

Zet een ! in plaats van een ?

Een onderzoek naar oplossingsgericht werken en de veranderingen van mentale modellen.



Naam: Lianne Splinter

Klas: L4Bow

Christelijke Hogeschool Ede, afdeling PABO

Begeleidster: Ellen Aanen

juni 2009

Inhoudsopgave

Inleiding	blz. 4
-----------	--------

Literatuurgedeelte

1 Wat is oplossingsgericht werken	blz. 6
1.1 Probleemgericht werken	blz. 6
1.2 Oplossingsgericht werken	blz. 7
2 Welk model ligt ten grondslag aan oplossingsgericht werken?	blz. 8
3 Vanuit welk model benadert een leerkracht, die oplossingsgericht werkt, een kind?	blz. 10
3.1 Het opbouwen van een goede verstandhouding	blz. 10
3.2 Spiegelen en sporten	blz. 11
3.3 Goede bedoelingen	blz. 11
3.4 In hetzelfde schuitje zitten	blz. 12
3.5 Positieve feedback	blz. 12
3.6 Nadruk op competentie en capaciteiten	blz. 13
3.7 Signaleer positieve veranderingen	blz. 14
3.8 Routine vervangt regels	blz. 14
4 Welke gespreksvaardigheden van oplossingsgericht werken kunnen in de school toegepast worden	blz. 16
4.1 De sociale introductiefase – De ‘Yes-setting’	blz. 16
4.2 Oplossingsgerichte vragen	blz. 16
4.3 Doelen en stappen naar het doel	blz. 17
4.4 De schaalvraag	blz. 19
4.5 De wondervraag	blz. 20
4.6 Herkaderen	blz. 20
5 Hoe kunnen mentale modellen beïnvloed worden	blz. 21
5.1 Mentale modellen	blz. 21
5.2 Het mentale model achter oplossingsgericht werken	blz. 21
5.3 De beïnvloeding van een mentaal model	blz. 22
Samenvatting van de literatuur	blz. 24

Praktijkgedeelte

6 Mentale modellen op een school	blz. 27
6.1 Basisschool 1	blz. 28
6.2 Basisschool 2	blz. 34
7 Verandering van onderwijsconcept	blz. 39
7.1 Geleidelijke verandering	blz. 40
7.2 Directe verandering	blz. 43

Koppeling praktijk aan theorie	blz. 46
Eindconclusie	blz. 49
Aanbevelingen en discussie	blz. 50
Literatuuropgave	blz. 51
Bijlagen	
▪ Bijlage 1	blz. 53
▪ Bijlage 2	blz. 54
▪ Bijlage 3	blz. 55

Inleiding

Voor u ligt mijn afstudeeropdracht van de lerarenopleiding voor de basisschool. Dit onderzoek heb ik geschreven in het vierde jaar van de PABO. Voordat ik mijn afstudeeropdracht zal toelichten, wil ik toelichten hoe ik tot dit onderwerp gekomen ben.

In mijn derde jaar liep ik stage in groep 3. In die klas was een jongen die een zware vorm van autisme had. In het gehele jaar is dat zeer versterkt. Op een gegeven moment was het zo hoogopgelopen dat mijn stagebegeleider en de intern begeleider er over eens waren dat hij beter op zijn plek was in het speciaal basisonderwijs. Precies in de periode dat dit heel erg speelde, hadden wij op school colleges over oplossingsgericht werken en over Handelings Gerichte Proces Diagnostiek (afk. HGPD). Deze twee methodieken bieden goede mogelijkheden om anders naar problemen te kijken.

In het hele proces van het verwijzen naar het Speciaal Basisonderwijs ben ik niet echt betrokken geweest. Dit ging allemaal via de intern begeleider. Toch als ik er nu op terug kijk, denk ik dat met deze twee methodieken er meer mogelijkheden waren voor die jongen om de tijd op de basisschool beter tot zijn recht te laten komen. Dat is de reden waarom ik gekozen heb voor dit onderwerp. Ik moest kiezen tussen oplossingsgericht werken en HGPD. Mijn keuze voor oplossingsgericht werken is omdat ik daar meer mogelijkheden in zie. Ik ben er van overtuigd dat deze methodiek kinderen verder helpt in hun ontwikkeling. Ook biedt deze methodiek mogelijkheden om problemen beter op te lossen, er wordt voornamelijk gekeken naar de mogelijkheden van kinderen en deze positieve insteek levert veel energie op voor begeleiders, leerkrachten en voor de kinderen.

Mijn onderzoeksvraag luidt:

Wat voor mentale modellen veronderstelt oplossingsgericht werken door leerkrachten en hoe zijn deze eigenschappen te beïnvloeden?

Met daaraan gekoppeld de deelvragen voor de theorie.

- Wat is oplossingsgericht werken
- Welk model ligt ten grondslag aan oplossingsgericht werken
- Vanuit welk model benadert een leerkracht, die oplossingsgericht werkt, een kind
- Welke gespreksvaardigheden van oplossingsgericht werken kunnen in de school toegepast worden
- Hoe kunnen mentale modellen beïnvloed worden

Mijn hypothese is dat oplossingsgericht werken het mentale model veronderstelt dat werken naar de oplossing effectief is. Ook verwacht ik dat het betrekken van kinderen bij hun probleem de oplossing versnelt.

Mentale modellen worden beïnvloed door veel literatuur te lezen over het onderwijsconcept te lezen en leerkrachten moeten de meerwaarde kennen.

Oplossingsgericht werken op een basisschool is een nieuwe manier om te kijken naar problemen. Steve de Shazer en Insoo Kim Berg zijn belangrijke ontwikkelaars van deze methodiek. Er wordt gewerkt vanuit de oplossing van een probleem. Kort gezegd wordt er niet gekeken naar de oorzaak van het probleem, maar wordt er gekeken naar de mogelijkheden van kinderen en hun sterke kanten. De mogelijkheden en sterke kanten van een kind worden uitgebreid. Daar komt de aandacht te liggen. Ook wordt er een gewenste situatie opgesteld en dat wordt het aandachtspunt. Binnen oplossingsgericht werken is er een aantal benaderingen om een kind te coachen. Ook zijn er verschillende vaardigheden binnen oplossingsgericht werken om kinderen te helpen.

In mijn theoriedeel leest u veel meer hierover. Ook kunt u lezen waar oplossingsgericht werken vandaan komt en welke mentale modellen er aan gekoppeld worden. Het laatste hoofdstuk van mijn literatuur geeft de nodige informatie voor mijn praktijkdeel.

In mijn praktijkdeel wil ik onderzoek doen naar de mentale modellen van leerkrachten. Elke leerkracht heeft een visie waaruit hij handelt. Bij iedereen is dat verschillend. Toch zoekt een leerkracht een school uit om te werken waar hij de meeste aansluiting vindt bij zijn eigen visie. Zo worden de schoolteams gevormd en er ontstaat een algemene visie waaruit een school handelt. Of elke leerkracht bewust is van zijn visie en zijn redenen van handelen is maar de vraag. Visie en redenen zijn weer gebaseerd op aannames die weer gevormd worden door de persoonlijke gebeurtenissen, contacten en leefomgeving. Hier aangekoppeld zijn de mentale modellen. Visie en de reden van handelen (of te wel de mentale modellen) zijn niet direct zichtbaar. Ze zitten verweven in het doen en laten van een leerkracht. De vraag is ook of iedereen zich bewust is van waarom hij of zij zo handelt. Voor dit bewustwordingsproces zijn er verschillende manieren waarover u meer kunt lezen in hoofdstuk 5.

Mijn onderzoek bestaat uit twee delen. Het eerste deel heb ik uitgevoerd op twee basisscholen. Daar heb ik een casus behandeld met verschillende leerkrachten om zo hun mentale beeld van kinderen met speciale onderwijsbehoeften helder te krijgen. De twee basisscholen werken allebei vanuit een ander concept. Basisschool 2 werkt met het oplossingsgericht werken. Door deze twee basisscholen met elkaar te vergelijken, kunnen de mentale modellen vergeleken worden. Door duidelijk te krijgen wat de verschillen zijn en door de verschillen om te zetten naar actiepunten kan er een verandering optreden.

Mijn tweede deel is interviews over het veranderen van onderwijsconcepten. Hoe voer je een verandering door op een school waar veel leerkrachten en andere mensen werken. Wat is er voor nodig om het onderwijsconcept goed in te voeren, zodat het ook op de juiste manier gebruikt wordt en goed ingesleten wordt bij alle collega's. Welke mentale veranderingen moeten er plaats vinden bij de mensen die ermee gaan werken?

In het literatuordeel wil ik onderzoek doen naar oplossingsgericht werken en welke mentale modellen daar achter zitten. In het praktijkdeel wil ik de verschillende mentale modellen onderzoeken, maar ook de verandering op een goede en soepele manier plaatsvindt. Aan het einde van het onderzoek kan ik hopelijk de uitslag geven over hoe een verandering naar het oplossingsgerichte werken in het onderwijs soepel verloopt.

Als laatste wil ik mijn grote dank uitspreken naar de scholen waar ik mijn onderzoek mocht uitvoeren! Ook gaat mijn dank uit naar mijn begeleidster Ellen Aanen! Zij hebben mij geholpen om dit afstudeeronderzoek vorm en inhoud te geven. Bedankt!

Ik wens u veel leesplezier!

1 Wat is oplossingsgericht werken?

De term Oplossingsgericht werken klinkt interessant, maar waar staat het voor? Op welke manier wordt er gekeken naar het probleem en welke vragen worden er in een oplossingsgericht gesprek gesteld?

In het eerste hoofdstuk wordt er duidelijk wat oplossingsgericht werken is. Daarnaast wordt het probleemgericht werken ook behandeld. Probleemgericht werken is een tegenovergestelde benadering. Door de probleemgerichte benadering ook te beschrijven, wordt het verschil duidelijker.

Er zijn veel manieren om na te denken over hoe mensen hun problemen kunnen oplossen. Het hangt af van de manier van denken welk model er gekozen wordt.

Probleemgericht of oplossingsgericht denken zijn twee verschillende modellen om te kijken naar problemen. Bij beide modellen worden er vragen gesteld over het probleem. Het grote verschil ligt bij het soort vragen. Probleemgericht denken focust zich alleen op het probleem. De oorzaak van het probleem wordt gezocht en er wordt gekeken hoe je het probleem kunt laten verdwijnen. Bij oplossingsgericht werken wordt er gekeken wat er wel goed gaat, naar wat je wel wilt en hoe dat bevorderd kan worden. Het verleden kan niet meer veranderd worden, maar de toekomst ligt open¹.

Hieronder wordt eerst probleemgericht werken besproken en daarna oplossingsgericht werken.

1.1 Probleemgericht werken

Probleemgericht werken is een gangbare denkwijze om problemen op te lossen. Er worden vragen gesteld over het probleem zelf.

Stel dat een leerkracht zich stoort aan een kind in de klas en hij plaatst het kind tijdelijk even buiten de klas en zegt dat hij na schooltijd even met hem en zijn ouders wilt praten. In een dergelijk gesprek worden dan waarschijnlijk de volgende vragen gesteld:

- Wat is het probleem?
- Wanneer ontstond het probleem?
- Wat liep er fout?
- Waarom gedraagt een kind zich zo?
- Heeft een kind een diagnose?
- Wat ging er niet goed?
- Hoe kwam dat?
- Hoe werd het erger?
- Zijn er ook problemen thuis?
- Hoe kunnen we er voor zorgen dat de problemen niet meer voorkomen?

Er wordt gezocht naar de 'oorzaak' van het probleem. Deze vragen richten zich op wat er verkeerd gaat. Door meer op het probleem te richten, wordt het probleem groter. Er bestaat een grote kans dat kinderen, ouders en/of leerkrachten zich schuldig en mislukt voelen. Dat is het tegenovergestelde van wat nodig is om kinderen met problemen te helpen.

¹ Bron: Bannink, F. (2007) *Gelukkig zijn en geluk hebben, zelf oplossingsgericht werken*, Amsterdam: Harcourt Assessment BV, p. 7

1.2 Oplossingsgericht werken

Bij het oplossingsgericht werken wordt er geprobeerd om op een andere manier naar het probleem te kijken. Er wordt meer gekeken naar de oplossingen en hoe de goede punten die al aanwezig zijn uitgebreid kunnen worden.

- Wanneer kwam het probleem niet voor?
Deze uitzonderingsmomenten zijn momenten waarop oplossingen al deels aanwezig zijn en het zijn die eigen oplossingen die interessant zijn.
- Wanneer verbeterde of stopte het?
Als een probleem verbetert of stopt, verwijst dit naar gedeeltelijke of volledige oplossingen, 'goede sporen' dus. Door hierover vragen te stellen, wordt het goede spoor versterkt.
- Wat doet een kind in een dergelijk situatie?
Hier wordt gezocht naar vormen van controle over het probleem. Om de goede oplossing te vinden, moet je het probleem op één of andere manier de baas kunnen zijn. Er moeten andere keuzemogelijkheden zijn die beter zijn, die leiden tot de goede oplossing.
- Wat doet een kind dat een positief resultaat oplevert?
Wat zijn je 'successtrategieën'?
Wat is jouw alternatief voor het probleem?
Hoe reageer je op een acceptabele manier op een moeilijke situatie?
Al deze vragen geven informatie over de mogelijkheden die bij de persoon al aanwezig zijn en hoe ze gebruikt moeten worden.
- Wat helpt een kind of wie helpt een kind?
Je hoeft de problemen niet steeds alleen aan te kunnen. Er zijn andere mensen of andere manieren die kunnen helpen. Het is heel goed om van deze hulp gebruik te maken.
- Waaraan zien je vrienden, je familie dat het iets beter gaat?
Wat zijn de tekens die je familie, vrienden opmerken? Dat zijn ook voor jou signalen die duidelijk maken dat je op de goede weg bent.
- Hoe zou het eruit zien als het probleem opgelost is?
Door deze vraag wordt het doel geformuleerd. Door het einddoel helder te hebben, kunnen er tussendoelen opgesteld worden en zo kan het probleem opgelost worden.

Door deze vragen te stellen, wordt er gezocht naar mogelijkheden en naar de talenten van een kind. Tijdens een dergelijk gesprek zal een kind doorhebben dat er iets veranderd moet worden, maar hij zal zich minder snel 'aangevallen voelen' doordat er gekeken wordt naar de momenten waarop het wel goed ging. Op die manier zal een kind zich ook meer betrekken in het gesprek. Hij zal ontdekken dat hij zelf oplossingen heeft en dat hij die ook kan gebruiken als een dergelijk situatie zich voordoet. Een kind heeft dus al zijn oplossingen en mogelijkheden voor het oplossen in huis en hopelijk geeft dat een kind het gevoel dat hij zijn probleem kan overwinnen.

2 Welk model ligt ten grondslag aan oplossingsgericht werken?

De oplossingsgerichte benadering is nog niet een heel gangbaar model. In Nederland wordt sinds de afgelopen jaren pas dit model toegepast. De oplossingsgerichte benadering komt uit de Verenigde Staten. In dit hoofdstuk kunt u de oorsprong en de achterliggende gedachten van dit model lezen.

Oplossingsgericht werken werd in de jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkeld door Steve de Shazer, Insoo Kim Berg en hun collega's van het Brief Family Therapy Center in Milwaukee, VS. Zij bouwden voort op bevindingen van Paul Watzlawick en diens collega's. Deze mensen gingen er vanuit dat de voorgestelde oplossing het probleem vaak in stand hield en het niet oploste, en dat inzicht in het ontstaan van problemen niet (altijd) nodig was.

De Shazer formuleerde enkele stellingen ten aanzien van oplossingsgericht werken²:

- *De klasse van de problemen behoort niet tot de klasse van de oplossingen.* Analyse van de problemen is niet nodig om tot de oplossing te komen, analyse van oplossingen is dat juist wel (wat heb je al gedaan om het probleem op te lossen en wat heeft daarvan geholpen? En hoe hielp dat?)
- *De cliënt is de expert.* De cliënt bepaalt zijn doel en de weg om dat doel te bereiken. Problemen zijn een soort perronkaartjes: ze helpen je door de ingang, maar bepalen niet welke trein je neemt of waar je uitstapt. Waar je naartoe wilt wordt dus niet bepaald door het vertrekpunt.
- *Wat niet stuk is, moet je niet maken.* Handen af van wat goed gaat.
- *Richt de aandacht op wat te veranderen is:* richt de aandacht op oplossingen en mogelijkheden in plaats van op mislukkingen en onmogelijkheden.
- Snelle verandering of oplossing van het probleem is mogelijk en vaak is een kleine verandering voldoende.
- *Als iets werkt, ga er mee door.* Ook al is het iets anders dan je zou verwachten.
- *Als iets niet werkt, doe dan iets anders.* Meer van hetzelfde leidt tot niets.

Milton Erickson droeg eveneens bij aan de ontwikkeling van oplossingsgericht werken. Hij gaf cursisten de opdracht de laatste bladzijde van een boek te lezen en dan te speculeren over wat er aan vooraf was gegaan. Zo begint oplossingsgericht werken ook vanuit het einddoel en werkt dan terug tot aan de huidige situatie van de cliënt. Erickson, zelf psychiater, benadrukte de competentie van de cliënt en meende dat het er niet om ging de behandeling aan te passen aan een diagnostische classificatie, maar te zoeken naar welke mogelijkheden de cliënt laat zien om iets (anders) te doen. Erickson gebruikte ook de hypnotische techniek *pseudo-oriëntatie in de tijd*. Hij liet zijn patiënten zich in hypnose voorstellen dat ze hem over zes maanden tegenkwamen en vertelden hoe het nu met hem ging en hoe hij zijn problemen had opgelost. Daarna beëindigde hij de hypnose en gaf enkele suggesties om wat in hypnose gebeurd was te 'vergeten'. En hoewel ze niet altijd precies dezelfde oplossingen hadden toegepast als ze tijdens de hypnose hadden geopperd, bleek dat veel van deze patiënten na zes maanden rapporteerden dat het beter met hen ging.

