

# Reflectie-instrument

Natuur- en milieueducatie voor duurzame  
ontwikkeling: van theorie naar praktijk



## Reflectie-instrument voor NME/EDO-professionals

Jelle Boeve-de Pauw  
Lise Fivez  
Joke Pape  
Rianne Pinxten  
Peter Van Petegem

## In een notendop....

### Wat is het reflectie-instrument?



Het doel van dit reflectie-instrument (RI) is jullie aanzetten tot nadenken over jullie educatieve werking. In welke mate is jullie educatieve werking gericht op educatie voor **duurzame ontwikkeling** (EDO)?

Dit reflectie-instrument bestaat uit drie, grote onderdelen nl. planning, implementatie, evaluatie en een kleiner, optioneel deel 'attitude'. Planning, implementatie en evaluatie zijn elk opgebouwd uit een aantal **kwaliteitsdomeinen** (bv. missie, expertise,...). Binnen deze kwaliteitsdomeinen maken we nog een opsplitsing in **indicatoren of stellingen**.

Om te weten hoe je aankijkt tegen NME/EDO en zelfreflectie, kan je eventueel ook het onderdeel attitude bekijken vóór of na het invullen van de andere onderdelen van het instrument.

### Wie kan het gebruiken?

Het onderdeel '**planning**' is in te vullen door de persoon die de planning van activiteiten op zich neemt. Doorgaans is dit de *educator*.

Het onderdeel '**implementatie**' is in te vullen door de persoon die de activiteiten uitvoert nl. de *begeleider*. Met begeleider kunnen we ook de gids, de domeinwachter, enz. bedoelen die ofwel in dienstverband ofwel onder een vrijwilligersstatuut werkt.

Het onderdeel '**evaluatie**' kan zowel een *begeleider* als een *educator* invullen.

Het reflectie-instrument kan je **individueel (IK)** of in **groep (TEAM)** invullen. De individuele oefening dient ter voorbereiding van de teamoefening. De teamoefening gebeurt best aan de hand van een consensusmethode, waarbij het team **door overleg** tot éénzelfde score moet komen. Het team kan er bovendien homogeen (bv. allemaal educatoren) of heterogeen (bv. educatoren en gidsen tesamen) uitzien.

### Hoe kan je het instrument invullen?

Voor het onderdeel dat je wilt invullen, probeer je in te schatten in welke mate de indicatoren toepasbaar zijn op jullie werking NU en voor jullie werking in de GEWENSTE situatie. Dit inschatten doe je door een cijfer (1 t.e.m. 5) te geven voor elke stelling. Op het einde van een kwaliteitsdomein krijg je een gemiddelde score voor NU en één voor GEWENST (in de gele balk). Deze twee gemiddeldes worden van elkaar afgetrokken en zo krijg je een verschil in gemiddelde scores. Op basis van deze cijfers verkrijg je automatisch een **figuur** en een **overzichtstabel**. Aan de hand van de figuur kan je kijken voor welk kwaliteitsdomein het verschil in gemiddelde score het grootste is en kan je vervolgens een plan van aanpak maken. Opgelet: interpreteer de score niet enkel op niveau van het kwaliteitsdomein, maar kijk ook naar de scores van de indicatoren binnen dat domein. Soms kan een laag/hoog gemiddelde veroorzaakt worden door slechts één extreme score, wat het gemiddelde kan vertekenen.

### Praktische tip

Als je de invuloefening individueel maakt, reken je best op 2 uur per onderdeel. Als je de oefening in team doet aan de hand van de consensusmethode, houd je best een halve dag vrij.

# Handleiding reflectie-instrument

## *Inhoud*

1.	Wat is het reflectie-instrument? .....	5
1.1	Doel.....	5
1.2	Opbouw .....	6
1.3	Hoe is het instrument tot stand gekomen?.....	10
2.	Wie kan het instrument gebruiken?.....	11
3.	Wanneer kan je het instrument gebruiken? .....	12
4.	Hoe kan je het instrument invullen? .....	12
4.1	Planning, implementatie, evaluatie.....	12
4.2	Attitude.....	13
5.	Praktische tips .....	14

## **Er was eens ... het verhaal van Magda, de Leeuwerik en het reflectie-instrument: deel 1**

*Net zoals in het inspiratieboek, wordt ook hier het verhaal van Magda ter inleiding van deze handleiding gebruikt. Bij deze versie van het verhaal ligt de nadruk echter op het gebruik van het reflectie-instrument. We willen een concreet beeld schetsen van hoe het instrument ingezet kan worden in de praktijk.*

Dit is het verhaal van Magda. Magda is een biologe, die sinds 25 jaar aan de slag is in de “Leeuwerik”. Magda is een natuurbegeleider in hart en nieren, met een passie én met een boodschap. Al sinds het begin van de jaren '90 komen schoolgroepen uit het lager en het secundair onderwijs naar de Leeuwerik voor de organisatie en begeleiding van lespakketten over de natuur en biologie. Ook het natuurschoon van het domein, waarin de Leeuwerik gelegen is, staat stevast centraal. In het weekend en in de vakantie worden vaak natuuractiviteiten ingericht voor volwassenen. Dan leidt Magda de geïnteresseerden rond en overspoelt ze hen met kennis en weetjes over de natuur en de geschiedenis van het domein.

