



Succesvol talent ontwikkelen Vierjarig strategisch onderzoeksplan Kenniscentrum Talentontwikkeling

2020 - 2023

Rotterdam, vastgesteld maart 2020

praktijkgericht **onderzoek**

Kenniscentrum
Talentontwikkeling



Inleiding

Voor u ligt het nieuwe vierjaren strategisch onderzoeksprogramma van Kenniscentrum Talentontwikkeling voor de periode 2020-2023. Een onderzoeksprogramma waarvoor we de denkkraft van een brede groep belanghebbenden hebben benut. Tijdens het proces is vanuit diverse invalshoeken meegedacht over wat er nodig is om talent tot wasdom te laten komen.

Lectoren schetsten eind 2017 de eerste thema's. In 2018 volgde een evaluatie van de lectoraten waarbij opbrengsten zijn gekoppeld aan onze blik op de toekomst. Tijdens onze visiemiddag brainstormde het voltallige kenniscentrum over relevante ontwikkelingen in het onderwijs, het werkveld en de maatschappij. Vanuit onze onderzoekslijnen werden vervolgens externe stakeholders geconsulteerd waarop de eerste contouren van het plan ontstonden.

Groepen docenten, studenten en onderwijsmanagers hebben vervolgens gezamenlijk hun perspectief op trends en ontwikkelingen gegeven. Op papier kregen de ideeën letterlijk vorm middels de mindmap techniek. De opbrengst hiervan is teruggekoppeld aan directies en de verticale gespreksgroepen en aangescherpt. De Adviesraad van het kenniscentrum is eveneens in meerdere fasen van het ontwerp geïnformeerd en om advies gevraagd. De verdere uitwerking van het onderzoeksprogramma is gebeurd in afstemming met de Adviesraad, de onderwijsinstututen en EMI (Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie).

Ons strategisch onderzoeksplan van 2020-2023 geeft zicht op de ambities en de doelen waarop in vier jaar tijd impact wordt beoogd. Elk jaar concretiseren we dit plan in jaarplannen om zo een goede verwezenlijking van geformuleerde doelen te behalen. In deze hoedanigheid is het geschreven als leidraad voor medewerkers maar ook als sturingsinstrument op beleidsniveau.

We beginnen dit onderzoeksplan met het weergeven van onze visie en missie, hierna beschrijven we de onderzoeksagenda met daarin onder andere de onderzoekslijnen met bijbehorende doelen en ambities. Het tweede deel van dit plan gaat in op organisatie en beleid voor de periode 2020-2023.

Frans Spierings
Directeur Kenniscentrum Talentontwikkeling

Visie en missie

Ieder mens heeft talenten. Hoe zorgen wij ervoor dat mensen die talenten effectiever kunnen ontwikkelen en gebruiken, zodat zij minder risico lopen om buiten de maatschappij te komen staan? Samen met partners in het hoger onderwijs en de beroepspraktijk zoeken we de komende vier jaren antwoord op deze vraag.

Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) is uniek in zijn soort, omdat wij ons als enige met de beantwoording van deze vraag niet alleen richten op de zorg, het sociale en het educatieve domein, maar ook op verbindingen tussen deze drie. Aansluitend op onze visie brengen we nieuwe kennis uit de beroepspraktijk in bij het Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO), het Instituut voor Lerarenopleidingen (IvL) en diverse andere opleidingen binnen Hogeschool Rotterdam. We kijken daarbij zowel naar de afzonderlijke beroepen als naar het grote geheel en de samenhang. Bovendien spelen we in op de actualiteit vanuit onze eigenstandige rol en verantwoordelijkheid als kenniscentrum.

Binnen de onderwijsinstellingen, met elk hun eigen dynamiek en ontwikkelbehoeften, zoekt het kenniscentrum naar mogelijkheden om vernieuwing in het curriculum handen en voeten te geven. Lectoren trekken samen op met docenten, studenten en professionals in de beroepspraktijk door onderzoek te doen naar vraagstukken waarover professionele handelingsverlegenheid bestaat. Deze vraagstukken herkennen leraren, sociaal werkers en zorgprofessionals uit hun dagelijkse beroepspraktijk. Hoofddocenten spelen hierin een verbindende rol. Zij zijn een belangrijke schakel tussen onderwijs en onderzoek en vertalen zowel vraagstukken vanuit het onderwijs naar onderzoeksthema's als onderzoeksresultaten naar onderwijsuitvoering. Zowel bij ISO als bij IvL zijn hoofddocenten in deze rol actief.

Verbindingen leggen tussen de drie genoemde domeinen biedt voordelen, want dit maakt het mogelijk om talentontwikkeling te bestuderen als het resultaat van de samenhang van schoolse én maatschappelijke omstandigheden. Dit verbinden is een dynamisch proces, dat vraagt om:

- voortdurende vraagarticulatie, door in afstemming met externe belanghebbenden in de beroepspraktijk samen na te gaan welke kennis en oplossingen in de concrete beroepsuitoefening ontbreken;
- een integrale kennisontwikkeling bij complexe, domein overstijgende vraagstukken;
- een goede afstemming van het hoger onderwijs op de beroepspraktijk.

Missie en doelen Kenniscentrum Talentontwikkeling

Mensen helpen hun talenten te ontwikkelen en te gebruiken, ook als de omstandigheden daarvoor niet altijd gunstig zijn, is complex werk. In een grote stad als Rotterdam zijn goed toegeruste, sterk gemotiveerde zorgverleners, leerkrachten en sociaal werkers onmisbaar. Zij hebben hiervoor actuele kennis nodig en vaardigheden die aansluiten bij de ontwikkelingen in het werkveld. Kenniscentrum Talentontwikkeling verbindt hierbij kennis over opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid over talentontwikkeling. Onze kennis ontwikkelen we in diverse typen onderzoek (kwalitatief en kwantitatief) en samen met docenten, studenten en de beroepspraktijk.

In de grootstedelijke context bestaan enorme verschillen tussen mensen, hun achtergronden en talenten. Een belangrijke maatschappelijke waarde is dat iedereen meedoet en de kans krijgt om zijn of haar talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen. Uit deze wens tot inclusie vloeit onze missie voort:

Het kenniscentrum draagt middels praktijkgericht onderzoek in het dynamische veld van opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid bij aan versterking van de kennisbasis en het praktisch handelen van (aanstaande) professionals werkzaam in deze werkvelden met het oog op talentontwikkeling. De resultaten hiervan komen ten goede aan het onderwijs van Hogeschool Rotterdam, met name de lerarenopleidingen (lvL) en sociale opleidingen (ISO) maar ook hogeschoolbreed.

Met deze missie ambieert het kenniscentrum een gevestigde positie op het vlak van praktijkonderzoek. De visie op praktijkonderzoek van Hogeschool Rotterdam (zie hieronder) is hierbij richtinggevend. Overeenkomstig deze visie streven wij naar een balans tussen drie functies van onderzoek:

1. de opleidingen verbeteren (met name de competenties van studenten en docenten);
2. de beroepspraktijk verbeteren;
3. nieuwe kennis genereren die relevant is voor de functies 1 en 2.

De nadruk in ons onderzoek ligt op de (aankomende) professionals en de actualiteit van de kennisbasis waarmee zij werken. We richten ons specifiek op de professionals in het onderwijs, de zorg en het sociaal werk én op hun mogelijkheden om samen te werken. De kennisontwikkeling in hun werkdomeinen is doorlopend en kent talloze raakvlakken. Wij zien het als onze taak om de (aankomende) professionals en hun opleiders te ondersteunen bij de consequenties van de nieuwe ontwikkelingen in hun beroepspraktijk voor hun eigen professionele ontwikkeling.

