

Organisatie

De coaches worden best grondig en intensief voorbereid op hun begeleidings- en ondersteuningstaak. Doorgaans hebben coaches immers weinig of geen ervaring in de begeleiding van TDT's noch in de ontwikkeling van TPACK als het gaat om het ontwerp van digitale materialen. Om die redenen wordt een coachingstraject opgezet.

Doel

Het coachingstraject heeft tot doel:

- Vertrouwd maken met en professionele ontwikkeling op het vlak van de werking van een TDT en het gebruik van TPACK in de ontwikkeling van digitale curriculummaterialen
- Versterken van de begeleidings- en ondersteuningsvaardigheden van coaches
- Delen van ervaringen en strategieën in intervisiemomenten tussen de coaches

Bij de start van het traject dient gepeild te worden naar de (eventueel bijkomende) verwachtingen van de coaches. Zowel tijdens het coachingstraject als aan het einde dient bij de coaches nagevraagd te worden of deze doelen/verwachtingen waargemaakt werden.

Tijdspad

We pleiten er om twee redenen voor om het coachingstraject ten minste gedeeltelijke te laten samenvallen met de ontwikkeltijd van de TDT's:

1. Het coachingstraject hoort in zijn vorm een afspiegeling, een voorbeeld te zijn van het ondersteuningstraject dat de coaches aan hun TDT zullen aanbieden. De elementen die belangrijk zijn in de begeleiding van de teams komen terug in het coachingstraject op tijdstippen waarop die informatie voor de coaches van belang en gewenst is. Ook voor de teams geldt immers dat *"support should be offered just-in-time as an integrated part of the design process"* (Huizinga et al., 2013b).
2. Uit de literatuur blijkt bovendien dat intervisiemomenten tussen coaches een absolute meerwaarde zijn in het begeleiden van TDT's. *"In order to learn about study groups and facilitation, facilitators were formed into a study group focusing on facilitation as it related to study groups. The belief was that if participants actually experienced being in a study group, they would better understand the power and the potential of the study group. (...) Facilitators reflected on their own experiences as members of a study group examining facilitation, while sharing experiences from a study group they facilitated. (...) The conversations and activities that provided the experiential context for the study group (of facilitators) provided the intellectual stimulation and social interaction needed to create and sustain*

professional learning, leading to a new understanding of professional development” (Jenlink & Kinnucan-Welsch, 2001)

Opbouw

Het traject bestaat uit face-to-facemomenten en online activiteiten.

Chronologie coachingstraject en werktijd TDT						
Coachings traject	Sessie 1A	Sessie 1B	Intervisie sessie 1	Intervisie sessie 2	Intervisie sessie 3	Intervisie sessie 4
	Digitale ondersteunings- en rapporteringslijn					
TDT	Start					

1. Face to face:

Een eerste sessie bestaat uit twee delen. Het eerste deel (1A) gaat vooraf aan de opstart van de TDT's. Het tweede deel (1B) werkt verder op de gegevens die de coaches verzamelen tijdens hun eerste contactmoment met het TDT. Inhoud van deze dubbelsessie zijn:

- Sessie 1A: Met het oog op een optimale begeleiding en werking TDT
 - Hoe werkt een TDT, wat zijn mogelijke opportuniteiten en uitdagingen?
 - Praktische afspraken:
 - Digitale ondersteunings- en rapporteringslijn: bijvoorbeeld d.m.v. een facebookgroep (informeel) en een gezamenlijke stek via de digitale leeromgeving (formeel)
 - Vooruitblik op het traject
 - Hoe wordt peer review georganiseerd?
 - Teamportret in kaart brengen (benodigde expertise, de context en de gevraagde/te bieden ondersteuning van de coach)
 - Rol en functies van de coach
- Sessie 1B: Met het oog op vlotte werkzaamheden in het team
 - TPACK + Verschillende mogelijke werkingsmodel(len) met o.a. aandacht voor analyse probleemstelling¹ en voortgangsscan

¹ Uit de literatuur weten we dat: “In order to increase teachers' curriculum design expertise, it seems essential that TDTs receive support during all stages of the design process, but especially during analysis stage and evaluation stage.” (Huizinga et al.,2013b).

- Criteria om digitale curriculummaterialen te evalueren
- Praktijkvoorbeelden Blended learning

Eens de TDT's opgestart zijn, komen de coaches een aantal keren samen voor interviewsessies. Op basis van de ervaringen van de coaches kan dit aantal momenten afgezwakt of geïntensifieerd worden. De inhoud van deze sessies worden best in samenspraak met de coaches vastgelegd, al zijn volgende onderwerpen het behandelen waard:

- Interviewsessie 1 wordt gewijd aan peer review over het proces van het ontwerpen in team
- Interviewsessie 2 en 3 zijn bedoeld voor peer review van de producten die door de teams ontwikkeld werden
- In de laatste interviewsessie wordt ruimte gemaakt om te spreken over de evaluatie van de rol als coach en de resultaten van peer review van de ontwikkelde materialen binnen de eigen instellingen.

2. Online activiteiten

De digitale ondersteunings- en rapporteringslijn bestaat idealiter uit drie delen:

1. Een informeel kanaal (bijv. Facebook) waartoe de coaches en de projectmedewerkers toegang hebben. Deze heeft vooral tot doel het project 'levend te houden' in de perioden waarin geen f2f-bijeenkomsten gepland zijn. Iedereen kan er informatie op delen, men kan er ook concrete vragen op posten.
2. Een plaats in de digitale leeromgeving waar alle informatie, documenten, presentaties e.d. i.v.m. het coachingstraject geplaatst kunnen worden. Gedurende het coachingstraject zullen de coaches gevraagd worden om hierop informatie online door te nemen en opdrachten te posten.
3. Een digitale omgeving van elk TDT waartoe alle coaches toegang hebben. Hier worden zoveel mogelijk aangemaakte documenten en materialen van het team geplaatst.