De wereld verandert en de Leeuwerik blijft niet achter. Van ‘natuur’ verschuift de klemtoon in de activiteiten naar het ‘milieu’, en milieubescherming krijgt een steeds prominentere plaats in het aanbod. De Leeuwerik groeit uit van een eens kleinschalige klas tot een volwaardig NME-centrum met een team van drie educatoren, een diensthoofd en een ploeg van zo'n tien vrijwillige begeleiders. De tijd staat niet stil, de klemtoon verschuift verder naar ‘duurzame ontwikkeling’. Zo wordt de Leeuwerik een NME/EDO-centrum dat een divers aanbod aan activiteiten en diensten aanbiedt aan zeer diverse doelgroepen: leskoffers worden uitgeleend, educatieve wandelingen voor volwassenen vinden plaats, scholieren gaan zelf aan de slag met onderzoek van water en bodemkwaliteit, en kleuters komen naar verhalen in de natuur luisteren, ...

Al die veranderingen in de klemtoon en de boodschap van de Leeuwerik, en in de rollen die de verschillende leden van het team opnemen, maken het noodzakelijk dat er nagedacht werd over een missie en visie. De Leeuwerik is immers niet meer de Leeuwerik van toen, en de grote toename aan verschillende soorten activiteiten en doelgroepen maken dat Magda het niet zo eenvoudig meer vindt om de Leeuwerik in één zin te omschrijven. Waar in het brede landschap van (educatie voor) duurzame ontwikkeling bevindt de Leeuwerik zich? En, wat wil het team van de Leeuwerik eigenlijk bereiken? Er moet ook nagedacht worden of de doelen van de activiteiten eigenlijk nog wel passen binnen die missie. Sommige activiteiten, zoals het speuren naar waterbeestjes, gaan immers al van het prille begin van de Leeuwerik mee. Misschien moet er hier en daar gesleuteld worden, misschien moeten er nieuwe werkvormen ingezet worden. Bovendien wil Magda graag weten of de doelen van de activiteiten wel bereikt worden. Hoe effectief is de aanpak en waar liggen er groeikansen?

Daarom neemt Magda het inspiratieboek ter handen, dat ze leerde kennen op een netwerkdag over NME/EDO. Het lezen maakt haar nieuwsgierig naar meer. Sommige zaken herkent ze, andere zijn helemaal nieuw. Daarom volgt zij samen met enkele andere begeleiders ook de workshops die hierbij georganiseerd worden. Om meer concreet aan de slag te gaan met de andere begeleiders, gebruikt ze het reflectie-instrument dat bij het inspiratieboek hoort.

*Wordt vervolgd...*



Enkele weetjes voordat je verder leest:

- Met 'activiteit' wordt steeds een NME-activiteit bedoeld.
- Omwille van de leesbaarheid wordt een 'begeleider' van een activiteit in deze handleiding steeds met 'hij' omschreven. Uiteraard zijn er ook heel wat vrouwelijke begeleiders.
- We hebben een reflectie-instrument (RI) voor scholen geconstrueerd, alsook een RI dat gericht is op het bezoek van gezinnen en verenigingen. Deze handleiding kan gebruikt worden voor beide versies.

Enkele belangrijke definities:

- Natuur- en milieueducatie (NME) = Leren over natuur en milieu (kennis) en/of in de natuur (ervaring en betrokkenheid). NME heeft als doel bewustwording en draagt zo bij aan een draagvlak voor natuur- en milieubeleid.
- Educatie voor duurzame ontwikkeling (EDO) = Leren denken over en werken aan een leefbare wereld, nu en in de toekomst, voor onszelf en anderen, hier en elders op de planeet. EDO wil individuen en groepen uitrusten met competenties om duurzame keuzes te maken.
- NME/EDO = Leren over natuur en milieu voor duurzame ontwikkeling.

## 1. Wat is het reflectie-instrument?

### 1.1 Doel

Het doel van het reflectie-instrument (RI) is het aanzetten tot nadenken over jullie educatieve werking. Meer bepaald ligt de nadruk hierbij op de vraag in welke mate jullie educatieve werking aandacht heeft voor duurzame ontwikkeling. We willen aan de hand van het reflectie-instrument geen oordeel vellen over jullie werking. Het is dus zeker niet de bedoeling om te bepalen of je geslaagd bent of gebuisd, maar wel om aandachtspunten of sterke punten in jullie werking naar voren te kunnen schuiven.

Behalve het aanzetten tot reflectie kan het uiteraard ook zijn dat het invullen van het reflectie-instrument tot bevestiging leidt. Na gebruik kan immers duidelijk worden dat al een heel aantal zaken die jullie doen en de manier waarop, reeds aansluiting vindt bij de indicatoren uit het reflectie-instrument.

Indicatoren kunnen beschouwd worden als positief geformuleerde stellingen (bv. EDO is een onderdeel van onze missie). De indicatoren uit het reflectie-instrument zijn grotendeels gebaseerd op het **inspiratieboek** dat bij dit instrument hoort. Dit inspiratieboek, genaamd 'Inspiratieboek voor de NME/EDO-professional: **Natuur-en milieueducatie voor duurzame ontwikkeling: van theorie naar praktijk**' is tot stand gekomen op vraag van de Provincie Antwerpen. De provincie gaf de opdracht aan de onderzoeksgroep Edubron van Universiteit Antwerpen om een inspirerend handboek te schrijven, dat de NME/EDO-professional handvaten biedt om de bestaande theorieën over effectieve NME/EDO-praktijken toe te passen op de eigen activiteiten. De provinciale partners die meewerkten aan dit project zijn: Dienst Duurzaam Milieu- en Natuurbeleid, Hooibeekhoeve (Centrum voor landbouweducatie), Kamp C (Centrum duurzaam bouwen en wonen), PIME (Provinciaal Instituut voor Milieu Educatie), Provinciale Groendomeinen (Averegten, Hertberg, Kesselse Heide, Prinsenpark, Rivierenhof, Vrieselhof en Vrijbroekpark). Het inspiratieboek is te downloaden via de [website van Edubron](#), alsook via de [website van het provinciale NME/EDO-netwerk](#). Naast het inspiratieboek zijn sommige indicatoren ook gebaseerd op elementen uit **interviews** met begeleiders, educatoren en leidinggevenden.

