



Strategisch onderzoeksprogramma
Kenniscentrum Talentontwikkeling
2016-2019



**Kenniscentrum
Talentontwikkeling**

Vierjaren strategisch onderzoeksplan KCTO 2016-2019

Besproken en vastgesteld 26 juni 2015 door leden CvB, directie ISO, IVL en KCTO

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
----------------	---

Strategie en visie

Visie en missie	4
Onderzoeksagenda	6
Hoofdvraag onderzoeksprogramma	8
De onderzoekslijnen.....	9
Doelstellingen.....	11
Output en impact.....	13
Netwerken/ samenwerkingsverbanden	15
Samenvatting	15

Organisatie en beleid

Financiële positie	16
Personeel en organisatie	16
Voorzieningen	17
Communicatie	17
Kwaliteitszorgbeleid	18
Literatuur	21

Inleiding

Voor u ligt het nieuwe vierjaren strategisch onderzoeksprogramma van het Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) voor de periode 2016-2019. Het kenniscentrum heeft in 2014 een start gemaakt met het ontwikkelen hiervan. Voorjaar 2014 is een toekomstschets gemaakt in samenwerking met de directies van het Instituut Sociale Opleidingen (ISO), Instituut voor Lerarenopleidingen (IvL) en het Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie (EMI) die is ingezet om de gesprekken over de wenselijke richting met de onderwijsinstututen en medewerkers van het kenniscentrum op gang te brengen. De toekomstschets is besproken met 40 docenten en managers van ISO en IvL en op basis hiervan aangescherpt. De Adviesraad van het kenniscentrum is eveneens in meerdere fasen van het ontwerp geïnformeerd en om advies gevraagd. Ook de verdere uitwerking van het onderzoeksprogramma is gebeurd in afstemming met de Adviesraad, de onderwijsinstututen en EMI.

Dit onderzoeksplan is richtinggevend voor de komende onderzoeksperiode. 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 voor de komende periode, gevolgd door de hoofdvraag en onderzoeklijnen met bijbehorende doelen en ambities. Het tweede deel van dit plan gaat in op organisatie en beleid voor de periode 2016-2019.

STRATEGIE EN VISIE

Visie en missie

Kenniscentrum Talentontwikkeling positioneert zich met onderzoekdeskundigheid op het vlak van praktijkonderzoek, in het dynamische veld van opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid en de opleidingen van IvL en ISO. We leveren op het niveau van kennisproductie en -circulatie een substantiële bijdrage aan het versterken van de kennisbasis en het praktisch handelen van (aanstaande) professionals werkzaam in dit werkveld. De HR visie op praktijkonderzoek is hierbij richtinggevend. Bij al ons onderzoek streven we naar een evenwichtige balans van de drie functies van onderzoek, zoals naar voren gebracht in de visie van Hogeschool Rotterdam:

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

Kennis op zich lost geen maatschappelijke problemen op maar kan actoren wel beter zicht bieden op wat er aan de hand is en wat gedaan zou kunnen (moeten) worden. De turbulentie in het huidige werkveld maakt dat de behoefte aan 'stevige, liefst bewezen' methodieken groot is.¹ In het welzijns- en zorgdomein zijn grote taakverschuivingen aan de orde: van directe ondersteuning van cliënten naar facilitering en aanvulling op de 'civil society'. Van het onderwijs wordt steeds meer maatwerk verwacht (denk aan 'passend onderwijs') en van de beroepsopleidingen wordt aandacht voor het pedagogische gevraagd, naast de ambachtelijke kant. Deze ontwikkelingen maken een permanente bezinning op professionaliteit nodig (mogelijkheden en beperkingen, technische en ethische aspecten). Het praktijkonderzoek van KCTO levert hier input voor. De opdracht van een lector is om samen met de praktijk kennis te ontwikkelen die terecht komt in die praktijk en in de kern van de opleiding van aanstaande professionals.



De afgelopen jaren bleek de *missie* van het kenniscentrum breed. Een ongewenst gevolg van deze brede missie bleek een versnippering en uitwaaiering van kennis te zijn en een overmatige werkdruk. Voor het selecteren van strategische activiteiten bleek de oude missie te weinig onderscheidend. Zo oordeelt ook de externe evaluatiecommissie in haar rapport (oktober 2013). Daarom begrenzen we onze missie in het strategische onderzoeksprogramma 2016-2019. We doen dit op drie manieren:

- ▶ we stellen de kennisbasis van (aanstaande) professionals in grootstedelijke context centraal;²
- ▶ we beperken ons tot twee onderzoeklijnen in plaats van vier;
- ▶ we specificeren een centrale doelgroep.

¹ Zie de effectladder van Nederlands Jeugdinstituut Van Yperen, T., & Veerman, J. (red). (2008). *Zicht op effectiviteit. Handboek voor praktijkgericht effectonderzoek in de jeugdzorg*. Delft: Eburon.

² Voor IvL sluiten we aan bij de BOKS lesgeven in de grote stad zoals deze ontwikkeld is door Wolff et al (2012) en het actualiseren hiervan. Met ISO herdefiniëren we de kerncompetenties van sociaal werkers in het licht van alle veranderingen in de sector en de veranderende opvattingen over sociale professionaliteit.

Te beginnen bij het laatste: als centrale doelgroep van onderzoek kiezen we voor: *(aankomende) professionals die aan talentontwikkeling werken*. Dit in tegenstelling tot de veel bredere insteek op de talentontwikkeling van jongeren, zoals in het verleden. Verder richten we ons in de eerste plaats op het versterken van de kennisbasis van de (aanstaande) professionals. Hierbij verliezen we (conform de onderzoeksvisie van HR) de relatie met de stedelijke en landelijke beleidskaders uiteraard niet uit het oog, maar deze vormen in dit programma een minder prominent doel dan voorheen.

Er wordt meer focus aangebracht door te kiezen voor twee onderzoekslijnen:

- ▶ Inclusie;
- ▶ Optimalisering Leerprocessen.

Deze richten zich derhalve voornamelijk op kennis over de sociale sector en het onderwijs. Deze kennis is relevant voor studenten en docenten in de opleidingen in ISO en IvL en de sectoren waarvoor zij opleiden en daarmee op de kwaliteitsverbetering van het initieel onderwijs en de nascholing. Samen met studenten en docenten zoeken we naar nieuwe kennis in producten en instrumenten voor het werkveld waar ISO en IvL voor opleiden.

De kennisbasis en de methodologie in het onderzoek van KCTO wordt gevormd door sociaalwetenschappelijke disciplines als de sociologie, de (sociale) pedagogiek, politicologie, onderwijskunde en psycholinguïstiek.

Bij de realisatie van het onderzoeksprogramma dragen wij actief onze kernwaarden uit. Dit zijn: een kritische, onderzoekende houding, onafhankelijk en deskundig, op een dienstverlenende manier, laagdrempelig, toegankelijk en benaderbaar. De combinatie van kritisch én dienstverlenend vraagt veel van onze communicatieve vaardigheden, maar ook van het receptief vermogen van onze gesprekspartners, de studenten en docenten in het hoger onderwijs en de professionele beroepskrachten op de werkvloer van scholen en sociale instellingen.

Op basis van bovenstaande is onze overkoepelende ambitie voor de komende onderzoeksperiode 2016-2019:

In de komende beleidsperiode willen we de curricula actualiseren, waarin een robuuste kennisbasis is verwerkt over effectieve methoden van talentontwikkeling die (aanstaande) (jeugd)professionals moeten kennen en hanteren om effectief te handelen.

Deze ambitie willen we realiseren met onderzoek dat praktijkgericht en methodisch grondig is en vormgegeven wordt binnen samenwerkingsverbanden van opleidingen, kenniscentra en beroepspraktijk.³

De impact die wij als kenniscentrum hierbij nastreven is:

1. Verbinding creëren;
2. Zichtbaar maken van onderzoek;
3. Innovatiekracht creëren.

Uit onze missie, visie en ambitie leiden we onze onderzoeksagenda en vierjaren doelen af om de missie te realiseren. De doelen geven richting aan de inhoudelijke keuzes rondom het onderzoek, de kwaliteit van onderzoek, organisatie, personeel, financiën.