Het onderzoek van het kenniscentrum draagt bij aan een breder inzicht in de complexiteit en hardnekkigheid van kansenongelijkheid en de professionele aanpak hiervan. Deze nieuwe kennis over professionaliteit van talentontwikkeling draagt bij aan de ontwikkeling van de wetenschap op de onderzoeksthema's die terugkomen in onze lectoraten. Daartoe verrichten we binnen enkele lectoraten onderzoeken in het domein van de preventieve gezondheidszorg, het sociale domein, het brede onderwijsveld - waaronder ook de onderwijspraktijk van onze eigen hogeschool - én op het snijvlak van deze drie. Deze integrale aanpak is een uitvloeisel van de groeiende vervlechting van zorg-, sociale en onderwijsproblematiek van groepen burgers. We selecteren, in samenspraak met de opleidingen van HR en de beroepspraktijk waarvoor ze opleiden, onderzoeksthema's die volgens hen én ons van essentieel belang zijn. Vervolgens doen we onderzoek dat we grondig methodisch en praktijkgericht vormgeven binnen samenwerkingsverbanden van opleidingen, kenniscentra en de beroepspraktijk.¹

Wij streven ernaar dat dit onderzoek doorwerkt op de volgende gebieden:

- de verbinding tussen onderwijs en onderzoek in de context van de hogeschool;
- de verspreiding van onderzoeksresultaten (binnen HR, maar ook landelijk en internationaal);
- de innovatie van het onderwijs en de beroepspraktijk.

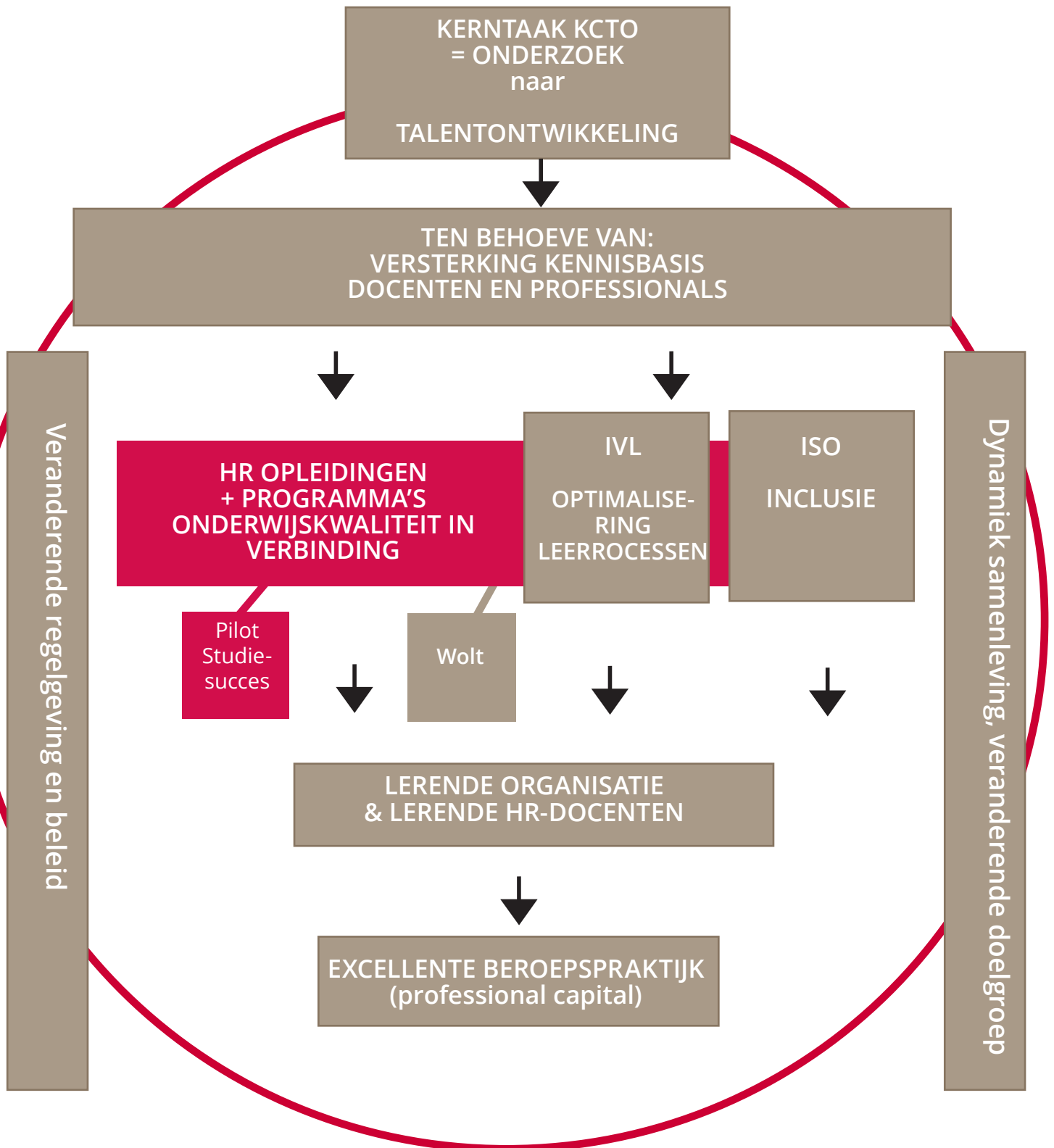
Om dit te realiseren werkt het kenniscentrum binnen drie met elkaar samenhangende onderzoeklijnen met bijbehorende inhoudelijke ambities en projecten: Inclusie, Optimalisering leerprocessen en Onderwijskwaliteit in verbinding (werktitel) samen afgebeeld in figuur 1.

¹Zie ook de HR-visie op onderzoek 2015, van waaruit wij werken.

Figuur 1. Conceptueel kader onderzoeksprogramma KCTO.

Nieuw: een derde onderzoekslijn (rood).

2020 - 2023



Missie en onderzoeksbeleid Hogeschool Rotterdam

De Rotterdamse regio is een van de dichtstbevolkte gebieden van Nederland, met een zeer diverse stadsbevolking. Diversiteit aan bevolkingsgroepen betekent ook verscheidenheid van talenten en levensvisies. Zo creëert de stad ruimte voor veelzijdigheid aan projecten en initiatieven die als bron van kennis gebruikt kunnen worden binnen het onderwijs. Niettemin kampt Rotterdam ook met complexe problematieken. De werkloosheid is in Rotterdam bijna tweemaal zo hoog (ruim 11 procent eind 2016) als het landelijk gemiddelde. Meer dan 80 procent van de werkzoekenden is laag tot middelbaar opgeleid. De kans op werkloosheid is verreweg het grootst onder jongeren tot 25 jaar, burgers met een migratieachtergrond en laagopgeleiden.² Hogeschool Rotterdam (HR) wil professionals opleiden die toegerust zijn voor het werken met deze complexe doelgroepen in de dynamische grootstedelijke samenleving. Haar missie is onderwijs bieden dat kwalitatief hoogwaardig en inclusief is en studenten voorbereidt op een veranderend werkveld en een veranderende samenleving. Dit vertaalt zich naar contextrijk onderwijs, waarin onderwijs, beroepspraktijk en praktijkgericht onderzoek vervlochten zijn.³

In augustus 2016 heeft HR een strategische agenda geformuleerd: *Onze Agenda. Opleiden voor de wereld van morgen*. Daarin beschrijft zij, met de blik op 2025, haar ambitie en gemeenschappelijke opgaven om vorm te geven aan toekomstbestendig hoger beroepsonderwijs. Uitgangspunt is dat de ontwikkelingen in de samenleving vragen om verandering van ons huidige onderwijs. De hogeschool zet in op decentralisering, kleinschalig onderwijs en verbondenheid met een pedagogische en didactische aanpak die uitgaat van inclusie. HR ziet onderzoek als een impuls om de kwaliteit van haar opleidingen te verbeteren.

Doelen en resultaten meten

Sinds 2013 gebruikt het kenniscentrum de lijst van hogeschoolindicatoren (ontwikkeld door de vijf grote hogescholen) om de doelen en resultaten van praktijkgericht onderzoek te meten. We richten ons op de inputindicatoren:

- het aantal onderzoekers;
- verworven eerste, tweede en derde geldstromen;
- inzet in fte door beroepspraktijk.

Daarnaast hanteren we de outputindicatoren:

- wetenschappelijke output (peer reviewed, getoetst door een of meer vakgenoten) in publicaties en presentaties;
- onderwijsoutput (bijdragen in kennisproducten, participatie in het curriculum, professionaliseringsbijdragen voor docenten en begeleiding van studenten in minoren, stages en afstuderen);
- praktijkgerichte output in publicaties, presentaties en aantal praktijkpartners.

Tot slot hanteren we de impactindicatoren die gaan over:

- de effecten van onderzoek;
- het gebruik en de kennis-/waarde toevoeging van onderzoek

We nemen een bijlage op waarin we voor de komende 4 jaar de doelen/normering benoemen voor de output en impactindicatoren en de meetinstrumenten waarmee we ze willen meten.

