

## Theorie module 11: Evalueren van activiteiten

Tijdens de uitvoering van de activiteit zal blijken of de programmering voldoende is geweest. Is de activiteit achter de rug, dan moet nog eens worden bezien of de activiteit is verlopen zoals het had moeten gaan. Daarbij is de mening van de jeugdleden van belang. De nabespreking is het moment van terugkijken en vanuit die ervaring plannen maken voor de toekomst.



### Definitie van evalueren

Evaluatie is het verzamelen, interpreteren en presenteren van informatie om daarmee de waarde van een resultaat of proces te bepalen. Hierbij kan het gaan om het waarderen van de resultaten van personen of van de organisatie. Let op: evalueren is niet gelijk aan reflecteren. Evalueren heeft betrekking op een activiteit met de groep en reflecteren is iets persoonlijks; je kijkt terug naar jezelf.

### Waarom evalueren?

Er zijn een aantal redenen om een activiteit te evalueren:

- Kijken of je een bepaald doel hebt behaald.
- Jezelf en anderen de kans geven om te leren van hoe je iets gedaan hebt.
- Kun je jezelf, leidingteam of de activiteiten verbeteren voor de toekomst.
- Stilstaan bij de activiteit geeft andere inzichten.
- Kans op voorkomen van problemen een volgende keer.
- Bewustwording van het eigen handelen.
- Evalueren is ook het samen vieren van succes. Groepsgevoel versterken.

Bij een evaluatie kun je vanuit verschillende oogpunten naar een activiteit kijken: de deelnemers, de (mede-)organisatoren en je eigen persoonlijke motivatie.

- Vonden de deelnemers het leuk? Hebben ze iets geleerd?
- Zat de activiteit goed in elkaar? Klopte het draaiboek? Deed iedereen wat er verwacht werd?
- Een niet onbelangrijk punt is na afloop van een activiteit te kijken wat je er zelf van vond? Heb jij eruit gehaald wat voor jou belangrijk was? De kick van de welp, die met een brede grijns vertelt dat zij nog nooit zo vies is geweest. Of de scout die supertrots is als hij over een touwbrug is gegaan? Door de fantastische samenwerking in het team van organisatoren iets moois neergezet?

### Wat evalueer je?

Vaak is evalueren niet meer dan 'even napraten'. Maar bij een activiteit van enige omvang is dat echt niet genoeg. Je mag pas over evalueren spreken, als je op systematische wijze zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve aspecten beoordeelt. Het eenvoudigst doe je dat door de fasen in het stappenplan of de planning nog eens door te lopen. Een concreet voorbeeld van een stappenplan is

het 4D-stappenplan. In het 4D-stappenplan worden vier fases onderscheiden. Soms overlappen de fasen elkaar. Het is altijd mogelijk om met een eenvoudiger model te evalueren.

### **Evaluatieopzet: Het 4D stappenplan**

#### Dromen

In deze fase heb je doelstellingen geformuleerd, doelgroepen bepaald en je gebogen over de gewenste invulling van de activiteit. Heb je die doelen bereikt? Zijn die (aantallen) mensen gekomen waar je op hoopte? Was de vorm van de activiteit feestelijk, ontspannend of educatief genoeg?

#### Denken

Tijdens deze fase wordt naar vijf onderdelen van de organisatie nader gekeken:

1. Verliep de voorbereiding voorspoedig? Waren er onderdelen die problemen met zich mee brachten?
2. Hoe was de tijdsplanning? Strookte de geplande tijd met de feitelijk benodigde tijd? Was alles op tijd klaar of moest er geregeld onder (te) grote tijdsdruk gewerkt worden?
3. De financiën: was de begroting realistisch opgesteld? Waren alle inkomsten en uitgaven voorzien en correspondeerden de feitelijke bedragen met de geschatte bedragen?
4. De medewerkers: waren er in de voorbereidende fasen, tijdens de uitvoering en in de fase daarna voldoende medewerkers? Hoe werd er samengewerkt? Werd er daadwerkelijk leiding gegeven? Hoe werden besluiten genomen? Dedden zich conflicten voor en hoe werden die opgelost? Was er voldoende deskundigheid in huis?
5. Was de publiciteit op tijd en was het genoeg?