³ Zie tevens de HR visie op onderzoek 2015 waar dit direct op aansluit.

Onderzoeksagenda

De belangrijkste input voor de vaststelling van het onderzoeksdomein van KCTO wordt geleverd door de thema's en daarbinnen de vragen, problemen en opdrachten waar sociale en educatieve professionals nu en in de komende jaren mee te maken hebben en krijgen. Er zijn in onze samenleving veel snelle en soms paradoxale ontwikkelingen aan de gang die mensen direct raken: de ombouw van de verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving, de digitalisering van het (in)formele leren en de opkomst van wat je de netwerksamenleving zou kunnen noemen. Maar ook zien we verschijnselen van multiculturele herzuiling, de opkomst van nieuwe, deels etnisch georganiseerde belangengroepen en een middenklasse die opkomt voor eigen kracht en verantwoordelijkheid en zelf onderwijs en sociale vernieuwing wil regelen. De verhouding tussen burgers en overheid is aan het kantelen maar welke kant het precies uitvalt, wat de impact zal zijn op verschillende maatschappelijke groepen en hoe zaken zich uitkristalliseren op lokaal niveau is bepaald nog niet duidelijk. Wel is zichtbaar dat ook in de nieuwe verhoudingen sommige (groepen) burgers wel mee kunnen en willen doen en andere daar moeite mee hebben.



De samenleving als geheel, inclusief de overheid slaagt er nog altijd niet in om een echt participatieve samenleving te zijn waarin iedereen met zijn of haar talenten kan en mag meedoen. Er zijn soms subtiele uitsluitingsmechanismen werkzaam waardoor mensen teleurgesteld raken en in de marge terechtkomen. De veranderingen in de samenleving hebben ook gevolgen voor de beroepspraktijk en voor onderwijs waarin lerenden worden voorbereid op deze praktijk. Omdat de ontwikkelingen snel gaan is de toekomst onzeker. Hoe kunnen we studenten voorbereiden op een context die we (nog) niet kennen, waar andere banen en andere competenties (ook wel overlevingscompetenties (Wagner, 2008) en /of 21 ste eeuw vaardigheden genoemd) nodig zijn? De OECD (2009) spreekt in dit perspectief over een tekortschietend "outdated transmission model of education". Schleicher (OECD, 2012) beschreef dit model als ineffectief om 21e eeuw vaardigheden aan te leren met als gevolg dat studenten deze vaardigheden onvoldoende ontwikkelen. 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) waarin wordt gesteld dat de aansluiting bij de uitdagingen die de 21ste eeuw kenmerken nog kan worden versterkt. Met het formuleren van 21st century skills zijn we er niet. Want wat betekent de verwerving van deze vaardigheden voor de manier waarop we leertrajecten moeten inrichten en welke docentcompetenties zijn hiervoor nodig? Dit strekt veel verder dan aandacht besteden aan dat wat vaak als kern van 21e eeuw vaardigheden wordt gezien, de ICT geletterdheid en hierbij behorende didactiek. Uit de kennisagenda van OCW (2015) blijkt dat drie uitdagingen centraal staan waarbij er twee expliciet betrekking hebben op voornoemde context namelijk leerlingen en studenten optimaal voorbereiden op de toekomstige kennissamenleving (p. 4) en stimuleren van innovatieve en creatieve omgevingen, waarin kennis en cultuur kunnen circuleren (p. 5), waartoe in deze agenda verschillende kennisvragen zijn opgenomen. Vragen die nog niet van antwoorden zijn voorzien. Kortom een uitdagende maar ook complexe context.

Met deze complexiteit hebben sociale en educatieve professionals voluit te maken en het is de opdracht van Hogeschool Rotterdam, KCTO en de opleidingen binnen ISO en IvL om studenten die zich als professional willen bekwamen hier goed op voor te bereiden. Hoe ondersteun je ouders en kinderen als het moeizaam gaat op school? Hoe haal je in een wijkteam het beste uit een buurt naar boven? Hoe krijg je positieve krachten rondom een gezin georganiseerd? Hoe leren jongeren in de moderne digitale samenleving? In dit strategisch beleidsplan laten we zien welke rol wij, als kenniscentrum, in samenspraak met vele betrokkenen, de komende vier jaar zullen spelen bij het beantwoorden van dit soort vragen.

Onze kerntaak is: onderzoek doen vanuit de driehoek onderwijs, onderzoek, werkveld. We vullen deze kerntaak in de nieuwe periode in met een sterke focus op curriculumvernieuwing in de sociale en de lerarenopleidingen (conform het Focusbeleid van HR), altijd met bovengenoemde driehoek als uitgangspunt en uitgaand van onze eigenstandige positie hierin. We zullen vanuit onze expertise, vanuit het onderzoek en vanuit commitment met de opleidingen een impuls geven aan de actualisering van de curricula. Dit doen we door betrokken te zijn op de stad en op wat in verschillende organisaties nodig is aan kennis over goede, doeltreffende aanpakken van problemen. Zo willen we vorm geven aan een gezamenlijk tot stand gekomen kennisagenda.



Onze doelgroep zijn zoals eerder genoemd de professionals: zowel de professionals in opleiding, de studenten, als degenen die al werkzaam zijn in de vele organisaties voor opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid in de Rotterdamse regio en waarmee we krachtige verbindingen onderhouden. Dit krijgt vorm in *professionele leergemeenschappen*, vormen van collectief leren waar studenten, docenten, onderzoekers en

professionals in organisatie-overstijgende communities of practice thematisch samenwerken.⁴ Dit gebeurt in samenwerking met het Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie (EMI). Deze professionele leergemeenschappen starten als eerste met Frontlijn, Horizon, Ouders op Zuid, Wmo werkplaats en BOSS.

De daadwerkelijk uit te voeren onderzoeksagenda komt tot stand in een dialoog met de genoemde opleidingsinstituten, EMI en het beroepenveld en krijgt vorm in de twee omvattende programmaliijnen *inclusie* en *optimalisering leerprocessen*.

De keuze hiervoor is gebaseerd op een grondige eigen evaluatie van het vorige vierjarenprogramma, alsmede op basis van feedback vanuit de in- en externe validatie (BKO audit 2013 en interne audit t.b.v. VKO in 2014). Met deze keuze willen we voor zowel de buitenwereld als voor de direct belanghebbenden binnen de HR helder neerzetten waar KCTO de komende vier jaar aan gaat werken. We realiseren ons dat keuzes maken ook altijd betekent bepaalde dingen niet (meer) doen. In de komende periode nemen we afscheid van de onderzoekslijn Brede school maar daartegenover staat de komst van de nieuwe lectoraten Overtref jezelf bij superdiversiteit, Inclusieve arbeid, Professionalisering, Samen opleiden en Digitale didactiek. Binnen tien lectoraten zullen onderzoekers (junior en senior) onder leiding van

⁴ Zie Verbiest (2011) die spreekt van professionele leergemeenschappen als een vorm van communicatief samenzijn van mensen, die naar eigen kunnen bereid en in staat zijn om in onderlinge verbondenheid, hun kennis en ervaringen op een bepaald interesse- of kennisgebied voortdurend en interactief met elkaar te delen om hun kennis op het betreffende gebied verder te ontwikkelen of vernieuwen.

lectoren werken aan zowel kortlopende als meerjarige onderzoeken in twee programmalijnen. Een voorstel voor de verdeling van het huidige personeel en de daarbij gehanteerde criteria is in besluitvormingsstadium.

