

Bijlage 3

Programma van de POP training (jaar 2009 – 2010)

(Inhoud is in jaar 2010 – 2011 aangepast. Aantal lessen is ook verdubbeld)

Hieronder de onderwerpen die aan bod zijn geweest met de diverse oefeningen die we hebben gedaan. Sommige onderwerpen duren 1 les, anderen ben je langer mee bezig.

Conflicthantering

- Doel: De deelnemers weten wat een conflict is, weten hoe je een conflictgesprek aangaat, hebben inzicht in hun eigen conflictaanpak, weten hoe ze een conflict gesprek goed kunnen aanpakken met behulp van (non)-verbale communicatie.
- Invultest Invultest om na te gaan wat je conflictstijl is. Dit wordt via een ‘vlieger’ gevisualiseerd. Daarna met elkaar bespreken; wat is effect van deze stijl, los je hier iets goed mee op, hoe kan je het anders doen?
- Acteurs We nodigen acteurs uit en verdelen de deelnemers in groepen van maximaal 8 personen. Alle deelnemers gaan situaties uit hun eigen praktijk oefenen met de acteurs. De andere geven feedback

Ondernemersstijlen

- Doel: Inzicht krijgen dat je verschillende soorten ondernemers hebt en inzicht in jouw eigen stijl. Begripsvorming voor verschillende manieren van ondernemen.
- Invultest Leerstijlentest Kolb, vlieger maken en daarna met elkaar bespreken wat effect is als je met mensen met andere stijl samenwerkt.

Waar ligt mijn passie

- Doel De deelnemers hebben inzicht in waar hun passie ligt en kunnen dit verbaal toelichten.

Namenspel

Eén deelnemer wordt uitgenodigd in de kring te komen staan. Degene die links van de stoel zit noemt een naam van een andere deelnemer in de kring. De persoon links van de nieuwe lege stoel noemt een nieuwe naam. De genoemde persoon loopt naar de lege stoel en gaat zitten. Dit gaat zo door, maar nu probeert de staande deelnemer eerder op de lege stoel te gaan zitten dan degene

wiens naam is genoemd. Als hij eerder is, is het de beurt aan de laatkomer om in de kring te gaan staan. Zit hij al voordat er een naam is genoemd, dan is het de beurt aan degene die de naam had moeten noemen.

Alle ballen verzamelen

De trainer noemt een onderwerp, bijvoorbeeld; 'kleur ogen', waarop de deelnemers binnen een minuut groepen moeten vormen met mensen met dezelfde kleur ogen. Omdat voor elkaar te krijgen moeten ze rondlopen, contact maken, vragen stellen en groepen formeren.

Onderwerpen: Leeftijd, geboorte provincie, gezinssituatie, sport, muzieksmaak, filmgenre, favoriete automerk, hobby, bijbaantje, vakantiebestemming.

Aan iedere groep vraagt de trainer op basis waarvan zij zich bij elkaar gevoegd hebben. Bij een aantal onderwerpen moeten de groepen uitbeelden wat hen bij elkaar heeft gebracht.

Stellingen

Er loopt een denkbeeldige lijn door het midden van de ruimte. De deelnemers gaan in het rechter vak staan als ze het met de stelling eens zijn, ze gaan in het linker vak staan als ze het met de stelling oneens zijn.

Een aantal stellingen:

- Als ik klaar ben met deze studie wil ik aan het werk.
- Ik wil boer worden in het buitenland.
- Ik wil het bedrijf van mijn ouders overnemen.

De deelnemers wordt gevraagd hun keuze toe te lichten.

Waar zit mijn passie?

Geef antwoord op de volgende vragen en schrijf op:

Wat zou je de hele dag kunnen doen?

Waar ben je echt goed in?

Wat zou je doen als je niet meer hoeft te werken?

Met welke bezigheid vergeet jij de tijd?

Waar krijg je ontzettend veel energie van?

Bespreek in tweetallen de antwoorden.

Dromen schetsen en presenteren.

Iedere deelnemer krijgt een vel papier en een aantal stiften.

Iedereen krijgt 10 minuten de tijd om te schetsen op papier hoe het leven er over tien jaar in zijn/haar dromen uit ziet.

