



ONDERZOEK SPELAANBOD LOOSE PARTS

Onderzoeksvraag:

Wat hebben de pedagogisch medewerkers nodig om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden structureel te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen?

Daisy Vos (2525224)

Fontys Hogeschool Kind & Educatie
Pedagogisch Management Kinderopvang

18 februari 2019

Onderzoeksbegeleider: J. Buisman

Copyright © 2019 Daisy Vos 

Het kopiëren, vertonen, distribueren en opvoeren van dit onderzoek is toegestaan op voorwaarde van het vermelden van de oorspronkelijke auteur. Het kopiëren, vertonen, distribueren en opvoeren van dit onderzoek voor commerciële doeleinden, alsmede materiaal wat hier op gebaseerd is, is niet toegestaan.

Voorwoord

Beste lezer,

Mijn naam is Daisy Vos, vierdejaars student aan de opleiding Pedagogisch Management Kinderopvang op de Fontys Hogeschool in 's-Hertogenbosch.

Voor u ligt mijn onderzoeksverslag over het opbrengstgericht werken met spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Met dit onderzoek is gekeken wat de pedagogisch medewerkers nodig hebben om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen.

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden binnen kindcentrum X, de plek waar ik het super naar mijn zin heb en waar ik ook het hele schooljaar te vinden ben voor mijn afstudeerstage.

Graag wil ik een aantal mensen bedanken voor hun begeleiding en ondersteuning bij mijn onderzoek. Allereerst wil ik mijn stagebegeleider bedanken voor mijn stageplaats en het onderwerp van mijn onderzoek. Bovendien wil ik haar bedanken voor de tijd die zij in mij en mijn onderzoek gestoken heeft. Graag wil ik haar en de praktijkopleider ook bedanken voor de kritische blik op mijn onderzoek, de feedback en het meedenken over allerlei zaken. Daarnaast wil ik ook een aantal docenten van de opleiding bedanken, zonder hen hulp en feedback was ik niet tot dit eindresultaat gekomen. Ik wil G. Ledoux bedanken voor de kritische blik en de feedback op mijn onderzoek en ook J. Buisman wil ik bedanken voor haar begeleiding. De begeleiding van J. was kort, maar was wel gewaardeerde ondersteuning waar ik op dat moment echt behoefte aan had. Zij heeft mij verder geholpen met de laatste loodjes van mijn onderzoek. Verder wil ik ook R. Verheijen, mijn onderzoeksdocent, bedanken voor het meedenken als ik even helemaal vastliep en voor de input die zij mij gegeven heeft.

Tot slot wil ik alle respondenten bedanken en iedereen die op een bepaalde manier een bijdrage heeft geleverd aan mijn onderzoek. Zonder jullie bijdragen was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Iedereens enthousiasme, betrokkenheid en hulp motiveerde mij steeds om door te gaan met mijn onderzoek. Ik ben dan ook trots en tevreden op het eindresultaat en de aanbevelingen die mijn onderzoek heeft opgeleverd!

Ik wens u veel leesplezier toe!

Daisy Vos
Deursen-Dennenburg, 18 februari 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Introductie en probleemanalyse	6
1.1 Aanleiding en Context	6
1.2 Probleemstelling	7
2.Theoretisch kader	8
2.1 De 21-eeuwse vaardigheden.....	8
2.2 Loose Parts	9
2.3 Opbrengstgericht werken	11
2.4 Rol van de pedagogisch medewerker	122
2.5 Het AMO-Model	12
2.6 Onderzoeksvraag.....	14
3. Onderzoeksopzet	155
3.1 Dataverzameling en verantwoording	15
3.2 Respondenten	18
3.3 Instrumenten.....	19
3.4 Wijze van data-analyse	21
4. Resultaten.....	222
<i>Deelvraag 1</i>	22
<i>Deelvraag 2</i>	255
<i>Deelvraag 3</i>	277
<i>Deelvraag 4</i>	30
Deelvraag 5	33
5. Conclusies.....	344
<i>Hoofdvraag</i>	388
5.2 Kritische reflectie.....	39
5.3 Praktische opbrengst en aanbevelingen.....	40
6. Literatuurlijst.....	43
7. Bijlagen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Samenvatting

Met dit onderzoek wordt onderzocht wat de pedagogisch medewerkers van kindcentrum X nodig hebben om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Het doel hierbij is het geven van praktische aanbevelingen die bijdragen aan de totstandkoming van deze structurele implementatie. Kernbegrippen die in dit onderzoek centraal staan zijn: 21-eeuwse vaardigheden, Loose Parts, opbrengstgericht werken en het AMO-model.

Aan de hand van het AMO-model is onderzocht welke kennis en vaardigheden de medewerkers nodig hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden, hoe hun motivatie hiervoor is en welke mogelijkheden zij hiervoor nodig hebben. De onderzoeksmethoden die gebruikt zijn, zijn vragenlijsten met voornamelijk stellingen, gestructureerde interviews en gestructureerde observaties.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de motivatie van de medewerkers hoog is, maar dat de abilities en mogelijkheden op dit moment nog niet hoog genoeg zijn, waardoor het structureel werken met Loose Parts en 21-eeuwse vaardigheden uit blijft in de praktijk. Als aanbeveling wordt dan ook gegeven om deze twee componenten te verhogen. Aanbevolen wordt om meer Loose Parts materialen te verzamelen en aan te schaffen, het spelaanbod van Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden op te nemen in de VVE-activiteitenplanning van de locatie én om de abilities van de medewerkers te verhogen wordt geadviseerd om een kennisbijeenkomst, intervisie en coaching in te zetten.

1. Introductie en probleemanalyse

1.1 Aanleiding en Context

Dit onderzoek wordt uitgevoerd op kindcentrum X. De kinderopvang van kindcentrum X bestaat uit twee verticale dagopvang-groepen (0-4 jaar), één peutergroep met twee peuterarrangementen (2,5-4 jaar) en één buitenschoolse opvang groep (4-13 jaar). In totaal zijn er 64 kindplaatsen. Het team bestaat uit tien vaste pedagogisch medewerkers en een locatiemanager.

De huidige maatschappij vraagt om continue veranderingen. Deze veranderingen vragen ook wat van de vaardigheden van kinderen. Het is binnen de kinderopvang de taak van de pedagogisch professional om deze vaardigheden te ontplooien (Fukkink, 2017). Dit worden de 21-eeuwse vaardigheden genoemd. Dit zijn de vaardigheden waarvan bekend is dat kinderen ze in de toekomst nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de maatschappij (Thijs, Fisser & van der Hoeven, 2014).

De visie van X is gericht op het afstemmen aan de voortdurend veranderende samenleving, waarin de kwaliteiten en vaardigheden die kinderen in de toekomst nodig hebben mee veranderen. X stimuleert haar medewerkers om de 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen te ontplooien. Zo bereidt X kinderen voor op goed functioneren in de toekomstige maatschappij; kinderen zijn immers de toekomst volgens X (X Kinderopvang, 2018).

De afgelopen jaren is bij kindcentrum X op projectbasis gewerkt met een drieplus-groep. Hier wordt gewerkt met spelaanbod van Loose Parts. Loose Parts zijn open spelmaterialen met veelzijdige gebruiksmogelijkheden, variabelen en combinatiemogelijkheden, bestaande uit kosteloos materiaal (Both, 2008). Loose Parts geven kinderen de vrijheid en ruimte om zelf te bedenken, ontdekken, experimenteren, fantaseren en manipuleren (McClintic, 2014; White, 2011).

Via de drieplus-groep heeft X 'good practices' opgedaan rondom het opbrengstgericht werken met Loose Parts. De manager en medewerkers hebben ervaren dat kinderen door middel van spelaanbod bestaande uit Loose Parts uitgedaagd worden in hun spel en ontwikkeling, doordat er een breed aanbod van verschillende soorten open materialen is waarmee de kinderen zelf kunnen ontdekken en onderzoeken. Bovendien hebben de medewerkers en manager ervaren dat via Loose Parts de 21-eeuwse vaardigheden gestimuleerd worden. Zo worden kinderen met Loose Parts gestimuleerd in hun creativiteit en worden ze aangezet tot het oplossen van problemen, zelfregulering en samenwerken (Fontys Hogeschool & X Kinderopvang, 2018; persoonlijke communicatie, 20 september 2018).

Door de positieve ervaringen wil de manager graag het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden, implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Op dit moment zijn al enkele Loose Parts materialen aanwezig op de groepen en wordt hier wel eens mee gewerkt, maar is dit nog niet geborgd in het dagprogramma. Hierdoor denkt de manager dat meer uit het huidige spelaanbod van de groepen te halen is. Om de implementatie van dit spelaanbod te kunnen verwezenlijken wil de manager onderzoeken in hoeverre de medewerkers al werken het spelaanbod van Loose Parts en wil ze een beeld krijgen van wat de pedagogisch medewerkers nodig hebben om opbrengstgericht invulling te kunnen geven aan het spelaanbod van Loose Parts, ten einde het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden.

1.2 Probleemstelling

Aanleiding

Naar aanleiding van de 'good practices' rondom het werken met Loose Parts denkt de manager van kindcentrum X dat meer te halen is uit het huidige spelaanbod van de groepen. De manager en medewerkers hebben ervaren dat kinderen via Loose Parts uitgedaagd worden, gestimuleerd worden in hun creativiteit en aangezet worden tot zelfregulering, problemen oplossen, samenwerken en creativiteit gebruiken. Deze vier competenties zijn onderdeel van de 21-eeuwse vaardigheden. De manager wil dus graag het opbrengstgericht werken met Loose Parts implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Door efficiënt gebruik te maken van Loose Parts en bewust aandacht te besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden, wil de manager het huidige spelaanbod van de groepen naar een hoger niveau tillen.

Focus

De focus van dit onderzoek ligt op de wijze in hoeverre de pedagogisch medewerkers vormgeven aan het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier genoemde 21-eeuwse vaardigheden.

Doel

Het doel van dit onderzoek is in kaart te brengen in hoeverre de pedagogisch medewerkers al werken met Loose Parts en wat zij nodig hebben om het opbrengstgericht werken met Loose Parts te implementeren in het dagprogramma van de groepen.

Probleemstelling

Dit onderzoek is gericht op het werken met Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden. Om inzicht te krijgen in hoeverre de pedagogisch medewerkers werken met Loose Parts, ten einde te kunnen inventariseren wat de pedagogisch medewerkers nodig hebben om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden structureel te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen.

2.Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt door middel van de verzamelde literatuur een onderbouwing gelegd voor het onderzoek. Kernbegrippen als 21-eeuwse vaardigheden, Loose Parts, opbrengstgericht werken en belang van materialen komen aan bod. Deze begrippen vormen de basis voor de onderzoeksvraag.

2.1 De 21-eeuwse vaardigheden

De samenleving is continue in verandering. Waar in de 20^e eeuw werd gesproken van een industriële samenleving, wordt nu, in de 21^e eeuw, gesproken van een kennis- en informatiesamenleving (Bruggen, Oldeboom, Petersen, Potters & Ter Beek-Geertse, 2015). In deze continue veranderende maatschappij worden dan ook steeds nieuwe eisen gesteld aan opvoeden en educatie. Om ervoor te zorgen dat kinderen goed kunnen functioneren in de toekomstige maatschappij zijn verschillende vaardigheden opgesteld waarover kinderen moeten beschikken. Dit worden de 21-eeuwse vaardigheden genoemd (Fukkink, 2017).

De 21e eeuwse vaardigheden zijn volgens Thijs, Fisser en Hoeven (2014) generieke vaardigheden waaraan kennis, inzicht en houdingen gekoppeld zijn, die nodig zijn om te kunnen functioneren in- en bij te dragen aan de kennissamenleving van de toekomst (in Bruggen et al., 2015). In totaal zijn er elf vaardigheden, welke elkaar overlappen en aanvullen (Thijs, et al., 2014). Het gaat om vaardigheden als creativiteit, kritisch denken, zelfregulering, samenwerken, communiceren, probleemoplossend werken en digitale geletterdheid (Pijpers, 2017).



Figuur 1: Het model van de 21e eeuwse vaardigheden.
Bron: SLO & kennisnet, 2015.

In het primair onderwijs zijn de 21-eeuwse vaardigheden opgenomen in het curriculum, welke is opgesteld door het nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling, ook wel afgekort als SLO (Thijs et al., 2014). Maar naast het onderwijs, kan de kinderopvang ook al aandacht besteden aan de ontplooiing van deze vaardigheden en kinderen voorbereiden op deelname aan de samenleving van de toekomst (Bruggen, et al., 2015). Zowel in het curriculum voor het jonge kind (Slot, 2016) als in het pedagogisch curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang (Fukkink, 2017), beiden opgesteld door Bureau Kwaliteit Kinderopvang (BKK), staat de ontwikkeling van de 21-eeuwse vaardigheden bij jonge kinderen beschreven. Volgens Fukkink (2017) is kinderopvang de plek waar de

ontwikkeling van deze vaardigheden al uitgebreid aan bod kan komen, omdat kinderen niet vroeg genoeg kunnen beginnen met het leren van de vaardigheden die zo belangrijk zijn voor hun toekomst.

Volgens Slot (2016) biedt ontdekkend en onderzoekend leren kinderen vele mogelijkheden om 21-eeuwse vaardigheden als creativiteit, probleem oplossen, volharding, doorzettingsvermogen en zelfregulatie te ontwikkelen, vooral wanneer kinderen hierin worden aangemoedigd om samen te werken. Een casus uit zijn onderzoek liet zien hoe twee- en driejarige kinderen gezamenlijk een hoge toren bouwden van grote blokken, waarbij kinderen op hun beurt moesten wachten, problemen moesten oplossen (de toren is te hoog – hoe kunnen we er nu bij?) en moesten samenwerken om tot de hoogst mogelijke toren te komen (Slot, 2016). Bovendien zijn creativiteit, out of the box denken, associatief denken, probleemoplossend en innoverend vermogen volgens de Raad van Cultuur (2012) van essentieel belang voor maatschappelijke ontwikkeling (Raad van Cultuur, 2012).

2.2 Loose Parts

Loose Parts is een vorm van spelaanbod bestaande uit open materialen en tevens een methode om ontdekkend en onderzoekend leren bij kinderen te stimuleren. Met behulp van Loose Parts kunnen volgens Slot (2016) dus creativiteit, probleemoplossend vermogen, zelfregulering en samenwerking gestimuleerd worden bij kinderen.

Loose Parts zijn materialen met veelzijdige gebruiksmogelijkheden, variabelen en combinatiemogelijkheden. Loose Parts betekent letterlijk losse dingen (Both, 2008). Het zijn materialen die kinderen kunnen verplaatsen, manipuleren en veranderen op oneindig veel manieren (Daly & Beloglovsky, 2005; Cornelis, 2016). Over het algemeen bestaan Loose Parts uit kosteloos materiaal, bijvoorbeeld natuurlijke materialen of gerecyclede objecten (Frost, 1997; McClintic, 2014). Volgens Daly & Beloglovsky (2015) bestaat dan ook een eindeloze verscheidenheid aan open materialen die ingezet kunnen worden in het spel van kinderen. Loose Parts bieden oneindig veel spelmogelijkheden, waarbij kinderen hun eigen fantasie, verbeeldingskracht en creativiteit kunnen gebruiken (Both, 2008).

Wanneer alles in de omgeving statisch en vast is, lokt dit minder creatief spel uit dan wanneer kinderen zelf kunnen bedenken en ontdekken. Onderzoekers als Both (2008), McClintic (2014) en Nicholson (1971) stellen dan ook dat vaste en statische voorwerpen de creativiteit bij kinderen wegnemen. Ook volgens Frost (in McClintic, 2014) begrenzen materialen met maar één speelwijze kinderen in hun spel en creativiteit. Dit materiaal biedt (op den duur) geen nieuwigheid of ontdekkingsmogelijkheden voor kinderen, terwijl Loose Parts kinderen de kans geven om creatief te zijn en de materialen te veranderen in wat ze zich maar kunnen verbeelden (McClintic, 2014). Een ruimte met onder andere takken, zand en stenen zorgt voor meer speelprikkels dan een ruimte met vaste speeltoestellen zoals een glijbaan en schommel (Both, 2008).

Volgens White (2011) zijn de Loose Parts essentiële elementen die bijdragen aan een intens en kindgericht spel. Ze bieden kinderen van verschillende leeftijden mogelijkheden om dezelfde materialen anders te gebruiken. Tweejarigen maken bijvoorbeeld een blokkentoren terwijl vierjarigen met dezelfde blokken een huis of kasteel bouwen. Op deze manier kunnen Loose Parts telkens weer opnieuw zorgen voor nieuwigheid en uitdaging, wat een hoog niveau van intellectueel spel en de ontwikkeling van symbolisch denken bevordert (White, 2011).

Bij het spelen met de Loose Parts is geen goed of fout en alles kan en mag. Het spelen met Loose Parts stimuleert het zelfvertrouwen van kinderen, want kinderen kunnen zelf uitdagingen bepalen, welke aansluiten bij hun eigen ontwikkelingsniveau (Cornelis, 2016). Als losse onderdelen worden toegevoegd, kunnen kinderen structureren en manipuleren om aan hun speelbehoeften tegemoet te

komen. Kinderen kunnen door te combineren en inventief bezig te zijn, het spelen net zo complex maken als zij zelf willen. Complexiteit draagt bij aan hun ontwikkeling evenals hun plezier (McClintic, 2014).

Loose Parts stimuleert kinderen dus op allerlei gebieden in hun ontwikkeling. Zo ook in de ontwikkeling van zelfregulering, probleemoplossend vermogen en divergent denken. In de volgende deelparagrafen worden deze drie aspecten uitgewerkt.

