

Opvoeden doen we samen

*EEN ONDERZOEK NAAR HET STIMULEREN VAN
ONTWIKKELINGS-ONDERSTEUNEND GEDRAG BIJ
OUDERS VAN GROEP NUL*

10 juni 2014

Student: Anique Henkelman
Studentnummer: 0841045
Opleiding: HBO Pedagogiek
Afstudeerbegeleidster: Irene Prins
Tweede beoordelaar: Madeleine Meurs
Opdracht gevende organisatie: Peuter & Co
Begeleidster vanuit de organisatie: Monique Ruedisueli

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksverslag waarmee ik mijn afstudeerstage succesvol hoop af te ronden. De titel ‘opvoeden doen we samen’ refereert aan een goede samenwerking tussen pedagogisch medewerkers van nulgroepen en ouders. In mijn derdejaarsstage bij Peuter & Co heb ik het belang van ouderbetrokkenheid en ontwikkelingsstimulering met eigen ogen kunnen zien. In overleg met opdrachtgever Monique Ruedisueli besloot ik onderzoek te doen naar de wijze waarop pedagogisch medewerkers van nulgroepen het ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders stimuleren.

Ik ben erg enthousiast over dit onderwerp en ik vond het prachtig hierover in gesprek te gaan. Dolgraag zou ik (aan de hand van dit afstudeeronderzoek) een bijdrage leveren aan het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders. Ik vind het heel bijzonder te weten dat Peuter & Co mijn onderzoek en eindproduct zal waarderen en daadwerkelijk gebruiken.

Graag wil ik een aantal mensen bedanken voor hun steun en bijdrage aan dit proces. Ten eerste wil ik Irene Prins bedanken die mij vertrouwen gaf en geduldig bleef ondanks al mijn onzekerheden. Daarnaast wil ik graag Monique Ruedisueli bedanken voor haar vertrouwen en haar oneindige enthousiasme. Mijn grote dank gaat uit naar de pedagogisch medewerkers van nulgroepen ‘De Vlinder 1+2’ en ‘La Luna 1+2’ voor hun gastvrijheid en bijdrage aan dit onderzoek. Verder wil ik mijn dank uitspreken naar Annette Diender, Nancy de Vreede, Sandra d’Haans-Beisser, Manuella de Lobelle, Madeleine Meurs en de dames van mijn afstudeergroep. ‘Last but not least’ wil ik mijn familie bedanken voor hun hulp, vertrouwen en steun.

Uiteraard heb ik momenten gehad dat ik het niet meer zag zitten, maar uiteindelijk ben ik enorm tevreden met het resultaat. Daarom wil ik u tot slot veel plezier wensen bij het lezen van mijn afstudeerscriptie: ‘opvoeden doen we samen’.

Anique Henkelman
Rotterdam, 9 juni 2014

Samenvatting	blz. 5
Inleiding	blz. 7
Hoofdstuk 1 Situatieanalyse	blz. 8
1.1 Situatieschrijving	blz. 8
1.1.1 Peuter & Co	blz.8
1.1.2 De context	blz.9
1.1.3 Beschrijving van het onderwerp	blz.9
Hoofdstuk 2 Probleemanalyse	blz. 10
2.1 Probleemanalyse	blz. 10
2.1.1 Maatschappelijke relevantie van het praktijkvraagstuk	blz.10
2.1.2 Relevantie voor de opdrachtgever	blz.11
2.1.3 Relevantie voor het beroep	blz.11
Hoofdstuk 3 Theoretisch kader	blz. 12
3.1 Verschillende termen rondom ouderbetrokkenheid	blz.12
3.2 Afbakening van de term ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.13
3.3 Werkzaamheden van Peuter & Co Delfshaven	blz.13
3.4 Interculturele communicatie	blz.13
3.5 Ouderprogramma groep nul	blz.13
3.6 Kennis, vaardigheden en houding	blz.14
3.7 Internationaal aspect	blz.14
Hoofdstuk 4 Probleemstelling	blz. 15
4.1 Doelstelling	blz.15
4.2 Vraagstelling	blz.15
4.3 Deelvragen	blz.15
4.3.1 Onderbouwing van de deelvragen	blz.15
Hoofdstuk 5 Onderzoeksopzet	blz. 16
5.1 Onderzoeksbenadering	blz.16
5.2 Databronnen	blz.16

5.2.1 Respons	blz.16
5.2.2 Proces	blz.17
5.3 Kwaliteitsactiviteiten	blz.17
5.3.1 Bruikbaarheid	blz.17
5.3.2 Validiteit	blz.17
5.3.3 Betrouwbaarheid	blz.17
Hoofdstuk 6 Resultaten	blz. 18
6.1 Kennis over het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.18
6.1.1 Praktijkonderzoek	blz.18
6.1.2 Literatuuronderzoek	blz.20
6.1.3 Conclusie deelvraag één	blz.21
6.2 Vaardigheden rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.22
6.2.1 Praktijkonderzoek	blz.22
6.2.2 Literatuuronderzoek	blz.26
6.2.3 Conclusie deelvraag twee	blz.27
6.3 Houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.28
6.3.1 Praktijkonderzoek	blz.28
6.3.2 Literatuuronderzoek	blz.32
6.3.3 Conclusie deelvraag drie	blz.33
6.4 Belemmeringen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.34
6.4.1 Praktijkonderzoek	blz.34
6.4.2 Literatuuronderzoek	blz.39
6.4.3 Conclusie deelvraag vier	blz.40
Hoofdstuk 7 Conclusie	blz. 42
Hoofdstuk 8 Aanbevelingen	blz. 44
8.1 Vervolgonderzoek	blz.45
Hoofdstuk 9 Kritische evaluatie	blz. 46
9.1 Het proces	blz.46
9.2 Sterke- en verbeterpunten van het onderzoek	blz.46
9.3 Bruikbaarheid/validiteit/betrouwbaarheid	blz.46
9.4 Draagvlak binnen de organisatie	blz.47
9.5 Generaliseerbaarheid naar andere situaties en contexten	blz.47
9.6 Persoonlijke reflectie	blz.47

Literatuurlijst	blz. 48
Bijlagen	blz. 52
Bijlage 1 Extra informatie	blz.53
Bijlage 2 Voorbeelden van pedagogisch medewerkers van (het stimuleren van-) ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz.66
Bijlage 3 Voorbeeld van waarom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zo belangrijk is	blz.67
Bijlage 4 Lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders	blz.68
Bijlage 5 Gebruikte topiclijst voor de interviews met pedagogisch medewerkers	blz.70
Bijlage 6 Gebruikte topiclijst voor het interview met Annette Diender	blz.72
Bijlage 7 Observatielijst	blz.73
Bijlage 8 Toestemmingsformulier tot opname en beschikbaarstelling afstudeerproduct in een digitale kennisbank	blz.74
Bijlage 9 Uitnodiging ouderbijeenkomst	blz. 76

Samenvatting

In dit afstudeeronderzoek staat het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders centraal. Aanleiding hiervoor is een pilot van Peuter & Co waarbij de opdrachtgever het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders in kaart wil brengen en wil versterken. Dit afstudeeronderzoek is een onderdeel van deze pilot en richt zich specifiek op het in kaart brengen van de competenties en belemmeringen van acht pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co.

De hoofdvraag luidt: ‘op welke wijze stimuleren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?’. Om deze vraag te beantwoorden zijn acht pedagogisch medewerkers en professional Annette Diender geïnterviewd. Zeven van de bovengenoemde pedagogisch medewerkers zijn tevens geobserveerd. Tot slot is een literatuuronderzoek gedaan.

Uit het onderzoek blijkt dat de pedagogisch medewerkers kennis hebben over ontwikkelings-ondersteunend gedrag, hoewel zij niet bekend zijn met de door Peuter & Co geformuleerde definitie. De onderzochte pedagogisch medewerkers benoemen in het onderzoek enkele vaardigheden welke zij inzetten om het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders te stimuleren. Op één na geven alle pedagogisch medewerkers aan een positieve houding te hebben rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

Belemmeringen die pedagogisch medewerkers ervaren bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zijn: ouders die geen Nederlands spreken, ouders met weinig interesse of betrokkenheid, tijdgebrek, te persoonlijk contact met ouders, te grote problematiek, de theorie in praktijk brengen, aandacht hebben voor ouders en een gebrek aan kennis bij de ouders.

Summary

The main subject of this research report is the support parents give to their child's development ('parental developmental support'). The reason for this research is that Peuter & Co started a pilot with which the organisation wants to identify and enhance the parental developmental support. This research is part of this pilot and specifically focuses on identifying the skills and barriers of eight pedagogical staff members working in four different grades zero ('nulgroepen') of Peuter & Co.

The main question is: 'in what way do the pedagogical staff members on four 'grades zero' of Peuter & Co stimulate the parental developmental support?' To answer this question, eight pedagogical staff

members and professional Annette Diender have been interviewed. Seven of those pedagogical staff members have been observed. Also there has been a study of literature.

This research shows that the pedagogical staff members have knowledge about parental developmental support, although they are not familiar with the definition as used by Peuter & Co. The pedagogical staff members mention some skills which they use to stimulate parental developmental support. Apart from one, all pedagogical staff members have a positive attitude when it comes to parental developmental support.

Barriers, as experienced by the pedagogical staff members, in stimulating parental developmental support are: parent who do not speak Dutch, parents who show little interest and involvement, a lack of time, contact being too personal between parent and pedagogical staff members, problems that are too big for the pedagogical staff members to handle, how to put theory into practice, paying attention to parents and a lack of knowledge among the parents.

“Als het ons opvalt dat een kind bijvoorbeeld niet zoveel dieren kent, dat we zeggen: we hebben nog boekjes in de kast liggen, je kan een boekje meenemen en dan kan je de dieren gaan bekijken en kun je ze gaan benoemen en een spelletje daarmee doen”. Deze quote is van één van de pedagogisch medewerkers van Peuter & Co. Zij geeft een voorbeeld van het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders wat in dit onderzoek centraal staat (waar in dit afstudeeronderzoek wordt gesproken over ‘ouders’ worden ook onder andere pleegouders en andere opvoeders/verzorgers bedoeld).

Peuter & Co is een organisatie met meerdere nulgroepen in Rotterdam. Dit afstudeeronderzoek is ontstaan naar aanleiding van een project van Peuter & Co waarbij zij het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders wil optimaliseren. Dit afstudeeronderzoek brengt de huidige stand van zaken rondom dit onderwerp in kaart en geeft uiteindelijk aanbevelingen hoe Peuter & Co haar (pedagogisch-) medewerkers hierin kan ondersteunen. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *‘op welke wijze stimuleren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?’*

In het eerste hoofdstuk wordt de situatie geanalyseerd. Hierbij wordt een beschrijving gegeven van de organisatie, de context en het onderwerp. Vervolgens wordt in hoofdstuk twee de probleemanalyse beschreven waarin het probleem wordt onderzocht en de relevantie van het onderzoek voor de maatschappij, de opdrachtgever en het beroep. Hoofdstuk drie is het theoretisch kader waarin verschillende onderwerpen rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders besproken wordt. In het vierde hoofdstuk wordt het doel, de vraagstelling en de deelvragen beschreven. Vervolgens wordt in het vijfde hoofdstuk een beschrijving gegeven hoe dit onderzoek is benaderd en welke data daarvoor verzameld is. In hoofdstuk zes staan de resultaten van het onderzoek beschreven. Per deelvraag wordt eerst het praktijkonderzoek, dan het literatuuronderzoek en tot slot de conclusies hiervan beschreven. Het zevende hoofdstuk is de conclusie van dit onderzoek waarin de hoofdvraag wordt beantwoord. In hoofdstuk acht staan de aanbevelingen en hoofdstuk negen is de kritische evaluatie. Afgesloten wordt met de literatuurlijst en enkele bijlagen.

In dit hoofdstuk wordt de situatie beschreven waarin het onderwerp zich afspeelt. Begonnen wordt met informatie over Peuter & Co. Gevolgd door een beschrijving van de context. Tot slot is het onderwerp ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ in kaart gebracht.

1.1 Situatiesbeschrijving

1.1.1 Peuter & Co

Peuter & Co is de opdracht gevende organisatie met meerdere nulgroepen in Rotterdam. Nulgroepen zijn ontstaan in het kader van het Programma Beter Presteren (n.d.) *“Het project groep nul”* zo zegt Programma Beter Presteren (n.d.) *“draagt bij aan een beter fundament voor kleuters die instromen in het basisonderwijs”*.

Het onderzoek richtte zich op vier nulgroepen van de locatie Delfshaven. Peuter & Co Delfshaven is verdeeld in twee afdelingen, namelijk:

- De afdeling opvoedingsondersteuning en ouderbetrokkenheid, bestaande uit drie speel-o-theken, vijf ukkiegroepen en drie mammaclubs.
- De afdeling peuterspeelzaalwerk, bestaande uit twaalf nulgroepen en negentien voorschool-peuterspeelzalen (Peuter & Co, n.d.).

De visie op de ontwikkeling van peuters staat in de kwaliteit map ‘Pedagogiek’ als volgt beschreven: *“De leidsters bieden peuters veiligheid en vertrouwen. Vanuit deze basis kunnen zij de peuter helpen en stimuleren. Daarnaast probeert elke peuter die kennis en vaardigheden bij te brengen die hij of zij nodig heeft om zich als individu en als lid van de groep te ontwikkelen”*. (Peuter & Co, 2010).

De pedagogische basisdoelen van Peuter & Co zijn gebaseerd op de opvoedingstheorie van Riksen-Walraven (Peuter & Co, 2010): *“Het bieden van een gevoel van emotionele veiligheid, gelegenheid geven tot het ontwikkelen van pedagogische competenties, gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van de sociale competenties en kinderen gelegenheid bieden om zich normen en waarden, de cultuur van een samenleving eigen te maken”*.

Het pedagogisch beleidsplan van Peuter & Co (2010) deelt de communicatie met ouders op in enkele belangrijke momenten. Ten eerste wordt beschreven dat pedagogisch medewerkers observaties doen welke worden besproken met de ouder. Ook worden regelmatig tien-minuten-gesprekken gehouden waarbij observaties besproken kunnen worden en ruimte is om in gesprek te gaan over het kind. Ook wordt er een overdrachtsdocument gemaakt, waarin de voortgang van het kind beschreven wordt. Met toestemming van de ouders wordt dit document te zijner tijd aan de basisschool overhandigd.

Vervolgens wordt het ouderprogramma besproken. Om de ouderbetrokkenheid te stimuleren worden ouders uitgenodigd mee te doen met ouder-kind activiteiten. Ze kunnen bijvoorbeeld samen een puzzeltje doen of samen een sinterklaas-knutselwerkje maken. Ook zijn er informatiebijeenkomsten waarbij bijvoorbeeld informatie gegeven wordt over slaapproblemen of gezonde voeding. Tot slot staan de nieuwsvoorzieningen beschreven in het pedagogisch beleidsplan (Peuter & Co, 2010). Zo krijgen de ouders folder en brochures mee over de thema's en methodieken. Ook nieuwsbrieven en websites worden zoveel mogelijk bijgehouden.

1.1.2 De context

Zoals eerder benoemd, heeft dit onderzoek zich gericht op de deelgemeente Delfshaven in Rotterdam en specifiek op de wijken Bospolder/Tussendijken en Nieuwe Westen (Rotterdam, n.d.). De vijf meest voorkomende culturen in Delfshaven waren volgens Gemeente Rotterdam (n.d.) op één januari 2013: autochtoon, Turks, Marokkaans, Surinaams en overige niet-westerse landen. 17,76% van de totale bevolking in Delfshaven onder de veertien jaar en 71,2% is van allochtone afkomst.

Dit onderzoek richt zich op acht van de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven, namelijk: De Vlinder één, De Vlinder 2, La Luna één en La Luna 2. Het gaat hierbij zowel om hbo- als om mbo geschoolde medewerkers. De reden dat is gekozen voor vier nulgroepen is om een uiteindelijke groep van acht pedagogisch medewerkers te kunnen onderzoeken. Deze pedagogisch medewerkers hebben zelf aangegeven te willen participeren aan dit afstudeeronderzoek.

1.1.3 Beschrijving van het onderwerp

In overleg met de opdracht gevende organisatie is de keuze gemaakt om dit afstudeeronderzoek te richten op de pedagogisch medewerkers. Peuter & Co heeft aangegeven behoefte te hebben aan inzicht over de huidige stand van zaken wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders door pedagogisch medewerkers. De organisatie wil aan de hand van dit onderzoek te weten komen hoe het is gesteld met de kennis, vaardigheden en de houding van de pedagogisch medewerkers op de vier gekozen nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven op het gebied van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek en de aanbevelingen zal Peuter & Co waarschijnlijk een traject starten waarin pedagogisch medewerkers ondersteuning krijgen in het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Kort gezegd gaat het bij ontwikkelings-ondersteunend gedrag om hetgeen ouders in de thuissituatie doen om de ontwikkeling van het kind te ondersteunen. In de theoretische verkenning wordt nader ingegaan op de definitie van 'ontwikkelings-ondersteunend gedrag'.

Hoofdstuk 2 Probleemanalyse

Dit tweede hoofdstuk start met de probleemanalyse. Hierin wordt het vraagstuk onderzocht aan de hand van de vragen: wie-, wat-, hoe-, waar-, wanneer- en waarom het een probleem is.

2.1 Probleemanalyse

Volgens Lusse (2011) draagt de ondersteuning die ouders hun kind thuis bieden het meest bij aan het schoolsucces van desbetreffend kind. Dit noemt Peuter & Co het ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ van ouders. Een leidraad voor dit ontwikkelings-ondersteunend gedrag is gebaseerd op het ouderprogramma groep nul (Programma Beter Presteren, 2012): *“de pedagogisch medewerkers stimuleren het ontwikkelingsondersteunend gedrag van ouders en zoeken actief het contact met de ouders. Hierbij houden zij rekening met de thuistaal van de ouders. Ouders ondersteunen hun peuter in hun ontwikkeling. Contact met leidsters en het vergroten van hun kennis en vaardigheden vinden zij hiervoor belangrijk”*. Op alle nulgroepen van Peuter & Co wordt van de pedagogisch medewerkers verwacht dat zij het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van de ouder stimuleren. Echter gaf de organisatie aan niet voldoende zicht te hebben op de uitvoering hier van. Peuter & Co wilde hier graag een ondersteunende rol in aannemen en aan de hand van een nulmeting in kaart brengen wat de huidige stand van zaken rondom dit onderwerp is en waar de pedagogisch medewerkers tegen aan lopen. Zoals in de (in de situatieanalyse benoemde) visie staat beschreven, staat het helpen en stimuleren van ouders en kinderen hoog in het vaandel bij Peuter & Co (Peuter & Co, 2010). Bij dit probleem zijn meerdere partijen betrokken. De organisatie; die haar pedagogisch medewerkers wil ondersteunen. De pedagogisch medewerkers; waarvan verwacht wordt het ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders te stimuleren. De ouders, van wie verwacht wordt het ontwikkelings-ondersteunend gedrag te vertonen maar bij wie door de pedagogisch medewerkers enkele weerstand wordt ervaren. En tenslotte de kinderen, die er de dupe van kunnen zijn als bovenstaande partijen hun rol niet (optimaal) vervullen. Het probleem doet zich voor op de nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven en komt tot uiting op de momenten waarop pedagogisch medewerker en ouder contact hebben, zoals tijdens het brengen of het ophalen van hun kind.

2.1.1 Maatschappelijke relevantie van het praktijkvraagstuk

2014 is een jaar vol maatschappelijke veranderingen. De decentralisatie van de jeugdzorg is in volle gang waardoor de zorg voor de jeugd bij de gemeenten komt te liggen. Naar aanleiding hiervan is in Rotterdam het Nieuw Rotterdams Jeugdstelsel geïntroduceerd. Een belangrijk speerpunt van dit jeugdstelsel is dat wordt uitgegaan van de eigen kracht van ouders en kinderen (Gemeente Rotterdam, 2013). Het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag sluit hierop aan omdat ook hierbij wordt uitgegaan van de kracht van de ouder: ouders worden gestimuleerd *zelf* verantwoordelijkheid te nemen en bij te dragen aan de ontwikkeling van hun kind. Ook zijn sinds maart 2014 de

deelgemeentes van Rotterdam opgeheven (Gemeente Rotterdam, n.d.). Deze opheffing zou voor veel maatschappelijke onrust kunnen zorgen. Hoewel dit niet direct van invloed hoeft te zijn op de werkzaamheden van Peuter & Co, kan deze politieke wisseling op den duur wijziging in het beleid met zich meebrengen die wel effect hebben op de organisatie. Tot slot zorgt een aankondiging van minister Asscher en staatssecretaris Dekker voor veel onrust in het peuterspeelzaalwerk. Zo is aangekondigd dat peuterspeelzalen per 1 januari 2016 aan dezelfde kwaliteitseisen zullen moeten voldoen als de kinderopvang (Rijksoverheid, 2013). Dit betekent dat er veranderingen zullen komen op het gebied van onder andere financiering, het opleidingsniveau van medewerkers en de overdracht naar basisschool. De laatste twee elementen komen sterk overeen met het gedachtegoed van de nulgroep. Wellicht kan dit onderzoek naar het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bijdragen aan het bestaansrecht van de peuterspeelzalen van Peuter & Co.

2.1.2 Relevantie voor de opdrachtgever

Het onderwerp ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ kwam van de opdrachtgever. Zij zocht iemand die onderzocht wat de huidige stand van zaken was van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. In eerste instantie zocht zij iemand die zowel een nulmeting zou doen als een ondersteuningsprogramma zou ontwikkelen, uitvoeren en evalueren. Besloten werd dat dit buiten de grenzen van dit afstudeeronderzoek zou vallen omdat het te groot en tijdrovend zou zijn. Daarom is voor dit onderzoek gekozen voor een ‘nulmeting’ en aanbevelingen voor een ondersteuningstraject. De reden dat dit onderzoek van belang is voor de opdrachtgever, is omdat zij als manager van de afdeling ‘ouderbetrokkenheid en opvoedondersteuning’ altijd de kwaliteit van de organisatie wil waarborgen. Het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag staat hoog op haar prioriteitenlijst en zij heeft aangegeven dat het voor haar als professional een wens is uiteindelijk een rapport te krijgen waarin de huidige stand van zaken rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag in kaart is gebracht op de gebieden ‘kennis’, ‘vaardigheden’ en ‘houding’.

2.1.3 Relevantie voor het beroep

Het (stimuleren van) ontwikkelings-ondersteunend gedrag is een zeer pedagogisch onderwerp. Het omvat het stimuleren van de ontwikkeling van (jonge) kinderen, het contact met ouders en in het geval van dit onderzoek het open gesprek met pedagogisch medewerkers. Hoewel de uitkomsten van dit onderzoek zijn gericht op de vier nulgroepen waar het onderzoek is uitgevoerd, zullen elementen ervan wellicht ook relevant zijn voor andere nulgroepen van Peuter & Co.

In dit derde hoofdstuk wordt het theoretisch kader gesteld. Hier in staan verschillende belangrijke begrippen aan de hand van literatuur uitgelegd en beschreven. Veelgebruikte bronnen waren Peuter & Co, het Programma Beter Presteren (2012) en verschillende bronnen van Frederik Smit.

3.1 Verschillende termen rondom ouderbetrokkenheid

Ouderbetrokkenheid is een veelomvattende term. Woorden als ouderparticipatie, onderwijsondersteunend gedrag en educatief partnerschap staan in de literatuur veelvuldig beschreven. Daarbij is de nieuwe term ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ in de nulgroepen toegevoegd.

Een belangrijke term is ‘educatief partnerschap’. Smit, Sluiter en Driesen (2006) definiëren dit educatief partnerschap als volgt: *“een proces waarin de betrokkenen eropuit zijn elkaar wederzijds te ondersteunen en waarin ze proberen hun bijdrage zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen, met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van leerlingen te bevorderen”*. Smit et al (2007) onderscheiden de begrippen ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie als volgt: *“onder ouderbetrokkenheid wordt verstaan de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun eigen kind, thuis (bijv. voorlezen) en op school (bijv. rapportbesprekingen voeren met leerkracht). Ouderparticipatie is gedefinieerd als actieve deelname van ouders aan activiteiten op school”*. Er wordt dus een onderscheid gemaakt in betrokkenheid in/bij de schoolse omgeving en de daadwerkelijke participatie in de school.

Ook maken Smit et al (2007) een onderscheid tussen ouderbetrokkenheid thuis en op school. De ouderbetrokkenheid thuis wordt ook onderwijsondersteunend of ontwikkelings-ondersteunend gedrag genoemd. Volgens het Kenniscentrum Talentontwikkeling (2013) draagt dit onderwijsondersteunende gedrag dat ouders thuis inzetten het meeste bij aan het schoolsucces van de kinderen.

Het verschil tussen onderwijsondersteunend gedrag en ontwikkelings-ondersteunend gedrag zit voornamelijk in de leeftijd van het kind; kinderen in de peuterleeftijd worden zowel op school als thuis ondersteund in hun *ontwikkeling* (in tegenstelling tot thuisondersteuning in het *onderwijs*). Van den Berg en Van der Schaaf (2008) benoemen ontwikkelings-ondersteunend gedrag als een uitkomst van onderwijsondersteunend gedrag plus opvoedingsondersteuning.

Epstein (2004) heeft de verschillende vormen van ouderbetrokkenheid verdeeld in zes typen, welke internationaal vaak worden gebruikt (zie een toelichting hierop in bijlage één). Een combinatie van deze types waren in dit afstudeeronderzoek van toepassing. De termen ‘learning at home’ en ‘parenting’ draaien om het scheppen van voorwaarden en ondersteunen in de privésituatie. Dit sluit nauw aan bij de gedachte van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Dit onderzoek richtte zich op het onderdeel ‘communicating’. Door middel van communicatie kan de pedagogisch medewerker de ouder stimuleren ontwikkelings-ondersteunend gedrag te tonen.

3.2 Afbakening van de term ontwikkelings-ondersteunend gedrag

In de literatuur bleken termen als ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’, ‘onderwijs-ondersteunend gedrag’, ‘ouderbetrokkenheid’ regelmatig door elkaar heen gebruikt te worden. Daarom is voor de start van dit onderzoek de volgende definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag tot stand gekomen welke in overleg met Peuter & Co sindsdien wordt aangehouden als definitie: *“de ondersteuning die ouders met name in de thuissituatie geven aan de (cognitieve-, lichamelijke en sociaal-emotionele) ontwikkeling van hun kind”*.

3.3 Werkzaamheden van Peuter & Co Delfshaven

Peuter & Co bestaat uit twee afdelingen: ‘opvoedingsondersteuning en ouderbetrokkenheid’ en ‘peuterspeelzaalwerk’. Onder de afdeling ‘opvoedingsondersteuning en ouderbetrokkenheid’ vallen de speel-o-theek, de mammaclub en de ukkiegroep. Het peuterspeelzaalwerk bestaat uit de nulgroep, de voorschool-peuterspeelzalen en de startgroep (zie bijlage één voor een extra toelichting).

3.4 Interculturele communicatie

Zoals eerder beschreven in de situatiebeschrijving waren van de personen die in 2013 in Delfshaven woonden, 71,2% van allochtone afkomst (Gemeente Rotterdam, n.d.). Omdat de doelgroep bestaat uit mensen uit verschillende culturen, moet rekening worden gehouden met interculturele communicatie. Hoewel Azghari (2007) voor interculturele communicatie geen eenduidige definiëring heeft kunnen vinden, zegt hij over het begrip cultuurbepaalde communicatie: *“alle communicatie, waarbij cultuurverschillen op het gebied van waarden en belangen een rol (kunnen) spelen tussen minimaal twee gesprekspartners”* (Azghari, 2007). Hofstede (in Azghari, 2007) benoemt drie fases van het leren intercultureel te communiceren: *“bewustwording van je eigen gedrag (normen en waarden), kennis opdoen over de ander (verzamelen kennis en verschillen begrijpen), vaardigheden ontwikkelen die behalve op bewustwording en kennis ook op ervaring met de ander berusten (herkennen situaties en beter omgaan met andersdenkenden)”* (Hofstede in Azghari, 2007).