1x2 rijen deelnemers tegenover elkaar op stoelen.

A licht zijn tekening toe, B luistert.

B stelt vragen ter verheldering van het verhaal.

Vervolgens schuift iedereen 3 plaatsen naar links.

Nu vertelt iedereen nog een keer het verhaal en neemt de dingen die net zijn gevraagd mee in de toelichting. Heeft de ander nu nog vragen?

Kwaliteiten en Kernkwadrant

Doel De deelnemers kunnen kwaliteiten en leerpunten voor zichzelf formuleren.
De deelnemers hebben inzicht in de werking van het kernkwadrant.

Kwaliteitenspel

In groepjes van vier deelnemers, iedere groep krijgt een set kaarten van het kwaliteitenspel van Gerrickens. Om de beurt pakt een deelnemer een kaart van de stapel en geeft deze aan iemand uit de groep waarbij hij de kaart het beste vindt passen. Daarbij wordt een argument gegeven, het mooiste is als er een concreet voorbeeld kan worden benoemd waaruit blijkt dat deze kwaliteit bij diegene past. Aan het einde van het spel, bekijkt iedere deelnemer zijn kaarten en kiest de vijf voor hem mooiste kwaliteiten uit.

Waar zit jouw allergie?

Ieder deelnemer krijgt een lijst met persoonlijkheidskenmerken. Na het doorlezen van de lijst kiest iedere deelnemer vijf kenmerken die de deelnemer als irritant ervaart bij andere mensen.

Vervolgens krijgt iedereen een nieuwe lijst met persoonlijkheidskenmerken, maar nu staan daar de kwaliteiten achter. Deze kwaliteit is vaak een leerdoel voor jou.

Maak een kernkwadrant

Kies één allergie per groep en werk deze uit tot een kernkwadrant. Klopt het dat de kwaliteit die in het kwadrant staat een kwaliteit van de deelnemer is die de allergie heeft uitgekozen?

Levend Kernkwadrant

Door de trainer wordt één kernkwadrant gekozen waarmee gewerkt wordt. De groep deelnemers wordt in vieren gedeeld. Iedere groep krijgt een kenmerk uit het kernkwadrant toegewezen. Vervolgens bereid iedereen een korte scene van een minuut voor. Wat vaststaat is dat het moet gaan over een groep die samen een presentatie voorbereidt en het toegewezen karaktereigenschap moet worden gespeeld. De scènes worden achtereenvolgens gepresenteerd.

Ontmoetingen kernkwadrant

Er vindt een ontmoeting plaats tussen de beelden van de kernkwaliteit en de uitdaging. Of tussen de valkuil en de allergie. Wat gebeurt er?

Een succesvol ondernemer, wat is dat?

Doel De deelnemers kunnen kwaliteiten van een 'goed ondernemer' benoemen.
De deelnemers kunnen kritisch kijken, naar waar zij op dit moment staan als startende ondernemer.

In de klei

A is de beeldhouwer, B is de klei.

A zet B in een houding die kracht uitstraalt.

B zet A in een houding van een sulletje.

Wat is het verschil? Wanneer straal je in houding kracht uit?

Mindmappen

In subgroepen, iedere groep krijgt een wit vel papier met daarop de zin:

Kwaliteiten van een goed ondernemer...

Vervolgens gaan de studenten minmappen rond het thema met in gedachten de eigenschappen van het kwaliteitenspel.

Kies vervolgens vijf kwaliteiten die het belangrijkste zijn voor een goed ondernemer.

Tableau vivant

Zet deze vijf kwaliteiten om in standbeelden.

Maak een reeks van vijf stilstaande beelden waarin je laat zien welke eigenschappen je moet bezitten om een goed ondernemer te worden.

Zorg voor een uitleg bij ieder plaatje:

‘Een goed ondernemer is... omdat...’

De eerste keer wordt de beeldenreeks gepresenteerd zonder toelichting.

Zien de overig deelnemers welke kwaliteiten worden uitgebeeld?

Vervolgens worden de beelden met ondertiteling en toelichting gepresenteerd.

