Universiteit Utrecht

Interactievaardigheden in de kinderopvang

Een onderzoek naar ervaren effecten van de trainingen 'TINK' en 'Oog voor Interactie'

Dr. L.F. Henrichs
Dr. C.M.P. Damhuis
C.S.M. Trooster, MSc
C.J. van Look, MSc
M.S.Y. Be, MSc
Dr. W.D. Schot

13 juni 2017

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE 1

WOORD VOORAF I

SAMENVATTING II

1. INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAGEN 1

2. KORTE BESCHRIJVING VAN DE ONDERZOCHTE TRAININGEN 3

2.1. Opzet en beoogde opbrengsten van de TINK-training 3

2.2. Opzet en beoogde opbrengsten van de OvI-training 3

2.3. Het gebruik van 'Kijkwijzers' in beide trainingen 4

3. METHODE VAN ONDERZOEK 5

3.1. Participanten 5

3.2. Procedure 5
3.2.1. Werving 5
3.2.2. Telefonisch contact met de houders 6
3.2.3. Toestemming 7
Toestemming telefonisch interview 7
Toestemming bekijken videofragmenten 7

3.3. Dataverzameling 8
3.3.1. Interviews 8
3.3.2. Videofragmenten 8

3.4. Data-analyse 9
3.4.1. Analyse interviews 9
3.4.2. Analyse videofragmenten 9
Beoordeling proceskwaliteit met CLASS 9
Analyse op subonderdelen van CLASS 10
'Groei' in interactievaardigheden 10

4. RESULTATEN REGULIERE KINDEROPVANG 11

4.1. Onderzoeksvraag 1: Pedagogisch medewerkers. Ervaren effecten op het eigen professioneel handelen. 11
4.1.1. Ervaren effect op het eigen handelen, perspectief pm'ers: OvI 11
Bewustwording OvI pm'ers 11
Ervaren effect op 'Respect voor autonomie': OvI pm'ers 12
Ervaren effect op de vaardigheid 'Praten en uitleggen': OvI pm'ers 12
Ervaren effect op 'Sensitieve responsiviteit': OvI pm'ers 12
Kennis en inzicht vergroten of 'opfrissen': OvI pm'ers 13
Reflectie: OvI pm'ers 14
Ervaren effecten op kinderen: OvI pm'ers 14

Specifieke overige ervaren effecten: OvI pm'ers 14
Weinig gerapporteerd effect op 'Structuur bieden en positief leidinggeven' en 'Begeleiden van interacties tussen kinderen' 15
Momenten waarop toepassing wel of niet lukt 15
4.1.2. Ervaren effect op het eigen handelen perspectief pm'ers: TINK 16
Bewustwording: TINK pm'ers 16
Ervaren effect op 'Respect voor autonomie' en 'Sensitieve responsiviteit': TINK pm'ers 16
Ervaren effect op 'praten en uitleggen': TINK pm'ers 17
Ervaren effect op de kinderen: TINK pm'ers 17
Momenten waarop toepassing wel of niet lukt: TINK pm'ers 18
Kennis en inzicht vergroten of 'opfrissen': TINK pm'ers 19
Reflectie: TINK pm'ers 19
Specifieke overige effecten: TINK pm'ers 20

4.2. Onderzoeksvraag 2: Interne trainers. Ervaren effecten op het handelen van pedagogisch medewerkers 21
4.2.1. Ervaren effect op handelen pm'er, perspectief interne trainers: OvI 21
Ervaren effect 'Sensitieve responsiviteit' en 'Praten en uitleggen': Interne trainers Ovi 21
Ervaren effect op stimuleren autonomie van de kinderen: Interne trainers Ovi 22
Overige specifieke ervaren effecten: Interne trainers OvI 22
4.2.2. Ervaren effect op handelen pm'er, perspectief interne trainers: TINK 23
Vergroot bewustzijn: Interne trainers TINK 23
Ervaren effect 'Praten en uitleggen': Interne trainers TINK 24
Ervaren effect 'focus op kinderen': Interne trainers TINK 24

4.3. Onderzoeksvraag 3: Interne trainers. Ervaren effecten op het eigen handelen 25
4.3.1. Ervaren effect op eigen professioneel handelen: Interne trainers OvI 25
Bewuster handelen: Interne trainers OvI 25
Vergroot Inzicht: Interne trainers OvI 26
4.3.2. Ervaren effect op eigen professioneel handelen: interne trainers TINK 26
Bewuster handelen: interne trainers TINK 27
Vergroot inzicht en meer kennis: interne trainers TINK 28

4.4. Onderzoeksvraag 4: Ervaren effecten op het tot stand komen van een reflectieve aanspreekcultuur in de organisatie 29
4.4.1. Ontstaan van een aanspreekcultuur volgens interne trainers 29
4.4.2. Ontstaan van een aanspreekcultuur volgens pm'ers 30
Videobeelden in relatie tot aanspreekcultuur 31

4.5. Onderzoeksvraag 5: Door de onderzoekers geobserveerde groei in het videomateriaal 31
4.5.1. Illustratie aantoonbare groei in respect voor autonomie 33
4.5.2. Illustratie aantoonbare groei in 'Ontwikkeling stimuleren' 35
4.5.3. Illustratie aantoonbare groei in 'Praten en uitleggen' 36

5. RESULTATEN GASTOUDEROPVANG 37

5.1. Ervaringen van gob bemiddelingsmedewerkers met de training 37
5.1.1. Toepasbaarheid van de gevolgde training voor context van gastouders 38

5.2. Implementatie van de trainingen in eigen organisatie 38
5.2.1. Ervaren hindernissen bij implementatie van de training 39

5.3. Ervaren effecten verwoord door getrainde bemiddelingsmedewerkers 40
5.3.1. Ervaren effecten op trainersniveau 40
5.3.2. Ervaren effecten op gastouderniveau 40

5.4. Suggesties voor de train-de-trainer training van bemiddelingsmedewerkers bij gastouderbureaus 40

6. RANDVOORWAARDEN VOOR SUCCES 42

6.1. Financiële middelen en tijdsinvestering 42

6.2. Niveauverschillen binnen de trainingsgroepen 42
Interne trainers over verschillen binnen de trainingsgroep 42
Pm'ers over verschillen binnen de trainingsgroep 43

6.3. Kwaliteit trainer en interactieve werkvormen 43

7. ERVARINGEN MET TINK EN OVI 44

7.1. Ervaring werken met video 44

7.2. Voorkennis en aansluiting bij visie van de organisatie 45

7.3. Verwachtingen ten aanzien van de training 45

7.4. Tijdsinvestering en groepssamenstelling 45
Mogelijkheid tot uitwisselen met collega's 46

8. IMPLEMENTATIE EN BORGING VAN OVI EN TINK-TRAININGEN 47

8.1. Implementatie OvI en TINK-trainingen 47

8.2. Eigen aanpassingen aan de training 47

8.3. Borging binnen de organisatie 48
Borging OvI-training 48
Interne trainers en pm'ers over borging 48
Borging TINK-training 48
Interne trainers over borging 48
Pm'ers over borging 49
Continuering werken met video 50
Conclusie ten aanzien van borging 51

9. SUGGESTIES VOOR DE TOEKOMST 52

9.1. Behoeftepeiling vervolgtrainingen 52
9.1.1. Interne trainers OvI over behoefte aan vervolgtrainingen 52
9.1.2. Interne trainers TINK over behoefte aan vervolgtrainingen 52
9.1.3. Pm'ers OvI over behoefte aan vervolgtrainingen 52
9.1.4. Pm'ers TINK over behoefte aan vervolgtrainingen 52
9.1.5. Suggesties van geïnterviewden voor een volgend aanvraagtijdvak 53
Suggesties uit OvI train-de-trainer interviews 53
Suggesties uit TINK train-de-trainer interviews 53
Suggesties uit de OvI pm'er interviews 54

10. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN 56
Zorg dragen voor borging door een pedagogisch coach 56
Expliciete aandacht voor borging in toekomstige trainingen in de vorm van nazorg 57

Homogene groepssamenstelling voor bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus en voor pm'ers werkzaam bij BSO's 57
Overwegen toekennen subsidie voor gastouders 57
Eigen video's blijven gebruiken als eigen 'data' 58
Aandacht voor trainings- en coachingsvaardigheden 58

11. REFERENTIES 60

12. BIJLAGEN 61

Woord vooraf

Het voorliggende onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Kinderopvang (hierna, SZW). De opdracht aan de onderzoekers van de Universiteit Utrecht was om de effecten te onderzoeken van twee trainingen in de kinderopvang context. Bij het aanvaarden van de opdracht hebben de onderzoekers aangegeven dat het feit dat een nulmeting ontbreekt het uitvoeren van een betrouwbare *effectstudie* onmogelijk maakt. Door kwalitatief onderzoek is het wel mogelijk om te bepalen welke effecten de deelnemers aan de training zelf hebben ervaren. Deze informatie is zeer waardevol en informatief, maar moet uiteraard met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. *Ervaren* effect betekent nog niet dat er ook met objectieve maten een observeerbaar effect kan worden vastgesteld. Om in de lacune van een nulmeting te voorzien, is door de onderzoekers geprobeerd om zoveel mogelijk videomateriaal te achterhalen dat in het kader van de bestudeerde trainingen is verzameld. Op het moment van het aanvaarden van de opdracht was nog niet duidelijk in hoeverre deze data nog beschikbaar waren. Het is de onderzoekers gelukt om toegang tot enig videomateriaal te verkrijgen en deze met een objectief observatie-instrument –passend bij de beoogde doelen van de trainingen – te beoordelen. Het aantal videofragmenten waarover de onderzoekers konden beschikken was echter klein, en vooral de duur van de beschikbare videofragmenten was zeer kort. De analyse van de videofragmenten heeft een belangrijke aanvulling op de resultaten voortvloeiend uit de interviews opgeleverd, maar is onvoldoende om te kunnen spreken van een objectieve effectstudie. Hiervoor zou kwantitatief onderzoek met een nulmeting en een ongetrainde controlegroep noodzakelijk zijn.

Voorts wijzen de onderzoekers op de mogelijkheid van een vertekening ten aanzien van de populatie die meedeed aan het onderzoek. Het stond houders van kinderopvangorganisaties of hun medewerkers vrij om niet deel te nemen aan het onderzoek. Een vaak gehoorde reden om af te zien van deelname aan het onderzoek was dat getrainde trainers nog geen medewerkers hadden getraind ten tijde van de dataverzameling (januari 2017) of dat pedagogisch medewerkers aangaven dat de training te lang geleden was. Dit gegeven moet bij het interpreteren van de resultaten in gedachten worden gehouden (zie ook discussie).

Tot slot willen wij als onderzoekers op deze plek graag de geïnterviewden bedanken die ons zo open te woord stonden over onderwerpen die hen na aan het hart liggen.

Samenvatting

Het ministerie van SZW heeft de Universiteit Utrecht (afdeling Onderwijsadvies & Training) opdracht gegeven de effecten te onderzoeken van twee door het agentschap SZW gesubsidieerde trainingen: *Oog voor interactie'* (hierna: OvI) en '*Training Taal en Interactievaardigheden in de Kinderopvang*' (hierna: TINK). Beide trainingen hebben als doel het versterken van *interactievaardigheden*[1]*,* om zo de ontwikkeling van kinderen (leeftijdsrange 0 tot 12 jaar) optimaal te ondersteunen. In het onderzoek is onderzocht in hoeverre de deelnemers aan de trainingen effect van de training hebben *ervaren*, en in hoeverre groei in interactievaardigheden *geobserveerd* is door de onderzoekers in de vorm van verhoogde proceskwaliteit in een reeks videofragmenten.

Er zijn twee typen deelnemers aan het onderzoek: pedagogisch medewerkers (hierna: pm'ers) die de individuele training volgden en stafmedewerkers die met een de train-de-trainer-training getraind werden om op hun beurt de pm'ers in hun eigen organisatie te trainen (hierna: interne trainers)[2]. In totaal zijn voor dit onderzoek 113 interviews afgenomen (bij 65 pm'ers en 33 interne trainers uit de reguliere kinderopvang en 15 interne trainers vanuit de gastouderopvang) en videofragmenten afkomstig van 17 pm'ers geanalyseerd. Het onderzoek betreft enkel stafmedewerkers en pm'ers die de trainingen in het eerste aanvraagtijdvak hebben gevolgd.

Het onderzoek geeft antwoord op onderstaande vijf vragen.
Onderzoeksvraag 1: *In hoeverre ervaren pm'ers effect op hun dagelijks handelen als gevolg van de training die zij hebben gevolgd?*
Een aanzienlijk deel van de geïnterviewde pm'ers beschrijft dat de training heeft geleid tot een *vergroot bewustzijn* ten aanzien van het eigen handelen op de groep. Zij herkennen een aantal aangeboden interactievaardigheden in hun eigen handelen, en in dat van collega's, en zijn kansen gaan zien voor groei of zien bevestigd dat wat zij al deden voldoet aan in de training beschreven sterke interactievaardigheden. Een klein deel van de geïnterviewde pm'ers geeft aan geen enkel effect te ervaren.

Pm'ers geven de meeste voorbeelden van meer bewust handelen voor de vaardigheid 'Respect voor autonomie' (aandacht hebben voor eigen inbreng en verantwoordelijkheid van kinderen). De helft van de geïnterviewde pm'ers heeft effect ervaren op 'Sensitieve responsiviteit' (het sensitief tegemoet komen aan behoeften van kinderen) en op 'Praten en uitleggen' (het aanbieden van rijke taal, en het uitleggen van handelingen). Op de overige interactievaardigheden[1] aangeboden in de training beschrijven pm'ers weinig of geen ervaren effecten.

Pm'ers geven aan dat het bewust bezig blijven met interactievaardigheden aandacht behoeft. De 'waan van de dag' en tijdsdruk kunnen de ervaren effecten negatief beïnvloeden. De mate waarin men anderhalf tot twee jaar na de training nog over de

[1] De interactievaardigheden die in de TINK en OvI trainingen worden aangeboden zijn: (1) Sensitieve responsiviteit; (2) Respect voor autonomie; (3) Structuur bieden en positief leidinggeven (OvI)/ Structureren en grenzen stellen (TINK); (4) Praten en uitleggen; (5) Ontwikkelingsstimulering (6) Begeleiden van interacties tussen kinderen; (7) Interactief voorlezen (specifiek voor TINK).

[2] Voor zowel TINK en OvI geldt dat ook *externe trainers (licentiehouders)* zijn opgeleid. Zij vallen buiten de subsidieregeling, en daarmee ook buiten dit onderzoek. Deelnemers aan het voorliggende onderzoek kunnen zowel door interne als door externe trainers zijn getraind. Pm'ers die subsidie hebben ontvangen, hebben hun individuele pm'er training bij een licentiehouder gevolgd.

inhoud praat of deze heeft ingebed in de bestaande overlegstructuur varieert sterk, van 'nooit meer' tot 'dagelijks'.

Voor de meeste pm'ers heeft de training vooral geleid tot het *opfrissen* van bestaande kennis, voor een kleiner deel leidde de training tot daadwerkelijk *nieuwe kennis.* Een kleine minderheid van de geïnterviewde pm'ers geeft aan dat de trainingen geleid hebben tot een toegenomen 'aanspreekcultuur': een cultuur waarin pm'ers zich veilig voelen om elkaar om advies te vragen, en elkaar feedback te geven (zie onderzoeksvraag 4).

Pm'ers geven enerzijds aan dat het werken met video voor hen heeft bijgedragen aan het ervaren effect. Zij geven aan dat het bespreken van videomateriaal van anderen en van zichzelf hun bewustzijn van het eigen handelen heeft vergroot. Anderzijds geven veel pm'ers aan het filmen niet prettig en tijdrovend te vinden, en er daarom niet mee door te gaan na voltooiing van de training.

Onderzoeksvraag 2: *In hoeverre ervaren stafmedewerkers die getraind zijn in het geven van de training effecten op het handelen van de pedagogisch medewerkers op hun locatie(s) of bij hun gastouders?*
Niet alle interne trainers hebben al een trainingstraject met een team voltooid. Zij die dat wel hebben gedaan, spreken vaak over 'vergroot bewustzijn' binnen het team. De meesten van hen geven daarbij voorbeelden van handelen passend bij de interactievaardigheden 'Respect voor autonomie' en 'Sensitieve responsiviteit'. Een kleiner aantal heeft groei opgemerkt in de vaardigheid 'Praten en uitleggen'.

Interne trainers van gastouderbureaus rapporteren over het geheel genomen dat zij geen effect zien op het handelen van gastouders. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat van de 15 geïnterviewde interne trainers van gastouderbureaus nog slechts één daadwerkelijk een kleine groep gastouders heeft getraind. Een klein aantal van deze interne trainers geeft aan enig vergroot bewustzijn te zien, bijvoorbeeld naar aanleiding van het een-op-een bespreken van filmmateriaal uit de training tijdens werkbezoeken.

Onderzoeksvraag 3: *In hoeverre ervaren stafmedewerkers die getraind zijn in het geven van de training effecten op hun eigen handelen als trainer/coach?*
Over een effect op de eigen coachingsvaardigheden variëren de meningen van de trainers. Sommigen zijn positief over de aandacht voor trainings- en coachingsvaardigheden, anderen hadden hier juist liever meer aandacht voor gezien. Ongeveer de helft van de geïnterviewde trainers geeft aan positieve effecten te hebben opgemerkt bij zichzelf: zij voelen zich beter in staat om met hun team over het belang van interactievaardigheden te praten, en hier naar eigen zeggen effectief op te coachen. De overige trainers geven aan dat de training hun blik heeft aangescherpt, maar dat zij niet anders zijn gaan werken na de training. Een veel gehoorde opmerking is dat trainers zich 'bewust bekwaam' gingen voelen.

Bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus geven ook aan zich meer bewust te zijn geworden van wat interactievaardigheden zijn, en waarom ze belangrijk zijn. Zij zijn kansen gaan zien voor het begeleiden van gastouders. Maar, zoals gezegd, nog slechts één van interne trainers van gastouderbureaus heeft de training kunnen implementeren zoals in de train-de-trainer training aangeleerd. Interne trainers van gastouderbureaus delen de mening dat de gastoudercontext een andere manier van werken vereist. Zij vinden dat er in toekomstige trainingen meer aandacht moet zijn voor de specifieke behoefte die de gastoudercontext met zich meebrengt.

Onderzoeksvraag 4: *In hoeverre ervaren pedagogisch medewerkers en stafmedewerkers dat de training invloed heeft gehad op het tot stand komen van een aanspreekcultuur op de werkvloer?*
Een kleine minderheid van de interne trainers en ongeveer de helft van de pm'ers beschrijft dat het (gezamenlijk) volgen van de training heeft bijgedragen aan het ontstaan van een aanspreekcultuur. Vaak wordt hierbij genoemd dat men door de training een 'gemeenschappelijke taal' heeft ontwikkeld, wat het samen praten over de interactie met de kinderen ten goede komt. Het gezamenlijk bespreken van elkaars videofragmenten heeft volgens de interne trainers en de pm'ers een belangrijke rol gespeeld bij het tot stand komen van een aanspreekcultuur. De interne trainers zijn aanzienlijk positiever over het werken met video dan de pm'ers. Alhoewel pm'ers de toegevoegde waarde van het werken met videobeelden van zichzelf erkennen, geeft een aanzienlijk deel aan het filmen spannend of ongemakkelijk en logistiek ingewikkeld te vinden.

Bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus geven aan dat een aanspreekcultuur in de gastoudercontext nauwelijks aan de orde is. Omdat gastouders solistisch werken, lange dagen maken en in de regel geen vergoeding ontvangen voor nascholing, blijkt (video-)intervisie lastig te organiseren.

Onderzoeksvraag 5: *In hoeverre laten de videofragmenten die verzameld zijn in het kader van de trainingen groei in interactievaardigheden zien?*
Het aantal en de duur van filmfragmenten dat voor het onderzoek beschikbaar was bleek onvoldoende om generaliseerbare uitspraken over groei in interactievaardigheden te doen. De filmfragmenten dienen daarom in dit onderzoek als aanvulling op de effecten die door pm'ers en trainers zelf genoemd werden in de interviews. Er waren opeenvolgende videofragmenten beschikbaar van 9 OVI-pm'ers en 5 TINK-pm'ers. Voor 8 van de 9 OVI pm'ers en voor 4 van de 5 TINK-pm'ers werd groei in ten minste één van de CLASS proceskwaliteitsindicatoren geobserveerd. In onderstaande tabel staat weergegeven voor welke CLASS-dimensies groei werd geobserveerd.

Tabel 1: Overzicht geobserveerde 'groei' in CLASS dimensies

	PS	SE	AKP	BG	FLO	KFB	STO
OVI[1]	5	4	7		1	1	3
TINK[2]	1				1	1	3

[1] gebaseerd op 9 pm'ers
[2] gebaseerd op 5 pm'ers

NB. PS = Positieve Sfeer, SE = Sensitiviteit van de leidster, AKP = Aandacht voor Kindperspectief, BG = Begeleiden van gedrag, FLO = Faciliteren van Leren en ontwikkeling, KFB = Kwaliteit van Feedback, STO = Taalstimulering.

Voor OVI-pm'ers waarvan videofragmenten beschikbaar waren werd met name groei geobserveerd op de CLASS-dimensies 'Aandacht voor kindperspectief', 'Sensitiviteit van de leidster', 'Positieve sfeer' en 'Stimuleren van taalontwikkeling'. Voor de TINK-pm'ers waarvan videofragmenten beschikbaar waren geldt dat met name groei werd geobserveerd op de CLASS-dimensie 'Stimuleren van taalontwikkeling'.

Conclusie en aanbevelingen

Het huidige onderzoek laat zien dat het versterken van interactievaardigheden op korte termijn met deze training mogelijk is. Tegelijkertijd is het risico op uitdoven van bereikte effecten aanzienlijk. Of effecten blijvend zijn, hangt af van de manieren van borging binnen de organisatie. In het onderzoek worden hiervan verschillende goede voorbeelden genoemd.

De onderzoekers doen op basis van het onderzoek de volgende aanbevelingen:

- Er wordt in de trainingen expliciete aandacht gegeven aan coachings- en trainingsvaardigheden, die voldoende aanknopingspunten bieden om de training succesvol te kunnen implementeren binnen de eigen organisatie
- Een pedagogisch coach, die is getraind als interne trainer, draagt zorg voor de borging van de trainingsinhoud, door het inbedden van de trainingsinhoud in de bestaande overleg- en coachingstructuur.
- Er wordt (materiaal voor) een train-de-trainer variant ontwikkeld, specifiek gericht op bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus.
- De pedagogisch medewerkers gebruiken de videofragmenten die worden verzameld tijdens de trainingsperiode ook als eigen professionaliseringsmateriaal, en bespreken deze structureel in intervisieformats. Hierbij moet rekening worden gehouden met privacywetgeving en zijn goede afspraken met ouders over opslag van het beeldmateriaal belangrijk.
- Gastouders kunnen zelf subsidie ontvangen voor het volgen van een taal- en interactievaardigheden training bij een in de gastouder-context gespecialiseerde licentiehouder. Een bemiddelingsmedewerker draagt in samenspraak met de licentiehouder zorg voor borging van de trainingsinhoud door middel van intervisie bijeenkomsten of een andere bij de organisatie passende manier van coaching.

1. Inleiding en onderzoeksvragen

Het ministerie van SZW heeft de Universiteit Utrecht (afdeling Onderwijsadvies & Training) gevraagd om een in omvang beperkt wetenschappelijk onderzoek naar de ervaren effecten van twee trainingen ter bevordering van interactievaardigheden in de context van kinderopvang. Het betreft de trainingen *'Oog voor interactie'* (hierna: OvI) ontwikkeld door het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) in samenwerking met het ROC van Amsterdam, en de 'Training Taal en Interactievaardigheden in de Kinderopvang' (hierna: TINK) ontwikkeld door Sardes in samenwerking met het ITTA en het Expertisecentrum Nederlands. Voor beide trainingen wordt sinds december 2014 subsidie verleend aan houders in de kinderopvang. Het onderzoek betreft enkel de houders die subsidie hebben gekregen in het eerste aanvraagtijdvak, omdat alleen voor dit aanvraagtijdvak is vastgesteld dat aan alle subsidievoorwaarden is voldaan. De trainingen voortvloeiend uit dit aanvraagtijdvak hebben plaatsgevonden in de periode winter/voorjaar 2015.

Zowel TINK als OvI richt zich op het versterken van (taal- en) interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers in verschillende typen kinderopvang (kinderdagopvang, gastouderopvang en buitenschoolse opvang). De trainingen kennen twee varianten: 1) een training direct gericht op het versterken van de interactievaardigheden van individuele pedagogisch medewerkers, hierna te noemen de '*individuele pm'er training'*; 2) een training gericht op het toerusten van leidinggevenden of stafmedewerkers met kennis om zelf de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers of gastouders te vergroten middels de individuele pm'er training, hierna te noemen de '*train-de-trainer training'*. Beide trainingen kennen elementen van intercollegiale feedback, en maken gebruik van video-coaching strategieën om de vertaalslag te maken van theoretische kennis over interactie met jonge kinderen naar dagelijks handelen in interactie met jonge kinderen.

Op basis van diverse onderzoeken kan gesteld worden dat het evident is dat het handelen van beroepskrachten direct van invloed is op de sociaal-emotionele en de cognitieve ontwikkeling van kinderen (Hamre & Pianta, 2005; Howes et al., 2008). Tegelijkertijd is bekend dat met name de interactievaardigheden die bijdragen aan educatieve ondersteuning (bijvoorbeeld tijdens spel of voorlezen vragen stellen die het hogere orde denken stimuleren, gesprekken voeren die de taalontwikkeling ondersteunen, en het koppelen van nieuwe kennis aan bestaande kennis) bij veel beroepskrachten minder hoog van niveau zijn dan de interactievaardigheden die bijdragen aan een positief pedagogisch klimaat (bijvoorbeeld warme relaties tot stand brengen en sensitief responsief reageren op kinderen). Dit is een beeld dat naar voren komt uit Nederlands onderzoek (Henrichs & Leseman, 2016; Leseman & Slot, 2013; Slot, Leseman, Verhagen, & Mulder, 2015) en ook uit divers internationaal onderzoek (Burchinal et al., 2008; Côté et al., 2013; Hamre & Pianta, 2005; Keys et al., 2013; von Suchodoletz, Fäsche, Gunzenhauser, & Hamre, 2014). Beide genoemde trainingen hebben derhalve tot doel om de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers in de kinderopvang te versterken, zowel binnen het sociaal emotionele domein als binnen het educatieve domein. In het voorliggende onderzoek wordt onderzocht in hoeverre de trainingen succesvol zijn in dit voornemen. Gegeven het ontbreken van een nulmeting (zie ook Woord vooraf), waarin het niveau van interactievaardigheden systematisch is onderzocht, zijn we in dit onderzoek voor een groot deel aangewezen op het onderzoeken van *ervaren effecten* van de trainingen. In aanvulling op deze subjectieve effectbepaling, maken we in het onderzoek gebruik van geobserveerde

interactievaardigheden in videofragmenten die in het kader van de training zijn gemaakt. De onderzoeksvragen die in het onderzoek centraal staan luiden als volgt:

1. In hoeverre ervaren pedagogisch medewerkers (pm'ers) effect op hun dagelijks handelen als gevolg van de training die zij hebben gevolgd?
2. In hoeverre ervaren stafmedewerkers die getraind zijn in het geven van de training (interne trainers) effecten op het handelen van de pedagogisch medewerkers op hun locatie(s) of bij hun gastouders?
3. In hoeverre ervaren stafmedewerkers die getraind zijn in het geven van de training (interne trainers) effecten op hun eigen handelen als trainer/ coach?
4. In hoeverre ervaren pedagogisch medewerkers en stafmedewerkers dat de training invloed heeft gehad op het tot stand komen van een reflectieve aanspreekcultuur op de werkvloer?
5. In hoeverre laten de videofragmenten die door de pm'ers verzameld zijn in het kader van de trainingen groei in interactievaardigheden zien?

Los van deze vragen besteden we in hoofdstuk 6 t/m 9 aandacht aan wat volgens hen de randvoorwaarden zijn voor succes, hoe de geïnterviewden de training hebben ervaren, welke kansen zij zien voor borging van de inhoud van de training in eigen organisatie en wat voor suggesties zij doen voor toekomstige aanvraagtijdenvakken. Het voorliggende onderzoeksrapport is gestructureerd naar analogie van bovengenoemde onderzoeksvragen.