3.5 Ouderprogramma groep nul

In het ouderprogramma groep nul wordt door het Programma Beter Presteren (2012) beschreven wat van ouders met kinderen op de nulgroep en van de pedagogisch medewerkers wordt verwacht. Hierin is een zevental afspraken en bijbehorende vereisten benoemd waaraan ouder en pedagogisch medewerker geacht worden zich te houden. Samengevat:

1. Er is een heldere visie op ouderbetrokkenheid en deze is bekend bij de ouders.
2. De pedagogisch medewerker stimuleert de ouder tot ontwikkelings-ondersteunend gedrag en de ouder ondersteunt zijn of haar kind thuis in zijn of haar ontwikkeling. Contact is hierbij belangrijk.
3. Ouders krijgen informatie van de pedagogisch medewerkers over de ontwikkeling van hun peuter.

4. De school en de ouders bespreken hun wederzijdse verwachtingen en leggen deze vast.
5. Ouders houden zich aan de afspraken en nemen deel aan activiteiten en bijeenkomsten.
6. Pedagogisch medewerker en ouder houden op gelijkwaardig niveau gesprekken.
7. Ouders krijgen vanaf het begin informatie over de afspraken en het dagritme van de nulgroep.

3.6 Kennis, vaardigheden en houding

De deelvragen van het onderzoek zijn opgedeeld in de gebieden: ‘kennis’, ‘vaardigheden’ en ‘houding’. Om toe te lichten wat hier in dit afstudeeronderzoek onder verstaan wordt is gebruik gemaakt van de theorie van de Engelstalige Spencer & Spencer (in Competentie Denken, n.d.). Zij verdelen competenties in vijf kenmerken, namelijk: motieven, persoonlijke kenmerken, zelfconcept, kennis en vaardigheden. In dit onderzoek vallen de eerste drie kenmerken (motieven, persoonlijke kenmerken en zelfconcept) samen onder het gebied ‘houding’. Hiervoor is gekozen omdat het drie onzichtbare kenmerken zijn en alleen te toetsen met de datatechniek ondervraging. In dit onderzoek werd de ‘kennis’ getoetst aan de hand van de door Peuter & Co gebruikte definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag (zie 3.2 Afbakening van de term ontwikkelings-ondersteunend gedrag). Om de vaardigheden te onderzoeken is gebruik gemaakt van de ‘lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders’ (zie bijlage vier), welke in overleg met Peuter & Co tot stand is gekomen.

3.7 Internationaal aspect

Om ontwikkelings-ondersteunend gedrag in een internationaal perspectief te zetten, is een vergelijking gemaakt met Finland; een vooraanstaand land als het gaat om onderwijs. Toker Gökçe & Celep (2010) vergelijken verschillende onderwijssystemen in verschillende landen, waaronder Nederland en Finland. Waar in Nederland het onderwijs onder het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap valt, heeft Finland zes staten met elk een eigen Ministerie van Onderwijs en Cultuur (Toker Gökçe & Celep, 2010). Nederland en Finland hebben verschillende doelen opgesteld voor leerplichtig onderwijs (Toker Gökçe & Celep, 2010). Zo vindt Nederland het belangrijk respectvolle leerlingen op te leiden met verschillende ideologieën en sociale waarden. Het tweede Nederlandse doel is bij te dragen aan de cognitieve, emotionele en psychomotorische ontwikkeling tijdens het basisonderwijs. In Finland is het eerste doel om kinderen een verantwoordelijkheidsgevoel, zelfstandigheid, creativiteit en vreedevolle relaties met mensen bij te brengen en congruent te zijn met de Finse samenleving. Het tweede doel volgens Toker Gökçe en Celep (2010) is een goede relatie te scheppen tussen de school en de ouders. Smit (2012) beschrijft Finse scholen als een gemeenschapscentrum waar leraren, ouders en kinderen elkaar ontmoeten. De school heeft een sociale en culturele functie. Smit (2012) benoemt een succesvolle aanpak om ouders vertrouwen te geven in de school: *“toon belangstelling voor ouders, wees helder in wat je van ze verwacht en sta open voor hun wensen, bouw een goede informele band op, zoek ouders thuis op als ze niet op school verschijnen”* (Smit 2012).

In dit hoofdstuk wordt ten eerste de doelstelling van het onderzoek benoemd. Vervolgens komen de vraagstelling en de deelvragen aan bod.

4.1 Doelstelling

Het doel van dit afstudeeronderzoek is het geven van inzicht aan Peuter & Co over de huidige stand van zaken wat betreft de kwaliteiten van de pedagogisch medewerkers op vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven. Dit met betrekking tot hun kennis, vaardigheden en houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

4.2 Vraagstelling

Op welke wijze stimuleren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?

4.3 Deelvragen

1. Welke **kennis** hebben de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven over het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
2. Welke **vaardigheden** bezitten de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
3. Welke **houding** hebben de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
4. Welke **belemmeringen** ervaren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?

4.3.1 Onderbouwing van de deelvragen

De keuze om de deelvragen op te delen in onder andere kennis, vaardigheden en houding is gebaseerd op de vraag van de opdrachtgever. Zij is gelijktijdig bezig met andere projecten waarbij zij dit onderscheid ook maakt. Tevens is hiervoor gekozen om de competentie van de pedagogisch medewerkers zo volledig mogelijk in beeld te brengen en om deze zo concreet en bruikbaar mogelijk aan de opdrachtgever te kunnen overhandigen.

In dit vijfde hoofdstuk wordt de inhoudelijke benadering van het onderzoek beschreven.

5.1 Onderzoeksbenadering

In dit onderzoek is de keuze gemaakt voor een kwalitatieve benadering. Migchelbrink (2010) beschrijft deze benadering als volgt: “*onderzoeken waar je de manier van werken in beeld wilt brengen*”. Ook in dit onderzoek is de manier van werken onderzocht; oftewel de manier waarop pedagogisch medewerkers het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders stimuleren.

5.2 Databronnen

Er zijn interviews gehouden met acht pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co en met Annette Diender (projectleider ouderbetrokkenheid bij het Programma Beter Presteren). Deze kwalitatieve interviews zijn gehouden aan de hand van half-gestructureerde topiclijsten welke te vinden zijn in bijlagen vijf en zes. Hiervoor is gekozen om de geïnterviewde zoveel mogelijk te stimuleren een eigen antwoord te formuleren. Daarnaast zijn zeven van de acht bovengenoemde pedagogisch medewerkers geobserveerd (de reden hiervoor wordt toegelicht in de kritische evaluatie). Alle zeven pedagogisch medewerkers zijn twee keer (tijdens het breng- en haalmoment) geobserveerd. De hiervoor gebruikte observatielijst is terug te vinden in bijlage zeven. Tot slot is een literatuuronderzoek uitgevoerd waarmee het praktijkonderzoek is aangevuld en vergeleken.

5.2.1 Respons

In het onderzoeksplan stond beschreven dat gestreefd werd negen pedagogisch medewerkers te interviewen en te observeren. Met het veranderen van locaties zijn dit er acht geworden. Daarnaast is Annette Diender (projectleider ouderbetrokkenheid bij het Programma Beter Presteren) geïnterviewd.

Functie	Geslacht	Opleidingsniveau	Interview	Observatie
PM	Vrouw	Stagiaire	X	X
PM	Vrouw	HBO	X	X
PM	Vrouw	MBO	X	X
PM	Vrouw	HBO	X	X
PM	Vrouw	HBO	X	X
PM	Vrouw	HBO	X	X
PM	Vrouw	MBO	X	X
PM	Vrouw	HBO	X	-
Projectleider ouderbetrokkenheid	Vrouw	WO	X	-

Tabel 1: lijst met respondenten

Om de anonimiteit te bewaken is ervoor gekozen de identiteiten van de pedagogisch medewerkers niet bekend te maken. De uitkomsten van dit onderzoek zijn niet gekoppeld aan het individueel

functioneren van de pedagogisch medewerkers. In de tabel hierboven is te zien dat één pedagogisch medewerker niet geobserveerd is; dit is vanwege praktische redenen (zie de kritische evaluatie).

5.2.2 Proces

Om een zo hoog mogelijke respons te krijgen is samengewerkt met de opdrachtgever. Zij heeft tijdens vergaderingen uitleg gegeven over het onderzoek en de pedagogisch medewerkers gevraagd of zij mee wilden werken. Vervolgens heeft de onderzoeker telefonisch contact opgenomen met desbetreffende pedagogisch medewerkers om een afspraak te maken. Alle benaderde personen waren bereid mee te werken aan het onderzoek. Nadat alle gegevens verzameld waren zijn deze woordelijk uitgeschreven in transcripten welke zijn op te vragen bij de onderzoeker. De stukken tekst werden gesorteerd in drieënvijftig labels welke vervolgens getrechterd werden tot resultaten.

5.3 Kwaliteitsactiviteiten

5.3.1 Bruikbaarheid

Om een onderzoek bruikbaar te maken, noemt Migchelbrink (2010) een aantal voorwaarden. Eén daarvan is dat de vraagstelling moet aansluiten op de wensen van de klant. De onderzoeksvraag is tot stand gekomen na overleg met de opdrachtgever en door duidelijk uitgesproken wensen. Een andere voorwaarde is dat *“de onderzoeker moet luisteren naar de opvattingen en wensen van de mensen in de praktijk”* (Migchelbrink, 2010). Hiermee is in dit specifieke onderzoek rekening gehouden door de manier van ondervragen (half gestructureerd en mondeling). Een laatste voorwaarde van Migchelbrink (2010) is dat de informatie concreet moet zijn. De deelvragen zijn aan de hand van meerdere databronnen onderzocht. De conclusies en aanbevelingen die hieruit kwamen, zijn concreet van aard.

5.3.2 Validiteit

“Validiteit wil zeggen dat je datgene onderzoekt wat je wilt onderzoeken” (Van der Donk en Van Lanen, 2013). De validiteit van dit onderzoek is gewaarborgd door transparantie over de werkwijze. Gedurende het onderzoeksproces had de opdrachtgever te allen tijde inzicht in de onderzoeksresultaten. Daarnaast werd het proces regelmatig besproken en werd het onderzoeksplan regelmatig bekeken om de doelen en het proces te bewaken.

5.3.3 Betrouwbaarheid

Met betrouwbaarheid wordt volgens Van der Donk en Van Lanen (2013) bedoeld dat *“je er als onderzoeker naar streeft dat het onderzoek dezelfde onderzoeksresultaten oplevert als het wordt herhaald of door iemand anders zou worden uitgevoerd”*. Hoewel het onmogelijk is een onderzoek volledig betrouwbaar uit te voeren (je zult bij herhaling niet exact dezelfde uitkomst krijgen), werd in dit onderzoek naar een zo groot mogelijke betrouwbaarheid gestreefd door middel van tussentijdse evaluatie en door het gebruik van meerdere databronnen / dataverzamelingstechnieken.

6.1 Kennis over het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

De resultaten van deelvraag één geven antwoord op de vraag: ‘welke kennis hebben de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven over het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?’. Om deze vraag te beantwoorden zijn interviews afgenomen en is een literatuurstudie gedaan.

6.1.1 Praktijkonderzoek

Definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

Uit de interviews is gebleken dat vier van de acht pedagogisch medewerkers het bieden van (opvoedings)- ondersteuning noemden als onderdeel van de definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Vier van de acht benoemden het geven van tips, adviezen of extra informatie en vier van de acht spraken in de definitie over (het belang van) de samenwerking en communicatie tussen ouders en pedagogisch medewerkers. Ook benoemde één pedagogisch medewerker het signaleren van opvallend gedrag, het kijken naar de behoeftes van kinderen en het aankaarten hiervan bij ouders door middel van groepsplannen.

De genoemde momenten waarop het ontwikkelings-ondersteunend gedrag gestimuleerd wordt zijn: de ouder-kind activiteit (benoemd door drie pedagogisch medewerkers), de inloop (twee pedagogisch medewerkers), het moment dat ouders de kinderen komen ophalen (twee pedagogisch medewerkers) en als een ouder meedraait op de groep (één pedagogisch medewerker).

Op de vraag voor welke ontwikkelingsgebieden het stimuleren van ontwikkeling-ondersteunend gedrag belangrijk is antwoordden drie pedagogisch medewerkers dat het op alle gebieden belangrijk is. Drie van hen benoemden specifiek de taalontwikkeling, één pedagogisch medewerker benoemde de cognitieve ontwikkeling en één noemde de motorische- en zintuiglijke ontwikkeling. Ook aan Annette Diender is de vraag gesteld wat zij als definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag aanhoudt. Zij antwoordde: “*alles wat ouders doen om de ontwikkeling vanuit thuis mogelijk te maken*”. Ouders hoeven volgens haar géén ‘schooltje te spelen’ maar stimuleren hun kind op hun eigen manier. Dat is opvoedkundig (sturen, stimuleren, grenzen stellen), de zorg (op tijd naar bed), maar ook praten en dingen doen met het kind.

Definitie vanuit Peuter & Co

Nadat de acht pedagogische medewerkers een inzicht gaven in hun eigen definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag, is hen de definitie getoond zoals deze vanuit Peuter & Co is geformuleerd, namelijk: “*de ondersteuning die ouders met name in de thuissituatie geven aan de (cognitieve-,*

lichamelijke en sociaal-emotionele) ontwikkeling van hun kind”. Aan vier van de acht geïnterviewde pedagogisch medewerkers is deze definitie getoond (zie voor een toelichting hierop de kritische evaluatie); zij waren het allen met deze definitie eens. Twee van deze vier pedagogisch medewerkers wilden er aan toevoegen dat naast de betrokkenheid in de thuissituatie ook betrokkenheid van ouders bij de nulgroep van belang is. Ook Annette Diender is het eens met deze definitie; hoewel ze er wel een onderdeel in mist over het verschil tussen wat school (in dit geval de nulgroep) doet en wat ouders thuis doen.

Externe personen

Vijf van de acht pedagogisch medewerkers vertellen over de verschillende mogelijkheden door te verwijzen naar externe personen. Drie van hen verwezen naar de schoolmaatschappelijk werkster van de samenwerkende basisschool. Zij komt, zo zegt één van de pedagogisch medewerkers, één keer in de zes weken langs op de groep. Ook wordt vier keer de verpleegkundige die verbonden is aan het Centrum voor Jeugd en Gezin genoemd. Twee pedagogisch medewerkers noemen hun manager waarmee zij zorgkinderen bespreken, twee pedagogisch medewerkers noemen de samenwerkende basisschool en één pedagogisch medewerker noemt de speel-o-theek. Tot slot noemt één pedagogisch medewerker de intern begeleider vanuit de samenwerkende school die na de zomervakantie weer actief zal zijn bij de nulgroep.

Denken pedagogisch medewerkers dat de ouders weten wat van hen verwacht wordt?

Op de vraag of ouders weten wat van hen verwacht wordt rondom het ontwikkelings-ondersteunend gedrag antwoorden zes van de acht pedagogisch medewerkers dat dat wisselend is. Zo zegt een pedagogisch medewerker dat sommige ouders het belang er wel van in zien en zegt een andere pedagogisch medewerker dat er ook wel een aantal is waarvan zij denkt “*nou, zij zullen ze wel in de prullenbak gooien*” (met ‘ze’ worden de woordclusters bedoeld). Eén pedagogisch medewerker vertelt dat tijdens de intake aan de ouders wordt verteld wat van hen verwacht wordt en dat verwacht wordt dat zij wekelijks de ouder-kind activiteit bijwonen. De door enkele pedagogisch medewerkers gegeven redenen dat de ouders volgens hen niet voldoen aan de verwachtingen, zijn dat zij: er niet mee bezig zijn (één keer), er niet op zitten te wachten (één keer), het lastig vinden (één keer), er geen tijd voor hebben (één keer), zelf problemen hebben (één keer) of zich er niet bewust van zijn (één keer).

Welke informatie vanuit Peuter & Co?

Op de vraag op welke wijze pedagogisch medewerkers informatie over ontwikkelings-ondersteunend gedrag hebben gekregen van de organisatie kwamen de volgende antwoorden:

- Op papier: het pedagogisch beleid, de oudermap, de nieuwsbrief, de regelgeving.

- Workshop/studiedagen/beleidsdagen: niet specifiek over ontwikkelings-ondersteunend gedrag, wel in het algemeen of over opbrengstgericht werken en spelen. Twee pedagogisch medewerkers gaven specifiek aan geen workshop rondom dit onderwerp te hebben gevolgd.
- Gesprekken: een gesprek met de manager, een vergadering rondom de pilot ontwikkelings-ondersteunend gedrag, tijdens een regio-overleg, met collega's onderling, vanuit de dames van de speel-o-theek.

Drie pedagogisch medewerkers hebben aangegeven geen (of weinig) informatie te hebben gekregen over ontwikkelings-ondersteunend gedrag. De meest gegeven redenen hiervoor zijn het nog niet lang werkzaam zijn bij Peuter & Co (één keer) en het niet bij studiedagen aanwezig kunnen zijn (één keer)

Hoe tevreden zijn pedagogisch medewerkers met deze informatie?

Van de acht geïnterviewde pedagogisch medewerkers gaven vijf met een cijfer aan hoe tevreden zij waren over de informatie die zij vanuit Peuter & Co gekregen hebben over ontwikkelings-ondersteunend gedrag (zie de redenen hiervoor in de kritische evaluatie). Namelijk: een vier, twee zessen, een zeven en een zevenenhalf / acht. Twee opmerkingen hierbij zijn: dat de laatste tijd veel dingen alleen met Hbo'ers worden besproken en niet met de leidsters en dat er *“niet leuk informatie over uitgewisseld”* is zodat de pedagogisch medewerker weet hoe anderen het aanpakken en wat er verwacht wordt. Eén pedagogisch medewerker heeft een onvoldoende gegeven, maar begrijpt wel dat *“het voor Peuter & Co niet mogelijk is om informatie te verstrekken waar iedereen wat mee kan en voor iedereen gespecificeerd informatie op papier te zetten”*. Annette Diender voegt toe dat het belangrijk is dat pedagogisch medewerkers voldoende kennis hebben over ontwikkelings-ondersteunend gedrag *“omdat de leeftijd van peuters op de nulgroep een essentiële periode is voor het jonge kind”* (Annette Diender).

6.1.2 Literatuuronderzoek

De definitie, zoals geformuleerd vanuit Peuter & Co luidt: *“de ondersteuning die ouders met name in de thuissituatie geven aan de (cognitieve-, lichamelijke en sociaal-emotionele) ontwikkeling van hun kind”*. Het Programma Beter Presteren (2012) schrijft dat pedagogisch medewerkers en ouders een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben wat betreft de ontwikkeling van het kind. Daarbij wordt de sociale, emotionele en cognitieve ontwikkeling benoemd. *“Een goed contact tussen pedagogisch medewerkers en ouders ligt aan de basis van onderwijsondersteunend gedrag”* (Programma Beter Presteren, 2012). Van de pedagogisch medewerkers wordt verwacht het ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren en actief contact met ouders te zoeken. De vereisten hierbij zijn het dagelijks contact bij het halen en brengen van het kind, het uitvoeren van een wekelijkse ouder-kind activiteit en het houden van maandelijks ouderbijeenkomsten (Programma Beter Presteren, 2012). In hun onderzoek beschrijven Van den Berg & Van der Schaaf (2008) de noodzakelijkheid van een visie van

Peuter & Co op ouderbetrokkenheid, welke moet leiden tot een ouderbeleid. Een belangrijk onderdeel in dit ouderbeleid moet het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zijn.

Om te beantwoorden wat een organisatie kan doen om de kennis van pedagogisch medewerkers te vergroten is gekeken naar de literatuur van Buljac & Van Wijngaarden (2009). In hun artikel ‘de weg naar een effectiever werkend team’ staat beschreven dat adequate training de kennis en vaardigheden van de teamleden vergroot. Een negatieve factor die Buljac & Van Wijngaarden (2009) noemen is wanneer organisatorische zaken niet goed worden gecommuniceerd naar het team. Belangrijk is dat teamleden goed geïnformeerd worden over organisatorische veranderingen, dat deze hun werk zo min mogelijk beïnvloeden en dat zij zoveel mogelijk ruimte moeten krijgen voor inbreng. Jacobs (in Boersma, 2006) noemt vier kernprocessen bij kennisdeling, namelijk interesse, informatie, interpretatie en interactie. Met interesse wordt de belangstelling voor vernieuwing bedoeld. Met informatie wordt bedoeld: het stellen van vragen en (zelf) verwerven van informatie. Interpretatie gaat om het analyseren van het proces en interactie tot slot gaat om de uitwisseling van ideeën tussen twee of meerdere mensen.

6.1.3 Conclusie deelvraag één

De pedagogisch medewerkers zijn niet bekend met de exacte formulering van Peuter & Co van de definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Wel wordt de term ondersteuning vaak benoemd. De acht pedagogisch medewerkers weten wel allemaal een eigen invulling te geven die qua gedachtegoed overeenkomt met de definitie vanuit Peuter & Co. Ook werd een deel van de vereisten van het ouderprogramma van Programma Beter Presteren (2012) aangehaald, namelijk: de ouder-kind activiteit en het breng/haal-moment. Alle pedagogisch medewerkers die de definitie hebben gelezen waren het met deze eens: een toevoeging zou kunnen zijn de betrokkenheid van ouders bij de nulgroep.

De pedagogisch medewerkers noemen de hier onderstaande bronnen waar vanuit zij informatie hebben gehad over ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

- | | |
|----------------------------|--|
| - het pedagogisch beleid, | - de oudermap, |
| - de regelgeving, | - een gesprek met een manager, |
| - een vergadering, | - een regio-overleg, |
| - onderling met collega's, | - via de dames van de speel-o-theek, |
| - de nieuwsbrief, | - de studiedag over opbrengstgericht werken en spelen. |

Vier pedagogisch medewerkers gaven een voldoende wat betreft de tevredenheid met de informatie en één pedagogisch medewerker gaf aan onvoldoende tevreden te zijn.

Het blijkt dat de meeste pedagogisch medewerkers (zes van de acht) vinden dat het per ouder wisselt of zij weten wat van hen verwacht wordt rondom het ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

Pedagogisch medewerkers hebben de indruk dat als ouders geen ontwikkelings-ondersteunend gedrag vertonen, dit komt omdat zij: er niet mee bezig zijn, er niet op zitten te wachten, het lastig vinden, geen tijd hebben, zelf problemen hebben of zich er niet van bewust zijn. Volgens Van den Berg & Van der Schaaf (2008) is het van belang dat er een adequaat ouderbeleid is, met een specifiek onderdeel over het ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Een manier om kennis te vergroten is training. Het kan handig zijn hier de vier kernprocessen interesse, informatie, interpretatie en interactie in te verwerken.

6.2 Vaardigheden rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

De resultaten van deelvraag twee geven antwoord op de vraag: ‘welke vaardigheden bezitten de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?’. Om deze vraag te beantwoorden zijn interviews en observaties gedaan. Ook is een literatuurstudie gedaan.

6.2.1 Praktijkonderzoek

Vaardigheden van pedagogisch medewerkers

In de interviews noemen de acht pedagogisch medewerkers één of meer van de volgende vaardigheden (rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders): contact met ouders, goede vertrouwensbasis / goede relatie opbouwen met ouders, rekening houden met de thuistaal, ouders betrekken bij de nulgroep, tips geven, kennis overbrengen en bewust maken, voorbeeldfunctie, open houding, omgaan met ouders met weerstand, individuele gesprekken met ouders, in gesprek gaan over wat de ouder thuis doet, weten wat ouders thuis doen, huisbezoek, de ouder stimuleren de ontwikkeling te ondersteunen, ouder-kind activiteiten, ouderbijeenkomsten, onderlinge uitwisseling tussen ouders, huiswerk en samenwerking. In verband met de bondigheid van dit onderzoeksverslag is de keuze gemaakt de toelichting bij deze vaardigheden in bijlage één te plaatsen.



Figuur 1: woordclusters

Observaties

Aan de hand van deze vaardigheden zijn zeven pedagogisch medewerkers geobserveerd (in de kritische evaluatie staat beschreven waarom zeven). Er is geobserveerd met hoeveel ouders de geobserveerde pedagogisch medewerkers contact maakten. Opvallend was dat bij het brengen van de kinderen meer contact werd gemaakt dan wanneer de kinderen werden opgehaald. Geturfd werd hoe vaak de pedagogisch medewerkers de ouders aanspraken en andersom over de volgende onderwerpen: praktische zaken rondom het kind, zichzelf, organisatorische zaken, de opvoeding en andere zaken. Iedere pedagogisch medewerker maakte contact met ouders; in totaal maakten zij 133 keer contact met de ouders (tegen 92 keer dat de ouders contact maakten met de pedagogisch medewerkers). Van die 133 keer dat pedagogisch medewerkers contact met de ouders maakten, was dat 65 keer een vraag. Het meest spraken de pedagogisch medewerkers ouders aan over organisatorische zaken, het minst over zichzelf en over de opvoeding (beide in totaal zeven keer).

Tijdens het observeren waren er twee momenten dat ouders met elkaar in een andere taal in gesprek raakten; bij een van deze gesprekken was de pedagogisch medewerker betrokken. Ook vertelde één van de zeven pedagogisch medewerkers aan vier van de ouders over de dag op de nulgroep.

Uit de observatie is gebleken dat twee van de acht medewerkers in de observatietijd tips gaven; één op eigen initiatief en één vanuit een vraag van de ouder. Bij het terugkoppelen van de observatie gaf één pedagogisch medewerker aan dat zij van plan was, tijdens de ouder-kind activiteit, de ouders tips te geven over het belang van het kennen van de diernamen. Dit schoot erbij in, gaf de pedagogisch medewerker aan, in verband met de concentratie van de kinderen.

Tijdens het observeren hebben drie van de zeven pedagogisch medewerkers de ouder gevraagd naar zijn of haar dag of weekend. Drie van hen vroeg de ouders naar wat zij thuis doen (op het gebied van ontwikkelings-ondersteunend gedrag), een voorbeeld hiervan was een pedagogisch medewerker die in gesprek raakte met een moeder wier kind nog niet had ontbeten. Ze vroeg de moeder hoe zij hier thuis mee om was gegaan. Bij de observaties viel het op dat geen van de zeven geobserveerde pedagogisch medewerker afspraken hebben gemaakt met de ouder over wat zij thuis zullen doen. Geobserveerd is dat drie van de zeven pedagogisch medewerkers tijdens het observeermoment een ouder stimuleerde thuis wat te doen (met betrekking tot ontwikkelings-ondersteunend gedrag).

Op twee van de vier nulgroepen is een ouder-kind activiteit geobserveerd. Bij de ene nulgroep bleven acht van de elf ouders voor de ouder-kind activiteit, bij de andere nulgroep bleven zeven van de veertien ouders. Bij beide groepen bestond de activiteit uit het zingen van liedjes en het benoemen van diernamen. Tijdens de observatie is een ouder-kind activiteit geobserveerd waarbij één pedagogisch medewerker de ouders stimuleerde mee te zingen door oogcontact met hen te maken en hen mondeling uit te nodigen mee te doen. Vervolgens bood zij aan het liedje op te nemen en digitaal te versturen zodat de ouders er thuis mee verder kunnen. Tijdens de observaties viel het op dat er onderlinge uitwisseling was tussen ouders. Dit ging op eigen initiatief want tijdens de observatiemomenten werd dit niet door de pedagogisch medewerkers gestimuleerd. Bij het terugkoppelingsgesprek vroeg één pedagogisch medewerker verduidelijking wat bedoeld werd met onderlinge uitwisseling. Nadat het

haar door haar collega werd uitgelegd vertelde zij over één moeder die geen Nederlands spreekt, maar door andere ouders bij gesprekken wordt betrokken.