De focus van het onderzoek van KCTO is weliswaar primair regionaal (dat wil zeggen: gericht op de stadsregio Rotterdam) maar de onderzochte thema's hebben uitdrukkelijk een nationaal en internationaal karakter. KCTO legt verbindingen met relevante nationale en internationale actoren, waaronder onderzoeksinstituten, kenniscentra, potentiële subsidiegevers (zoals SIA, NWO en NRO) en gemeente Rotterdam (beleidskaders Leren Loont 2015-2018, Nationaal Programma Rotterdam Zuid 2015-2018, Nieuw Rotterdams Welzijn 2015-2018 en de Rotterdamse KennisAgenda 2015).

Hoofdvraag onderzoeksprogramma

Er zijn uitmuntende professionals nodig -leerkrachten, sociaal werkers, sociale ondernemers, hulpverleners- werkzaam in grootstedelijke wijken om effectief de talenten van burgers aan te boren en te versterken. Hogeschool Rotterdam, in het bijzonder het Instituut voor Lerarenopleidingen en het Instituut voor Sociale Opleidingen, leidt de nieuwe generatie professionals voor dit werk op en ondersteunt samen met het KCTO de kennisontwikkeling van professionals in de beroepspraktijk.

Wat moeten deze professionals kennen en kunnen om burgers effectief te ondersteunen bij het ontplooiën van talenten op school, op de arbeidsmarkt en in het directe sociale leven in en met hun gezin en in de wijk? En hoe kan de innovatieve kennis die hiervoor nodig is geborgd worden in de praktijk?

Dit is (nog steeds) de *centrale vraag* van het onderzoeksprogramma van Kenniscentrum Talentontwikkeling voor 2016-2019. Deze vraag is nog altijd actueel en relevant, zo blijkt na evaluatie met onze kernpartners en bestudering van actuele beleidsontwikkelingen en -documenten zoals de Rotterdamse KennisAgenda waar 'kansen krijgen en vergroten' een van de benoemde concernthema's is met als hoofdthema '(door)groeien in de stad' met de onderliggende thema's (school)loopbaan, leren kan overal en talentontwikkeling.⁵



Met deze onderzoeksvraag brengen we de dubbele verbondenheid van KCTO tot uitdrukking: de (in opleiding zijnde) professionals werkzaam in de zorg en onderwijs en hun cliënten/leerlingen die in de stadsregio Rotterdam als internationale havenstad samenkomen.

⁵ Rotterdams onderwijsbeleid (ROB3); -Gemeentelijk (integraal) jeugdbeleid; -De nieuwe WMO en de kennisinfrastructuur voor de lerende sociale professional; -Toerusten van aanstaande professionals voor het 'werken op Zuid' NPRZ 2015-2018.

De onderzoekslijnen

In de nieuwe periode brengen we meer focus aan in ons onderzoek door het werken met twee grote programmalijnen:

- ▶ Inclusie;
- ▶ Optimalisering leerprocessen.

Deze focus is een antwoord op de geconstateerde versnippering over te veel 'losse' thema's en onderzoeken in de voorgaande periode. Beide programmalijnen zijn gestoeld op een combinatie van sociaalpedagogische en onderwijskundige inzichten waarin begrippen als talentontwikkeling, competenties en potenties van mensen alsook sociale rechtvaardigheid, collectieve verantwoordelijkheid en diversiteit centraal staan.⁶

Inclusie is gekozen met het oog op de ontwikkelingen binnen ISO naar de nieuwe opleiding Social work, waarvoor dit begrip funderend is. Maar deze lijn is ook gekozen kijkende naar ontwikkelingen binnen het onderwijs: met name passend onderwijs. De programmalijn optimalisering leerprocessen biedt een kader voor pedagogisch en onderwijskundig onderzoek in en rond het onderwijs, maar heeft daarnaast ook de bredere betekenis voor sociaal praktijkonderzoek van agogische leerprocessen, in wijk of buurt, in relatie tot (stads)burgerschap. Voor zowel ISO als IvL (en het werkveld waarvoor zij opleiden) spelen er zeer relevante thema's en onderzoeken die betrekking kunnen hebben op beide onderzoekslijnen. Taalvaardigheid bijvoorbeeld is voor alle professionals van groot belang, evenals agogische en communicatieve vaardigheden. Elke professional wordt geconfronteerd met vragen over in- en exclusie, over diversiteit, participatie en het ontwikkelen van talenten. De door de lectoraten uitgevoerde onderzoeken leveren elk afzonderlijk en in samenhang kennis op die kan worden opgenomen in de curricula van de opleidingen.

We verwachten dan ook dat door KCTO verricht onderzoek naar inclusie en leerprocessen kennis zal opleveren over verbindingen tussen het sociale en het educatieve veld en tussen de betrokken opleidingen. Achter de programmalijn optimalisering leerprocessen schuilt de breed gedeelde wens om de professionaliteit van leraren een impuls te geven. De aanliegroute hiertoe wordt vooral gevormd door de zeven (hoofd)competenties van de leraar (zie Onderwijs-coöperatie), vooral de pedagogische en vakdidactische daaronder. Hierop leggen we, weliswaar niet de overige competenties uitsluitend, het accent in het onderzoek van KCTO. Twee deelvragen dienen zich hierbij aan:

1. Op welke wijze verlopen leerprocessen bij mensen van verschillende leeftijden?
2. Hoe effectief zijn verschillende aanpakken om bij de diversiteit van individuen en groepen leerprocessen te bevorderen?

Bij Inclusie gaat het steeds om de vraag hoe de (aanstaande) professional zich verhoudt tot individuen (leerlingen, cliënten, wijkbewoners) in de sociale context van allerlei instituties, zoals het gezin, de school en het werk. De volgende deelvragen dienen zich, aansluitend op bovengenoemde, aan:

⁶ De (wetenschappelijke) onderbouwing daarvoor vinden we in het werk van Ericsson (2007) en Gardner (2002), Bronfenbrenner (1979), Ryan en Desi (2002), Wolfensberger (1972), de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013), Onderwijsraad (2014a) en de International Association on Social Quality (2014) en de Global Definition of Social Work (2014).

3. Wat hebben deze professionals nodig aan kennis en kunde om op een inclusieve, verbindende manier te kunnen werken zodat burgers optimaal kunnen participeren?
4. Hoe effectief zijn verschillende aanpakken om bij de diversiteit van individuen en groepen inclusie te bevorderen?

De twee programmalijnen worden in tien lectoraten omgezet tot concrete onderzoeksactiviteiten. Binnen Inclusie gaat het om: Maatschappelijke zorg, Inclusieve arbeid, Ouders op Rotterdam Zuid, Opgroeien in de stad en Overtref jezelf bij superdiversiteit (samen 3,0 fte). Binnen optimalisering leerprocessen gaat het om Taalontwikkeling, Professionalisering, Versterking beroepsonderwijs, Samen opleiden en Digitale didactiek (idem 3,0 fte) waarbij de lector Ouderbetrokkenheid extra oog zal hebben voor de verbindingen tussen de lijnen. De programmalijn Inclusie omvat tevens een lector Begeleidingskunde voor 0,3 fte. Deze heeft als thuisbasis het kenniscentrum maar wordt volledig uitgedetacheerd naar de Master Begeleidingskunde en heeft ook daar de inhoudelijke sturing.

We geven per lectoraat een korte typering. Eerst de vijf lectoraten binnen Inclusie. Maatschappelijke zorg richt zich vooral op onderzoek naar de competenties die professionals nodig hebben om eigen kracht en samen-redzaamheid in buurten en andere sociale verbanden te bevorderen.

Inclusieve arbeid onderzoekt hoe via arbeid mensen participeren in de samenleving en geeft hernieuwde aandacht aan het belang van arbeid voor sociale integratie en het belang van beroepsoriëntatie.