2. Korte beschrijving van de onderzochte trainingen

2.1. Opzet en beoogde opbrengsten van de TINK-training

Voor TINK bestaat de train-de-trainer training[3] voor stafmedewerkers uit drie bijeenkomsten van een dag. Instroomeisen zijn een afgeronde HBO-bachelorstudie óf een 3F-certificaat, om een voldoende eigen taalniveau aan te kunnen tonen. De stafmedewerkers worden getraind in het geven van de individuele pm'er training, welke bestaat uit acht bijeenkomsten. De TINK-training stelt de volgende zes interactievaardigheden centraal: (1) Sensitieve responsiviteit; (2) Respect voor autonomie; (3) Structureren en grenzen stellen; (4) Praten en uitleggen; (5) Ontwikkelingsstimulering; (6) Begeleiden van interacties. Een extra bijeenkomst wordt besteed aan interactief voorlezen. Tijdens deze bijeenkomst komen alle behandelde interactievaardigheden samen. De stafmedewerkers die getraind worden als trainer ontvangen een map met daarin uitgewerkte opdrachten voor pm'ers, kijkwijzers voor het beoordelen en bespreken van videofragmenten, toegang tot videomateriaal van casussen, en team-actiekaarten. Ook ontvangen zij een reader met theoretisch achtergrondmateriaal.

De TINK-training beoogt de individuele interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers te versterken, en benadrukt tijdens het behandelen van de interactievaardigheden steeds het belang van taal ("wat zeg je" en "hoe zeg je het"). Pm'ers die het nodig hebben ontvangen extra materiaal om hun taalvaardigheid te ondersteunen. Naast individuele vaardigheden beoogt de TINK-training ook om een sfeer van intercollegiale feedback (de aanspreekcultuur) te bevorderen, en zo het leren van elkaar te faciliteren.

2.2. Opzet en beoogde opbrengsten van de OvI-training

Voor de Oog voor Interactie training (hierna: OvI-training) bestaat de train-de-trainer training uit vier bijeenkomsten van een dagdeel en een individueel coachingsmoment. De instroomeisen voor de OvI train-de-trainer training zijn een HBO werk- en denkniveau, twee jaar werkervaring in de kinderopvangsector, ervaring met het geven van trainingen, ervaring met coaching en ervaring met videofeedback. De stafmedewerkers worden getraind in het geven van de individuele pm'er training, welke bestaat uit zes bijeenkomsten van 3 uur. Tijdens de verschillende bijeenkomsten staan de volgende interactievaardigheden centraal: (1) Sensitieve responsiviteit; (2) Respect voor autonomie; (3) Structuur bieden en positief leidinggeven; (4) Praten en uitleggen; (5) Ontwikkelingsstimulering (6) Begeleiden van interacties tussen kinderen.

Het boek interactievaardigheden (Strik & Schoemaker, 2016) vormt de basis voor de OvI-training. Zowel deelnemers aan de individuele pm'er training als deelnemers aan de train-de-trainer training maken gebruik van dit boek. Het boek geeft tevens toegang tot videomateriaal dat deelnemers aan de train-de-trainer in hun eigen trainingen kunnen gebruiken. De deelnemers aan de train-de-trainer ontvangen tevens een map met daarin draaiboeken per bijeenkomst, afzonderlijk beschreven voor het aanbod 0-4 jaar en 4-12 jaar, en achtergrondinformatie. Bij de map hoort een usb stick met beeldmateriaal. Pm'ers

[3] De train-de-trainer training betreft de training voor stafmedewerkers van kinderopvangorganisaties en gastouderbureaus, die opleidt tot 'interne trainer'. De training werd ook georganiseerd voor zogenaamde 'externe trainers' of 'licentiehouders'. Deze groep valt echter buiten het huidige onderzoek, omdat deze training niet onder de subsidieregeling viel. Pedagogisch medewerkers die subsidie hebben ontvangen hebben hun individuele pm'er training bij een licentiehouder gevolgd.

hebben een eigen werkboek 0-4 jaar, respectievelijk 4-12 jaar, voor opdrachten en huiswerk.

2.3. Het gebruik van 'Kijkwijzers' in beide trainingen

In de OvI en in de TINK-training worden de aangeleerde interactievaardigheden onder elkaar gezet in 'kijkwijzers'. De kijkwijzers dienen als hulpmiddel tijdens en na de training bij het individueel en met collega's in de praktijk werken aan de kwaliteit van interactievaardigheden. De kijkwijzers worden gebruikt om te observeren en feedback te geven aan elkaar. TINK voegt naast de verschillende interactievaardigheden (zoals besproken in secties 3.1 en 3.2) nog een dimensie over interactief voorlezen en een specifieke 'kijkwijzer taal' toe. Voor elk van de gedragingen behorend bij de onderscheiden interactievaardigheden wordt op de kijkwijzer van TINK een frequentie aangegeven: (1) dit doe ik bijna nooit, (2) dit doe ik af en toe, (3) dit doe ik regelmatig, (4) dit doe ik heel vaak.
Bij OvI wordt gewerkt met kijklijsten. Hierin staan verschillende specifieke gedragingen, behorend bij de verschillende interactievaardigheden, onder elkaar. Zo krijgen deelnemers aan de training handvatten voor het toepassen van en elkaar feedback geven op de interactievaardigheden met de kinderen.

3. Methode van onderzoek

Het voorliggende onderzoek betreft kwalitatief onderzoek. Door middel van systematische interviews is geprobeerd een betrouwbaar beeld te schetsen van door de geïnterviewden ervaren effecten of een gebrek daaraan. De trainingen van het eerste aanvraagtijdvak werden gegeven tussen december 2014 en april 2015. De interviews werden gehouden in januari tot en met maart 2017.

De bevindingen uit de interviews worden aangevuld met objectieve analyses van videomateriaal, gebruikmakend van het observatie-instrument CLASS (Pianta, La Paro, & Hamre, 2008). Dit instrument en de toepassing ervan wordt uitgebreider beschreven in sectie 3.4.2.

3.1. Participanten

In totaal hebben 113 medewerkers van kinderopvangorganisaties hun medewerking aan het onderzoek verleend (zie Tabel 1). Van de geïnterviewden hadden 65 het individuele programma gevolgd, en 48 medewerkers het train-de-trainer programma.

Tabel 1: Overzicht geïnterviewden

Training	**Aantal medewerkers geïnterviewd**
TINK individueel	43
Oog voor interactie individueel	22
TINK train-de-trainer	21
Oog voor interactie train-de-trainer	12
TINK train-de-trainer Gastouderopvang	10
Oog voor interactie train-de-trainer Gastouderopvang	5
Totaal	**113**

De medewerkers die het individuele programma volgden waren pedagogisch medewerkers, de medewerkers die het train-de-trainer programma volgden waren locatieleiders, pedagogisch coaches, of in het geval van gastouderopvang bemiddelingsmedewerkers of gastouderbegeleiders.

Het feit dat er meer medewerkers geïnterviewd zijn die de TINK-training volgden, reflecteert de verdeling TINK getrainden en OvI getrainden waarvan contactgegevens beschikbaar waren in het houderbestand waarover de onderzoekers beschikten *(zie sectie werving).*

3.2. Procedure

3.2.1. Werving

Het agentschap SZW heeft de onderzoekers middels een beveiligd kanaal de contactgegevens toegestuurd van de houders die in het eerste aanvraagtijdvak een TINK- of OvI-training hebben afgerond. Een week voordat er telefonisch contact met deze houders

werd opgenomen ontvingen zij een mail (Bijlage 1) waarin het onderzoek werd aangekondigd, informatie werd gegeven (Bijlage 2) en hen de mogelijkheid werd geboden om aan te geven dat zij niet gecontacteerd wilden worden. De gegevens van drie houders die bezwaar maakten werden uit het contactbestand verwijderd voordat er gestart werd met contacteren van deelnemers.

Voor de TINK-training is op basis van het overgebleven bestand[4] een aselecte steekproef getrokken. In Tabel 2 staat weergegeven hoeveel houders er in het contactbestand stonden, en hoeveel van hen er uiteindelijk in de aselecte steekproef zaten. Uit de tabel kan worden afgelezen dat het bereik van de TINK-trainingen, 925 medewerkers, in het eerste aanvraagtijdvak aanzienlijk groter was dan dat van OvI, 153. Een aselecte steekproef over alle contactgegevens leidde tot een te klein aantal houders dat de OvI-training had afgenomen. Om voor de OvI-training toch tot een voldoende groot aantal geïnterviewden te komen is de initiële steekproef uitgebreid en is op zes houders na met elke houder die de OvI-training had afgenomen contact opgenomen.

Tabel 2: Overzicht deelnemers eerste aanvraagtijdvak en steekproef onderzoek

Training	**Houders in contactbestand**	**Aantal medewerkers getraind**	**Houders in steekproef**	**Aantal medewerkers geïnterviewd**
TINK individueel	81	810	54 [a]	43
Oog voor interactie individueel[c]	12	105	12[b]	22
TINK train-de-trainer	83	115	9	31
Oog voor interactie train-de-trainer[c]	29	48	23	17
Totaal	205	1078		113

NB. [a] niet al het contact met houders uit de steekproef heeft uiteindelijk tot interviews geleid. [b]In het geval van de OvI-trainingen is de initiële aselecte steekproef uitgebreid om tot een voldoende groot aantal geïnterviewden te komen voor de OvI-training..

NB. Bovenstaande aantallen zijn de aantallen uit het contactbestand waarover de onderzoekers beschikten bij aanvang van het onderzoek. [c]*De ontwikkelaars van de OvI-trainingen geven aan dat er 275 individuele pm'ers en 66 interne trainers zijn getraind*

3.2.2. Telefonisch contact met de houders

Met de houders die in de steekproef stonden en geen bezwaar hadden gemaakt tegen contact namen de onderzoekers telefonisch contact op. In het eerste telefoongesprek werd uitgezocht wie destijds de contactpersoon ten aanzien van de training was. Zo spoedig mogelijk werd geïnventariseerd of er bij de medewerkers nog videofragmenten beschikbaar

[4] Conform de procedures die door de Universiteit Utrecht worden gehanteerd wordt zorgvuldig omgegaan het verzamelen, verwerken en opslaan van gegevens. Gegevens werden geanonimiseerd, en worden dusdanig opgeslagen dat onbevoegden hiertoe geen toegang hebben. Het initiële bestand met contactgegevens werd na afloop van de dataverzameling vernietigd.

waren die in het kader van de training waren gemaakt. In de eerste gesprekken gaven de onderzoekers informatie over het onderzoek en konden houders en medewerkers vragen stellen. Veelal werd er een vervolgafspraak gemaakt om terug te bellen zodat de houders in de tussentijd konden kijken wie er deel konden nemen aan de interviews en of er videofragmenten beschikbaar waren.

Al snel kwam naar voren dat het merendeel van de locaties de videofragmenten na afloop van de trainingsperiode verwijderd heeft vanwege privacy-redenen[5]. Tijdens de training was aangegeven dat de pedagogisch medewerkers zelf eigenaar zouden blijven van de videofragmenten, wat ertoe heeft geleid dat veel videomateriaal verwijderd is. Uit het feit dat de beelden vaak zijn verwijderd om privacyredenen kan opgemaakt worden dat er zorgvuldig met het materiaal is omgegaan. Voor het onderzoek was dit echter een belemmering (zie ook sectie 3.3.2 videofragmenten). Om zoveel mogelijk videofragmenten te krijgen is er nogmaals een mail gestuurd naar alle houders met de vraag contact met ons op te nemen mochten er nog videofragmenten in het bezit zijn (zie Bijlage 3). In reactie op deze mail werd nog één locatie gevonden die nog over videofragmenten beschikte. Daarnaast is in enkele gevallen via de geïnterviewde interne trainers aanvullend videomateriaal van pm'ers verzameld. Deze inspanningen hebben uiteindelijk geleid tot 64 videofragmenten van 24 pedagogisch medewerkers die konden worden geanalyseerd (zie sectie 3.3.2).

3.2.3. Toestemming

In het voorliggende onderzoek was het van groot belang om zorgvuldig om te gaan met het verkrijgen van toestemming voor deelname. In deze sectie schetsen wij hoe we hiermee om zijn gegaan.

Toestemming telefonisch interview

Wanneer de gegevens van de medewerkers die mee wilden doen verzameld waren, werd er telefonisch of via de mail contact met de medewerkers opgenomen om een afspraak te maken voor een (telefonisch) interview en eventueel bekijken van videofragmenten. Van tevoren werd de leidraad van het interview gemaild zodat medewerkers wisten wat zij konden verwachten en zich eventueel konden voorbereiden. Aan het begin van het interview werd de medewerker gevraagd of het interview opgenomen mocht worden om het daarna zo volledig mogelijk te verwerken in een verslag. Deze opname diende enkel en alleen voor het uitwerken van het interview in een verslag en is daarna van de computer van de onderzoeker verwijderd. In alle gevallen is het verslag van het interview aan de geïnterviewde voorgelegd en is de gelegenheid geboden om het interview aan te passen en/of goed te keuren. Daarna werden eventuele aanpassingen verwerkt en zijn de interviews opgenomen in het corpus voor analyse.

Toestemming bekijken videofragmenten

Nadat pm'ers zelf actief met deelname aan het onderzoek hadden ingestemd, vroegen zij op verzoek van de onderzoekers aan ouders van op de videobeelden zichtbare kinderen om

[5] Ten tijde van de training was nog niet duidelijk dat effect-onderzoek zou volgen. De houders waren dus niet vooraf op de hoogte dat het bewaren van de videobeelden van belang zouden kunnen zijn voor onderzoeksdoeleinden.

toestemming voor het bekijken van de beelden door een derde (de onderzoeker). Deze toestemming werd actief en op schrift verkregen alvorens de beelden werden bekeken (zie Bijlage 4). Een enkele ouder heeft geen toestemming verleend voor het bekijken van de beelden in het kader van het voorliggende onderzoek, omdat hun kind al op het basisonderwijs zat en de medewerker ouders moeilijk kon bereiken. Deze ouders hadden wel in alle gevallen toestemming gegeven voor het maken van de videobeelden in het kader van de TINK- en OvI-trainingen, of hadden bij intake van de opvang actieve toestemming gegeven voor het filmen op de groep. De locaties waarbij dit gold hebben een kopie van een intakeformulier aan de onderzoekers overhandigd om dit aan te tonen. De videofragmenten zijn op locatie bekeken, zodat de videofragmenten niet in het bezit van de Universiteit Utrecht hoefden te zijn. De videofragmenten konden hierdoor niet uitlekken of verspreid worden.

3.3. Dataverzameling

3.3.1. Interviews

De interviews werden afgenomen volgens een vooraf bepaalde interview leidraad (zie Bijlage 5 en Bijlage 6). Vrijwel alle interviews vonden telefonisch plaats, een enkel interview vond in levenden lijve plaats, wanneer de onderzoeker ter plaatse was voor het bekijken van videofragmenten. Bij de interviews is er veel gebruikgemaakt van doorvragen naar specifieke voorbeelden. Deze voorbeelden zijn in het voorliggende rapport vaak terug te lezen als letterlijk citaat. Vooral minder specifieke termen, als *bewustzijn,* vereisen concrete voorbeelden en situatieschetsen om goed te begrijpen wat een respondent met een bepaalde term of antwoord bedoelde. De interviews duurden gemiddeld genomen een half uur per respondent. Zoals beschreven werd in sectie 3.2.1 werden er in totaal 113 interviews afgenomen.

3.3.2. Videofragmenten

In Tabel 3 staat informatie ten aanzien van de verzamelde videofragmenten weergegeven. Uit de tabel is af te lezen dat voor het onderzoek 64 videofragmenten werden verzameld, waarvan er 47 bruikbaar waren voor analyse. De overige 17 fragmenten waren niet bruikbaar omdat zij korter dan 1 minuut duurden -waardoor een betrouwbare toekenning van CLASS scores onmogelijk was- of van zeer lage geluidskwaliteit waren.

De 47 bruikbare videofragmenten waren afkomstig van 17 pm'ers (acht pm'ers die TINK hadden gevolgd, negen pm'ers die OvI hadden gevolgd), verspreid over zes locaties. Van 14 pm'ers waren minimaal twee videofragmenten beschikbaar: het vereiste aantal om eventuele uitspraken over toegenomen interactievaardigheden te kunnen doen. De gemiddelde duur van de bruikbare videofragmenten was 4 minuten en 32 seconden, met een minimum van 1 minuut en een maximum van 14 minuten en 58 seconden.

Tabel 3: Beschrijving videofragmenten

	Fragmenten	*Pm'ers TINK*	*Pm'ers OvI*
Totaal verzamelde videofragmenten	64	14	10
Aantal bruikbare videofragmenten	47	8	9
Minimaal twee fragmenten beschikbaar		5	9

NB van de subset TINK deelnemers waren er drie pm'ers die slechts over één videofragment beschikten en voor wie dus groei niet onderzocht kon worden

3.4. Data-analyse

3.4.1. Analyse interviews

De gedetailleerde en goedgekeurde verslagen van de interviews werden verzameld in de kwalitatieve analyse software NVIVO ("NVivo qualitative data analysis Software," 2014). Elk verslag werd 'open gecodeerd'. Open coderen houdt in dat sterk werd vastgehouden aan de zelfgekozen terminologie van de geïnterviewden. De toegekende codes staan weergegeven in Bijlage 7. In tweede instantie werden alle aldus verkregen open codes gecategoriseerd in thema's. Deze stap leverde een thematisering op in de volgende categorieën: (1) ervaringen met de training (2) ervaren effecten van de training (3) randvoorwaarden voor succes (4) implementatie en borging (5) toekomst en suggesties. De categorisatie van de codes in deze thema's leverde de basis voor het voorliggende rapport.

3.4.2. Analyse videofragmenten

Beoordeling proceskwaliteit met CLASS

De videofragmenten zijn geanalyseerd volgens het CLASS instrument (Pianta et al., 2008). CLASS is een internationaal gevalideerd instrument, dat onderzoekers in staat stelt om op een objectieve manier de kwaliteit van interacties tussen leidsters en kinderen te bepalen. Onderzoekers moeten voor het gebruik van CLASS gecertificeerd zijn, en moeten jaarlijks hun licentie vernieuwen. Met het instrument beoordeelt de onderzoek interacties op verschillende domeinen onafhankelijk van elkaar (zie Bijlage 8 voor een overzicht van de CLASS dimensies en de bijbehorende indicatoren). Bijvoorbeeld, de positieve sfeer die een beroepskracht op de groep of in de klas bewerkstelligt door te lachen, te knuffelen, en te troosten wordt los gescoord van de mate waarin zij in staat is om in interactie een beroep te doen op hogere orde denkvaardigheid van de kinderen of hun taalontwikkeling te stimuleren. Op die manier wordt recht gedaan aan de complexiteit van het ruime begrip 'kwaliteit van interacties' en kunnen profielen van beroepskrachten worden geschetst. Het instrument onderscheidt de volgende dimensies van proceskwaliteit: *positieve sfeer (PS); negatieve sfeer (NS); sensitiviteit van de leidster (SE); aandacht voor kindperspectief (AKP); begeleiden van gedrag (BG); faciliteren van leren en ontwikkeling (FLO); kwaliteit van feedback (KFB); stimuleren van taalontwikkeling (STO).* Op basis van zeer gedetailleerde beschrijvingen in de handleiding kent de onderzoeker de scores 'laag', 'midden' en 'hoog' toe aan gedragsindicatoren. Deze scores bepalen vervolgens een dimensiescore variërend van 1 tot 7, waarbij 1-2 een lage score betekent, 3,4,5 een score in de middenrange, en de scores 6,7 een hoge score.

Analyse op subonderdelen van CLASS

Een analyse van proceskwaliteit volgens de CLASS handelingswijze vereist videofragmenten van ten minste 10 minuten. Hiervan waren er in het voorliggende onderzoek slechts vier beschikbaar. Het CLASS instrument kon daarom niet worden toegepast zoals bepaald in de handleiding (Pianta et al., 2008). De videofragmenten lieten vaak wel goed de vaardigheden van de pm'ers op minimaal één van de kwaliteitsdimensies zien. Om deze reden is er in het dit onderzoek voor gekozen om de video's ondersteunend te maken aan de bevindingen uit de interviews. De data die voortkomen uit de videofragmenten zijn onvoldoende representatief om stellige uitspraken te kunnen doen over geobserveerde proceskwaliteit. Wel lenen de korte videofragmenten zich goed voor het illustreren van groei ten aanzien van specifieke interactievaardigheden, en kunnen zij in bepaalde gevallen uitspraken van geïnterviewden objectiveren (zie sectie 4.5).

'Groei' in interactievaardigheden

Wij hebben ervoor gekozen te spreken van 'groei' in interactievaardigheden wanneer we tussen de verschillende videofragmenten van één pm'er aanzienlijke verbetering ten aanzien van minimaal één van de kwaliteitsdimensies van CLASS observeerden. Van aanzienlijke verbetering is sprake wanneer de score op een specifieke kwaliteitsindicator van een score 'laag' naar een score 'midden' verschuift, of van een score 'midden' naar een score 'hoog'. Ook zijn tussenscores als 'laag-midden' en 'midden-hoog' mogelijk. De videofragmenten waarvan de CLASS dimensiescores staan weergegeven in Bijlage 9 op pagina 74 en Bijlage 10 op pagina 75 zijn opgenomen over de duur van de gehele trainingsperiode en staan in chronologische volgorde weergegeven. Wanneer in een eerste videofragment sprake was van een tussenscore en in een later videofragment van een (hogere) naar een hoofdscore (midden, of hoog) dan hebben de onderzoekers dat gedefinieerd als groei. Wanneer er meer dan twee videofragmenten beschikbaar waren en er was groei te zien tussen bijvoorbeeld fragment 2 en 3, dan werd ook 'groei' gescoord.

4. Resultaten reguliere kinderopvang

4.1. Onderzoeksvraag 1: Pedagogisch medewerkers. Ervaren effecten op het eigen professioneel handelen.

4.1.1. Ervaren effect op het eigen handelen, perspectief pm'ers: OvI

Bewustwording OvI pm'ers

Alle 22 geïnterviewde OvI pm'ers geven aan dat het effect van de training er wat hen betreft in zit dat zij *bewuster* zijn gaan handelen. Zij zijn zich (opnieuw) bewust geworden van het belang van de interactievaardigheden en letten tijdens hun dagelijkse werk bewuster op hun eigen interactievaardigheden. Voorbeelden die regelmatig genoemd worden zijn het benoemen van handelingen tijdens verschoonmoment, verwachtingen uitspreken, het benoemen van emoties en het stimuleren van de onderlinge sfeer.

> *"Ik ben veel zelfbewuster geworden; je ziet dingen heel anders die op een moment gebeuren. Je let er meer op. Ik zag in grote lijnen wat er om me heen gebeurde, maar ik zie alles nu veel preciezer."*

> *"De training heeft voor mij opgeleverd dat ik anders ben gaan kijken naar mijn eigen werkwijze – meer bewust geworden en wat meer geduld voor de kinderen. Je doet al snel dingen op de automatische piloot."*

Gevraagd naar voorbeelden van wat er na de training anders gaat dan voor de training geven drie geïnterviewden hiervan een concreet voorbeeld. Twee daarvan:

> *[Dat] we wat minder niet en nee zeggen. Ook proberen we meer voor te lezen en we zingen nu standaard voor het eten een liedje. We zijn daar meer mee bezig dan voorheen.'*

> *"Wat ik echt heb geleerd van de training is, achter elk gedrag van een kind zit een positieve bedoeling. Het komt ergens vandaag en nu probeer ik daarachter te komen in plaats van te zeggen je moet nu dit of dat of ongeduldig te worden als een kind iets doet wat je niet wil. Ik probeer dan achter die reden te komen door open vragen te stellen aan het kind"*

Onder bewustwording vallen ook de reacties van twee pm'ers die aangeven dat ze niet zo zeer iets nieuws leerden, maar bevestigd kregen dat wat zij al deden paste binnen de in de training geformuleerde sterke interactievaardigheden.

> *"Ik heb niet echt specifieke nieuwe dingen geleerd, maar ik ben me nu wel veel meer bewust geworden van de dingen die ik al deed, zoals het benoemen van de emoties van kinderen en wat het kind deed en ziet, op kindhoogte en de juiste toon praten. Ik vond het wel heel boeiend, dat ik al zoveel wist."*

Twee pm'ers geven aan dat het vergrote bewustzijn van interactievaardigheden heeft geleid tot een sterker gevoel van zelfvertrouwen. Zij voelden zich gesterkt doordat ze bevestigd kregen dat dat wat zij al deden, in de training gedefinieerd werd als sterke interactievaardigheden.

Ervaren effect op 'Respect voor autonomie': OvI pm'ers

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers beschrijven 14 pm'ers effecten die geschaard kunnen worden onder de interactievaardigheid 'respect voor autonomie'. Voorbeelden van citaten die dit ervaren effect illustreren zijn er in aanzienlijke aantallen. Twee voorbeelden:

> *"Ik laat kinderen meer zelf ontdekken, onder andere als iets niet lukt. Bij een activiteit leggen we nu bijvoorbeeld ook spullen neer, en vraag ik de kinderen te kijken wat ze ermee kunnen. Ik vraag veel meer door op sommige momenten, zodat een kind zich beter gehoord voelt."*

> *"Voor mij persoonlijk is het meest bijgebleven dat ik het kind meer vrijlaat in zijn of haar keuzes, en dan heb ik het voornamelijk over een puzzel maken of knutselen, zelf kleuren of materialen laten kiezen. Veel meer de eigenheid van het kind toelaten. Als een kind een paarse zon wil, moet dat ook kunnen. Vooraf stuurde ik meer op kleuren of vakjes die nog niet ingekleurd waren. Dat was voor mij een wijze les. Ik houd daar nog rekening mee, al was het wel een moeilijk dingetje voor mij. Ook met collega's bespreek ik dit weleens. Wij zijn soms ook geneigd iets moois mee naar huis te willen geven."*

Ervaren effect op de vaardigheid 'Praten en uitleggen': OvI pm'ers

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers noemen 11 pm'ers een effect op de interactievaardigheid 'praten en uitleggen'. Deze vaardigheid staat voor deze geïnterviewden vooraan in gedachten wanneer gevraagd werd wat hen het meest is bijgebleven. De geïnterviewden noemen bijvoorbeeld dat zij een effect bij zichzelf bemerkt hebben wanneer het gaat over het benoemen van handelingen (5) en aankondigen wat er gaat gebeuren (2):

> *"In sommige situaties lukt toepassen beter dan op andere momenten. Een moment waarop 'praten en uitleggen' heel goed lukt is bijvoorbeeld het verschoonmoment. Vroeger verschoonde ik een kind, en klaar is Kees. Nu ben ik me bewuster, dus ik zeg wat ik ga doen."*

Andere onderdelen van de interactievaardigheid 'praten en uitleggen' die worden genoemd zijn het vaker stellen van open vragen (2); expliciet benoemen van voorwerpen en bijvoeglijk naamwoorden (1); en het positief bekrachtigen van gewenst gedrag (1). Daarnaast noemen twee andere pm'ers dat zij geleerd hebben om actief de taalontwikkeling van kinderen te stimuleren tijdens interactief voorlezen. Zij geven aan nu meer dan voor de training het verhaal te laten leven door voorwerpen bij het verhaal te zoeken, andere vragen te stellen en kinderen er meer bij te betrekken. Ook geven zij aan beter te zijn geworden in wachten tot een vraag bij kinderen 'binnenkomt', alvorens zelf het antwoord te geven.

Ervaren effect op 'Sensitieve responsiviteit': OvI pm'ers

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers noemen 15 pm'ers dat zij nu een sterkere 'focus op de kinderen' hebben. Zij geven aan dat ze meer dan vóór de training bezig zijn om manieren te vinden om tegemoet te komen aan de behoeften van kinderen, en echt sámen met de kinderen activiteiten te ondernemen.

