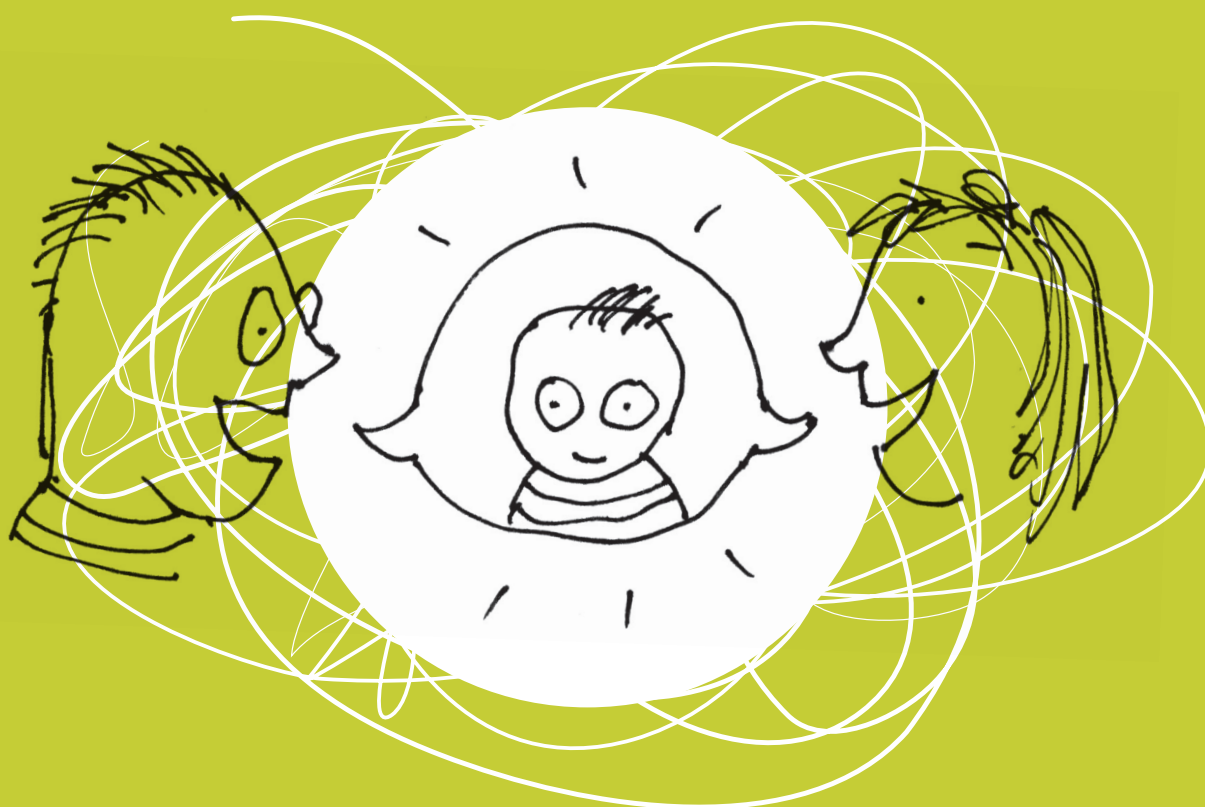


Taal- en interactie- vaardigheden in de kinderopvang



Tussentijds verslag
van de trainingen
in het kader van de
subsidierегeling 'taal- en
interactievaardigheden
kinderopvang'



INHOUD

Voorwoord	2
Samenvatting	4
1. Inleiding	6
2. Kenmerken getrainde personen	10
3. Beoordeling trainingen pedagogisch medewerkers	15



VOORWOORD

Kinderopvang is een jonge professie. In toenemende mate worden overheden maar ook ouders en partners in de jeugdketen zich bewust van het belang van het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving, waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Voor jonge kinderen, als hun ouders werken en er dagopvang nodig is. Voor peuters, die in aanvulling op het eerste opvoedkundige milieu gebaat zijn bij een speelse leeromgeving. Voor kinderen in de schoolleeftijd, die naast het onderwijs veel kunnen hebben aan een buitenschoolse voorziening waar ze in een veilige, sportieve en uitdagende omgeving met elkaar kunnen spelen.

De kwaliteit van deze voorzieningen staat of valt bij de kwaliteit van de interactie tussen de professionele opvoeders, de pedagogisch medewerkers, en de kinderen. Daar, op dat 'lijntje' gebeurt het. Het jonge kind ervaart er liefde en veiligheid. Het leert er de taal. De peuter leert er de regels van het samenspelen, de namen van andere kinderen. En in de buitenschoolse opvang (BSO) leer je hoe je kunt winnen en hoe je kunt verliezen, doordat de pedagogisch medewerker je steunt, aanmoedigt en troost.

Wereldwijd is er daarom veel belangstelling voor de kwaliteit van die interacties. En voor het verbeteren er van. Want, hoewel er veel 'vanzelf' goed is, blijkt dat de kwaliteit van die interacties verbetert als er op een professionele manier getraind wordt. Door kennis, maar vooral, door zelfreflectie. Door – letterlijk – naar jezelf te kijken, bijvoorbeeld door middel van gemaakte videobeelden in de groep. En dan samen bespreken wat er beter had gekund. Door bewuster je taal maar ook je non-verbale signalen op een goede manier over te brengen, zodat kinderen daar veel van kunnen leren.

Vanaf eind 2014 is er in Nederland sprake van een toegankelijke subsidieregeling voor kinderopvangaanbieders met dit doel. Zowel bij de toelating van het aanbod van trainingen als bij de monitoring van de uitvoeringspraktijk was en is stichting BKK betrokken. Middels een dataverzameling op het niveau van de trainingsaanbieders, trainers en de cursisten zelf, wordt er een beeld gevormd van de uitvoeringspraktijk van deze subsidieregeling. Dit rapport kan gezien worden als een eerste tussentijds verslag daarvan.

Het bestuur van stichting BKK heeft in samenwerking met Bureau Bartels dit verslag gemaakt. Het dient als een markering 'onderweg', gaande deze subsidieregeling 'Taal- en Interactievaardigheden'. Inmiddels zijn er in het tweede tijdvak (van 2016), net als in 2015, aanvragen ingediend voor het volledig beschikbare budget. Dat is bemoedigend, zeker na enkele magere jaren in de kinderopvang.

In een beweeglijke sector, in een jonge professie, is niet altijd het einddoel, maar juist 'de weg erheen' een belangrijke waarneming. Het BKK bestuur ziet in de grote belangstelling voor deze subsidieregeling een signaal dat veel organisaties (480 aanvragen in het eerste tijdvak) en hun betrokken medewerkers de weg naar 'leren door te reflecteren', zoeken en vinden.

Blijkens dit rapport bereikt deze regeling een grote groep die nog niet eerder getraind is op het gebied van taal- en interactievaardigheden. Er zijn ruim 400 interne trainers die in huis teams kunnen opleiden en begeleiden en er zijn in het vrije veld ongeveer 160 trainers met een licentie beschikbaar voor organisaties die een trainer van buiten willen inhuren. Dat is een positief resultaat. Er valt wel op dat buitenschoolse opvang en gastouderopvang ondervertegenwoordigd zijn.

Verbeterpunten zijn er ook: BKK zal in de komende tijdvakken de respons op de vragenlijsten trachten te verhogen en enkele verbeteringen in de vragenlijsten doorvoeren. Bovendien is vanaf nu het bereik vergroot naar de peuterspeelzalen en VVE geschoolde medewerkers. Ook voor de ontwikkelaars en aanbieders van de trainingen kan dit rapport enkele suggesties opleveren, zoals over de verwachtingen die gewekt worden en de informatie die vooraf gegeven wordt. Een vijfde deel van de respondenten ziet daar nog verbetering. Tot slot zien we meerwaarde in het onderzoeken van de effecten van de trainingen.

Wij bedanken degenen die bijgedragen hebben aan de totstandkoming van dit tussentijds verslag.

*Namens het bestuur van stichting BKK,
Drs. Nienke Willering, voorzitter*



SAMENVATTING

Taal- en interactievaardigheden vormen een belangrijke indicator voor kwaliteit van kinderopvang. Uit eerder onderzoek bleek enerzijds dat het niveau van de taal- en interactievaardigheden in de Nederlandse kinderopvang nog te wensen overliet, maar anderzijds dat dit type vaardigheden te trainen is. Hierin ligt de motivatie voor een meerjarige kwaliteitsimpuls voor bevordering van de taal- en interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers en gastouders in de kinderopvang. Daartoe is in december 2014 de tijdelijke subsidieregeling *'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang'* van start gegaan. Deze regeling wordt uitgevoerd door het Agentschap SZW.

In het kader van bovenstaande regeling zijn twee **trainingsprogramma's** geselecteerd waarvoor subsidie wordt verstrekt, namelijk het TINK-programma van Sardes en het programma 'Oog voor Interactie' van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI). Beide instituten bieden zowel de trainingen voor pedagogisch medewerkers als trainers-trainingen aan. In 2015 hebben 480 houders van kinderopvang met succes een beroep op de subsidieregeling gedaan. In dit eerste tijdvak is subsidie verstrekt voor de training van ruim 3.500 pedagogisch medewerkers, ruim 400 interne trainers en bijna 160 externe trainers (licentiehouders).

Stichting BKK heeft als taak om gedurende de uitvoering van de regeling te monitoren hoe de trainingen aangeboden worden en wat de ervaringen van de deelnemers aan de trainingen zijn. Hiervoor is een digitaal monitoringsysteem opgezet, waarin gegevens en ervaringen van de verschillende typen deelnemers vastgelegd worden. Aan de hand van deze monitoringgegevens is in dit verslag een beeld geschetst van de kenmerken van deelnemers in de eerste tranche alsmede hun ervaringen met de trainingen. Daartoe zijn de gegevens van 1.666 pedagogische medewerkers, 52 interne trainers en 83 licentiehouders geanalyseerd.