² Economische verkenningen Rotterdam, 2018

³ Onderwijsvisie Hogeschool Rotterdam, juni 2016

Binnen HR is naar aanleiding van het rapport Meer waarde met hbo⁴ het begrip 'doorwerking' gebruikt als de bijdrage van praktijkgericht onderzoek aan maatschappelijke veranderingen.⁵ Hogeschoolbrede indicatoren voor de doorwerking in de praktijk zijn: het gebruik van producten en activiteiten, de tevredenheid van belanghebbenden over dit gebruik en de continuering van samenwerking of vervolgoopdrachten.⁶ Hiervoor kijken we naar subsidietoekenningen, de verlenging van samenwerkingsverbanden, het gebruik van onze kennisproducten en de positieve waardering ervan in ex- en interne stakeholdersonderzoeken. Deze indicatoren zijn jaarlijks gebundeld in de jaarverslagen. De jaarnormen bepalen we in samenspraak met het ISO en IvL en leggen we vast in een uitgebreid jaarplan (met een tussenrapportage in juni en jaarverslagen na afloop).



⁴ Vereniging Hogescholen. (2018). Meer waarde met hbo. Doorwerking praktijkgericht onderzoek van het hoger beroepsonderwijs. Den Haag: Vereniging Hogescholen.

⁵ In het rapport Meer waarde met hbo wordt onder 'doorwerking' verstaan: de invloed van zowel het proces van onderzoek als van de onderzoeksresultaten op het onderwijs, de praktijk en de samenleving. Zoals geformuleerd door de Werkgroep Kwaliteit van Praktijkgericht Onderzoek en het Lectoraat (Pijlman et al., 2017).

⁶ Zie hiervoor de door Hogeschool Rotterdam geformuleerde "Big Five" voor kwaliteit van onderzoek.

Onderzoeksagenda

Onderzoeksgroep Talentontwikkeling

Net als bij de Werkplaats Sociaal Domein en de Kenniswerkplaats Rotterdams Talent, Erasmus Universiteit Rotterdam en andere Rotterdamse kennisinstellingen werken we bij de onderzoeksgroep Talentontwikkeling met een brede invulling van talent en talentontwikkeling. Deze brede invulling doet recht aan de dagelijkse leefomstandigheden en uitdagingen van burgers in de complexe grootstedelijke omgeving. In deze visie vindt talentontwikkeling een leven lang plaats: vanaf de geboorte en doorlopend tijdens het opgroeien en het volwassen leven. Deze ontwikkeling geschiedt ook in interactie met meerdere omgevingen: thuis, school, werk, buurten, sociale netwerken enzovoort. Formele, informele en non-formele leerprocessen in al deze omgevingen zijn van belang. Het gaat ons dus niet alleen om talent in de alledaagse betekenis van uitzonderlijk goed presteren, in welk domein dan ook, maar om het vermogen van mensen om het beste uit zichzelf te halen, op welk niveau dan ook. En dat mensen, ondanks eventuele beperking, volwaardig kunnen meedoen, er als mens mogen zijn en volwaardig bij de maatschappij horen. Als kenniscentrum gaan wij ervan uit dat iedereen talenten verder kan ontwikkelen - net als de motivatie en belangstelling ervoor - met een goede stimulans en begeleiding. Wij stellen in ons onderzoek het vermogen van professionals centraal om mensen hierin te stimuleren. Daarmee ligt bij talentontwikkeling grote nadruk op het leren en dus het sociaal-educatief begeleiden.

Anders Ericsson is een belangrijke denker als het gaat om talentontwikkeling. Samen met denker Richard Sennett verschaft hij inzicht in de actuele veranderingen in de maatschappelijke context waarin talentontwikkeling plaatsvindt. Talent is aangeboren, maar komt pas tot wasdom door veel en gericht te oefenen. Ericsson noemt dit 'deliberate practice'. Bij het bewust en weloverwogen oefenen, is goede, professionele begeleiding onmisbaar. De positie van professionals in de samenleving is volgens Sennett echter aan het veranderen. Professionals worden in toenemende mate ambachtslieden, die de vaardigheid hebben om in te spelen op het onvoorziene en de soms weerbarstige problematiek waarmee zij geconfronteerd worden. Volgens Sennett moet de samenleving toe naar een opleidingsmodel waarin professionals deze ambachtelijkheid kunnen verwerven. Hij spreekt over open city en citizenship. Het verbinden van Sennett's denken over de open stad en stedelijk burgerschap met zijn visie over professionaliteit en vakmanschap levert vruchtbare handvatten voor het onderwijs op het hbo.

Als mensen worden uitgedaagd om te presteren, ontwikkelen ze zich vaak verder. Constructieve kritiek en correctie kunnen hierbij even nodig zijn als positieve bekrachtiging. Empowerment gaat gepaard met uitdagen, doorvragen en weerstand bieden. Professionele begeleiders moeten daarom de lat hoog leggen, hun ambitie aanspreken en een balans tussen positieve en negatieve reacties zoeken. Daarnaast dienen zij zich te realiseren: eerste of tweede worden is prima, maar je persoonlijke record verbeteren is net zo mooi. Het gaat niet om beter of slechter zijn maar om het ontwikkelingsproces.

Centrale begrippen hierbij zijn: 'binding', 'inclusie' en 'leerprocessen'. Deze zijn gebaseerd op een gecombineerde sociaalpedagogische en onderwijskundige visie op de ontwikkeling van vakmanschap, burgerschap en een loopbaan in leren van zowel studenten als docenten. De laatsten moeten over pedagogische sensitiviteit beschikken en didactisch handelingsbekwaam zijn om aan hun diverse doelgroepen maatwerk te leveren (Bronfenbrenner, 1979; Deci & Ryan, 2002). In onze visie vertrekt de professional niet zozeer vanuit het - al dan niet vermeende - probleem of tekort van mensen, maar vanuit zijn of haar eigen competenties en potenties, en op maatschappelijk niveau vanuit de principes van sociale rechtvaardigheid, collectieve verantwoordelijkheid en respect voor diversiteit.

De reikwijdte van het onderzoek

Het kenniscentrum put, gegeven de brede insteek op talentontwikkeling en inclusie, uit meerdere disciplines, zoals pedagogiek, psychologie, onderwijskunde, filosofie en sociologie/antropologie. De snelle ontwikkelingen in de samenleving stellen aanstaande werknemers en professionals in onderwijs en arbeid voor uitdagingen. Hoe kunnen we studenten voorbereiden op een context die we (nog) niet kennen, waarin andere banen en andere competenties - ook wel overlevingscompetenties (Wagner, 2008) of 21ste-eeuwse vaardigheden genoemd - nodig zijn? De OECD (2009) spreekt van een tekortschietend 'outdated transmission model of education'. Dat binnen de Nederlandse context in dit opzicht nog ruimte voor verbetering is, blijkt uit de Review of evaluation and assessment in education in The Netherlands (OECD, 2014). Daarin stelt de OECD dat de aansluiting bij de uitdagingen die de 21ste eeuw kenmerken, nog kan worden versterkt. Het formuleren van 21st century skills is nog niet genoeg. Want wat betekent de verwerving van deze vaardigheden voor de manier waarop scholen leertrajecten moeten inrichten en welke competenties moeten docenten hiervoor hebben?

Wij vinden het belangrijk in onze missie te laten doorklinken dat het gaat om leven lang ontwikkelen, waarbij de professionals die dit leerproces ondersteunen, een belangrijke kapstok bieden. Centraal in ons onderzoek staan daarom de (aankomende) professionals in verschillende domeinen en het actueel houden van hun kennisbasis. Hierbij leggen we het accent op handelingsverlegenheid bij professionals die werken aan onderwijsontwikkeling, aan maatschappelijke ontwikkeling, gezondheidsbevordering of aan bijvoorbeeld humanresourcemanagement in bedrijven. Daarin zien we de brede, integrale kijk op talent en inclusie terug. We zijn van mening dat leerkrachten, sociaal werkers, zorgprofessionals, maar ook bedrijfsopleiders et cetera, altijd (bij)geschoold moeten worden om bij de tijd te blijven en hun kennisbasis op peil te houden. De kennisontwikkeling in hun werkdomeinen vormt een dynamisch proces zonder eindpunt. Onze taak is om professionals en hun opleiders telkens de relevantie te laten zien van ontwikkelingen in de buitenwereld en hen uit te dagen daarmee om te gaan in het belang van hun voortgaande professionalisering. Zo doen we ons best om iedereen bij de les te houden.