Belangrijke vaardigheden van pedagogisch medewerkers volgens Annette Diender

Annette Diender is gevraagd welke vaardigheden van pedagogisch medewerkers volgens haar belangrijk zijn bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Zij benoemde het belangrijk te vinden goed naar ouders te kijken en “*soms je kunnen mond houden*”. Een positieve insteek vindt zij van belang: door goed te observeren wat ouders doen en dit te bevestigen met complimenten. Hierover zegt zij: “*ik denk dat de peuterleidsters van nature al wel iets, iets.. Die hebben het al mee volgens mij, want dat zijn toch vaak van die warme, lieve vrouwen*” (Annette Diender). Een houding van gelijkwaardigheid toon je volgens Annette Diender door je als pedagogisch medewerker kwetsbaar op te durven stellen. Ook vindt zij het een belangrijke vaardigheid wanneer een pedagogisch medewerker gevoeligheid toont voor andere culturen en deze erkent en waardeert. Ze geeft een voorbeeld van een ouder die zijn kind vertelde “*niet zoveel vragen meer aan de juf te stellen!*”. Hoewel de juf het juist goed vond dat het kind vragen stelde had zij waardering voor de intentie van de ouder die zijn kind wil opvoeden op de manier die hem het beste lijkt.

Ook is het volgens Annette Diender belangrijk rekening te houden met laaggeletterde ouders. Ouders kunnen moeite hebben met het maken van werkjes of lezen van boekjes, maar kunnen dan toch op hun eigen manier de ontwikkeling van het kind ondersteunen. Annette Diender voegt toe dat het zou kunnen dat ouders zich onzeker of opstandig voelen als zij horen dat ze dingen ‘niet goed’ doen. Het is dan als pedagogisch medewerker belangrijk te weten “*wie je voor je hebt*” en ouders positief aan te pakken en bevestiging te geven in wat zij goed doen. Ook zou het volgens Annette Diender kunnen zijn dat ouders overvraagd worden. In plaats van te focussen op de weerstand van ouders is het als pedagogisch medewerker volgens haar verstandig te kijken “*wat kunnen wij doen om deze ouder tegemoet te komen*”. Annette Diender voegt toe dat pedagogisch medewerkers tijdens ouder-kind activiteiten kunnen zien hoe een ouder met zijn kind omgaat (interactie), kunnen zoeken naar de kracht van de ouder, hierover complimenten geven en eventueel tips over hoe het anders zou kunnen.

De meest effectieve vaardigheden volgens de pedagogisch medewerkers.

De meest genoemde effectieve vaardigheid is het geven van informatie en het bieden van inzicht (drie keer). Ook het contact met ouders werd twee keer genoemd, naast het één op één contact met ouders (één keer). De volgende vaardigheden werden allen één keer genoemd: sociaal zijn, open staan voor wat ouders vertellen, het tonen van voorbeeld gedrag, gebruik maken van gesprekvaardigheden, ouders zelf dingen laten ervaren, een (vertrouwens-) band opbouwen met ouders, de ouder een moment bieden samen met het kind (tijdens de ouder-kind activiteit), de ouder op een speelse manier uithoren over thuis en de ouder veiligheid bieden. De genoemde momenten hierbij zijn (allen één keer genoemd): tijdens de inloop, tijdens huisbezoeken, tijdens ouderbijeenkomsten, tijdens ouder-kind

activiteiten en tijdens een workshop. Eén pedagogisch medewerker zegt hierover het volgende: *“ik ben er ook wel veel over aan het nadenken, wat is nou de meest goede manier om dat aan te pakken maar ik heb daar ook weinig, je krijgt daar weinig grip op, weet je. Ik denk dat ouders daar zelf helemaal niet zo mee bezig zijn”*. Annette Diender voegt toe dat het belangrijk is dat ouders zelfvertrouwen hebben. Daarom is het effectief hen te waarderen en te bevestigen in wat zij goed doen.

Toevoegingen van Annette Diender naar aanleiding van de lijst met vaardigheden vanuit Peuter & Co

Enkele toevoegingen op de lijst met vaardigheden vanuit Peuter & Co (bijlage vier) zouden volgens Annette Diender kunnen zijn: het geven van complimenten aan ouders, het luisteren naar ouders, het uitstellen van een oordeel en *“ik vraag me even af of er iets in moet zitten over intercultureel vaardig”* (Annette Diender). Aan de vaardigheid ‘vraagt na of iedere ouder de gewenste activiteiten heeft gedaan’ zou Annette Diender toevoegen dat het niet gaat om het overhoren, maar vragen waarom ouders iets niet hebben gedaan. Bij de vaardigheid ‘stimuleert ouders om thuis activiteiten met hun peuter te doen’ voegt Annette Diender toe dat thuisactiviteiten anders zijn dan schoolactiviteiten (bijvoorbeeld samen thuis de was uitzoeken). Annette Diender benoemt dat het veel is, wat pedagogisch medewerkers moeten kunnen, maar dat het aan de andere kant goed is veel van pedagogisch medewerkers te verwachten. Hoge verwachtingen kunnen leiden tot hogere prestaties en het is bovendien een compliment naar de pedagogisch medewerker toe om er vanuit te gaan dat zij het aankan.

Vaardigheden waar pedagogisch medewerkers mee willen oefenen

Na het bespreken van het onderwerp ‘vaardigheden’ is de acht pedagogisch medewerkers gevraagd waar zij mee zouden willen oefenen. Daarop kwamen de volgende antwoorden (door één pedagogisch medewerker tenzij anders vernoemd):

- Niets (twee keer).
- Het organiseren van groepsactiviteiten (twee keer).
- Het contact met ouders tijdens de inloop uitbreiden.
- Meer weten wat ouders thuis doen.
- Betere samenwerking met de medewerker ouderbetrokkenheid van de basisschool.
- Vaker met ouders gaan zitten voor een gesprekje.
- Omgaan met pittige ouders.
- Het (op vaste tijden) uitwisselen van informatie met collega’s.
- Huisbezoeken.

De pedagogisch medewerker die het contact met ouders tijdens de inloop wil uitbreiden wil dit doen door het aan den lijve te ervaren. Degene die (op vaste tijden) informatie met collega’s wil uitwisselen, zegt hier geen hulp bij nodig te hebben. Ze gaat hierover afspraken met haar collega maken. De pedagogisch medewerker die vaker met ouders wil gaan zitten voor een gesprekje zegt dit gewoon te

moeten gaan doen en gaat in haar agenda schrijven wanneer ze ouders wil uitnodigen. Degene die meer wil weten over wat ouders thuis doen, zegt dit tijdens themabijeenkomsten of huisbezoeken te willen gaan doen. Tot slot zegt de pedagogisch medewerker die wil oefenen met het organiseren van groepsactiviteiten behoefte te hebben aan meer informatie over bij welke organisaties zij zou kunnen aankloppen om ouderbijeenkomsten te organiseren.

6.2.2 Literatuuronderzoek

Om de vaardigheden van pedagogisch medewerkers in kaart te brengen is in het praktijkonderzoek gebruik gemaakt van de ‘lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders’ (zie bijlage vier). Deze is gebaseerd op het ‘*Concept Nulmeting p.m. ’ers*’ van Nancy de Vreede (2014).

In hoofdstuk drie (het theoretisch kader) stond de definitie van educatief partnerschap beschreven zoals geformuleerd door Smit, Sluiter en Driesen (2006). Hierin werd gesproken over een proces van wederzijds ondersteunen, waarbij het in het geval van de nulgroepen gaat om wederzijdse ondersteuning van pedagogisch medewerkers en ouders. Ook het op elkaar afstemmen om de ontwikkeling van het kind te bevorderen is volgens Smit et al (2006) onderdeel van educatief partnerschap. Dit komt in het praktijkonderzoek terug in de vaardigheden ‘goede relatie opbouwen met ouders’ en ‘in gesprek gaan over wat de ouder thuis doet’. Bij verbale vaardigheden is het verstandig rekening te houden met laaggeletterde ouders. In het pedagogisch beleidsplan van Peuter & Co (2010) staat beschreven dat de voertaal Nederlands is. Eén op de negen Nederlanders is laaggeletterd (Stichting Lezen en Schrijven, 2013) en in Rotterdam gaat het om 22% van de volwassenen (Hogeschool Rotterdam, n.d.).

Zoals Annette Diender benoemt in het praktijkonderzoek is gevoeligheid voor andere culturen een belangrijke vaardigheid. Eldering (2008) schrijft het volgende over ouders van niet-westerse culturen: “*vaak zelf analfabeet of laag opgeleid, zien zij voor zichzelf geen rol weggelegd in de schoolvoorbereiding of ondersteuning van hun kinderen*”. Deze ouders vinden zichzelf volgens Eldering (2008) verantwoordelijk voor de sociale- religieuze- en morele ontwikkeling, terwijl de school verantwoording draagt voor de schoolse intelligentie van het kind. Wat betreft de vaardigheid ‘omgaan met ouders met weerstand’ bleken volgens Bakker, Denessen, Dennissen & Oolbekkink-Marchand (2013) enkele studies aan te tonen de betrokkenheid van ouders uit een cultureel-etnische minderheidsgroep te onderschatten; zij werden onverschillig en ongeïnteresseerd genoemd. Uit één van deze studies bleek dat ouders “*de verwachtingen en instructies van de leraren te algemeen van aard en te weinig specifiek*” vonden (Bakker, Denessen, Dennissen & Oolbekkink-Marchand, 2013). Smit (2012) benoemt een succesvolle aanpak om ouders vertrouwen te geven in de school: “*toon belangstelling voor ouders, wees helder in wat je van ze verwacht en sta open voor hun*

wensen, bouw een goede informele band op, zoek ouders thuis op als ze niet op school verschijnen” (Smit 2012). Als het gaat om het voeren van oudergesprekken benoemt Bijleveld (2011) een basishouding, bestaande uit: echtheid, respect en luisteren. Echtheid omvat het congruent zijn in boodschap en houding; een boodschap breng je over met woorden, intonatie en lichaamstaal. Met respect bedoelt Bijleveld (2011) *“eerbied en waardering voor de ander, waarbij we rekening houden met verschillen (ongeacht ras, religie, afkomst, status)”*. Dit vraagt inlevingsvermogen van de pedagogisch medewerkers. Tot slot de luisterhouding, waarbij pedagogisch medewerker niet alleen vertellen over waar zij zelf goed in thuis zijn, maar juist luisteren naar de ouder om deze te activeren.

6.2.3 Conclusie deelvraag twee

De acht pedagogisch medewerkers noemen zelf als vaardigheden die nodig zijn om ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren: het contact met ouders, goede vertrouwensbasis / goede relatie opbouwen met ouders, rekening houden met de thuistaal, ouders betrekken bij de nulgroep, tips geven, kennis overbrengen en bewust maken, voorbeeldfunctie, open houding, ouders met weerstand, individuele gesprekken met ouders, in gesprek gaan over wat de ouder thuis doet, weten wat ouders thuis doen, huisbezoek, ouder-kind activiteiten, ouderbijeenkomsten, onderlinge uitwisseling tussen ouders, huiswerk en samenwerking. De observaties bevestigen dat alle pedagogisch medewerkers contact maken met ouders. Enkele vaardigheden zijn geobserveerd, maar niet bij alle pedagogisch medewerkers, zoals het betrekken van ouders bij de nulgroep, het geven van tips, het vragen naar wat ouders thuis doen, de ouder stimuleren de ontwikkeling te ondersteunen en ouder-kind activiteiten. Wat wel in de observatielijst stond, maar niet is gezien, is het maken van afspraken over wat ouders thuis doen en het stimuleren van onderlinge uitwisseling bij ouders. Vaardigheden waarmee de pedagogisch medewerkers zouden willen oefenen, zijn het organiseren van groepsactiviteiten, het uitbreiden van het contact met ouders tijdens de inloop, het meer weten over wat ouders thuis doen, een betere samenwerking met de medewerker ouderbetrokkenheid van de basisschool, het vaker gaan zitten voor een gesprekje, het omgaan met pittige ouders, het op vaste tijden uitwisselen van informatie met collega's en het afleggen van huisbezoeken.

Annette Diender voegt toe dat pedagogisch medewerkers goed naar ouders moeten kijken en hen met een positieve insteek zouden moeten benaderen. Gelijkwaardigheid en gevoeligheid voor andere culturen noemt zij als belangrijke uitgangspunten. Ook benoemt zij de vaardigheid rekening te houden met laaggeletterde ouders. Tot slot noemt Annette Diender enkele aanvullingen op de ‘lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ (zie bijlage vier). Literatuur voegt hier aan toe het belang van wederzijdse ondersteuning tussen ouder en pedagogisch medewerker. Ook het tonen van belangstelling en duidelijk zijn in verwachtingen zijn belangrijke vaardigheden. Een pedagogisch medewerker zou open moeten staan voor de wensen van ouders en een goede informele band met hen moeten opbouwen. Eventueel kan de

pedagogisch medewerker de ouder thuis opzoeken. Tot slot wordt een basishouding van echtheid, respect en luisteren genoemd.

6.3 Houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

De resultaten van deelvraag drie geven antwoord op de vraag: ‘welke houding hebben de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?’. Om deze vraag te beantwoorden zijn interviews afgenomen en is een literatuurstudie gedaan. Er is voor gekozen niet te observeren omdat ‘houding’ een subjectieve waarneming is.

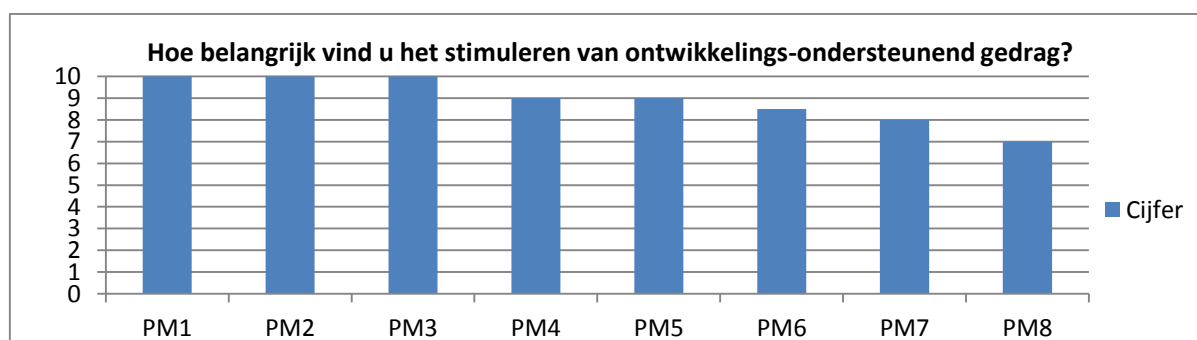
6.3.1 Praktijkonderzoek

Positieve of negatieve houding

Zeven van de acht pedagogisch medewerkers geeft aan een positieve houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag te hebben. Eén pedagogisch medewerker geeft aan zowel een positieve als een negatieve houding te hebben. De redenen dat pedagogisch medewerkers aangeven een positieve houding te hebben is omdat het één van hun taken is (één keer), omdat het een mooi initiatief is (één keer) en omdat het voor één pedagogisch medewerker “*persoonlijk ook wel belangrijk is*”. Eén pedagogisch medewerker zegt een positieve houding te hebben, tenzij er van haar verwacht wordt dat zij 100% verantwoordelijk is voor hoe ouders het thuis doen. Een andere pedagogisch medewerker zegt positief te blijven, maar soms wel eens momenten te hebben waarop ze denkt “*mens!*”.

Het belang van het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

Zeven van de acht pedagogisch medewerkers geven aan het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag belangrijk te vinden. De andere zegt het ook belangrijk te vinden, mits ouders wel in hun waarde gelaten worden. In het interview werden de pedagogisch medewerkers gevraagd een cijfer te geven hoe belangrijk zij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag vinden. Deze cijfers zijn ter visuele ondersteuning hieronder verwerkt in een grafiek.



Grafiek 1: hoe belangrijk vind u het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?

Op de vraag waarom de pedagogisch medewerkers het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag belangrijk vinden kwamen de volgende antwoorden (allen één keer):

- Zodat kinderen zonder achterstand naar de basisschool kunnen gaan.
- Zodat ouders weten hoe ze bepaalde ontwikkelingsgebieden kunnen stimuleren.
- Zodat kinderen niet alleen maar digitaal bezig zijn in plaats van gezellig samen een band op te bouwen.
- Omdat het kind de meeste tijd met de ouders doorbrengt.
- Omdat ouders niet kunnen verwachten dat de pedagogisch medewerkers al het werk er in stoppen en zij zelf niks hoeven te doen; er moet samengewerkt worden.
- Omdat het niet vrijblijvend is.
- Omdat ik niks kan zonder de ouder.
- Omdat ik het kind als mijn klant zie, en de klant koning is.
- Omdat ieder kind het verdient om een goed gevoel te hebben.
- Omdat ouders zelf vaak al een hoop weten, maar vindt het belangrijk om aan te sluiten.
- Om ouders te helpen ter verbetering van hun kind.

Enkele kanttekeningen die pedagogisch medewerkers hierbij plaatsen zijn: dat het alleen meerwaarde heeft indien ouders actief deelnemen (één keer), dat het aan de ouders zelf is of zij het belangrijk vinden (één keer) en dat *“als dat niet vanuit die ouders zelf komt, als die niet vanuit die intrinsieke komt, maar hij wordt door een ander opgelegd, ja dan maar liever niet. Weet je ik heb nog liever niet, dan dat ze het doen omdat ze vinden dat het van mij moet”* (één keer).

Het effect van het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag op de kinderen

Drie van de acht pedagogisch medewerkers denken dat het kind zich beter zal ontwikkelen als het ontwikkelings-ondersteunend gedrag wordt gestimuleerd. Twee pedagogisch medewerkers denken dat het een groot/positief effect zal hebben. Verder denken pedagogisch medewerkers dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zal zorgen voor zelfvertrouwen bij de kinderen (één keer), ontspanning in huis (één keer), dat het kind beter groeit (één keer), dat kinderen dingen veel beter opslaan (één keer), dat kinderen wat vaker achter de televisie vandaan komen en betrokken raken bij het huiselijke leven (één keer) en dat kinderen dan helemaal geen achterstand hebben (één keer). Ook, zo benoemt één pedagogisch medewerker, zal het effect op de ouders hebben want zij zullen ervaren dat het heel veel rust geeft. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat dit effect op alle vlakken te merken is; op sociaal vlak, op cognitief vlak en qua taalvaardigheid. Een andere pedagogisch medewerker voegt daar het vlak van gezonde voeding, juiste kleding en frisheid aan toe.

Verantwoordelijk voor het stimuleren van ontwikkeling-ondersteunend gedrag

Alle acht pedagogisch medewerkers vinden het hun verantwoordelijkheid ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders te stimuleren. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat het kind

haar klant is, en de klant koning is. Daarom vindt zij het haar verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat ouders tips krijgen hoe zij het beter kunnen doen. Een andere pedagogisch medewerker zegt zich verantwoordelijk te voelen in verband met haar werk en waar zij voor staat. Een derde pedagogisch medewerker geeft aan dat ouders soms ook niet precies weten wat hun kind wel of niet kan. Een andere pedagogisch medewerker zegt dat pedagogisch medewerkers en ouders elkaar nodig hebben; je kunt nooit zeggen *“oké, we stoppen hier en klaar”* zegt ze. Een andere pedagogisch medewerker zegt dat *“als ze het thuis niet doen, of als ze er weinig aan doen thuis op welk gebied dan ook.. Dat het hier dan moeilijker voor ons wordt om dan de vooruitgang te boeken bij het kind”*. Tot slot zegt een pedagogisch medewerker zich verantwoordelijk te voelen *“omdat ik gewoon voor de kinderen ga!”*. Drie van de acht pedagogisch medewerkers voelen zich wel verantwoordelijk het ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren, maar plaatsen hier een kanttekening bij. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat de ouder hoofdverantwoordelijke is voor de opvoeding van het kind. Ze legt uit dat het voor haar nu vaak voelt als eenrichtingsverkeer terwijl het veel meer een wisselwerking zou moeten zijn. Als ouders het nut er niet van in zien, dan blijft zij zich verantwoordelijk voelen, maar dan houdt het een beetje op. Eén andere pedagogisch medewerker benoemt dat zij zich niet verantwoordelijk voelt voor wat individueel thuis gebeurt: *“je kunt niet alles van een ouder overnemen, ik kan het niet opleggen”*. Toch vertelt ook een andere pedagogisch medewerker dat het op een gegeven moment ophoudt; *“natuurlijk kun je ouders gewoon heel veel dingen aanreiken maar ze zullen het uiteindelijk zelf moeten doen”*.

Normen en waarden

Zes van de acht pedagogisch medewerkers geven aan dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij hun persoonlijke normen en waarden past. Eén pedagogisch medewerker zegt hier niks over en één pedagogisch medewerker zegt het niet zo te zien; zij probeert haar professionele handelen boven haar eigen normen en waarden te plaatsen. Twee pedagogisch medewerkers gaven een voorwaarde wanneer het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag niet binnen hun normen en waarden past: als zij het gevoel heeft dat zij veel ‘geeft’ en dit niet gewaardeerd, gebruikt of als nuttig ervaren wordt (één keer) en als *“iemand jouw raad in de wind slaat en toch zijn eigen gang gaat, ja dan houdt het op een gegeven moment op”*. Hieronder de normen en waarden van de pedagogisch medewerkers vertaald naar zeven categorieën:

- Partnerschap met ouders (vier keer): wederzijdse verwachtingen en betrokkenheid.
- Beste voor het kind (vier keer): twee pedagogisch medewerkers geven aan dat ouders het beste willen voor hun kind, een derde zegt: *“ik wil dat die kinderen in een hoger plan komen”*.
- Helpen (twee keer): één pedagogisch medewerker benoemt dat als je mensen kunt helpen, je dat moet doen. De ander zegt het belangrijk te vinden ouders iets bij te brengen.
- Gelijkwaardigheid met ouders (één keer): niet boven de ouders staan en hen de les lezen. *“Ik kan nooit de plaats van de ouders innemen of overnemen”*.

- Onderwaardering (één keer): één pedagogisch medewerker krijgt het idee dat gedacht wordt dat zij (peuterleidsters) vóór de nulgroepen niks deden en “*dat je ineens niks meer bent*” sinds de komst van de hbo’ers op de nulgroepen.
- Communicatie met ouders (één keer): open en eerlijk naar elkaar zijn.
- Jezelf blijven (één keer).

Houding tegenover de regelgeving rondom het ouderprogramma van nulgroepen

Vier pedagogisch medewerkers benoemen dat het aantal activiteiten op de nulgroep best veel is voor de ouders en er niet te veel van hen geëist moet worden. Eén van hen legt uit dat zij snapt dat die regelgeving niet vanuit de organisatie komt maar denkt dat er meer bereikt kan worden door ouders meer ruimte te bieden (bijvoorbeeld één à twee keer per maand kort en krachtig wat aanbieden). Een andere pedagogisch medewerker vertelt over de regelgeving: “*dat wordt neergelegd, maar hoe je dat dan doet, daar wordt verder niks over gemeld. Maar er wordt ook nooit teruggehaald om te kijken van: hoe doen jullie dat hier, hoe loopt dat dan en wat heb je dan gedaan om de opkomst te vergroten? Dan denk ik: kom een keer hier*”. Eén pedagogisch medewerker is gevraagd of zij bekend is met het ouderprogramma groep nul (Programma Beter Presteren, 2012). Zij antwoordde dat zij het niet had gekregen maar dat het misschien aan de hbo’ers is meegegeven.

Ondersteuning vanuit Peuter & Co

Vier pedagogisch medewerkers geven aan zich voldoende gesteund te voelen door Peuter & Co. Eén pedagogisch medewerker heeft nog geen steun ervaren, maar ook nog geen steun nodig gehad. Eén pedagogisch medewerker zegt dat Peuter & Co haar best doet en twee pedagogisch medewerkers zeggen nog geen steun te hebben ervaren waarvan één benoemt dat het grotendeels te maken heeft met de regelgeving waarvan ze begrijpt dat Peuter & Co er weinig aan kan doen. Steun vanuit Peuter & Co wordt door pedagogisch medewerkers op de volgende manieren ervaren:

- Door middel van bijeenkomsten, studiedagen en/of workshops (drie keer).
- Door middel van steun van collega’s (twee keer).
- Door middel van stimulerende opdrachten (één keer).
- Doordat Peuter & Co haar herinnert aan haar verantwoordelijkheid (één keer).
- Doordat zij af en toe informatie op papier krijgt (één keer).
- Door de hulp van de medewerkers ouderbetrokkenheid die ouderbijeenkomsten geven (één keer).
- Doordat zij het gevoel heeft op de medewerkers van Peuter & Co terug kunnen vallen (één keer).

Eén pedagogisch medewerker ervaart momenteel geen steun van Peuter & Co, maar heeft het vertrouwen dat de pilot ontwikkelings-ondersteunend gedrag (waar dit onderzoek onderdeel van is) zal bijdragen aan steun en wederkerigheid. Eén pedagogisch medewerker geeft aan weinig uren op de nulgroep te werken en in verband met haar rooster meestal geen studiedagen te kunnen bijwonen.

Hierover zegt zij: *“nou, dat is gewoon heel jammer, want daardoor blijf je eigenlijk op twee benen hinken en heb je het gevoel van je hoort er nergens echt voor 100% bij”*.

Ruimte voor eigen inbreng en creativiteit

Zeven van de acht pedagogisch medewerkers vinden dat er genoeg ruimte is voor eigen inbreng en creativiteit; één pedagogisch medewerker vindt van niet. Vijf van de acht pedagogisch medewerkers benoemen dat zij het gevoel hebben (hoewel de hoeveelheid ouderactiviteiten per jaar vaststaat in het ouderprogramma) een eigen invulling aan de ouderactiviteiten te kunnen geven. Redenen waarom enkele pedagogisch medewerkers soms niet het gevoel hebben de ruimte te hebben voor eigen inbreng en creativiteit zijn: de wet- en regelgeving (één keer), het moeten rapporteren hoeveel ouders de activiteiten bijwonen (één keer), het weinig ruimte hebben voor één-op-één contact met ouders (één keer) en het gebrek aan tijd (twee keer). Wat betreft creativiteit geeft één pedagogisch medewerker een voorbeeld van hoe zij invulling gaf aan het vorige thema ‘dieren’: *“we hadden er papagaaien hangen, we hadden er een kooi met beren. En we hadden een bak met een soort slang en een of andere, varaan zeg maar. Was echt heel leuk! En een, we hadden ook nog een kameel en.. Ja enzovoorts! Dus dat was echt heel leuk, ja!”*. Annette Diender voegt toe dat er juist heel veel ruimte is voor eigen inbreng en dat creativiteit van pedagogisch medewerkers juist nodig is. Het ouderprogramma zegt wat over de frequentie, maar niet over de inhoud van ouderactiviteiten. Juist daar hebben pedagogisch medewerkers een eigen inbreng en is het de uitdaging *“andere vormen te verzinnen dan alleen op papier zetten en meegeven”* (Annette Diender). Overigens zegt Annette Diender dat deze eisen worden gesteld vanuit de subsidieverstrekker, maar *“als je daar alternatieven voor hebt zouden ze vast wel open staan om daar naar te kijken”* (Annette Diender).

6.3.2 Literatuuronderzoek

Om de bedrijfscultuur te veranderen (in dit geval meer aandacht voor het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag) zal een organisatie volgens Ytsma, Hellings en Peters (2009) vast moeten stellen *“in hoeverre het te veranderen gedrag van de medewerkers in hun persoonlijk cultuur is verankerd”*; oftewel in hoeverre past het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag binnen de normen en waarden van de pedagogisch medewerkers.

Iets dat in het praktijkonderzoek meerdere keren terugkwam met betrekking tot normen en waarden van pedagogisch medewerkers is het ‘partnerschap met ouders’. Hierover zegt Vandenbroeck (2005): *“ouderbetrokkenheid staat of valt met de bereidheid om de beïnvloeding in twee richtingen te laten gebeuren. Als er geen ruimte is vooruitwisseling, zullen ouders afhaken en begeleiders zich gefrustreerd voelen”*. Hoe meer verantwoordelijkheid ouders dragen, hoe meer betrokken zij zich voelen, aldus Vandenbroeck (2005). Ouders en pedagogisch medewerkers kunnen elkaar ondersteunen en leren van elkaar; samen leren ze het kind het beste kennen. Ook wordt ‘het beste willen voor hun

kind' in het praktijkonderzoek genoemd. Vandenbroeck (2005) zegt hierover dat een goede relatie tussen pedagogisch medewerker en de ouder gunstig is voor het kind. Het biedt continuïteit tussen de school (in dit geval de nulgroep) en thuis en het kind voelt zich daardoor veilig.

