

NVAO • NEDERLAND

TOETS NIEUWE OPLEIDING

HBO-MASTER

M JONGE KIND

Hogeschool Rotterdam

ADVIESRAPPORT

12 MEI 2023

Inhoud

1	Procedure NVAO.....	3
2	Nieuwe opleiding.....	4
	2.1 Algemene gegevens.....	4
	2.2 Profiel.....	4
	2.3 Panel.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3	Oordeel.....	5
4	Sterke punten.....	6
5	Aanbevelingen.....	6
6	Beoordeling.....	8
	6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten.....	8
	6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving.....	10
	6.3 Standaard 3: Toetsing.....	15
	6.4 Graad en CROHO-onderdeel.....	17

1 Procedure NVAO

Het succesvol doorlopen van een procedure toets nieuwe opleiding (TNO) is een voorwaarde voor erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Pas na deze kwaliteitstoets kan de instelling de bij de opleiding behorende wettelijk beschermde getuigschriften of diploma's afgeven.

De procedure voor een nieuwe opleiding is iets anders dan voor bestaande opleidingen die al zijn geaccrediteerd. Een TNO is een *plan*beoordeling. Na accreditatie valt ook de nieuwe opleiding onder de reguliere accreditatieprocedure.

Een NVAO-panel van deskundigen toetst de kwaliteit van de nieuwe opleiding tijdens een locatiebezoek aan de universiteit of hogeschool. Een discussie tussen *peers* vormt de basis van de beoordeling en resulteert in een adviesrapport. Informatie over de invulling van het locatiebezoek en een overzicht van het bestudeerde materiaal zijn opvraagbaar bij de NVAO.

De beoordeling is gebaseerd op de standaarden zoals beschreven in het Beoordelingskader voor de beperkte toets nieuwe opleiding van de NVAO (Stcrt. 2019, nr. 3198). Over de standaarden geeft het panel een gemotiveerd oordeel op een driepuntsschaal: voldoet, voldoet ten dele of voldoet niet. Vervolgens geeft het panel een gemotiveerd eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding, ook op een driepuntsschaal: positief, positief onder voorwaarden, of negatief.

Dit adviesrapport bevat de bevindingen, overwegingen en oordelen van het panel alsook de sterke punten en aanbevelingen. Op basis van dit rapport neemt de NVAO een accreditatiebesluit. Een beknopt adviesrapport is eveneens beschikbaar. De NVAO publiceert beide rapporten.¹

Meer informatie over de NVAO-werkwijze en de (tijdelijke) TNO-procedure is te vinden op www.nvao.net.

¹ <https://www.nvao.net/nl/besluiten>

2 Nieuwe opleiding

2.1 Algemene gegevens

Instelling	Hogeschool Rotterdam
Opleiding	hbo-master M Jonge Kind
Varianten	Voltijd: Nee. Deeltijd: Ja. Duaal: Nee.
Graad	Master of Arts
Locaties	Rotterdam
Studieomvang	60 EC ²
Croho³ onderdeel	Gedrag en Maatschappij

2.2 Profiel

De Hogeschool Rotterdam (HR) wil met de deeltijd Master Jonge Kind een programma aanbieden dat professionals uit de kinderopvang en de onderbouw van het basisonderwijs de mogelijkheid geeft zich te specialiseren in het ontwikkelingsproces van jonge kinderen. De Master Jonge Kind is een unieke nieuwe opleiding in Nederland. Geen enkele andere instelling biedt een masteropleiding met een vergelijkbaar profiel. Professionals die het programma succesvol afronden beschikken over een solide theoretische kennisbasis op het gebied van het jonge kind. Zij zullen in staat zijn wetenschappelijk onderzoek te vertalen naar het ontwerpen en evalueren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten die passen bij de ontwikkeling van jonge kinderen. De professionals worden opgeleid tot kritische denkers die in samenwerking met verschillende partijen zoals management, collega's en ouders, onderbouwde visies op de ontwikkeling van jonge kinderen kunnen formuleren. Op basis van hun visies kunnen jonge kind professionals veel aandacht besteedt aan het ontwikkelen van een sterke professionele identiteit. Binnen het programma wordt daarom door studenten voortdurend op het eigen handelen gereflecteerd. Een sterke professionele houding zorgt ervoor dat de professionals zowel zelfstandig als interprofessioneel binnen diverse netwerken kunnen werken. De Master Jonge Kind gaat deel uitmaken van het Instituut voor Lerarenopleidingen (lvL) en wordt ondersteund door het Kenniscentrum Talentontwikkeling.

2.3 Panel

Samenstelling

- Prof. dr. Ruben Fukkink, *voorzitter*, Lector 'De Pedagogische Functie van Onderwijs en Opvoeding' aan de Hogeschool van Amsterdam en bijzonder hoogleraar kinderopvang en educatieve voorzieningen voor het jonge kind aan de Universiteit van Amsterdam;
- Loes Veneklaas MSc, docent Pedagogiek Onderwijskunde Hogeschool Saxion en opleidingscoördinator Ad-PEP opleiding Jonge Kind, specialist Jonge Kind;
- Dr. Mireille Aarts, Beleidsmedewerker Pedagogiek & Kwaliteit bij KION, Kinderopvang Nijmegen en omgeving;
- Sabine Tromp, *student-lid*, Student hbo-bachelor Learning & Development in Organisations aan de HAN. Pabo aan de HAN afgerond (2021).

Ondersteuning

Yvet Blom (secretaris)

Carina Schaafsma, (NVAO-beleidsmedewerker en procescoördinator)

Locatiebezoek

11 april 2023, Hogeschool Rotterdam

² European Credits

³ Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

3 Oordeel

Het NVAO-panel beoordeelt de kwaliteit van de deeltijd Master Jonge Kind van Hogeschool Rotterdam (HR) als positief. De master heeft een studielast van 60 ECTS en is bedoeld voor professionals uit de kinderopvang en het basisonderwijs die zich willen specialiseren in het ontwikkelingsproces van jonge kinderen. Tijdens de master werken studenten binnen de organisatie waar zij werkzaam zijn via participatief actieonderzoek (PAO) aan complexe maatschappelijke en ethische praktijkvraagstukken die op de groep of in de klas aan bod komen. PAO's richten zich op het ontwerpen en evalueren van leer- en ontwikkelingsactiviteiten die passen bij de ontwikkeling van jonge kinderen, en de samenwerking tussen verschillende partijen binnen en buiten de (onderwijs)organisatie. De werkveldvertegenwoordigers van de master zijn enthousiast over de opzet van het programma en zijn actief betrokken geweest bij de ontwikkeling en zullen dat ook na aanvang van de master blijven.