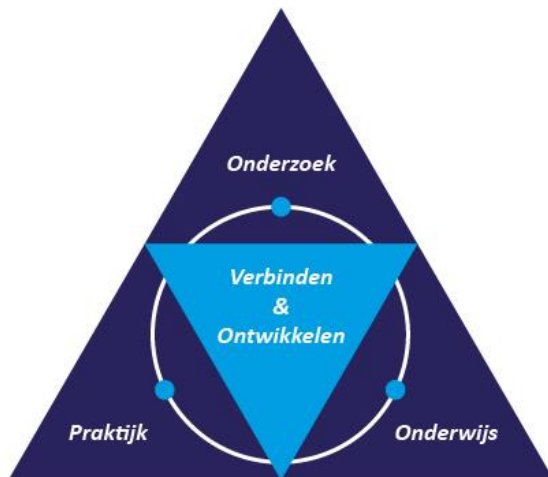
Het lectoraat Ouders op Rotterdam Zuid focust met zijn onderzoek op de belangrijke rol van ouders bij onder andere leren thuis en beroepsoriëntatie en besteedt daarnaast aandacht aan de versterking van de opvoedkracht van ouders.

Opgroeien in de stad focust op de reflectieve en sociale professional die voorzien van een stevige kennisbasis kan inspelen op de grotestadsproblematiek, gericht op verbetering van de sociale kwaliteit.

Het lectoraat Overtref jezelf bij superdiversiteit ten slotte zal zich bezighouden met professionaliteit (didactiek en pedagogiek) en sociale selectiemechanismen in de klas en de wijk.

Binnen de programmalijn Optimalisering leerprocessen vinden we om te beginnen het lectoraat Taalontwikkeling dat onderzoek doet naar de leerprocessen die studenten optimaal ondersteunen bij de ontwikkeling van een goede taalvaardigheid. Versterking beroepsonderwijs produceert kennis over de complexe verknoping van vakmanschap, burgerschapsvaardigheden en loopbaanleren en focust daarbij op didactiek en pedagogische sensitiviteit van (aanstaande) docenten in het beroepsonderwijs. Het lectoraat Professionalisering sluit aan op het doorontwikkelproject 'Beroepsregistratie Lerarenopleiders' van de Vereniging Lerarenopleiders Nederland (Velon). Het lectoraat Samen opleiden doet onderzoek naar de vraag hoe lerarenopleidingen en scholen samen de kwaliteit van het lerarenonderwijs verbeteren, curricula actualiseren en uitval van jonge leerkrachten terugdringen via inductie en nascholing. Digitale didactiek ten slotte zal onderzoek doen naar het gebruik en de mogelijkheden van ICT-ondersteunde leeromgevingen, met het oog op een effectieve ondersteuning van leerprocessen. Deze lectoraten vullen elkaar aan wat betreft de professionalisering van aspecten van talentontwikkeling die professionals moeten beheersen die werken met de jongste leeftijdsgroep tot en met de mensen in de levensfase van economische zelfstandigheid. In de bijgevoegde plaat (in ontwikkeling) visualiseren we de wijze waarop de losse lectoraten en bijbehorende onderzoeksactiviteiten samenhangen.

Doelstellingen



Eerder is duidelijk gemaakt hoe het kenniscentrum zich de komende jaren positioneert naast en in samenhang met de opleidingsinstituten. De focus ligt op het versterken van de kennisbasis van de professionals in de opleiding (studenten) en de al werkzame professionals in de Rotterdamse regio om zo nieuwe kennis op te doen voor de praktijk. Ons overkoepelend doel is: *Goed onderzoek doen met bekwame onderzoekers die de verbinding leggen in de driehoek tussen onderwijs, praktijk en onderzoek.*

Dit onderzoek draagt bij aan een breder inzicht in (de complexiteit en hardnekkigheid van) maatschappelijke problemen en de effectieve professionele aanpak hiervan. Deze nieuwe inzichten over professionaliteit leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de wetenschap op de deelgebieden. Daartoe voeren we binnen tien lectoraten onderzoeken uit waarvan de kennisopbrengst ten goede komt aan de opleidingen en aan professionals in het veld.

Dit concretiseren we hieronder door de bijdrage te expliciteren aan de drie domeinen in de driehoek. We selecteren die onderzoeksthema's waarvan wij vooraf denken dat deze bijdragen aan zowel onderwijs, beroepspraktijk als kennisontwikkeling.

Bijdrage aan kennisontwikkeling / wetenschap binnen het onderzoeksdomein

We geven hier per onderzoekslijn kort de kennisopbrengst weer.

Inclusie

Deze onderzoekslijn levert kennis op over wat professionals nodig hebben om binnen dynamische contexten te kunnen werken aan inclusie en maatschappelijke participatie. Enkele voorbeelden hiervan zijn studies naar de WMO-werkplaats en het -implementatietraject, onderzoek naar risicojongeren, de rol van ouders (bij thema's als laaggeletterdheid, beroepsoriëntatie e.d.) en onderzoek naar wijkscholen en startcolleges.

Optimalisering leerprocessen

Hier worden kennisopbrengsten nagestreefd op het gebied van effectiviteit van instructie, de professionaliteit van de leraar en de agogische professional en op het gebied van de verbinding van opleiding met arbeid. Enkele concrete voorbeelden zijn het leren in verschillende lessituaties, pedagogische sensitiviteit en taal- en rekenonderwijs.

Bijdrage aan onderwijs

Overkoepelende onderwijsdoel

Het kenniscentrum levert een bijdrage aan het initieel onderwijs. Hierbij bewegen wij ons van de rand van de opleidingen (minors en keuzevakken) naar de kern van het curriculum. We onderscheiden beleidsmatige, inhoudelijke en methodologische bijdragen:

- ▶ Beleidsmatige bijdragen
Lectoren nemen deel aan curriculumcommissies en KCTO medewerkers hebben inbreng in verschillende overlegvormen op directie-, MT- en opleidingsniveau.

- ▶ Inhoudelijke bijdragen
Realiseren kennisoverdracht aan docenten en studenten.
Bijdragen aan de onderzoeksleerlijnen, het afstuderen en de minors en minors-plus door vernieuwingstrajecten methodologisch te ondersteunen, gericht op zowel de onderzoekende houding, de onderzoekscompetenties (gereedschapskist van methoden en technieken van sociaalwetenschappelijk onderzoek) van alle studenten als op de verbetering van begeleiding en beoordeling hiervan door de docenten.
- ▶ Methodologische bijdragen
Ondersteunen van verschillende opleidingen bij het vormgeven van hun onderzoekslijn en bij het verhogen van het niveau van onderzoek vaardigheden van zowel studenten als docenten (in hun rol als onderzoeksbegeleiders).
Inspelen op kennisbehoefte opleidingen door nauwe betrokkenheid bij verschillende review- en beoordelingscommissies van opleidingen.
Inhoudelijke dialoog aangaan met sleutelpersonen binnen de opleidingen op uitvoerend en coördinerend niveau om gezamenlijk te komen tot scherpere onderzoeksvraagstukken.

Een belangrijke bijdrage aan het onderwijs leveren we door samen met docenten te werken aan hun professionalisering. Het kenniscentrum vervult hierbij een schakelfunctie tussen onderwijs en onderzoek. Hierbij maken we een onderscheid tussen inhoudelijke en methodologische aspecten. Bij het inhoudelijke gaat het vooral om kennisoverdracht aan docenten met betrekking tot state of the art-kennis op inhoudelijk gebied (de verschillende beroepenvelden waartoe ze studenten opleiden). Deze kennis ontleen we aan actuele wetenschappelijke inzichten en expertise en aan de studies die door het kenniscentrum zijn uitgevoerd.

Bij het methodologische aspect gaat het vooral om de ondersteuning van de opleidingen bij het verhogen van het niveau van onderzoeksvaardigheden van docenten (onder andere van belang voor hun rol als onderzoeksbegeleiders). In de afgelopen jaren zijn verschillende trajecten in gang gezet waardoor er op cruciale punten al goede vooruitgang is geboekt. Deze lijn zetten we voort.

Promovendi spelen een belangrijke rol bij het vervullen van de schakelfunctie tussen onderwijs en onderzoek. Bij het kenniscentrum begeleiden en stimuleren we een omvangrijke groep promovendi. We ondersteunen kandidaat-promovendi bij het schrijven van een aanvraag, begeleiden inhoudelijk bij het uitvoeren van onderzoek en leren hen onderzoek vaardigheden.