De analyse van monitoringgegevens heeft tot de volgende inzichten over de **kenmerken en de motivatie van de deelnemers** aan de bovenstaande trainingsprogramma's geleid:

- qua leeftijd vormen de deelnemende pedagogisch medewerkers een afspiegeling van de totale populatie pedagogisch medewerkers in de kinderopvang;
- aan de trainingen nemen vooral pedagogisch medewerkers op MBO3- en MBO4-niveau deel. Ook hoger opgeleiden blijken deel te nemen: 15% van de deelnemende pedagogisch medewerkers heeft HBO of universiteit als hoogst genoten opleiding;
- driekwart van de pedagogisch medewerkers die aan de trainingen deelnemen is werkzaam in de kinderopvang, bijna een kwart in de BSO;
- met de subsidieregeling blijken zowel minder ervaren als ervaren pedagogisch medewerkers te worden bereikt. 40% van de respondenten heeft bij aanvang van de training 5 tot 10 jaar ervaring in de kinderopvang, eenzelfde aandeel meer dan 10 jaar;
- voor een derde van de deelnemende pedagogisch medewerkers was dit de eerste training, de overige twee derde had eerder aan trainingen deelgenomen;

- 85% van de deelnemers heeft Nederlandse als moedertaal, de overige 15% een andere taal. Het meest genoemd werden dialecten, Turks en Arabisch;
- de pedagogisch medewerkers zijn vooral intrinsiek gemotiveerd om aan de training deel te nemen (nieuwe dingen willen leren, training belangrijk voor hun werk). Vier op de tien deelnemende pedagogisch medewerkers heeft de training daarnaast in meer of mindere mate als 'verplicht' ervaren;
- de interne trainers blijken vooral afkomstig van de dagopvang, in mindere mate de gastouderopvang en niet van de BSO;
- de meeste interne trainers en licentiehouders hebben voor aanvang van de training al wel de nodige kennis over taal- en interactievaardigheden;
- onder de interne trainers is een categorie 'minder ervaren trainers': een vijfde heeft naar eigen zeggen weinig kennis van trainingsvaardigheden.

Over de **ervaringen met de trainingen** zijn de volgende uitkomsten verkregen met de monitoring:

- bijna twee derde van de deelnemende pedagogisch medewerkers is naar eigen zeggen vooraf tijdig en goed geïnformeerd over de training, bij één vijfde van de respondenten was dit niet het geval. Waarin de informatievoorziening tekort schoot kan niet met de beschikbare gegevens worden achterhaald;
- bij de door de pedagogisch medewerkers ingevulde sterke punten van het trainingsprogramma voeren de volgende zaken de boventoon: gebruik videomateriaal, interactie/feedback en praktijkgerichte gehalte van het programma;
- bij gemiste zaken is het beeld meer diffuus. Het gemis aan diepgang tijdens de training werd door de pedagogisch medewerkers het meest genoemd;
- wat betreft de opzet en invulling van de trainingsprogramma's bestaat veel waardering voor de locatie en verzorging van de training en de aansluiting op het taalniveau en werksituatie van de cursist. Duidelijk minder pedagogisch medewerkers (maar nog wel een ruime meerderheid) zijn positief over de duur van de bijeenkomsten;
- qua inhoud van de training waarderen de deelnemende pedagogisch medewerkers vooral de gevraagde actieve participatie en de goede aansluiting bij de praktijk;
- dat de training in de optiek van bijna een vijfde van de respondenten niet aansloot bij de verwachtingen heeft mogelijk te maken met de informatievoorziening vooraf;
- het gebruik van videomateriaal, de verschillende vormen van (zelf)reflectie en het gebruik van praktijkopdrachten zijn door veel deelnemende pedagogisch medewerkers als leerzame werkvormen ervaren. Over huiswerkopdrachten en rollenspelen lopen de meningen uiteen;
- qua inbedding valt op dat de trainingsprogramma's goed passen bij het pedagogisch beleid van de organisaties waarvan de pedagogisch medewerkers afkomstig zijn. Zij krijgen doorgaans dan ook tijd en ruimte om het geleerde in de praktijk toe te passen. Drie op de tien deelnemende pedagogisch medewerkers kreeg echter geen gelegenheid om opdrachten binnen werktijd uit te voeren. Bij een vijfde van de deelnemers was de leidinggevende niet betrokken bij de training;
- de opzet en inhoud van trainerstraining blijkt te worden gewaardeerd door de interne trainers. Een groot deel van hen is dan ook enthousiast en heeft er vertrouwen in om zelf de training te gaan geven binnen de eigen organisatie;
- een vergelijkbare waardering volgt uit de antwoorden van de licentiehouders. Vrijwel alle getrainde externe trainers zijn enthousiast om de training bij kinderopvangorganisaties te gaan verzorgen.



1 INLEIDING

1.1 Achtergrond en inhoud regeling

Goede **interactievaardigheden** vormen een belangrijke kerncompetentie van pedagogisch medewerkers in de kinderopvang. Dergelijke vaardigheden dragen bij aan een optimale ontwikkeling van jonge kinderen. Voor een goede interactie is het nodig dat het **taalgebruik** van de pedagogisch medewerker rijk, interactief en correct is. Taal- en interactievaardigheden vormen dan ook een belangrijke indicator voor kwaliteit van kinderopvang. In de landelijke metingen van de kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang heeft het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO) vastgesteld dat het niveau van de taal- en interactievaardigheden nog te wensen overliet. Uit ander onderzoek blijkt dat de taal- en interactievaardigheden te trainen zijn.

Vanuit deze context is op initiatief van het ministerie van SZW in december 2014 de tijdelijke subsidieregeling *'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang'* van start gegaan. Het doel van deze meerjarige subsidieregeling is om de taal- en interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers en gastouders in de kinderopvang te bevorderen. In verschillende tijdvakken kunnen kinderopvangorganisaties subsidie aanvragen voor integrale trainingen van hun pedagogisch medewerkers. Daarnaast wordt vanuit de regeling ook subsidie verstrekt voor trainingen waarmee leidinggevenden/stafmedewerkers en bemiddelingsmedewerkers worden geëquipeerd om zelf intern trainingen aan pedagogisch medewerkers respectievelijk gastouders te verzorgen. Via dit 'train-de-trainer' principe wordt beoogd om het bereik van de regeling – in aantal getrainde pedagogisch medewerkers – zo groot mogelijk te maken. Dit geldt ook voor de laatste categorie deelnemers, namelijk externe trainers die (ongesubsidieerd) een licentie kunnen verwerven om de training bij gesubsidieerde kinderopvangorganisaties te mogen verzorgen.

Om subsidie vanuit bovenstaande regeling te verkrijgen kan gekozen worden uit twee trainingsprogramma's, namelijk het TINK-programma van Sardes en het programma 'Oog voor Interactie' van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI). Beide instituten bieden zowel de trainingen voor pedagogisch medewerkers als trainerstrainingen aan. Voor het eerste tijdvak in 2015 was een subsidiebedrag van 3,3 miljoen euro beschikbaar. In totaal hebben in dit tijdvak 480 houders van kinderopvang subsidie toegekend gekregen. Deze subsidie is besteed aan de training van ruim 3.500 pedagogisch medewerkers, ruim 400 interne trainers (gegevens aangeleverd door het ministerie van SZW) en bijna 160 licentiehouders.

De tijdelijke subsidieregeling *'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang'* wordt uitgevoerd door het Agentschap SZW. Deze uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verantwoordelijk voor onder meer de informatievoorziening over de regeling, de behandeling van de subsidieaanvragen en de uitkering van de subsidies. Stichting BKK is op twee manieren bij deze subsidieregeling betrokken. In de voorbereiding van deze subsidieregeling heeft BKK het ministerie

geadviseerd over de toelating van de speciaal voor dit doel ontwikkelde trainingen. Mede op basis van dit advies is de keuze voor de trainingen TINK en 'Oog voor interactie' voortgekomen. Gedurende de uitvoering van de regeling heeft BKK als taak om te monitoren hoe de trainingen worden aangeboden en wat de ervaringen met de gevolgde trainingen zijn.

Dit onderhavige verslag is, conform subsidiebeschikking, een eerste tussentijds verslag van deze ervaringen uit de praktijk van deze subsidieregeling.

1.2 Monitoring trainingen

Voor de monitoring van de subsidieregeling 'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang' is een systeem ontwikkeld waarbij trainers van Sardes en NJi gegevens over hun cursisten invoeren in het digitale systeem Trajectplanner. Naast de administratie van de groepen worden in Trajectplanner ook door deelnemende cursisten vragenlijsten ingevuld. Deze vragenlijsten zijn door BKK, in overleg met Sardes en NJi, ontwikkeld.

Voor de pedagogisch medewerkers geldt dat op twee momenten een vragenlijst ingevuld kan worden, namelijk voorafgaande aan de training en na afloop van de training. Deze vragenlijsten werden enkel aan door licentiehouders getrainde pedagogisch medewerkers voorgelegd. De trainingen die door interne trainers verzorgd worden, zijn niet gemonitord door BKK. Interne trainers kunnen hetgeen ze in hun opleiding geleerd hebben naar eigen behoefte, eventueel in aangepaste vorm, inzetten in hun organisatie.

De beide typen trainers – interne trainers en licentiehouders – vullen alleen na afloop van de trainerstraining een vragenlijst in. Ook de gegevens die aldus door de verschillende typen deelnemers aan de trainingsprogramma's aangereikt worden, zijn in Trajectplanner vastgelegd.

Deelnemende pedagogisch medewerkers en trainers kregen door middel van e-mail bericht over het klaar staan van de vragenlijst in de digitale omgeving van Trajectplanner. Het niet invullen van deze vragenlijsten was geen blokkade om de trainingen verder te geven of te volgen.

In schema 1.1 is weergegeven hoeveel ingevulde vragenlijsten Trajectplanner bevatte op peildatum 1 april 2016. De genoemde aantallen in kolom 'respons absoluut' zijn de aantallen waarop de uitkomsten in de volgende hoofdstukken gebaseerd zijn. Uit onderstaand schema blijkt dat ongeveer de helft van de deelnemende pedagogisch medewerkers één of meerdere vragenlijsten heeft ingevuld. Dat niet alle deelnemers in Trajectplanner vragenlijsten hebben ingevuld, heeft onder meer te maken met het moment waarop Trajectplanner werd geïmplementeerd. Een aantal groepen was al begonnen met de training voordat de trainers toegang tot Trajectplanner kregen. Voor de interne trainers gelden veel lagere responspercentages dan voor de pedagogisch medewerkers en de licentiehouders.

SCHEMA 1.1

Totaal aantal deelnemers en respons, naar type deelnemer

Type deelnemer	Totaal aantal deelnemers	Respons absoluut	Respons relatief
Pedagogisch medewerkers	3.505	1.666	48%
Interne trainers	411	52	13%
Licentiehouders	160	83	52%

In schema 1.2 is weergegeven hoe de respons is verdeeld over de beide trainingsprogramma's waarvoor subsidie vanuit de regeling wordt verstrekt. Uit dit schema blijkt dat de deelnemers aan het TINK-programma verreweg het grootste deel van de respons uitmaakt. Bij de pedagogisch medewerkers bestond 85% van de respondenten uit TINK-cursisten, bij de trainers ongeveer 70%. De resterende 15% van de pedagogisch medewerkers en bijna 30% van de trainers hebben deelgenomen aan 'Oog voor Interactie'. Deze verdeling van de respons over beide trainingsprogramma's is nagenoeg gelijk aan de verhouding in totale deelname aan TINK respectievelijk 'Oog voor Interactie'.