#### Doen

Wie van te voren een goed draaiboek heeft gemaakt, kan nu heel gemakkelijk aan de hand daarvan nagaan of alles gegaan is zoals het gepland was. Klopten alle wie's, wat's, waar's en wanneer's? Ook als het draaiboek klopte, kun je je afvragen of er voor een volgende keer verbeteringen mogelijk zijn.

#### Daarna

Hoe is de afronding geweest van de activiteit, is er grondig opgeruimd en schoongemaakt? Zijn alle spullen weer op hun plaats terug gezet? Zijn de bedankjes verstuurd en de rekeningen betaald? En tot slot: vergeet niet de evaluatie ook op papier te zetten en toe te voegen aan het draaiboek.

#### *Hoe te evalueren met vrijwilligers, een eenvoudig model*

Ga rond de tafel zitten en spreek de evaluatiepunten door. Aan degenen die niet aanwezig zijn, kun je een vragenlijst sturen zodat zij alsnog een mening kunnen geven. Vergeet niet om het evaluatiegesprek op papier te zetten! Tijdens de evaluatie haal je het plan erbij, zodat je kunt zien wat de doelen van het project of de activiteit waren.

Voorbeelden van punten tijdens de evaluatie:

- Is de doelgroep bereikt?
- Hoeveel mensen heb je bereikt?
- Is de doelstelling bereikt?
- Wat is het resultaat van het project?
- Hoe verliep de voorbereiding?
  - Samenwerking en taakverdeling.
  - Promotie.
  - Financiën.
  - Tijdsplanning.
- Hoe verliep de uitvoering?
  - Programma.
  - Locatie, tijden.

- Omgang met andere organisaties, artiesten, zaalverhuurder, etc.
- Conclusies en aanbevelingen voor een volgend project.

### **Procesevaluatie**

Een voorbeeld hiervan kan het proces van samenwerken binnen een team zijn of het proces van ontwikkelen en samenwerken van de jeugdleden binnen de speltak of binnen een ploeg. Bij de procesevaluatie ga je na of de doelgroep de deelstappen die moeten leiden tot het uiteindelijke doel onder de knie heeft. Bovendien ga je na of het leerproces verloopt zoals dat zou moeten. Bij de procesevaluatie staat de sfeer van de activiteit(en) wat meer op de voorgrond. De weg waarlangs dat doel bereikt wordt, zal geëvalueerd moeten worden. Je kunt natuurlijk aan het einde van een (deel)activiteit constateren dat het doel niet behaald is. Maar met de constatering alleen doe je niets. Je zult je dan moeten gaan afvragen: Waar is het mis gegaan? Waar ligt het aan? Ergens tussen start- en eindpunt is er wat gebeurd dat er voor gezorgd heeft dat het doel niet is bereikt.

### **Deelnemersevaluatie**

Verschillende manieren voor deelnemersevaluatie:

- Ren je rot: deel de ruimte in drie vakken en noem ze mee eens, mee oneens en neutraal. Nadat de leiding een vraag stelt, gaan de leden in het vak staan dat overeenkomt met hun mening. De leiding vraagt enkele leden om toelichting van hun keuze.
- Lucifer: de leiding laat een doosje lucifers rondgaan en de persoon die het doosje heeft, mag een lucifer pakken en afsteken. Zolang de lucifer brandt, mag deze persoon zijn mening vertellen. Pas op voor brandgevaar!
- Kringgesprek: iedereen krijgt drie papieren met daarop de tekst:
  - Dit vond ik leuk.
  - Dit heb ik gemist.
  - Dit wil ik nog kwijt.

Dit wordt per persoon per vraag besproken.

- De rode kaart: iedere deelnemer krijgt een rode en een groene kaart. De deelnemer legt deze kaart bij de onderdelen die goed (=groen) en minder goed (=rood) zijn gevonden. Eventueel kan er een opmerking op de kaart gemaakt worden.
- Tips en tops: je gaat de kring rond en iedere deelnemer wordt gevraagd een top en een tip te geven. Dus wat vond je goed aan de activiteit en licht dit toe. En op welk punt heb je een tip te geven ter verbetering voor de toekomst.
- De applausmeter: hoe leuker de scouts het vonden, hoe harder het geklap.
- Top 5: laat de deelnemers een top 5 maken van de leuke en niet-leuke activiteiten.
- Vragenlijst op locatie: er worden evaluatieformulieren uitgedeeld aan de deelnemers. Ieder vult voor zich de vragen op de formulieren in en levert die daarna in bij de organisatie. Dit kunnen open vragen zijn of vragen zoals: ja O geen oordeel O nee O, + opmerkingen of tips.
- Stille wand: er hangen flap-overvellen op de muur van de locatie. Op de flappen staan onderwerpen of vragen waar je een oordeel over moet geven. Dit kan door de deelnemers zelf ingevuld worden. Deelnemers kunnen op de papieren meningen, tips en inzichten schrijven en eventueel ook op elkaars invulling reageren.
- Abracadabra: de deelnemers bedenken in groepen een positief en negatief punt, schrijven dit op een papiertje en stoppen deze in een (tovenaars)hoed. Deze punten worden plenair besproken met en door de organisatoren. Zij trekken de papiertjes uit de hoed.