Bijdrage aan de beroepspraktijk en maatschappij

Uit de omschrijving van de visie en missie en het onderzoeksdomein van KCTO is duidelijk geworden dat KCTO een duidelijke maatschappelijke gerichtheid heeft. Het gaat om het verzamelen en verspreiden van kennis, ten dienste van de verdere verbetering van de beroepspraktijk, dat wil zeggen: van het dagelijks werk van (aanstaande) professionals. De professionals die worden opgeleid door ISO en IvL hebben veelal te maken met situaties die als 'niet-standaard' kunnen worden omschreven. Van hen wordt in toenemende mate diversificatie, maatwerk verwacht, met een goed oog voor zowel de mogelijkheden als de (eigen) beperkingen en de wetenschappelijke kennisbasis.

Onderzoek verschaft inzicht in de complexiteit hiervan en kan helpen beter zicht te krijgen op wat er speelt in de maatschappelijke actualiteit en wat er nodig is om het die professionals mogelijk te maken hun werk goed, liefst beter te doen. Er is behoefte aan goed beschreven inzichten, zowel vanuit wetenschappelijk oogpunt als vanuit praktijkervaringen. Om effectief te zijn is een

noodzakelijke voorwaarde dat professionals in staat zijn kennis te nemen van (de resultaten van) onderzoek en deze een zinvolle plek kunnen geven in hun eigen praktijk(en). KCTO wil daarom de betrokkenheid van de opleidingen en van het veld bij het onderzoek vergroten om op die manier aan vraagarticulatie te doen en het draagvlak voor ons werk te vergroten. Vormen die hiervoor worden ontwikkeld zijn de professionele leergemeenschappen, het betrekken van belangrijke organisaties in de stad bij vraagarticulatie en vraagsturing (denk ook aan de gemeente met de Rotterdamse Kennisagenda rond kansen krijgen en kansen vergroten, alsmede de Kenniswerkplaats Rotterdams Talent) en het consulteren van de Adviesraad⁷.

Dit sluit aan bij het begrip valorisatie: in de ogen van KCTO gaat het hierbij om meer dan een financiële opbrengst of om een mooie publicatie. De leidende vragen bij valorisatie zijn: wat maakt het onderzoek los in de beroepspraktijk, wat draagt het bij aan beter inzicht, helpt het professionals bij het doordenken van hun eigen praktijk, zijn er op grond van het onderzoek duidelijk aanwijsbare verbeteringen aan te geven?

Output en impact

Als output levert het kenniscentrum jaarlijks 50 producten (publicaties in vakbladen, onderwijsproducten, hoofdstukken in boeken, etc.), dit aantal is gebaseerd op outputcijfers voor KCTO van voorgaande jaren. Van deze 50 producten leveren we 10 publicaties in wetenschappelijke tijdschriften. We verzorgen daarnaast 50 optredens (25 binnen onderwijs, 25 binnen beroepspraktijk). We streven hierbij een balans na tussen kwalitatieve en kwantitatieve output: we willen zichtbaar zijn in het actuele wetenschappelijke en maatschappelijke debat en medewerkers stimuleren naar buiten te treden en te publiceren maar ook een juiste hoeveelheid leveren op het juiste moment over actuele vraagstukken, zonder overspannen 'publicatiedruk'.

Kennis die niet openbaar wordt gemaakt, wordt in feite onderbenut.⁸ Daarom onderkent KCTO het belang van het verspreiden van kennis via diverse media: peer reviewed journals, vakbladen, online magazines, blogs, websites en social media enzovoort, soms ook in combinatie met symposia of andere bijeenkomsten, deels voor vakgenoten en studenten, maar vaak ook openbaar toegankelijk. KCTO heeft inmiddels een traditie van respectabele output via de genoemde kanalen maar zal nog verder denken over de impact hiervan.

We willen dit operationaliseerbaar (meetbaar) maken en gefaseerd invoeren. Voor de komende vier jaar stellen we algemene streefwaarden voor impact indicatoren vast die we per jaar specificeren met output indicatoren in de jaarplannen waarbij we gerichte keuzes maken en de focus per jaar bepalen.

Voor alle benoemde impactindicatoren geldt dat zij gebaseerd zijn op 3 uitgangspunten waar KCTO naar streeft bij het behalen van impact:

1. Verbinding creëren;
2. Zichtbaar maken van onderzoek;
3. Innovatiekracht creëren.

⁷ "Er is niets theoretisch relevanter dan praktijkgericht onderzoek, want: 'if you want truly to understand something, try to change it.'" (Van Staa, april 2015).

⁸ "... a thing is fully known only when it is published, shared, socially accessible" (John Dewey, 1927)

Verbinding met onderwijs

HR Impact indicatoren

- ▶ Een inspanningsverplichting; onderzoeksresultaten zijn bekend, interessant en bruikbaar voor de doelgroep (*beschrijving percentage van producten en diensten uit outputindicatoren dat voor extern gebruik geschikt is gemaakt*)
- ▶ De producten en activiteiten van het kenniscentrum worden gebruikt in het onderwijs (*beschrijving aantal verifieerbare voorbeelden hiervan*)
- ▶ De producten en activiteiten van het kenniscentrum hebben impact op de kwaliteit van het onderwijs (*rapporten van de NVAO*)
- ▶ Werkveld is tevreden over de onderzoekscompetenties van studenten; onderzoekend en reflectief vermogen⁹ (*project- en stakeholdersevaluaties*)
- ▶ Docenten zijn tevreden over de aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding, bruikbaarheid van kennis/ onderzoeksresultaten en het effect op de kwaliteit van onderwijs (*medewerkersonderzoek*)¹⁰
- ▶ Studenten zijn tevreden over de begeleiding van het kenniscentrum in minors, projecten, afstudeeropdracht (*curriculum evaluaties, projectevaluaties*)

KCTO Impact indicatoren

- ▶ Het kenniscentrum kan aangeven hoe opgeleverde onderzoeksresultaten worden gebruikt in het onderwijs.
- ▶ De twee onderzoeklijnen vormen een broedplaats voor toekomstige nieuwe onderzoeksonderwerpen die nader uitgezocht kunnen worden in leerwerkgemeenschappen waarvan vooraf aanwijzingen zijn dat deze bijdragen aan zowel onderwijs, beroepspraktijk als kennisontwikkeling.
- ▶ Uit het MO blijkt een stijgende waardering bij docenten van ISO en IvL voor aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding.
- ▶ Uit MO blijkt een stijgende waardering bij medewerkers KCTO voor aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding.
- ▶ Uit onderzoek onder docenten blijkt dat zij zich bekwaamer achten als onderzoeksbegeleider door ondersteuning van het kenniscentrum.
- ▶ Uit relevante onderwijssevaluaties blijkt een positieve waardering voor inbreng van het kenniscentrum bij minors, projecten of afstudeerproject.
- ▶ Uit kwaliteitsmetingen bij opdrachtgevers/samenwerkingspartners blijkt dat er duurzame, wetenschappelijke en innovatieve samenwerkingsverbanden gerealiseerd zijn.
- ▶ In de onderzoeksperiode blijkt positieve waardering vanuit stakeholders door continuïteit in verstrekte onderzoeksubsidies.
- ▶ Tijdens de onderzoeksperiode vindt een positieve interne audit plaats en wordt de onderzoeksperiode afgesloten met een positieve score bij de externe evaluatie.
- ▶ Voortvloeiend uit de onderzoeksprojecten van het kenniscentrum zijn duurzame en succesvolle toepassingen van uitkomsten in de praktijk aan te tonen.
- ▶ Uit kwaliteitsmetingen wordt zichtbaar dat de koppeling van onderzoek en onderwijs in

Wetenschappelijk

- ▶ Stakeholders uit de wetenschap zijn tevreden over de kwaliteit van de onderzoekers, producten en activiteiten van het kenniscentrum, aangetoond door vervolgsubsidies, blijvende samenwerkingsverbanden, score van kenniscentrum bij evaluaties (*Database BPI, stakeholdersevaluatie, beschrijving, score bij externe evaluatie i.h.k.v. BKO, mid-term reviews auditoren HR*)

Praktijkgericht

- ▶ Producten en activiteiten van het kenniscentrum worden gebruikt in de beroepspraktijk / maatschappij (*beschrijving aantal verifieerbare voorbeelden hiervan*)
- ▶ Stakeholders uit de praktijk zijn

⁹ Werkveld wordt gedefinieerd als: bedrijven/instellingen/personen uit de beroepspraktijk waarmee wordt samengewerkt en/of die participeren in het onderzoek.

