



# Hogeschool Rotterdam

## Evaluatie van Kenniscentrum Talentontwikkeling



# Inleiding

Dit rapport bevat de beoordeling van de kwaliteit van het onderzoek en de organisatie van Kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam in de periode 2014 - 2019. De visitatiecommissie die de beoordeling heeft uitgevoerd is samengesteld door het kenniscentrum, in opdracht van Hogeschool Rotterdam (HR) en in overleg met Netherlands Quality Agency (NQA). NQA heeft de leden van de commissie gecontroleerd op hun onafhankelijkheid en deskundigheid.

De visitatiecommissie bestond uit:

De heer prof. em. dr. S. Karsten, voorzitter (voorzitter en commissielid, expertise Onderwijswetenschappen en beleid)

Mevrouw mr. drs. M.A.M. Garnier, (commissielid, expertise vanuit de Sector Hogere Sociale Studies)

De heer prof. dr. J.P.L. Wilken (commissielid, expertise op het gebied van onderzoek en lectoraten in het sociaal domein).

Mevrouw ir. M. Dekker-Joziase, senior auditor van NQA, trad op als secretaris van de commissie. Zie bijlage 3 voor informatie over functies van elk van de commissieleden.

De evaluatie van Kenniscentrum Talentontwikkeling is uitgevoerd conform het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022 van de Vereniging Hogescholen.

## *Uitvoering van de evaluatie*

De commissie heeft ter voorbereiding op het visitatiebezoek een aantal documenten ontvangen, waaronder een kritische reflectie en een selectie van (onderzoeks)producten en -publicaties (zie bijlage 1). De selectie is genomen vanuit de verschillende onderzoekslijnen van het kenniscentrum en vertegenwoordigt de breedte van de output. De commissie heeft zich op basis van de verschillende documenten een eerste beeld gevormd van het kenniscentrum.

Twee weken voor het visitatiebezoek is de commissie in een voorbereidend overleg bijeengekomen. In dit overleg hebben de commissieleden de eerste bevindingen met elkaar gewisseld en zijn de visitatiegesprekken inhoudelijk voorbereid. Op 8 oktober 2019 heeft de commissie een bezoek aan het kenniscentrum gebracht. Tijdens het bezoek zijn aanvullende documenten bestudeerd en gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders die bij het kenniscentrum betrokken zijn (zie bijlage 2).

Met alle (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie heeft de commissie tot een weloverwogen oordeel kunnen komen.

## *Opbouw van het rapport*

Dit beoordelingsrapport is opgesteld conform de vijf standaarden van het bovengenoemde *Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022* en beschrijft de bevindingen, overwegingen, conclusies en aanbevelingen van de commissie.

In hoofdstuk 1 wordt een karakteristiek gegeven van Hogeschool Rotterdam en Kenniscentrum Talentontwikkeling. In hoofdstuk 2 worden de bevindingen en conclusies van de commissie ten aanzien van de vijf standaarden van het brancheprotocol beschreven. Hoofdstuk 3 bevat de oordelen van de commissie op de standaarden en het eindoordeel. Hoofdstuk 4 geeft een aantal aanbevelingen.

De visitatiecommissie verklaart dat de beoordeling van het kenniscentrum in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

Utrecht, 17 december 2019

Voorzitter



prof. em. dr. S. Karsten

Secretaris



ir. M. Dekker-Joziase

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
1. <b>Karakteristiek</b>	<b>7</b>
2. <b>Standaarden</b>	<b>9</b>
3. <b>Eindoordeel</b>	<b>29</b>
4. <b>Aanbevelingen</b>	<b>31</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>32</b>
Bijlage 1 Bestudeerde documenten	33
Bijlage 2 Bezoekprogramma	34
Bijlage 3 Deskundigheid leden visitatiecommissie en lead-auditor	36



# 1. Karakteristiek

## *Positionering in de Hogeschool Rotterdam*

Het Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) is één van de vijf kenniscentra van Hogeschool Rotterdam (HR). In de strategische agenda geeft de HR aan dat het professionals wil opleiden die toegerust zijn voor de complexe en dynamische grootstedelijke samenleving. Daartoe wil men inclusief onderwijs van hoge kwaliteit bieden. Onderzoek wordt gezien als een impuls voor de verbetering van de kwaliteit van de opleidingen, van de beroepspraktijk en voor het creëren van nieuwe kennis die relevant is voor het onderwijs en voor de beroepspraktijk. Onderzoekers werken onder andere in leerwerkgemeenschappen aan oplossingen voor complexe vraagstukken, waarbij de onderzoeksvragen voort komen uit de beroepspraktijk en de kennisbehoeften van opleidingen.

De vijf HR-kenniscentra werken aan belangrijke thema's voor de stad Rotterdam: Duurzame Havenstad, Business Innovation, Zorginnovatie, Creating010 en Talentontwikkeling. Rond twee thema's zijn ook expertisecentra opgericht: Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie (EMI) en RDM Centre of Expertise. KCTO werkt via het lectoraat Ouders op Zuid nauw samen met EMI.

De HR-strategische agenda en de uitwerking daarvan in het WERKplan zijn bepalend voor het onderzoek van KCTO. KCTO neemt deel aan drie van de acht HR-werkplaatsen. In deze werkplaatsen werken docenten, onderzoekers met studenten en het werkveld samen aan de ontwikkeling van nieuwe methoden, organisatievormen en professionalisering over de grenzen van opleidingen en instituten heen. KCTO participeert in de werkplaatsen: Inclusieve Pedagogiek & Didactiek, Masteropleidingen en Onderwijsleertechnologie.

## *Profilering KCTO*

KCTO is uniek omdat het zich richt op het sociale én het educatieve domein samen met het Instituut Sociale opleidingen (ISO) en het Instituut van Lerarenopleidingen (IvL). Ook is het onderzoek gericht op het raakvlak tussen beide domeinen. Centrale vraagstelling daarbij is: 'Hoe kan talent effectiever worden ontwikkeld?' Het praktijkonderzoek moet bijdragen aan de versterking van de kennisbasis en het praktisch handelen van (aanstaande) professionals.

KCTO is gestart in 2012. In 2019 telt KCTO elf lectoraten en heeft KCTO een omvang van circa 24,5 fte, verdeeld over 52 personen, waar onder 21 docent-onderzoekers.

Waar voorheen werd gewerkt vanuit eerst losse thema's en later vier onderzoeksleerlijnen, is KCTO per 2016 gaan werken met twee centrale onderzoeklijnen:

### *a. Inclusie,*

deze lijn levert een bijdrage aan nieuwe kennis en kenniscirculatie voor sociale professionals die binnen dynamische contexten in de grootstedelijke samenleving werken aan inclusie en maatschappelijke participatie. Deze lijn omvat de lectoraten: Begeleidingskunde, Inclusieve Arbeid Kwetsbare Burgers, Maatschappelijke Zorg, Opgroeien in de Stad, Ouders in Rotterdam Zuid en Sociaal Werk in de superdiverse stad.

b. *Optimalisering leerprocessen*,

deze lijn levert een bijdrage aan nieuwe kennis en kenniscirculatie over de rol van didactiek en pedagogiek in de ontwikkeling van de professionaliteit van de leraar. Deze lijn omvat de lectoraten: Digitale Didactiek, Samen Opleiden, Studiesucces, Taalontwikkeling, Ouders in Rotterdam Zuid en Versterking van Beroepsonderwijs.

In 2019 heeft het College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam aan Kenniscentrum Talentontwikkeling gevraagd om het onderzoeksprogramma van KCTO met een onderzoekslijn uit te breiden met als thema Binding en Studiesucces. Hiermee wil het CvB de ingezette onderwijsvernieuwing hogeschoolbreed en ontwikkelingsgericht met ondersteuning van onderzoek inzetten en onderbouwen. Verschillende lectoren uit de onderzoeklijnen Inclusie en Optimalisering Leerprocessen, en nieuw aan te stellen lectoren, gaan uitwerking geven aan programma's binnen deze onderzoekslijn.

Centrale vraagstelling is: Hoe kan talent effectiever worden ontwikkeld? Wat moeten professionals in Rotterdam kennen en kunnen om kinderen en (jong) volwassenen te ondersteunen bij het ontplooiën van hun talenten op school, op de arbeidsmarkt en in hun sociale en persoonlijke ontwikkeling. Dit is een relevante vraag om leraren en sociaal werkers goed toe te rusten en meer te laten werken vanuit de stimulans van aanwezig talent en minder vanuit het problematiseren.



## 2. Standaarden

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van de commissie ten aanzien van de vijf standaarden uit het 'Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022'.

### Standaard 1

*De onderzoekseenheid heeft een relevant, ambitieus en uitdagend onderzoeksprofiel en een onderzoeksprogramma met bijhorende doelen die zijn geoperationaliseerd in een aantal indicatoren.*

#### Onderzoeksprofiel en onderzoeksprogramma

KCTO opereert in de complexe grootstedelijke omgeving van Rotterdam waar grote verschillen en kansongelijkheden bestaan tussen mensen wat tot uiting komt in verschillen in sociale participatie en uitval uit het onderwijs. Het is belangrijk in het onderwijs, in bedrijven, in het gezin en in de buurt dat alle mensen, met al hun verschillende achtergronden en talenten, kunnen bijdragen aan de maatschappij. KCTO wil de inclusie van mensen bevorderen en ziet het als haar missie:

*om middels praktijkgericht onderzoek in het dynamische veld van opvoeding, onderwijs, welzijn, zorg en arbeid bij te dragen aan het versterken van de kennisbasis en het praktisch handelen van (aanstaande) professionals werkzaam in deze werkvelden met het oog op talentontwikkeling. De resultaten hiervan moeten ten goede komen aan de lerarenopleidingen (IvL) en de sociale opleidingen (ISO) van Hogeschool Rotterdam.*

KCTO werkt in toenemende mate met een integrale aanpak, waarbij zorg en educatie hand in hand gaan in het onderzoek. De vraagarticulatie voor geschikte onderzoeksthema's verloopt in samenspraak met de leraren- en sociale opleidingen en met de beroepspraktijk. Het onderzoek moet leiden tot meer verbinding tussen onderwijs en onderzoek binnen HR, tot disseminatie van onderzoeksresultaten binnen en buiten HR en tot innovatie van onderwijs en van de beroepspraktijk. Met haar missie en aanpak sluit KCTO goed aan op het beleid van de hogeschool en van de gemeente Rotterdam en bij de belangen van partners in het onderwijs en in de beroepspraktijk. Vraagarticulatie vanuit en kennisdisseminatie naar het onderwijs en de beroepspraktijk zijn centrale doelen.