> *"Ik ben opener geworden en meer naar de kinderen toegegroeid. Eerst was ik wel echt de begeleider en nu ook wel meer een speelmaatje."*

Drie pm'ers beschrijven dat een deze vergrote focus op kinderen heeft geleid tot meer rust op de groep. Een pm'er illustreert dit met het volgende citaat:

> *"Je hebt natuurlijk je dagritme en er gebeurt heel veel tussendoor. Bijvoorbeeld collega's die binnenlopen met een vraag terwijl je aan het lunchen bent en dat best stoort voor de kinderen. Kinderen zijn nu gewoon belangrijker, kom even terug op een ander moment. We durven dit nu beter aan te geven, omdat het beter is voor de kinderen."*

Het ervaren effect dat pm'ers 'meer focus op kinderen' noemen duidt op ervaren groei in de interactievaardigheid 'sensitieve responsiviteit'. Drie geïnterviewden noemen een effect op sensitieve responsiviteit. Dit gaat over beter de behoeften van kinderen aanvoelen (2), en op gelijke hoogte met kinderen praten (1). Hiervan merken pm'ers dan ook een effect op de kinderen op:

> *"Voorheen was het ook wel zo dat als de kinderen binnen kwamen, dat ik zei: 'hee goeiemorgen', nu zitten we vaak al op de grond als de kinderen binnenkomen en dan komen de kinderen meteen naar je toe – we zitten wat meer op de groep op de grond (gaan meer op ooghoogte/niveau van de kinderen zitten). Ze komen een stuk vrijer binnen en gaan meteen naar je toe of komen naar je toe met speelgoed."*

Ook lijkt er sprake te zijn van samenhang tussen de term 'bewustwording', die veel pm'ers hanteren, en de interactievaardigheid sensitieve responsiviteit. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het volgende citaat.

> *"Ik ben me bewuster geworden van hoe je met kinderen omgaat. Als je je bewuster bent dat als kinderen op een bepaalde manier worden aangeraakt, dat de baby zich dan fijn voelt en veilig op de groep, dan raak je de baby wat vaker aan"*

Kennis en inzicht vergroten of 'opfrissen': OvI pm'ers

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers geven zeven geïnterviewden aan dat zij door de training meer kennis hebben gekregen over de interactievaardigheden. Vier van hen geven aan dat het echt nieuwe kennis betreft ten aanzien van interactievaardigheden. Bijvoorbeeld:

> *'Voor mij was het altijd wel een beetje zoeken en soms ging ik wel iets vragen aan collega's met een pedagogische achtergrond en die gaven me dan wel uitleg, maar dat was nooit zo uitgebreid. Nu heb ik wat meer theoretische achtergrond.'*

Deze geïnterviewden noemen dat hun blik verruimd is en hun inzicht in de ontwikkeling van kinderen vergroot is. Gevraagd naar hoe een dergelijk vergroot inzicht heeft bijgedragen aan daadwerkelijk handelen op de werkvloer, geven deze geïnterviewden aan dat ze beter in staat zijn om aan individuele behoeften tegemoet te komen. Een van hen geeft het volgende voorbeeld:

> *"Als je bijvoorbeeld een kind met ADHD in de groep hebt, dat je goed weet wat er in het hoofd omgaat. […] Dat je een kind bijvoorbeeld even laat rennen of ze iets in de handen geeft bijvoorbeeld."*

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers geven negen pm'ers aan dat de training vooral een 'opfriseffect' had op bestaande kennis. Deze term 'opfrissen' wordt positief gewaardeerd

door al deze geïnterviewden. De volgende citaten illustreren wat geïnterviewden hierover zeggen:

"De herhaling van onderwerpen was zeker nuttig"

"Er kwamen geen nieuwe onderwerpen naar voren tijdens de training, over alle onderwerpen had ik al kennis. Maar door de training ga je meer herkennen".

Er is overlap tussen de termen 'bewustwording' en een effect van 'opfrissen'. Bijna alle geïnterviewden die een 'opfris-effect' benoemen, noemen ook een ervaren effect op bewust handelen (zie boven, 'Bewustwording').

Reflectie: OvI pm'ers

De helft van de geïnterviewde OvI pm'ers geeft aan dat er na de training meer sprake is van reflectie op het eigen handelen. Het filmen leverde hieraan een belangrijke bijdrage. Acht geïnterviewden geven expliciet aan dat het filmen maakte dat ze andere dingen zagen in hun handelen.

> *"Door de filmpjes zag ik echt dat ik ze niet genoeg ruimte gaf om te reageren, daar ben ik me nu veel meer van bewust."*

Een kleiner aantal geïnterviewden, vier, geeft aan dat er sinds de training expliciete momenten zijn waarop zij als team gezamenlijk met elkaar reflecteren op hun eigen pedagogisch handelen.

Ervaren effecten op kinderen: OvI pm'ers

Van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers noemen 13 pm'ers dat zij effect ervaren van hun eigen veranderde handelen op de reacties of het gedrag van kinderen. Met name de interactievaardigheden die een beroep doen op de autonomie van de kinderen worden hierbij genoemd. Pm'ers noemen bijvoorbeeld 'trots' bij de kinderen wanneer ze iets zelf hebben gedaan, en 'enthousiasme' en 'betrokkenheid'. Twee geïnterviewden gaven aan geen verschil te merken bij de kinderen. Zij geven aan dat de kinderen ook voor de training enthousiast waren in interactie met hen.

> *"Ik zie dat de kinderen echt trots zijn dan. Ze kunnen dan echt iets zelf. Ze kunnen dan ook aan het eind van de dag zelf vertellen aan hun ouders wat ze hebben gedaan, dat vraag ik dan ook aan ze. Dat is geweldig om te zien"*

Pm'ers die benoemen dat zij effecten op de kinderen zien, merken op dat dit ten goede komt aan de sfeer op de groep. Zij geven aan dat kinderen enthousiaster zijn. Drie pm'ers geven expliciet aan dat de training niets heeft veranderd aan de sfeer op de groep. Deze was voor de training al goed, en is dat nog steeds.

Specifieke overige ervaren effecten: OvI pm'ers

Specifiek voor OvI wordt positief gesproken over het in de training geïntroduceerde 'open-einde' materiaal (door sommigen 'kosteloos materiaal' genoemd). Hierbij moet gedacht worden aan plastic flessen, dopjes, lege doosjes, wc-rolletjes, etc. Zeven van de 21 OvI

pm'ers doen uitspraken die aangeven dat ze door in de training met dit materiaal kennis te maken nieuwe ideeën voor activiteiten opgedaan hebben.

> *"We zijn met open-einde materiaal gaan werken: dat houdt in dat je materiaal neerlegt en dat ze gewoon eens iets mogen maken, maar dat het niks hoeft te worden. Dat vinden de kinderen echt heel leuk. Dan kunnen ze hun fantasie kwijt en dan zie je ook echt dat ze trots zijn op wat ze hebben gemaakt. Als ze iets na moeten maken is dat minder en vragen ze ook veel vaker om hulp".*

Het werken met dit materiaal duidt op het geven van aandacht aan de interactievaardigheid 'Ontwikkelingsstimulering'. Het nodigt kinderen uit om te ontdekken, prikkelt de nieuwsgierigheid, en creëert momenten voor het verrijken van spel. Of pm'ers dat laatste ook daadwerkelijk doen, is op basis van interviews niet te bepalen. In een aantal video-analyses is wel te zien hoe het werken met dit materiaal groei in de interactievaardigheden 'Respect voor autonomie' en 'Ontwikkelingsstimulering' mogelijk maakt (zie sectie 4.5)

Weinig gerapporteerd effect op 'Structuur bieden en positief leidinggeven' en 'Begeleiden van interacties tussen kinderen'

De geïnterviewde OvI pm'ers noemen de interactievaardigheid 'Structuur bieden en positief leidinggeven' weinig. Slechts één respondent spreekt expliciet uit dat na de training het structureren en grenzen stellen echt anders verloopt op de groep en dat zij hiervan ook verschil merkt bij de kinderen. Zij benoemt dat ze meer dan voor de training gewenst gedrag bekrachtigt, in plaats van ongewenst gedrag te benoemen. Bijvoorbeeld 'buiten mag je rennen, binnen gaan we lopen' in plaats van 'niet rennen'.

Ook de interactievaardigheid 'Begeleiden van interacties tussen kinderen' komt niet expliciet in de interviews aan de orde. Pm'ers noemen wel regelmatig de vergrote 'focus op kinderen', maar bewijs dat het hier ook een vergrote focus op onderlinge relaties tussen kinderen betreft is uit de interviews niet goed op te maken. In de video-analyse is voor een aantal individuele pm'ers wel enig bewijs voor een vergrote aandacht voor onderlinge relaties en betrokkenheid van kinderen (zie sectie 4.5).

Momenten waarop toepassing wel of niet lukt

Gevraagd naar momenten waarop het toepassen van het geleerde goed lukt, noemen vijf pm'ers concrete voorbeelden. Zij noemen een goede voorbereiding van activiteiten als voorwaarde voor het toepassen van sterke interactievaardigheden, en wederom 'bewustzijn'. Tijdsdruk en handelen op de 'automatische piloot' worden genoemd als valkuilen:

> *"Toepassen lukt niet altijd. Soms roep je toch naar een kind, terwijl je weet dat je ernaar toe moet lopen. Het verschil is nu dat je op het moment dat je dat doet, dat je je er dan van bewust bent, en dan corrigeer je jezelf."*

Routine-activiteiten, zoals eten en drinken aan tafel (veel zelf laten doen) of 's ochtends liedjes zingen (eigen inbreng in liedjes), worden genoemd als momenten waarop de kans het grootst is dat het lukt om bewust met de interactievaardigheden bezig te zijn.

4.1.2. Ervaren effect op het eigen handelen perspectief pm'ers: TINK

Van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers, geven er 5 aan dat zij *geen* effect van de training hebben ervaren. In één geval werd dit geweten aan een grote overlap met een andere training, waardoor de TINK-training geen nieuwe inzichten opleverde. In de andere gevallen werd wel gesproken van een geringe mate van vergroot bewustzijn van interactievaardigheden, maar gaf de geïnterviewde aan dat het te weinig was om echt te spreken van een effect op handelen. 38 geïnterviewde TINK pm'ers ervaarden wel een effect van de training.

Bewustwording: TINK pm'ers

De 38 pm'ers die TINK volgden en wel een effect ervaren, beschrijven het effect van de training als 'vergroot bewustzijn'. Zij geven aan zich meer bewust te zijn geworden van het belang van interactievaardigheden, of zagen dat wat zij al vaak deden bevestigd als een goed voorbeeld.

> *"Ik kreeg allerlei voorbeelden tijdens de cursus waarvan ik dacht: hé dat moet ik even anders aanpakken"*

> *"Naar de baby's toe leg ik eigenlijk altijd al heel veel uit. Op drukkere momenten moet ik mij hier bewust van blijven dat ik dit blijf doen, uitleggen wat ik doe."*

Drie pm'ers beschrijven dat het vergroot bewustzijn van het eigen handelen vervolgens leidt tot meer rust op de groep.

> *"Ik merk wel dat het wat rustiger is geworden, omdat we bewust zijn gaan denken over ons werken. Meer tijd nemen voor dingen, even op een andere manier uitleggen, proberen meer zelf te laten doen. Ik merk dat dat meer rust creëert."*

Gevraagd waar pm'ers dan specifiek meer op zijn gaan letten, geven 28 pm'ers nog steeds in wat algemene termen aan dat zij 'bewuster zijn gaan letten op alle interactievaardigheden'. Een aantal pm'ers kan iets specifieker aangeven waar het vergrote bewustzijn opgemerkt wordt. We horen: handelingen benoemen bij verschonen en optillen (4), autonomie stimuleren bij jassen aandoen (2), interactief voorlezen (2), beschrijven wat een kind goed doet als je 'goed zo' zegt (1) en niet over de kinderen praten maar met ze praten (1).

Vijf geïnterviewden geven aan dat het vergrote bewustzijn niet alleen voor henzelf gold, maar dat het om een gezamenlijk bewustzijn van het hele team gaat (zie ook sectie 4.4)

Ervaren effect op 'Respect voor autonomie' en 'Sensitieve responsiviteit': TINK pm'ers

Van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers noemen 19 pm'ers een ervaren effect op vaardigheden die de autonomie van kinderen bevorderen. Kinderen meer zelf laten doen, en hiervoor de tijd nemen wordt in al deze interviews genoemd als een voorbeeld van verandering in handelen. Bijvoorbeeld:

> *"Je bent al snel geneigd om conflicten voor kinderen op te lossen, nu wacht ik eerst af en kijk ik wat de kinderen doen"*

Dit ervaren effect op vaardigheden die de autonomie van de kinderen bevorderen is nauw verwant aan beschreven effecten op de vaardigheid 'sensitieve responsiviteit, waarover

zeven geïnterviewden rapporteren. Net als bij de OvI interviews, is er sprake van een overlap met het meer algemene 'vergrote bewustzijn'.

> *"Sensitief responsief zijn en autonomie stimuleren deden we al erg op onze locatie, maar meer het stilstaan bij spontane momenten en kinderen daar wat meer hun eigen gang laten gaan en wat meer de routine los te laten en kijken wat je daarin nog voor de kinderen kan betekenen. Dat doen we nu wel meer."*

Het meer stilstaan bij spontane momenten, zoals de hierboven geciteerde pm'er beschrijft, blijkt ook uit het volgende voorbeeld van een andere pm'er:

> *"Het regende de hele dag en de kinderen vonden het jammer dat ze niet naar buiten konden. Toen zei mijn collega: 'wat is het jammer dat het regendruppels zijn en geen hartjes'. Toen zijn we parapluutjes gaan maken met hartjes-regen. We speelden dus in op wat er gebeurde op een dag. Voorheen dacht ik daar minder over na."*

De voorbeelden van vergrote sensitieve responsiviteit die de zeven geïnterviewden noemen zijn: meer de behoeften van kinderen aanvoelen (3), eerder reageren (1) en op gelijke hoogte met kinderen praten (1), maar ook over meer kennis van wat sensitief responsief reageren inhoudt (2).

Sommige pm'ers verwoorden ervaren effect op hun eigen sensitieve responsiviteit als een toegenomen 'focus op kinderen'. Dit geldt voor 13 van de 43 TINK pm'ers. Een TINK pm'er verwoordt dit als volgt:

> *"Ik vond vooral het kind centraal zetten belangrijk. Ik probeer te kijken naar de behoefte van het kind. Is het blij, vrolijk, en daarop in te spelen. Als het kind niet wil, dan ook even laten begaan. Ik werd meer geconfronteerd met wat ik doe en hoe ik het doe"*

Een ander voorbeeld dat toegenomen sensitieve responsiviteit illustreert:

> *"Meer op de grond zitten zodat de kinderen de mogelijkheid krijgen om 'even op te laden' zoals ze dat in de training noemen, door even te kroelen of op schoot te zitten te krijgen. Voorheen zat ik ook wel op de grond, maar dan minder betrokken. Ze komen nu vaker bij me spelen of komen even op schoot zitten en dan zingen we even een liedje"*

Ervaren effect op 'praten en uitleggen': TINK pm'ers

Wanneer pm'ers spreken van een toegenomen focus op kinderen, duidt dit ook regelmatig op groei in de interactievaardigheid 'Praten en uitleggen'. Dit geldt voor 22 van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers. Pm'ers geven bijvoorbeeld aan dat zij vaker handelingen van zichzelf en van kinderen benoemen (13), dat zij kinderen vragen expliciet woorden te benoemen in plaats van 'die' of 'deze' (1), dat zij vaker open vragen stellen aan kinderen (3), kinderen stimuleren met elkaar te praten (1), uitleggen waarom je iets wilt door de regels uit te leggen of uit te leggen dat iets gevaarlijk is (3), gerichte feedback te geven in plaats van enkel 'goed zo' (1) en dat zij interactiever zijn gaan voorlezen (4). Een pm'er die aangeeft dat zij in is gaan zien dat sommige kinderen de uitleg van regels meer nodig hebben dan anderen, geeft aan dat de groei in 'praten en uitleggen' samen kan hangen met groei in 'sensitieve responsiviteit'.

Ervaren effect op de kinderen: TINK pm'ers

Gevraagd of pm'ers merken dat hun veranderd handelen effect heeft op de kinderen, beantwoorden 12 van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers deze vraag bevestigend. Zij noemen bijvoorbeeld dat de kinderen enthousiaster reageren op activiteiten (2), dat zij toegenomen

aansluiting ervaren tussen zichzelf en de kinderen (3) meer rust en structuur op de groep ervaren (4) en meer talige interactie door onder andere interactief voorlezen (2). Eén geïnterviewde geeft aan vooral een effect gemerkt te hebben bij de kinderen wanneer zij ging oefenen met de opdrachten van de training, maar later niet sterk merkbaar.

> *"Ik merkte wel verschil bij de kinderen. We waren er allemaal wat meer mee bezig en bewuster aan het proberen. Ik merkte bij de kinderen dat ze daardoor toch wat sneller naar ons toe kwamen, wat meer vertelden, vragen stelden en enthousiaster reageerden."*

Zes geïnterviewden geven aan niet direct een verschil te merken bij de kinderen. Twee van hen geven aan wel een betere sfeer op de groep te ervaren. Eén geïnterviewde staat te weinig op de groep om reactie te zien bij de kinderen. De overige geïnterviewden vonden het moeilijk te bepalen of zij echt effect bij de kinderen hadden gemerkt naar aanleiding van de gevolgde TINK-training.

> *"Ik heb niet echt verschil gezien in de reacties van de kinderen. We waren altijd wel erg kindgericht, dus ik heb niet echt een verandering gezien in de reacties van de kinderen na de cursus."*

Verwant aan opmerkingen over eventuele ervaren effecten op kinderen zijn ervaringen ten aanzien van de sfeer op de groep. Hierover lopen de uitspraken van de geïnterviewden sterk uiteen. Evenveel pm'ers geven aan dat de cursus een positief effect op de sfeer heeft gehad (10), als het aantal pm'ers dat aangeeft dat er ten aanzien van de sfeer weinig veranderd is (tevens 10). Dit lijkt samen te hangen met de mate waarin de in TINK aangeboden inhoud nieuw was voor pm'ers, en met hoe goed de sfeer op de groep voorafgaand aan de training was. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het volgende citaat:

> *"Ja de training heeft zeker invloed gehad op de sfeer in de groep. Met name door de overgang van de hoek-methode naar de duim-methode. Als een kind iets verkeerds deed bv. tijdens het eet- of fruitmoment en in de hoek moest gaan staan, duurde dit een poos voordat het lukte. Dit had veel invloed op de sfeer in de groep. Onze trainer gaf aan dat de kinderen nog te jong zijn om deze methode te begrijpen en leerde ons een andere manier. Nu door de duim-methode gaat het sneller - duim omhoog als er iets goed gaat, duim omlaag als er iets niet goed gaat – en is de sfeer verbeterd."*

Daar staat het volgende citaat tegenover:

> *"De sfeer was al heel prettig, die is niet veranderd."*

Momenten waarop toepassing wel of niet lukt: TINK pm'ers

Van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers noemen 11 pm'ers voorbeelden van situaties waarin de toepassing van interactievaardigheden niet altijd lukt. Werken onder tijdsdruk en drukte op de groep worden door 4 pm'ers genoemd als voorbeelden van situaties waarin het niet goed lukt om de geleerde interactievaardigheden toe te passen. Vijf pm'ers noemen dat het gebeurt dat kinderen anders reageren dan verwacht, en dat het dan niet altijd lukt daarop in te spelen.

> *"Dat onvoorspelbare van de kinderen. Dan kun je ze nog zo goed voorbereiden we gaan zo knutselen. Dan zet je alles klaar, maar in de tussentijd hebben ze de duplo gevonden."*

Door negen geïnterviewden worden voorbeelden genoemd van situaties waarin de toepassing van interactievaardigheden juist wel lukt. Vier pm'ers geven aan dat 'bewust afstemmen op de mogelijkheden van een kind' een belangrijke voorwaarde is.

> *"Ik merkte dat het in een 1 op 1 situaties makkelijker was om alles uit de opdrachten te halen. In de grote groep is dat een stuk lastiger om je op een onderdeel te richten ook met name door leeftijdsverschil"*

Anderen noemen specifieke momenten, die zich goed lenen voor toepassing van de aangeleerde interactievaardigheden. Bijvoorbeeld tijdens het voorbereiden van kinderen op het einde van een activiteit of overgangen tussen activiteiten. Eén geïnterviewde noemt de afstemming van het team hierin cruciaal.

Kennis en inzicht vergroten of 'opfrissen': TINK pm'ers

Van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers geven 10 pm'ers aan dat zij door de training meer kennis hebben gekregen over de interactievaardigheden. Zij geven bijvoorbeeld aan dat hun begrip van waarom kinderen op een bepaalde manier reageren is toegenomen. Eén respondent geeft expliciet aan dat dit het werkplezier heeft vergroot.

20 geïnterviewden spreken eerder van het 'opfrissen' van kennis dan van het verwerven van nieuwe kennis. 19 geïnterviewden die het opfrissen noemen, zien ook een effect op bewust handelen. Eén geïnterviewde die het opfrissen noemt, ziet geen effect op eigen handelen. Voor sommige geïnterviewden staat opfrissen gelijk aan herhaling van kennis die in de opleiding of in andere cursussen al was opgedaan:

> *"Ik heb zelf door de jaren heen meerdere cursussen gedaan en daardoor was deze training veel herhaling voor mij. Wel fijn dat dingen dan weer even terugkomen en opgefrist worden."*

Voor anderen betekende 'opfrissen' wel meer dan herhaling, en is het nauwer gelieerd aan 'vergroot bewustzijn':

> *"Als je al wat langer werkt in de kinderopvang is het nuttig om alles wat je geleerd hebt weer even op te frissen"*

Reflectie: TINK pm'ers

Acht TINK pm'ers benoemen expliciet dat er sinds de training meer aandacht in hun werk is gekomen voor reflectie. Het betreft dan reflectie op het eigen handelen, bijvoorbeeld door het zien van de eigen videofragmenten, als reflecteren op elkaars handelen. Voor deze acht geïnterviewden leidde het toegenomen reflecteren op het herkennen van eigen leerdoelen. Eén respondent geeft aan dat het reflecteren na de TINK-training een vaste plek heeft gekregen in de vorm van zes-wekelijkse intervisiebijeenkomsten.

> *"Voor ons heeft de training vooral een manier van reflecteren opgeleverd, en dan dus op zoek gaan naar wat werkt en daar meer met collega's over te praten, waardoor we meer naar dezelfde werkwijze zijn gegaan bij ons op de groep. En we hebben één keer in de zes weken twee uur intervisie met het team waarmee je werkt en ook de pedagogisch coach. We hadden vaak al wel de bijeenkomsten met het team, maar we waren zoekende naar de invulling. Door de TINK-training kunnen we praktischer aan de slag."*

Zes van de acht pm'ers die noemen dat er meer gereflecteerd wordt op het eigen handelen, noemen dat deze reflectie leidt tot het herkennen van kansen voor groei. Drie geïnterviewden spreken over *persoonlijke groei*, de andere twee over *groei met het team*.

Eén geïnterviewde ziet meer kansen voor groei bij kinderen.

Specifieke overige effecten: TINK pm'ers

Specifiek voor TINK is dat een respondent aangeeft dat sinds de training meer op de eigen taalvaardigheid wordt gelet. Ook is toegenomen aandacht voor interactief voorlezen waarbij gebruik wordt gemaakt van de kijkwijzer een effect dat specifiek voor TINK geldt.

4.2. Onderzoeksvraag 2: Interne trainers. Ervaren effecten op het handelen van pedagogisch medewerkers

In de interviews met de interne trainers is gevraagd naar twee perspectieven. Ten eerste is gevraagd in hoeverre de trainers effecten hebben bemerkt op het handelen van de pm'ers, die zij hebben getraind. Ten tweede is gevraagd in hoeverre zij effect hebben ervaren van de training (de train-de-trainer training die zij zelf volgden) op hun eigen handelen. Met het eigen handelen wordt bedoeld: de manier van coachen en begeleiden van pm'ers op de eigen locatie, en de manier van het geven van feedback. Het eerste perspectief wordt hieronder beschreven, het tweede perspectief in sectie 4.3.

4.2.1. Ervaren effect op handelen pm'er, perspectief interne trainers: OvI

In totaal zijn er 12 OvI interne trainer interviews afgenomen. Acht van hen hebben een volledige training met een groep pm'ers afgerond (zie ook sectie 8). Deze acht geïnterviewde trainers geven allen aan dat zij effect op het handelen van pm'ers bemerken; zij geven aan dat zij de pm'ers zien 'groeien'. Net als bleek uit de interviews met pm'ers, blijkt '*bewustwording'* een kernterm te zijn wanneer geïnterviewden spreken van effect.

> *"Ik werd bewust bekwaam, en dat zie ik bij de pm'ers ook"*

Onder bewustwording valt ook een door interne trainers vaker ervaren effect, dat pm'ers kansen gingen zien voor hun eigen groei, terwijl zij daarvoor dachten 'alles te beheersen door hun ervaring'. Eén geïnterviewde noemt dat pm'ers haar vertelden dat zij *"nieuwe dingen bij de kinderen zagen".* Dit interpreteerde zij als een nieuwe blik die pm'ers zich eigen hebben gemaakt. Eén geïnterviewde interne trainer merkt op wel effecten geobserveerd te hebben, maar aarzelt of ook echt gesproken kan worden van het beklijven van effect.

> *"Ik zie bij de pedagogisch medewerkers dat zij zich er bewuster van zijn geworden. Je moet ze echter wel continu bewust houden. Ze gaan snel over in de waan van de dag."*

Eén geïnterviewde geeft aan dat zij geen uitspraken kan doen over een verschil in handelen, omdat zij daarvoor te ver weg staat van de werkvloer. Zij kan daarom onvoldoende zien of de training merkbaar effect heeft opgeleverd.

Ervaren effect 'Sensitieve responsiviteit' en 'Praten en uitleggen': Interne trainers Ovi

De helft van de interne trainers die aangeven dat zij effect bij hun pm'ers hebben ervaren, specificeren dit effect als een 'vergrote focus op kinderen'. Zij geven aan dat pm'ers gegroeid zijn in het stimuleren van interactie tussen kinderen, kinderen laten spelen, hen af en toe 'laten gaan', aandacht schenken aan elk kind apart, en meer begrip voor de behoeften van de kinderen. Dit duidt op door de interne trainers ervaren groei in de interactievaardigheid 'Sensitieve responsiviteit'

> *"Je zag dat er veel meer aandacht kwam voor de kinderen en dat hoorde je ook in hun gesprekken, maar je zag het ook op de werkvloer. Een medewerker zei 'Doordat je veel beter naar de kinderen bent gaan kijken kun je ook een veel betere overdracht naar de ouders doen' vond ik zo'n mooie uitspraak, wauw daarin zie je gewoon dat je gegroeid bent."*

> *"Voorheen zeiden ze dan: de kinderen kwamen steeds bij ons en hingen aan onze benen en dan dachten ze 'het wordt weer zo'n dag'. En gedurende de training voelden ze ook een soort schaamte, dat ze dat dachten, maar de kinderen willen gewoon aandacht. Door het volgen van deze training zijn ze ook heel anders naar de kinderen gaan kijken. Ze zijn veel meer gaan kijken naar de behoeften van de kinderen."*

Onder 'meer focus op kinderen' valt ook de opmerking van een trainer dat het haar opviel dat pm'ers meer aan de kinderen zijn gaan uitleggen wat zij doen en waarom. Ook zijn zij positieve feedback meer gaan concretiseren. Zij geeft hierbij aan dat pm'ers vaak zeggen: 'Mooi hoor!' of 'Goed zo!' Nu zijn ze er volgens deze trainer bewuster van hoe ze gerichte feedback kunnen geven. Deze specifieke voorbeelden duiden op toegenomen vaardigheden wat betreft 'Praten en uitleggen'. Dergelijke voorbeelden worden door andere OvI trainers niet zo specifiek benoemd.

Ervaren effect op stimuleren autonomie van de kinderen: Interne trainers Ovi

Van de geïnterviewde interne trainers die een algemeen effect bij pm'ers observeren, noemen vier geïnterviewden een effect op autonomie. Zij geven aan dat pm'ers merkbaar meer momenten creëren om de kinderen meer zelf te laten doen.

> *"Als kinderen tegen een probleem aanlopen is een aantal pm'ers meteen geneigd te zeggen 'kom maar ik doe het wel even'. Wordt nu omgebogen naar van 'Goh wat is het probleem en hoe denk je dat we dit op kunnen lossen?' Er is meer ruimte voor verschillen tussen wat kinderen nodig hebben."*

Het meer ruimte maken voor het eigen tempo van ieder kind, leidt volgens twee trainers tot meer rust op de groep. Doordat de pm'ers meer inspelen op individuele behoeften, hoeven de kinderen niet per se steeds 'mee met de groep' wat zo gezegd 'rust' teweeg brengt.

