

Meer motivatie door oplossingsgerichte feedback

Oplossingsgerichte korte counseling is een krachtig middel om de motivatie van de leerling te bevorderen. Vergelijkbaar is het model 'de kracht van feedback', dat mentoren en vakdocenten prima handvatten biedt voor niet alleen meer motivatie, maar ook betere leerresultaten.

Bernadette uit 4m vertelt. 'Nou, 't was eigenlijk ... nooit wat doen ... niet opletten ... en dan effe snel gaan leren dat je al je cijfers ophaalt tot precies de drie 5-en die je mag staan.' Hoe motiveer je zo'n leerling om het anders te gaan doen?

Bevragen op andere manier

In hun standaardwerk uit 2007 zoeken Hattie & Timperley naar de effectiefste manier om leerlingen beter te laten leren. Ze tonen aan dat het 't beste is als docent en mentor hen op een andere manier feedback geven. Door ze op een

hen haalbaar zijn (positief competentiegevoel). Tenslotte zal de relatie met de docent of mentor volwassener en prettiger worden. In het artikel 'Meer motivatie door meer autonomie' (Bij de Les, oktober 2011) heb ik laten zien dat precies dát de drie voorwaarden zijn om de leerling meer te motiveren. Hoe pas je als docent of mentor die feedback toe?

Stel drie vragen op drie niveaus

De oplossingsgerichte manier van feedback geven houdt in dat docenten en mentoren drie typen vragen stellen die de leerling zelf laten bedenken wat er 'eigenlijk' anders moet. Vervolgens moeten zij samen met de leerling ook op proces- en zelfregulatie-niveau vaststellen wat er anders kan (zie kaders). Op zich is het stellen en beantwoorden van zulke vragen niet heel moeilijk. Het echte probleem is dat de leerlingen wel weten wat ze 'eigenlijk' zouden moeten doen, maar dat dat nog niet betekent dat ze het ook echt gaan doen. Hun puberhersens zijn daar vaak nog niet aan toe. De drang tot directe behoeftebevrediging is nog sterker dan de ratio. Zo vertelt Leoniek uit 5h: 'Ik moet wel zeggen dat ik me niet aan m'n planning heb gehouden. Nu moet ik alles weer in die laatste week doen. Maar ja, had ik het maar niet moeten uitstellen!'

In detail laten beschrijven wat ze eigenlijk moeten doen

bepaalde manier te bevragen, blijven ze de baas over hun eigen beslissingen (autonomie-bevorderend). Daarnaast kunnen ze eigen oplossingen gaan bedenken die ook voor

Uw leerlingen zitten niet altijd lekker in hun vel

In de 3-daagse training

Oplossingsgericht Werken op School

leert u om hen in zo kort mogelijke tijd maximaal te helpen

Uw leerlingen zijn niet altijd optimaal gemotiveerd

In de training

Excellent Gemotiveerd

leert u om hen te stimuleren tot ... net dat stapje meer ...

dirk@vanderwulp.EU

www.vanderwulp.EU

Helder beeld van kansen

Maar gelukkig, volgens de puberbreinwetenschappers, kunnen we daar als docent en mentor iets aan doen. 'Een kind van tien kan lange termijn doelen niet overzien en kiest alleen voor de korte termijn; een jongere van 14 begint dat te leren. Daarom is de leraar als motivator en inspirator zo belangrijk. Om te zorgen dat het kind een heldere voorstelling krijgt van de mogelijkheden en de korte en lange termijn consequenties.' (Jelle Jolles, 2007 in Bij de Les). Mooi, dat laatste is precies wat je met de oplossingsgerichte feedback doet!

In een oplossingsgericht feedback-gesprek laat je de leerlingen in zoveel mogelijk detail beschrijven wat ze 'eigenlijk' zouden moeten gaan DOEN. Daardoor wordt het al bijna echt. Door hún doel en de stappen er naar toe telkens opnieuw te benadrukken, gaan ze voelen dat ze dat echt willen.

