

NVAO • NEDERLAND

# TOETS NIEUWE OPLEIDING

HBO-PI-MASTER

M TAALBEWUST LEREN

Hogeschool Rotterdam

ADVIESRAPPORT

6 JUNI 2023

## Inhoud

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Procedure NVAO .....                          | 3  |
| 2 | Nieuwe opleiding .....                        | 4  |
|   | 2.1 Algemene gegevens .....                   | 4  |
|   | 2.2 Profiel .....                             | 4  |
|   | 2.3 Panel .....                               | 4  |
| 3 | Oordeel .....                                 | 5  |
| 4 | Sterke punten .....                           | 6  |
| 5 | Aanbevelingen .....                           | 7  |
| 6 | Beoordeling .....                             | 8  |
|   | 6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten ..... | 8  |
|   | 6.2 Standaard 2: Onderwijsleeromgeving .....  | 10 |
|   | 6.3 Standaard 3: Toetsing .....               | 13 |
|   | 6.4 Graad en CROHO-onderdeel .....            | 14 |

## 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.<sup>1</sup>

Als gevolg van de beperkende omstandigheden door COVID-19 geldt voor deze toetsing een tijdelijke NVAO-procedure.

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

---

<sup>1</sup> <https://www.nvao.net/nl/besluiten>

## 2 Nieuwe opleiding

### 2.1 Algemene gegevens

|                                    |                                  |
|------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Instelling</b>                  | Hogeschool Rotterdam             |
| <b>Opleiding</b>                   | HBO-Pi-Master M Taalbewust Leren |
| <b>Variant</b>                     | Deeltijd                         |
| <b>Graad</b>                       | Master of Education              |
| <b>Locatie</b>                     | Rotterdam                        |
| <b>Studieomvang</b>                | 60 EC <sup>2</sup>               |
| <b>Croho<sup>3</sup> onderdeel</b> | Onderwijs                        |

### 2.2 Profiel

Met de masteropleiding Taalbewust Leren beoogt de Hogeschool Rotterdam taalcompetente onderwijsprofessionals op te leiden uit nagenoeg alle onderwijssectoren, voor alle vakken. Deze professional kan inspelen op talige uitdagingen binnen de (meertalige) klas en de onderwijsinstelling. Dit houdt in het beïnvloeden van taalbeleid, het verbeteren van onderwijs en het meenemen van het team in taalontwikkende veranderingen (zoals het verbeteren van de taaldidactiek en taalgericht lesgeven). Het doel is om bij te dragen aan kansengelijkheid, het terugdringen van laaggeletterdheid en het vergroten van schoolsucces. Ook helpt deze professional teamleden deskundiger te maken op talige onderwerpen, die relevant zijn binnen de eigen werkcontext.

Taalcompetente onderwijsprofessionals beschikken over competenties die hen in staat stellen om een breed repertoire aan talige middelen te gebruiken voor didactische, pedagogische en professionele doelen. Daardoor werken taalcompetente onderwijsprofessionals effectief aan zowel de kennis- als de taalontwikkeling van leerlingen en studenten. Met deze master richt de Hogeschool Rotterdam zich op leraren in het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en het hoger beroepsonderwijs (hbo). Het gaat hierbij niet alleen om leraren Nederlands. Ook een leraar gym of biologie kan met een meer taalbewuste aanpak werken aan kansengelijkheid, het terugdringen van laaggeletterdheid en het vergroten van schoolsucces.

De masteropleiding Taalbewust Leren valt onder het educatieve domein en is specialiserend. Het programma heeft een omvang van 60 EC, verdeeld over twee deeltijd studiejaar van elk 30 EC. De nominale studieduur is daarmee twee jaar. Studenten ontwikkelen de volgende competenties: taalbewust leren bevorderen, praktijkonderzoek doen, doorwerking realiseren.

### 2.3 Panel

#### Samenstelling

- Agnes van der Linden (*voorzitter*): eigenaar van het onderwijsadviesbureau VanderLinden Consultancy, voorheen Opleidingsmanager M Leadership in Education en M Leren en Innoveren, Fontys Hogescholen;
- Cindy Kuiper (*lid*): eigenaar onderwijsadviesbureau Taalimpact en manager Research & Graduate School, Hogeschool Saxion;
- Jan Heijmans (*lid*): voorzitter College van Bestuur, Signum Onderwijs;
- Sabine Tromp (*student-lid*): student hbo-ba Learning & Development in Organisations, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

#### Ondersteuning

Mick Willems (secretaris)

Yvonne Overdevest (NVAO beleidsmedewerker en procescoördinator)

#### Locatiebezoek

Rotterdam, 14 april 2023

---

<sup>2</sup> European Credits

<sup>3</sup> Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

### 3 Oordeel

Het NVAO-panel oordeelt positief over de kwaliteit van master Taalbewust Leren van de Hogeschool Rotterdam. De opleiding voldoet aan de drie standaarden van het NVAO-kader voor beperkte toetsing. In deze tweejarige deeltijdopleiding worden studenten opgeleid tot teacher leaders die gespecialiseerd zijn in taalbewust leren. Deze onderwijsprofessionals nemen met hun specialisme collega-docenten mee in onderwijsverbetering. Het betreft onderwijsprofessionals uit nagenoeg alle onderwijssectoren, voor alle vakken. Het doel is om bij te dragen aan kansengelijkheid, aan het verkleinen van taalachterstanden en aan school- of studiesucces.