SCHEMA 1.2

Verdeling respons naar trainingsprogramma/aanbieder

Deelnemersgroep	TINK (Sardes)	Oog voor Interactie (Nji)	Niet ingevuld	Totaal
Pedagogisch medewerkers	1.400	257	9	1.666
Interne trainers	39	13	-	52
Licentiehouders	58	25	-	83

In het onderstaande kader staan enkele kenmerken van beide trainingsprogramma's, waarvoor subsidie uit de tijdelijke subsidieregeling 'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang' wordt verstrekt.

Aspect	TINK (Sardes)	Oog voor Interactie (Nji)
Duur programma	Ca. 70 uur, namelijk: <ul style="list-style-type: none">• 8 bijeenkomsten à 3,5 uur• 7 praktijkopdrachten à 4 uur• 8 teambijeenkomsten à 2 uur	Ca. 40 uur, namelijk: <ul style="list-style-type: none">• 6 bijeenkomsten à 3,5 uur• 6 praktijkopdrachten à 3 uur• 2 feedbackmomenten à 1 uur
Inhoud	Zes NCKO-interactievaardigheden staan centraal	Zes NCKO-interactievaardigheden staan centraal
Kosten	Pedagogisch medewerker: € 650 Interne trainer: € 2.000 Licentiehouders: € 495 plus bijkomende (licentie)kosten	Pedagogisch medew.: ca. € 650 - 850 Interne trainer: € 2.000 Licentiehouders: € 1.100 plus bijkomende (licentie)kosten

1.3 Leeswijzer

Dit rapport geeft inzicht in de kenmerken en de ervaringen van de verschillende typen deelnemers aan de trainingsprogramma's waarvoor in het eerste tijdvak subsidie vanuit de subsidieregeling 'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang' wordt verstrekt. De inhoud van de navolgende hoofdstukken is gebaseerd op de gegevens zoals

die tot 1 april 2016 waren ingevoerd in het monitoringsysteem Trajectplanner. Zoals uit de vorige paragraaf blijkt was dit systeem niet volledig gevuld.

De navolgende uitkomsten hebben uitsluitend betrekking op de kenmerken van de deelnemers die met de subsidieregeling zijn bereikt en hun ervaringen met de gevolgde trainingsprogramma's. Het betreft geen evaluatie van de subsidieregeling zelf. Over de meerwaarde van de trainingen en de mogelijke bijdrage aan de verbetering van de taal- en interactievaardigheden van deelnemers, zijn op grond van de inhoud van dit rapport geen uitspraken te doen.

Zoals gezegd, werden de pedagogisch medewerkers op twee meetmomenten gevraagd om de vragenlijst in te vullen, namelijk voorafgaande aan de training en naderhand. Van de 1.666 'unieke' deelnemers hebben er:

- 1.139 de vragenlijst alleen vooraf ingevuld;
- 497 zowel de vragenlijst vooraf als achteraf ingevuld;
- 30 de vragenlijst alleen achteraf ingevuld.

De kenmerken van de 'bereikte' pedagogisch medewerkers (zie hoofdstuk 2) zijn gebaseerd op alle 1.666 waarnemingen voor dit type deelnemers. De ervaringen met de trainingen (zie hoofdstuk 3) zijn vanzelfsprekend achteraf gemeten. Deze uitkomsten zijn dus gebaseerd op 527 ingevulde vragenlijsten. Bij de tabellen en figuren merken we overigens wel op dat sommige respondenten niet alle vragen hebben ingevuld. De consequentie hiervan is dat het aantal waarnemingen per vraag of item kan verschillen.

Daar waar we percentages presenteren kan het voorkomen dat deze door afrondingsverschillen niet precies tot 100% optellen.

In de hoofdstukken 3 en 4 zijn – ter illustratie van uitkomsten – enkele citaten van respondenten opgenomen. Deze citaten zijn 'gedestilleerd' uit de ingevulde antwoorden op de open vragen over sterke punten van de trainingsprogramma's en over zaken die deelnemers gemist hebben in deze programma's. Ook zijn enkele pedagogisch medewerkers en trainers aanvullend telefonisch geïnterviewd door stichting BKK.

2

KENMERKEN GETRAINDE PERSONEN

2.1 Inleiding

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt al dat met ondersteuning vanuit de subsidieregeling 'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang' drie typen personen getraind zijn, namelijk pedagogisch medewerkers, interne trainers en licentiehouders. In dit hoofdstuk staan de kenmerken van deze personen die met de eerste tranche van de regeling bereikt zijn (tot peildatum 1 april 2016). Achtereenvolgens presenteren we de kenmerken van de pedagogisch medewerkers (paragraaf 2.2) en die van de beide typen trainers (paragraaf 2.3).

2.2 Kenmerken pedagogisch medewerkers

In de vragenlijst voor pedagogisch medewerkers zijn enkele vragen over hun achtergrond opgenomen. In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten hiervan. Hieronder besteden we achtereenvolgens aandacht aan de volgende kenmerken van de getrainde pedagogisch medewerkers:

- leeftijdsklasse;
- opleidingsniveau;
- type kinderopvang waarin men werkzaam is;
- aantal jaren werkervaring in de kinderopvang;
- (on)ervarenheid met trainingen;
- moedertaal.

Leeftijdsklasse

Het eerste kenmerk is de leeftijd van de pedagogisch medewerkers op het moment dat zij met de training starten. De ingevulde leeftijden zijn verdeeld in drie leeftijdsklassen, namelijk jonger dan 35 jaar, van 35 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Deze verdeling wordt ook gehanteerd in het AZW-onderzoek naar de arbeidsmarkt in de zorg en welzijn.

SCHEMA 2.1

Verdeling getrainde pedagogisch medewerkers naar leeftijdsklasse en vergelijking kinderopvang totaal

Leeftijdsklasse	Verdeling absoluut	Verdeling relatief	Totaal kinderopvang 2014*
Tot 35 jaar	888	53%	54%
35 tot 55 jaar	637	38%	37%
55 jaar of ouder	98	6%	9%
Niet ingevuld	43	3%	-
TOTAAL	1.666	100%	100%

* Bron: AZWinfo.nl, Arbeidsmarkt zorg en welzijn 2014

In schema 2.1 is weergegeven hoe de verdeling over deze leeftijdsklassen is van de pedagogisch medewerkers die de vragenlijst bij aanvang van de training hebben

ingevuld. Ruim de helft van de getrainde pedagogisch medewerkers behoorde tot de jongste leeftijdscategorie. Bijna vier op de tien deelnemers blijkt tussen 35 en 55 jaar oud te zijn.

De verdeling naar leeftijdscategorie blijkt nagenoeg gelijk te zijn als de leeftjidsverdeling in de gehele kinderopvang. Dit betekent dat de populatie pedagogisch medewerkers die met de subsidieregeling is bereikt, op dit punt een goede afspiegeling van de gehele sector kinderopvang vormt.

Opleidingsniveau

Over het opleidingsniveau van de deelnemende pedagogisch medewerkers zijn verschillende vragen in de vragenlijst opgenomen. In de eerste plaats is gevraagd naar de hoogst behaalde diploma. In schema 2.2 zijn de uitkomsten op deze vraag weergegeven. Daaruit blijkt dat bijna driekwart van de getrainde pedagogisch medewerkers over een MBO diploma beschikt. Verder blijkt dat ook hoger opgeleiden aan de trainingen hebben deelgenomen: 15% van de getrainde pedagogisch medewerkers heeft een HBO of universitaire opleiding gevolgd.

SCHEMA 2.2

Verdeling getrainde pedagogisch medewerkers naar hoogst behaalde diploma

Diploma	Verdeling absoluut	Verdeling relatief
Voortgezet onderwijs/LBO	162	10%
MBO	1.203	72%
Hoger onderwijs (HBO, universiteit)	252	15%
Niet ingevuld	49	3%
TOTAAL	1.666	100%

In de tweede plaats is gevraagd op welk niveau de respondenten een opleiding hebben gevolgd om pedagogisch medewerker te worden. Voor de pedagogisch medewerkers met een MBO opleiding blijkt ruim de helft (53%) op niveau 3 te zijn geschoold, de overige 47% hebben een MBO 4 opleiding gevolgd.

Type kinderopvang

De doelgroep van de eerste tranche van de subsidieregeling bestond uit pedagogisch medewerkers van kindercentra. In de vragenlijst was een vraag opgenomen bij welke organisatie de respondent werkzaam is. Daaruit kon worden afgeleid uit welk type kinderopvang de getrainde pedagogisch medewerkers afkomstig waren. Uit figuur 2.1 blijkt dat driekwart van de medewerkers in een kinderdagverblijf werken, bijna een kwart was afkomstig van de BSO.

FIGUUR 2.1

Verdeling getrainde pedagogisch medewerkers naar deelsegment kinderopvang (N=1.666)



Gastouderbureaus kunnen alleen de subsidie aanvragen voor een 'train-de-trainer' training. Daarom is deze groep niet terug te vinden in het bovenstaande figuur.

Aantal jaren werkervaring in de kinderopvang

Met de subsidieregeling blijken zowel minder ervaren als ervaren pedagogisch medewerkers te zijn bereikt. Toch blijkt uit de verdeling van de respondenten naar aantal jaar werkervaring in de kinderopvang, dat pedagogisch medewerkers met weinig werkervaring het minst vertegenwoordigd zijn in de trainingen. In schema 2.3 is onderscheid gemaakt in drie categorieën van jaren werkervaring. Bijna vier op de tien getrainde pedagogisch medewerkers bleek bij de start van de training meer dan tien jaar in de sector te werken. Hetzelfde geldt voor pedagogisch medewerkers met vijf tot tien jaar werkervaring. Slechts 17% van de getrainde pedagogisch medewerkers had minder dan vijf jaar werkervaring.