Volgende uitspraken van educatoren en begeleiders tijdens de try-out van dit reflectie-instrument, illustreren wat we proberen te bereiken:

*"Het gebruik van het instrument zorgt voor bewustwording."*

*"De lijst van indicatoren kan een eye-opener zijn."*

*"Alle aanwezigen zijn na de bespreking in team geprikkeld geraakt om het boek te lezen. Vooral het samen bespreken van het onderwerp werd als zinvol ervaren."*

## **1.2 Opbouw**

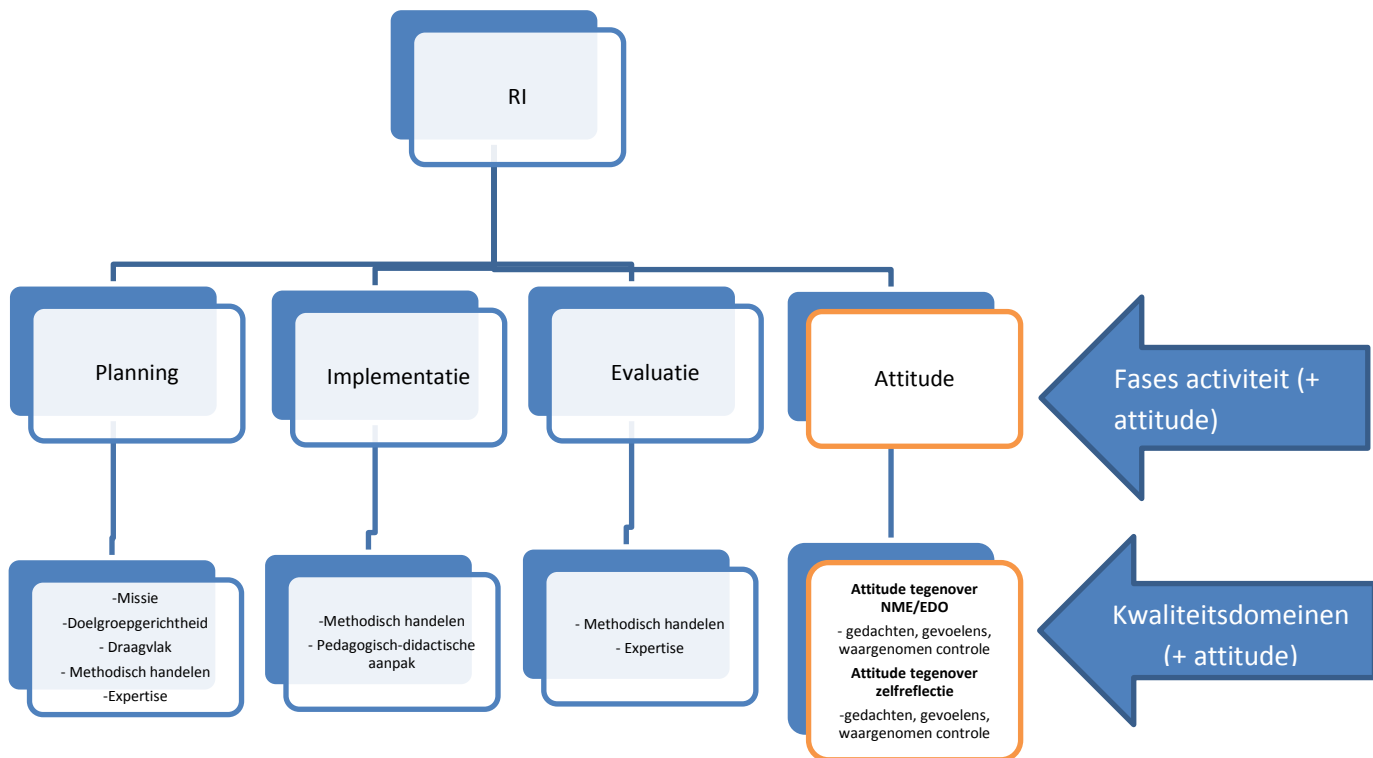
Het reflectie-instrument bestaat uit drie grote onderdelen. Deze onderdelen zijn steeds opgebouwd uit verschillende kwaliteitsdomeinen, die op hun beurt uit indicatoren of stellingen bestaan. Deze indicatoren geven een specifiek beeld over jullie educatieve werking.

Indicatoren zijn opgesteld voor:

- De planningsfase van een activiteit
- De uitvoeringsfase of implementatiefase van een activiteit
- De evaluatiefase van een activiteit
- Attitude t.o.v. NME/EDO en zelfreflectie (maar: geen scoring)

Binnen de onderdelen planning, implementatie en evaluatie worden de indicatoren **per kwaliteitsdomein** (bv. missie, expertise,...) gegroepeerd. Op deze manier krijgt het instrument meer structuur en kan men gemakkelijker bepaalde zaken duiden: zo kan je bv. na het invullen van de indicatoren zeggen dat jullie werkpunt 'expertise' is. Even goed kan men zeggen dat 'doelgroepgerichtheid' een pluspunt is in jullie werking.

Hieronder wordt de structuur binnen het reflectie-instrument voorgesteld. Naast planning, implementatie en evaluatie zijn er ook indicatoren opgesteld voor attitude. Het onderdeel attitude kan als een hulpmiddel beschouwd worden om de andere onderdelen van het instrument beter te kunnen gebruiken. Omwille hiervan staat attitude in een andere kleur weergegeven in onderstaande figuur.



Hieronder wordt beschreven wat deze kwaliteitsdomeinen betekenen:

Met **missie** bedoelen we de reden waarom de organisatie bestaat. De missie van een organisatie bepaalt wie we zijn, wat we doen en waarom. Het bepaalt de richting van een organisatie als het gaat om de noden van doelgroepen, de middelen van een organisatie en extern faciliterende en belemmerende factoren.

