

P2P Verslag Leerkring 22 maart 2018

Hogere doelen maken lagere haalbaar
'Think like a manager, don't act like one'
Invalshoek 22, Harry Starren

Welkom

De jaarlijks terugkerende conferentie van de Peer2Peer Leerkring wordt deze keer gehouden in het gebouw van het Hervormd Lyceum West in Amsterdam. Voor deze middag is de aula even niet voor de leerlingen en kunnen de deelnemers in een ruime kring elkaar ontmoeten, lunchen en actief bezig zijn met het halen en brengen van kennis over Peer coaching.

Melek Usta als directeur van Peer2Peer en Dirk van der Spoel als dagvoorzitter heten de deelnemers welkom. Net als even later Hans van Dokkum en Joan Terpstra, respectievelijk rector en Peer2Peer-coördinator van de gastschool, het HLW. Zij vertellen over de koers van de school in een ingewikkelde buurt en de keuze voor Peer coaching om medeverantwoordelijkheid en betrokkenheid bij hun leerlingen te versterken.

Keynote speaker Harry Starren voert ons kriskras door het landschap van het huidige onderwijs, met onverwachte invalshoeken over het docent zijn, de didactiek en de jeugd van tegenwoordig. Harry cirkelt langs algemene thema's en doet dat verrassend, origineel en stimulerend. Een beetje in de stijl van zijn boek 'Think like a manager, don't act like one'. Een mooie opwarmer voor de gesprekken in kleinere kring.



De Thema-ateliers

Aan de behandeling van de thema's in de ateliers gaat steeds een kort filmpje vooraf. Een fragment uit de film Ray (over het leven van Ray Charles) leidt het kringgesprek over sturing en zelfsturing in. Zijn moeder laat de jonge Ray bewust los om zijn wereld te verkennen op zijn eigen manier. Bij organisatie en draagvlak komt de introductie op het thema van een stukje uit de film The Tree, waarin een kleine jongen omstanders motiveert en organiseert om een omgevallen boom van de weg af te halen. Hieronder de verzameling rijpe, groene en altijd bevlogen ideeën uit deze ateliers.

1. Van sturing naar zelfsturing

Zorgvuldigheid in de aanloopfase helpt leerlingen enorm om de weg naar zelfsturing te vinden. De meeste scholen starten met het plannen van gezamenlijk activiteiten voor de Buddy's.

Daar worden ook expliciet de ideeën en behoeftes van de Buddy's in verwerkt. De meeste P2P-coördinatoren gaan daarna individueel aan de slag met de organisatie van gezamenlijke activiteiten met hun eigen Peer coaches.



Op het moment dat ze meer gaan loslaten ervaren veel coördinatoren dat het voor de leerlingen lastig is om zelf tot (voldoende) afspraken te komen met de leerling waar ze aan gekoppeld zijn of hun klas. Sommige Peer coaches pakken dat van nature op, maar bij andere duo's gebeurt er vrij weinig. Hier ligt dan ook het belang van intervisie: laat leerlingen van elkaar leren en inspireren.

Voor de Peer Leaders is een goede communicatie tussen docenten en coördinatoren belangrijk. Hoe wordt de achterkant geregeld voor leerlingen die zelf initiatief nemen? Durf je ze echt vertrouwen te geven? Hoe werkt dat dan door in Magister, met absenties e.d.? Zelfsturing gedijt het best in een sfeer van veiligheid en vertrouwen en daarin schuilt de wederkerigheid van de systematiek van Peer coaching.

Een zorgvuldige werving en selectie van leerlingen is een belangrijke opmaat bij het komen tot zelfsturing. Intrinsiek gemotiveerde leerlingen zijn betrokken en zetten zich consequent in. Datzelfde geldt overigens voor de Docentcoaches. Daarbij speelt een reëel verwachtingspatroon bij alle betrokkenen (leiding, staf, Peer coaches en medeleerlingen) een belangrijke rol. Bij de Peer Buddy's Nieuwkomer is voldoende begrip van de taal ook een must om de motivatie vast te houden.

Wil de transitie naar zelfsturing lukken, dan moeten de Peer coaches het vermogen hebben om hun coachees te stimuleren en te motiveren, zowel één-op-één als in een groep. Ze moeten vroegtijdig misverstanden kunnen herkennen (bijv. op basis van cultuurverschillen) om die klein en eenvoudig oplosbaar te houden. Een duidelijke plek en tijd om elkaar te vinden (leerlingen onderling en coaches hun Docentcoach) is een belangrijke nevenvoorwaarde om dat te realiseren. Als voorbeelden daarvoor worden genoemd: een Buddy café en een inloopsprekkuur. Goed luisteren en doorvragen, probleemoplossend vermogen: het zijn belangrijke attitudes die de zelfsturing ondersteunen.

Belangrijke elementen van competenties voor de weg naar zelfsturing zijn ook: Geduld, enthousiasme, inlevingsvermogen, doorzettingsvermogen, organisatorische vaardigheden, overtuigingskracht, flexibiliteit en het kunnen aangeven van grenzen.

En geef het de tijd! Dat betekent dat je niet te snel door kunt schieten naar conclusies, maar het verzelfstandigingsproces ruimte geeft. Niet te haastig opgeven, blijven observeren, aandacht geven en bemoedigen. Loopt het even niet? Ga zitten en maak het bespreekbaar.

