



SEPTEMBER  
2024

# POSITIONERING EN ROL VAN DE I-COACH

# POSITIONERING EN ROL VAN DE I-COACH

Veel mbo-scholen zetten een i-coach (ook wel blended coach of digicoach) in. Deze i-coach maakt de verbinding tussen onderwijs en ict. In 2018 is [onderzoek](#) gedaan naar de rol en taak van de i-coach. Veel mbo-scholen zijn hiermee aan de slag gegaan aan de hand van het programma [Bruggen Bouwen](#). Er zijn verschillen te zien in hoe scholen de i-coach inzetten. Bijvoorbeeld als het gaat om de taakomschrijving en de plek in de organisatie. Deze verschillen mogen er natuurlijk zijn, zeker als de onderliggende beredenering in lijn is met de strategie van de school.

Om de rol en positionering van de i-coach in jouw organisatie in kaart te brengen, volgen hieronder verschillende redenerlijnen. Hiervoor is gebruikgemaakt van de Theory of Change (Weiss, 1995). Dit is een methode waarmee je een gedetailleerd plan kunt maken voor het bereiken van een gewenst eindresultaat. Het biedt een structuur om duidelijke langetermijndoelen te stellen en de tussenliggende stappen te definiëren die nodig zijn om deze doelen te realiseren. Deze aanpak maakt het makkelijker om de samenhang tussen de benodigde activiteiten, het proces van verandering en de uiteindelijke doelen te begrijpen.



# THEORY OF CHANGE



# VOORBEELD 1



Het ontwikkelen en uitvoeren van een verandering is maatwerk. Hoe de verandering van jouw organisatie eruitziet, ligt aan de complexiteit van jullie aanpak en het doel van jullie organisatie bij de verandering. De complexiteit van een aanpak hangt bijvoorbeeld af van het aantal uitgevoerde activiteiten, het aantal bediende doelgroepen en het aantal tussenstappen dat nodig is om het impactdoel van jouw organisatie te bereiken. Dit eerste voorbeeld gaat over een grote innovatieve mbo-instelling die openstaat voor verandering en hierin wil investeren.

## CONTEXT

Het MBO Innovatiecollege is een school met negen sectoren: Handel, Techniek en Gebouwde omgeving, Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid, ICT en Creatieve Industrie, Specialistisch Vakmanschap, Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem, Voedsel, Groen en Gastvrijheid, Zorg, Welzijn en Sport en Entree.

Elke sector is gehuisvest op een eigen locatie. Daardoor is de school ruim aanwezig in de regio en kunnen studenten in een omgeving studeren die specifiek is afgestemd op hun vakgebied. Met 950 docenten biedt het MBO Innovatiecollege haar studenten een breed scala aan expertise en begeleiding. De school staat bekend om haar innovatieve benadering van onderwijs, waarbij moderne technologieën en methodieken worden geïntegreerd om het leerproces te verbeteren.

Het MBO Innovatiecollege is in haar werkgebied de spin in het web als het gaat om het opleiden van de beroepsbevolking. De school ontwikkelt samen met plaatselijke werkgevers en lokale overheden een strategische koers. Samen met bedrijven zorgt het onderwijsteam ervoor dat de opleidingen voortdurend actueel blijven. Het onderwijs vindt op allerlei manieren plaats: binnen de school, binnen bedrijven en in tussenvormen. Studenten hebben de mogelijkheid losse onderdelen van opleidingen (modules) te volgen. Het MBO Innovatiecollege levert flexibel maatwerk, voor jongeren en volwassenen. Om de kwaliteit van dit veelzijdige en flexibele beroepsonderwijs te borgen heeft de sector zelf kwaliteitsstandaarden ontwikkeld. Deze referentiewaarden bieden de school zicht op de onderwijskwaliteit. Dit helpt het team om voortdurend te werken aan kwaliteitsverbetering.

Op basis van enquêtes gericht op docent en student, heeft de school een goed beeld van de kwaliteit van de opleidingen en mogelijke verbeteringen.

Het bestuur van het MBO Innovatiecollege legt jaarlijks verantwoording af aan de raad van toezicht over de kwaliteit van de opleidingen. Hierbij maakt de school duidelijk waarom een bepaald doel wel of niet gerealiseerd is. Het bestuur formuleert op basis hiervan eventueel nieuwe ambities. Deze zijn voor een deel gerelateerd aan landelijke standaarden en ontwikkelingen, maar het MBO Innovatiecollege heeft ook zelf, samen met haar stakeholders, doelstellingen geformuleerd. Enkele voorbeelden van deze doelen zijn: integratie van technologie in het onderwijs, duurzaamheid, samenwerking met het bedrijfsleven, flexibel onderwijsaanbod, toekomstgericht onderwijs aanbieden, continue professionaliseren en kwaliteitsmonitoring en verbetering. Mede door deze permanente aandacht voor de kwaliteit heeft het MBO Innovatiecollege een sterk imago opgebouwd.