Waar sta ik?

De 5 kwaliteiten die het vaakst zijn genoemd worden op het bord geschreven.

Aan iedere kwaliteit wordt een kleur gekoppeld. Iedere deelnemer krijgt een envelop.

Er liggen kartonnen kaartjes van vijf verschillende kleuren op tafels.

Iedereen verzamelt afhankelijk van hoe ver je vindt dat je die kwaliteit bezit kaartjes. De kaartjes worden verzameld in een envelop.

0= geen idee

1=idee over

2=idee over, actief mee bezig

3= idee over, actief mee bezig, tevreden over.

Positioneren

Er loopt een denkbeeldige lijn door het midden van de ruimte. Van slechte ondernemer tot goed ondernemer aan de andere kant van de zaal.

Iedere deelnemer positioneert zichzelf op deze denkbeeldige lijn.

Bespreek met iemand die zichzelf op ongeveer dezelfde plaats op de lijn heeft gepositioneerd en bekijk hoeveel kaartjes je hebt gepakt.

Denk na over hoe je bepaalde kwaliteiten zou willen en kunnen ontwikkelen.

Denk hierbij aan: scholing, thuis werken, werken bij een ander, iets anders, naar het buitenland, etc.

Grenzen aanvoelen en aangeven

Doel

De deelnemers kunnen hun eigen grens aanvoelen.

De deelnemers kunnen op een nette manier feedback geven.

Balans oefening

1. In tweetallen. Pak de handen van je partner goed vast, breng je lichaam naar achteren, zet je adem vast in je buik. Probeer met elkaar in balans te komen. Op het moment dat de trainer 'los' roept, laten beide deelnemers los, wie niet in zijn basis stond zal omvallen.
2. Gedoseerd weerstand bieden
Nu trekt je je partner een stuk naar achteren, waarbij hij gedoseerd weerstand biedt.
3. Competitie en toernooi:
De partners proberen elkaar nu in tegenovergestelde richting over een lijn te trekken. Is de grootste ook de sterkste?

Comfortzone

Twee rijen, de deelnemers gaan acht meter bij elkaar vandaan staan.

1. A in de ene rij loopt op zijn partner B in de andere rij af en stopt op het moment hij voelt: dit is de grens. (+ wissel)
2. Nu probeer A de grens van B aan te voelen en stopt op dat punt. Hij vraagt zijn partner of dit klopt, of hij eerder had moeten stoppen of verder had kunnen doorlopen. (+ wissel)
3. Grensoverschrijding:
A loopt op B toe. B zegt stop, maar A probeert B door nog een stap te maken.

Wat doet het met je als iemand je grens over gaat?

Wat is je eerste reactie, waar in je lichaam voel je dat iemand je grens bereikt?

Wanneer gaat iemand jouw grens over?

Verdeel de ruimte in 3 vlakken.

Ja, prima / nee, accepteer ik niet / twijfel, ik baal maar snap het wel.

De volgende vragen worden voorgelegd aan de groep, na iedere vraag kiest ieder individu een hoek, waarbij wordt aangegeven of iemand hiermee jouw grens overgaat.

1. Je werkt samen met P, je moet donderdag iets inleveren, maar P heeft zijn/haar gedeelte niet af.
2. Je spreekt af dat het dan maandag klaar moet zijn, op maandag heeft P het nog niet af.
3. (afhankelijk van de groep, anders nog een derde keer uitstellen)
4. P levert iets in maar jij vindt het niet goed.
5. P komt met het excuus dat de pc is gecrasht.

De studenten worden bevraagd een toelichting te geven op hun keuze.

Hoefijzer

De volgende situatie wordt aan de deelnemers voorgelegd:

Je groepsgenootje zit tijdens de werkmiddag steeds achter hyves. Je hebt afgesproken om te werken aan de bop opdracht (opdracht waar de veehouderij studenten mee bezig zijn). Je bent het zat en gaat er iets van zeggen. Bereid kort voor wat je tegen je groepsgenoot gaat zeggen.