Met **doelgroepgerichtheid** bedoelen we alle acties die men onderneemt om de bezoekers beter te leren kennen en in te spelen op hun beginsituatie, zodat de doelen vanuit de organisatie meer kans hebben om gerealiseerd te kunnen worden.

Met **expertise** bedoelen we de acties die men onderneemt om het delen van beroepskennis tussen collega's mogelijk te maken. Deze collega's kunnen interne, maar ook externe collega's zijn.

Met **methodisch handelen** bedoelen we een combinatie van systematisch handelen en doelgerichtheid. Met systematisch handelen bedoelt men het steeds handelen volgens een zelfde volgorde, volgens een bepaalde systematiek. Doelgerichtheid delen we op in outputgerichtheid en outcomegerichtheid. Met outputgerichtheid bedoelen we de acties die ingezet worden om bepaalde outputs (bv. hogere bezoekersaantallen) te behalen. Met outcomegerichtheid bedoelen we de acties die men onderneemt om bepaalde outcomes (bv. verandering in houding) te behalen.

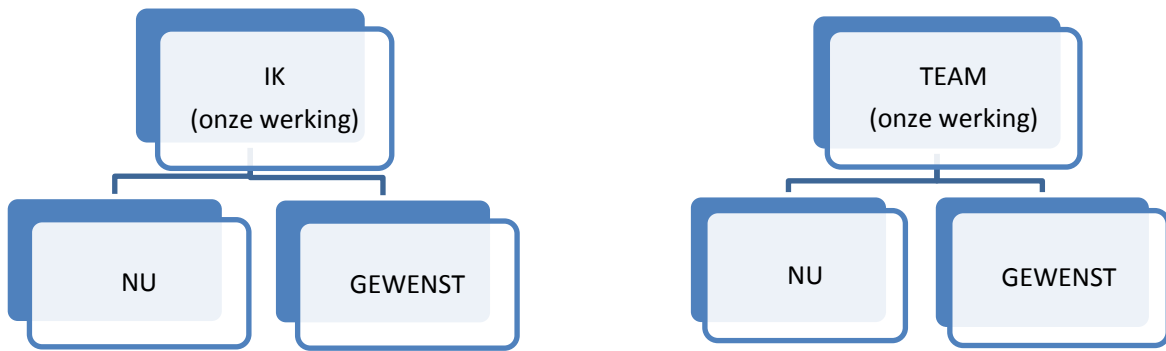
Met **pedagogisch-didactische aanpak** bedoelen we de mate waarin de begeleidingsstijl van de gids gesteund is op didactische en opvoedkundige principes, relevant voor een NME/EDO-praktijk.

Bij **attitude** maken we -zowel voor attitude tegenover zelfreflectie als bij attitude tegenover NME/EDO- steeds een onderscheid tussen gedachten, gevoelens en waargenomen controle. Met **gedachten** bedoelen we zaken zoals bijvoorbeeld de verwachte moeilijkheid van zelfreflectie of het belang dat men daar aan hecht. Met **gevoelens** bedoelen we het plezier dat men kan beleven bij zelfreflectie. Tot slot bedoelen we met **waargenomen controle** vooral het zelfvertrouwen dat men in zichzelf heeft bij zelfreflectie en het gevoel dat men dit volledig beheerst.

Bij de planning, implementatie en evaluatie kunnen de indicatoren ingevuld door een individu nl. IK, of door een groep medewerkers van de organisatie nl. het TEAM. Dit team kan bestaan uit een mix van begeleiders, educatoren en directie/educatief diensthoofd. Uiteraard is het ook mogelijk om met een homogeen team van begeleiders, of met een homogeen team van educatoren, etc. het instrument gezamenlijk in te vullen. Werken met verschillende geledingen is dus niet altijd nodig om de teamoefening te doen slagen. Zowel met een homogeen team als met een heterogeen team kan men het gedeelte TEAM aan de hand van de consensusmethode invullen. Dit is een methode waarbij iedereen uit het team uiteindelijk akkoord moet zijn met een bepaalde score per indicator. Deze manier vergt dus veel tijd van de deelnemers, maar is ontzettend leerrijk, omdat je elkaars standpunten moet aanhoren om tot een consensus te komen. Het onderdeel IK kan je eventueel alleen invullen als voorbereiding op de TEAM-oefening. Op die manier neem je de tijd om je eigen mening te vormen vooraleer je in overleg gaat.

Zowel bij indicatoren onder IK als bij indicatoren onder TEAM wordt er gevraagd wat jij/jullie op dit moment vinden van de omschreven indicator, maar ook wat jij/jullie zouden wensen hieromtrent. Hieronder wordt schematisch weergegeven wat bedoeld wordt:





Het scoreverschil tussen NU en GEWENST maakt duidelijk waar de werkpunten en pluspunten liggen in jullie werking. Hoe groter het verschil tussen NU en GEWENST, hoe meer men kan spreken van een **werkpunt**. In eerste instantie wil het instrument helpen bepalen welk kwaliteitsdomein **prioritair** aangepakt moet worden.

Vooraleer dit laatste geïllustreerd kan worden met een voorbeeld, verklaren we enkele termen uit het RI.

Aan de hand van een screenshot uit het onderdeel 'planning' wordt duidelijk gemaakt wat de termen 'gemiddelde score' en 'verschil in gemiddelde score' betekenen.