Een van de nieuwste initiatieven van het MBO Innovatiecollege is de inzet van i-coaches. Dit initiatief is erop gericht om de kwaliteit op het gebied van digitale vaardigheden, technologie in het onderwijs en continue professionalisering te stimuleren, ondersteunen en verbeteren. Het college heeft ervoor gekozen om per locatie twee i-coaches aan te stellen, elk voor 0,5 fte. In het totaal gaat het om 18 i-coaches en een projectleider. De i-coaches zullen een cruciale rol spelen in het begeleiden en ondersteunen van docenten bij het integreren van digitale tools en digitale didactiek in hun lessen.



## IMPACT

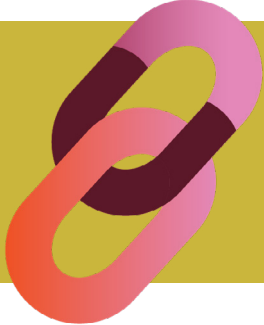
De i-coaches sluiten aan bij de organisatieambitie om de digitalisering te verduurzamen in het onderwijs. Het team van i-coaches richt zich op de professionalisering en ondersteuning van docenten en het realiseren van onderwijskundige doelstellingen gericht op digitalisering. Het college heeft in haar ambities opgenomen dat er een duidelijke verbetering zichtbaar moet zijn en dat het MBO Innovatiecollege toekomstbestendig onderwijs aanbiedt.



## OUTCOME

Welke veranderingen/effecten bij je doelgroep, organisatie, of bij andere organisaties moet je bereiken om bij te dragen aan de impact?

Om de impact te realiseren, zijn diverse veranderingen noodzakelijk, zowel binnen de organisatie als bij de doelgroep. De focus ligt op het optimaal benutten van de rol van de i-coach, om digitalisering van het onderwijs effectief te integreren.



### Positionering van de i-coach binnen de instelling

Het MBO Innovatiecollege positioneert de i-coach als een verbinder tussen de onderwijsafdelingen en de Dienst Onderwijsinnovatie. Dit vraagt om een duidelijke rolomschrijving en een strategische plaatsing binnen de organisatie om maximale impact te kunnen hebben.

### Aansturing van de i-coach

De i-coach wordt formeel aangestuurd door het hoofd van de Dienst Onderwijsinnovatie. Voor de dagelijkse aansturing is een teamleider binnen de betreffende onderwijsafdeling verantwoordelijk. Dit zorgt voor een balans tussen strategie en operatie.

### Dagelijkse werkzaamheden van de i-coach

Binnen het MBO Innovatiecollege werkt de i-coach op drie niveaus:

#### Operationeel niveau

- Directe ondersteuning van docenten bij het integreren van ict in hun lespraktijk.
- Organiseren van trainingen en workshops voor docenten.
- Technische ondersteuning bij het gebruik van leermiddelen en platforms.

#### Tactisch niveau

- Bijdragen aan de ontwikkeling en implementatie van ict-beleid.
- Samenwerken met docenten om lesmateriaal en didactische benaderingen te verbeteren.
- Feedback verzamelen en rapporteren over het gebruik en de effectiviteit van ict in het onderwijs. Bijvoorbeeld door de inzet van de Monitor Leren en lesgeven met ict.

#### Strategisch niveau

- Adviseren van het management over toekomstige technologische behoeften en trends.
- Meewerken aan strategische projecten en innovatie-initiatieven.
- Samenwerking stimuleren tussen verschillende afdelingen en externe partners en netwerken, zoals het bezoeken van conferenties en externe evenementen die bijdragen aan de strategische doelen.

Om de gewenste veranderingen te realiseren, moeten de docenten en medewerkers van het MBO Innovatiecollege:

- nieuwe **digitale vaardigheden** ontwikkelen die hen in staat stellen technologie effectief te integreren in het onderwijsproces;
- een **proactieve houding** aannemen ten aanzien van het gebruik van technologie in het onderwijs, waarbij ze actief deelnemen aan trainingen en workshops;
- diepgaande **kennis** opdoen over beschikbare digitale tools en hun toepassingen, waardoor ze technologie op een innovatieve manier kunnen inzetten in hun onderwijs.

