

In opdracht van Nu voor later Utrecht

Enquête Nu voor later Utrecht

Een Evaluatie van de Professionalisering van Opvang en Educatie van het Jonge Kind in Utrecht

Bodine Romijn MSc

b.r.romijn@uu.nl

Projectleiders Nu voor later Utrecht

Nel van Loon

Carla Sanders

Juni 2016

Universiteit Utrecht



Universiteit Utrecht

Enquête Nu voor later Utrecht

Inhoud

Aanleiding	3
Enquête Nu voor later Utrecht	3
Persoonsgegevens.....	3
Masterclasses.....	4
Persoonsgegevens respondenten masterclasses.....	4
Matrix masterclasses	5
Open vragen masterclasses	6
Opleidingen in het kader van professionalisering.....	7
Persoonsgegevens respondenten opleidingen	7
Matrix opleidingen	7
Open vragen opleidingen.....	9
Professionaliseringstrajecten en www.nuvoorlaterutrecht.nl	9
Het Utrechts Kwaliteitskader (UKK)	10
Persoonsgegevens respondenten UKK	10
Speerpunten UKK.....	10
Matrix UKK	11
Open vragen UKK	13
Lerende Netwerken	13
Persoonsgegevens respondenten lerende netwerken	13
Barometer lerende netwerken	14
Blijven professionaliseren	16
Professionalisering in de afgelopen jaren	16
Professionalisering in de toekomst	16
Overige opmerkingen project Nu voor later Utrecht.....	16



Aanleiding

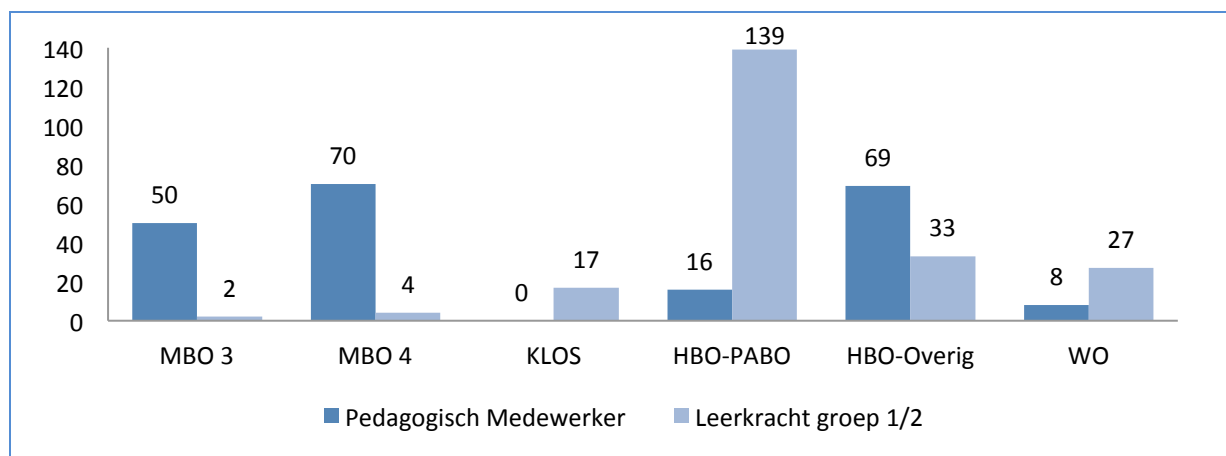
In de afgelopen drie jaar heeft de gemeente Utrecht subsidie beschikbaar gesteld om de professionalisering van pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2 te faciliteren. Geleid vanuit het project Nu voor later Utrecht hebben professionals in Utrecht de mogelijkheid gehad om extra bijscholing te krijgen op het gebied van het jonge kind (2.5-6 jaar). Om inzicht te krijgen in wat professionalisering in de afgelopen jaren voor deze professionals heeft betekend, is een enquête uitgezet onder alle pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2 in Utrecht. De resultaten van deze enquête zijn uitgewerkt in het verslag wat hier voor u ligt.

Enquête Nu voor later Utrecht

De enquête bestaat in totaal uit 30 vragen, die verschillende onderwerpen binnen het project Nu voor later Utrecht bevragen. Onderwerpen betreffen *persoonsgegevens*, *masterclasses*, *opleidingen in het kader van professionalisering*, *professionaliseringstrajecten* en *www.nuvoorlaterutrecht.nl*, *het Utrechts Kwaliteitskader*, *lerende netwerken* en *blijven professionaliseren*. De enquête had een adaptief karakter, waardoor niet elke respondent alle 30 vragen heeft hoeven beantwoorden en elke respondent slechts bevraagd is over de onderdelen waar hij/zij mee in aanraking is gekomen in de afgelopen jaren. De resultaten zullen hieronder per onderwerp besproken worden.

Persoonsgegevens

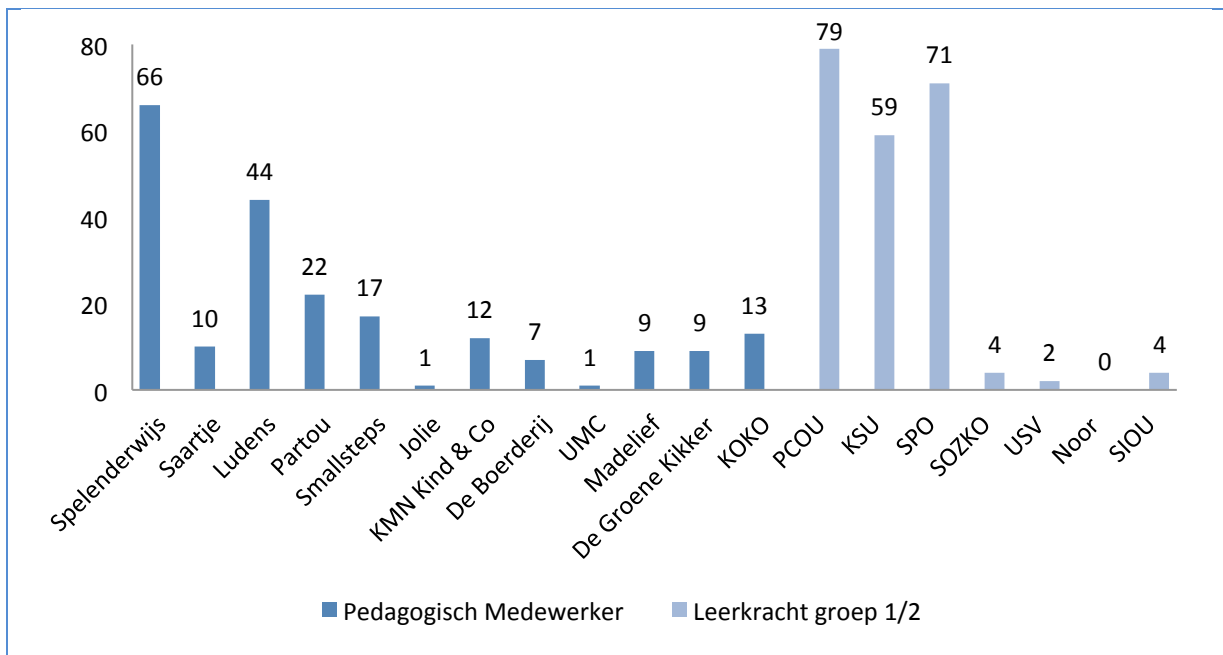
In totaal hebben 435 respondenten de enquête ingevuld. Dit betrof 11 mannen en 424 vrouwen. Onder hen gaf 51.03% ($N=222$) aan leerkracht in groep 1/2 te zijn. Van de overige respondenten geeft 16.09% ($N=70$) aan pedagogisch medewerker te zijn op een peutercentrum, tegenover de 32.87% ($N=143$) die aangeeft werkzaam te zijn als pedagogisch medewerker bij een kinderopvang. De pedagogisch medewerkers hadden een gemiddelde leeftijd van 37.48 ($SD=10.94$) jaar en een gemiddelde werkervaring in jaren van 12.48 ($SD=7.75$). De leerkrachten hadden een gemiddelde leeftijd van 41.37 ($SD=11.71$) jaar en een gemiddelde werkervaring in jaren van 14.24 ($SD=12.42$). Werkervaring is hierin gedefinieerd als aantal jaren ervaring met werken met het jonge kind (2.5-6 jaar). De verdelingen van het opleidingsniveau, de organisatie en de wijk zijn te vinden in de figuren hieronder.¹