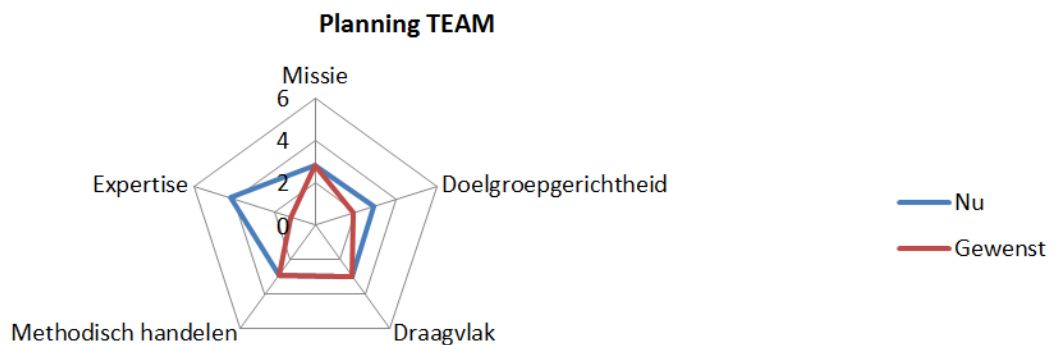
KWALITEITSDOMEIN	P-INDICATOR	IK		
		In welke mate ben ik, NU akkoord met de indicator?	In welke mate is de indicator GEWENST door mij?	Verschuif nu-gewenst
		VUL IN: 1= helemaal niet 2= eerder niet 3= soms wel, soms niet 4= eerder wel 5= helemaal wel	VUL IN: 1= helemaal niet 2= eerder niet 3= soms wel, soms niet 4= eerder wel 5= helemaal wel	
Missie (4)	NMIEEDO is een belangrijk onderdeel van de missie van onze organisatie <i>E.v. op de website staat een tekst uitgeschreven over de missie m.b.t. NMIEEDO</i>	2	4	2
	Binnen onze missie m.b.t. NMIEEDO stellen wij prioriteiten <i>E.v. een bepaalde natuur- en milieuorganisatie legt de nadruk op het principe dat EDO actiegericht is en hecht in verhouding minder belang aan de achterliggende normenwaarden die bij NMIEEDO horen</i>	3	3	0
	Hoe wij activiteiten invullen, kunnen wij kaderen a.h.v. onze missie m.b.t. NMIEEDO <i>E.v. als de invulling van NMIEEDO vooral actiegericht is, zullen de activiteiten eerder gewijd zijn aan probleemoplossingsvaardigheden van leerlingen in plaats van aan het stimuleren van waardenhomen door bijvoorbeeld verhalen te vertellen</i>	3	5	2
	Wij maken het voor onze medewerkers mogelijk om de missie m.b.t. NMIEEDO te leren kennen en hiermee aan de slag te gaan <i>E.v. educatoren organiseren bijscholing over NMIEEDO</i>	2	2	0
	<b>GEMIDDELTE SCORE MISSIE</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>1,0</b>

Gemiddelde scores

Verschuif in gemiddelde score

## Voorbeeld

Het onderdeel planning wordt ingevuld door een team educatoren. Uit de grafiek, die automatisch na het invullen van het onderdeel planning verschijnt, wordt duidelijk dat expertise een verschil in gemiddelde score van 3 geeft, en doelgroepgerichtheid een verschil in gemiddelde score van 1 aangeeft. Dit kan een aanwijzing zijn dat aanpak van expertise prioritair is in vergelijking met de aanpak van doelgroepgerichtheid. Bij een groot verschil in gemiddelde score tussen NU en GEWENST bij een kwaliteitsdomein kijkt men uiteraard best ook naar de scores van de indicatoren zelf. Men kan zich dan de vraag stellen welke indicator(en) ervoor zorgen dat het verschil (in gemiddelde score) tussen NU en GEWENST zo groot is.



### 1.3 Hoe is het instrument tot stand gekomen?

Globaal bekeken is dit instrument tot stand gekomen door voortdurend een evenwichtsoefening te maken. Meer bepaald hebben we evenwicht moeten zoeken op de volgende vlakken:

- Theorie (indicatoren) *versus* praktijk (voorbeelden)
- De eigenheid van de verschillende partners zo evenredig mogelijk weergeven
- Indicatoren specifiek voor NME/EDO *versus* algemene indicatoren, die eerder betrekking hebben op de voorwaarden om een didactische adequate activiteit op poten te zetten (bv. evaluatie die gelinkt wordt aan de doelen die men vooropstelt)

De meeste indicatoren zijn gebaseerd op de verschillende **hoofdstukken uit het inspiratieboek**. De indicatoren uit het onderdeel planning zijn grotendeels afkomstig uit hoofdstuk vier (Het opzetten en evalueren van effectieve NME/EDO). Indicatoren uit het onderdeel implementatie zijn voornamelijk afkomstig uit hoofdstuk twee (Milieupsychologie) en uit hoofdstuk drie (Leer- en educatietheorieën). Indicatoren uit het onderdeel evaluatie tenslotte zijn grotendeels afkomstig uit hoofdstuk vier (Het opzetten en evalueren van een effectieve NME/EDO). In alle onderdelen van het instrument wordt ook verwezen naar de methodes of praktijktheorieën die ingezet kunnen worden om een bepaalde indicator te verwezenlijken. Deze staan in het instrument omschreven onder 'praktische linken' en hebben vooral betrekking op hoofdstuk vier (Het opzetten en evalueren van een effectieve NME/EDO) en op hoofdstuk vijf (Praktijkwenken) van het inspiratieboek. Er wordt niet enkel van **praktijklinken** gesproken in het instrument, maar ook van **theoretische linken**. Hiermee wordt vooral verwezen naar de achterliggende theorieën uit hoofdstuk twee en drie.