Daarnaast vraagt het om de volgende veranderingen in de organisatie:

- De organisatie moet zorgen voor een robuuste **digitale infrastructuur** die het gebruik van nieuwe technologieën in het onderwijs ondersteunt. Er moet worden nagedacht over de inzet van een leermanagementsysteem (LMS) zoals bijvoorbeeld Itslearning of Canvas. Het MBO Innovatiecollege is bezig met het vormen van een visie waarin digitalisering is opgenomen. Deze visie helpt bij het kiezen van de juiste infrastructuur.
- Er moet een **cultuurverandering** plaatsvinden die digitalisering als een essentieel onderdeel van de onderwijsstrategie omarmt. Het vormgeven van een visie kan ondersteunend zijn. Daarnaast moeten teams meegenomen worden in de verandering en de veranderingen in de onderwijspraktijk.
- Er moet blijvende **ondersteuning en professionalisering** van docenten zijn, door middel van workshops, trainingen en toegang tot experts (zoals i-coaches).

Hoe zal de doelgroep tastbare aspecten als vaardigheden, gedrag en kennis inzetten om de gewenste verandering te realiseren?

- **Vaardigheden:** docenten zullen hun nieuwe digitale vaardigheden inzetten om interactieve lessen te ontwerpen, studenten te betrekken via online platforms, en adaptieve leermiddelen te gebruiken om het leerproces te personaliseren.
- **Gedrag:** docenten zullen zich openstellen voor continue professionele ontwikkeling, feedback vragen en geven over digitale onderwijsmethoden, en deelnemen aan onderzoekswerkplaatsen om ervaringen te delen en te leren van collega's.
- **Kennis:** docenten zullen hun kennis gebruiken om geïnformeerde keuzes te maken over welke technologieën het beste passen bij hun onderwijssituaties en zullen deze kennis delen met hun collega's tijdens teamvergaderingen.

### Wanneer is het een succes? (SMART)

Het MBO Innovatiecollege streeft ernaar dat minimaal 80 procent van de docenten binnen drie jaar in hun lessen actief gebruikmaakt van minimaal drie digitale tools. Dit streven heeft als doel om de onderwijskwaliteit hoog te houden. Verschillende meetinstrumenten worden ingezet om dit streven en daarmee de onderwijskwaliteit te monitoren.

- **Specifiek.** De implementatie is succesvol als 80 procent van de docenten binnen drie jaar in hun lessen actief gebruikmaakt van minimaal drie verschillende digitale tools
- **Meetbaar.** Het succes wordt gemeten door evaluaties en feedback van docenten, studenttevredenheidsenquêtes en de mate van integratie van technologie in lesplannen. Het aantal docenten dat deelneemt aan trainingen en workshops gericht op digitalisering, neemt in het eerste jaar met 50 procent toe.
- **Acceptabel.** Zowel docenten als studenten geven aan dat de inzet van ict hun leerervaring en werkzaamheden hebben verbeterd. Dit blijkt uit een score van minimaal 4 op een schaal van 5 in de jaarlijkse tevredenheidsenquête.
- **Realistisch.** De i-coaches worden voorzien van de nodige middelen en ondersteuning om hun rol effectief te vervullen, inclusief toegang tot continue professionele ontwikkeling.
- **Tijdsgebonden.** Binnen drie jaar moet de rol van de i-coach volledig geïntegreerd zijn in de organisatie, met duidelijke processen en communicatiekanalen voor uitwisseling van best practices.



### OUTPUT

#### Concrete opbrengsten

1. **Verbeterde digitale vaardigheden van docenten.** Docenten zijn bekwaam in het gebruik van diverse digitale tools. Dit zal gemeten worden met behulp van de [Monitor Leren en Lesgeven met ict van iXperium/CoE](#). Door dit eens in de twee jaar te doen, ontstaat er een beeld van verbetering en verandering.
2. **Toegenomen gebruik van digitale tools.** Docenten gebruiken regelmatig minimaal drie verschillende digitale tools in hun onderwijspraktijk.
3. **Positieve impact op de studenttevredenheid en leerresultaten.** Studenten profiteren van interactieve en gepersonaliseerde leerervaringen. Dit wordt gemeten via de JOB-enquête.