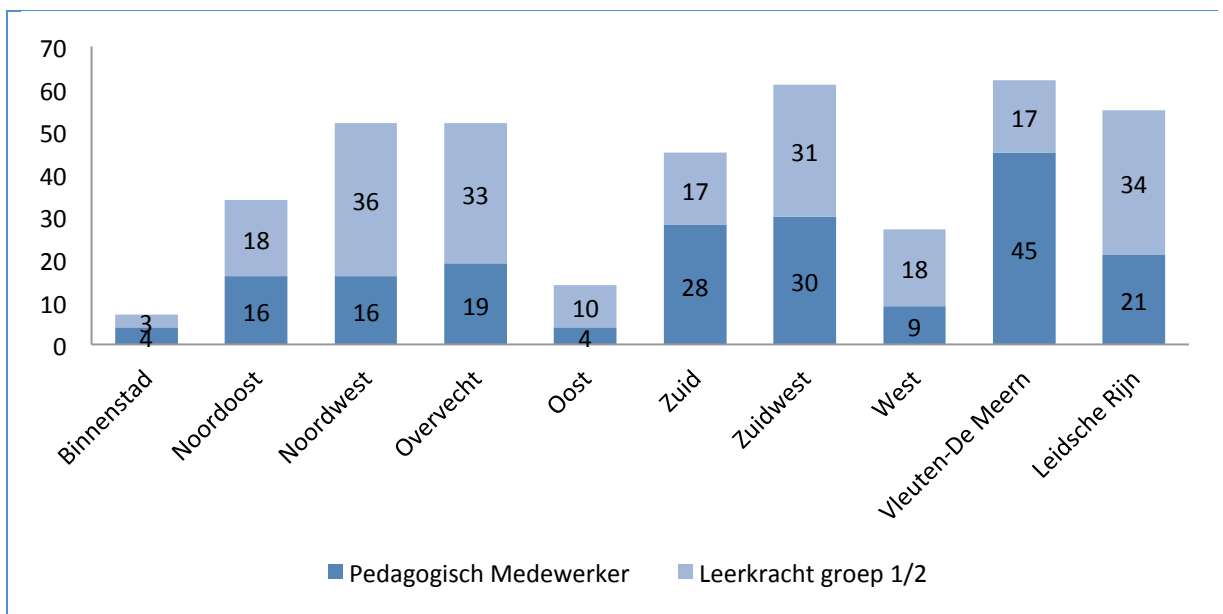
Figuur 1. Hoogst genoten opleiding afgerond met diploma gesplitst per functie.

¹ Nota bene: N = aantal, M = gemiddelde, SD = standaardafwijking. Houd tijdens het interpreteren van de figuren er tevens rekening mee dat de schaal niet in elke grafiek gelijk is.





Figuur 2. Verdeling organisaties gesplitst per functie.



Figuur 3. Verdeling wijken Utrecht gesplitst per functie.

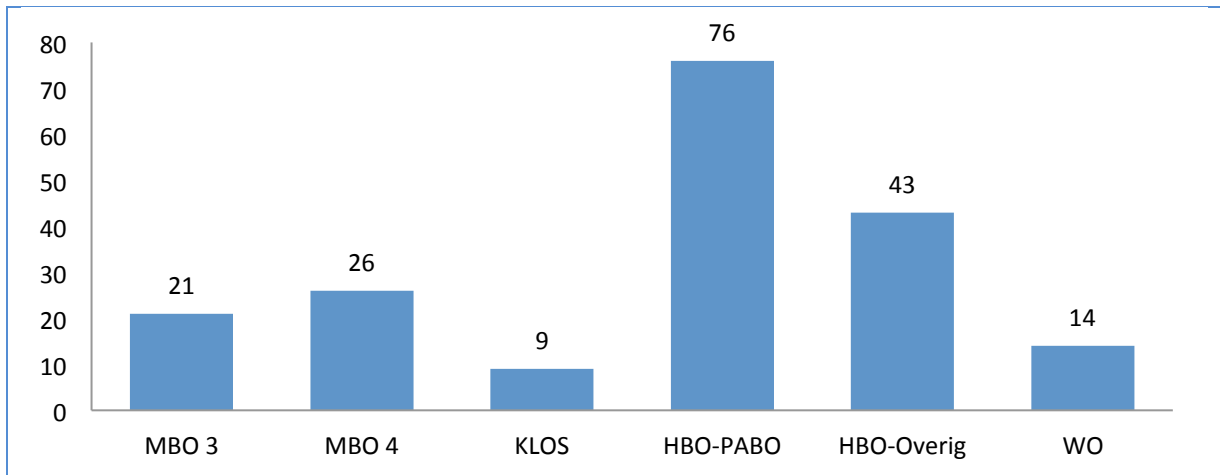
Masterclasses

Van de 435 respondenten geeft 43.44% ($N=189$) aan deel te hebben genomen aan een of meerdere masterclasses. Hiervan hebben 50 respondenten naast de matrix ook de open vraag over de masterclasses ingevuld.

Persoonsgegevens respondenten masterclasses

De groep van 189 respondenten bestaat uit 183 vrouwen en 6 mannen. Hiervan is 46.56% pedagogisch medewerker (peutercentrum=51, kinderopvang=37) en 53.34% leerkracht in groep 1/2 ($N=101$). De gemiddelde leeftijd is 42.22 jaar ($SD=11.54$) met een gemiddelde werkervaring met het jonge kind van 15.34 jaar ($SD=11.72$). De verdeling van het opleidingsniveau is Figuur 4 te vinden.





Figuur 4. Hoogst genoten opleiding afgerond met diploma respondenten masterclasses.

Matrix masterclasses

Om de tevredenheid ten opzichte van de masterclasses te analyseren is gebruik gemaakt van een matrix bestaande uit 10 vragen. De vragen worden beantwoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens). Hierin zijn 6 vragen gericht op het individuele resultaat van de masterclasses en 4 vragen op het resultaat voor het team:

1. Door mijn deelname aan de masterclasses heb ik mijn competenties vergroot (vaardigheden, kennis, attitude)
2. Door de masterclasses ben ik mij meer bewust van mijn rol in de ontwikkeling van het jonge kind
3. Ik vond de masterclasses nuttig
4. Ik heb de kennis van de masterclasses met andere professionals gedeeld
5. De masterclasses hebben geleid tot verandering in hoe ik en mijn team binnen mijn organisatie (school/kinderopvang/peutercentrum) kijken naar het jonge kind
6. Door de masterclasses voelen ik en mijn team ons competentier op de groep
7. De masterclasses hebben tot verandering in mijn dagelijkse praktijk geleid
8. Door de masterclasses ben ik me anders op gaan stellen in mijn dagelijkse activiteiten met kinderen
9. Door de masterclasses gaan ik en mijn team bewuster om met jonge kinderen
10. Door de masterclasses hebben ik en mijn team binnen mijn organisatie (school/kinderopvang/peutercentrum) onze vaste routines en activiteiten aangepast

Resultaten matrix

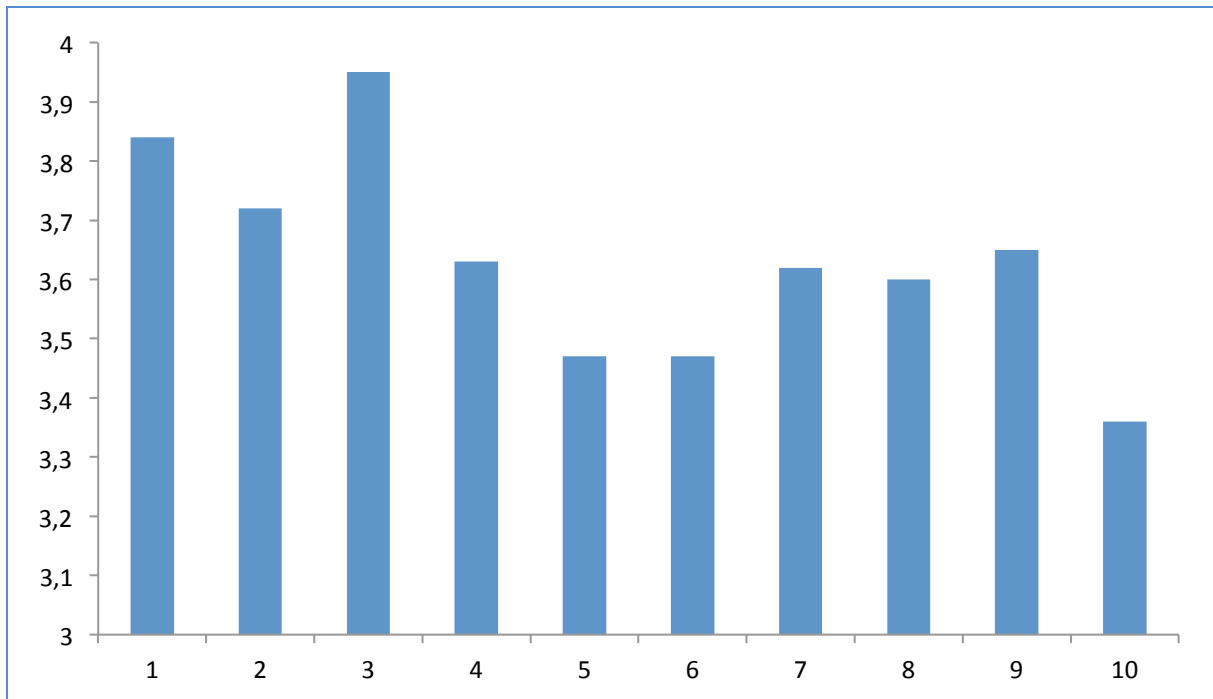
Om betrouwbaarheid van de matrix te testen en verschillende constructen te onderscheiden, zijn correlaties berekend en is een factor analyse gedraaid. Hieruit kwam naar voren dat alle tien de items sterk positief met elkaar correleren en er slechts één factor te onderscheiden was in de matrix. Concreet houdt dit in dat de vragen betrouwbaar zijn en eenzelfde construct meten, namelijk de waardering van de masterclass voor de professionele ontwikkeling. Wel betekent dit er overkoepelend gezien dus geen onderscheid te maken is tussen de waardering van de masterclass voor de individuele resultaten en de resultaten voor het team.