Niet enkel zijn de indicatoren geïnspireerd op het inspiratieboek. Ook zijn sommige indicatoren gebaseerd op gemeenschappelijke elementen uit de **interviews** met begeleiders, educatoren, het

educatief diensthoofd of directie. Deze interviews vonden plaats tijdens de constructiefase van het inspiratieboek. Doorgaans werden alle geledingen (begeleider/educator/educatief diensthoofd of directie) van elke partnerorganisatie van de provincie Antwerpen bevroegd. *“Hoe is NME/EDO reeds aanwezig in jullie activiteiten? Wat is volgens jullie het nut van zelfreflectie voor jullie organisatie?”* enzoverder, zijn enkele vragen die toen gesteld werden. Zowel horizontaal als verticaal werden de interviews met elkaar vergeleken. Vaak voorkomende elementen hebben wij bijgevolg een plaats gegeven in het instrument.

## 2. Wie kan het instrument gebruiken?

De verschillende onderdelen uit het instrument spitsen zich toe op personen, die een bepaalde rol in de organisatie opnemen. Soms kunnen deze rollen echter door elkaar lopen. Indien men spreekt over ‘de begeleider’ in het instrument, kan dit dus evengoed over een educator gaan die de taak van begeleider opneemt. Indien men spreekt over ‘educator’, kan dit dus evengoed gaan over een begeleider die ook activiteiten ontwerpt en dus de taak van educator op zich neemt. Hieronder volgt een overzicht van de beoogde doelgroep per onderdeel van het instrument:

**Planning:** doorgaans heeft deze fase van een NME/EDO-activiteit betrekking op de persoon die de rol van *educator* opneemt. Doorgaans bedenken de educatoren de activiteiten en schrijven zij deze ook uit in een draaiboek bijvoorbeeld.

**Implementatie:** doorgaans heeft deze fase betrekking op de persoon die de activiteiten mee begeleidt, met andere woorden ‘*de begeleider*’. In sommige gevallen is dat een domeinwachter die naast zijn wachtfunctie ook een begeleidingstaak heeft. In andere gevallen is dit een gids, of een educatief vrijwilliger. Met andere woorden: de begeleider kan, afhankelijk van de organisatie waartoe hij behoort, met een andere naam aangesproken worden. Het onderdeel implementatie is echter niet enkel nuttig voor de begeleider zelf, maar ook voor de educator kunnen deze indicatoren een inspiratie zijn. Aangezien sommige indicatoren bij dit onderdeel ook over de inhoud van een activiteit gaan, wat doorgaans tijdens de planningsfase wordt bedacht, kunnen educatoren zich ook aangesproken voelen.

**Evaluatie:** zowel voor de *educator* als voor de *begeleider* is het nuttig om te reflecteren over de manier waarop activiteiten geëvalueerd worden. Doorgaans wordt de educator immers verantwoordelijk gesteld voor de planning en het structureel mogelijk maken van evaluatie (Bv. hoeveel tijd wordt er voorzien voor evaluatie?). Dit wil echter niet zeggen dat de begeleider niet zelf kan bepalen hoe goed hij de leerlingen observeert na een activiteit, of dat hij nadien een gesprek met de leerkracht aanknoopt, etc. Binnen de opgestelde bakens kan de begeleider dus ofwel zelf ofwel in overleg kiezen hoe hij evaluatie van een NME/EDO-activiteit verder invult. Aangezien zowel de educator als de begeleider hier nauw bij betrokken zijn, worden de indicatoren onder evaluatie best in een heterogeen team (educator én begeleider) ingevuld.

Met evaluatie bedoelen we het evaluatiemoment, dat vlak na elke activiteit plaatsvindt. Hiermee bedoelen we dus niet de halfjaarlijkse of de jaarlijkse evaluatie van een activiteit, waar onder andere beslist wordt of men een activiteit al dan niet zal verderzetten volgend jaar. Toch heeft het ene wel invloed op het andere. Indien deze tussentijdse evaluaties immers systematisch en effectief worden

uitgevoerd, zal het ook gemakkelijker zijn om op het jaarlijks evaluatiemoment een gefundeerde beslissing te maken inzake het behouden of afvoeren van een activiteit.

**Attitude:** in het geval dat de indicatoren uit het onderdeel planning en/of implementatie en/of evaluatie ingevuld worden, kan het nuttig zijn om ook eens het onderdeel attitude te bekijken. Als blijkt dat er redelijk wat gemiddelde scores voor verschillende kwaliteitsdomeinen bij planning, implementatie en/of evaluatie laag zijn, is het nuttig om eens te kijken hoe jouw houding t.o.v. NME/EDO of zelfreflectie is. Bijvoorbeeld: als een begeleider of educator niet volledig gelooft in de relevantie van NME/EDO, kan het zijn dat die daardoor minder werkvormen zoals discussies bv. zal gebruiken die het NME/EDO-gehalte van een activiteit verhogen. Of, als een begeleider of educator niet gelooft in het nut van zelfreflectie kan het zijn dat die de indicatoren uit de andere onderdelen losweg een score heeft gegeven zonder er goed over na te denken.

Tot slot kan het voor het *diensthoofd educatie/directie* erg interessant zijn om de medewerkers van de organisatie het instrument te zien invullen in team. Door discussies te observeren die hier bij kunnen ontstaan en door hier zelf aan te participeren, kunnen educatieve diensthoofden en directieleden veel leren over hun interne werking.

### 3. Wanneer kan je het instrument gebruiken?

Op zich kiest elke organisatie zelf hoe en wanneer ze dit instrument inzet. Een belangrijk subdoel van dit instrument is dat men na het invullen geprikkeld wordt om meer informatie op te zoeken in het inspiratieboek en dat men alleen of met collega's over de inhoud van de indicatoren reflecteert. Enkele aanbevelingen over wanneer dit instrument te gebruiken, kunnen we echter wel doen. Het instrument kan gebruikt worden:

- Bij de planning van nieuwe activiteiten
- Om te kijken of de bestaande activiteiten EDO-gericht zijn
- Bij intrede van een nieuwe werknemer die een houvast nodig heeft
- Bij professionalisering rond NME/EDO
- ...