### **Feedback**

Bij het bespreken en het evalueren van een activiteit of een proces zal er ook gepraat worden over de inzet en aanpak van de personen die daar bij betrokken waren of die er als deelnemer aan meegedaan hebben. Om daar op een verantwoorde manier mee om te gaan, kan er gebruik worden gemaakt van feedbackregels. Feedback betekent letterlijk terugkoppeling. Het geven van feedback is een belangrijke vaardigheid voor een (aankomende) leiding. Door middel van feedback wordt

informatie uitgewisseld over elkaars houding en gedrag. Daardoor is diegene die feedback ontvangt in staat zijn handelen kritisch onder de loep te nemen en zo nodig aan te passen.

Feedback wordt nogal eens verward met kritiek. Mensen voelen zich aangevallen of ervaren de feedback als een teken van falen. Dat is jammer. Want wie feedback ziet als een kans om te leren, bevindt zich dagelijks in een boeiende leeromgeving. Reacties op ons gedrag krijgt iedereen immers voortdurend, verbaal en non-verbaal. De kunst is om er voor open te staan, de signalen op te pikken en te bepalen welke feedback nuttig is om te vertalen naar acties.

### **JOHARI venster?**

Twee Amerikaanse onderzoekers, Joseph Luft en Harry Ingham, hebben naar aanleiding van hun onderzoeken een model opgesteld, waarmee op eenvoudige wijze kan worden uitgelegd wat de relatie is tussen gedrag en feedback. Dit model staat bekend als het JOHARI venster en ziet er als volgt uit:

	<b>Bekend bij jezelf</b>	<b>Onbekend bij jezelf</b>
<b>Bekend bij anderen</b>	I. Open ruimte	II. Blinde vlek
<b>Onbekend bij anderen</b>	III. Strikt Privé	IV. Onbekend/onbewust

#### Veld I.

Stel je voor dat je naar jezelf kon kijken. Je zult ontdekken dat de dingen die je doet voor een groot deel bekend zijn bij jezelf en dat ze voor een ander ook nauwelijks verrassend zijn. Dit gebied wordt de vrije ruimte genoemd. Naarmate mensen elkaar beter kennen zal de vrije ruimte groter zijn.

#### Veld III.

In je omgang met anderen zijn er ook een aantal zaken die de ander niet weet. Dit gedeelte heet Strikt privé. Voor een belangrijk deel bepaal je zelf hoe groot dit gebied is. Als je aan het begin van een training niet vertelt wat je beroep is, dan zal dat tot het privégebied behoren tot het moment dat je het vertelt.

#### Veld IV.

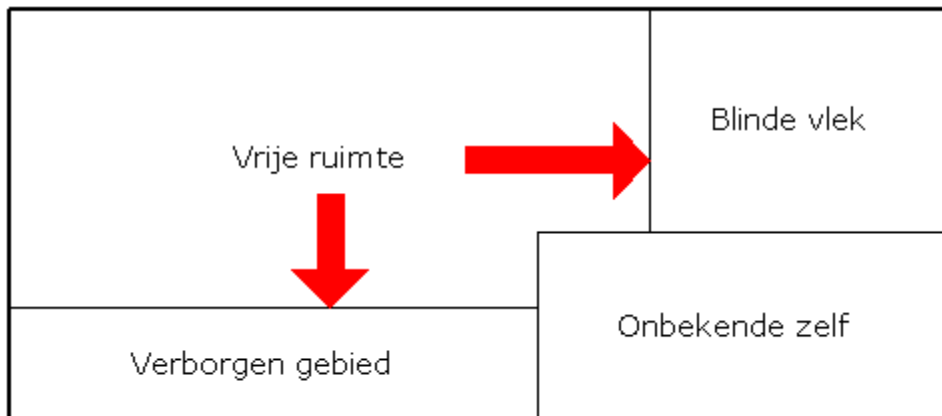
Een gebied waar niemand direct invloed op kan uitoefenen is het onbekend/onbewuste. Dit gebied komt in de meeste gevallen pas in de openbaarheid door omstandigheden waarin je terecht komt. Het is dan ook niet voor niets dat je mensen wel eens hoort zeggen: 'Ik had niet verwacht dat ik dat zou kunnen'.