#### Concrete resultaten

- **Binnen drie jaar gebruikt 80 procent van de docenten minimaal drie digitale tools.** Dit resultaat is een meetbare en haalbare stap naar de volledige digitalisering van het

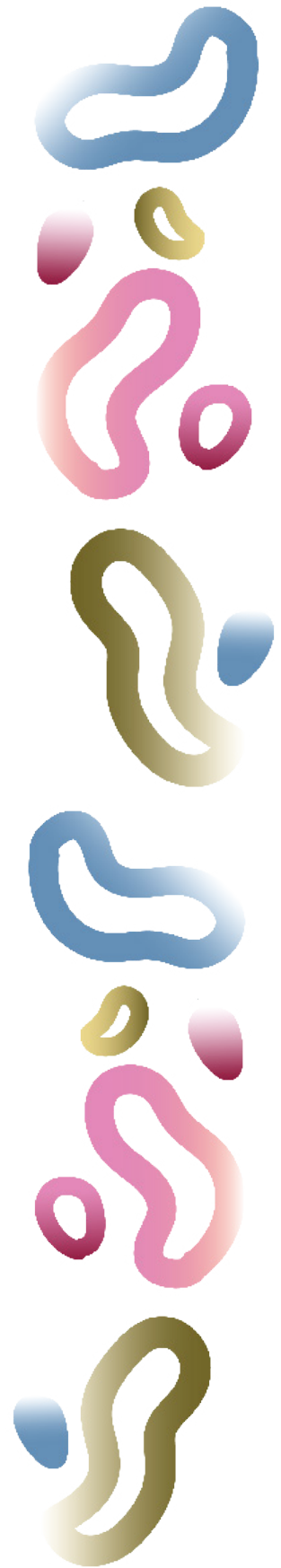
onderwijs.

- **Regelmatige trainingen en workshops voor docenten.** Deze worden aangeboden om continu de vaardigheden en kennis van docenten te verbeteren.
- **Opzet van een ondersteuningsnetwerk van i-coaches.** Dit netwerk biedt doorlopende ondersteuning en helpt bij de implementatie van technologie in de klas.

#### Verspreiding van outputs

Om de outputs effectief te verspreiden en te zorgen dat ze veel gebruikt gaan worden, zet het MBO Innovatiecollege in op een aantal strategische en praktische maatregelen:

- **Regelmatige communicatie en updates.** Gebruik van interne nieuwsbrieven, e-mails en vergaderingen om de voortgang van de inzet van i-coaches te delen.
- **Reguliere bijeenkomsten.** Maandelijks - of kwartaalbijeenkomsten waarin i-coaches hun ervaringen, best practices en uitdagingen kunnen delen. Deze bijeenkomsten dienen als platform voor kennisdeling en samenwerking. Daarnaast faciliteren we gezamenlijke trainingen en workshops specifiek gericht op de rol en ontwikkeling van i-coaches. Dit helpt om uniforme kennis en vaardigheden op te bouwen en om nieuwe tools en methoden te introduceren binnen de docententeams.
- **Begeleiden nieuwe i-coaches.** Er zal een mentorprogramma worden opgezet waarin ervaren i-coaches nieuwe i-coaches begeleiden en ondersteunen bij de ontwikkeling in hun rol. Dit zorgt voor een gestructureerde overdracht van kennis en vaardigheden.
- **Feedbackrondes en aanpassingen.** Regelmatige feedbackrondes om de behoeften van docenten te peilen en de ondersteuning en training van de i-coach daarop aan te passen. Dit kan op informele momenten zoals een pauze, maar ook op studiedagen.
- **Toegang tot een onlineplatform.** Een onlineplatform waarop docenten middelen, handleidingen en tips kunnen vinden over het gebruik van digitale tools. Hierbij kan gebruikgemaakt worden van al bestaande platforms zoals [mbomediawijs.nl](#) of het [Toolwiel](#) dat inzicht geeft in gebruikte digitale hulpmiddelen. Daarnaast creëert het college ook een onlinecommunity of -platform, bijvoorbeeld via Teams, waarop i-coaches continu kunnen communiceren, documenten kunnen delen en elkaar kunnen ondersteunen. Dit zorgt voor een doorlopende en flexibele uitwisseling van informatie.





## ACTIVITEITEN

### Trainingen en workshops

- Er worden **periodieke trainingen** georganiseerd voor docenten, waarin ze leren hoe ze digitale tools kunnen gebruiken en integreren in hun lessen. Deze sessies vinden maandelijks plaats en zijn afgestemd op verschillende niveaus van technologische vaardigheid.
- Daarnaast worden er **praktische workshops** georganiseerd, waarin docenten direct kunnen werken met nieuwe technologieën en tools, begeleid door de i-coaches.