De resultaten van de matrix zijn in Figuur 5 en Tabel 1 weergegeven. De gemiddelden van de meeste vragen liggen tussen de 3.5 en 4, wat betekent dat de respondenten overwegend positief zijn over de masterclasses. Met name vraag 1 en 3 over het vergroten van competenties en het nut van de masterclasses worden hoog gescoord. Vraag 10 wordt het laagst beoordeeld, wat betekent dat respondenten minder aangeven dat de masterclasses hebben geleid tot veranderingen in routines en activiteiten binnen de organisatie. Verder wordt de competentie van het team (vraag 6) en de mate



waarin de masterclasses tot veranderingen in visie op het jonge kind hebben geleid (vraag 5) lager beoordeeld ten opzichte van de andere vragen. Desalniettemin, scoren alle vragen boven de 3.3 en kan er dus geconcludeerd worden dat de masterclasses goed gewaardeerd zijn.

Verder is er gekeken of de resultaten van de matrix verschillend zijn voor pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2. Dit blijkt niet het geval. Alle vragen worden door pedagogisch medewerkers en leerkrachten gelijkwaardig beoordeeld. Ook is er gekeken naar de invloed van werkervaring op de beoordeling van de vragen. De resultaten van de matrix correleren niet met werkervaring, wat inhoudt dat de masterclasses gelijkwaardig worden gewaardeerd door mensen met meer of minder werkervaring.



Figuur 5. Matrix masterclasses.

Tabel 1

Gemiddelden en standaardafwijkingen masterclasses

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>M</i>	3.84	3.72	3.95	3.63	3.47	3.47	3.62	3.60	3.65	3.36
<i>SD</i>	0.80	0.85	0.81	0.92	0.88	0.85	0.80	0.82	0.82	0.86

Open vragen masterclasses

De open vraag over de masterclasses ten aanzien van suggesties, opmerkingen en/of verbeteringen is kwalitatief geanalyseerd. Van de 50 reacties gaven 17 mensen expliciet aan de masterclasses als waardevol te hebben ervaren. Een groep van 11 respondenten gaf aan dat de masterclasses niet vernieuwend genoeg waren. Een enkeling liet zich negatief uit over de masterclasses vanwege organisatorisch redenen, gebrek aan inspraak of verwachtingen waar niet aan voldaan waren. De verbeterpunten die genoemd worden voor de masterclasses concentreren zich rond drie grote thema's: behoefte aan meer, aanpassing op de deelnemer en meer verdieping.

Behoeftte aan meer

Respondenten geven aan dat zij behoefte hebben aan meer masterclasses en meer 'terugkom tijd'. Er wordt aangegeven dat er behoefte is om vervolg te kunnen geven aan de kennis die is opgedaan bij de masterclasses.



Aanpassing op de deelnemer

Meerdere respondenten geven aan dat de masterclasses niet genoeg waren toegerust op de deelnemers. Hierbij wordt onder andere het verschil tussen pedagogisch medewerkers en leerkrachten benadrukt. Ook wordt er benadrukt dat er aan het begin van de masterclass duidelijk geïnventariseerd moet worden wat elke deelnemer uit de masterclass hoopt te halen om zo het programma af te stemmen op de individuele behoeften.

Meer verdieping

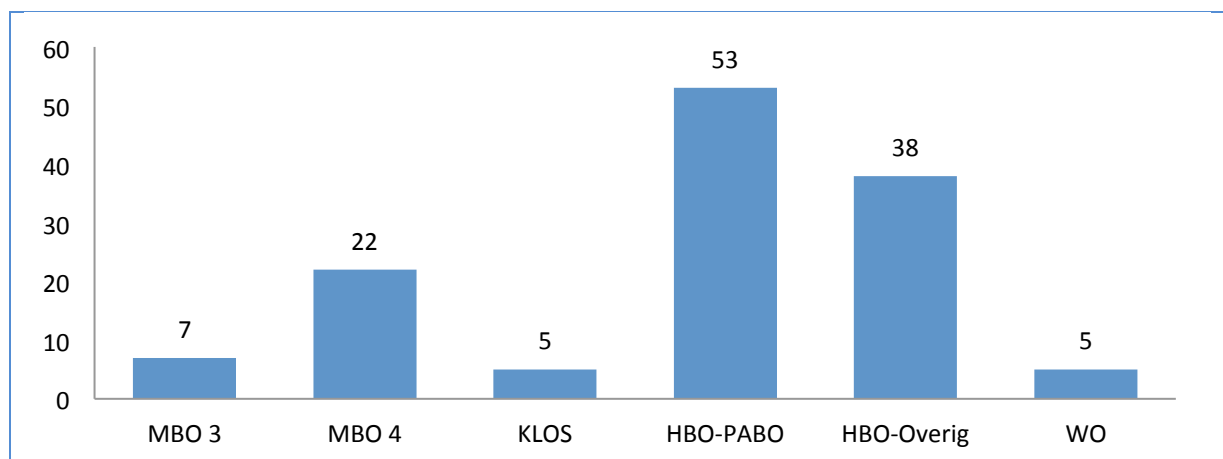
In opvolging van de opmerkingen over aanpassing op de deelnemer geeft een aantal respondenten aan dat zij meer verdieping verwachtten van de masterclass. Er zou meer aandacht besteed moeten worden aan theorie, voorbeelden uit de praktijk en praktische tips. De nadruk zou moeten liggen op het krijgen van informatie, niet op het delen van ervaringen. Ook wordt benadrukt dat het niveau van de masterclasses best een HBO niveau mag hebben en verdiepend hoort te zijn in plaats van op de oppervlakte te blijven.

Opleidingen in het kader van professionalisering

Van de 435 respondenten geeft 29.89% ($N=130$) aan deel te hebben genomen aan een of meerdere opleidingen in het kader van professionalisering. Hiervan hebben 31 respondenten naast de matrix ook de open vraag over de opleidingen ingevuld. Er kon in de afgelopen jaren een drietal opleidingen worden gevolgd: VVE-certificering voor pedagogisch medewerkers en leerkrachten, in-company HBO Jonge Kind (volledig gefaciliteerd en mee ontwikkeld door Spelenderwijs Utrecht) voor pedagogisch medewerkers en Post-HBO Jonge Kind.

Persoonsgegevens respondenten opleidingen

De groep van 130 respondenten bestaat uit 127 vrouwen en 3 mannen. Hiervan is 40.77% pedagogisch medewerker (peutercentrum=38, kinderopvang=15) en 59.23% leerkracht in groep 1/2 ($N=77$). De gemiddelde leeftijd is 39.37 jaar ($SD=11.69$) met een gemiddelde werkervaring met het jonge kind van 12.07 jaar ($SD=9.52$). De verdeling van het opleidingsniveau is Figuur 6 te vinden.



Figuur 6. Hoogst genoten opleiding afgerond met diploma respondenten opleidingen.