Het curriculum is logisch opgebouwd en is gericht op het verwerven van diepgaande kennis over de ontwikkeling van het jonge kind. Daarnaast worden participatieve onderzoeksvaardigheden ontwikkeld en krijgt de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten aandacht. Studenten bestuderen pedagogische, ontwikkelingspsychologische en didactische theorieën en leren deze toe te passen binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. Samenwerkend leren speelt een belangrijke rol tijdens de master. Studenten vormen leerteams, waarin ze intensief samen aan opdrachten werken en onderling kennis uitwisselen. Daarnaast zetten studenten een PAO-team op en doorlopen ze de participatieve actieonderzoekscyclus. Via die cyclus leren studenten complexe praktijkvraagstukken op te lossen. Studenten ontvangen regelmatig formatieve feedback, feed-up en feed-forward van bevoegen en ervaren docenten, medestudenten en hun PAO-team. Dit is bedoeld om hun prestaties te verbeteren, voordat ze de summatieve toetsen maken (twee tot drie per trimester). De voortdurende feedback, feed-up en feed-forward die studenten ontvangen zal bijdragen aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten.

Al met al introduceert Hogeschool Rotterdam met de Master Jonge Kind een interessant en aantrekkelijk programma. Het panel concludeert dat deze nieuwe opleiding voldoet aan het vereiste kwaliteitsniveau.

Standaard	Oordeel
1. Beoogde leerresultaten	Voldoet
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoet
3. Toetsing	Voldoet
<i>Eindoordeel</i>	<i>positief</i>

4 Sterke punten

Het panel constateert de onderstaande sterke punten:

1. Betrokken werkveld - De werkveldvertegenwoordigers zijn enthousiast over de Master Jonge Kind. De vertegenwoordigers hebben een actieve rol gespeeld bij de opzet van het masterprogramma en zullen blijven bijdragen aan de doorontwikkeling van de master. De betrokkenheid uit de praktijk heeft ervoor gezorgd dat het programma goed aansluit op de behoeften van het werkveld.
2. Inspirerende onderwijsleeromgeving - De onderwijsleeromgeving is inspirerend doordat de focus ligt op het werken aan beroepsauthentieke praktijkvraagstukken middels participatief actieonderzoek. Door gebruik te maken van praktijkvraagstukken (plus de verdiepingssessies waar studenten hun kennis verder kunnen ontwikkelen) is het onderwijs dat de Hogeschool Rotterdam (HR) binnen de master aanbiedt *student-centered*. Tevens wordt veel aandacht besteed aan het principe samen leren via de leerteams en PAO-teams.
3. Verwachtingsmanagement - HR zorgt er via voorlichtingsbijeenkomsten, intakegesprekken en matchingsavonden voor dat toekomstige studenten een goed beeld krijgen van het programma. Een intakegesprek wordt gehouden met een docent, de potentiële student en zijn werkgever. De gesprekspartners bespreken gezamenlijk wat er tijdens de master van studenten wordt verwacht en of het mogelijk is binnen de organisatie waar de student werkzaam is aan de vereiste competenties te werken.
4. Bevlogen docententeam - Het docententeam bestaat uit bevlogen docenten, onderzoekers en lectoren. De samenstelling van het team is met betrekking tot opleiding en werkervaring zeer ervaren en kundig, met een mix van verschillende disciplines en achtergronden binnen het onderwijs en de kinderopvang. Het team is hecht en uitermate geschikt om studenten zowel theoretische en praktische kennis als de benodigde professionele vaardigheden bij te brengen.
5. Gezamenlijke toetscommissie - De Master Jonge Kind zal onderdeel vormen van een toetscommissie waar masteropleidingen van het Instituut voor Lerarenopleidingen en het Instituut voor Sociale Opleidingen onder vallen. In de toetscommissie neemt één docentlid per programma plaats. De leden van de toetscommissie beoordelen de toetsen van de andere aangesloten masteropleidingen. Deze opzet zorgt ervoor dat de leden van verschillende programma's objectief handelen.
6. Formatieve toetsing - Studenten ontvangen voortdurend feedback, feed-up en feed-forward van docenten, medestudenten, en leden van hun participatief actieonderzoeksteam om inzicht te krijgen in hun voortgang en hun prestaties te verbeteren.

5 Aanbevelingen

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet het panel een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding.

1. Inhoud programma – Leg evenveel focus op de leeftijdscategorieën 0- tot 2-jarigen (baby en dreumesgroepen) als op die van 3- en 4-jarigen (peuters en kleuters). Zorg er tevens voor dat er in de doorontwikkeling van de master meer aandacht is voor multidisciplinariteit. Dit houdt in dat aanverwante disciplines zoals Centrum voor Jeugd en Gezin, jeugdzorg, jeugdgezondheidszorg en social work betrokken moeten worden bij het programma, alsmede de Beroepenveldcommissie en de Raad van Advies. En breng tot slot de kennis die tijdens de master behandeld wordt in kaart in een Body of Knowledge and Skills (BoKS).
2. Verankeren internationalisering – Internationalisering moet sterker in het curriculum naar voren komen. HR kan dit mede doen door meer internationale literatuur verplicht te stellen. Voor een master is het essentieel dat de opleiding internationale partnerschappen heeft en dat studenten kennis aangeboden krijgen vanuit verschillende internationale perspectieven.
3. Werkveld – Concretiseer het beroepsperspectief zodat voor studenten en werkveld duidelijker is welke functies een afgestudeerde jonge kind professional kan bekleden na succesvolle afronding van de master. Zorg voor een nog betere samenwerking met het kenniscentrum talentontwikkeling.
4. Criteria praktijkvraagstukken – Monitor de effecten van de criteria voor het formuleren van complexe praktijkvraagstukken binnen de PAO's en stel de criteria bij waar nodig. De criteria dienen voldoende richtinggevend te zijn voor studenten en hun leidinggevendenden om te werken aan hun PAO.
5. Docententeam – Houd rekening met de relatief beperkte capaciteit van het docententeam (1,2 fte in totaal) in verhouding tot de verwachte instroom. Stel tevens een coördinator aan die de kwaliteit van het programma waarborgt.
6. Toetsing – Concretiseer de beoordelingsrubrics zodat zowel studenten als beoordelaars weten wat er tijdens een beoordeling van hen verlangd wordt. Stel bovendien richtlijnen op voor het toekennen van punten voor kwaliteiten die niet in de rubric staan. Op die manier is voor iedereen duidelijk voor wat en op welke wijze extra punten gehaald kunnen worden.

6 Beoordeling

6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Oordeel

Voldoet.