Het panel constateert dat de opleiding goed past in het huidige tijdsgewricht en inspeelt op ontwikkelingen en behoeften in de maatschappij en in het onderwijs. De opleiding is, zowel landelijk als internationaal, innovatief en van toegevoegde waarde. Voor de ontwikkeling van het profiel en de leerresultaten heeft de Hogeschool Rotterdam nauw samengewerkt met werkveldpartners. De opleiding kan de profilering nog verder verbeteren door volledige overeenstemming te bereiken tussen opleiders en het werkveld over het gewicht van de veranderkundige component.

De opleiding verwacht vooral instroom vanuit het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en het eigen hoger beroepsonderwijs (hbo). Het panel ziet ook mogelijkheden voor instroom vanuit voor- en vroegschoolse educatie (vve) en kinderopvang. De instromende studenten doorlopen een sterk opgezet onderwijsprogramma, dat recht doet aan het beoogde profiel en de leerresultaten. Het eerste jaar dient ter ontwikkeling van een inhoudelijke basis, het tweede jaar ter verdieping en ter verdere ontwikkeling van het masterniveau (onder andere door middel van participatief actieonderzoek).

Het programma is navolgbaar en goed opgebouwd, met logische leerlijnen voor de studenten. Studenten werken samen aan het oplossen van hun eigen complexe praktijkvraagstukken. Het masterniveau van de opleiding is overtuigend duidelijk gemaakt aan de hand van de professionele masterstandaard en met verwijzing naar de te behandelen complexe praktijkvraagstukken en naar de nagestreefde positieve beïnvloeding van de praktijk. Wel kan de veranderkundige component van de opleiding explicieter in de programmabeschrijving. Verder kan de definitie van een complex praktijkvraagstuk concreter of kunnen hiervoor indicatoren worden benoemd.

Het docententeam bestaat uit tien docenten, geselecteerd op basis van inhoudelijke deskundigheid, praktijkervaring, didactische bekwaamheid, opleidingsniveau en relevante nevenfuncties. Het panel acht het docententeam voldoende deskundig. De leeromgeving bestaat uit een fysieke en digitale omgeving. Contacturen vinden overwegend plaats op de Hogeschool Rotterdam, maar ook op de werkplekken van de studenten. Studenten hebben inspraak via een opleidingscommissie en er vinden formele en informele evaluaties plaats. Het panel constateert dat de leeromgeving bevordert dat studenten op actieve wijze deelnemen aan de vormgeving van het eigen leerproces.

Het systeem van toetsing ondersteunt dit leerproces van de studenten. In het toetsprogramma wordt de aansluiting gezocht op zowel de opbouw van het curriculum, als de ervaring en werkcontext van de student. Het toetsprogramma bestaat hoofdzakelijk uit toetsopdrachten en het afstudeerprogramma uit een assessment (dat twee beroepsproducten en een interview omvat). De visie op toetsing is duidelijk en verantwoord. De toetsen kennen een goede inhoudelijke variëteit. De validiteit, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn helder beschreven en verantwoord, net als de procedures en het systeem van kwaliteitszorg en examinering. Het panel acht het systeem van toetsing adequaat.

Samenvattend positioneert de hbo-deeltijdopleiding Taalbewust Leren zichzelf overtuigend met een profiel dat aansluit op behoeften in de maatschappij en in het werkveld, en met een sterk onderwijsprogramma dat studenten in staat stelt om de leerresultaten te bereiken.

| 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. Beoogde leerresultaten – De leerresultaten die de opleiding beoogt zijn van masterniveau en passen goed bij ontwikkelingen in de maatschappij en in het onderwijs.
2. Afstemming werkveld – De werkveldrelevantie is zorgvuldig onderzocht en afgestemd met werkveldpartners.
3. Programma – Het programma is navolgbaar, heeft een goede opbouw en logische leerlijnen. De leerteams en het participatief actieonderzoek zijn geschikte werkvormen.
4. Beoordelingscriteria – De programmaonderdelen zijn gedegen uitgewerkt in beoordelingscriteria (rubrics).
5. Toetsing – De visie op toetsing is duidelijk en verantwoord. De toetsen kennen een goede inhoudelijke variëteit.