Viktor Frankl wordt vaak aangehaald als voorbeeld van een manier waarop toekomstgericht denken een verschil kan maken. Hij beschrijft zijn verblijf in een Duits concentratiekamp: 'Een gevangene die niet langer in de toekomst –zijn toekomst- geloofde, was ten dode gedoemd. Met het verlies van zijn

² Bron: Bannink, F. (2007) *Gelukkig zijn en geluk hebben, zelf oplossingsgericht werken*, Amsterdam: Harcourt Assessment BV p. 107

geloof in de toekomst verloor hij tevens zijn geestelijke houvast.' Hij beschrijft een persoonlijke ervaring, waarbij hij strompelend in een rij gevangenen op weg was van het kamp naar het werkterrein, in de kou en zonder eten. Hij dwong zichzelf aan iets anders te denken. Plotseling zag hij zichzelf op het podium staan van een grote collegezaal waar hij een lezing hield over de psychologie van het concentratiekamp. 'Door middel van deze methode gelukte het mij, mij boven mijn situatie, boven de kwellingen van het moment te verheffen, en ik beschouwde ze alsof ze al tot het verleden behoorden.' Zijn focus op dit toekomstbeeld redde op dat moment zijn leven.

Martin Seligman is de grondlegger van de *positive psychology*. Hij werd in de jaren zeventig bekend door zijn boeken over learned helplessness (aangeleerde hulpeloosheid: de stellige overtuiging dat men de eigen problemen niet kan oplossen). Nu doet hij onderzoek en schrijft over *learned optimism*. De positieve psychologie gaat uit van de sterke kanten van de cliënt en de veronderstelling dat geluk niet het gevolg is van alleen de juiste genen of toeval, maar te vinden is door het identificeren en gebruikmaken van de sterke kanten die de cliënt al bezit. De competente cliënt en het gebruik maken van de sterke kanten zijn ook onderdelen binnen het oplossingsgericht werken.

Oplossingsgericht werken is ontstaan uit het sociaal constructivisme. Het sociaal constructivisme gaat er vanuit dat door communicatie betekenis verleend wordt aan gebeurtenissen. Ook heeft communicatie invloed op het idee van wat echt is, op het idee over de aard van problemen, op competenties en op mogelijke oplossingen. Hierbij speelt taal dus een belangrijke rol. Er kan zelfs een nieuwe werkelijkheid gecreëerd worden door communicatie. Het vermogen om te veranderen houdt verband met het vermogen om dingen anders te gaan zien. Deze verschuivingen in waarneming en definitie van de werkelijkheid vinden vooral plaats in oplossingsgericht werken aan de gewenste toekomst en uitzonderingen op het probleem. De vragen die gesteld kunnen worden, zijn bedoeld om het doel en oplossingen te ontwerpen, waarvan verondersteld wordt dat die (meestal) al in het leven aanwezig zijn. De vragen *die een verschil maken* zijn vragen naar de manier waarop iemand het ondanks zijn problemen redt, wat er al goed gaat in het leven en zo wilt houden, en wat er al beter is. Vragen naar wat iemand voor het probleem in de plaats wil hebben (doelformulering), vragen naar uitzonderingen op het probleem, vragen hoe dicht iemand al bij zijn doel is (schaalvragen) en vragen naar zijn kwaliteiten (competentievragen) leveren de informatie op die nodig is om veranderingen teweeg te brengen.³

Al deze invloeden hebben geleid tot een model waarbij er gezocht wordt naar de oplossing van het probleem, zonder te kijken naar wat de oorzaak is. Ook wordt het kind wordt aangenomen dat een kind competent is in het zoeken van oplossingen van zijn of haar probleem. De manier van communiceren heeft ook invloed op het zoeken naar oplossingen. Hier wordt in hoofdstuk 4 meer aandacht aangeschonken.

³ Bron: Bannink, F. (2007) *Gelukkig zijn en geluk hebben, zelf oplossingsgericht werken*, Amsterdam: Harcourt Assessment BV p. 108-110

3

Vanuit welk model benadert een leerkracht, die oplossingsgericht werkt, een kind?

De benadering van het oplossingsgericht werken bestaat uit verschillen aspecten. In dit hoofdstuk komen er een groot aantal naar voren. De kern van een oplossingsgerichte benadering is dat de leerkracht naar een goede samenwerking met een kind of ouder streeft. Hiervoor is een aantal communicatietechnieken belangrijk die hieronder worden toegelicht.

De oplossingsgerichte benadering heeft alles te maken met welke houding leerkrachten aannemen ten opzichte van kinderen met problemen. Een leerkracht handelt vanuit zijn overtuigingen en aannames (mentale modellen). Als een leerkracht aanneemt dat het kind bijvoorbeeld een toets niet gaat halen, zal hij het kind anders benaderen dan wanneer hij een andere aanname heeft over het resultaat van de toets. Ook kan deze stelling omgekeerd worden. Achter een benadering zit een overtuiging of mentaal model (meer informatie over mentale modellen, zie hoofdstuk 5). Door te kijken naar de benaderingen die bij oplossingsgericht werken horen, kunnen de genoemde mentale modellen in hoofdstuk twee achterhaald worden.

Hieronder enkele uitspraken over een oplossingsgerichte benadering.

- De oplossingsgerichte leerkracht kiest ervoor zich te concentreren op uitzonderingen
Door te richten op de uitzonderingen, wordt de focus verschoven van het probleem naar de oplossingen
- De benadering van de oplossingsgerichte leerkracht kenmerkt zich door respect voor anderen
Oplossingsgericht werken gaat er vanuit dat het kind competent is om zijn eigen oplossing te bedenken. Door respect kunnen de ideeën van een kind worden ontvangen en meegenomen worden in het verdere gesprek.
- De oplossingsgerichte leerkracht streeft ernaar een kind te helpen bij het bereiken van zijn doelen op de voor hem meest geschikte manier.
Oplossingsgericht werken wil graag helpen. Er is geen kant en klare oplossing te bedenken. Voor ieder persoon kan er weer een andere oplossing zijn. Door goed af te stemmen op het kind kan de juiste oplossing gevonden.
- De oplossingsgerichte leerkracht beschouwt de verschillende technieken van het oplossingsgerichte model als belangrijke hulpmiddelen bij haar werk.
Oplossingsgericht werken heeft verschillende technieken, zoals de wondervraag en de schaalvraag. Deze technieken worden in hoofdstuk 4 verder toegelicht.

3.1 Het opbouwen van een goede verstandhouding

Leerkrachten die oplossingsgericht werken streven er altijd naar om een goede relatie te hebben met de kinderen, maar ook met de ouders en collega's. Dit wordt gezien als een fundamentele voorwaarde voor een goede samenwerking en als een middel voor een goede begeleiding van kinderen en ouders die naar hun eigen doel streven. Uit onderzoek blijkt ook dat kinderen die een goede relatie hebben met hun leerkracht betere prestaties leveren bij taal en rekenen⁴. Het is daarom heel belangrijk dat de leerkracht tijd vrijmaakt om een goede band met de klas en de ouders op te bouwen.⁵

⁴ Ola Nordlund APPU rapport 1990

⁵ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p.42-43

3.2 Spiegelen en sporen

Spiegelen en sporen is een heel bruikbare en efficiënte techniek binnen het oplossingsgericht werken. Vaak wordt deze techniek al automatisch toegepast bij vele mensen, zonder dat ze dan bewust aan het spiegelen en sporen zijn. Spiegelen en sporen houdt in dat de leerkracht zijn taalgebruik en houding aanpast aan de kinderen of de ouders. Dit gebeurt vaak als een leerkracht een vertrouwensband met diegene wil opbouwen. Het doel van spiegelen en sporen is om een sfeer te creëren waarin iedereen zich begrepen, veilig en op zijn gemak voelt. Kinderen en ouders moeten het gevoel krijgen dat de leerkracht naar hen luistert en dat ze serieus genomen worden. Zo kan bijvoorbeeld het taalgebruik 'gespiegeld' worden. Op deze manier komt de woordkeuze van een kind of ouder overeen met de woordkeuze van de leerkracht.

Er kan ook de lichaamstaal, aspecten van de stem en gemeenschappelijke belangen gespiegeld worden. Het spiegelen van het taalgebruik wordt het meeste gebruikt. Er worden genoemde kernwoorden gezocht en die door de leerkracht herhaald.

Een voorbeeld hiervan is: *Een vader belt de leerkracht op en zegt: 'Ik heb een kind dat wat problemen heeft op school; dat jochie krijgt niet de hulp die hij nodig heeft.' 'Wat voor soort hulp denkt u dat uw jochie nodig heeft?' antwoordt de leerkracht.*

In plaats van naar het probleem te vragen, lijkt het dringender om te vragen wat de vader bedoelt met het woord 'hulp'. Wanneer de vader zegt: 'Hij krijgt niet de hulp die hij nodig heeft', zegt vader eigenlijk 'ik vind dat mijn zoon meer hulp zou moeten krijgen.' Het is daarom heel belangrijk om te vragen wat voor soort hulp hij het meest nuttig acht. Tevens plaatst de leerkracht zich naast de vader door het kernwoord 'jochie' te gebruiken, zodat hij zich begrepen en serieus genomen voelt. Als de leerkracht hier het woord 'zoon' gebruikt had, zou er een soort 'hiërarchie' in het gesprek zijn gesloten. De leerkracht zou zich als het ware boven vader geplaatst hebben. Dit zou de beginnende verstandhouding niet ten goede gekomen zijn.

De oplossingsgerichte benadering is gebaseerd op zorgvuldig luisteren naar wat de ander precies zegt en door gebruik te maken van spiegelen en sporen. Door steeds door te vragen geven wij onze eigen gissingen en interpretaties geen ruimte. De kans bestaat anders dat wij onze veronderstellingen te snel omzetten in 'feiten', wat kan leiden tot ernstige beoordelingsfouten.

'Spiegelen en sporen' dient wel op een respectvolle wijze te worden toegepast om te voorkomen dat onze gesprekspartner het gevoel krijgt dat hij wordt nageaapt. Hierbij is belangrijk dat de negatieve woorden genegeerd worden en dat soms bepaalde zinsdelen vervangen zullen worden door meer positievere uitdrukkingen.⁶

3.3 Goede bedoelingen

Over het algemeen hebben alle mensen goede bedoelingen bij alles wat ze doen. Als dit ook het uitgangspunt van een leerkracht is, wordt het makkelijker om bijvoorbeeld samen te werken met ouders die iets hebben gedaan wat in zijn ogen niet acceptabel is. Ook al is die leerkracht niet eens met de handelwijze van de ouder, hij blijft geloven dat die ouder zijn best deed onder de gegeven omstandigheden. Echter, hoewel een leerkracht de ouder als persoon accepteert, tolereert hij uiteraard geen beledigend gedrag of taalgebruik.

Een voorbeeld hiervan is een moeder die het huiswerk van haar dochter maakt. De reden zou kunnen zijn dat die moeder graag wil dat haar dochter ook een keer een pluim krijgt van haar leerkracht of dat haar dochter het zo druk had en zo moe was dat moeder besloot dat het beter was dat haar dochter ging slapen.

⁶ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 44-46

Wanneer een leerkracht aanneemt dat alle ouders het beste willen voor hun kinderen, wordt het makkelijker om een goede verstandhouding met hen op te bouwen. Dit betekent niet dat de hij de handelingen van de ouders goedkeurt, maar wel dat hij op zoek gaat naar een positieve bedoeling achter de handeling.

Zelfs leerlingen die soms 'bizarre' dingen doen, handelen meestal vanuit een positieve bedoeling, misschien omdat ze deel willen uitmaken van wat er om hen heen gebeurt of omdat ze hun vrienden willen laten zien dat ze 'iemand' zijn. Het is nooit zeker of een leerkracht achter de echte reden komt, maar dat is eigenlijk ook helemaal niet nodig.

In de pauze ziet de pleinwacht dat Tim een duw geeft aan Frits. Wanneer de pleinwacht met de jongens hierover praat, zullen ze snel proberen elkaar de schuld te geven. Tim komt met allerlei smoesjes en zegt dat Frits begon met ruziemaken. Frits komt voor zichzelf op en zegt dat Tim begon. Om niet verstrikt te raken in allerlei beschuldigingen over en weer, kapt de pleinwacht dit direct af: 'Jullie hebben vast allebei een goede reden om boos te zijn, maar nu wil ik graag weten hoe jullie het voor de volgende pauze weer gaan goed maken.'

De omgang met kinderen wordt makkelijker als we er vanuit gaan dat er altijd een goede bedoeling achter de handeling zit. Dit heeft niets te maken met wat de leerkracht denkt dat het motief was.⁷

3.4 In hetzelfde schuitje zitten

Het is belangrijk dat een leerkracht 'in hetzelfde schuitje' gaat zitten als een kind. Stel dat een leerkracht dezelfde doelstelling heeft als een kind, maar dat een kind zo zijn eigen ideeën heeft over de weg er naar toe. Het is zinloos voor de leerkracht om vanuit zijn eigen schuitje te gaan schreeuwen dat een kind moet overstappen. Het is effectiever om naast hem te gaan zitten en hem⁸ te ondersteunen, zodat een leerkracht en een kind samen kunnen roeien. Waar twee mensen roeien gaat het sneller om naar het doel te komen. Ook wordt het makkelijker om te bespreken welke route er wordt genomen naar het doel toe. Door deze creatieve stijl van samenwerken kunnen leerkrachten en kinderen elkaar helpen oplossingen te scheppen.

3.5 Positieve feedback

Positieve feedback is heel effectief en daarom ook heel belangrijk. Kinderen hebben nodig om te horen dat ze op het goede spoor zitten en daar ook positief in bevestigd worden. Deze aanmoedigingen en bevestigingen leveren nieuwe energie op om zich verder in te zetten. Doordat de leerkracht de kinderen positieve feedback geven, worden de kinderen aangespoord om dat goede gedrag te herhalen en verder te ontwikkelen, wat vervolgens weer leidt tot gewoonten. Ook zullen kinderen dit onderling van elkaar overnemen om ook die positieve aandacht van de leerkracht te krijgen. Positieve feedback vergroot het zelfvertrouwen van kinderen.

Vaak gaat het geven van positieve feedback op het gewenste gedrag gepaard met het negeren van ongewenst gedrag. Er wordt dan 'luid en duidelijk' positieve feedback gegeven wanneer een leerkracht een kind iets goeds ziet doen. Vaak is die feedback dan gericht op het gedrag.

Op een ochtend lopen drie jongens naar de klas toe. Twee kinderen doen hun pet af, omdat het een regel is. De leerkracht beloont die twee jongens: 'wat goed dat jullie je pet af doen! Ik kan zien dat jullie er aan gedacht hebben!'. Door deze positieve feedback zal de derde jongen waarschijnlijk ook zijn pet af doen om ook die positieve bevestiging te krijgen.

⁷Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 47-48

⁸Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p.50

De positieve feedback hoeft niet alleen te bestaan uit 'geweldig' of 'prachtig', vaak is het genoeg als een leerkracht belangstelling toont voor het werk van een kind en met hem praat over wat de leerkracht ziet.

Een ander doel van positieve feedback is om een kind bewust te maken van gewenst gedrag. Door te benoemen wat hij goed doet, weet een kind wat er van hem verwacht wordt.

Er zijn verschillende soorten positieve feedback:

Directe positieve feedback: 'Wat schrijf jij netjes!' 'Wat werk jij goed!' 'Wat ben jij behulpzaam!'

De woorden 'goed' en 'behulpzaam' worden vaak gebruikt en daarom kan het voor een kind moeilijk zijn om deze complimenten te accepteren. Zeker als zij zelf het gevoel hebben dat het niet goed is. Het is daarom belangrijk dat als er een compliment gegeven wordt het snel na de handeling gegeven wordt en het liefst zo concreet mogelijk.

Indirecte positieve feedback: 'Hoe wist je dat het nuttig zou zijn om je boek er bij te pakken?' 'Hoe kwam je er achter dat het handig voor jezelf was om naar mij te luisteren?'

Dit soort indirecte complimenten is erg effectief. Op deze manier krijgt een kind de kans om zijn eigen mogelijkheden te ontdekken. Hoe beter een kind in staat is om zijn eigen mogelijkheden in te schatten, hoe sterker hij in de toekomst in zijn schoenen komt te staan. Hij leert namelijk dat succes van zichzelf af kan hangen.

Een andere soort positieve feedback zijn sociale beloningen. Dat kunnen zijn een knipoog, een glimlach, een knikje, een opgestoken duim, een mooie sticker in hun schrift of een leuke smile in hun werkboekje. Ook kunnen kinderen beloond worden door een activiteit, bijvoorbeeld een spelletje als het werk klaar is, een tijdje op de computer, een extra pauze of even voorlezen.

Zo is een continue stroom van zowel verbale versterking als sociale beloning onmisbaar om in een klas een sfeer te creëren waarin kinderen zich gezamenlijk positief ontwikkelen. Kinderen worden ook heel blij als ze horen dat ze ergens goed in zijn of dat ze iets goeds gedaan hebben. Ze voelen zich erkend en veel minder onder druk gezet.⁹

3.6 Nadruk op competentie en capaciteiten

Het benadrukken van de competentie en capaciteiten van de kinderen is van onschatbare waarde bij het lesgeven. Zo al genoemd werd in de vorige paragraaf, worden kinderen geholpen bij het komen tot hun doel door te benoemen wat hij goed doet. Het zelfbeeld is grotendeels gekoppeld aan hoe een kind zijn eigen kunnen ziet. Daarom is het ook belangrijk dat een leerkracht zich richt op het positieve daarvan in plaats van op mogelijke knelpunten.

Veel onderzoekers beweren dat er een mogelijkheid bestaat dat de leerprestaties van de kinderen afhangt van de verwachtingen van de leerkracht. Als een leerkracht maar vaak genoeg tegen een kind zegt dat hij niet kan rekenen, wordt dat vanzelf waar. Als het zelfbeeld van een kind al negatief is, wordt zijn geloof in zijn eigen kunnen nog eens ondermijnd. Wanneer hij ervan overtuigd is dat hij iets niet kan, zal hij minder bereiken en zal hij bevestigd worden in zijn twijfels. Een paar van zulke negatieve bevestigingen en een negatief zelfbeeld wordt verder versterkt, waardoor een volgende taak bij voorbaat gedoemd is te mislukken. Het is daarom belangrijk dat leerkrachten hun uiterste best doen om deze vicieuze cirkel te vermijden en als die al bestaat te doorbreken.