2.2.1 Zelfregulering

Volgens McClintic (2014) zijn kinderen van nature nieuwsgierig naar alles om hen heen, waardoor zij aangetrokken worden tot nieuwe en unieke voorwerpen. Tevens hebben kinderen de creativiteit en het vermogen om te beslissen wat ze met voorwerpen kunnen doen in hun spel (McClintic, 2014). Loose Parts geven kinderen de vrijheid en ruimte om zelf te bedenken, ontdekken, experimenteren, fantaseren en manipuleren (McClintic, 2014; White, 2011). Kinderen kunnen zelf beslissen welke materialen ze willen gebruiken, welke ze willen combineren en hoe ze deze willen samenvoegen (Daly & Beloglovsky, 2015). Door deze ruimte en vrijheid krijgen kinderen de kans om zelf op zoek te gaan naar nieuwe mogelijkheden en ontdekkingen (van Gijn, 2016), waardoor kinderen bij het spelen met Loose Parts verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen en hun zelfregulering kunnen ontplooiën (SLO, 2017). Hierom zijn Loose Parts noodzakelijk voor het verkrijgen van een hoge kwaliteit van speelervaringen volgens Frost (1997).

2.2.2 Probleemoplossend vermogen

Het probleemoplossend vermogen is volgens Bateman (2012) het vinden van een oplossing voor een probleem. Wanneer nieuwe informatie binnenkomt of wanneer de situatie dreigt te veranderen, moet men in staat zijn zich aan te passen aan de nieuwe situatie en indien nodig de plannen kunnen wijzigen (Bateman, 2012). Loose Parts dragen volgens Cornelis (2006) en McClintic (2014) bij aan het ontwikkelen van dit probleemoplossend vermogen. Loose Parts zorgen ervoor dat kinderen steeds weer nieuwe mogelijkheden, spelideeën en oplossingen kunnen bedenken met de materialen (Cornelis, 2006), doordat de Loose Parts bestaan uit veelzijdige mogelijkheden, variabelen en combinatiemogelijkheden (Both, 2008). Bovendien blijven er volgens McClintic (2014) altijd ontdekkingsmogelijkheden voor kinderen, doordat de kosteloze materialen kinderen de kans geven om creatief te zijn en de materialen te veranderen in dat wat ze zich maar kunnen verbeelden. Hierdoor doen zich geregeld situaties voor waarbij kinderen op zoek moeten naar een oplossing (McClintic, 2014).

2.2.3 Divergent denken

Kaufman (2007) beweert dat het vermogen om divergent te kunnen denken ervoor zorgt dat kinderen in staat zijn om op een creatieve manier problemen op te lossen. Divergent denken is een van de belangrijkste vaardigheden binnen creativiteit. Divergent denken is ook wel 'out of the box' denken. Hierbij gaat het om het proces van het bedenken van nieuwe ideeën, het komen tot oplossingen en het zoeken naar alternatieven (Lucassen, 2015). Volgens Cornelis (2016) zetten de mogelijkheden van Loose Parts voor het combineren en manipuleren van de verschillende (soorten) materialen aan tot divergent denken. Met behulp van de Loose Parts kunnen kinderen steeds weer nieuwe mogelijkheden, spelideeën en oplossingen bedenken (Cornelis, 2006). Ook uit het onderzoek van Ambitage (2009), gericht op het effect van de introductie van Loose Parts bij kinderen, blijkt dat kinderen door te spelen met Loose Parts leren om divergent te denken en een constructiever spel krijgen. Dit wordt ontwikkeld doordat kinderen met de Loose Parts leren om steeds meer materialen te combineren met elkaar, in plaats van afzonderlijk met verschillende materialen te spelen (Ambitage, 2009). Dit combineren, manipuleren en bedenken van nieuwe mogelijkheden en oplossingen zorgt volgens McClintic (2014) voor een verrijking van het spel van kinderen.

2.3 Opbrengstgericht werken

De algemene definitie van opbrengstgericht werken is volgens de Inspectie van Onderwijs het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties (Inspectie van het Onderwijs, 2010). Opbrengstgericht werken is erop gericht om de kwaliteit van het aanbod aan kinderen te verbeteren (Veltman, 2016). Onderzoek van het ministerie van onderwijs, cultuur en werkgelegenheid uit 2010 toont ook aan dat opbrengstgericht werken aantoonbaar leidt tot betere prestaties van kinderen (Inspectie van het Onderwijs, 2010; Westerbeek, 2012).

Opbrengstgericht werken is geen doel op zichzelf. Het is een middel om de ontwikkelingskansen van kinderen te vergroten (Veltman, 2016; Westerbeek, 2012), kinderen te ondersteunen in hun ontwikkeling (van de Pol, z.d.) en te reflecteren op het eigen handelen (Beets-Kessens, 2013). Door doelgericht aan te sluiten bij wat een kind nodig heeft, kan zijn ontwikkeling optimaal gestimuleerd worden (Westerbeek, 2012). Deze werkwijze vraagt om aandacht en vakmanschap van de medewerkers op de groepen (Sardes, z.d.). Bij opbrengstgericht werken creëren professionals spelmogelijkheden vanuit een doordachte aanpak (van de Pol, z.d.).

Opbrengstgericht werken is van cyclische aard. Ledoux, Blok en Boogaard (2009) constateren in hun onderzoek dat opbrengstgericht werken onlosmakelijk verbonden is met een evaluatieve cyclus. Bij opbrengstgericht werken gaat het voornamelijk om het doorlopen van alle stappen van de evaluatieve cyclus (Inspectie van het Onderwijs, 2010). Ook volgens onder andere van de Pol (z.d.) en Westerbeek (2012) is opbrengstgericht werken een cyclisch proces, waarbij informatie over kinderen wordt verzameld en geanalyseerd, waarna op basis hiervan doelen gesteld worden en een passend spelaanbod aangeboden wordt.

Het kernelement van opbrengstgericht werken is doelgerichtheid. Spelaanbod en activiteiten worden aangeboden op basis van de gegevens die door middel van systematische observaties verkregen zijn over de ontwikkeling van een kind en de doelen die op basis van die gegevens zijn gesteld (Ledoux et al., 2009). Informatie over de kinderen vormt het uitgangspunt voor doelgericht handelen (van de Pol, z.d.; Westerbeek, 2012).

Op basis van de opgestelde doelen zorgt een professional voor een gericht aanbod dat past bij het ontwikkelingsniveau van het kind én bij het geformuleerde doel (Westerbeek, 2012). Na het aanbieden en begeleiden van activiteiten is het belangrijk om te evalueren of de opgestelde doelen behaald zijn. Zo niet dan moet het handelen en/of het aanbod aangepast worden en zo nodig kunnen de doelen bijgesteld worden (Westerbeek, 2012). Ofwel bij opbrengstgericht werken wordt bewust, cyclisch en systematisch gewerkt met als doel het behalen van de grootst mogelijke opbrengst voor alle kinderen (Inspectie van het Onderwijs, 2010; Veltman, 2016).

Tot slot is een succesfactor voor opbrengstgericht werken, dat deze manier van werken in de organisatie geborgd wordt. De pedagogisch medewerkers stemmen hun plannen met elkaar af en het management draagt zorg voor de ondersteuning en coaching om de kwaliteit te waarborgen. Een gezamenlijke aanpak en dezelfde handelwijze, waar iedereen achter staat is essentieel voor een goede ontwikkeling van de kinderen, omdat kinderen dan weten wat van hen verwacht wordt (Beets-Kessens, 2013).

2.4 Rol van de pedagogisch medewerker

Pedagogisch medewerkers hebben veel invloed op het spelen en leren van kinderen (Marzano, 2007). De visie van professionals op spelen is relevant, omdat deze visie de kwaliteit van het spelen bepaalt. De medewerkers bepalen namelijk waar, waarmee en wanneer kinderen mogen spelen (de Valck, 2012). De eerste taak van pedagogisch medewerkers bij spel is het scheppen van voorwaarden waardoor kinderen vrijheid, autonomie, uitdaging, ruimte voor eigen initiatief en rust hebben om te spelen (van Gijn, 2016; Tassoni, 2006). Door een uitdagende speel-leeromgeving te creëren en de juiste speelmaterialen aan te bieden, worden kinderen optimaal gestimuleerd in hun spelen (Beets Kessens, 2013).

2.4.1 Belang van materialen

Het is van belang dat kinderen alle ontwikkelingsgebieden kunnen ontwikkelen tijdens het spelen. Daarom is het essentieel dat er een rijk spelaanbod is met kansen voor alle ontwikkelingsgebieden (van de Valck, 2012). Eén van de belangrijkste voorwaarden om de (spel)ontwikkeling tot ontplooiing te laten komen is dat er geschikt materiaal is om mee te spelen. Materiaal wordt ook wel het gereedschap voor spel genoemd. Goed spelmateriaal is materiaal dat aansluit bij het ontwikkelingsniveau van het kind (Tassoni, 2006).

Uit verschillende Amerikaanse onderzoeken is gebleken dat spelmateriaal sterk bepalend kan zijn voor hoe kinderen spelen. Volgens Rubin, Fein en Vandenberg (1983), drie Amerikaanse deskundigen op het gebied van spel, is spelmateriaal één van de relevantste aspecten van een goed spelaanbod. Om kinderen zo goed mogelijk te laten profiteren van de positieve invloed die spel kan hebben op de gehele ontwikkeling, is het van belang dat het spelmateriaal aansluit bij het ontwikkelingsniveau van het kind en een beroep doet op verschillende ontwikkelingsgebieden (van der Poel, 1996).

Het spelmateriaal moet voldoende uitdagen, wil het kind de kans krijgen zich spelenderwijs te ontwikkelen. Door kinderen nieuwsgierig te maken naar nieuwe mogelijkheden, worden ze uitgenodigd tot nieuwe ervaringen en het doen van nieuwe ontdekkingen (de Valck, 2012). Echter moet het materiaal niet te moeilijk zijn voor een kind. Kinderen moeten de ruimte krijgen om kind te zijn en te kunnen spelen, in de zin dat ze niet iets hoeven maar zelf mogen bepalen wat ze willen doen. Als kinderen in hun spel op hun tenen moeten lopen, kunnen ze niet écht spelen en zullen ze het materiaal misschien opzij leggen (van der Poel, 1996).

Verder is het van belang om erop te letten of voldoende variatie in het spelaanbod is, zodat kinderen de mogelijkheid krijgen om verschillende vaardigheden te ontwikkelen (Meijer & Meijer, 2010). Spelmateriaal met veel gebruiksmogelijkheden heeft een hoge speelwaarde en is aan te raden, omdat deze materialen kinderen de kans geven om vaardigheden op verschillende ontwikkelingsgebieden te oefenen. Spelmateriaal kan vooral bijdragen aan een goede ontwikkeling wanneer het aanbod zodanig is samengesteld dat verschillende ontwikkelingsgebieden gestimuleerd kunnen worden (van der Poel, 1996).

2.5 Het AMO-Model

Met de opkomst van de kenniseconomie is de menselijke factor in organisaties steeds belangrijker geworden, waardoor de aandacht meer en meer gericht is op de effectiviteit van human resource management (HRM) (Onincx, 2005). Zo heeft onder andere empirisch onderzoek van Paauwe (2004) aangetoond dat HRM een belangrijke bijdrage kan leveren aan de prestaties van een organisatie.

De meest bekende en populaire theorie voor het inkaderen van HRM is het AMO-model van Appelbaum (2000). In dit model wordt inzichtelijk gemaakt hoe HRM-beleid leidt tot organisatieprestaties en resultaten. De AMO-theorie veronderstelt dat HRM-uitkomsten positief kan

beïnvloeden door de kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten, de motivatie om te presteren van medewerkers te verhogen en medewerkers de kansen, mogelijkheden en ruimte te geven om te presteren (van de Voorde, van Veldhoven & Paauwe, 2011).

De eerste component van het model: Abilities, kan bereikt worden door medewerkers te trainen op vaardigheden, kennis bij te spijkeren op verschillende terreinen en de medewerkers te coachen. Het tweede onderdeel in het model: Motivation, kan gerealiseerd worden door medewerkers te betrekken bij besluiten, inspraak te geven en goede beloningen te geven. Het laatste component: Opportunity to Participate, kan bereikt worden door medewerkers eigen verantwoordelijkheid en invloed op beleid en beslissingen die genomen moeten worden te geven (Boselie, 2007).

Dit is ook het principe waar Boxall & Purcell (2003) vanuit gaan; mensen presteren goed wanneer ze het kunnen (ze kunnen hun functie uitvoeren, omdat ze de benodigde kennis en vaardigheden bezitten), ze de motivatie hebben (ze willen hun functie uitvoeren, omdat ze er op de juiste wijze voor worden beloond) en de werkomgeving de werknemers goede ondersteuning biedt, zoals medezeggenschap en autonomie (Boxall & Purcell, 2003).

Wanneer de vaardigheden, motivatie en mogelijkheden van medewerkers groot zijn, kan dit een bijdrage leveren aan het succes van een organisatie op het gebied van productiviteit, kwaliteit, flexibiliteit, creativiteit en innovatie (Boxall & Purcell, 2003). Ook kan dit volgens Boselie (2007) leiden tot cognitieve elementen; medewerkers hebben iets geleerd, attitude-elementen; medewerkers zijn gemotiveerd, gedreven en hebben vertrouwen in de organisatie, en gedrags-elementen; medewerkers verlaten de organisatie niet zo snel, melden zich niet gemakkelijk ziek en zijn bereid een stapje extra te zetten als dat nodig is (Boselie, 2007).

Verschillende auteurs, onder wie Boxall & Purcell (2003) en Paauwe (2004), erkennen het belang van een juiste balans in prestaties om te komen tot lange termijn succes en volgens Boselie (2007) is het de kunst om met goed HRM te komen tot een balans die recht doet aan de verlangens van medewerkers (tevredenheid, vertrouwen, mogelijkheden en ruimte) en de belangen van de werkgever (onder andere gemotiveerde, betrokken en gedreven medewerkers).

Volgens Ellemers (2000) is betrokkenheid van medewerkers een belangrijke factor in het succes van de organisatie. Om ervoor te zorgen dat medewerkers hun taken goed uitvoeren, hebben zij bepaalde speelruimte nodig (autonomie en verantwoordelijkheid) (Organ, 1988). Ook uit het onderzoek van Boselie (2007) is gebleken dat medewerkers behoefte hebben aan inspraak en autonomie om op geheel eigen wijze invulling te kunnen geven aan hun werk.

Hoe meer ontwikkelingsmogelijkheden een medewerker ziet en krijgt, hoe meer betrokken een medewerker zal zijn, aldus Gould-Williams (2003) en Onincx (2005). Dit heeft ook weer tot gevolg dat medewerkers bereid zijn tot extra-rolgedrag, ook wel 'de bereidheid van medewerkers om een stapje extra te zetten' (Boselie, 2007).

Human resource management gericht op het AMO-model gaat er dus vanuit dat als een organisatie inspeelt op 'Abilities, Motivation en Opportunity to participate' het vertrouwen, de tevredenheid en het extra-rol gedrag van de medewerkers vergroot wordt, waardoor de inzet van medewerkers hoger wordt en dit positieve gevolgen heeft voor de successen van een organisatie (Boselie, 2007; Onincx, 2005).

2.6 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag is opgedeeld in een hoofdvraag en vijf deelvragen. De hoofdvraag is opgesteld naar aanleiding van de probleemstelling en de deelvragen zijn geformuleerd om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. De deelvragen zijn tot stand gekomen vanuit het theoretisch kader, vanuit het AMO-model van Appelbaum (2000).

Hoofdvraag

Wat hebben de pedagogisch medewerkers nodig om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden structureel te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen?

1. Welke benodigde kennis en vaardigheden bezitten de pedagogisch medewerkers om te werken met Loose Parts en aandacht te besteden aan de ontplooiing van de vier 21-eeuwse vaardigheden?
2. Welke kennis en vaardigheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?
3. In hoeverre zijn de pedagogisch medewerkers gemotiveerd om opbrengstgericht te werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden?
4. Welke mogelijkheden zijn al aanwezig om opbrengstgericht te kunnen werken met Loose Parts en het hierbij stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?
5. Welke mogelijkheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de drie 21-eeuwse vaardigheden?

3. Onderzoekopzet

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de deelvragen zijn beantwoord. De dataverzameling, respondenten, onderzoeksinstrumenten en data-analyse die gebruikt zijn voor dit onderzoek worden toegelicht.

3.1 Dataverzameling en verantwoording

Er is gekozen voor het doen van een praktijkgericht gericht onderzoek, waarbij gebruik is gemaakt van het verzamelen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens. Er is gekozen voor deze combinatie om de betrouwbaarheid van het onderzoek zo groot mogelijk te maken. Kwantitatief onderzoek zorgt voor een veelheid aan data van alle betrokken respondenten (Baarda et al., 2018). Kwalitatief onderzoek richt zich op het krijgen van inzicht in opvattingen, meningen en achtergronden (Migchelbrink, 2016), waardoor ook het krijgen van diepgang in de resultaten mogelijk is (Doorewaard, Kil & Van de Ven, 2016).

Het doel van dit onderzoek is om in beeld te krijgen in hoeverre de pedagogisch medewerkers zijn toegerust om opbrengstgericht te werken met het spelaanbod van de Loose Parts, en hierbij de creativiteit, het probleemoplossend vermogen, zelfregulering en samenwerking bij kinderen stimuleren.

Het onderzoek betrof een behoefte-onderzoek onder de pedagogisch medewerkers van de twee verticale groepen en de peuterarrangement-groep van X. Via behoefte-onderzoek kan in beeld gebracht worden wat de respondenten nodig hebben om tot (beter) resultaat te komen (Migchelbrink, 2016). Essentieel bij behoefte-onderzoek is het bepalen van het verschil tussen de bestaande en gewenste situatie. Er is dus onderzocht hoe de huidige, actuele situatie eruitziet en wat de gewenste, toekomstige situatie is (Migchelbrink, 2016).