¹⁰ Het Medewerkersonderzoek moet hierop nog aangepast worden.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ tevreden over de bruikbaarheid, overdraagbaarheid van producten, activiteiten en de bijdrage aan vernieuwing en/of verbetering (<i>projectevaluatie, stakeholderevaluatie</i>) ▶ Samenwerking wordt gecontinueerd / er komen vervolgoopdrachten (<i>beschrijving</i>) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ leergemeenschappen nieuwe kennis en werkmethoden oplevert voor de beroepspraktijk. ▶ Door de koppeling van onderwijs, praktijk en onderzoek in professionele leergemeenschappen ontstaan nieuwe, innovatieve en duurzame samenwerkingsverbanden. ▶ In de onderzoeksperiode blijkt positieve waardering vanuit stakeholders door continuering van bestaande samenwerkingsverbanden. |
|--|--|

Netwerken/ samenwerkingsverbanden

Onze strategische landelijke netwerken zijn o.a. het Lectorenoverleg zorg, welzijn, jeugd en de Wmo-werkplaatsen. Lokaal zijn dit de Adviesraad en de Kenniswerkplaats.

Waar mogelijk werken we in zogenaamde horizontale professionele leergemeenschappen samen met hoger onderwijs en beroepspraktijk. In die professionele leergemeenschappen vindt kennisuitwisseling plaats, die een duurzaam karakter heeft en kennisontwikkeling een impuls kan geven. Deze permanente samenwerking zorgt voor een duurzame kennisrelatie en praktijksturing. Het kenniscentrum wil een belangrijke 'kennismakelaar' zijn om patronen in praktijk en wetenschap vice versa en voor het onderwijs herkenbaar te maken. Dit zijn onder andere de BOSS consortia, de Wmo-werkplaatsen (Rotterdam en landelijk), de Raak-consortia en de kenniswerkplaatsen. Daarmee plaatst het KCTO zich in het hart van het proces van vraagarticulatie van belangrijke onderzoeksvraagstukken. Indien mogelijk koppelen we onderzoeksprojecten aan deze leergemeenschappen.

Daarnaast onderhouden we duurzame samenwerkingsverbanden met vernieuwende organisaties en instellingen in Rotterdam (Rijnmond).

Samenvatting

In het tweede decennium van de 21^e eeuw zijn niet alleen allerlei regelingen en organisaties in transitie, de samenleving als geheel is dat. Maatschappelijke vraagstukken veranderen mede onder invloed hiervan, maar ook als autonome ontwikkelingen waarop professionals moeten reageren. In de domeinen waar KCTO zich primair op richt – opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid – is dat duidelijk voelbaar. Dat vraagt een extra inspanning om de professionals die in deze domeinen (gaan) werken goed voor te bereiden op en toe te rusten voor hun complexe taken. Het kenniscentrum wil op basis van haar expertise en betrokkenheid bij zowel opleidingen als werkveld een bijdrage hieraan leveren. Het belangrijkste middel dat het kenniscentrum hierbij inzet is onderzoek. Ons doel is goed onderzoek doen met bekwame onderzoekers die de verbinding leggen in de driehoek tussen onderwijs, praktijk en onderzoek. De resultaten van de vele studies die de onderzoekers van KCTO uitvoeren, zijn het waard om een plek te krijgen in de curricula van de opleidingen. Dat is dan ook de focus van dit nieuwe strategische plan 2015-2019. De samenleving en de opleidingen vragen om objectieve kennis die kan helpen meer inzicht en grip te krijgen op weerbarstige maatschappelijke problemen. In twee programmalijnen: Inclusie en Optimalisering leerprocessen zal in tien lectoraten de komende jaren (verder) onderzoek

worden gedaan. Nog meer dan in de voorgaande periode zal de focus liggen op de vertaling van onderzoeksresultaten naar de opleidingen en de curriculumvernieuwing die daar aan de orde is. We willen onze impact vergroten en samen met onze partners bepalen hoe we dit meten. Dit plan geeft daar op hoofdlijnen de kaders voor. De concrete onderzoeksactiviteiten zullen in nauwe samenspraak met de opleidingen en het veld worden voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd.

Organisatie en beleid

Bovenstaand is het strategisch vierjaren onderzoeksprogramma van het Kenniscentrum Talentontwikkeling 2015-2019 van Hogeschool Rotterdam inhoudelijk uitgewerkt. De inzet van het kenniscentrum is het versterken van de kennisbasis voor (aanstaande) sociale en educatieve professionals die werken aan de talentontwikkeling van burgers in een grootstedelijke context (in het bijzonder Rotterdam). Hierbij zetten we twee onderzoeklijnen uit, te weten: Inclusie en Optimalisering leerprocessen. De directe doelgroepen van ons onderzoek zijn de studenten (de aanstaande beroepskrachten) van het Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO) en het Instituut voor Lerarenopleidingen (IVL), de docenten van ISO en IVL én de sociale en educatieve professionals die nu werken in de grootstedelijke beroepspraktijk.

Aansluitend op de inhoudelijke ambities lichten we onderstaand toe welke koers wij op het gebied van organisatie en beleid willen varen.

Financiële positie

De financiële positie van het kenniscentrum is goed. De eerste 4 jaar van haar bestaan heeft het kenniscentrum elk jaar met een klein positief saldo kunnen afsluiten. Het kenniscentrum verzoekt met klem ook in de toekomst dit positieve saldo te mogen aanwenden voor het verder uitbouwen van een duurzame kennispositie. Het kenniscentrum streeft hierbij naar continuering van haar huidige financiële omvang aan externe gelden door gericht externe subsidieprojecten te acquireren die aansluiten bij de onderzoeksthema's die met de opleidingen en het beroepenveld zijn vastgesteld. Gezien de krapte aan subsidiegelden is uitbreiding van subsidieverwerving niet realistisch. De werving van (docent)onderzoekers wordt op de omvang van de onderzoekportefeuille van het kenniscentrum afgestemd.

Om onze ambities te realiseren en daarmee de twee omvangrijke onderwijsinstututen ISO en IVL goed te kunnen bedienen (zij bestrijken samen ongeveer een kwart van de gehele HR populatie) willen we uitbreiden naar 10 lectoraten. Dit betekent een uitbreiding van 5,4 fte naar 6 fte. Zie bijlage 1.

Personeel en organisatie

In de organisatie van het kenniscentrum is een aantal functies, met bijbehorende taken te onderscheiden. We lopen deze kort na. De programmadirecteur is integraal verantwoordelijk, waaronder de coördinatie van de verbindingen tussen de programmajnen. Hij is voorzitter van het managementteam dat naast hem wordt gevormd door de coördinerend lectoren, de onderzoekmanager en de communicatiemedewerker. Elke programmajijn heeft een

coördinerend lector en een aantal lectoren die op vijf resultaatgebieden worden beoordeeld. De lectoren sturen docent-onderzoekers aan. Voor de ondersteuning en de verbinding van de verschillende lectoraten met opleidingen en werkveld zijn er onderzoeksleiders (hoofddocenten). Het kenniscentrum kent ondersteunende functies (communicatiemedewerker, kwaliteitszorg- & beleidsmedewerker, onderzoekmanager en een secretariaat). Voor de verschillende functies zijn afspraken gemaakt over de gesprekscyclus.