Overige specifieke ervaren effecten: Interne trainers OvI

Specifiek voor de OvI-training wordt voorts nog genoemd dat men geleerd heeft om 'inrichting als pedagogisch middel' in te zetten. Hiermee wordt bedoeld dat pm'ers zich meer bewust werden van hoe ze de ruimte om hen heen zo konden inrichten dat er voldoende ruimte is voor uitdaging van de kinderen en ook voor het ondersteunen van hun autonomie. Daarnaast wordt genoemd dat 'kosteloos open-einde materiaal' inzetten een verandering in het handelen van pm'ers heeft betekend. Deze opmerking wordt bekrachtigd door de analyses van verschillende videofragmenten waarin met dergelijk materiaal werd gewerkt. In Illustratie 1 en Illustratie 2, op pagina's 33 en 34 worden dergelijke interacties en de gevolgen voor 'respect voor autonomie' gedetailleerd beschreven. Deze waarneembare verandering op het pedagogisch handelen is gerelateerd aan het gerapporteerde effect op de autonomie van de kinderen.

Twee geïnterviewden die effect ervaarden, specificeren dit als een effect op de taalvaardigheid van de pm'er. Deze trainers geven aan hier actief mee te oefenen in de begeleiding aan hun pm'ers. Zij vonden dit bijvoorbeeld van belang voor geschreven communicatie naar ouders.

> *(…) "ook in het Nederlandse schrift: Sommigen hadden een laag niveau Nederlands. Omdat ik ze veel verslagen laat maken, wordt het niveau beter."*

4.2.2. Ervaren effect op handelen pm'er, perspectief interne trainers: TINK

Van de 21 TINK train-de-trainer geïnterviewden, hebben er 10 een volledige training aan pm'ers afgerond, en zijn er twee momenteel aan het trainen. Negen van hen geven aan dat ze merkbaar effect op het handelen van de pm'ers hebben geobserveerd. Drie van hen geven aan dat ze (nog) geen effect hebben gezien. Zij staan bijvoorbeeld nog vroeg in het traject, en verwachten dat de inhoud eerst nogmaals herhaald moet worden voordat echt effect te zien zal zijn. Eén geïnterviewde spreekt van een wisselend effect: Sommige pm'ers laten groei zien, anderen niet. Deze geïnterviewde geeft aan dat zij ontevreden waren over de manier van trainen door een externe trainer, wat volgens haar heeft bijgedragen tot het uitblijven van effect (zie ook 'randvoorwaarden' in sectie 6). Een andere geïnterviewde die aarzelend staat ten opzichte van het verwoorden van effecten geeft aan dat ze wel effecten heeft gezien op ervaren medewerkers, maar dat nieuwe medewerkers 'zich meer afwachtend opstellen' en geen waarneembaar versterkte interactievaardigheden laten zien.

De drie geïnterviewden die expliciet aangeven dat zij geen effect hebben gezien hebben daarvoor verschillende redenen. Eén geïnterviewde geeft aan weinig kans te zien om het effect op het handelen van de pm'ers te beoordelen, omdat ze *'te ver af staat van de werkvloer'*. Een andere geïnterviewde, werkzaam op een BSO, geeft aan dat zij uiteindelijk niet zelf de training heeft verzorgd, maar dat een externe trainer dit heeft gedaan. De inhoud van deze training was te oordelen naar de reacties van de pm'ers onvoldoende passend voor hun werk op de BSO, maar meer gericht op de 0-4-jarigen (zie ook 'randvoorwaarden' in sectie 6). Een laatste respondent die geen effect heeft opgemerkt geeft aan dat het traject in kleine stapjes verloopt, en dat het nu nog te vroeg is om overtuigd van effect te spreken:

> *"We planten kleine zaadjes. We zijn een organisatie die te maken heeft gehad met veel veranderingen. Door de training gaan de pm'ers er iets meer over praten en zijn ze er iets meer bewust van. Maar het is nog te vroeg om te zeggen dit levert het op. De training duurt daar ook te kort voor. Je zou om daar iets over te kunnen zeggen er onderzoek naar moeten doen en dat hebben we niet gedaan."*

Vergroot bewustzijn: Interne trainers TINK

Wanneer wel gesproken wordt over merkbaar effect, speelt ook hier, net als bij de OvI-training, 'vergroot bewustzijn' een belangrijke rol. Acht van de negen geïnterviewden die effect hebben opgemerkt hanteren deze term. Een geïnterviewde concludeert dat er sprake is van vergroot bewustzijn bij pm'ers, doordat ze collega's bijvoorbeeld tegen elkaar hoort zeggen:

> *"Dat was niet echt TINK, hè?"*

Op deze manier elkaar aanspreken op interactievaardigheden kan worden opgevat als een aanwijzing voor bewust handelen, en een eerste aanzet voor een aanspreekcultuur (zie sectie 4.4).

Een ander voorbeeld van vergroot bewust zijn geeft een geïnterviewde die aangeeft dat zij al veel aspecten uit de TINK-training aanbieden in de organisatie, en dat de kwaliteit op orde is, maar dat pm'ers door de beschrijving van de voorbeelden duidelijker voor ogen hebben welke vaardigheden zij al hebben en welke kansen er zijn voor persoonlijke groei.

Ook bij TINK wordt als onderdeel van bewust handelen genoemd het komen tot een 'gezamenlijke taal om acties te benoemen'. Twee geïnterviewden noemen expliciet dat

pm'ers de termen aangereikt kregen om te benoemen wat ze doen, waardoor ze beter over interactievaardigheden met elkaar kunnen praten en het dus bewuster kunnen inzetten.

> *"Je ziet dat ze een momentje hebben van: 'oeps, ja, dat had anders gemoeten'. Je merkt dan dat pm'ers het oppikken omdat ze direct weten wat je bedoelt, de terminologie herkennen, en het koppelen aan de training."*

> *"Wanneer ik kwam filmen op de groep voor VIB (red. Video Interactie Begeleider) hoorde ik de coachee in het feedback gesprek hetgeen noemen wat ze in de TINK-training geleerd had. Zij noemden bijvoorbeeld 'sensitief reageren'. De pm'er gaf dan aan sensitief reageren lastig te vinden, omdat het ook druk op de groep is en dat ze dat wel probeerde maar dat niet altijd lukt."*

Ervaren effect 'Praten en uitleggen': Interne trainers TINK

Van de negen TINK geïnterviewden, die aangaven effecten op het handelen van pm'ers te hebben waargenomen, noemen zes geïnterviewden dat de interactievaardigheid 'praten en uitleggen' merkbaar versterkt is. De pm'ers zijn zich meer bewust wat en hoe ze iets zeggen en welk effect dat heeft bij de kinderen.

> *"Pm'ers zeggen nu bijvoorbeeld niet meer: 'doe eens even gewoon', want wat is 'gewoon' dan precies? het is wel heel erg algemeen. Wat verwacht je dan van het kind en wat wil je dan voor gedrag zien?"*

Een ander voorbeeld dat trainers desgevraagd geven is het meer specifiek zijn in het taalgebruik.

> *"Je benoemt dingen nu meer. 'Wil je die blauwe beker geven of het roze bord?' In plaats van 'geef die en geef dat' leren we nu: voor elke handeling heb je een werkwoord en benoem het 'dat' zoals 'geef me de witte beker aan'."*

Eén trainer geeft daarbij aan dat het feit dat de pm'ers de talige oefeningen in de training lastig vonden, aanleiding was om aandacht te besteden aan de eigen taalvaardigheid van de pm'ers.

Ervaren effect 'focus op kinderen': Interne trainers TINK

Twee van de TINK getrainde trainers die effect waargenomen hebben bij de pm'ers, specificeren dit effect onder anderen als 'meer focus op de kinderen'.

> *"Er wordt meer mét de kinderen gewerkt, in plaats van dat mensen met elkaar gaan kletsen of gericht zijn op taken eromheen, zoals boodschappenlijsten, schoonmaken, en dat soort dingen. Ik zie en ik hoor verbetering in het begeleiden van gesprekjes, met de kinderen gaan zitten, meespelen, dat soort dingen."*

Eén van de geïnterviewden geeft in dit kader aan dat zij er op hun groepen sinds de training voor zorgen dat er altijd tenminste één collega op de grond bij de kinderen zit en aan het spelen is, ook wanneer de groep vol is.

4.3. Onderzoeksvraag 3: Interne trainers. Ervaren effecten op het eigen handelen

4.3.1. Ervaren effect op eigen professioneel handelen: Interne trainers OvI

Van de 12 OvI train-de-trainer geïnterviewden geven negen geïnterviewden aan wel een effect op eigen handelen op te merken. Vaak heeft dit betrekking op trainings- en coachingsvaardigheden, soms meer algemeen op hun manier van kijken naar medewerkers of naar beleid.

Drie geïnterviewden geven aan dat zij voor het eerst deze trainingen gaan geven, voor één geïnterviewde was training geven aan het team geheel nieuw (manager). Vier geïnterviewden noemen een groei in trainings- en coachingsvaardigheden, o.a. het overbrengen van inhoud aan anderen (zoals leerpunten van pm'ers positief benaderen), het analyseren van beelden met het team en het inzetten van opdrachten gericht op thema's en meer richten op interactievaardigheden met de kijklijsten.

Eén van de geïnterviewden die een effect op het eigen handelen heeft bemerkt geeft aan dat zij nu maatregelen beter begrijpt:

> *"Mijn werkzaamheden zijn in zekere zin veranderd, omdat ik nu meer alert ben op de eisen die gesteld worden. De richtlijnen die de overheid geeft, begrijp je nu beter. Bijvoorbeeld over het sensitieve werken op de babygroep. De ratio wordt nu teruggeschroefd van vier naar drie baby's. Normaliter zouden wij dit als organisatie niet toejuichen, maar het is de inhoudelijkheid, waardoor we dit nu wel aanmoedigen. Omdat we nu weten dat je niet sensitief kunt werken met één leidster op vier baby's."*

3 OvI geïnterviewden geven aan dat hun handelen niet merkbaar veranderd is, of slechts in heel beperkte mate.

> *'Mijn werkzaamheden zijn niet concreet veranderd. Ik ben met een iets andere bril gaan kijken naar de medewerkers en de kinderen.'*

Hierbij geeft de geïnterviewde ook aan 'misschien iets meer gefocust te zijn op interactievaardigheden' maar kon niet spreken van een merkbaar effect op het handelen.

Bewuster handelen: Interne trainers OvI

Wanneer geïnterviewden spreken van een effect op hun eigen handelen, hanteren veel van hen de term 'Bewuster handelen'. Van de negen geïnterviewden die aangeven een effect op eigen handelen te zien, noemen zeven een vergrote mate van bewustwording in coachen op interactievaardigheden (5) en in eigen handelen (2). Eén geïnterviewde illustreert de term bewustwording door aan te geven dat de vaardigheden niet zozeer nieuw zijn, maar je opnieuw bewust wordt van wat je al doet en waar je als coach meer op zou kunnen letten bij pm'ers. Gevraagd naar een concreet voorbeeld van bewust handelen, geeft een geïnterviewde leidinggevende die ook met enige regelmaat zelf op de groep staat het volgende antwoord:

> *'Ik heb een jongetje op de groep die heel erg impulsief reageert op dingen. Doordat je door de training alert wordt gemaakt van de denkwijze van kinderen en waarom ze zo primair reageren ben ik hem meer gaan begrijpen. (…) Eerst had ik altijd zoiets als we allemaal gaan opruimen moet jij dat ook – dat is de regel en daar moet je je aan houden – nu geef ik hem even de ruimte door of nog even te benoemen dat hij nog even mag of het te negeren en ik zie dat dat goed bij hem werkt.*

De term ‘eye-opener’ wordt regelmatig gebruikt door geïnterviewden. Deze term is gerelateerd aan bewust handelen. Geïnterviewden geven hierbij aan dat ze bepaalde dingen al deden, maar er nu beter woorden aan kunnen geven.

> *“doordat de vaardigheden nu een naam krijgen, kun je het benoemen, er gemakkelijker over praten en het beter herkennen”*

Een ander voorbeeld van een eye-opener was het stellen van vragen aan pm’ers in de begeleiding, om hen zo zelf hun leerpunten te leren ontdekken in plaats van ongevraagd advies te geven.

Eén geïnterviewde die aangeeft dat er geen effect op haar handelen is geweest, noemt wel een vergrote aandacht voor taalvaardigheid als eye-opener.

> *“Ik ben daar echt op gaan letten en ook op de verkleinwoordjes. Hoe vaak ik wel niet ‘doe maar je stoeltje pakken’ heb gehoord – een voorbeeld van het verkeerd vervoegen van werkwoorden en het gebruik van verkleinwoorden. Ik dacht dat vooral medewerkers hier fouten in maakten waarvan Nederlands de tweede taal is, maar mijn beeld bleek echt gekleurd te zijn. Autochtone medewerkers deden dit net zo goed.”*

Vergroot Inzicht: Interne trainers OvI

Van de zeven geïnterviewden die een vergrote bewustwording noemen, geven drie geïnterviewden expliciet aan dat hun inzicht in en kennis van interactievaardigheden vergroot is. Twee van hen geven aan ook beter in staat te zijn om op die interactievaardigheden feedback te geven aan pm’ers.

> *‘Wanneer ik op de groepen iets zie dat me opvalt, kan ik nu meer achtergrondinformatie geven, uitleggen waarom iets belangrijk is, of waarom een kind van een bepaalde leeftijd iets wel of niet kan.’*

Eén geïnterviewde noemt dat ze zich door vergrote kennis van interactievaardigheden bewust werd van het niveau van handelen in de eigen organisatie.

> *“We vonden het fijn dat we opmerkten dat we in een aantal facetten al heel ver zijn, zoals op sensitieve responsiviteit”*

4.3.2. Ervaren effect op eigen professioneel handelen: interne trainers TINK

Van de 21 TINK train-de-trainer interviews geven 12 geïnterviewden, ruim de helft, aan een effect op eigen handelen te zien. Zes geïnterviewden noemen dat zij meer handvatten (onder andere kijkwijzers) hebben om pm’ers te begeleiden, te trainen en/of aan te spreken op basis van de interactievaardigheden.

> *“Je gaat weer met een frisse blik kijken naar de interactie tussen jou en de kinderen, tussen pm’ers en de kinderen en de kinderen onderling.”*

Een aantal geïnterviewden van de interne trainers staat ook af en toe zelf op de groep. Eén geïnterviewde noemt expliciet dat de training niet direct effect heeft gehad op haar eigen handelen op de groep, maar wel op het begeleiden van personeel. Zij geeft aan dat zij zichzelf meer sturend en veeleisender geworden vindt, ten aanzien van de onderwerpen waar de personeelsleden training in hebben gehad. Twee geïnterviewden noemen dat zij de interactieve werkvormen van de training hebben geïntegreerd in de training die zij nu geven. Zij geven dus aan dat hun eigen coachings- en trainingsvaardigheden baat hebben

gehad bij de training die zij zelf volgden. Het feit dat er in de TINK-training aandacht wordt besteed aan het enthousiasmeren van je team wordt positief gewaardeerd. Gevraagd naar hoe dergelijke nieuwe kennis bijdraagt aan de eigen coachings- en begeleidingsvaardigheden geeft een geïnterviewde bijvoorbeeld aan:

> *"Ik heb een team dat moeite heeft met veranderingen, vooral als ze nieuwe dingen moeten doen. Ze zien niet direct in hoe dat goed is voor hun eigen ontwikkeling. Ik vond het interessant om te bespreken hoe je het team meeneemt in beslissingen. Dit doe ik nu meer spelenderwijs: niet te theoretisch, maar praktijkgericht. De leidraad is het werkboek van TINK, maar ik hou niet de voorbeelden aan uit de map. Ik gebruik dan praktijksituaties uit eigen werk, in de vorm van dilemma's.'*

Drie van de 21 TINK train-de-trainer geïnterviewden geven aan dat hun eigen handelen niet merkbaar veranderd is. Eén geïnterviewde geeft aan de training niet te hebben ingevoerd in de organisatie vanwege een terugloop in het aantal kinderen. Deze geïnterviewde is zich in die periode meer gaan richten op de financiële bedrijfsvoering in plaats van het pedagogisch inhoudelijk leiderschap. Eén geïnterviewde heeft geen meerwaarde van de training ervaren, omdat zij pm'ers al wekelijks coachte. Wel noemt zij de training een verrijking van de bestaande coaching.

Bewuster handelen: interne trainers TINK

Van de 12 geïnterviewden die aangeven een effect op eigen handelen te zien, noemen zes een vergrote bewustwording in coachen. Zij noemen dat hun eigen trainingsvaardigheden aanzienlijk versterkt zijn door de training. Daarnaast noemen zij dat ze zich ook bewuster zijn geworden van de verschillende interactievaardigheden zelf, en hoe ze deze in hun pm'ers kunnen versterken. Eén geïnterviewde geeft een voorbeeld van hoe zij haar eigen bewustzijn van de verschillende interactievaardigheden is gaan 'voeden' tijdens het trainingstraject. Zij ging voorafgaand aan de studiedag die zij zou geven op de groepen observeren om zo te kunnen identificeren waar zij nog kansen zag voor groei met betrekking tot de interactievaardigheden.

Vijf geïnterviewden geven niet expliciet aan of er sprake is van een ervaren effect op het eigen handelen, maar noemen wel dat de training heeft gezorgd voor bewustwording, of voor het 'opfrissen' van bestaande kennis. Bewustwording wordt vaak gekoppeld aan het opnieuw bewust worden van het belang van interactievaardigheden, de definitie ervan, en de manier van begeleiden van pm'ers bij het versterken van interactievaardigheden. De geïnterviewden geven regelmatig aan dat ze veel al deden, maar dat ze zich door de training meer bewust zijn geworden van wat ze dan precies deden en daarmee kansen zijn gaan zien voor groei.

> *"De TINK-training heeft de managers bewust gemaakt dat je medewerkers altijd goed moet blijven observeren om te kijken wat er nog nodig is. Ook op andere locaties kijken bijvoorbeeld. En te begeleiden. Blijf met medewerkers in gesprek en vraag door naar hulpvragen. Het is altijd druk, maar het blijft belangrijk om te werken aan professionalisering"*

Eén geïnterviewde die aangeeft dat er niet direct sprake is van een merkbaar effect ten aanzien van het coachen van haar team, geeft wel aan dat vergroot bewustzijn ten aanzien van haar eigen handelen met kinderen aan de orde is. Het betreft een deelnemer aan de train-de-trainer training, die ook regelmatig zelf op de groep staat.

> *"Je gaat weer met een frisse blik kijken naar de interactie tussen jou en de kinderen, tussen pm'ers en de kinderen en de kinderen onderling. Leuk, je ziet ook weer dingen terug die je in de training leert. Bijvoorbeeld: ik werd er weer op gewezen dat als je een kind gaat omkleden, dat je alles kunt benoemen wat je aan het doen bent. Soms denk je even 'gauw gauw gauw', maar je mist dan eigenlijk een moment dat je een kind iets had kunnen leren. Je moet het niet als verloren tijd zien. Alle verzorgmomenten op een dag kun je ook als taalmomenten zien."*

Deze interne trainer geeft zelf niet expliciet aan dat zij anders is gaan coachen, maar de observatie dat zij anders naar haar eigen handelen is gaan kijken (een leermoment herkennen) kan hiertoe een eerste stap zijn.

Vergroot inzicht en meer kennis: interne trainers TINK

Van de 11 geïnterviewden die een vergroot bewustzijn noemen, geven zes geïnterviewden expliciet aan dat hun inzicht in en kennis van interactievaardigheden vergroot is. Opvallend is dat vaak aangegeven wordt dat vergrote kennis bijdraagt aan het tot stand komen van 'een gezamenlijke taal'.

> *"Als we het over sensitieve responsiviteit hebben, weten collega's wat dat betekent en hoe ze kunnen handelen en hoe daar feedback op te geven aan pm'ers"*

Verschillende geïnterviewden die aangeven dat hun inzicht en kennis zijn vergroot geven aan dat dit vooral behulpzaam is bij het effectief begeleiden van de pm'ers. Bijvoorbeeld:

> *"Ik kan ook beter het belang uitleggen en wat het betekent als er voortdurend en structureel aandacht is voor taal- en interactievaardigheden."*

Behalve een vergroot inzicht in kennis van interactievaardigheden, geven geïnterviewden die positief zijn over effecten van de training aan dat hun eigen trainingsvaardigheden versterkt zijn. De interactieve werkvormen en het steeds opnieuw koppelen van praktijkvoorbeelden aan de theoretische achtergrond van interactievaardigheden wordt als waardevol ervaren. Een deelnemer aan de train-de-trainer training die zekerder is geworden over haar eigen trainingsvaardigheden zegt daarover:

> *"Ik heb heel erg gelet op: hoe bieden ze de training aan en hoe kunnen wij als trainers dit in de praktijk meenemen om het goed over te brengen op de pedagogisch medewerkers. Wat de trainers steeds goed deden is weer teruggaan naar de theorie. Steeds weer terug naar de leidraden die TINK bood. Bijvoorbeeld als je met de pedagogisch medewerkers filmpjes gaat bespreken: welke stappen moet je dan nemen. Dat heb ik heel erg goed opgeslagen."*

Samenvattend kan worden gesteld dat bij de TINK train-de-trainer de volgende drie onderwerpen het meest zijn bijgebleven: (1) Positieve manieren van overdragen van kennis op het team; (2) het belang van veel en rijke taal op de groep; (3) het belang van de autonomie van jonge kinderen respecteren en stimuleren.

4.4. Onderzoeksvraag 4: Ervaren effecten op het tot stand komen van een reflectieve aanspreekcultuur in de organisatie

In secties 4.1 en 4.2 werd al gesproken over vergrote bewustwording van interactievaardigheden als effect van de training. Hierbij werden al voorbeelden genoemd van het ontstaan van een *aanspreekcultuur* wanneer pm'ers zich bewust werden van welke interactievaardigheden van toepassing waren op hun handelen. Onder een aanspreekcultuur wordt een professionele, reflectieve cultuur verstaan, waarin medewerkers in staat zijn om op constructieve wijze op het eigen en elkaars handelen te reflecteren en elkaar 'tops en tips' durven geven.

4.4.1. Ontstaan van een aanspreekcultuur volgens interne trainers

Ruim de helft van de OvI trainers (zeven van de 12) geven aan dat de training geleid heeft tot het ontstaan van een aanspreekcultuur. Zij gaven aan dat de training hen heeft geholpen een 'gedeelde taal' te ontwikkelen met hun team, wat het benoemen van interactievaardigheden en het gezamenlijk nadenken over hoe te handelen in bepaalde situaties vergemakkelijkte.

> *"Ik zie dat de pm'ers onderling met elkaar praten, en dat getrainde pm'ers nieuwe collega's tips geven. Ze durven elkaar aan te spreken. Een aanspreekcultuur was er wel altijd al, maar de gedeelde woordenschat die we door de training hebben, maakt dit elkaar aanspreken makkelijker.*

In één interview vertelde een interne trainer over een concreet resultaat van de training, ten aanzien van het tot stand brengen van een aanspreekcultuur:

> *"Op de groep hadden de pedagogisch medewerkers beide een doosje staan, waar ze voor elkaar briefjes in stopten met tops en tips. Medewerkers lazen dit thuis rustig door. Ze vonden dit een fijne manier van werken en het zorgde voor een prettige sfeer op de groep."*

Van de 21 TINK train-de-trainer interviews geven negen geïnterviewden aan een positief effect te zien op aanspreekcultuur door meer begrip van en gezamenlijke focus op de interactievaardigheden.

> *"(..) dat de leidsters onderling veel meer bewust zijn geworden van eigen handelen en open staan voor elkaars feedback."*

Niet alle deelnemers geven aan dat zo'n aanspreekcultuur is ontstaan. Dit geldt voor zowel de TINK als de OvI-training. Eén geïnterviewde die de training nog niet heeft afgerond geeft aan:

> *'Ik kan niet concreet aangeven of we na de training anders met elkaar zijn gaan spreken, maar ik denk dat dat pas komt wanneer we de training daadwerkelijk gaan geven. Dan zullen we het er ongetwijfeld meer met elkaar over gaan hebben.'*

Twee van de geïnterviewde TINK trainers geven expliciet aan dat na de training het team opener met elkaar ging praten over hun professionele handelen. De geïnterviewde trainer geeft daarbij aan het van belang is dat binnen een team verschillende nauw samenwerkende collega's op dezelfde manier getraind zijn.

> *"Het lukt vooral goed bij collega's die wat dichterbij staan, waarvan ik weet hoe ze reageren. Vooral bij de collega's in het coachteam die er allemaal op getraind zijn om elkaar te coachen lukt het al goed om feedback te geven."*

Een belangrijke overweging bij het nadenken over de vraag of er een aanspreekcultuur is ontstaan, is dat niet alle interne trainers ook directe collega's waren van de pm'ers die zij trainden. Vooral wanneer de interne trainer nauw samenwerkt met het team, kan hij of zij goed beoordelen of de in de training aangeboden stof geborgd blijft in de organisatiecultuur. In grotere organisaties staan de interne trainers vaak op grotere afstand van de teams die de training hebben gevolgd, waardoor niet met zekerheid te zeggen is of de inhoud van de training nog regelmatig onderwerp is van gesprek en of de vaardigheden nog worden toegepast zoals aangeleerd. De borging van de aangeleerde vaardigheden kan hierdoor in het geding komen. Binnen grotere organisaties zijn vaak wel verschillende interne trainers opgeleid, wat op het trainersniveau kan leiden tot een positieve impuls aan het intercollegiaal inhoudelijk overleg. Zo beschrijft een TINK trainer:

> *"Verder kende ik de pm'ers die ik heb getraind niet. Daar praat ik ook niet echt meer mee. Ik praat wel veel met mijn collega die de training ook heeft gedaan, om dingen voor te bereiden. We hadden wel veel contact, wat we ervoor niet hadden. Het was heel fijn om daar een maatje in te hebben. Zeker tijdens de training zijn we veel samen opgetrokken en hebben we vaak samen gespard over dingen."*

4.4.2. Ontstaan van een aanspreekcultuur volgens pm'ers

Zeven van de 21 geïnterviewde OvI pm'ers geven expliciet aan dat er door de training een aanspreekcultuur is ontstaan. Zij geven voorbeelden zoals het citaat hieronder, waarin beschreven wordt dat elkaar feedback geven op handelen vaker gebeurt dan voor de training.

> *"We hebben het op de werkvloer nog steeds wel over wat we in de training hebben geleerd en we geven elkaar feedback. Ik doe dit op de werkvloer, wanneer ik iets zie gebeuren door feedback te geven gebaseerd op wat we in de training geleerd hebben"*

Een OvI pm'er geeft hierbij aan dat het feit dat het team gezamenlijk kennis heeft opgebouwd hieraan een belangrijke bijdrage heeft geleverd:

> *"We zijn wat meer open gaan communiceren en we durven het ook eerder tegen elkaar te zeggen als we iets zien gebeuren op de groep. We hebben allemaal wat meer achterliggende informatie en ook dezelfde. Het komt niet alleen vanuit je eigen gevoel."*

Twee OvI pm'ers geven aan dat er al voor de training sprake was van een aanspreekcultuur, en dat dit door de training niet is veranderd. De overige OvI pm'ers spreken over een positief effect op de relatie met collega's, maar niet expliciet over het tot stand komen van een aanspreekcultuur waarin deze goede relatie leidt tot het uitwisselen van feedback.

23 van de 43 geïnterviewde TINK pm'ers geeft vergelijkbare voorbeelden, waaruit kan worden opgemaakt dat er een positieve impuls is gegeven aan de aanspreekcultuur binnen de organisatie. Eén pm'er geeft aan dat het gebruik van de kijkwijzer hierbij expliciet een rol heeft gespeeld:

> *"De kijkwijzer zorgde voor veel helderheid en je kon er goed op teruggrijpen als je een ander op bepaald gedrag aansprak. 'Ik zie je nu dit doen, maar in de kijkwijzer staat dat we het anders moeten doen'."*

Videobeelden in relatie tot aanspreekcultuur

In zowel de TINK interviews als in de OvI interviews wordt genoemd dat het gezamenlijk kijken naar de praktijksituaties in de videofragmenten een belangrijke rol hebben gespeeld in gezamenlijk kijken naar interactievaardigheden op de eigen locaties. Eén OvI getrainde pm'er vertelt dat zij werd aangemoedigd om haar videofragmenten met collega's te delen in een teamoverleg. Na initiële aarzeling hierover, is zij positief over de uitwerking daarvan.