## 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. Profilering – Breng meer scherpheid aan in het profiel en zorg voor volledige overeenstemming tussen opleiders en het werkveld over het gewicht van de veranderkundige component.
2. Concretisering – Zorg voor een concrete definitie van een complex praktijkvraagstuk. Overweeg hiervoor indicatoren op te stellen.
3. Veranderkundig component – Maak in de programmabeschrijving de veranderkundige component expliciet. Het betreft met name de explicitering van de veranderkundige component in het eerste jaar en de weging ervan bij het afstudeerwerk.
4. Docententeam – Houd doorlopend oog voor de vakmatige diversiteit van het docententeam en voor de proces- en projectbegeleidende kwaliteit van de teamleden.
5. Transparantie – Maak voor studenten helder waar zij voor kiezen, wat dit van hen vraagt, wat de voorwaarden aan de start en in het eerste jaar zijn, welke literatuur wordt gebruikt en wat de beoordelingscriteria van de eindtoetsing zijn.

## 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

##### Profiel

De masteropleiding Taalbewust Leren (hierna: 'MTL' of 'de opleiding') van de Hogeschool Rotterdam (hierna: 'de HR') leidt studenten op tot onderwijsprofessionals die met hun expertise in taalbewust leren collega's meenemen in onderwijsverbetering (teacher leaders). Het zijn leraren uit nagenoeg alle onderwijssectoren, maar ook intern begeleiders en coördinatoren die tevens lesgeven of leerlingen en studenten begeleiden.

MTL-afgestudeerden hebben actuele kennis over taalontwikkeling en de rol van taal in onderwijs, kunnen acties op gedegen wijze onderbouwen en beschikken over een breed repertoire aan taaldidactische middelen. Deze zetten ze in voor de taalontwikkeling van leerlingen en studenten, juist ook bij vakken die niet primair over taal gaan. MTL-afgestudeerden zijn zelf taalvaardig, integreren onderzoek in hun activiteiten en zijn op de hoogte van landelijke en internationale ontwikkelingen op het gebied van taalvaardigheid en -didactiek. Verder nemen zij hun collega's mee in taalbewust leren en lesgeven.

Voor het panel is in hoofdzaak helder wat voor een professional de opleiding beoogt af te leveren. Wel rijst de vraag waar de nadruk ligt: op een taalspecialist met veranderkundige competenties of op een veranderaar met sterke taalcompetenties. In de gesprekken met de HR constateert het panel hier nog enige onscherpte. De opleiding mag meer scherpte in het afstudeerprofiel aanbrengen en doet er goed aan volledige overeenstemming tussen opleiders en het werkveld te bereiken over het gewicht van de veranderkundige component.

De HR onderbouwt in het dossier en in de gesprekken overtuigend waarom zij deze opleiding wil starten. Het doel is om bij te dragen aan kansengelijkheid, aan het verkleinen van taalachterstanden en aan school- of studiesucces. In de gehele onderwijskolom is de taalontwikkeling van leerlingen en studenten van belang voor het school- en studiesucces. Taal speelt bovendien een onmisbare rol in het volwaardig kunnen participeren in een steeds complexer wordende maatschappij. Op dit moment is er een stagnatie of neergaande trend in de taalontwikkeling van leerlingen en studenten. Het onderwijs in andere vakken dan Nederlands of taal houdt hier echter onvoldoende rekening mee. Op dit moment is er in het huidige opleidingsaanbod voor leraren en docenten geen opleiding die hierop voorbereidt.

Het panel is overtuigd van de toegevoegde waarde van de MTL. De opleiding past in het huidige tijdsgewricht en speelt in op ontwikkelingen en behoeften in de maatschappij en in het onderwijs. Verder merkt het panel op dat de opleiding, ook internationaal, innovatief is.

##### Leerresultaten

Om invulling te geven aan het profiel formuleert de HR drie competenties als beoogde leerresultaten van MTL: 1) taalbewust leren bevorderen, 2) praktijkonderzoek doen en 3) doorwerking realiseren. Deze competenties zijn breed te verstaan: als geïntegreerde combinaties van kennis, vaardigheden, houding en persoonlijke kwaliteiten. Een korte toelichting per competentie:

- 1) *Taalbewust leren bevorderen*: taalontwikkeling binnen de school bevorderen door een adequate kennisbasis en inclusief taalonderwijsbeleid stimuleren voor meer school- en maatschappelijk succes.
- 2) *Praktijkonderzoek doen*: de kwaliteit van het taalonderwijs en -beleid methodisch vaststellen en verbeteren door participatief actieonderzoek, en in een onderzoeksteam begeleiden en meewerken aan oplossingen.
- 3) *Doorwerking realiseren*: taalbeleid beïnvloeden, helpen bij taalintegratie in het onderwijsprogramma, vakgenoten inspireren en een rolmodel zijn in reflectie.



De HR hanteert competenties als beoogde leerresultaten om zo de vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling van studenten het beste te kunnen beschrijven. In de competenties spelen complexe praktijkvraagstukken een belangrijke rol. Studenten dienen samen met collega's het onderwijs te verbeteren door het meer taalgericht te maken.