Ook over de regelgeving rondom het 'ouderprogramma groep nul' werd in het praktijkonderzoek één en ander benoemd. Met deze regelgeving wordt bedoeld op het Ouderprogramma Groep Nul (Beter presteren, 2012) waar in staat beschreven dat er op de nulgroepen wekelijks ouder-kind activiteiten en maandelijks ouderbijeenkomsten georganiseerd moeten worden. Hoos (2004) noemt een beroepshouding voor pedagogisch medewerkers. Deze omvat het zien van een ouder als uniek persoon en een beroep doen op zijn verantwoordelijkheden, mogelijkheden en capaciteiten, met sensitiviteit en openheid, een positieve, accepterende houding naar ouders en uitnodigende lichaamstaal.

6.3.3 Conclusie deelvraag drie

Het grootste deel van de pedagogisch medewerkers heeft een positieve houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag: zij waardeerden dit met een gemiddeld cijfer van 8,9. Over het algemeen denken de pedagogisch medewerkers dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders een positief effect zal hebben op de kinderen. Alle pedagogisch medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Kanttekeningen die enkele van hen hierbij plaatsten waren dat ouders hoofdverantwoordelijken blijven voor het kind, dat je ouders niks kunt opleggen en dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag op een gegeven moment ophoudt. De meeste pedagogisch medewerkers geven aan dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag binnen hun normen en waarden past. Daarbij benoemen ze de volgende zaken: het partnerschap met ouders, het beste willen voor het kind, helpen, gelijkwaardigheid met ouders, onderwaardering, communicatie met ouders en jezelf blijven. Veel pedagogisch medewerkers vertelden hun mening over de regelgeving rondom het ouderprogramma van nulgroepen; er wordt begrepen waarom deze regelgeving er is, maar enkele pedagogisch medewerkers vinden het te veel. De helft van de pedagogisch medewerkers voelt zich voldoende ondersteund door Peuter & Co; voornamelijk door middel van bijeenkomsten en steun van collega's. Op één na vinden alle pedagogisch medewerkers dat er voldoende ruimte is voor eigen inbreng en creativiteit. Annette Diender voegt toe dat deze eigen inbreng hard nodig is bij het geven van invulling aan ouderactiviteiten. De literatuur beschrijft dat het voor een organisatie nuttig kan zijn vast te stellen hoe het verwachte gedrag binnen de normen en waarden van de medewerkers past. Ook het belang van tweerichtingsverkeer tussen ouders en pedagogisch medewerkers wordt benoemd; anders zullen de pedagogisch medewerkers zich frustreren. Hierbij helpt het de ouders meer verantwoordelijkheden te geven en samen het kind te leren kennen. Een goede relatie tussen ouder en pedagogisch medewerker is belangrijk. Het hebben van een beroepshouding is belangrijk in het contact met de ouder.

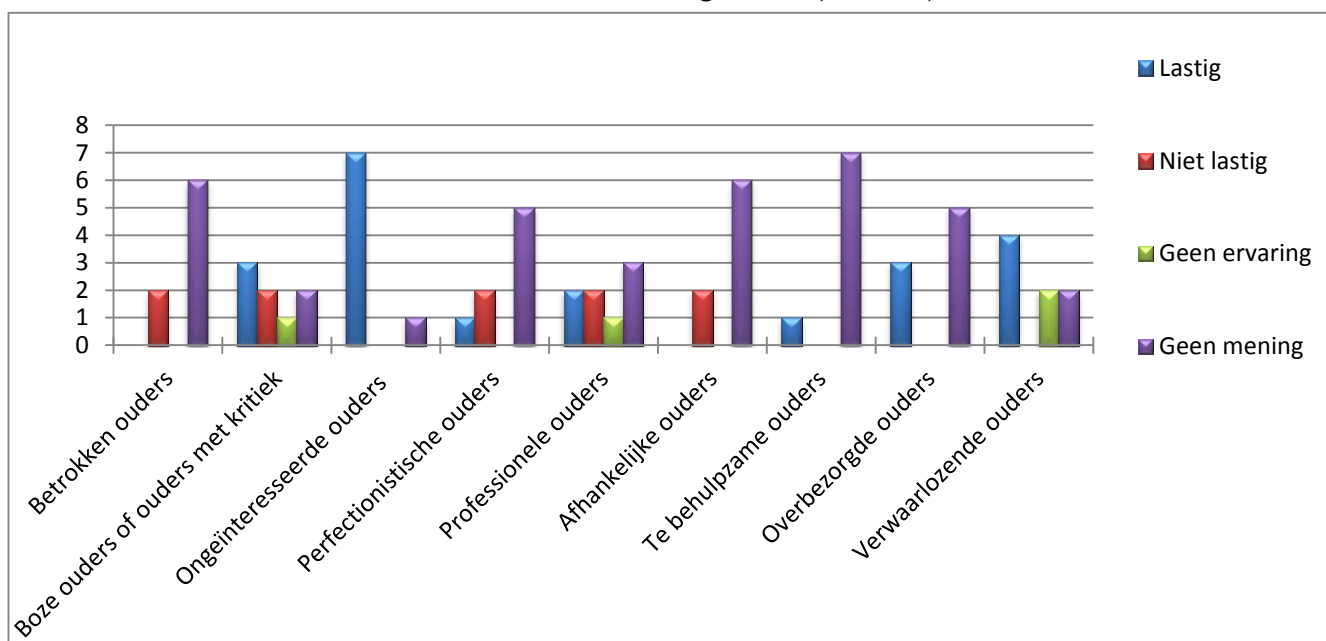
6.4 Belemmeringen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

Deze resultaten geven antwoord op de vierde deelvraag: ‘welke belemmeringen ervaren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co Delfshaven rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?’. Deze vraag is beantwoord aan de hand van interviews en een literatuurstudie.

6.4.1 Praktijkonderzoek

Typen ouders

In de grafiek hieronder staat beschreven hoeveel pedagogisch medewerkers een bepaald type ouders ‘lastig’ vindt. Kijk voor een toelichting op deze grafiek naar bijlage één. Deze verschillende typen ouders zijn overgenomen uit het boek ‘de gouden weken’ van Bijleveld (2011). Uit de grafiek blijkt dat de meeste pedagogisch medewerkers (zeven van de acht) ongeïnteresseerde ouders ‘lastig’ vinden. Daarna wordt het meest vaak de verwaarlozende ouder genoemd (vier keer).



Grafiek 2: welk type ouder vind u lastig om mee om te gaan?

Belemmeringen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

- Weinig interesse / betrokkenheid van ouders: vier van de acht pedagogisch medewerkers benoemen ouders met weinig interesse en betrokkenheid als een belemmering. Eén van hen benoemt hiervan gefrustreerd te raken en haar motivatie erdoor te verliezen. Een andere pedagogisch medewerker vertelt: “het is een beetje lastig om na te gaan wat er nou precies is, waardoor het contact met haar dan zo stroef verloopt”.

- Ouders die geen Nederlands spreken: twee van de acht pedagogisch medewerkers benoemen dat het een belemmering kan zijn als ouders geen of weinig Nederlands spreken. Ook het cultuurverschil wordt door één van hen benoemd.
- Tijdgebrek: één pedagogisch medewerker benoemt dat zij ouders vaak “*snel even*” ziet en daardoor weinig tijd heeft om even met de ouder te gaan zitten om te praten. Annette Diender geeft aan deze belemmering te herkennen en benoemt het belang van een goede inzet van een medewerker ouderbetrokkenheid en geeft als tip zoveel mogelijk te zoeken naar overlap in ouder-kind activiteiten.
- Weinig vrijheid in de regelgeving: één pedagogisch medewerker benoemt het als een belemmering te ervaren geen vrijheid te hebben om te bepalen hoe vaak zij activiteiten voor de ouders wil organiseren: “*ik vind het wel steeds moeilijker worden om de ouders uit te leggen waarom het belangrijk is dat ze bij elke activiteit die ze aangeboden krijgen mee te doen*”.
- Te persoonlijk contact met ouders: één pedagogisch medewerker benoemt het lastig te vinden als ouders haar zien als iemand om hun problemen bij kwijt te kunnen.
- Te grote problematiek: één pedagogisch medewerker vindt het een belemmering als er “*meer dingen meespelen dan wij eigenlijk kunnen bieden aan de ouder*”.
- Theorie in praktijk brengen: één pedagogisch medewerker vertelt: “*theorie staat mooi allemaal beschreven, maar dan ga je het uitvoeren en dan blijkt het heel anders te zijn*”.
- Aandacht voor ouders: één pedagogisch medewerker vertelt het lastig te vinden haar aandacht te verdelen over de ouders. Sommige pedagogisch medewerkers blijven volgens haar te veel hangen bij één ouder, waardoor een ander geen aandacht krijgt. Annette Diender vertelt dat zij in haar werkveld van pedagogisch medewerkers hoort dat zij opgeleid zijn om met kinderen te werken, niet met ouders.
- Gebrek aan kennis bij ouders: één pedagogisch medewerker benoemt het een belemmering te vinden dat ouders een gebrek hebben aan inhoudelijke kennis over ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Ze is van mening dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag al zou moeten beginnen als de baby nog in de buik zit. Annette Diender zegt over ouders: “*er zit nog zoveel meer in ouders: het is te snel om te zeggen dat ze het niet kunnen*”.
- Niets: één pedagogisch medewerker geeft aan geen belemmeringen te ervaren bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

Bij wie liggen deze belemmeringen?

Twee van de acht pedagogisch medewerkers vinden dat de belemmeringen over het algemeen bij de (ongeïnteresseerde) ouders liggen. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat de belemmeringen niet bij haar liggen maar bij de tegenpartij. Twee pedagogisch medewerkers benoemen dat de belemmeringen zowel bij de ouders als bij henzelf kunnen liggen; afhankelijk van de situatie. Annette Diender denkt dat het ergens in het midden zal liggen (tussen ouders en pedagogisch medewerkers).

Wat kunnen pedagogisch medewerkers zelf aan deze belemmeringen doen?

- Wat betreft de belemmering ‘weinig vrijheid in de regelgeving’: één pedagogisch medewerker benoemt dat ze met goede argumenten naar de manager of de directie zou kunnen gaan. Daarbij benoemt ze de mogelijkheid ouders zelf te laten spreken.
- Wat betreft de belemmering ‘te grote problematiek’: één pedagogisch medewerker benoemt als belemmering wanneer er *“meer dingen spelen dan wij eigenlijk kunnen bieden aan de ouder”*. Hier zou zij mee om gaan door veel met de ouder te praten om informatie te krijgen en *“handvatten om dingen aan te pakken”*.
- Wat betreft de opkomst van ouders bij ouderbijeenkomsten: één pedagogisch medewerker heeft enkele ideeën om de opkomst van ouders bij themabijeenkomsten te vergroten. Zo stelt ze voor met de ouder mee te lopen naar de ouderkamer en tussendoor even binnen te lopen, om met de medewerker ouderbetrokkenheid te evalueren en om in een ouderbijeenkomst aan te stippen wat het belang is om mee te doen aan ouderbijeenkomsten. Ook benoemt zij dat het een belemmering is voor ouders om twee trappen op te moeten lopen naar de ouderkamer. Tot slot stelt ze voor meer te inventariseren waar de ouders behoefte aan hebben, hoewel ze *“uit ervaring weet dat dat ook niet altijd heel goed werkt”*.
- Wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag in het algemeen: twee pedagogisch medewerkers benoemen enkele zaken die zij doen om hun belemmeringen weg te nemen: één van hen zegt *“volhouden”*. De ander benoemt uitproberen en door blijven ontwikkelen. Ook zegt zij meer terugkoppeling te willen krijgen van ouders door een bijeenkomst te organiseren waarin ouders terugkoppeling kunnen geven. Annette Diender voegt toe dat zij een school kent waar wordt gewerkt met videobeelden van de kinderen. Ouders komen om de beelden te bekijken, vinden dat leuk en er wordt vanzelf over het kind gepraat.

Externe hulp bij belemmeringen

Naast wat de pedagogisch medewerkers zelf kunnen doen om hun belemmeringen weg te nemen, noemen ze ook externe hulp zoals van de basisschool. Eén pedagogisch medewerker stelt voor te kijken naar hun beleid op ouderbetrokkenheid en daartussen een koppeling te maken. Een ander benoemt de hulp van collega's onder elkaar. Ook de verloskundigenpraktijk wordt één keer genoemd; één pedagogisch medewerker vindt dat ook zij een wekelijkse ouder-kind activiteit zouden moeten hebben om het ontwikkelings-ondersteunend gedrag vroegtijdig te stimuleren.

Zou u ondersteuning willen van Peuter & Co?

Vier van de acht pedagogisch medewerkers geven aan open te staan voor extra ondersteuning: *“Het kan altijd handig zijn”* zegt één van hen. Eén pedagogisch medewerker geeft aan er geen behoefte aan te hebben, maar wel te gaan als het georganiseerd zou worden: *“je weet nooit waar je toch nog weer eens*

wat van opsteekt”. Eén pedagogisch medewerker geeft aan geen behoefte te hebben aan een workshop of iets dergelijks.

Waarbij zou u ondersteuning willen van Peuter & Co?

- *Flexibiliteit en duidelijkheid:* één pedagogisch medewerker geeft aan voornamelijk flexibiliteit en duidelijkheid te willen.
- *Sancties op afwezigheid ouderactiviteiten:* twee pedagogisch medewerkers benoemen dat er momenteel geen sancties verbonden zijn aan het afwezig zijn bij ouderactiviteiten. “*Ouders zien het nog steeds als geen verplichting*” zegt één pedagogisch medewerker.
- *Geschreven informatie voor ouders:* één pedagogisch medewerker benoemt: “*waar wij nu nog niet zo sterk in zijn is die geschreven informatie die je meegeeft aan de ouder*”. Zij zou graag ondersteuning willen in het op papier zetten en de vraag of ouders er wel wat mee gaan doen.
- *Tijd:* één pedagogisch medewerker legt uit dat zij soms zo druk bezig is dat ze er niet aan toe komt bepaalde zaken met ouders te bespreken.
- *Omgaan met ouders:* één pedagogisch medewerker geeft aan ondersteuning te willen bij het voeren van moeilijke gesprekken. Een ander zou ondersteuning willen in het omgaan met assertieve of juist passieve ouders. Ook wil zij graag ondersteuning van Peuter & Co als er eventuele klachten zouden zijn. Tot slot benoemt één pedagogisch medewerker de meerwaarde van het oefenen met oudergesprekken. Zij is van mening dat dit tijd zal opleveren en duidelijkheid zal scheppen bij zowel de pedagogisch medewerkers als bij de ouders.
- *Professionalisering:* één pedagogisch medewerker benoemt de meerwaarde van het gebruiken van beroepstaal; “*die termen moeten vaak ook gebruikt worden vind ik*”.
- *Ervaring:* één pedagogisch medewerker stelt dat er ondersteuning moet zijn voor pedagogisch medewerkers die er al lang werken; “*want die hebben al zo lang geleden op school gezeten*”. Tegenovergesteld zegt een andere pedagogisch medewerker dat er ondersteuning zou moeten zijn voor “*met name jongere collega’s die misschien nog heel weinig ervaring hebben*”.

Op welke wijze zou u ondersteuning willen van Peuter & Co?

Zes van de acht pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan een vorm van deskundigheidsbevordering. Vier keer werd een workshop genoemd, gevolgd door drie keer een cursus of studiedag. Een dagcursus, bijscholing, training en beleidsdag werden alle vier één keer genoemd. Verder gaven twee pedagogisch medewerkers aan ondersteuning te willen in de vorm van extra tijd / flexibiliteit. Eén van hen zou tijd en een computer willen om haar eigen ouderparticipatieplan te maken en de ander zou graag vaste tijd ingeroosterd krijgen (bijvoorbeeld dertig minuten per week) om te besteden aan ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Twee pedagogisch medewerkers geven aan duidelijkheid over de regelgeving te willen, één van hen benoemt dat in het contract dat ouders tekenen opgenomen zou moeten worden wat de consequenties zijn van het niet

participeren in ouderactiviteiten. Ook zou één pedagogisch medewerker graag één persoon in dienst zien komen die zich richt op de ouderparticipatie, dan *“heb je één iemand die alleen bij iedere ouder langs kan gaan en stimuleert of met een groepje gaat zitten en wekelijks..”*. Wat betreft individuele begeleiding noemt één pedagogisch medewerker dat zij behoefte heeft ondersteuning te krijgen van haar manager door bijvoorbeeld mee te denken in evaluaties. Tot slot zegt een pedagogisch medewerker het volgende over Peuter & Co: *“misschien zelf ook eens een keertje goed binnen hun eigen organisatie moeten kijken waar zijn wij dan duidelijk c.q. onduidelijk in. Hoe kunnen we dat verbeteren”*.

Invulling van de ondersteuning

Vier pedagogisch medewerkers benoemen dat zij bij een vorm van deskundigheidsbevordering ideeën en ervaringen zouden willen uitwisselen. Twee pedagogisch medewerkers benoemen het krijgen van informatie en theorie. Verder werd genoemd: het gebruik maken van stellingen (één keer), het doen van rollenspellen (één keer), het gebruik van werkvormen zoals woordlijsten of memorie (één keer), en het niet te eenzijdig zijn (één keer). Ook zegt één pedagogisch medewerker dat het met diverse locaties tegelijkertijd zou kunnen. Ook zegt een pedagogisch medewerker dat het verstandig zou zijn als alle pedagogisch medewerkers zich van tevoren zouden voorbereiden op het onderwerp. Tot slot wordt gezegd dat het misschien beter is de ondersteuning individueel aan te bieden omdat mensen zich ongemakkelijk zouden kunnen gaan voelen in een groep (bijvoorbeeld bij rollenspellen). Eén pedagogisch medewerker benoemt dat het bij het organiseren van deskundigheidsbevordering heel belangrijk is te onderzoeken waar behoefte aan is *“voordat je gaat bedenken wat je gaat doen”*. Een andere pedagogisch medewerker stelt voor achteraf te meten of het werkt. Onderwerpen waarover pedagogisch medewerkers informatie zouden willen, zijn: waarom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag belangrijk is. Hoe je dat het beste uitvoert, wat het meeste effect heeft bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag, hoe je het best op de individuele behoefte van de ouders inspeelt, het bespreken van moeilijke onderwerpen met ouders en gesprekstechnieken. Twee pedagogisch medewerkers geven aan ondersteuning te willen van *“iemand die er verstand van heeft”*. Verder noemen zij: *“iemand van Peuter & Co”* (één keer), *“iemand die ervaring heeft”* (één keer), *“iemand die speciaal opgeleid is”* (één keer) en *“iemand van het consultatiebureau”* (één keer).

Suggesties van Annette Diender hoe Peuter & Co haar pedagogisch medewerkers zou kunnen ondersteunen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

- Het creëren van een veilige omgeving waar de pedagogisch medewerkers zelfvertrouwen en ruimte krijgen zich te ontwikkelen. Het geven van positieve aandacht en bevestiging helpt hierbij.
- De lat hoog leggen voor de pedagogisch medewerkers en vertrouwen hebben dat zij deze verwachtingen waar kunnen maken.

- Een goede sfeer creëren waarin niet over elkaar, over ouders of over kinderen geroddeld wordt. En waarin iedereen elkaar bevestigt in wat ze goed doen, elkaar tips geeft en goede ervaringen met elkaar uitwisselt.
- Meten van resultaten: als pedagogisch medewerkers zien dat hetgeen wat zij doen werkt, dan motiveert dat hen volgens Annette Diender.
- Gebruik maken van Video Interactie Begeleiding. Veel pedagogisch medewerkers bedoelen dingen goed maar soms komt het volgens Annette Diender anders over. Met behulp van Video Interactie Begeleiding kunnen pedagogisch medewerkers beelden van zichzelf terugkijken om zelf te zien wat het effect is van wat zij doen. Het gebruiken van Video Interactie Begeleiding is heel kwetsbaar en kan volgens Annette Diender alleen vanuit een veilige sfeer.

In welke vorm?

Indien er een vorm van deskundigheidsbevordering gegeven zal worden, geeft Annette Diender de tip een filmpje te laten zien waarin een pedagogisch medewerker het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van een ouder stimuleert. Ook benoemt zij het gebruik van materialen en voorbeelden en het oefenen op andere pedagogisch medewerkers.

6.4.2 Literatuuronderzoek

In Bakker, Denessen, Dennissen & Oolbekkink-Marchand (2013) staan enkele onderzoeken naar professionalisering van leraren rondom ouderbetrokkenheid beschreven. Uit al deze onderzoeken bleek dat professionaliseringsactiviteiten zoals training, coaching en begeleiding positieve effecten hebben op de competenties rondom ouderbetrokkenheid van leraren (in dit onderzoek pedagogisch medewerkers). In één onderzoek werd een coaching programma aangeboden waarin leraren reflecteerden op praktijkervaringen. Na het traject bleek dat het zelfvertrouwen en de competenties van de leraren waren toegenomen. In één van de andere onderzoeken beschreven in Bakker et al. (2013) werden leraren gevraagd documentaires te maken van kinderen en deze vervolgens met elkaar te bespreken en hierop te reflecteren. Dit leidde tot een groter bewustzijn van problemen in de samenwerking met ouders. Ook wordt geattendeerd op het belang van steun en waardering van leidinggevenden. Dit kan de leidinggevende doen door complimentjes te geven, maar wat volgens Buljac & Wijngaarden (2009) ook werkt is het bieden van “*budget om speciale wensen van teams te realiseren*”. Naast wat Annette Diender benoemt in het praktijkonderzoek, benoemen ook Bakker, Denessen, Denissen & Oolbekkink-Marchand (2013) de samenhang in hoe (pedagogisch-) medewerkers met elkaar omgaan en hoe zij met klanten (ouders) omgaan.

Alhoewel Bakker, Blokland & Wijnen (2011) hun boek ‘Samen delen’ hebben gericht op activiteiten voor ouders, zijn enkele uitspraken en werkvormen ook toe te passen als deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers (om de vorm van deze deskundigheidsbevordering open te houden

wordt gesproken over ‘bijeenkomst’) Zo schrijven Bakker, Blokland & Wijnen (2011) dat het bij een bijeenkomst goed is af te wisselen in werkvormen; hiermee worden verschillende leerstijlen aangesproken. Bij het overbrengen van kennis is het verstandig maximaal twintig minuten informatie te geven; langer blijven deelnemers niet geboeid. Hulpmiddelen hierbij zouden kunnen zijn: een whiteboard, flap-over, projector, PowerPoint of een stukje video laten zien / een stuk uit een kinderboek voorlezen. Maak gebruik van humor en geef praktische voorbeelden. Tijdens de bijeenkomst kunnen verschillende werkvormen gebruikt worden. Enkele voorbeelden hiervan zijn: de openingsvraag (pedagogisch medewerkers uitnodigen iets te noemen dat deze week goed is gegaan), discussievragen, stellingen of foto's van situaties waarin het ontwikkelings-ondersteunend gedrag gestimuleerd wordt (bijvoorbeeld een ouder-kind activiteit) welke vervolgens besproken worden. Vaardigheden kunnen geoefend worden door middel van rollenspel of door het bekijken van een video waarin de vaardigheid wordt laten zien. Ook het krijgen van gerichte instructie helpt bij het oefenen van een vaardigheid. Als afsluiting wordt de bijeenkomst geëvalueerd en kan eventueel extra informatie worden meegegeven (bijvoorbeeld artikelen of extra informatie over ontwikkelings-ondersteunend gedrag).

Annette Diender suggereert in het praktijkonderzoek de optie Video Interactie Begeleiding (VIB) te bieden aan de pedagogisch medewerkers. VIB richt zich, volgens het Nederlands Jeugd Instituut (n.d.) op het inzichtelijk maken en verbeteren van de communicatie tussen kinderen en pedagogisch medewerkers. Voor dit onderzoek kan VIB gebruikt worden tussen pedagogisch medewerkers en ouders. De interacties worden zichtbaar gemaakt en met de pedagogisch medewerkers geanalyseerd. Elsevier (2010) schrijft dat pedagogisch medewerkers ongeveer tien minuten zullen worden gefilmd terwijl ze aan het werk zijn. De begeleider bekijkt het filmpje een aantal keer en selecteert enkele fragmenten om te bekijken. In de volgende sessie gaan de begeleider en de pedagogisch medewerker in discussie over één van deze fragmenten.

6.4.3 Conclusie deelvraag vier

De meeste pedagogisch medewerkers vinden ‘ongeïnteresseerde ouders’ en ‘verwaarlozende ouders’ het lastigst om mee om te gaan. Belemmeringen die zij ervaren bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zijn: ouders die geen Nederlands spreken, ouders met weinig interesse of betrokkenheid, tijdgebrek, te persoonlijk contact met ouders, te grote problematiek, theorie in praktijk brengen, aandacht hebben voor ouders en gebrek aan kennis bij de ouders. Deze belemmeringen kunnen bij de ouders, bij de pedagogisch medewerkers of bij beiden liggen. De pedagogisch medewerkers kunnen zelf enkele van deze belemmeringen verminderen, maar weten ook bij welke externe organisaties zij terecht kunnen voor hulp. De helft van de pedagogisch medewerkers zou open staan voor extra ondersteuning. Deze ondersteuning willen de pedagogisch medewerkers op de gebieden: flexibiliteit en duidelijkheid, sancties op afwezigheid bij ouderactiviteiten, huiswerk, tijd,

omgaan met ouders, professionalisering en ervaring. De meeste pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan een vorm van deskundigheidsbevordering. Het meest in de vorm van een workshop, cursus, training of iets dergelijks waarbij pedagogisch medewerkers graag ervaringen met collega's uit zouden wisselen. Bij een dergelijke professionaliseringsactiviteit is het volgens de pedagogisch medewerkers belangrijk informatie te geven en gebruik te maken van stellingen, rollenspellen of werkvormen. Het is verstandig achteraf te meten of deze interventie effect heeft gehad om pedagogisch zo meer te motiveren. Annette Diender voegt de volgende suggesties toe om pedagogisch medewerkers te ondersteunen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag: het creëren van een veilige omgeving, de lat hoog leggen, een goede sfeer creëren, het meten van resultaten en het gebruik maken van Video Interactie Begeleiding.

Wat betreft professionaliseringsactiviteiten geeft Annette Diender de tip een filmpje te laten zien en gebruik te maken van materialen en voorbeelden. Vanuit de literatuur wordt toegevoegd het geven van steun aan waardering door leidinggevenden en het bieden van budget om speciale wensen te realiseren. Bij het aanbieden van professionaliseringsactiviteiten wordt in de literatuurstudie beschreven dat het belangrijk is werkvormen af te wisselen en maximaal twintig minuten informatie te geven. Ook het gebruik van hulpmiddelen en het geven van praktische voorbeelden werkt bevorderend. Afgesloten wordt met een evaluatie.

Hoofdstuk 7 Conclusie

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de deelconclusies van de vier deelvragen antwoord gegeven worden op de hoofdvraag, namelijk: *‘op welke wijze stimuleren de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?’*

Pedagogisch medewerkers hebben voldoende kennis over ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Zij geven allen een andere invulling aan deze term, maar zaten allemaal in de goede richting. Ze waren het eens met de vanuit Peuter & Co ontwikkelde definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Toevoegingen hierop zijn: dat ouders ook betrokken moeten zijn wat op de nulgroep gebeurt en dat er een verschil zit tussen thuis en school. Volgens de theorie van Van den Berg & Schaaf (2008) is het noodzakelijk dat Peuter & Co het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag opneemt in een ouderbeleid. Om de kennis van pedagogisch medewerkers te vergroten raden Buljac & Van Wijngaarden (2009) aan adequate training aan te bieden.