Om dat te realiseren zijn elf lectoraten met kenniskringen samengebracht in de twee onderzoekslijnen: a.. *Inclusie* en b. *Optimalisering leerprocessen*. In beide onderzoekslijnen worden onderwijskundige inzichten en sociaal-pedagogische inzichten gecombineerd. De combinatie van didactiek en pedagogiek is relevant binnen veel maatschappelijke werkvelden. Vice versa is de kennis over maatschappelijke omstandigheden waarin leerlingen en ouders verkeren relevant voor mensen die werken in het onderwijs. KCTO investeert in diverse cross-over projecten gevoed vanuit beide onderzoekslijnen, bijvoorbeeld het voorkomen van vroegtijdige (taal)achterstanden van kinderen van laaggeletterde ouders (lectoraten Ouders in Rotterdam Zuid en Taalontwikkeling) en projecten van het lectoraat Opgroeien in de stad gericht op inclusie van leerlingen in de onderwijssector. De commissie ziet hier grote meerwaarde in en

ziet kansen om dit verder uit te breiden en zo de meerwaarde van KCTO nog sterker neer te zetten.

De commissie is van mening dat KCTO met haar missie en visie goed aansluit op HR-onderzoeksvisie (*Praktijkgericht onderzoek bij Hogeschool Rotterdam*, 2015) en bij de HR-strategische agenda (*Onze Agenda*, 2016) waarin wordt ingezet op decentralisatie, kleinschalig onderwijs, onderlinge verbondenheid met een pedagogische, een didactische aanpak die uitgaat van inclusie en een centrale rol van praktijkonderzoek bij het verhogen van de onderwijskwaliteit en professionaliteit van medewerkers. De commissie vindt dat KCTO goede bijdragen levert aan de drie centrale HR-doelen: betere basiskwaliteit, vormgeving van inclusief onderwijs en ontwikkeling van contextrijk onderwijs. KCTO heeft een actieve rol in drie van de acht HR-WERKplaatsen: Inclusieve Pedagogiek & didactiek, Masteropleidingen en Onderwijsleertechnologie (WOLT) en werkt nauw samen met het Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie bij de maatschappelijke vraagstukken rond Rotterdam Zuid. Daarmee laat KCTO zien dat het onderzoek ten dienste staat aan de verbetering van de beroepspraktijk en het genereren van kennis voor onderwijs en beroepspraktijk.

KCTO sluit naar mening van de commissie duidelijk aan bij de belangrijke maatschappelijke thema's in de regio. Het thematische onderzoeksprogramma sluit daar op aan en lectoren zijn aangesteld op actuele generieke thema's uit de beroepspraktijk. Ook is er duidelijk aansluiting op het onderwijsbeleid van de Gemeente Rotterdam 2019-2022 '*Gelijke kansen voor elk talent*'. Lectoren en medewerkers hebben een rijk netwerk in het Rotterdamse, nationaal en ook internationaal en zijn vaak ook zelf nog werkzaam in de betreffende beroepspraktijken. Tegelijkertijd werken docenten vanuit ISO en IvL als onderzoekers in KCTO. De synergie van het werken in de driehoek onderwijs-onderzoek-beroepspraktijk staat op alle fronten centraal. De commissie constateert dat er groot draagvlak is binnen de HR en in de beroepspraktijk voor het onderzoek van KCTO.

Het onderzoeksprofiel en de strategie van KCTO zijn vastgelegd in het *Strategisch Onderzoekplan 2016-2019*. KCTO werkt aan een volgend meerjaren strategisch plan, waarin meer vanuit de beroepen zal worden geredeneerd. De nadruk in het onderzoek ligt bij de (aankomende) professionals en de actualiteit van de kennisbasis waarmee zij werken, evenals de samenwerking tussen de sociale en educatieve professionals. De kennisontwikkeling in het educatie- en het sociaal- werkdomein is doorlopend en kent talloze raakvlakken. KCTO ziet het als haar 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.

De commissie geeft KCTO ter overweging nog eens kritisch te reflecteren op de onderzoekslijnen. Het onderzoek is vooral mensgericht op meso- en microniveau (tools voor burgers, professionals en studenten), en tegelijkertijd worden er ook macro-vraagstukken meegenomen. De commissie merkt op dat de onderzoekslijnen qua naamgeving, begrippen van andere orde zijn. 'Inclusie' is meer een waarde en 'Optimalisering van leerprocessen' heeft betrekking op een proces. De commissie heeft in de stukken overigens geen heldere uitwerking aangetroffen van het begrip inclusie.

Ook een derde nieuwe onderzoeklijn Binding en Studiesucces is van een andere orde. Deze wordt namelijk gericht op de wetenschappelijke reflectie op de HR-onderwijsstrategie, met een

accent op begeleidingskunde en de verbetering van onderwijskwaliteit en studierendementen binnen de eigen hogeschool. Vanwege de overstijgende didactiek haken ook de lectoraten Digitale techniek, Social Work in de superdiverse stad aan bij deze leerlijn.

Uit gesprekken en documentatie concludeert de commissie dat in voorgaande jaren, conform het advies vanuit de eerdere visitatie, doelgericht is gewerkt aan de aanscherping van de focus door concentratie in de twee onderzoekslijnen. De huidige ordening in twee lijnen lijkt vooral ingegeven door het feit dat er twee velden (educatie en sociaal domein, c.q. de lerarenopleidingen en sociaal werkopleidingen) bediend worden, en dat dit een handige ordening is om de daarmee verbonden lectoraten te clusteren. Het panel ziet daarmee een goede vooruitgang ten opzichte van de vorige visitatie. Het draagvlak voor de onderzoeklijnen en de gekozen focus is groot onder stakeholders.

Laatste geldt ook voor de derde onderzoekslijn die in de komende jaren vorm zal gaan krijgen. Met de start van de derde onderzoekslijn voldoet KCTO aan de vraag vanuit de eigen hogeschool ter ondersteuning van de HR-opleidingen bij de transformatie waarbij opleidingsteams meer in 'the lead' worden geplaatst en het onderwijs een groei doormaakt naar contextrijk, kwalitatief hoogwaardig en inclusief onderwijs. Dit heeft een groeiende vraag gecreëerd naar de specifieke expertise van KCTO.

Alle drie onderzoekslijnen passen volgens de commissie bij het profiel van KCTO, wel ze zijn de gehanteerde centrale begrippen van een verschillende aard en orde. Het panel merkt op dat KCTO de gekozen focus scherp moet houden en in de toekomst niet te veel moet verbreden. Om de verbinding te versterken ziet de commissie in de toekomst meer kansen voor projecten gericht op de cross-over tussen het educatieve en sociale domein. Daar ligt een grote kracht van KCTO en initiatieven op dit punt verdienen voortgang. KCTO signaleert dit ook in haar onderzoeksportfolio. De commissie moedigt KCTO aan om deze ontwikkeling verder door te zetten.

### **Doelen en indicatoren**

De commissie is van mening dat KCTO heldere doelen heeft gericht op: de verbinding tussen onderwijs en onderzoek in de context van de hogeschool, de disseminatie van kennis en onderzoeksresultaten binnen HR, maar ook landelijk en internationaal, en de innovatie in het educatieve en het sociale domein. KCTO richt zich daarmee duidelijk op een centrale positie in de driehoek onderzoek-onderwijs-beroepspraktijk. De verbinding tussen het sociale en educatieve domein biedt het voordeel dat talentontwikkeling bestudeerd kan worden als het resultaat van de samenhang van schoolse en maatschappelijke omstandigheden.

Sinds 2013 werkt KCTO met de lijst van hogeschool indicatoren voor het meten van doelen en resultaten van praktijkgericht onderzoek. KCTO richt zich met name op de input indicatoren: bijvoorbeeld aantal onderzoekers en verworven 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstromen. De output wordt met name afgemeten aan de indicatoren voor wetenschappelijke output (peer-reviewed publicaties en presentaties), onderwijs output (bijdragen in onderwijsbundels, verzorgen van onderwijs, begeleiden van studentprojecten en professionaliseringsbijeenkomsten voor docenten) en praktijk output (geleverde handreikingen, richtlijnen en adviezen). Voor de impact hanteert met indicatoren gericht op: de effecten van onderzoek en het gebruik en de kennis/waarde toevoeging van het onderzoek (het gebruik van producten en activiteiten, de tevredenheid van stakeholders over gebruik en de continuering van samenwerking of vervolgopdrachten).

De commissie heeft de jaarplannen en jaarverslagen bestudeerd, waarin de indicatoren helder zijn geformuleerd en verder zijn uitgewerkt naar bijvoorbeeld het aantal promotieonderzoeken en docentonderzoekers, participatie van studenten, het aantal presentaties, aantallen docenten betrokken bij professionalisering, de verlenging van projecten en samenwerkingsverbanden met de beroepspraktijk. Deels betreft het kwantitatieve en deels kwalitatieve indicatoren. Daaruit blijkt dat in 2016 de nadruk lag bij de overgang naar de twee onderzoekslijnen, in 2017 een uitbouw van lectoraten en samenwerkingsverbanden is gerealiseerd en in 2018 de nadruk lag bij de curriculumvernieuwing bij de opleidingsinstituten IvL en ISO. Voor 2019 liggen de ambities bij het beter in kaart brengen van de impact en doorwerking van onderzoeksuitkomsten in de versterking van het onderwijs en de beroepspraktijk. De commissie adviseert om naast de algemene doelen van HR ook doelen per onderzoekslijn c.q. onderzoeksprogramma te formuleren, en daaraan indicatoren te koppelen. Omdat impact c.q. doorwerking steeds belangrijker worden, is het zaak om te kijken hoe dit nog beter bereikt kan worden. Hierbij kan geleerd worden van de 'effectieve factoren' die bijvoorbeeld uit de gepresenteerde 'parels' naar voren komen. Daarmee kan KCTO ook beter de voortgang, de successen en de risico's signaleren.

### **Relevantie, uitdagendheid en ambitie**

Uit de aangeleverde documentatie (onder andere de publicaties/output en een stakeholdersanalyse) en uit de gesprekken en presentaties tijdens de visitatiedag blijkt duidelijk dat KCTO een belangrijke functie heeft voor de Hogeschool Rotterdam, voor interne stakeholders in het onderwijs en voor externe stakeholders in de beroepspraktijk. Er is grote betrokkenheid en stakeholders zijn zeer tevreden over de samenwerking. De samenwerkingsrelaties in het grote netwerk worden gekoesterd. Dit is duidelijk een sterk punt van het kenniscentrum.

De relatie met het onderwijs is vanouds sterk en ambitieus. De relatie met de beroepspraktijk is gegroeid met meer aandacht voor de vraagarticulatie vanuit de beroepspraktijk op maatschappelijk relevante thema's. Er is goede aansluiting op het beleid van HR en missie en doelen zijn uitdagend, relevant en ambitieus. Er is goede aansluiting op maatschappelijke vraagstukken.