De leidende vraag in ons onderzoeksprogramma is:

“Wat moeten professionals in Rotterdam kennen en kunnen om kinderen, jongeren en (jong)volwassenen effectief te ondersteunen bij het ontplooiën van hun talenten op school, op de arbeidsmarkt en in hun sociale en persoonlijke omgeving?”

Drie onderzoekslijnen

Vanaf de start van de onderzoeksperiode 2020-2023 werken we met drie onderling stevig verbonden onderzoekslijnen:

1. Inclusie (voor het Instituut voor Sociale Opleidingen)
2. Optimalisering leerprocessen (voor het Instituut voor Lerarenopleidingen)
3. Onderwijskwaliteit in verbinding (voor alle opleidingen van HR)

Hiermee brengen we meer focus en samenhang in ons onderzoek aan. Dit is noodzakelijk als antwoord op de geconstateerde versnippering van onze inzet over te veel 'losse' thema's en onderzoeken in de voorgaande periode.⁷ Alle drie de onderzoekslijnen zijn gestoeld op een combinatie van sociaalpedagogische en onderwijskundige inzichten, waarin begrippen als 'talentontwikkeling', 'competenties en potenties van mensen', 'sociale rechtvaardigheid', 'participatie en sociale inclusie', 'collectieve verantwoordelijkheid', 'diversiteit' en 'professionele identiteit' centraal staan.⁸

⁷ Dit is mede gebaseerd op aanbevelingen uit het visitatierapport van 2013 en strategieontwikkeling samen met het IvL en ISO over onderzoeksperiode 2016-2019.

⁸ De (wetenschappelijke) onderbouwing daarvoor vinden we zoals gezegd in het werk van Ericsson (2007) en Gardner (2002), Sennett (2008), Bronfenbrenner (1979), Ryan en Deci (2002), en recenter werk van Biesta (2014) en Cairo (2018).

1. Inclusie

Leidende vraag bij de onderzoekslijn Inclusie is:

- **Wat moeten sociaal professionals in (de regio) Rotterdam kennen en kunnen om kinderen, jongeren en (jong)volwassenen effectief te ondersteunen bij de ontplooiing van hun talenten op school, op de arbeidsmarkt en in hun sociale en persoonlijke omgeving?**

Sociaal professionals hebben inzicht nodig in de individuele situatie, omgeving en context van mensen, om talentontwikkeling voor iedereen mogelijk te maken. Hiervoor benutten zij mede bestaande bondgenoten, zoals werkgevers, vrijwilligersorganisaties, ouders, sociale professionals en zorgverleners. We willen voorkomen dat we alleen kijken naar werkwijzen die op het individu zijn gericht.

Welke trends, ontwikkelingen en actuele thema's in het sociale domein zijn en blijven de komende jaren van invloed op het werk - en dus ook het opleiden - van (aankomende) sociaal professionals? Socioloog Paul Schnabel onderscheidt vijf duurzame, brede maatschappelijke trends en ontwikkelingen die de beroepsuitoefening van sociaal professionals raken:

- individualisering
- intensivering
- informalisering
- internationalisering
- informatisering (ICT)

Uit een inventarisatie van de kennisbehoeften van bachelor-studenten en dito docenten van het ISO komen thema's en trends naar voren die in meer of mindere mate herkenbaar zijn in de vijf door Schnabel gesignaleerde ontwikkelingen. Ze kunnen worden vertaald naar drie voor het sociale domein relevante hoofdthema's⁹:

- groeiende complexiteit van de omgeving
- toenemende individualisering en diversiteit
- behoefte aan vakmanschap en professionalisering

Op basis van de geïnventariseerde kennisbehoeften vanuit het onderwijs (ISO), van vertegenwoordigers van de Rotterdamse beroepspraktijk en vanuit het beleid, afgevaardigd in de Adviesraad, volgt hieronder een globale outline van de onderzoekslijn Inclusie voor de jaren 2020-2023.

Groeiende complexiteit van de omgeving

De grote veranderingen in het sociale domein (transitie en transformatie) blijven de komende jaren een speerpunt, met de toegang tot (jeugd)zorg en welzijn dichtbij de bewoner ('belofte van nabijheid') als uitgangspunt. De nadruk ligt op preventie (vroegsignalering, 'waakvlamfunctie'), maatwerk, integraliteit, het bieden van betere zorg en de inzet van onder meer e-health, domotica en apps, maar ook op het organiseren van sluitende zorg (mensen met verward gedrag). De wijk is voor jong en oud de aangewezen plek om te integreren. Dat maakt de wijk voor sociaal professionals bij uitstek geschikt voor gebiedsgerichte interventies. Bewoners horen meer invloed te krijgen op hun leefomgeving. Het stimuleren van samenwerken en netwerken vraagt van professionals opbouwwerkachtige competenties. De komende jaren zetten overheid, fondsen en maatschappelijke organisaties stevig in op gericht armoede bestrijden. Daarbij ligt de focus op kinderen/jongeren in armoedesituaties en het doorbreken van generaties lang aanhoudende schulden en laaggeletterdheid. Het sociale domein zal voortdurend veranderen en methoden, interventies dienen mee te veranderen. Belangrijke thema's voor onderwijs, onderzoek en innovatie zijn:

⁹ 'Groeiende complexiteit van de omgeving' en 'Toenemende individualisering en diversiteit' hebben raakvlakken met alle vijf trends. De vijf maatschappelijke - contextuele - trends beïnvloeden op hun beurt het 'Vakmanschap en professionalisering' van de sociaal werker.

- Kwetsbare omstandigheden: professionals hebben te maken met praktijkvraagstukken over uitval, armoede, intergenerationale overdracht, laaggeletterdheid en psychische kwetsbaarheid. Ze betreffen kwetsbare doelgroepen als licht verstandelijk beperkten, dak- en thuisloze jongeren, thuiszitters, schuldenaren, statushouders en kwetsbare gezinnen met multiproblematiek.
- Macht en onmacht: praktijkvraagstukken gaan onder andere over geweld, rouw en verlies, trauma's, seksualiteit (mannen en vrouwen), stigmatisering, radicalisering.
- Arbeid en integratie: praktijkvraagstukken hebben van doen met de begeleiding naar betaald werken en de nadruk op scholing en talentontwikkeling. Centraal staat de stimulering van participatie van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Toenemende individualisering en diversiteit

Het vraagstuk van individualisering in de samenleving blijft de gemoederen bezighouden. Sommigen juichen toe wat zij als meer persoonlijke keuzevrijheid zien, anderen zijn bang dat te veel nadruk op het individu leidt tot een verlies van zingeving en samenhang. Het 'wij en ons'-gevoel raakt in de verdrukking en vergroot de kans op sociaal isolement en uitsluiting. Leven in een stad als Rotterdam betekent leven in een enorme diversiteit; daar dient de sociaal professional zich bewust van te zijn, om dit zo te leren inzetten en benutten.

Voor statushouders komt er in beleid meer gerichte aandacht voor hun arbeidsintegratie, onder meer door de intensivering van taallessen gecombineerd met werken om zo de vakkennis die zij hebben en nu vaak niet benut wordt vanwege regelgeving, beter te benutten.

De vraagstukken van individualisering en diversiteit hebben ook van doen met participatie en zeggenschap. Belangrijke thema's voor onderwijs, onderzoek en innovatie zijn:

- Aansluiten op diversiteit: professionals hebben te maken met praktijkvraagstukken over onder andere seksualiteit, leefklimaat, wijk en sociale cohesie, identiteit en participatie-verschillen, ook in relatie tot de afstemming van leefwerelden (school/werk, buurt, thuis). Er is verbinding met de vraagstukken onder 'kwetsbare omstandigheden' hierboven.
- Netwerk benutten: praktijkvraagstukken gaan over de manier waarop mensen (jongeren, volwassenen, ouderen, ouders, gezinnen) hun netwerk in buurt en omgeving kunnen benutten en bij deskundigen (professionals) kunnen versterken, verbreden en activeren om praktische, emotionele en informatieve aansluiting te vinden.
- Participatie en zeggenschap: praktijkvraagstukken gaan over particulier initiatief, regie, burgerlijke democratie, kinderp participatie, samenwerking met cliënten, maatschappelijke participatie van jongeren, verbinding in de wijk versterken door ontmoetingen te organiseren.
- Talentontwikkeling: praktijkvraagstukken hebben van doen met ontwikkeling in het algemeen (persoon, talenten, vaardigheden), waaronder zelfzorg, weerbaarheid, veerkracht, de weg in het leven vinden, ontplooiing, maar ook verbinding met leefwerelden, transities in de levensloop, zelfredzaamheid, formeel, informeel en non-formeel leren.