### 4. Hoe kan je het instrument invullen?

#### 4.1 Planning, implementatie, evaluatie

Bij de invuloefening kunnen de scores van 1 t.e.m. 5 gegeven worden. In de blanco kolom 'opmerkingen' kan je je score verder verduidelijken. Dit kan nuttig zijn om je manier van denken op een later tijdstip te reconstrueren. **Om een zo correct mogelijk beeld te krijgen van dat kwaliteitsdomein, is het optimaal als er steeds een cijfer wordt ingevuld.** Probeer dus voor elke indicator na te denken waar de relevantie voor jou zou kunnen zitten.

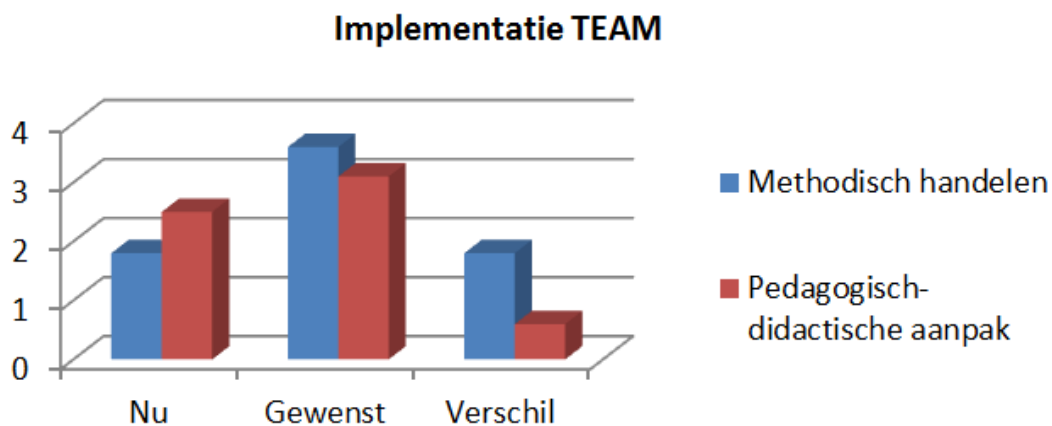
De betekenis van de mogelijk in te vullen scores wordt aangegeven in het instrument zelf (1= helemaal niet akkoord met de indicator, 2= eerder niet akkoord met de indicator, ...). **Dit betekent echter niet dat score 5 dé maatstaf is voor een bepaalde indicator, of dat de praktijk er zo moet**

**uitzien. Als je een score 1 geeft, betekent dat ook niet dat je per se slecht bezig bent.** Het is belangrijk om de indicatoren zo waarheidsgetrouw mogelijk in te vullen, omdat jij daar op die manier uiteindelijk het meeste uit zal leren.

Na het invullen van de scores worden automatisch de gemiddelde scores voor elk kwaliteitsdomein berekend (in de gele balk) en worden deze scores ook automatisch overgedragen naar een overzichtstabel. Deze resultaten worden bovendien ook weergegeven in een spindigram of in een staafdiagram, (zie tabblad 'overzicht resultaten') afhankelijk van welk onderdeel je invult. Op die manier wordt in een oogopslag duidelijk voor welke kwaliteitsdomeinen er een verschil in gemiddelde score is, en voor welke kwaliteitsdomeinen niet. Welke betekenis je aan de verschillen in gemiddelde scores geeft en hoe je plan van aanpak eruit zal zien, bepaalt het team zelf.

### Voorbeeld

In onderstaand voorbeeld worden de indicatoren bij het onderdeel implementatie in een team van begeleiders besproken aan de hand van de consensusmethode. Na het invullen van de indicatoren wordt automatisch onderstaand staafdiagram aangemaakt. Op basis van deze figuur kon besloten worden dat men voor het kwaliteitsdomein methodisch handelen minder goed bezig is als het team begeleiders zelf wil. Ook over de pedagogisch-didactische aanpak is het team niet zo tevreden, maar het verschil tussen nu en gewenst is groter bij methodisch handelen. De nood aan verandering binnen het team van begeleiders is bijgevolg het hoogst bij dit kwaliteitsdomein. Educatoren kunnen hier bijgevolg op inzetten bij de volgende professionaliseringsactiviteit.



### 4.2 Attitude

De indicatoren bij het onderdeel attitude moeten jullie niet scoren. Deze dienen eerder als stof tot nadenken alleen of in team. Attitude-indicatoren kunnen je helpen om lage gemiddelde scores bij kwaliteitsdomeinen uit de drie onderdelen planning, implementatie en evaluatie te verklaren. Als je bijvoorbeeld als educator niet helemaal gelooft in het nut van NME/EDO, kan dat een verklaring zijn waarom je lage nu-scores hebt voor indicatoren van de kwaliteitsdomeinen draagvlak en missie en waarom je ook geen hogere wens-scores hebt dan nu-scores.

## 5. Praktische tips

- Als je de invuloefening individueel maakt, reken je best op 1 à 2 uur per onderdeel. Als je de oefening in team doet aan de hand van de consensusmethode, houd je best een halve dag vrij.
- Houd het bij één onderdeel per keer. Alle onderdelen invullen na elkaar kan langdradig overkomen.
- Een beamer en een projectiescherm kunnen het invullen in team veel vlotter laten verlopen. Aanvullend kunnen ook papieren versies voorzien worden om nota's op te maken.
- Hou eventueel ingevulde versies van het instrument bij om later te kunnen vergelijken.
- Bij de oefening in team waarbij men een consensuscore tracht te bereiken, worden belangrijke discussiepunten best ergens genoteerd. Deze kunnen later een verklaring geven voor de uiteindelijk gegeven score.
- Bekijk ook zeker de demonstratiefilmpjes (inhoud én gebruik van het reflectie-instrument) die bij het reflectie-instrument horen.