In de vorige beoordelingsronde kreeg KCTO het advies om te werken aan de zichtbaarheid van KCTO en de onderzoeksresultaten (disseminatie). Daartoe is een communicatieadviseur aangesteld die werkt aan een betere ontsluiting van de kennisopbrengst en publicatie van onderzoeksresultaten. Dit heeft een positief effect gegeven op de zichtbaarheid, bereikbaarheid en bekendheid van het kenniscentrum.

### **Conclusie**

KCTO heeft sinds de vorige visitatie duidelijk geïnvesteerd in de profilering en focus binnen de onderzoekslijnen, conform de toen gegeven aanbevelingen. KCTO heeft duidelijke keuzes gemaakt en gekozen voor een nauwe aansluiting op de vragen en problemen in de onderwijspraktijk en in de beroepspraktijk, resulterend in de twee centrale onderzoeklijnen gericht op de te bedienen onderwijs- en werkveld domeinen. Daarbij worden belangrijke maatschappelijke thema's opgepakt. De focus en missie sluiten aan op de HR-onderzoeksvisie en –doelen. De commissie moedigt KCTO aan om de reeds ingezette ontwikkeling naar meer cross-over projecten tussen het educatief en sociaal domein door te zetten. Daarmee kan KCTO de bijdragen van de lectoraten aan de complexe maatschappelijke vraagstukken nog beter duiden, De vraagarticulatie vanuit het werkveld en de opleidingen resulteert in maatschappelijk

relevante onderzoeksthema's. Ten opzichte van de vorige visitatie is er duidelijk geïnvesteerd in de externe communicatie en de vergroting van het draagvlak onder stakeholders. Daar is men duidelijk in geslaagd.

De commissie komt op basis van bovenstaande overwegingen voor standaard 1 tot het oordeel **goed**.

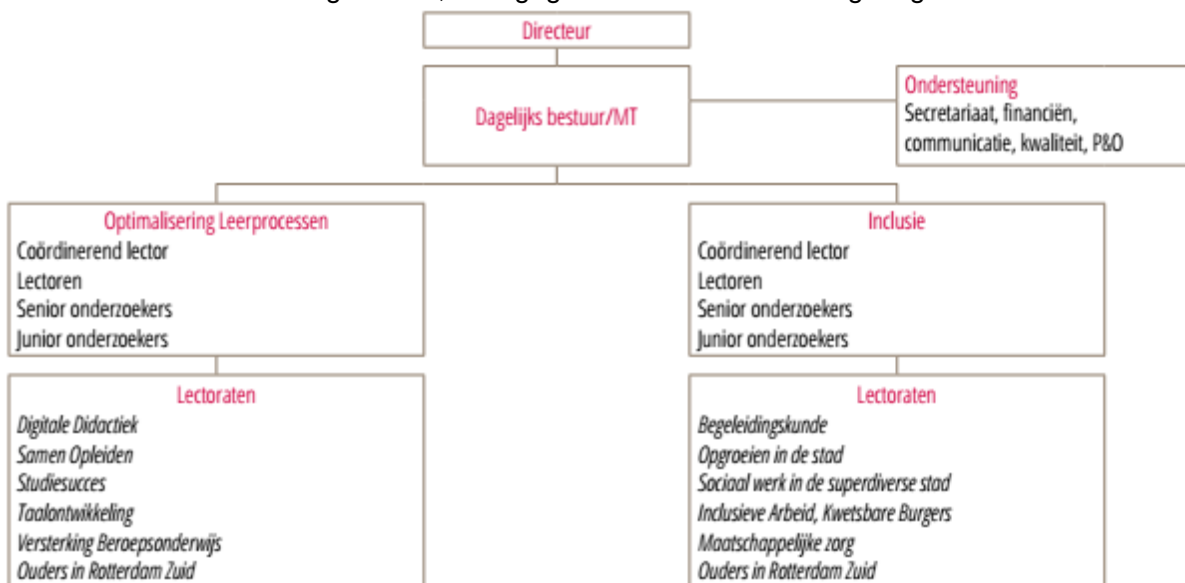
## Standaard 2

*De wijze waarop de eenheid is georganiseerd, de inzet van mensen en middelen en de interne en externe samenwerkingsverbanden, netwerken en relaties maken de realisatie van het onderzoeksprofiel mogelijk.*

### Organisatie

In voorgaande jaren heeft KCTO veel veranderingen doorgemaakt qua organisatie, bijvoorbeeld de herindeling qua onderzoekslijnen en wijzigingen in bestuurslijnen en wijze van financiering binnen de HR. Daarnaast is de samenwerking met externe stakeholders toegenomen.

KCTO kent een heldere organisatie, weergegeven in onderstaand organogram:



De directeur is integraal verantwoordelijk voor het kenniscentrum. Het Managementteam (MT) wordt gevormd door de directeur KCTO, de twee coördinerende lectoren en de medewerkers kwaliteitszorg en communicatie. Het MT is verantwoordelijk voor het bestuur van het kenniscentrum en beslist over zaken als de begroting, positionering ten opzichte van interne en externe stakeholders, koerswijzigingen, etc. De lectoren zijn aangesteld bij KCTO. (Docent-)onderzoekers en betrokken hoofddocenten hebben, conform HR-beleid, een aanstelling bij een opleidingsinstituut en worden om-niet gedetacheerd bij KCTO. KCTO betaalt ook docenten van de opleidingen vanuit subsidies. Docenten worden op projectbasis vrijgemaakt uit het onderwijs voor inzet binnen de onderzoekslijnen. Vanuit oude afspraken heeft KCTO nog drie hoofddocenten en twee onderzoekers rechtstreeks in dienst. Ondersteunende medewerkers hebben een aanstelling bij de HR afdeling Ondersteuning Kenniscentra.

De commissie vindt de organisatie van KCTO helder. De directeur en het MT sturen het gehele kenniscentrum aan en de directeur legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Dit wordt ondersteund met jaarlijkse jaarplannen en jaarverslagen en maandelijkse bijeenkomsten van het MT. Iedere onderzoekslijn wordt aangestuurd door een coördinerende lector. Iedere lector stuurt binnen de eigen onderzoeksprojecten de (docent)onderzoekers aan en houdt eens per zes weken een onderzoeklijnoverleg over lopende en potentiële projecten. Per project is een projectleider aangesteld die de uitvoering van het onderzoek organiseert en monitort. In de

projectteams participeren vaak ook externe partners (copromotoren, hoogleraren, praktijkprofessionals en kennispartners).

De inbedding in de HR-organisatie vindt de commissie minder helder weergegeven. Het MT onderhoudt korte lijnen met de directies van de onderwijsinstellingen via maandelijkse bijeenkomsten. De lectoren en hoofddocenten vergaderen elke zes weken over strategische beleidszaken. De docenten worden voor onderzoeksprojecten ingehuurd vanuit het onderwijs. Daarbij wordt veel vanuit de dialoog tussen onderzoeks- en onderwijsdirecties aangestuurd. Er wordt veel gevaren op commitment en consensus, vergelijkbaar met netwerkorganisaties. De korte lijnen en de dialoog met de hoofddocenten van de onderwijsinstellingen zijn volgens de commissie zeker positief voor de inhoudelijke koersbepaling van de onderzoeklijnen en voor het ophalen van interessante onderzoeksvragen uit het onderwijs. De kennisagenda van KCTO wordt afgestemd met de kennisagenda van de onderwijsinstellingen. Interessante onderwerpen worden voorgelegd bij de Adviesraad, waarbij direct de toetsing aan de ontwikkelingen in de beroepspraktijk vorm krijgt.

Deze structuur functioneert ten tijde van de transitie naar tevredenheid. De commissie ziet echter risico's in het geval van knellende situaties, bijvoorbeeld een sterkere capaciteitsvraag vanuit het onderwijs, bezuinigingen of niet geheel synchroon lopende cycli tussen onderwijs en onderzoeksprojecten. De commissie is van mening dat de HR en KCTO duidelijker de kaders kunnen beschrijven en de inbedding in de HR meer zichtbaar kunnen presenteren, met duidelijke beschrijving van aansturinglijnen. Dat kan een duidelijker kader bieden voor situaties van knel, met meer helderheid over besluitvorming en verantwoordelijkheden. KCTO is volgens de commissie gebaat bij meer duidelijkheid over continuïteit en duurzaamheid van de personele inzet vanuit het onderwijs en kan samen met de HR de huidige regelingen over aansturing en personele inzet gezamenlijk evalueren.

### **Portfolio**

De commissie constateert dat KCTO een omvangrijk onderzoeksportfolio heeft gericht op het sociaal domein, het onderwijsdomein en het grensgebied van beide domeinen. De commissie is van mening dat het uitgebreide portfolio past bij het onderzoeksprofiel en het onderwijsprogramma met de onderzoeklijnen goed dekt en voldoende in balans is qua diepte per onderzoeklijnen en lectoraat en qua breedte door de bediening van de beide domeinen (educatie en sociaal). Op de raakvlakken verzamelt het kenniscentrum nieuwe inzichten rond thema's ten behoeve van talentontwikkeling, zoals taalontwikkeling, educatie van en met ouders, opgroeien in de stad, diversiteit en arbeid. De commissie is benieuwd naar de invloed van het invlechten van de derde onderzoeklijn in KCTO en waarschuwt daarbij voor verdere verbreding. Zeker nu de focus en de samenhang binnen KCTO in de voorgaande jaren is versterkt door weloverwogen keuzes, conform het *Strategisch onderzoeksplan 2016-2019* waar is gekozen voor kwaliteitsversterking en focus.

### **Middelen en mensen**

KCTO is qua financiële middelen sinds 2015 redelijk stabiel gebleven. Voorheen waren de budgetten van de HR (1<sup>e</sup> geldstroom) hoger voor de inhuur van personele inzet uit het onderwijs. Sinds 2015 stellen de onderwijsinstellingen drie procent van het budget beschikbaar voor onderzoek en worden docent-onderzoekers om-niet gedetacheerd bij kenniscentra. Dit is dus afhankelijk van de onderlinge 'goodwill' en samenwerking met de onderwijsinstellingen.