Bevindingen en overwegingen

Uit gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding en uit het informatiedossier is gebleken dat HR professionals uit de kinderopvang en de onderbouw van het basisonderwijs wil opleiden tot interprofessionele en innovatieve jonge kind specialisten. Jonge kind-professionals worden geacht na afronding van de opleiding in staat te zijn om met verschillende partijen samen te werken aan duurzame oplossingen voor complexe maatschappelijke en ethische vraagstukken rondom de ontwikkeling van jonge kinderen (0 tot 8 jaar). Gedurende het programma doen studenten diepgaande kennis op over de ontwikkeling van jonge kinderen. Tevens begeleiden studenten participatief onderzoek op hun werkplek dat te maken heeft met het jonge kind in de pedagogisch-didactische praktijk.

Eindcompetenties

Het beroepsprofiel, de eindcompetenties en het curriculum van de Master Jonge Kind zijn in nauwe samenwerking met het werkveld tot stand gekomen. Het ontwikkeltraject voor de master startte met een uitgebreid werkveldonderzoek. Tijdens dat onderzoek zijn de behoeften van het werkveld helder in kaart gebracht. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek zijn competenties vastgesteld. Deze competenties zijn vervolgens opgenomen in de omschrijving van het beroepsprofiel. Tijdens meerdere ontwikkeldagen zijn door het ontwikkelteam samen met werkveldprofessionals, lerarenopleiders, onderzoekers en lectoren de eindcompetenties verder gespecificeerd.

De Master Jonge Kind bestaat uit vier helder omschreven eindcompetenties: 1. de normatieve professional, 2. het bijdragen aan een kansrijke ontwikkeling van het jonge kind 0-8 jaar, 3. het doen van praktijkonderzoek en 4. het realiseren van doorwerking in handelen en de praktijkcontext. Elke eindcompetentie beschrijft twee tot vier criteria (12 in totaal) op masterniveau. De eindcompetenties van de Master Jonge Kind zijn in lijn met de landelijke professionele masterstandaard van de Vereniging Hogescholen. In de landelijke standaard zijn competenties zoals meesterschap, onderzoekend vermogen, interprofessioneel handelen en doorwerking belangrijke pijlers. De onderverdeling van de eindcompetenties in vier categorieën zorgt voor een duidelijk overzicht van de competenties die afgestudeerde jonge kind professionals nodig hebben. Door gebruik te maken van de landelijke professionele masterstandaard verantwoordt HR op een heldere manier het masterniveau. Met name omdat de Dublin descriptoren, het NLQF en het ZelCommodel in de landelijke professionele masterstandaard zijn verwerkt.

Tijdens het gesprek met het opleidingsmanagement kwam naar voren dat HR zich nadrukkelijk wil focussen op het jonge kind in de leeftijd 0 tot 8 jaar. Met deze focus geeft HR gehoor aan de oproep vanuit het werkveld om vroegtijdig de kanselijkheid van jonge kinderen te bevorderen. Uit onderzoek blijkt dat veel belangrijke ontwikkelingsmijlpalen voor kinderen bereikt worden in de leeftijd van 0-2 jaar. De delen van het hersensysteem die zich in dat stadium ontwikkelen, zijn cruciale bouwstenen voor latere complexe functies. Als de ontwikkeling van de hersenen in die periode achterblijft, heeft dit invloed op de ontwikkeling van kinderen. Het panel onderschrijft dat kanselijkheid hand in hand gaat met het inzetten van effectieve leer- en ontwikkelactiviteiten voor jonge kinderen. Het feit dat HR ervoor gekozen heeft zich te focussen op kinderen van 0 tot 8 jaar vindt het panel dan ook een sterke

keuze. Dit is een belangrijk gegeven en het is goed dat de Master Jonge Kind aandacht heeft voor deze groep zeer jonge kinderen. In het voorstel ligt de focus tijdens de master nog te veel op de peuter- en kleuterklassen (2 tot 4 jarigen) en te weinig op de baby- en dreumesgroepen (0 tot 2 jarigen). Ook vindt het panel dat samenwerking met aangrenzende disciplines zoals Centrum voor Jeugd en Gezin, jeugdzorg, jeugdgezondheidszorg en social work een grote rol in het curriculum moeten krijgen. Het panel adviseert dan ook om meer ruimte te maken voor multidisciplinariteit in de doorontwikkeling van de master.

Internationalisering

Volgens het opleidingsmanagement levert het jonge kind veld in Nederland al zeer inspirerende kennis op. HR wil dat studenten naast nationale kennis ook internationale kennis opdoen. Het opleidingsmanagement en het ontwikkelteam lichtten toe dat de master internationalisering bevordert door gebruik te maken van internationale literatuur, het organiseren van buitenland excursies en door discussies over internationale onderwerpen te voeren. Concrete plannen op het gebied van internationalisering waren er op het moment van het locatiebezoek echter nog niet. Er was nog geen internationaliseringslijn in het programma opgenomen en er waren nog geen samenwerkingen met andere landen. Het panel raadt HR aan de ideeën op het gebied van internationalisering te concretiseren en dit thema sterk in het curriculum te verankeren.

Werkveldvertegenwoordigers

Tijdens het gesprek met werkveldvertegenwoordigers werd voor het panel duidelijk dat er vanuit het werkveld grote behoefte is aan een Master Jonge Kind. De werkveldvertegenwoordigers vinden een dergelijke master belangrijk en zijn blij dat HR de hbo-master heeft ontwikkeld. Er is grote vraag naar professionals die meesterschap ontwikkelen op het gebied van de ontwikkeling van het jonge kind. Kinderopvangorganisaties en de onderbouw van het basisonderwijs werken nauwelijks samen en daarom ontbreekt een gezamenlijke visie op het gebied van de ontwikkeling van jonge kinderen. Kleuterleerkrachten hebben vaak onvoldoende kennis met betrekking tot de ontwikkeling van het jonge kind. De pabo richt zich slechts in zeer beperkte mate op dit thema. Om de ontwikkeling van jonge kinderen verder te stimuleren vinden de werkveldvertegenwoordigers het noodzakelijk dat professionals zich specialiseren op dit gebied. Jonge kind professionals dienen te beschikken over diepgaande kennis van de ontwikkeling van het jonge kind, conceptueel kunnen denken en communicatief sterk zijn. Ze dienen in staat te zijn om hun kennis op heldere wijze over te brengen en organisaties te enthousiasmeren om noodzakelijke veranderingen voor het verbeteren van de ontwikkeling van jonge kinderen door te voeren. De werkveldvertegenwoordigers vinden het vooruitzicht van het verwelkomen van jonge kind professionals dermate belangrijk dat ze, ondanks de tekorten in de kinderopvang en het onderwijs, bereid zijn medewerkers die zich verder willen professionaliseren in het jonge kind, vrij te stellen van werkzaamheden om zich op te laten leiden tot jonge kind professionals.