De vaardigheden die de pedagogisch medewerkers op dit moment zijn volgens henzelf bezitten zijn: contact met ouders maken, een goede vertrouwensbasis en goede relatie met hen opbouwen, rekening houden met de thuistaal van het gezin, de ouders betrekken bij de nulgroep, hen tips geven, kennis overbrengen en hen bewust maken, een voorbeeld zijn, een open houding tonen, omgaan met ouders met weerstand, het houden van individuele gesprekken met ouders, in gesprek te gaan over wat ouders thuis doen, weten wat de ouders thuis doen, huisbezoeken afleggen, ouder-kind activiteiten en ouderbijeenkomsten organiseren, ouders stimuleren tot onderlinge uitwisseling, het geven van huiswerk en samenwerken met collega's. Tijdens de observaties zijn de vaardigheden ‘contact leggen’, ‘de ouders betrekken bij de nulgroepen’, ‘tips geven’, ‘ouder-kind activiteiten organiseren’ en ‘het geven van huiswerk’ gezien. Ook gevoeligheid voor andere culturen (Annette Diender) en belangstelling voor ouders, helderheid in verwachtingen en een goede informele band (Smit, 2012) zijn belangrijke vaardigheden welke bij zouden kunnen dragen aan het versterken van ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

Pedagogisch medewerkers hebben een positieve houding wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders. Alle pedagogisch medewerkers voelen zich hiervoor verantwoordelijk; hoewel door sommige van hen wordt opgemerkt dat de ouder hoofdverantwoordelijke voor het kind blijft. Dit sluit aan bij de gezamenlijke verantwoording die pedagogisch medewerkers en ouders volgens het Programma Beter Presteren (2012) hebben. Meestal past het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij de normen en waarden van de pedagogisch medewerkers. De helft van hen voelt zich voldoende ondersteund door Peuter & Co. De helft van de pedagogisch medewerkers heeft moeite met de regelgeving rondom het aantal

ouderactiviteiten zoals beschreven in het ouderprogramma groep nul van het Programma Beter Presteren (2012).

Belemmeringen die pedagogisch medewerkers ervaren bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zijn: ouders die geen Nederlands spreken, ouders met weinig interesse of betrokkenheid, tijdgebrek, te persoonlijk contact met ouders, te grote problematiek, de theorie in praktijk brengen, aandacht hebben voor ouders en een gebrek aan kennis bij de ouders. De meeste pedagogisch medewerkers vinden ‘ongeïnteresseerde ouders’ en ‘verwaarlozende ouders’ het lastigst om mee om te gaan. Pedagogisch medewerkers zouden ondersteuning willen van Peuter & Co op de volgende gebieden: flexibiliteit en duidelijkheid, sancties op afwezigheid bij ouderactiviteiten, huiswerk, tijd, omgaan met ouders, professionalisering en ervaring. Door het bieden van steun, waardering en budget zou Peuter & Co volgens Buljac & Wijngaarden (2009) haar pedagogisch medewerkers kunnen ondersteunen. De meeste pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij zij graag ervaringen met collega’s zouden uitwisselen. Bakker, Blokland & Wijnen (2011) benoemen enkele zaken om rekening mee te houden bij het organiseren van deskundigheidsbevordering, zoals: wisselende werkvormen gebruiken, maximaal twintig minuten informatie geven, gebruik maken van hulpmiddelen en praktische voorbeelden, gerichte instructie geven en achteraf evalueren met de pedagogisch medewerkers. Ook wordt het gebruik van Video Interactie Begeleiding genoemd (Annette Diender) om pedagogisch medewerkers te ondersteunen in het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders.

De wijze waarop pedagogisch medewerkers van de vier onderzochte nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders stimuleren is door middel van de kennis die zij bezitten, de vaardigheden die zij hebben en de houding die zij uitstralen. Oftewel door middel van de in deze nulmeting in kaart gebrachte competenties. De kennis die zij hebben over ontwikkelings-ondersteunend gedrag is voldoende, maar de definitie vanuit Peuter & Co is hen nog niet bekend. De pedagogisch medewerkers kennen zichzelf vele vaardigheden toe welke veelal aansluiten bij de ‘lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerker rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders’ in bijlage vier. Echter zijn niet alle vaardigheden tijdens de observatiemomenten aan bod gekomen. Hoewel de mate van verantwoordelijkheid voor het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag door enkele pedagogisch medewerkers in twijfel wordt getrokken, hebben zij allen een positieve houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. In het onderzoek noemden pedagogisch medewerkers enkele belemmeringen rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. De meeste van deze belemmeringen lijken bij ouders te liggen. De pedagogisch medewerkers willen op verschillende vlakken ondersteuning; het meest genoemd is een vorm van deskundigheidsbevordering.

Hoofdstuk 8 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk staan de aanbevelingen beschreven aan de hand waarvan Peuter & Co haar pedagogisch medewerkers zou kunnen ondersteunen in het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag.

Peuter & Co heeft op dit moment geen visie over ontwikkeling-ondersteunend gedrag in het ouderbeleid opgenomen. Het ankeren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag binnen het ouderbeleid kan gebeuren door wel een visie te ontwikkelen en deze als uitgangspunt te nemen. Hierbij kan de definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag opgenomen worden. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek kan de definitie worden aangepast naar: *“de ondersteuning die ouders met name in de thuissituatie geven aan de (cognitieve-, lichamelijke en sociaal-emotionele) ontwikkeling van hun kind en de betrokkenheid die zij tonen bij de nulgroep. Deze ondersteuning is van een andere aard dan de ondersteuning die pedagogisch medewerkers op de nulgroep bieden”*. Ook de ‘lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders’ is naar aanleiding van de uitkomsten aangepast. De vernieuwde versie is terug te vinden in de bijlage van het beroepsproduct. De managers lijken de aangewezen personen om het vernieuwde ouderbeleid onder pedagogisch medewerkers te verspreiden tijdens individuele gesprekken. Pedagogisch medewerkers krijgen zo de ruimte vragen te stellen.

Uit het onderzoek is een aantal zaken naar voren gekomen waar pedagogisch medewerkers mee willen oefenen of vragen over hebben. Wellicht kunnen de pedagogisch medewerkers hierbij ondersteund worden in de vorm van informatie en begeleiding bij het organiseren van ouderbijeenkomsten, het op papier zetten van huiswerk en hoe zij rekening kunnen houden met laaggeletterde ouders. Deze informatie zou verwerkt kunnen worden in een vorm van deskundigheidsbevordering of managers kunnen hierover in gesprek gaan met pedagogisch medewerkers daar behoefte aan hebben. Indien ervoor gekozen wordt een vorm van deskundigheidsbevordering (een workshop, studiedag of iets dergelijk) te organiseren is het wellicht verstandig gebruik te maken van verschillende werkvormen. Uit het onderzoek blijken de pedagogisch medewerkers behoefte te hebben aan ruimte om informatie en ervaringen uit te wisselen. Goede, duidelijke informatie is gewenst maar bij voorkeur niet langer dan twintig minuten (Bakker, Blokland & Wijnen, 2011). De inhoud kan het best worden afgestemd op de eigen inbreng van de pedagogisch medewerkers, waarbij gebruik gemaakt kan worden van de in dit onderzoek genoemde onderwerpen. Er kan gebruik gemaakt worden van een filmpje, praktische voorbeelden en werkvormen zoals stellingen en rollenspel. Een mogelijkheid is meerdere nulgroepen tegelijkertijd uit te nodigen voor deze bijeenkomst; maar hierbij is het belangrijk rekening te houden dat pedagogisch medewerkers zich wel op hun gemak blijven voelen in verband met bijvoorbeeld een rollenspel. Verstandig is achteraf te evalueren om in kaart te brengen hoe de pedagogisch

medewerkers deze ondersteuning ervaren hebben. Met het plannen van deze bijeenkomst dient zoveel mogelijk rekening gehouden te worden met pedagogisch medewerkers die normaliter rooster-technisch niet bij studiedagen aanwezig kunnen zijn.

Peuter & Co kan bijdragen aan een omgeving waarin pedagogisch medewerkers zich veilig voelen. Door pedagogisch medewerkers op hun gemak te stellen, door waardering te tonen en door steun te bieden kan een veilige omgeving worden gecreëerd. Het is belangrijk zo min mogelijk onderscheid te maken tussen hbo'ers en mbo'ers. Dit door belangrijke zaken met hen beide te bespreken. De spreekwoordelijke 'lat' mag voor pedagogisch medewerkers redelijk hoog liggen; zo lang het realistisch blijft zorgt een uitdaging voor motivatie.

Uit dit afstudeeronderzoek blijkt dat enkele pedagogisch medewerkers minder aan het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag toekomen door tijdgebrek. Wellicht zou een vast aantal uren per maand extra om te besteden aan voorbereidingen of oudergesprekken hier uitkomst voor bieden. Een andere genoemde oplossing zou zijn een extra medewerker aan te stellen die zich voor meerdere locaties zou richten op de ouderbetrokkenheid en mede verantwoordelijk zou zijn voor het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Dit zou bijvoorbeeld gedaan kunnen worden door de medewerker ouderbetrokkenheid vanuit de speel-o-theek. Daarnaast zouden enkele medewerkers graag zien dat er sancties worden gesteld aan ouders die afwezig zijn bij ouderactiviteiten. In het oudercontract zou opgenomen kunnen worden dat ouders een minimaal aantal ouderbijeenkomsten per jaar moet bijwonen om gebruik te mogen maken van de nulgroep. Een optie om het bijwonen van ouderbijeenkomsten aantrekkelijk te maken voor ouders zou kunnen zijn het gebruik te maken van videobeelden van het kind welke besproken kunnen worden tijdens tien-minuten gesprekken. Een andere mogelijkheid is gebruikt te maken van Video Interactie Begeleiding waarbij pedagogisch medewerkers door middel van beeldmateriaal inzicht krijgen in hun eigen vaardigheden.

Tot slot is een handleiding gemaakt aan de hand waarvan een nulmeting gedaan kan worden op andere nulgroepen van Peuter & Co. Deze handleiding is te vinden in het apart bijgevoegde beroepsproduct 'nulmeting op de nulgroep' of op www.opvoedendoenwesamen.webklik.nl.

8.1 Vervolgonderzoek

Een eventueel vervolgonderzoek kan gedaan worden naar de effecten van een eventueel ondersteuningstraject. Hierbij kan worden onderzocht wat het effect is van de begeleiding en ondersteuning vanuit Peuter & Co op de pedagogisch medewerkers van De Vlinder één, De Vlinder twee, La Luna één & La Luna twee en wat hierin nog verbeterd kan worden.

In dit hoofdstuk wordt gereflecteerd op de sterke en zwakke punten uit dit onderzoek. Er wordt beschreven hoe dit onderzoek bruikbaar is voor de opdrachtgever en in hoeverre deze generaliseerbaar is naar andere contexten.

9.1 Het proces

Sinds de start van dit onderzoek is een aantal zaken gewijzigd. Zo werd het onderzoek in plaats van een brede ‘pilot ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ afgebakend naar een ‘nulmeting van het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag door pedagogisch medewerkers’. Daarnaast werd in het onderzoeksplan uitgegaan van ‘drie nader te bepalen nulgroepen’. In verband met een project dat niet doorging werden dit vier andere nulgroepen dan in eerste instantie gedacht. Ook stond in het onderzoeksplan beschreven dat de *houding* van pedagogisch medewerkers zou worden geobserveerd. Hierover verschilden de onderzoeker en haar afstudeerbegeleidster van mening; uiteindelijk is gekozen voor het uitgangspunt dat het niet mogelijk is de houding te observeren en is hier dus van afgezien. Een grote teleurstelling in het proces was de keuze die op een gegeven moment in verband met de tijdsdruk gemaakt moest worden, namelijk om één pedagogisch medewerker niet observeren. Deze pedagogisch medewerker werkt weinig uren op de nulgroep, waardoor de afspraak om te observeren later zou zijn dan de afspraken met andere pedagogisch medewerkers. De onderzoeker heeft daarom (in overleg met desbetreffende pedagogisch medewerker) de keuze gemaakt de afspraak te laten gaan en zich te richten op het verwerken van de resultaten.

9.2 Sterke- en verbeterpunten van het onderzoek

Een sterk punt van het onderzoek is de kwalitatieve benadering van de pedagogisch medewerkers. Zij waren vrij in hun antwoorden en dat maakt het onderzoek meer betrouwbaar. Daarnaast is het een belangrijke toevoeging dat de mogelijkheid er was Annette Diender te spreken. Zij is een expert wat betreft het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag en haar bijdrage is een belangrijke aanvulling op dit onderzoek. Het beroepsproduct (www.opvoedendoenwesamen.webklik.nl) is een praktische en sterke toevoeging op dit onderzoek. Peuter & Co heeft al aangegeven een dergelijke handleiding te waarderen en door de praktische aard van de website is deze direct inzetbaar. Verbeterpunten zijn dat niet elke pedagogisch medewerker exact dezelfde vragen gesteld zijn en niet elke pedagogisch medewerker de definitie vanuit Peuter & Co heeft gezien. Dit maakte het verwerken van de resultaten lastiger. Daarnaast werden de termen ouderbetrokkenheid en ontwikkelings-ondersteunend gedrag gedurende het interview wel eens door elkaar gebruikt.

9.3 Bruikbaarheid/validiteit/betrouwbaarheid

Het onderzoek is zo objectief mogelijk uitgevoerd, maar gezien het in dit onderzoek voornamelijk gaat om de beleving van pedagogisch medewerkers was het soms lastig deze objectiviteit te bewaken. Het onderzoek is bruikbaar voor de opdrachtgever en geeft antwoord op de hoofdvraag. De observaties waren achteraf niet optimaal betrouwbaar. Er werden meerdere pedagogisch medewerkers tegelijkertijd geobserveerd en allen slechts twee keer. In totaal is acht keer geobserveerd, maar niet alle vaardigheden van de observatielijst zijn aan bod gekomen.

9.4 Draagvlak binnen de organisatie

Peuter & Co kan dit onderzoek in de praktijk gebruiken. Gelijktijdig is de organisatie bezig met het onderzoeken hoe ouders tegenover ontwikkelings-ondersteunend gedrag staan, dus het is voor de opdrachtgever nuttig deze twee onderzoeken te vergelijken.

9.5 Generaliseerbaarheid naar andere situaties en contexten

Dit onderzoek is generaliseerbaar naar andere contexten, namelijk andere nulgroepen van Peuter & Co. Het beroepsproduct bestaat uit een handleiding voor managers om deze nulmeting op andere locaties uit te voeren en ook daar uiteindelijk een ondersteuningstraject te starten.

9.6 Persoonlijke reflectie

Voor mij persoonlijk was het uitvoeren van dit onderzoek een zeer bijzonder proces. Elke stap was een nieuwe uitdaging welke ik inging met de nodige verwarring, paniek en uiteindelijk enthousiasme. Met het afnemen van kwalitatieve interviews had ik geen ervaring, de eerste verliep dan ook zeker niet zoals gepland. Er ging van alles mis; ik was niet zo scherp in het stellen van vragen als ik gehoopt had en vond het moeilijk door te vragen. Maar elke keer leerde ik en ging het beter. Zo wist ik welke vragen ik moest versimpelen en draaide ik enkele vragen om. Met het uittypen van transcripten leerde ik onder andere dat ik de neiging heb mensen aan te vullen; in de laatste interviews deed ik dit niet meer. Een valkuil voor mij was dat ik een aantal pedagogisch medewerkers al kende van mijn vorige stage. Aan de ene kant maakte dit het moeilijk voor mij om objectief te blijven, maar aan de andere kant zorgde het 'fijne' contact voor veel openheid van desbetreffende pedagogisch medewerkers. Een hindernis waar ik tegen aanliep was dat ik dit onderzoek begon met een uitkomst voor ogen; er zal een workshop komen. Tijdens het interviewen kwam ik erachter dat de behoeftes van de pedagogisch medewerkers ook op hele andere gebieden liggen en dat van mij vraagt open te staan voor verschillende uitkomsten. Mijn grootste leerpunt is het kort en bondig beschrijven van mijn resultaten. Ik ben trots op de uitkomsten van dit onderzoek en wil deze het liefst uitgebreid en volledig delen. Echter heb ik moeten leren dat sommige resultaten minder direct van belang zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag en dus kunnen worden weggelaten. Ik vond het een eer dit onderzoek uit te voeren en ondanks enkele verbeterpunten durf ik trots te zijn op het eindproduct, maar vooral op wat ik onderweg heb mogen leren.

- Azghari, Y. (2007). *Cultuurbepaalde communicatie. Waarden en belangen van passieve en actieve culturen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Bakker, I., Blokland, G. & Wijnen, H. (2011). *Samen delen: methodieboek voor opvoedingsondersteuning in groepen*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Bakker, J., Denessen, E., Dennissen, M. & Oolbekkink-Marchand, H. (2013). *Leraren en ouderbetrokkenheid: een reviewstudie naar de effectiviteit van ouderbetrokkenheid en de rol die leraren daarbij kunnen vervullen*. Verkregen op 23 januari, 2014, via <http://www.nwo.nl/binaries/content/documents/nwo/algemeen/documentation/application/nro/ppo-nro---ouderbetrokkenheid---reviewstudie/ppo-nro---ouderbetrokkenheid---reviewstudie/nwo%3Adocument>.
- Berg, T, van den. & Schaaf, N. van der (2008). *Ouderbetrokkenheid in de brede school. Een literatuuronderzoek naar effectieve manieren om het ontwikkelingsondersteunend gedrag van ouders te stimuleren*. Verkregen op 23 november, 2013, via <http://www.hanze.nl/NR/rdonlyres/62DD26FD-3A45-4F8E-848F-089D7B66F85E/0/MicrosoftWordOuderbetrokkenheidindebredeschooldefversie.pdf>.
- Boaz Bijleveld. (2011). *De gouden weken: groepsvorming & ouderbetrokkenheid*. Drachten: Eduforce.
- Boersma, J. (2006). *Management van kennis: een creatieve onderneming*. Assen: Van Gorcum. Verkregen op 18 mei, 2014, via <http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=lZCkhs9iR3gC&oi=fnd&pg=PA1&dq=jacques+boersma+%282006%29.+management+van+kennis&ots=-artWutOBb&sig=9sTkxn5ik2lGo-4AL2DLE4LX5Ns#v=snippet&q=interpretatie&f=false>.
- Buljac, M., Wijngaarden, J, van. (2009). *De weg naar een effectiever werkend team*. [SpringerLink]. Verkregen op 18 mei, 2014, via http://download.springer.com.ezproxy.hro.nl/static/pdf/844/art%253A10.1007%252FBF03087493.pdf?auth66=1400609888_e0687a3c41cfda66a249b72c1ccb81fd&ext=.pdf.
- Centrum voor Onderzoek en Statistiek. (2013). *Territoriale Indeling Rotterdam*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://rotterdam.buurtmonitor.nl/report/p02delfshaven.pdf>.
- Competentie Denken. (n.d.). *Competenties*. Verkregen op 24 januari, 2014, via <http://www.competentiedenken.nl/PDF/Competenties.pdf>.
- Donk, C van der & Lanen, B. van. (2013). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Eldering, L. (2008). *Cultuur en opvoeding*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Elsevier. (2010). *Effects of Video Interaction Guidance on early childhood teachers*. [ScienceDirect]. Verkregen op 31 mei, 2014, via <http://ac.els-cdn.com/S0742051X10000971/1->

s2.0-S0742051X10000971-main.pdf?_tid=88165fe4-e8ea-11e3-bafd-00000aacb35e&acdnat=1401558155_b5aa6b40c755f0f479e61af64c63410b.

- Epstein, J. (2004). *Meeting NCLB Requirements for family involvement*. Verkregen op 3 maart, 2014, via <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496913.pdf>.
- Gemeente Rotterdam. (2013). *Voor de jeugd: Het Nieuw Rotterdams Jeugdstelsel*. Verkregen op 2 september, 2013, via http://www.rotterdam.nl/Clusters/Maatschappelijke%20ontwikkeling/Document%202013/Jeugd%20en%20Onderwijs/RotterdamsJeugdstelsel/rapportNieuw_RotterdamsJeugdstelsel.pdf.
- Gemeente Rotterdam. (n.d.). *Deelgemeenten*. Verkregen op 24 januari, 2014, via http://www.rotterdam.nl/gemeentebestuur_deelgemeenten.
- Gemeente Rotterdam. (n.d.). *Rotterdam in cijfers*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://rotterdam.buurtmonitor.nl/>.
- Hefgroep. (2013). *Interne nieuwsbrief december 2013*. Verkregen op 6 januari, 2014, via e-mail bericht van Monique Ruedisueli.
- Hefgroep. (n.d.). *De werkmaatschappijen*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://www.hefgroep.nl/cgi-bin/mbCMS/cms.cgi?actie=toonpagina&database=Werkmaatschappijen&id=11>.
- Hefgroep. (n.d.). *Peuter & Co*. Verkregen op 12 november, via <http://www.hefgroep.nl/cgi-bin/mbCMS/cms.cgi?actie=toonpagina&database=Werkmaatschappijen&id=1>.
- Hogeschool Rotterdam. (n.d.). *Laaggeletterdheid: thuis in taal*. Verkregen op 31 mei, 2014, via <http://talentontwikkeling.hr.nl/nl/Projecten/OE/Laaggeletterdheid-Thuis-in-taal/>.
- Kenniscentrum Talentontwikkeling. (2013). *Onderzoek ouderbetrokkenheid in Scholen*. Verkregen op 24 november, 2013, via <http://www.onderwijsbeleid010.nl/sites/onderwijsbeleid010.nl/files/files/HR%20Eindrapportage%20enqu%C3%AAte%20onder%20ouders%202013.pdf>.
- Lusse, M. (2011). *Samenvatting handreiking oudercontact in het VO (testversie)*. Verkregen op 22 november, 2013, via <http://www.medewerker.hro.nl/lusme/Samenvatting%20handreiking%20def.pdf>.
- Michel Vandenbroeck. (2005). *Pedagogisch management in de kinderopvang*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Migchelbrink, F. (2010). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Nancy de Vreede. (2014). *Concept Nulmeting p.m.'ers*. Rotterdam: Peuter & Co.
- Nederlands Jeugd Instituut. (n.d.). *Video Interactie Begeleiding in de kinderopvang*. Verkregen op 31 mei, 2014, via <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Video-Interactie-Begeleiding--in-de-kinderopvang>.

- Nicoline Hoos. (2004). *Rondom Brengen en Halen van Kinderen: opvoedingsondersteuning op peuterspeelzaal en kinderdagverblijf*. Rotterdam: Ontwerp Verhey & Associates.
- Peuter & Co. (2010). *Pedagogisch beleidsplan*. Verkregen uit de kwaliteitsmap 'Pedagogiek' van de locatie Speel-o-theek Klein Duimpje.
- Peuter & Co. (n.d.). *Contact*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://peuterenco.nl/contact/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Groep 0*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/peuterspeelzaal/groep-0/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Mammaclub & Ukkiegroep*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/mammaclub-ukkiegroep/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Speel-o-theken*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/speel-o-theek/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Startgroep*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/startgroep/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Voorschoolmethodes*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/peuterspeelzaal/voorschoolmethoden/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Voorschool-peuterspeelzalen*. Verkregen op 15 november, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/peuterspeelzaal/voorschool-peuterspeelzaal/>.
- Peuter & Co. (n.d.). *Wat we doen*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://peuterenco.nl/wat-we-doen/>.
- Programma Beter Presteren. (2012). *Ouderprogramma groep nul De Rotterdamse standaard*. Verkregen op 22 november, 2013, via <http://www.onderwijsbeleid010.nl/sites/onderwijsbeleid010.nl/files/files/Standaard%20Ouderprogramma%20Groep%20Nul%20juli2012.pdf>.
- Programma Beter Presteren. (2013). *De handen op elkaar! Kwalitatieve monitoring van Groep Nul*. Verkregen op 20 januari, 2014, via <http://www.onderwijsbeleid010.nl/sites/onderwijsbeleid010.nl/files/publicaties/Onderzoeksrapport%20Groep%20Nul%20mei%202013.pdf>.
- Programma Beter Presteren. (n.d.). *Projectinformatie*. Verkregen op 25 november, 2013, via <http://www.onderwijsbeleid010.nl/projectinformatie-6>.
- Rijksoverheid. (2012). *School kan meer doen om ouders te betrekken*. Verkregen op 19 december, 2013, via <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/nieuws/2012/06/04/school-kan-meer-doen-om-ouders-te-betrekken.html>.
- Rijksoverheid. (2013). *Onderscheid kinderopvang en peuterspeelzalen verdwijnt*. Verkregen op 24 januari, 2014, via <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/nieuws/2013/12/02/peuterplan.html>.
- Rotterdam. (n.d.). *Deelgemeente Delfshaven*. Verkregen op 28 oktober, 2013, via <http://www.rotterdam.nl/delfshaven>.

- Smit, F. (2012). *Ouders en school; succesfactoren voor betrokkenheid*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Smit, F., Driessen G., Sluiter, R. & Brus, M. (2007). *Ouders, scholen en diversiteit. Ouderbetrokkenheid en participatie op scholen met veel en weinig achterstandsl leerlingen*. Verkregen op 22 november, 2013, via http://www.vosabb.nl/uploads/media/Rapport_ouderbetrokkenheid.pdf.
- Smit, F., Sluiter, R. & Driesen, G. (2006). *Literatuurstudie ouderbetrokkenheid in internationaal perspectief*. Verkregen op 22 november, 2013, via http://www.swpbs.nl/files/140/literatuurstudie_ouderbetrokkenheid_internationaal1%5B1%5D.pdf
- Stichting Lezen en Schrijven. (2013). *Feiten & cijfers geletterdheid: overzicht van de gevolgen van laaggeletterdheid en opbrengsten van investeringen voor samenleving en individu*. Verkregen op 31 mei, 2014, via http://www.lezenenschrijven.nl/assets/uploads/publicaties/LS_literatuurstudie_170x240_def.pdf.
- Toker Gökçe, A., Celep, C. (2010). A Comparison of Educational Systems of Turkey, Malta, Ireland, Spain, Sweden, Portugal, Finland, Greece, Belgium, the Netherlands and Denmark. Verkregen op 3 maart 2014, via <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED526821.pdf>.
- Vakcentrum Rijnmond. (n.d.). *Competentie gericht onderwijs*. Verkregen op 24 januari, 2014, via <http://www.vakcentrumrijnmond.nl/parent/vakcentrum/page/competentie>.
- Ytsma, W., Hellings, B. & G.J. Peters. (2009). *Basisboek werken in een organisatie*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Bijlagen

Bijlage 1 Extra informatie

Bijlage 2 Voorbeelden van pedagogisch medewerkers van het stimuleren van-) ontwikkelings-ondersteunend gedrag

Bijlage 3 Voorbeeld van waarom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag zo belangrijk is

Bijlage 4 Lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders

Bijlage 5 Gebruikte topiclijst voor de interviews met pedagogisch medewerkers

Bijlage 6 Gebruikte topiclijst voor het interview met Annette Diender

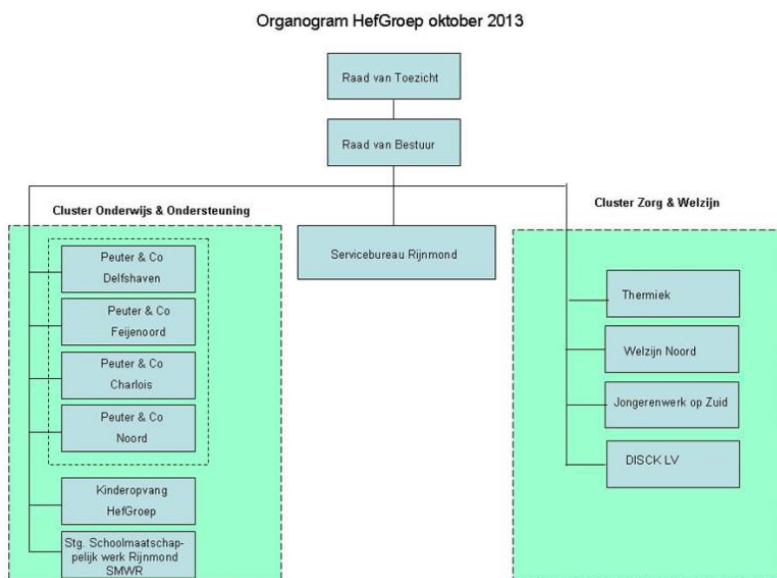
Bijlage 7 Observatielijst

Bijlage 8 Toestemmingsformulier tot opname en beschikbaarstelling afstudeerproduct in een digitale kennisbank

Bijlage 9 Uitnodiging ouderbijeenkomst

Hoofdstuk 1: situatieanalyse

Situatiebeschrijving



Figuur 2: Organogram Hefgroep (Hefgroep, 2013).