2. Organisatie & Draagvlak

Tijdens de behandeling van dit thema wordt al snel duidelijk dat ook hier de start van het traject een kritische factor vormt voor succes of falen. Je hebt van meet af aan alle geledingen van de school nodig om er een succes van te maken. Dat legt veel



druk bij de kwartiermakers. Het devies: 'denk groot maar handel klein' is hier zeker van toepassing. Wat kun je zelf en waar heb je anderen bij nodig? De visie die de school voorstaat, ook op het gebied van Peer coaching, moet daarom ook steeds herhaald worden en in het denken en handelen herkenbaar zijn. Dat veronderstelt een voortdurende dialoog met alle geledingen in de

school (ook met ondersteunend personeel en leerlingen), als versterking van de basis en als impuls om door te ontwikkelen. Dat veronderstelt ook vragen stellen en doorvragen, want dat is immers de grondslag voor coaching.

Wat betreft de organisatie loopt elke coördinator tegen een aantal concrete knelpunten aan. Hoe ga je bijvoorbeeld om met lesuitval? Hoe ga je om met overlappende projecten en projectgroepen? Een van de scholen heeft dat opgelost door te werken met een flexibel rooster. Dan zijn de leerlingen in de vroege ochtend en de late middag vrij om coachende activiteiten te kunnen verrichten. Op deze school is de omslag naar vertrouwen en zelfsturing duidelijk al gemaakt. Belangrijk is dat de teamleiders en directieleden helemaal achter de P2P aanpak staan. Dan pas kan Peer coaching ook een blijvende en prominente plaats krijgen in de school. Voor het regelen van ondersteunende faciliteiten (uren, ruimte, geld enz.) zijn immers beleidsbeslissingen op directieniveau nodig. Want met enthousiasme alleen komt je niet naar een solide en blijvende uitvoering van Peer coaching. Tijd en ruimte beschikbaar stellen is net zo'n belangrijke succesfactor.

Tijdens de netwerkanalyse blijkt dat de meeste situaties op scholen aardig vergelijkbaar zijn. In de kringgesprekken ontstaan mooie ideeën om bijvoorbeeld PR en communicatie meer bij het Peer2Peer-programma te betrekken of de Zorgcoördinator en alle mentoren van het eerste leerjaar de training te laten volgen. Ook het niet direct betrokken personeel moet regelmatig op de hoogte



worden gehouden. Het volgen van de training, ook door stafleden die niet gaan coördineren, is een belangrijke bijdrage om de draagkracht in het team te verhogen.

De training van docenten en scholieren helpt breder te denken en wakkert metacognitie aan. Wat wordt aangeleerd is niet alleen van toepassing op Peer coaching, maar ook van nut op veel andere terreinen binnen en buiten de school. Een verkorte training kan ook gegeven worden door de P2P-coördinator zelf. En vergeet niet de directie uit te nodigen tijdens de training.

Leerlingen zelf zijn, zo klinkt het geregeld, eigenlijk de beste ambassadeurs van het P2P-programma. Laat ze regelmatig hun ondervindingen vertellen aan medescholieren, docenten en de schoolleiding. Laat ze bloggen en vloggen. Betrek ze bij de open dagen, want niets werkt zo wervend en aanstekelijk als een scholier met een goed verhaal. Maak ze duidelijk zichtbaar in de school via posters of geef de kluisjes van de Peer coaches een onderscheidend merkteken. Interview de Peer coach van de maand voor op de schoolsite en geef ook eens het podium aan een gecoachte leerling. Wanneer het evaluatietijd is: vraag openlijk naar reacties en ervaringen en verspreid de uitkomsten van de evaluatie tot in alle hoeken en gaten van de school. Vier en deel de successen met elkaar, in kleine en grote kring. Zorg ook dat de achterban thuis of op de stageplek meedoet en meeleeft met deze systematiek.

In school een nieuw verschijnsel als Peer coaching laten accepteren begint met het vertrouwen dat het team heeft in de personeelsleden die ermee aan de slag willen. Docenten, maar denk zeker ook aan essentiële ondersteuners als conciërges. De training die zij krijgen is een onmisbaar element en voorwaarde voor een goede landing. Tijdens de ateliers wordt wel duidelijk dat scholen en met name Peer2Peer-coördinatoren weloverwogen met het concept van Peer coaching bezig zijn en de organisatie ervan. Ze komen vrijwel allemaal met maatwerkoplossingen die goed binnen de school passen. De uitwisseling van ieders organisatorische vondsten is een belangrijk onderdeel van de Peer2Peer Leerkring.

Bij elkaar op school kijken is ook zo'n goede interventie, want hoog bezoek verhoogt de status van het P2P programma bij de bezoekende en de bezochte school: bekend maakt bemind. Benut een werkbezoek van een andere school vooral als een morele opsteker. Een andere positieve ervaring ten aanzien van de herkenbaarheid van Peer coaching is het opnemen van de coaching events in de tijdlijnen en jaarroosters van de school.



Evaluatie. Terug in de aula delen de atelierleiders kort de impressies uit de deelsessies. De ingevulde evaluatieformulieren laten zien dat de deelnemers aan de Peer2Peer Leerkring opgetogen zijn over deze middag. Nog steeds staat van en met elkaar leren met stip bovenaan. Het is een middag geworden vol harten onder riemen en creatieve suggesties. Juist daarvoor is de Peer2Peer Leerkring in het leven geroepen. En de deelnemers aan de Leerkring vragen in hun evaluaties vooral om meer en ook om meer tijd voor initiatieven als de Leerkring.

De middag wordt besloten met een dankwoord aan de school. Het was allemaal mooi geregeld. En in dat slotwoord zit ook de belofte dat Peer2Peer alvast nadenkt over weer een volgende Leerkring.