Werkveldadviesorganen

HR heeft een instituut-brede Beroepenveldcommissie aangesteld bestaande uit bestuurders en medewerkers van partners uit de regio. De commissie heeft als taak om de strategische keuzes en overwegingen ter positionering van de masters die vallen onder het Instituut voor Lerarenopleidingen en alumni te bepalen. Tevens zal HR een Raad van Advies aanstellen. De leden van de Raad van Advies zijn leidinggevenden van organisaties waar studenten van de Master Jonge Kind werkzaam zijn. De Raad is verantwoordelijk voor het optimaliseren van de samenwerking tussen de praktijk, studenten en HR en adviseert aan een vertegenwoordiging van het management en het docententeam over de aansluiting van het beroepsprofiel van de master op de beroepspraktijk. Het panel is onder de indruk van de bevoegdheid van de werkveldvertegenwoordigers waar ze tijdens het locatiebezoek mee gesproken heeft. De werkveldvertegenwoordigers hebben een actieve rol gespeeld bij de opzet van het masterprogramma en zullen blijven bijdragen aan de doorontwikkeling van de master. De betrokkenheid uit de praktijk heeft ervoor gezorgd dat het programma goed aansluit op de

behoeften van het werkveld. Het is het panel echter opgevallen dat de leden van zowel de Beroepenveldcommissie als de Raad van Advies allen afkomstig zijn uit de kinderopvang en het onderwijs. Het zou goed zijn als de commissie en de raad worden uitgebreid met leden uit andere domeinen. Het panel adviseert HR zorg te dragen voor een dergelijke betrokkenheid.

Het panel is enthousiast over het initiatief voor de Master Jonge Kind, te meer omdat de werkveldvertegenwoordigers hebben aangegeven behoefte te hebben aan een dergelijke master. De opzet van de master is goed, maar het panel vindt het jammer dat de informatie met betrekking tot het beroepsperspectief die in het informatiedossier is opgenomen te algemeen is. Daarom raadt het panel HR aan om die informatie te concretiseren zodat het voor studenten duidelijk is of zij met de master hun kennis kunnen verrijken of dat de master een springplank is naar gespecialiseerde functies.

Samenvattend vindt het panel dat HR met de Master Jonge Kind een mooi programma heeft ontwikkeld voor professionals die zich willen ontwikkelen tot innovatieve Jonge kind professionals. HR is erin geslaagd de behoeften van het werkveld in kaart te brengen en te vertalen naar heldere eindcompetenties. De master is gefocust op het oplossen van complexe maatschappelijke en ethische praktijkvraagstukken rondom de ontwikkeling van jonge kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Het werkveld is enthousiast over de opzet en uitwerking van het programma. De werkveldvertegenwoordigers vinden het positief dat studenten meesterschap ontwikkelen op het gebied van de ontwikkeling van het jonge kind. Een ander sterk punt is het feit dat studenten met behulp van PAO werken aan hun communicatieve vaardigheden en het creëren van een breed draagvlak. Dergelijke vaardigheden zullen studenten inzetten in de complexe pedagogisch-educatieve praktijk.

6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel

Voldoet.

Bevindingen en overwegingen

Het curriculum van de deeltijd Master Jonge Kind (60 EC) is ontworpen met behulp van zes heldere ontwerpprincipes³ die theoretisch goed onderbouwd zijn. Het curriculum kent een logische opbouw en bestaat uit 3 doorlopende leerlijnen en 6 thematische cursussen (1 cursus per trimester). Studenten werken binnen de organisatie waar zij werkzaam zijn aan complexe maatschappelijke en ethische praktijkvraagstukken. Eén dag per week volgen studenten onderwijs, dat op de campus plaats vindt. Op onderwijsdagen werken studenten intensief samen in zogenoemde leerteams.

Doorlopende leerlijnen

De basis voor de theorie en de vaardigheden komt geïntegreerd in de praktijkvraagstukken aan bod en wordt gevormd door de drie doorlopende leerlijnen: de kennislijn, de onderzoeklijn en de professionele identiteitslijn. In de kennislijn ligt de nadruk op wetenschappelijke en praktijkkennis met betrekking tot de ontwikkeling van het jonge kind, en het vertalen van deze

³ De zes ontwerpprincipes zijn: 1. Het curriculum sluit aan op de ervaringskennis van studenten die werkzaam zijn met jonge kinderen. 2. Ondersteunt de brede ontwikkeling van masterwaardige professionals jonge kind. 3. Bekwaamt studenten in het realiseren van kansrijke contexten vanuit contextuele theorie. 4. Heeft een thematische opbouw van inhoud. 5. Gefaseerde opbouw van complexiteit en zelfstandigheid. 6. Leerteams zijn de ruggengraat van het curriculum waarin gezamenlijke kennis geconstrueerd wordt.

kennis naar de beroepspraktijk. Binnen de onderzoekslijn staat het leren uitvoeren van participatief actieonderzoek (PAO) centraal. Een PAO is erop gericht om concrete veranderingen en verbetering binnen organisaties teweeg te brengen en bestaat uit een combinatie van verandering, het ontwikkelen van kennis óver die verandering en persoonlijke en collectieve leerprocessen. De leerlijn professionele identiteit gaat met name over reflectie. Studenten reflecteren zowel op hun eigen handelen en gedachten als op die van anderen.

Leerteams

Veel van de reflectie vindt plaats binnen de hierboven genoemde leerteams. De keuze voor het werken binnen leerteams is gebaseerd op successen met deze onderwijsvorm in de Master Leren en Innoveren van het Instituut voor Lerarenopleidingen. Leerteams bestaan uit 6 tot 8 studenten met – idealiter - verschillende professionele achtergronden. In de leerteams wordt onder begeleiding van een docent intensief samengewerkt aan praktijkopdrachten. Daarnaast vindt binnen de leerteams onderlinge uitwisseling van kennis plaats. Studenten delen hun (praktijk) ervaringen, geven elkaar peerfeedback en bezoeken elkaars werkplekken. Met deze vorm van onderwijs beoogt HR interprofessioneel samenwerken te bevorderen, het perspectief van studenten op het jonge kind veld te verbreden, en gezamenlijke kennis te construeren.

Thematische cursussen – jaar 1

Jaar 1 staat in het teken van persoonlijke en professionele ontwikkeling, het vormen van een praktijktheoretische basis en het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden. Studenten bestuderen pedagogische, ontwikkelingspsychologische en didactische theorieën en leren de theorie toe te passen binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. Het jaar is opgedeeld in drie trimesters en elk trimester staat in het teken van één theoretisch thema: *overzicht*, *inzicht* of *uitzicht*. Daarnaast maken studenten in elk trimester kennis met één of meerdere fasen van een PAO.⁴ In trimester 1 doen studenten *overzicht* op met betrekking tot het ontstaan van en relevante maatschappelijke educatieve ontwikkelingen op het gebied van het jonge kind en verkennen ze de uitdagingen binnen hun eigen werkplek. In trimester 2 krijgen studenten *inzicht* in de ontwikkeling van jonge kinderen. Studenten maken in het tweede trimester ook een ontwerp voor een kleinschalig PAO. Ze analyseren bestaande leer- en ontwikkelactiviteiten binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn en stellen op basis van die analyse verschillende ontwerpen op om de ontwikkeling van jonge kinderen te bevorderen. Daarnaast leren studenten samenwerkingsrelaties aan te gaan met professionals die voor de ontwikkeling van jonge kinderen essentieel zijn. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan een peuterspeelzaalleider die in verbinding komt *uitzicht* op passende werkwijzen centraal. Studenten handelen evidence-informed op het gebied van de educatie voor het jonge kind, voeren één van de ontwerpen uit trimester 2 uit, en evalueren de effecten van dat ontwerp op de groep of in de klas.