De deelnemers zitten in een kring. De acteur (in dit geval de trainer) gaat willekeurig voor iemand zitten en ontvangt de feedback en geeft een eerste reactie. Dit doen een aantal deelnemers, vervolgens wordt er nabesproken op de feedbackregels.

Feedback regels

Maak contact, kondig feedback aan
Gedrag Ik zie/hoor/merk (observatie)
Gevoel Ik voel/ervaar (effect op jou)
Gevolg Ik denk dat het gevolg is (De opdracht niet afkrijgen)
Stilte

Onderhandelen

Doel De deelnemers kennen verschillende onderhandelingsstijlen.
De deelnemers kunnen opkomen voor het eigen belang en naar een compromis zoeken in een onderhandeling.

Onderhandelingsstijlen

In vier groepen, iedere groep krijgt een kaartje met een van de volgende onderhandelingsstijlen erop: Calimero - Toezichthouder - Sprinter – Bullebak. De deelnemers zitten allen op een stoel. Hoe verwacht je dat je type op zijn stoel zit tijdens een onderhandeling? Hoe zal zijn/haar stem klinken? Oefen dit in de zin: 'Ik kan onderhandelen als de beste'
Bespreken van de verschillende onderhandelingsstijlen en de valkuilen voor iedere onderhandelingsstijl.

Verdeel de sinaasappel!

De trainer neemt een sinaasappel mee en vraagt de deelnemers de sinaasappel zo eerlijk mogelijk in drieën te verdelen, hoe doe je dat het beste? In drie stukken snijden? Dit lijkt eerlijk, maar als één iemand de schil wil hebben, de ander het vruchtvlees en de ander de pit, dan ben je niet goed bezig. Daarom is het belangrijk om erover te onderhandelen. Hand out uitdelen.

Lagerhuis

De deelnemers zijn verdeeld in twee groepen.
Beide groepen krijgen een casus uitgereikt met een aantal doelen die ze in de onderhandeling willen bereiken. Er is 5 min om voor te bereiden en een ondergrens te bepalen. Vervolgens vertegenwoordigt 1 persoon de groep. Op het moment dat één van beide vastloopt, mag iemand anders uit de groep het overnemen. De deelnemers aan de kant mogen zich tijdens de onderhandeling niet met het spel bemoeien.

Iedere observator krijgt een punt waarop hij moet observeren.

Observatiepunten zijn:

Hoe is de houding, hoe is het stemgebruik, wordt duidelijk wat de partijen willen bereiken, worden de punten van overeenstemming besproken, werken ze

gezamenlijk aan een oplossing, luisteren ze naar elkaar, komen ze tot een compromis en zijn er duidelijke onderhandelingsstijlen te herkennen?

Onderhandelen

In groepen van 4 á 5 mensen. Iedere deelnemer krijgt een casus uitgereikt. Één groepslid wordt benoemt tot toezichthouder. Deze persoon neemt niet deel aan de onderhandelingen, maar zorgt ervoor dat iedereen aan bod komt en leidt het gesprek. Er wordt geoefend met onderhandelen.

Een verhaal vertellen

Doel: De deelnemers hebben inzicht in de zichtbare en hoorbare factoren die belangrijk zijn bij een goede presentatie.

Stem en fysiek opwarmen

Papegaaien van lichaam en stem.

De deelnemers geven met dezelfde snelheid, kleur en intentie klank en beweging terug aan de trainer.

Samen vertellen

De deelnemers staan in een halve cirkel.

De deelnemers vertellen een spannend reisverhaal over de skivakantie in Tsjechië. Er wordt van tevoren niet afgesproken wie begint en volgt.

Iedereen moet aan de beurt komen. De trainer roept tussendoor: volgende.

De trainer moet een indruk krijgen van de hoogtepunten van de vakantie.

De deelnemers luisteren naar elkaar en er wordt nabesproken welk deel van het verhaal boeiend werd verteld. Wat deed de spreker goed?

Samen bespreken hoe je op een boeiende manier een verhaal kunt vertellen.

Doe het eens fout

Iedere groep van vier deelnemers bereid één minuut een presentatie voor, waarbij alles op het gebied van houding en stemgebruik fout moet gaan. De presentaties worden getoond. Aan de hand van alles wat fout gaat, worden zichtbare en hoorbare factoren die belangrijk zijn voor een goede presentatie genoteerd. Naar aanleiding van de lijst factoren wordt later in de training feedback gegeven.