Het panel onderschrijft de competenties als beoogde leerresultaten. Deze geven goed invulling aan het beoogde profiel en in bredere zin aan de oriëntatie van de opleiding. Ook de toepassing van complexe praktijkvraagstukken ligt hiermee in lijn. Bij het panel komt wel de vraag op wat de HR onder een complex praktijkvraagstuk verstaat. In de gesprekken werd dit duidelijk. Bepalend blijkt de mate waarin het vraagstuk klasoverstijgend is, het onderzoek masterwaardig, de literatuur op niveau, het handelen methodisch en de keuzes verantwoord. Toch doet de opleiding er volgens het panel goed aan nader te concretiseren wat een praktijkvraagstuk voldoende complex maakt. Een heldere definitie en indicatoren zijn wenselijk.

Voor de ontwikkeling van het profiel en het vaststellen van de leerresultaten (competenties) heeft de HR de samenwerking gezocht met werkveldpartners en andere relevante belanghebbenden. De inhoud van de competenties is mede gebaseerd op expertconsultaties en arbeidsmarktonderzoek. Bovendien is het werkveld meermaals geconsulteerd tijdens de ontwikkeling van de opleiding. Het panel concludeert dat de opleiding erin is geslaagd om leerresultaten op te stellen die aansluiten op het beoogde profiel en die passen bij de behoeften van het werkveld.

#### *Niveau*

De HR onderbouwt het masterniveau van de MTL met de professionele masterstandaard (Vereniging Hogescholen), bestaande uit vier onderliggende standaarden: meesterschap, onderzoekend vermogen, interprofessioneel handelen en doorwerking. Een onderbouwing aan de hand van de Dublin Descriptoren en het NLQF laat de HR achterwege. De HR wijst erop dat deze standaarden (die het niveau in meer algemene termen beschrijven) al zijn verwerkt en verantwoord in de professionele masterstandaard, die de HR hanteert.

Meesterschap ontwikkelt de MTL-student door competent te worden in taalbewust leren en het realiseren van doorwerking in de praktijk. Voor de standaard 'onderzoekend vermogen' wijst de HR op de toepassing van het participatief actieonderzoek. Dit zorgt voor een methodisch kader waar doorwerking al deel van uitmaakt. De opleiding brengt studenten interprofessioneel handelen bij door taalbewust leren ook (verder) te ontwikkelen in vakken en vakgebieden die niet primair talig zijn. Ten slotte onderbouwt de HR de standaard 'doorwerking' (onder andere) met verwijzing naar het werkveldonderzoek en de keuze voor het participatief actieonderzoek. Dit vergroot de kans op doorwerking, omdat het de kans op eigenaarschap bij de betrokken belanghebbenden vergroot.

Naast voornoemde onderbouwing aan de hand van de professionele masterstandaard wijst de HR erop, dat studenten tijdens de MTL aan complexe praktijkvraagstukken werken en proberen de praktijk positief te beïnvloeden (kenmerken van professionele masters). Hiervoor verwijst de HR onder andere naar de context. Deze is voor de studenten van de MTL om verschillende redenen complex. De student gaat in de eigen school of onderwijsinstelling op zoek naar vraagstukken over taalbewust leren die om nieuwe oplossingen vragen. Specialistische kennis wordt in een bredere context ingebracht en geïntegreerd. Het is daarbij nadrukkelijk de bedoeling om de didactiek van taalbewust leren ook (verder) te ontwikkelen in cursussen, vakken en vakgebieden die niet primair talig zijn. Het versterken van taalbewust leren heeft daarom een grote impact op de manier van werken van collega's. Het panel is overtuigd van het masterniveau van de opleiding. Het panel volgt de onderbouwing door middel van de professionele masterstandaard en de aanvullingen hierop.

Op basis van voorgaande concludeert het panel dat de MTL nadrukkelijk voorziet in een behoefte uit de maatschappij en uit het werkveld (dat ook betrokken was bij de ontwikkeling van de opleiding). De opleiding heeft een bij het profiel passende set leerresultaten geformuleerd en heeft deze afgestemd met relevante belanghebbenden. De opleiding is duidelijk masterwaardig. De MTL is volgens het panel bovendien innovatief, zowel landelijk als internationaal. Aanbevelingen van het panel betreffen het verder aanscherpen van het profiel en het concretiseren van wat complexe praktijkvraagstukken kunnen zijn.

Alles overwegende voldoet de opleiding aan standaard 1.

## 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**

#### *Programma*

De MTL heeft als doel onderwijsprofessionals op te leiden die met hun specialisme in taalbewust leren collega's meenemen in onderwijsverbetering (teacher leaders). Hiertoe is een tweejarig onderwijsprogramma opgesteld. Het programma is eenvoudig en overzichtelijk gehouden en biedt diepgang en voldoende ruimte voor het meesterschap van studenten en docenten. Studenten dienen vanaf dag één de transfer naar de praktijk te kunnen zien. Daarnaast dienen ze voldoende (ped)agogische ruimte en distantie te hebben om zich aan die dagelijkse praktijk te kunnen onttrekken. Bij het ontwerp van het curriculum zijn principes uit de onderwijsvisie van de HR gehanteerd, zoals toenemende complexiteit en zelfstandigheid.