Binnen het oplossingsgericht werken wordt er gebruik gemaakt van creatieve vragen om bij kinderen en ouders zoveel mogelijk capaciteiten, vaardigheden en mogelijkheden te ontdekken. Het is de kunst om een kind zich daar van bewust te maken, want heel veel mensen zijn zich niet bewust van hun eigen mogelijkheden. Successen worden vaak beschouwd als 'toevallig', als een 'uitzondering' of succes hangt af van iemand anders. In het oplossingsgericht werken worden er juist gezocht naar de

⁹ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijs*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p.51-55

successen en naar de uitzondering. Soms is het voor een kind echt zoeken naar zijn eigen kunnen en moet een leerkracht behoorlijk graven om een kind te helpen zijn kunnen te ontdekken.

Door in te zoomen op dat wat een kind goed kan en daar ook veel en vaak over te praten, zal een kind in zichzelf gaan geloven. Als een leerkracht de successen van een kind bespreekt met hem, zal er een prettige stemming ontstaan en ontvangt een kind positieve energie wat weer leidt tot positief gedrag.¹⁰

3.7 Signaleer positieve veranderingen

Een andere communicatietechniek is het signaleren van positieve veranderingen. Veranderingen vinden voortdurend plaats. Het is onmogelijk dat er niets veranderd. Hierbij hoeft het niet altijd duidelijk te zijn welke verandering er plaats gevonden heeft, wat wel zeker is dat er een verandering plaats gevonden heeft.

Het signaleren van veranderingen betekent dat een leerkracht moet inzoomen op de kleinste indicatie van een positieve verandering. Daarna moet hij die benadrukken en vergroten en als laatste moet hij hem zichtbaar maken voor iedereen. Wanneer een kind zich extra heeft ingespannen om vooruitgang te boeken, is het essentieel dat de leerkracht dit benoemt.

Als het vast staat dat veranderingen onvermijdelijk zijn, is het niet moeilijk om aan te nemen dat er iets verbeterd kan zijn als er een problematische situatie opnieuw bekeken wordt. Het kan goed zijn dat er zaken zijn verslechterd, maar tegelijkertijd kan er op andere vlakken verbetering merkbaar zijn. Daar wordt dan de aandacht op gevestigd.

Als er een kind in de klas zit met bijvoorbeeld de diagnose dyslexie, is het belangrijk dat de aandacht van de leerkracht op de verandering gericht blijft. 'Je leest al weer wat beter vandaag.' 'Je kon je vandaag veel beter concentreren.' Deze veranderingen zijn heel belangrijk voor zulk soort kinderen en die kleine verschillen moeten daarom ook onderzocht worden. In een bespreking met hem zou de leerkracht kunnen vragen: 'Wat doe je om zo expressief te klinken als je leest?' 'Hoe komt het dat je je nu zo goed kunt concentreren tijdens de taal?' 'Wat deed je toen?' 'Wat is het verschil vandaag?' Zo worden ook de veranderingen bij een kind helder en duidelijk en wordt er gezocht naar het succes.

Kleine veranderingen leiden vaak naar grotere, het zogenoemde sneeuwbal effect. Denken op een oplossingsgerichte manier is denken dat verandering voortdurend plaatsvindt. Niets blijft hetzelfde en er doet zich altijd iets nieuws voor. Als die verandering positief ervaren wordt door een kind, is het goed als de leerkracht daar zijn aandacht op vestigt. Het roept vaak een gevoel van hoop op, omdat het al iets beter is gegaan dan de vorige keer. Deze hoop biedt een kind vaak een zetje in de rug om door te blijven gaan op hun eigen weg, naar hun eigen doel.¹¹

3.8 Routine vervangt regels

Regels worden vaak gesteld in de niet-vorm. Hierdoor is het voor kinderen duidelijk wat er NIET mag: 'De kinderen mogen niet in de pauze naar binnen.' Leerkrachten zijn soms heel hard bezig om er op toe te zien dat kinderen de regels niet overtreden. Met zoveel ge- en verboden voelen leerkrachten zich vaak politieagenten of bewakers. Dit kost soms een hoop energie en strijd.

Een ander woord voor 'regels' is 'voorschriften', met andere woorden normen die de algemene verwachtingen weerspiegelen. Het lastige aan regels is dat ze moeten nageleefd worden en als iemand ze overtreedt moet er een straf uitgedeeld worden. Als regels gezien worden dat wat normaal is, volgt daaruit dat als iemand zich daar niet aan houdt 'abnormaal' is. De meeste mensen leren van een straf niet hoe ze zich wel moeten gedragen. In ieder geval niet zo, maar hoe dan wel?

¹⁰ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 55-57

¹¹ Bron : Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p.57-60

Positieve bevestiging geeft wel de boodschap hoe iemand zich hoort te gedragen. In deze tijd zijn er heel veel discussies over het straffen en belonen. Er wordt hard gezocht naar een goede manier om dit effect te laten verlopen.

Routines zijn 'bekwaamheden' die verworven zijn door middel van ervaring, of een vaardigheid die automatisch is geworden. Het doel van regels is eigenlijk dat er routines komen, dat de kinderen zich 'normaal' kunnen gedragen. Volwassenen kunnen vaak wat flexibeler zijn in de beoordeling of een routine wordt nageleefd of niet. Dit komt omdat volwassenen beter in staat zijn om het belang voorop te stellen en dus verder te kijken dan de situatie zelf. Soms zijn er situaties waar er bepaalde redenen kunnen zijn dat de routine niet nageleefd wordt. Ook hebben volwassenen meerdere mogelijkheden om oplossingen te creëren als routines niet precies worden opgevolgd. De sleutel tot succes is hierin is flexibelheid. Door niet vastgeklampt te zijn aan een routine, maar het ook durven loslaten en het belang voorop te stellen. Hier kunnen kinderen soms heel goed op reageren.¹²

Achter al deze benaderingen staan mentale modellen. Zo is het positief benaderen van kinderen heel belangrijk, maar ook het kind bevestigingen. Ook al lijkt het erop dat een kind geen vooruitgang boekt, door te kijken naar kleine verbeteringen en daar nadruk op te leggen, zal het kind (maar ook de begeleider) gestimuleerd worden om door te gaan. Kinderen moeten positief benaderd worden, want dat levert het meeste op in de begeleiding van kinderen met problemen.

¹² Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p.60-61

4

Welke gespreksvaardigheden van oplossingsgericht werken kunnen in de school toegepast worden?

Binnen het oplossingsgericht werken wordt er vaak één op één gesprekken gevoerd. Dit gebeurt tijdens een traject binnen het oplossingsgericht coachen van kinderen. In dit hoofdstuk worden er enkele gespreksvaardigheden benoemd vanuit het oplossingsgericht coachen die ook toegepast kunnen worden in de klas. In een klas vinden klassikale gesprekken plaats, maar ook één op één gesprekken als het gaat om één kind uit de klas. Deze vaardigheden zijn voor beide mogelijkheden goed te gebruiken.

In dit hoofdstuk komen zes gespreksvaardigheden aan bod. Ook achter deze gespreksvaardigheden staan mentale modellen. Binnen het oplossingsgericht werken zijn gespreksvaardigheden belangrijk. In de vorige hoofdstukken kwam al naar voren dat communicatie belangrijk is. Door de communicatie wordt er veel bepaald. Uitgaan van de krachten van en geloven in uitzonderingen en mogelijkheden zijn belangrijke mentale modellen die achter de gespreksvaardigheden staan. Hieronder worden de zes gespreksvaardigheden toelicht.

4.1 De sociale Introductiefase –De ‘Yes-setting’

Als kinderen aan het begin van een schooljaar in een nieuwe klas komen bij een nieuwe leerkracht, vindt er altijd een kennismaking plaats; de sociale introductiefase. Maar ook als er een leerkracht een kind buiten zijn klas nog niet goed kent, is er een sociale introductiefase. Op deze momenten kan het goed zijn om te beginnen met een ‘yes-setting’. Dit houdt in dat er vragen gesteld worden waarop kinderen met een ‘ja’ kunnen antwoorden.

Het doel van het opbouwen van een ‘yes-setting’ is een kind het gevoel te geven dat hij welkom en veilig is. Door op deze manier een gesprek te beginnen is er gebleken dat kinderen een positiever gevoel krijgen over een situatie. Bovendien is het voor onzekere en/of terughoudende kinderen makkelijker om de eerste vragen alleen maar met een ‘ja’ te hoeven beantwoorden.¹³

4.2 Oplossingsgerichte vragen

Vragen die leiden naar de oplossing zijn erg effectief gebleken. Door deze vragen te stellen zijn kinderen in staat om een duidelijk beeld te vormen van hun eigen talenten, oplossingen en doelen. Deze vragen helpen kinderen zijn bewustzijn te verbreden, zijn ogen te open voor het onbewust handelen en zijn fantasie te gebruiken. Oplossingsgerichte vragen hebben als doel om na te denken over wat er in de komende tijd mogelijk is.

De oplossingsgerichte vragen zijn ingedeeld in verschillende groepen¹⁴:

Wanneer...? –vragen

Wanneer gingen dingen iets beter?

Wanneer is dit geen probleem?

Wanneer voelde je je iets beter?

¹³ Bron: Garssen, B. (2007), Oplossingsgericht coachen. In: *Het Handboek voor Coaching deel I* Life University, Haarlem, februari 2006

¹⁴ Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijs*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant. Blz. 64

Wat...? –vragen

Wat zou op dit moment nuttig voor jou zijn?

Wat was het waardoor het op dat ene moment beter ging met jou?

Wie...? –vragen

Wie is de meest aangewezen persoon om jou nu te helpen?

Wie zal jouw vooruitgang met ... het eerst opmerken?

Welke...? –vragen

Welke hulpmiddelen gebruikte je toen?

Welke van jouw vaardigheden zijn op dit moment het meest van nut voor jou?

Hoe op welke manier...? –vragen

Hoe heb je vergelijkbare problemen voorheen opgelost?

Hoe kwam het dat je toen kon luisteren?

Stel dat...? –vragen

Stel dat dit niet langer een probleem is, wat voor verandering merk je dan op?

Stel dat ik jou over drie maanden tegen kom en jij vertelt mij dat het goed gaat op school. Wat is er gebeurd?

Door deze vragen te stellen binnen de klas, worden de kinderen gestuurd om na te denken over vragen die ze in eerste instantie helemaal niet zouden verwachten bij een probleem. Nieuwe invalshoeken worden geopend en verwerkt en uiteindelijk brengen de kinderen hun nieuwe gedachten over een oplossing onder woorden.

Door dat deze vragen allemaal open vragen zijn, kunnen de kinderen niet makkelijk met ja en met nee antwoorden. Op deze manier kan een leerkracht meer toegang krijgen tot de gedachten van kinderen.

Vermijdt altijd de 'waarom'-vragen. Door 'waarom'-vragen te stellen kan een kind zich aangevallen voelen. Hij moet een verantwoording afleggen van zijn acties. Hierdoor loopt een leerkracht het risico dat het gesprek niet open verloopt, omdat een kind dit als beschuldigend of verwijtend ervaart. Door de 'waarom'-vraag te vermijden is het slagen van een gesprek veel groter.

Leerkrachten zijn de hele dag betrokken bij allerlei gesprekken. In de klas met leerlingen, in de pauzes met collega's en na schooltijd soms met ouders. Oplossingsgerichte vragen zijn bij alle verschillende gesprekken mogelijk en zinvol.

Het specifieke karakter van oplossingsgerichte gesprekken zit in de manier van vragen stellen. Namelijk creatieve vragen stellen om kinderen en ouders te prikkelen en uit te dagen om zelf hun doelen en oplossingen te formuleren.¹⁵

4.3 Doelen en stappen naar het doel

Doelen in het onderwijs zorgen voor duidelijkheid. Er is een streven. De leerkracht heeft de einddoelen voor ogen, maar daarnaast nog vele andere doelen. Ook kinderen moeten doelen hebben in het onderwijs. Zoals hierboven staat beschreven, geven doelen een mogelijkheid om kinderen actief bij te laten komen. Als kinderen weten waar ze naar streven, zullen ze veel actiever en gemotiveerder te werk gaan. Binnen het oplossingsgericht werken wordt er erg gestimuleerd om kinderen zelf hun doel te laten bereiken door middel van hun eigen ontwikkelde strategieën.

¹⁵ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 41-42

Een goed doel beschrijven is vaak heel lastig, omdat het niet altijd duidelijk en exact is omschreven. Daarom is het heel belangrijk om kleine stapjes te nemen. Kleine doelen stellen die net groot genoeg zijn om dat doel als een succes te ervaren.

Een doel is goed geformuleerd als:
Een kind zelf het doel bedacht heeft
Belangrijk is voor een kind
Liever klein is dan heel groot
Concreet en specifiek is
Het gewenste gedrag gedetailleerd omschrijft
Het begin van iets is
Bereikbaar is
Inspanning vraagt van een kind

Het is heel belangrijk dat kinderen hun eigen doelen stellen. Meestal schrijft een leerkracht samen met een kind een stappenplan. Met een dergelijk stappenplan is het voor de leerkracht heel overzichtelijk welk doel welk kind heeft en op die manier kan een leerkracht een kind ook goed sturen.

Er kan ook een klassikaal doel opgesteld worden met een klassikaal stappenplan. Dat is afhankelijk van welke situatie zich voor doet.

Voor het opstellen van het doel is het nodig dat er goede vragen gesteld worden. Hieronder staan een aantal voorbeelden voor zowel klassikale als individuele doelen:

- Wat wil je bereiken dit jaar?
- Wat willen jullie met dit vak leren?
- Waarvoor wil je in de klas verantwoordelijk zijn?
- Wat wil je gaan onderzoeken?
- Wat is de beste manier om je tijd op school te besteden zodat jij je doelen kan bereiken.
- Wat is belangrijk voor jou bij het samenwerken met klasgenootjes?

Natuurlijk moeten de vragen aangepast worden aan de leeftijd en talenten van de kinderen. Om deze vaardigheden nog beter toe te spitsen op het onderwijs, kunnen de leerkrachten de kinderen helpen door precies te beschrijven wat voor positieve gevolgen het doel heeft. Hierdoor worden kinderen extra gestimuleerd om aan het doel te werken. Een andere manier is de kinderen bewust te maken hoe mensen erop zullen reageren als zij de verandering opmerken.

Ieder mens heeft behoefte aan succeservaringen. Ook kinderen hebben dat nodig bij hun schoolwerk. Zeker als kinderen het gevoel hebben dat ze al eerder gefaald hebben. Succes wordt ervaren, als er verteld wordt dat er vooruitgang is. Ook hiervoor is een goed en duidelijk beschreven doel erg belangrijk.

Binnen op het oplossingsgericht coachen wordt er altijd naar verbeteringen gevraagd ten opzichte van de vorige bijeenkomst. Op deze manier wordt er gecontroleerd of ze nog op het goede spoor zitten. Heel vaak worden er ook aan meerdere doelen tegelijk gewerkt. Juist dan is de positieve feedback ontzettend belangrijk. Dit geldt ook voor kinderen in de basisschool. Kinderen hebben nodig om geprezen te worden bij elke vooruitgang. Door de complimenten te geven op de vooruitgang, gaan kinderen het zelf ook echt ervaren en hierdoor wordt hun zelfvertrouwen vergroot.¹⁶

¹⁶ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 67-74

4.4 De schaalvraag

Werken met de schaalvraag wordt gezien als één van de meest waardevolle hulpmiddelen. Ook deze vaardigheid is prima toe te passen binnen het onderwijs. Door een schaalvraag te stellen aan een kind wordt hij gestimuleerd om zijn ideeën, voorspellingen en motivatie op een schaal van 0 tot 10 te zetten. Het werken met een schaal kan op vele verschillende manieren, maar ook in verschillende situaties toegepast worden. Het is een zeer geschikt middel om informatie te krijgen op een simpele en rechtstreekse manier.

Zo kan de schaalvraag bijvoorbeeld gebruikt worden wanneer een leerkracht een kind wil aanmoedigen zijn eerste kleine stap naar zijn doel te zetten. Op deze manier geeft de leerkracht een kind de kans om na te denken wat hij nodig heeft om dat kleine stapje te bereiken.

Een voorbeeldgesprek waarin de schaalvraag gebruikt wordt:

Als een kind ontevreden is over zijn schoolwerk, zou de leerkracht de volgende vraag kunnen stellen:

‘Als we uitgaan van een schaal van 0 tot 10, waarbij 10 betekent dat je helemaal tevreden bent over je schoolwerk en 0 betekent dat je helemaal niet tevreden bent, welk cijfer geef je dan vandaag?’

Stel dat een kind antwoordt: ‘Vandaag is het een 4.’ De leerkracht richt zich op wat er gebeurd is tussen de 0 en 4. Wat heeft een kind gedaan dat hij toch bij 4 uitkomt? De leerkracht kan de volgende vragen dan stellen: ‘Wat is er gebeurd dat je op 4 staat?’ ‘Hoe komt het dat het geen 3 is, maar een 4?’ ‘Hoe heb je dat gedaan?’ ‘Wat is het verschil?’

Daarna is het de taak van de leerkracht zoveel mogelijk aspecten aan het licht te laten komen door creatieve vragen te stellen.

Een kind kan dan antwoorden: ‘Ik vond gym vandaag heel leuk’, ‘Ik ben goed in basketbal’, ‘Ik kan goed lezen’ en ‘In de pauze vond ik het heel leuk.’ Het kan gunstig zijn om die voordelen op te schrijven, zodat een kind kan zien welke dingen werken. Door zijn antwoorden letterlijk op te schrijven, geeft dat nog meer betekenis aan een kind. De leerkracht probeert zo veel mogelijk door te vragen, totdat een kind geen positieve dingen meer kan benoemen. Als een kind op dit punt is gekomen, is de positieve feedback van een leerkracht ontzettend belangrijk. Complimenteer een kind dan op elke punt dat hij noemde. ‘Dus je vindt gym leuk, dat is geweldig!’ ‘Ik zag dat je een heel mooi punt scoorde met basketbal’, ‘Lezen gaat inderdaad al heel erg goed, je leest al een heel moeilijk boek.’ ‘Gelukkig heb je een leuke pauze gehad, dat is heel fijn.’

Als de fase van positieve punten afgerond is, is het belangrijk dat er gekeken wordt hoe het cijfer iets omhoog kan. De leerkracht kan dan de volgende vraag stellen: ‘Wat moet je doen om iets hoger te komen?’ Er kan ook een tijdslimiet aangekoppeld worden: ‘Als ik je volgende week weer vraag hoe het met je schoolwerk gaat, en je vertelt me dat je op een 5 zit, wat zal er dan gebeurd zijn? Wat heb je dan gedaan?’