SCHEMA 2.3

Verdeling getrainde pedagogisch medewerkers naar mate werkervaring in de kinderopvang

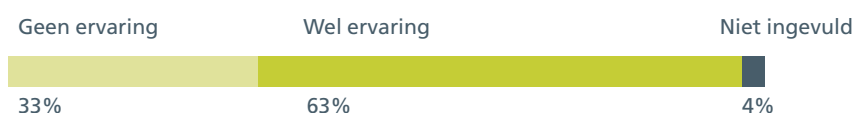
Werkervaring	Verdeling absoluut	Verdeling relatief
Tot 5 jaar	284	17%
5 tot 10 jaar	667	40%
10 jaar of meer	648	39%
Niet ingevuld	67	4%
TOTAAL	1.666	100%

Eerdere ervaringen met trainingen

Aan de respondenten is verder de vraag voorgelegd of zij eerder een training hebben gevolgd voor het verbeteren van vaardigheden voor pedagogisch medewerkers. Uit figuur 2.2 blijkt dat een derde van de pedagogisch medewerkers hiermee nog geen ervaring had. De overige bijna twee derde van de respondenten had hiermee al wel eerder te maken gehad.

FIGUUR 2.2

Mate waarin respondenten eerder trainingen hebben gevolgd (N=1.666)



Op het punt van de (on)ervarenheid met eerdere trainingen bestaat een relatie met het aantal jaren werkervaring. Van de groep die minder dan vijf jaar in de kinderopvang werkt, bleek 30% voorafgaande aan de training al eerder een training te hebben gevolgd. Voor de groep 'ervaren' pedagogisch medewerkers (met meer dan tien jaar werkervaring in de sector) bedroeg dit aantal bijna 80%.

Moedertaal van de pedagogisch medewerkers

In de beide trainingsprogramma's wordt ook aandacht besteed aan de taalvaardigheid van de cursisten. Het taalgebruik is immers medebepalend voor de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Bij de intake is gevraagd naar de moedertaal die de cursisten spreken. Uit de beantwoording van deze vraag blijkt dat bijna 85% van de pedagogisch medewerkers Nederlands als moedertaal heeft (zie schema 2.4).

SCHEMA 2.4

Verdeling getrainde pedagogisch medewerkers naar moedertaal

Moedertaal	Verdeling absoluut	Verdeling relatief
Nederlands	1.412	84%
Anders	196	15%
Niet ingevuld	58	1%
TOTAAL	1.666	100%

De resterende 15% van de deelnemers spreekt weliswaar Nederlands, maar heeft een andere taal als moedertaal opgegeven. De meest genoemde voorbeelden van een andere moedertaal zijn een Nederlands dialect zoals Fries of Limburgs (75 keer genoemd), Turks (29 keer genoemd) en Arabisch (12 keer genoemd).

2.3 Kenmerken trainers

De twee typen trainers die getraind zijn via de subsidieregeling – de interne trainers van kinderopvangorganisaties en de (externe) licentiehouders – zijn ook gevraagd naar enkele kenmerken. In het onderstaande zijn de uitkomsten op deze vragen weergegeven.

Interne trainers

Aan de interne trainers – die werkzaam zijn bij kinderopvangorganisaties – is de vraag voorgelegd in welk deelsegment van de kinderopvang zij actief zijn (zie schema 2.5).

SCHEMA 2.5

Verdeling getrainde interne trainers, naar deelsegment

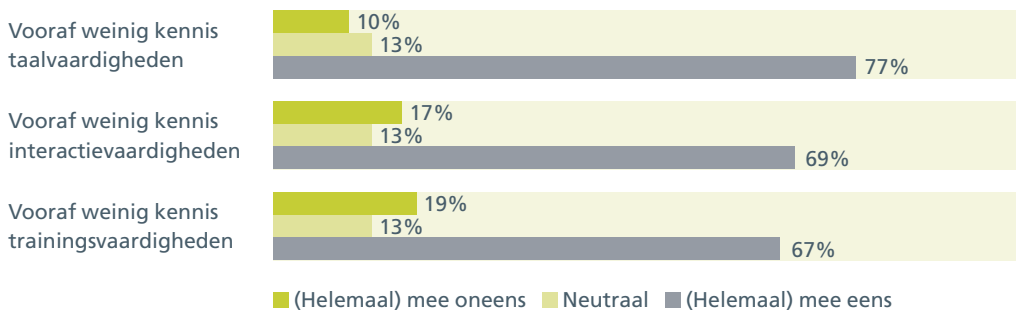
Deelsegment	Respons absoluut	Respons relatief
Kinderdagverblijf	40	77%
Gastouderbureau	12	23%
TOTAAL	52	100%

Uit schema 2.5 blijkt dat ruim drie kwart trainingen in kinderdagverblijven verzorgd. De resterende kwart is afkomstig van de gastouderopvang. Dit type kinderopvang ontbrak hiervoor bij de trainingen van medewerkers omdat gastouders geen aanspraak konden maken op die subsidie. De gastouderopvang wordt via de scholing van interne trainers bereikt. Opvallend is verder dat geen enkele interne trainer, van de groep respondenten, in de BSO werkzaam is.

In de vragenlijst voor de interne trainers (en ook de licentiehouders, zie verderop) is gevraagd of zij voorafgaande aan de training weinig kennis hadden van taalvaardigheden, interactievaardigheden en trainingsvaardigheden. De uitkomsten op deze drie vragen zijn samengevoegd in figuur 2.3. Omdat de vraagstelling negatief geformuleerd was, betekent '(helemaal) oneens' dat de interne trainers naar eigen zeggen wel over de betreffende vaardigheden beschikken.

FIGUUR 2.3

Vaardigheden van de interne trainers, voorafgaand aan de training (N=52)



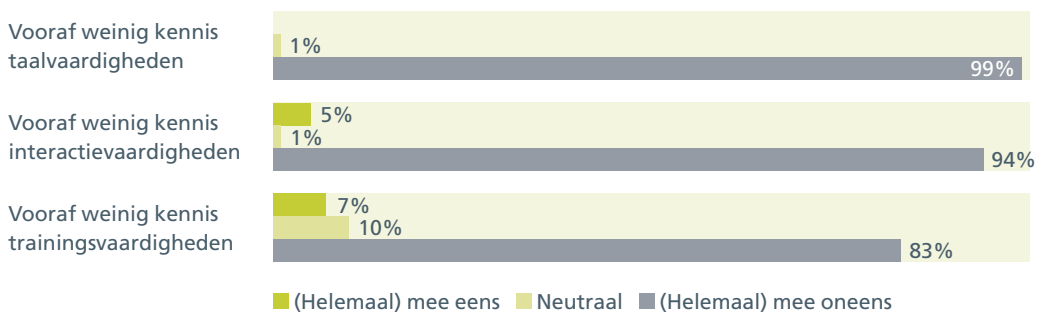
Slechts een klein aandeel van de interne trainers – vijf tot tien respondenten – is naar eigen zeggen onervaren op het gebied van taal, interactie en het verzorgen van trainingen. Verreweg het grootste deel van de respondenten weerlegt de betreffende stellingen. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat de interne trainers doorgaans kennis hebben van en ervaren zijn in het centrale onderwerp van de trainingsprogramma's – taal- en interactievaardigheden – en het verzorgen van trainingen zelf.

Licentiehouders

Op een vergelijkbare wijze als hierboven bij de interne trainers, zijn de drie stellingen over taal-, interactie- en trainingsvaardigheden ook voorgelegd aan de getrainde licentiehouders. Uit onderstaande figuur blijkt dat het aantal respondenten dat de stellingen niet onderschrijft, bij de licentiehouders veel groter is dan bij de interne trainers. De licentiehouders hebben dus, naar hun oordeel, al een goede kennisbasis op het moment dat zij de training aanvangen.

FIGUUR 2.4

Vaardigheden van de licentiehouders, voorafgaand aan de training (N=82)



Voor alle bovenstaande kenmerken van de respondenten geldt dat we geen noemenswaardige verschillen aantreffen tussen de deelnemers aan TINK en die aan 'Oog voor Interactie'.



3

BEOORDELING TRAININGEN PEDAGOGISCH MEDEWERKERS

3.1 Inleiding

In de monitor zijn verschillende vragen opgenomen waarin de deelnemers hun oordeel konden geven over verschillende aspecten van de training die zij hebben gevolgd. De oordelen van de deelnemende pedagogisch medewerkers staan in dit hoofdstuk centraal. Alvorens daartoe over te gaan, geven we in de volgende paragraaf (3.2) eerst inzicht in de motivatie van de pedagogisch medewerkers voorafgaande aan en tijdens de training. Vervolgens gaan we nader in op de beoordeling door de respondenten van de informatievoorziening (paragraaf 3.3), de inhoud van het trainingsprogramma (paragraaf 3.4) en de inbedding van het trainingsprogramma in de organisatie van de pedagogisch medewerkers (paragraaf 3.5).

3.2 Motivatie

Kinderopvangorganisaties hebben voor hun medewerkers subsidie aangevraagd voor deelname aan één van de twee trainingsprogramma's die vanuit de subsidieregeling 'Taal- en interactievaardigheden kinderopvang' ondersteund worden. Dit gegeven roept de vraag op in hoeverre de deelnemende pedagogisch medewerkers zelf ook gemotiveerd waren om de training te volgen. Op twee manieren is het thema 'motivatie' aan de orde gesteld in de monitor. In de eerste plaats is voorafgaande aan de training gevraagd naar de motivatie voor het volgen van het trainingsprogramma. In de tweede plaats is na afloop van de training gevraagd in hoeverre de motivatie gedurende het volgen van het trainingsprogramma 'op peil bleef'. Voor beide invalshoeken presenteren we hieronder de uitkomsten.

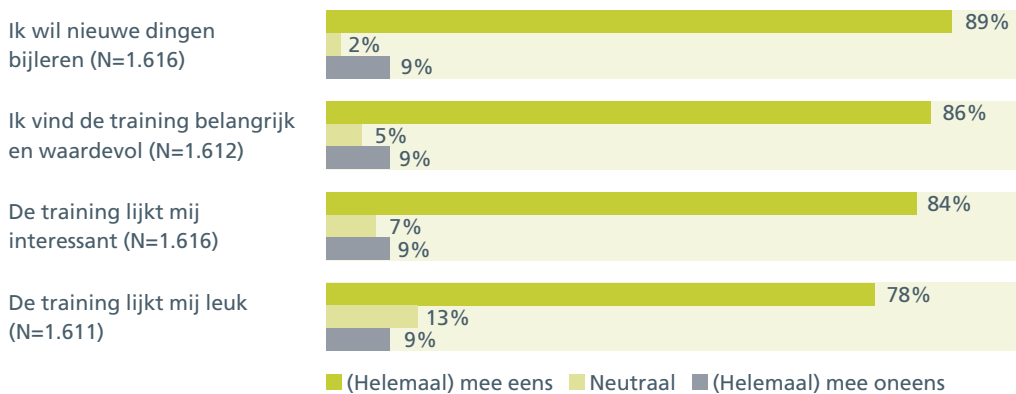
Motivatie voor deelname

De respondenten kregen een achttal stellingen voorgelegd aan de hand waarvan getoetst werd wat hun motivatie was voor het volgen van het trainingsprogramma van Sardes respectievelijk NJi. Deze stellingen bestonden uit vier mogelijke interne drijfveren (hierna aangeduid met 'intrinsieke motivatie') en eveneens vier externe drijfveren ('extrinsieke motivatie'). In figuur 3.1 is voor de vier elementen van de intrinsieke motivatie weergegeven in hoeverre de respondenten de betreffende stellingen onderschreven. Uit de figuur blijkt dat (bijna) negen op de tien pedagogisch medewerkers is gaan deelnemen om nieuwe dingen te leren en omdat de training als belangrijk en waardevol wordt ervaren.