De MTL is een tweejarige master in deeltijd. Elk studiejaar telt 30 EC. Omgerekend in studieweeken van 20 uur gaat het om drie trimesters van dertien weken en drie uitloopweken op jaarbasis, waarin herkansingen kunnen worden ingeleverd. Iedere lesweek is er een dagprogramma contacttijd. De lessen vinden in de regel plaats op de locatie van de HR, maar ook regelmatig op de scholen van de studenten. Daarnaast verwacht de opleiding van iedere student gemiddeld nog een dag zelfstudie per week. Het eerste programmajaar dient ter ontwikkeling van een inhoudelijke basis en bestaat uit de trimesters taalontwikkeling (1), taaldidactiek (2) en taalbeleid (3). Het tweede jaar dient ter verdieping en ter verdere ontwikkeling van masterniveau. De respectievelijke trimesters zijn verkenning (4), actie (5) en evaluatie (6).

Het panel heeft een positieve indruk van het eerste jaar van het programma. De inhoud en opbouw zijn logisch en toepasbaar (op/in de eigen praktijksituatie). Het panel doet echter navraag naar de inhoud van de eerste trimesters, waarvan de titels uitsluitend taal- en geen veranderkundige componenten suggereren. Uit de gesprekken blijkt dat de titels niet de volledige lading dekken. Volgens de HR zijn de veranderkundige componenten in het hele programma verweven. Van het panel mag het programma hierin explicieter zijn.

In het tweede jaar werken studenten, in teamverband en samen met belanghebbenden, aan de oplossing van een complex vraagstuk via participatief actieonderzoek (hierna: 'PAO'). Het onderwerp van dit vraagstuk stellen de student en de HR aan het einde van het eerste jaar vast (trimester 3). Bij het PAO vervullen studenten niet alleen de rol van onderzoeker en deskundige voor teamgenoten, maar ook de rol van procesbegeleider. Ze zoeken samen naar oplossingen voor het vraagstuk. Het panel ziet het PAO als een passende vorm. De belasting van de student en het schoolteam is wel onderwerp van gesprek. In het bijzonder of deze vorm niet te veel vraagt van studenten, die immers doorgaans als docent op een school werken. De HR wijst erop dat het faciliteren van een dergelijke studie juist kan dienen als middel voor scholen om docenten aan zich te binden.

#### *Opbouw*

Het programma van de MTL kent een doordachte opbouw, aan de hand van de concepten 'complexiteit van context en werkzaamheden' en 'de mate van zelfstandigheid'. Beide worden in het programma steeds verder opgebouwd. Dit vanuit de gedachte: hoe groter de complexiteit, hoe hoger het niveau; en hoe groter de zelfstandigheid, hoe hoger het niveau. Het centrale idee is dat zelfstandigheid en complexiteit in samenhang het competentieniveau bepalen. Een toename in een van beide factoren zorgt al voor een toename in het niveau. Een toename van beide factoren tegelijk zorgt voor een nog grotere toename. Het panel onderschrijft deze opbouw, omdat dit bij het masterniveau hoort. Het panel merkt op dat het zaak is hier bij aanvang helder over te zijn naar studenten en oog te houden voor de individuele situaties van studenten.

#### *Instroom*

De instromende studenten van de MTL zijn, naar verwachting van de HR, deeltijders die beschikken over een relevante werkplek in het onderwijs en een relevant bachelordiploma. Uit ervaring met andere masters verwacht de HR bovendien gemotiveerde en gedisciplineerde studenten. Zij werken naast hun studie en onderhouden een

privéleven met volwassen verantwoordelijkheden. De HR verwacht tegelijkertijd noemenswaardige onderlinge verschillen. De leeftijd kan uiteenlopen van twintigers tot vijftigers. Daardoor varieert de mate hoe lang het geleden is dat zij hun vooropleiding hebben afgerond. Dit leidt bijvoorbeeld tot verschillen in ervaring in het meenemen van collega's, maar ook in het lezen en het doen van onderzoek. Verschillen in onderwijsloopbaan leiden tot verschillen in generieke (taal)vaardigheden. Bij aanvang van de studie biedt de HR een intakegesprek. Hierin kunnen studenten, collega-studenten en de HR verwachtingen afstemmen. Belangrijk voor de HR is tevens dat studenten van hun werkgever en collega's niet alleen ruimte, maar ook medewerking krijgen (onder andere bij het doen van onderzoek en bij de implementatie).

De HR verwacht instroom uit het primair onderwijs (po), het voortgezet onderwijs (vo), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en het eigen hoger beroepsonderwijs (hbo). De HR richt zich niet op voor- en vroegschoolse educatie (vve) als instroomdoelgroep. Het panel betwijfelt deze keuze. Onder andere omdat de MTL het belang van taalontwikkeling op jonge leeftijd zozeer benadrukt. De HR licht de keuze toe met verwijzing naar de focus van de MTL: de rol van taal in het onderwijs en bij het leren, en de vormgeving van taalontwikkelende lessen, curricula en schoolbeleid. Het betreft het meer formele onderwijs en vakinhoudelijke leren, welke zowel in context als in doel sterk verschillen van de voor- en vroegschoolse educatie (vve). Verder benadrukt de HR dat samenwerking en uitwisseling met andere masteropleidingen (zoals de master Jonge Kind) mogelijk zijn.

