Handreiking voor oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is een manier om leerlingen te ‘empoweren’, zodat ze hun eigen kracht en zelfregie leren ontdekken en daardoor beter vanuit hun autonomie kunnen participeren. Het is mogelijk gebleken om de principes van oplossingsgericht werken ook bij jonge leerlingen in te zetten.

Binnen de PD-methodiek wordt deze aanpak geïntegreerd in het geheel aan preventieve interventies met als doel dat de leerling gaandeweg eigen oplossingen leert ontwikkelen om (mogelijke) sociaal-emotionele problemen met eigen hulpbronnen aan te pakken. Oplossingsgericht werken is een vaardigheid én een houding die de professionals (leerkracht en behandelaar) zich eigen maken door er veel in te oefenen en elkaar constructieve feedback te geven. De voortuitgang die de leerling laat zien met betrekking tot ‘attitude en beleving’ wordt bijgehouden en wordt besproken tijdens de evaluatiemomenten van de PD-methodiek. Om dit te kunnen doen is in deel 2 (hoofdstuk 2) een handreiking voor een gesprek over attitude en beleving opgenomen. Deze is aan het eind van deze bijlage nogmaals toegevoegd.

Onderstaande handreiking is bedoeld om professionals nader bekend te maken met de oplossingsgerichte aanpak en om hen te ondersteunen in de specifieke toepassingsmogelijkheden in het kader van de PD-methodiek.

De oplossing staat centraal

Oplossingsgericht werken richt zich niet op het hoe en waarom problemen ontstaan. Oorzaken krijgen slechts aandacht voor zover ze voor de cliënt belangrijk zijn. In dat geval luistert de oplossingsgerichte professional ernaar, bevraagt de cliënt op zijn perceptie en copinggedrag en geeft erkenning voor de ervaringen. Zodra dat mogelijk en wenselijk is, richt de professional zijn interventies vervolgens op het construeren van oplossingen.
Het oplossingsgerichte model is heel praktisch in zijn toepassingsmogelijkheden. De *basisregels* zijn simpel:

1. Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders
2. Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van
3. Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders

Probleem of beperking

Een belangrijk onderscheid dat er bij het toepassen van oplossingsgericht werken in het oog gehouden moet worden, is het onderscheid tussen een *probleem* en een *beperking*:

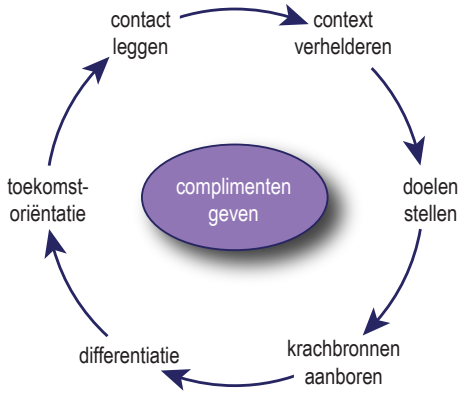
- Onder een *probleem* wordt verstaan: een moeilijkheid waar een oplossing voor denkbaar is en waar de leerling zelf invloed op kan hebben.
- Onder een *beperking* wordt verstaan: een situatie waar geen oplossing voor denkbaar is of waar de leerling zelf geen invloed op kan hebben.

Met betrekking tot hardnekkige lees- en spellingproblemen en dyslexie betekent dit dat de dyslexie op zich een *beperking* is (de professional bepreekt met de leerling dat het veranderen van de beperking onmogelijk is) en dat de focus moet liggen op een op te lossen *probleem*, bijvoorbeeld het accepteren van of beter leren omgaan met de beperking.

Zeven basisstappen

Cauffman & Van Dijk (2016 beschrijven zeven basisstappen, die op een haast eindeloze manier gecombineerd kunnen worden. De enige stap die als eerste gezet moet worden is: *contact leggen*. Welke andere stap daarop volgt, hangt af van de situatie. Deze is nooit puur willekeurig, maar toch is flexibiliteit het troefwoord. Het procesprotocol dat in de 'zevenstappendans' verborgen zit, is een ordelijke en steeds veranderende manier van samenwerken met de leerling of volwassene.

Onderstaande figuur zijn de zeven stappen samengebracht:



Cauffman, L. & Dijk, D.J. van (2016). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs* (derde druk). Amsterdam: Boom uitgevers.

Op basis van Cauffman & Van Dijk (2016) en met concrete aanvullingen van de auteur van dit boek, worden de zeven stappen hieronder kort beschreven, waarbij de concrete vragen die professionals kunnen stellen steeds cursief zijn weergegeven. De beschrijving is toegespitst op de professional (leerkracht/behandelaar) die met de leerling werkt in de PD-methodiek.