Met dit onderzoek is bekeken wat de pedagogisch medewerkers nodig hebben om tijdens hun dagprogramma opbrengstgericht vorm te kunnen geven aan het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden. Hiervoor wordt onderzocht welke 'Abilities, Motivation en Opportunity to participate' de pedagogisch medewerkers nodig hebben en over welke zij al beschikken.

Voor het uitvoeren van dit onderzoek is gebruik gemaakt van een drietal verschillende instrumenten, namelijk een vragenlijst, een interview en een observatielijst. Door op verschillende manieren op zoek te gaan naar de beantwoording van de deelvragen is er sprake van triangulatie. Er wordt op verschillende manieren gekeken naar hetzelfde verschijnsel (Migchelbrink, 2016). Triangulatie zorgt ervoor dat de kwaliteit van het onderzoek verhoogd wordt, doordat de resultaten door de triangulatie betrouwbaarder en meer valide worden (Baarda et al., 2018; Migchelbrink, 2016; Verhoeven, 2011).

Deelvraag	Databronnen	Dataverzamelings-techniek	Verantwoording
1. Welke benodigde kennis en vaardigheden bezitten de pedagogisch medewerkers om te werken met Loose Parts en aandacht te besteden aan de ontplooiing van de vier 21-eeuwse vaardigheden?	1. Alle (negen) pedagogisch medewerkers van de twee verticale groepen en het peuterarrangement	1. Vragenlijst	1. Een vragenlijst is een systematische vorm van ondervragen, waarbij een grote groep mensen snel en gemakkelijk benaderd kunnen worden en waarbij de resultaten snel en overzichtelijk verzameld en geanalyseerd kunnen worden (Migchelbrink, 2016). In een vragenlijst staan de meningen, ervaringen, kennis en

kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de drie 21-eeuwse vaardigheden?			om door te vragen, wat zorgt voor meer diepgang en betrouwbaarheid in de resultaten (Migchelbrink, 2016). Een interview wordt gebruikt om erachter te komen wat mensen weten, denken, voelen en willen betreffende bepaalde onderwerpen (Baarda et al., 2018). Interviewen leent zich vooral voor het achterhalen van meningen, attitudes, kennis en gevoelens (Baarda, et al., 2005).
3. In hoeverre zijn de pedagogisch medewerkers gemotiveerd om opbrengstgericht te werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden?	1. Alle (negen) pedagogisch medewerkers van de twee verticale groepen en het peuterarrangement 2. Van iedere groep één pedagogisch medewerker.	1. Vragenlijst 2. Individuele gestructureerde interviews met één medewerker van iedere groep.	1. Een vragenlijst is een systematische vorm van ondervragen, waarbij een grote groep mensen snel en gemakkelijk benaderd kunnen worden en waarbij de resultaten snel en overzichtelijk verzameld en geanalyseerd kunnen worden (Migchelbrink, 2016). In een vragenlijst staan de meningen, ervaringen, kennis en gedragingen van de respondenten centraal (Brinkman, 2014). 2. Met behulp van een interview kan dieper op onderwerpen ingegaan worden, waardoor de resultaten vollediger en betrouwbaarder worden (Baarda, et al., 2018). Bovendien is bij interviews ruimte om door te vragen, wat zorgt voor meer diepgang en betrouwbaarheid in de resultaten (Migchelbrink, 2016). Een interview wordt gebruikt om erachter te komen wat mensen weten, denken, voelen en willen betreffende bepaalde onderwerpen (Baarda et al., 2018). Interviewen leent zich vooral voor het achterhalen van meningen, attitudes, kennis en gevoelens (Baarda et al., 2005).

3.2 Respondenten

Bij dit onderzoek zijn negen van de tien pedagogisch medewerkers van X als respondent betrokken. De geraadpleegde groep respondenten is dus representatief, omdat zij samen bijna het gehele team van X bedragen. Er is gekozen om te werken met bovengenoemde negen respondenten, omdat zij werkzaam zijn op de groepen waar het onderzoek op gericht is. Het onderzoek is gericht op de pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn op de groepen voor kinderen van 0 tot 4 jaar. Enkel de locatiemanager en de pedagogisch medewerker van de BSO zijn niet geraadpleegd als respondenten. De locatiemanager werkt niet op de groepen en de BSO-medewerker is werkzaam op een groep bij kinderen van vier tot dertien jaar.

De respondenten zijn allen werkzaam als vaste pedagogisch medewerkers bij X. De respondenten zijn werkzaam op de drie verschillende groepen. Zeven respondenten zijn werkzaam op de twee verticale dagopvang-groepen: X^1 en X^2 . Op X^1 werken drie respondenten en op X^2 vier. De overige twee respondenten zijn werkzaam bij het peuterarrangement. Alle respondenten van dit onderzoek zijn

vrouwelijk en hebben een leeftijd tussen de 26 en 45 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 37,4 jaar. Gemiddeld werken de respondenten 15 jaar in de kinderopvang en 5,5 jaar bij kindcentrum X. De respondenten werken per week gemiddeld 24,5 uur.

Alle negen de respondenten zijn betrokken bij de vragenlijst en de observaties. Echter heeft één respondent hiervan de vragenlijst niet ingevuld. Verder heeft van iedere groep één respondent deelgenomen aan het diepte-interview. De respondent die de vragenlijst niet heeft ingevuld, heeft wel deelgenomen aan het interview, waardoor alle respondenten bereikt zijn.

3.3 Instrumenten

Voor het verzamelen van gegevens is gebruik gemaakt van 3 verschillende instrumenten, namelijk een vragenlijst, een interview en een observatielijst.

3.1.1 Vragenlijst

Om alle respondenten mee te nemen in dit onderzoek is gekozen voor het opstellen van een vragenlijst. Via de vragenlijst konden de respondenten gemakkelijk benaderd worden en kon er een veelheid aan data van alle betrokken respondenten verkregen worden (Baarda et al., 2018).

Door alle respondenten van het onderzoek dezelfde vragenlijst te geven, wordt de betrouwbaarheid van deze vragenlijst en het onderzoek gewaarborgd. De respondenten kregen te maken met dezelfde formuleringen, waardoor de meting consequent blijft (Brinkman, 2014).

Om de validiteit van de vragenlijsten te waarborgen is gekozen om de vragenlijst op te stellen aan de hand van het AMO-model van Appelbaum (2000), welke uitgeschreven staat in het theoretisch kader. De vragenlijst van dit onderzoek is tot stand gekomen door de vragenlijst Loopbaancompetenties van Kuijpers (2006), ontwikkelt voor het kenniscentrum GOC, als inspiratiebron te gebruiken. Er is een selectie gemaakt van de stellingen die nuttig zijn voor dit onderzoek en de stellingen zijn specifieker gemaakt zodat deze aansluiten bij het onderzoek en de onderzoeksvraag. Het voordeel hiervan is dat de gebruikte stellingen aansluiten bij de context van het onderzoek. Het nadeel van het ombouwen van de stellingen is dat de betrouwbaarheid en de validiteit van deze zelf aangepaste vragenlijst minder hoog is dan de oorspronkelijke vragenlijst van Kuijpers (2006).

De vragenlijst werd gestart met zes introducerende vragen. De eerste vier vragen waren meerkeuzevragen die gebaseerd zijn op het theoretisch kader van Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden (Thijs et al., 2014). De respondenten konden via deze methode de vragen gemakkelijk beantwoorden, waardoor de respondenten de kans kregen om te wennen aan de vragenlijst (Baarda, de Goede & Kalmijn, 2007). Bovendien kregen de respondenten zo een eerste indruk van de onderwerpen uit de vragenlijst en konden ze de belangstelling van de respondent wekken (Brinkman, 2014). Hierna volgden nog twee open vragen om de visie van de respondenten te achterhalen. Bij deze vragen was vrijheid voor de respondenten om antwoord te geven op hun eigen manier (Brinkman, 2014). Via deze vragen kon inzicht geworven worden in de reden voor het pedagogisch handelen rondom het spelaanbod (Baarda et al., 2007).

Verder bestond de vragenlijst uit drie onderdelen, welke gebaseerd zijn op het AMO-model. Bij deze onderdelen is gekozen om te werken met een beoordelingsschaal, omdat hiermee onderzocht kan worden in welke mate respondenten iets vinden of ergens achter staan (Baarda et al., 2015). Bij de stellingen is gekozen voor het gebruik van ordinale schalen, waarbij de verschillende schaalwaarden een volgorde met betekenis aangeven (Brinkman, 2014). Er is gekozen voor het gebruik van vierpuntschalen, zodat de respondenten niet kunnen kiezen voor een veilig-midden en er minder

kans is op neutrale antwoorden (Baarda et al., 2007). Verder is op basis van overleg met de stagebegeleider en praktijkopleider de indeling van de schalen tot stand gekomen.

Onderdeel 1 betrof 10 stellingen en ging over de motivatie (motivation) van de medewerkers om met Loose Parts te werken. Een voorbeeldstelling van onderdeel 1 is: *'Ik zou graag meer met het spelaanbod van Loose Parts willen werken.'*

Onderdeel 2 bestond uit 10 stellingen en ging over de mogelijkheden (Opportunity) van medewerkers om met Loose Parts te werken. Een voorbeeldstelling hierbij is: *'Binnen het huidige dagprogramma zie ik mogelijkheden om meer te werken met spelaanbod van Loose Parts.'*

Bij onderdelen 1 en 2 is gekozen voor de vierpuntschaal op basis van helemaal mee eens- grotendeels mee eens- deels mee eens- niet mee eens.

Het laatste onderdeel betrof 20 stellingen over de kennis en vaardigheden (abilities) van de medewerkers rondom het spelaanbod met Loose Parts. Hierbij is gekozen voor een vierpuntschaal op basis van altijd-vaak-soms-nooit, omdat dit veelal stellingen zijn die terug kunnen komen in het dagelijkse handelen van de respondenten. Deze schaal is daarom valide bij dit onderdeel. Een voorbeeldstelling bij onderdeel 3 is: *'Ik kan mijn persoonlijke kwaliteiten, kennis en vaardigheden optimaal inzetten in het spelaanbod van Loose Parts.'*

3.3.2 Gestructureerd interview

Volgens Brinkman (2014) beperkt een vragenlijst zich grotendeels tot relatieve antwoorden, waardoor ter aanvulling op de vragenlijsten is gekozen voor het afnemen van interviews onder enkele respondenten. Door middel van een interview kon dieper op onderwerpen ingegaan worden en kon een duidelijker en completer beeld gekregen worden van de huidige en gewenste situatie, waardoor de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek is toegenomen (Brinkman, 2014). Een interview wordt gebruikt om erachter te komen wat mensen weten, denken, voelen en willen betreffende bepaalde onderwerpen (Baarda et al., 2005).

Er is gekozen voor het doen van gestructureerde interviews. De interviewvragen zijn van tevoren bedacht en vastgelegd (Baarda et al., 2005). Volgens Baarda et al., (2018) worden gestructureerde interviews gebruikt wanneer de onderzoeker een duidelijk beeld heeft van de informatie die hij/zij van de respondenten wil weten en is er meestal al voorkennis aanwezig bij de onderzoeker. Naar aanleiding van de gemaakte enquête en op basis van de vragenlijst van Kuijpers (2006) was bij de onderzoeker een duidelijk beeld van de informatie die nodig was om de hoofdvraag te beantwoorden. Bovendien was naar aanleiding van het schrijven van het theoretisch kader en de gesprekken met de stagebegeleider voldoende voorkennis aanwezig, waardoor gekozen is voor het houden van een zo gestructureerd mogelijk interview. Wel heeft de onderzoeker ruimte gelaten voor doorvragen, waardoor de mogelijkheid aanwezig was om vragen duidelijker beantwoordt en toegelicht te krijgen (Migchelbrink, 2016).

Er is gekozen om van iedere groep één medewerker te interviewen, omdat zo iedere groep meegenomen kon worden en de betrouwbaarheid en validiteit hiermee het hoogst is. Iedere groep gaat anders om met spelaanbod, dus door van iedere groep één medewerker te hebben geïnterviewd nam de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek toe. Op deze manier was de range van mogelijkheden goed gedekt en konden uitspraken gedaan worden over alle groepen (Baarda et al., 2018).

De interviewvragen zijn opgesteld vanuit de enquête, welke gebaseerd is op de vragenlijst van Kuijpers (2006). Alle vragen zijn gericht op het AMO-model, waardoor ook de interviews bijdragen aan de beantwoording van alle drie de deelvragen. Tijdens de interviews is gevraagd over welke vaardigheden, motivatie en mogelijkheden, rondom het opbrengstgericht werken met Loose Parts, de respondenten al beschikken en welke ze nog nodig hebben om te komen tot de gewenste situatie.

Deze vragen zijn gesteld aan de hand van de drie onderdelen van het AMO-model. Ieder onderdeel betrof 5 tot 8 open vragen. De open vragen zorgden ervoor dat de respondenten de volledige vrijheid hadden om te antwoorden wat ze kwijt wilden. Open vragen zorgen voor meer en gedetailleerde informatie, wat zorgt voor een grote validiteit (Baarda et al., (2018).

Het eerste deel van het interview ging over de motivatie van medewerkers om met Loose Parts te werken. Een voorbeeldvraag hierbij is: *‘Wat vind je van het werken met Loose Parts?’*

Het tweede deel betrof de mogelijkheden van medewerkers rondom spelaanbod met Loose Parts. Een voorbeeldvraag hierbij is: *‘Welke mogelijkheden zie je binnen het huidige dagprogramma om te werken met Loose Parts?’* Het laatste deel van het interview ging over de kennis en vaardigheden van de medewerkers. Een voorbeeldvraag bij dit onderdeel is: *‘Wat zijn wensen/uitdagingen die je voor jezelf ziet ten aanzien van opbrengstgericht werken met Loose Parts?’*

Er is gekozen om te beginnen met de motivatie en te eindigen met de persoonlijke kennis en vaardigheden, om zo het interview zo laagdrempelig mogelijk te starten. Hierdoor kregen de respondenten de kans om te wennen aan het interview (Baarda et al., 2007).

3.3.3 Gestructureerde observatie

Op basis van de vragenlijsten en interviews zijn gegevens verkregen over wat de respondenten zelf aangeven en met behulp van de observatie is gekeken wat in de praktijk te zien is rondom het pedagogisch handelen van de respondenten ten aanzien van het spelaanbod van Loose Parts en het opbrengstgericht werken hiermee. Volgens Baarda, de Goede & Theunissen (2018) is observeren het aangewezen instrument wanneer het gaat om gedrag.

De observatie droeg bij aan het vergroten van de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Observeren biedt de mogelijkheid om informatie te verzamelen over gebeurtenissen die moeilijk in woorden te vatten zijn (Migchelbrink, 2016). Volgens Baarda et al., (2018) zijn mensen zich bovendien vaak niet of slecht bewust van wat ze doen en overschatten of onderschatten ze zichzelf.

Met behulp van een observatie kunnen gedragingen waargenomen worden in natuurlijke situaties (Migchelbrink, 2016), wat ook weer bijdraagt aan de validiteit van de resultaten (Baarda et al., (2018). Met behulp van de observatie is dus een compleet beeld gekregen van de huidige situatie, op basis van wat in de praktijk waargenomen is en op basis van wat de respondenten zelf hebben aangegeven in de vragenlijsten en de interviews.

Er is gekozen voor het doen van een gestructureerde observatie aan de hand van een observatielijst. Van tevoren is vastgesteld welk gedrag geobserveerd ging worden en de observaties zijn concreet vastgelegd in een observatieformulier met behulp van het aankruisen in een vierpuntschaal (helemaal zichtbaar in handelen – gedeeltelijk zichtbaar in handelen- nauwelijks zichtbaar in handelen- niet zichtbaar in handelen). Een observatielijst zorgt ervoor dat de onderzoeker gericht het gedrag observeert waar het onderzoek op doelt (Baarda et al., 2005).

De observatielijst is tot stand gekomen aan de hand van het veldinstrument observatie pedagogische kwaliteit van de NJI en GGD (2014). Er is gekeken welke onderwerpen uit dit veldinstrument relevant zijn voor het onderzoek en welke aansluiten bij spelaanbod en ontwikkelingsstimulering. Om te zorgen dat de observatielijst valide is, zijn de observatie onderwerpen concreet gemaakt naar punten die concreet te observeren zijn, en zijn alleen de onderwerpen opgenomen die te koppelen zijn aan de Talentwijzer van X en/of de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden. Enkele voorbeelden waarop geobserveerd is zijn: aanbod van Loose Parts, creativiteit (initiatief) en leren samenspelen.

Met de observatie is niet-participerend onderzoek gedaan (Baarda et al., 2018). De onderzoeker heeft afstandelijk geobserveerd en zelf niet deelgenomen aan activiteiten of contact gezocht met de respondenten. De onderzoeker is op afstand gebleven en heeft de rol van externe observator aangenomen (Baarda et al., 2018). Verder was sprake van een open rol en wisten de respondenten

dat het pedagogisch handelen rondom het spelaanbod geobserveerd werd. Volgens Baarda, de Goede & Teunissen (2005) hebben de respondenten recht om te weten dat er een onderzoek plaatsvindt.

Op iedere groep is twee keer een half uur geobserveerd. Er is gekozen om op willekeurige momenten gedurende de dag te observeren, welke in overleg afgesproken zijn met de respondenten. Hierbij is rekening gehouden om op iedere groep een keer in de ochtend en een keer in de middag te observeren. Dit draagt bij aan de validiteit van het onderzoek, omdat een goed beeld verkregen wordt over het spelaanbod gedurende de dag.