Het panel constateert daarnaast dat instromende studenten niet aan nadere instroomeisen hoeven te voldoen, zoals een taalkwalificatie. In de gesprekken wordt gewezen op de intake. De HR kijkt hierin nadrukkelijk naar de achtergrond en motivatie van de student en onderneemt indien nodig actie. Deze actie bestaat onder andere uit het zorgen voor een goede verdeling van studenten van verschillende taalniveaus en taalachtergronden. Het panel merkt verder op dat het onderwijs voor een belangrijk deel afhankelijk is van de instromende studenten en hun achtergrond. De HR houdt hier rekening mee en kan hierbij teruggrijpen op ervaringen met bestaande masteropleidingen.

#### *Werkvormen*

De ruggengraat van de opleiding zijn de leerteams. Een leerteam is een groep van 6-8 studenten die onder begeleiding van een docent van de MTL, gedurende het hele jaar wekelijks met elkaar optrekt. In de leerteams leren studenten vooral het meenemen van collega's en het leggen van de relatie tussen de theorie en de praktijk. De samenstelling van de leerteams is idealiter divers: studenten van verschillende onderwijssectoren, leeftijden en vooropleiding zitten bij elkaar. Aan ieder leerteam neemt een MTL-docent deel, maar de studenten nemen het voortouw. De leerteams zijn de plek waarin studenten gedurende de studie met elkaar optrekken, elkaar helpen en kennis met elkaar delen. Bij bestaande masteropleidingen heeft de HR hiermee goede ervaringen opgedaan.

Naast de leerteams begint in het derde trimester het PAO en formeert de student het PAO-team van belanghebbenden. Hiermee voert de student in het tweede jaar het onderzoek uit. In het tweede jaar vragen de opdrachten op verschillende momenten verschillende maten van betrokkenheid van het PAO-team en de PAO-deelnemers. Het panel ziet de toegevoegde waarde van deze werkvormen en vindt deze passend. Tegelijkertijd is er behoefte aan toelichting, gezien mogelijke problemen omtrent de stabiliteit en continuïteit van de teams. In de gesprekken benadrukt de HR veel waarde te hechten aan het laten plaatsvinden van samenwerking tussen studenten. De HR beseft het belang van stabiele teams en zet zich hiervoor in.

#### *Leeromgeving*

Leeractiviteiten vinden overwegend plaats op de HR. Daarnaast zijn er regelmatig contacturen op de werkplekken van de studenten. Studenten hebben toegang tot alle faciliteiten van de HR (mediatheek, computers en studieruimtes). Deze fysieke leeromgeving is zowel op les- als op werkdagen toegankelijk. Naast de fysieke is er een digitale leeromgeving (Brightspace). Hier vindt de student studiehandleidingen, literatuurlijsten en beoordelingsformulieren. Studieresultaten staan (digitaal) in Osiris.

Studenten hebben inspraak via een opleidingscommissie. Ook vinden formele en informele evaluaties plaats. De evaluaties dienen ter verbetering van het onderwijs en de organisatie. Het panel heeft een positieve indruk van de leeromgeving. Het panel beschouwt deze als student-centred: de opleiding werkt in de hand dat studenten actief deelnemen aan het eigen leerproces. Ook het bezoeken van elkaars werkplekken draagt hier volgens het panel aan bij.

#### *Docententeam*

Het docententeam van MTL vloeit voort uit het ontwikkelteam en bestaat uit tien beoogde docenten. De kwaliteit van het beoogde docententeam is gebaseerd op inhoudelijke deskundigheid op het vlak van (meer)taligheid, taaldidactiek, praktijkgericht onderzoek en onderwijsvernieuwing. Daarnaast is gelet op praktijkervaring in zoveel mogelijk verschillende contexten en praktijken van het werkveld. De docenten moeten voldoen aan didactische eisen en opleidingseisen (minimaal masterdiploma). Binnen het docententeam is er ervaring in het primair, voortgezet en beroepsonderwijs. Een docent in het team heeft SKE en twee docenten werken hier momenteel aan. De overige docenten hebben BKE of zijn hiermee bezig. Docenten hebben naast hun aanstelling bij de opleiding relevante nevenfuncties, die zij inzetten voor de opleiding.

Het panel heeft een positieve indruk van het docententeam. Het panel is van mening dat hierin de benodigde expertise voor het programma aanwezig is. Het docententeam is zowel inhoudelijk als didactisch voldoende deskundig om de opleiding te verzorgen en begeleiding te geven.

Het panel doet tijdens de visitatie navraag naar de vakmatige diversiteit in het docententeam. Dit gezien de diversiteit van de toe te laten studenten en de relatieve (vakmatige) homogeniteit in het docententeam. De HR geeft aan dat dit een aandachtspunt is. Het gesprek hierover wordt actief gevoerd: de HR wil stimuleren dat het docententeam meeverandert met de instroompopulatie en zet zich hiervoor in. De reactie van het panel is instemmend. Het panel informeert of de inzet van gastdocenten voorzien is. De HR bevestigt dat gastdocenten voorzien zijn, onder andere voor themaworkshops.