Matrix opleidingen

Om de tevredenheid ten opzichte van de opleidingen te analyseren is gebruik gemaakt van een matrix bestaande uit 10 vragen. De vragen worden beantwoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens). Hierin zijn 6 vragen gericht op het individuele resultaat van de opleiding en 4 vragen op het resultaat voor het team:

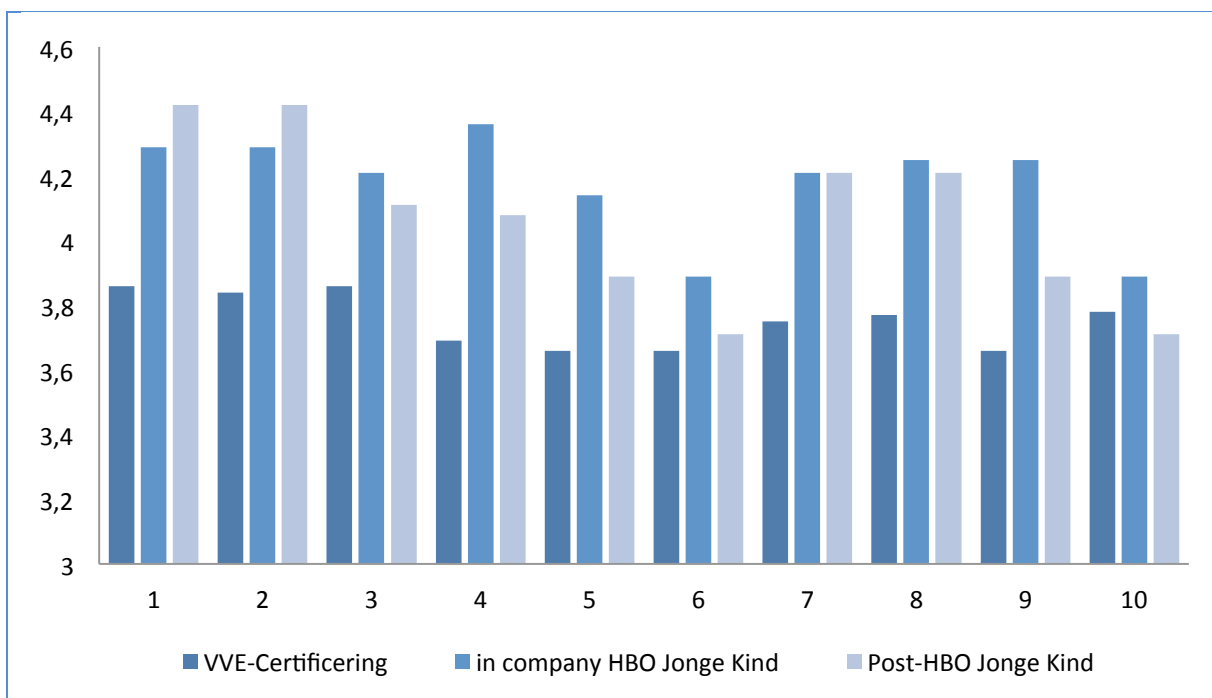


1. Door mijn deelname aan de opleiding heb ik mijn competenties vergroot (vaardigheden, kennis, attitude)
2. Door de opleiding ben ik mij meer bewust van mijn rol in de ontwikkeling van het jonge kind
3. Ik vond de opleiding nuttig
4. Ik heb de kennis van de opleiding met andere professionals gedeeld
5. De opleiding heeft geleid tot verandering in hoe ik en mijn team binnen mijn organisatie (school/kinderopvang/peutercentrum) kijken naar het jonge kind
6. Door de opleiding voelen ik en mijn team ons competenter op de groep
7. De opleiding heeft tot verandering in mijn dagelijkse praktijk geleid
8. Door de opleiding ben ik me anders op gaan stellen in mijn dagelijkse activiteiten met kinderen
9. Door de opleiding gaan ik en mijn team bewuster om met jonge kinderen
10. Door de opleiding hebben ik en mijn team binnen mijn organisatie (school/kinderopvang/peutercentrum) onze vaste routines en activiteiten aangepast

Resultaten matrix

Om betrouwbaarheid van de matrix te testen en verschillende constructen te onderscheiden, zijn correlaties berekend en is een factor analyse gedraaid. Hieruit kwam naar voren dat alle tien de items sterk positief met elkaar correleren en er slechts één factor te onderscheiden was in de matrix. Concreet houdt dit in dat de vragen betrouwbaar zijn en eenzelfde construct meten, namelijk de waardering van de opleiding voor de professionele ontwikkeling. Wel betekent dit er overkoepelend gezien dus geen onderscheid te maken is tussen de waardering van de opleiding voor de individuele resultaten en de resultaten voor het team. Eenzelfde patroon was zichtbaar bij de waardering van de masterclasses.

De resultaten van de matrix zijn in Figuur 7 en Tabel 2 weergegeven. De gemiddelden van de vragen liggen tussen de 3.5 en 4.5, wat betekent dat de respondenten overwegend positief zijn over de opleidingen. De VVE-certificering voor pedagogisch medewerkers en leerkrachten wordt duidelijk lager gewaardeerd door de deelnemers dan de andere twee opleidingen. Desalniettemin, scoren alle vragen boven de 3.5 en kan er dus geconcludeerd worden dat de opleidingen goed gewaardeerd zijn.



Figuur 7. Matrix opleidingen.



Tabel 2
Gemiddelden en standaardafwijkingen opleidingen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VVE										
<i>M</i>	3.86	3.84	3.86	3.69	3.66	3.66	3.75	3.77	3.66	3.78
<i>SD</i>	0.92	0.88	0.91	0.75	0.89	0.88	0.82	0.89	0.88	0.90
HBO										
<i>M</i>	4.29	4.29	4.21	4.36	4.14	3.89	4.21	4.25	4.25	3.89
<i>SD</i>	0.94	0.94	1.03	0.68	0.97	0.99	0.96	0.84	0.93	1.03
Post-HBO										
<i>M</i>	4.42	4.42	4.11	4.08	3.89	3.71	4.21	4.21	3.89	3.71
<i>SD</i>	0.86	0.72	0.80	0.71	0.80	0.80	0.74	0.70	0.76	0.84

Open vragen opleidingen

De open vraag over de opleidingen ten aanzien van suggesties, opmerkingen en/of verbeteringen is kwalitatief geanalyseerd. Van de 31 reacties gingen er 13 over de VVE-certificering, 5 over de in-company HBO opleiding Jonge Kind en 13 over de Post-HBO Jonge Kind.

VVE-certificering

De helft van de respondenten die de open vraag heeft ingevuld, geeft aan de VVE-opleiding als nuttig te hebben ervaren. Er is echter ook kritiek op de opleiding, die zich vooral concentreert op de mate waarin nieuwe kennis wordt behandeld. Meerdere professionals geven aan dat de opleiding voor een groot deel herhaling betrof met de beroepsopleiding en het minder relevant is voor professionals die al wat langer voor de klas staan. Overige opmerkingen betreffen praktische zaken zoals locaties en tijdstippen en de lespraktijken tijdens de opleiding.

In-company HBO Jonge Kind

Deze opleiding, die mogelijk gemaakt is door Spelenderwijs Utrecht wordt positief ervaren en respondenten geven aan veel geleerd te hebben. Wat betreft suggesties voor verbetering wordt het belang van jaarlijkse terugkom/verdiepingsdagen benadrukt.

Post-HBO Jonge Kind

De helft van de respondenten die de open vraag heeft ingevuld, geeft aan de opleiding als zeer nuttig te hebben ervaren. Verbeterpunten concentreren zich op de inhoud van het programma dat iets vernieuwender, uitdagender en meer verdiepend mag zijn. Een enkele respondent heeft een opmerking gemaakt over praktische zaken.

Professionaliseringstrajecten en www.nuvoorlaterutrecht.nl

Van de 435 respondenten geeft 14.94% ($N=65$) aan deel te hebben genomen aan een of meerdere professionaliseringstrajecten. In totaal hebben 15 respondenten aangegeven de training kartrekkers te hebben gevolgd. Verder hebben 18 pedagogisch medewerkers en 32 leerkrachten groep 1/2 coaching op de werkvloer gehad.