Schaalvragen kunnen in heel veel verschillende situaties gebruikt worden. Zwijgzame en introverte kinderen vinden de schaalvraag vaak ook een hele fijne vraag, omdat ze alleen maar met een cijfer hoeven te antwoorden.

Ook kan de schaalvraag klassikaal gebruikt worden op het gebied van evalueren. .

De schaalvraag kan ook ingezet worden als de leerkracht de motivatie van kinderen wilt peilen bij een opdracht. Laat de kinderen met een hoog cijfer hun cijfer ook beargumenteren, zodat de kinderen van elkaar horen waarom ze gemotiveerd zijn bij een opdracht.

Als er een probleem is, kan de schaalvraag toegepast worden om stil te staan op welke momenten een kind wel goed functioneerde. Door na het stellen van de schaalvraag naar het gebied van 0 en het genoemde cijfer te kijken, komt er informatie boven tafel van wat er wel werkt. Door in deze situatie een schaalvraag te stellen, worden de goede momenten onder woorden gebracht en die kunnen leiden tot de oplossing.

Als laatste kan de schaalvraag ook toepast worden om het zelfvertrouwen van een kind te meten.

4.5 De wondervraag

Met de wondervraag kan een leerkracht een kind uitdagen om zich een beeld te vormen van hoe zijn leven er uit kan zien als zijn problemen zijn opgelost. Bij de wondervraag wordt er een beroep gedaan op de fantasie en het inlevingsvermogen van kinderen. Er moet wel tijd genomen worden voor deze vraag, omdat deze vraag veel uitpluisaspecten heeft.

Stel dat er een kind naar een leerkracht toekomt, die een probleem heeft. De leerkracht kan dan de wondervraag stellen: 'Ik ga je nu een gekke vraag stellen.' (pauze) Stel dat het avond is en je gaat naar bed, zoals je elke avond doet. (pauze) Terwijl je die nacht ligt te slapen, gebeurt er een wonder. (pauze) Omdat het gebeurd is terwijl je slaapt, weet je niet dat het wonder is gebeurd (pauze). Het wonder lost alle problemen op waar jij mij zo net over verteld hebt en alles is nu precies zoals jij dat zo graag zou willen. (pauze) Als je de volgende ochtend wakker wordt, wat is dan het eerste waar je aan merkt dat het wonder is gebeurd?

Houd bij het stellen van deze vraag regelmatig pauze, zodat een kind mee kan gaan in deze 'gekke' vraag. Als de leerkracht een kind voorbereidt op een gekke vraag, zal een kind geprikkeld worden en het zal zijn nieuwsgierigheid wekken.

Voor jongere kinderen kan de vraag beschreven worden met een elfje en een toverstokje. Ook hoeft het woord 'probleem' niet zo expliciet genoemd te worden.

De wondervraag kan worden vervolgd door de leerling allerlei mogelijkheden te laten beschrijven. De leerkracht kan de volgende vragen stellen: 'Wat zal er dan anders zijn?' 'Wat zal jij dan anders doen?' 'Waarom zal jij merken dat het wonder heeft plaats gevonden?' 'Wat zullen anderen aan verandering bij jou merken?'

Als een kind heel concreet en realistisch de dag na het wonder kan beschrijven, heeft een kind al veel oplossingen voor zijn probleem in huis. Het is de kunst van een leerkracht om een kind te laten ontdekken dat hijzelf al stukjes van de oplossing bezit, doordat hij die oplossingen kan bedenken. Ook kan het bij de wondervraag duidelijk worden dat hij hulp van andere nodig heeft. Na de wondervraag kan er een schaalvraag gesteld worden waarbij de 10 staat voor de dag na het wonder. Door met de schaalvraag vast te stellen dat er ook dingen zijn die al wel goed gaan, wordt een kind geholpen om zich te richten op de volgende stap en hij wordt afgeleid van de problemen.¹⁷

4.6 Herkaderen

Om de kinderen en hun ouders te helpen om op een positievere manier te kijken naar een probleem, is er de vaardigheid herkaderen. Door middel van positief herkaderen wordt het aantal mogelijkheden voor nieuwe oplossingen vergroot. De bedoeling van het herkaderen is om het probleemgedrag op een positieve manier te omschrijven. Voorbeelden hiervan zijn: 'agressief' wordt 'krachtig' en 'zeurderig' wordt 'betrokken'. Het is een voordeel als kinderen zichzelf gaan zien als 'ik oefen enthousiast met lezen' in plaats van 'ik moet nog veel oefenen voor lezen'.

Ook als ouders naar leerkrachten komen met een negatief verhaal over hun kind, probeer dan als leerkracht een meer positievere uitdrukking te vinden die hij dan kan stoppen in een antwoord of in een nieuwe vraag.

In de klas kunnen de leerkrachten de kinderen aanmoedigen om verdraagzamer te zijn naar elkaar door hun uitspraken te herkaderen. Bijvoorbeeld: 'Ingrid is pietluttig en zo vermoeiend.' Een leerkracht kan deze uitspraak omdraaien naar: 'Oké. Op dit moment is Ingrid erg energiek en heeft ze veel aandacht nodig; een volgende keer is het iemand anders.' Een ander voorbeeld is als een ouder naar een leerkracht toekomt: 'Ik zeur de hele tijd tegen mijn kinderen.' Een leerkracht kan antwoorden: 'Als je om je kind geeft, dan wil je hem ook steeds helpen herinneren.'

De bedoeling van herkaderen is dat een kind, noch een ouder zich schaamt of schuldig voelt over negatieve situaties die zich voordoen. Het is bedoeld om voor een goede samenwerking met de leerkracht

¹⁷ Bron: Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijzen*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant, p. 84-87

5 Hoe kunnen mentale modellen beïnvloed worden?

In de afgelopen hoofdstukken is duidelijk naar voren gekomen wat oplossingsgericht werken nu eigenlijk is en wat het inhoudt. Wat voor benadering binnen het oplossingsgericht werken past en welke technieken er bestaan binnen het oplossingsgericht werken. De mentale modellen zijn kort naar voren gekomen. Vanuit welke opvattingen en aannames over kinderen een leerkracht een kind benadert en het belang van positieve communicatie. Deze vaardigheden zijn allemaal zichtbaar en waarneembaar.

Psycholoog McClelland beschrijft in zijn ijsbergmodel het gedrag van mensen. Het waarneembare gedrag is het topje van de ijsberg. Een ijsberg drijft niet, maar onder de waterlijn gaat de ijsberg verder. Onder de waterlijn liggen de motieven, normen en waarden, eigenschappen en overtuigingen.¹⁸ Dit hoofdstuk gaat in op wat er onder het gedrag van oplossingsgericht werken ligt. Er wordt gekeken wat voor gedachtengoed of mentale modellen er achter oplossingsgericht werken zitten en hoe deze te beïnvloeden zijn.

5.1 Mentale modellen

Mentale modellen bepalen ons denken en handelen. Mentale modellen zijn beelden, veronderstellingen, opvattingen en verhalen in ons hoofd over onszelf, andere mensen, instellingen en alle andere aspecten van de wereld¹⁹. Ieder mens heeft zijn eigen mentaal model, dat wordt duidelijk door twee mensen die hetzelfde gebeurtenis terug vertellen. Allebei hebben ze een andere invulling. Allebei letten ze op andere details. Een mentaal model wordt gevormd in de loop van de jaren; bij elke gebeurtenis, bij elke nieuwe ervaring wordt alleen die informatie opgenomen en onthouden die hun bestaande mentale modellen versterkt.

Mentale modellen beperken het vermogen om te veranderen. Mentale modellen geven richting aan het denken van een mens. Als een leerkracht de veronderstelling heeft dat een kind beperkt wordt in het leren omdat de klas te druk is, zal de leerkracht geen oog hebben voor andere benaderingen. Een mentaal model 'duwt' een mens als het ware in een denkrichting.²⁰

5.2 Het mentale model achter oplossingsgericht werken

Achter oplossingsgericht werken zitten ook mentale modellen. In hoofdstuk 2 heeft u al verschillende opvattingen kunnen lezen; bijvoorbeeld *'Deze gingen ervan uit dat de vooropgestelde oplossing het probleem vaak in stand hield en het niet oploste. Dat inzicht in het ontstaan van problemen niet (altijd) nodig was.'* Oplossingsgericht werken gaat onder andere van het model uit dat het niet altijd nodig is om te weten wat de oorzaak van het probleem is, om het probleem op te lossen.

Een andere aanname van oplossingsgericht werken is dat het kind competent is om zijn eigen oplossingen te zoeken. Kinderen kennen zichzelf best al heel goed. Zij kunnen heel goed aangeven wat ze van iets vinden en waar ze voor willen gaan. Kinderen zijn zich ook bewust als ze een probleem hebben en kunnen daarop ook hele goede oplossingen bedenken. Door het kind de leiding te geven en de leerkracht er naast gaat zitten als coach, voelt een kind zich erkend.

Waar oplossingsgericht werken ook vanuit gaat is van de goede kanten van een kind. Er wordt gekeken naar wat goed gaat en naar de sterke en mooie eigenschappen van hem of haar. Deze

¹⁸ Lingsma, M & Scholten, M. (2007). Coachen onder de waterlijn. Uit 'Coachen op competentieontwikkeling' <http://www.seachange.nl/Artikelen/Coachen%20onder%20de%20waterlijn.pdf>

¹⁹ <http://www.rug.nl/alabama/theorie/begrippen/mentaleModellen>

²⁰ Senge, F. (2000) *Lerende scholen, het vijfde disciplinehandboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*, Schiedam: Scriptums books p. 56

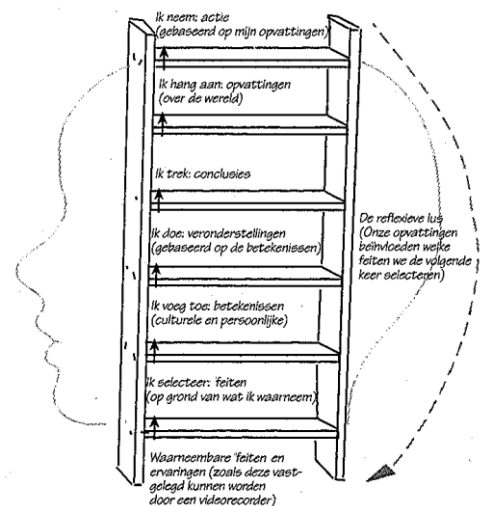
worden ingezet om de oplossing te bereiken. Wat goed gaat moet uitgebreid worden en wat niet goed gaat, daar moet mee gestopt worden.

5.3 De beïnvloeding van een mentaal model

Mensen moeten zich allereerst bewust van iets worden, voordat ze het kunnen veranderen (Senge²¹). Als een leerkracht iets in de klas wil veranderen, moet hij allereerst bewust worden van een probleem in de klas. Op het moment dat een leerkracht zich niet bewust is van een probleem in de klas, zal de leerkracht ook geen probleem zien en valt er ook niets te veranderen. Dit is hetzelfde met het veranderen van mentale modellen. Eerst moet er een bewustwordingsproces geweest zijn. Mensen handelen vanuit verschillende gedachten die gebaseerd zijn op waarnemingen. Deze theorie wordt ook wel de inferentieladder genoemd. Deze ladder veronderstelt dat je handelt vanuit ervaringen. Stel dat er na schooltijd een moeder kaarsrecht snel komt aanlopen met een strak gezicht met haar dochter in haar hand. Ze loopt richting het lokaal van de leerkracht. De leerkracht neemt haar houding waar en interpreteert haar als een boze moeder die wel weer even komt zeggen wat ze er van vindt. Vanuit die gedachten zal de leerkracht zich verdedigend opstellen en handelen.

De inferentieladder bestaat uit 7 treden. 7 stappen die er genomen worden vanaf het waarnemen tot handelen²²:

- Op de onderste trede staat: het waarnemen van feiten. *De leerkracht ziet een moeder snel en kaarsrecht aankomen lopen met een strak gezicht en een kind in haar hand*
- Op de tweede trede staat: het selecteren van feiten. *Het strakke gezicht en het tempo*
- Op de derde trede staat: toevoegen van betekenissen. *Die moeder is boos*
- Op de vierde trede staat: doen van veronderstellingen. *Ze is het er niet mee eens hoe er in de klas gewerkt wordt.*
- Op de vijfde trede staat: trekken van conclusies. *Die moeder is het niet eens met mijn handelen*
- Op de zesde trede staat: aanhangen van opvattingen. *Wat een zeurmoeder is zij toch.*
- Op de laatste trede staat: nemen van actie. *Ik stel me verdedigend op. Zij heeft niets te maken met hoe ik les geef.*



De onderste en de bovenste treden zijn zichtbaar. De andere vijf treden spelen binnen de hersenen af, die treden worden ook wel *abstractiesprongen* genoemd. Die treden worden namelijk niet besproken. Ze gaan razend snel en worden aangenomen als waarheid. Voor de buitenstaanders zijn deze innerlijke treden ontzettend abstract.

Toch zijn deze abstractiesprongen belangrijk bij het beïnvloeden van de mentale modellen. De opvattingen en de conclusies komen voort uit het mentale model en vaak niet vanuit de waarheid. Als er nog een keer naar het voorbeeld gekeken wordt, kan het ook zo zijn dat die moeder veel haast heeft, omdat ze zorgen heeft over haar vader van wie ze net een telefoontje gekregen heeft. De leerkracht is de inferentieladder opgeklommen met haar eigen interpretaties. De gedachtengang die de leerkracht heeft is op haar eigen waarheid gebaseerd.

²¹ Senge, F. (2000) *Lerende scholen, het vijfde disciplinehandboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*, Schiedam: Scriptums books p. 57

²² Senge, F. (2000) *Lerende scholen, het vijfde disciplinehandboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*, Schiedam: Scriptums books p. 60

Het is heel lastig om de abstractiesprongen van de ander helder te krijgen. Vaak zijn mensen zich niet bewust van welke denkstappen ze ondernemen, laat staan dat ze het bespreekbaar maken.

Voor het beïnvloeden van mentale modellen zijn de abstractiesprongen belangrijk, omdat de mentale modellen achter de abstractiesprongen liggen. Zeker bij de treden 3 t/m 5. Daar put je uit je mentale modellen. Door jezelf grondig te onderzoeken op abstractiesprongen en te kijken waar je de conclusies vandaan haalt, kan je achter je mentale model komen.

Mentale modellen worden gevormd door ervaringen en kennis. Soms kan een mens zich blind staren op zijn eigen mentale modellen. Verandering begint bij het bewust zijn van je eigen mentale model. Waar je voor staat en hoe je over dingen denkt. Ook is het belangrijk dat je open staat voor verandering.

Op het moment dat iemand tevreden is met de huidige situatie en niet de meerwaarde ziet van de verandering, zal diegene de verandering zinloos vinden. Door open te staan en de verandering te zien als een uitdaging, kan je ook daadwerkelijk veranderen. Als iemand een luisterend oor heeft voor de verandering, geïnteresseerd is naar de theorie van de verandering en het toepast, staat diegene er voor open.

Een derde manier om te veranderen is door te praten met mensen die totaal anders denken over een situatie. Door het gesprek aan te gaan met een ander wordt zijn mentale model helder. Hierdoor kan je tot andere inzichten komen en die inzichten te zien als een uitdaging.

Als laatste is het goed om 'iets anders' niet te zien als bedreiging op je bestaande mentale modellen. Probeer altijd er een uitdaging van te maken, een toevoeging op je eigen mentale modellen.

Samenvatting van de literatuur

Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is een manier om op een positieve manier naar problemen te kijken. Als een kind problemen heeft met rekenen wordt daar niet gekeken naar de oorzaak, maar naar de oplossing. Samen met het kind wordt er een traject opgezet om het kind te krijgen naar het gewenste resultaat. Er wordt uitgegaan van de krachten van het kind en die worden versterkt, zodat het kind zijn 'slechte' kanten kan compenseren.

Het tegenover gestelde hiervan is probleemgericht onderwijs. Daar werd gekeken naar de oorzaken van het probleem.

De meerwaarde van oplossingsgericht werken is dat het kind centraal wordt gesteld met daar om heen de leerkrachten, begeleiders en ouders. Door het kind te betrekken in het proces kan hij bewust worden van zijn eigen kunnen en dat inzetten.

Oorsprong van oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is ontwikkeld in de jaren tachtig van de vorige eeuw. Belangrijke mensen zijn Steve de Shazer en Insoo Kim Bergin. Zij hadden bepaalde aannames over problemen en formuleerden de uitgangspunten. De belangrijkste zijn dat de cliënt (kind) de expert is, hoe groot het probleem ook is, er is altijd een oplossing. Als iets werkt, ga er mee door. Als iets niet werkt, doe dan iets anders.

De positieve psychologie van Marin Seligman is hier verwant aan. Deze positieve psychologie gaat uit van de sterke kanten van de mens. De oorsprong van oplossingsgericht werken ligt in het sociaal constructivisme. Deze theorie stelt dat het idee over wat echt is in het leven gevormd is door de communicatie met anderen. Zo kunnen eigen waarheden gecreëerd worden. Door een andere waarheid aan te nemen, kunnen er grote veranderingen plaatsvinden.

Oplossingsgericht werken gaat verder dan alleen in het onderwijs. Het wordt ook succesvol toegepast in het zakenleven, in de psychiatrie en in het ziekenhuis.

Benaderingen van de leerkracht

Oplossingsgericht werken veronderstelt van leerkrachten een bepaalde benadering naar de leerlingen. De relatie is hierin ontzettend belangrijk. Niet alleen de relatie van leerling-leerkrachten, maar ook de leerkrachten onderling. Een school moet een veilige basis zijn waar iedereen zich thuis voelt en zich ook veilig voelt om over dingen te praten.

Dit kan door middel van spiegelen en sporen. Dat is één van de technieken binnen oplossingsgericht werken. Door spiegelen en sporen kan er een sfeer gecreëerd waarin iedereen zich begrepen en veilig voelt. Ook het aansporen van elkaar is ontzettend belangrijk. Elkaar opbouwen in plaats van afbreken.

Wat ook belangrijk is, is dat de leerkracht in hetzelfde schuitje gaat zitten als het kind. Het kind ondersteunen en je goede bedoelingen duidelijk maken door positieve feedback. Door samen een oplossing te bedenken, kan er meer resultaat geboekt worden. Beide partijen zijn er dan bij betrokken.