Vakmanschap en professionalisering

De groeiende complexiteit van de omgeving en toenemende individualisering en diversiteit vragen veel van de sociaal professional: samenwerken (netwerken), levenslang leren, kerncompetenties (en gereed-schappen) om in een continu veranderende context te kunnen werken. Kortom, ze vragen versterking en profilering van het vak van 'sociaalkundige' en betekenisvol sociaal werk. Belangrijke thema's voor onderwijs, onderzoek en innovatie zijn:

- Professioneel netwerk en professionele identiteit: professionals hebben te maken met praktijkvraagstukken over samenwerking, interprofessionaliteit, complexe casussen, de verbinding tussen onderwijs, arbeid en zorg, wijkgericht werken, ondernemerschap, zzp, maar ook: waar sta je als sociaal werker voor?
- Methodisch werken: praktijkvraagstukken gaan over kwaliteit van de uitvoering, normatieve professionaliteit en beroepsethiek, professionele identiteit en zelfbewustzijn, presentie,

ervaringsdeskundigheid, handelingsverlegenheid, herstelgericht werken, integraal werken, signaleringsvraagstukken, leefklimaat, herstel ondersteunende zorg, methodieken, bejegening van de cliënt (respectvolle omgang, zeggenschap), maar ook de sociaal professional als 'critical friend' in een sterk beleidsgestuurde omgeving.

- Integraal en preventief werken: over een integrale aanpak van en inzet op preventie (vroeghulp), maar ook de aansluiting met onderwijs (afstemming tussen onderwijs en zorg), waarbij het gaat om lichte ondersteuning om de inzet van zwaardere zorg te voorkomen.

Lectoraten Inclusie 2020-2023

Op grond van deze globale toekomstverkenning blijkt dat de huidige zes lectoraten (Begeleidingskunde, Maatschappelijke zorg, Opgroeien in de stad, Samenwerken met ouders, Inclusie via arbeid en Sense of Belonging) met hun programma's een groot deel van de gesignaleerde trends en ontwikkelingen dekken. Op grond van de geformuleerde kennisbehoeften zijn er wel tekortkomingen bij onder meer de relatie tussen kwetsbare omstandigheden en (on)macht en (on)recht, en daarmee de inzichten in geestelijke gezondheid, sociaal politieke gelijkwaardigheid, armoedebestrijding en versterking van de professionaliteit van het sociaal werk.

Deze tekortkomingen zijn op te lossen door de onderzoekslijn Inclusie, en dus de opleiding sociaal werk, te versterken met drie of vier lectoren: (Kinder)armoede, Professionaliteit en identiteit sociaal werk (methodisch werken in de sociale sector), Sociaal emotionele ontwikkeling en geestelijke gezondheid en Sociaal politieke gelijkwaardigheid in relatie tot macht en onmachtvraagstukken.



2. Optimalisering leerprocessen

Centrale vragen bij de onderzoekslijn Optimalisering leerprocessen (OL) zijn:

- Hoe verlopen de leerprocessen van mensen van verschillende leeftijden (vanaf voorschool tot en met volwassenheid)?
- Wat zijn effectieve aanpakken om bij deze groepen leerprocessen in onderwijscontexten te bevorderen?

OL is al vier jaar onderdeel van het onderzoeksprogramma van Kenniscentrum Talentontwikkeling. In het nieuwe strategisch onderzoeksplan wordt de onderzoekslijn gecontinueerd onder een nieuwe vlag en een toegespitste missie van het kenniscentrum richting de lerarenopleidingen. Deze missie is gericht op verbetering van de professionaliteit van leraren, lerarenopleiders en opleiders in het algemeen. Hiervoor zijn diverse belanghebbenden van de onderzoekslijn geconsulteerd, zoals docenten, studenten, managers van de lerarenopleidingen en vertegenwoordigers van de Rotterdamse beroepspraktijk in de Adviesraad. Ook is rekening gehouden met de kennisagenda van de masteropleiding Leren en Innoveren die onlangs is opgesteld. In deze consultatie zijn diverse thema's genoemd die de komende jaren aandacht verdienen vanuit de missie en die we gaan inpassen in de onderzoekslijn OL. Het gaat bijvoorbeeld om leren en onderwijzen in de grote stad, aandacht voor kansenongelijkheid in het onderwijs, de vernieuwing van didactiek en pedagogiek van met name het voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs (inclusief hbo), de rol van digitale leermiddelen, de congruentie van werkvormen en toetsing, de professionele identiteit van leraren, leven lang ontwikkelen en loopbanen van leraren, en de toekomstbestendigheid van curricula. Bij de samenstelling van de lijst met thema's die prioriteit hebben (zie verderop) is met de aangedragen thema's zorgvuldig rekening gehouden.

Lectoraten Optimalisering leerprocessen 2020-2023

Om de centrale vragen goed te kunnen beantwoorden, behoren de volgende lectoraten tot de onderzoekslijn: Taalverwerving en taalontwikkeling, Digitale didactiek, Versterking beroepsonderwijs, Studiesucces, Pedagogiek en Didactiek. De eerste vier zijn voortzettingen van bestaande lectoraten. De laatste twee zijn nieuw en zijn vooral gericht op het primaire proces van lesgeven, waarbij de kennisontwikkeling van belang is voor de toekomstige beroepspraktijk in het bo, vo en/of mbo en voor het onderwijs van lerarenopleiders.

Zoals uit de twee centrale vragen blijkt, is deze onderzoekslijn specifiek gericht op leerprocessen die zich voordoen in de onderwijspraktijk, waartoe de leraar en de leerling/student zich verhouden, al of niet in 'blended learning situations'. Alle onderzoeksprojecten van OL zijn daarom gericht op didactische of pedagogische vraagstukken; deze kern is het gemeenschappelijke werkveld van alle zes lectoraten. Daarnaast is er intensieve samenwerking met het lectoraat Samenwerken met ouders (gepositioneerd bij de onderzoekslijn Inclusie), gezien de grote raakvlakken tussen de schoolse en maatschappelijke kwesties die in dit lectoraat aan de orde komen.

Overeenkomstig de visie van HR op praktijkgericht onderzoek zijn de activiteiten van de onderzoekslijn OL gericht op de driehoek van onderwijs, beroepspraktijk en kennisvermeerdering. Wat de gerichtheid op onderwijs betreft is het de bedoeling dat het onderzoek aantoonbaar ten dienste komt van de professionalisering van docenten van de lerarenopleidingen. Wat de gerichtheid op de beroepspraktijk betreft richt het onderzoek van OL zich op onderwijsvernieuwing in het basisonderwijs en intensivering van het voortgezet onderwijs, het beroepsonderwijs (de beroepspraktijk waar de lerarenopleidingen voor opleiden) en doorstroom in de beroepskolom. Wat de kennisvermeerdering betreft is het onderzoek gehouden aan empirische methoden van onderzoek, zoals de verschillende betrokken sociaalwetenschappelijke disciplines (psychologie, pedagogiek, sociologie, onderwijskunde) die hanteren. Nieuwe kennis over didactiek, pedagogiek en curriculumontwikkeling die in het kader van de onderzoekslijn verzameld wordt,

wordt ook beschikbaar gesteld aan het onderwijs voor de professionalisering van leerkrachten.