Met betrekking tot de website www.nuvoorlaterutrecht.nl blijkt dat deze weinig gebruikt wordt in het kader van professionalisering. Op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens) is gevraagd naar de mate waarin respondenten naar de website kijken in het kader professionalisering ($M=1.62$, $SD=0.88$) en de mate waarin de website heeft geleid tot verandering in de dagelijkse praktijk ($M=2.08$, $SD=1.00$). Verder blijkt dat de website niet verschillend wordt gewaardeerd door pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2. Wel is een significante positieve correlatie gevonden tussen werkervaring en de mate waarin de website



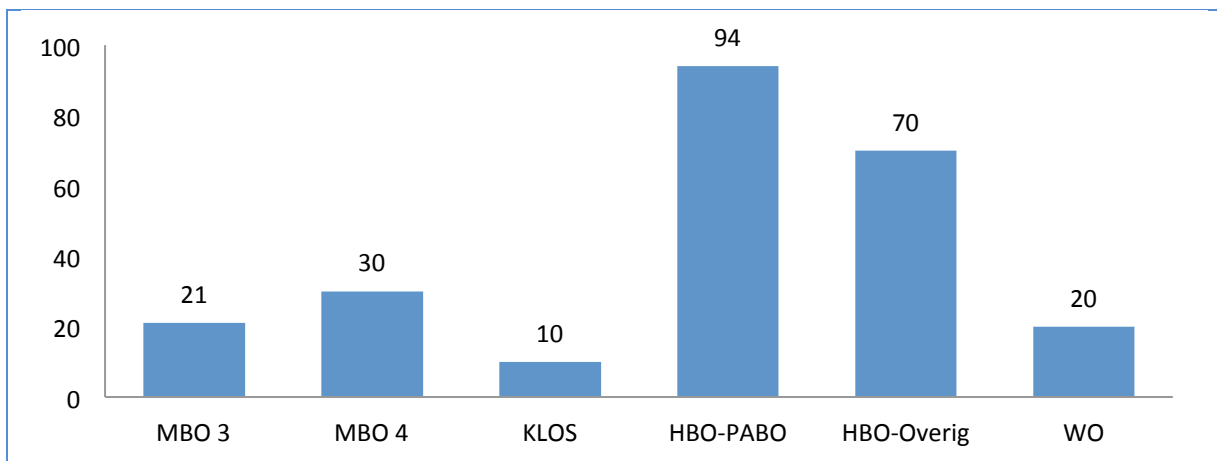
bezoekt en gewaardeerd wordt. Dit betekent dat over het algemeen professionals met meer werkervaring met het jonge kind aangeven de website vaker te bezoeken en ook meer in hun dagelijkse praktijk aan te hebben gepast naar aanleiding van de informatie op de website.

Het Utrechts Kwaliteitskader (UKK)

Van de 435 respondenten geeft 56.32% ($N=245$) aan bekend te zijn met het UKK. Hiervan hebben 23 respondenten naast de speerpunten en de matrix ook de open vraag over het UKK ingevuld.

Persoonsgegevens respondenten UKK

De groep van 245 respondenten bestaat uit 240 vrouwen en 5 mannen. Hiervan is 46.94% pedagogisch medewerker (peutercentrum=66, kinderopvang=49) en 53.06% leerkracht in groep 1/2 ($N=130$). De gemiddelde leeftijd is 41.11 jaar ($SD=11.51$) met een gemiddelde werkervaring met het jonge kind van 14.41 jaar ($SD=11.22$). De verdeling van het opleidingsniveau is Figuur 8 te vinden.



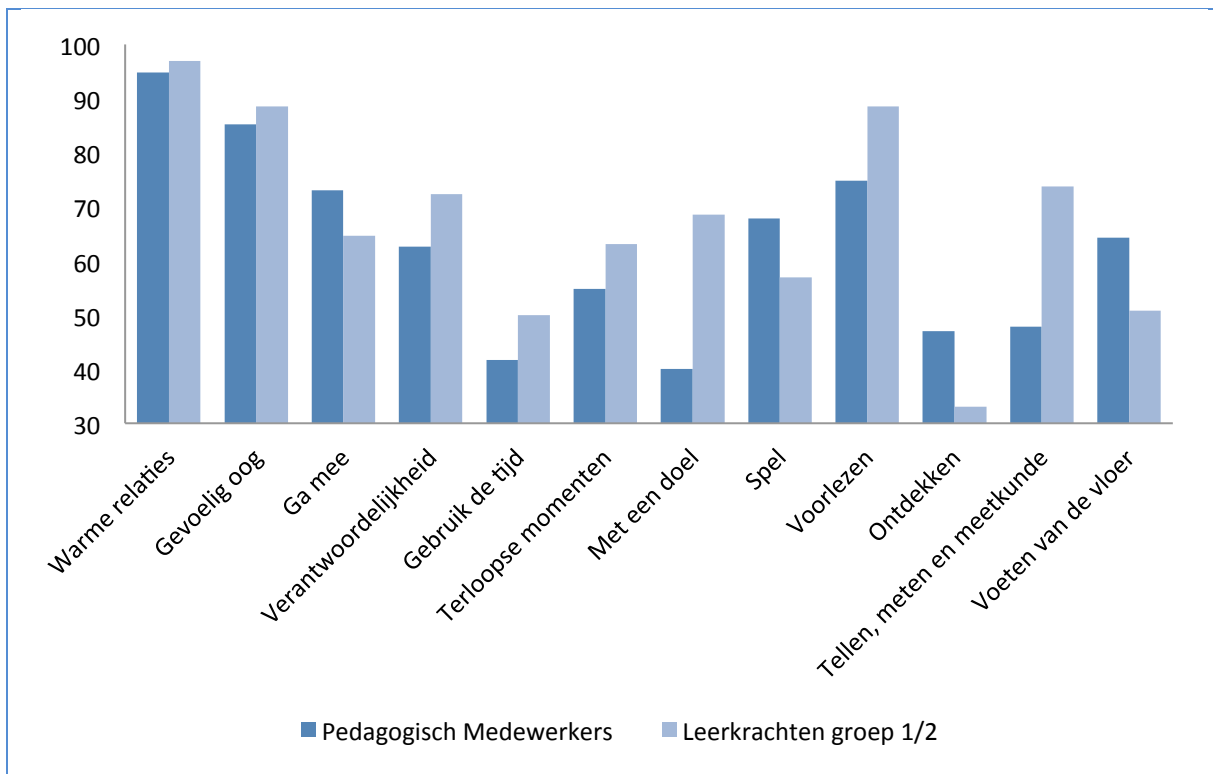
Figuur 8. Hoogst genoten opleiding afgerond met diploma respondenten UKK.

Speerpunten UKK

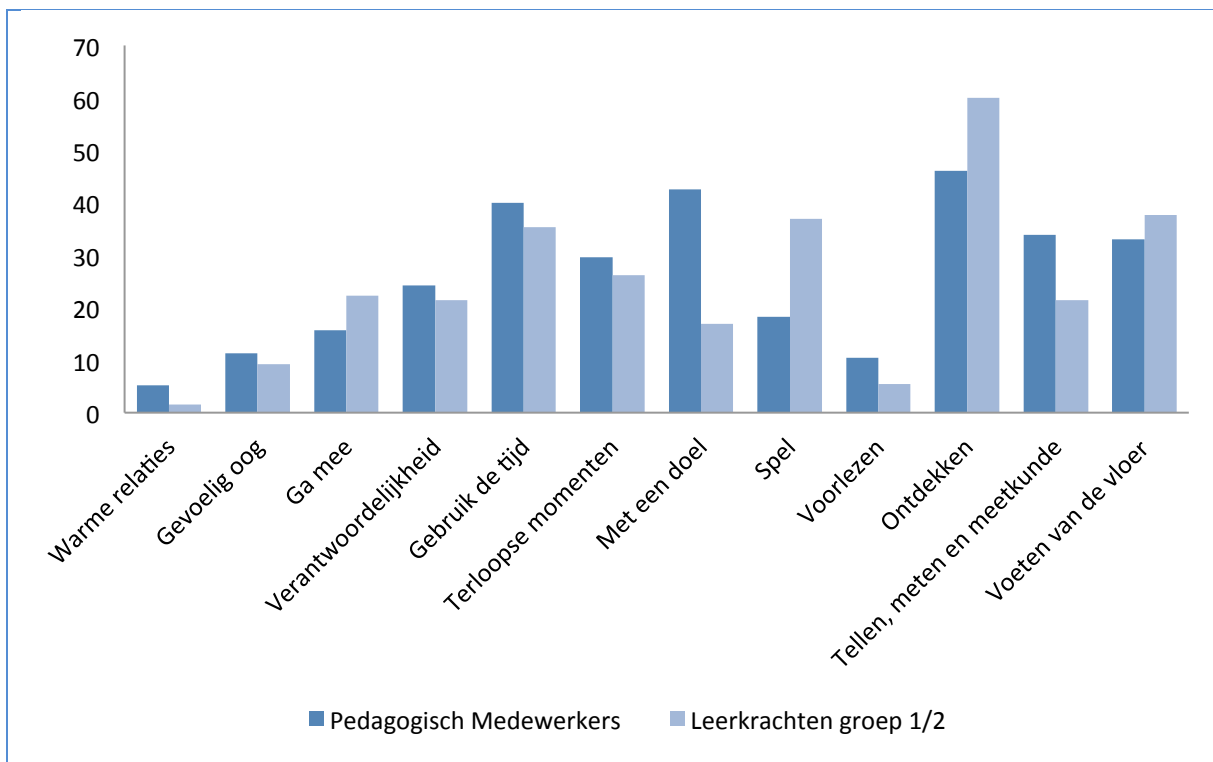
Om na te gaan in hoeverre professionals de speerpunten van het UKK toepassen in hun dagelijkse praktijk, is er gevraagd welke speerpunten professionals gemakkelijk toepassen en op welke speerpunten zij zich nog verder willen ontwikkelen. De resultaten hiervan zijn te vinden in Figuur 9 en 10. Over het algemeen zijn professionals positief over de mate waarin zij de verschillende speerpunten toepassen. Met name de speerpunten *warme relaties* en *gevoelig oog* worden vaak genoemd als speerpunten die gemakkelijk worden toegepast en slechts weinig professionals geven aan het nodig te vinden om met betrekking tot deze speerpunten te groeien. Twee speerpunten waar professionals meer moeite mee hebben betreffen *gebruik de tijd* en *ontdekken*.