## **Er was eens ... het verhaal van Magda, de Leeuwerik en het reflectie-instrument: deel 2**

Magda (begeleider) neemt het reflectie-instrument ter handen. Naar aanleiding van een jaarlijks evaluatiemoment zitten zij en haar collega's immers binnenkort samen om te kijken hoe EDO-gericht zij activiteiten uitvoeren. Hier wil Magda zich alvast op voorbereiden, dus vult ze de indicatoren in haar eentje thuis in. Ze vult met andere woorden het onderdeel 'IK' in van het gedeelte 'implementatie'.

Aangezien sommige indicatoren naar haar gevoel redelijk algemeen geformuleerd zijn, bekijkt ze ook steeds het voorbeeld dat erbij staat ter verduidelijking. Magda overloopt alle indicatoren en geeft elke indicator een score, zowel voor hoe zij het nu ziet, maar ook voor hoe zij zou willen dat het zou zijn. Op het einde van elk kwaliteitsdomein verschijnt er een gemiddelde score voor 'nu' en voor 'gewenst' en ook een verschil in gemiddelde score voor elk kwaliteitsdomein. Vooral dat laatste cijfer trekt haar aandacht, omdat dit Magda informatie geeft over hoe tevreden zij is over het methodisch handelen en de pedagogisch-didactische aanpak tijdens de activiteiten. Op basis van al deze scores verschijnt er op het einde van de invuloefening automatisch een figuur, waardoor ze kan zien dat het verschil in gemiddelde scores voor pedagogisch-didactische aanpak veel groter is dan het verschil bij methodisch handelen. Magda besluit hieruit dat ze zich vooral op de indicatoren moet focussen, die onder pedagogisch-didactische aanpak vallen en ze beslist vervolgens de individuele indicatoren onder dit kwaliteitsdomein in detail te bekijken. Ze ziet dat ze vooral bij de indicatoren over 'leercyclussen' en 'onderzoekend leren' een groot verschil in gemiddelde score heeft. Meer bepaald scoort ze daar steeds laag voor 'nu' en heeft ze steeds veel hoger gescord voor 'gewenst'. Het maken van deze oefening prikkelt Magda om wat meer aandacht te besteden aan het geven van meer initiatief aan leerlingen tijdens de activiteiten. Vervolgens zoekt ze in het reflectie-instrument op welke pagina van het inspiratieboek ze hier meer info over vindt. Na het doorlezen van de relevante paragrafen uit het boek, pakt ze het draaiboek van de herfstwandeling erbij en kijkt ze hoe ze met haar werkvormen kan trachten de leerlingen meer initiatief te geven. Ze besluit om de leerlingen voortaan zelf meer vragen te laten stellen vanuit hun eigen interesses en observaties tijdens de herfstwandeling. Magda beschouwt zichzelf niet meer als dé expert, maar helpt de leerlingen voortaan om zelf antwoorden te zoeken. Ook denkt ze na over hoe welke begeleidingsstijl de andere begeleiders van het team hebben.

Naar aanleiding van het halfjaarlijks evaluatiemoment binnen de Leeuwerik komen de begeleiders samen om het onderdeel implementatie als TEAM in te vullen. Meerdere begeleiders (o.a. Magda) hebben zich thuis al voorbereid, waardoor de teamoefening vlotter en objectiever zal verlopen. Over enkele indicatoren zijn de begeleiders het niet meteen eens, bij anderen komen ze redelijk snel tot een consensus. Nadat alle indicatoren zijn ingevuld, verschijnt er automatisch een figuur en een overzichtstabel met scores in het tabblad 'overzicht resultaten'. Hieruit blijkt dat het aanvoelen van Magda, wat zich reflecteert in haar eigen scores bij IK, ook weerspiegeld wordt in de teamscores. Over de pedagogisch-didactische aanpak zijn de begeleiders immers minder tevreden dan over hun methodisch handelen. Als de indicatoren afzonderlijk bekeken worden bij het kwaliteitsdomein 'pedagogisch-didactische aanpak', kan er voor dit team van begeleiders besloten worden dat de score voor NU soms drie punten lager is dan de score voor GEWENST. Als ze kijken naar de theorieën die aan deze indicatoren gekoppeld kunnen worden, scoren ze inderdaad lager voor indicatoren die refereren naar leercyclussen en onderzoekend leren. Het merendeel van de begeleiders moet

toegeven dat ze allemaal nogal een sturende houding hebben ten aanzien van de leerlingen die op bezoek komen in de Leeuwerik. Tijdens de eerstvolgende teamvergadering wordt samen met de educator nagedacht over een plan van aanpak aan de hand van de theorieën uit het inspiratieboek.

Niet enkel voor de begeleiders is deze teamoefening interessant. Aangezien educatoren de inhoud van de activiteiten plannen, zijn ook zij gebaat met een zicht op hoe de aanpak van begeleiders is tijdens activiteiten. Zo kunnen ook de educatoren reeds tijdens het uitschrijven van de activiteiten inspiratie opdoen uit deze indicatoren en bijvoorbeeld een activiteit opbouwen aan de hand van meer vraaggesprekken, spelvormen, etc.

Door het gebruik van het inspiratieboek in combinatie met het reflectie-instrument zijn Magda, maar ook de andere begeleiders en de educator uit de Leeuwerik wakker geschud en denken ze na over hoe het steeds meer belangrijke NME/EDO-thema kunnen integreren in hun eigen werking.

Missie geslaagd!