Stap 1: contact leggen

Er is geen eenduidig goede manier om te socialiseren en contacten aan te gaan. De professionals kiezen voor een manier die het beste bij hen past en waar ze zich het meest comfortabel bij voelen. Voor de oplossingsgerichte professional geldt het adagium: een goede (werk)relatie is de motor van verandering.

Stap 2: context verkennen

Omgevingsfactoren bepalen in grote mate hoe we de dingen die we tegenkomen waarnemen. Meer nog, perceptie creëert onze realiteit: we zien wat we geloven en we geloven wat we zien. Als de professional met de leerling spreekt over meer dan louter inhoudelijke leerproblemen, kunnen onder andere de volgende (schaal)vragen worden gesteld om meer helderheid te krijgen over hoe de leerling erin staat:

- *Hoe vind je het om in de klas te werken met x (naam leerkracht) en y (naam behandelaar)?* (Vraag expliciet naar de specifieke, preventieve interventies en het werken met Bouw!)
- *Hoeveel last heb je van de lees- en spellingproblemen?*
- *Hoeveel plezier heb je in lezen en schrijven?*
- *Hoeveel wil je je inzetten om zelf te proberen een stap verder te komen?*
- *Weet je wat je zelf kunt doen en wat goed voor je is?*

Stap 3: doelen stellen

Eindeloos filosoferen over de oorzaken van hetgeen de leerling meemaakt, draagt niet noodzakelijk bij tot zijn welbevinden. De leerling helpen de juiste doelen te stellen is een van de belangrijkste opdrachten voor de professional. Doelen zijn de richtingaanwijzers die de gedachten, emoties en gedragingen de weg wijzen (van de problemen) naar de mogelijke oplossingen. De belangrijkste vraag die je hiervoor ter beschikking staat is de *doelstellingsvraag*:

- *Wat moeten we vandaag bespreken, zodat dit gesprek voor jou nuttig zal zijn?*
- Bij een volgende sessie: *Wat is er veranderd sinds de vorige keer?*

Stap 4: sterke punten markeren en krachtbronnen aanboren

Iedereen staan vermogens ter beschikking die hem helpen zijn problemen op te lossen: van inspanning, motivatie, intelligentie, inzet, kameraadschap, spontaniteit, vergevingsgezindheid tot sociale vaardigheid, veerkracht en allerhande materiële zaken. De professional kan de leerling helpen die route of gebruiksaanwijzing te (her)ontdekken om van daaruit opnieuw zijn eigen oplossingen te (re)construeren. Door te informeren naar wat er (toch nog) klopt, deugt of goed gaat, ligt de focus op het halfvolle glas in plaats van op het halflege en daarmee op de krachtbronnen van de leerling.

Vindplaatsen van krachtbronnen zijn onder meer:

- Uitzonderingen op het probleem: *Zijn er ook momenten wanneer of voorbeelden van situaties, dat het probleem zich niet voordoet?*
- Oplossingen uit een andere context: *Hoe los je dat in andere situaties op?* (benoem iets waar de leerling wel succeservaringen kent: bijvoorbeeld: hobby, sport, rekenen) *Wat doe je dan?*

Stap 5: complimenten geven

Schouderklopjes zijn heel betekenisvol. Indien zorgvuldig gekozen (en geuit) focussen ze de leerling op die competenties die hem helpen zijn uitdagingen de baas te worden. Als de professional er zeker van wilt zijn dat complimenten niet de mist in gaan zullen ze authentiek, gemeend, relevant en op maat moeten zijn.

Complimenten zijn:

- Authentiek: *Ik heb al met veel kinderen gewerkt, maar ik ben zelden zo'n bikkel tegengekomen, die zich zo goed inzet als jij dat doet.*
- Gemeend: *Ik ben er echt heel blij mee, dat jij dit boek zelf hebt uitgezocht.*
- Relevant: *De manier waarop je over je leesproblemen praat in de klas vind ik heel tof.*
- Op maat: *In het verhaaltje dat je geschreven hebt over wat je zelf kunt doen, noem je twee belangrijke dingen* (benoem deze). *Dat vind ik heel goed, omdat ik zie dat je er serieus over nagedacht hebt.*

Stap 6: differentiatiemogelijkheden aanreiken

De neiging in zwart-wit te denken maakt dat mensen snel vast komen te zitten in een soort 'of/of-klem'. Door differentiaties aan te reiken, kun je ander helpen zijn werkelijkheidsbeleving te nuanceren.