Ook de andere aspecten van de intrinsieke motivatie – training lijkt interessant en leuk – werd door het overgrote deel van de respondenten onderschreven.

FIGUUR 3.1

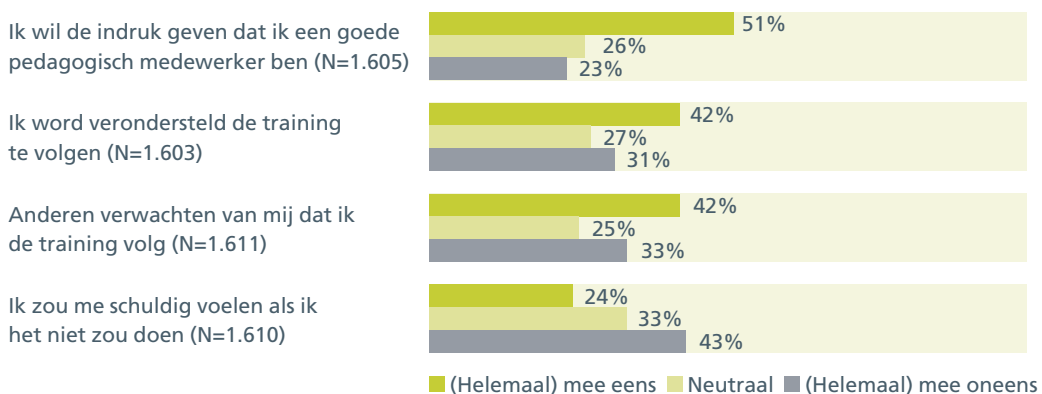
Intrinsieke motivatie van pedagogisch medewerkers om aan de training deel te nemen



In figuur 3.2 is weergegeven welke vier aspecten van de extrinsieke motivatie aan de respondenten zijn voorgelegd. Daaruit blijkt dat de helft van hen door het volgen van de training (ook) wil 'aantonen' dat ze een goede pedagogisch medewerker zijn. Vier op de tien deelnemende pedagogisch medewerkers hebben de deelname aan de training als min of meer 'verplichtend' ervaren. Dit blijkt uit de twee laatste stellingen in onderstaand figuur. Van mogelijke schuldgevoelens bij niet-deelname zou bij ongeveer een kwart van de respondenten sprake zijn.

FIGUUR 3.2

Extrinsieke motivatie van pedagogisch medewerkers om aan de training deel te nemen



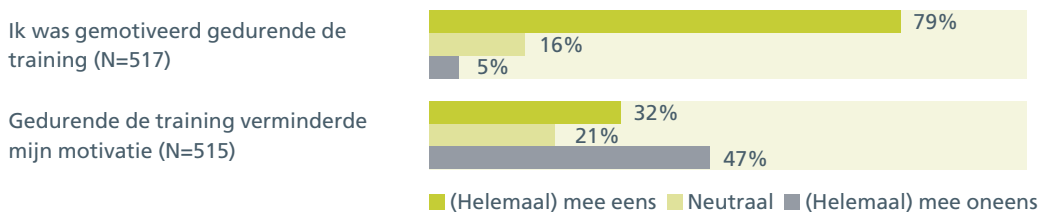
In de bovenstaande uitkomsten troffen we overigens geen noemenswaardige verschillen aan naar leeftijdsklasse, opleidingsniveau of mate van werkervaring van de pedagogisch medewerkers. Dit geldt ook voor het type kinderopvang waarin deze medewerkers actief zijn.

Motivatie gedurende de training

In de vragenlijst die na afloop van de training is ingevuld, zijn twee vragen gesteld over de motivatie gedurende de training (zie figuur 3.3). De eerste stelling (over motivatie gedurende training) is positief geformuleerd, de tweede stelling (over vermindering van de motivatie) daarentegen negatief. De vragen zijn niet zo gesteld dat ze elkaar uitsluiten: beide stellingen kunnen door één en dezelfde respondent onderschreven worden. Zoals in het inleidende hoofdstuk is aangegeven, is de vragenlijst na afloop van de training veel minder vaak ingevuld dan voorafgaande aan de training. Vandaar dat het aantal waarnemingen hier veel lager is dan in de twee vorige figuren.

FIGUUR 3.3

Motivatie deelnemende pedagogisch medewerkers gedurende de training



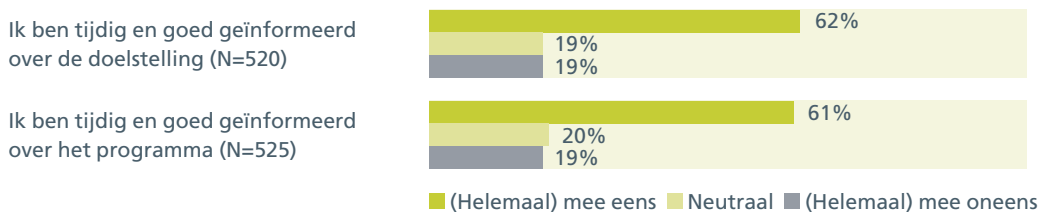
Uit de bovenstaande figuur blijkt dat vier op de vijf pedagogisch medewerkers naar eigen zeggen (ook) nog steeds gemotiveerd was tijdens het volgen van het trainingsprogramma. Bij een derde van de respondenten nam de motivatie gedurende het trainingsprogramma (wel) af. Op dit punt zagen we een verschil tussen TINK-deelnemers en deelnemers aan 'Oog voor Interactie'. Het aandeel respondenten dat bij TINK zijn of haar motivatie verminderd zag, was drie maal zo groot als bij de Oog voor Interactie-deelnemers (namelijk 35% versus 11%). Mogelijk heeft dit met het verschil in duur (en tijdsbelasting) van beide programma's te maken (zie ook verderop het verschil in beoordeling van het aantal en de duur van de bijeenkomsten).

3.3 Informatievoorziening over de training

Na afloop van de training zijn de deelnemende pedagogisch medewerkers gevraagd om de informatievoorziening over de training te beoordelen. Hierbij zijn twee aspecten aan de orde gesteld, namelijk de verstrekte informatie over (de inhoud van) het programma en over de doelstelling van de training. In figuur 3.4 is weergegeven hoe de deelnemers oordelen over de informatievoorziening van de training.

FIGUUR 3.4

Beoordeling informatievoorziening over training, door pedagogisch medewerkers



Uit de figuur blijkt dat zes op de tien pedagogisch medewerkers naar eigen zeggen tijdig en goed zijn geïnformeerd over het programma en de doelstelling van de training.

Reactie uit open vragen pedagogisch medewerker:

"Een sterk punt van de training vond ik de duidelijke opzet en informatie over de doelstellingen."

Eén vijfde van de respondenten was van oordeel dat de informatievoorziening over het programma en de doelstellingen van de training tekortschoot. Mogelijk dat onderstaande opmerking van een respondent bij de vraag naar 'gemiste punten' (zie verderop) een aangrijpingspunt kan vormen voor het doorvoeren van verbeteringen in de informatievoorziening.

Reactie pedagogisch medewerker:

“Vooral bij aanvang van de training was het prettig geweest als meer naar voren was gekomen wat nu het doel van de training is. Waar gaan we aan werken? Wat willen we hiermee bereiken? Uiteindelijk werd dat pas in de vierde of vijfde bijeenkomst duidelijk.”

Voor beide stellingen in figuur 3.4 geldt dat de deelnemers aan ‘Oog voor Interactie’ relatief vaker positief oordelen over de informatievoorziening dan de TINK-deelnemers. Van de eerste groep respondenten was 79% respectievelijk 77% van mening dat ze tijdig en goed geïnformeerd waren over de doelstelling en het programma. Onder TINK-respondenten bedroegen deze aandelen 59% respectievelijk 58%.

3.4 Beoordeling trainingsprogramma

Vanuit verschillende invalshoeken zijn de getrainde pedagogisch medewerkers in de monitor in de gelegenheid gesteld om het trainingsprogramma te beoordelen. Naast open vragen over sterke punten en zaken die in de training ontbraken, zijn stellingen over verschillende aspecten van de training voorgelegd. Zo konden de respondenten verschillende facetten over de opzet en invulling van de training, de inhoud van het programma en de gebruikte werkvormen beoordelen. De uitkomsten hiervan staan centraal in deze paragraaf.

Sterke en gemiste punten

De vragenlijst van de monitor bevatte een open vraag over de sterke punten van de training. Van de 527 pedagogisch medewerkers die de vragenlijst na afloop van de training ingevuld hebben, hebben 389 respondenten één of meerdere sterke punten aangegeven. Uit de analyse en clustering van de gegeven antwoorden blijkt dat de volgende sterke punten het meest genoemd zijn:

- het gebruik van videomateriaal tijdens de training (107 keer genoemd);
- de interactie en feedback van de trainer en/of collega's (84 keer genoemd);
- de training is praktijkgericht, doelgericht en/of direct toepasbaar in de praktijk (57 keer genoemd);
- meer bewust geworden van het belang van taal- en interactievaardigheden en de rol van de pedagogisch medewerker daarin (49 keer genoemd).

Reactie pedagogisch medewerker:

“Ik vond de aansluiting met de praktijk een sterk punt. Tijdens de training werd goed getoond hoe het anders kan. Hierdoor kun je wat je hebt geleerd direct toepassen in de praktijk.”