Thema's die prioriteit hebben

Belangrijke thema's waarop de onderzoekslijn zich de komende vier jaren zal richten zijn:

1. Pedagogische interventies in po, vo, mbo en hbo om kansenongelijkheid te verminderen
2. Activerende (vormen van) (vak)didactiek om het leren te bevorderen, bij een variëteit aan studenten en leerlingen.
3. De bevordering van studievaardigheden van studenten en leerlingen.
4. Ondersteunen van studenten en begeleiding van startende leerkrachten in de beroepspraktijk door een effectiever curriculum in de lerarenopleiding
5. De bruikbaarheid en effecten van digitale leermiddelen in diverse onderwijssituaties.
6. De preventie van laaggeletterdheid in onderwijs; aandacht voor het jonge kind, zowel sociaal-emotionele ontwikkeling als spelend leren.
7. Onderzoeksvaardigheden van studenten, leerkrachten, docenten en lerarenopleiders (onder meer in de context van leven lang ontwikkelen).

Onderzoeksprojecten van OL richten zich meestal op een combinatie van thema's. Zo kunnen projecten die een interventie ontwikkelen en de effectiviteit ervan onderzoeken, zich richten op de thema's 1, 3, 5 en 6. Doordat er in OL een concentratie van kennis op het terrein van didactiek en pedagogiek van diverse vakken in de lerarenopleidingen aanwezig is, zullen de thema's 5 en 6 in veel van de onderzoeksprojecten vertegenwoordigd zijn. Aangezien een belangrijk doel van de lerarenopleidingen is dat studenten een transfer maken van hetgeen ze in het hbo hebben geleerd naar hun beroepspraktijk als leraar, zal dit aspect ook vaak aandacht krijgen en zo mogelijk expliciet inbegrepen zijn in de onderzoeksopzet.



3. Onderwijskwaliteit in verbinding

HR wil voor Rotterdam en omgeving een belangrijke bijdrage leveren aan de betekenisvolle participatie van hun inwoners, door iedereen die daarvoor de capaciteiten heeft de mogelijkheid tot hoger beroeps- onderwijs te bieden. Er zijn vraagstukken over toegankelijkheid van het onderwijs. Daarnaast vallen er nog te veel studenten tijdens de opleiding uit. Ook zijn er in veel opleidingen grote aantallen langstudeerders.

De afgelopen jaren is er binnen Hogeschool Rotterdam hard gewerkt om binding en studiesucces te vergroten en het onderwijsrendement te verhogen. Sinds de verschijning van het rapport *Grip op studiesucces* staat HR voor de belangrijke taak om hogeschoolbreed een effectieve inspanning te plegen om het studiesucces van haar studenten te vergroten. De vele maatregelen hebben nog niet geresulteerd in het bereiken van het gestelde doel dat 50 procent van de studenten binnen vijf jaar hun diploma haalt (Klatter e.a., 2019). De hogeschool staat voor de opgave om enerzijds het doel te bereiken en anderzijds beter inzicht te krijgen in succes- en faalfactoren, vanuit de ambitie een lerende organisatie te zijn. We willen daarom meer onderzoek doen naar onze eigen onderwijspraktijk, in het bijzonder op de thema's 'binding', 'studiesucces' en 'toegankelijkheid'.

Overeenkomstig *Grip op studiesucces* is het integrale verbeterplan een belangrijke stap in het vernieuwingsproces. Het vraagt van opleidingen een bewuste (en integrale) aanpak om de eigen uitgangspunten te beschrijven. Het is raadzaam daartoe onderwijskundig advies in te winnen en zo veel mogelijk 'evidence informed' te werken. De commissie achter het rapport adviseert om in het verbeterplan ten minste vijf onderdelen aan bod te laten komen:

1. de gezamenlijke missie en visie op studiesucces;
2. een compact curriculumontwerp en toetsplan;
3. analyse van de rendementscijfers;
4. extra voorbereiding op studeren in het eerste jaar;
5. inzetten op verhoging van de docentkwaliteit.

Voor de uitvoering van deze adviezen moeten opleidingen hun voorgenomen acties onderbouwen op basis van een adequate probleemanalyse. Verbetering van de onderwijskwaliteit, en vervolgens het studiesucces, wordt zo op een onderwijskundige en onderzoeksmatige wijze aangepakt.

Om de hogeschoolbrede ambities op het gebied van leren, ontwikkelen en studiesucces te realiseren, werken we binnen Kenniscentrum Talentontwikkeling een derde onderzoekslijn uit, waarin de hogeschool als opdrachtgever van onderzoek zal optreden. Deze onderzoekslijn sluit aan bij HR-brede strategische beleidsprioriteiten en de inhoudelijke thema's die hierbij passen.

Context: strategische agenda Hogeschool Rotterdam

De snel veranderende samenleving wordt in de strategische agenda genoemd als reden voor actie. Docenten van Hogeschool Rotterdam hebben andere, deels nieuwe vaardigheden nodig om effectief onderwijs te verzorgen dat jongeren equipeert voor banen van de toekomst. Veel docenten voelen zich nog onvoldoende toegerust om de huidige diverse populatie studenten goed hierop voor te bereiden. Dat stelt ons voor de taak na te denken over twee hoofdvragen:

- Welk beleid draagt bij aan het creëren van de voorwaarden om het onderwijs van de toekomst vorm te geven?
- Hoe kunnen docenten en docententeams van HR zich professionaliseren ter versterking van binding, studiesucces en toegankelijkheid van een vakkundig onderwijs?

In de strategische agenda heeft de hogeschool de volgende visie en ambitie uitgesproken:

*'... vorm (te) geven aan kwalitatief hoogwaardig, inclusief en toekomstbestendig hoger beroepsonderwijs. Inclusief, door beter aan te sluiten bij de diversiteit van onze studenten. Toekomstbestendig, door ons onderwijs te ontwikkelen in voortdurende professionele dialoog met het werkveld en onderzoekers.'*¹⁰

Kerndoel voor de komende jaren is bijdragen aan kwaliteitsverbetering van de opleidingen, door curriculumvernieuwing op basis van inzichten uit onderzoek te ondersteunen. Bovenstaande twee vragen houden diverse lagen in de organisatie dagelijks bezig: van ondersteunende diensten tot opleidingen en bestuur. Diverse opleidingen en WERKplaatsen, HR Academie, het programma Binding, de pilot Studietoets en ook (onderzoekers van) andere kenniscentra van HR melden zich als producent en afnemer van kennis.

Het is gezien deze diversiteit aan belanghebbenden cruciaal om in de kennisontwikkeling en kenniscirculatie meer structuur en samenhang aan te brengen. In Onderwijskwaliteit in verbinding versterken we zowel de samenhang tussen deze vragen uit de organisatie als de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en beleid. Ook organiseren we met deze derde onderzoekslijn één aanspreekpunt in de organisatie voor onderzoek en kennisontwikkeling, precies op de plek waar momenteel al veel expertise wordt gebundeld.

In de nieuwe onderzoekslijn Onderwijskwaliteit in verbinding nemen we de lopende projecten van het lectoraat Studiesucces en het onderzoek naar de vouchers van de werkplaats onderwijsleer-technologie (WOLT) op. Voor het project *Grip op Studiesucces* (Go-S) wordt een onderzoeksvoorstel ontwikkeld om de voortgang te monitoren en de opbrengsten (inzichten en effecten) in kaart te brengen. Ook vragen we voorstellen voor onderzoek naar studiesucces vanuit onderwijsinstellingen, HR breed, waarbij we aansluiten bij de kwaliteitskenmerken als inclusief, hoogwaardig en contextrijk onderwijs. Wat zijn (contextspecifieke) kenmerken en indicatoren als het gaat om onderwijsuitvoering en het functioneren van teams, management en bestuur; wat zijn de effecten op studenten en hun studieresultaat; en wat zijn belemmerende en/of bevorderende factoren bij de implementatie ervan? Op deze manier kunnen lectoren en onderzoekers ertoe bijdragen om beter inzicht te krijgen in binding, studiesucces en toegankelijkheid binnen de hogeschool.

Inhoudelijke thema's

De experts op het gebied van onderwijskunde, pedagogiek en samenleving die bij het kenniscentrum werken, zullen hun expertise sterker bundelen indien zij samen aan een hogeschoolbrede kennisagenda kunnen werken. De samenhang tussen de projecten van de lectoraten Digitale didactiek, Taalverwerving en taalontwikkeling, Studiesucces, Sense of belonging en Begeleidingskunde wordt in die context verder vergroot en daarmee de expertise breder benut. Dat is de eerste, organisatorisch relatief eenvoudige stap voorwaarts die we gaan zetten. Daarnaast zien we ook diverse hiaten in de expertise.