> *"Ik vond het eerst spannend, maar later dacht ik "dat is goed". Ik heb verteld over de training, en over de filmpjes, wat ik ervan had geleerd. Het team vond dat heel erg leuk en werd ook enthousiast over de training"*

Deze pm'er geeft aan dat het delen van de videofragmenten in het team, en deze gezamenlijk bepreken, haar ook heeft geholpen bij het geven van feedback aan stagiaires.

4.5. Onderzoeksvraag 5: Door de onderzoekers geobserveerde groei in het videomateriaal

Zoals beschreven is in sectie 3.3.2 waren er van 14 pm'ers videofragmenten beschikbaar voor analyse. Bij 12 van de 14 pm'ers met minimaal twee videofragmenten hebben we op ten minste één kwaliteitsdimensie aantoonbaar groei kunnen observeren in de videofragmenten: bij acht van de negen OvI pm'ers en vier van de vijf TINK-pm'ers). Bij twee van de pm'ers met minimaal twee videofragmenten was geen sprake van observeerbare groei.

In Tabel 4 staat weergegeven hoe vaak elk van de CLASS-dimensies groei is geobserveerd. De precieze CLASS-dimensiescores die aan de verschillende videofragmenten zijn toegekend staan in detail weergegeven in Bijlage 9 voor de OvI pm'ers en in Bijlage 10 voor de TINK pm'ers.

Tabel 4: Groei in CLASS-dimensies, geobserveerd in videofragmenten

	PS	SE	AKP	BG	FLO	KFB	STO
OVI[1]	5	4	7		1	1	3
TINK[2]	1				1	1	3

[1] gebaseerd op 9 pm'ers
[2] gebaseerd op 5 pm'ers

NB. PS = Positieve Sfeer, SE = Sensitiviteit van de leidster, AKP = Aandacht voor Kindperspectief, BG = Begeleiden van gedrag, FLO = Faciliteren van Leren en ontwikkeling, KFB = Kwaliteit van Feedback, STO = Taalstimulering.

Groei in de CLASS-dimensie 'Aandacht voor Kindperspectief' wordt het vaakst geobserveerd in de videofragmenten van pm'ers die de OvI training volgden. Deze bevinding ligt in lijn met de bevinding gebaseerd op de interview data, dat pm'ers zich sterk bewust waren geworden van kansen om meer initiatief bij kinderen te leggen, en hen uit te dagen te exploreren. Voor OvI geldt verder dat groei werd geobserveerd in de CLASS-dimensies 'Sensitiviteit van

de leidster', 'Positieve sfeer', 'Stimuleren van taalontwikkeling', 'Faciliteren leren en ontwikkeling' en 'Kwaliteit van feedback'. De bevinding op basis van de interviews dat pm'ers zich meer bewust zijn geworden van kansen voor de interactievaardigheid 'praten en uitleggen' wordt ondersteund door de geobserveerde groei op de CLASS-dimensie 'Stimuleren van taalontwikkeling' bij drie OvI pm'ers. In de interviews gaven verschillende pm'ers aan dat zij meer handelingen en voorwerpen zijn gaan benoemen, en meer open vragen zijn gaan stellen. Dit zijn kenmerkende voorbeelden voor de CLASS-dimensie 'Stimuleren van taalontwikkeling' (zie ook bijlage 8).

De videofragmenten van TINK pm'ers laten vooral groei zien op de dimensies 'Stimuleren van taalontwikkeling', 'Faciliteren van leren en ontwikkeling', 'Kwaliteit van Feedback' en 'Positieve sfeer'. Dat in de videofragmenten van drie van de vijf TINK-pm'ers over tijd hogere scores worden toegekend aan 'Stimuleren van taalontwikkeling' komt overeen met de bevindingen van de interview data. Handelingen benoemen en het stellen van open vragen werd door pm'ers genoemd als voorbeelden van handelen die zij bewuster zijn gaan inzetten. Beide gedragingen passen onder de CLASS-dimensie 'Stimuleren van taalontwikkeling'. Vergrote aandacht voor kinderen dingen zelf laten doen en daar de tijd voor nemen (zie pagina 16) is in de videofragmenten niet terug te zien.

4.5.1. Illustratie aantoonbare groei in respect voor autonomie

In deze sectie beschrijven we in detail hoe de groei die gekwantificeerd is in Bijlage 9 en Bijlage 10 op pagina's 74 en 75 er in de praktijk uit ziet. In elk kader staat een andere CLASS-dimensie centraal. We vergelijken steeds twee videofragmenten met elkaar. Het eerste vroeg in het trainingstraject opgenomen, het tweede later in het trainingstraject.

Illustratie 1: Aandacht voor kindperspectief (respect voor autonomie) en positieve sfeer

We vergelijken hier de videofragmenten 'kuikentje knutselen' en 'knutselen met open einde materiaal' van één pm'er. De pm'er laat in beide videofragmenten zien te beschikken over de interactievaardigheden die betrekking hebben op het totstandbrengen van een positieve sfeer. Ze maakt consequent oogcontact met de kinderen, begeeft zich op hun ooghoogte wanneer ze met ze praat, en vraagt voorafgaand aan een activiteit of ze mee willen doen. Het verschil tussen de twee videofragmenten zit heel duidelijk in de score op 'aandacht voor kindperspectief'. In het eerste videofragment is de activiteit sterk gestuurd door de pm'er. Zij heeft een voorbeeldje staan dat de kinderen na mogen maken, en ze houdt een deel van het materiaal bij zich (het lijfje van het kuikentje), tot de kinderen aan een volgende stap toe zijn (de vleugeltjes). De kinderen zijn betrokken bij de activiteit, maar laten geen zichtbaar enthousiasme zien.

In het videofragment 'knutselen met open einde materiaal', presenteert de pm'er verschillende soorten materiaal aan een klein groepje kinderen (bekertjes, kurken, pijperagers). Ze praat eerst even over de materialen met de kinderen. Daarna geeft ze aan: "jullie mogen zelf weten wat je gaat maken". De kinderen laten enthousiasme zien door hardop te lachen, oogcontact met de pm'er te zoeken wanneer zij het materiaal omhooghouden en bekijken, en door actief aan de slag te gaan op ieder hun eigen (leeftijdsadequate) manier. In dit videofragment scoort de pm'er aanzienlijk hoger op aandacht voor kindperspectief, doordat zij de kinderen meer keuzegelegenheid biedt, volop ruimte laat voor hun eigen inbreng en kinderen aanmoedigt het materiaal te exploreren door vragen te stellen ("voelt dat lekker zacht?") en mogelijkheden voor te doen.

Illustratie 2: Aandacht voor kindperspectief (Respect voor autonomie), Positieve sfeer (Sensitieve Responsiviteit)

We vergelijken hier de videofragmenten 'schaap knutselen' , 'verrassingsdoos' en 'schilderen met je handen en voeten', opgenomen in die volgorde. De videofragmenten variëren in type activiteit (twee creatieve activiteiten en één exploratie-activiteit) maar lenen zich voor vergelijking omdat de pm'er in beide videofragmenten gedragingen laat zien die gescoord kunnen worden onder 'aandacht voor kindperspectief'. Een eerste opvallend verschil, dat past onder de CLASS dimensie positieve sfeer, is de nabijheid van de pm'er. Waar zij bij 'schaap knutselen' achter een tafel zit met aan elk uiteinde een dreumes, zit ze bij de andere twee videofragmenten met de kinderen op de grond en deelt actief in de activiteit. Bij 'schaap knutselen' is de activiteit goed voorbereid, maar ook sterk gestuurd door de pm'er. Zij geeft instructies over hoe watjes op de geprinte tekening moeten worden geplakt. Ze biedt hulp bij het gebruik van de lijm. De kinderen voeren de activiteit uit, en lijken zich op hun gemak te voelen, maar laten geen blijken van enthousiasme zien.

In het videofragment 'verrassingsdoos' heeft de pm'er allerlei materialen in een kartonnen doos verzameld (bekertjes, rietjes, flesjes). Ze nodigt verschillende dreumesen uit om te komen kijken. De kinderen die in de buurt zijn komen direct enthousiast op de doos af en beginnen het materiaal te onderzoeken. De pm'er verwoordt wat zij doen ("C. Gaat muziek maken met het flesje!" of "ga je hem helemaal uit elkaar pluizen?") en reageert op verschillende initiatieven van de kinderen. De betrokkenheid en het plezier van de kinderen is opvallend. Ze lachen hardop, maken verbaasde geluidjes en zijn gefocust op alles wat ze in de doos tegenkomen. De pm'er deelt in de activiteit door mee te lachen, te benoemen en te beschrijven, vragen te stellen en op de kinderen te reageren. Ze leidt niets, en laat de kinderen in alles het voortouw nemen. Dit levert een hoge score op 'aandacht voor kindperspectief' op.

In het laatste videofragment van deze pm'er wordt opnieuw actief geëxploreerd door de kinderen. Op grote vellen op de grond heeft de pm'er verf neergelegd, waar de dreumesen met hun handjes en voetjes mee aan de slag mogen. De pm'er stuurt niet, maar doet suggesties voor wat de kinderen kunnen proberen. Een van de drie kinderen vindt het spannend, wat blijkt uit een kreunend geluid, en het geschrokken kijken naar zijn handen die onder de verf zitten. Ze reageert hierop door uit te leggen wat hij voelt, en dat ze de verf er straks weer af gaan wassen. Ze doet voor wat hij kan proberen, en volgt hem als hij de verf op zijn voet veegt. De manier waarop de kinderen centraal staan in dit videofragment staat in opvallend contrast met het eerste videofragment van deze pm'er.

Illustratie 3:Aandacht voor kindperspectief (Respect voor autonomie)

We vergelijken twee fragmenten waarin wordt geverfd. In beide fragmenten mogen de kinderen zelf kiezen wat zij willen maken. In videofragment 1 zit een meisje bij de pm'er op schoot en begeleidt de pm'er het meisje in de manier van verven en welke kleur er wordt gebruikt: 'Zullen we nu oranje pakken?' waarbij ze de kwast van het kindje naar de pot met de oranje verf brengt. Ook beweegt ze de kwast heen en weer als het meisje met de kwast 'stampt' op het papier. In het tweede videofragment mogen de kinderen verven met hun handen en voeten. De pm'er doet verschillende kleuren verf op een groot vel dat op de grond ligt en de kinderen mogen zelf weten of ze met hun handen of voeten aan het werk gaan. De pm'er gaat in op de ideeën van kinderen. Als een jongetje zijn hand in de verf doet en op het vel drukt doet ze dit na en zegt ze 'Ja zo kan je een handje maken' 'kijk' waarop ze naar het vel wijst: 'hier zie je mijn vingers'. Kinderen bewegen zich vrij in de ruimte, mogen zelf weten of ze op het papier stampen, rustig heen en weer bewegen en of ze hun handen en/of voeten gebruiken tijdens het verven. Kinderen zijn gedurende beide activiteiten actief betrokken. Het grootste verschil tussen de twee videofragmenten is dat de kinderen in het tweede videofragment de verf (de materialen) zelf tot hun beschikking hebben en dat de pm'er aanzienlijk minder sturend is en reageert op de inbreng van de kinderen.

4.5.2. Illustratie aantoonbare groei in 'Ontwikkeling stimuleren'

In onderstaande illustraties wordt in detail beschreven hoe in specifieke videofragmenten groei observeerbaar is in de interactievaardigheid 'Ontwikkeling stimuleren.

Illustratie 4: Faciliteren van leren en ontwikkeling (Ontwikkeling stimuleren)

We vergelijken de videofragmenten 'tafelgesprekje' en 'muziek maken zonder instrumenten'. Er is duidelijk groei zichtbaar op het gebied van faciliteren van leren en ontwikkelen bij de kinderen als we de videofragmenten met elkaar vergelijken. In beide videofragmenten legt de pm'er verbanden tussen aangereikte kennis en dagelijkse ervaringen van de kinderen.

In het videofragment 'tafelgesprekje' zitten de kinderen met de pm'er aan tafel over hun schooldag te praten. De pm'er vraagt naar de ervaringen van de kinderen en maakt een grappige, prikkelende opmerking om de kinderen te laten denken en een reactie uit te lokken. In de activiteit 'muziek maken zonder instrumenten' faciliteert de pm'er leren en ontwikkeling. De pm'er is actief bezig met de kinderen en creëert gerichte gelegenheden voor leren en ontwikkelen. De pm'er en de kinderen gaan met z'n allen muziek maken. Ze stimuleert de denkvaardigheden van de kinderen door eerst aan de kinderen te vragen hoe ze muziek kunnen maken zonder instrumenten waarop de kinderen trommelen op tafel, in hun handen klappen en zingen. De kinderen zijn voortdurend actief bezig. Vervolgens mogen de kinderen om de beurt iets uit het lokaal pakken waarmee zij muziek kunnen maken. Dit kan van alles zijn. Een van de kinderen is lang aan het zoeken de pm'er stuurt er een ander kind naartoe om te helpen. De pm'er vraagt de kinderen waar de geluiden op lijken. De pm'er verrijkt de activiteit uiteindelijk door iets toe te voegen. Ze laat de kinderen met flessen die zij zelf mogen pakken uit het lokaal ontdekken hoe het geluid veranderd als je de fles met veel of weinig water vult en als je de fles scheef of rechtop houdt. Pm'er geeft de kinderen zelf de verantwoordelijkheid en de keuze hoeveel water ze in de fles willen doen. Pm'er stelt vragen als 'Hoe denken jullie dat je met een fles muziek kan maken?' 'Horen jullie nu een ander geluid?' 'Waar lijkt dit geluid op?' De kinderen nemen actief deel aan beide activiteiten en kijken zelden of nooit passief toe tijdens de activiteiten.

Illustratie 5: Faciliteren van leren en ontwikkeling (Ontwikkeling stimuleren)

We vergelijken twee videofragmenten over 'categoriseren'. In beide videofragmenten wordt er een spelletje gespeeld waarbij de kinderen moeten categoriseren. Het grootste verschil zit hem in het zelf manipuleren van materialen. In het eerste filmpje stelt de pm'er vragen aan de kinderen, maar de kinderen krijgen het materiaal niet zelf in hun handen. Daarnaast zijn de kinderen in videofragment 2 meer betrokken. Het kan er ook mee te maken hebben dat in videofragment 2 de activiteit voor de twee jongere kinderen nog te moeilijk is en dat zij daarom soms wat om zich heen staren. In videofragment 1 heeft de pm'er een mandje met boodschappen en categoriseert zij welk eten gezond en welk eten ongezond is. Aan de kinderen vraagt zij dit door telkens iets uit het mandje omhoog te houden en te vragen of iets gezond of ongezond is. 'Zijn druiven gezond of ongezond?' 'Is dit ijsje gezond of ongezond?' Daarna legt ze uit dat druiven gezond zijn, omdat het fruit is en dat een ijsje ongezond is, omdat er veel vet en suiker in zit. De pm'er legt zelf het eten bij de juiste categorie. In het videofragment 2 krijgen de kinderen zelf de gelegenheid om materialen te categoriseren: kleuren, klein/groot en cijfers. De Pm'er laat de kinderen elkaar helpen als ze iets niet lukt en integreert concepten uit het dagelijks leven. 'Papa heeft ook een blauwe auto'. Op onze tafel (thematafel) staan ook verschillende kleuren auto's. De kinderen moeten het aantal autootjes bij het juiste getal neerleggen en de pm'er vraagt de kinderen geregeld 'Is dit een kleine of een grote auto?' 'Welke kleur is deze auto?' De betrokkenheid van alle kinderen is in videofragment 2 aanzienlijk groter dan in videofragment 1.

4.5.3. Illustratie aantoonbare groei in 'Praten en uitleggen'

Illustratie 6: Stimuleren van taalontwikkeling (Praten en Uitleggen)

We vergelijken de videofragmenten 'Aankleden voor het naar buitengaan' en 'Spelletje aan tafel'. In deze fragmenten is duidelijk groei te zien het stimuleren van de taal bij de kinderen. In videofragment 1 benoemt de pm'er haar eigen handelingen en die van de kinderen. In videofragment 2 breidt ze dit uit door ook de spullen die ze aan de kinderen laat zien een voor een te benoemen. De kinderen doen met de pm'er een spelletje waarbij ze de boodschappen ordenen. Ze vraagt aan de kinderen: "is dit groente of fruit?". Als een antwoord uitblijft, geeft ze extra informatie over wat groenten is en wat fruit. Daarnaast legt ze uit dat groenten gezond zijn en je er groot van wordt. Ze voegt daarmee extra informatie toe. Ze gebruikt een verscheidenheid aan woorden en biedt kinderen vaak gelegenheden om taal te gebruiken door middel van gesprekken en vragen.

5. Resultaten Gastouderopvang

Tijdens het uitvoeren van de interviews bleek al gauw dat de ervaringen van bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus (gob's) aanzienlijk verschilden van de ervaringen van deelnemers die werkzaam op reguliere kinderopvanglocaties. Om die reden is ervoor gekozen om een aparte resultatensectie te wijden aan de resultaten van dit onderzoek in de context van gastouderopvang.

De resultaten die in dit hoofdstuk worden weergegeven zijn gebaseerd op interviews van Gebaseerd op 15 diepte-interviews met bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus, waarvan 10 geïnterviewden de TINK train-de-trainer hadden gevolgd, en 5 de OvI train-de-trainer.

5.1. Ervaringen van gob bemiddelingsmedewerkers met de training

10 van de 15 bemiddelingsmedewerkers kijken positief terug op de trainingen die zij gevolgd hebben. Terugkijkend noemen zij de training nuttig, waardevol, enthousiasmerend, gevarieerd en leerzaam, met een juiste balans tussen theorie en praktijk. Dit geldt voor zowel OvI als TINK.

Bemiddelingsmedewerkers die kritisch zijn t.a.v. de door hen gevolgde training delen allen het bezwaar dat de trainingen een sterke focus kennen op de context van kinderdagverblijven. Deze mening wordt ook gedeeld door veel van de bemiddelingsmedewerkers die positief zijn over de training. Het verschil zit hem in de mate waarin bemiddelingsmedewerkers erin slagen om zelf de vertaalslag te maken naar hun eigen context. Zie hieronder 'toepasbaarheid van de gevolgde training voor context van gastouders'.

Veel gastouderbemiddelaars geven aan dat ze de mogelijkheid voor uitwisseling met andere gastouderbureaus erg waardeerden. Vooral omdat ze de mening deelden dat de training sterk op kinderopvang gericht was, was het prettig om met elkaar van gedachten te wisselen over de mogelijkheden voor de gastouderopvang. Omdat men vanuit het hele land bij elkaar zit, speelt concurrentie geen rol. Dit is prettig, omdat het gevoel van concurrentie het delen van goede praktijken dan niet in de weg staat.

De voorkennis die de bemiddelingsmedewerkers zelf hadden voorafgaand aan de cursus beoordelen zij allemaal als passend. Het niveau van beide cursus sloot daarbij goed aan.

De cursisten van de OvI-training zijn allen positief over het materiaal dat bij de trainingen werd gebruikt. Het boek en de videofragmenten werden zeer positief gewaardeerd. Alhoewel bij de videofragmenten een aantal keer werd opgemerkt dat deze allen afkomstig waren van kinderdagverblijven en niet van gastouders. Het maken van de vertaalslag naar de gastoudercontext werd door de geïnterviewden echter niet problematisch gevonden.

Over het materiaal dat in de TINK-training is gebruikt zijn drie geïnterviewden kritischer. Zij noemen met name de map onoverzichtelijk, en noemen dat de voorbeelden in het materiaal te weinig op de gastoudercontext is toegespitst. Een aantal van hen is bezig om zelf materiaal te ontwikkelen dat meer passend is voor de gastoudercontext.

Voor de OvI-training geldt dat alle geïnterviewden de kwaliteit van de trainer als 'hoog' beschouwden. Voor de TINK-training beschreven zes geïnterviewden de kwaliteit van de trainer als 'goed', en vier geïnterviewden als 'wisselend'.

5.1.1. Toepasbaarheid van de gevolgde training voor context van gastouders

Voor zowel de OvI als de TINK-training geldt dat de bemiddelingsmedewerkers sterk verschillen in de mate waarin zij zich stoorden aan de focus op reguliere kinderopvang. Sommigen gaven aan dat de trainers prima konden helpen om een vertaalslag naar de gastouderopvang te maken, anderen zeggen dat de trainers een laag besef leken te hebben van de verschillen tussen gastouderopvang en reguliere kinderopvang. Zonder uitzondering geven de bemiddelingsmedewerkers aan dat hiervoor meer aandacht moet zijn in toekomstige trainingen. Een van de TINK geïnterviewden, die wel erg positief is over de training, maar moeite heeft deze zoals bedoeld aan te bieden aan gastouders zegt hierover:

> *"als je me nu zou zeggen je moet volgende week de training geven op een kinderdagverblijf daar en daar, geen probleem. Daar zou ik zo naartoe kunnen, daar is de handleiding en alles op geschreven. Maar voor gastouders is het echt een ander verhaal"*

Een deel van de geïnterviewde bemiddelingsmedewerkers geeft aan te vinden dat de training apart gegeven moet worden voor gastouderbureaus. Anderen geven aan dat het onderling uitwisselen en 'vertalen' volstond, en dat de heterogene samenstelling van de groepen ook juist veel toevoegde.

Bemiddelingsmedewerkers verschillen sterk in de mate waarin zij het moeten maken van een vertaalslag vervelend vinden. Er zijn bemiddelingsmedewerkers die de focus op kinderopvang echt storend vonden, en aangeven dat het maakt dat zij de training de subsidie niet waard vonden. Toch is er ook een flink aantal bemiddelingsmedewerkers dat zegt gewend te zijn aan de focus op reguliere kinderopvang, en daardoor met enige creativiteit er prima in slaagt om de inhoud toegankelijk te maken voor gastouders of alternatieve werkvormen voor gastouders te verzinnen (zoals intervisiebijeenkomsten, workshops, of een verkorte cursus). Wel geven allen aan dat dit een fikse tijdsinvestering vraagt en dat dat als belastend kan worden ervaren.

5.2. Implementatie van de trainingen in eigen organisatie

Eén OvI getrainde bemiddelingsmedewerker heeft daadwerkelijk een cursus van zes bijeenkomsten gegeven. De overige geïnterviewden hebben geen van allen de training zo uit kunnen zetten bij de eigen gastouders zoals hen dit in de train-de-trainer cursus is aangeleerd. Tien van de 15 bureaus echter hebben de inhoud van de training toch een plaats te geven in professionalisering van de eigen gastouders, op een andere manier dan de serie bijeenkomsten zoals deze in de train-de-trainer werd aangeleerd. Hieronder volgt een aantal voorbeelden.

- Integratie van de opgedane kennis in werkbezoeken. De frequentie waarmee werkbezoeken worden afgelegd varieert sterk tussen bureaus. Sommige bemiddelingsmedewerkers doorlopen bijvoorbeeld tijdens deze werkbezoeken een powerpoint presentatie met de gastouder, om hen bewust te maken van wat precies met 'interactievaardigheden' wordt bedoeld.
- Integratie van de opgedane kennis in intervisiebijeenkomst, met of zonder gebruikmaking van videofragmenten.
- Een kleiner aantal bijeenkomsten. Genoemd is: 3 bijeenkomsten, waarbij twee interactievaardigheden per avond centraal stonden; 1 thema-avond, met een meer algemeen karakter.

5.2.1. Ervaren hindernissen bij implementatie van de training

De bemiddelingsmedewerkers benoemen vaak dezelfde hindernissen voor het organiseren van de cursus voor hun gastouders. Hieronder staan de meest genoemde hindernissen korte samengevat.

- Sterke variatie in het opleidingsniveau van gastouders (van MBO2 tot HBO)
- Matige motivatie van gastouders. De urgentie van het kennisnemen van interactievaardigheden en hieraan werken leeft minder bij gastouders dan bij de houder van het gastouderbureau. “Dat doe ik toch allemaal al?” is een vaak gehoorde reactie. Aan uitwisseling met anderen zijn gastouders niet erg gewend. Verschillende bemiddelingsmedewerkers geven aan dat de behoefte hieraan bij hun gastouders niet sterk is. Het enige gastouderbureau dat daadwerkelijk zes trainingsbijeenkomsten heeft georganiseerd is erin geslaagd om initiële weerstand van gastouders om te buigen in enthousiasme voor de training door éérst een laagdrempelige en eenmalige bijeenkomst over interactief voorlezen te organiseren. Doordat deze avond al elementen uit de OvI-training bevatte, werd als het ware enthousiasme bij de gastouders ‘gekweekt’. Daarna was de motivatie van gastouders om aan een uitgebreider traject te beginnen aanzienlijk hoger en kon met een kleine groep worden gestart.
- De solistische aard van werken, maakt dat er weinig onderling contact tussen gastouders is. Dit bemoeilijkt het tot stand komen van een veilige sfeer, waarin men open staat voor elkaars feedback.
- Logistiek van het filmen: de handeling van het filmen op zich ervaren gastouders als onhandig omdat zij alleen werken.
- Logistiek planning en tijdsdruk: een cursus kan niet tijdens werktijd plaatsvinden. Gastouders werken vaak elke dag, van ‘s ochtends zeer vroeg tot rond acht uur of soms later. Bijeenkomsten moeten daarom in avonduren gepland worden. Dit wordt door gastouders als belastend ervaren.
- Toestemming verkrijgen van ouders voor het maken van videofragmenten lijkt bij ouders die gebruik maken van de gastouderopvang lastiger dan bij ouders van een kdv. Gastouders vinden het niet werkbaar om kinderen waarvan ouders geen toestemming geven voor het maken van video-opnamen buiten beeld te houden.
- Financieel: Gastouders krijgen zelf geen subsidie voor het volgen van de training. Om uit de kosten te komen moeten de meeste bemiddelingsmedewerkers wel iets van kosten rekenen. Hierin verschillen de gastouderbureaus overigens sterk, variërend van gratis voor gastouders die exclusief voor dat bureau werken tot 495 euro per gastouder.
- Niet mogelijk deze scholing verplicht te stellen. Gastouders zijn vaak bij meer bureaus aangesloten. Zij geven soms terug “bij bureau X hoef ik die cursus niet te volgen”. Bemiddelingsmedewerkers kunnen hen alleen proberen te motiveren en enthousiasmeren. Verplichten is geen optie.
- Minder frequent contact tussen bemiddelingsmedewerkers en gastouders, in vergelijking met locatiemanagers en pm’ers. “Even binnenlopen en observeren hoe het gaat, kan bij ons niet” aldus een bemiddelingsmedewerker.

5.3. Ervaren effecten verwoord door getrainde bemiddelingsmedewerkers

Ondanks het feit dat slechts weinig bemiddelingsmedewerkers de training hebben afgeleverd zoals bedoeld, wordt wel voorzichtig van ervaren effecten gesproken. We maken onderscheid tussen effecten die bemiddelingsmedewerkers bij zichzelf en in hun eigen werkzaamheden bemerkten, en effecten die zij bij hun gastouders hebben opgemerkt.

5.3.1. Ervaren effecten op trainersniveau

Vergroot inzicht en meer kennis bij de bemiddelingsmedewerkers zelf wordt het vaakst genoemd als bemerkt effect. Het boek dat gebruikt wordt bij de OvI-training wordt hierbij vaak als rijke bron genoemd. Een bemiddelingsmedewerker geeft aan echt handvatten te hebben opgedaan om gastouders beter te ondersteunen op het gebied van interactievaardigheden. De overige bemiddelingsmedewerkers hebben het allemaal over *vergroot bewustzijn*. Een bewustere kijk op hoe zij in de organisatie de gastouders zouden moeten ondersteunen, waar zij op kunnen letten en sturen, en een vergroot bewustzijn van het belang van interactievaardigheden in het algemeen. Verschillende bemiddelingsmedewerkers geven ook aan dat zij anders feedback zijn gaan geven na hun eigen training. Ze hebben geleerd meer te richten op positieve aspecten, vragen te stellen, en zo uit te bouwen naar wat er nog verbeteren kan. Veel bemiddelingsmedewerkers geven aan dat hun training niet zozeer vernieuwend was, maar wel de professionele blik heeft aangescherpt.