Hoofdstuk 3: theoretisch kader

Verschillende termen rondom ouderbetrokkenheid

Epstein (2004) heeft de verschillende vormen van ouderbetrokkenheid verdeeld in zes typen, welke internationaal vaak worden gebruikt:

1. *“Parenting”*: waarbij de ouder de voorwaarden schept waardoor het kind ondersteund wordt, bijvoorbeeld het kind voorbereiden;
2. *“Communicating”*: waarbij het gaat om de communicatie tussen de ouder en de school (of nulgroep), bijvoorbeeld bij het halen/brengen van het kind;
3. *“Volunteering”*: waarbij ouders vrijwilligerswerk verrichten in de school (of nulgroep), bijvoorbeeld voorleesmoeders;
4. *“Learning at home”*: waarbij de ouder het kind ondersteunt bij het schoolwerk of in het geval van de nulgroep ondersteunt bij de ontwikkeling door bijvoorbeeld thuis een themaboekje voor te lezen;
5. *“Decision making and advocacy”*: waarbij een ouder betrokken is bij het beleid en bestuur van de school (of nulgroep), bijvoorbeeld een ouderraad;

6. *“Collaborating with the community”*: waarbij ouders en school (of de nulgroep) een rol vervullen in de gemeenschap, bijvoorbeeld aandacht voor recycling.

Werkzaamheden van Peuter & Co Delfshaven

Nulgroep

“Groep 0 is een Rotterdams initiatief om taal- en ontwikkelingsachterstand bij peuters te voorkomen of op jonge leeftijd in te halen” aldus Peuter & Co (n.d.).

De nulgroep is een samenwerking tussen peuterspeelzalen en basisscholen (Programma Beter Presteren, n.d.). Deze groepen zijn voor kinderen tussen de tweeëneenhalf en vier jaar. Een nulgroep draagt bij aan een beter fundament voor het instromen naar de basisschool. Hoewel een nulgroep veel overeenkomsten heeft met een peuterspeelzaal verschilt het op een aantal punten, waaronder: de intensiviteit (peuters gaan vijf dagdelen naar de nulgroep in plaats van vier dagdelen naar de peuterspeelzaal), de eisen aan de leidsters (de nulgroep wordt geleid door twee leidsters waaronder minimaal één hbo geschoolde leidster), de doorgaande lijn met de basisschool en de mate van betrokkenheid van ouders (Programma Beter Presteren, n.d.).

Voorschool-peuterspeelzalen

In een voorschool-peuterspeelzaal wordt gewerkt met Vroeg- en Voorschoolse (VVE) programma's. De peuters zijn tussen de twee en vier jaar en gaan vier dagdelen naar de voorschool-peuterspeelzaal. Er wordt veel samenwerkt met groep één en twee van de basisschool; zij volgen hetzelfde programma (Peuter & Co, n.d.). De door Peuter & Co gebruikte VVE-programma's zijn: Piramide, Puk & Ko, Kaleidoscoop, BasisGoed en Montessori (Peuter & Co, n.d.). De voorschool-peuterspeelzalen zijn anders dan nulgroepen. De verschillen hiertussen zijn voornamelijk het aantal dagdelen en de opleidingseisen van de pedagogisch medewerkers. Deze peuterspeelzalen vallen ook onder de werkzaamheden van Peuter & Co.

Startgroep

Zoals beschreven op de website van Peuter & Co (n.d.) is een startgroep een landelijk initiatief vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. In een startgroep wordt onderzocht of er verbetering gemaakt kan worden bij peuters in de leeftijd van twee en drie jaar die de Nederlandse taal nog niet zo goed beheersen door deze in een schoolse omgeving spelenderwijs te stimuleren. De peuters worden begeleid door een opvoedkundig medewerker en een hbo'er (met een pabo-diploma). Het verschil tussen de startgroep en de nulgroep zit in de doelgroep, namelijk kinderen met een verhoogd risico op een taalachterstand bij de startgroepen. Beide vallen onder de werkzaamheden van Peuter & Co.

Speel-o-theek

Een speel-o-theek is een plek waar goed en degelijk speelgoed geleend kan worden (Peuter & Co, n.d.). Het lidmaatschap is gratis en per stuk speelgoed wordt tussen de veertig en tachtig eurocent betaald. Ook wordt in een speel-o-theek van Peuter & Co een aantal andere activiteiten aangeboden, zoals opvoedingsinformatie, ouderbijeenkomsten, oudercursussen en een ukkiegroep + mammaclub (zie hieronder voor nader uitleg).

Mammaclub

Vanaf 2013 heeft Peuter & Co Delfshaven gratis Mammaclubs. Dit zijn clubs voor nieuwe moeders met een pasgeboren kind en aanstaande moeders. Het zijn gezellige bijeenkomsten waarbij (aanstaande) moeders elkaar in de aanwezigheid van een deskundige vanuit Peuter & Co kunnen ontmoeten met als doel het uitwisselen van ervaringen rondom de zwangerschap of het moederschap (Peuter & Co, n.d.).

Ukkiegroep

De ukkiegroep is voor ouders met een iets ouder kind met een leeftijd ongeveer tussen de mammaclub en de peuterspeelzaal in. De ukkiegroep is een goede voorbereiding op de peuterspeelzaal of nulgroep (Peuter & Co, n.d.). Kinderen mogen namelijk samen met hun ouder één keer in de week komen spelen en leren. Kinderen krijgen de kans met andere kinderen te spelen en ouders krijgen de kans om met andere ouders ervaring uit te wisselen. De groep wordt begeleid door medewerkers van Peuter & Co aan wie de ouders advies en tips kunnen vragen (Peuter & Co, n.d.).

Hoofdstuk 6 Resultaten

Vaardigheden van pedagogisch medewerkers

Voorbeelden:

Op de vraag wat pedagogisch medewerkers diezelfde dag hebben gedaan, kwamen enkele voorbeelden. Zo vertellen twee pedagogisch medewerkers dat zij uitleg hebben gegeven over de ontwikkeling/opvoeding. Eén pedagogisch medewerker heeft een ouder gesproken over het gedrag van het kind en gevraagd of de ouder dit thuis herkent. Een ander gaf een voorbeeld waarin zij het huiswerk aan de ouders uitdeelde en de laatste vertelde dat zij een ouder ondersteuning bood in het puzzelen met haar kind.

Contact met ouders

Alle pedagogisch medewerkers geven aan contact te maken met ouders. Dit contact maken de pedagogisch medewerkers door te vragen hoe het met de ouder gaat, door te groeten als ze binnenkomen, door interesse te tonen, door open te zijn, door eerlijk te zijn (ook al gaan dingen niet

goed), door te vragen hoe het met de ouders gaat als zij hen tegenkomen op straat, door dagelijks contact te maken, door gebruik te maken van communicatievaardigheden en door terug te komen op wat ze eerder met de ouder hebben besproken. Eén pedagogisch medewerker geeft aan informeel contact te hebben met de ouders, maar dat ze een balans moet vinden tussen een gezellig praatje en het over de kinderen hebben. Eén pedagogisch medewerker geeft aan dat er tegenwoordig gegymd wordt met de kinderen en zij binnenkort een gymles willen organiseren waar de ouders bijblijven en informatie uitwisselen. “Sommige ouders”, zo geeft een pedagogisch medewerker aan, “spreek je even in de wandelgangen en bij andere ouders is dat iets lastiger en die nodigt ze persoonlijk uit voor een gesprek”. “En ik merk dat het wel weer verschilt, als je ergens invalt, hoe het contact is” (volgens een pedagogisch medewerkster). Er is geobserveerd met hoeveel ouders de zeven geobserveerde pedagogisch medewerkers contact maakt en er werd met maximaal negen ouders géén contact gemaakt. Dit is te verklaren doordat de desbetreffende pedagogisch medewerker even met een ouder apart zat tijdens de inloop. Gemiddeld wordt met 1,71 ouders géén contact gemaakt. Wat betreft het maken van beperkt contact (niet meer dan oogcontact en goedendag wensen) is het gemiddelde 3,07 ouders. Volledig contact wordt gemaakt met gemiddeld 6,33 ouders. Opvallend was dat bij het brengen van de kinderen meer contact wordt gemaakt dan wanneer de kinderen worden opgehaald. Ook is geobserveerd over welke onderwerpen de ouders en de pedagogisch medewerkers het hadden. Geturfd werd hoe vaak de pedagogisch medewerkers de ouders aanspraken en andersom over de volgende onderwerpen: over praktische zaken rondom het kind, over zichzelf, over organisatorische zaken, over de opvoeding, over iets anders. Het vaakst maakten de pedagogisch medewerkers contact met de ouders. In totaal 133 keer, tegen 92 keer dat de ouders contact maakten met de pedagogisch medewerkers. Van die 133 keer dat pedagogisch medewerkers contact met de ouders maakten, wat dat 65 keer een vraag. Het meest spraken de pedagogisch medewerkers ouders aan over organisatorische zaken, het minst over zichzelf en over de opvoeding (beide in totaal zeven keer). Bij het terugkoppelen van de observaties kwam één pedagogisch medewerker tot een aandachtspuntje voor haar groep, namelijk meer aandacht besteden aan ouders die snel weg gaan. Een andere pedagogisch medewerker gaf bij de terugkoppeling aan dat het haar opviel dat zij vaker contact met ouders had dan dat zij dacht. Zij dacht dat ouders eerder naar haar collega zouden gaan, maar geeft aan blij te zijn te zien dat dat niet zo is. Tot slot geeft een pedagogisch medewerker aan dat sommige ouders snel weggaan omdat zij het niet prettig vinden intensiever contact te maken, wat volgens haar te maken heeft met verschillen in cultuur.

Goede vertrouwensbasis / goede relatie opbouwen met ouders

Zoals één pedagogisch medewerker zegt: “relatie voor alles, dus die relatie met ouders ga je aan op het moment dat ze binnenkomen”. Pedagogisch medewerkers vinden een goede relatie met ouders belangrijk om de ouder en het kind te leren kennen (één keer), omdat zij jou vertrouwen met hun kind (één keer), omdat ouders dan makkelijker met problemen naar je toe stappen (drie keer) en omdat je

dan meer kunt met de ouders, bijvoorbeeld opvoedingsondersteuning geven (één keer). Eén pedagogisch medewerker geeft specifiek aan sterk te zijn in het opbouwen van een vertrouwensbasis. Dit doet zij door ouders vanaf de wenperiode te laten zien dat de kinderen in goede handen zijn, door interesse te tonen in hoe het met de ouders gaat en door aan te bieden eventueel een gesprek met iemand anders te regelen.

Rekening houden met de thuistaal

Vijf van de acht pedagogisch medewerkers zeggen iets over het rekening houden met de thuistaal van ouders. Eén persoon benoemt dat op haar groep Chinese, Turkse, Marokkaanse, Roemeense, Engelse en Nederlandse ouders zijn. Vaak, zo benoemt een andere pedagogisch medewerker, zijn ouders zelf nog bezig met het leren van de Nederlandse taal. Drie van de acht pedagogisch medewerkers benoemt de mogelijkheid iemand te laten vertalen als dat nodig is. Een nadeel wanneer één ouder voor een andere ouder vertaalt is dat deze zo *“veel te veel te weten komt over het privé van een ander”*. Eén pedagogisch medewerker geeft aan sterk te zijn in het communiceren met ouders met een andere taal. Ze geeft anderen het advies korte zinnen en veel lichaamstaal te gebruiken. Een ander benadrukt het belang van uitleg geven aan de ouders waarom het belangrijk is in het Nederlands te communiceren. Twee van de acht pedagogisch medewerkers benoemen hun mening dat zij vinden dat de ouders *“gewoon Nederlands zouden moeten kunnen spreken”*. Eén van hen ervaart het gebrekkige taalbegrip van ouders als een barrière om bepaalde dingen te bespreken. Tijdens het observeren waren er twee momenten dat ouders met elkaar in een andere taal in gesprek raakten; bij een van deze gesprekken was de pedagogisch medewerker betrokken. Daarnaast deed zich een situatie voor waarbij een pedagogisch medewerker opmerkte dat een ouder een vraag wilde stellen, maar dit liever deed bij haar Turkse collega. Desbetreffende pedagogisch medewerker stimuleerde de ouder toch haar vraag te stellen en complimenteerde haar over haar Nederlands. Volgens Annette Diender is het belangrijk rekening te houden met laaggeletterde ouders. Ouders kunnen moeite hebben met het maken van werkjes of lezen van boekjes, maar kunnen dan toch op hun eigen manier de ontwikkeling van het kind ondersteunen (bijvoorbeeld door het kind thuis te leren hoe je chocolademelk maakt).

Ouders betrekken bij de nulgroep

Eén pedagogisch medewerker benoemt dat zij op de lijst met vaardigheden (zie bijlage vier) het stuk mist waarin de pedagogisch medewerker vertelt over wat gedaan is die ochtend op de nulgroep. Dit geeft, zo vertelt zij, *“ook weer als stimulans voor de ouders om daar eventueel over door te praten met hun kind”*. Een ander pedagogisch medewerker legt uit dat zij ouders soms ook wel eens uitnodigt te blijven om het kind te zien spelen. Uit de observatie blijkt dat één van de zeven pedagogisch vier ouders vertelt over de dag op de nulgroep (dit is overigens niet één van de medewerkers die hier in het interview over begonnen). Drie pedagogisch medewerkers vragen naar de dag thuis.

Tips geven

Drie pedagogisch medewerkers benoemen het geven van tips als vaardigheid. Als de situatie zich voordoet geven zij advies maar, zoals één pedagogisch medewerker zegt is daar niet altijd tijd voor. Eén persoon geeft aan haar tips concreet aan te passen aan het kind om de ouders meer te bereiken. Eén andere pedagogisch medewerker zegt onder andere advies te geven tijdens de ouder-kind activiteit: zo gaf ze een keer een ouder tips hoe ze moest puzzelen. Eén pedagogisch medewerker geeft aan dat ouders wel eens naar haar toekomen met de vraag of zij het gedrag van het kind herkent in de groep. Dan geeft zij advies. Uit de observatie is gebleken dat twee van de acht medewerkers in de observatietijd tips gaven; één op eigen initiatief en één vanuit een vraag van de ouder.

Kennis overbrengen en bewust maken

Vijf van de acht medewerkers benoemen het overbrengen van kennis en/of bewustmaken. Om de volgende redenen vinden zij dit belangrijk: omdat ouders dan weten waar ze het voor doen (één keer), omdat veel informatie over ‘normaal gedrag’ bij ouders niet bekend is, omdat ouders zelf misschien niet weten welke vragen ze moeten stellen (één keer), zodat kinderen zich sneller ontwikkelen (één keer) en omdat kennis bij ouders er voor zorgt dat ze uit zichzelf meewerken (twee keer). Veel ouders weten volgens deze personen te weinig over de basis van opvoeden (één keer), wat je nodig hebt om ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren (één keer) en hoe de ontwikkeling zou moeten verlopen hoewel sommigen ouders volgens deze pedagogisch medewerkers al veel weten (één keer). Eén pedagogisch medewerker probeert kennis over te brengen door tijdens de inloop bijvoorbeeld te roepen “*waarom willen we nou zo graag dat ze puzzelen?*” (met ‘ze’ bedoelt zij de kinderen). Zij vindt het geven van kennis en inzicht en het uitleggen ‘*waarom*’ het begin van intrinsieke motivatie van ouders om dingen met hun kind te doen. Eén pedagogisch medewerker zegt: “*net als je bij de peuters doet, doe je ook bij de ouders eigenlijk*” doelend op het leren. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat sommige ouders onbewust al vaak ontwikkelings-ondersteunend gedrag vertonen. Zij gaf een voorbeeld waarmee zij ouders het belang van ontwikkelings-ondersteunend gedrag duidelijk zou willen maken; deze is terug te vinden in bijlage drie. Bij het terugkoppelen van de observatie gaf één pedagogisch medewerker aan dat zij van plan was, tijdens de ouder-kind activiteit, de ouders uitleg te geven over het belang van het kennen van de dierennamen. Dit schoot erbij in, gaf de pedagogisch medewerker aan, in verband met de concentratie.

Voorbeeldfunctie

Drie pedagogisch medewerkers gaan in op het belang van de voorbeeldfunctie die zij hebben. Eén pedagogisch medewerker legt uit dat ze veel met peuters praat, in de hoop dat de ouders dat overnemen. De ander vertelt elke ochtend voldoende materiaal klaar te leggen en ouders laat zien hoe zij zelf met de kinderen speelt. Een andere pedagogisch medewerker zegt als voorbeeld te fungeren en

dit te combineren met het geven van feedback. *“Want ouders kunnen daar niet omheen, want die zien effect en dat effect willen zij ook en dus ga je het op die manier proberen”*.

Open houding

Eén pedagogisch medewerker benoemt als vaardigheid het hebben van een open houding. *“De ouders zijn hier elke dag een half uur”,* legt zij uit, *“en ik vind eigenlijk dat wij heel erg open staan zeg maar, om.. als de ouders ergens mee zitten dat het toch wel heel laagdrempelig is”*.

Ouders met weerstand

Sommige ouders reageren met weerstand op het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag. De door pedagogisch medewerkers meest gegeven redenen voor deze weerstand zijn: het te druk hebben (vijf keer), denken genoeg te weten (twee keer) en er geen behoefte aan hebben (één keer). De pedagogisch medewerkers vinden dit zonde (twee keer), een gemiste kans (één keer), frustrerend (één keer) en worden er boos van (één keer). Eén pedagogisch medewerker noemt enkele zaken die invloed hebben op de ouder zoals cultuur, normen en waarden, persoonlijke ervaring en omstandigheden. Eén persoon geeft aan te blijven zoeken naar een balans van wederkerigheid *“maar als ik het gevoel heb dat het alleen maar éénrichtingsverkeer is, ja dan geef ik op een gegeven moment op”*. Pedagogisch medewerkers reageren op deze weerstand door uit te leggen waarom het belangrijk is (twee keer), door ouders enthousiast te maken (één keer), door ouders erbij te betrekken (één keer), door een relatie op te bouwen (één keer), door ouders aan te blijven spreken (vier keer), door ouders uit te blijven nodigen (één keer), door ouders er (op een luchtige manier) op aan te spreken (twee keer) en door bijeenkomsten en dergelijke op tijd aan te kondigen (één keer). Eén pedagogisch medewerker geeft aan ouders niet te kunnen dwingen. Annette Diender voegt toe dat het zou kunnen dat ouders onzeker of opstandig worden als zij horen dat ze dingen ‘niet goed’ doen. Het is dan als pedagogisch medewerker belangrijk te weten *“wie je voor je hebt”* en ouders positief aanpakken en bevestiging geven in wat zij goed doen. Ook zou het volgens Annette Diender kunnen zijn dat ouders overvraagd worden. In plaats van te focussen op de weerstand van ouders is het als pedagogisch medewerker volgens haar verstandig te kijken *“wat kunnen wij doen om deze ouder tegemoet te komen”*.

Individuele gesprekken met ouders

Vijf van de acht pedagogisch medewerkers benoemen het voeren van tien-minuten gesprekken. Voordelen hiervan zijn dat je ouders tips en tops kunt geven (één keer) en dat je in het gesprek automatisch komt op wat thuis gebeurt (één keer). Als nadelen benoemen de pedagogisch medewerkers dat een aantal peuters onregelmatig komt (één keer), dat tien minuten te kort is om onderwerpen als ‘inventariseren welke behoefte ouders hebben aan ondersteuning en advies’ (uit de lijst met vaardigheden in bijlage vier) aan te kaarten (één keer), dat weinig leidsters in staat zijn om een oudergesprek in tien minuten te voeren (één keer) en vanwege het tijdsgebrek (één keer). Een

oplossing hiervoor zou volgens één pedagogisch medewerker kunnen zijn extra tijd in te roosteren of extra mensen op de groepen te zetten. Verder wordt de overdracht als kinderen naar de basisschool gaan (één keer), intake gesprekken (één keer) en voortgangsgesprekken (één keer) benoemd. Twee pedagogisch medewerker benoemen het maken van een afspraak met een ouder als dringende zaken spelen.

In gesprek gaan over wat de ouder thuis doet

Vijf van de acht medewerkers gaan in gesprek over wat de ouder thuis doet. Eén pedagogisch medewerker benoemt specifiek de wederkerigheid hierin: *“dus met elkaar bespreken hoe doe jij dat nu en hoe doe ik dat en zullen we daar misschien iets over afspreken wat we het beste kunnen doen?”*. Iemand anders geeft aan ouders te vragen hoe het thuis gaat en wat ze nog meer kunnen doen als een kind ergens een achterstand in heeft en een derde pedagogisch medewerkster vertelt dat de ouderconsulente van de school zich hier meer mee bezig houdt. Tijdens het observeren hebben drie van de zeven pedagogisch medewerkers de ouder gevraagd naar zijn of haar dag of weekend. Drie van hen vroegen de ouders naar wat zij thuis doen (op het gebied van ontwikkelings-ondersteunend gedrag). Een voorbeeld hiervan was een pedagogisch medewerker die in gesprek raakte met een moeder wier kind nog niet had ontbeten. Ze vroeg moeder hoe zij hier thuis mee om was gegaan.

Weten wat ouders thuis doen

Zes pedagogisch medewerkers zeggen iets over het willen weten of de ouders thuis iets doen. Drie van hen zeggen dat het lastig is te meten hoe ouders thuis ontwikkelings-ondersteunend gedrag vertonen. *“Sommige ouders”*, zo geven twee van hen aan, *“koppelen wel eens wat terug, maar anderen hoor je er eigenlijk nooit over”*. Eén pedagogisch medewerker geeft aan hier wel eens laaiend van te worden omdat zij erg hard haar best ervoor zegt te doen. Vier pedagogisch medewerkers geven aan te vragen hoe het (stimuleren van de ontwikkeling van het kind) is gegaan. Drie pedagogisch medewerkers geven tips en/of adviezen, en één pedagogisch medewerker bespreekt tijdens tien-minuten gesprekken welke acties de pedagogisch medewerkers en welke acties de ouders zullen ondernemen (met betrekking tot het kind). Eén pedagogisch medewerker geeft aan dat de ouderconsulente van de basisschool de ouders vraagt wat zij thuis hebben gedaan en dit terugkoppelt aan de pedagogisch medewerkers. De genoemde momenten hiervoor zijn tijdens de dagelijkse overdracht of tijdens voortgangsgesprekken. Eén pedagogisch medewerker geeft aan *“iets meer controle te willen hebben om te kijken van oké, wat heb je gedaan”*. Eén ander zegt bij huisbezoeken meer in te willen gaan op wat ouders thuis met het ontwikkelings-ondersteunend gedrag doen. Zij zou graag willen weten wat ouders thuis met de kinderen doen. Twee van de acht medewerkers gaven aan bewust géén afspraken te maken met ouders over wat zij thuis doen. *“Wat mijn weerstand opwekt”*, zo zegt één van hen, *“is het hele idee van wij vinden dat de ouders het niet goed doen en dus gaan wij vertellen en verzinnen en bepalen wat ze moeten doen en hoe ze het moeten doen en dat gaan wij vervolgens daar .. alsof zij*

niet goed genoeg.. En wie ben ik om dan tegen jou te vertellen, Je moet dit doen, je moet dat doen en je moet zus doen en ik ga volgende week ook nog aan je vragen hoe het is gegaan". Bij de observaties viel op dat geen van de zeven geobserveerde pedagogisch medewerker afspraken hebben gemaakt met de ouder over wat zij thuis zullen doen.

Huisbezoek

Vier pedagogisch medewerkers benoemen het afleggen van huisbezoeken. Eén persoon zegt geen huisbezoeken af te leggen omdat dit een taak van de Hbo'ers is. De andere drie pedagogisch medewerkers geven aan tijdens huisbezoeken adviezen te geven (één keer), uit te leggen hoe spelletjes werken (één keer), kijken naar de thuisomgeving (één keer), eventueel actie onder nemen als er sprake is van een bedreigende situatie (één keer), vragen stellen over wat er thuis met het kind wordt gedaan (één keer). Genoemde belemmeringen bij het afleggen van huisbezoeken zijn: dat er maar weinig tijd tussen de groepen is (één keer), dat ouders liever niet willen dat iemand bij hun thuis komt (één keer) en dat sommige ouders erg ver weg wonen (één keer)

De ouder stimuleren om thuis de ontwikkeling te ondersteunen

Naast alle bovengenoemde vaardigheden benoemt een aantal pedagogisch medewerkers specifiek de volgende acties: ouders uitleggen wat de pedagogisch medewerkers op de nulgroep doen en hopen dat zij thuis aandacht besteden aan het thema, ouders stimuleren ook wat aan de pedagogisch medewerker te vragen, ouders enthousiasmeren, met ouders praten om zoveel mogelijk aansluiting te creëren, afspraken maken wat ouders thuis kunnen doen (dit gebeurt nu op twee nulgroepen door de ouderconsulente) en proberen dingen thuis te activeren. Geobserveerd is dat drie van de zeven pedagogisch medewerkers tijdens het observeermoment een ouder stimuleerden thuis wat te doen (met betrekking tot ontwikkelings-ondersteunend gedrag). Tijdens de observatie is een ouder-kind activiteit geobserveerd waarbij één pedagogisch medewerker de ouders stimuleerde mee te zingen door oogcontact met hen te maken en hen mondeling uit te nodigen mee te doen. Vervolgens bood zij aan het liedje op te nemen en digitaal te versturen zodat de ouders er thuis mee verder kunnen.

Ouder-kind activiteiten

Zes van de acht pedagogisch medewerkers benoemen ouder-kind activiteiten te organiseren om het ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren. Eén pedagogisch medewerker geeft aan dat deze ouder-kind activiteiten niet per definitie wekelijks zijn; ze is van mening dat het weerstand zou kweken bij de ouders. Wel vertelt zij alle tips die zij ouders tussendoor geeft op te schrijven als ouder-kind activiteit. De invulling die zij aan de ouder-kind activiteit geven verschilt van een creatieve activiteit, tot een open kring en van een boek voorlezen om te laten zien hoe interactief voorlezen gaat tot liedjes zingen in de kring. Ook wordt op beide locaties elk thema geopend met een bijeenkomst samen met de basisschool. Drie pedagogisch medewerkers benoemen hierbij dat zij ouders willen

stimuleren om met hun kind bezig te zijn, dat zij willen laten zien hoe ouders er thuis mee verder kunnen (één keer) en dat zij ouders dingen willen aanreiken (één keer). Eén pedagogisch medewerker benoemt dat ouder-kind activiteiten goed gepland moeten worden want *“vrijdag is moskee dag, donderdag is marktdag”*. Bij toeval zijn op twee van de vier nulgroepen een ouder-kind activiteit geobserveerd. Bij de ene nulgroep bleven acht van de elf ouders voor de ouder-kind activiteit, bij de andere nulgroep bleven zeven van de veertien ouders. Bij beide groepen bestond de activiteit uit het zingen van liedjes en het benoemen van diernamen. Annette Diender voegt toe dat pedagogisch medewerkers tijdens ouder-kind activiteiten kunnen zien hoe een ouder met zijn kind omgaat (interactie), kan zoeken naar de kracht van de ouder, hierover complimenten geven en eventueel tips over hoe het anders zou kunnen.