Het aantal pedagogisch medewerkers dat gemiste punten heeft ingevuld, was beduidend lager dan het aantal respondenten dat sterke punten heeft aangereikt. Uit de antwoorden van de 112 pedagogisch medewerkers die iets in de training gemist hebben, blijken vijf zaken de boventoon te voeren, namelijk:

- onvoldoende diepgang in het vraagstuk van de taal- en interactievaardigheden (24 keer genoemd);
- onvoldoende aandacht voor de praktijk(voorbeelden) (21 keer genoemd);
- een goede uitleg over het doel van de training ontbrak (19 keer genoemd);
- het missen van theorie (11 keer genoemd);
- onvoldoende afwisseling in doelgroepen kinderen, de training is vooral op jonge kinderen gericht (9 keer genoemd).

Reactie pedagogisch medewerker:

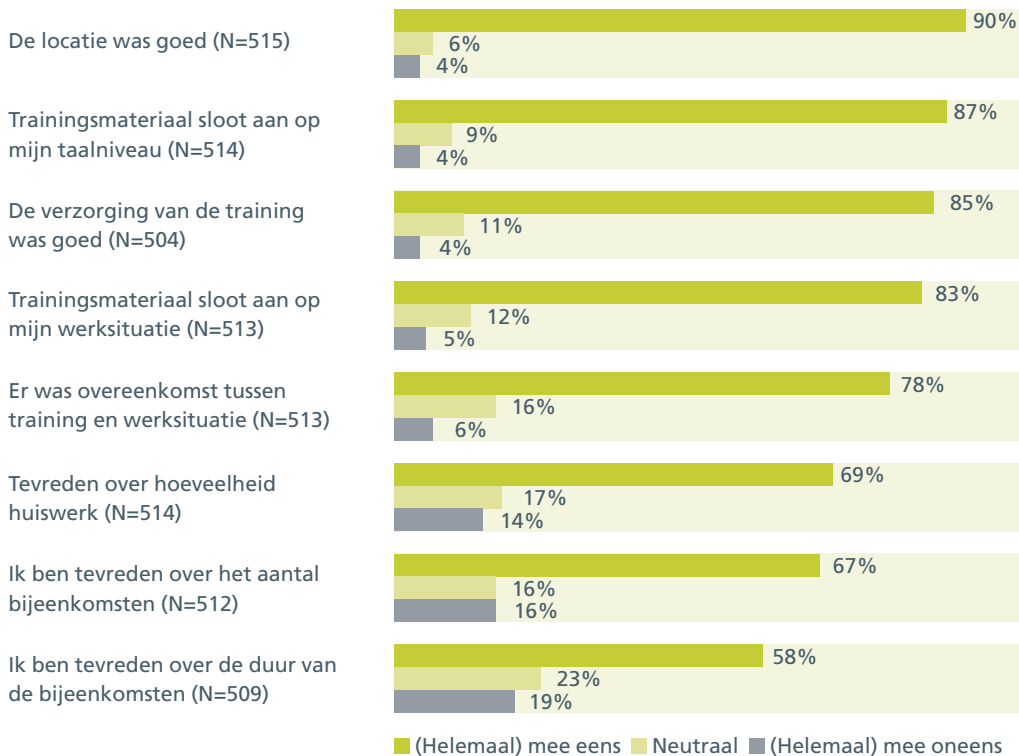
“Tijdens de trainingen zelf miste ik de inhoudelijke opdrachten, ik was graag dieper ingegaan op de interactievaardigheden (meer uitdaging voor mezelf). Gaandeweg in de cursus is dit gelukkig wel gegroeid.”

Beoordeling opzet en inhoud trainingsprogramma

Zoals hiervoor opgemerkt, kregen de pedagogisch medewerkers na afloop van de training de mogelijkheid om de opzet en inhoud van het trainingsprogramma te beoordelen. Daartoe werden acht stellingen over de opzet respectievelijk zes stellingen over de inhoud voorgelegd. Elk van de stellingen was positief geformuleerd. De respondenten konden aan de hand van een vijfpuntschaal aangeven of zij de betreffende stelling onderschreven of niet. In figuur 3.5 zijn de uitkomsten voor de opzet van de training weergegeven.

FIGUUR 3.5

Beoordeling opzet en invulling training door pedagogisch medewerker



De eerste conclusie die aan de hand van bovenstaand schema getrokken kan worden is dat elk van de stellingen door een overgrote meerderheid van de deelnemende pedagogisch medewerkers wordt onderschreven. Het meest gewaardeerd werden de aspecten die betrekking hadden op de locatie en verzorging van de training en de aansluiting op het taalniveau en werksituatie van de cursist. Ruim vier op de vijf respondenten was positief over deze aspecten van de training. Als 'spiegel': slechts circa 5% van de respondenten was het niet eens met de betreffende stellingen en waren dus negatief over deze punten.

Reactie pedagogisch medewerker:

“De manier van communiceren was prettig. Daarnaast vond ik ook de opzet van de training goed, waarbij we elke bijeenkomst één vaardigheid behandelden.”

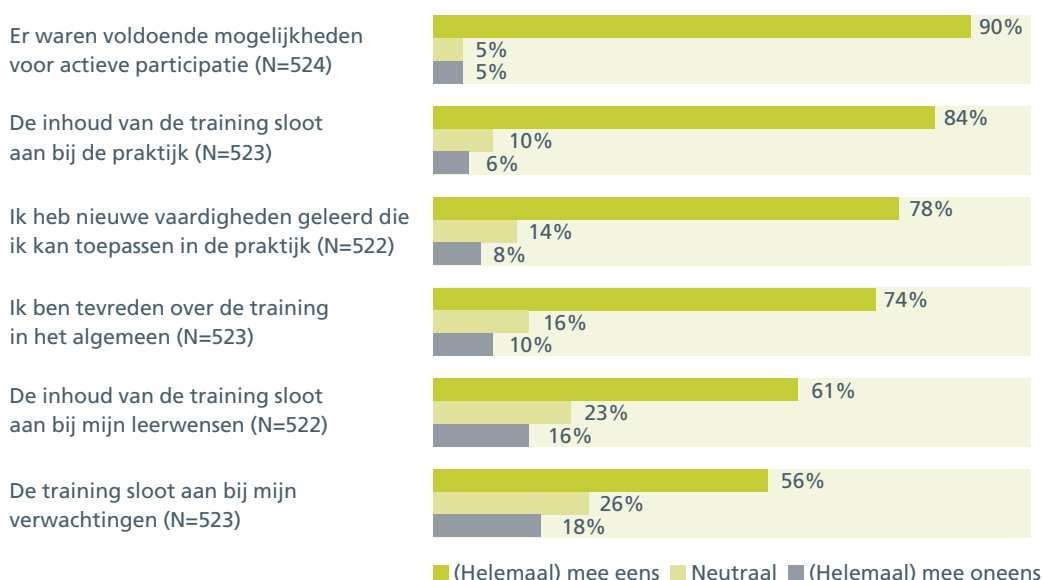
De hoeveelheid huiswerk en het aantal bijeenkomsten werden door ruim twee derde van de deelnemende pedagogisch medewerkers positief beoordeeld. Het aandeel respondenten dat over deze aspecten niet tevreden is, bedroeg ongeveer 15%. Hoewel meer dan de helft hierover positief oordeelde, zijn de deelnemende pedagogisch medewerkers het minst tevreden over de duur van de bijeenkomsten. Bijna een vijfde van de respondenten was hierover niet tevreden.

Bij de eerste zes stellingen uit figuur 3.5 doen zich geen noemenswaardige verschillen tussen de beide trainingsprogramma's voor. Het aandeel respondenten dat tevreden is over het aantal bijeenkomsten is bij 'Oog voor Interactie' duidelijk groter dan bij het TINK-programma (86% versus 65%). Bij de duur van de bijeenkomsten was het verschil tussen beide programma's nog groter: 86% versus 53% van de respondenten die hierover tevreden waren.

De inhoud van de training kon door de pedagogisch medewerkers worden beoordeeld aan de hand van zes stellingen. Uit figuur 3.6 kan worden opgemaakt dat ook de inhoud op veel draagvlak onder de deelnemers kan rekenen. Met name de actieve participatie die van de deelnemers wordt gevraagd en aansluiting bij de praktijk blijken goed gewaardeerd te worden.

FIGUUR 3.6

Beoordeling van de inhoud van de training



Twee elementen worden relatief iets minder gewaardeerd, namelijk de aansluiting bij de leerwensen en de aansluiting bij de verwachtingen. Dat de training volgens bijna een vijfde van de respondenten niet aansluit bij de verwachtingen heeft mogelijk te maken met de informatievoorziening vooraf. Hiervoor hebben we al gezien dat een deel van de respondenten aangaf vooraf niet goed geïnformeerd te zijn over (het doel van) de training.

Reactie pedagogisch medewerker:

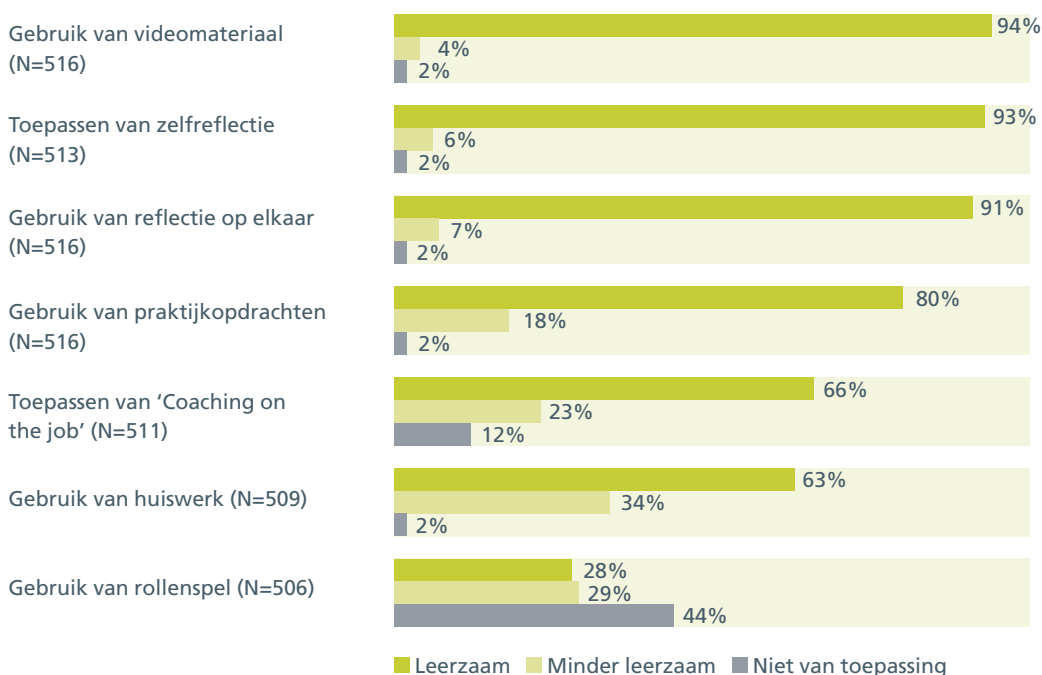
“De ruimte die er gelaten werd voor discussies en vragen vond ik erg goed. Elkaar wijzen op sterke en zwakke punten. Ook complimenteerden we elkaar. Dit versterkt het teamgevoel.”