Overzicht inkomsten:

PERIODE	2014	2015	2016	2017	2018
1e geldstroom	1.448.680	1.679.415	1.313.748	1.289.000	1.462.000
2e geldstroom	499.170	205.919	210.372	171.000	280.000
3e en 4e geldstroom	664.838	446.529	293.460	325.000	323.000
Totaal	2.612.688	2.331.863	1.817.580	1.784.000	2.065.000

Het totale budget is toereikend en KCTO realiseert in voorgaande jaren een batig saldo. Een ruim deel (70%) van de financiering is afkomstig uit de eerste geldstroom (de kenniseconomiegelden vanuit de HR). De tweede geldstroom vertoonde een daling in eerdere jaren, maar is in absolute zin sterk gegroeid in 2018. KCTO is succesvol in het werven van onderzoekssubsidies bij SIA, het NRO, bij ZonMw en het Ministerie van VWS. De portefeuille van derde en vierde geldstroom verstrekkers is rijk gevarieerd en groot. De verhouding van subsidiegelden (2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> geldstroom) tot de totale inkomsten blijft echter redelijk stabiel 27-29% van het totale budget. KCTO is succesvol in het binnenhalen van subsidiegelden voor projecten met externe partners. Meer sturing op subsidieaanvragen en coaching door ervaren subsidieaanvragers lijken hun vruchten af te werpen. Ook is KCTO met de instituten succesvol in het verkrijgen van een aantal promotie vouchers voor docentonderzoekers. De commissie concludeert dat KCTO voldoende middelen heeft om haar ambities waar te maken.

KCTO is door de jaren heen redelijk stabiel qua bemensing in aantallen en in aanstellingsomvang (fte). In 2018 telde het kenniscentrum een omvang van 24,5 fte, verdeeld over 52 personen. In 2018 waren er elf lectoren (6,6 fte), vijf hoofddocenten (2,7 fte), 21 (docent)onderzoekers (10,5 fte), zes promovendi (0,8 fte<sup>1</sup>) en zes ondersteunende medewerkers (3,5 fte) actief. Het aantal promovendi was in voorgaande jaren flink hoger (11-17) en is na afronding van de promotieonderzoeken weer gedaald. Alle onderzoekers zijn minimaal masteropgeleid. Lectoren, hoofddocenten en senior onderzoekers zijn gepromoveerd of werken aan promotieonderzoek. Het aantal gepromoveerde medewerkers is flink gestegen (14 in 2018) door gericht personeelsbeleid. Voor gepromoveerde docenten die onderzoek en onderwijs willen combineren stelt de HR postdoc vouchers beschikbaar. Bij KCTO heeft dit geresulteerd in de aanstelling van één postdoc onderzoeker. KCTO meldt dat de participatie van studenten bij KCTO is gegroeid doordat KCTO meer afstudeerthema's aanbiedt en afstudeerbegeleiding verzorgt en KCTO ook inzet op de begeleiding van langstudeerders.

De commissie valt het op dat de personele bezetting niet in verhouding is meegegroeid met de omzetgroei in de laatste jaren. De commissie beveelt aan aandacht te geven aan de verhouding tussen werkdruk en personele capaciteit. KCTO heeft een groot projectenportfolio en kan massa maken door inzet van docent-onderzoekers en een indrukwekkend aantal promovendi. Door de samenwerking met IvL en ISO en de inzet van docenten als onderzoekers, neemt de bekendheid van KCTO en de participatie van studenten toe. De commissie signaleert enige spanning door de al eerder genoemde inzet om-niet. Het HR-systeem werkt, maar er is weinig buffer met eigen aangestelde (docent)onderzoekers voor KCTO. De commissie doet de suggestie om te kijken naar verdere investering op dit punt, zodat KCTO minder hoeft te varen op commitment en de afhankelijkheid op basis van goede relaties.

<sup>1</sup> Het aantal fte valt lager uit doordat de financiering voor docentonderzoekers en voor promovendi zonder voucher loopt via de onderwijsinstituten, conform de financieringsstructuur van de HR



### **Samenwerkingsverbanden, netwerken en relaties**

De commissie constateert dat KCTO een uitgebreid netwerk aan contacten en samenwerkingspartners heeft zowel intern naar het onderwijs, andere kenniscentra en expertisecentra, als extern naar de beroepspraktijk en in het onderzoek. De commissie ziet een mooie dynamiek en rijke interactie met stakeholders. Bij interne partners gaat het vooral om docenten, studenten en managers van de IvL- en ISO-opleidingen. In diverse projecten wordt ook samengewerkt met collega's van andere kenniscentra. In de voorgaande beleidsperiode zijn de contacten met het onderwijs duidelijk geïntensiveerd door onder andere de start van afstudeerkringen, het aandragen van praktijk- en afstudeeropdrachten, het geven van gastcolleges, het bijdragen aan curriculumontwerp en inhoud, het professionaliseren van docenten en het begeleiden van langstudeerders. De commissie vraagt zich af of het laatste wel een taak van KCTO is, of van de onderwijsinstellingen zelf.

Het voornemen voor de komende beleidsperiode is om samen met het onderwijs de verbinding met de beroepspraktijk te versterken door de opzet van leerwerk gemeenschappen, kennisnetwerken of leerkringen. De commissie is daar positief over. Samen met de Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond stimuleert KCTO dat studenten Social Work met hun afstudeeronderwerp aansluiten op de onderzoeksagenda van de Jeugdbescherming.

KCTO is onderdeel van verschillende stedelijke, regionale en landelijke netwerken, zoals diverse kenniswerkplaatsen waar KCTO penvoerder is (o.a. Rotterdams Talent, Werkplaats Sociaal Domein ZHZ, Muzisch Onderzoek, ST-RAW), diverse lectorenplatforms op het gebied van Zorg en Welzijn, Sociale Vitaliteit, Arbeid, Kwetsbare (aanstaande) ouders van jonge kinderen en het Netwerk lectoren en hoogleraren Beroepsonderwijs.

Ook op het gebied van kennisontwikkeling zijn er veel contacten en samenwerkingspartners regionaal, nationaal en soms ook internationaal, zoals de Radboud Universiteit, het Kohnstamm Instituut, de Erasmus Universiteit, de Hogeschool van Amsterdam, de Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool Inholland. Dit zijn veelal langdurige samenwerkingsverbanden met meerdere projecten en onderzoekers.

De commissie is van mening dat KCTO goed en gericht invulling geeft aan het doel om netwerken van beroepspraktijk en onderwijs meer met elkaar verbinden in de driehoek onderzoek-onderwijs-beroepspraktijk.

### **Conclusie**

De commissie ziet dat KCTO in de voorgaande beleidsperiode diverse wijzingen in organisatie en beleid heeft doorlopen en daarbij redelijk stabiel is gebleven qua budgetten, personele omvang, aantallen projecten en activiteiten. De samenwerking met het onderwijs is versterkt en samen met het onderwijs wordt nu de relatie met de beroepspraktijk versterkt. Daar zijn succesvolle projecten zichtbaar. De commissie is van mening dat KCTO een rijk, omvangrijk en breed netwerk heeft en dat draagt bij aan de successen om externe financiering binnen te halen. Dit draagt bij aan de hoge productie en de grote omvang van het onderzoeksportfolio. De commissie vindt dat KCTO slaagt in haar doel om netwerken van beroepspraktijk en onderwijs meer met elkaar verbinden. De commissie concludeert dat KCTO een rendabel en renderend kenniscentrum is.

De commissie is van mening dat de inbedding van KCTO in de HR beter kan worden vastgelegd met duidelijker bepaling van verantwoordelijkheden en aansturinglijnen, zodat er ook voor

moeilijker tijden, wanneer de dialoog moeilijker kan verlopen, een helderder kader is voor de besprekingen over inzet van personeel en budget. Momenteel is er voldoende (kwalitatief en kwantitatief) personeel en financiële middelen om het onderzoek uit te voeren. De commissie suggereert om te investeren in een grotere eigen buffer aan onderzoekscapaciteit om eventuele fluctuaties in beschikbaarheid van docentonderzoekers uit het onderwijs beter te kunnen opvangen.

Geven de HR-kaders, waarbij de toekenning van mensen en middelen is bepaald binnen HR-kaders, presteert KCTO heel goed en komt de commissie voor Standaard 2 tot het oordeel **goed**. De kaders voor de toekenning van mensen en middelen liggen bij het College van Bestuur van HR, zijn daarmee instellingsbeleid en liggen buiten de macht van KCTO. De commissie is van mening dat de HR en KCTO de om-niet inzet van het personeel kunnen evalueren om meer duidelijkheid te creëren over de continuïteit en duurzaamheid van de personele inzet vanuit het onderwijs.

## Standaard 3

*Het onderzoek van de onderzoekseenheid voldoet aan de standaarden die in het vakgebied gelden voor het doen van onderzoek.*

### **Geëxpliciteerde standaarden**

De commissie constateert dat KCTO werkt met een breed scala onderzoeksmethodologieën voortbouwend op de kennisbasis en de gangbare methoden vanuit de sociaalwetenschappelijke disciplines als sociologie, pedagogiek, psychologie en de onderwijskunde. KCTO richt zich op kennisontwikkeling en kennisdeling en publiceert de resultaten via zowel wetenschappelijke als maatschappelijke kanalen. Promotieonderzoeken zijn meer kennisgericht, terwijl andere projecten of activiteiten meer zijn gericht op ontwikkeling, innovatie en kenniscirculatie in de beroepspraktijk, professionalisering van docenten of curriculumontwikkeling.

KCTO werkt met gangbare kwaliteitsstandaarden en hanteert ook de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018) en de HR richtlijn voor praktijkgericht onderzoek als graadmeters voor de uitvoering van kwalitatief goed onderzoek. Beide zijn verwerkt in KCTO Kwaliteitshandboek (zie verder standaard 5) en dit wordt besproken tijdens reguliere onderzoeksoverleggen per onderzoekslijn en in de projectoverleggen. Alle medewerkers worden waar nodig getraind en worden geacht volgens de kwaliteitsstandaarden te werken. Docenten en studenten worden daar gericht in meegenomen. Ook in de onderzoekslijnen in de curricula wordt daar aandacht aan besteed, inclusief de omgang met het AVG-protocol en ethische kwesties. Bij elk project is de projectleider verantwoordelijk voor de uitvoering, verantwoording en het volgen van relevante procedures rond organisatie, samenwerking, privacyaspecten, dataopslag, kwaliteitszorg en financieel beheer. De projectleider rapporteert aan de lector. Als de lector zelf projectleider is, wordt er gerapporteerd aan de directeur.

De kwaliteit wordt bewaakt door interne en externe peer review. Binnen de onderzoekslijnen wordt zes wekelijks gesproken over de kwaliteit van het onderzoek en de te hanteren methodologieën. Ook in ieder projectteam is dit een centraal thema en vindt er peer review plaats tussen de meer en minder ervaren onderzoekers. Externe partners nemen deel in deze projectteams. Zowel bij subsidieaanvragen als bij publicatie van onderzoeksresultaten is er vaak sprake van peer review en discussie over de methodologie en kwaliteitsbewaking. Ook de samenwerking met universiteiten en andere onderzoeksinstituten geeft garanties voor de onderzoekskwaliteit, zoals blijkt uit verkregen subsidies, prijzen, en eervolle vermeldingen.