In het project Grip op Studiesucces (Go-S), een vanuit CcS (ConcernStaf) aangestuurd hogeschool-breed innovatieproject, wordt ondersteuning geboden om het integrale verbeterplan op te zetten en vorm te geven. Experts vanuit KCTO zetten zich in de verschillende domeinen in om te begeleiden en/of onderzoek uit te voeren. De bovengenoemde vijf onderdelen die de commissie voorstelt, zijn te categoriseren naar de drie niveaus die Hargreaves en Fullen onderscheiden binnen hun theorie van 'Professional Capital':

1. Menselijk kapitaal betreft de kennis en kunde van een medewerker op individueel niveau.

¹⁰ Onze agenda, opleiden in Rotterdam voor de wereld van morgen, strategische agenda Hogeschool Rotterdam, augustus 2016.

2. Sociaal kapitaal wordt operationeel op teamniveau.
3. Besluitvormingskapitaal betreft het managementniveau.

Binnen goede scholen zijn deze drie soorten kapitaal onderling verbonden en hebben ze een constructieve uitwerking in de praktijk.

Ook de bestaande lectoraten van KCTO die over de expertise voor deze derde onderzoekslijn beschikken, zijn in te delen naar de drie niveaus van Professional Capital:

1. De thema's van de lectoraten Digitale didactiek, Taalverwerving en taalontwikkeling en Sense of Belonging hebben voornamelijk betrekking op het eerste niveau en zijn allemaal volledig bezet. Uitbreiding van bestaande lectoraten is daarom gewenst (met 0,4 fte).
2. Het lectoraat Begeleidingskunde kent expertise op het tweede niveau, waarbij het gaat om teamontwikkeling, en zal sterk worden ingezet bij de pilot. Ook dit verdient uitbreiding (met 0,4 fte).
3. Het lectoraat Studiesucces dient gehandhaafd te blijven vanwege de 'overall' kennis van de hogeschool en de inhoudelijke kennis van de thema's uit het rapport Grip op studiesucces.

Er zijn echter twee kennishiaten in de samenstelling van de lectoraten zoals die nodig is. Dit betreft ten eerste het kennisdomein van curriculumontwerp en toetsing, waarbij een lectoraat op de eerste twee niveaus acteert. Ten tweede opteren we voor een extra lector op het gebied van (onderwijskundig) leiderschap en teamfunctioneren. Dit zeer relevante thema vormt feitelijk de basis voor alle vernieuwingsplannen, en raakt aan het derde niveau van Professional Capital. Het verdient daarom extra deskundigheid, mankracht en professionaliseringscapaciteit. Deze kwalitatieve uitbreiding maakt het mogelijk om met een meer dekkend pakket aan expertise de hogeschool gericht te ondersteunen, te adviseren en te helpen onderzoek uit te voeren. Ervan uitgaande dat er ruimte is voor twee nieuwe lectoraten, denken we in eerste instantie aan Onderwijskundige leiderschap en Curriculumontwerp en toetsing. Maar ook wat betreft samenwerking met het werkveld, kwaliteit van stageactiviteiten, etc. vragen om aandacht. In de onderzoekslijn Onderwijskwaliteit in verbinding organiseren we (inhoudelijke) samenwerking met hoofddocenten pedagogiek en didactiek vanuit alle opleidingsinstituten van HR.



De volgende vierjarenperiode

De afgelopen vier jaren hebben lectoren en docent-onderzoekers van het kenniscentrum bijgedragen aan verbreding van de actuele kennisbasis van sociaal en educatieve professionals die werken aan een betere talentontwikkeling van burgers in een grootstedelijke context. Zij ontwikkelden nieuwe kennis om te circuleren en op te nemen in de curricula van het Instituut voor Sociale Opleidingen en van het Instituut voor Lerarenopleidingen.

Gaandeweg is gebleken dat de expertise van deze lectoren en onderzoekers enerzijds aangevuld moet worden en anderzijds ook hogeschoolbreed gewenst is - en al op diverse locaties wordt ingezet. Bij het kenniscentrum werken (inter)nationaal erkende experts op het gebied van onderwijskunde, pedagogiek en samenleving. Diverse lectoraten sluiten met hun expertise aan op de strategische agenda en de onderwijsvisie van HR. Deze expertise kan vanuit een duidelijke organisatie breder worden benut en de inzet kan beter en gericht worden gecoördineerd dan nu het geval is. Met name door een derde onderzoekslijn te ontwikkelen, kunnen we de lectoren en docent-onderzoekers meer van waarde laten zijn voor enerzijds de lerarenopleidingen en tevens voor de hogeschool als geheel en hen tegelijkertijd beter ondersteunen en positioneren. Bovendien kunnen we meer samenhang aanbrengen in de behoefte aan kennis over onderwijsorganisatie en (nieuwe) docentvaardigheden in het onderwijs.

De komende jaren behoudt het onderzoeksprogramma van het kenniscentrum als beoogde opbrengst het genereren en ontsluiten van kennis voor sociale en educatieve professionals in de beroepspraktijk en de opleidingen bij het ISO en IvL, maar ook voor HR-brede vraagstukken. Met die kennis kunnen professionals effectiever en efficiënter werken aan het leren en verder ontwikkelen van de talenten van jongeren en volwassenen. In toenemende mate vormen hierbij Hogeschool Rotterdam en de docenten(teams) een relevante professionele beroepspraktijk en daarmee object van onderzoek.

Binnen het hogeschoolbrede onderzoek gaat een tweede laag over de manier waarop onderzoekers, docenten, beleidsmakers en studenten samenwerken op zoek naar manieren om de eigen beroepspraktijk van HR te vernieuwen en te verbeteren met hedendaagse kennis en inzichten uit de wetenschap en de eigen praktijk. Daarin komt ook naar voren hoe de driehoek van praktijkgericht onderzoek - kennis, onderwijs én praktijk - op HR in balans kan zijn en hoe inclusiviteit, hoogwaardigheid en contextrijkheid binnen deze driehoek met elkaar te verbinden zijn.

Kennisontwikkeling en -circulatie samenhangend organiseren

Samenvattend, vanaf januari 2020 gaat KCTO de kennisontwikkeling en kenniscirculatie samenhangend organiseren in de drie onderzoekslijnen. We verwachten daarmee scherper te kunnen kiezen welke onderzoeken we wel of niet uitvoeren. Ook verwachten we dat een dergelijke organisatie bijdraagt aan meer kennisuitwisseling tussen onze onderzoekers en een grotere doorwerking van deze kennis in de rest van de organisatie.

Hieronder volgt tot slot een beknopte toelichting op de drie onderzoekslijnen en de afstemming tussen de kennisagenda van onderwijsinstututen en de onderzoeksagenda van het kenniscentrum.

1. Inclusie blijft het centrale begrip in de onderzoekslijn voor het Instituut voor Sociale Opleidingen vanwege de goede herkenbaarheid voor studenten en docenten. We breiden deze lijn uit door op uitdrukkelijk verzoek van ISO bij te dragen aan de strategische doorontwikkeling van de opleiding en het beroepsprofiel sociaal werk. We vertalen actuele ontwikkelingen in de grootstedelijke Rotterdamse context, waar hardnekkige problemen bestaan op het gebied van sociale kwaliteit en sociale samenhang, naar nieuw en actueel onderwijs en nieuwe sociale professionaliteit. In dit verband nemen we ons voor om in samenspraak met ISO nieuwe lectoraten in te richten op een of meerdere van de thema's armoede, professionele identiteit, geestelijke gezondheid en sociale veiligheid.
2. Het Instituut voor Lerarenopleidingen wil de verbinding met KCTO versterken door samen op zoek te gaan naar inzichten in docentvaardigheden, de manier waarop de interactie tussen leraar en leerlingen in de klas en in de school plaatsvindt en de relatie die dit heeft met kansengelijkheid. Deze kennisontwikkeling sluit naadloos aan bij de onderzoekslijn Optimalisering leerprocessen. Het gezamenlijke doel is kennis over het vak van de leraar te vergroten. In dit verband worden eind 2019 lectoraten pedagogiek en didactiek ingericht bij de lerarenopleidingen.
3. Om de onderzoekslijn Onderwijskwaliteit in verbinding te ontwikkelen, waarbij HR zelf onderzoeksobjecten onderzoekspartner wordt, is de afstemming met de hogeschoolbrede kennisagenda cruciaal. Dit bewustzijn komt voort uit de ervaring dat een deel van de inzichten en opbrengsten uit de eerste twee onderzoekslijnen ook toegepast kan worden bij de meeste opleidingen binnen de hogeschool, rekening houdend met contextspecifieke eisen. De professionele identiteiten van beroepsgroepen verschillen, en daarmee ook belangrijke opleidingsvariabelen. In Onderwijskwaliteit in verbinding moet de (inhoudelijke) samenwerking met lokale hoofddocenten optimaal gefaciliteerd worden. Voor het bepalen van thema's voor lectoraten vindt een hogeschoolbrede vraagarticulatie plaats, in relatie ook tot het rapport en project Grip op Studiesucces, oftewel Go-S! Vandaar dat we mogelijke onderwerpen van nieuwe lectoraten nog niet verder expliciteren.