Ondanks de gerapporteerde hindernissen ten aanzien van het werken met video, geven veel bemiddelingsmedewerkers aan dat ze zich sterk bewust zijn geworden van de kracht van video in het coachen van gastouders. Tegelijkertijd geven verschillende medewerkers aan dat ze eerst een training video-interactiebegeleiding zouden willen volgen voordat zij zich voldoende voor die rol toegerust voelen.

5.3.2. Ervaren effecten op gastouderniveau

Drie bemiddelingsmedewerkers geven aan geen enkel effect te zien bij hun gastouders. Zij zien geen verschillen met hoe de gastouders met de kinderen omgaan in vergelijking met de periode voordat zij hun gastouders met de inhoud van de training lieten kennis maken.

Drie bemiddelingsmedewerkers die wel ervaring hebben opgedaan met het filmen bij gastouders (al is het eenmalig) en het nabespreken van deze videofragmenten, spreken van een ‘eye opener voor gastouders’. Gastouders moesten over initiële schroom heen, maar gaven aan daarna zeker de toegevoegde waarde te zien van het werken met video-opnamen van zichzelf. Een aantal bemiddelingsmedewerkers heeft filmmateriaal uit de train-de-trainer training laten zien tijdens werkbezoeken, en op die manier de gastouders met de inhoud van de training laten kennismaken. Dit zorgde volgens sommige trainers voor herkenbare momenten, maar andere trainers gaven juist aan dat de interacties in een reguliere kinderopvangcontext zo anders zijn, dat gastouders hun eigen werkzaamheden er juist niet in herkenden. Juist bij die laatste groep was niet van enig effect sprake.

5.4. Suggesties voor de train-de-trainer training van bemiddelingsmedewerkers bij gastouderbureaus

De suggesties die bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus doen convergeren sterk. Hieronder worden de suggesties die veel van hen noemden samengevat.

- De training apart aanbieden voor houders van gastouderbureaus

- Meer aandacht voor ondersteuning in de uitvoerfase. Veel bemiddelingsmedewerkers geven aan dat zij meer handvatten nodig hadden om de cursus daadwerkelijk onder gastouders uit te gaan zetten. ‘Hoe motiveer ik?’ ‘Hoe organiseer ik?’ ‘Hoe enthousiasmeer ik?’ ‘Hoe zorg ik dat er een veilige onderlinge sfeer tot stand komt?’ Zijn vragen die wat veel mensen betreft onbeantwoord zijn gebleven. Dit kan in de vorm van een terugkomdag of uitwisselingsbijeenkomst, of door een extra dag aan de training toe te voegen. Het zou niet in plaats van de inhoud moeten komen, dan wordt de tijdsdruk te hoog.
- De groepssamenstelling meer homogeen maken voor wat betreft niveau (bijvoorbeeld trainingservaring) van de deelnemers.
- Een subsidie toekennen aan gastouders zelf zou hen mogelijk meer urgentiebesef geven en de financiële hindernis voor houders van gastouderbureaus wegnemen.
- Verplichte certificering zou kunnen bijdragen aan het gevoel van erkenning voor gastouders. Nu krijgen gastouders nog vaak het gevoel dat zij er ‘minder toe doen’ dan de reguliere kinderopvang.
- Langer dan een jaar toegang tot het videomateriaal. Veel bemiddelingsmedewerkers geven aan dat zij pas na een jaar daadwerkelijk opstartten met (een vorm van) de uitvoering van de training. Het zou jammer zijn als ze binnenkort niet meer bij het videomateriaal kunnen.

6. Randvoorwaarden voor succes

In de interviews is structureel doorgevraagd naar de factoren die de geïnterviewden associeerden met positieve effecten of met het uitblijven van effect. De belangrijkste genoemde hindernissen en succesfactoren voor zowel TINK als OvI worden in dit hoofdstuk beschreven. Omdat er ten aanzien van de genoemde hindernissen en succesfactoren sterke overlap was tussen beide trainingen wordt binnen dit hoofdstuk geen onderscheid tussen OvI en TINK gemaakt.

6.1. Financiële middelen en tijdsinvestering

Zowel bij geïnterviewde OvI, als TINK train-de-trainer deelnemers worden zorgen geuit over de haalbaarheid van verzorgen van een volledige training voor pm'ers in betaalde uren. De omvang van de organisatie lijkt een rol te spelen bij deze zorgen. De organisaties die aangeven dat het uitbetalen van de uren die pm'ers besteden aan de training een hindernis vormt, zijn veelal de kleinere organisaties.

Er zijn geïnterviewde interne trainers die gegeven de financiële stand van zaken van hun organisaties met grote regelmaat zelf op de groep staan. Dit gaat ten koste van de tijd die overblijft om de training daadwerkelijk aan collega's te kunnen geven. Ook hier lijkt de omvang van de organisatie een rol te spelen. Het zijn de kleinere organisaties die aangeven dat de tijdsinvestering die de trainingen vragen van pm'ers een hindernis vormen voor implementatie zoals bedoeld. Zij moeten hun pm'ers vragen om de tijdsinvestering in de trainingen in 'eigen tijd' te doen, wat in sommige gevallen weerstand oproept bij de pm'ers.

Er zijn voorbeelden van geïnterviewde interne trainers die vanwege bovenstaande bezwaren de training tot twee bijeenkomsten hebben teruggebracht. Deze trainers gaven zelf aan, dat dit de inhoud van de training niet ten goede komt.

Niet alle geïnterviewden ervaren de gevraagde tijdsinvestering als een hindernis. Veel van hen geven aan dat ze de tijdsinvestering pittig vonden, maar dat ze 'het de investering wel waard vonden'.

6.2. Niveauverschillen binnen de trainingsgroepen

Interne trainers over verschillen binnen de trainingsgroep

Twee van de 12 OvI geïnterviewde interne trainers, en drie van de 21 TINK geïnterviewden geeft aan dat niveauverschillen binnen de trainingsgroep een hindernis vormen. Het betreft dan met name het verschil in functie van de verschillende deelnemers binnen de train-de-trainer training. De geïnterviewden die dit als hindernis ervaren adviseren om bij de groepssamenstelling meer rekening te houden met de achtergrond van de verschillende deelnemers. Zij geven aan dat meer homogene groepen de 'flow' in de groep ten goede zouden komen. Hierbij denken respondenten bijvoorbeeld aan functiedifferentiatie (managers in de kinderopvang 0-4, managers in de kinderopvang 4-12, bemiddelingsmedewerkers uit de gastouderopvang, beleidsmakers, of pedagogisch medewerkers met trainingsambitie) en ook aan het aantal jaar trainerservaring.

Pm'ers over verschillen binnen de trainingsgroep

Binnen de groep die deelnam aan de individuele pm'er training werd heterogeniteit van de groep tot op zekere hoogte juist gewaardeerd: babyleidsters en peuterleidsters gaven aan veel van elkaar te kunnen leren. Pm'ers die op BSO's werkzaam zijn, en met de groep 4-1-jarigen werken hebben dusdanig andere behoeften ten aanzien van interactievaardigheden dat zij liever een meer homogene groepssamenstelling zien. Binnen de groep pedagogisch medewerkers werd ook een enkele keer het wisselende taalniveau onder de deelnemers genoemd als hindernis.

6.3. Kwaliteit trainer en interactieve werkvormen

Uit zowel de interviews met pm'ers als de interviews met interne trainers komt het beeld naar voren dat de interactieve werkvormen die in beide trainingen worden gehanteerd zeer goed geëvalueerd worden. Ook de variatie binnen de trainingen tussen de focus op theoretische kennis over interactievaardigheden en de focus op trainingsvaardigheden en het overbrengen van kennis is belangrijk voor een succesvolle overdracht van kennis. Verschillende geïnterviewden geven aan dat de training dusdanig omvangrijk is, dat het van belang is dat een trainer aan het begin van de training duidelijk aangeeft waar naartoe wordt gewerkt.

In de train-de-trainer groep wordt ook aangegeven dat het kunnen omgaan met weerstand een essentiële succesfactor is. Wanneer hieraan aandacht wordt geschonken in de train-de-trainer bijeenkomsten achten veel geïnterviewden de kans op een succesvolle borging van de training groter. Vrijwel alle geïnterviewde interne trainers geven aan dat pm'ers enige weerstand voelen, en daarvan ook blijk geven, bij het besef dat zowel TINK als OvI tijdsinvestering vragen.

Tot slot geeft een groot deel van zowel deelnemers aan de train-de-trainer als aan de individuele pm'er training aan dat het *enthousiasme* en de *positieve attitude* van de trainer van doorslaggevend belang is voor succes.

7. Ervaringen met TINK en OvI

Zowel voor TINK als voor OvI, en voor beide types trainingen, geldt dat het merendeel (68 geïnterviewden) de training als positief ervaarden. De interne trainers beschrijven de training bijvoorbeeld als leuk, prettig, professioneel, helder, overzichtelijk, leerzaam, inspirerend, praktisch en toegankelijk. Zij zijn tevreden over de deskundigheid van de trainers, het gedetailleerd bestuderen van mogelijkheden tot verbetering van interactievaardigheden, een goede koppeling tussen theorie en praktijk en toepasbare werkvormen. Daarbij vonden zij het gebruik van videomateriaal nuttig. 38 van de geïnterviewden geeft expliciet aan dat zij de training zouden aanraden aan anderen.

De meeste pm'ers beschrijven de training in termen van leerzaam, leuk, fijn, interessant, volwaardig en tevreden. Veel van hen geven aan bewuster gaan kijken naar zichzelf en collega's (zie sectie 4.1) en vinden het leuk dat de training samen met het team werd gedaan. Daarnaast vinden zij dat er interessante thema's werden behandeld en er voldoende aandacht was voor vragen.

Een kleinere groep geïnterviewden (24) heeft een gemengd beeld van de training, en staan er kritischer tegenover. Twee interne trainers die de TINK-training volgden zijn uitgesproken negatief over de training. Vier pm'ers die de individuele TINK-training volgden geven expliciet aan dat ze vinden dat de training geen meerwaarde heeft, en dat zij de training dan ook niet aan anderen zouden aanraden.

De geïnterviewden die negatief of wisselend ten aanzien van de training staan, dragen hiervoor de volgende redenen aan: de hoge tijdsinvestering (bijvoorbeeld vanwege het maken van een portfolio of het maken van video), een wisselende kwaliteit van de trainer die de cursus aan hen gaf, hogere verwachtingen ten aanzien van aandacht voor taalvaardigheid (zie ook sectie 7.3), en een gebrek aan diepgang tijdens de bijeenkomsten of teveel herhaling van reeds bekende stof.

Voor de OvI-training geldt dat alle geïnterviewden positief stonden ten aanzien van het gebruikte materiaal. Binnen de groep TINK geïnterviewden zijn er 5 geïnterviewden die minder tevreden zijn over de map. Als voornaamste bezwaar wordt door hen genoemd dat de map onoverzichtelijk is. Over de kijkwijzers die in beide trainingen gebruikt worden zijn alle geïnterviewden positief.

7.1. Ervaring werken met video

Veel van de geïnterviewden die positief terugkijken op de training geven daarbij aan dat het werken met video van belangrijke toegevoegde waarde was. Deze positieve ervaring met video betreft zowel het gezamenlijk bespreken van videomateriaal tijdens de train-de-trainer bijeenkomsten, als het maken van eigen video-opnames in de eigen organisatie als middel om pm'ers nieuwe dingen te leren en bepaalde onderwerpen bespreekbaar te maken. Alle interne trainers geven aan dat het filmen door verschillende pm'ers aanvankelijk als 'spannend' en 'eng' ervaren, maar dat deze weerstand na verloop van tijd afnam.

Tegenover het werken met video hebben veel pm'ers een ambigue houding. Veel van hen zien de toegevoegde waarde, waarbij zij aangeven dat het helpt bij bewust worden van eigen handelen en het zien van kansen voor groei. Echter, zij ervaren ook bezwaren. Hierbij noemen zij dat het onrust oplevert op de groep, dat zij ervaren dat ze tijdens het maken van een video niet zichzelf zijn en geforceerd handelen, en dat het vragen om toestemming aan ouders ongemakkelijk is.

7.2. Voorkennis en aansluiting bij visie van de organisatie

Zowel voor interne trainers als voor pm'ers geldt dat het merendeel aangeeft dat hun voorkennis voldoende was om de training goed te kunnen begrijpen. Slechts één deelnemer aan de train-de-trainer geeft aan dat het achteraf gezien beter was geweest als ze eerst zelf de individuele pm'er training had kunnen volgen. Omdat deze deelnemer niet zelf opgeleid was in het werkveld van de kinderopvang, volstond voorkennis onvoldoende.

Een klein deel van de geïnterviewden geeft aan dat de training niet passend was bij de organisatievisie of bij andere scholing. Dit geldt voor vier pm'ers (drie TINK en één OvI) en voor vier trainers (allen TINK). De andere geïnterviewden geven aan dat de aangeboden inhoud in ieder geval redelijk passend is bij de visie van de organisatie en bij andere scholing.

7.3. Verwachtingen ten aanzien van de training

De meeste geïnterviewde interne trainers geven aan dat de training voldeed aan de verwachtingen. In enkele gevallen kwam de uiteindelijke ervaring van de deelnemers niet overeen met de verwachtingen. Voor OvI was dit in één interview het geval. Deze deelnemer miste aandacht voor trainingsvaardigheden.

Vier deelnemers aan de TINK train-de-trainer training gaven aan dat niet aan hun verwachtingen was voldaan. In twee gevallen betrof het de verwachting dat meer aandacht zou worden geschonken aan het voorbereiden van medewerkers op de 3F eis die binnenkort verplicht zal worden gesteld. Een tweede mismatch tussen verwachtingen en werkelijkheid was het gegeven dat interne trainers geen certificaat van deelname mogen uitreiken aan hun eigen medewerkers. Vooraf was voor deze respondent onvoldoende duidelijk dat dit behouden is aan licentiehouders.

Ook de geïnterviewde pm'ers ervaarden soms een mismatch tussen verwachtingen vooraf en de werkelijkheid. Dit was het geval voor negen TINK pm'ers en 5 OvI pm'ers. Net als bij de interne trainers was er de verwachting dat de eigen taalvaardigheden (taal- schrijf- en spellingsvaardigheden) van de pm'ers meer onderwerp van training zouden zijn. Eén respondent geeft aan verwacht te hebben dat er meer aandacht zou zijn voor communicatie richting ouders. Een kleiner aantal deelnemers geeft aan meer diepgang verwacht te hebben. Tot slot geeft een groot deel van de pm'ers aan dat zij een mismatch ervaren tussen verwachtingen en werkelijkheid ten aanzien van de tijdsinvestering, deze bleek groter dan werd verwacht.

7.4. Tijdsinvestering en groepssamenstelling

Over de tijdsinvestering ten aanzien van beide trainingen zijn de pm'ers het sterk eens: deze wordt ervaren als hoog. Pm'ers variëren sterk in de mate waarin ze deze hoge tijdsinvestering wel de moeite waard vinden. Ongeveer de helft geeft aan dat de tijdsinvestering uiteindelijk passend was voor de inhoud, de andere helft vond de tijdsinvestering te hoog.

De interne trainers geven ook aan dat de training veel tijd kost, maar geven hierbij vaker aan dat 'het goed te doen was' en 'passend voor de inhoud'. Drie interne trainers en zes pm'ers noemen de tijdsinvestering laag.

Over de heterogene groepssamenstelling zijn de meeste deelnemers aan de individuele pm'er training heel tevreden. Juist de heterogene samenstelling wordt gewaardeerd.

Bij de deelnemers aan de train-de-trainer training is het lastiger een representatieve uitspraak te doen. Sommige interne trainers prefereren een meer homogene groep, bijvoorbeeld meer toegespitst op trainers die moeten worden voorbereid op het trainen van gastouders, bso leidsters, peuterleidsters of babyleidsters. Tegelijkertijd zijn er ook

geïnterviewden die aangeven juist veel te hebben gehad aan het uitwisselen met collega's die met andere groepen werken.

Mogelijkheid tot uitwisselen met collega's

De mogelijkheid tot uitwisselen met elkaar wordt zonder uitzondering positief gewaardeerd. Zoals blijkt uit onderstaand citaat:

> *"Het was heel inspirerend om met andere mensen van verschillende organisaties in de training te zitten om van elkaar te leren en ervaringen uit te wisselen."*

8. Implementatie en Borging van OvI en TINK-trainingen

8.1. Implementatie OvI en TINK-trainingen

Bij het eerste contact met de interne trainers is gevraagd of de training al is afgerond, dan wel stond in ingepland. In Tabel 5 staat weergegeven hoeveel interne trainers daadwerkelijk een training in hun eigen organisatie hebben afgerond.

Tabel 5:Overzicht van afgeronde en geplande trainingen

Gevolgde training	Aantal interviews	Interne training afgerond	Training lopend[a] of ingepland	Aanpassingen doorgevoerd
TINK train-de-trainer	21	10	1	8
Oog voor interactie train-de-trainer	12	8	2	8
[a]Op het moment van het interview				

De twee OvI geïnterviewden die de training niet hebben uitgevoerd dan wel ingepland, geven hiervoor praktische overwegingen als reden. Deze geïnterviewden gaven aan dat de prioriteiten van de organisatie elders lagen.

TINK geïnterviewden die nog geen training hebben gegeven geven als reden hiervoor aan dat hun organisatie ervoor heeft gekozen de pm'ers door een externe trainer te laten trainen, dat zij intussen veranderd zijn van organisatie, andere prioriteiten, of onvoldoende toepasbaarheid voor hun organisatie.

8.2. Eigen aanpassingen aan de training

Zowel in de interviews met de interne trainers van OvI als van TINK kwam in een aantal gevallen naar voren dat het nodig was om aanpassingen te doen aan de training (zie Tabel 5). Redenen voor deze aanpassingen zijn samengevat: 1) specifieke behoeften van pm'ers; 2) tijdgebrek; 3) financiële beperkingen; 4) kleine organisatie met grote variatie in leeftijd van de kinderen

Ten aanzien van specifieke behoeften van pm'ers vertellen geïnterviewden bijvoorbeeld dat zij de training inkortten om herhaling te voorkomen, dat zij een meer individueel gericht coachingstraject opzetten waarin de inhoud van de training aan bod kwam, of dat eigen videomateriaal verzameld is omdat het trainingsmateriaal onvoldoende videomateriaal van kinderen in de basisschoolleeftijd bevatte[6]. Er was één geïnterviewde die ervoor koos om met name op het versterken van taalvaardigheden van pm'ers in te zoomen. Eén interne trainer van wie het team al door een externe trainer was getraind heeft zelf de training als een 'opfriscursus' aangeboden.

[6] Dit is specifiek op het eerste aanvraagtijdvak van toepassing. In latere aanpassingen van de trainingen is wel materiaal opgenomen dat verzameld is op BSO's

Vooral wanneer sprake was van beperkte financiële middelen, hebben interne trainers ervoor gekozen de training in te korten. Zij geven aan dat het voor hun organisatie niet haalbaar was alle uren die pm'ers in de training moeten investeren te compenseren (zie ook sectie 6).

8.3. Borging binnen de organisatie

In de interviews is nagegaan of en hoe interne trainers en pm'ers zelf zorg dragen voor borging van het in de training geleerde aanbod in de eigen organisatie. Voorbeelden van borging worden hieronder beschreven.

Borging OvI-training

Interne trainers en pm'ers over borging

In één van de organisaties worden nu nog pm'ers getraind door de interne trainers, en is borging daarmee nog niet aan de orde. Een andere organisatie wil de training na wat kleine aanpassingen inzetten voor het trainen van hun gastouders, maar is dat op het moment van het onderzoek nog niet gebeurd (zie ook sectie Resultaten Gastouderopvang). Vaak geven trainers aan dat iedereen binnen de organisatie getraind is en er dus niet snel nog een keer een training gegeven zal worden. Een kleiner aantal trainers geeft aan dat er binnen de organisatie een terugkomavond georganiseerd wordt om de training te evalueren of omdat ze signaleren dat pm'ers na een initiële groei toch terugvallen in oud gedrag waardoor opfrissen van de opgedane kennis wenselijk is.

Nog af en toe praten over de inhoud van de training is gecategoriseerd als een vorm van borging van de inhoud. Drie van de 22 geïnterviewde OvI pm'ers geven aan dat de training nooit meer onderwerp van gesprek is, vier geven aan dat dit soms nog het geval is. Vier geïnterviewde pm'ers geven aan dat ze vaak praten over de training. Een opvallend voorbeeld van borging is een pm'er die aangeeft dat de OvI onderdelen een vast onderdeel van het structurele inhoudelijke overleg zijn geworden:

> *"In het overleg komt de training steeds terug: doordat we een filmpje inleveren of bepaalde situaties terug laten komen. Elke keer wordt wel wat terug gehaald. Onze manager is nu de train-de-trainer aan het doen en daar haalt ze dingen uit die ze dan weer met ons bespreekt."*

Borging TINK-training

Interne trainers over borging

Een aanzienlijk aandeel van deelnemers aan de TINK train-de-trainer, geeft aan dat ze het belangrijk vinden om vervolg te geven aan de trainingen om de materie echt eigen te maken en niet te laten verwateren. Het gaat hier dan zowel over de *eigen* kennis en vaardigheden, als over die van de getrainde pm'ers. Het is nog niet voor iedereen duidelijk hoe zo'n vervolg eruit moet zien. Een trainer zegt hierover:

> *"We moeten als organisatie een keuze maken. We zijn nu ook bezig met de taaltoets. Het is nog een keuze om de training daaraan te koppelen of de taaltoets eerst te doen."*

Anderen zijn van plan interactievaardigheden regelmatig terug te laten keren op teamvergaderingen (2), terugkomdagen te organiseren (2) of de training te integreren met ander professionaliseringsaanbod (bijvoorbeeld beeldcoaching, taalniveau, Gordon cursussen en spelbegeleiding). Een trainer zegt hierover:

> *"We zijn bezig om mensen uit verschillende jaren van de training aan elkaar te koppelen. Zij kunnen opdrachten doen, aanvullen en binnen het team elkaar scherp houden. Ze kunnen de inhoud van de TINK-training gezamenlijk oppakken."*

Een interessante vorm van borging verwoordt een TINK getrainde trainer die aangeeft dat wanneer de trainingen voorbij zijn voor het personeel er een informatieavond voor ouders wordt georganiseerd. Het doel van deze avond is dat ouders meer inzicht krijgen in wat het personeel gedaan heeft. De geïnterviewde trainer vertelt hierover:

> *"(..) zodat ze wat meer inzicht krijgen in 'wat doen wij nu eigenlijk'. Er was een ouder die hoorde over de TINK-training en zei: 'waar is dat nou voor nodig? Jullie hoeven toch alleen maar op te passen? Dat is jammer. Het personeel kan op die ouderavond vertellen wat zij geleerd hebben en dat delen met ouders."*

Pm'ers over borging

Twee pm'ers getraind in TINK geven aan dat de inhoud van de training structureel op de agenda staat in teamvergaderingen. Op de groepen zelf gebeurt het minder. Eén iemand geeft aan in de toekomst concrete plannen te hebben om weer gebruik te maken van video.

Bij 24 van de 43 TINK geïnterviewden is in het interview expliciet aan de orde geweest of er nog onderling over de inhoud van de training wordt gesproken. Zeven pm'ers geven aan niet meer over de training te praten. De meeste pm'ers noemen hiervoor als reden dat de informatie weer verwaterd is, omdat er inmiddels weer andere cursussen de revue zijn gepasseerd. Eén geïnterviewde geeft aan dat de training onvoldoende vernieuwend was om er nog over te spreken. Het interview voor het huidige onderzoek was voor deze geïnterviewde een reden om met een collega weer over de training te praten.

Zes van de geïnterviewde pm'ers geven aan *soms* nog over de TINK-training te praten. Hierbij wordt aangegeven dat De onderwerpen uit de training ter sprake komen omdat een collega de training volgt, en het daarmee tijdelijk opnieuw relevant is. Ook geeft een aantal pm'ers aan dat zij in de training geleerd hebben om elkaar feedback geven, en dat dit ook daadwerkelijk gebeurt (zie sectie 4.4). In geen van de gevallen wanneer er soms over de training wordt gesproken is dit op een vast tijdstip (zoals in het voorbeeld van het teamoverleg bij de OvI geïnterviewde), maar zijn de gesprekken meer informeel van aard.

Zes van de pm'ers geven aan nog veel over de training te praten. Eén pm'er noemt dat ze het er nog dagelijks over hebben en dat de map van de training nog steeds op de groep ligt en ze daar soms iets uit laat zien aan haar collega's. Een andere pm'er geeft aan dat ze meer is gaan praten over wat ze in de training hebben geleerd naarmate meer collega's ook getraind waren. Nog een andere collega vertelt:

> *"We hebben het er met collega's onderling nog regelmatig over. Als er een bepaalde situatie iets is met de kinderen en je hebt iets gezegd of gedaan, grappen we daar weleens over: 'Oh ja we kunnen het beter op de TINK-manier doen'. We zijn ons meer bewust geworden en vragen ons in sommige situaties af wat werd daar in de training ook al weer over verteld."*

Overige voorbeelden van borging, die infrequent genoemd zijn in de interviews zijn maar wel het vermelden waard zijn: terugkomavonden; leerdoelen opstellen aan de hand van de kijkwijzers; kijkwijzers gebruiken op de groep; informatie en 'good practices' uitwisselen met andere locaties; intervisie op de 'TINK manier'; kennis overbrengen aan collega's die nieuw zijn of

minder ervaring hebben; integratie van de kijkwijzers in bestaande video-interactiebegeleiding; de trainingsinhoud ontsluiten voor ouders.

> *"Bij de ouderavond hebben we ouders een verkorte variant van deze training gegeven zodat zij weten waar we mee bezig zijn. Mogelijk herkennen ouders dit daardoor ook meer bij pm'ers."*

Een aantal pm'ers geeft aan nu niet meer veel over de training te praten maar door de interviews weer aan de training herinnerd te zijn. Zij noemen tijdens het interview vervolgstappen die ze zouden kunnen zetten. Bijvoorbeeld door de inhoud van de training weer ter sprake te brengen op teamvergaderingen of door weer te beginnen met video-feedback. Of daar ook daadwerkelijk actie op wordt ondernomen is op basis van dit onderzoek niet te zeggen.

Continuering werken met video

Van de 12 interne trainers getraind in OvI geeft het merendeel aan dat het werken met video voornamelijk ten tijde van de training gebeurde. Na de training gebeurt dit doorgaans niet meer op een structurele manier, tenzij een organisatie al met video-interactiebegeleiding werkt. Dit is echter weinig aan de orde. Verschillende trainers zien op zich wel mogelijkheden voor het doorgaan met het inzetten van video (5x), maar hebben doen dit op het moment van het interview nog niet actief. Bijvoorbeeld het zelf toe te passen in hun begeleiding of door medewerkers elkaar te laten coachen in video-intervisie. Deze plannen vormen een opvallend contrast met wat de pm'ers zelf zeggen over het continueren van het werken met video (zie hieronder).

Van de 21 TINK train-de-trainer geïnterviewden geven er twee aan door te zijn gegaan met het werken met video. Deze geïnterviewden geven aan dat zij merken dat het werken met video de medewerkers bewust houdt van hun handelen. Eén andere interne TINK trainer geeft aan niet meer te werken met het maken van eigen opnamen, maar wel regelmatig de videofragmenten uit de training te herhalen. Zij geeft aan dat door deze te blijven bespreken de informatie beter beklijft. Wanneer geïnterviewden aangeven niet door te zijn gegaan met video heeft dit vooral te maken met praktische bezwaren: het vinden van tijd voor het maken van een opname vindt men lastig, en ook het krijgen van toestemming van ouders is een hindernis.

Vijf pm'ers die de OvI-training volgden geven aan nog te filmen op de groep. Vier van hen geven aan dat dit op regelmatige basis gebeurt. In sommige gevallen was er al sprake van video-interactie begeleiding op de groep en zijn ze hier na de training mee verder gegaan. Eén pm'er geeft aan alleen te filmen voor bepaalde opdrachten, maar dat dit niet vaak gebeurt. Zeven pm'ers geven aan niet te zijn doorgegaan met filmen op de groep. Redenen die zij hiervoor aandragen zijn een te grote tijdsinvestering, en praktische onhaalbaarheid (het bereid vinden van een collega om te filmen bijvoorbeeld). Ook geeft een aantal pm'ers aan zich ongemakkelijk te voelen wanneer er een video-opname van hen wordt gemaakt.