De commissie constateert uit documentatie, presentaties en de gevoerde gesprekken dat er onder onderzoekers veel onderlinge afstemming is binnen en tussen de onderzoekslijnen, lectoraten en projecten. De commissie is overtuigd van de ruim aanwezige expertise, zowel in kwantitatief als kwalitatief onderzoek. De lectoren en onderzoekers vullen elkaar qua methodologie goed aan en er is een rijke schakering aan onderzoeksmethoden: hypothese-toetsend experimenteel effectonderzoek, hypothese-vormend actieonderzoek, ontwerponderzoek en combinaties. Keuze van onderzoeksmethodiek hangt af van de onderzoeksvraag. Op het gebied van statistische analyse is voldoende expertise aanwezig bij lectoren en gepromoveerde onderzoekers.

De onderzoekers hanteren sinds 2016-2017 een door KCTO ontwikkelde Kwaliteitschecklist praktijkgericht onderzoek. Deze wordt bij subsidieaanvragen en tijdens en na een onderzoeksproject gehanteerd om de discussie over kwaliteit op de agenda te houden. Met de checklist worden collegiale discussies gevoed over processen, output en doorwerking en worden projecten steekproefsgewijs gecheckt.

KCTO heeft gerichte aandacht en procedures voor de omgang met privacy gevoelige onderzoeksdata en de omgang met stakeholders. Onderzoeksdata en gegevens van stakeholders zijn alleen toegankelijk voor direct betrokken onderzoekers. Er zijn richtlijnen voor de vernietiging van privacygevoelige gegevens na afloop van een project en KCTO werkt met het wettelijk verplichte meldingsregister van de HR. Bij deling via Open Source worden data geanonimiseerd.

De commissie is van mening dat KCTO een brede ontwikkeling heeft doorgemaakt en duidelijk invulling heeft gegeven aan het advies in 2016-2017 (interne audit) om de reikwijdte van gehanteerde methoden en de toepasselijkheid van specifieke onderzoeksmethoden bij specifieke onderzoeksvragen nader te specificeren. Dit advies is duidelijk opgevolgd met een beschrijving in het Kwaliteitshandboek van de reikwijdte van de ingezette onderzoeksmethodologieën

### **Kwaliteit onderzoek**

KCTO stelt zich tot doel om onderzoek te leveren met goede kwaliteit, systematisch uitgevoerd, repliceerbaar en met resultaten gericht op zowel wetenschappelijke als maatschappelijke toepassingen; kennisontwikkeling en kennisdeling. Vanuit een overzichtsbundel met alle publicaties in de periode 2014-2018 en in de jaarlijkse hoogtepuntenmagazines heeft de commissie goed inzicht gekregen in de totale output van KCTO, welke indrukwekkend is. Daarnaast heeft KCTO voor de visitatiedag twee actuele 'parel'-projecten gekozen. Deze projecten zijn voor KCTO kenmerkend voor hun visie, missie, aanpak, output en brede impact. Het betrof de projecten: 'Gereedschapskist voor beter samenwerken met ouders' en 'Pedagogical Empowerment'. Tijdens twee gespreksrondes zijn deze projecten gepresenteerd en meer in diepgang besproken met de stakeholders, waaronder ook studenten, docenten, promovendi en vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk. Daarnaast heeft de commissie uit een overzicht van zestien projecten nog vier projecten gekozen en op de websites van deze projecten gekeken naar de onderzoeks aanpak, de betrokkenheid van stakeholders en de output en impact. Met deze KCTO en de eigen selectie heeft de commissie een breed beeld verkregen van het onderzoek en de output van de projecten en daar in de gesprekken met meer diepgang over gesproken.

De commissie constateert dat KCTO werkt met een rijke variatie aan onderzoeksmethodieken, zowel kwalitatief als kwantitatief en ontwerponderzoek en een breed palet aan output, van wetenschappelijke artikelen in blind peer reviewed tijdschriften, artikelen in vakbladen, (bijdragen aan) boeken en onderzoeksrapporten, presentaties en lezingen in de beroepspraktijk of het onderwijs, trainingen of andere producten (handreikingen, interviews, minoren, instructiefilms et cetera).

De commissie heeft een zeer positief beeld gekregen van de kwaliteit van het onderzoek en van de productiviteit. De producten die de commissie heeft gezien, zijn relevant binnen de onderzoeksthema's van KCTO en de focus van de diverse lectoraten. KCTO heeft met de interne

overlegcycli en de toepassingen van de Checklist praktijkonderzoek een consequente onderzoeksaanpak gericht op valide en betrouwbaar onderzoek. Positief is de open houding tussen onderzoekers en de intercollegiale consultatie over aanpak en vervolg van onderzoek. Een flink aantal projecten, zeker de 'parel' projecten zijn zeer innovatief. In het team lectoren en onderzoekers is ruime ervaring aanwezig. Het kenniscentrum heeft in voorgaande jaren duidelijk een brede ontwikkeling doorgemaakt.

De kwaliteit van het onderzoek wordt door stakeholders duidelijk bevestigd in de gesprekken die de commissie voerde en ook in interne en externe evaluaties. De commissie heeft een aantal stevige proefschriften en internationale publicaties ingezien, die duidelijk maken dat de onderzoekskwaliteit goed is. De gesprekken tijdens de visitatiedag hebben dit beeld verstevigd. Ook het succes bij de aanvraag van subsidiegelden (ZonMw en NRO-subsidies) en de verlenging van meerdere projecten geeft aan dat externe gerenommeerde partijen het onderzoek van KCTO van goede kwaliteit vinden getuigen. Diverse ZonMw-projecten lopen al sinds 2014 en in 2018 zijn vier langlopende NRO-subsidies binnengehaald.

### **Conclusie**

De commissie constateert dat KCTO werkt met een breed scala onderzoeksmethodologieën voortbouwend op de kennisbasis en de gangbare methoden vanuit de sociaalwetenschappelijke disciplines. De onderzoeksproducten zijn relevant en passend voor het onderzoeksprofiel van KCTO en de onderliggende lectoraten. Het (praktijk)onderzoek voldoet zeker aan de gangbare inhoudelijke en wetenschappelijke normen en kaders. De kwaliteit wordt goed bewaakt door interne en externe peer review. Binnen KCTO is grote en brede onderzoekservaring aanwezig. Lectoren zijn complementair aan elkaar qua expertise. Er is een open houding om via intercollegiale peerreview de onderzoekskwaliteit te screenen en waar nodig bij te stellen. Onderzoekers, docenten en studenten worden goed ingelicht over gangbare onderzoeksstandaarden en waar nodig geprofessionaliseerd. De zelf ontwikkelde checklist (op basis van de gedragscode wetenschappelijke integriteit) is behulpzaam bij het in kaart brengen en bespreken van de onderzoeksopzet, -uitvoering en -resultaten. Sinds de vorige visitatie is er duidelijk geïnvesteerd in het expliciteren van vigerende onderzoeksstandaarden en het bewaken van de onderzoekskwaliteit.

De commissie constateert dat KCTO werkt met een rijke variatie aan onderzoeksmethodieken, zowel kwalitatief als kwantitatief en ontwerponderzoek en een breed palet aan output. De commissie heeft een zeer positief beeld gekregen van de kwaliteit van het onderzoek en van de productiviteit. Een flink aantal projecten, zeker de 'parel' projecten zijn zeer innovatief.

De commissie komt op basis van bovenstaande overwegingen voor Standaard 3 tot het oordeel **goed**.

## Standaard 4

*De onderzoekseenheid realiseert voldoende relevantie op het gebied van:*

- *kennisontwikkeling binnen het onderzoeksdomein;*
- *de beroepspraktijk en maatschappij;*
- *onderwijs en professionalisering.*

*Het onderzoek heeft in voldoende mate impact op de hiervoor omschreven gebieden.*

### Algemeen

In de vorige visitatie (2013) en in interne visitaties (2016) kreeg KCTO het advies om:

- de verbinding met het wetenschappelijke veld te versterken,
- te werken aan betere zichtbaarheid en bekendheid binnen het onderwijs en bij studenten,
- heldere indicatoren op te stellen voor de output,
- de doorwerking van onderzoek en resultaten meer zichtbaar te maken.

De commissie constateert dat KCTO gerichte acties doorvoert om de relaties met het onderwijs en het wetenschappelijk veld te versterken. De communicatielijnen intern en binnen de hogeschool zijn aangescherpt en een communicatieadviseur is aangesteld om ook de communicatie extern te verbeteren, met het oog op het meer kunnen meten van impact. Interne- en externe nieuwsbrieven en publicatie via de KCTO-website en Open Acces kanalen dragen daar positief aan bij. Via moderne digitale sociale media en de jaarlijkse hoogtepunten magazines worden onderzoeksproducten en –uitkomsten breder gedeeld. KCTO organiseert ook kenniscafés, afstudeersymposia, bijeenkomsten en conferenties om kennis te delen, naast de verzorging van gastcolleges, workshops en keynote- of gastlezingen.

De commissie is van mening dat de informatie op de projectenpagina's op de KCTO website kan worden versterkt. De websites zijn nog wat ongelijksoortig van informatie. KCTO kan daar meer lijn in aanbrengen.

In voorgaande jaren heeft KCTO veel geïnvesteerd in de samenwerking met het onderwijs. Komende periode wil KCTO, samen met het onderwijs, optrekken naar de beroepspraktijk en nog meer vanuit de driehoek samenwerken aan contextrijk, inclusief en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De commissie ziet dat KCTO meer is gaan werken vanuit de driehoek van praktijkgericht onderzoek waarbij onderzoek voor kennisontwikkeling, voor de beroepspraktijk en voor het onderwijs hand in hand gaan. Van de relevante partners in het onderwijs, de beroepspraktijk en de wetenschappelijke instituten krijgt KCTO daar veel waardering voor. Zoals stakeholders verwoorden: 'KCTO draagt bij aan het leren in de praktijk en het leren van de praktijk en over de praktijk'. KCTO heeft daartoe haar netwerk in het onderwijs en in de beroepspraktijk verder uitgebreid en verstevigd. De commissie ziet duidelijke voortgang en merkt op dat het interdisciplinaire karakter beter zichtbaar gemaakt kan worden.