Tevens zijn er een aantal speerpunten waarop pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2 verschillen in de mate waarin zij speerpunten gemakkelijk toepassen. Zo geven pedagogisch medewerkers aan meer moeite te hebben met *tellen, meten en meetkunde, met een doel en voorlezen*. Leerkrachten daarentegen geven aan meer moeite te hebben met de speerpunten *ga mee, voeten van de vloer en spel*.





Figuur 9. Speerpunten die gemakkelijk worden toegepast in de praktijk gesplitst per functie.



Figuur 10. Speerpunten die meer toegepast kunnen worden in de praktijk gesplitst per functie.

Matrix UKK

Om de tevredenheid ten opzichte van het UKK te analyseren is gebruik gemaakt van een matrix bestaande uit 8 vragen. De vragen worden beantwoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens):

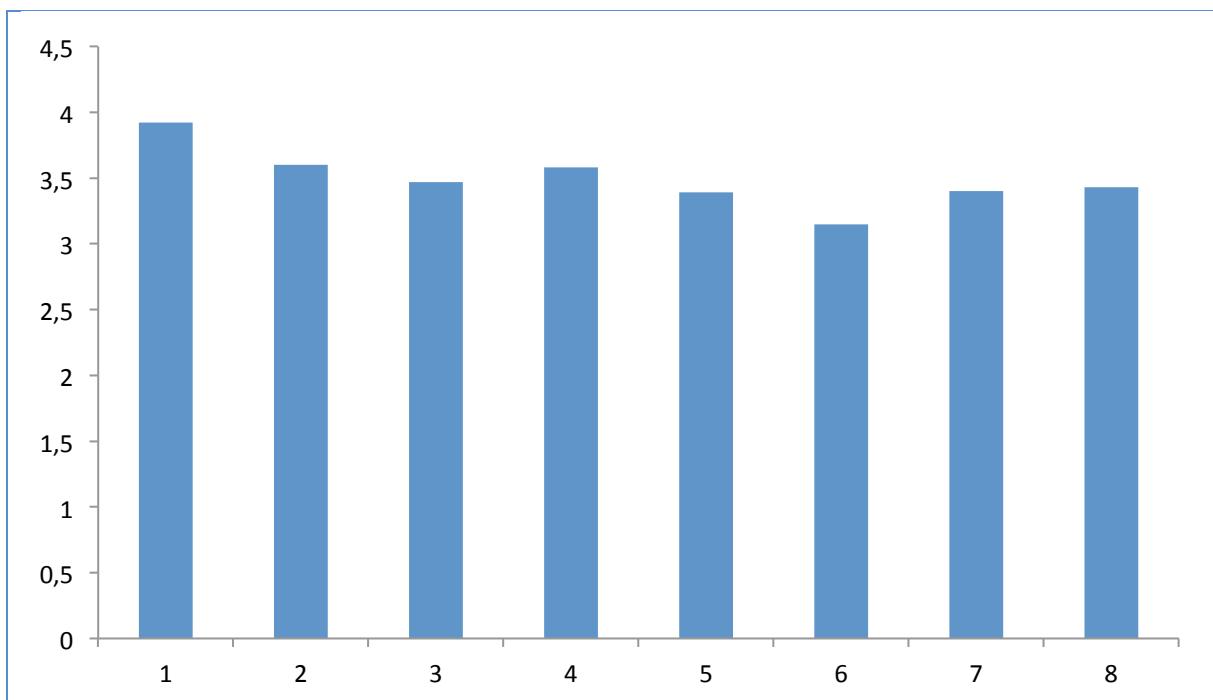


1. Ik sta achter de speerpunten van het UKK
2. Het UKK geeft mij als professional goede handvatten voor het verbeteren van mijn dagelijkse praktijk
3. Door het UKK ben ik mij meer bewust van mijn rol in de ontwikkeling van het jonge kind
4. Het UKK maakt duidelijk voor mij welke doelen ik wil bereiken in mijn werk met het jonge kind
5. Het UKK geeft mij inzicht in hoe ik mijn dagelijkse routines en praktijken anders kan inrichten
6. Door het UKK ben ik mij anders gaan opstellen tegenover het jonge kind
7. Het UKK speelt binnen mijn organisatie (school/kinderopvang/peutercentrum) een belangrijke rol
8. Ik en mijn team hebben door het UKK stilgestaan bij hoe wij onze dagelijkse praktijk inrichten

Resultaten matrix

Om betrouwbaarheid van de matrix te testen en verschillende constructen te onderscheiden zijn correlaties berekend en is een factor analyse gedraaid. Hieruit kwam naar voren dat alle acht de items sterk positief met elkaar correleren en er slechts één factor te onderscheiden was in de matrix. Concreet houdt dit in dat de vragen betrouwbaar zijn en eenzelfde construct meten, namelijk de waardering van het UKK voor de professionele ontwikkeling.

De resultaten van de matrix zijn in Figuur 11 en Tabel 3 weergegeven. De gemiddelden van de vragen liggen rond de 3,5, wat betekent dat de respondenten overwegend positief zijn over het UKK. Vraag 1 wordt het hoogst beoordeeld, wat inhoudt dat het UKK genoeg draagvlak heeft en professionals over het algemeen achter de speerpunten van het UKK staan. Vraag 6 is het laagst beoordeeld, wat inhoudt dat professionals vrij neutraal zijn over de mate waarin het UKK heeft geleid tot een andere opstelling tegenover het jonge kind. Er is geen verschil in beoordeling van het UKK gevonden tussen pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2. Ook is er geen relatie gevonden tussen beoordeling van het UKK en werkervaring.



Figuur 11. Matrix UKK.



Tabel 3
Gemiddelden en standaardafwijkingen UKK

	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>M</i>	3,92	3,60	3,47	3,58	3,39	3,15	3,40	3,43
<i>SD</i>	0,72	0,72	0,78	0,77	0,76	0,82	0,85	0,85

Open vragen UKK

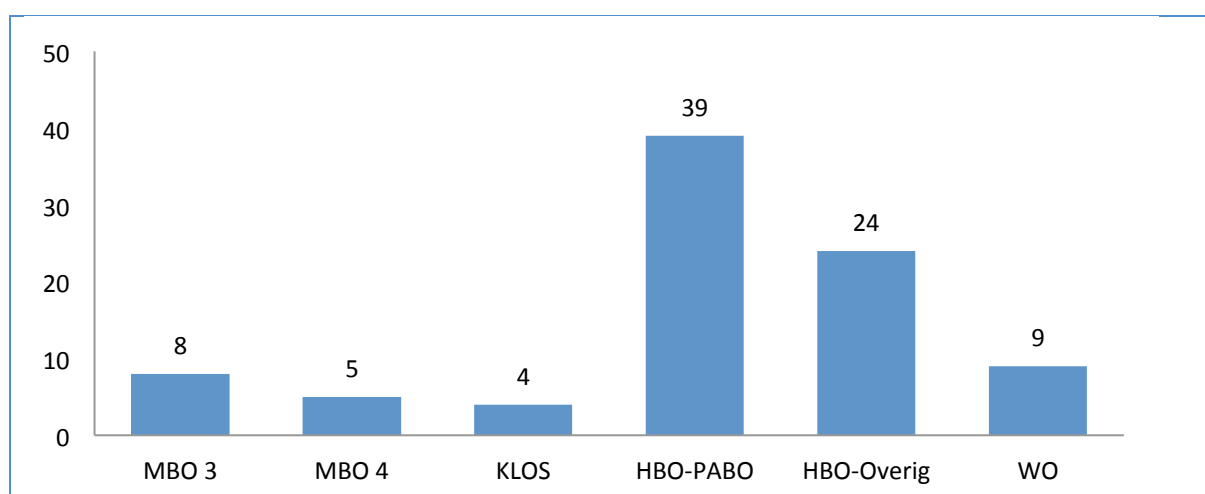
De open vraag over de opleidingen ten aanzien van suggesties, opmerkingen en/of verbeteringen is kwalitatief geanalyseerd. Van de 23 reacties geeft de helft van de respondenten aan achter de speerpunten van het UKK te staan en bereid te zijn om het UKK meer te integreren met de dagelijkse praktijken. Verder benadrukt een even grote groep respondenten dat ze de informatievoorziening over het UKK nog te vrijblijvend vinden en dat het UKK te weinig zichtbaar is. Er zou meer gedaan kunnen worden om het UKK bij professionals te promoten en om werkvormen te verzinnen waardoor professionals echt aan de slag gaan met het UKK. Ook kan de website meer gebruikt worden. Dit beeld komt overeen met de kwantitatieve data die laat zien dat ruim 40% van de respondenten niet bekend is met het UKK, maar dat de deelnemers die wel bekend zijn overwegend positief zijn over het UKK.