3.4 Wijze van data-analyse

3.4.1 De vragenlijsten

De resultaten van de vragenlijst hebben geleid tot informatie over de huidige en gewenste situatie van medewerkers rondom het opbrengstgericht werken met Loose Parts.

De resultaten zijn per onderdeel van het AMO-model geanalyseerd, zoals hier in de vragenlijsten zelf ook een onderscheid in is gemaakt. Bovendien is er nog een verder onderscheid gemaakt tussen de huidige situatie en gewenste situatie. Op deze manier waren de resultaten gemakkelijk onder te brengen bij de juiste deelvraag. Aan de hand van de gebruikte vierpuntschaal is opgeteld hoeveel respondenten welk antwoord hebben aangekruist. De hoeveelheid kruisjes bij een punt uit de vierpuntschaal zijn opgeteld en deze resultaten worden weergegeven in figuren. Vervolgens zijn van deze gegevens de gemiddelden berekend, welke weergegeven worden in tabellen. Bij de vierpuntschaal van vaak tot en met nooit stond altijd gelijk aan vier punten, meestal stond voor drie punten, soms voor twee punten en nooit stond voor één punt. Bij de vierpuntschaal van helemaal mee eens tot en met niet mee eens stond helemaal mee eens gelijk aan vier punten, grotendeels mee eens gelijk aan drie punten, deels mee eens gelijk aan twee punten en niet mee eens stond gelijk aan één punt.

3.4.2 De Interviews

De interviews zijn getranscribeerd; opgenomen en compleet uitgewerkt om zo de betrouwbaarheid, geldigheid en nauwkeurigheid te borgen (Migchelbrink, 2016; Verhoeven, 2011). Hierna zijn de gegevens geordend en gereduceerd naar relevantie. Alles wat niet relevant is voor beantwoording van de onderzoeksvragen is geschrapt. Vervolgens is het interview gecodeerd en ontleed. Ontleden is het uiteenrafelen van het materiaal (Baarda et al., 2018). De antwoorden zijn gelabeld op code die toegekend zijn aan fragmenten in het interview. Per deelvraag heeft iedere code een eigen kleur, waarin de fragmenten die bij de code horen zijn gemarkeerd. Er is geen hiërarchie in de codes en categorieën. Ze staan op volgorde van de vraagstelling. Per vraag zijn de antwoorden van de respondenten onder elkaar gezet, wat zorgt voor een duidelijk overzicht.

3.4.3 De observaties

Wanneer een observatie gedaan was, werd hierna het observatieformulier meteen aangevuld en compleet gemaakt. Door dit zo snel mogelijk na de observatie te doen, is de kans op vertekening en subjectiviteit het kleinst en blijft de betrouwbaarheid het hoogst. Er is dan de minste kans dat informatie verloren gaat (Baarda et al., 2005).

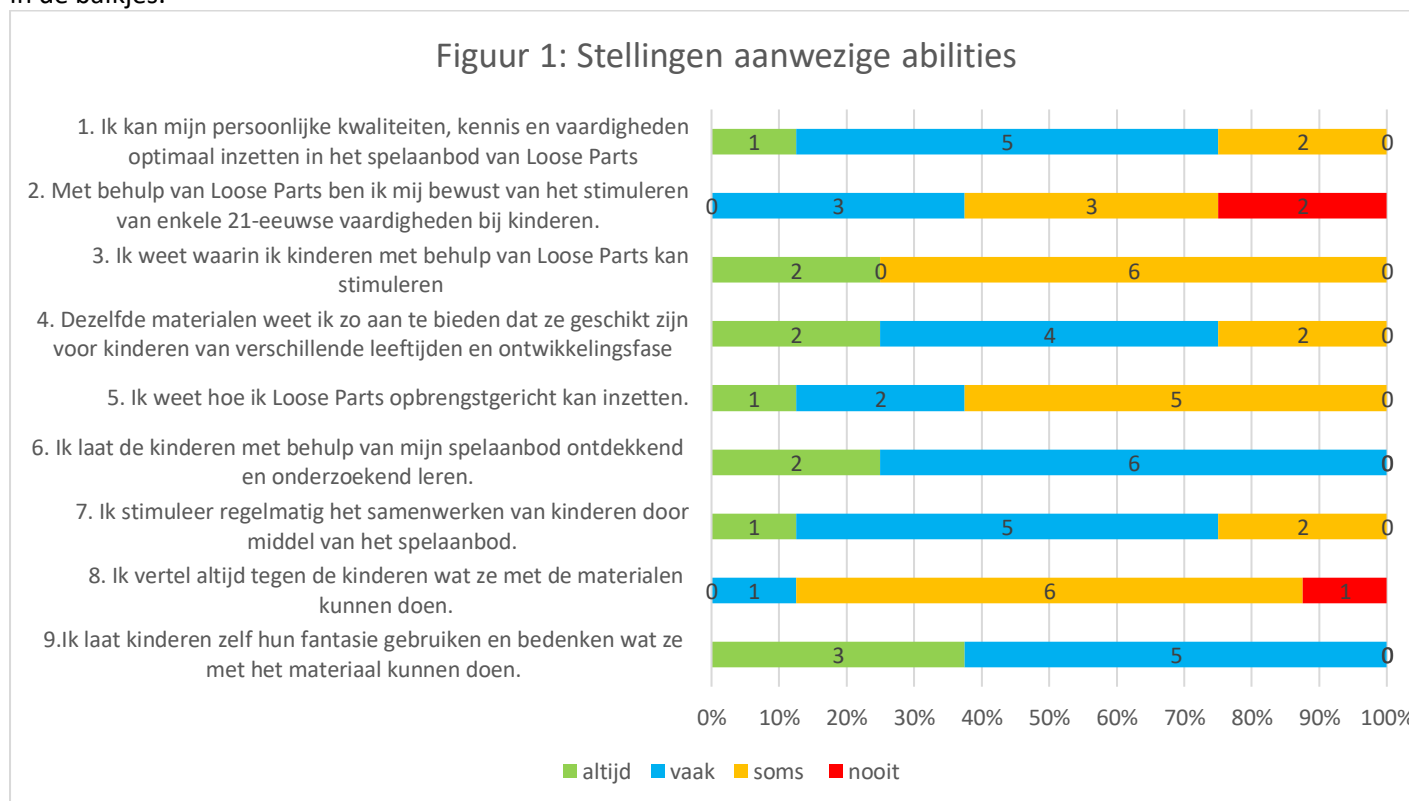
Per observatiepunt zijn de punten uit dezelfde schaalpunt bij elkaar opgeteld en hiervan zijn vervolgens de gemiddelden berekend. Helemaal zichtbaar in handelen stond hierbij voor vier punten, gedeeltelijk zichtbaar in handelen voor drie punten, nauwelijks zichtbaar voor twee punten en niet zichtbaar in handelen stond gelijk aan één punt. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabellen.

4. Resultaten

Deelvraag 1: Welke benodigde kennis en vaardigheden bezitten de pedagogisch medewerkers om te werken met Loose Parts en aandacht te besteden aan de ontplooiing van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Vragenlijst

Om te weten te komen over welke abilities, rondom het werken met Loose Parts de respondenten beschikken zijn hen verschillende stellingen voorgelegd. De stellingen zijn beantwoord aan de hand van de vierpuntschaal vaak-altijd-soms-nooit. De resultaten op deze stellingen worden weergegeven in figuur 1. In het figuur is af te lezen wat de respondenten geantwoord hebben op de stellingen. De stellingen staan weergegeven op de y-as en het aantal antwoorden staat op de x-as. Het aantal respondenten dat gekozen heeft voor een antwoordmogelijkheid staat met een getal weergegeven in de balkjes.



In figuur 1 is af te lezen dat twee respondenten bij stelling 2 aangeven zich nooit bewust te zijn van het stimuleren van enkele 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen met behulp van Loose Parts. Drie respondenten zijn dit zich vaak bewust en drie respondenten zijn zich dit soms bewust. Geen van de respondenten is zich altijd bewust van het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen door middel van Loose Parts. Opvallend is dat bij stelling 3 wel twee respondenten aangeven altijd te weten waarin ze kinderen met behulp van Loose Parts kunnen stimuleren. Drie vierde van de respondenten (zes van de acht) geeft aan slechts soms te weten waarin ze kinderen kunnen stimuleren met behulp van Loose Parts. Bovendien geeft bij stelling 5 het merendeel van de respondenten, vijf van de acht, aan soms te weten hoe ze Loose Parts opbrengstgericht kunnen inzetten. Eén respondent geeft aan altijd te weten hoe ze Loose Parts opbrengstgericht kan inzetten en twee respondenten weten dit vaak.

Bij stelling 6 geven twee respondenten aan kinderen altijd ontdekkend en onderzoekend te laten leren. De overige zes respondenten geven aan de kinderen vaak ontdekkend en onderzoekend te laten leren.

Om een duidelijker beeld te krijgen van de resultaten zijn van de stellingen gemiddelden berekend. Bij de stellingen van abilities is uitgegaan van de vierpuntschaal altijd-vaak-soms-nooit. Vier punten staat gelijk aan altijd, drie punten staat voor vaak, twee punten staat voor soms en één punt staat gelijk aan nooit. De gemiddelden op de stellingen zijn weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: gemiddelden van de stellingen over de aanwezige abilities

Stellingen aanwezige abilities	Gemiddelde
1. Ik kan mijn persoonlijke kwaliteiten, kennis en vaardigheden optimaal inzetten in het spelaanbod van Loose Parts.	2.9 (vaak)
2. Met behulp van Loose Parts ben ik mij bewust van het stimuleren van enkele 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen.	2.1 (soms)
3. Ik weet waarin ik kinderen met behulp van Loose Parts kan stimuleren.	2.5 (vaak)
4. Dezelfde materialen weet ik zo aan te bieden dat ze geschikt zijn voor kinderen van verschillende leeftijden en ontwikkelingsfase.	3 (vaak)
5. Ik weet hoe ik Loose Parts opbrengstgericht kan inzetten.	2.5 (vaak)
6. Ik laat de kinderen met behulp van mijn spelaanbod ontdekkend en onderzoekend leren.	3.3 (vaak)
7. Ik stimuleer regelmatig het samenwerken van kinderen door middel van het spelaanbod.	2.9 (vaak)
8. Ik vertel altijd tegen de kinderen wat ze met de materialen kunnen doen.	2 (soms)
9. Ik laat kinderen zelf hun fantasie gebruiken en bedenken wat ze met het materiaal kunnen doen.	3.4 (vaak)

In de tabel is af te lezen dat geen één stelling gemiddeld uit komt op altijd of nooit. Stelling 2 en 8 komen gemiddeld uit op soms en de overige stellingen (stelling 1, 3 t/m 7 en 9) komen gemiddeld uit op vaak.

Interviews

Uit de analyse van de interviews bleek dat alle drie de respondenten weten wat Loose Parts over het algemeen inhouden. Bij alle drie de geïnterviewden komt terug dat Loose Parts bestaan uit allerlei soorten materiaal, waarmee kinderen zelf mogen bedenken wat ze ermee doen. Twee respondenten geven ook aan dat Loose Parts bestaan uit kosteloos materiaal, waar geen doel aan vast zit, wat vraagt om creativiteit van kinderen en waarbij alles goed is en niets fout is.

Vervolgens is gevraagd over welke kennis, kwaliteiten en vaardigheden de respondenten beschikken om opbrengstgericht te werken met Loose Parts. Twee respondenten geven aan veel mogelijkheden te zien in kosteloze materialen, waarbij één respondent ook aangeeft creativiteit te hebben om materialen op een andere manier te bekijken. Bovendien geven twee andere respondenten aan het in zich te hebben om het spelaanbod los te laten en de kinderen vrij te laten in de invulling van de materialen.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Ook is tijdens het interview gevraagd hoe de respondenten aandacht besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden tijdens hun werk. De kern die bij alle drie de respondenten terugkomt is dat dit vooral onbewust gebeurt en dat nog niet bewust gewerkt wordt aan het ontplooiën en stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen: *“Ik denk dat we stiekem al heel veel doen, maar dat we ons daar eigenlijk helemaal niet bewust van zijn.”*

Observaties

Tijdens de observaties is onder andere gekeken of het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden terugkomt tijdens het spelaanbod (creativiteit, zelfregulering, probleemoplossend vermogen en samenwerken). Bij deze punten is geobserveerd aan de hand van een vierpuntschaal van helemaal zichtbaar in handelen tot en met niet zichtbaar in handelen. In tabel 2 zijn de gemiddelden van deze observatiepunten weergegeven. Helemaal zichtbaar in handelen staat gelijk aan vier punten, gedeeltelijk zichtbaar staat voor drie punten, nauwelijks zichtbaar voor twee punten en niet zichtbaar in handelen staat voor één punt.

Tabel 2: Gemiddelden observatiepunten 21-eeuwse vaardigheden

1. Initiatief/creativiteit Kinderen mogen bij vrij spel zelf initiatieven nemen met welk spelmateriaal ze spelen. - De kinderen mogen zelf bepalen wat ze met materialen doen. - Kinderen worden niet gestuurd/verteld wat ze moeten doen met materialen.	3,5 helemaal zichtbaar in handelen
2. Zelfregulering en probleemoplossend vermogen De beroepskrachten geven ruimte aan kinderen om bij (sommige) activiteiten aan te geven waar hun voorkeur naar uitgaat. - Kinderen krijgen autonomie om zelf te kiezen/beslissingen te nemen wat ze doen met materialen of met welke materialen ze spelen. - Kinderen worden kinderen gestimuleerd om zelf problemen op te lossen met betrekking tot spel. Als iets niet lukt, doet beroepskracht het niet meteen zelf, maar stimuleert ze het kind om het zelf te proberen (=probleemoplossend vermogen)	4,0 helemaal zichtbaar in handelen
3. Samen spelen samen leren De beroepskrachten zetten gerichte activiteiten en materialen in om kinderen te laten samenspelen. Met behulp van het spelaanbod worden kinderen gestimuleerd om samen te werken om iets voor elkaar te krijgen. - Kinderen zijn samen bezig met een activiteit of samen bezig met dezelfde materialen.	3,5 helemaal zichtbaar in handelen

In tabel 2 is te zien dat de observatiepunten (rondom de 21-eeuwse vaardigheden) gemiddeld uitkomen op helemaal zichtbaar in het handelen. Het verrijken en stimuleren van autonomie/zelfregulering is tijdens alle zes de observatiemomenten helemaal zichtbaar in het handelen van de medewerkers. Het stimuleren van creativiteit/initiatief is tijdens vier observatiemomenten helemaal zichtbaar in het handelen, tijdens één moment gedeeltelijk zichtbaar en tijdens één moment nauwelijks zichtbaar.

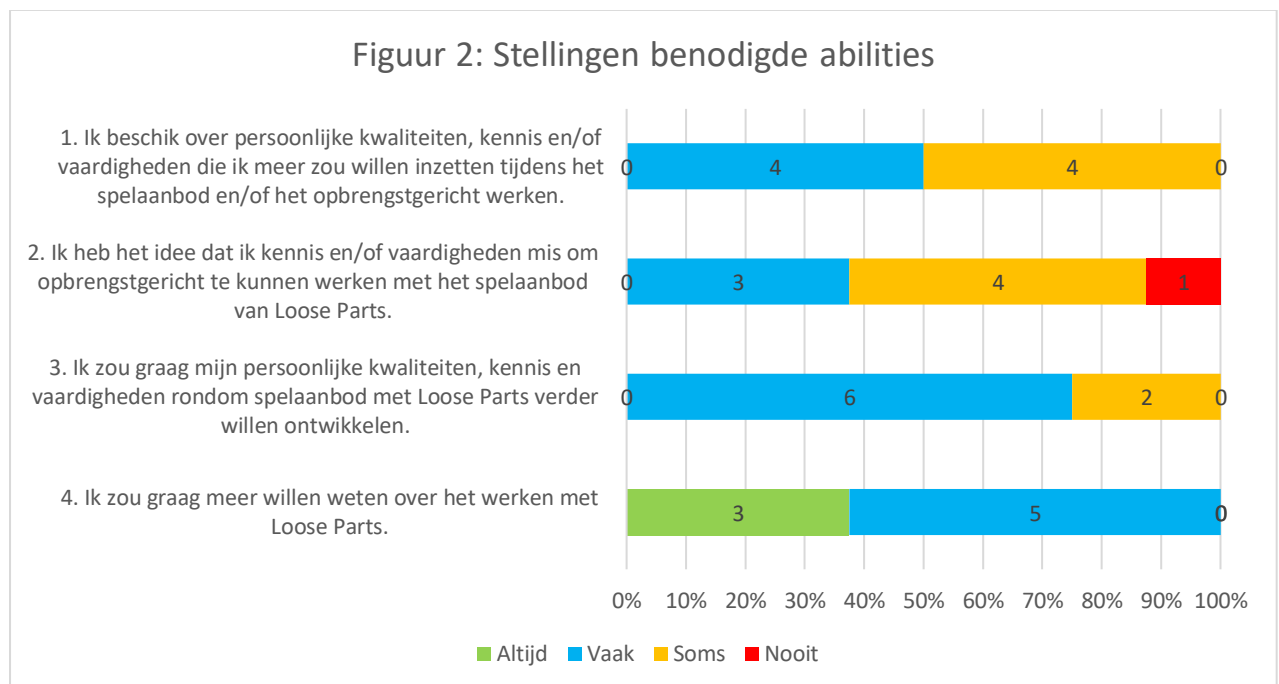
Het observatiepunt samen spelen, samen leren is tijdens vijf momenten helemaal zichtbaar geweest in het handelen en tijdens één moment was dit niet zichtbaar in het handelen. Tijdens dit spelmoment waren de kinderen naast elkaar aan het spelen met ieder hun eigen materialen. Er was verder geen samenspel of andere interactie tussen de kinderen onderling.