Misschien wel het belangrijkste is nadruk leggen op de competentie en capaciteiten van een kind. Doordat het kind weet wat zijn sterke kanten zijn, krijgt hij meer zelfvertrouwen en durft een kind ook te kijken naar zijn valkuilen. Het is belangrijk dat een leerkracht geloofd in een kind en in zijn sterke kanten en die ook probeert te versterken.

Gespreksvaardigheden van oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken kent ook verschillende gespreksvaardigheden voor de begeleiding van kinderen.

- Yes-setting
- Vragen naar de uitzondering
- Opstellen van het einddoel en de tussendoelen
- Schaalvraag
- Wondervraag
- Herkaderen van problemen

Mentale modellen

Mentale modellen bepalen ons denken en handelen. Het zijn beelden, veronderstellingen, opvattingen en verhalen in ons hoofd over allerlei dingen. Mentale modellen worden gevormd in de loop der jaren, door ervaring, bij een gebeurtenis. Mentale modellen beperken het vermogen om te veranderen, omdat ze richting geven aan een mens.

Achter oplossingsgericht werken zit ook een mentaal model, zoals dat de oplossing van het probleem niet gekoppeld is aan de oorzaak van het probleem of dat een kind de expert is. Op deze aannames is deze theorie gebaseerd.

Om een mentaal model te veranderen moet er allereerst bewust worden van het reeds bestaande model optreden. Door open te staan voor de verandering, door open communicatie en door veel te praten met mensen waarom je zo gehandeld hebt, bevordert de bewustwording.

Senge (2000) beschrijft de inferentieladder om een verandering in het mentale model te maken. De inferentieladder gaat er van uit dat je handelt vanuit een bepaalde opvatting over de situatie. Je mentale model 'duwt' je als het ware in een richting van handelen. Door de inferentieladder kan dit gestopt worden. De ladder bestaat uit 7 treden:

- Op de eerste trede staat: het waarnemen van feiten.
- Op de tweede trede staat: het selecteren van feiten.
- Op de derde trede staat: toevoegen van betekenissen.
- Op de vierde trede staat: doen van veronderstellingen.
- Op de vijfde trede staat: trekken van conclusies.
- Op de zesde trede staat: aanhangen van opvattingen.
- Op de zevende trede staat: nemen van actie.

De eerste en laatste trede is zichtbaar. De treden 2 t/m 6 worden abstractiesprongen genoemd, omdat deze niet zichtbaar zijn. Door een situatie te analyseren aan de hand van deze ladder, treedt er bewustwording op van welke aannames er aanwezig zijn en door open communicatie kan er gecontroleerd worden of de aannames op waarheid berusten of dat je mentale model gevormd is door je eigen opvatting.

Op deze manier is verandering mogelijk en kunnen er nieuwe mentale modellen gevormd worden.

Praktijk

6 Mentale modellen op school

In de theorie is al naar voren gekomen dat mensen handelen vanuit een bepaald mentaal model. Om dat mentaal model naar boven te halen, is het belangrijk dat er open gecommuniceerd wordt en dat er een bewustwording optreedt (Jutte 2006).

Voor mijn onderzoek heb ik een casus opgesteld (zie bijlage 1). De casus gaat over een meisje, Marieke, dat verschillende problemen kent. Ze is teruggetrokken, heeft moeite met taal, heeft weinig vriendinnen en heeft af en toe behoorlijke woede aanvallen. Zoals elk kind heeft Marieke ook dingen waar ze in uitblinkt. Zo is Marieke ontzettend goed in saxofoon spelen en daar leeft ze dan ook helemaal bij op.

Aan de hand van deze casus heb ik een aantal vragen opgesteld waardoor duidelijk wordt hoe er naar deze situatie gekeken wordt. De vragen gaan over de aanpak van een dergelijk meisje als Marieke. De vragen zijn open vragen. Door open vragen krijgen de leerkrachten de mogelijkheid om hun eigen aanpak te schrijven. Bij de open vragen komt ook de benadering van een kind met problemen naar voren. In mijn onderzoek wil ik die benadering koppelen aan de benadering van oplossingsgericht werken. Op die manier wordt het mentale model wordt helder.

Deze casus heb ik op twee scholen afgenomen. Basisschool 1 is een Protestants-christelijke school. Op deze school staat de liefde van Jezus Christus centraal, maar ook het belang van het kind. Ze werken met een jaargroepensysteem en waar nodig is krijgen kinderen onderwijs op hun niveau.

Deze basisschool is een traditionele school: er wordt zorg geboden vanuit het probleem.

Basisschool 2 is een ook een Protestants-christelijke school. Deze school werkt aan passend onderwijs waar HGPD en oplossingsgericht werken ook een rol spelen. Ze zitten midden in een verandering van probleemgericht naar oplossingsgericht werken met HGPD. Ze willen ieder kind op zijn of haar manier benaderen.

Op beide scholen zijn er mentale modellen waar vanuit gehandeld wordt. Elke school heeft een andere kijk op kinderen, maar ook kinderen met speciale onderwijsbehoeften. Elke school is anders, doordat er allemaal verschillende leerkrachten werken. Elke mens heeft verschillende opvattingen, aannames over bepaalde zaken. Op beide scholen heb ik aan 10 willekeurige leerkrachten gevraagd of ze de casus willen lezen en of ze de vragen willen beantwoorden. Door deze manier komt er een globaal mentaal beeld naar voren over hoe de school tegen kinderen met speciale onderwijsbehoeften aan kijkt. De uitkomsten van de casussen wil ik hieronder verwerken.

De antwoorden van de vragen van de leerkrachten per basisschool wil ik clusteren aan de hand van positieve opmerkingen, negatieve opmerkingen en neutrale opmerkingen. Onder het kopje neutraal staan de antwoorden die bij beide aanpakken zouden kunnen staan.

Hieronder de kaders van de soorten opmerkingen

- Positieve opmerkingen: opmerkingen die kansen en mogelijkheden bieden
- Negatieve opmerkingen: opmerken die gaan over de oorzaak van het probleem
- Neutrale opmerkingen: zakelijke opmerkingen of opmerkingen die niet direct onder te brengen zijn bij positieve of negatieve opmerkingen.

Door op deze manier de antwoorden te clusteren, wordt het globaal duidelijk hoe er gekeken wordt naar kinderen met speciale onderwijsbehoeften. Het mentale model wordt helder. Basisschool 1 is een traditionele school. Zij zullen een ander mentaal model hebben dan basisschool 2; een basisschool die werkt met oplossingsgericht werken. Als een traditionele school besluit om

oplossingsgericht te gaan werken moeten deze verschillen overbrugd worden. In mijn eindconclusie wil ik antwoord geven op welke verschillen er bij de basisscholen zijn en antwoord geven op hoe die verschillen mogelijk opgelost kunnen worden. Dit biedt mogelijkheden voor scholen die beslissen om kinderen met problemen te begeleiden door middel van oplossingsgericht werken.

6.1 Basisschool 1: Traditionele school

Welke dingen zijn opvallend?

Positieve opmerkingen

Rekenkant gaat goed bij Marieke	2
Marieke komt tot bloei bij de muziekvereniging	1
Marieke kan zich wel met muziek uiten	1

Negatieve opmerkingen

Marieke is dromerig	4
Marieke heeft een laag tempo	4
Marieke is slordig	4
Marieke heeft geen sociale contacten met klasgenoten	3
Taal gaat slecht bij Marieke	3
Marieke kan zich slecht uiten	2
Er wordt geen resultaat geboekt bij de RT	1
Marieke zit niet goed in haar vel	1
Marieke vertelt nooit wat in de kring	1
De kinderen uit de klas vinden Marieke saai	1

Neutrale opmerkingen

Marieke is stil	7
Marieke heeft last van driftbuien/woedeaanvallen	7
De ouders zijn flink geschrokken van het gedrag van Marieke op school	3
Marieke laat thuis ander gedrag zien dan op school	3
Marieke heeft een beperkte woordenschat	2
Marieke is teruggetrokken	2
Marieke moet vaak na schooltijd door werken	2
Marieke zegt niet tegen de meester wat er aan de hand is	1

Kort samengevat:

Er zijn 21 verschillende antwoorden gegeven. 3 positieve opmerkingen, 10 negatieve opmerkingen en 8 neutrale opmerkingen.

De meest gegeven antwoorden zijn neutrale antwoorden; Marieke een stil meisje is en heeft vaak last van driftbuien. Daarnaast zijn deze antwoorden ook vaak gegeven: Marieke heeft een laag tempo, werkt slordig, is dromerig, heeft weinig tot geen aansluiting bij de klas en de ouders zijn flink geschrokken van haar gedrag op school, want thuis laat ze ander gedrag zien. Taal gaat slecht bij Marieke.

Wat is hier mogelijk/waarschijnlijk aan de hand?

Positieve opmerkingen

Marieke weet niet wat het is als mensen belangstelling tonen in haar	1
--	---

Negatieve opmerkingen

Ze is niet zo communicatief vaardig	4
Doordat ze zich moeilijk kan uiten heeft ze woedevallen	3
Ze heeft een beperkte woordenschat	2
Marieke is bang om te vragen	2
Marieke is bang voor de reactie van de klas	2

Doordat ze zich moeilijk kan uiten is ze eenzaam in de groep	2
Marieke heeft een verkeerd zelfbeeld	2
Marieke heeft sociaal-emotionele problemen	2
Marieke heeft het niet naar haar zin in de groep	1
Taal en lezen lukt niet	1
Marieke heeft frustratie op het gebied van taal	1
Marieke zit niet goed in haar vel	1
Marieke heeft woedeaanvallen omdat de groep haar een naar gevoel geeft	1

Neutrale opmerkingen

Het is moeilijk vast te stellen, want er is nog geen onderzoek geweest	3
Marieke heeft een moeilijke thuissituatie	2
Marieke heeft mogelijk dyslexie	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben 17 verschillende antwoorden gegeven. 1 positieve opmerking, 13 negatieve opmerkingen en 3 neutrale opmerkingen.

De mogelijke oorzaken zijn te clusteren in verschillende groepen. De eerste groep is dat er nu nog niets vastgesteld kan worden, omdat er nog geen uitvoerig onderzoek plaats gevonden heeft. De tweede groep is dat Marieke sociaal-emotioneel niet goed in haar vel zit; ze is onzeker, teruggetrokken en uit zich door de woede aanvallen. De derde groep is haar taalachterstand. Door haar taalachterstand kan ze zich sociaal niet goed mengen in de groep. Ook kan ze zich niet uiten en daardoor de woedeaanvallen.

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met Marieke kon praten?

Positieve vragen

Wat vind je het leukst om te doen? Wat zijn je hobby's	2
Met welke vriendjes speel jij het liefst op school?	1
Wat zou je het liefste willen veranderen?	1
Zou je het fijn vinden om samen een plan te bedenken voor je taalproblemen?	1
Vind je de plek waar je nu zit prettig of denk je dat je op een andere plek beter kan werken. Zo ja, waar?	1
Wat vind je het leukste op school?	1
Wat vind je van de groep waarin je zit?	1

Negatieve vragen

Waarom ben je soms zo boos?	3
Hoe komt het dat je zo snel afgeleid bent?	1

Neutrale vragen

Hoe vind je het thuis?	3
Hoe voel je je?	2
Wat vind je fijn op school en wat niet?	2
Speel je uit school wel eens met vriendjes of vriendinnetjes?	1
Is er iets waar je mee zit op school of thuis?	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 14 verschillende vragen opgesteld. 7 positieve vragen, 2 negatieve vragen en 5 neutrale vragen.

De vragen zijn gericht naar de interesses van Marieke. Wat vind je leuk op school? Wat doe je het liefst? Ook wordt er gevraagd naar de achterliggende gedachten van haar gedrag; hoe komt het dat je soms zo boos wordt? Is er iets waar je mee zit op school of thuis? Als laatste wordt er ook gevraagd naar de sociale contacten buiten school om; speel je veel met vriendjes en vriendinnetjes?

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met de ouders van Marieke kon praten?

Positieve vragen:

Gaat ze graag naar school?	2
Met wie kan Marieke thuis goed praten?	1

Negatieve vragen

Heeft Marieke thuis wel vriendinnetje of is ze daar ook in een isolement?	3
Wat zou de oorzaak van haar woedeaanvallen kunnen zijn volgens u?	2
Heeft u gemerkt dat Marieke weinig vrienden heeft? Is dat al lang zo?	1

Neutrale vragen

Hoe is Marieke thuis?	3
Speelt Marieke met haar broers en zusje?	3
Hoe is Marieke thuis: wat komt overeen met de ervaringen van school en wat niet?	2
Praat Marieke thuis wel eens over school?	2
Hoe heeft Marieke zich vanaf de babytijd ontwikkeld?	1
Helpt u haar met haar huiswerk?	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 11 verschillende vragen gesteld. 2 positieve vragen, 3 negatieve vragen en 6 neutrale vragen.

Als er gekeken wordt naar de vragen aan de ouders gaat het voornamelijk over thuis. Hoe is Marieke thuis, wat vertelt ze van school? Speelt ze vaak met vriendjes en vriendinnetjes? Hier worden meer informatie vragen gesteld over het gedrag van Marieke.

Wat is er nodig bij Marieke?

Positieve aanpak

Kwaliteiten moeten worden benadrukt	2
Saxofoon laten spelen bij de muzieklessen	1
Positieve feedback	1

Negatieve aanpak

Er kan nu nog niets gezegd worden. Eerst moet Marieke in kaart gebracht worden	2
Onderzoek naar haar taalontwikkeling	2
Oorzaak boven tafel krijgen van de woede uitvalen	2
Psychologische hulp, zodat we erachter komen waar ze precies mee zit	1

Neutrale aanpak

Meer aandacht vanuit huis	2
Vertrouwenspersoon, zodat Marieke zich kan uiten	2
Woordenschat moet uitgebreid worden	2

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 10 verschillende antwoorden gegeven. 3 positieve aanpakken, 4 negatieve aanpakken en 2 neutrale aanpakken.

Er is voornamelijk onderzoek nodig naar Marieke. Naar haarzelf als geheel, maar ook naar haar woedeaanvallen en onderzoek naar haar taalontwikkeling. Ook heeft Marieke iemand nodig waar ze van hart tot hart mee kan praten. Iemand die ze vertrouwt. Voor haar zelfbeeld is het ook belangrijk dat ze positieve feedback krijgt.

Hoe zou u dat aanpakken?

Positieve aanpak

Samen met Marieke een handelingsplan opzetten	2
Eerst zorgen dat ze goed voelt, taal komt dan wel	1
Door middel van muziek met haar praten over haar gevoelens bij bepaalde gebeurtenissen	1

Negatieve aanpak

Onderzoek aanvragen bij SBD	3
Leerlingendossier bestuderen	2
Signaleren => diagnosticeren => behandelen	1

Neutrale aanpak

Gesprekken met ouders en kind	3
Extra instructie van lezen/taal	2
Collega's informeren en Marieke bespreken	1
IB-er inschakelen	1
Plekje vooraan	1
Beloningssysteem	1
RT => woordenschatuitbreiding	1
Thuis ook veel lezen, samen met ouders	1
Positief benaderen	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 15 verschillende antwoorden gegeven. 3 positieve aanpakken, 3 negatieve aanpakken en 9 neutrale aanpakken.

Door in gesprek te gaan met de ouders en onderzoek te doen naar haar taalachterstand bij de SBD, kunnen de problemen aangepakt worden. Ook wordt hier in het plan van aanpak gebruik gemaakt van Marieke haar kwaliteiten. Zo wordt er vier keer gezegd dat de saxofoon de klas in gaat, zodat Marieke positieve feedback krijgt van de klas. Ook wordt bij het opstellen van de handelingsplannen 2 keer Marieke er bij betrokken en 1 keer niet. Ze heeft voor de rest extra aandacht nodig voor haar taalachterstand.

Verwerking casus traditionele school

Hieronder staan de gegeven antwoorden verwerkt in een tabel. Alle opmerkingen zijn in 3 groepen verdeeld. Per vraag heb ik uitgerekend hoeveel procent in welke categorie valt. Onderaan heb ik alle vragen bij elkaar genomen en gekeken hoeveel procent positieve, negatieve en neutrale opmerkingen er gegeven zijn.

Vraag:	Positieve opmerking		Negatieve opmerking		Neutrale opmerking		Totaal	
	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (&)
1	4	7,3	24	43,6	27	49,1	55	100
2	1	3,2	24	77,4	6	19,4	31	100
3	8	38,1	4	19,1	9	42,8	21	100
4	3	14,3	6	28,6	12	57,1	21	100
5	4	23,5	7	41,2	6	35,3	17	100
6	4	18,2	6	27,3	12	54,5	22	100
totaal	24	14,4	71	42,5	72	43,1	167	100

In deze casus wordt bij een traditionele school 14,4% positieve opmerkingen gegeven. 42,5% negatieve opmerkingen en 43,1% neutrale opmerkingen. Er wordt dus bij een dergelijk situatie 14,4% in mogelijkheden en kansen gedacht door leerkrachten. 42,5% van de opmerkingen gaan over de oorzaak van het probleem en 43,1% van de opmerkingen zijn neutraal.

6.2 Basisschool 2: werkt met oplossingsgericht werken

Welke dingen zijn opvallend?

Positieve opmerkingen

Bij de muziekschool leeft ze op	8
Marieke is heel muzikaal	6
Marieke is goed in rekenen	6
Marieke speelt samen met Tessa	4
Marieke houdt van saxofoon spelen	3

Negatieve opmerkingen

Marieke werkt langzaam	4
Marieke is snel afgeleid	4
Marieke heeft weinig contacten in de klas	3
Geen resultaat bij de RT	3
Taal gaat niet zo goed bij Marieke	2

Neutrale opmerkingen

Marieke is een stil meisje	7
De ouders zijn flink geschrokken van het gedrag van Marieke op school	6
Marieke laat thuis ander gedrag zien dan op school	6
Marieke heeft last van driftbuien/woedeaanvallen	4
Haar oudere broers hoeven niet naar de NSO	3
Marieke zegt niet tegen de meester wat er aan de hand is	1
Leerkracht lijkt alleen gericht te zijn op haar minder goede kanten	1
Marieke moet geregeld haar werk na schooltijd afmaken	1

Kort samengevat:

Er zijn 18 verschillende antwoorden gegeven. 5 positieve opmerkingen, 5 negatieve en 8 neutrale opmerkingen.