Met de opgedane kennis en ervaring uit de eerste twee trimesters starten studenten in het derde trimester met de voorbereidingen voor PAO in jaar 2. Het PAO wordt uitgevoerd door een PAO-team waarvan de student kartrekker is. Het PAO-team kan daarnaast bestaan uit partijen zoals de werkgever, collega's van de betreffende student en ouders van de kinderen op de groep of in de klas. De student ontwikkelt een PAO-plan en bespreekt dit plan met zijn leidinggevende en een HR-docent. Het PAO-plan bevat onder meer een beschrijving van een complex praktijkvraagstuk en de samenstelling van het PAO-team.

Thematische cursussen – jaar 2

Jaar 2 staat in het teken van het afstuderen (de meesterproef). Studenten werken in het tweede jaar aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, het PAO en volgen

⁴ De onderzoeksvaardigheden bestaan uit het doorlopen van de PAO-onderzoekscyclus: aanleiding, aanloopfase, oriënteren, diagnosticeren, ontwikkelen, acties nieuw handelen, evalueren en implementeren.

thematische verdiepingssessies⁵. Het jaar bestaat uit de theoretische thema's *diagnose*, *actie* en *evaluatie en borging*. Tijdens het eerste trimester, *diagnose*, diagnosticeren studenten samen met hun PAO-team op basis van literatuuronderzoek en de uitgevoerde onderzoeken in trimester 1, 2 en 3 van het eerste jaar, het complexe praktijkvraagstuk. Studenten stellen deelvragen op en gaan na welke uitdagingen er binnen de organisatie zijn. Met het PAO-team ontwerpen studenten meerdere interventies op het gebied van leer- en ontwikkelactiviteiten of veranderkundige maatregelen binnen de organisatie die de ontwikkeling van jonge kinderen stimuleren. In trimester 2 van het tweede jaar, *actie*, passen studenten de door hen ontwikkelde ontwerpen toe in de praktijk. Tijdens trimester 3, het laatste trimester, *evaluatie en borging* evalueren studenten de werking van het ontwerp in de praktijk. Tevens wordt in trimester 3 een implementatievoorstel geschreven door studenten waarin de doorwerking van het ontwerp wordt beschreven.

Het panel vindt de keuze van HR om PAO's te gebruiken voor het afstuderen (de meesterproef) sterk. Ten eerste vanwege de praktijkgerichtheid van deze onderzoeksmethode en daarnaast vanwege de interprofessionele samenwerking. Het panel vindt het tevens positief dat HR studenten die nog niet eerder een PAO hebben uitgevoerd, middels de verdiepingssessie 'onderzoeksvaardigheden' de benodigde kennis over PAO op kunnen doen. Ook is het panel te spreken over de opbouw van de uitgevoerde onderzoeken in jaar 1 naar het grootschalige PAO in jaar 2, echter vraagt een dergelijke opbouw wel van studenten dat ze in jaar 1 tot een geschikt ontwerp komen. De opleidingsverantwoordelijken verwachten dat studenten in jaar 1 meer dan voldoende de kans krijgen een weloverwogen ontwerp te kiezen. Studenten formuleren een praktijkvraagstuk op basis van grondig onderzoek: ze lezen artikelen over het gekozen onderwerp en overleggen regelmatig met hun leerteam. Mochten studenten onverhoopt van ontwerp willen veranderen dan is het mogelijk om een nieuw ontwerp te kiezen en zelfs om een nieuw PAO-team samen te stellen. Het panel raadt aan om in de doorontwikkeling van de opleiding goed na te denken over hoe HR het risico kan verminderen dat studenten hun praktijkvraag en PAO-team in een later stadium moeten aanpassen.

Complex praktijkvraagstuk

Gedurende het locatiebezoek heeft het panel met verschillende partijen veelvuldig gesproken over de definitie van complexe praktijkvraagstukken. Het PAO dat studenten voor hun afstuderen moeten uitvoeren moet immers gebaseerd zijn op een complex praktijkvraagstuk. Het management, docenten, de examencommissie en de toetscommissie gaven tijdens de verschillende panelgesprekken aan dat HR geen vaste definitie van een complex praktijkvraagstuk heeft geformuleerd. HR heeft daar bewust voor gekozen omdat iedere (praktijk)situatie uniek is. Door geen vaste definitie te hanteren kan HR ieder praktijkvraagstuk afzonderlijk beoordelen. Voorbeelden van elementen die een praktijkvraagstuk complex kunnen maken zijn: de multiperspectiviteit van een vraagstuk, de afstand tussen wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen, de mate van weerstand binnen organisaties om veranderingen door te voeren, etc. Een complex praktijkvraagstuk kan betrekking hebben op een klein of een groot probleem, maar de verandering die de oplossing teweegbrengt moet impactvol zijn. Het moet gaan om een fundamentele verandering op de eigen werkplek of in het eigen handelen (van studenten). De werkveldvertegenwoordigers gaan er vanuit dat HR een belangrijke coachende rol vervult bij het formuleren van de complexe praktijkvraagstukken.