### Ondersteuningsnetwerk van i-coaches

- Een **team van i-coaches** staat klaar om docenten te voorzien van advies en hands-on hulp bij het implementeren van technologie in hun onderwijspraktijk. Dit netwerk zorgt voor persoonlijke en snelle ondersteuning. Ze zijn bereikbaar op locatie maar ook via een speciaal telefoonnummer, zodat snel hulp kan worden gevraagd.
- **Wekelijkse inloopuren** waarin docenten zonder afspraak terecht kunnen voor hulp en advies.

### Enquêtes en feedbackformulieren

- **Periodieke enquêtes** onder docenten en studenten, om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de technologische integratie en de ondersteuning door i-coaches.

### Beschikbaarheid van de juiste vaardigheden en expertise

- **I-coaches:** de geselecteerde i-coaches hebben uitgebreide ervaring en expertise in onderwijstechnologie en het professionaliseren van docenten. Ze zijn getraind in de nieuwste digitale tools en didactische methoden.

- **Trainers:** de (interne en externe) trainers zijn op de hoogte van de nieuwste digitale tools en effectieve lesmethoden. De trainers zijn in staat om deze kennis over te dragen aan de docenten.
- **Technische ondersteuning:** een technisch supportteam is beschikbaar om te helpen bij technische problemen en vragen. Daardoor kunnen de i-coaches zich concentreren op de didactische ondersteuning.

### Efficiëntie van de bedachte activiteiten

- **Trainingen en workshops.** Door trainingen en workshops regelmatig en op verschillende niveaus aan te bieden, kunnen docenten continu bijleren en hun vaardigheden verbeteren. Dit leidt tot een geleidelijke maar duurzame integratie van technologie.
- **Ondersteuningsnetwerk.** Het netwerk van i-coaches zorgt voor directe en gepersonaliseerde ondersteuning, waardoor problemen snel kunnen worden opgelost en docenten zich gesteund voelen.
- **Lesmateriaal.** Digitale lesmaterialen besparen tijd en geven docenten de kans om technologie in hun lessen te integreren.
- **Feedback- en evaluatiesessies.** Regelmatige evaluaties zorgen ervoor dat de implementatie op schema blijft en dat aanpassingen snel kunnen worden doorgevoerd op basis van de behoeften van de docenten.
- **Communicatie- en promotiecampagnes.** Door successen te delen en voortdurend te communiceren, wordt het bewustzijn vergroot en worden docenten gemotiveerd om deel te nemen. Promotiecampagnes zorgen ervoor dat alle docenten op de hoogte zijn van de beschikbare middelen en ondersteuning.





Om de rol van de i-coach effectief te implementeren en de geplande activiteiten uit te voeren, heeft het MBO Innovatiecollege de volgende middelen nodig:

#### Tijd

- Docenten: tijd voor trainingen, workshops en implementatie van nieuwe tools in hun lessen (vanuit professionaliseringsbudget).
- I-coaches: 0,5 fte per i-coach voor het ontwikkelen en geven van trainingen en het bieden van ondersteuning.

#### Geld

- Trainingen en workshops: geld voor het organiseren van sessies en eventueel externe trainers en materialen.
- Technologie: geld voor aankoop van digitale tools, softwarelicenties en onderhoudskosten.

#### Materialen

- Digitale tools: software en applicaties die in de lespraktijk kunnen worden geïntegreerd.
- Trainingsmateriaal: handleidingen, lesmateriaal en hulpmiddelen voor workshops.
- Technologische apparatuur: bijvoorbeeld laptops, tablets en interactieve whiteboards.

#### Ondersteuning

- Technisch supportteam: een team dat beschikbaar is voor technische problemen en vragen.
- Samenwerking met externe experts: voor aanvullende expertise en training.

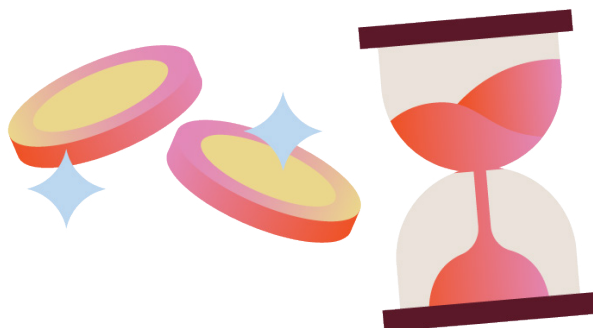
#### Realistisch en haalbaar

De voorgestelde activiteiten en middelen zijn realistisch en haalbaar, mits de planning op

orde is en er voldoende ondersteuning is. Hier zijn enkele factoren die bijdragen aan de haalbaarheid:

- **Tijdsplanning:** met een goed uitgewerkt tijdsschema kunnen trainingen, workshops en ondersteuningssessies efficiënt worden ingepland, zonder de dagelijkse werkzaamheden te verstoren.
- **Budgettering:** door een gedetailleerd budget op te stellen en eventuele subsidies of externe financieringen aan te vragen, kunnen de nodige financiële middelen worden verkregen.
- **Kwaliteitsondersteuning:** de expertise van i-coaches en trainers moet voldoende zijn om de gewenste veranderingen te realiseren. Ze moeten in staat zijn om docenten effectief te begeleiden en te ondersteunen.
- **Beschikbaarheid van middelen:** de benodigde digitale tools, materialen en technologische apparatuur zijn binnen handbereik en kunnen met het juiste budget worden aangeschaft.
- **Ondersteuning van het management:** betrokkenheid en steun van het management is essentieel om de initiatieven te faciliteren en obstakels te overwinnen.
- **Betrokkenheid van docenten:** door docenten actief te betrekken bij de planning en uitvoering van de activiteiten, wordt hun motivatie en betrokkenheid vergroot. Dit draagt bij aan het succes van de implementatie.

Door deze realistische en haalbare aanpak zorgt het MBO Innovatiecollege ervoor dat de rol van de i-coach effectief wordt geïntegreerd en dat de beoogde doelen en impact worden gerealiseerd.







## VOORBEELD 2

Dit tweede voorbeeld geeft aan dat geen enkele school hetzelfde is en dat de snelheid waarin een mbo-instelling meebeweegt in veranderingen verschillend kan zijn. Het MBO Kerncollege is een kleinere school en maakt andere keuzes op het gebied van digitale bekwaamheid. Het voordeel is dat het zich aanpast in het tempo waarvan het bestuur denkt dat dit bij de docenten past, het nadeel is dat ontwikkelingen landelijk sneller gaan dan dat de school zich nu beweegt.

### Context MBO Kerncollege

Het MBO Kerncollege is een kleinere mbo-school met drie sectoren: Handel, Techniek en Zorg & Welzijn. Deze sectoren zijn gevestigd op één centrale locatie en de school heeft in totaal 150 docenten in dienst. Hoewel het MBO Kerncollege niet vooroploopt met de nieuwste technologische ontwikkelingen, wordt er veel waarde gehecht aan het creëren van een stabiele en ondersteunende leeromgeving waarin persoonlijke aandacht voor de student centraal staat. Door de kleine(re) klassen kunnen docenten beter inspelen op de individuele behoeften van studenten. Dit draagt bij aan een positieve leerervaring en betere onderwijsprestaties.

In het kader van kwaliteitszorg voert het MBO Kerncollege regelmatig evaluaties uit om de kwaliteit van de opleidingen te monitoren. Dit gebeurt via enquêtes onder studenten en docenten, waarin verschillende aspecten van het onderwijs aan bod komen. De feedback wordt geanalyseerd en besproken in teamvergaderingen, waarbij concrete verbeterpunten worden geïdentificeerd en opgevolgd.

Om daarnaast de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en meer toekomstbestendig te maken, heeft het MBO Kerncollege drie i-coaches aangesteld, elk voor 0,5 fte. Deze i-coaches hebben als voornaamste taak: de docenten begeleiden en ondersteunen bij het gebruik van technologie en digitale tools in hun lessen. Door hulp op loopafstand beschikbaar te stellen, kunnen docenten tijdens hun werkdag op elk moment ondersteuning krijgen. Dit zorgt ervoor dat de integratie van technologie soepel verloopt en dat docenten zich zekerder voelen over hun digitale vaardigheden.



### IMPACT

Het MBO Kerncollege wil de onderwijskwaliteit verbeteren door met hulp van i-coaches digitale hulpmiddelen te integreren en zo docenten te ondersteunen en het onderwijs toekomstbestendig te maken.



### OUTCOME

Welke veranderingen zijn nodig om deze impact te realiseren?

*Versterken van digitale vaardigheden bij docenten*

- Regelmatig aanbieden van trainingen en workshops over digitale tools en technologieën.
- Afspreken van een norm voor digitale basisvaardigheden binnen het MBO Kerncollege. Dit betekent dat de docent:
  - » ict effectief kan inzetten voor onderwijsleerprocessen;
  - » weet welke ict-faciliteiten hij tot zijn beschikking heeft of zou moeten hebben in een specifieke context en wat de consequenties daarvan zijn voor het educatief ict-gebruik;
  - » nieuwe ict-toepassingen kan selecteren en zich snel eigen kan maken;
  - » technologische ontwikkelingen actief volgt.