Tijdens de visitatie vraagt het panel tevens naar de begeleiding van docenten aan studenten. Het gaat hierbij onder andere om de proces- en projectbegeleiding. De HR zegt hier in het eerste opleidingsjaar al veel aandacht aan te besteden, bijvoorbeeld in de vorm van intervisie. In trimester 3, waarin de student belangrijke keuzes voor jaar 2 maakt, ziet de HR nog nadrukkelijker toe op de begeleiding. Bijzondere aandacht van het panel gaat uit naar de begeleiding bij onvoorziene wijzigingen aan de kant van de student, zoals wisselingen van baan (school). De voortgang van het PAO is hierbij van belang. De HR beseft terdege dat dergelijke wisselingen voorkomen en biedt de student in dergelijke gevallen extra begeleiding.

#### *Lectoraat*

De HR onderhoudt gedurende de verdere ontwikkeling van de opleiding contact met het werkveld, dat nauw betrokken blijft. Met vertegenwoordigers uit alle onderwijstypen blijven gesprekken en evaluatiesessies plaatsvinden voor het eerste cohort. Uit deze groep worden leden uitgenodigd voor de beroepenveldcommissie en adviesraad. Voor het lectoraat Taalbewust leren in hoger onderwijs kan de MTL eveneens een wisselwerking op gang brengen.

Laatstgenoemde roept vragen op bij het panel. De verbinding met het lectoraat komt op het panel beperkt over, gezien de vergelijkbare naam van de opleiding en het lectoraat. In de opleiding ziet het panel weinig terug van de verbinding. In de gesprekken benadrukt de HR dat er wel degelijk een sterke verbinding is tussen het lectoraat en de MTL, onder andere op het gebied van kennisdeling en doorontwikkeling van het programma. Ook ziet de HR in de deelnemers aan de MTL een mogelijkheid voor het lectoraat om mensen aan zich te binden.

Het panel komt op basis van voorgaande tot de conclusie dat de opleiding de onderwijsleeromgeving overwegend goed heeft ingericht. De opleiding vertaalt de beoogde leerresultaten nauwkeurig in programmaonderdelen. Het programma is logisch en gestructureerd opgebouwd en biedt passende werkvormen voor de studenten. De opleiding kan op onderdelen concreter of explicieter zijn. De HR neemt dit ter harte. De leeromgeving is adequaat en nodigt studenten uit tot actieve deelname aan het eigen leerproces. Het beoogde docententeam is inhoudelijk en didactisch goed in staat om het programma te verzorgen en begeleiding te bieden. De vakmatige diversiteit van het docententeam is een aandachtspunt. De HR zet stappen in deze richting.

Alles overwegende voldoet de opleiding aan standaard 2.

### 6.3 Standaard 3: Toetsing

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.*

#### **Oordeel**

Voldoet

#### **Bevindingen en overwegingen**

##### *Systeem van toetsing*

Het toetsingssysteem van MTL beoogt bij te dragen aan de studentontwikkeling tot teacher leaders die gespecialiseerd zijn in taalbewust leren. Cruciaal hierbij is dat de toetsing zowel het leerproces ondersteunt, als realistisch en beroepsachtig is. In het toetsprogramma wordt daarom de aansluiting gezocht op zowel de opbouw van het curriculum, als de ervaring en werkcontext van de student.

Het toetsprogramma bestaat hoofdzakelijk uit toetsopdrachten (met onderbouwde beoordelingsrubrics). Deze opdrachten variëren sterk qua inhoud. In het eerste programmajaar hebben de toetsopdrachten een vakinhoudelijke opbouw (zodat het geleerde bij de ene opdracht gebruikt kan worden in een volgende). In het tweede programmajaar vragen de toetsopdrachten om zelfstandige verdieping in een vakinhoudelijk thema. Dit in het kader van het PAO: de meesterproef van de studenten MTL.

De toetsing neemt toe in complexiteit. Dit doordat studenten hun werkcontext steeds meer in de toetsopdrachten moeten betrekken. Bij de toetsing die gerelateerd is aan het PAO is eveneens sprake van een opbouw in complexiteit. Het toetsingssysteem heeft oog voor de verschillende toetsfuncties (waaronder de leer- en selectiefuncties) en voor de samenhang van de formatieve en summatieve toetsen. De validiteit, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn verantwoord.