#### Veld II.

Het laatste gebied wordt de blinde vlek genoemd. Dit gebied wordt ook vaak het gebied van de 'slechte adem' genoemd. Net als bij slechte adem - bijvoorbeeld door het eten van knoflook - weet je het niet van jezelf, maar anderen weten (ruiken) het des te beter.

Door het geven van informatie over hoe je elkaar ervaart in bijvoorbeeld een trainingssituatie en over de reacties die dat teweegbrengt, wordt de vrije ruimte van ieder vergroot en wel op twee manieren. Doordat je feedback krijgt van de ander over gedrag dat jezelf onbekend is, wordt de ruimte van de blinde vlek kleiner en dus de vrije ruimte groter. Het uitwisselen van de informatie door middel van feedback heeft als voordeel dat het de communicatie tussen twee mensen inzichtelijker maakt en daardoor effectiever. Bovendien kun je je door feedback bewust worden van een groter aantal gedragingen van jezelf en de effecten daarvan op anderen. Dit bewust zijn geeft iemand de mogelijkheid zijn gedrag te handhaven of te veranderen.

Doel van het feedback geven is de vrije ruimte vergroten. Je kent elkaar beter en je begrijpt elkaar beter. Het ontstaan van bijvoorbeeld vooroordelen en/of het voorbarig concluderen van iets zal dan veel minder voorkomen. Met andere woorden, storingen in het communicatieproces komen minder voor. Zie het schema:



### Voorwaarden en criteria bij feedback

Voorwaarden waaraan voldaan moet zijn

- Er moet een sfeer van vertrouwen en veiligheid zijn tussen degene die feedback krijgt en degene die feedback geeft;
- Beiden moeten het gevoel hebben dat feedback een belangrijk hulpmiddel is om de communicatie te verbeteren;
- Beiden moeten de bereidheid hebben van elkaar te leren.

De criteria waaraan feedback moet voldoen, wil ze effectief zijn

- De feedback moet betrekking hebben op waargenomen en aanwijsbaar (deel)gedrag van de ander, niet op diens persoon. Laat duidelijk merken dat je, bij het geven van negatieve feedback, niet de ander als individu laat vallen;
- Feedback moet een beschrijving zijn, in tegenstelling tot een interpretatie of oordeel over het gedrag ('Ik zie dat jij je ogen neerslaat', niet 'Jij bent verlegen'). Het is wat je zelf aan gedrag hebt waargenomen, jouw beleving daarvan en de reactie die dat bij jou teweegbrengt. Het is dus altijd een subjectieve beschrijving;
- Feedback moet specifiek zijn en niet algemeen. Het moet gericht zijn op concrete, specifieke, en duidelijk omschreven gedragingen;
- De feedback zal effectiever zijn als de tijd die ligt tussen het feedback geven en het gedrag waarop de feedback betrekking heeft, zo kort mogelijk is. Dan ligt het nog vers in het geheugen;
- Feedback moet de ontvanger in staat stellen iets met de informatie te doen. Het heeft dus geen zin en werkt alleen maar frustrerend, als je iemand herinnert aan iets wat toch niet verandert kan worden ('Je stem is zo laag'). Beperk feedback tot informatie en ga geen adviezen geven over wat de feedback-ontvanger met de informatie moet doen. Dan pas laat je de ander de vrijheid om zijn of haar gedrag al dan niet bij te sturen;
- De feedback moet geformuleerd worden op een manier die de ander uitnodigt om te reageren;
- Geef niet alleen negatieve, maar ook positieve feedback. Het is makkelijk om alleen kritiek uit te oefenen, maar probeer ook positieve dingen naar voren te halen. Er kan een stimulans van uitgaan om door te gaan;

### Slotopmerkingen

Feedback kan voor de ontvanger geheel nieuw zijn en hem (weer) aan het denken zetten over de vraag 'Wie ben ik?'. Dit kan een heel positief, alhoewel soms pijnlijk, proces zijn. Het wordt gevaarlijk op het moment dat de eigen identiteit zo wankel is, dat de nieuwe informatie leidt tot een volledige

twijfel over de zin van het 'eigen ik', zonder dat er hulp geboden wordt om de informatie te helpen verwerken. Als je die hulp niet kunt geven, overweeg dan of de feedback wel gegeven moet worden!