Gebruikte werkvormen

Voor beide trainingsprogramma's geldt dat verschillende interactieve werkvormen worden gehanteerd om reflectie en feedback te krijgen op praktijksituaties en taal- en interactievaardigheden van cursisten. Voorbeelden daarvan zijn individuele en teamgerichte praktijkopdrachten en video coaching/reflectie op eigen video-opnames. Aan de deelnemende pedagogisch medewerkers is gevraagd in hoeverre zij de gebruikte werkvormen als leerzaam hebben ervaren. De respondenten konden aangeven of zij het 'leerzaam' of 'minder leerzaam' vonden. Als zij de betreffende werkvorm niet hadden ervaren of niet als zodanig hadden herkend, kon 'niet van toepassing' worden ingevuld. In figuur 3.7 zijn de uitkomsten weergegeven.

FIGUUR 3.7

Beoordeling werkvormen training door pedagogisch medewerkers



Dat het gebruik van videomateriaal door nagenoeg alle deelnemers als leerzaam is aangemerkt, strookt met de eerdere uitkomst dat dit (spontaan) als sterk punt van de training werd aangemerkt. Iets soortgelijks geldt ook voor de verschillende vormen van (zelf)reflectie. Ook deze werkvormen werden door ruim negen op de tien deelnemers als leerzaam gekwalificeerd. Het gebruik van praktijkopdrachten blijkt ook door een ruime meerderheid van de respondenten als leerzaam te worden ervaren.

Reactie pedagogisch medewerker:

"Casussen beschrijven, zodat je hier bewust van wordt, en filmpjes maken, zijn sterke punten. Bij de filmpjes vond ik het erg goed dat we terugkeken wat goed ging en beter kon, zodat we elkaar hier feedback op konden geven."

Over het gebruik van huiswerk als werkvorm lopen de meningen sterker uiteen. Twee derde van de respondenten heeft het doen van huiswerkopdrachten als leerzaam ervaren, de overige een derde daarentegen was van mening dat dit minder leerzaam was. Opvallend was dat we hier een groot verschil tussen TINK- en Oog voor Interactie-deelnemers aantreffen. Van de deelnemers van het eerste trainingsprogramma oordeelde 59% dat de huiswerkopdrachten leerzaam waren, bij het tweede programma was dit aandeel 90%.

Reactie pedagogisch medewerker:

“Wanneer je je huiswerk inlevert wil je graag weten of je het goed hebt gedaan en hoe je het de volgende keer beter kan doen. En niet bij de laatste opdracht te horen krijgen dat je het niet goed begrepen hebt.”

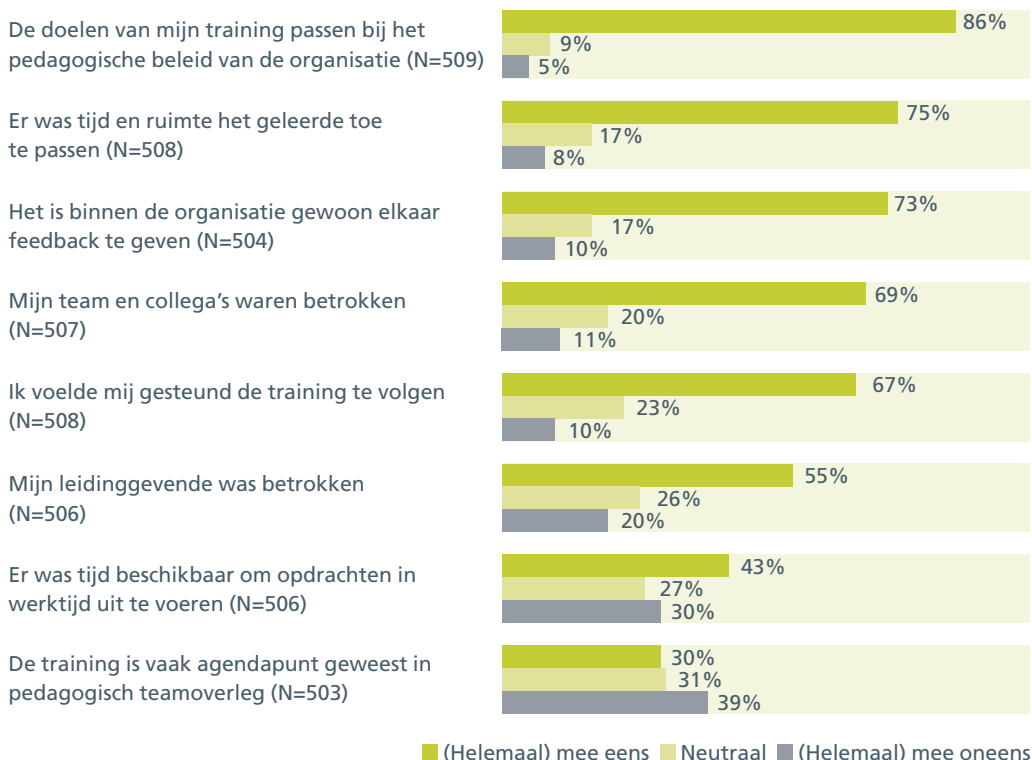
Voor zover de respondenten hiermee te maken hebben gehad (dit onderdeel is optioneel), blijkt het gebruik van rollenspelen het minst gewaardeerd. De aandelen respondenten die deze werkvorm als ‘leerzaam’ respectievelijk ‘minder leerzaam’ hebben aangemerkt, blijken in evenwicht te zijn.

3.5 Inbedding training in de eigen organisatie

In de vragenlijst van de monitor werden de respondenten gevraagd ook een blik op hun eigen organisatie te werpen. Zij kregen een aantal stellingen voorgelegd om vast te stellen in hoeverre binnen hun eigen werksituatie omstandigheden zijn gecreëerd om de training volledig tot zijn recht te laten komen. Met andere woorden: de respondenten konden aan de hand van stellingen de inbedding van de training binnen de eigen organisatie beoordelen (zie figuur 3.8).

FIGUUR 3.8

Inbedding training in de organisatie van de pedagogisch medewerkers



Om te beginnen blijkt de gevolgde training in bijna negen op de tien gevallen te passen in het pedagogisch beleid van de organisatie. Daarnaast wordt volgens driekwart van de respondenten tijd en ruimte gegeven door de organisatie om het geleerde in de praktijk toe te passen. Dit geldt overigens in veel mindere mate voor het uitvoeren van opdrachten binnen werktijd. Drie op de tien deelnemende pedagogisch medewerkers kreeg deze gelegenheid naar eigen zeggen niet.

Over het algemeen waren collega's (binnen het team) ook betrokken bij de training (waarschijnlijk omdat de training in groepsverband werd georganiseerd). Voor leidinggevendenden gold dit in iets mindere mate: een vijfde van de respondenten had ervaren dat hun leidinggevende niet betrokken was.

Het meest negatief is gereageerd op de stelling over het pedagogisch teamoverleg. De training moest 'vaak' agendapunt zijn geweest om hier positief te scoren.

LEONI MEIJER

Pedagogisch medewerker kinderopvang Berend Botje

Volgde de training Oog voor Interactie

Wat heeft de training jou gebracht?

"De training was echt een eyeopener, vooral op het gebied van communicatie met kinderen. Sommige dingen deed ik al, in het contact met kinderen, maar ik ben me er nu meer van bewust en ik weet waarom ik het zo doe. Ik voel mij gesteund door de organisatie dat ik deze opleiding mag en kan volgen. Zo kunnen pedagogisch medewerkers zich blijven ontwikkelen in het werk."

STEFANIE LIGTVOET

Pedagogisch medewerker kinderopvang Miniversum

Volgde de TINK training

Wat vond je van de werkvormen binnen de training?

"De werkvormen zorgen voor afwisseling. Het opnemen van videofragmenten was voor onze opvang erg belangrijk. Veel collega's vonden dit spannend en waren onzeker. Door middel van het analyseren van de beelden kregen ze steeds meer vertrouwen. In de cursus hebben we ook een keer een opdracht gedaan waarbij we elkaar een hand moesten geven en in de knoop zaten, dit moesten we uit elkaar halen zonder elkaar los te laten. Dit was een goede oefening."

4 ERVARINGEN TRAINERS

4.1 Inleiding

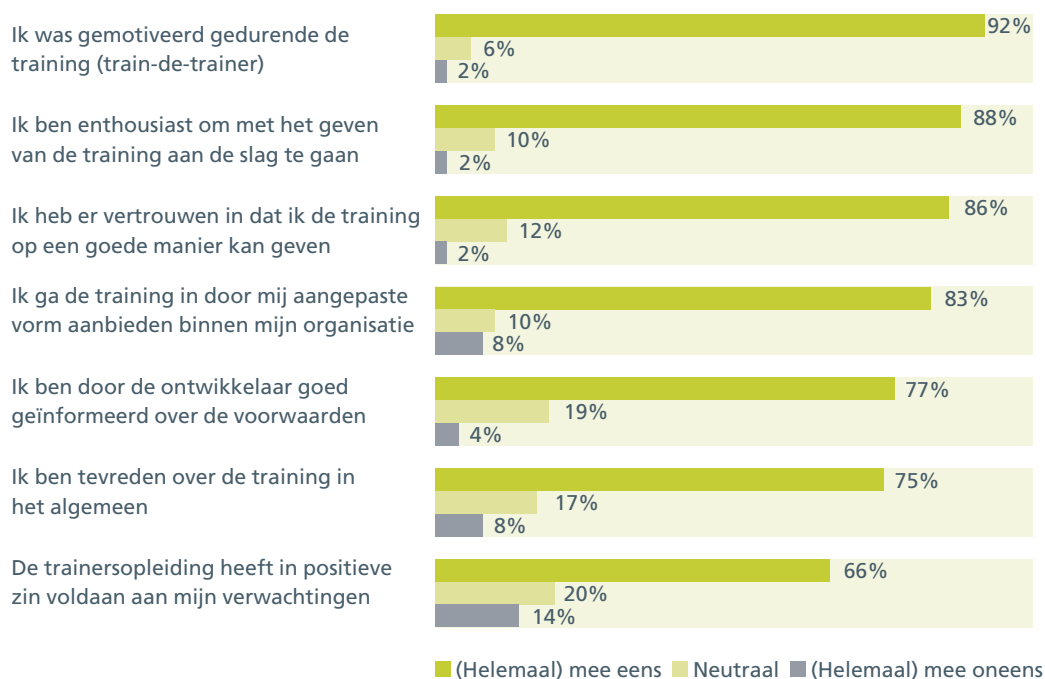
In dit hoofdstuk verleggen we de aandacht naar de ervaringen van de beide typen trainers die getraind zijn door Sardes en het NJi. In tegenstelling tot de vragenlijst van de pedagogisch medewerkers bevat de vragenlijst voor interne trainers en licentiehouders een beperkt aantal vragen over hun oordeel over de gevolgde training. In de volgende paragrafen gaan we achtereenvolgens in op de ervaringen van de interne trainers (paragraaf 4.2) en die van de licentiehouders (paragraaf 4.3).