Het panel heeft problemen met de flexibele definitie van een complex praktijkvraagstuk dat HR hanteert. Om opdrachten objectief te kunnen selecteren bij aanvang van het onderzoeksproject en tijdens de uitvoering beoordelen is het noodzakelijk dat HR een heldere

⁵ Thematische verdiepingssessies bieden verdieping op specifieke jonge kind onderwerpen die in het eerste jaar van de master aan bod zijn gekomen zoals onderzoeksontwerpen, begeleidingskunde en onderzoeksvaardigheden.

definitie voor complexe praktijkvraagstukken formuleert. HR had tijdens het locatiebezoek ook nog geen vaste eisen gesteld aan de werkplek van studenten voor het effectief uit kunnen voeren van hun PAO. Het panel gaf in het gesprek met het opleidingsmanagement aan het onverstandig te vinden dat HR nog geen richtlijnen heeft met betrekking tot het complexe praktijkvraagstuk en de hiermee samenhangende eisen rondom de werkplekken, die bepalend zijn voor het beoogde masterniveau van de nieuwe opleiding. Zowel het werkveld als studenten moeten weten wat er van hen wordt verwacht. Op verzoek van het panel heeft HR na het locatiebezoek een gedetailleerd overzicht gestuurd met criteria die richtinggevend zijn om de complexiteit te definiëren voor complexe praktijkvraagstukken. Daarnaast heeft HR randvoorwaarden opgesteld die werkgevers kunnen realiseren om hun werknemer de beoogde rol te helpen vervullen tijdens het doorlopen van de masteropleiding. Het panel vindt de toelichting van HR voldoende. De opgestelde criteria lijken voor studenten voldoende helder en richtinggevend om het gesprek met hun leidinggevenden te kunnen voeren. Tegelijkertijd meent het panel dat het formuleren van een complex praktijkvraagstuk voor een unieke (praktijk)situatie voor studenten en hun leidinggevenden een ingewikkelde opdracht is. Het panel adviseert HR dan ook om het formuleren van complexe vraagstukken goed te monitoren en waar nodig bij te stellen en te concretiseren.

Kennis

Binnen de master is veel aandacht voor wetenschappelijke theorieën. Theorieën die aan bod komen zijn onder andere *het bio-ecologisch model* en *de klas als instrument*. Zowel de verplichte als aanbevolen literatuur die wordt aangeboden is literatuur die bij een Master Jonge Kind verwacht mag worden. Een punt van zorg is dat HR te weinig internationale literatuur in het programma heeft opgenomen. Het panel raadt dan ook aan de literatuurlijst aan te vullen met meer internationale literatuur. Verder stelt het panel vast dat HR geen Body of Knowledge (BoK) voor de master heeft opgesteld. Dit is een leidraad voor het ontwikkelen en beoordelen van competenties. Het panel vindt het van belang dat de Master Jonge Kind een BoK heeft en adviseert de kennis die in de master aan bod komt in kaart te brengen in een BoK.

Tot slot is het panel van mening dat het Kenniscentrum Talentontwikkeling en het Expertisecentrum Kinderopvang een grotere rol moeten spelen bij de uitvoering van de master. Op dit moment draagt één van de lectoren van het kenniscentrum zorg voor de verbinding tussen de onderzoeksthema's van de master en het lectoraatsprogramma. De lectoraten zijn tevens voornemens studenten bij onderzoeksprojecten betrekken. Het opleidingsmanagement gaf aan een sterkere verbinding met het Expertisecentrum Kinderopvang zeer wenselijk te vinden, maar het Expertisecentrum gaf in eerder contact met HR aan zich vooral te richten op mbo'ers die doorstromen naar de Ad PEP. Het panel vindt dat bij een masterprogramma een stevige samenwerking tussen de master en een kenniscentrum hoort. Een nauwere samenwerking tussen de master en de lectoraten kan er naar mening van het panel voor zorgen dat de master zich goed kan positioneren binnen het jonge kind domein. Ook biedt een betere samenwerking een nog rijker inhoudelijke kennisbasis en een nog duidelijkere link tussen de inhoud, onderzoek en de eindcompetenties. Ten slotte kan een effectieve samenwerking bijdragen aan het verder vormgeven van de inspanningen van HR om de doelstellingen op het gebied van internationalisering te realiseren.

Intake

De master is toegankelijk voor iedereen met een educatief of sociaal bachelordiploma (hbo- of wo). Studenten die niet aan deze eis voldoen kunnen via het Assessmentcentrum van het IVL of een andere erkende EVC-aanbieder een toelatingsassessment maken. Het Studenten Service Centrum van HR neemt op basis van het afgelegde assessment een besluit over eventuele deelname van de betreffende professional.

Naast de toelatingseis van het hebben van een educatief of sociaal bachelordiploma bekijkt HR ook of studenten een geschikte werkplek hebben.

Naar verwachting zal een groot deel van de studenten werkzaam zijn binnen de kinderopvang (pedagogisch coaches, beleidsmedewerkers of leidinggevend) of het primair onderwijs (leerkrachten, intern begeleiders, onderbouwcoördinatoren, leidinggevend of VVE-coördinatoren). Professionals die niet specifiek met jonge kinderen werken dienen te beschikken over een leerwerkplek waar ze wel met jonge kinderen kunnen werken (op de groep of voor de klas). Studenten hebben de leerwerkplek nodig voor de PAO-opdracht in trimester 2. Tijdens die PAO-opdracht is het essentieel dat studenten een werkplek hebben waarbij gewerkt wordt met jonge kinderen in een groepscontext, omdat studenten deze omgeving voor de opdracht moeten analyseren. De werkveldvertegenwoordigers waar het panel mee sprak tijdens het locatiebezoek gaven aan leerwerkplekken ter beschikking te willen stellen.

HR doet er veel aan om toekomstige studenten een goed beeld te geven van de master en wat er van hen tijdens het programma wordt verwacht. Daarom organiseert HR voorafgaand aan de start van de master voorlichtingsbijeenkomsten, intakegesprekken en matchingsavonden. Elke potentiële student krijgt met zijn werkgever een intakegesprek met een docent van de master. Tijdens dit intakegesprek wordt onder meer besproken of het mogelijk is binnen de organisatie waar de student werkzaam is om aan de vereiste competenties te werken. Aan de matchingsavonden nemen zowel potentiële studenten als hun werkgever deel. Tijdens de avond wordt een leerteam gesimuleerd en krijgen aankomende studenten feedback en feedforward op een vooraf gemaakte opdracht.

Docententeam

Het panel heeft tijdens het locatiebezoek gesproken met een groep bevlogen docenten, onderzoekers en lectoren. De leden van het docententeam hebben allen aanzienlijke ervaring in het onderwijs of de kinderopvang. De docenten en onderzoekers vormen een klein docententeam van in totaal 1,2 fte. Ze hebben een parttime aanstelling bij de Master Jonge Kind en zijn daarnaast docent bij een of meerdere andere masteropleidingen van het IvL⁶ of lector of onderzoeker bij een van de lectoraten. In het eerste jaar worden docenten voor maximaal 0,2 fte ingezet en in het tweede jaar voor maximaal 0,4 fte. Elke thematische cursus heeft een vaste docent die verantwoordelijk is voor de cursus. Het docententeam is gezamenlijk verantwoordelijk voor de coördinatie en afstemming van de thematische cursussen onderling en het programma als geheel. Docenten maken gebruik van co-teaching, collegiale consultatie en intervisie om de kwaliteit van het programma en de eigen professionele ontwikkeling te waarborgen. Daarnaast is het gehele docententeam lid van de curriculumcommissie.