Feedback wordt vaak gegeven naar aanleiding van gedrag, wat als negatief wordt beleefd. Dergelijke feedback wordt dan meestal verstaan als een eis aan de feedback-ontvanger om zijn gedrag te veranderen. Een eis kan men moeilijk naast zich neerleggen, dus is de feedback-ontvanger haast gedwongen om zich aan te passen aan de ander. Door de feedback zodanig te formuleren dat het geen eisen zijn of als zodanig overkomt, gun je de ontvanger de vrijheid om het gedrag aan te passen. Slechts als er sprake is van een vrije keuze zal de gedragsverandering een permanent karakter hebben. Feedback maakt de ander vaak bewust van gedragingen, die tot dan toe niet bij zichzelf onderkend werden. Of maakt hem bewust wat het effect is van zijn gedrag op anderen. Je moet iemand die gelegenheid geven en stimuleren in zijn pogingen tot nieuw gedrag.

Feedback geven is moeilijk. In Nederland is het uiten van persoonlijke gevoelens niet vanzelfsprekend en we zijn bang dat de ander zich gekwetst voelt of zal aanvallen of straffen. Feedback wordt toch vaak verkeerd begrepen en niet iedereen weet hoe het goed moet. Daarnaast is de reactie van anderen ook niet voorspelbaar. Negatieve feedback wordt vaak gezien als ongewenste veroordeling. Men gaat zich dan verdedigen door niet te horen wat er gezegd wordt, te twijfelen aan de motieven en de feedback-gever zelf; de feedback in twijfel te trekken, te verklaren waarom men zo handelde of een tegenaanval uit te voeren op degenen die feedback geeft. Zelfs positief feedback wordt vaak (uit verlegenheid of ongewoonte) weggewuifd of gebagatelliseerd. Vergeet tot slot niet dat feedback lang niet altijd betrekking hoeft te hebben op negatief gedrag. Mensen zijn zich meestal niet zo bewust van dingen die ze goed doen of die positief op een ander overkomen. Positieve feedback heeft net zoveel voordelen als negatieve feedback, maar is minder pijnlijk.

## **Feedbackregels**

### **1. Beschrijf gedrag dat je hebt waargenomen.**

Zeg niet: "Jij luisterde niet naar de reactie van Peter". Maar zeg: "Toen Peter reageerde op jouw voorstel, zag ik dat jij een sms'je verstuurde en je agenda bladerde."

### **2. Geef aan welk effect dat gedrag op je heeft.**

Laat je gevoel spreken.

Zeg niet: "Dat vind ik belachelijk." Maar zeg: "Dat geeft mij het gevoel dat je Peter niet serieus neemt. Dat ontmoedigt mij om ook te reageren."

### **3. Maak de stap naar de ander.**

Geef de ander de gelegenheid te reageren. Check of je boodschap is overgekomen en of de ander zich in jouw waarneming herkent.

"Herken je dat?"

"Wat vind je daarvan?"

"Klopt dit volgens jou?"

"Begrijp je wat ik bedoel?"

### **4. Eventueel: Geef advies voor alternatief gedrag.**

Als leiding is het je doelstelling het gedrag van de ander te verbeteren. In veel gevallen is het zinvol de feedback af te sluiten met suggestie of advies voor effectiever gedrag. Geef eerst de ander de ruimte om zelf op alternatieven te komen.

"Toen Peter reageerde op jouw voorstel, zag ik dat jij een sms'je verstuurde en in je agenda bladerde. Dat gaf mij het gevoel dat je Peter niet serieus nam en het ontmoedigde mij om ook te reageren. Begrijp je dat? Ik had het prettiger gevonden als je Peter had aangekeken, aantekeningen had gemaakt en zijn reactie had samengevat. Dan had ik me uitgenodigd gevoeld om ook te reageren."