Het afstudeerprogramma behelst een assessment. Dit assessment bestaat uit twee beroepsproducten en een assessmentgesprek ofwel interview met twee onafhankelijke beoordelaars. Bij hen leveren de studenten allereerst de twee beroepsproducten in: een evaluatie van hun methodische PAO-beslissingen en een magazine waarin ze verslag doen van alle PAO-aspecten. Indien deze beroepsproducten volgens de beoordelaars aan de VRAAK-criteria voldoen, dan volgt het assessmentgesprek met de student. Dit gesprek gaat over de competentiebeheersing van de student, die door de twee beoordelaars aan de hand van een beoordelingsformulier wordt beoordeeld. Het assessmentgesprek volgt de WACKER-systematiek en vindt plaats in aanwezigheid van de leidinggevende van de student en een PAO-teamgenoot als extra informatiebron.

De toetsorganisatie en de kwaliteitszorg van de MTL sluiten aan op die van de (bestaande) master Leren en Innoveren aan het Instituut voor Lerarenopleidingen (hierna: 'het IvL'). Toetsevaluaties vinden systematisch plaats en examinatoren worden jaarlijks aangewezen op basis van kwaliteitscriteria. Tot slot is de MTL vertegenwoordigd in de examencommissie van het IvL en is er een gezamenlijke toetscommissie.

Het panel heeft een positieve indruk van het systeem van toetsing. Gewaardeerd worden onder andere de gevarieerde en competentiegerichte toetsinhoud, de goede afstemming op de doelgroep en de samenhang van de formatieve en summatieve toetsen. De toepassing van criteria, zoals de VRAAK-criteria, dragen volgens het panel bij aan het masterniveau. De validiteit, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn helder beschreven en verantwoord, net als de procedures en het systeem van kwaliteitszorg en examinering. De toepassing van onafhankelijke beoordelaars bij summatieve toetsen, de onderbouwde beoordelingsrubrics en de algehele visie op toetsing kunnen eveneens op instemming van het panel rekenen.

Het panel stelt tijdens de visitatie enkele vragen over het magazine als afstudeeronderdeel. Allereerst over de motivatie van de keuze voor de magazine-vorm en waarom de vormkeuze niet aan de student gelaten is. De HR benadrukt dat studenten in de magazine-vorm goed verslag kunnen doen van hun onderzoek. Het magazine maakt aan verschillende doelgroepen duidelijk wat het onderzoek voor de praktijk betekent. Het panel kan de motivatie volgen en constateert daarnaast dat het schrijven voor meerdere doelgroepen het masterniveau benadrukt.

Het panel informeert wel of studenten kunnen afwijken van de magazine-vorm. De HR bevestigt dat dit kan, als de praktijksituatie daarom vraagt. In dat geval volgt eerst een gesprek over de praktijksituatie. De HR ziet vervolgens

op toe op een geschikte alternatieve vorm. De reactie van het panel is instemmend. Wel kan het panel zich op termijn meer vrijheid voor de student in de vormkeuze voorstellen.

Tevens is nagevraagd waar de toetscommissie naar kijkt bij het magazine. Uit de gesprekken blijkt dat de toetscommissie de criteria van de beoordelingsrubric hanteert en kijkt, of de gestelde leerdoelen voldoende navolging krijgen. Verder beziet de commissie de lesactiviteiten, de betrouwbaarheid en de transparantie richting studenten. Het panel toont zich tevreden met de toelichting. Wel heeft het enige twijfel of de beoordelingscriteria van het magazine voldoende transparant zijn voor studenten.

Ook de rol van PAO-teamleden komt ter sprake. Het panel informeert of de HR zich bewust is van de mogelijkheid op onzuiverheden, wanneer studenten een rol spelen in elkaars beoordeling. De HR toont zich hiervan bewust en geeft aan toe te zien op een zuiver verloop van de beoordeling (met eventueel ingrijpen door de examencommissie).

Op basis van voorgaande concludeert het panel dat de opleiding een adequaat systeem van toetsing inricht. De toetsopdrachten zijn gevarieerd en sluiten aan op de inhoud en opbouw van het programma en worden goed verantwoord. De validiteit, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn helder beschreven en verantwoord, net als de procedures en het systeem van kwaliteitszorg en examinering. Het programma is gedegen uitgewerkt in beoordelingsrubrics en de algehele visie op toetsing is goed verantwoord. Het systeem van toetsing ondersteunt, zoals beoogd, het eigen leerproces van de student.

Alles overwegende voldoet de opleiding aan standaard 3.

#### 6.4 Graad en CROHO-onderdeel

Het panel adviseert om de volgende graad aan de opleiding toe te kennen: Master of Education

Het panel adviseert het volgende CROHO-onderdeel voor de opleiding: Onderwijs

## Afkortingen

|        |   |
|--------|---|
| CROHO  | Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs                                       |
| EC     | European Credits  |
| mbo    | middelbaar beroepsonderwijs   |
| hbo    | hoger beroepsonderwijs  |
| HR     | Hogeschool Rotterdam  |
| IVL    | Instituut voor Lerarenopleidingen   |
| MTL    | Master Taalbewust Leren   |
| NVAO   | Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie  |
| TNO    | Toets nieuwe opleiding  |
| VRAAK  | Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit, Kwantiteit                       |
| WACKER | Waarnemen, Aantekeningen maken, Classificeren, Kwalificeren, Evalueren, Rapporteren |