Het panel is zeer positief over de samenstelling van het docententeam en meent dat de docenten uitstekend in staat zullen zijn om studenten zowel theoretische en praktische kennis als de benodigde professionele vaardigheden bij te brengen. Het viel het panel tevens op dat het docententeam, dat bestaat uit parttime aangestelde docenten, een hecht team vormt. Echter, het panel vindt wel dat het kleine docententeam een risico vormt. Mocht de master de hoeveelheid studenten aantrekken die nu interesse hebben getoond dan zal het aantal fte niet volstaan. HR heeft aangegeven aan dat er opschalingsmogelijkheden zijn voor het geval grote aantallen studenten zich zullen aanmelden. Het opleidingsmanagement kwam tijdens het locatiebezoek met de suggestie om te onderzoeken of het mogelijk is om een maximum te stellen aan het aantal deelnemende studenten. Het panel vindt dit een goede suggestie en raadt aan deze en andere mogelijkheden te onderzoeken die er voor zullen zorgen dat de capaciteit van het docententeam niet in gevaar komt. Het baart het panel daarnaast zorgen dat er geen coördinator is aangesteld die als eindverantwoordelijke de kwaliteit van het

⁶ De andere masteropleidingen van het IvL zijn de Master Leren en Innoveren en de nog onder accreditatie zijnde Master Taalbewust Leren.

programma waarborgt. Het panel raadt HR dan ook aan een coördinator aan te wijzen vanaf de start en deze te faciliteren in uren.

Het panel stelt vast dat de Master Jonge Kind een goed opgebouwd curriculum heeft. HR heeft met behulp van de zes ontwerpprincipes zorg gedragen voor een masterprogramma dat goed aansluit bij de praktijk waarin de studenten werkzaam zijn. Studenten werken binnen hun organisatie aan complexe praktijkvraagstukken. Tegelijkertijd werken ze integraal aan het opdoen van kennis, onderzoeksvaardigheden en het vormen van hun professionele identiteit als Jonge Kind specialist. Studenten leren interprofessioneel samen te werken met professionals uit verschillende sectoren. Studenten delen opgedane kennis en ervaringen met medestudenten binnen hun leerteams en met partijen die onderdeel vormen van het PAO-team. Het huidige docententeam bestaat uit bevlogen en betrokken docenten en onderzoekers met ruime ervaring in de beroepspraktijk. Al met al vindt het panel dat HR een onderwijsleeromgeving heeft ontwikkeld die het mogelijk maakt voor studenten om de beoogde leerresultaten te behalen. Het panel beoordeelt dan ook dat deze standaard voldoet.

6.3 **Standaard 3: Toetsing**

De opleiding beschikt over een adequaat system van toetsing.

Oordeel

Voldoet.

Bevindingen en overwegingen

De Master Jonge Kind beschikt over een adequaat toetsbeleid dat in lijn is met het toetsbeleid van de andere masters van het IvL. Het toetsbeleid schetst de kaders voor de inrichting van het toetsprogramma, de toetsorganisatie en -processen en de waarborging van de toetskwaliteit. Het beleid is nader geconcretiseerd in de documenten 'Procedure rondom toetsing' en 'Onderwijs en Examenregeling' (OER).

Waarborgingscommissies

De examencommissie is verantwoordelijk voor de waarborging van de kwaliteit van toetsing en het eindniveau. De examencommissie is een instituutsbrede commissie waarin één docent-lid per (bachelor- en master) programma zitting heeft. De examencommissie is al in een vroegtijdig stadium betrokken geweest bij het ontwikkelen van het curriculum van de master en de toetsvormen. De toetscommissie zal vanaf de aanvang van het programma beginnen met het uitvoeren van haar taken. De toetscommissie bestaat uit docenten van de Master Leren en Innoveren van het IvL en twee masters van het Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO). In de toetscommissie neemt één docentlid per programma plaats. Voor zowel de Master Jonge Kind als de Master Taalbewust Leren geldt dat zodra de programma's geaccrediteerd zijn één docent per master zal toetreden tot de toetscommissie. De masters van IvL en ISO hadden op het moment van het locatiebezoek nog maar net een gezamenlijke toetscommissie ingericht. Het panel vindt het onderbrengen van de drie masteropleidingen in één toetscommissie een mooie ontwikkeling. De leden van de toetscommissie beoordelen de toetsen van de andere aangesloten masteropleidingen. Deze opzet zorgt ervoor dat de leden van verschillende programma's objectief handelen.

Toetsing en toetsvormen

Voor toetsing tijdens de Master Jonge Kind hanteert HR dezelfde uitgangspunten als voor de zes ontwerpprincipes van het curriculum (zie standaard 2). Dat betekent dat studenten opdrachten (toetsen) krijgen die aansluiten bij hun ervaringskennis, leren volgens een (thematische) opbouw in kansrijke contexten en complexiteit, en leren samenwerken in leerteams. Het panel vindt het toetsprogramma afwisselend en is positief over de opzet. Studenten werken tijdens iedere thematische cursus aan twee tot drie samenhangende opdrachten. Het gaat om schrijf-, reflectie- en handelingsopdrachten, afhankelijk van de

leerdoelen van de cursus. Terwijl studenten aan de opdrachten werken ontvangen ze regelmatig feedback, feedup en feedforward ten aanzien van hun ontwikkelproces. Dit is bedoeld als voorbereiding op de summatieve toets die aan het einde van ieder thematische cursus plaatsvindt. De sterke nadruk op de voortdurende feedback, feedup en feedforward die studenten ontvangen bevordert de ontwikkeling van studenten.

Afstudeerfase

De afstudeerfase wordt gevormd door alle opdrachten van jaar 2 waarin studenten aan hun PAO werken. Studenten verzamelen gedurende het hele jaar bewijsmateriaal om aan te tonen dat ze het eindniveau beheersen. Het bewijsmateriaal bestaat onder meer uit de resultaten van het PAO-onderzoek en reflecties op het eigen leerproces. Het bewijsmateriaal dat studenten verzamelen wordt vastgelegd in een zogenaamd bewijzenportfolio. In het laatste trimester voegen studenten daar nog een evaluatie van het PAO en een magazine aan toe. De kritische evaluatie bevat het procesverslag, een samenvatting van het ontwerp, een evaluatie van de uitkomsten en een uitgewerkt advies. Het magazine betreft een toegankelijke samenvatting van het PAO-onderzoek die bestemd is voor bijvoorbeeld collega's van studenten, besturen, gemeenten, of andere organisaties, maar ook leesbaar en begrijpelijk moet zijn voor ouders van kinderen waar de student mee werkt. Het panel vindt het idee van het maken van een magazine een goede manier om het POA concreet te maken voor de praktijk. Het panel betwijfelt echter of het maken van een magazine geschikt is voor elke student. Het panel wil HR daarom meegeven na te denken over andere vormen voor het aantonen van de competenties of studenten in het bewijzenportfolio meer ruimte geven om hun competenties aan te tonen.