In een schema ziet er dat zo uit:

Stap 1	Data	Ik zie Ik hoor Ik merk Ik lees Ik constateer
Stap 2	Interpretatie	Ik denk Ik vermoed Ik interpreteer Ik neem aan dat
Stap 2a		Het effect op mij is Daardoor voel ik me Dat maakt dat ik me
Stap 3	Check	Ben je dat met me eens? Heb ik dat goed gezien?
Stap 4	Actie	Ik zou willen Het zou mij helpen als je Ik stel voor om Ik ga er van uit dat je Ik hoop daarom dat je



Richtlijnen voor het ontvangen van feedback:

- Feedback moet men zien als een mogelijkheid iets te leren en niet als aanval. Wat de ander zegt, is zijn visie, en zegt niets over hoe iemand is.
- Als er onduidelijkheid is, vraag dan altijd om verheldering. Als iemand bijvoorbeeld veel negatiever reageert, kan men ook hier opheldering over vragen. Wie feedback ontvangt, is gebaat bij een actieve opstelling: Luisteren, Samenvatten en Doorvragen (LSD).
- Toon waardering. Een gouden regel in feedback is de ander te bedanken voor zijn informatie en de moeite die genomen is om feedback te willen en durven geven. Dat voelt misschien wat vreemd, maar als je feedback ziet als een leerinstrument is het zo gek nog niet: de ander geeft je immers informatie, waarmee jij je voordeel kunt doen.

- Beoordeel de feedback. Degene die de feedback ontvangt, beoordeelt zelf wat er met de feedback gedaan wordt. Vind je de feedback terecht of onterecht? Herken je wat de ander zegt? Kun je er iets mee? Vind je de feedback een afgewogen oordeel of een losse flodder? Schiet in geen geval in de verdediging. Beter is het om op zoek te gaan naar alternatieven of achterliggende redenen.
- Doe iets met de feedback. Laat de feedbackgever weten wat je met zijn commentaar doet. Als je besluit er niets mee te doen, zeg je het ook.

### Feedback geven aan kinderen

Achtjarigen leren vooral van positieve feedback (prima gedaan). Maar bij negatieve feedback (jammer, mis) gaan er nog nauwelijks alarmbellen rinkelen. Twaalfjarigen verwerken negatieve feedback juist heel goed, en gebruiken die om te leren van hun fouten. Zo doen volwassen het ook, alleen dan nog een stuk efficiënter. Feedback aan kinderen bouw je dus anders op. Er zijn drie niveaus waarop je als volwassene kunt reageren op kinderen:

Niveau 1:

- •Negatieve reactie of irritatie (toon van de stem)
- •Volwassene wijst het kind terecht
- •Volwassene keurt gedrag van het kind af, soms ook de onderliggende beleving

Niveau 2:

- Volwassene reageert niet
- Volwassene brengt in z'n reactie een ander onderwerp of gevoel in dan waar het kind mee kwam
- Volwassene verdraait de woorden van het kind of moraliseert
- Volwassene reageert, maar gaat voorbij aan wat het kind vertelt of beleeft

Niveau 3:

- Volwassene toont begrip, interesse, is betrokken
- Volwassene houdt rekening met de behoeftes van het kind
- Volwassene luistert naar de beleving van het kind die schuilgaat achter z'n woorden
- Volwassene verwoordt de beleving, zodat het kind bij z'n gevoelens en zo dichter bij zichzelf komt

#### Twee voorbeelden om deze niveaus te verduidelijken:

Een welp was de vorige opkomst niet aanwezig, want hij was aan het logeren bij zijn oom. Hij vertelt enthousiast dat hij er op de tractor heeft gereden en dat hij zelfs mocht sturen.

1. Dat mag toch helemaal niet. Daar heb je een rijbewijs voor nodig.
2. Ok en hoe hard ging die tractor?
3. Dat is spannend. Dat vond je vast geweldig!

Een scout heeft een zakmes gekregen voor zijn verjaardag

1. Je hebt helemaal het insigne "Hakken en snijden" nog niet, dus je zakmes mag je in het vervolg thuislaten.
2. Stop maar snel weg, dan gaan we beginnen met de opening!
3. Wat leuk! Laat hem eens zien. Dan kunnen we binnenkort gaan oefenen.