Ouderbijeenkomsten

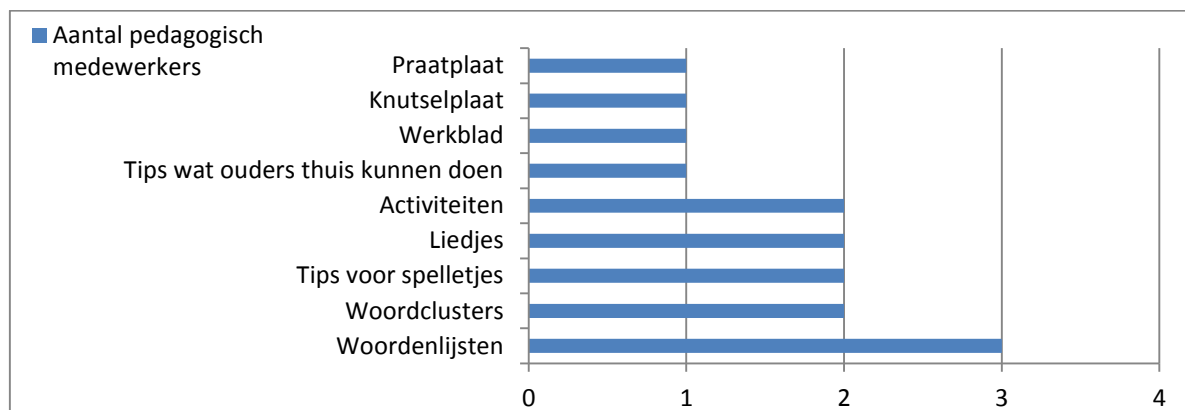
Op alle vier de nulgroepen worden maandelijks themabijeenkomsten gegeven. Eén pedagogisch medewerker zegt het leuk te vinden oudercursussen te geven (zij heeft er ervaring in), een ander zegt nooit ouderbijeenkomsten te geven omdat zij maar weinig uren op de nulgroep werkt (wel geeft zij aan altijd samen te overleggen met haar collega over de invulling van de volgende ouder-kind activiteit). Een derde pedagogisch medewerker geeft aan niet meer sterk te zijn in het geven van ouderbijeenkomsten; vroeger deed ze het wel, maar ze geeft aan onzeker en niet voldoende opgeleid te zijn om voor een groep met ouders te spreken. Eén pedagogisch medewerker geeft aan sterker te willen worden in het creatief zijn rondom het organiseren van ouderbijeenkomsten. Drie pedagogisch medewerkers benoemen de rol van de medewerkers ouderbetrokkenheid op de speel-o-theek, twee van hen noemen ook de medewerker ouderbetrokkenheid van de basisschool. Eén pedagogisch medewerker geeft aan de opkomst van ouderbijeenkomsten matig te vinden: *“ik vind als je zoiets aangeboden moet worden, moet je eigenlijk wel een beetje tijd vrij maken daarbij aanwezig te zijn, want anders is het gewoon een gemiste kans”*.

Onderlinge uitwisseling tussen ouders

Twee pedagogisch medewerkers noemen het stimuleren van onderlinge uitwisseling tussen ouders. De één vertelt ouders door te verwijzen naar andere ouders *“die moeder heeft dat ook een keer..”*. De andere pedagogisch medewerker vertelt dat het moeilijk is vanwege de verschillende taalgroepen. Ze geeft aan dat ouders elkaar daar bij helpen en elkaar in hun eigen taal dingen uitleggen. Tijdens de observaties viel het bij twee nulgroepen op dat ouders onderling veel uitwisselden. Dit ging op eigen initiatief want uit de observaties bleek dat geen enkele pedagogisch medewerker dit heeft gestimuleerd. Bij het terugkoppelingsgesprek vroeg één pedagogisch medewerker verduidelijking wat bedoeld werd met onderlinge uitwisseling. Nadat het haar door haar collega werd uitgelegd vertelde zij over één moeder die geen Nederlands spreekt, maar door andere ouders bij gesprekken wordt betrokken.

Huiswerk

Alle pedagogisch medewerkers benoemen het meegeven van (een vorm van) huiswerk. Op twee van de vier nulgroepen doen de pedagogisch medewerkers dat zelf, op de andere twee wordt dat gedaan door de medewerker ouderbetrokkenheid vanuit de basisschool. De acht pedagogisch medewerkers benoemen de volgende vormen van huiswerk:



Grafiek 3: vormen van huiswerk

De medewerker ouderbetrokkenheid van de basisschool komt één keer in de week op de twee nulgroepen van één locatie langs. Zij geeft het huiswerk mee, geeft instructies en ouders koppelen dit de week erna weer aan haar terug. Het huiswerk wordt afgestemd op het thema en op de woordclusters die gebruikt worden op de groepen. Van de andere locatie zeggen twee pedagogisch medewerkers dat er gebruik wordt gemaakt van een snelhechter waarin het huiswerk dat wekelijks/om de twee weken gegeven wordt per kind kan worden bewaard. De pedagogisch medewerkers benoemen enkele zaken die zij bij het geven van huiswerk willen verbeteren. Zo vertelt één pedagogisch medewerker “*we zijn er zelf nog heel erg mee aan het stoeien*”. Een ander legt uit het huiswerk te willen uitbreiden en verbeteren, bijvoorbeeld door het toevoegen van een opdrachtje of een spelletje om thuis mee aan de slag te gaan. “*De woordclusters moeten nog iets eenvoudiger*” zegt één pedagogisch medewerker die zelf thuis de woordclusters maakt. Drie pedagogisch medewerkers benoemen dat de medewerker ouderbetrokkenheid van de basisschool aan de ouders zou moeten vragen wat zij met het huiswerk hebben gedaan en één pedagogisch medewerker zou daar graag wat meer terugkoppeling van krijgen. Eén pedagogisch medewerker benoemt dat zij het lastig vindt niveauverschil aan te brengen om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ouders. Tijdens het observeren werd bij toeval op drie van de vier nulgroepen huiswerk uitgedeeld. Op één groep door de medewerker ouderbetrokkenheid vanuit de basisschool, op de andere twee groepen door de pedagogisch medewerkers aansluitend op de ouder-kind activiteit. De drie pedagogisch medewerkers die huiswerk uitdeelden gaven hierbij uitleg en stimuleerden ouders het thuis te maken met hun kind.

Samenwerking

Zeven van de acht pedagogisch medewerkers benoemen de samenwerking met collega's. Twee van hen benoemen specifiek dat deze samenwerking goed is, één van hen noemt een goede samenwerking de basis: *“en anders hangt hier ook niet echt een goede sfeer in de groep denk ik”*. Drie van de acht pedagogisch medewerkers geven aan op één lijn te staan met hun collega's. Wat betreft het maken van afspraken met collega's legt één pedagogisch medewerker uit dat zij niet bij de ouder-kind activiteiten kan zijn, maar hierover wel altijd overlegt met collega's. Een ander legt uit dat ze overleggen met de andere nulgroep van dezelfde locatie wat zij doen met de ouder-kind activiteit, maar eigenlijk niet weet hoe deze verlopen is. Twee van de acht pedagogisch medewerkers weet welke ouder welke tip krijgt en twee pedagogisch medewerkers weten wat hun collega besproken heeft met een ouder. Eén van hen vertelt hier meer aandacht aan te willen besteden; zij wil ook na tien-minuten gesprekken, intake gesprekken en huisbezoeken met haar collega afspreken aan tafel te gaan zitten om te bespreken wat besproken is. Twee pedagogisch medewerkers benoemen dat zij onderling afspraken maken wie welke verantwoordelijkheid heeft, bijvoorbeeld bij het voeren van gesprekken. Maar, benoemt één van hen, het is wel *“lastig omdat als je taken verdeelt en je deelt verantwoordelijkheid maar dan wil dat nog wel eens een beetje tegen elkaar in lopen”*. Drie pedagogisch medewerkers geven aan géén afspraken te maken wie met welke ouder contact onderhoudt (zoals beschreven in de lijst met vaardigheden in bijlage vier). Eén van hen wil dat ook niet omdat ze dan zichzelf en de ouders zou beperken in hun keuze. De andere twee benoemen dat het niet te plannen is, gezien de ouders vrij zijn in wie zij willen aanspreken.

Belemmeringen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag

Betrokken ouders: één pedagogisch medewerker geeft aan betrokken ouders leuk te vinden, een ander vindt hen 'geen probleem'.

Boze ouders of ouders met kritiek: drie pedagogisch medewerkers geven aan boze ouders/ouders met kritiek juist als prettig te ervaren; ze hebben er over nagedacht en denken mee. Ook wordt benoemd dat je jezelf als pedagogisch medewerkers juist kan ontplooien en, zo zegt één pedagogisch medewerker *“ik weet wie ik ben en wat mijn kwaliteiten zijn”*. Wel is het volgens één pedagogisch medewerker lastig als de kritiek terecht is. De pedagogisch medewerkers gaan met dit type ouders om door hen in zekere mate te negeren (één keer), met hen te communiceren (één keer), professioneel te blijven en later klagen bij collega's (één keer), het proberen uit te leggen (één keer) en door rustig te blijven en er met de ouder over te praten.

Ongeïnteresseerde ouder: één pedagogisch medewerker geeft aan haar best te doen ongeïnteresseerde ouders erbij te betrekken, een andere zegt het *“gewoon lullig”* te vinden. Pedagogisch medewerkers

gaan met ongeïnteresseerde ouders om door hen te proberen te motiveren en stimuleren (twee keer), door bij goed contact grapjes te maken en bij minder goed contact even apart te gaan zitten (één keer), door te blijven lachen (één keer), door positief te blijven (één keer), door kritisch naar zichzelf te kijken (één keer), door na te gaan waarom iemand ongeïnteresseerd is (één keer), door ouders erbij te betrekken (één keer), door hen het belang voor de bestwil van hun kind uit te leggen (één keer).

Perfectionistische ouders: één pedagogisch medewerker geeft aan zelf ook een perfectionistische ouder te zijn; een ander geeft aan dat het perfectionisme van ouders lastig is omdat een peuter zich nog aan het ontwikkelen is. Met perfectionistische ouders wordt omgegaan door (op een speelse en grappige manier) uit te leggen dat het niet nodig is zulke hoge eisen aan het kind te stellen (één keer) en door positief te blijven (één keer).

Professionele ouders: professionele ouders zorgen er, volgens één pedagogisch medewerker, voor dat je er des te harder voor gaat. Een andere pedagogisch medewerker benoemt dat je ook kunt leren van professionele ouders.

Afhankelijke ouders: hoewel de meeste pedagogisch medewerkers (zeven van de acht) geen mening gaven over ‘afhankelijke ouders’ hebben zij wel ideeën hoe zij hiermee om zouden gaan. Zo zouden zij interesse tonen (één keer), met een omweg ondersteuning bieden (één keer), subtiel laten weten dat zij alles mogen vragen en dat de pedagogisch medewerkers er voor open staan (één keer) en de ouders een halt toeroepen als ze teveel op de pedagogisch medewerker leunen en steunen.

Te behulpzame ouders: één pedagogisch medewerker geeft aan de te behulpzame ouder lastig te vinden. Zij zou de ouder er op aanspreken. Een andere pedagogisch medewerker zou een te behulpzame ouder “*terugfluiten; gewoon op een leuke manier, en toch dat het menswaardig is*”.

Overbezorgde / over beschermende ouders: pedagogisch medewerkers zouden met overbezorgde / over beschermende ouders omgaan door uitleg te geven (één keer), advies te geven (één keer) en door interesse te tonen (één keer).

Verwaarlozende ouders: één pedagogisch medewerker zegt over verwaarlozende ouders “*bij zulke mensen weet je nooit hoe de situatie is*”. Pedagogisch medewerkers zouden met verwaarlozende ouders omgaan door voorzichtig te zijn (twee keer), door tips te geven (één keer), door ouders er op te wijzen (één keer), door met hen te praten (één keer) en via het schoolmaatschappelijke werk of de verpleegkundige van het Centrum voor Jeugd en Gezin (één keer). Een pedagogisch medewerker geeft aan, als het nodig is, zelf eten mee te nemen voor een verwaarloosd kind.

‘Als het ons opvalt dat een kind bijvoorbeeld niet zoveel dieren kent, dat we zeggen we hebben nog boekjes in de kast liggen, je kan een boekje meenemen en dan kan je de dieren gaan bekijken en kun je ze gaan benoemen en een spelletje daarmee doen, dus op die manier dat we dat ook een beetje ondersteunen’

‘Nou een kind die echt gewoon heel erg opvalt zeg maar, ehh.. Dan vraag je gewoon eerst advies van ‘joh, herken je dat ook van thuis? Heb je dat thuis ook?’ en ehh, dan is het van ‘ja dat herken ik thuis ook’ en dan kan je een soort van stappenplan op gaan zetten van hoe je dat gaat aanpakken’.

‘Wij blijven hier gewoon consequent ‘nee is nee en klaar’ en hier hebben we ook regels en heel veel kinderen die hebben dat niet thuis.. En dan ouders kijken ook zo van ‘hè van thuis ehh, doet ze dit echt niet en ehh, ja dan luistert ze ook niet’ en dan denk je van maar hier luisteren ze wel’

‘Wij hebben elke week op woensdag ouder-kind activiteit. Dat is echt heel leuk. En ehh, nou de ene keer gaan we iets knutselen en nou gister dan naar de kinderboerderij. En we hebben ook gezongen met elkaar, boekjes samen gesteld met liedjes in het thema. En dat is allemaal heel erg leuk gevonden. En de.. Dan zeg ik tegen die ouder ‘nou, hebben jullie nog muziekinstrumenten’ dan zit ik ze een beetje uit te dagen natuurlijk. Dus ze kwamen inderdaad met een tamboerijn en om op te slaan en ehh.. Ja, heel leuk, was echt heel leuk! En één had dan wat lekkers gebakken; het was echt super gezellig hier’.

‘Als je je kind laat helpen met de was vouwen en de taak van het kind is dus steeds, twee dezelfde sokken bij elkaar zoeken, die jij dan vervolgens op een knolletje doet, dan ben je absoluut bezig met je cognitieve ontwikkeling van het kind, want je laat ze visueel zien, welke horen bij elkaar, je bent aan het sorteren, je bent aan het ordenen en je kunt er nog over praten.. van wie zijn die sokken dan, oh ja die zijn klein en die zijn groot dus die zijn van pappa, nou goed’.

“Er is een man en die heeft een grote doorzichtige bak en drie emmers. In de ene emmer zitten grote keien, in de tweede emmer zitten kiezelstenen of grind en in de derde zit zand. En hij vraagt, hij legt allemaal grote keien in die bak en hij vraagt is de bak vol? Ja, zeggen de leerlingen want er past geen grote kei meer bij dus de bak is vol. Oké, zegt de meester en die pakt die bak met grind en die mikt er een boel grind in en die schudt eens een beetje dus dat grind valt tussen die grote keien en hij vraagt nog een keer. Is de bak nu vol? Ja, de bak ik nu wel echt vol, hè duidelijk vol. Dan pakt hij het zand en schudt dat zand er in en hij gaat met die bak heen en weer, dat zand gaat tussen die kiertjes die nog over zijn, en er past ook nog heel veel zand in die bak en op het laatst vraagt hij, nu pas is die bak vol.

En ik denk als je die vergelijking kan maken naar de ouders, als je er dus vanuit gaat dat de keien zijn wat je leert tussen 0 en 7, en het grind is wat je leert tussen je zevende en je zestiende, je lagere en eerste middelbare school tijd en het zand is alle wat je nog daarna leert. Dus je leert nog wel maar dat is niet meer in verhouding tot wat je leert als je zo jong bent. Maar als je die keien mist en je begint met je grind en daarna je zand, dan krijg je die keien er niet meer in hè, want die keien kunnen alleen in de bak als je ze er als eerst in stopt en ik denk dat wel een hele leuke is om hem visueel te kunnen maken voor ouders dat het zo belangrijk is dat ze sommige dingen op jonge leeftijd leren en meekrijgen omdat die daarna niet meer kan. Dan past hij niet meer want dan is de bak gevuld met andere dingen, ofwel met dezelfde dingen maar in een kleinere vorm. En je wilt dat dit een grote kei is want dan is die stevig en dan is die voor altijd en een klein steentje kan nog wel eens van zijn plek afschieten waardoor hij net niet helemaal het juiste effect heeft, zeg maar”.

Bijlage 4 Lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders

‘De pedagogisch medewerker’

Contact met ouders

- *Schept een goede vertrouwensbasis;*
- *Zoekt dagelijks actief contact met de ouder bij het brengen en halen van de peuter;*
- *Maakt gebruik van communicatievaardigheden;*
- *Houdt rekening met de thuistaal van de ouders;*
- *Biedt inzicht in hetgeen het kind op de nulgroep / peuterspeelzaal meemaakt;*
- *Biedt inzicht in hetgeen het kind op de nulgroep / peuterspeelzaal leert;*
- *Geeft tips tijdens de inloop als ouders daarom vragen;*
- *Geeft tips tijdens de inloop op eigen initiatief.*

Eén-op-één contacten met ouders

- *Gaat in gesprek met ouders over hetgeen ouders (thuis) al doen om de ontwikkeling van hun kind te ondersteunen;*
- *Gaat in gesprek met ouders over in hoeverre het gewenste ontwikkelings-ondersteunend gedrag aansluit bij de opvattingen en mogelijkheden van de ouders en maakt hierover afspraken;*
- *Gaat in gesprek met ouders om te inventariseren welke behoefte zij hebben aan ondersteuning en advies;*
- *Is in overeenstemming met de ouders over wat een peuter nodig heeft zowel thuis als op de peuterspeelzaal/nulgroep in zijn/haar ontwikkeling;*
- *Legt huisbezoeken af;*
- *Stimuleert ouders om thuis activiteiten met hun peuters te doen;*
- *Maakt afspraken met ouders wat zij thuis kunnen doen;*
- *Geeft materiaal van de peuterspeelzaal / nulgroep mee naar huis om thuis mee te spelen;*
- *Vraagt na of iedere ouder de gewenste activiteiten heeft gedaan;*
- *Vraagt iedere ouder naar zijn ervaringen met betrekking tot de activiteit.*

Groepsactiviteiten en bijeenkomsten

- *Organiseert en begeleidt wekelijkse ouder-kind activiteiten;*
- *Organiseert en begeleidt maandelijkse bijeenkomsten voor ouders (over educatieve en opvoedkundige zaken, taalontwikkeling en schoolse aangelegenheden);*
- *Stimuleert onderlinge uitwisseling tussen ouders;*

- *Organiseert en begeleidt bij ieder nieuw thema een bijeenkomst voor ouders;*
- *Ontwerpt een themaboekje en geeft deze mee;*
- *Zet de instructies waarmee de ouder thuis aan de slag kan gaan helder op papier (in de taal van het gezin).*

Samenwerking met collega's

- *Staat op één lijn met haar collega als het gaat om het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag;*
- *Weet welke ouder, welke tip krijgt en waarom;*
- *Maakt onderling afspraken wie welke verantwoordelijkheid heeft als het gaat om ontwikkelings-ondersteunend gedrag;*
- *Maakt afspraken over wie contact onderhoudt met welke ouders tijdens haal- en brengmomenten en de spelinloop;*
- *Werkt samen met relevante samenwerkingspartners als het gaat om ouders en onderwijsondersteunend gedrag.*

1. Kennis

- Wat verstaat u onder OOG? (definitie)
 - o Kunt u daar een voorbeeld bij geven?
 - o Welke ontwikkelingsgebieden?
- Weten de ouders wat van hen verwacht wordt rondom OOG? (kennis)
- Welke informatie (bv. workshop) heeft u vanuit Peuter & Co over OOG gekregen?
 - o Bent u hier tevreden over?
 - o Op een schaal van één tot tien?

2. Vaardigheden

- Hoe stimuleert u OOG bij ouders? (vaardigheden)
 - o Wat heeft u vandaag gedaan om OOG te stimuleren? (vaardigheden)
 - o (lijst met vaardigheden): wilt u daar iets aan toevoegen?
 - o (lijst met vaardigheden): op welk gebied bent u het sterkst-minst sterk?
- Zijn er vaardigheden waarmee u zou willen oefenen?
 - o Welke vaardigheden zou u willen oefenen?
 - o Op welke wijze zou u deze willen oefenen?
- Welke vaardigheden zijn volgens u het meest effectief om OOG bij ouders uit te lokken?
 - o (lijst met vaardigheden): wilt u daar nog iets aan toevoegen?

3. Houding

- Vindt u het stimuleren van OOG belangrijk?
 - o Op een schaal van één of tien?
 - o Wat maakt het belangrijk volgens u?
 - o Welk effect denkt u dat het stimuleren van OOG bij ouders heeft voor de kinderen?
- Vindt u het uw verantwoordelijkheid OOG te stimuleren?
 - o Waarom wel/niet?
- Hoe past het stimuleren van OOG binnen uw normen en waarden?
 - o Waarom wel/niet?
- Heeft u een positieve / negatieve houding rondom het stimuleren van OOG?
- Voelt u zich vanuit Peuter & Co voldoende gesteund bij het stimuleren van OOG?
 - o Heeft u het gevoel dat er ruimte is voor eigen inbreng/creativiteit?

4. Belemmeringen

- Wat vindt u lastig bij het stimuleren van OOG?
 - o Op het gebied van kennis, vaardigheden of houding?
 - o Bij welke partij liggen deze belemmeringen? (bv.: ouders, organisatie, zichzelf?)
 - o Wat zou u hier zelf aan kunnen doen?
 - o Welke externe steun heeft u hierbij nodig
- (korte uitleg typen ouders): welk type ouders vindt u ‘moeilijk’?
 - o Hoe gaat u hier mee om?
- Zou u ondersteuning van Peuter & Co willen bij het stimuleren van OOG?
 - o Waarbij zou u ondersteuning willen?
 - o Op welke wijze?
 - o Van wie?

Basisgegevens

- Man/vrouw
- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Aantal jaren werkzaam bij Peuter & Co
- Op welke nulgroep bent u werkzaam?

Kennis

- Wat is volgens u de definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
- Wat vindt u van de definitie van Peuter & Co?
- Waarom is het belangrijk dat pedagogisch medewerkers kennis hebben over het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
- Hoe is deze kennis het beste over te brengen aan pedagogisch medewerkers?

Vaardigheden

- Welke vaardigheden hebben pedagogisch medewerkers nodig om ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren?
- Welke vaardigheden zijn volgens u het meest effectief om ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders uit te lokken?
- Wat vindt u van de lijst met vaardigheden van Peuter & Co?

Houding

- Hoe kan er invulling gegeven worden aan de eigen inbreng/creativiteit van pedagogisch medewerkers?

Belemmeringen

- Welke belemmeringen zijn er rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - o Voor pedagogisch medewerkers
 - o Voor organisaties
- Hoe kan Peuter & Co haar medewerkers het beste ondersteunen in het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - o Op welke wijze
 - o Van wie?

Internationaal aspect

- Hoe wordt internationaal invulling gegeven aan het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?

Basisgegevens

- Leeftijd
- Opleiding

	PM 1	PM 2	PM 3
PM maakt contact met ouder			
- PM maakt géén contact met ouder			
- PM maakt beperkt contact met ouder (niet meer dan oogcontact/goedendag wensen).			
- PM maakt contact met ouder			
- PM stimuleert onderlinge uitwisseling tussen ouders			
PM spreekt met ouder (V=vraagt, Z=zeft)			
- Over praktische zaken rondom het kind			
- Over zichzelf			
- Over organisatorische zaken			
- Over de opvoeding			
- Over iets anders			
Ouder spreekt met PM (V=vraag, Z=zeft)			
- Over praktische zaken rondom het kind			
- Over zichzelf			
- Over organisatorische zaken			
- Over de opvoeding			
- Over iets anders			
PM geeft tips en adviezen			
- Naar aanleiding van vraag van ouder			
- Op eigen initiatief			
Overdracht			
- PM vertelt over dag peuterspeelzaal			
- PM vraagt naar dag thuis			
- PM vraagt naar huiswerk			
Rondom OOG			
- PM vraagt naar wat de ouder thuis doet			
- PM stimuleert de ouder thuis wat te doen			
- PM maakt afspraken wat de ouder thuis doet			
- PM geeft materiaal mee (H=huiswerk, S=spel)			

Bijlage 8: Toestemmingsformulier tot opname en beschikbaarstelling afstudeerproduct in een digitale kennisbank

Datum	
Naam student	
Studentnummer	
Naam instituut	
Opleiding	
Afstudeerrichting	Bachelor / master / overig
Titel	
Toestemming	Ja / nee
Emailadres	

Digitale kennisbank

Hogeschool Rotterdam heeft een digitale kennisbank opgezet waarin de hogeschool-afstudeerproducten die door studenten in het kader van hun studie aan de hogeschool hebben geschreven, toegankelijk worden gemaakt voor derden. Hierdoor wordt het proces van creatie, verwerving en deling van kennis binnen het onderwijs mogelijk gemaakt en ondersteund.

De in de kennisbank opgenomen afstudeerproducten worden toegankelijk gemaakt voor potentiële gebruikers binnen en buiten de hogeschool. Om opname en beschikbaarstelling mogelijk te maken dient dit toestemmingsformulier.

Bij opname en beschikbaarstelling in de digitale kennisbank behoudt de student zijn of haar auteursrecht. Daarom kan hij of zij de toestemming tot het beschikbaar stellen van haar / zijn afstudeerproduct intrekken.

Rechten en plichten student

De student verleent aan de hogeschool kosteloos de niet exclusieve toestemming om zijn afstudeerproduct op te nemen in de digitale kennisbank en om deze beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de Hogeschool. Hierdoor mogen gebruikers de afstudeerproduct geheel of gedeeltelijk kopiëren en bewerken. Gebruikers mogen dit alleen doen en de resultaten publiceren indien dit gebeurt voor eigen studie en/of onderwijs- en onderzoeksdoeleinden en onder de vermelding van de naam van de student en de vindplaats van de afstudeerproduct.

De student geeft de hogeschool het recht de toegankelijkheid van de afstudeerproduct te wijzigen en te beperken indien daar zwaarwegende redenen voor bestaan.

De student verklaart dat de stagebiedende organisatie dan wel de opdrachtgever van de afstudeerproduct geen bezwaar heeft tegen opname en beschikbaarstelling van de afstudeerproduct in de digitale kennisbank.

Paraaf:	
---------	--

Verder verklaart de student dat hij of zij toestemming heeft van de rechthebbende van materiaal dat de student niet zelf gemaakt heeft om dit materiaal als onderdeel van het afstudeerproduct op te nemen in de digitale kennisbank en aan derden binnen en buiten de hogeschool beschikbaar te stellen.

Rechten en plichten hogeschool

De door de student verleende niet-exclusieve toestemming geeft de hogeschool het recht de afstudeerproduct aan gebruikers binnen en buiten de Hogeschool beschikbaar te stellen.

De hogeschool mag verder de afstudeerproduct voor gebruikers binnen en buiten de hogeschool vrij toegankelijk maken voor een gebruiker van de digitale kennisbank en mag deze gebruiker toestemming geven om de afstudeerproduct te kopiëren en te bewerken. Gebruikers mogen dit alleen doen en de resultaten publiceren indien dit gebeurt voor eigen studie- en/of onderwijs- en onderzoeksdoeleinden en onder de vermelding van de naam van de student en de vindplaats van de afstudeerproduct.

De hogeschool zal ervoor zorgen dat vermeld wordt wie de schrijver(s) is/zijn van de afstudeerproduct waarbij zij tevens aangeeft dat bij gebruik van de afstudeerproduct de herkomst hiervan duidelijk vermeld moet worden. De hogeschool zal duidelijk maken dat voor ieder commercieel gebruik van de afstudeerproduct toestemming van de student nodig is.

De hogeschool heeft het recht de toegankelijkheid van de afstudeerproduct te wijzigen en te beperken indien daar zwaarwegende redenen voor bestaan.