*Verhoging van de betrokkenheid van de i-coaches*

- Verhoging van het aantal i-coaches of uitbreiding van hun fte's, om meer tijd te kunnen besteden aan begeleiding en ondersteuning.
- Zorgen voor een duidelijke positionering van de i-coaches binnen de schoolstructuur.

### Positionering van de i-coach binnen de instelling

De i-coach wordt binnen het MBO Kerncollege gepositioneerd binnen elk van de drie sectoren (Handel, Techniek, Zorg & Welzijn) om directe en gerichte ondersteuning te bieden.

### Aansturing van de i-coach

- De formele leidinggevende van de i-coaches is de directeur onderwijs, terwijl de dagelijkse aansturing gebeurt door de sectorcoördinatoren. De directeur onderwijs zorgt voor strategische richting en evaluatie, terwijl de sectorcoördinatoren zorgen voor de operationele begeleiding en afstemming met de specifieke behoeften van hun sector.



### Dagelijkse werkzaamheden van de i-coach

Het MBO Kerncollege heeft gekozen voor een kleine en laagdrempelige inzet van i-coaches. Zij zullen met name op operationeel en tactisch niveau aan de slag gaan:

- Operationeel: bieden van directe ondersteuning aan docenten tijdens de lessen, helpen bij technische problemen en demonstreren van nieuwe digitale tools.
- Tactisch: organiseren van workshops en trainingen, verzamelen van feedback van docenten en coördineren van de integratie van technologie in het curriculum.

### Wanneer is het een succes? (SMART)

Het is succesvol als 60 procent van de docenten binnen drie jaar actief deelneemt aan minimaal vier professionele ontwikkelingsactiviteiten per jaar en gebruikmaakt van digitale hulpmiddelen in de lessen.

- **Specifiek.** De implementatie is succesvol als 60 procent van de docenten binnen drie jaar actief deelneemt aan minimaal vier professionele ontwikkelingsactiviteiten per jaar en digitale hulpmiddelen in de lessen integreert.
- **Meetbaar.** Het succes wordt gemeten door evaluaties en feedback van docenten, studenttevredenheidsenquêtes en de mate van verbeteringen in lesplannen.
- **Acceptabel.** Het doel is haalbaar binnen de gestelde tijd en met de beschikbare middelen, zoals trainingen en ondersteuning.
- **Realistisch.** Gezien de beschikbare tijd, middelen en de bestaande motivatie onder docenten, is het realistisch dat het merendeel van de docenten binnen twee jaar significante vooruitgang boekt.
- **Tijdsgebonden.** De doelstellingen moeten binnen de looptijd van de implementatie worden bereikt, met tussentijdse evaluaties om de voortgang te monitoren en bij te sturen waar nodig.



### OUTPUT

#### Concrete opbrengsten

1. Verbeterde pedagogische en didactische vaardigheden van docenten. Docenten zijn beter in staat om effectieve lessen te geven.
2. Toegenomen gebruik van basis digitale hulpmiddelen. Docenten gebruiken regelmatig digitale hulpmiddelen om hun lessen te ondersteunen.
3. Positieve impact op de studenttevredenheid en leerresultaten. Studenten profiteren van goed gestructureerde en praktijkgerichte lessen.

### Concrete resultaten

- 60% van de docenten neemt deel aan vier professionele ontwikkelingsactiviteiten per jaar en gebruikt digitale hulpmiddelen in hun lessen. Dit is een meetbare en haalbare stap richting de verbetering van het onderwijs.
- Vier keer per jaar worden er centraal trainingen voor docenten aangeboden tijdens een studiedag. Gedurende het jaar zijn er ook mogelijkheden om deel te nemen aan een training. Deze worden aangeboden om continu de vaardigheden en kennis van docenten te verbeteren.
- Opzet van een basis ondersteuningsnetwerk van i-coaches voor docenten. Dit netwerk biedt doorlopende ondersteuning bij de integratie van digitale hulpmiddelen. De i-coach is vindbaar en bereikbaar, bijvoorbeeld via een vraagbaak op intranet.