Organisatie en beleid

Financiële middelen

De basisfinancieringsstructuur van praktijkgericht onderzoek bij Hogeschool Rotterdam kent drie lagen. Van de jaarlijkse begroting voor onderwijsgevend personeel van het Instituut voor Lerarenopleidingen en het Instituut voor Sociale Opleidingen wordt 3 procent besteed aan onderzoek binnen het kenniscentrum. Dit wordt aangevuld met inkomsten uit subsidies van aan de overheid gelieerde onderzoeksfondsen (projectaanvragen) en gelden uit de kenniseconomie. Hieruit wordt het kenniscentrum integraal gefinancierd: de directeur, de lectoren en de ondersteuningsstructuur. Middelen voor onderzoek vloeien voort uit de beleidslijn van HR om onderwijsbudget ter beschikking te stellen hiervoor. De tweede en derde geldstroom zijn sinds 2014 redelijk constant gebleven en het voornemen is om deze in 2020-2023 jaarlijks constant te houden of licht te laten groeien. De afgelopen jaren heeft het kenniscentrum namelijk telkens een batig saldo gerealiseerd.

In het vierjarig onderzoeksprogramma 2020-2023 is de derde onderzoekslijn Onderwijskwaliteit in verbinding opgenomen. Financiering hiervan loopt via de middelen uit de kwaliteitsafspraken.

Personele organisatie

Zo'n vijftig mensen (25 fte) werken aan het onderzoeksprogramma van het kenniscentrum. KCTO daagt alle medewerkers uit kwaliteit te bieden en initiatieven te ontplooiën. Uitgangspunt is dat alle medewerkers bekwaam zijn om zichzelf te sturen binnen de afgesproken kaders, zoals vastgelegd in het kwaliteitshandboek van KCTO. Zij hebben veel professionele vrijheid. Voor medewerkers die in hun dagelijks werk ondersteuning nodig hebben (promovendi, junior onderzoekers) wijzen we altijd een gepromoveerde lector of senior medewerker aan als begeleider.

Elke medewerker van het kenniscentrum voert tweemaal per jaar een formeel gesprek met de leidinggevende. In het planningsgesprek maakt iedere medewerker afspraken (of scherpt gemaakte afspraken aan) met de programmadirecteur of lector. Tijdens een beoordelingsgesprek wordt besproken of de medewerker op koers ligt om de in de planningsgesprekken benoemde resultaten - op het gebied van onderzoek, onderwijs, professionalisering en overige activiteiten - te behalen. Daarnaast maken alle medewerkers bij hun leidinggevende (lector) twee keer per jaar in een zelfevaluatie inzichtelijk wat de output van onderzoek en onderwijs is. Hierbij hanteren we zowel inspannings- als resultaatsverplichtingen. Op deze wijze bewaken we niet alleen de voortgang, maar stimuleren we ook de kwantiteit en kwaliteit van de ambities van medewerkers.

Het vierjarig beleidsplan en de jaarplannen sturen de werkzaamheden van de onderzoekslijnen. De coördinerend lectoren organiseren in samenwerking met de andere lectoren en hoofddocenten periodiek per onderzoekslijn, meestal eens per zes weken, een overleg. Hierin komen nieuwe studies en projecten, conceptartikelen en onderzoeksvoorstellen aan de orde. Bij elk onderzoek is een projectleider verantwoordelijk voor de uitvoering, verantwoording en het volgen van de relevante procedures. De projectleider rapporteert maandelijks aan de lector. Als de lector zelf projectleider is, rapporteert deze aan de programmadirecteur.

De dagelijkse uitvoering van het onderzoek vindt plaats in projectteams. Zij overleggen regelmatig over de voortgang. Hieraan nemen vrijwel altijd externe partners deel, zodat de peerreview op het werk van het kenniscentrum niet alleen intern, maar ook extern is georganiseerd in het belang van een optimale doorwerking van de resultaten.

Voorzieningen

Kenniscentrum wordt op het gebied van financiën en personeelszaken ondersteund door de dienst OKC.

Communicatie

De communicatieadviseur van het kenniscentrum onderhoudt nauwe contacten met de communicatieadviseurs van het ISO, IvL en CcS. De communicatieadviseur van het IvL werkt ook een dag voor het kenniscentrum. Het kenniscentrum zet communicatie in om de kennisdeling met de onderwijsinstututen en het beroepenveld te bevorderen. We hechten waarde aan het zichtbaar maken van onderzoek en de resultaten ervan.

De kennisdeling gebeurt op verschillende manieren. De communicatiemedewerkers en programmadirecteur verzorgen de interne communicatie over algemene KCTO-zaken. Dit gebeurt via de lectoren of overleggen in de onderzoekslijnen en de interne nieuwsbrief De NieuwsFlits. Daarnaast sturen we twee keer per jaar een digitale nieuwsbrief naar onze externe contacten en de opleidingen. Ook geven we jaarlijks een digitaal hoogtepuntenmagazine uit met de highlights van het afgelopen jaar. Via Twitter houden we abonnees op de hoogte van actueel nieuws. Het LinkedIn-account van Hogeschool Rotterdam besteedt aandacht aan onderzoekers en projecten van het kenniscentrum. Op onze website (www.hr.nl/talentontwikkeling) krijgen alle onderzoeken, lectoren, onderzoekers, projecten, activiteiten en resultaten aandacht. Producten delen we ook via de repository Sharekit: meetinstrumenten, rapporten, artikelen, boeken, films en magazines zijn digitaal beschikbaar via de databanken van de mediatheken en de HBO Kennisbank. Daarnaast gebruikt een aantal grote onderzoeksprojecten eigen communicatiemiddelen, zoals projectwebsites, brochures en nieuwsbrieven. Tot slot publiceren onze lectoren en onderzoekers in wetenschappelijke tijdschriften, vaktijdschriften, rapporten en andere publieke media.

Het zichtbaar maken van onderzoek gebeurt niet alleen op papier of online. We organiseren afstudeersymposia, kenniscafés, bijeenkomsten en conferenties. Regelmatig verzorgen lectoren en onderzoekers gastcolleges, geven workshops en treden op als gastsprekers.

Kwaliteitszorg

De vorm waarin planning, evaluatie en bijsturing plaatsvinden, varieert per niveau: individueel niveau (gesprekscycli), projectniveau (kwaliteitshandboek, checklist en externe evaluaties), het niveau van de onderzoekslijnen en van het kenniscentrum. De PDCA-cycli zijn herkenbaar terug te vinden in de personeelsdossiers, projectplannen en -evaluaties, jaarplannen en -verslagen, interne audits en monitors van de afdeling Auditing, Monitoring en Control (AMC) binnen de visitatiecyclus. KCTO heeft een stevige kwaliteitsborging van het onderzoek via PDCA-cycli op al deze niveaus verankerd, via de evaluatie van de onderzoeksprocessen en -resultaten.

Contact

Bezoekadres:

Museumpark 40
3015 CX Rotterdam

Het secretariaat bevindt zich op 3e etage,
kamer MP.L03.110

Postadres:

Hogeschool Rotterdam
Kenniscentrum Talentontwikkeling
Postbus 25035
3001 HA Rotterdam

Telefoon: (010) 794 7011
E-mail: kenniscentrumtalentontwikkeling@hr.nl
Website: talentontwikkeling.hr.nl

Het secretariaat is bereikbaar op werkdagen
van 09:00 tot 17:00 uur

**Kenniscentrum
Talentontwikkeling**