Rechten en plichten gebruiker

Door dit Toestemmingsformulier mag een gebruiker van de digitale kennisbank de afstudeerproduct geheel of gedeeltelijk kopiëren en/of geheel of gedeeltelijk bewerken. Gebruikers mogen dit alleen doen en de resultaten publiceren indien dit gebeurt voor eigen studie- en/of onderwijs- en onderzoeksdoeleinden en onder de vermelding van de naam van de student en de vindplaats van de afstudeerproduct.

Naam:	Handtekening:
-------	---------------

Gedurende het onderzoeksproces kwam de onderzoeker deze uitnodiging tegen voor de ouderbijeenkomst “Hoe stimuleer ik de ontwikkeling van mijn kind? En waarom?”. Gezien deze ouderbijeenkomst goed leek aan te sluiten bij het onderwerp van dit onderzoek is de flyer (welke werd uitgedeeld aan de ouders van nulgroepen Vlinder één en Vlinder twee) hieronder bijgevoegd. Met dank aan Sandra d’Haans-Beisser.

Peuter & Co

**Uitnodiging
Ouderbijeenkomst**

**Hoe stimuleer ik de ontwikkeling
van mijn kind? En waarom?**

Voor wie: Ouders/verzorgers van
peuterspeelzaal Vlinder 1 en 2

Wanneer: Woensdag 21 mei 2014

Tijd: Ochtend: van 09.00 tot 10.00u
Middag: van 11.00 tot 12.00u

Waar: Ouderkamer van de
Nicolaasschool

**Wat zijn de 3 ontwikkelingsgebieden van uw
kind? Waarom bent u belangrijk voor de
ontwikkeling van uw kind? Hoe kunt u deze
gebieden zo goed mogelijk stimuleren, samen
met uw kind? Kom naar deze bijeenkomst voor
meer informatie en het uitwisselen van
ervaringen met andere ouders!**

**Peuter & Co heeft in Delfshaven 30 peuterspeelzalen,
3 speel-o-theken, 7 ukkiegroepen en 1 mammaclub.
Kijk voor meer informatie op www.peuterenco.nl**

Figuur 3: Uitnodiging ouderbijeenkomst.

Nulmeting op de nulgroep

*EEN HANDLEIDING VOOR HET UITVOEREN VAN EEN
NULMETING RONDOM HET STIMULEREN VAN
ONTWIKKELINGS-ONDERSTEUNEND GEDRAG DOOR
PEDAGOGISCH MEDEWERKERS VAN PEUTER & CO*

Ook te vinden op www.opvoedendoenwesamen.webklik.nl

Beroepsproduct

Naam student: Anique Henkelman

Studentnummer: 0841045

Afstudeeronderzoek: Opvoeden doen we samen!

Opleiding: HBO Pedagogiek

Datum: 10 juni 2014

Afstudeerbegeleidster: Irene Prins

Tweede beoordelaar: Madeleine Meurs

Opdracht gevende organisatie: Peuter & Co

Begeleidster vanuit de organisatie: Monique Ruedisueli

Inleiding	blz. 2
Hoofdstuk 1 Informatie over ontwikkelings-ondersteunend gedrag	blz. 3
Wat is het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?	blz. 3
Waarom is het belangrijk het ontwikkeling-ondersteunend gedrag van ouders te stimuleren?	blz. 3
Hoofdstuk 2 Nulmeting	blz. 4
Doel	blz. 4
Voorwaarden	blz. 4
Het tien-stappen-plan	blz. 4
Hoofdstuk 3 Aanbevelingen bij het aanbieden van een ondersteuningstraject	blz. 7
Een prettige werksfeer	blz. 7
Deskundigheidsbevordering	blz. 7
Video Interactie Begeleiding	blz. 7
Literatuurlijst	blz. 9
Bijlage 1 Lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders	blz. 10
Bijlage 2 Topiclijst voor de interviews met pedagogisch medewerkers	blz. 12
Bijlage 3 Observatielijst	blz. 14

‘Wij hebben elke week op woensdag ouder-kind activiteit. Dat is echt heel leuk. En ehh, nou de ene keer gaan we iets knutselen en nou gister dan naar de kinderboerderij. En we hebben ook gezongen met elkaar, boekjes samengesteld met liedjes in het thema. En dat is allemaal heel erg leuk gevonden. En de.. Dan zeg ik tegen die ouder ‘nou, hebben jullie nog muziekinstrumenten’ dan zit ik ze een beetje uit te dagen natuurlijk. Dus ze kwamen inderdaad met een tamboerijn en om op te slaan en ehh.. Ja, heel leuk, was echt heel leuk! En één had dan wat lekkers gebakken; het was echt super gezellig hier’. Deze quote is van één van de pedagogisch medewerkers van Peuter & Co. Zij geeft een voorbeeld van het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag wat in deze handleiding centraal staat.

Deze handleiding is geschreven naar aanleiding van het afstudeeronderzoek ‘Opvoeden doen we samen!’. Dit afstudeeronderzoek is geschreven door Anique Henkelman in opdracht van Peuter & Co. Aanleiding voor desbetreffend afstudeeronderzoek was het project ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’ van Peuter & Co. In ‘Opvoeden doen we samen!’ is onderzocht op welke wijze de pedagogisch medewerkers van vier nulgroepen van Peuter & Co het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders stimuleren. Met andere woorden is er een nulmeting gedaan.

Om deze nulmeting ook op andere nulgroepen uit te kunnen voeren is deze handleiding geschreven. Deze is bedoeld voor managers en medewerkers ouderbetrokkenheid van Peuter & Co, maar kan ook gebruikt worden door de pedagogisch medewerkers zelf.

De handleiding begint in het eerste hoofdstuk met enkele informatie over ontwikkelings-ondersteunend gedrag. Vervolgens wordt in het tweede hoofdstuk het doel en de voorwaarden van een nulmeting beschreven. Tevens is het tien-stappen-plan om een nulmeting uit te voeren in dit hoofdstuk te vinden. In hoofdstuk drie worden aanbevelingen gedaan bij het aanbieden van het ondersteuningstraject. Afgesloten wordt met de literatuurlijst en enkele bijlagen.

Deze handleiding is mogelijk gemaakt door Peuter & Co en de Hogeschool Rotterdam. Grote dank gaat uit naar opdrachtgever Monique Ruedisueli en afstudeerbegeleider Irene Prins. Ook Nancy de Vreede, Annette Diender en alle pedagogisch medewerkers die aan het afstudeeronderzoek hebben meegewerkt worden hartelijk bedankt voor hun bijzondere bijdragen.

Wat is het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?

In de literatuur bleken termen als ‘ontwikkelings-ondersteunend gedrag’, ‘onderwijs-ondersteunend gedrag’ en ‘ouderbetrokkenheid’ regelmatig door elkaar heen gebruikt te worden. Daarom is vanuit Peuter & Co de volgende definitie van ontwikkelings-ondersteunend gedrag tot stand gekomen: *‘de ondersteuning die ouders met name in de thuissituatie geven aan de (cognitieve-, lichamelijke en sociaal-emotionele) ontwikkeling van hun kind en de betrokkenheid die zij tonen bij de nulgroep. Deze ondersteuning is van een andere aard dan de ondersteuning die pedagogisch medewerkers op de nulgroep bieden’*. Ook heeft Peuter & Co een lijst ontwikkeld met enkele vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders. Deze lijst is terug te vinden in *bijlage één*

Waarom is het belangrijk het ontwikkeling-ondersteunend gedrag van ouders te stimuleren?

Zoals staat beschreven in het ouderprogramma groep nul (Programma Beter Presteren, 2012) wordt van pedagogisch medewerkers verwacht dat zij het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders ondersteunen en actief contact met deze ouders zoeken. Hierbij wordt vereist dat er dagelijks contact is bij het haal- en breng moment, dat er wekelijks een ouder-kind activiteit wordt gedaan en maandelijks een ouderbijeenkomst wordt gegeven.

Nulmeting

Doel

Het doel van deze nulmeting is om inzicht te verkrijgen over de huidige stand van zaken wat betreft de kwaliteiten van de pedagogisch medewerkers op nulgroepen van Peuter & Co. Dit met betrekking tot hun kennis, vaardigheden en houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders.

Voorwaarden

In deze handleiding staat beschreven hoe een nulmeting op nulgroepen van Peuter & Co gedaan kan worden. Deze handleiding is in eerste instantie geschreven voor de managers en de medewerkers ouderbetrokkenheid van Peuter & Co die de huidige stand van zaken wat betreft de kwaliteiten van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag in kaart willen brengen. Ook kan deze handleiding gebruikt worden door pedagogisch medewerkers die het stappenplan willen gebruiken om hun eigen kennis, vaardigheden, houding en belemmeringen rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag in kaart te brengen. In dit geval kunnen de ontwikkelde instrumenten gebruikt worden ter zelfevaluatie.

De reden om deze nulmeting te doen is om in kaart te brengen hoe pedagogisch medewerkers het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders stimuleren vóór het volgen van een ondersteuningstraject. Dit is belangrijk om te weten zodat een eventueel ondersteuningstraject goed kan worden aangesloten op de behoeften van de pedagogisch medewerkers. Bovendien kan achteraf opnieuw een meting gedaan worden om te kijken of het ondersteuningstraject verschil heeft gemaakt.

Interviews met pedagogisch medewerkers kunnen het best gehouden worden nadat de kinderen weg zijn en het ideale moment om te observeren is tijdens contactmomenten met ouders (bijvoorbeeld tijdens de inloop of tijdens een ouder-kind activiteit). De nulmeting wordt gedaan vóóordat een ondersteuningstraject ingezet wordt en de te doorlopen stappen staan hieronder beschreven.

Het tien-stappen-plan

1. Voorbereiden

Voordat met de nulmeting wordt gestart is het belangrijk de pedagogisch medewerkers op de hoogte te stellen van wat er gaat gebeuren. Leg hen uit welke stappen doorlopen zullen worden en waarom. Wees transparant en open over de werkwijze. Benader het project positief en leg de pedagogisch medewerkers uit dat het niet gaat om een controle, maar juist een mogelijkheid tot ondersteuning biedt.

2. *Uitnodigen*

Nodig de pedagogisch medewerkers uit voor het houden van interviews en het doen van observaties. Doe dit het liefst persoonlijk of telefonisch. Vertel er bij het afspreken van een datum om te interviewen bij dat het gaat om een individueel interview en hoe lang het interview ongeveer zal duren. Laat voor zowel de interviews als de observaties de pedagogisch medewerker een datum en tijdstip kiezen dat voor haar het meest prettig uitkomt. Zorg dat eerst alle interviews gedaan zijn voordat wordt begonnen met observeren.

3. *Interviewen*

Wees voorbereid en weet welke vragen u wilt stellen. Zorg dat u in het bezit bent van het boek ‘*de gouden weken*’ van Bijleveld (2011), welke gebruikt zal worden bij één van de vragen. Zorg dat u op tijd op de nulgroep aanwezig bent en zoek een aparte ruimte waar de collega’s van de pedagogisch medewerker het gesprek niet kunnen horen. Start het interview met een uitleg over de nulmeting en uw rol daarin. Aanbevolen wordt het interview met een voicerecorder op te nemen, zodat het interview bij het verwerken van de gegevens teruggeluisterd kan worden (vraag hier altijd toestemming voor aan de pedagogisch medewerker). Gebruik de topiclijst in *bijlage twee* als leidraad voor het interview. Er mag van deze topics worden afgeweken zolang alle vragen uiteindelijk beantwoord worden. Aanbevolen wordt naar eigen inzicht op bepaalde topics door te vragen.

4. *Observeren*

Enige tijd na het afnemen van interviews staat het doen van observaties op de agenda. Leg van tevoren uit dat het contact met ouders wordt geobserveerd, maar vertel de pedagogisch medewerkers niet op welke onderwerpen zij geobserveerd worden. Dit zou er namelijk voor kunnen zorgen dat een pedagogisch medewerker extra op bepaalde dingen gaat letten, wat het observeren minder betrouwbaar zou maken. Maak voor de observaties gebruik van de observatielijst in *bijlage drie*. Voeg eventueel onderwerpen toe aan de observatielijst, bijvoorbeeld opvallende vaardigheden uit de interviews. Neem op een onopvallende plek plaats en turf af hoe vaak een pedagogisch medewerker een vaardigheid laat zien. Aanbevolen wordt één pedagogisch medewerker tegelijkertijd te observeren. Observeer elke pedagogisch medewerkers vier keer, bijvoorbeeld twee keer tijdens de inloop en twee keer tijdens het moment dat de kinderen opgehaald worden. Aanbevolen wordt tussentijds observatieverslagen te maken waarin globaal het observatiemoment beschreven wordt en waarin eventueel een eigen indruk kan worden opgenomen. Koppel aan het eind van de dag de observaties terug door te vragen hoe de pedagogisch medewerkers het zelf hebben beleefd. Bespreek vervolgens de resultaten en vraag of de pedagogisch medewerkers hier nog aanvullingen op hebben.

5. *Verwerken*

Verdeel de gegevens van de interviews en de observaties van alle pedagogisch medewerkers in vier categorieën: 'kennis', 'houding', 'vaardigheden' en 'belemmeringen' en breng de gegevens in kaart.

6. *Concluderen*

Schrijf aan de hand van de verwerkte resultaten een conclusie die antwoord geeft op de vraag: '*op welke wijze stimuleren de pedagogisch medewerkers van deze nulgroepen het ontwikkelings-ondersteunend gedrag van ouders?*'.

7. *Vormgeven*

Bedenk naar aanleiding van deze conclusie welk ondersteuningstraject het beste aansluit bij de pedagogisch medewerkers. Betrek hierin eventuele suggesties die de pedagogisch medewerkers in het interview hebben gegeven. Check met welke vaardigheden de pedagogisch medewerkers zouden willen oefenen, welke onderwerpen naar voren zijn gekomen en op welke manier de pedagogisch medewerkers het liefst ondersteuning zouden willen krijgen. Werk hiervoor een plan uit op papier.

8. *Terugkoppelen*

Nodig alle pedagogisch medewerkers van de nulgroep uit en koppel de resultaten van de nulmeting naar hen terug. Vraag hen of zij het eens zijn met de resultaten en of zij er nog aanvullingen op hebben. Bespreek vervolgens het plan voor het ondersteuningstraject. Vraag om inbreng van de pedagogisch medewerkers: zijn zij het er mee eens, hebben zij aanvullingen?

9. *Aanpassen*

Neem eventuele aanvullingen van de pedagogisch medewerkers mee in het plan en schakel eventuele hulpbronnen tijdig in. Maak afspraken met de pedagogisch medewerkers om de voortgang tussentijds te bespreken.

10. *Starten*

Start met het ondersteuningstraject.

Aanbevelingen bij het aanbieden van een ondersteuningstraject

Het ondersteuningstraject zal per nulgroep worden vormgegeven aan de hand van de uitkomsten van de nulmeting. Het is belangrijk aan te sluiten bij de behoeften van desbetreffende pedagogisch medewerkers en op zoek te gaan naar mogelijkheden deze behoeften te ondersteunen. Hoewel de inhoud van het ondersteuningstraject per nulgroep zal verschillen, worden in dit hoofdstuk ter suggestie enkele vormen van ondersteuning benoemd.

Een prettige werksfeer

Om een prettige en veilige werksfeer te creëren attenderen Buljac & Wijngaarden (2009) op het belang van steun en waardering van leidinggevend. Dit kan gegeven worden in de vorm van complimenten, maar ook door het bieden van tijd, geld en ruimte om speciale wensen van pedagogisch medewerkers te realiseren. Daarnaast is het belangrijk dat collega's zich onderling veilig en vertrouwd voelen. Zo beschrijven Bakker, Denessen, Denissen & Oolbekkink-Marchand (2013) een samenhang tussen hoe pedagogisch medewerkers met elkaar omgaan en hoe zij met hun klanten omgaan.

Deskundigheidsbevordering

Bakker, Blokland & Wijnen (2011) benoemen enkele tips bij het aanbieden van een workshop, studiedag of iets dergelijks. Zo schrijven zij dat het bij een bijeenkomst goed is af te wisselen in werkvormen; hiermee worden namelijk verschillende leerstijlen aangesproken. Bij het overbrengen van kennis is het verstandig maximaal twintig minuten informatie te geven; langer blijven deelnemers niet geboeid. Hulpmiddelen hierbij zouden kunnen zijn: een whiteboard, flap-over, projector, PowerPoint of een stukje video laten zien / een stuk uit een kinderboek voorlezen. Maak gebruik van humor en geef praktische voorbeelden. Tijdens de bijeenkomst kunnen verschillende werkvormen gebruikt worden. Enkele voorbeelden hiervan zijn: de openingsvraag ('noem iets wat je deze week goed hebt gedaan'), discussievragen, stellingen of foto's van situaties waarin het ontwikkelings-ondersteunend gedrag gestimuleerd wordt (bijvoorbeeld een ouder-kind activiteit) welke vervolgens besproken worden. Vaardigheden kunnen geoefend worden door middel van rollenspel of door het bekijken van een video waarin de vaardigheid wordt laten zien. Ook het krijgen van gerichte instructie helpt bij het oefenen van een vaardigheid. Als afsluiting wordt de bijeenkomst geëvalueerd en kan eventueel extra informatie worden meegegeven (bijvoorbeeld artikelen of extra informatie over ontwikkelings-ondersteunend gedrag).

Video Interactie Begeleiding

Video Interactie Begeleiding richt zich, volgens het Nederlands Jeugd Instituut (n.d.) op het inzichtelijk maken en verbeteren van de communicatie tussen kinderen en pedagogisch medewerkers.

Voor dit onderzoek kan het gebruikt worden tussen pedagogisch medewerkers en ouders. De interacties worden zichtbaar gemaakt en met de pedagogisch medewerkers geanalyseerd. Elsevier (2010) schrijft dat pedagogisch medewerkers ongeveer tien minuten zullen worden gefilmd terwijl ze aan het werk zijn. De begeleider bekijkt het filmpje een aantal keer en selecteert enkele fragmenten om te bekijken. In de volgende sessie gaan de begeleider en de pedagogisch medewerker in discussie over één van deze fragmenten.

Bakker, I., Blokland, G. & Wijnen, H. (2011). *Samen delen: methodieboek voor opvoedingsondersteuning in groepen*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Bakker, J., Denessen, E., Dennissen, M. & Oolbekkink-Marchand, H. (2013). *Leraren en ouderbetrokkenheid: een reviewstudie naar de effectiviteit van ouderbetrokkenheid en de rol die leraren daarbij kunnen vervullen*. Verkregen op 23 januari, 2014, via <http://www.nwo.nl/binaries/content/documents/nwo/algemeen/documentation/application/nro/ppo-nro---ouderbetrokkenheid---reviewstudie/ppo-nro---ouderbetrokkenheid---reviewstudie/nwo%3Adocument>.

Boaz Bijleveld. (2011). *De gouden weken: groepsvorming & ouderbetrokkenheid*. Drachten: Eduforce.

Booijink, M., Kuiper, C. & Lammersen, G. (2012). *Hoe schrijf ik een handboek?* Verkregen op 2 juni, 2014, via http://www.nji.nl/nl/Hoe_schrijf_ik_een_handboek_downloadversie.pdf.

Buljac, M., Wijngaarden, J, van. (2009). *De weg naar een effectiever werkend team*. [SpringerLink]. Verkregen op 18 mei, 2014, via http://download.springer.com.ezproxy.hro.nl/static/pdf/844/art%253A10.1007%252FBF03087493.pdf?auth66=1400609888_e0687a3c41cfda66a249b72c1ccb81fd&ext=.pdf.

Elsevier. (2010). Effects of Video Interaction Guidance on early childhood teachers. [ScienceDirect]. Verkregen op 31 mei, 2014, via http://ac.els-cdn.com/S0742051X10000971/1-s2.0-S0742051X10000971-main.pdf?_tid=88165fe4-e8ea-11e3-bafd-00000aacb35e&acdnat=1401558155_b5aa6b40c755f0f479e61af64c63410b.

Nederlands Jeugd Instituut. (n.d.). *Video Interactie Begeleiding in de kinderopvang*. Verkregen op 31 mei, 2014, via <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Video-Interactie-Begeleiding--in-de-kinderopvang>.

Programma Beter Presteren. (2012). *Ouderprogramma groep nul De Rotterdamse standaard*. Verkregen op 22 november, 2013, via <http://www.onderwijsbeleid010.nl/sites/onderwijsbeleid010.nl/files/files/Standaard%20Ouderprogramma%20Groep%20Nul%20juli2012.pdf>.

Bijlage 1 Lijst met vaardigheden van pedagogisch medewerkers rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders

‘De pedagogisch medewerker’

Contact met ouders

- *Schept een goede vertrouwensbasis;*
- *Geeft ouders complimenten;*
- *Luistert naar ouders;*
- *Stelt het hebben van een oordeel uit en gaat hierover eerst in gesprek met de ouder;*
- *Zoekt dagelijks actief contact met de ouder bij het brengen en halen van de peuter;*
- *Maakt gebruik van communicatievaardigheden;*
- *Houdt rekening met de thuistaal van de ouders;*
- *Toont gevoeligheid voor de culturele achtergrond van het gezin;*
- *Biedt inzicht in hetgeen het kind op de nulgroep / peuterspeelzaal meemaakt;*
- *Biedt inzicht in hetgeen het kind op de nulgroep / peuterspeelzaal leert;*
- *Geeft tips tijdens de inloop als ouders daarom vragen;*
- *Geeft tips tijdens de inloop op eigen initiatief.*

Eén-op-één contacten met ouders

- *Gaat in gesprek met ouders over hetgeen ouders (thuis) al doen om de ontwikkeling van hun kind te ondersteunen;*
- *Gaat in gesprek met ouders over in hoeverre het gewenste ontwikkelings-ondersteunend gedrag aansluit bij de opvattingen en mogelijkheden van de ouders en maakt hierover afspraken;*
- *Gaat in gesprek met ouders om te inventariseren welke behoefte zij hebben aan ondersteuning en advies;*
- *Is in overeenstemming met de ouders over wat een peuter nodig heeft zowel thuis als op de peuterspeelzaal/nulgroep in zijn/haar ontwikkeling;*
- *Legt huisbezoeken af;*
- *Stimuleert ouders om thuis activiteiten met hun peuters te doen (waarbij een verschil mag zijn tussen was een ouder thuis doet en een pedagogisch medewerker op de nulgroep doet);*
- *Maakt afspraken met ouders wat zij thuis kunnen doen;*
- *Geeft materiaal van de peuterspeelzaal / nulgroep mee naar huis om thuis mee te spelen;*
- *Toont interesse door na te vragen of iedere ouder de gewenste activiteiten heeft gedaan (en zo niet, waarom niet?);*
- *Vraagt iedere ouder naar zijn ervaringen met betrekking tot de activiteit.*

Groepsactiviteiten en bijeenkomsten

- *Organiseert en begeleidt wekelijkse ouder-kind activiteiten;*
- *Organiseert en begeleidt maandelijkse bijeenkomsten voor ouders (over educatieve en opvoedkundige zaken, taalontwikkeling en schoolse aangelegenheden);*
- *Stimuleert onderlinge uitwisseling tussen ouders;*
- *Organiseert en begeleidt bij ieder nieuw thema een bijeenkomst voor ouders;*
- *Ontwerpt een themaboekje en geeft deze mee;*
- *Zet de instructies waarmee de ouder thuis aan de slag kan gaan helder op papier (in de taal van het gezin).*

Samenwerking met collega's

- *Staat op één lijn met haar collega als het gaat om het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag;*
- *Weet welke ouder, welke tip krijgt en waarom;*
- *Maakt onderling afspraken wie welke verantwoordelijkheid heeft als het gaat om ontwikkelings-ondersteunend gedrag;*
- *Maakt afspraken over wie contact onderhoudt met welke ouders tijdens haal- en brengmomenten en de spelinloop;*
- *Werkt samen met relevante samenwerkingspartners als het gaat om ouders en onderwijsondersteunend gedrag.*

Bijlage 2 Topiclijst voor de interviews met pedagogisch medewerkers

Basisgegevens

- Man/vrouw
- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Aantal jaren werkzaam bij Peuter & Co
- Op welke nulgroep bent u werkzaam?

1. Kennis

- Wat verstaat u onder ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - o Kunt u een definitie formuleren?
 - o Kunt u daar een voorbeeld bij geven?
 - o Welke ontwikkelingsgebieden?
- Weten de ouders wat van hen verwacht wordt rondom ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
- Welke informatie heeft u vanuit Peuter & Co over ontwikkelings-ondersteunend gedrag gekregen?
 - o Bent u hier tevreden over?
 - o Op een schaal van 1-10?

2. Vaardigheden

- Hoe stimuleert u ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders?
 - o Wat heeft u vandaag gedaan om ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren?
 - o Wilt u daar naar aanleiding van de 'lijst met vaardigheden rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders' (*bijlage één*) nog iets aan toevoegen?
 - o Op welk gebied van de 'lijst met vaardigheden rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders' (*bijlage één*) bent u het sterkst en minst sterk?
- Zijn er vaardigheden waarmee u zou willen oefenen?
 - o Welke vaardigheden zou u willen oefenen?
 - o Op welke wijze zou u deze willen oefenen?
- Welke vaardigheden zijn volgens u het meest effectief om ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders uit te lokken?
 - o Wilt u daar naar aanleiding van de 'lijst met vaardigheden rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders' (*bijlage één*) nog iets aan toevoegen?

3. Houding

- Vindt u het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders belangrijk?

- Op een schaal van 1-10?
- Wat maakt het belangrijk volgens u?
- Welk effect denkt u dat het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag bij ouders heeft voor de kinderen?
- Vindt u het uw verantwoordelijkheid ontwikkelings-ondersteunend gedrag te stimuleren?
 - Waarom wel of niet?
- Hoe past het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag binnen uw normen en waarden?
 - Waarom past dit wel of niet?
- Heeft u een positieve of negatieve houding rondom het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
- Voelt u zich vanuit Peuter & Co voldoende gesteund bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - Heeft u het gevoel dat er ruimte is voor eigen inbreng en/of creativiteit?

4. Belemmeringen

- Wat vindt u lastig bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - Op het gebied van kennis, vaardigheden of houding?
 - Bij welke partij liggen deze belemmeringen? (bijvoorbeeld bij: ouders, organisatie, zichzelf)
 - Wat zou u hier zelf aan kunnen doen?
 - Welke externe steun heeft u hierbij nodig
- Welk type ouders vindt u ‘moeilijk’? (*maak bij deze vraag gebruik van hoofdstuk 4.3 uit het boek ‘de gouden weken’ van Bijleveld, 2011*).
 - Hoe gaat u hier mee om?
- Zou u ondersteuning van Peuter & Co willen bij het stimuleren van ontwikkelings-ondersteunend gedrag?
 - Waarbij zou u ondersteuning willen?
 - Op welke wijze?
 - Van wie?

Bijlage 3 Observatielijst

Naam pedagogisch medewerker (PM)	Ochtend: Brengen	Ochtend: Halen	Middag: Brengen	Middag: Halen
PM maakt contact met ouder				
- PM maakt géén contact met ouder				
- PM maakt beperkt contact met ouder. (niet meer dan oogcontact/goedendag wensen).				
- PM maakt contact met ouder				
- PM stimuleert onderlinge uitwisseling tussen ouders				
PM spreekt met ouder (V=vraagt, Z=zeft)				
- Over praktische zaken rondom het kind				
- Over zichzelf				
- Over organisatorische zaken				
- Over de opvoeding				
- Over iets anders				
Ouder spreekt met PM (V=vraag, Z=zeft)				
- Over praktische zaken rondom het kind				
- Over zichzelf				
- Over organisatorische zaken				
- Over de opvoeding				
- Over iets anders				
PM geeft tips en adviezen				
- Naar aanleiding van vraag van ouder				
- Op eigen initiatief				
Overdracht				
- PM vertelt over dag peuterspeelzaal				
- PM vraagt naar dag thuis				
- PM vraagt naar huiswerk				
Rondom ontwikkelings-ondersteunend gedrag				
- PM vraagt naar wat de ouder thuis doet				
- PM stimuleert de ouder thuis wat te doen				
- PM maakt afspraken wat de ouder thuis doet				
- PM geeft materiaal mee (H=huiswerk, S=spel)				