De meest gegeven antwoorden zijn neutrale antwoorden; Marieke is een stil meisje. Ze laat thuis ander gedrag zien dan op school en daar zijn haar ouders heel erg van geschrokken. Daarnaast hebben leerkrachten ook veel opvallendheden opgeschreven over Marieke haar muzikale talenten, over haar vriendschap met Tessa en dat rekenen goed gaat.

Wat is hier mogelijk/waarschijnlijk aan de hand?

Positieve opmerkingen

Op school wordt Marieke op haar minder sterke kanten aangesproken	5
Marieke presteert onder haar vermogen	2
Marieke heeft genoeg in haar zitten. Het komt er niet uit	1

Negatieve opmerkingen

Marieke lijkt moeite te hebben met het leggen van contacten	4
Marieke kan zich niet goed in taal uitdrukken, maar wel in muziek	3
Marieke is onzeker	3
Marieke vraagt op een negatieve manier aandacht	2
Marieke heeft mogelijk last van faalangst	2
Marieke is gefrustreerd en daarom haar woedeaanvallen	1

Neutrale opmerkingen

De leerkracht geeft Marieke een angstig gevoel	2
Marieke heeft een moeilijke thuissituatie	2
Marieke voelt zich thuis niet gewaardeerd.	2
De klas kan Marieke geen vertrouwen geven	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben 13 verschillende antwoorden gegeven. 3 positieve opmerkingen, 7 negatieve opmerkingen en 4 neutrale opmerkingen.

De meest gegeven antwoorden zijn hier dat Marieke op school wordt aangesproken op haar minder sterke kanten, dat ze moeite heeft met het leggen van contacten, ze kan zich niet goed in taal uitdrukken, maar wel in muziek en Marieke is onzeker.

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met Marieke kon praten?

Positieve vragen

Wat moet er gebeuren om het voor jou op school net zo fijn te maken als op muziekles?	2
Wat vind je op school het leukste vak?	2
Wat zou je willen doen om het op school fijn te maken en wat kan ik daarbij voor je betekenen?	1
Stel dat er vannacht een fee komt met haar toverstaf. Al jouw problemen zijn opgelost. Hoe zou dat er uit zien?	1
Wat zou je fijn vinden om op school te doen?	1
Wat vind je buiten school het leukste om te doen?	1
Wat zou je kunnen helpen om de woedeaanvallen de baas te blijven?	1
Zou je een spreekbeurt willen geven over je saxofoon en het kinderorkest?	1
Kan je drie dingen noemen waar jij heel erg goed in bent?	1
Hoe komt het dat je goed bent in rekenen?	1
Wanneer voel jij je gelukkig?	

Negatieve vragen

Wat maakt het dat je soms zo boos bent?	2
---	---

Neutrale vragen

Hoe vind je het thuis?	3
Is er iets waar je mee zit op school of thuis?	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 14 verschillende vragen opgesteld. 11 positieve vragen, 1 negatieve vraag en 2 neutrale vragen.

Leerkrachten vragen het meeste naar dingen die Marieke fijn/leuk vindt. Het leukste vak, haar hobby's en wat Marieke op de muziekschool het leukste vindt. Ook wordt er veel gevraagd naar de thuissituatie van Marieke.

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met de ouders van Marieke kon praten?

Positieve vragen:

Waar geniet Marieke thuis van?	3
Wat is de beste manier om Marieke te benaderen?	2
Waar is Marieke thuis het meest gemotiveerd voor?	1
Heeft u verschil gemerkt in haar gedrag toen Marieke saxofoon ging spelen?	1

Negatieve vragen

Weet u waar de woedeaanvallen van Marieke vandaag komen?	2
Krijgt Marieke thuis de aandacht en waardering die ze nodig heeft?	1

Neutrale vragen

Hoe is Marieke thuis?	3
Speelt Marieke met haar broers en zusje?	2
Hoe is Marieke thuis: wat komt overeen met de ervaringen van school en wat niet?	2
Welke berichten hoort u van de NSO?	1
Welke invloed heeft u als ouder op Marieke?	1
Aan welke schoolactiviteiten neemt u deel?	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 12 verschillende vragen gesteld. 4 positieve vragen, 2 negatieve vragen en 6 neutrale vragen.

Leerkrachten vragen aan de ouders voornamelijk over haar buiten school. Ze vragen naar de momenten waar Marieke geniet. Waar Marieke het meest voor gemotiveerd is. Ook wordt er gevraagd hoe Marieke thuis is. Wordt er gespeeld met broertjes en zusjes?

Wat is er nodig bij Marieke?

Positieve aanpak

Marieke moet zich competent gaan voelen op meerdere terreinen	2
Rekenen en muziek moet breder ingezet worden	1
Marieke moet meer op haar interesse worden aangesproken	1
Meer uitdaging bij rekenen en muziek	1
Positieve feedback	1
Open communicatie met thuis, muziekschool en NSO	1

Negatieve aanpak

Marieke moet voor zichzelf duidelijk krijgen wat haar zo boos maakt	2
Psychologische hulp, zodat we erachter komen waar ze precies mee zit	1

Neutrale aanpak

Iemand binnen school die Marieke in vertrouwen neemt	2
Taal is een aandachtspunt	2
Marieke moet zich zekerder gaan voelen	1
Er moet gewerkt worden aan de relatie, dan aan haar competentie en autonomiegevoelens	1
Meer aansluiting in de klas	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 13 verschillende antwoorden gegeven. 6 positieve aanpakken, 2 negatieve aanpakken en 5 neutrale aanpakken.

Leerkrachten vinden het voornamelijk nodig dat Marieke zich zekerder gaat voelen. Ze moet zich competent gaan voelen en iemand met wie ze kan praten. Ook vinden leerkrachten het nodig dat Marieke voor zichzelf duidelijk krijgt wat haar zo boos maakt.

Hoe zou u dat aanpakken?

Positieve aanpak

Haar sterkte kanten voorop zetten en bewust laten worden dat ze dat zelf bereikt heeft	2
Alleen nadruk leggen op de positieve momenten	1
Muziek toepassen bij andere vakken	1

Negatieve aanpak

Samen met Marieke opzoek gaan wat haar zo boos maakt	1
--	---

Neutrale aanpak

Het team betrekken in deze situatie	3
Marieke laten ervaren dat ze mag zijn wie ze is	2
Informatie vragen bij de muziekschool en de NSO	1
Taalzwakte aanpakken via muziek (M.I.)	1
Het tafeltje van Marieke naast het tafeltje van Tessa zetten	1
'Buddy-maatje' met haar vriendin Tessa	1
Beloningssysteem	1
Positief benaderen	1

Kort samengevat:

Leerkrachten hebben hier 12 verschillende antwoorden gegeven. 3 positieve aanpakken, 1 negatieve aanpakken en 8 neutrale aanpakken.

Leerkrachten vinden hier dat het belangrijk is om deze situatie te bespreken met het team. Ook wordt er veel aandacht gericht op Marieke zelf. Marieke moet zich bewust gaan worden wat haar sterke kanten zijn en hoe ze die kan inzetten.

Niet alleen het team moet geïnformeerd worden, maar ook de muziekvereniging en de NSO.

Daarnaast wordt er ook informatie gezocht over Marieke bij die verenigen.

Ook wordt Tessa in de aanpak betrokken.

Verwerking casus school die werkt met oplossingsgericht werken

Hieronder staan de gegeven antwoorden verwerkt in een tabel. Alle opmerkingen zijn in 3 groepen verdeeld. Per vraag heb ik uitgerekend hoeveel procent in welke categorie valt. Onderaan heb ik alle vragen bij elkaar genomen en gekeken hoeveel procent positieve, negatieve en neutrale opmerkingen er gegeven zijn.

Voor tabel met gegevens zie volgende bladzijde

Vraag:	Positieve opmerking		Negatieve opmerking		Neutrale opmerking		Totaal	
	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (%)	Aantal	Percentage (&)
1	27	37,5	16	22,2	29	40,3	72	100
2	8	26,7	15	50	7	23,3	30	100
3	14	70	2	10	4	20	20	100
4	7	35	3	15	10	50	20	100
5	7	41,2	3	17,6	7	41,2	17	100
6	4	25	1	6,3	11	68,7	16	100
Totaal	67	38,3	40	22,8	68	38,9	175	100

In deze casus wordt bij een school die oplossingsgericht werkt 38,3% positieve opmerkingen gegeven. 22,8% negatieve opmerkingen en 38,9% neutrale opmerkingen. Er wordt dus bij een dergelijk situatie 38,3% in mogelijkheden en kansen gedacht door leerkrachten. 22,8% van de opmerkingen gaan over de oorzaak van het probleem en 38,9% van de opmerkingen zijn neutraal.

Voor verdere verwerkingen kunt u lezen in het hoofdstuk 'Koppeling praktijk aan theorie'.

7 Verandering van onderwijsconcept

In het vorige hoofdstuk heeft u een onderzoek gelezen over de mentale modellen die er op scholen aanwezig zijn. Er zijn verschillende aanpakken geconstateerd en daarbij ook verschillende mentale modellen. Dit hoofdstuk gaat over scholen die besloten hebben om hun onderwijsconcept te veranderen. Als een school deze beslissing maakt, moeten de mentale modellen van leerkrachten ook veranderen. Mentale modellen zijn de basis waaruit er gewerkt wordt. In de onderstaande interviews wordt duidelijk hoe de school de verandering ingevoerd heeft, maar ook welke begeleiding de school biedt aan de leerkrachten die dicht op de verandering staan.

In het artikel 'Oplossingsgericht zijn: de hele school doet mee'²³ gaat het over het invoeren van oplossingsgericht werken op een basisschool. Laros beschrijft verschillende manieren om een verandering op school in te voeren. Zo kan het zijn dat er vanuit de directie een aantal mensen cursussen volgen en vervolgens het team informeren. Ook kan het zo zijn dat er een aantal leerkrachten naar een cursus geweest zijn en dat vervolgens in het team brengen. Ook kan er een individu een artikel of boek gelezen hebben wat hij of zij vervolgens in de klas toepast. Laros pleit in dit artikel dat samen met en van elkaar leren een effectieve manier is om een verandering op school door te voeren. De opgedane kennis en ervaringen in de vorm van intervisie met elkaar delen. Op deze manier worden er positieve verhalen verteld en dat kan iemand anders weer hoop en/of ideeën geven. Ook kunnen knelpunten besproken worden en er kan gezamenlijk gezocht worden naar een oplossing. Laros zegt dat het meeste geleerd wordt in en vanuit de praktijk samen met anderen.

Naar aanleiding van dit artikel heb ik twee scholen gezocht die sinds kort bezig zijn met een nieuw onderwijsconcept. Bij een nieuw onderwijsconcept horen andere mentale modellen. Een verandering die voor een langer termijn bestemd is, moet goed ingesleten worden bij alle leerkrachten. Zij gaan er immers mee werken. Daarbij is het ook belangrijk dat er gekeken wordt naar welke aannames en opvattingen -mentale modellen- bij het nieuwe onderwijsconcept horen. Op deze manier wordt de verandering ook ingevoerd onder de waterlijn van het ijsbergmodel van McClelland. Leerkrachten moeten hun mentale modellen bijstellen en/of vernieuwen.

Beide directeurs heb ik geïnterviewd over de verandering die zij binnen school meegemaakt hebben. De scholen zijn anders en zijn verschillend te werk gegaan bij het veranderen van onderwijsconcept. Mijn eerste interview was met de directrice van een Praktijkschool. Zij zijn twee jaar geleden begonnen met het invoeren van het onderwijsconcept 'Big Picture'. Mijn tweede interview was met een directeur van een basisschool. Zij hebben verleden jaar het onderwijsconcept 'Oplossingsgericht werken' direct ingevoerd. Het grote verschil tussen deze twee scholen is de tijd die ze genomen hebben voor de verandering. De praktijkschool doet het stapje bij stapje, terwijl de oplossingsgerichte school in één keer is omgegaan. Hieronder staan beide interviews uitgewerkt en daarin wil ik beschrijven welke veranderingen er in het denken, in de mentale modellen, van leerkrachten plaats vonden en hoe deze veranderingen tot stand zijn gekomen.

²³ Laros, P. (2009). Oplossingsgericht zijn: de hele school doet.

http://www.oplossingsgerichtbegeleiden.nl/index.php?option=com_afm&Itemid=17&task=show.all&limitstart=0&limit=30&search=

7.1 Geleidelijke verandering

Hieronder een interview met de directrice van de Praktijkschool. Twee jaar geleden zijn zij geleidelijk aan begonnen met het veranderen van hun onderwijsconcept.

Verandering van onderwijsconcept

De praktijkschool wilde ongeveer 3 à 4 jaar geleden hun onderwijs vernieuwen. Zij zijn toen gestart met oriënteren van wat er voor nieuwe concepten zijn en welk concept bij hun school paste. 'Door te oriënteren van wat er allemaal op de markt is, kwamen we er achter wat voor soort onderwijs er bij onze school paste', aldus de directrice. Regelmatig bezocht het managementteam tijdens deze oriëntatie de KPC-weekenden. Big Picture sprak hen heel erg aan. De leerling komt in dit concept centraal te staan en wordt aangestuurd door hun eigen interesse. De leerkracht begeleidt en stuurt. 'Dit past goed bij een praktijkschool. De einddoelen vanuit het ministerie liggen minder hoog dan bij een basisschool en daarom worden praktijkscholen vrijer gelaten om hun eigen onderwijs te maken. Door 'Big Picture' leren de leerlingen vanuit hun interesse. Ook werkt de hele omgeving met elkaar, ouders worden veel meer betrokken bij school, maar ook plaatselijke bedrijven waar leerlingen hun stages kunnen lopen.'

Het managementteam deelde enthousiast de ervaring die ze opgedaan hadden tijdens het weekend. 'Toen is eigenlijk het balletje gaan rollen.' In Amerika is Big Picture al verder ontwikkeld en daarom leek het ons de moeite waard om daar een kijkje te gaan nemen. Het KPC organiseerde een studiereis naar Amerika en daar ben ik samen met de teamleider, 2 locatieleiders en 2 docenten heen gegaan.' De keuze is gemaakt op basis van een motivatiebrief die elk teamlid kon schrijven. Er is een selectie gemaakt, zodat er uit alle deelteams één of meerdere mensen daarvan aanwezig waren. Deze groep van 6 mensen ging voor een week naar Amerika en daar hebben ze veel ervaring opgedaan. Niet alleen door observaties, maar ook door gesprekken te voeren met docenten, directie, leerlingen en ouders.

Na deze week zijn ze met ze allen rond tafel gegaan en hebben ze gekeken welke aspecten van Big Picture vanuit Amerika mogelijk zijn hier in het onderwijs van Nederland. Ze hebben een werkgroep opgericht. Vanuit Big Picture hebben ze een nieuw concept geschreven en de schoolvisie aangepast. Aan de hand daarvan hebben ze in werkmiddagen het jaarplan geschreven en daarop een leerplan geschreven.

Informatie delen naar het hele team

De zes mensen die naar Amerika geweest waren, waren allemaal ontzettend enthousiast en zagen het allemaal zitten. Het team bestaat alleen uit veel meer mensen dan die zes. Door visiemiddagen en werkmiddagen hebben ze de opgedane kennis besproken, de pluspunten en minpunten met elkaar afgewogen. Tijdens deze middagen is het plan ontstaan om het in te voeren, maar dan stapje voor stapje. 'De verandering in één keer doorvoeren zagen we niet zitten, omdat de mogelijkheden er nog niet allemaal waren. Dan zouden we ook een ander gebouw moeten hebben en meer kennis.' Verleden jaar zijn er weer vijf mensen naar Amerika geweest. Deze keer vijf andere mensen. Ook deze vijf werden gekozen naar aanleiding van hun motivatiebrief. Ook zij hebben kunnen ervaren hoe Big Picture in elkaar zit.

Toch hebben ze wel besloten om vanaf 1 september 2009 in elk jaar te beginnen met Big Picture. 'Het doorslaggevend item was de samenwerking met de omgeving. Relatie staat bij ons al jaren hoog in onze visie, maar door Big Picture gaan de leerlingen nog meer samenwerken met de nauwe omgeving. Ook zijn ouders veel meer betrokken bij het proces van de leerlingen. Relatie is een belangrijk item voor het leren van leerlingen. Dat vonden we echt heel goed terug in Big Picture'. Ze zijn nu een bijna een jaar bezig en ook dit jaar zijn er weer drie mensen naar Amerika gegaan. Deze mensen konden heel doelgericht naar Amerika gaan. Ze hadden allemaal leervragen opgesteld, die deze drie mensen moeten gaan uitzoeken. 'Hoe goed je het plan van te voren ook uitwerkt, er komen altijd vragen of moeilijkheden die je in de theorie niet kan bedenken. Door deze vragen op te schrijven en te stellen in Amerika hopen we ook die 'moeilijkheden' te overbruggen.

Verandering van werkwijze

‘Het klinkt misschien allemaal heel optimistisch, maar lang niet alle leerkrachten waren enthousiast en zagen deze verandering zitten. Sommige leerkrachten hadden helemaal geen zin in een verandering. Ze zijn jarenlang gewend om het zo te doen en dan moeten ze ineens om. De oorzaak van het niet willen veranderen kan liggen in dat ze het niet zien zitten, ze durven hun vertrouwde doceerstijl niet los te laten, de communicatie naar de omgeving wordt groter en daarin moeten ze hun kwetsbaar durven opstellen, sommige denken dat ze het jaren lang fout hebben gedaan of ze zijn bang dat de kaders door de verandering kwijt raken.’

Dit hebben ze zo veel mogelijk proberen op te vangen door tijdens functioneringsgesprekken hun valkuilen te bespreken. De leerkrachten moeten een totaal andere doceerstijl aannemen. Eerst waren zij de experts en volgden de leerlingen de leerkrachten. Nu wordt de leerkracht een coach, een begeleider die meerdere jaren een leerling ondersteunt.

Hiervoor is een grote omslag nodig in het denken van een leerkracht. Het mentale beeld van dat de leerlingen de leerkrachten moeten volgen, moet 180 graden gedraaid worden.