### Verspreiding van outputs

- **Regelmatige communicatie en updates.** Gebruik van interne nieuwsbrieven, e-mails en vergaderingen om de voortgang van de inzet van de i-coach te delen.
- **Succesverhalen en best practices delen.** Publiceren van casestudies en succesverhalen van docenten die succesvol basis digitale hulpmiddelen hebben geïntegreerd in hun lessen.
- **Betrekken van leidinggevenden en mentoren.** Leidinggevenden en mentoren worden betrokken bij het promoten en ondersteunen van het gebruik van digitale hulpmiddelen.
- **Feedbackrondes en aanpassingen.** Regelmatige feedbackrondes om de behoeften van docenten te peilen en de ondersteuning en training daarop aan te passen.
- **Toegang tot een onlineplatform.** Een onlineplatform waarop docenten middelen, handleidingen en tips kunnen vinden over het gebruik van digitale hulpmiddelen. Hierbij kan gebruikgemaakt worden van al bestaande platforms, zoals [mbomediawijs.nl](https://mbomediawijs.nl) of het [Toolwiel](#) dat inzicht geeft in gebruikte digitale hulpmiddelen.



## ACTIVITEITEN

### Welke activiteiten richt je in?

- **Trainingen en workshops.** Regelmatige sessies voor docenten om te leren hoe ze digitale hulpmiddelen kunnen gebruiken en integreren in hun lessen.
- **Ondersteuningsnetwerk van i-coaches.** Een team van i-coaches dat docenten bijstaat met advies en hands-onhulp bij het implementeren van technologie in hun onderwijspraktijk.
- **Ontwikkeling van lesmateriaal.** Creëren van digitale lesmaterialen en handleidingen die docenten kunnen gebruiken en aanpassen aan hun behoeften.
- **Feedback- en evaluatiesessies.** Regelmatige bijeenkomsten om de voortgang te evalueren, problemen te identificeren en oplossingen te bieden.

### Beschikbaarheid van de juiste vaardigheden en expertise

- **I-coaches.** Geselecteerde i-coaches hebben ervaring en expertise in onderwijstechnologie en het professionaliseren van docenten. Zij weten welke vaardigheden er ontbreken en beschikken zelf wel over deze vaardigheden om goed te voldoen aan de hulpvraag.
- **Trainers.** Er zijn ervaren (interne en externe) trainers die kennis hebben van effectieve lesmethoden en basis digitale hulpmiddelen.
- **Technische ondersteuning.** Er is een technisch supportteam beschikbaar om te helpen bij technische problemen en vragen. Het moet duidelijk en transparant zijn wanneer en waar deze ondersteuning te halen is.

### Efficiëntie van de bedachte activiteiten

- **Trainingen en workshops.** Door trainingen en workshops regelmatig en op verschillende niveaus aan te bieden, kunnen docenten continu bijleren en hun vaardigheden verbeteren. Dit leidt tot een geleidelijke maar duurzame integratie van technologie.
- **Ondersteuningsnetwerk.** Het netwerk van i-coaches zorgt voor directe en gepersonaliseerde ondersteuning, waardoor problemen snel kunnen worden opgelost en docenten zich gesteund voelen.
- **Lesmateriaal.** Digitale lesmaterialen besparen tijd en geven docenten de kans om technologie in hun lessen te integreren.
- **Feedback- en evaluatiesessies.** Regelmatige evaluaties zorgen ervoor dat de inzet van de invoering van de i-coach op schema blijft en dat aanpassingen snel kunnen worden doorgevoerd op basis van de behoeften van de docenten.
- **Communicatie- en promotiecampagnes.** Door successen te delen en voortdurend te communiceren, wordt het bewustzijn vergroot en worden docenten gemotiveerd om deel te nemen.



## INPUT

### Tijd

- **Docenten:** tijd voor trainingen, workshops en implementatie van nieuwe tools in hun lessen (mogelijk vanuit professionaliseringsbudget).
- **I-coach:** 0,5 fte per i-coach voor het ontwikkelen en geven van trainingen en het bieden van ondersteuning.

### Geld

- **Trainingen en workshops:** geld voor het organiseren van sessies en eventueel externe trainers en materialen.
- **Technologie:** geld voor aankoop van digitale hulpmiddelen, softwarelicenties en onderhoudskosten.

### Realistisch en haalbaar

- **Beschikbaarheid van middelen.** De middelen moeten beschikbaar en toereikend zijn. Er moet voldoende budget zijn voor alle benodigde uitgaven en tijd moet goed gepland worden om te voorkomen dat docenten overbelast raken.
- **Kwaliteit van ondersteuning.** De expertise van i-coaches en trainers moet voldoende zijn om de gewenste veranderingen te realiseren. Ze moeten in staat zijn om docenten effectief te begeleiden en te ondersteunen.
- **Participatie van docenten.** De bereidheid van docenten om deel te nemen aan trainingen en nieuwe tools te integreren is cruciaal. Dit vereist motivatie en betrokkenheid van de docenten. Een leidinggevende moet hierop sturen dus het beleid moet helder zijn.