4.2 Beoordeling training door interne trainers

Uit hoofdstuk 2 blijkt dat de interne trainers met name afkomstig zijn uit de dagopvang en in mindere mate uit de gastouderopvang. Aan de hand van een zevental stellingen uit de monitor geven we inzicht in hoe de interne trainers hun 'eigen' training hebben beoordeeld (zie figuur 4.1). De interne trainers worden immers geschoold om de training TINK dan wel Oog voor Interactie aan te bieden aan pedagogisch medewerkers binnen hun eigen organisatie. Uit de onderstaande figuur blijkt dat de stellingen door het overgrote deel van de interne trainers worden onderschreven.

FIGUUR 4.1

Beoordeling van de training door interne trainers (N=52)



Dat het programma van de training op een aantrekkelijke wijze is aangeboden, kan worden afgeleid uit de stelling dat nagenoeg alle respondenten gedurende de

training gemotiveerd zijn gebleven. Een vergelijkbaar aandeel interne trainers bleek enthousiast te zijn om met het geven van de training aan de slag te gaan en dit ook op een goede wijze te kunnen doen. Opmerkelijk is dat vier op de vijf trainers met 'eens' reageert op de stelling dat zij 'de training in aangepaste vorm binnen de eigen organisatie zal aanbieden'. Dit sluit aan bij de opzet van de training om deze om te vormen tot maatwerk binnen de eigen organisatie. Helaas geeft deze monitor geen inzicht in deze 'uitvoeringspraktijk' binnen de eigen organisatie van de 'train-de-trainers'.

Reactie uit open vragen interne trainer:

"Praktische, positieve training die goed aansluit bij het pedagogisch beleid van de organisatie."

Reactie interne trainer:

"Er werd op een leuke manier les gegeven waardoor je nog meer werd gemotiveerd. Het was zeer informatief!"

Twee stellingen werden door driekwart van de interne trainers bevestigd, namelijk de informatievoorziening over de voorwaarden of eisen die gelden om de training op een goede wijze te kunnen geven en de algemene tevredenheid over de training.

Twee derde van de respondenten is van mening dat de trainingsopleiding in positieve zin heeft voldaan aan hun verwachtingen. Voor één op de zeven interne trainers geldt dit echter niet. De monitor biedt geen mogelijkheid om precies te achterhalen wat de achterliggende redenen hiervoor zijn.

Reactie interne trainer:

"Ik had de training op een wat hoger niveau verwacht. Gehoopt en gedacht dat ik echt nog nieuwe dingen zou leren. De dingen waar het om ging, zoals oefenen met het geven van trainen voor een groep, is heel summier aan de orde gekomen, terwijl er mensen in de groep waren die nog nooit een groep hadden getraind."

JACQUELINE RIETBROEK

Kindercentrum De Kunstmakers Almere

Volgde de training 'Oog voor interactie' voor interne trainers

Merk je binnen jouw organisatie een verandering na het volgen van de training?

"Zeker. Overgedragen kennis wordt gebruikt, collega's spreken elkaar bijvoorbeeld aan op onderwerpen die in de training aan de orde zijn geweest. Elkaar een pluim geven gebeurt vaker en dat is leuk om te zien."

Heb je de training aan pedagogisch medewerkers al gegeven? Hoe was dat?

"Dat beviel goed, al was er wel veel voorbereidend werk. Ongeveer een halve dag om de training klaar te maken voor gebruik in mijn eigen organisatie. Wat een minpuntje was: sommige filmpjes waren onduidelijk, daarom heb ik zelf op YouTube materiaal erbij gezocht."

MARIEKE STRUIS
SKS Alles Kids Spijkenisse
Volgde de TINK training voor interne trainers

Heeft de training voldaan aan je verwachtingen?

“Boven verwachting, omdat het heel duidelijk ging over wat pedagogisch medewerkers dagelijks doen, de rol van taal, en het belang daarbij van de interactievaardigheden. Ook managers en andere medewerkers zien dat nu beter. Je zag gelijk dingen in werking gesteld worden. Vanuit HR was het ook nuttig, om inkijsje te krijgen in de dagelijkse praktijk.”

Wat viel je verder op of wat zou je mee willen geven?

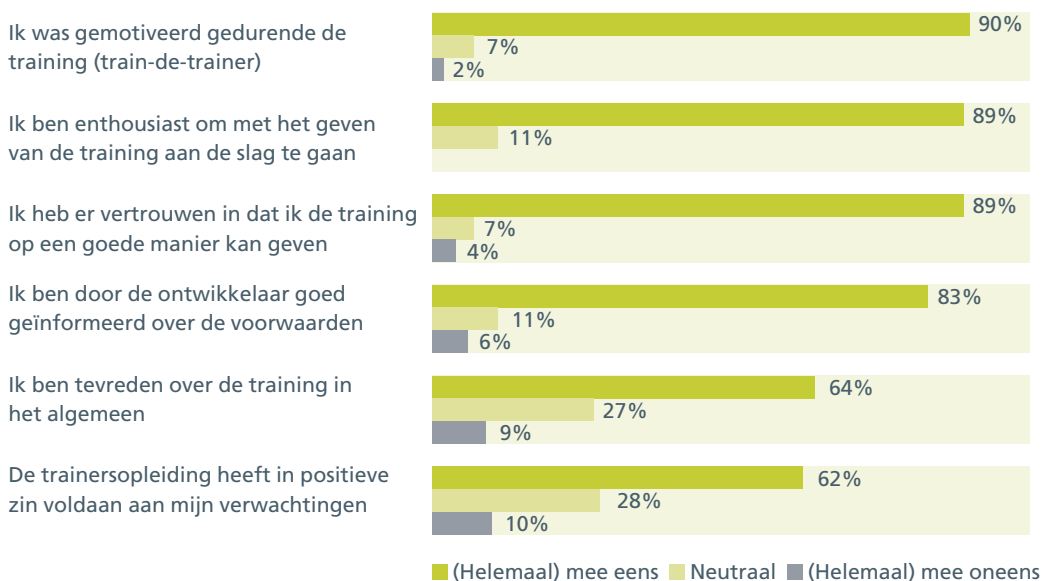
“Ik zie wel een mogelijkheid om de onderwerpen van de training onderdeel te laten worden van de jaarlijkse functioneringsgesprekken.”

4.3 Beoordeling training door licentiehouders

Op een vergelijkbare wijze als hiervoor bij de interne trainers geven we in deze paragraaf inzicht in de ervaringen van de licentiehouders. Deze licentiehouders hebben nagenoeg dezelfde set aan stellingen als hiervoor bij de interne trainers voorgelegd gekregen. Eén stelling is niet op dit type trainers van toepassing, namelijk dat ze de training in aangepaste vorm gaan aanbieden binnen de eigen organisatie. De licentiehouders zijn externe trainers die niet in dienst zijn bij een kinderopvangorganisatie. Bovendien zijn zij gehouden aan de inhoud en vorm van de training die binnen de licentie vastligt.

In figuur 4.2 zijn de uitkomsten voor de licentiehouders weergegeven. Doordat één van de licentiehouders de vragenlijst maar gedeeltelijk had ingevuld, zijn de uitkomsten in deze figuur gebaseerd op 82 waarnemingen.

FIGUUR 4.2
Beoordeling training door licentiehouders (N=82)



Een eerste blik op de figuur leert dat de licentiehouders een vergelijkbaar positief beeld van de trainerstraining geven als de interne trainers. Het patroon van reacties op de stellingen is in grote mate vergelijkbaar met dat in figuur 4.1.

Reactie uit open vragen licentiehouder:

“Het was een hele prettige training. Het tempo lag hoog en de bijeenkomsten volgden heel vlot op elkaar, dat was prettig. Ook waren de trainers ontzettend enthousiast!”

MAUREEN MOLS

Van Groenewegen en Mols, Opleiders in Beeld

Licentiehouder Oog voor Interactie

Wat vond je van de training?

“In onze training was niet veel ruimte voor uitwisseling over de inhoud. Het is wel belangrijk deze inhoud te kennen om de training goed te kunnen geven.”

Wat is je indruk van de deelnemers?

“De deelnemers zijn enthousiast en ze horen veel nieuwe dingen. Wel ervaren ze dat het om heel veel huiswerk gaat. Maar ze vinden het wel leerzaam.”

JUDITH LANG

Continue Coaching & Training

Licentiehouder Tink

Hoe was het om de training te geven?

“Ik merkte dat je ook in taalgebruik moet opletten hoe toegankelijk en makkelijk je het maakt. Er zit verschil tussen de deelnemers, bijvoorbeeld Nederlands als tweede taal en cultuurverschillen. Dit maakt het echter ook veelzijdig. Het is geen programma dat je zomaar even afdraait. Je blijft als trainer maatwerk leveren.

Wat ik vooral terugkrijg is dat de pedagogisch medewerkers het in eerste instantie een vreselijk idee vinden dat er video opnames worden gemaakt. Maar daarna krijgen ze de smaak te pakken. Dan komen ze met veel filmpjes en gaan ze daar helemaal in op. Soms vergeten ze dan bijna de casus uit te werken en in te leveren.”

COLOFON

In opdracht van stichting BKK, mei 2016

Analyse en verslaglegging

Bureau Bartels, Amersfoort

Eindredactie

Stichting BKK, Utrecht

Vormgeving

OptimaForma, Nijmegen



Varrolaan 62
3584 BW Utrecht
+31 30 256 72 30
info@stichtingbkk.nl
www.stichtingbkk.nl