Drie differentiatiemogelijkheden:

Gezond verstand

Het meest voor de hand ligt dat de professional de zwart-witdenker op een vriendelijke manier uitnodigt om zijn of haar zorgen te relativeren. Relativeren is iets anders dan bagatelliseren, dat is uiteraard uit den boze.

- *Dat meen je niet, zo erg kan het toch niet zijn?*

Nuanceren

De professional schakelt over op vragen die peilen naar de nuances. Hierdoor zal de leerling zich meer serieus genomen voelen. De professional ontvangt nuttige informatie en helpt hem of haar om vanuit een ander perspectief naar zijn problemen te kijken:

- *Wanneer ging het een klein beetje beter dan nu?*
- *Wat was er toen anders?*

Schaalvragen

Een techniek om te differentiëren, is het gebruik maken van tienpuntsschalen.

0 ---------- 5 ---------- 10

> *Mag ik je eens een vraag stellen? Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor 'het ergste moment ooit' en de 10 voor 'zo zou ik het willen', waar sta je dan nu?*

Er zijn tal van toepassingsmogelijkheden. Gestoeld op de waardering voor willekeurig welke score is de uitdaging kleine stapjes vooruit te entameren.

- Reageer altijd positief op het gegeven cijfer. *Wat maakt dat je dit cijfer geeft en niet meer of minder?* (doorvragen)*?*
- *Waaraan zouden we de volgende keer merken, dat het een punt meer geworden is?*
- *Waaraan zouden anderen dat merken?*
  NB: Bij een zeer lage of negatieve score*:* Eerst reageren in de trant van dat je je niet verbaasd zou hebben, als het nog lager was (de mate van 'last' of 'ernst' wordt dan serieus genomen). Vragen die gesteld kunnen worden:
  Hoe houd je het vol? (doorvragen en daar weer uitzonderingen uit proberen te halen)
  Hoe lukt het jou om toch door te gaan met x en y? (doorvragen: idem)

Stap 7: Oriëntatie op de toekomst

In het oplossingsgerichte denken is de toekomst belangrijker dan het verleden. Daarin immers bevinden zich de oplossingen voor eventuele probleemsituaties. De professional gebruikt de virtuele realiteit van een gewenste toekomst in de werkelijkheid van vandaag.

Toekomstgerichte vragen

De professional stelt vragen waarmee de leerling in staat gesteld wordt om mogelijke oplossingen uit de toekomst terug te vertalen naar de realiteit van vandaag. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- *Wat wil je graag anders zien en hoe zul je merken dat zich dat al een beetje voordoet?*
- *Wat zullen de eerste tekenen zijn dat je een kleine vooruitgang boekt in de richting van wat je wilt bereiken?*

De mirakel- of wondervraag

Een verrassend effectieve methode om toekomstgerichtheid uit te lokken is bedacht door Steve de Shazer (1988): de mirakelvraag. Door het stellen van de vraag helpt de professional de leerling op een radicaal andere manier naar zijn probleem te kijken. De essentie van het oplossingsgerichte denken zit in deze wondervraag vervat.

Het lijkt me duidelijk: je zit met een probleem. Als je straks naar huis gaat, zul je verdergaan met de dingen die je vandaag nog te doen hebt. De dag verstrijkt en de avond valt. Op een zeker moment word je moe en zoek je je bed op. Veronderstel nou eens dat er, terwijl je slaapt, een wonder gebeurt. Daar merk je niets van, want je slaapt als een roos. En in dat wonder wordt het probleem (bijvoorbeeld het niet goed kunnen omgaan met je leesproblemen, waar je zojuist over hebt verteld) *voldoende opgelost om er straks geen last meer van te hebben.*

- Hoe zou je merken dat dit wonder zich heeft voltrokken?
- Wat zou je anders doen?
- Zou je op een wat andere manier uit bed komen?
- Hoe zou je moeder of vader (de juf op school) dit merken?

Opmerking: De zeven basisstappen van kort-oplossingsgericht werken zijn hier uitgewerkt voor het werken met leerlingen. Ook voor volwassenen is deze werkwijze geschikt. In het kader van de PD-methodiek kunnen professionals (co-partners) elkaar soortgelijke oplossingsgerichte vragen stellen en daarmee hun professionele expertise en/of samenwerkingsrelatie vergroten.