Introduceer jezelf

Om de beurt komt iemand voor de groep staan. Het effect wordt vergroot door de spreker letterlijk de ruimte te laten innemen. Hij gaat rustig staan, rechtop en neemt de tijd, ieder groepslid moet je hierbij aankijken.

Hierna stelt de spreker zich voor, bijvoorbeeld: Ik ben... vertel kort iets over het stagebedrijf waar je onderzoek doet... Als hij uitgesproken is, blijft hij nog een moment staan en gaat dan weer rustig zitten. Ieder groepslid komt aan de beurt.

Huiswerk

Bereid voor volgende week twee power point dia's voor waarbij je gaat presenteren. Bedenk van te voren wat je wilt vertellen.

Presenteren

Doel De deelnemers kunnen hun stem en lichaamshouding bewust inzetten tijdens een presentatie.

Verstaanbaarheid

Iedere deelnemer krijgt een briefje met daarop een woord met een moeilijke articulatie. Iedereen gaat op een plek staan in de ruimte. Lees het woord voor jezelf en playback het voor jezelf. Vervolgens spreek je met een overdreven articulatie het woord uit. De rest van de deelnemers luisteren en geven het woord met dezelfde snelheid, kleur en intentie aan de persoon terug.

Oefenen presentatie

Iedere deelnemer heeft twee powerpoint sheets + gesproken tekst voorbereid. Per groepje wordt het podium betreden en om de beurt presenteert ieder zijn eigen deel voor de groep. De overige deelnemers zitten verspreid in duo's in het auditorium. Per duo schrijf je een top en een tip voor iedereen op een groen en een rood papiertje. Na 1 minuut wordt er kort feedback gegeven en krijgt de student de kans om met deze feedback te oefenen.

Tussendoortje

De deelnemers zitten in een kring, er staat één deelnemer in het midden van de groep. Er is één stoel te weinig. Degene in het midden roept bijvoorbeeld: 'iedereen met een zwarte onderbroek.' Vervolgens moeten alle deelnemers die een zwarte onderbroek aan hebben een andere stoel zoeken. Degene in het midden van de kring probeert hierbij een stoel te veroveren.

Camerabeel

Elke groep presenteert een deel. Dit wordt opgenomen op de camera. De anderen kijken en krijgen aandachtspunten om op te letten. Na de korte presentatie bekijken we gezamenlijk de video, ieder noemt de goede en de aandachtspunten.

Evaluatie

Invullen van enquêteformulier. De trainer heeft kort de reeks lessen op het bord weergegeven, zodat opdrachten weer boven komen. De trainer is aanwezig om onduidelijkheden toe te lichten en de deelnemers succes te wensen bij de presentatie.

Woorden voor de articulatieopdracht.

Een karaktervolle karaktertrek
Plakkerige plakpotjes
Rommelende donder
Breekbare bottige baasjes
Spruitige spruiten
Kakelende kakatoe
Kletterende tetteraars
Kreukende kriebelkieren
Dubieuze debiteuren
Varkensveevoer
Pientere pietermannen
Pruttelende puffende potkachels
Toptafeltenistoernooi
'n Piekerende peinzende piekeraar
Piepende krakelige krakdeuren
Biddende prevelende paters
Gebilde Bram en besnorde Sjan
Treiterende Thea en treuzelende Tinus
"n murmelende morsige moeder
Protserige priemende Peter
"n Zonnige zinderende zomerdag
Krakende kastanjehouten kast
Gillende gonzende gekken
Sissende sluipende slangen
Brandende braamstruik
Prikkende pinnen
Witte wollige wanten
Kietelende kippenveren
Krappe minibikini's
Kalende knippende kapper
Fietsende flitsende feestneus
Ruwe rossende rakkers
Stotterende stamelende stakker
Kalende kauwende kamelen
Babbelende bazige besjes
Zuchtende zusters zingen gezangen
Wapperende witte wimpels

Welige waterige weilanden