

Individuele videofeedbacktraining van pedagogisch medewerkers versterkt hun interactievaardigheden. Dat is de conclusie van het promotieonderzoek van Katrien Helmerhorst. Met de nieuw ontwikkelde Caregiver Interaction Profile (CIP)-training behaalde zij goede resultaten. Een interview. Tekst Astrid van de Weijenberg

Promovenda Katrien Helmerhorst

Interactievaardigheden verbeteren

De kwaliteit van de kinderopvang kan beter. Dat was al twee keer op rij de conclusie van landelijke kwaliteitsmetingen van het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO). Promovendus Katrien Helmerhorst, tevens medewerker van het NCKO, hoopt daar een bijdrage aan te leveren met haar proefschrift. Ze onderzocht de effectiviteit van een interventieprogramma en promoveert daarop 12 november aan de Universiteit van Amsterdam.

Katrien Helmerhorst is al sinds haar studie Pedagogische Wetenschappen betrokken bij de kinderopvang. 'Zelf ben ik nooit naar de kinderopvang geweest, maar ik zie de grote toegevoegde waarde die kinderopvang kan hebben. Met nadruk op *kan*. De kinderopvang is een heel rijke omgeving met veel sociale contacten. De vraag is dan: doen pedagogisch medewerkers daar wat mee? Want op die leeftijd gaat het leggen van sociale contacten nog niet helemaal vanzelf. De vaardigheden die daarvoor nodig zijn, zijn bij veel jonge kinderen nog niet ontwikkeld. Pedagogisch medewerkers moeten daarop inspelen. Daar zit de crux.'

Positief gedrag

Het NCKO ontwikkelde zes interactievaardigheden voor pm'ers: sensitieve responsiviteit, respect voor autonomie, structureren en grenzen stellen, brede ontwikkelingsstimulering, praten en uitleggen en begeleiding van interacties tussen kinderen. Hoe kun je deze interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers, met als onderdeel het begeleiden van de interacties tussen kinderen, verbeteren? Daarover gaat haar onderzoek. Helmerhorst onderzocht of training met videofeedback effectief is. Deze CIP-training heeft een aantal

vergelijkbare principes met de video-interactiebegeleiding (VIB), die al veelvuldig in de kinderopvang gebruikt wordt. Maar er zijn ook verschillen. De CIP-trainers kijken samen met de pm'er naar alle zes vaardigheden. VIB-trainers bespreken slechts een deel van de vaardigheden. Bovendien kijken CIP-trainers hoe de pedagogisch medewerker haar aandacht verdeelt over de groep en niet naar een één-op-ééncontact.

Helmerhorst: 'Een-op-een contact tussen pedagogisch medewerker en kind is ontzettend belangrijk. Maar de dagelijkse praktijk is natuurlijk dat een pedagogisch medewerker te maken heeft met een hele groep en daarover moet ze haar aandacht verdelen. Daarnaast hebben wij het in onze training aangedurfd om ook minder wenselijk gedrag te benoemen. VIB gaat uit van positief gedrag. Daar beginnen en eindigen wij ook mee, maar wij hebben het ook nadrukkelijk over de verbeterpunten. Uit onderzoek blijkt namelijk dat positieve feedback wel degelijk positief gedrag versterkt, maar niet dat het negatief gedrag elimineert. Het was wel even spannend hoe het in de praktijk werkt als je mensen wijst op wat beter kan. Maar eigenlijk ging dat heel goed. Pedagogisch medewerkers zien zelf ook heus wel waar het niet goed gaat. Ze willen het er óók over hebben waar de verbeterpunten zitten. Opmerkelijk was ook dat ze zich er niet voor geneerden om die mindere filmpjes aan hun collega te laten zien.'

Het team van Katrien Helmerhorst trainde 35 groepen met twee pedagogisch medewerkers. Daarnaast bekeken



Foto: Mats van Soelingen

‘Pedagogisch medewerkers zien zelf ook heus wel waar het niet goed gaat.’

de observanten 33 controlegroepen die niet getraind waren. De training bestond uit vijf sessies, vijf weken achter elkaar. Trainers maakten video-opnamen van acht tot tien minuten. Die werden geanalyseerd, samen met de pedagogisch medewerker. 's Middag werd opnieuw gefilmd. Per training kwamen twee van de zes vaardigheden aan bod. Voor de vierde training kozen de pedagogisch medewerkers zelf twee vaardigheden waaraan ze nog extra aandacht wilden besteden. De laatste training sloten ze samen met hun eveneens getrainde collega af. Drie maanden later werd opnieuw gefilmd om vast te kunnen stellen wat de effecten op de interactievaardigheden op de langere termijn zijn.