Bernadette uit 4m bv, op mijn vraag of de doelvraag haar geholpen heeft, zegt het zo: 'Nou dat denk ik wel want ik wil stewardess worden en omdat dát wél je interesse heeft ... dat wil je natuurlijk wel gewoon graag gaan doen ... ja ... je wilt zeg maar iets en je gaat er voor zorgen dat dat gebeurt.'

Doorvragen is cruciaal

Voor de leerling is het de uitdaging om uiteindelijk tot zelfregulatie te komen. Voor de docent of mentor die daarbij wil helpen, is het dus zaak om ook op proces- en zelfregulatie niveau door te vragen. Je begint bijvoorbeeld met: 'Je hebt nu een 4 gehaald ...' (of: 'een doubleerrapport' of 'elke dag straf') ... 'is dat wat je wilt?' Bijna elke leerling zal zeggen dat hij/zij daar niet tevreden mee is. Dat geeft je het aanknopingspunt om verder te vragen. 'Wat is wel je doel? (Een vijf?, een zes? Een acht?). En op hun antwoord aansluitend zijn vragen aan de orde als: 'Hoe kun je zorgen dat je dat hogere cijfer, dat inzicht, die extra oefening gaat krijgen?' Al gauw is de leerling dan zelf aan het filosoferen over allerlei mogelijkheden om het proces van huiswerk maken, leren, gedragsverandering et cetera te verbeteren. Echter, een week later hebben ze de prachtigste verklaringen waarom ze het toch niet gedaan hebben. Wat nu?

Dat is het moment om terug te keren naar hún doel! 'Wat wilde je ook alweer? OK, dat is op deze manier dus nog niet gelukt? Wil je het nog steeds? Zeker weten? Wat kun je dan alsnog meer doen om te zorgen dat het vanaf nu wel goed gaat? ... dat je het nu wel gaat doen?' ... en, 'welk nieuw idee ga je nu uitvoeren?' Door het doel in hun hersens in te slijpen, is de kans steeds groter dat ze het echt gaan doen. Of in de woorden van Joey uit 2h: 'Als je eenmaal weet wat je wilt... dan kan je ervoor gaan werken.'

Dirk van der Wulp is biologiedocent en schoolcounselor op het Jac.P.Thijssse College in Castricum en zelfstandig trainer oplossingsgericht werken en motiveren in het onderwijs.

Info: www.vanderwulp.eu/okc

OPLOSSINGSGERICHTE FEEDBACK

Stel drie vragen:

- Wat is je doel?
- Waar sta je nu?
- Wat is je volgende stap?

op drie niveaus:

- Taak
- Proces
- Zelfregulatie

FEEDBACK OP TAAKNIVEAU

Gaat over inhoud van wat geleerd of gedaan is.

- antwoord correct?
- gedrag acceptabel?
- begrip voldoende?
- interpretaties kloppend?

Toenemend effectief is:

- focus op correctie van interpretaties en gebruik van strategieën richten (i.p.v. alleen kennis corrigeren)

FEEDBACK OP ZELFREGULATIE NIVEAU

Maakt dat ze het uiteindelijk helemaal zelf kunnen en gaan doen.

- Hoe kreeg je dat (...) voor elkaar? (beginnen/echt doen/volhouden/doorgaan/jezelf controleren)
 - Internaliseren van zelfmonitoring
 - Interne feedback (zelfreflectie)
 - Wanneer wél vragen om hulp van buiten?
 - Toeschrijven van succes of falen aan een oorzaak, Niet toeschrijven aan je 'zelf' of je 'zijn' of je 'wezen'

Meest effectief is:

- Verband laten zien/leggen tussen inzet en succes!

FEEDBACK OP PROCESNIVEAU

Leidt tot meer verdiepend leren.

- Hoe deed je dat?
 - Hoe heb je het geleerd?
 - Wat heb je gedaan om dit nu te kennen en kunnen?
 - Aanmoedigen tot ...
 - zelf je werk checken
 - eigen fouten herkennen
 - zelfcorrectie
 - gebruik strategieën

Toenemend effectief is:

- focus op gebruik van proces-strategieën richten.