Lerende Netwerken

Van de 458 respondenten geeft slechts 20.46% ($N=89$) aan deel te nemen aan een lerend netwerk. Van de 332 respondenten die hebben aangegeven niet deel te nemen aan een lerend netwerk, geeft 53.61% ($N=178$) aan wel op de hoogte te zijn dat lerende netwerken binnen Utrecht bestaan. Verder geeft 52.71% ($N=175$) van deze respondenten aan graag deel te nemen aan lerende netwerken. In totaal is 8.51% ($N=37$) niet geïnteresseerd om zich bij een lerend netwerk aan te sluiten en 27.36% ($N=119$) geeft aan geen mening te hebben.

Persoonsgegevens respondenten lerende netwerken

De groep van 89 respondenten bestaat uit 87 vrouwen en 2 mannen. Hiervan is 40.45% pedagogisch medewerker (peutercentrum=24, kinderopvang=12) en 59.56% leerkracht in groep 1/2 ($N=53$). De gemiddelde leeftijd is 39.75 jaar ($SD=11.08$) met een gemiddelde werkervaring met het jonge kind van 14.48 jaar ($SD=13.00$). De verdeling van het opleidingsniveau is Figuur 12 te vinden.

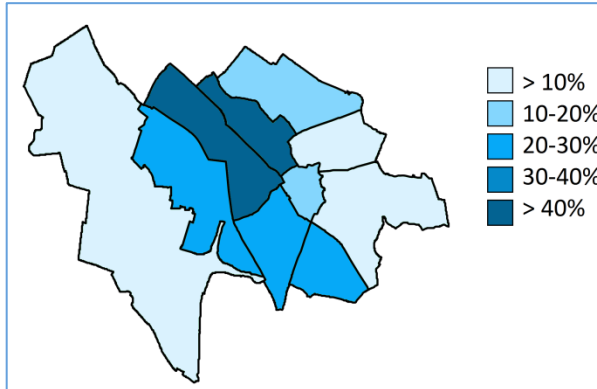


Figuur 12. Hoogst genoten opleiding afgerond met diploma respondenten lerende netwerken.

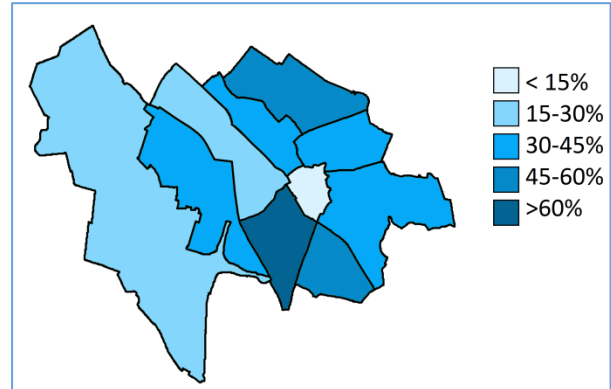
Verder is in Figuur 13a t/m d een uiteenzetting van lerende netwerken per wijk te zien. Hieruit blijkt dat de respondenten die aangeven aan een lerend netwerk deel te nemen, vooral werkzaam zijn in



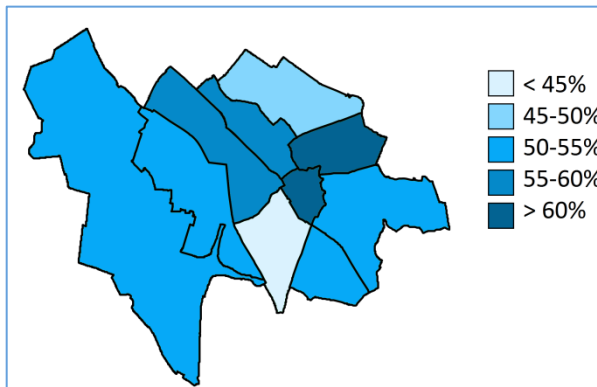
de wijken West, Noordwest, Zuid, Zuidwest en Leidsche Rijn. Respondenten in een lerend netwerk werken weinig in de wijken Binnenstad en Vleuten-De Meern. Verder ligt het percentage respondenten dat in deze twee wijken werkt en op de hoogte is van het bestaan van lerende netwerken vrij laag. Ook geven weinig respondenten in lerende netwerken aan werkzaam te zijn in wijken Oost en Noordoost en tevens wordt in deze wijken het vaakst aangegeven geen interesse te hebben om deel te nemen aan een lerend netwerk².



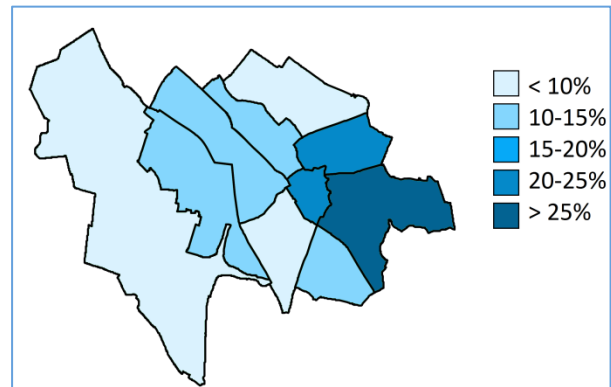
Figuur 13a. Percentage (per wijk) dat deelneemt aan een lerend netwerk.



Figuur 13b. Percentage (per wijk) dat niet deelneemt aan een lerend netwerk maar wel op de hoogte is van het bestaan van lerende netwerken.



Figuur 13c. Percentage (per wijk) dat niet deelneemt aan een lerend netwerk maar wel geïnteresseerd is om zich aan te sluiten bij een lerend netwerk.



Figuur 13d. Percentage (per wijk) dat niet deelneemt aan een lerend netwerk en niet geïnteresseerd is om zich aan te sluiten bij een lerend netwerk.

Barometer lerende netwerken

Om de tevredenheid ten opzichte van de lerende netwerken te analyseren is gebruik gemaakt van de Netwerk Barometer³. Deze barometer bestaat uit 12 vragen die inzicht geven over de onderwerpen die binnen de netwerken aan bod komen, de sociale cohesie in het netwerk, de link naar de praktijk en de waarde van het netwerk. De vragen worden beantwoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens). De vragen van de barometer zijn aangepast om aan te sluiten aan de ondervraagde doelgroep. De essentie van de vragen is niet veranderd:

1. In dit netwerk worden de juiste onderwerpen besproken

² Deze conclusies dienen met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden aangezien de enquête in een aantal wijken slechts door weinig respondenten is ingevuld.

³ De Netwerk Barometer maakt deel uit van de Toolkit Netwerkleren (Korenhof, Coenders, & De Laat, 2011).

