

EVALUATIESCHAAL VOOR BEGELEIDING EN LEIDERSCHAP BINNEN ERVARINGSGERICHTE PROGRAMMA'S

Opgesteld door Stef Geens, Luk Peeters en Chris Van der Voort (Outward Bound België).
Gebaseerd op de Performance Review van de North Carolina Outward Bound School en de Leadership Scale van Project Adventure, Inc.

Gebruik dit formulier om uw begeleidingsprestatie gedurende een oefening of een begeleidingstrajekt in te schatten. Het is de bedoeling om aan de hand van deze leidraad meer bewust te worden van een aantal begeleidingsaspecten, stof te leveren om over na te denken en dialoog en feedback te stimuleren.

Beoordeling (zelfbeoordeling) van door

Hoe te gebruiken:

Gebruik het onderstaande scoringsstelsel enkel voor die factoren waarover u 'echte' kennis beschikt betreffende de persoon in kwestie. Het werken met scores is slechts één manier om dit formulier te gebruiken. Je kan bijvoorbeeld ook de onderstaande aspecten, op de achterkant van de bladen, schriftelijk van commentaar voorzien als alternatief voor het scoringsstelsel.

Scoringsbasis :

- 5 voortdurend uitstekend
- 4 in het algemeen boven het verwachte niveau, bij gelegenheid uitstekend
- 3 in het algemeen op het verwachte niveau, bij gelegenheid erboven
- 2 in het algemeen op het verwachte niveau, bij gelegenheid eronder
- 1 onder het verwachte niveau
- ? ik heb hierover geen mening of kennis

1. Aanvaardt gevoelens

- geeft aandacht aan en aanvaardt de gevoelens die worden uitgedrukt
- is open en ontvankelijk, in staat feedback te aanvaarden over het eigen gedrag
- helpt anderen hun gevoelens, positieve zowel als negatieve, te uiten
- laat toe dat pijnlijke gevoelens worden geuit

2. Congruentie

- uitwendige responsen naar de deelnemers zijn in overeenstemming met de innerlijke gevoelens van de begeleider/ster tot die deelnemer
- de deelnemer merkt deze overeenstemming. Hij ervaart de begeleider/ster als 'echt', 'eerlijk' en 'oprecht'.

3. Toont erkenning

- gebruikt erkenning als aanmoediging, niet als evaluatie
- neemt de tijd om individuele successen te erkennen
- neemt tijd om groepssuccessen te erkennen

4. Bevragen/vragen stellen

- maakt ideeën en opinies los bij anderen
- stelt vragen die een dieper begrip van het onderwerp vereisen
- houdt de groep bij het onderwerp door het stellen van vragen

5. Luisteren

- geeft de volle aandacht aan diegene die aan het woord is
- luistert aandachtig naar wat de groepsleden zeggen, vraagt naar verduidelijking en gaat na of de boodschap juist verstaan is
- 'luistert' naar de gevoelens die verbonden zijn aan ervaringen of gedragingen

6. Empathie of invoelingsvermogen

- voelt de gevoelens/emoties en de gevoelde betekenis van de deelnemers aan alsof hij/zij die ander is (zonder dit alsof-karakter te verliezen)
- is tactvol en respectvol naar anderen toe
- kan zich inleven in de gebrachte problematieken en in een aantal alternatieve oplossingen voor een probleem maar houdt genoeg afstand om zichzelf niet in de zaak te verliezen.
- kan deze inleving naar de deelnemer toe communiceren

7. Creativiteit/humor

- krijgt de groep en/of de mensen individueel warm voor de activiteiten
- verstaat en gebruikt metaforen in de omkadering/voorstelling en opvolging/evaluatie van oefeningen, opdrachten,...
- gebruikt humor en 'luchtigheid' op een goed getimde en gepaste manier

8. Interventies

- houdt in het oog welke mate mensen al of niet deelnemen en moedigt actieve betrokkenheid aan
- onderhoudt een fysiek veilige omgeving
- onderhoudt een emotioneel veilige omgeving
- neemt risico's, confronteert en neemt een standpunt in indien dit gepast is
- kan mensen motiveren en enthousiasmeren

9. Bewust van de objectieven/doelen

- herinnert mensen aan hun eigen proces-doelen

- herinnert de groep aan z'n proces-doelen
- legt de concrete ervaringen/activiteiten duidelijk begrijpbaar uit (vanuit hun doelen)
- houdt de balans tussen product- en procesgerichtheid in evenwicht

10. Aanwezigheid

- komt warm en bereikbaar/benaderbaar over
- is comfortabel bij de groep en komt zelfverzekerd over vanuit een innerlijke zekerheid en rust
- blijft kalm, evenwichtig en waardig onder druk
- toont zich oprecht geïnteresseerd in mensen
- staat open voor 'gedeeld' leiderschap/inspraak. Luistert naar ideeën en suggesties van anderen, aanvaardt ze en handelt er eventueel naar
- deelt zijn/haar gevoelens, waarden en indrukken indien het past
- wint het vertrouwen van anderen en wordt gerespecteerd
- wordt aanvaard als mens binnen de rol/functie van begeleider/leider.

11. Verbale vaardigheid

- is communicatief
- wordt over het algemeen duidelijk verstaan door mensen op alle niveaus

12. Attitude/houding

- enthousiast, constructief, optimistisch, loyaal

13. Visie

- is vooruitziend, ziet nieuwe mogelijkheden
- waardeert traditie en gewoonten maar is er niet door gebonden

14. Initiatief

- is een 'zelf-starter', pakt de problemen die zich aandienen prompt aan
- ziet en reageert op nieuwe kansen/mogelijkheden/ openingen,...

15. Motivatie/zelf-sturing, ondernemingszin

- heeft zichzelf doelen gezet
- neemt uit eigen beweging (meer) verantwoordelijkheid
- is op een realistische manier ambitieus

16. Bij de pinken

- is alert, kadert en doorgrondt instructies, uitleg, ongewone situaties en omstandigheden snel

17. Energie

- is niet gemakkelijk ontmoedigd
- heeft een gezonde gedrevenheid om zaken af te werken

18. Flexibiliteit

- past zich snel aan veranderende omstandigheden aan
- gaat op een goede manier om met het onverwachte

19. 'Herstellings'-, recuperatievermogen

- kan op een volwassen manier om met tegenslagen en kan leren van fouten

20. Stilte

- laat stilte toe tijdens groepsgesprekken
- gebruikt stilte, solo-tijd/tijd als een techniek binnen het groepsproces.