Literatuur

Cauffman, L. & Dijk, D.J. van (2016). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs* (derde druk). Amsterdam: Boom uitgevers. https://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl/synopsis/deel_i_fundament/4_de_zevenstappendans

Vries, S, de & Prüst, H., m.m.v. Joosen, W & Hoeffgen, M. (2017). *Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'Oplossingsgericht werken in het sociaal werk*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (NJi). https://www.nji.nl/system/files/2021-04/uitgebreide-beschrijving-Oplossingsgericht-werken.pdf

Preventieve Dyslexiezorg

Bijlage

Handreiking voor gesprek over Attitude en Beleving

Naast problemen met de vaardigheden lezen en spellen kunnen jonge kinderen ook al andere (al dan niet bewuste) gevoelens van onvermogen en teleurstelling ervaren. Dit kan grote gevolgen hebben voor het plezier en motivatie met betrekking tot lezen en schrijven.

Het is heel belangrijk om bij de preventieve interventies hiermee rekening te houden en dit expliciet mee te nemen bij de verschillende meetmomenten. Door zicht te krijgen op cognities, beleving en verwerkingsmechanismen kunnen leerlingen zich daarvan op een vroeg tijdstip bewust worden en is de kans dat dit hun verdere leven in negatieve zin beïnvloedt, kleiner.

Onderstaand overzicht belicht een aantal van de emotionele en sociale aspecten (niet uitputtend) die ook al bij jonge kinderen kunnen spelen.

Emotionele en sociale aspecten die een rol kunnen spelen bij lees- en spellingproblemen
Cognities met betrekking tot lees- en spellingproblemen (dyslexie)
• Gedachten denkbeelden en opvattingen over het lees- en/of spellingprobleem • Zicht op mogelijkheden en onmogelijkheden • Mogelijkheid metacognitieve zelfreflectie • Mogelijkheid tot beheersbaarheid van leesprobleem (met behulp van eigen inspanningen)
Beleving rond de inzet die het leesprobleem vraagt
• Wel of geen moeite met extra inspanningen die geleverd moeten worden • Mate van doorzettingsvermogen (ook als het niet lukt) • Behoefte aan persoonlijke relatie en positieve verwachtingen
Beleving rond het leesprobleem zelf
• Mate van ‘krenking’ over iets niet te kunnen wat andere leerlingen achteloos lijken te kunnen • Mate waarin de leerling zich schaamt voor het probleem • Toeschrijven van succes en falen, zelfvertrouwen, faalangst, • Gezond hanteren van afweermechanismen • Het al dan niet positief kunnen inzetten van compensaties (andere talenten/begaafdheden) • Gevoel ‘anders’ te zijn en er niet bij te horen • Indien aanwezig: beleving met betrekking tot comorbide stoornissen en andere eigen kenmerken

Beleving van de reacties in de omgeving rond het leesprobleem
• Omgang met leeftijdgenoten • Beleving van de school • Beleving van de thuissituatie • Gevoelig zijn voor kritiek, zich willen bewijzen, geen hulp willen vragen • Contact met lotgenoten
Verschillende manieren om dyslexie emotioneel te verwerken
Afweermechanismen Onbewuste mechanismen die ingezet worden om het nare gevoel (niet kunnen lezen) te onderdrukken • Ondeugend gedrag • Macho gedrag • Dwars gedrag • Zeer passief gedrag • Camouflagegedrag • De clown uithangen
Overactiviteit • Juist meer inzet vertonen • Extra goed zijn op andere terreinen • Hoge eisen aan zichzelf stellen
Niet aan de hoge eisen die ze zichzelf gesteld hebben, kunnen voldoen
• Slecht slapen • Slecht eten • Gauw ziek zijn

Bronnen: Cladder (1999), Loykens (1996), Loykens & Van Ingelghem (1998), Ghesquière & Ruijssenaars (1998), Vieijra, e.a., (2010).

Binnen de PD-methodiek is een eenvoudig instrument ontwikkeld om enig zicht te krijgen op mogelijke emotionele en sociale aspecten die spelen bij PD-leerlingen. Dit met als doel eventuele belemmeringen van af het begin op het spoor te komen en om daarop tijdens de preventieve interventies op te kunnen acteren. Daarbij is het belangrijk om daarin als professionals (zorg en onderwijs) gezamenlijk op te trekken en ouders en leerling hierin actief te betrekken. De ouders kennen hun kind het beste en weten meestal ook waar hun zoon of dochter mee zit en/of zich zorgen over maakt.