### Kennisontwikkeling binnen het onderzoeksdomein

#### *Output en impact*

De commissie constateert dat KCTO een duidelijke groei heeft doorgemaakt, zowel qua aantallen publicaties, presentaties en promotietrajecten. De commissie is onder de indruk van de

hoeveelheid en de kwaliteit van de output en vindt deze passend bij de visie van KCTO. De aantallen publicaties en presentaties zijn van 2014 tot 2018 bijna verdubbeld in aantal. In voorgaande jaren zijn acht promotietrajecten afgerond en zijn tien HR-interne promotievouchers toegekend. KCTO heeft ook ondersteuning gekregen in de vorm van twee NWO-promotiebeurzen voor leraren en drie buitenpromovendi.

Aantallen publicaties:

PERIODE	2014	2015	2016	2017	2018
Wetenschappelijk	13	16	18	12	15
Vakgericht	37	31	54	52	67
Boek(bijdragen)	11	24	15	16	20
Andere producten	59	44	36	73	97

Aantallen presentaties:

PERIODE	2014	2015	2016	2017	2018
(inter) Nationaal presentaties	91	92	130	108	111
Optredens voor onderwijs	58	77	76	180	128

Dat KCTO succesvol is op het gebied van kennisontwikkeling blijkt ook uit het succes dat KCTO heeft bij de aanvragen van subsidiegelden (zes projectaanvragen zijn verlengd) en uit de langdurige samenwerkingsrelaties met externe partners.

De commissie ziet vanuit het kenniscentrum een brede betrokkenheid bij kennisontwikkeling, maar mist daarbij heldere doelstellingen en vooral streefwaarden waaraan het kenniscentrum ook zelf eventuele ontwikkelingen en successen kan afmeten.

In 2013 ontving KCTO van de externe visitatiecommissie het advies om een sterkere verbinding met het wetenschappelijke veld te maken. De commissie is van mening dat KCTO daar gerichte acties op heeft genomen:

- toetreding van een hoogleraar Pedagogiek & Onderwijswetenschappen van Erasmus Universiteit tot de Adviesraad van KCTO
- versterking van de band met de Kenniswerkplaats Rotterdam Talent waar veel kennis- en onderwijsinstellingen in samenwerken, waaronder de Erasmus Universiteit, Dienst Jeugd en Onderwijs en Hogeschool Inholland.
- het aantal promotieprojecten is uitgebreid in samenwerking met meerdere universiteiten.
- in tweede en derde geldstroomprojecten is de samenwerking gezocht met universitaire partners: Radboud Universiteit, Universiteit Utrecht, Universiteit Twente, Universiteit van Amsterdam en Erasmus Universiteit.
- de samenwerking met de universiteiten is ook uitgebreid in consortia of academische werkplaatsen, zoals Vitale Delta en ST-RAW.

De commissie is van mening dat het onderzoek van KCTO duidelijke impact heeft op de kennisontwikkeling, zowel academisch als voor de beroepspraktijk. Zowel nationaal als internationaal zijn relevante bijdragen geleverd met publicaties in gezaghebbende peer reviewed tijdschriften en de wetenschappelijke onderbouwing van methoden voor de beroepspraktijk. Onderzoekers werken aan de ontwikkeling van innovatieve methoden en de werkbaarheid van

deze methoden voor professionals. In de leerwerkplaatsen, bijvoorbeeld kenniswerkplaats Rotterdams Talent, wordt samengewerkt met academici van diverse universiteiten. Lectoren worden ook uitgenodigd als keynote speaker op internationale congressen.

Meerdere lectoren hebben een deeltijdaanstelling en zijn ook werkzaam in academische omgeving/andere onderzoekskringen. De lector Ouders in Rotterdam Zuid bijvoorbeeld heeft een aanstelling bij Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie en werkt aan het programma 'Gelijke Kansen voor een diverse jeugd', als onderdeel van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA Startimpuls). Beide lectoren Taalverwerving en Taalontwikkeling zijn verbonden aan het Kohnstamm Instituut van de Universiteit van Amsterdam.

## **Beroepspraktijk en maatschappij**

### *Output en impact*

KCTO heeft tot doel om de beroepspraktijk te vernieuwen via verbinding, innovatie en het zichtbaar maken van resultaten. Zo draagt KCTO ook aan een sterkere kennisbasis van professionals in het werkveld. Dit kan via praktijkgerichte publicaties, door actieve ondersteuning van professionals en door ontwikkelgerichte projecten. Het succes blijkt uit de aantallen vakgerichte publicaties (zie hiervoor) en andere producten voor de beroepspraktijk, waaronder boeken, rapporten, handreikingen en best practices. KCTO werkt onder andere samen met het Expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie bij de projecten Thuis in taal, Ouders en loopbaanoriëntatie, Ouders en huiswerk, het afstudeersymposium Ouders in de spotlights en de Gereedschapskist beter samenwerken met ouders. De Werkplaats werkt samen met de Academische Werkplaats STRAW, met InHolland inzake stedenvergelijkend onderzoek 'kwetsbare jongeren' en rond het thema armoede met Vitale Delta/Sociaal Vitaal o.a. met Hogeschool Leiden/Den Haag en InHolland Rotterdam.

De commissie ziet een brede betrokkenheid bij de beroepspraktijk, maar mist daarbij heldere doelstellingen en vooral streefwaarden waaraan het kenniscentrum ook zelf eventuele ontwikkelingen en successen kan afmeten.

De commissie heeft bij veel projecten duidelijk bewijs gezien van de impact en doorwerking van de KCTO-projecten. Het groeiende netwerk en de hoge waardering door partnerorganisaties laten zien dat KCTO gezien wordt als belangrijke kennispartner en een duidelijke rol vervult in de regio, nationaal en ook internationaal. Enkele voorbeeldprojecten uit het rijke scala zijn:

- project Koplopers, waar jongeren met psychische problemen in een team van ervaringsdeskundigen knelpunten en succesfactoren in kaart brengen van maatschappelijke participatie. Dit resulteert in acties die deze jongeren meer succesvol maken in het onderwijs en de maatschappij.
- het lectoraat Ouders in Rotterdam Zuid dat een gereedschapskist heeft ontwikkeld om beter samen te werken met ouders aan toekomstkansen van kinderen. Professionals kunnen zich digitaal abonneren op de gereedschapskist en ontvangen dan handreikingen, checklists, formats en films. Tevens biedt het een platform om tot verdere verbetering te komen.
- project City Deal waarbij ouders worden betrokken bij de schoolloopbaanontwikkeling van hun kind, mede ter preventie van jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Dit project is in opdracht van ministeries SZW en OCW en heeft een betrokkenheid van veertien (v)mbo's in



vijf steden. Uitkomst is een gereedschapskist met handreiking voor ouders en LOB, een aantal promotieonderzoeken, meerdere vakpublicaties en wetenschappelijke publicaties in voorbereiding.

- project Fundament: dat drie verschillende interventies onderzocht op effectiviteit in het ondersteunen van kwetsbare, werkloze jongeren bij het vinden van werk of vervolgonderwijs.
- het project Schoolcijfers, resulterend in een trainingspakket voor data-gebruik in (groeps)plannen, dat wordt gebruikt in onderwijspraktijk, bij pabo-opleidingen en binnen EUR.
- project Pedagogical Empowerment over het omgaan met kritische situaties in het middelbaar beroepsonderwijs, d.m.v. casusmethode en socratisch gesprek.

KCTO registreert de downloads van publicaties en methoden en constateert dat er vanuit de beroepspraktijk goede belangstelling is voor de onderzoeksresultaten en publicaties.

De commissie vindt dat KCTO duidelijk aansluit op de maatschappelijke thema's in het werkveld en daar ook duidelijk haar vraagarticulatie uit ophaalt. De onderzoeksvragen komen voort uit de beroepspraktijk en de kennisbehoeften van opleidingen en veel onderzoeksresultaten zijn toepasbaar voor professionals. Steeds meer organisaties vragen KCTO om mee te werken aan onderzoek, advies of commissies/besturen. KCTO moet daar bewuste keuzes in maken en kiest voor projecten die waarde creëren en duidelijke doorwerking hebben voor beroepspraktijk en onderwijs.

Dat KCTO impact heeft op de beroepspraktijk, blijkt ook uit de extra financiering die het College van Bestuur van HR heeft toegezegd voor de lectoraten Studiesucces en Digitale didactiek, Begeleidingskunde en Sociaal werk in de superdiverse stad. Dit is een duidelijke erkenning van de meerwaarde van het onderzoek voor de eigen organisatie en daar buiten.

## **Onderwijs en professionalisering van docenten**

### *Output en impact*

KCTO signaleert een meer dan verdubbeling in het aantal optredens in en voor onderwijs. Uit jaarverslagen blijkt dat docenten veel zijn betrokken bij KCTO (2017: 800 keer begeleiding bij professionalisering en 1500 keer door bijwonen lezing, presentatie of bijeenkomst). KCTO stuurt aan op de vorming van leerwerk gemeenschappen waar het onderzoek en onderwijs samen met de beroepspraktijk optrekken. KCTO is er in voorgaande jaren in geslaagd een nauwere relatie op te bouwen met het onderwijs. Het kenniscentrum is betrokken bij het ontwerp van onderwijs binnen het ISO: zowel modules, minoren (bijvoorbeeld Meedoen op Zuid en Arbeid & Gezondheid), als de opzet van de brede bachelor Social Work, de vormgeving van leerwerk gemeenschappen en de begeleiding van studenten bij het Bachelor afstuderen. Vanuit het Koploper project start een nieuwe minor Connect in najaar 2019 opgezet gericht op betere zorg en ondersteuning voor mensen met verward gedrag, en zijn er tussen 2017 en 2019 ruim veertig praktijkopdrachten uitgevoerd door studenten in leergemeenschappen bij onderzoeksprojecten of thema's die zijn aangedragen voor de Bachelorproef. Eén van de lectoren heeft een duale aanstelling bij de opleiding Social Work.

Binnen IvL ligt meer nadruk bij onderzoeksinnovatieteams (OIT, waar docenten zich professionaliseren in onderzoek en in het kunnen begeleiden van afstudeeronderzoek), leerwerk gemeenschappen, en de ontwikkeling van een leerlijn scriptieschrijven. Ook bij IvL zijn

twee lectoren via een duale aanstelling voor 0,5 fte direct verbonden aan het onderwijs en aan de WERKplaats Onderwijsleerttechnologie. Ook is een programma voor startende leraren ontwikkeld. Het kenniscentrum levert ook praktijkopdrachten voor studenten (minor, afstuderen) en traint docenten en studenten in onderzoeksvaardigheden. Vaak zijn de producten die ontwikkeld worden voor de beroepspraktijk ook toepasbaar in het onderwijs, waar immers de toekomstige professionals worden opgeleid. Op deze wijze wordt ook de inzetbaarheid van startende professionals bevorderd. Het Kijkkader voor praktijken van samen opleiden, is voor opleidingsscholen ontwikkeld en is ook in de lerarenopleidingen ingebracht. De commissie ziet ook een nauwe betrokkenheid bij de Masteropleidingen Begeleidingskunde, Pedagogiek en Management & Innovatie onder andere door de inbreng van afstudeerthema's en optreden als tweede beoordelaar bij de plannen van aanpak voor onderzoek en bij de eindpresentaties. De samenwerking met KCTO is positief beoordeeld in de visitaties van de master Begeleidingskunde en de master Pedagogiek.