Deelvraag 2: Welke kennis en vaardigheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Vragenlijst

Ook ter beantwoording van deze deelvraag zijn de respondenten een viertal algemene stellingen over abilities voorgelegd. De resultaten op de stellingen zijn weergegeven in figuur 2.

Drie van de acht respondenten geven bij stelling 2 aan vaak het idee te hebben kennis en/of vaardigheden te missen om opbrengstgericht te kunnen werken met spelaanbod van Loose Parts. Vier respondenten geven aan dat ze soms dit idee hebben en één respondent heeft nooit het idee dat zij kennis en/of vaardigheden mist om opbrengstgericht te kunnen werken met Loose Parts. De respondent van het peuterarrangement geeft aan nooit dit idee te hebben en bij de andere twee groepen zijn de resultaten verdeeld. Bovendien geeft drie vierde van de respondenten (zes van de acht) bij stelling 3 aan vaak haar persoonlijke kwaliteiten, kennis en vaardigheden rondom Loose Parts verder te willen ontwikkelen. De overige twee respondenten geven aan dit soms te willen. Een respondent geeft hierbij als opmerking aan dat ze na het invullen van de vragenlijst wel meer kennis wil opdoen over Loose Parts. Voor het invullen van deze vragenlijst had ze hier geen behoefte aan. Tot slot geven drie respondenten bij stelling 4 aan altijd meer te willen weten over het werken met Loose Parts. De overige vijf respondenten geven aan dit vaak te willen.



De gemiddeldes op de stellingen over de benodigde abilities zijn weergegeven in tabel 3 en dragen bij aan het verkrijgen van een completer beeld van de gewenste situatie.

Stellingen 1,3 en 4 komen gemiddeld uit op dat de respondenten dit vaak vinden of willen en stelling 2: 'Ik heb het idee dat ik kennis en/of vaardigheden mis om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts' komt gemiddeld uit op soms.

Tabel 3: gemiddelden van de stellingen over de benodigde abilities

Stellingen benodigde abilities	Gemiddeldes
1. Ik beschik over persoonlijke kwaliteiten, kennis en/of vaardigheden die ik meer zou willen inzetten tijdens het spelaanbod en/of het opbrengstgericht werken.	2,5 (vaak)
2. Ik heb het idee dat ik kennis en/of vaardigheden mis om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts.	2,3 (soms)
3. Ik zou graag mijn persoonlijke kwaliteiten, kennis en vaardigheden rondom spelaanbod met Loose Parts verder willen ontwikkelen.	2,8 (vaak)
4. Ik zou graag meer willen weten over het werken met Loose Parts.	3,4 (vaak)

Interviews

In de vragenlijsten is niet naar voren gekomen welke concrete vaardigheden de respondenten nodig hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts. Om meer te weten te komen over welke specifieke abilities de respondenten nodig hebben is tijdens de interviews gesproken. Zo is tijdens het interview gevraagd welke kwaliteiten, kennis en vaardigheden volgens de respondenten nodig zijn om opbrengstgericht te werken met Loose Parts. Alle drie de respondenten gaven aan dat je kinderen vrij moet laten en ze zelf moet laten experimenteren en bedenken wat ze met de materialen kunnen. Bovendien gaven twee respondenten aan dat inzicht en creativiteit nodig zijn om mogelijkheden te zien in materialen, dat je afstand moet nemen en moet loslaten; *“Je moet letterlijk je handen op je rug doen en afstand nemen”*. Ook gaf een respondent aan dat kennis nodig is over wat aangeboden kan worden aan welke leeftijdsgroep.

Uit de vragenlijst komt naar voren dat zes respondenten vaak hun persoonlijke kwaliteiten, kennis, vaardigheden verder willen ontwikkelen. De overige twee respondenten willen dit soms. In het interview is gevraagd wat de respondenten verder zouden willen ontwikkelen. Bij alle drie de respondenten komt dit neer op het opdoen van meer kennis over Loose Parts. Twee respondenten gaven aan wat verdieping over Loose Parts te willen weten, zodat ze er wellicht achter komen dat ze Loose Parts nog meer of anders kunnen aanbieden dan ze nu doen. Eén respondent geeft hierbij ook aan dat ze benieuwd is of haar eigen visie aansluit bij wat uit onderzoeken blijkt. Zij zou hiervoor graag meer wetenschappelijke artikelen willen lezen. De derde respondent wil vooral meer kennis opdoen over Loose Parts. Zij geeft aan hier nog niet zoveel mee gewerkt te hebben, omdat ze er nog niet helemaal bekend mee is en het niet in haar systeem zit.

Ook is de respondenten aan het begin van het interview nog specifiek gevraagd wat ze meer willen weten over Loose Parts. In de resultaten van de vragenlijst komt terug dat drie respondenten aangeven altijd meer te willen weten over Loose Parts en vijf respondenten willen dit vaak. Uit de interviews blijkt dat er nog genoeg is waarover de respondenten graag meer willen weten. Zo waren antwoorden die naar voren kwamen graag willen weten welke materialen bij welke leeftijd passen, of je het voor alle leeftijden kan toepassen, waar Loose Parts vandaan komen en de manier waarop Loose Parts nog extra kunnen worden ingezet in het spelaanbod. Ook vanuit de vragenlijst kwamen nog enkele punten terug waar de respondenten behoefte aan hebben; meer kennis over Loose Parts om er mee te kunnen werken, meer tips, handvaten en/of begeleiding in het werken met Loose Parts op een verticale groep en wetenschappelijke onderbouwing over het werken met Loose Parts.

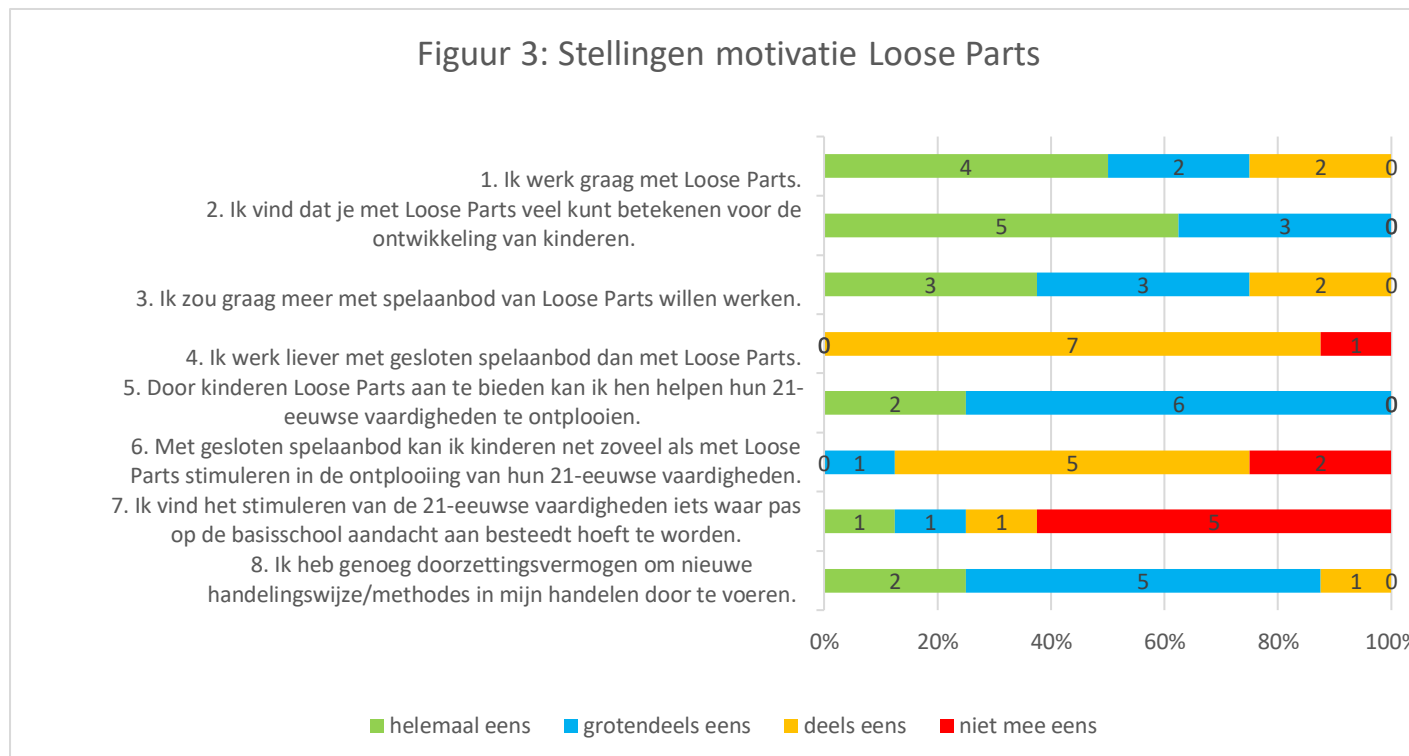
Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Op de vraag wat de respondenten nodig hebben om meer aandacht te kunnen besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden komt bij alle respondenten terug dat ze meer bewustwording willen krijgen om te werken aan het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden. Bovendien geeft een respondent aan nog niet bekend te zijn met de 21-eeuwse vaardigheden en zij zou dus graag willen weten wat 21-eeuwse vaardigheden inhouden en hoe hier aandacht aan besteedt kan worden bij kinderen.

Deelvraag 3: In hoeverre zijn de pedagogisch medewerkers gemotiveerd om opbrengstgericht te werken met het spelaanbod van de Loose Parts ten einde het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden?

Vragenlijst

Om te weten te komen of de respondenten gemotiveerd zijn om te werken met Loose Parts zijn verschillende stellingen voorgelegd, welke weergegeven worden in figuur 3. De stellingen zijn beantwoord aan de hand van de vierpuntschaal helemaal mee eens- grotendeels mee eens- deels mee eens- niet mee eens.



De opvallendste resultaten worden aangehaald. Bij stelling 2 geeft het merendeel van de respondenten, vijf van de acht, aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat met Loose Parts veel betekent kan worden voor de ontwikkeling van kinderen. Verder geeft bij stelling 4 geen één respondent aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat liever gewerkt wordt met gesloten spelaanbod (puzzels, kleurplaten). Bijna alle respondenten, zeven van de acht, zijn het deels eens met de stelling. De overige respondent is het niet eens met deze stelling. Zij werkt altijd liever met Loose Parts dan met gesloten spelaanbod. Tot slot is bij stelling 5 ook een redelijk eensgestemd antwoord. Zes respondenten zijn het grotendeels eens met de stelling dat met behulp van Loose Parts kinderen gestimuleerd kunnen worden in de ontplooiing van hun 21-eeuwse vaardigheden. De overige twee respondenten zijn het helemaal eens met deze stelling.

Opvallend aan de resultaten bij deze stelling is dat de respondenten aangeven het grotendeels tot helemaal eens zijn met de stelling dat ze kinderen kunnen stimuleren in de ontplooiing van hun 21-eeuwse vaardigheden door middel van het aanbieden van Loose Parts. Terwijl de respondenten bij de stellingen van kennis en vaardigheden gemiddeld aangeven zich slechts soms (2.1) bewust te zijn van het stimuleren van enkele 21-eeuwse vaardigheden.

Ook van deze stellingen zijn de gemiddeldes berekend voor het verkrijgen van een duidelijker beeld. Bij de stellingen van motivatie is uitgegaan van de vierpuntschaal helemaal eens tot niet mee eens. Vier punten staat gelijk aan helemaal eens, drie punten staat voor grotendeels eens, twee punten staat voor deels eens en 1 punt staat gelijk aan niet mee eens. De gemiddelden op de stellingen bij motivatie zijn weergegeven in tabel 4.

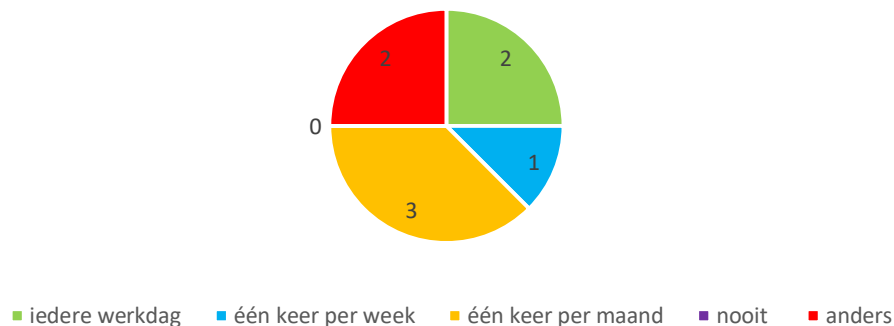
Tabel 4: gemiddelden stellingen motivatie

Stellingen motivatie	Gemiddelde
1. Ik werk graag met Loose Parts.	3.3 (grotendeels mee eens)
2. Ik vind dat je met het spelaanbod van Loose Parts veel kunt betekenen voor de ontwikkeling van kinderen.	3.6 (helemaal mee eens)
3. Ik zou graag meer met het spelaanbod van Loose Parts willen werken.	3.1 (grotendeels mee eens)
4. Ik werk liever met gesloten spelaanbod (bv. puzzels, kleurplaten) dan met Loose Parts.	1.9 (deels mee eens)
5. Door kinderen Loose Parts aan te bieden kan ik hen helpen hun 21-eeuwse vaardigheden te ontplooiën.	3.3 (grotendeels mee eens)
6. Met gesloten spelaanbod kan ik kinderen net zoveel als met Loose Parts stimuleren in de ontplooiing van hun 21-eeuwse vaardigheden.	1.9 (deels mee eens)
7. Ik vind het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden iets waar pas op de basisschool aandacht aan besteedt hoeft te worden.	1.8 (deels mee eens)
8. Ik heb genoeg doorzettingsvermogen om nieuwe handelingswijze/methodes in mijn handelen door te voeren.	3.1 (grotendeels mee eens)

In de tabel is af te lezen dat stelling 2 gemiddeld uitkomt op helemaal mee eens. Stelling 1, 3, 5 en 8 komen gemiddeld uit op grotendeels mee eens en stelling 4, 6 en 7 op deels mee eens. Geen één stelling komt gemiddeld uit op niet mee eens.

Tot slot is aan de respondenten nog gevraagd hoe vaak zij gebruik maken van Loose Parts. Uit de resultaten blijkt dat slechts twee respondenten aangeven op dit moment iedere dag gebruik te maken van de Loose Parts. Dit zijn ook twee van de respondenten die aangeven graag gebruik te maken van Loose Parts; zij zijn het helemaal eens met deze stelling. Eén respondent geeft aan één keer per week gebruik te maken van Loose Parts en drie respondenten doen dit één keer per maand. Twee respondenten hebben 'anders' aangevinkt, met daarbij de toelichting met het buitenspelen gebruik te maken van Loose Parts en één keer in de twee weken te werken met Loose Parts. Deze resultaten worden weergegeven in figuur 4.

Figuur 4: Hoe vaak wordt gebruik gemaakt van Loose Parts?



Interviews

Naast de vragenlijsten is ook tijdens de interviews gevraagd naar de motivatie van de respondenten om met Loose Parts te werken. Twee geïnterviewde respondenten geven aan het leuk te vinden met Loose Parts te werken en dit graag te doen. Echter geeft één respondent hierbij aan niet echt te kunnen werken met Loose Parts omdat ze de juiste materialen mist om dat te kunnen doen. De derde respondent zegt het volgende: *“Nou ik moet zeggen ik heb er nog niet zoveel mee gewerkt, maar als ik buiten ben, als je bijvoorbeeld zand geeft aan de kinderen en je ziet dan wat ze er allemaal mee kunnen doen, ja dan denk ik dat kinderen er toch wel echt iets mee kunnen.”* Alle respondenten geven dan ook aan Loose Parts als meerwaarde te zien voor kinderen. De reden dat ze dit vinden is omdat het spel bij Loose Parts helemaal zelf vanuit het kind komt, ieder kind ermee tot zijn recht komt en op zijn eigen niveau en manier kan ontdekken en experimenteren.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Tevens is tijdens het interview gevraagd wat de respondenten van het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden bij jonge kinderen vinden. Twee van de drie respondenten aan het belangrijk te vinden om aandacht te besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden bij jonge kinderen. Eén respondent geeft hierbij aan dat het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden in de kinderopvang ook echt bij de huidige maatschappij hoort. De derde respondent geeft aan zich niet verdiept te hebben in de 21-eeuwse vaardigheden, dus ook niet te weten waar het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden over gaat. Uit de vragenlijsten blijkt ook dat de meerderheid van de respondenten (vijf van de acht) het niet eens zijn met de stelling dat pas op de basisschool aandacht besteed hoeft te worden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Eén respondent is het helemaal mee eens met deze stelling en de overige twee respondenten zitten hier tussenin.