Hiervoor heeft deze praktijkschool intervisiemiddagen. In deze middagen zijn er allemaal heterogene groepen. In deze groepen worden er positieve ervaringen uitgewisseld van collega's. Op deze manier horen andere collega's ook weer nieuwe mogelijkheden en hopen we dat ze het gaan oppakken en ook die dingen gaan uitproberen. Ook worden er problemen ingebracht. De probleeminbrenger beschrijft zijn probleem en de andere stellen verhelderende vragen. Op die manier kan het probleem hergeformuleerd worden en worden er tips en tops gevonden. De probleeminbrenger vertelt wat er hij of zij er aan gehad heeft en in de volgende intervisie wordt dat gereflecteerd. ‘Op deze manier worden de problemen besproken en omgezet in oplossingen. Door intervisie hopen we dat er verandering optreedt van hun attitude.’

Dit is een belangrijk citaat van het interview. De attitude van een leerkracht bepaalt het mentale model wat vervolgens weer bepalend is voor de doceerstijl. Door open te communiceren wordt de attitude duidelijk en die kan dan weer vervolgens veranderd worden.

‘We hebben gezien dat intervisie een belangrijk middel is in de verandering. Leerkrachten ervaren op deze manier dat zij niet de enige zijn met problemen, maar dat er ook anderen zijn die daar ook last van hebben. Ook worden ze bewust van hun mentale model en van hun attitude en door bewustwording, kan er ook makkelijker een verandering optreden.

De scholing wordt groter aangepakt, dan alleen intervisie. Ook hebben alle teamleden maandelijkse trainingen.

In het afgelopen jaar hebben ze gemerkt dat veel leerkrachten en begeleiders tegen het ‘coachen’ aanlopen en daarom is er besloten om op de jaarplanning van het komende jaar ‘coaching’ boven aan te zetten.

Een andere manier van scholing vindt plaats in persoonlijke functioneringsgesprekken. Het managementteam neemt de verantwoordelijkheid op zich om leerkrachten die niet heel enthousiast mee doen te begeleiden. ‘Door veel gesprekken te voeren met de leerkrachten die het niet zien zitten, hopen we dat ze open gaan staan voor de verandering en niet hun hakken in het zand zetten. Als leerkrachten bereid zijn om te veranderen is de grootste stap gezet. Die bereidheid hopen we te krijgen door hun tegenargumenten te bespreken en om te zetten in uitdagingen. Hierbij zijn kleine doelen belangrijk.’

Meerwaarde van de verandering

Ondanks deze school nog maar kort geleden is begonnen met de verandering, wordt er nu al veel resultaat geboekt. ‘We merken nu al de verschillen. Leerlingen werken enthousiaster, zijn gemotiveerder en er is minder uitval.

Ook worden er al veranderingen geboekt binnen het team. Steeds meer leerkrachten worden enthousiast en merken dat het een goede uitwerking heeft op de leerlingen. Elke leerkracht heeft het beste voor met zijn leerlingen en als de leerkracht merkt dat het een goede invloed heeft op de leerkracht stimuleert dat de leerkracht ook weer om zich te ontwikkelen. Ook sommige leerkrachten

die er eerst niet voor waren, worden langzamerhand enthousiast. Dit komt door gewoon te doen, door de gesprekken en door te kijken bij andere collega's.

Door te roeien met de riemen die er zijn en daarop verder te gaan, gaat de verandering stapje voor stapje. 'Dit ervaren wij als prettig, want voor sommige leerkrachten zijn de stapjes die wij nu nemen al behoorlijk groot. Door het geleidelijk aan te doen, kunnen we snel de problemen opvangen en bespreken. De verandering hangt af van de leerkrachten. Als leerkrachten niet bereid zijn om te veranderen, zal er nooit een verandering plaats vinden. De leerlingen zijn daar ook afhankelijk van. 'We zien nu al de meerwaarde van Big Picture en over een aantal jaar krijgen we ook een nieuw gebouw waar er weer nieuwe mogelijkheden liggen voor Big Picture. Zo hopen in de komende jaren steeds meer te groeien naar dit onderwijsconcept en hopen we dat de leerlingen daar veel voordeel mee opdoen'.

7.2 Directe verandering

Hieronder een interview met de directeur, en de twee IB-ers van een basisschool. Verleden jaar zijn zij direct overgegaan op het onderwijsconcept 'Oplossingsgericht werken'.

Verandering van onderwijsconcept

In het afgelopen jaar is er veel veranderd voor deze school. Dit jaar zijn ze begonnen met het oplossingsgericht werken in combinatie met HGPD. Drie jaar geleden zijn er twee nieuwe IB-ers gekomen en zij hebben een groot aandeel gehad in deze verandering. Deze IB-ers hebben plannen gemaakt om de zorgleerlingen te benaderen door middel van HGPD. 'In de afgelopen jaren heeft de school een moeilijke periode gekend, waarin heel veel verschillende leidinggevende geweest zijn. Door de komst van een nieuwe leidinggevende en nieuwe IB-ers is er een plan ontstaan om een nieuwe visie te schrijven voor het zorgbeleid.' Beide IB-ers zijn in contact gekomen met het samenwerkingsverband HGPD en hebben zo een aantal trainingen gedaan en werken nog steeds nauw samen met het samenwerkingsverband. Zeven keer per jaar bezoekt er iemand uit het samenwerkingsverband de school. Tijdens deze momenten worden er leerlingen besproken aan de hand van HGPD. Door deze momenten werden de IB-ers steeds meer bekwaam in HGPD. Ook Oplossingsgericht werken wordt toegepast. Voornamelijk wordt het oplossingsgericht denken toegepast; het zoeken naar mogelijkheden en kansen bij kinderen. HGPD staat voor Handelings Gerichte Proces Diagnostiek. Het is een formulier waarin een kind in kaart gebracht wordt. Er wordt niet alleen gekeken naar de belemmerende factoren van een kind, maar ook de compenserende factoren. Door verder te kijken dan alleen de belemmeringen op school, zijn er veel meer oplossingen mogelijk. Door oplossingsgericht werken te combineren met HGPD worden er altijd oplossingen gezocht voor een probleem. Er wordt gekeken naar wat wel werkt en hoe dat uitgebreid kan worden. Ook wordt er een einddoel opgesteld en er wordt gekeken naar wat er nodig is om daar te komen. Ook heeft het samenwerkingsverband één keer een presentatie gegeven aan het team. Omdat het team heel groot is, waren daar niet alle leerkrachten aanwezig. De aanwezige leerkrachten zijn naar aanleiding van deze presentatie begonnen met HGPD. Verleden jaar is het ingevoerd. Na een aantal jaar voorbereidingen wordt er nu voor alle zorgleerlingen een HGPD-formulier ingevuld.

Informatie delen naar het hele team

Doordat er maar een beperkte groep de theorie had gekregen, moest er een goede manier bedacht worden om alle leerkrachten op de hoogte te stellen. Er zijn drie bouwen en tijdens de bouwvergaderingen werd HGPD en oplossingsgericht werken regelmatig besproken. Elke bouw heeft een IB-er. De IB-er heeft samen met de leerkrachten die bij de presentatie waren de andere leerkrachten ingelicht. HGPD en Oplossingsgericht werken werd niet alleen theoretisch toegelicht, maar er werd ook geoefend met het invullen van de HGPD-formulieren. Door dat ze samen zo met elkaar in kleine groepen zitten is het een effectieve manier van scholing. Alle leerkrachten werden er bij betrokken en zagen hoe het werken met HGPD moest. Ook kregen alle leerkrachten een maatje van een parallelgroep. Bij de groepsbesprekingen en leerling-besprekingen leerde de IB-er de leerkracht hoe hij te werkt moesten gaan. Een andere manier van scholing zijn de interne studiedagen. 'Wij proberen altijd dat er een gedeelte theorie is, maar daarnaast ook ruimte genoeg voor de praktijk. 'We hebben gemerkt dat het invoeren van dit nieuwe concept soms best nog wel haken en ogen heeft, daarom hebben we er voor gekozen om volgend schooljaar minimaal één studiedag te besteden aan het implementeren van het zorgplan. Het gaat dan puur over hoe de invoering beter dan verlopen en zorgen dat iedereen ook in die verandering doorblijft gaan'. Er zijn leerkrachten die de master Sen volgen. Op deze manier wordt er ook kennis van de laatste ontwikkelingen op het gebied van de zorgleerlingen opgedaan en ook weer besproken in het team.

Als laatste zijn er ook functioneringsgesprekken waarin de leerkracht een soort intervisie heeft. Tijdens een dergelijk gesprek kan er één op één gesproken worden over de vragen en twijfels die een leerkracht heeft. Niet alleen de struikelblokken worden besproken, maar ook de eigenschappen en vaardigheden een leerkracht bezit. Welke eigenschappen en vaardigheden passen er heel goed binnen het oplossingsgericht werken en hoe kunnen die eigenschappen en vaardigheden uitgebreid worden.

Verandering van werkwijze

Doordat er eerst twee jaar een voorbereiding geweest op deze verandering was het niet heel schokkend voor de leerkrachten. Toch was deze veranderingen wel even wennen. Er wordt veel meer beroep gedaan op de creatieve oplossingen van leerkrachten voor kinderen met problemen. Ook wordt er nu kritisch gekeken naar de interactie tussen de leerlingen en de leerkrachten. 'Omdat we een relatief jong team hebben was dit niet heel schokkend, want tegenwoordig zijn leerkrachten die net van de opleiding afkomen gewend om naar zichzelf te kijken. Deze grote jonge groep leerkrachten slepen de kleinere 'oudere' groep leerkrachten mee. Dat is een voordeel die we hebben in het team.' Soms is het best heel lastig om te kijken naar je eigen handelen. Dit is even een omschakeling die leerkrachten moeten maken.

Ook werken de leerkrachten nu met een tweejarig Persoonlijk Ontwikkel Plan. Deze POP worden in een gesprek besproken. De reflectiegesprekken gaan aan de hand van de oplossingsgerichte schaalvragen. Door te kijken waar ze aan willen werken en waar ze nu staan, worden er doelen duidelijk. Deze doelen worden omgezet in acties en de leerkracht kan zich zo ook verder ontwikkelen.

De weerstand tegen deze nieuwe manier van werken is redelijk groot. De leerkrachten hebben het al zo druk, ze moeten al zo veel administratief werk doen en alles registreren. 'We houden de werkdruk van de leerkrachten goed in de gaten. Zo hebben we mensen in dienst genomen die huishoudelijke taken en administratieve taken verrichten. Ook zijn er in sommige klassen onderwijsassistenten.' Er zijn ook minder verplichte vergaderingen gepland. Die tijd wordt onder andere gebruikt voor het invullen van HGPD-formulieren.

Een andere verandering is de communicatie met de omgeving. Eerst schreef de leerkracht een handelingsplan voor een kind. Nu wordt dat veel meer samen gedaan met het kind, ouders en andere leerkrachten. Ook wordt er door HGPD veel brede gezocht naar oplossingen. Er wordt gekeken wat de leerkracht, wat het kind en wat de ouders nodig hebben om verandering te zien. Door een goede communicatie met de ouders wordt de samenwerking veel makkelijker. Ook hebben ze gemerkt dat door deze open communicatie de leerkracht steeds meer en beter naar zichzelf durft te kijken.

'We hebben gemerkt dat leerkrachten willen veranderen als ze ervaren dat het werkt. In het afgelopen jaar hebben we een grote verandering meegemaakt. Steeds meer leerkrachten staan positief tegenover het HGPD, omdat het relatief makkelijk te hanteren is en ze ervaren dat het een positieve invloed heeft. Ook door het steeds meer doen, krijgen de leerkrachten er handigheid in en gaat het ook makkelijker. Ook zien veel leerkrachten bij hun maatje en andere collega's dat het werkt en daarom willen ze het ook zelf proberen.'

Meerwaarde van de verandering

Doordat ze nog niet heel lang bezig zijn met dit nieuwe onderwijsconcept, konden ze nog niet heel goed gaan geven welke meerwaarde ze ervaren hebben. T

De veranderingen die de IB-ers ervaren hebben, zit in de manier van het hulp vragen van de leerkrachten. Als een leerkracht voor de verandering een kind in de klas hadden die opvallendheden vertoonde, ging die leerkracht naar de IB-er en zei: Die jongen in de klas heeft een probleem, wat moet ik doen? 'In het afgelopen jaar dat we werken met oplossingsgericht werken en HGPD merken we dat de hulpvraag van de leerkracht verandert in: die jongen in de klas heeft een probleem, kunnen we even praten.' Door HGPD hebben de leerkrachten geleerd om te kijken naar henzelf en de interactie tussen leerkracht en kind. Door deze manier van kijken waren er al veel problemen

opgelost. Leerkrachten komen erachter dat als ze soms een kind net iets anders benaderen dat het kind daar heel anders op reageert. Ook worden de leerkrachten gestimuleerd om zelf creatief te zijn in het vinden van oplossingen. Ook merken de IB-ers dat de leerkrachten steeds meer zelf problemen oplossen of opzoek gaan naar oplossingen bij hun maatje. Doordat ze zo samenwerken, komen er goede oplossingen. Een andere meerwaarde die tijdens het gesprek naar voren komt is de leerkrachten steeds sneller problemen herkennen en daar vroegtijdig op in kunnen springen. Door het oplossingsgericht werken gaan de leerkrachten ook steeds meer kijken naar de mogelijkheden van de kinderen in plaats van de beperkingen.

Ook is het een meerwaarde, die vooral de directeur ervaart, dat leerkrachten meer naar de achtergrond treden en kinderen meer ruimte geven. Door soms gewoon alleen maar naar kinderen te kijken naar kinderen, komen sommige leerkrachten tot oplossingen. 'De observatietechnieken van de leerkrachten worden enorm versterkt. Ze leren nu minder snel in te grijpen, maar eerst te kijken naar de oplossingen die de kinderen zelf aandragen.'

'We zijn nu een jaar bezig en we merken dat de leerkrachten het steeds beter opvatten. Leerkrachten worden aangestoken door positieve ervaringen en verhalen van anderen en daarom is het belangrijk dat het delen van ervaringen nog tijd en ruimte krijgt. Toch zijn we er nog niet. De verandering moet wel gaande blijven. In het begin is de verandering vaak enthousiast, maar later zakt dat terug.' Deze school heeft in één keer het programma omgegooid, maar daarvoor hebben ze eerst een stevige basis gelegd door de voorbereiding. 'Nu is het de kunst om leerkrachten die nog niet enthousiast waren voor de verandering te stimuleren om ook met HPGD en oplossingsgericht werken te gaan werken.' Toen ik vroeg naar die kunst, wisten ze nog niet precies hoe ze dat gingen voorgeven. 'Het belangrijkste is om het voor te blijven leven, goed te luisteren naar de leerkrachten en positieve ervaringen te vertellen. De leerkrachten hebben een enorme omschakeling moeten maken en samen met elkaar komen we er!'

Voor verdere verwerking van deze twee interviews zie koppeling praktijk aan theorie.

Koppeling praktijk aan theorie

Na de uitwerking van mijn praktijkonderzoek wil ik een koppeling maken van de praktijk naar de theorie. Welke aspecten van mijn praktijkonderzoek komen terug in de literatuur en waarin liggen de verschillen. Ook zal dit hoofdstuk een aanloop zijn naar de eindconclusie van mijn afstudeeronderzoek waar ik antwoord geef op mijn onderzoeksvraag.

Mentaal beeld bij scholen

In de literatuur staat dat Senge schrijft dat mentale modellen gevormd wordt bij de 3^e t/m 5^e treden; toevoegen van betekenissen, doen van veronderstellingen en trekken van conclusies (hoofdstuk 5). In mijn casusonderzoek hebben twee verschillende scholen vragen beantwoord over een plan van aanpak van een meisje met speciale onderwijsbehoeften. De vragen heb ik in categorieën verdeeld. Als ik de categorieën van casus (positieve, negatieve en neutrale) koppel aan mentale modellen, komt er dit uit:

- *Positieve opmerkingen*

Er wordt gedacht in kansen en mogelijkheden van kinderen. De leerkrachten gaan op zoek naar de goede eigenschappen en vaardigheden van kinderen. Er wordt hier veel nadruk opgelegd. Aan het negatieve eigenschappen en vaardigheden wordt weinig tot geen aandacht gegeven.

Dit komt overeen met wat Shazer en Berg schrijven over het mentale model van oplossingsgericht werken. Een kind is competent wanneer hij op zoek gaat naar een oplossing voor zijn probleem. Bannink beschrijft het mentale model van oplossingsgericht werken als volgt: Er komt gekeken worden naar wat er goed gaat en wat niet goed moet achter wegen gelaten worden (zie hoofdstuk 2). De positieve eigenschappen en vaardigheden van kinderen moeten aangesproken worden en die moeten worden uitgebreid. In de theorie staan allerlei gespreksvaardigheden en benaderingsmodellen die hier uit voert vloeien. Deze zijn ook terug te vinden bij de positieve opmerkingen.

- *Negatieve opmerkingen*

Er wordt gezocht naar oorzaken van problemen. De leerkrachten gaan op zoek naar hoe het probleem ontstaan is. Hoe komt het? Waar komt het vandaan? Wanneer gebeurde het?

Het mentale model hierachter is dat leerkrachten het noodzakelijk vinden om het probleem uit te pluizen voordat er een oplossing gevonden kan worden. De oorzaak wordt gezocht bij het kind zelf, maar ook bij de ouders en anderen die met een kind te maken hebben.

De theorie van oplossingsgericht werken beschrijft dat het niet nodig is om de oorzaak van het probleem te weten. Er moet een einddoel (oplossing) gesteld worden en daar moet naar toegewerkt worden.

- *Neutrale opmerkingen*

Bij neutrale opmerkingen is het wat lastiger om daar een mentaal beeld aan te koppelen, omdat de variatie van deze opmerkingen groot is. Deze opmerkingen zijn vaak objectief. Vanuit de casus is er heel objectief, zonder interpretaties, geantwoord op de vragen. Er worden nog geen betekenissen toegevoegd en een betekenis is noodzakelijk voor een mentaal model (inferentieladder, Senge). Bij de laatste twee vragen van de casus worden er minder objectieve opmerkingen gemaakt. Deze opmerkingen hebben het mentale model dat er verder gekeken moet worden dan het kind alleen. Er wordt informatie gevraagd over problemen en oplossingen in de nauwe omgeving van het kind. Positieve benadering stimuleert de ontwikkeling van kinderen.