**Feedback geven aan welpen:** Een welp heeft een taak uitgevoerd en krijgt feedback.

Is de taak goed uitgevoerd, geef dan altijd complimenten op **HOE** het gedaan is:

- Dat heb je goed **gedaan**
- Dat heb je goed **opgelost**
- Dat heb je goed **gevonden**



Maak het kind bewust van zijn strategie:

- “Hoe heb je het gedaan?”
- “Zullen we eens kijken hoe je daaraan gekomen bent?”
- “Had je het ook nog anders kunnen doen?”
- “Ga je het de volgende keer weer zo doen?”

Maak het kind bewust van het tevreden, blij en / of voldaan gevoel als het iets nieuws onder de knie heeft gekregen:

- “Hoe vind je dat nu, dat het je zo goed gelukt is?”
- Dat voelt lekker / Fijn hè! / Heerlijk / ...

Natuurlijk ben je zelf ook oprecht enthousiast en straal je dit uit. Desgewenst deel je een schouderklopje uit, feliciteer je al handen schuddend, geeft een sticker of andere vorm van tastbare pluim uit, maar dat laatste liefst niet te vaak.

Als het niet wil lukken, dan dit bij voorkeur WEL doen:

- Positieve waardering voor de poging: “Wat goed dat je het probeerde!”
- “Zullen we eens kijken hoe je daaraan gekomen bent?”
- “Kun je me vertellen hoe je aan het antwoord bent gekomen?”

Als het kind er dan niet uitkomt met hardop denken over zijn aanpak en zichzelf niet corrigeert, laat je (opnieuw) zien hoe het zou kunnen. Soms is het gewoon nog een stapje te ver voor het kind en ga je samen terug naar een eenvoudiger opdracht die nog wel lukte. Of je besluit samen het morgen pas weer opnieuw te proberen, vandaag is wellicht je dag niet.

### **Feedback geven aan scouts**

In tegenstelling tot welpen, kunnen scouts beter omgaan met feedback op zaken die niet goed gingen. Maar ze zijn nog niet altijd in staat om de schaal in te schatten. Wanneer is bijna-goed, goed genoeg en wanneer is bijna goed, niet goed genoeg. Als leiding blijft je, zelfs wanneer je feedback geeft op iets wat niet goed ging, uitgaan van een positief uitgangspunt. Een scout weet vaak echt al wel dat het niet gelukt is en met een zin als “het geeft niks dat het nog niet helemaal gelukt is” geven een scout minder het gevoel dat het een mislukking is. Scouts willen wel een oplossingsmethode horen, maar het zelf toepassen. Het volbrengen van de taak geeft dan een positief gevoel. Het ‘leren door doen’ van Scouting sluit hier goed bij aan. Scouts gaan niet alleen nadenken over hun eigen mogelijkheden, maar het ook vergelijken met wat anderen kunnen en worden strenger naar anderen toe. Terwijl wanneer het bij henzelf niet helemaal lukt, dit veel meer aan de omstandigheden lag.

Voor veel scouts is ironie (en de sterkere vorm: sarcasme) een begrip waar ze nog niet mee kunnen omgaan. Daarbij wordt een ironische opmerking over iets wat niet goed ging, eerder begrepen dan een ironische opmerking over iets wat wél goed ging. Wanneer een kampkeuken die door de scouts gebouwd is, niet erg stevig is, wordt beoordeeld met de opmerking, Zo, die kan wel tegen een stootje” vaak wel beoordeeld als een grapje. Daarentegen wordt een negatieve ironische opmerking, zoals wanneer je een cadeautje krijgt wat je heel leuk vindt en een opmerking maakt: “Wie wil er nu zo iets waardeloos krijgen?”. De eerste reactie van de scout is dan een schrikreactie over de onaardige opmerkingen en daarna moeten ze nog inzien dat wat onaardig klinkt, juist aardig is bedoeld.

Omdat scouts veel dingen nog letterlijk nemen, is het verstandig je vrij strikt te houden aan de feedbackregels. Beschrijf wat je hebt waargenomen en geef feedback op acties en handelingen en niet op de persoon en houd het dicht bij jezelf. Dus nooit: “jij bent vervelend”, maar “wat je net gedaan hebt vind ik niet leuk”.

Met vriendelijke groet,  
Trainingsteam regio NHN