Helmerhorst: ‘Wat bij ons naar voren kwam, is dat kwaliteiten van pedagogisch medewerkers heel individueel zijn. Ze zijn niet afhankelijk van de groep, niet van de vestiging, niet van de organisatie. Dat betekent dat er grote verschillen kunnen zijn tussen pm'ers van dezelfde groep. Daarom hebben we gekozen voor een individuele opzet van de training en niet op niveau van de groep of vestiging. Die individuele verschillen hoeven overigens niet erg te zijn. Het betekent dat pedagogisch medewerkers op een groep elkaar soms goed kunnen aanvullen, omdat ze complementaire kwaliteiten hebben. In de laatste training benoemden de pedagogisch medewerkers dat ook: “Ik zie dat jij dit heel goed kunt. Daar kan ik nog wat van je leren.”’

Hogere score

Na afloop van de training scoorden de pedagogisch medewerkers op alle zes vaardigheden significant hoger dan de medewerkers uit de controlegroep. Drie maanden later gold dit nog steeds voor vier van de zes vaardigheden. Sensitieve responsiviteit, respect voor autonomie, praten en uitleggen en begeleiding van interacties lieten een blijvende verbetering zien na de training. Voor ontwikkelingsstimulering en structureren en grenzen stellen gold dat niet. Helmerhorst: ‘Het is jammer dat die scores terugvallen, want die vaardigheid scoorde in de landelijke kwaliteitsmetingen ook al laag. Voor de borging op lange termijn is dus meer nodig dan deze training van vijf sessies.’

Helmerhorst verwacht dat als de zes vaardigheden vanaf volgend jaar standaard zijn opgenomen in de opleiding PW er een verbetering te zien is op alle vaardigheden van pm'ers. Nu is er binnen de opleiding nog te weinig aandacht voor en dus is alles wat er tijdens de training besproken wordt nog relatief nieuw. Helmerhorst neemt daar alvast een voorschot op. Het NCKO gaat de nieuw ontwikkelde videofeedbacktraining inzetten op ROC's. Dat onderzoek is net van start gegaan en gaat 2,5 jaar lo-

pen. ‘We gaan kijken of we de training kunnen overdragen aan docenten van de opleiding. Het is dus een trainde-trainertraject. Studenten van de ROC's worden op hun stageplek gefilmd en krijgen aan de hand van die beelden feedback van hun docenten.’

Consultancy

Niet alleen de vaardigheden van de pedagogisch medewerkers, maar ook de kwaliteit van de leefomgeving heeft verbetering. Dat was een andere conclusie uit de landelijke kwaliteitsmetingen van het NCKO. Dat is een stuk gemakkelijker te verbeteren dan interactievaardigheden, dachten ze bij het NCKO. Maar daar vergisten ze zich in. De effecten van het zogenoemde consultancyprogramma waren matig.

In totaal deden 23 leidinggevenden mee aan het onderzoek. Het consultancyprogramma bestond uit drie consulten in totaal, waarvan twee consulten op de groep van het kinderdagverblijf en een laatste consult per telefoon. Leidinggevenden gebruikten de NCKO-Kwaliteitsmonitor als zelfevaluatie-instrument om zo zelf de kwaliteit van de leefomgeving op de groep in kaart te brengen. Op basis van de scores stelden ze samen met de consultant per groep een plan van aanpak op om de zwakke punten te verbeteren. Daarbij ging het om bijvoorbeeld het speelgoed meer op ooghoogte plaatsen, vertelt Helmerhorst. Of om de aanschaf van materialen die de ontwikkeling van de fijne motoriek kunnen stimuleren. ‘Daarover hebben we te gemakkelijk gedacht. Je kunt dat boekje wel aanschaffen, maar wat gebeurt daar dan vervolgens mee? Als de pedagogisch medewerkers niets met het boekje doen en het hoog op de plank leggen, heeft het geen effect.’

Na elkaar

Het consultancyprogramma vond plaats op de groepen waar ook de pedagogisch medewerkers meededen aan de videofeedbacktraining. Dat was wellicht iets te veel van het goede, denkt Helmerhorst nu. De pedagogisch medewerkers waren al druk bezig met het verbeteren van hun interactievaardigheden. Deze bijkomende veranderingen op de groep konden ze er niet bij hebben. Om die reden adviseren de onderzoekers de videofeedbacktraining en het consultancyprogramma in de toekomst niet gelijktijdig, maar na elkaar te laten lopen.

Overall is Helmerhorst toch heel tevreden met de conclusies van haar onderzoek. Gedrag van pedagogisch medewerkers is te verbeteren door middel van trainingen, blijkt nu. Met aanpassingen in duur van de videofeedbacktraining én het opnemen van de training in de opleiding is nog een wereld te winnen. <