Het kenniscentrum kent een aantal interne en externe overlegvormen. De belangrijkste zijn het overleg van de programmadirecteuren met het CvB, het overleg met de onderwijsinstellingen ISO en IvL, het overleg tussen de verschillende betrokkenen bij de programmalijnen/lectoraten, zowel binnen als tussen deze lijnen, de bilaterale overleggen van de programmadirecteur met de lectoren en ondersteuners en ten slotte de Adviesraad en Kenniswerkplaats Rotterdams Talent.

Een voorstel voor de verdeling van het (huidige) personeel over de twee programmalijnen is in stadium van besluitvorming (20 fte).

Voorzieningen

KCTO wil graag in het hart van het onderwijs gehuisvest zijn, tussen docenten van IVL en ISO. Een verhuizing vanuit het Paviljoen naar de laagbouw van het Museumpark ambiëren we in de loop van de volgende onderzoeksperiode.

Communicatie

Het kenniscentrum volgt het HR-beleid op het terrein van publicaties, kennisdeling en communicatie dat verder wordt uitgewerkt in het communicatieplan voor de kenniscentra. Kenniscentrum Talentontwikkeling zet communicatie in als middel ter bevordering van de kennisdeling tussen het kenniscentrum, de onderwijsinstellingen en het beroepenveld en biedt ondersteuning in de aansluiting en de verbinding tussen het onderzoek en het onderwijs. Het kenniscentrum maakt hierbij gebruik van het bestaande interne netwerk; met de communicatieadviseurs van onderwijsinstellingen ISO en IvL en met EMI en OKC is frequent overleg en afstemming.

In de communicatie-aanpak wordt gebruik gemaakt van (corporate) communicatiekanalen, waarbij de website talentontwikkeling.hr.nl de basis vormt van de informatievoorziening. Voor interne communicatie en snelle nieuwsverspreiding is er sinds 2014 de #Flits. Daarnaast is voor projecten gerichte communicatie via diverse websites gerelateerd aan programma's en consortia, zoals de Wmo-werkplaats en de BOSS-projecten PO en BVE.

In de nieuwe onderzoeksperiode zullen onderzoekers in samenspraak met de communicatieadviseur bij elk onderzoek een communicatie- en kenniscirculatieplan maken. toespitst op het thema en de verschillende doelgroepen, met als doel de samenwerking tussen de partners en de kennisdisseminatie te optimaliseren.



Kwaliteitszorgbeleid

Een efficiënt en praktisch ingeregelde kwaliteitszorg is een voorwaarde voor het bereiken van de voor 2019 gestelde ambities. Het kenniscentrum volgt hierin de het Kwaliteitshandboek Onderzoek (OeO, maart 2015) en de Handreiking Externe Visitaties en Interne Audits (laatste versie april 2015). Het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO) heeft hierin een binnen de HR-kaders passende praktische doorvertaling. Het kenniscentrum wordt in de kwaliteitszorg en het kwaliteitszorgbeleid ondersteund door de diensten OeO en CcS. Het gezamenlijke uitgangspunt van Kenniscentrum Talentontwikkeling en de diensten is een praktische efficiënte kwaliteitsborging van de onderzoeksfunctie. De kwaliteitszorginstrumenten die worden ingezet zijn ondersteunend aan de planning & control cyclus. Bij het uitvoeren van deze planning & control cyclus wordt het kenniscentrum ondersteund door OKC. Met deze diensten is een ondersteuningsovereenkomst afgesloten voor de periode 2016-2019.

Kenniscentrum Talentontwikkeling kent een planning & control cyclus die aansluit op de strategische doelen van HR. Deze structureren de doelbepaling en doelbereiking van het kenniscentrum, samen met de zesjarige verbetercyclus gericht op externe evaluatie. Met het uitvoeren van het onderzoeksprogramma streeft het kenniscentrum ernaar om op de gestelde doelen in relatie tot de hoofdthema's waarde toe te voegen aan onderwijs, praktijk en wetenschap. De aansturing van het kenniscentrum vindt plaats op basis van het vierjarig onderzoeksprogramma, dat als basis dient voor de jaarplannen. Het kenniscentrum legt verantwoording af over de resultaten in een jaarverslag. Voor de komende vier jaar stellen we algemene streefwaarden voor impact indicatoren vast (zie pag. 8 Impact en output) die we per jaar specificeren met output indicatoren in de jaarplannen waarbij we gerichte keuzes maken en de focus per jaar bepalen. De impact wordt gemeten aan de hand van uniforme indicatoren die Hogeschool Rotterdam voor al haar kenniscentra hanteert¹¹.

Voor alle benoemde impactindicatoren geldt dat zij gebaseerd zijn op 3 uitgangspunten waar KCTO naar streeft bij het behalen van impact:

1. Verbinding creëren;
2. Zichtbaar maken van onderzoek;
3. Innovatiekracht creëren.

Met de onderwijsinstututen ISO en IVL en met EMI is structureel overleg en afstemming over het onderzoeksprogramma. Het kenniscentrum toetst periodiek de onderzoeksagenda bij externe stakeholders, onder meer door de Adviesraad die twee maal per jaar bijeenkomt. Ook de directieleden van ISO en IVL hebben zitting hierin voor een optimale verbinding tussen onderwijs, onderzoek en praktijk.

De komende strategische periode blijft het kenniscentrum de onderzoekskwaliteit borgen door het volgen van de p&c cyclus.

In onderstaande tabel staan alle door HR benoemde impactindicatoren, de door KCTO daarvan afgeleide impactindicatoren met gestelde doelen en de te hanteren meetinstrumenten waarmee KCTO de impact wil vaststellen. Deze wordt per jaar gespecificeerd met output indicatoren in de jaarplannen.

¹¹ Hogeschool Rotterdam (2015). Handboek kwaliteitszorg onderzoek.

Verbinding met onderwijs

HR impactindicatoren

- ▶ Onderzoeksresultaten zijn bekend, interessant en bruikbaar voor de doelgroep
- ▶ De producten en activiteiten van het kenniscentrum hebben impact op de kwaliteit van het onderwijs
- ▶ De producten en activiteiten van het kenniscentrum worden gebruikt in het onderwijs
- ▶ Docenten zijn tevreden over de aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding, bruikbaarheid van kennis/onderzoeksresultaten en het effect op de kwaliteit van onderwijs
- ▶ Studenten zijn tevreden over de begeleiding van het kenniscentrum in minoren, projecten, afstudeeropdracht
- ▶ Werkveld is tevreden over de onderzoekscompetenties van studenten; onderzoekend en reflectief vermogen

Wetenschappelijk

- ▶ Stakeholders uit de wetenschap zijn tevreden over de kwaliteit

KCTO impactindicatoren

- ▶ Het kenniscentrum kan aangeven hoe opgeleverde onderzoeksresultaten worden gebruikt in het onderwijs.
Doel: van alle afgeronde kernprojecten kan worden aangetoond dat zij een bijdrage leveren aan verbetering van de kwaliteit van een of meer opleidingen.¹²
Meetinstrument: projectevaluatie, jaarverslag, verslagen relevante overlegorganen.
- ▶ De twee onderzoekslijnen vormen een broedplaats voor toekomstige nieuwe onderzoeksonderwerpen die nader uitgezocht kunnen worden in leerwerk gemeenschappen waarvan vooraf aanwijzingen zijn dat deze bijdragen aan zowel onderwijs, beroepspraktijk als kennisontwikkeling.
Doel: per onderzoekslijn zijn minimaal 3 verifieerbare voorbeelden van bijdragen van KCTO aan leerwerk gemeenschappen.
Meetinstrument: jaarverslag, verslagen relevante overlegorganen.
- ▶ Uit het MO blijkt waardering van betrokken docenten van ISO en IvL voor aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding.
- ▶ Uit het MO blijkt waardering van medewerkers KCTO voor aansluiting van het kenniscentrum op de opleiding.
Doel: positieve MO uitslagen m.b.t. relatie KCTO met betrokken onderwijsonderdelen.
Meetinstrument: MO
- ▶ Uit onderzoek onder betrokken docenten blijkt dat zij zich bekwaamer achten als onderzoeksbegeleider door ondersteuning van het kenniscentrum.
Doel: positief oordeel bevroegde docenten inzet KCTO mbt professionalisering.
Meetinstrument: stakeholdersonderzoek.
- ▶ Daar waar KCTO substantieel direct betrokken is bij onderwijs, als opdrachtgever of als (gastdocent) kan KCTO aangeven hoe deze inbreng wordt gewaardeerd.
Doel: positief oordeel bevroegde studenten over bijdrage KCTO.
Meetinstrument: studentenoverlegorganen, jaarverslag, eigen in te zetten evaluaties.
- ▶ Dit betreft de integrale kwaliteit van het onderwijs. KCTO heeft geen eigen doelen op dit terrein maar krijgt input van adviesraad en is aanwezig bij beroepenveldcommissie van ISO en IvL.
- ▶ Uit kwaliteitsmetingen bij opdrachtgevers/samenwerkingspartners blijkt dat er duurzame, wetenschappelijke en innovatieve