Als deze mentale modellen gekoppeld worden aan oplossingsgericht werken, zitten er aspecten bij die overeenkomen. Shazer beschrijft het belang van de samenwerking met de omgeving. Tegenstrijdig zijn deze mentale modellen met de mentale modellen van oplossingsgericht werken als er gekeken wordt naar de informatie. Oplossingsgerichte mentale modellen zijn dat er gekeken wordt naar informatie over oplossingen en niet over de problemen. Ook wordt er binnen oplossingsgericht werken geen nadruk gelegd op negatieve kanten van een kind of negatieve momenten.

Gegeven opmerkingen van beide scholen (uitdrukt in percentages)

	Traditionele school	School die werkt met oplossingsgericht werken
Positieve opmerkingen	14,4	38,3
Negatieve opmerkingen	42,5	22,8
Neutrale opmerkingen	43,1	38,9

Traditionele school

Bij de traditionele school zijn de neutrale opmerkingen in de meerheid (43,1%), daarna komen de negatieve opmerkingen (42,5) en als laatste komen de positieve opmerkingen (14,4). Deze school heeft de overtuiging dat er verder gekeken moet worden dan het kind alleen, er moet informatie gezocht over de oplossingen en kansen, maar ook over de oorzaken van de problemen. Deze informatie wordt ook gezocht buiten school om in de nauwe omgeving van het kind. Het belang van het kind komt ook aan bod en de school vindt het ook nodig om kinderen positief te benaderen en de goede vaardigheden en eigenschappen van kinderen te benaderen.

Mentaal beeld school die werkt met oplossingsgericht werken

Bij de school die werkt met oplossingsgericht werken zijn ook de neutrale opmerkingen in de meerderheid (38,9%). Daarna komen de positieve opmerkingen (38,3). Deze twee verschillen maar 0,6% met elkaar. Als laatste komen de negatieve opmerkingen (22,8%). Deze school vindt het belangrijk dat er breder gezocht wordt naar informatie dan alleen bij het kind. Er wordt alleen veel minder gekeken naar de oorzaken van de problemen. In plaats daarvan gaat deze school op zoek naar mogelijkheden en kansen. Welke vakken gaan goed bij kinderen en hoe kunnen de goede eigenschappen en vaardigheden uitgebreid worden en ingezet worden bij de oplossing. Ook wordt het kind zelf veel meer bij het probleem betrokken.

Verschillen tussen de scholen

Als een traditionele school besluit om oplossingsgericht te gaan denken moet er verandering plaatsvinden in het mentale model van de leerkrachten. Zojuist zijn van beide scholen de mentale modellen besproken. Hieronder volgen een aantal verschillen:

- Op een traditionele school wordt er meer gezocht naar de oorzaken, terwijl een oplossingsgerichte school op zoek gaat naar de oplossing.
- Ook de benadering van het kind is anders. Op een traditionele school zal de leerkracht eerder de leiding nemen en zeggen wat het beste is voor een kind. Op een oplossingsgerichte school wordt het kind als competent gezien. Het kind staat centraal en de leerkracht volgt en coacht.
- Op een traditionele school wordt er meer nadruk gelegd op de beperkingen van een kind. Op een oplossingsgerichte school wordt er nadruk gelegd op de kleine vooruitgangen die een kind maakt.

Achter deze verschillen liggen ook mentale modellen van leerkrachten over kinderen. Als een leerkracht oplossingsgericht gaat werken, moeten die mentale modellen ook veranderen. In mijn interviews heb ik scholen hierover bevraagd. Hoe hebben zij leerkrachten in staat gekregen om hun mentale model te veranderen?

Verandering van onderwijsconcept en daarmee verandering van mentale modellen

In de theorie heb ik drie manieren beschreven hoe een verandering van mentale modellen tot stand komt. Namelijk bewustwording van zelfgevormde mentale modellen, open te staan voor de verandering en als derde communicatie. In de praktijk heb ik deze manieren teruggevonden.

In het interview 'geleidelijke verandering' is de verandering van boven af tot stand gekomen. Als managementteam zijn ze op zoek gegaan naar een nieuw concept die bij de school past. Dit komt overeen met de literatuur die ik bestudeerd heb. Op zoek gaan naar een nieuw onderwijsconcept is openstaan voor de verandering, er wordt informatie gevraagd over een nieuw onderwijsconcept. Binnen het team werd de informatie gedeeld door studiedagen en kijken op scholen waar er al gewerkt werd met dit concept.

Toen er besloten is om geleidelijk aan met het onderwijsconcept te gaan werken, moesten de leerkrachten bewust worden van hun mentale modellen en hun mentale modellen veranderen. Dit werd gedaan door intervisiemomenten, functioneringsgesprekken, studiedagen en kijken bij andere leerkrachten. Door de geleidelijke verandering is er heel rustig gestart en elk jaar willen ze iets meer van het concept invoeren. Op deze manier kunnen de leerkrachten ook geleidelijk aan hun mentale modellen veranderen. In deze geleidelijke verandering is het heel belangrijk dat er open gecommuniceerd wordt. Dit komt ook weer terug in de literatuur. Er moet geluisterd worden naar de leerkrachten. Leerkrachten moeten serieus genomen worden met al hun vragen en twijfels en er moet gekeken worden naar oplossingen.

In het tweede interview 'directe verandering' heeft de verandering een andere vorm aangenomen. De verandering is vanuit één deel van de school (IB) begonnen. Deze groep was geschoold en heeft een plan geschreven voor de school. Daarna is de school direct omgegaan. Alle leerkrachten werden intern getraind door studiedagen. Bij deze studiedagen zijn er ook momenten geweest waar leerkrachten hun vragen en twijfels konden uitspreken. De verandering op deze school is direct gegaan. Op deze manier zijn alle leerkrachten 'in het diepe gegoooid' en werd er gezamenlijk gezocht naar oplossingen. Door de verandering zo in te voeren, ontdekken de leerkrachten hun zelfgevormde modellen doordat ze er mee aan de slag gaan. Na de verandering komt de bewustwording. In de literatuur staat dat de communicatie essentieel is. In het interview kwam dat ook terug. Door studiemiddagen hieraan te wijden, door gesprekken met de IB, maatje en directie werden de leerkrachten begeleid bij de verandering.

Beide interviews komen overeen met de literatuur die geschreven is over de verandering van mentale modellen. Ook al pakken beide scholen het verschillend aan, ze hanteren wel dezelfde begeleidingsmomenten.

Allebei de scholen informeren het team door studiemiddagen. Er zijn intervisiemomenten waar leerkrachten met elkaar het concept kunnen bespreken en er wordt begeleiding gegeven over de manier van aanpak van het onderwijsconcept. Dit laatste is zichtbaar door functioneringsgesprekken. Op deze manier veranderen de scholen van onderwijsconcept en veranderen de leerkrachten van mentale modellen.

Eindconclusie

Aan het begin van mijn afstudeeronderzoek beschreef ik in mijn inleiding mijn onderzoeksvraag. Nu aan het einde gekomen van mijn afstudeeronderzoek wil ik antwoord geven op mijn onderzoeksvraag en mijn hypothese ter discussie brengen.

Mijn onderzoeksvraag luidt:

Wat voor mentale modellen veronderstelt oplossingsgericht werken door leerkrachten en hoe zijn deze eigenschappen te beïnvloeden?

Mijn hypothese is dat oplossingsgericht werken het mentale model veronderstelt dat werken naar de oplossing effectief is. Ook verwacht ik dat het betrekken van kinderen bij hun probleem de oplossing versnelt.

Mentale modellen zijn te beïnvloeden door veel literatuur te lezen over het onderwijsconcept te lezen en leerkrachten moeten de meerwaarde kennen.

In de literatuur is naar voren gekomen wat oplossingsgericht werken inhoudt en welke mentale modellen er verondersteld worden. Namelijk:

- De oplossing van een probleem is NIET afhankelijk van de oorzaak van het probleem
- Het kind is de expert en de leerkracht begeleidt en coacht
- Ga door met wat werkt en stop met wat er niet werkt
- Er moet gekeken worden naar de mogelijkheden en niet naar de beperkingen

Over de beïnvloeding of verandering van mentale modellen staan in de literatuur drie manieren:

- Bewustwording van zelfgevormde mentale modellen
- Open staan voor de verandering
- Communicatie tijdens het proces

In de praktijk heeft deze drie manieren vanuit de literatuur ook bevestigd. In mijn praktijk werd door een casus de mentale modellen van een traditionele en een oplossingsgerichte basisschool duidelijk. In de interviews werd duidelijk hoe een verandering van onderwijsconcept plaatsvindt en welke begeleiding er geboden wordt aan leerkrachten. Leerkrachten moeten namelijk hun mentale modellen over één laten komen met de uitgangspunten van het onderwijsconcept (zie: koppeling praktijk en literatuur).

Als ik de uitkomst van mijn afstudeeronderzoek vergelijk met mijn hypothese zijn er overeenkomsten, namelijk dat kinderen betrokken moeten worden in het oplossen van hun probleem. Ook de beïnvloeding van mentale modellen komt deels overeen. Mijn hypothese is beperkt. De rol van de communicatie had ik niet genoemd in mijn hypothese, maar is essentieel hierbij.

Ik wil mijn conclusie afsluiten met een spreuk die ik in de literatuur tegenkwam:

‘De beste manier om een probleem op te lossen is te spreken over datgene wat geen probleem is.’²⁴

²⁴ Bron: Bannink, F. (2007) *Gelukkig zijn en geluk hebben, zelf oplossingsgericht werken*, Amsterdam: Harcourt Assessment BV p. 34

Aanbevelingen en discussie

Aanbevelingen

Als een basisschool besluit om te gaan werken volgens het onderwijsconcept 'Oplossingsgericht werken' is het belang van te kijken of het bij de basisschool past. Welke mentale modellen -welke opvattingen, aannames- worden er gehanteerd op de basisschool en hoe kunnen deze omgezet worden in de mentale modellen van oplossingsgericht werken. In dit afstudeeronderzoek heeft u de mentale modellen van oplossingsgericht werken kunnen lezen, maar ook de manieren om een kind te kunnen benaderen en de gesprekvaardigheden.

Ook heeft u kunnen lezen hoe een verandering tot stand komt en welke begeleiding er gegeven kan worden bij het proces.

Als de leerkrachten de meerwaarde gaan ontdekken van oplossingsgericht werken, zal er enthousiasme komen. Oplossingsgericht werken veronderstelt een andere kijk op het kind en een andere kijk op relatie tussen leerkracht en kind. Dit kan weerstand opleveren. Door een open communicatie kunnen de knelpunten besproken worden en kan er gekeken worden naar mogelijke oplossingen.

Zelf ben ik door dit onderzoek veranderd in mijn denken. Door de literatuur die ik bestudeerd heb en door de interviews die ik gehad heb, ben ik gaan ontdekken dat het betrekken van kinderen in hun begeleiding heel erg belangrijk is. Dit heb ik ook gezien in de praktijk. Kinderen weten vaak haarfijn aan te geven waar het probleem ligt en wat de oplossing er voor is. Het is een uitdaging voor de leerkracht om het kind daar naar toe te leiden. Niet te sturen, maar te begeleiden.

Discussie

Naar aanleiding van mijn onderzoek zou er een vervolgonderzoek kunnen plaatsvinden. In het interview 'directe verandering' zei de directeur dat hij profijt had dat het team bestaat uit relatief jonge leerkrachten. Zijn argument hierbij was dat jonge leerkrachten die net van de opleiding afkomen gewend zijn om te reflecteren op hun zelf. Daarmee zou de verandering makkelijker geweest zijn binnen de school.

Dit wil ik ter discussie stellen. Worden de mentale modellen van jonge leerkrachten makkelijker beïnvloedt dan de mentale modellen van oudere leerkrachten?

Een ander mogelijk vervolgonderzoek zou kunnen gaan over mentale modellen van verschillende scholen. Speelt de identiteit van de school een rol bij het vormen van mentale modellen? Ook binnen de christelijke scholen zou er onderzocht kunnen worden of de verschillende stromingen hier nog invloed op hebben.

Literatuuropgave

Boeken:

- Bannink, F. (2007). *Gelukkig zijn en geluk hebben, zelf oplossingsgericht werken*, Amsterdam: Harcourt Assessment BV
- Garssen, B. (2007). *Het Handboek voor Coaching deel I* Life University, Haarlem, februari 2006
- Lingsma, M & Scholten, M. (2007). *Coachen op competentieontwikkeling*, Soest: Uitgeverij Nelissen
- Mählberg, K & Sjöblom, M. (2008) *Oplossingsgericht onderwijs*, Antwerpen- Apeldoorn: Garant
- Senge, F. (2000) *Lerende scholen, het vijfde disciplinehandboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*, Schiedam: Scriptums books

Artikelen:

- Goei, S. L, Bannink, F & Tak, W. (2006). Oplossingsgericht werken. *Bij de les*, 2
- Jutten, J. Vragenlijst "Onze school als lerende organisatie"
<http://www.isisq5.nl/downloadfile.asp?ID=154>
- Jutten, J. 'De school als lerende organisatie'
<http://www.opleideninschool.nl/producten/ProductenB3.htm>
- Laros, P. (2009). Oplossingsgericht zijn: de hele school doet.
http://www.oplossingsgerichtbegeleiden.nl/index.php?option=com_afm&Itemid=17&task=show.all&limitstart=0&limit=30&search=
- Laros, P. (2007) Constructieve communicatie. *Zorg Primair*, 6

Internetsites:

- <http://noam-nieuwsbrief.blogspot.com>
- <http://www.businesspsychologistconsulting.com/artikel%20%20mentalemodellen%20analyseren.html>

Bijlagen

- Bijlage 1: Casus Marieke
- Bijlage 2: Interview Geleidelijke verandering
- Bijlage 3: Interview Directe verandering

▪ Bijlage 1: Casus Marieke

Casus:

Marieke is een meisje van 11 jaar. Ze heeft 2 oudere broers (13 en 15) en 1 jonger zusje (6). Haar vader werkt 5 dagen in de week als buschauffeur en haar moeder werkt 2 dagen als secretaresse. De dagen dat moeder werkt gaat zij naar de NSO, net als haar jongere zusje. Haar oudere broers gaan dan naar huis. Zij mogen alleen thuis zijn.

Marieke zit in groep 7. Het is een stil meisje. Ze vertelt nooit wat in de kring en vraagt alleen het hoognodige aan de meester. Met haar klasgenoten gaat ze ook niet veel om. De kinderen vinden haar saai en laten haar links liggen. Ze heeft eigenlijk maar één vriendinnetje, Tessa. Met haar speelt ze regelmatig in de pauze.

Het werktempo van Marieke is laag. Het komt geregeld voor dat ze na schooltijd haar werk nog moet afmaken. Marieke heeft vaak een afwezige blik en tuurt veel naar buiten. Ook werkt ze erg slordig. Regelmatig heeft de meester Marieke op haar gedrag aangesproken en gezegd dat ze netter en sneller moet werken.

Het komt minstens 1 keer in de week voor dat Marieke heel erg boos wordt. Ze gooit dan haar spullen van haar tafel en rent dan huilend de klas uit. Al een paar keer is de meester haar achterna gelopen en heeft hij geprobeerd met haar te praten. Ze vertelt de meester dan niet wat er aan de hand is.

In een oudergesprek gaven de ouders aan dat dit gedrag niet herkenbaar is voor thuis. Haar beide ouders waren dan ook flink geschrokken toen ze hoorden dat Marieke van die woedeaanvallen heeft.

In de klas komt ze goed mee met rekenen. Haar cijfers zijn bij dit vak dan ook voldoende goed. Met taal heeft ze meer moeite. Haar woordenschat is beperkt en heeft veel schrijffouten. De meester maakt zich zorgen om haar taal. Ze gaat regelmatig naar de RT, maar het heeft nog geen resultaten.

Naast school gaat Marieke twee keer in de week naar de muziekvereniging. Eén keer voor saxofoonles en de andere keer speelt ze in het kinderorkest. Daar komt ze tot bloei. Ze vindt het fantastisch om saxofoon te spelen. Regelmatig heeft ze opvoeringen met het orkest.

Vragen:

Welke dingen zijn opvallend?

Wat is hier mogelijk/waarschijnlijk aan de hand?

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met Marieke kon praten?

Welke 2 vragen zou u willen stellen als u met de ouders van Marieke kon praten?

Wat is er nodig bij Marieke?

Hoe zou u dat aanpakken?

▪ Bijlage 2: Interview Geleidelijke verandering

- U bent met uw school bezig om te veranderen van onderwijsconcept. Hoe is deze verandering tot stand gekomen?
- Kunt u het proces beschrijven?
- Heeft u of uw collega's bepaalde cursussen gevolgd?
- Hoe is de informatie overgebracht naar de collega's.
- Wat was het doorslaggevende item om aan deze verandering te beginnen?

- Hoe gingen daar alle leerkrachten mee om?
- Waren er misschien leerkrachten die het niet zagen zitten?
- Hoe bent u daarmee omgegaan?

- Wat heeft er voor gezorgd dat de leerkrachten nu toch mee doen met die verandering?
- Kunt u al verschil merken bij de kinderen in hun leerprestaties en hun sociale vaardigheden?
- Wat zijn bij u de uitgangspunten binnen de school?
- Wat waren voorheen de uitgangspunten binnen de school?
- Welke meerwaarde ervaart u door te werken met Big Picture?

▪ Bijlage 3: Interview Directe verandering

- U heeft met de school een verandering meegemaakt waardoor u bent overgestapt naar oplossingsgericht werken. Hoe is deze verandering tot stand gekomen?
- Kunt u het proces beschrijven?
- Heeft u of uw collega's bepaalde cursussen gevolgd?
- Hoe is de informatie overgebracht naar de collega's.
- Wat was het kantelpunt daarin?

- Hoe gingen daar alle leerkrachten mee om?
- Waren er misschien leerkrachten die het niet zagen zitten?
- Hoe bent u daarmee omgegaan?

- Wat heeft er voor gezorgd dat ze nu toch volgens het oplossingsgerichte model werken?
- Welk verschil merkt u bij de kinderen in hun leerprestaties en hun sociale vaardigheden?
- Wat zijn bij u de uitgangspunten binnen de school?
- Wat waren voorheen de uitgangspunten binnen de school?
- Welke meerwaarde ervaart u door te werken met het oplossingsgerichte model?