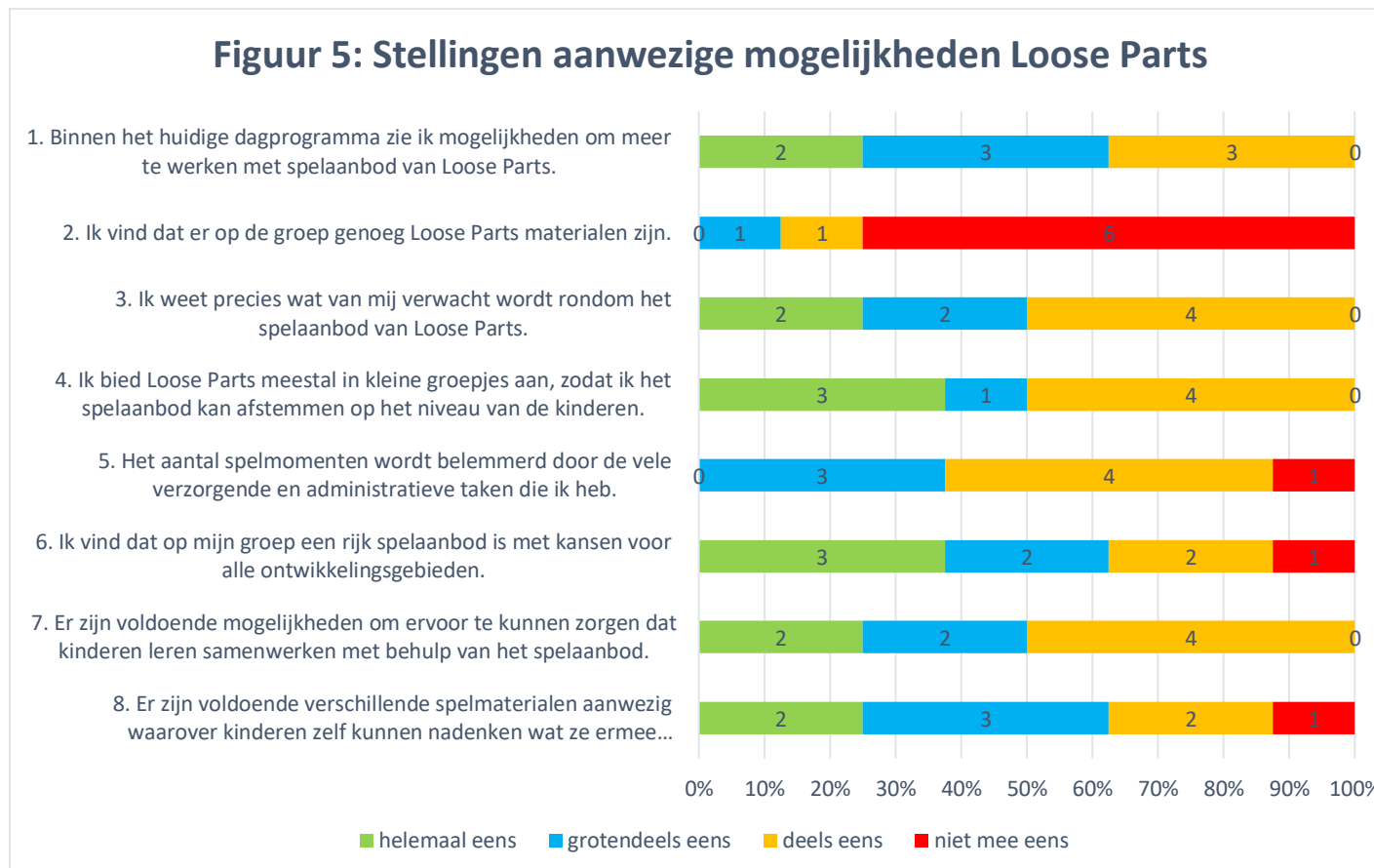
Observaties

Tijdens de observaties is gekeken naar het gebruik van Loose Parts tijdens het spelaanbod. Gekeken naar een schaal van helemaal zichtbaar in handelen tot niet zichtbaar in handelen blijkt uit de observaties dat het gebruik van Loose Parts tijdens spelaanbod soms/nauwelijks zichtbaar is in het handelen. Van de zes keer dat geobserveerd is tijdens spelaanbod, werd drie keer helemaal geen gebruik gemaakt van Loose Parts. De twee spelmomenten de X^2 waren gerelateerd aan het thema ziek en gezond en hiervoor werden enkel doktersmaterialen gebruikt. Bij het peuterarrangement komen de Loose Parts tijdens het spelaanbod wel bewust terug. Tijdens de observaties op deze groep is het aanbod van Loose Parts dan ook tijdens beide momenten helemaal zichtbaar in handelen geweest. Tijdens dit spelaanbod wordt een combinatie gemaakt van aanbod van Loose Parts en andere, eventueel gesloten materialen. Bij X^1 is Loose Parts tijdens één observatiemoment onbewust beperkt teruggekomen in het spelaanbod en bij het andere moment werden helemaal geen Loose Parts materialen gebruikt.

Deelvraag 4: Welke mogelijkheden zijn al aanwezig om opbrengstgericht te kunnen werken met Loose Parts en het hierbij stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Vragenlijst

De respondenten hebben verschillende stellingen beantwoordt over welke mogelijkheden al aanwezig zijn om te kunnen werken met Loose Parts. De stellingen zijn beantwoord aan de hand van de vierpuntschaal helemaal eens- niet mee eens. De resultaten op deze stellingen worden ter verduidelijking weergegeven in figuur 5.



Opvallend is dat de antwoorden van de respondenten bij de meeste stellingen verdeeld zijn, alleen de resultaten bij stelling 2 springen eruit. Driekwart van de respondenten, 6 van de 8, zijn het niet eens met de stelling dat genoeg Loose Parts materialen op de groep zijn. Geen één respondent is het helemaal eens met deze stelling. Verder zijn twee respondent het helemaal eens met stelling 1: 'Binnen het huidige dagprogramma zie ik mogelijkheden om meer te werken met Loose Parts'. Drie respondenten zijn het grotendeels eens met deze stelling en drie respondenten zijn het deels eens met deze stelling.

Om een duidelijker beeld te krijgen van de resultaten zijn ook van deze stellingen de gemiddelden berekend. Bij de stellingen van mogelijkheden is uitgegaan van de vierpuntschaal helemaal eens tot niet eens. Vier punten staat gelijk aan helemaal eens, drie punten staat voor grotendeels eens, twee punten staat voor deels eens en 1 punt staat gelijk aan niet mee eens. De gemiddelden op de stellingen bij mogelijkheden zijn weergegeven in tabel 5.

Tabel 5: gemiddelden stellingen mogelijkheden

Stellingen mogelijkheden	Gemiddelde
1. Binnen het huidige dagprogramma zie ik mogelijkheden om meer te werken met spelaanbod van Loose Parts.	2.6 (grotendeels mee eens)
2. Ik vind dat op de groep genoeg Loose Parts materialen zijn.	1.4 (niet mee eens)
3. Ik weet precies wat van mij verwacht wordt rondom het spelaanbod van Loose Parts.	2.8 (grotendeels mee eens)
4. Ik bied spelaanbod van Loose Parts meestal in kleine groepjes aan, zodat ik het spelaanbod kan afstemmen op het niveau van de kinderen.	2.9 (grotendeels mee eens)
5. Het aantal spelmomenten wordt belemmerd door de vele verzorgende en administratieve taken die ik heb.	2.3 (deels mee eens)
6. Ik vind dat op mijn groep een rijk spelaanbod is met kansen voor alle ontwikkelingsgebieden.	2.9 (grotendeels mee eens)
7. Er zijn voldoende mogelijkheden om ervoor te kunnen zorgen dat kinderen leren samenwerken met behulp van het spelaanbod.	2.8 (grotendeels mee eens)
8. Er zijn voldoende verschillende spelmaterialen aanwezig waarover kinderen zelf kunnen nadenken wat ze ermee kunnen/willen doen.	2.8 (grotendeels mee eens)

In de tabel is af te lezen dat stelling 2 gemiddeld uitkomt op niet mee eens. Er is geen één stelling bij mogelijkheden die uitkomt op helemaal mee eens. Stelling 5 komt gemiddeld uit op deels mee eens en de overige stellingen, stelling 1,3,4,6,7 en 8 scoren gemiddeld op grotendeels mee eens.

Interviews

Mogelijkheden en belemmeringen binnen het huidige dagprogramma

Tijdens de interviews is de respondenten gevraagd welke mogelijkheden zij zien binnen het dagprogramma om te werken met Loose Parts. Twee van de respondenten geven aan dat zij veel mogelijkheden binnen het dagprogramma zien. Een reactie van één van de respondenten is: *“Ik denk dat we heel veel, eigenlijk bijna altijd zouden kunnen spelen met Loose Parts als dat aanwezig zou zijn, want kinderen komen binnen en zouden er dan al mee aan de gang kunnen.”* Een andere respondent geeft aan hartstikke veel mogelijkheden te zien en zegt: *“Loose Parts is gewoon een activiteit op zich, je kan het er altijd bij pakken en dat doen wij ook. Het is heel gemakkelijk om dat in de planning te plaatsen”*. De derde respondent geeft aan niet snel Loose Parts erbij te pakken en zou dit dan ook alleen maar aan bieden aan de grotere kinderen.

Wanneer in het interview gevraagd wordt naar welke belemmeringen gezien worden binnen het huidige dagprogramma om te werken met Loose Parts geven alle drie de respondenten aan over het algemeen geen belemmeringen te zien binnen het dagprogramma. Wel komt bij twee respondenten terug dat bij de materialen rekening gehouden moet worden met de jongere kinderen: *“Voor de jongere kindjes moet je wel wat meer rekening houden met klein materiaal, maar voor de rest zie ik geen belemmeringen, want ja je kan ook apart zitten met die kinderen”*. De derde respondent geeft aan geen belemmeringen te zien, maar er nog wel meer ingerold moet worden en er meer kennis over moet krijgen om ermee te kunnen werken.

Materialen

Op de vraag wat al aanwezig is op de groepen om op een goede manier te kunnen werken met Loose Parts geven twee respondenten aan dat er niet veel aanwezig is en dat dit te weinig is. Eén respondent geeft hierbij aan: *“We kunnen het nu niet genoeg aanbieden aan de kinderen, als ik zou willen kunnen doen”*. Deze twee respondenten geven dan ook aan dat ze vinden dat te weinig materialen aanwezig zijn. De derde respondent geeft aan dat ze op haar groep best veel hebben om

te kunnen werken met Loose Parts en dit ze hier zelf ook voor sparen. Zij geeft aan dat de basis al aanwezig is om te werken met Loose Parts, maar dat er in principe nooit genoeg materialen zijn. Ze zou het fijn vinden om met alle collega's samen te sparen voor meer materialen.

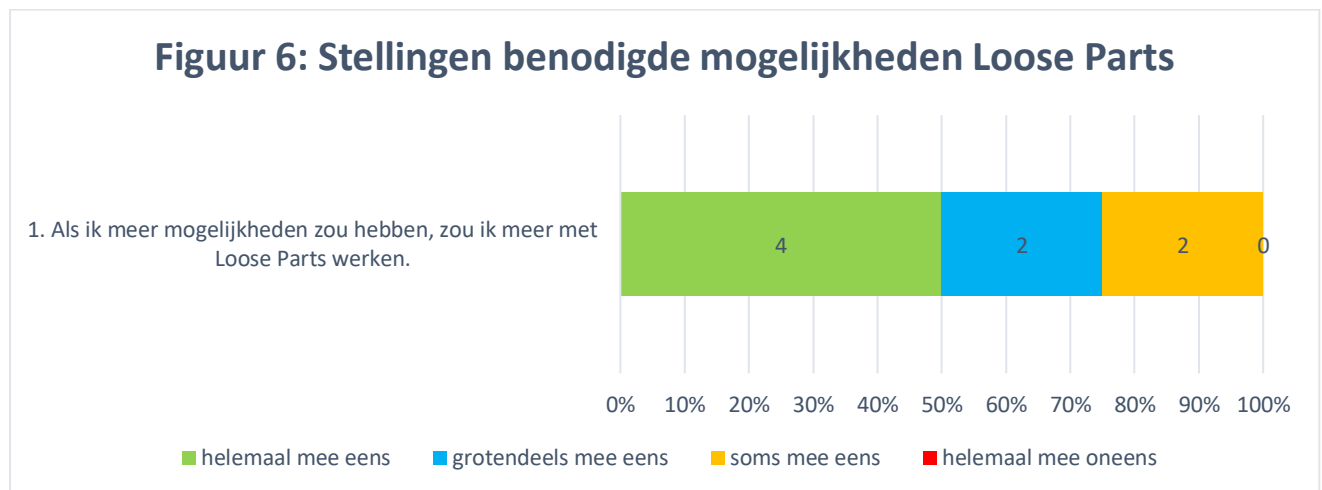
Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Rondom het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen zien twee respondenten veel mogelijkheden. Twee respondenten geven aan hier nog niet bewust mee bezig te zijn, maar dat dit onbewust wel terug komt in het dagprogramma. Een respondent hiervan geeft aan iedere dag door middel van het spelaanbod aandacht te besteden aan het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden bij kinderen, maar het spelaanbod niet bewust. De derde respondent geeft aan zich niet verdiept te hebben in de 21-eeuwse vaardigheden en kan dus ook niet antwoorden op de vraag welke mogelijkheden ze ziet om aandacht te besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden.

Deelvraag 5: Welke mogelijkheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van de Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de drie 21-eeuwse vaardigheden?

Vragenlijst

Voor deze deelvraag is aan de respondenten één stelling voorgelegd. De resultaten hiervan worden weergegeven in figuur 6.



Bij deze stelling geeft de helft van de respondenten aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat ze meer met Loose Parts zouden werken, als ze meer mogelijkheden zouden hebben. Twee respondenten zijn het grotendeels eens met deze stelling en twee respondenten zijn het deels eens met deze stelling. Gemiddeld scoort deze stelling een 3,3 en zijn de respondenten het dus grotendeels eens met deze stelling.

Interviews

Materialen

Eén respondent geeft aan dat ze graag meer kosteloze materialen zou willen, zowel grote als kleine Loose Parts materialen. Ook geven twee respondenten aan behoefte te hebben aan opbergboxen of plaatsen voor de materialen, zodat de materialen opgeruimd kunnen worden maar er ook gemakkelijk bij gepakt kunnen worden. Verder geeft een respondent aan materialen te willen die verschillende ontwikkelingsgebieden stimuleren en komen twee respondenten met concrete materialen zoals een zandtafel, Kapla, buizen, knopen, deksels en doppen.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Op de vraag wat de respondenten nodig hebben om meer aandacht te kunnen besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden komt bij alle respondenten terug dat ze meer bewustwording willen krijgen om te werken aan het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden. Zo is bij twee respondenten naar voren gekomen dat het voor hen zou werken om er voorafgaand aan een activiteit bewust over na te denken, bijvoorbeeld door vooraf in een planning vast te leggen met welke activiteiten aandacht besteedt kan worden aan de 21-eeuwse vaardigheden of door aan het begin van de dag de 21-eeuwse vaardigheden erbij te pakken en dan bewust na te denken over wat de 21-eeuwse vaardigheden zijn en wat voor activiteiten aan de ontplooiing hiervan kunnen bijdragen.

5. Conclusies

In dit hoofdstuk worden eerst de conclusies op de deelvragen beschreven, waarna als laatste de hoofdvraag wordt beantwoord. Deze conclusies zijn tot stand gekomen naar aanleiding van de resultaten uit het vorige hoofdstuk. Vervolgens wordt gereflecteerd op het onderzoek en wordt het hoofdstuk afgesloten met aanbevelingen voor de praktijk.

1. Welke benodigde kennis en vaardigheden bezitten de pedagogisch medewerkers om te werken met Loose Parts en aandacht te besteden aan de ontplooiing van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Werken met Loose Parts

De medewerkers geven aan hun persoonlijke kwaliteiten, kennis en vaardigheden vaak (gemiddeld 2.9 op een schaal van 4.0) te kunnen inzetten bij het spelaanbod van Loose Parts. Ook blijkt dat de medewerkers vaak (gemiddeld 2.5) weten hoe ze Loose Parts opbrengstgericht kunnen inzetten. Verder kan vanuit de interviews geconcludeerd worden dat de respondenten beschikken over de basiskennis van wat Loose Parts inhoudt. De medewerkers geven aan dat Loose Parts bestaan uit allerlei soorten materiaal, waarmee kinderen zelf mogen bedenken wat ze ermee doen. Ook wordt genoemd dat Loose Parts bestaat uit kosteloos materiaal, waar geen doel aan vast zit, wat vraagt om creativiteit van kinderen en waarbij alles goed is en niets fout is. Dit sluit precies aan bij wat beschreven staat in het theoretisch kader bij 2.2.

Loose Parts is een methode om ontdekkend en onderzoekend leren bij kinderen te stimuleren. Tevens biedt dit soort leren kinderen veel mogelijkheden om 21-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen (Slot, 2016). Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers aangeven de kinderen vaak (gemiddeld 3.3 op een schaal van 4.0) ontdekkend en onderzoekend te laten leren. Bovendien geven de respondenten aan zelf over de creativiteit te beschikken om mogelijkheden te zien in kosteloze materialen en deze dus indien aanwezig aanbieden aan de kinderen om mee te spelen. Bovendien kan vanuit de interviews ook geconcludeerd worden dat de medewerkers beschikken over de vaardigheden om kinderen vrij te laten in hun spel en de invulling van de materialen. Kinderen hebben het vermogen om zelf te beslissen wat ze met voorwerpen kunnen doen in hun spel. Het is dus van belang om kinderen in hun spel met Loose Parts vrij te laten en ze hun eigen creativiteit te laten ontplooiën (Daly & Beloglowsky, 2015).

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Met behulp van Loose Parts kunnen onder andere creativiteit, probleemoplossend vermogen, zelfregulering en het samenwerken gestimuleerd worden bij kinderen (Slot, 2016). Uit de enquêtes en interviews blijkt dat de medewerkers zich niet bewust zijn dat ze over de vaardigheden beschikken om deze vaardigheden te stimuleren. Zo blijkt uit de enquêtes dat geen één medewerker zich altijd bewust is van het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden met Loose Parts. Twee medewerkers zijn zich hier zelfs nooit bewust van. Maar wanneer gekeken wordt naar de resultaten van de observaties kan geconcludeerd worden dat de medewerkers over het algemeen wel al beschikken over vaardigheden om de 21-eeuwse vaardigheden te stimuleren. Gekeken naar de gemiddelden hiervan blijkt dat het stimuleren van creativiteit (initiatief), zelfregulering (autonomie) en samen spelen helemaal zichtbaar zijn in het handelen. Al met al kan gezegd worden dat de vaardigheden voor het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden wel al aanwezig zijn, maar dat de medewerkers zichzelf hier niet bewust van zijn. Op dit moment zijn de medewerkers dus onbewust bekwaam in het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Om op de juiste manier aandacht te besteden aan het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden is het belangrijk dat de medewerkers bewust bekwaam worden (van Beek & Tijmes, 2013).