De afstudeerfase wordt afgesloten met een Criterium Gericht Interview (CGI). Ter voorbereiding op het CGI vindt een oefenassessment plaats en krijgen studenten de beschikking over de beoordelingsrubric en het toetsprotocol afstudeerassessment. Het afnemen van het oefenassessment is bedoeld om studenten goed voor te bereiden op het CGI en de focus te leggen op het voeren van een inhoudelijk gesprek over het PAO. Het CGI vindt plaats tussen de student, twee assessoren van de master, de leidinggevende van de betreffende student en een medestudent. De twee assessoren beoordelen in hoeverre de student de eindcompetenties beheerst. De leidinggevende van de student en de medestudent vervullen tijdens het CGI een adviserende rol. Worden het bewijzenportfolio en het CGI afgesloten met een voldoende dan beheersen studenten de competenties op masterniveau. Het panel is zeer positief over de wijze waarop studenten worden voorbereid op het CGI middels het oefenassessment. Deze uitgebreide voorbereiding zorgt ervoor dat getoetst wordt hoe de student het PAO en de opleiding heeft volbracht en in mindere mate de presentatievaardigheden van de student.

Beoordeling

De eindcompetenties van elke thematische cursus zijn vertaald naar leerdoelen. De leerdoelen zijn per cursus uitgewerkt in een rubric. In de rubrics staan de producten die studenten moeten opleveren, inclusief de beoordelingscriteria van de opdracht beschreven waar studenten aan moeten voldoen. Zowel de leerdoelen als de beoordelingscriteria zijn opgenomen in een overzichtelijk en transparant beoordelingsformulier⁷. De beoordelaar heeft de mogelijkheid de kwaliteit van de prestatie beoordelen als *voldoet* of *overstijgt het basisniveau*.

Het panel vindt dat de rubrics erg abstract omschreven zijn en vraagt zich af of studenten daarmee voldoende uit de voeten kunnen. De leden van de examencommissie en toetscommissie gaven aan dat er veelvuldig gesproken is over de beoordeling en rubrics en dat weloverwogen gekozen is voor de criteria *voldoet* of *overstijgt het basisniveau*. Met de rubrics en criteria wil HR recht doen aan de beroepsechte authentieke toetsopdracht.

⁷ De master beschouwt het beoordelingsformulier als toetsmatrijs.

Dat wil zeggen dat er enkel wordt gekeken naar het behalen van de minimale kwaliteit van de criteria en dat deze criteria niet geforceerd op verschillende te onderscheiden niveaus beoordeeld moeten worden. Het panel begrijpt de afweging die HR heeft gemaakt voor de abstracte rubrics en criteria, maar vraagt HR stil te staan bij het feit dat ze studenten met verschillende professionele achtergronden beoogt aan te trekken. Elke student heeft een eigen uniek complex praktijkvraagstuk om aan te werken. Het (eind)niveau van deze vraagstukken zal zonder concrete rubrics met heldere criteria moeilijk te beoordelen zijn. Het panel constateert dat de examencommissie geen kritische vragen aan het ontwikkelteam heeft gesteld over de abstracte rubrics in relatie tot het beoordelen van een groot aantal verschillende complexe praktijkvraagstukken. De examencommissie uitte zijn vertrouwen in het zeer competente ontwikkelteam, maar doet daarmee tekort aan zijn rol als kritisch klankbord. Het panel adviseert om de rubrics te concretiseren in transparante criteria, zodat studenten weten wat van hen verlangd wordt en beoordelaars duidelijke handvatten hebben voor het classificeren van de scores.

Een andere kritische noot die het panel plaatst is de wijze van het geven van feedforward bij summatieve toetsing. Als studenten een onvoldoende voor een opdracht krijgen dan ontvangen ze feedforward via een beoordelingsformulier. Als studenten een voldoende voor een opdracht krijgen ontvangen ze echter geen feedforward. De leden van de toets- en examencommissie gaven aan dat HR in elk Onderwijs en Examenreglement (OER) heeft opgenomen dat feedforward alleen bij een onvoldoende resultaat wordt gegeven. Het panel vindt dat iedere student recht heeft op feedforward ongeacht het resultaat van een opdracht. Feedforward is belangrijk voor het leerproces van studenten.

Het panel heeft ook vragen over het toekennen van een extra halve punt voor 'kwaliteiten die niet in de rubric staan'. Wanneer de extra halve punt de beoordeling van de student leidt tot een cijfer hoger dan een 10, krijgt een student 'een 10 met appeltaart', zo werd duidelijk. Bij het toekennen van een extra halve punt voor kwaliteiten die niet in de rubric staan, gaat de toetscommissie bij docenten na of het juist is dat zij een extra halve punt hebben toegewezen. Het panel adviseert richtlijnen op te stellen voor het toekennen van punten voor kwaliteiten die niet in de rubric staan, zodat de keuzes voor het al dan niet toekennen van extra punten door docenten voor studenten navolgbaar zijn.

Kwaliteitswaarborging

Het panel is positief over de wijze waarop HR de kwaliteit van toetsing waarborgt. De toetsprocedures zijn goed omschreven en docenten zijn BKE of zelfs SKE gecertificeerd.. Daarnaast werken docenten bij het maken van een toets met een toetscyclus. De toetscyclus bestaat uit zeven fasen die docenten moeten doorlopen om een betrouwbare en valide toets te ontwikkelen. Daarnaast maakt HR gebruik van het vier ogenprincipe bij toetsconstructie en kalibratie bij het nakijken van toetsen. Het panel vindt dat HR de kwaliteitswaarborging goed op orde heeft. Het panel vindt dat de toetsing voldoet aan de kwaliteitscriteria validiteit, betrouwbaarheid en transparantie.

Samenvattend is het panel positief over de toetsing van de Master Jonge Kind en beoordeelt dat toetsing gericht is op het bevorderen van het leerproces van studenten. Met name omdat studenten regelmatig feedback, feedup en feedforward ontvangen. Deze manier van toetsen past naar mening van het panel goed bij de leerdoelen en het type onderwijs. Het systeem van toetsing heeft adequate instrumenten om de kwaliteit te waarborgen. Het panel concludeert op basis van bovenstaande dat het toetsingsonderdeel van de master aan de eisen voldoet.

6.4 Graad en CROHO-onderdeel

Het panel adviseert om de volgende graad aan de opleiding toe te kennen: Master
Het panel adviseert het volgende CROHO-onderdeel voor de opleiding: Gedrag en Maatschappij

Afkortingen

CROHO	Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs
ECTS	European Credit Transfer System
hbo	hoger beroepsonderwijs
NVAO	Nederlands-Vlaams Accreditatieorganisatie
OER	Onderwijs en Examenregeling
PAO	Participatief actieonderzoek