Attitude en Beleving: Vragen met 10-puntsschaal

Naam leerling:

Meting: beginmeting – tussenmeting – eindmeting

Hoe vind je het om in de klas te werken met (x) [naam leerkracht] en y [naam behandelaar]? Expliciet vragen naar de specifieke, preventieve interventies in de klas en het werken met Bouw!

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 = helemaal niet fijn

10 = heel erg fijn

Hoeveel last heb je van de lees- en spellingproblemen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 = heel veel last

10 = bijna helemaal geen last

Hoeveel plezier heb je in lezen en schrijven?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 = helemaal geen plezier

10 = heel veel plezier

Hoeveel wil je je inzetten om zelf te proberen een stap verder te komen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 = helemaal niet graag

10 = heel erg graag

Weet je wat je zelf kunt doen en wat goed voor je is?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1 = dat weet ik eigenlijk niet

10 = dat weet ik heel goed

Werkwijze gesprek over attitude en beleving

Trek voor het gesprek met de leerling 10 minuten uit en leg de leerling goed uit wat de bedoeling is.

We werken nu al [noem de tijdspanne] samen [benoem concreet waaraan] en ik wil graag van je weten hoe je dit vindt. Ik hoor graag van jou wat jij goed vindt, wat je graag anders zou willen en wat jij zélf allemaal kunt doen.

Oplossingsgerichte benadering

Hanteer een oplossingsgerichte benadering, waarbij de leerling wordt uitgenodigd zelf antwoorden te bedenken en zelf met oplossingen te komen. De professional stelt vragen *("Op welke manier helpt dat?")* en geeft zo weinig mogelijk advies. Focus daarbij op 'hulpbronnen' (wat lukt al, het probleem is er nooit altijd), zoek en gebruik eigen motivatie van de leerling en richt je op de toekomst. Een kleine verandering is voldoende. Inzicht komt (meestal) tijdens of na de verandering

Werkwijze bij de vragen

Bij iedere vraag is de werkwijze als volgt:

- Als 1 is [x] en 10 is [y], waar zit je dan? *(de leerling omcirkelt het cijfer)*
- *Reageer altijd positief en stimulerend op het genoemde cijfer (ook als het laag is)*
- Wat maakt dat je dit cijfer geeft en niet meer of minder? Wat zit er in dit cijfer?
- Hoe ben je van 0 tot x gekomen en wat heeft je daarbij geholpen?
- *Geef reële complimenten: benadruk wat de leerling zelf al goed doet, wat hij of zij zelf al aan aanpakken en oplossingen gevonden heeft*
- Waaraan zouden we de volgende keer merken, dat het een punt meer is geworden?
- Waaraan zouden anderen dat merken?

Kort noteren van te zetten stappen

Noteer waar de leerling aan wil gaan werken en kom daar in het volgende gesprek op terug. Noteer ook wat er aan begeleiding nodig is om de leerling hierin te ondersteunen en wie daarbij aan zet zijn.

Vul dit per meetmoment is en kopieer dit in het overzicht van toetsen en testen

Attitude en beleving: 10-puntsschaal	BM	TM	EM
Vraag 1: Mening over werkwijze			
Vraag 2: Mate van last			
Vraag 3: Mening over werken met Bouw!			
Vraag 4: Mate van eigen inzet			
Vraag 5: Kennis over mogelijke eigen inbreng			
Wat heeft de leerling zich voorgenomen? (in steekwoorden)			

Bronnen:

Cladder H. (1999). Oplossingsgerichte korte psychotherapie. Swets & Zeitlinger. Lisse.

Loykens, E. (1996). Cognitieve gedragsverandering bij leerlingen met dyslexie. In: Van den Bos & Van Peer (red). *Dyslexie 1996 (p.135-143).* Leuven/Apeldoorn: Garant.

Loykens, E. & Van Ingelghem (1998). Aspecten van een goed leergesprek. In: Ghesquière, P. & Ruijssenaars, A.J.J.M. (red*). Ernstige leer- en gedragsproblemen op school.* Acco Leuven/Amersfoort.

Ruijssenaars, A.J.J.M., De Haan, C., Mijs L.I.M. & Harinck F.J.H. (2008). Dyslexie bij volwassenen: meer dan problemen met lezen en schrijven. In: *Tijdschrift voor orthopedagogiek, 47* (2008), p. 135-145.

Vieijra, J., Maidman, P., & Geelhoed, J. (2010). Emotionele aspecten die een rol spelen bij dyslexie. In J. H. Loonstra, & T. Braams (Red.), *Omgaan met dyslexie. Sociale en emotionele aspecten* (p. 92–117). Antwerpen-Apeldoorn, België- Nederland: Garant.