2. Welke kennis en vaardigheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts, in combinatie met het stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Werken met Loose Parts

De medewerkers staan (gemiddeld vaak) open om hun kennis en vaardigheden rondom Loose Parts verder te ontwikkelen. Zowel uit de vragenlijst (stelling 4) als de interviews, komt naar voren dat de medewerkers de meeste behoefte hebben om meer kennis op te doen over Loose Parts. Eén medewerker geeft zelfs aan voorheen geen behoefte te hebben gehad om meer kennis op te doen, maar hier na het invullen van de vragenlijst wel behoefte aan te hebben.

De respondenten die aangeven al bekend te zijn met Loose Parts en er al (af en toe) mee werken hebben vooral behoefte aan verdieping over Loose Parts. Zij willen graag weten of ze Loose Parts op nog meer manieren kunnen inzetten en ze willen weten of datgene wat uit (wetenschappelijke) onderzoeken blijkt, ook gedaan wordt of gedaan kan worden in de praktijk. De respondenten die nog niet veel werken met Loose Parts, hebben vooral behoefte aan handvaten om te werken met Loose Parts op een verticale groep, bijvoorbeeld over welke materialen/activiteiten bij welke leeftijd passen en de manier waarop Loose Parts (nog extra) ingezet kan worden in het spelaanbod.

De vaardigheden die de medewerkers aangeven nodig te hebben om te werken met Loose Parts, komen overeen met de vaardigheden die ook genoemd worden als vaardigheden waarover de medewerkers al beschikken. Er kan dus geconcludeerd worden dat de pedagogisch medewerkers vooral behoefte hebben aan meer kennis over Loose Parts om hiermee op een structurele manier binnen het dagprogramma opbrengstgericht te kunnen werken.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Ook is meer kennis en bewustwording nodig rondom de 21-eeuwse vaardigheden om bewust te kunnen werken aan het stimuleren van deze vaardigheden. Dit blijkt zowel uit de observaties, welke bij deelvraag 1 staan, als uit de vragenlijst en interviews. Het is belangrijk dat kinderen de 21-eeuwse vaardigheden ontplooiën, omdat dit vaardigheden zijn die ervoor zorgen dat kinderen goed kunnen functioneren in de toekomstige maatschappij (Fukkink, 2017). Alle respondenten geven aan dat ze meer bewustwording nodig hebben om te werken aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Nu wordt hier vooral onbewust aan gewerkt. Ook is voor niet alle medewerkers duidelijk wat de 21-eeuwse vaardigheden inhouden, waardoor voor sommige medewerkers kennis nodig is over wat de 21-eeuwse vaardigheden inhouden en hoe hier aandacht aan besteedt kan worden bij kinderen.

3. In hoeverre zijn de pedagogisch medewerkers gemotiveerd om opbrengstgericht te werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden?

Werken met Loose Parts

Geconcludeerd kan worden dat de motivatie onder de medewerkers om te willen werken met Loose Parts over het algemeen hoog is. De stellingen: *'Ik werk graag met Loose Parts'* en *'Ik zou graag meer met spelaanbod met Loose Parts willen werken'* scoren allebei gemiddeld op grotendeels mee eens. Ook kan geconcludeerd worden dat de medewerkers het belang inzien van het werken met Loose Parts. Gemiddeld zijn de respondenten het helemaal eens met de stelling dat je veel kunt betekenen voor de ontwikkeling van kinderen met Loose Parts.

Opvallend is wel dat alle respondenten, op één na, aangeven liever te werken met Loose Parts dan met gesloten spelaanbod. Echter kan vanuit (figuur 4 en) de observaties geconcludeerd worden dat tijdens het spelaanbod nauwelijks gewerkt wordt met Loose Parts (gemiddeld 1.7 op 4.0, nauwelijks zichtbaar in handelen). (Bij het Peuterarrangement is het aanbod van Loose Parts wel helemaal zichtbaar in het handelen. Verdere uitleg volgt bij deelvraag 4). Een verklaring voor dit verschil tussen de motivatie en wat in de praktijk te zien is, is dat de motivatie van de medewerkers wel hoog is,

maar de kennis/vaardigheden en mogelijkheden ontbreken om daadwerkelijk te werken met Loose Parts. In het interview geeft een respondent aan dat ze de materialen mist om met Loose Parts te werken. Medewerkers kunnen pas goed presteren als ze over de juiste kennis en vaardigheden beschikken, ze de motivatie hebben en ze over de juiste mogelijkheden beschikken. Ontbreekt één van deze componenten, dan zullen medewerkers ook niet in staat zijn om het gewenste resultaat te behalen (Boxall & Purchell, 2003).

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Ook rondom het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden is sprake van hetzelfde principe. De motivatie om ermee te werken is hoog onder de medewerkers. Kinderen kunnen al vroeg voorbereidt worden op deelname aan de samenleving van de toekomst, door in de kinderopvang al aandacht te besteden aan de ontplooiing van de 21-eeuwse vaardigheden (Bruggen, et al., 2015).

Zo goed als alle medewerkers zijn het hiermee eens en vinden dat het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden in de kinderopvang ook echt thuishoort in de huidige maatschappij. Echter ontbreekt de kennis (zie deelvraag 1 en 2) om in de praktijk bewust aandacht te besteden aan de ontplooiing van deze vaardigheden.

4. Welke mogelijkheden zijn al aanwezig om opbrengstgericht te kunnen werken met Loose Parts en het hierbij stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden?

Werken met Loose Parts

De medewerkers geven aan mogelijkheden te zien binnen het huidige dagprogramma om meer met Loose Parts te werken. Gemiddeld zijn de medewerkers het grotendeels eens met deze stelling. Vanuit de interviews kan worden geconcludeerd dat de respondenten vinden dat Loose Parts er in principe makkelijk bij gepakt kunnen worden en kinderen er de hele dag mee zouden kunnen spelen. Het enige aandachtspunt wat naar voren komt, wanneer gevraagd wordt naar de belemmeringen binnen het dagprogramma, is dat rekening gehouden moet worden met de materialen en jongere kinderen. Eén geïnterviewde respondent geeft aan dat je de kleinere materialen beperkter kunt aanbieden en deze alleen onder begeleide momenten kunt aanbieden aan de grotere kinderen.

Op de vraag wat al aanwezig is op de groepen om op een goede manier te kunnen werken met Loose Parts geven twee medewerkers tijdens het interview aan dat niet veel materialen aanwezig zijn en dat deze hoeveelheid dan ook te weinig is. Ook in de vragenlijst komt dit terug; drie kwart van de respondenten, zes van de acht, zijn het niet eens met de stelling dat genoeg Loose Parts materialen aanwezig zijn op de groep. Eén van de belangrijkste voorwaarden om de (spel)ontwikkeling tot ontplooiing te laten komen is dat er geschikt materiaal is om mee te spelen (Tassoni, 2006). Met deze resultaten kan worden verklaard waardoor de medewerkers wel genoeg mogelijkheden zien binnen het dagprogramma, maar deze mogelijkheden niet (kunnen) benutten. De motivatie is wel aanwezig om met Loose Parts te werken, maar de materialen om aan te bieden aan kinderen zijn niet aanwezig, waardoor de medewerkers op dit moment niet in staat zijn om opbrengstgericht te werken met Loose Parts binnen het dagprogramma.

Echter geldt dit niet voor de medewerkers van het peuterarrangement. Deze twee medewerkers vinden dat genoeg materialen aanwezig zijn om structureel met Loose Parts aan de slag te gaan binnen het dagprogramma. Eén medewerker van het peuterarrangement geeft in de vragenlijst als enige aan het grotendeels eens te zijn met de stelling dat genoeg Loose Parts materialen aanwezig zijn op de groep. De andere medewerker heeft de vragenlijst niet ingevuld, maar is wel betrokken geweest bij het interview. Tijdens het interview heeft zij aangegeven behoorlijk wat Loose Parts materialen te hebben op groep en vanuit het interview en de observaties blijkt ook dat zij beiden structureel werken met Loose Parts binnen hun dagprogramma. Het aanbod van Loose Parts is helemaal zichtbaar in het handelen tijdens de twee gedane observaties. Wel vinden deze medewerkers ook dat er nog meer materialen bij kunnen, omdat er in principe nooit genoeg Loose

Parts materialen zijn. Al met al kan geconcludeerd worden dat vooral binnen de verticale dagopvang-groepen de mogelijkheden missen om structureel te werken met Loose Parts.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Rondom het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden geven de medewerkers ook aan mogelijkheden te zien binnen het dagprogramma, maar zoals eerder al beschreven staat, besteden de medewerkers hier nog vooral onbewust aandacht aan. De mogelijkheden zijn dus wel aanwezig, alleen gekeken naar het principe van het AMO-model dient de kennis eerst te worden verhoogd, voordat bewust aandacht besteedt kan worden aan de ontplooiing van de 21-eeuwse vaardigheden.

5. Welke mogelijkheden geven de pedagogisch medewerkers aan nodig te hebben om opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts in combinatie met het stimuleren van de drie 21-eeuwse vaardigheden?

Werken met Loose Parts

De medewerkers geven aan meer met Loose Parts te werken, als ze meer mogelijkheden zouden hebben. Vanuit de resultaten kan geconcludeerd worden dat de medewerkers vooral mogelijkheden zien in het aanschaffen van meer Loose Parts materialen. Ook vanuit de theorie blijkt dat het hebben van de juiste speelmaterialen ervoor zorgt dat kinderen optimaal gestimuleerd kunnen worden in hun spelen en dus in hun ontwikkeling (Beets Kessens, 2013). Zowel bij de interviews als opmerkingen bij de vragenlijsten, komt terug dat de medewerkers meer Loose Parts materialen op de groepen willen en nodig hebben om structureel en opbrengstgericht te kunnen werken met het spelaanbod van Loose Parts.

Het is van belang dat kinderen alle ontwikkelingsgebieden kunnen ontwikkelen tijdens het spelen. Daarom is het essentieel dat er een rijk spelaanbod is met kansen voor alle ontwikkelingsgebieden (van de Valck, 2012). Waar de medewerkers behoefte aan hebben is dan ook materialen die verschillende ontwikkelingsgebieden stimuleren, meer kosteloze materialen, kleine en grote materialen, maar ook opbergboxen of opbergplaatsen voor de materialen, zodat (kleine) materialen opgeborgen kunnen worden en ook weer gemakkelijk bij gepakt kunnen worden.

Stimuleren 21-eeuwse vaardigheden

Naar aanleiding van de interviews zijn de medewerkers zich bewust van het feit dat zij onbewust aandacht besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Twee medewerkers uit het interview geven aan dat zij het nodig hebben om voorafgaand aan een activiteit bewust na te denken over de 21-eeuwse vaardigheden, bijvoorbeeld door vooraf in een planning vast te leggen met welke activiteiten aandacht besteedt kan worden aan de 21-eeuwse vaardigheden of door aan het begin van de dag de 21-eeuwse vaardigheden erbij te pakken en dan bewust na te denken over wat de 21-eeuwse vaardigheden zijn en wat voor activiteiten aan de ontplooiing hiervan kunnen bijdragen.

Hoofdvraag Wat hebben de pedagogisch medewerkers nodig om het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de vier geselecteerde 21-eeuwse vaardigheden structureel te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen?

Zowel de kennis en vaardigheden (abilities), motivatie (motivation) als mogelijkheden (opportunity to participate) dienen volgens het principe van het AMO-model hoog te zijn om ervoor te zorgen dat medewerkers goed kunnen presteren (Paauwe, 2004). Dus in het geval van dit onderzoek moeten alle drie deze componenten hoog zijn om ervoor te zorgen dat de pedagogisch medewerkers het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden structureel kunnen implementeren in het dagprogramma van de groepen.

Vanuit de voorgaande deelconclusies kan geconcludeerd worden dat de motivatie om met Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden te werken al aanwezig is onder de medewerkers, maar doordat de kennis, vaardigheden en materialen (gedeeltelijk) missen, blijft het (structureel) werken met Loose Parts in de praktijk uit.

Het verhogen van abilities kan bereikt worden door medewerkers te trainen op vaardigheden, kennis bij te spijkeren op verschillende terreinen en de medewerkers te coachen (Boselie, 2007). Op dit gebied hebben de medewerkers dan ook vooral behoefte aan het opdoen van meer kennis en bewustwording rondom het werken met Loose Parts en het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden en hebben ze behoefte aan handvaten bij het werken met Loose Parts. Bovendien hebben medewerkers kansen, mogelijkheden en ruimte nodig om hun taken goed uit te voeren (Boselie, 2007; van de Voorde et al., 2011). Gekeken naar dit component hebben de medewerkers vooral behoefte aan meer materialen, om het spelaanbod van Loose Parts aan te kunnen bieden aan de kinderen. Verder is de motivatie van de medewerkers op dit moment dus al hoog. Echter zal deze waarschijnlijk verder toenemen wanneer meer Loose Parts materialen aanwezig zijn op de groepen en wanneer medewerkers meer kennis bijgebracht wordt over het belang en de positieve effecten van Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Want hoe meer ontwikkelingsmogelijkheden een medewerker ziet en krijgt, hoe meer betrokken een medewerker zal zijn (Gould-Williams, 2003; Onincx, 2005).

Bij het peuterarrangement wordt op dit moment al wel structureel gewerkt met Loose Parts binnen het dagprogramma. Bij hen zijn naast de motivatie, ook de kennis en mogelijkheden aanwezig om iedere dag tijdens het spelaanbod te werken met Loose Parts. Wel geven beide medewerkers van deze groep aan ook open te staan om hun kennis over Loose Parts te vergroten en meer Loose Parts materialen te willen. En ook hier geldt; hoe meer kennis en mogelijkheden medewerkers krijgen, hoe meer betrokken ze zullen zijn (Gould-Williams, 2003; Onincx, 2005). Dit heeft ook weer tot gevolg dat de bereidheid van de medewerkers om een stapje extra te zetten toeneemt, waardoor dit positieve gevolgen heeft voor de successen en (pedagogische) kwaliteit van de organisatie (Boselie, 2007).

5.2 Kritische reflectie

Positieve punten

Het onderzoek en de resultaten zijn waardevol voor kindcentrum X. Dit onderzoek biedt inzicht in wat nodig is om het werken met Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden te kunnen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Ook zou dit onderzoek waardevol kunnen zijn voor andere organisaties die het spelaanbod van Loose Parts willen implementeren in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. De deelvragen zijn opgesteld vanuit het AMO-model van Appelbaum (2000) en ook de conclusie is onderbouwd vanuit het AMO-model, waardoor aangenomen kan worden dat datgene waar de medewerkers behoefte aan hebben ook daadwerkelijk bijdraagt aan een implementatie in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Verder worden in dit onderzoek een viertal praktische aanbevelingen gedaan, waardoor dit onderzoek nog waardevoller is voor kindcentrum X. Ook voor andere organisaties, waarbij de motivatie al aanwezig is om met Loose Parts te werken, zouden deze aanbevelingen waardevol kunnen zijn.

Om tot resultaten van dit onderzoek te komen is gebruik gemaakt van vragenlijsten, verdiepende interviews en gestructureerde observaties. Bij dit onderzoek is sprake van triangulatie, omdat op verschillende manieren gekeken wordt naar hetzelfde verschijnsel. Triangulatie zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek toeneemt (Migchelbrink, 2016; Verhoeven, 2011).

Bovendien zijn de resultaten uit het onderzoek representatief voor kindcentrum X, doordat negen van de tien vaste pedagogisch medewerkers meegenomen zijn als respondent. De medewerker die geen deel heeft genomen aan het onderzoek, valt buiten datgene wat onderzocht is omdat zij op de BSO werkt. De resultaten uit dit onderzoek laten dus een representatief en valide beeld zien van de wensen en behoeften van de pedagogisch medewerkers. Eén respondent heeft echter de vragenlijst niet ingevuld. Wel heeft zij deelgenomen aan het interview, waardoor toch alle respondenten deelgenomen hebben aan het onderzoek en hun input hebben kunnen geven.

Door met één medewerker van iedere groep een verdiepend interview te voeren, zijn deze resultaten ook betrouwbaar en valide. Op de groepen wordt verschillend omgegaan met het spelaanbod van Loose Parts, wat met behulp van de interviews (en de observaties) in kaart is gebracht. Dankzij de interviews en observaties is de range van mogelijkheden goed gedekt en kan over de verschillende groepen een uitspraak gedaan worden (Baarda et al., 2018).

Kritische kanttekeningen

De gebruikte vragenlijst uit dit onderzoek is geïnspireerd op de bestaande vragenlijst van Kuijpers (2006) en op het AMO-model (Appelbaum, 2000). Echter zijn de stellingen uit deze bestaande vragenlijst geselecteerd en specifiek gemaakt zodat deze aansluiten bij het onderzoek en de onderzoeksvraag. Het voordeel hiervan is dat de gebruikte stellingen aansluiten bij de context van het onderzoek. Het nadeel van het ombouwen van de stellingen is dat de betrouwbaarheid en de validiteit van deze zelf aangepaste vragenlijst minder hoog is dan de oorspronkelijke vragenlijst van Kuijpers (2006). Bovendien is gebruik gemaakt van een eigen gemaakte vierpuntschaal, wat ook ten koste gaat van de betrouwbaarheid van de vragenlijst. De volgende keer zal ervoor gekozen worden om wel de bestaande vierpuntschaal over te nemen, om zo de betrouwbaarheid en validiteit meer te borgen.