De commissie is van mening dat de aanscherping in de missie en visie positief heeft bijgedragen aan het bewuster afstemmen van de kennisagenda's van de onderwijsinstituten en de onderzoeksagenda van KCTO en daarmee een gerichtere keuze van onderzoekthema's. In promotietrajecten worden innovatieve thema's opgepakt die relevant zijn voor het onderwijs en de beroepspraktijk. Deze onderwerpen worden ook ingebracht in minoren en training van lerarenopleiders in specifieke lees- en rekendidactiek.

### **Conclusie**

De commissie is onder de indruk van het vele werk dat KCTO verzet in haar contacten met de onderwijsinstituten en de beroepspraktijk. Het werken in de driehoek van deze domeinen krijgt duidelijk meer vorm dan in voorgaande periode. KCTO ligt goed op koers en geeft invulling aan haar doel om met het onderwijs meer gezamenlijk op te trekken naar de beroepspraktijk. De vorming van leerwerk gemeenschappen en werkplaatsen past daarbij. Bij bestudering van de aangeleverde dossiers leek de aandacht meer bij het onderwijs te liggen. Tijdens de visitatiedag kwam ook de output en relevantie voor de beroepspraktijk sterker naar voren. De commissie is onder de indruk van de aantallen projecten en producten en de gepresenteerde voorbeelden in de 'parel'projecten. Op basis hiervan komt de commissie tot het oordeel '**goed**'. Wel adviseert de commissie om de eigen streefnormen te verduidelijken, zodat KCTO zelf nog beter haar output en impact kan duiden en de behaalde successen meer kan vieren en etaleren.

Voor de verdere ontwikkeling van KCTO ziet de commissie kansen bij de cross-overs naar andere disciplines, bijvoorbeeld door de werkplaatsen nog meer in het sociale domein te plaatsen en samenwerkingen met andere sociale opleidingen en vakgebieden te verstevigen, meer gericht op interdisciplinair werken. De commissie heeft goede voorbeelden gezien van betrokkenheid in de masteropleidingen en in de minoren en geeft ter overweging dit ook verder uit te diepen naar de bacheloropleidingen.

Een volgende stap in de ontwikkeling is mogelijk door meer attentie voor valorisatie en meer analyses en onderzoek op te zetten naar het nut en effect van het onderzoek en de geleverde producten. Daarmee kan de betekenis en het nut van onderzoeksuitkomsten voor de praktijk nog meer worden benadrukt en de commissie ziet dit als een logische volgende stap in de ontwikkeling van KCTO.

De commissie komt op basis van bovenstaande overwegingen voor Standaard 4 tot het oordeel **goed**.

## Standaard 5

*De onderzoekseenheid voert regelmatig en systematisch evaluaties uit van de onderzoeksprocessen en resultaten. Aan de uitkomsten daarvan verbindt de onderzoekseenheid waar nodig verbeteringen.*

### **Systeem van kwaliteitszorg**

KCTO werkt met het *Handboek Kwaliteit Onderzoek Hogeschool Rotterdam* (mei 2015). Daarin zijn de cycli beschreven voor de kwaliteitsborging van praktijkgericht onderzoek binnen kenniscentra, gebaseerd op de Plan-Do-Check-Act-cyclus. Dit biedt heldere kaders op het niveau van de hogeschool, het kenniscentrum, de onderzoekslijn en op medewerkersniveau. Tussen deze niveaus vindt ook afstemming plaats via onder andere de planning- en controlecycli.

De directeur rapporteert halfjaarlijks aan het College van Bestuur en wordt daarbij gevoed vanuit het zeswekelijks lectorenoverleg, de maandelijkse Managementteamvergaderingen en de halfjaarlijkse bijeenkomsten van de Adviesraad van KCTO. KCTO stelt jaarplannen op in overleg met de onderwijsinstututen en gerelateerd aan het meerjarig strategisch onderzoeksprogramma. De jaarplannen is aan goedkeuring van het College van Bestuur onderhevig.

Lectoren stellen jaarplannen op en evalueren de kwaliteit binnen de eigen onderzoekslijn (eens per zes weken overleg), via het monitoren van de onderzoeksprojecten en via gerichte evaluaties. De commissie ziet binnen KCTO een systematische en cyclische aanpak, waarbij er regelmatig wordt geëvalueerd en de onderzoekskwaliteit regelmatig op de vergaderagenda's staat.

Op het niveau van de onderzoeksprojectgroepen is met name de KCTO-eigen *Kwaliteitschecklist praktijkgericht onderzoek* leidend. Deze is gebaseerd op het HR-boek kwaliteit en op de Nederlandse integriteitscodes voor onderzoek. Voor extern gefinancierde projecten gelden vaak ook aanvullende kaders en specifieke (evaluatie-)procedures vanuit subsidieverstrekters. KCTO hanteert deze structureel in onder andere voortgangs- en jaarrapportages. Bij elk onderzoeksproject is een projectleider verantwoordelijk voor de uitvoering, de verantwoording en het volgen van relevante procedures rond organisatie, samenwerking, privacyaspecten, dataopslag, kwaliteitszorg en financieel beheer.

Op medewerkersniveau wordt de kwaliteit geborgd via de reguliere gesprekscycli, via medewerkerstevredenheidsenquêtes van de onderwijsinstututen en ook via intern en extern stakeholdersonderzoek.

De commissie is van mening dat KCTO structureel aandacht heeft voor kwaliteitsborging en daarmee zicht houdt op de onderzoekskwaliteit en verdere output. KCTO houdt zowel intern als externe structureel 'de vinger aan de pols' en borgt de kwaliteit. Op eventuele verbeterpunten worden gerichte acties gezet. Wel kan KCTO de output meer SMART monitoren.

De commissie vindt dat KCTO systematisch werkt, daarbij kan KCTO duidelijker vastleggen wie aanstuurt op wijzigingen en KCTO kan duidelijker vastleggen wie de belangrijke beslissingen neemt, bijvoorbeeld voor koerswijzigingen of portfolio-uitbreidingen.

De commissie ziet vanuit de gepresenteerde 'parel' projecten veel aspecten die ook van nut kunnen zijn voor vervolg- of andere projecten en vindt dat KCTO duidelijker kan maken hoe die meerwaarde verder wordt vertaald en ook gedeeld binnen KCTO en hoe verbeteracties worden gemonitord.

### **Conclusie**

KCTO heeft een duidelijk kwaliteitszorgsysteem waarbij systematisch wordt gekeken naar en geëvalueerd op de geleverde kwaliteit qua onderzoeksprocessen en –resultaten. Aan de uitkomsten daarvan verbindt de onderzoekseenheid waar nodig verbeteringen. De commissie waardeert de systematiek positief, maar heeft soms wel vragen bij wie aanstuurt op wijzigingen en de doorslag geeft bij beslissingen. Dit kan KCTO meer vastleggen en helderder presenteren. Ook kan de monitoring nog wat meer SMART worden opgezet. Een punt waar KCTO ook verder in kan groeien is volgens de commissie dat onderzoekers door het hele kenniscentrum heen meer kunnen leren van elkaar. Bijvoorbeeld, wat zijn goede onderzoeksmethoden, hoe creëer je maximale betrokkenheid en impact et cetera.

De commissie komt op basis van bovenstaande overwegingen voor Standaard 5 tot het oordeel **voldaan**.

### 3. Eindoordeel

#### Oordelen op de standaarden

De visitatiecommissie komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

Standaard	Oordeel
<i>Standaard 1 Onderzoeksprofiel en onderzoeksprogramma</i>	<b>Goed</b>
<i>Standaard 2 Randvoorwaarden</i>	<b>Goed</b>
<i>Standaard 3 (Methodische) kwaliteit van onderzoek</i>	<b>Goed</b>
<i>Standaard 4 Resultaten en impact</i>	<b>Goed</b>
<i>Standaard 5 Kwaliteitsborging</i>	<b>Voldaan</b>

De oordelen zijn gewogen volgens de beslisregels vastgelegd in het *Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022* van de Vereniging Hogescholen (oktober 2015).

Voorwaarde om te komen tot een positief eindoordeel is een voldoende score op Standaard 3.

De commissie heeft bij Hogeschool Rotterdam in KCTO een goed functionerend en renderend kenniscentrum getroffen. KCTO heeft duidelijker ontwikkelstappen gezet sinds de vorige visitatie qua visie, focus, organisatie en samenwerking met het onderwijs en de beroepspraktijk. Dit zijn waardevolle stappen die in de komende jaren verdere navolging verdienen richting meer cross-over onderzoeksprojecten. De onderzoekskwaliteit is evident en de output en impact zijn indrukwekkend. De kwaliteitsborging kan worden versterkt met meer uitgewerkte, smart-geformuleerde doelstellingen en aandacht voor de valorisatie.

Voor de standaarden 1, 2, 3 en 4 ontvangt het kenniscentrum Talentontwikkeling het oordeel 'goed'. Standaard 5 is beoordeeld met 'voldaan'. Op basis hiervan beoordeelt de visitatiecommissie de kwaliteit van het onderzoek en de organisatie van Kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam als **goed**.



# Aanbevelingen

De commissie doet de volgende aanbevelingen:

## Standaard 1

- KCTO kan haar profilering en focus verder doorontwikkelen met de inzet op cross-over projecten, waarmee nog duidelijker kan worden aangesloten op maatschappelijk relevante thema's vanuit educatie en sociaal domeinen.

## Standaard 2

- KCTO krijgt het advies om samen met de HR te evalueren ten aanzien van de instellingsregelingen voor de aansturing en de om-niet inzet van personeel vanuit het onderwijs. Voor situaties van knel kan de HR met KCTO en de opleidingsinstituten een duidelijker kader bieden met meer helderheid over besluitvorming en verantwoordelijkheden, en duidelijkheid over continuïteit en duurzaamheid van de personele bezetting.