Van de TINK geïnterviewden geven twee pm'ers aan nog af en toe te filmen op de groep. Eén van hen geeft aan dat in het pedagogisch beleid expliciet staat weergegeven dat het gebruik van video onderdeel is van deskundigheidsbevordering binnen de organisatie. Drie pm'ers vertellen dat ze het in de toekomst van plan zijn te gaan doen. Een groot deel van de geïnterviewde pm'ers die TINK volgden, 22, geven aan niet meer met video te werken. Gevraagd naar de reden hiervoor, geeft de helft aan dat hiervoor geen aanwijsbare reden is. Het werken met video paste wat hen betreft bij de training, maar binnen de organisatie is niet gesproken over het hiermee verder gaan. Vaak geven pm'ers aan dat het gefilmd worden voor spanning zorgde en als te confronterend werd ervaren. Ook rapporteren veel pm'ers dat het filmen een te

grote tijdsinvestering was om er mee door te gaan na de training. Pm'ers geven bijvoorbeeld aan:

> *"niemand had behoefte om verder te gaan met filmen"*

een ander zegt:

> *"ik denk dat niemand het filmen echt leuk vond"*

Los van de aarzelingen die pm'ers ervaren met het zelf gefilmd worden, geeft een groot deel aan wel zeer veel te leren van het kijken naar videomateriaal van anderen en het nabespreken van de interactievaardigheden die hierop te zien zijn (zie ook sectie 7.1 Ervaring werken met video).

Bij het doorvragen naar of behoefte is aan een vervolg van de cursus (zie sectie 9.1) blijkt dat veel geïnterviewden zich bewust zijn van een risico van uitdoven van effect. Zij geven aan veel gepraat te hebben over interactievaardigheden en de betekenis ervan voor hun dagelijks handelen ten tijde van de training, maar merken tegelijkertijd op dat dit minder is geworden naarmate de training langer geleden is. Een aantal geïnterviewden geeft aan dat het huidige onderzoek aanleiding was om er weer eens met elkaar over te praten, maar dat dit spontaan weinig gebeurt. Kennelijk blijven impulsen voor borging nodig.

Conclusie ten aanzien van borging

Samenvattend kan worden gesteld dat veel geïnterviewden nog zoekende zijn naar manieren om de in de training aangeboden inhoud te borgen. Een aanzienlijk deel van zowel pm'ers als interne trainers geeft aan dat er een risico bestaat op uitdoven van ervaren effect door 'de waan van de dag'. Organisaties die zowel interne trainers hebben getraind, als individuele pm'ers hebben de meest uitgesproken ideeën over manieren waarop zij de inhoud van de trainingen 'levend' kunnen houden. Inbedding in de bestaande coachings- en overlegstructuur wordt infrequent genoemd, maar lijkt een veelbelovende weg om te bewandelen. Zeker wanneer het centraal stellen van een van de interactievaardigheden door de leidinggevende, en het meebrengen van een bijpassende eigen casus door een van de pm'ers een gewone gang van zaken wordt, valt te verwachten dat dit een reflectieve aanspreekcultuur ten goede komt, waarin men op permanente wijze elkaar van constructieve feedback en reflectie voorziet.

9. Suggesties voor de toekomst

9.1. Behoeftepeiling vervolgtrainingen

9.1.1. Interne trainers OvI over behoefte aan vervolgtrainingen

Van de twaalf geïnterviewde OvI-trainers geven twee trainers aan behoefte te hebben aan een vervolgtraining. Ze willen graag op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen of hebben behoefte aan uitwisseling met collega's. Vier trainers hebben geen behoefte aan een vervolg. Als redenen worden aangegeven dat ze de training gevolgd hebben met collega's en dus met hen kunnen uitwisselen, dat alle pm'ers in de organisatie momenteel getraind zijn waardoor de trainers voorlopig geen nieuwe trainingen zullen geven of dat de trainer momenteel nog geen pm'ers getraind heeft. Twee trainers zouden een vervolg willen mits deze was aangepast aan hun behoeften. Zo gaf een van de trainers aan dat de achtergrond van de groep erg divers was wat ze als storend heeft ervaren. Een training toegespitst op haar eigen functie zou wel toegevoegde waarde hebben. De andere trainer gaf aan behoefte te hebben aan een training specifiek gericht op trainingsvaardigheden.

9.1.2. Interne trainers TINK over behoefte aan vervolgtrainingen

Van de 21 geïnterviewde TINK-trainers geven er zes expliciet aan geen behoefte te hebben aan een vervolgtraining. Redenen hiervoor zijn dat de organisatie zich nu op andere zaken gaat richten of dat ze de komende tijd op eigen kracht vooruit kunnen met wat ze in de TINK-training geleerd hebben. Trainers die nog wel behoefte hebben aan een vervolgtraining hebben hiervoor verschillende redenen. Een deel heeft vooral behoefte aan uitwisseling en herhaling door middel van bijvoorbeeld een terugkomdag. Een ander deel heeft behoefte aan het behandelen van nieuwe stof. Bijvoorbeeld over het implementeren van de training in de organisatie, extra aandacht voor trainingsvaardigheden of verdiepen van de inhoud om zo vervolgcursussen aan te kunnen bieden.

9.1.3. Pm'ers OvI over behoefte aan vervolgtrainingen

Van de 22 geïnterviewde pm'ers die de OvI-training hebben gevolgd, hebben acht pm'ers behoefte aan herhaling. Daarvan geven er twee aan ook interesse te hebben in verdieping. 4 pm'ers hebben enkel behoefte aan verdieping. Eén pm'er geeft aan behoefte te hebben aan extra uitwisseling. Kanttekeningen die genoemd worden bij het willen aangaan van een vervolgtraject zijn dat andere cursussen momenteel voor gaan, de cursus dan wel gesubsidieerd moet zijn en dat eerst de directe collega's ook getraind moeten zijn. Eén pm'er geeft expliciet aan geen behoefte te hebben aan een vervolg, omdat er al veel andere cursussen worden aangeboden.

9.1.4. Pm'ers TINK over behoefte aan vervolgtrainingen

Van de 43 geïnterviewde pm'ers geven er 16 aan behoefte te hebben aan herhaling. Er worden suggesties gegeven voor een terugkomdag een aantal maanden na de laatste bijeenkomst of een aantal bijeenkomsten verspreid over 3 tot 4 jaar. Zeven daarvan hebben daarnaast behoefte aan verdieping. Acht pm'ers hebben enkel behoefte aan verdieping.

Onderwerpen die hierbij vaak genoemd worden zijn: omgang met lastig gedrag en de communicatie met ouders (Hoe bespreek je wederzijdse verwachtingen, hoe kaart je achterstanden aan? Hoe ga je om met klachten en boze ouders?). Zeven pm'ers geven aan geen behoefte te hebben aan een vervolgtraining. Twee pm'ers vertellen dat de organisatie nog druk bezig is met het borgen van de kennis die er nu is opgedaan. Anderen geven aan dat een vervolg op dit moment geen prioriteit heeft. Tot slot geeft één pm'er geeft aan dat de inhoud van de training niet interessant genoeg was om er een vervolg aan te geven.

9.1.5. Suggesties van geïnterviewden voor een volgend aanvraagtijdvak

Suggesties uit OvI train-de-trainer interviews

Suggesties voor verbetering van de OvI train-de-trainer-training richten zich op de organisatorische- en de inhoudelijke kant van de trainingen. Voor wat betreft de organisatorische kant geven de interne OvI trainers aan dat het belangrijk is van tevoren duidelijk te communiceren wat er behandeld gaat worden en waarom en wat er van de deelnemers verwacht wordt. Daarnaast moet er voldoende tijd (één trainer noemde eens in de vier weken) tussen de bijeenkomsten zitten om het geleerde toe te passen in de eigen praktijk. Daarnaast zou het prettig zijn het boek al voor aanvang van de cursus te ontvangen zodat er meer tijd overblijft voor voorbereiden.

Inhoudelijk misten vijf van de 12 geïnterviewde OvI-trainers aandacht voor de trainingsvaardigheden. Eén trainer zei hierover:

> *"Ik vond de opzet van alleen inhoud overdracht jammer. Het is altijd goed om aan je trainingsvaardigheden te werken. Zelf zou ik daar meer aandacht aan hebben gegeven: Hoe doe je dat als trainer?"*

Er waren echter ook twee cursisten die juist aangaven dat ze de nadruk op trainings- en coachingsvaardigheden erg waardeerden. Bijvoorbeeld het geven van goede feedback op geschreven huiswerkopdrachten en het zorgen voor een goede aansluiting op de pm'ers, het creëren van bewustwording bij de pm'ers en het monitoren van hun vooruitgang. De verschillende deelnemers aan de training hebben deze dus erg verschillend ervaren of verschillende trainers hebben verschillende accenten aangebracht. Overkoepelend kan wel gesteld worden dat aandacht voor trainingsvaardigheden in de training als zeer wenselijk wordt gezien.

Twee trainers benoemden dat ze graag meer feedback hadden ontvangen. Ze gaven aan dat feedback op verslagen en presentaties heel leerzaam geweest zou zijn. Ook gaf een trainer aan dat ze graag meer achtergrondartikelen tot haar beschikking had willen hebben.

Twee geïnterviewden benoemden expliciet dat het samen bespreken van videobeelden als krachtig middel om verschillende inzichten mee te krijgen zeker behouden moet blijven. Een geïnterviewde merkt daarbij op dat de bijeenkomst over video-interactiebegeleiding, die nu een paar maanden na de cursus kwam, zo nuttig was dat het eigenlijk meer onderdeel van het geheel zou moeten zijn.

Suggesties uit TINK train-de-trainer interviews

Ook de suggesties voor verbetering van de TINK train-de-trainer-training richten zich op zowel de organisatorische- en de inhoudelijke kant van de trainingen. Twee deelnemers

geven aan dat de training erg vol was en hadden graag een bijeenkomst extra gehad. Vier deelnemers geven aan dat het goed zou zijn in het vervolg homogene deelnemersgroepen te maken waar mensen met vergelijkbare (trainings)ervaring en uit een vergelijkbaar werkveld (KDV, BSO, Gastouder) in één groep zitten (zie ook Conclusie en Aanbevelingen over dit onderwerp). Voor drie deelnemers was het onvoldoende duidelijk dat interne trainers na afloop geen certificaten af mochten geven aan hun deelnemers. Eén deelnemer gaf aan graag eerder de materialen gehad te hebben om voor aanvang van de training te kunnen inlezen.

Inhoudelijk geven de geïnterviewden suggesties voor zowel tijdens als na afloop van de training. Acht deelnemers zouden graag meer aandacht zien voor trainingsvaardigheden. Bijvoorbeeld voor het maken van een tijdsplanning voor een bijeenkomst en het omgaan met weerstand. Mogelijkheden die de deelnemers hiervoor zien zijn het inzetten van trainingsacteurs, het meelopen met ervaren trainers of het uitvoeren van opdrachten in de eigen organisatie. Eén deelnemer geeft aan dat het niet alleen belangrijk is aan te geven hoe je interactievaardigheden verbetert maar vooral ook waarom je dit wilt doen. Zes deelnemers geven aan dat het prettig zou zijn om na afloop van de training nog terug te kunnen vallen op je trainer om vragen te stellen. Bijvoorbeeld door een telefonisch consult of een terugkomdag. Drie geïnterviewden geven aan dat de cursus geen enkele aanpassing behoeft.

Suggesties uit de OvI pm'er interviews

Ook de suggesties voor verbetering van de individuele OvI-training richten zich op zowel de organisatorische- als de inhoudelijke kant van de trainingen. De deelnemers geven aan dat de planning verbeterd zou kunnen worden. Over *hoe* dat moet zijn de meningen verdeeld. Zo geeft een iemand aan dat een training in de ochtend zwaar is omdat je daarna nog moet werken terwijl iemand anders aangeeft dat een training in de avond minder effectief is omdat je dan vermoeid bent na een dag werken. Eerder op de dag was voor haar wenselijker geweest. Ook over de optimale spreiding van de bijeenkomsten is geen consensus. Zo geeft een deelnemer aan dat het aan de ene kant fijn is om veel tijd tussen de bijeenkomsten te hebben zodat je tijd hebt om opdrachten uit te werken maar dat theorie dan juist weer wat wegzakt. Twee deelnemers geven aan dat ze graag extra bijeenkomsten zouden hebben om zo rustiger door de stof te kunnen gaan. Deelnemers voegen hieraan toe dat het prettig zou zijn om iets meer tijd te krijgen om aantekeningen te maken. Twee pm'ers doen nog een suggestie die meer geldt voor locatieleiders dan voor de ontwikkelaars van de training: zij geven aan dat het wenselijk zou zijn om ook tijd weg van de groep in te plannen voor het maken van opdrachten en het uitwerken van verslagen gelijk na het opnemen van een videofragment.

Over het niveau van de inhoud van de training zijn de meningen verdeeld. Zo beschrijft één deelnemer dat de stof soms lastig was ondanks dat er duidelijk en in 'normale taal' werd uitgelegd terwijl een andere pm'er aangeeft dat de cursus wel wat uitdagender had gemogen. Twee deelnemers geven aan meer behoefte te hebben aan achtergrondinformatie.

Dat er deelnemers uit verschillende organisaties in een groep zitten wordt hierbij door een deelnemer als meerwaarde genoemd omdat die objectiever kunnen kijken dan directe collega's. De suggestie om deelnemers uit verschillende organisaties in een groep te houden wordt ook gegeven door een andere deelnemer:

"Het is verfrissend om te zien hoe anderen dingen doen".

Vier deelnemers hebben geen suggesties voor verbetering. Ze geven aan dat ze heel positief zijn en dat de training goed aansloot bij hun dagelijkse werkzaamheden.

Suggesties uit de TINK pm'er interviews

De suggesties richten zich ook bij de TINK-training op zowel de organisatorische kant als op de inhoudelijke kant van de training. Deelnemers geven aan dat trainingen in de avonden goede concentratie in de weg stonden. Daarnaast geven deelnemers aan dat ze belang hechten aan een enthousiaste trainer die de stof op een levendige manier kan overbrengen. Vooral door veel te laten zien en ervaren. Ook vinden ze het belangrijk dat een trainer de verwachtingen helder kan communiceren en zich kan aanpassen aan de groep in de cursus.

Drie deelnemers geven aan dat de map bij de training toegankelijker kan worden gemaakt. Bijvoorbeeld door de teksten eenvoudiger te maken en de structuur te verduidelijken. Ook de opdrachten zouden hierin opgenomen kunnen worden zodat de deelnemers iets hebben om op terug te vallen als ze de opdracht niet goed begrepen hebben tijdens de training. De theorie kan volgens drie deelnemers veel beknopter waardoor er meer tijd is om dieper op de inhoud in te gaan, meer video's te bespreken of te oefenen met casuïstiek, intervisie en rollenspellen.

Deelnemers dragen een aantal onderwerpen aan waar ze graag meer informatie over gehad zouden hebben. Bijvoorbeeld hoe de koppeling met de praktijk gemaakt kan worden en hoe de opgedane kennis blijvend ingezet kan blijven worden. Inhoudelijke toevoegingen zouden kunnen bestaan uit aandacht voor de interactie met baby's, het geven van intercollegiale feedback en communicatie met ouders. Daarnaast geeft een aantal deelnemers aan meerwaarde te zien in een locatiebezoek zodat de trainer de pm'er aan het werk kan zien.

Acht pm'ers geven aan geen verbeterpunten te kunnen noemen. Ze geven aan dat ze het een prettige, leerzame training hebben gevonden.

10. Conclusie en Aanbevelingen

Het voorliggende onderzoek laat genuanceerde resultaten zien. Het betreft kwalitatief onderzoek, dat zeker patronen laat zien, maar het blijven weergaven van individuen en de resultaten moeten dan ook met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De geanalyseerde videofragmenten laten zien dat het mogelijk is om interactievaardigheden van individuen te versterken. De pm'ers die in de opeenvolgende videofragmenten aan het werk te zien waren lieten interessante progressie zien in de manier waarop zij met de kinderen interacteerden. Er kan worden gesteld dat de training hieraan een positieve bijdrage heeft geleverd omdat duidelijk elementen uit de training in het gedrag van de pm'ers is terug te zien. De mogelijkheid blijft bestaan dat juist díe videofragmenten bewaard zijn gebleven waarop groei te zien is. Dat maakt de groei van deze pm'ers niet minder groot, maar heeft wel gevolgen voor de fermheid waarmee we uitspraken kunnen doen over effectiviteit van de twee onderzochte trainingen. We kunnen op basis van de videofragmenten niet met zekerheid te zeggen dat het volgen van de training ook voor de andere pm'ers tot daadwerkelijk veranderd handelen heeft geleid.

Op basis van de uitgevoerde interviews kunnen we met vertrouwen stellen dat de beide onderzochte trainingen voor de meeste deelnemers hebben geleid tot een *vergroot bewustzijn* van het belang van sterke interactievaardigheden. Niet voor iedereen was de inhoud nieuw, maar de meeste geïnterviewden zijn het erover eens dat ook opfrissen van bestaande kennis waardevol is, en bijdraagt tot het herkennen van sterke interactievaardigheden op de groep. Dit is een positieve opbrengst van beide trainingen.

Zorg dragen voor borging door een pedagogisch coach

Uit literatuuronderzoek rondom het thema van het voorliggende onderzoek is gebleken dat duurzaam effect van de trainingen valt of staat met de doortastendheid waarmee organisaties voor kinderopvang zelf verder gaan met de inhoud (Henrichs, Slot, & Leseman, 2016). Wanneer de inhoud geen vaste plek krijgt in de professionaliseringsactiviteiten die de organisatie aanbiedt, ligt het gevaar van uitdoven van effect op de loer. De train-de-trainer variant, waarbij interne trainers worden opgeleid om hun eigen teams te scholen in interactievaardigheden, lijkt daarom het beste in staat om handvatten voor borging te bieden. Stafmedewerkers kunnen goed inspelen op de specifieke behoeften van pm'ers in hun eigen organisatie, en kunnen al tijdens het geven van de initiële training samen met het team nadenken over manieren van borging. Er waren voorbeelden van interviews met pm'ers die de training aanvankelijk van een externe trainer (licentiehouder) ontvingen, en daarna een 'opfriscursus' van een interne collega kregen. Juist dit laatste werd geprefereerd, omdat de interne trainer dichter bij de pm'ers staat. Door het eigenaarschap van de inhoud van de training niet alleen bij de trainer, maar ook bij de pm'ers te laten, neemt de kans op het ontstaan van een professionele, reflectieve cultuur toe (Henrichs et al 2016). Wanneer enkel individuele pm'ers zijn getraind, en niet ook een pedagogisch coach met een overkoepelende en sturende rol, dreigt het risico van uitdoving. Wanneer teamleden vertrekken naar een andere werkplek, of verschillende, ongetrainde medewerkers starten, en de gezamenlijkheid daarmee vervalt, is de kans aanzienlijk dat in de 'waan van de dag' de opgedane (of opgefriste) kennis weer naar de achtergrond verdwijnt. De onderzoekers bevelen daarom sterk aan om naast individuele pm'ers ook altijd een staflid te trainen.

Expliciete aandacht voor borging in toekomstige trainingen in de vorm van nazorg

De onderzoekers bevelen aan dat met name bij de train-de-trainer training in toekomstige aanvraagtijdvakken expliciet aandacht wordt gegeven voor *nazorg*. Dit zou kunnen in de vorm van een terugkombijeenkomst. Afhankelijk van het doel van een dergelijke bijeenkomst kan gekozen worden voor heterogene of homogene groepen, gedifferentieerd naar functie, aantal jaren werkervaring of naar kindpopulatie (baby's, peuters, bso). Homogene groepen verdienen aanbeveling voor een bijeenkomst waarin specifiek over implementatie wordt gesproken, of wanneer oplossingen voor hindernissen specifiek voor bijvoorbeeld een bepaalde doelgroep besproken zullen worden. In deze bijeenkomsten kan intervisie plaatsvinden waarbij cursisten goede voorbeelden of juist hindernissen met elkaar uit kunnen wisselen rondom de implementatie van de training, en het duurzaam borgen van versterkte interactievaardigheden. Juist bijeenkomsten met een intervisie karakter is het belangrijk dat de deelnemers elkaars werkzaamheden en uitdagingen herkennen, zodat op een constructieve manier ervaringen uitgewisseld kunnen worden, in plaats van het gevoel te voeden dat zich laat omschrijven als "*maar bij ons werkt het niet zo*" –zoals bijvoorbeeld bij de houders van gastouderbureaus regelmatig werd gehoord.
Heterogene groepen kunnen juist nuttig zijn wanneer inspiratie op doen voor activiteiten het doel is. In dat geval is juist het uitwisselen met verschillende typen medewerkers van toegevoegde waarde.

Homogene groepssamenstelling voor bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus en voor pm'ers werkzaam bij BSO's

De onderzoekers bevelen aan om in ieder geval voor bemiddelingsmedewerkers de groepen ook tijdens de trainingsbijeenkomsten zelf homogeen te maken. Het implementeren van de training en vervolgens het verduurzamen van eventueel effect is voor deze groep dusdanig anders dan voor stafmedewerkers uit de reguliere kinderopvang, dat de onderzoekers verwachten dat er meer effect te verwachten is wanneer zij in een homogene groep getraind worden. Dit geldt ook voor de aanbevolen 'nazorgbijeenkomst'. De onderzoekers verwachten dat een nazorgbijeenkomst met interne trainers uit de reguliere kinderopvang eerder tot frustratie dan tot nieuwe inzichten zal leiden. Zij zijn het meest gebaat bij uitwisseling met elkaar en herkennen zich over het algemeen minder in de werkzaamheden van stafmedewerkers in de reguliere kinderopvangsetting.

De aanbeveling voor homogene groepen geldt ook voor medewerkers werkzaam bij BSO's. De aard van hun werk is dermate anders dan die van pm'ers werkzaam op baby-, dreumes- en peutergroepen dat valt te verwachten dat een meer homogene groepssamenstelling zal leiden tot een meer vruchtbare uitwisseling van 'good practices' en uitdagingen.

Overwegen toekennen subsidie voor gastouders

Er zijn weinig gastouders getraind zoals de ontwikkelaars van de trainingen hebben bedoeld. Een klein aantal gastouders heeft kennisgemaakt met de inhoud van de training, maar dit gebeurde in een aangepaste en verkorte versie van de training. Daadwerkelijk effect op de kwaliteit van het aanbod door gastouders is daarmee niet te verwachten. Omdat de ervaringen van de bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus getraind als interne

trainer dusdanig anders waren dan de overige interne trainers, zou gedacht kunnen worden aan een ander format voor de gastoudercontext. Te denken valt aan een licentiehouder die zich specialiseert in de gastouderopvang, waardoor hij of zij bekend is met de specifieke kenmerken van gastouders (bijvoorbeeld het sterk variërende opleidingsniveau (MBO2-HBO), gewend aan solistisch werken, gebrek aan ervaring met intervisie en reflectie). Het ministerie kan overwegen om gastouders subsidie te verstrekken om bij deze licentiehouder de training te volgen. De bemiddelingsmedewerker van het gastouderbureau zou het als zijn of haar taak moeten zien om aangesloten gastouders te enthousiasmeren tot het volgen van de cursus, en voor borging na afloop van de training zorg te dragen. Nota bene, deze bemiddelingsmedewerker hoeft dan niet zelf de subsidie te ontvangen om interne trainer te worden. Voor de houder van gastouderbureaus valt op deze manier de gerapporteerde financiële hindernis weg. Zij organiseren niet zelf de bijeenkomsten, maar enthousiasmeren hun gastouders, die vervolgens met subsidie de training volgen bij een licentiehouder. De licentiehouder kan vervolgens wel in nauw overleg met de bemiddelingsmedewerker bespreken hoe borging van de inhoud van de training na afloop van de trainingsperiode vorm zou moeten krijgen. De onderzoekers verwachten dat een subsidie voor gastouders om de training te kunnen volgen een positieve impuls kan betekenen voor de kwaliteit van gastouderopvang. Wanneer verschillende gastouders, aangesloten bij in ieder geval één zelfde gastouderbureau gezamenlijk een training volgen, kan wellicht een meer open en professionele cultuur onder gastouders ontstaan. Subsidie kan helpen om urgentiebesef bij gastouders te vergroten.

Eigen video's blijven gebruiken als eigen 'data'

Van professionaliseringsactiviteiten valt het meest te verwachten als het effect van versterkt pedagogisch handelen op de ontwikkeling van kinderen aangetoond kan worden (Zie Vescio et al. 2008, in Henrichs et al., 2016). Het is –met de kennis van nu- jammer dat de video's die voor de training werden verzameld puur werden gezien als huiswerkopdrachten, terwijl zij zich potentieel leenden voor veel meer. Door de video's die verzameld worden voor de training, regelmatig aan te vullen met nieuw eigen videomateriaal, kunnen pm'ers de effecten van hun versterkt handelen op kinderen gaan zien (zogenaamde 'data driven feedback'). Dit zal het gevoel van '*self efficacy*' (het vertrouwen in de eigen bekwaamheid en de effectiviteit daarvan), zelfverzekerdheid en bewust competent handelen versterken. Door het gezamenlijk reflecteren op eigen en elkaars videomateriaal een vaste plek in de bestaande overleg- en coachingstructuur te geven, vergroten interne trainers de kans dat een duurzame reflectieve aanspreekcultuur ontstaat.

Aandacht voor trainings- en coachingsvaardigheden

In voorliggende onderzoek werd geconcludeerd dat de mate waarin er in de train-de-trainer bijeenkomsten aandacht was trainings- en coachingsvaardigheden sterk wisselde binnen de groep geïnterviewden. Sommigen vonden dat hiervoor veel aandacht was, anderen te weinig. De onderzoekers bevelen aan dat, ongeacht de keuze voor een trainer, naast inhoudelijke aandacht voor het pedagogisch handelen en de daarbij behorende interactievaardigheden ook juist de trainings- en coachingsvaardigheden aandacht krijgen. Juist deze vaardigheden ondersteunen het effectief overbrengen van nieuwe kennis, en vergroten de kans op verduurzaming ervan binnen de organisatie. Het geven van feedback

aan pm'ers op een dusdanige manier dat zij zich gesterkt in plaats van beoordeeld voelen, is een vaardigheid die niet natuurlijk komt en specifieke aandacht behoeft.

Het ondersteunen van het implementatietraject (hoé de training te organiseren, planningstips, het creëren van draagvlak binnen de organisatie, omgaan met weerstand van het team etc.) kan mogelijk in kleinschalige bijeenkomsten met een intervisiekarakter.

11. Referenties

Burchinal, M. R., Howes, C., Pianta, R. C., Bryant, D. M., Early, D., Clifford, R. M., & Barbarin, O. A. (2008). Predicting Child Outcomes at the End of Kindergarten from the Quality of Pre-Kindergarten Teacher–Child Interactions and Instruction. *Applied Developmental Science*, *12*(3), 140–153. http://doi.org/10.1080/10888690802199418

Côté, S. M., Mongeau, C., Japel, C., Xu, Q., Séguin, J. R., & Tremblay, R. E. (2013). Child Care Quality and Cognitive Development: Trajectories Leading to Better Preacademic Skills. *Child Development*, *84*(2), 752–766. http://doi.org/10.1111/cdev.12007

Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2005). Can Instructional and Emotional Support in the First-Grade Classroom Make a Difference for Children at Risk of School Failure? *Child Development*, *76*(5), 949–967. http://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2005.00889.x

Henrichs, L. F., & Leseman, P. P. M. (2016). *Onderzoeksrapport VVE Utrecht 2012 - 2015. Wetenschap en Werkveld ontmoeten elkaar in actieonderzoek*. Utrecht. Retrieved from http://www.uu.nl/sites/default/files/vve_utrecht_onderzoek_henrichsleseman.pdf

Henrichs, L. F., Slot, P. L., & Leseman, P. P. M. (2016). *Professionalisering in voorschoolse voorzieningen. Een literatuurstudie naar aangetoonde effectiviteit*. Utrecht.