Een andere kritische kanttekening kan gezet worden bij de observaties. Doordat van tevoren met de medewerkers is afgestemd wanneer de observaties plaats zouden vinden, kan het zijn dat de medewerkers anders gehandeld hebben tijdens de observatiemomenten. Dit zou van invloed kunnen zijn op de resultaten uit de observaties. De observaties hebben plaatsgevonden op willekeurig afgestemde momenten, wat bijdraagt aan de validiteit van het onderzoek. Echter zorgen deze

random momenten voor een minder grote betrouwbaarheid dan wanneer op steeds dezelfde momenten geobserveerd zou zijn.

Aanbeveling voor vervolgonderzoek

Bij dit onderzoek zijn vier 21-eeuwse vaardigheden geselecteerd en is alleen gekeken naar het stimuleren van creativiteit, zelfregulering, probleemoplossend vermogen en samenwerken. Deze vier vaardigheden zijn tijdens de observaties meegenomen. Een mogelijkheid voor een vervolgonderzoek is om ook te kijken naar de overige 21-eeuwse vaardigheden, omdat deze ook belangrijk zijn en een bijdrage leveren aan het goed kunnen functioneren van kinderen in de toekomstige maatschappij (Fukkink, 2017). Tevens is met dit onderzoek alleen gekeken naar het stimuleren van de vier 21-eeuwse vaardigheden tijdens het spelaanbod, terwijl het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden ook buiten het spelaanbod op vele manieren gedaan kan worden. Dit is ook iets wat meegenomen kan worden bij een vervolgonderzoek naar het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden in de kinderopvang.

5.3 Praktische opbrengst en aanbevelingen

Onderstaande punten zijn suggesties die bijdragen aan het implementeren van het spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen.

Aanbeveling 1: Verzamelen en aanschaffen van Loose Parts materialen

Eén van de belangrijkste voorwaarden om de (spel)ontwikkeling van kinderen tot ontplooiing te laten komen is dat er geschikt materiaal is om mee te spelen. Materiaal wordt ook wel het gereedschap voor spel genoemd (Tassoni, 2006). Om deze reden en omdat uit het onderzoek blijkt dat de medewerkers vinden dat er te weinig Loose Parts materialen aanwezig zijn op de (dagopvang)groepen, wordt geadviseerd om meer Loose Parts materialen aan te schaffen. Een optie is om materialen aan te schaffen met het budget van de groepen, maar een nog betere optie is om de materialen zelf te laten verzamelen door de medewerkers. Loose Parts zijn open materialen met veel gebruiksmogelijkheden, variabelen en combinatiemogelijkheden (Both, 2008). Ook kosteloze materialen vallen hieronder (McClintic, 2014) en deze zouden door de medewerkers gemakkelijk zelf verzameld kunnen worden. Gedacht kan worden aan het verzamelen van bijvoorbeeld wc-rollen, rietjes, knopen, doppen, flesjes, poten en deksels. Ook is het een optie om bij bedrijven te informeren of zij veilige kosteloze materialen hebben, die ze anders weggooien.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers ook daadwerkelijk materialen gaan verzamelen, wordt aangeraden om tijdens een team- en groepsoverleg met elkaar af te spreken aan welke materialen behoefte is en welke materialen ieder vanuit huis kan verzamelen. Op deze manier kan een overzicht gemaakt worden welke medewerkers voor de aanschaf van welke materialen zorgen. Met behulp van dit overzicht kunnen medewerkers elkaar ook aanspreken en vragen naar de materialen. Bovendien kan tijdens het teamoverleg besproken worden of iemand ideeën heeft welke bedrijven Loose Parts materialen hebben en wie dit bedrijf hiernaar gaat vragen.

Aanbeveling 2: Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden opnemen in de VVE-activiteitenplanning

Op kindcentrum X wordt gewerkt met de VVE-methode Piramide. Voor deze methode wordt voorafgaand aan ieder thema een activiteitenplanning opgesteld, waarbij bewust nagedacht wordt over welke doelen met behulp van welke activiteiten behaald kunnen worden. Er worden activiteiten bedacht voor alle ontwikkelingsgebieden (NJI, 2016). Het werken met de VVE-activiteitenplanning is geïmplementeerd in de werkwijze van de groepen en bovendien wordt ook binnen het dagprogramma structureel gewerkt met deze activiteitenplanning. Geadviseerd wordt om ook spelaanbod van Loose Parts en het stimuleren van 21-eeuwse vaardigheden mee te nemen in deze activiteitenplanning. Door tijdens de voorbereidingen bewust na te denken over welke Loose Parts

activiteiten aangeboden kunnen worden gedurende een thema, kan het werken met Loose Parts ook structureel geïmplementeerd worden in het dagprogramma en de werkwijze van de groepen. Bovendien kan op deze manier bewust gewerkt worden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden, waardoor de medewerkers van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam kunnen gaan met het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden (van Beek & Tijmes, 2013). Per thema kunnen de medewerkers enkele 21-eeuwse vaardigheden opnemen bij de doelen, waarbij ze activiteiten bedenken die ervoor zorgen dat deze 21-eeuwse vaardigheden worden gestimuleerd. Tot slot wordt hierbij ook aanbevolen om activiteiten te bedenken die gericht zijn op verschillende ontwikkelingsniveaus. Op deze manier kunnen verschillende activiteiten aangeboden worden in gedifferentieerde groepjes, waarbij gekeken wordt naar het ontwikkelingsniveau van de kinderen. Hierdoor kan zo goed mogelijk aangesloten worden bij de behoeftes van de kinderen en kunnen ze optimaal uitgedaagd worden op basis van waar ze staan in hun eigen ontwikkeling.

Aanbeveling 3: De kennis omtrent Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden vergroten bij de medewerkers.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de medewerkers behoefte hebben aan meer kennis over Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden. Ook zijn er verschillende medewerkers die behoefte hebben aan wetenschappelijke onderbouwing over het werken met Loose Parts. Aan deze medewerkers kunnen onder andere wetenschappelijke artikelen aangeboden worden, waarin de effecten van Loose Parts (op de ontwikkeling van kinderen) beschreven staan. Bovendien willen verschillende medewerkers weten hoe ze Loose Parts op meer manieren kunnen inzetten tijdens hun spelaanbod. Om de kennis van medewerkers te vergroten wordt daarom geadviseerd een bijeenkomst (teamoverleg) te organiseren die in het teken staat van (werken met) Loose Parts. Tijdens deze bijeenkomst kan verteld worden over het belang en de effecten van Loose parts, hoe Loose Parts ingezet kunnen worden en wat Loose Parts kunnen betekenen voor de ontwikkeling van kinderen. Aan de hand van deze bijeenkomst kunnen de medewerkers hun kennis vergroten, wat eraan bijdraagt dat zij beter weten hoe of waarom ze dit in de praktijk kunnen toepassen. Bovendien wordt geadviseerd om uiteindelijk ook intervisie in te zetten. Dit kan gedaan worden wanneer de andere aanbevelingen (deels) geïmplementeerd zijn en er al meer met Loose Parts gewerkt wordt in de praktijk. Intervisie is een methode gericht op de professionele ontwikkeling. Door intervisie kunnen medewerkers leren van zichzelf en van elkaars situaties. De ervaringen van anderen worden omgezet in nieuwe inzichten, waardoor de professionaliteit van medewerkers naar een hoger niveau wordt getild (Stammes, 2015). Aanbevolen wordt om medewerkers verschillende keren bij elkaar te laten komen om samen te praten over hun ervaringen met Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Hieraan kan tijdens de teamoverleggen tijd besteed worden. Medewerkers kunnen met elkaar in gesprek hoe zij Loose Parts ingezet hebben tijdens het spelaanbod of hoe zij aandacht hebben besteed aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Op deze manier doen de medewerkers nieuwe ervaringen op hoe zij zelf Loose Parts en de 21-eeuwse vaardigheden ook kunnen inzetten. Bovendien kunnen medewerkers elkaar helpen bij het zoeken naar antwoorden op vragen en het vinden van oplossingen of alternatieven voor het verbeteren van het beroepsmatige handelen (Schaub-de Jong & van de Beek, 2018).

Aanbeveling 4: Coaching op de werkvloer inzetten voor het spelaanbod met Loose Parts

Naast het vergroten van de kennis van medewerkers, kunnen de abilities verder verhoogd worden door medewerkers te coachen (Boselie, 2007). Bovendien blijkt uit het onderzoek dat de medewerkers behoefte hebben aan handvaten en begeleiding bij het werken met Loose Parts op een verticale groep. Op korte termijn start bij kindcentrum X een nieuwe pedagogisch coach. Deze coach kan worden ingezet voor de aanbeveling om de medewerkers op de werkvloer te coachen rondom het werken met Loose Parts en het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden.

Met behulp van coaching kunnen medewerkers begeleid worden om van de huidige situatie naar hun gewenste situatie te komen (van Beek & Tijmes, 2013). Het handelen kan verbeterd worden door samen met de coach na te denken wat nodig is om gedurende het dagprogramma te werken met

Loose Parts en aandacht te besteden aan het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden. Geadviseerd wordt om hiervoor procesgerichte coaching in te zetten. Bij deze vorm van coaching gaat het om bewustwording van de medewerker. De medewerker gaat bewust nadenken over hoe hij nu handelt en hoe dat verbeterd kan worden. Er worden hierbij doelen opgesteld en de medewerker wordt door middel van vragen aan het denken gezet over welke acties of andere ondersteuning nodig is om tot het gewenste resultaat te komen (van Beek & Tijmes, 2013). Bovendien kan video interactiebegeleiding gebruikt worden om de bewustwording rondom het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden te vergroten. Op beeld kunnen de medewerkers dan terugzien, hoe zij tijdens hun spelaanbod onbewust aandacht besteden aan de 21-eeuwse vaardigheden. Door dit zelf terug te zien en te ervaren, zorgt dit voor bewustwording waardoor medewerkers van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam kunnen gaan in het stimuleren van de 21-eeuwse vaardigheden (van Beek & Tijmes, 2013).

6. Literatuurlijst

- Baarda, D., Bakker, E., Boullart, A., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., & Velden, T. van der. (2018). *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/ Utrecht: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, D., Goede, M., D., & Kalmijn, M. (2007). *Basisboek enquêteren*. Houten: Wolters-Noordhoff.
- Baarda, D., Goede, M. de., & Teunissen, J. (2005) *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff
- Bateman, D. (2012). *Transforming Teachers' Temporalities: Futures in an Australian classroom*. *Futures*, 44(1), 14-23.
- Beek, M. van., & Tijmes, I. (2013). *Leren Coachen. Basisboek theorie en methode*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Beets Kessens, A. (2013). Investeren in spel en spelen. *Het jonge kind*. Geraadpleegd op 15 oktober 2018, van https://deleercarrousel.files.wordpress.com/2015/10/rwa-1-4-beets-kessens-2013-investeren-in-spel-en-spelen-hjk-40_-mei.pdf
- Boselie, P. (2007). *Werknemersbeleving van best practices in HRM binnen het onderwijs*. Geraadpleegd op 24 november 2018, van https://www.researchgate.net/publication/254801928_Werknemersbeleving_van_best_practices_in_HRM_binnen_het_onderwijs
- Both, K. (2008). *Buitenspel met losse dingen*. Geraadpleegd op 17 oktober 2018, van http://www.springzaad.be/litdocs/buiten_spel_met_lossse_dingen.pdf
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003), *Strategy and human resource management*. London: Palgrave Macmillan.
- Brinkman, J. (2014). *De vragenlijst*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Bruggen, B. van der., Oldeboom, B., Petersen, H., Potters, O., & Ter Beek-Geertse, M. (2015). *Onderzoek naar 21e eeuwse vaardigheden en cultuureducatie in het Nederlandse basisonderwijs*. Zwolle: Hogeschool Windesheim.
- Cornelis, A. (2016). De theorie van de losse stukjes. Kleutergewijs: onderzoek en innovatie in kleuteronderwijs. Geraadpleegd op 17 oktober 2018, van <https://kleutergewijs.wordpress.com/2016/10/19/ken-jij-de-theorie-van-de-lossse-stukjes/>
- Ellemers, N. (2000). *Betrokkenheid bij het werk: een kwestie van verstand of gevoel?* *Nederlands Tijdschrift voor de psychologie*, 55, 296-309.
- Frost, L. (1997). Play environments for young children in the USA: 1800-1990. *Children's Environments Quarterly*, 6 (4), 17-24
- Fukkink, R. (2017). *Pedagogisch curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang*. Geraadpleegd op 24 oktober 2018, van https://www.stichtingbkk.nl/images/Ped._Curriculum_compleet_LR.pdf.

- Gould-Williams, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: *a study of public-sector organizations*.
- Inspectie van het Onderwijs (2010). *Opbrengstgericht werken in het basisonderwijs. Een onderzoek naar opbrengstgericht werken bij rekenen-wiskunde in het basisonderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kaufman, S. (2007). Review of Explaining Creativity: The Science of Human Innovation. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. (1), 47-48.
- Kuijpers, M. (2006). *Vragenlijst loopbaancompetenties*. Veenendaal: Kenniscentrum GOC
- Ledoux, G., Blok, H. & Boogaard, M. (2009). *Opbrengstgericht werken. Over de waarde van meetgestuurd onderwijs*. Amsterdam: SCO Kohnstamminstituut.
- Lucassen, M. (2015). *Divergent denken: Zo maak je leerlingen creatiever!*. Geraadpleegd op 10 februari 2019, van <http://www.vernieuwonderwijs.nl/divergent-denken-zo-maak-je-leerlingen-creatiever/>
- McClintic, S. (2014). *Loose parts: adding quality to the outdoor environment*. *Texas Childcare Quarterly*, 38 (3).
- Meijer, A., & Meijer, W. (2010). Kleuter didactiek. *De wereld van het jonge kind* (54).
- Migchelbrink, F. (2016). *Handboek praktijkgericht onderzoek*. Amsterdam: SWP Uitgeverij.
- Nicholson, S. (1971). *How not to cheat children. The theory of loose parts*. In: *Landscape Architecture Quarterly*, 62 (1). <https://media.kaboom.org/docs/documents/pdf/ip/Imagination-Playground-Theory-of-Loose-Parts-Simon-Nicholson.pdf>
- NJI. (2016). *Interventie Piramide*. Geraadpleegd op 17 februari 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJI/Werkblad/Uitgebreide-beschrijving-Piramide.pdf>
- Onincx, J. (2005). *HR praktijken, betrokkenheid en organizational citizenship behaviour*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Organ, D. (1988), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Massachusetts: D.C. Heath and Company/Lexington.
- Paauwe, J. (2004), *HRM and performance: Achieving long term viability*. Oxford: Oxford University Press.
- Pijpers, R. (2017). *Alles wat je moet weten over 21e eeuwse vaardigheden*. Geraadpleegd op 25 oktober 2018, van <https://www.kennisnet.nl/artikel/alles-wat-je-moet-weten-over-21e-eeuwse-vaardigheden/>
- Poel, L. van der. (1996). *De invloed van spelen met goed speelgoed op de ontwikkeling van een kind*. Utrecht: Centrum Spelmethodiek/ Hogeschool van Utrecht.
- Pol, S. van de. (z.d.) *Opbrengstgericht werken*. Geraadpleegd op 7 december 2018, van <http://www.cedgroep.nl/het-jonge-kind/kinderopvang/opbrengstgericht-werken.aspx>

- Sardes. (z.d.). *Opbrengstgericht werken*. Geraadpleegd op 7 december 2018, van https://www.sardes.nl/Opbrengstgerichtwerken_po
- Schaub-de Jong, M., & van de Beek, B. van de. (2018). *Intervisie leren: Een methode voor professionele ontwikkeling*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- SLO. (2017). *21^e eeuwse vaardigheden*. Geraadpleegd op 25 oktober 2018, van <http://curriculumvandetoekomst.slo.nl/21e-eeuwse-vaardigheden>
- Slot, P. (2016). *Curriculum voor het jonge kind*. Utrecht: Bureau Kwaliteit Kinderopvang.
- Stammes, N. (2015). *Intervisie in bedrijf*. Geraadpleegd op 17 februari 2019, van <https://performanceconsultancy.nl/wp-content/uploads/2018/03/Intervisieartikel-5.9.15.pdf>
- Tassoni, P. (2006). *Het spel van kinderen voor professionals*. Amsterdam: SWP
- Thijs, A., Fisser, P., & Hoeven, M. van der (2014). *21e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs*. Enschede: SLO
- Valck, M. de. (2012). *Aandacht voor spelen*. Amsterdam: Reed Business.
- Veltman, J. (2016). *Opbrengstgericht spelen... Het werkt!* Geraadpleegd op 7 december 2018, van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_fontys:o:surfsharekit.nlnl:9181c2c8-63fa-4cc9-aaf1-cd7e62b28b79?q=opbrengstgericht+spelen
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Voorde, K. van de., Veldhoven, M. van., & Paauwe, J. (2011). HRM, welbevinden en organisatieprestaties: op zoek naar balans. *Tijdschrift voor HRM*.
- Westerbeek. K. (2012). *Opbrengstgericht werken? Wat bedoelen ze daar nu weer mee?* Geraadpleegd op 7 december 2018, van <https://website.thiememeulenhoff.nl/binaries/content/assets/standaardsites/onderwijsjongekind/site/jrg40-december2012-westerbeek-watbedoelenzedaarnuweermee.pdf>
- White, J. 2011. Capturing the Difference: The Special Nature of the Outdoors. *Outdoor Provision in the Early Years*. Londen: Sage.