## Standaard 4

- KCTO kan helderder doelstellingen en streefwaarden (kwalitatief en/of kwantitatief) opstellen waaraan het kenniscentrum zelf ook eventuele ontwikkelingen en successen kan afmeten. Daarmee kan ook de monitoring nog wat meer SMART worden opgezet (standaard 5).
- KCTO kan meer aandacht hebben voor valorisatie en meer analyses en onderzoek opzetten naar het nut en effect van het onderzoek en de geleverde producten. Daarmee kan de betekenis en het nut van onderzoeksuitkomsten voor de praktijk nog meer worden benadrukt.

## Standaard 5

- KCTO kan duidelijker vastleggen wie beslist en wie aanstuurt op wijzigingen naar aanleiding van evaluatie-uitkomsten, bijvoorbeeld voor koerswijzigingen of portfolio-uitbreidingen.

# Bijlagen



## Bijlage 1 Bestudeerde documenten

De commissie heeft de volgende documenten ingezien en bestudeerd:

- Kritische Reflectie Kenniscentrum Talentontwikkeling
- Onderzoeksvisie Hogeschool Rotterdam
- KCTO Strategisch onderzoeksprogramma 2016-2019 en advies Adviesraad
- Output KCTO 2014-2018
- CV-gegevens medewerkers KCTO
- Jaarplannen en jaarverslagen KCTO 2014-2018
- Hoogtepuntenmagazines 2014-2018
- Infographics Educatieve en Sociale domein
- KCTO betrokkenheid bij onderwijs 2014-2019
- Kwaliteitshandboek Onderzoek KCTO
- Voorbeelden subsidieaanvragen, plannen van aanpak, (tussen)evaluaties en kwaliteitschecks van nieuwe onderzoeksprojecten
- Evaluatie Onderzoeksprogramma KCTO 2012-2015
- Verslagen adviesraad 2015-2019
- Beoordelingsrapport Kenniscentrum Talentontwikkeling 2013
- Verbeterplan n.a.v. visitatie 2013
- Beleidsdocumenten Hogeschool Rotterdam, waaronder Strategische agenda 2016, Werkplan Hogeschool Rotterdam, Handboek kwaliteit onderzoek, Duiding WBO 2019, Beoordelingsrapport Master Pedagogiek en rapport Meer Waarde met hbo, HR Duiding Werkbelevingsonderzoek 2019.

### Selectie onderzoeksproducten:

Uit een overzicht van zestien centrale projecten heeft het kenniscentrum aangegeven twee projecten als 'parels' te willen presenteren tijdens de visitatiedag, als goede voorbeelden van de beide onderzoekslijnen Inclusie en Optimalisering leerprocessen. Dit zijn de projecten 'Pedagogical Empowerment' (lectoraten Studiesucces en Versterking beroepsonderwijs) en 'Gereedheidskist samen werken met ouders' (lectoraat Ouders in Rotterdam Zuid). De commissieleden hebben ter voorbereiding op de visitatie kennisgenomen van de websites van de beide parelprojecten.

De totale output van het Kenniscentrum Talentontwikkeling was helder beschreven in een lijvig document, gesorteerd naar publicatiejaar en het soort output.

Voor het visitatiebezoek had de commissie ook toegang tot de websites van nog veertien projecten en had daarmee ruim inzicht in deze projecten. Uit deze lijst heeft de commissie nog meer projecten geselecteerd en een indruk verkregen van de onderzoeken en de output. Dit om een breder beeld te verkrijgen van de kwaliteit en kwantiteit van het onderzoek en de resultaten. Het betrof de projecten: Koplopers (ZonMw project), Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid (projectsubsidiegever Ministerie van VWS), Fundament (een ZonMw project) en Goal! ( een SIA Raak project).

## Bijlage 2 Bezoekprogramma

	Programma onderdeel	Panelleden	Doel
8:30 – 9:00	Inloop en welkomstcomité Projecten etalage KCTO	Alle lectoren en hoofddocenten Alle medewerkers KCTO	Informeel kennismaken en ontmoeten. Toelichting en uitleg bij projecten, inzage in producten
9:00 – 9:30	Presentatie KCTO	Directeur kenniscentrum	Toelichting dagprogramma, visie KCTO, introduceren commissie. Eerste oriënterende vragen
9:30 – 10:30	<b>Parelgesprek -</b> Impact op onderwijs, onderzoek en werkveld <b>Gereedchapskist voor beter samenwerken met ouders</b> <a href="http://www.hr.nl/gereedchapskist">www.hr.nl/gereedchapskist</a>	<i>Lector Ouders in Rotterdam Zuid</i> <i>Onderwijsmanager ISO</i> <i>(ex)Student: ISO</i> <i>Twee promovendi</i> <i>Projectleider Expertisecentrum</i> <i>Maatschappelijke Innovatie (EMI)</i> <i>Praktijkvertegenwoordigers:</i> Directeur Peuter & Co van de Hefgroep & lid adviesraad Directeur Basisschool op Zuid	<b>Samenwerking onderzoek, onderwijs en praktijk</b> <i>Korte introductie door de lector</i> Evaluatievragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdrage van de lectoraten aan driehoek (o.b.v. onderzoeksprogramma)</li> <li>• Samenwerking in de driehoek: verdeling verantwoordelijkheden, vraagarticulatie</li> <li>• Kwaliteit van het onderzoeksproces en –resultaten</li> <li>• Impact van het proces en resultaten in de driehoek</li> <li>• Toegevoegde waarde van de lectoraten (meerwaarde)</li> </ul>
10:30 – 10:45	Pauze: Intern overleg panel		
10:45 – 11:30	Gesprek met CvB, directeuren en kwaliteitszorg	<i>Directeur kenniscentrum</i> <i>Lid College van Bestuur</i> <i>Instituutdirecties IvL en ISO</i> <i>Directeur Expertisecentrum</i> <i>Maatschappelijke Innovatie (EMI)</i> <i>Directeur Ondersteuning</i> <i>KennisCentra (OKC)</i>	<b>Visie op onderzoek, organisatie en aansturing door het management</b> Evaluatievragen over: <ul style="list-style-type: none"> <li>• (totstandkoming van) Missie/visie, onderzoeksprofiel en KPI's</li> <li>• Organisatie onderzoek en inhoudelijke aansturing</li> <li>• Kwaliteitszorg</li> <li>• Capaciteit en middelen voor uitvoering oz-programma</li> </ul>
11:30 – 12:30	Gesprek met lectoren en hoofddocenten	<i>Lector Begeleidingskunde</i> <i>Hoofddocent ISO</i> <i>Coördinerend lector Inclusie</i> <i>Lector Inclusieve Arbeid</i> <i>Kwaliteitszorg</i> <i>Coördinerend lector Optimalisering</i> <i>Leerprocessen</i> <i>Kennisagenda Master Leren en Innoveren en promovendus</i> <i>Hoofddocent KCTO/IVL</i>	<b>Visie op organisatie KCTO</b> Presentatie: Infographics animatie, film Frans en toelichting Evaluatievragen over: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Missie/visie, onderzoeksprofiel en –programma, KPI's en kwaliteitsborging</li> <li>• Organisatie/uitvoering van onderzoek binnen kenniscentrum of instituut</li> <li>• Kwaliteit van onderzoek: welke methodologische standaarden en normen, borging van de onderzoeks kwaliteit (a.d.h.v. de bestudeerde onderzoeksproducten), datamanagement</li> <li>• Output en impact</li> <li>• Samenwerkingsverbanden, onderlinge samenwerking o.a. in oz-projecten</li> </ul>
12:30 – 13:30	Pauze/lunch voor Commissie		
13:30 – 14:15	Gesprek met docenten en onderwijsmanagers	<i>Onderwijsmanagers Masters ISO en Pabo</i> <i>Promovendus</i>	<b>Brede impact van onderzoek in onderwijs</b> Evaluatievragen over:

		<p><i>Student IVL</i>  <i>Coördinator onderzoekslijn Pabo</i>  <i>Manager externe betrekkingen ISO</i>  <i>Docent ISO</i>  <i>Student ISO</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aansluiting onderzoeksprogramma - vragen vanuit onderwijs</li> <li>• Wijze van samenwerking lectoraten – onderwijs</li> <li>• Transfer onderzoeksresultaten</li> <li>• Participatie van docenten en studenten</li> <li>• Bijdrage aan professionalisering docenten</li> <li>• Betrokkenheid/professionalisering studenten bij onderzoek(svaardigheden).</li> </ul>
<b>14:15 – 14:30</b>	Intern overleg panel		
<b>14:30 – 15:30</b>	<p><b>Parelgesprek -</b>  Impact op onderwijs, onderzoek en werkveld</p> <p><b>Pedagogical Empowerment</b>  <a href="http://www.hr.nl/pedagogicalempowerment">www.hr.nl/pedagogicalempowerment</a></p>	<p><i>Lector Studiesucces en Versterking Beroepsonderwijs</i>  <i>Praktijk RO</i>  <i>Bijz. Hoogleraar Onderwijs -arbeidsmarkt Tilburg Law School</i>  <i>Docentonderzoeker</i>  <i>Docent ISO</i>  <i>Coördinator opleiding fysiotherapie</i>  <i>Studenten LWG en verdiepende pedagogiek</i></p>	<p><b>Samenwerking onderzoek, onderwijs en praktijk</b>  <i>Korte introductie door de lector</i>  Evaluatievragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdrage van de lectoraten aan driehoek (o.b.v. onderzoeksprogramma)</li> <li>• Samenwerking in de driehoek: verdeling verantwoordelijkheden, vraagarticulatie</li> <li>• Kwaliteit van het onderzoeksproces en –resultaten</li> <li>• Impact van het proces en resultaten in de driehoek</li> <li>• Toegevoegde waarde van de lectoraten (meerwaarde)</li> </ul>
<b>15:30 – 16:15</b>	Intern overleg panel		
<b>16:15 – 16:45</b>	Terugkoppeling door panel	Alle belangstellenden / medewerkers KCTO	
<b>16:45</b>	Sluiting		

### **Bijlage 3 Deskundigheid leden visitatiecommissie en lead-auditor**

<p>De heer prof. em. S. Karsten, sinds 2014 met emeritaat als bijzonder hoogleraar Beleid en organisatie van beroepsonderwijs, volwasseneducatie en levenslang leren aan de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam en adviseur van diverse ministeries</p>
<p>De heer prof. dr. J.P.L. Wilken, lector bij het Lectoraat Participatie Zorg en Ondersteuning, onderdeel van het Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht, programmacoördinator Werkplaats Sociaal Domein Utrecht en gasthoogleraar bij Tallinn University in Estland</p>
<p>Mevrouw mr. drs. M.A.M. Garnier, dean / directeur van de Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen en voorzitter van het Sectoraal Advies College Hogere Sociale Studies, Vereniging Hogescholen</p>
<p>Mevrouw ir. M. (Marga) Dekker-Joziase, auditor/secretaris, NQA</p>