Howes, C., Burchinal, M., Pianta, R. C., Bryant, D., Early, D., Clifford, R., & Barbarin, O. (2008). Ready to learn? Children's pre-academic achievement in pre-Kindergarten programs. *Early Childhood Research Quarterly*, *23*(1), 27–50. http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ecresq.2007.05.002

Keys, T. D., Farkas, G., Burchinal, M. R., Duncan, G. J., Vandell, D. L., Li, W., … Howes, C. (2013). Preschool center quality and school readiness: Quality effects and variation by demographic and child characteristics. *Child Development*, *84*(4), 1171–1190. http://doi.org/10.1111/cdev.12048

Leseman, P. P. M., & Slot, P. L. P. (2013). Kwaliteit en curriculum van voorschoolse opvang en educatie in Nederland, (December), 1–11.

NVivo qualitative data analysis Software. (2014). QSR International Pty Ltd, Version 11.

Pianta, R. C., La Paro, K. M., & Hamre, B. K. (2008). *Classroom Assessment Scoring System (CLASS) Toddler Version.* Baltimore, MD: Brookes.

Slot, P. L. P., Leseman, P. P. M., Verhagen, J., & Mulder, H. (2015). Associations between structural quality aspects and process quality in Dutch early childhood education and care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, *33*, 64–76. http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ecresq.2015.06.001

Strik, A., & Schoemaker, J. (2016). *Interactievaardigheden. Een kindvolgende benadering*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

von Suchodoletz, A., Fäsche, A., Gunzenhauser, C., & Hamre, B. K. (2014). A typical morning in preschool: Observations of teacher-child interactions in German preschools. *Early Childhood Research Quarterly*, *29*(4), 509–519. http://doi.org/10.1016/j.ecresq.2014.05.010

12. Bijlagen

Bijlage 1: Aankondigingsmail onderzoek

Geachte heer, mevrouw,

Een aantal medewerkers van uw organisatie heeft de training 'TINK' (Sardes) of 'Oog voor interactie' (NJI) gevolgd. Deze trainingen vonden plaats in het eerste aanvraagtijdvak van de tijdelijke subsidieregeling *versterking taal- en interactievaardigheden beroepskrachten en gastouders in de kinderopvang*. Het ministerie van SZW heeft de Universiteit Utrecht opdracht gegeven de effecten van deze trainingen te onderzoeken, en aanbevelingen te doen voor de trainingen die nog zullen volgen.

Binnenkort wordt u mogelijk benaderd voor deelname aan het onderzoek. Wie wij gaan benaderen wordt gebaseerd op een willekeurige selectie van alle partijen die de subsidie hebben ontvangen. Wanneer uw organisatie wordt geselecteerd, wordt u vanaf maandag 16 januari a.s. telefonisch benaderd door Sophie Trooster, onderzoeker aan de Universiteit Utrecht. Zij zal dan mogelijke deelname van uw organisatie met u bespreken. In de bijgevoegde gedetailleerde brief kunt u lezen waar medewerking aan het onderzoek uit bestaat, en hoe met de vraag om toestemming voor deelname aan het onderzoek wordt omgegaan.

Mocht u er bezwaar tegen hebben dat wij telefonisch contact met u opnemen, dan kunt u een email sturen aan [*emailadres onderzoeksmedewerker].* Wij zullen uw gegevens dan uit ons contactenbestand verwijderen. We hopen echter van harte dat uw organisatie de ervaringen met de trainingen met ons wil delen om het onderzoek tot een succes te maken.

De betrokken onderzoekers, werkzaam bij de faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht, zijn:

Dr. Lotte Henrichs (projectleider), Dr. Carmen Damhuis, Dr. Willemijn Schot, Karin van Look, Msc., Sophie Trooster, Msc., Melissa Be, Msc.

Mocht u na het lezen van deze email inhoudelijke vragen hebben, dan kunt per email contact opnemen met de projectleider van het onderzoek, mw. Dr. Lotte Henrichs: [*emailadres]*

Met vriendelijke groet, namens het onderzoeksteam,

Sophie Trooster, onderzoeker.

Universiteit Utrecht

Postbus 80127, 3508 TC Utrecht

Faculteit
Sociale Wetenschappen

Centrum voor Onderwijs en Leren
Onderwijsadvies & Training

Bezoekadres
Heidelberglaan 1
3584 CS Utrecht

E-mail L.F.Henrichs@uu.nl
Website www.uu.nl/onderwijsadviesentraining
Twitter www.twitter.com/OenT_UU

Datum 9 januari 2017
Onderwerp Toelichting onderzoek Tink/Ovl

Toelichting bij het onderzoek 'Effecten van taal- interactietrainingen'

Doel van het onderzoek
De trainingen 'Tink' (Sardes) en 'Oog voor Interactie' (NJI) zijn uitgevoerd in het kader van de tijdelijke subsidieregeling *versterking taal- en interactievaardigheden beroepskrachten en gastouders in de kinderopvang.*[1] Met dit onderzoek worden de effecten van de trainingen 'Tink' en 'Oog voor Interactie' onderzocht. Ook wordt bekeken of het mogelijk is om aanbevelingen ter verbetering te doen voor de trainingen die tot en met 2018 in het kader van deze subsidieregeling worden aangeboden.

Hoe ziet het onderzoek eruit?
Voor 'Tink' en voor 'Oog voor interactie' zijn door de medewerkers zelf video-opnamen gemaakt gedurende de trainingsperiode. De onderzoekers zullen beelden die zijn verzameld aan begin en aan het eind van de training met elkaar vergelijken. Zo kunnen zij beoordelen of de training effect heeft gehad op met name de interactievaardigheden. Zij gebruiken hiervoor een objectief wetenschappelijk instrument[2].
Daarnaast willen de onderzoekers verschillende stakeholders interviewen (trainers, leidinggevenden, pedagogisch medewerkers en gastouders), om inzicht te krijgen in hoe zij de trainingen zelf hebben ervaren, en of zij hebben gemerkt dat de training hun professioneel handelen heeft beïnvloed.

[1] Zie voor details:
https://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/k/kinderopvang-versterking-taal-en-interactievaardigheden
[2] CLASS – Classroom Assessment Scoring System (Pianta, LaParo, Hamre, 2008)

Universiteit Utrecht

Waaruit bestaat deelname?

- Toestemming geven aan de onderzoekers om de verzamelde videobeelden te mogen bekijken en te scoren op de opvanglocatie zelf. De onderzoekers hoeven de beelden NIET zelf in hun bezit te hebben.
- Toestemming vragen aan de ouders van kinderen die op de beelden te zien zijn, voor het eenmalig bekijken van de beelden door een onderzoeker, uitsluitend voor het doel van dit onderzoek.
- Een (eventueel telefonisch) interview van circa 30 minuten

Toestemming vragen aan ouders

De onderzoekers zorgen voor informatie- en toestemmingsbrieven die de pedagogisch medewerkers aan ouders kunnen geven. In deze brieven kunnen ouders precies lezen waar het onderzoek over gaat, en waarvoor hun toestemming wordt gevraagd. De onderzoekers hebben zogenaamde 'actieve toestemming' nodig. Dat betekent dat ouders met een handtekening schriftelijk moeten bevestigen dat zij het goed vinden dat de beelden eenmalig door een onderzoeker worden bekeken uitsluitend voor het doel van dit onderzoek. NB: de beelden worden NIET door de onderzoekers opgeslagen, maar blijven opgeslagen daar waar zij al zijn (bij uw medewerker op de locatie).

Waarom richt het onderzoek zich op het eerste aanvraagtijdvak?

De tijdelijke subsidieregeling *versterking taal- en interactievaardigheden* kent in beginsel vier aanvraagtijdvakken die lopen tot en met 2018. De subsidievaststellingen in het kader van het eerste aanvraagtijdvak zijn recent afgerond. De trainingen in het kader van het tweede aanvraagtijdvak worden momenteel uitgevoerd en op 2 januari 2017 is het derde aanvraagtijdvak gestart. Gelet op de looptijd van de subsidieregeling (tot en met 2018) is het van belang om de trainingen uit het eerste aanvraagtijdvak halverwege te evalueren. De inzichten ten aanzien van effecten van de trainingen in het eerste aanvraagtijdvak kunnen dan nog gebruikt worden voor aanbevelingen ter verbetering van de trainingen voordat het vierde en laatste aanvraagtijdvak van de subsidieregeling van start gaat.

Hoe gaan de onderzoekers om met de gegevens?

De onderzoekers zijn gebonden aan zeer strenge privacyregels. De scores die naar aanleiding van de beelden worden gegeven zijn nooit tot een individu herleidbaar. Ze zijn 'gepseudonimiseerd': dit wil zeggen dat er wordt gewerkt met codes, maar nooit met namen. Dit geldt ook voor de verslagen van de interviews. Als de betrokken pedagogisch medewerkers dit willen, kunnen zij uiteraard wel hun eigen scores inzien. In het eindrapport wordt nooit over individuen of over individuele locaties gerapporteerd.

Vragen?

De projectleider van het onderzoek is Dr. Lotte Henrichs. U kunt met vragen per email bij haar terecht: L.F.Henrichs@uu.nl.

Bijlage 3: Verzoek om aanvullend videomateriaal (maart 2017)

Beste heer, mevrouw,

In januari zijn wij (het onderzoeksteam van de Universiteit Utrecht) begonnen aan het onderzoek naar de TINK en OvI-trainingen. We hebben al veel mensen kunnen spreken over hun ervaringen met de trainingen en zijn ontzettend blij dat zij hun ervaringen met ons willen delen!
Voor het onderzoek bekijken wij ook de videobeelden die gemaakt zijn voor de huiswerkopdrachten. De beelden die wij tot nu toe hebben gezien geven ons veel extra informatie en zijn een mooie aanvulling op de interviews die zijn afgenomen. We kunnen er vaak heel goed door zien hoe pedagogisch medewerkers hun kennis in de praktijk toepassen.

Aangezien veel organisaties aangeven de beelden niet meer in bezit te hebben, zijn wij **nog steeds op zoek naar organisaties met videobeelden** die ons toestemming geven deze eenmalig te komen bekijken.

Mocht uw organisatie nog videobeelden die tijdens de training zijn gemaakt in het bezit hebben, dan horen wij dat heel graag. U zou het onderzoek er enorm mee vooruit helpen! Dit kan door te mailen naar:[*emailadres]*
Sophie Trooster zal dan contact met u opnemen om verdere deelname te bespreken. Alvast hartelijke dank.

Met vriendelijke groet, namens het onderzoeksteam,

Dr. Lotte Henrichs (projectleider)
Dr. Carmen Damhuis
Dr. Willemijn Schot
Sophie Trooster, Msc.
Melissa Be, Msc.

Bijlage 4: Toestemmingsbrief voor ouders

Universiteit Utrecht

Beste ouders van …….....,

De pedagogisch medewerker (*pm'er*) van uw kind heeft voor deskundigheidsbevordering meegedaan aan een training voor het verbeteren van taal- en interactievaardigheden. Dat is heel goed, want uit onderzoek blijkt dat jonge kinderen zich beter ontwikkelen wanneer pm'ers uitgebreide gesprekken met hen voeren bij spel en tijdens andere activiteiten. Het ministerie van SZW heeft de Universiteit Utrecht de opdracht gegeven om te onderzoeken of de interactievaardigheden van de pm'ers door de training zijn versterkt.

Tijdens de training heeft de pm'er videobeelden verzameld van zichzelf, in interactie met kinderen op de groep. Wij willen graag de videobeelden die verzameld zijn aan het *begin* en aan het *eind* met elkaar vergelijken. Het kan zijn dat uw zoon of dochter in beeld komt en daarom vragen wij jullie om toestemming voor het bekijken van de beelden. Wij onderzoeken niet effecten op kinderen, dus er worden geen gegevens van kinderen verzameld.

Wanneer u toestemming geeft komt een van de onderzoekers de beelden eenmalig op opvanglocatie bekijken. De video's hoeven dus **niet** in het bezit te zijn van de onderzoekers.

We hopen u voldoende te hebben geïnformeerd. Wanneer u nog vragen heeft kunt u contact opnemen met de onderzoekers door een email te sturen naar: **onderzoektinkovi@uu.nl**.

Toestemming kunt u geven door onderstaand strookje in te vullen en in te leveren bij de pedagogisch medewerker van uw kind. U kunt de toestemming altijd weer intrekken, door een email te sturen aan onderzoektinkovi@uu.nl.

Wij hopen van harte dat u toestemming geeft voor het bekijken van de beelden, zodat wij het onderzoek tot een succes kunnen maken!

Met vriendelijke groet,

Dr. Lotte Henrichs (projectleider)
Dr. Carmen Damhuis
Dr. Willemijn Schot
Sophie Trooster, Msc.

Een van de onderzoekers mag eenmalig de videobeelden die tijdens de training gemaakt zijn bekijken:

O Ja, ik geef toestemming
O Nee, ik geef **geen** toestemming

Vader: ……

Datum: ……...

Handtekening:

O Ja, ik geef toestemming
O Nee, ik geef **geen** toestemming

Moeder:……

Datum:……...

Handtekening:

Bijlage 5: ***Interviewleidraad interne trainers***

Respondentnummer: Datum telefonisch interview:

Toestemming voor opname?

Tevredenheid training (reactie):

1. Hoe kijk je terug op de training?
2. Waar ben je tevreden over?
3. Waar ben je minder tevreden over?
4. Heb je iets gemist tijdens de training?

- Inhoudelijk
- Procesmatig (ondersteuning/begeleiding)

Training (geleerd)

(houding, kennis en vaardigheden)

5. Wat vond je van de inhoud van de bijeenkomsten van de training (kennis en vaardigheden)?
6. Kun je een onderwerp noemen die je aansprak en/of nieuw voor je was?

Doorvragen:

Wat heb je nog meer geleerd tijdens de training?

- Wat was nieuw voor je?
- Wat wist je al?

7. Wat vond je van de tijdsinvestering (huiswerkopdrachten/trainingen zelf) naast de normale werkzaamheden? *(Reactie)*
8. Hoe vond je de trainer?/Wat vond je van de trainer? *(Reactie)*
9. Wat vond je van het niveau van de training? Had je voldoende voorkennis om mee te doen met de training? *(Reactie)*
10. Voelde je je na afloop van de training voldoende toegerust om pedagogisch medewerkers te trainen? *(Inhoudelijke bagage en zelfvertrouwen)*

Toepassing (gedragsmatig)

11. Heeft de training jouw werkzaamheden veranderd?
    Doorvragen: Zo ja, op welke manier?
    Bij antwoord pm'ers getraind: Hoeveel pm'ers van de eigen organisatie heb je ongeveer getraind?
    Bij antwoord ander takenpakket gekregen: Welke taken bijvoorbeeld?
    Doorvragen: Lukte het om de kennis en vaardigheden die je in de training hebt geleerd in de dagelijkse praktijk toe te passen? Doorvragen naar voorbeelden
12. Merk je naar aanleiding van de training verschil in jouw omgang met de pm'ers? Zo ja welke verschillen? Als je geen verschil hebt gemerkt, had je een verschil verwacht? En hoe zou het kunnen komen dat dat niet gebeurde? *(reflecteren)*
    Doorvragen naar voorbeelden

13. Merkte je verschil in het handelen van de pm'ers toen jij ze ging coachen? Zo ja welke verschillen? Als je geen verschil hebt gemerkt, had je een verschil verwacht? En hoe zou het kunnen dat dit niet gebeurde? *(reflecteren)*

Reflectie (resultaat)

14. Welke invloed heeft de training gehad op jouw eigen professionele handelen, als je het handelen vergelijkt met voor de training. Doorvragen naar voorbeelden
15. Heeft de training invloed gehad op de relatie met je collega's (collega train-de-trainer en/of pm'ers)? Praten jullie met elkaar over wat jullie geleerd hebben tijdens de training? (NB evt dubbeling)
16. Heeft de training invloed gehad op de sfeer bij collega's onderling?/Is de sfeer veranderd als je deze vergelijkt met voor de training? (NB evt dubbeling)

17. Heb je verbeterpunten/suggesties/aanbevelingen voor de training?

Inhoud

Proces

Doorvragen: Heb je verbeteringen/veranderingen al doorgevoerd in de training die je nu zelf geeft aan pedagogisch medewerkers? Zo ja, welke?

18. Welke kansen zie je voor vervolg binnen jouw organisatie?

Doorvragen: Aan welke voorwaarden moet dan worden voldaan?

- Wat moet hetzelfde blijven?
- Wat moet anders?

19. Zou je zelf behoefte hebben aan een vervolg? Denk je dan aan verdieping, of meer aan een soort opfriscursus?

Bijlage 6: ***Interviewleidraad pm'ers***

Respondentnummer:
Datum (telefonisch interview):

Benadrukken onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid
Toestemming voor opname?

Tevredenheid training (reactie):

20. (*Voor mijn beeld:)*Heb je collega's die de training ook gevolgd hebben?
21. Hoe kijk je terug op de training?
    - Waar ben je tevreden over?
    - Waar ben je minder tevreden over?
    - Heb je iets gemist tijdens de training?
        - Inhoudelijk
        - Procesmatig (ondersteuning/begeleiding)

Training (geleerd)

22. Wat vond je van de onderwerpen die er werden behandeld tijdens de bijeenkomsten van de training?
23. In de training ging het met name over zes interactievaardigheden. Kun je aangeven wat je van deze inhoud het meest is bijgebleven? (Wat heb je geleerd tijdens de training?) - Wat was nieuw voor je?
24. - Wat wist je al?
25. Wat vond je van de tijdsinvestering (huiswerkopdrachten/trainingen zelf) naast de normale werkzaamheden?
26. Hoe vond je de trainer?/Wat vond je van de trainer?
27. Had je voldoende voorkennis om mee te doen met de training? (Wat vond je van het niveau?)

Toepassing (gedragsmatig)

28. Wat heb je van de training gebruikt in de praktijk? (6 interactievaardigheden trainingen) (Hoe bracht je de geleerde kennis in de praktijk?) Kun je een voorbeeld geven?
29. In welke situaties lukte je dat? En hoe kwam dat?
30. In welke situaties lukte je dat niet? En hoe kwam dat?
31. Merkte je verschil bij de kinderen toen je met opdrachten ging oefenen, als je ze vergelijkt met hoe ze normaal gesproken op jou reageren?
32. Zo ja welke verschillen? Als je geen verschil hebt gemerkt, had je een verschil verwacht? En hoe zou het kunnen komen dat dat niet gebeurde? (reflecteren)
33. Zijn er dingen die je nu anders doet dan je voor de trainingen deed? (toelichten)

Resultaat (reflectie)

34. Wat heeft de training voor jou opgeleverd?
35. Heeft de training invloed gehad op de relatie met je collega? Praten jullie samen over wat jullie geleerd hebben tijdens de training?
36. Hebben jullie tijdens je werk wel eens gesprekken over wat je in de training leert?
    a. Informeel / vaste tijden?
37. Heeft de training invloed gehad op de sfeer in de groep?/Is de sfeer veranderd in de groep als je deze vergelijkt met voor de training?
38. Zijn jullie na de training nog door gegaan met het filmen van interacties op de groep, voor het doel van deskundigheidsbevordering?
39. Heb je verbeterpunten/suggesties/aanbevelingen voor de training?
    - Inhoud
    - Procesmatig
40. Zou je de training aan andere pedagogisch medewerkers aanraden? Waarom wel/niet?
41. Zou je zelf behoefte hebben aan een vervolg? Denk je dan aan verdieping, of meer aan een soort opfriscursus?

Bijlage 7: Toegekende codes en daaruit gedestilleerde thema's

Ervaringen met de training	Ervaren effecten van de training	Randvoorwaarden voor succes	Implementatie en borging	Toekomst en suggesties
Aansluiting_Voorkennis	Effect_bewust_handelen_pm'ers_of_trainer	Keuze_deelnemers_training	Toepasbaarheid_werk_pm	Ambitie_toekomst
Aansluting_bij_organisatie&andere_scholing	Voorbeeld_bewust_handelen	Voorwaarden_voor_succes	Borging_voorbeelden	Suggesties_toekomst
Ervaring_training	Effect_inzicht/kennis_vergroot	Hindernis_tijdsdruk	Daadwerkelijk_trainen	Behouden
Ervaring_werken_met_video	Meest_bijgebleven_geleerd	Hindernis_financieel	Ervaring_tijdens_zelf_geven_training	Behoefte aan vervolg_verdieping
Tijdsinvestering	Effect_opfrissen	Hindernis_hoeveelheid_stof	Aanpassingen_zelf_gedaan	Behoefte_opfrissen_herhalen
Vernieuwende_inhoud	Effect_Kansen_zien_voor_Groei	Hindernis_niveauverschil_pm'ers	Toegerust	Behoefte_vervolg
Verwachtingen	Effect_specifieke_TINK/Ovi_interactievaardigheid	Hindernis_laag_taalniveau_pm'ers	Borging_voorbeelden	Training_geven_vervolg
Inhoud_training	Effect_reacties_gedrag_kinderen	Hindernis_motiveren_gastouders	Praten_over_training	Suggesties_meer_inhoudelijke_kennis
Kwaliteit_materiaal	Effect_taal_stimuleren_kind	Hindernis_collega_niet_getraind	Doorgegaan_met_video_na_training	Suggestie_Nazorg
Training_opzet&structuur	Effect_sfeer_op_de_groep	Hindernis_motivatie_pm'ers voor_scholing	Risico_uitdoven	Extra_behoeften_pm'ers
Balans_theorie&praktijk	Effect_focus_op_kinderen	Hindernis_toepasbaarheid_groepsgrootte	Olievlekwerking	Mogelijkheden_training_inzetten_toekomst
Training_gemist	Effect_kansen_zien_open_einde_materiaal	Hindernis_weerstand		
Ervaring_met_groepssamenstelling	Effect_reflectie	Verwachtingen_rondom_taal		
Mogelijkheden_Uitwisseling	Effect_eigenhandelen_pm	Zorgen_geuit_subsidie		
Niveau_training	Effect_eigen taalvaardigheid_pm'ers	Verschil_met_training_icentiehouders		
Kwaliteit_trainer_HOOG	Toepassing_interactievaardigheden			
Hoeveelheid_stof_HOOG	Effect_relatie_met_kinderen			
Tevreden	Effect_praten_ouders			
Reacties_pm'ers_volgens_trainer	Effect_zelfvertrouwen_pm			
Ervaring_training_positief_voorbeeld	Effect_betere_voorbereiding_actviteiten			
Toepasbaarheid_eigen_werk_trainer	Effect_bewustwording_ouders			
Aanraden anderen	Effect_inrichting_als_pedagogisch_middel			
	Effect_meer_rust_op_de_groep			
	Eye-openers			
	Aandacht_voor_coachtings_en_			
	trainingsvaardigheden			
	Aanspreekcultuur			

Bijlage 8: Overzicht van proceskwaliteitsindicatoren volgens CLASS, TINK en OvI

Positieve sfeer

De relatie tussen de leidster en de kinderen en de warmte, het respect en het plezier dat blijkt uit hun verbale en non-verbale interacties.

CLASS Indicatoren[7]

Relaties
Positieve affectie
Respect

Sensitiviteit

Leidster is zich bewust en responsief ten aanzien van de individuele behoeften en het emotioneel functioneren van kinderen. Daarnaast gaat het erom in hoeverre de leidster beschikbaar is als een veilige basis (om troost, geruststelling en aanmoediging te bieden).

CLASS Indicatoren
Bewustzijn van..
Responsiviteit
Kind voelt zich op zijn gemak

Aandacht voor kindperspectief

Mate waarin de leidster uitgaat van de interesses, motivaties en perspectieven van kinderen in haar interacties met hen en in groepsactiviteiten. En de mate waarin de leidster verantwoordelijkheid en autonomie van kinderen aanmoedigt.

Indicatoren

[7] De CLASS dimensies worden opgesplitst in meer precieze gedragsmarkeerders. Om redenen van auteursrechten worden deze hier niet exact weergegeven.

Kindfocus

Flexibiliteit

Steun voor autonomie

Begeleiding van gedrag

De vaardigheid van de leidster om zelfregulering van het gedrag bij kinderen te bevorderen door het gebruik van een proactieve benadering en het bieden van duidelijke verwachtingen ten aanzien van gedrag, evenals het geven van ondersteuning om wangedrag te voorkomen of om te buigen.

Indicatoren

Proactief

Ondersteunen van positief gedrag

Wangedrag

Faciliteren van leren en ontwikkeling

De vaardigheden van de leidsters om activiteiten mogelijk te maken die het leren en de ontwikkeling van kinderen stimuleren

Indicatoren

Actief faciliteren

Ontplooien van cognitieve vaardigheden

Actieve betrokkenheid

Kwaliteit van feedback

Mate waarin de leidster feedback geeft (in reactie op wat de kinderen zeggen en/of doen) die het leren en begrijpen van kinderen bevordert en zorgt voor een grotere deelname aan activiteiten/spel.

Indicatoren

Scaffolding
Informatie verschaffen
Aanmoediging en bevestiging

Stimuleren van taalontwikkeling

Kwaliteit en hoeveelheid van taal en conversaties die de leidster gebruikt om de taalontwikkeling van kinderen te bevorderen.

Indicatoren
Taalgebruik ondersteunen (*bijv. open vragen*)
Herhaling en uitbreiding
Benoemen van handelingen
Gevorderd taalgebruik

Bijlage 9: CLASS dimensie-scores OvI subset deelnemers

Pm'er	Video-fragment	PS	SE	AKP	BG	FLO	KFB	STO	Groei geobserveerd?
1	1	h	h	lm	m			lm	
	2	h	h	mh			lm	lm	
	3	h		h		mh	lm	lm	Ja, Aandacht voor Kindperspectief
2	1	mh	mh	lm	h	lm	lm	lm	
	2	h	h	h	h	mh	mh	mh	Ja, Positieve Sfeer, Sensitiviteit en Aandacht voor Kindperspectief
3	1	h	h	lm				m	
	2	h	mh	mh			mh	m	
	3	mh	h	lm		lm	lm	lm	
	4	h	h	h		mh	m	m	
	5	h	mh	h		m	m	lm	Ja, Positieve sfeer, Sensitiviteit, Aandacht voor Kindperspectief, Kwaliteit van feedback
4	1	m	m	lm				lm	
	2	m	lm	l				lm	
	3			mh		m		m	
	4	h		h		mh	m	m	
	5	h	mh	h		mh	m	mh	Ja, Positieve sfeer, Sensitiviteit, Aandacht voor Kindperspectief, Stimuleren Taalontwikkeling
5	1	mh		m			l	l	
	2	mh		m	h				
	3	h		mh					
	4	h		mh				l	Ja, Positieve sfeer en Aandacht voor Kindperspectief
6	1	h	h		h	lm		m	
	2	h	h		mh				
	3	h						lm	
	4	mh		m		l		m	
	5	h		mh	m				Ja, Positieve sfeer, Aandacht voor Kindperspectief, Stimuleren van taalontwikkeling
7	1	m	m	m		lm	lm	m	
	2	m	m	lm		lm	lm	lm	
	3	m	m	lm		l	l	m	
	4	m	m	lm		lm	lm	lm	Nee
8	1	h							
	2	mh	m	mh					
	3	h	mh	h					Ja, Sensitiviteit en Aandacht voor Kindperspectief
9	1	h	h	m	mh	m		m	
	2	h	mh	h	mh	h	mh	mh	Ja, Faciliteren leren en ontwikkeling en Stimuleren van taalontwikkeling

NB. L = laag, M= Midden, H= Hoog.

Bijlage 10: : CLASS dimensie-scores Tink subset deelnemers

Pm'er	Video-fragment	PS	SE	AKP	BG	FLO	KFB	STO	Groei geobserveerd?
10	1	h						l	Ja, Stimuleren van taalontwikkeling
	2	h	h	h	m			m	
11	1	mh	lm					l	*Geen twee video's beschikbaar*
12	1	mh	mh	lm	mh	l	l	lm	*Geen twee video's beschikbaar*
13	1	h	h	mh	mh			m	*Geen twee video's beschikbaar*
14	1	h	mh	mh				lm	
	2	h	mh	mh	mh			mh	Ja, Stimuleren van taalontwikkeling
	3	h	mh	mh	mh	mh		m	
15	1	h	h	h					
	2	h	h	mh			m	lm	Ja, Kwaliteit van feedback
16	1	mh	m	m	mh	lm		lm	
	2	mh	m	m	mh	lm		lm	Nee
17	1	m	mh			lm		l	
	2	mh	mh			m		m	Ja, Positieve sfeer, Faciliteren van Leren en ontwikkeling en Stimuleren van taalontwikkeling

NB. L = laag, M= Midden, H= Hoog.