¹² Kernprojecten zijn die onderzoeksprojecten die in de jaarplannen benoemd worden als kernprojecten van de onderzoekslijnen.

van de onderzoekers, producten en activiteiten van het kenniscentrum, aangetoond door vervolgsubsidies, blijvende samenwerkingsverbanden, score van kenniscentrum bij evaluaties

- ▶ samenwerkingsverbanden gerealiseerd zijn.
 - ▶ In de onderzoeksperiode blijkt positieve waardering vanuit stakeholders door continuïteit in verstrekte onderzoeksubsidies.
 - ▶ Tijdens de onderzoeksperiode vindt een positieve interne audit plaats en wordt de onderzoeksperiode afgesloten met een positieve score bij de externe evaluatie.
- Doelen: positieve interne audit AMC 2016, score goed bij BKO 2019, handhaven huidige niveau van subsidietoekenning, handhaven en uitbreiden huidige samenwerkingsverbanden, handhaven huidige niveau van wetenschappelijke output.**
- Meetinstrumenten: BKO evaluatie, AMC rapport, jaarverslag, samenwerking in de academische werkplaatsen.*

Praktijkgericht

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Producten en activiteiten van het kenniscentrum worden gebruikt in de beroepspraktijk / maatschappij | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voortvloeiend uit de onderzoeksprojecten van het kenniscentrum zijn duurzame en succesvolle toepassingen van uitkomsten in de praktijk aan te tonen. <p>Doel: van elk afgerond project met partners vanuit de beroepspraktijk kan worden aangetoond dat het een positieve bijdrage levert aan die praktijk.</p> <p><i>Meetinstrumenten: projectevaluaties, stakeholdersevaluatie, stuurgroep, adviesraad.</i></p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stakeholders uit de praktijk zijn tevreden over de bruikbaarheid, overdraagbaarheid van producten, activiteiten en de bijdrage aan vernieuwing en/of verbetering | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Uit kwaliteitsmetingen wordt zichtbaar dat de koppeling van onderzoek en onderwijs in leergemeenschappen nieuwe kennis en werkmethoden oplevert voor de beroepspraktijk. <p>Doel: Positieve waardering van praktijkdeelnemers leerwerk gemeenschappen m.b.t. opbrengst leerwerk gemeenschap.</p> <p><i>Meetinstrumenten: projectevaluaties, stakeholdersevaluatie, stuurgroep, adviesraad.</i></p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenwerking wordt gecontinueerd / er komen vervolgoopdrachten | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Door de koppeling van onderwijs, praktijk en onderzoek in professionele leergemeenschappen ontstaan nieuwe, innovatieve en duurzame samenwerkingsverbanden. -In de onderzoeksperiode blijkt positieve waardering vanuit stakeholders door continuïteit van bestaande samenwerkingsverbanden. <p>Doelen: bestendiging van bestaande samenwerkingsverbanden en aan nieuwe projecten gerelateerde samenwerkingsverbanden.</p> <p><i>Meetinstrumenten: projectevaluatie, samenwerkingsovereenkomst, jaarverslag.</i></p> |

Literatuur

Amsing, M, en Donker, M., 2011, Literatuurstudie 'Meer bekwaam in handelsgericht werken in het vo in professionele leergemeenschappen', 's-Hertogenbosch: KPC Groep in opdracht van het ministerie van OCW.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology, Vol. 1: Theoretical models of human development* (6th ed., pp. 793-828). New York: John Wiley.

Deen, C., Vink, C., Berg-le-Clerq, T., Daamen, W. & Smit, H. (2014). *Startdossier kansen en risico's in de verbinding onderwijs-jeugdbeleid. Een internationale verkenning en Nederlandse reflectie*. Utrecht: Nederlands jeugdinstituut)

Ericsson, K. Anders, Prietula, M.J. & Cokely, E.L. (2007). The Making of an Expert. In *Harvard Business Review*, pp. 1-7 (kort populair artikel waarin de ken van de theorie wordt weergegeven).

Ericsson, K. Anders, Roring, R.W. & Kiruthiga, N. (2007). Giftedness and evidence for reproducibly superior performance: an account based on the expert performance framework. In *High Ability Studies* (18/1), 3-56

Global Definition of Social Work (2014). Ifsw. <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>

Howard Gardner (2002). *Soorten intelligentie. Meervoudige intelligentie voor de 21ste eeuw*. Amsterdam: Nieuwerzijds.

Kamerreactie Naar een lerende economie, 2014 (Min. Van Econ. Zaken).

K. Anders Ericsson (ed.) (1996). *The Road to Excellence. The Acquisition of Expert Performance in the Art and Sciences, Sport and Games*. New York/London: Psychology Press.

Ledoux, G., Van Eck, E., Heemskerk, I. Veen, A., Sligte, H. Dijkers, L. & Bollen, I. (2014). *Impact van de Commissie Dijsselbloem op onderwijsbeleid*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Leijnse, F. & Siersma, J. (2014). *Praktijkgericht educatieonderzoek. Hoe verder?*

OCW (2015). *Kennisagenda 2015*. Retrieved from: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/publicaties/2015/03/13/kennisagenda-ocw-2015.html>

OECD (2014). *OECD reviews of evaluation and assessment in education in the Netherlands*. Retrieved from: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/06/13/oecd-reviews-of-evaluation-and-assessment-in-education-netherlands.html>

OECD (2010) *Higher education in regional and city development – Rotterdam, The Netherlands*, Parijs: oecd.

- Onderwijsraad (2014a). *Eigentijds curriculum*. Den Haag.
- Onderwijsraad (2014b). *Toegevoegde waarde: een instrument voor onderwijsverbetering – niet voor beoordeling*.
- Onderwijsraad (2014c). *Samen voor een ononderbroken schoolloopbaan*.
- Ryan, R. & E. Deci (2002). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, in *Handbook of Self-Determination Research*", pp. 3-34, Rochester.
- Schleicher, A. (2012). (Ed.). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons around the world*. Paris, France: OECD
- Stevens L. (Red.) (2004). *Zin in School*. Amersfoort: CPS.
- Van der Maesen en Walker (2014). *The Development of Social Quality between 2004 and 2014*. <http://www.socialquality.org/wp-content/uploads/2014/10/WorkingPaper-13-2014.pdf> IASY & Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Verbiest, E. (2011). *Leren innoveren. Een inleiding op onderwijsinnovatie*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Wagner, T (2008). The global achievement gap: *Why even our best schools don't teach the new survival skills our children need- and whatwe can do about it*. New York, N.Y. Basic Books
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *Naar een lerende economie*. Den Haag.
- Wolfensberger, W. (1972). *The principle of Normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- Van Yperen, T., & Veerman, J. (red). (2008). *Zicht op effectiviteit. Handboek voor praktijkgericht effectonderzoek in de jeugdzorg*. Delft: Eburon.