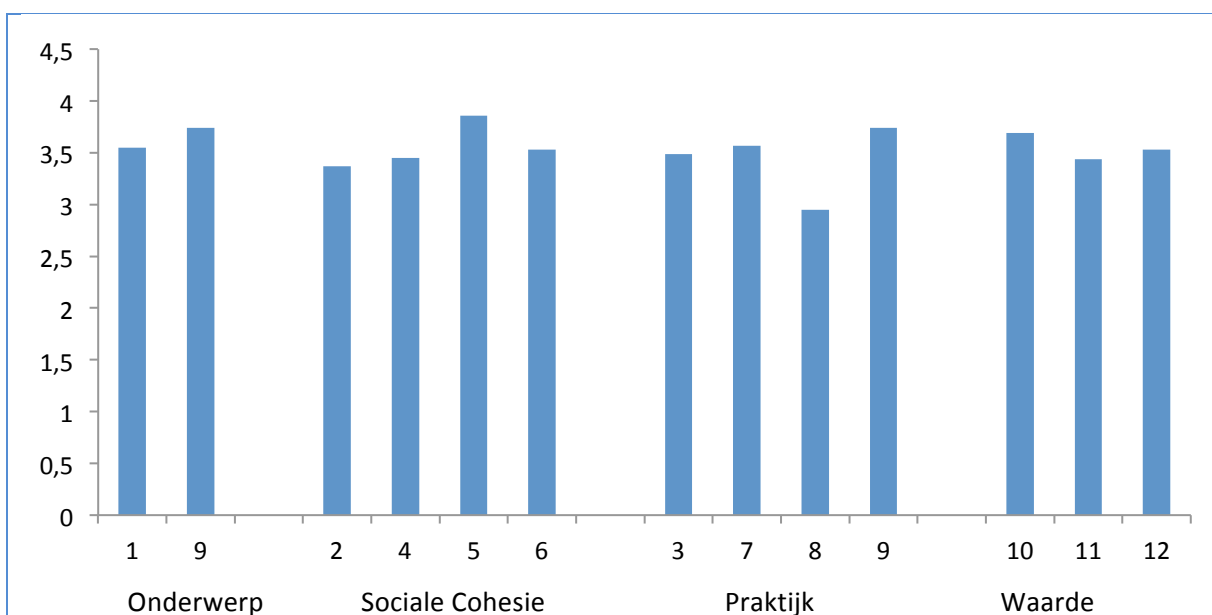


2. In dit netwerk is een verscheidenheid aan alternatieve invalshoeken van waaruit de onderwerpen worden bekeken
3. Door deelname aan dit netwerk heb ik mijn competenties (vaardigheden, kennis, attitude) uitgebreid
4. In dit netwerk betekenen we veel voor elkaar
5. Er is een goede sfeer in het netwerk
6. Ik heb invloed op de gang van zaken in het netwerk
7. Ik heb in mijn eigen praktijk gebruik gemaakt van de kennis die ik in dit netwerk heb opgedaan
8. Ook professionals buiten het netwerk maken gebruik van de kennis die ons netwerk heeft opgeleverd
9. Onderwerpen die we tegenkomen in de praktijk worden ingebracht in het netwerk
10. Hoe belangrijk is dit netwerk voor de ontwikkeling van uw organisatie (school/kinderopvang/peutercentra)?
11. Hoe belangrijk is dit netwerk voor uw eigen ontwikkeling?
12. Hoe belangrijk is dit netwerk voor het verbeteren van uw praktijk (handelen in de klas of op de groep)?

Resultaten barometer

De resultaten van de barometer zijn in Figuur 13 en Tabel 4 weergegeven. De gemiddelden van de meeste vragen liggen rond de 3,5, wat betekent dat de respondenten overwegend positief zijn over de lerende netwerken. Met name vraag 5, 9 en 10 over de sfeer van de netwerken, de mate waarin de praktijk input geeft voor de onderwerpen die aanbod komen in het netwerk en het belang van het netwerk voor de organisatie worden hoog gescoord. Vraag 8 wordt als enige gemiddeld lager dan een 3,0 gegeven, wat betekent dat respondenten minder aangeven dat de kennis van lerende netwerken wordt gebruikt door professionals buiten het netwerk.

Verder is er gekeken of de resultaten van de barometer verschillend zijn voor pedagogisch medewerkers en leerkrachten groep 1/2. Dit blijkt het geval voor vraag 3, 5, 10 en 11. De pedagogisch medewerkers geven aan het netwerk belangrijker te vinden voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van hun organisatie dan de leerkrachten groep 1/2. Ook geven zij aan geven aan meer groei in hun competenties te ervaren in tegenstelling tot leerkrachten groep 1/2. Daarentegen geven leerkrachten groep 1/2 aan de sfeer in de netwerken meer te waarderen.



Figuur 14. Barometer Lerende netwerken



Tabel 4

Gemiddelden en standaardafwijkingen Barometer Netwerkend Leren

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>M</i>	3.55	3.37	3.49	3.45	3.86	3.53	3.57	2.95	3.74	3.69	3.44	3.53
<i>SD</i>	0.75	0.88	0.85	0.86	0.69	0.73	0.82	0.83	0.77	0.64	0.79	0.72

Blijven professionaliseren

Aan het eind van de enquête is respondenten de ruimte gegeven om uit te spreken hoe zij het project Nu voor later Utrecht hebben ervaren in de afgelopen jaren en wat voor hen het meest zinvol is geweest. Ook is er ruimte om suggesties te doen voor vormen waarin professionalisering kan worden voortgezet. Aangezien een groot aantal respondenten gebruik heeft gemaakt van deze ruimte en reacties veel van elkaar verschillen, is het niet mogelijk om elke reactie in het huidige verslag te verwerken. Om zoveel mogelijk tips mee te kunnen nemen voor een eventuele voortzetting van het project wordt aangeraden om alle individuele reacties door te lezen. Hieronder zullen enkel de hoofdlijnen van de drie vragen worden gepresenteerd.

Professionalisering in de afgelopen jaren

Op de vraag welke vormen van professionalisering het meest hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van professionals komen veel verschillende reactie. De meeste respondenten noemen de masterclasses ($N=71$) als erg gewaardeerde vorm van professionalisering. De tweede vorm die vaak genoemd wordt zijn de opleidingen. Tot slot wordt ook de coaching op de werkvloer door 33 respondenten genoemd. Verder worden veel professionaliseringstrajecten op persoonlijk initiatief van de professionals genoemd. Enkele voorbeelden zijn trainingen op het gebied van BHV of mediagebruik, contact met andere professionals zoals directe collega's en opleidingen zoals de IB opleiding.

Professionalisering in de toekomst

Op de vraag wat professionals nodig hebben om zich te blijven ontwikkelen, worden een aantal ideeën herhaaldelijk aangegeven. Eén van de terugkerende antwoorden betreft bijvoorbeeld 'tijd en geld'. Meerdere professionals geven aan binnen hun baan weinig ruimte te hebben voor bijscholing en moeten dit regelmatig in eigen tijd of op eigen kosten doen. Verder wordt het blijven organiseren van cursussen en trainingen, bijvoorbeeld in de vorm van masterclasses, vaak benoemd als noodzakelijk voor de continuering van de professionele ontwikkeling. Ook langdurige cursussen (of opleidingen) worden zeer gewaardeerd. Deze vormen van bijscholing worden door ongeveer de helft van de respondenten aangehaald en er wordt gevraagd om (financiële) steun voor dit soort bijscholing, zodat professionals worden aangemoedigd om tijd te steken in bijscholing.

Verder wordt intervisie met collega's benadrukt en hechten veel respondenten waarde aan coaching op de werkvloer. Tot slot wordt er regelmatig aangegeven dat respondenten 'informatie honger' hebben. Er wordt gevraagd om meer beschikbaarheid van verdiepend en wetenschappelijk materiaal (artikelen, methodes, boeken, lezingen, etc.) zodat professionals niet alleen hun praktijk kunnen verbeteren maar ook hun kennis up-to-date kunnen houden.

Overige opmerkingen project Nu voor later Utrecht

In totaal hebben 83 respondenten de open vraag ingevuld over suggesties en opmerkingen over het project Nu voor later Utrecht. Opvallend is dat een grote groep ($N=33$) aangeeft niet bekend te zijn



met het project of benadrukt dat meer informatievoorziening noodzakelijk is, bijvoorbeeld door het meer up-to-date houden van de website of het creëren van nieuwsbrieven. Verder wordt de ruimte tot reactie meermaals gebruikt om expliciet te benadrukken hoe waardevol het project is geweest. Respondenten geven aan het te waarderen hoeveel zij hebben kunnen leren en hoeveel keuzevrijheid er is geweest. Ook benadrukken meerdere mensen dat continuering van professionalisering, binnen dit bestaande project dan wel in een andere financiële vorm, noodzakelijk is. Hierin wordt ook aangehaald dat het fijn zou zijn om na te denken over hoe de doorgaande lijn naar groep drie gewaarborgd kan worden. Verder worden veel verschillende suggesties gedaan voor verbeteringen waarin de masterclasses en lerende netwerken regelmatig benoemd worden. Concluderend lijken de meeste respondenten professionalisering een belangrijk onderwerp te vinden.

