Stichting NIOC en de NIOC kennisbank

Stichting NIOC (www.nioc.nl) stelt zich conform zijn statuten tot doel: het realiseren van congressen over informatica onderwijs en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.

De stichting NIOC neemt de archivering van de resultaten van de congressen voor zijn rekening. De website www.nioc.nl ontsluit onder "Eerdere congressen" de gearchiveerde websites van eerdere congressen. De vele afzonderlijke congresbijdragen zijn opgenomen in een kennisbank die via dezelfde website onder "NIOC kennisbank" ontsloten wordt.

Op dit moment bevat de NIOC kennisbank alle bijdragen, incl. die van het laatste congres (NIOC2023, gehouden op donderdag 30 maart 2023 jl. en georganiseerd door NHL Stenden Hogeschool). Bij elkaar bijna 1500 bijdragen!

We roepen je op, na het lezen van het document dat door jou is gedownload, de auteur(s) feedback te geven. Dit kan door je te registreren als gebruiker van de NIOC kennisbank. Na registratie krijg je bericht hoe in te loggen op de NIOC kennisbank.

Het eerstvolgende NIOC vindt plaats op donderdag 27 maart 2025 in Zwolle en wordt dan georganiseerd door Hogeschool Windesheim. Kijk op www.nioc2025.nl voor meer informatie.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkeling rond Stichting NIOC en de NIOC kennisbank, schrijf je dan in op de nieuwsbrief via

www.nioc.nl/nioc-kennisbank/aanmelden nieuwsbrief

Reacties over de NIOC kennisbank en de inhoud daarvan kun je richten aan de beheerder:

R. Smedinga kennisbank@nioc.nl.

Vermeld bij reacties jouw naam en telefoonnummer voor nader contact.

De ontwikkeling van een informaticacurriculum in een bedrijf met behulp van de Opleidings Effect Methode

R.G. Rooimans
C.E.C. Corporate Education Consultancy, Amsterdam

Inleiding

In Nederland zowel als daarbuiten wordt de laatste jaren veel geld uitgegeven aan het opleiden van personeel binnen het bedrijf. De resultaten van deze inspanning zijn zelden te meten. Met behulp van de Opleidings Effect Methode van C.E.C. kan het effect van een curriculum meetbaar gemaakt worden. In deze bijdrage wordt dit aan de hand van een informaticacurriculum getoond.

Kern

Probleemstelling

Hoe is het mogelijk om voorafgaand aan een opleiding(straject) een indicatie te hebben van de effectiviteit van die opleiding. Met andere woorden hoe kan een bedrijf of instelling met enige zekerheid bepalen dat er rendement uit een investering te halen valt. Dit algemene probleem kan juist in een betrekkelijk logisch opgebouwd terrein als de informatica goed opgelost worden. We weten immers wat er aan functies in de informatica voorkomt en wat deze functies allemaal inhouden. Het NGI werkt zelf mee aan het tot stand komen van functiebeschrijvingen en de vaststelling van de opleidingseisen voor deze functies. We kunnen dan ook zeggen dat er in de informatica een redelijk voorspelbaar carrièrepad per medewerker te maken valt. En dat op basis van dat carrièrepad kan worden vastgesteld wat de individuele opleidingsnoodzaak is.Daarmee is ook de globale meetbaarheid aangegeven. Aan het eind van een (deel)opleiding zal de medewerker in staat meten zijn om de in de functieomschrijving aangegeven taken uit te voeren. Natuurlijk moeten we beseffen dat ondanks de overeenkomsten die er binnen informaticafuncties te vinden zijn er nog zoveel verschillende trajecten zijn vast te stellen dat het niet mogelijk is om over DE informaticaopleiding te spreken.

Een informaticacurriculum

Aansluitend bij het NGI rapport over functies in de automatisering, wordt er binnen dit curriculum rekening gehouden met een doorgroei van individuele medewerkers van junior programmeur tot .... Want ondanks de recessies in de automatisering wordt de sky algemeen als de limit ervaren. Echter de eerste stappen zullen gaan in de richting van technisch ontwerper, functioneel ontwerper, informatie analist tot adviseur in een specifieke richting. Het ontworpen curriculum gaat dan ook hier vanuit. Op basis van uitspraken van de opdrachtgever, wordt vastgesteld wat de specifieke eisen zijn die aan een functionaris van een bepaald niveau gesteld worden. Daarna wordt bekeken in hoeverre de verschillende functies elkaar overlappen.

De kennis en vaardigheden van een bepaalde functie kunnen ook noodzakelijk zijn voor een volgende stap in de carrière. Tenslotte worden die opleidingen geconstrueerd die op een bepaald moment aan de medewerkers juist die kennis en vaardigheden aanbieden die noodzakelijk zijn voor een goed functioneren in de dagelijkse praktijk. Deze opleidingen zijn onder te verdelen in drie hoofdgroepen. Ten eerste is er de 'voorbereidende'groep. In deze groep vallen opleidingen die niet direct binnen een functie zelf horen maar wel noodzakelijk zijn voor het goed uitvoeren van die functie. Deze cursussen omvatten zowel kennis van een specifiek operating system als bijvoorbeeld typevaardigheid. De tweede groep bestaat uit speciale functiegerichte opleidingen op het gebied van de informatica. Te denken valt aan programmeer opleidingen en cursussen in verschillende ontwerp en analysetechnieken. De derde groep omvat persoonlijke vaardigheidstrainingen. In deze trainingen worden die vaardigheden getraind die een medewerker op een bepaald moment in zijn carrière, aansluitend bij zijn directe functioneren nodig heeft.

onderwijsinhoud informatica
onderwijsuitvoering curriculum
onderwijssector scholing en training

Cursussen en evaluatie

Naast het ontwikkelen van specifieke cursussen en trainingen is een belangrijk element van de Opleidings Effect Methode de evaluatie van de opleidingsresultaten. Nadat de cursus of training ontwikkeld is, wordt direct aangegeven waarmee de resultaten van de opleiding getoetst kunnen worden. Deze toetsing bestaat veel meer uit een toepassing in de praktijk dan uit een overhoring van het geleerde. Het is noodzakelijk om een directe relatie aan te geven, zowel tijdens het leren als vooraf bij het ontwerpen van de opleidingen, tussen de opleiding en de praktijkeisen. Gevolg van dit uitgangspunt is een verregaande modularisering van het opleidingstraject. Gegeven de verschillen die er in individuele omstandigheden (belangstelling, vooropleiding, inzetbaarheid, werkomgeving, carrièrepad) kunnen zijn, is het noodzakelijk het totaal aanbod op te delen in los te volgen onderdelen. Elk van deze onderdelen kan dan ook afzonderlijk op zijn resultaten gemeten worden. In de praktijk van deze opleiding komt het er op neer dat er voor de verschillende functie opleidingen een toets gemaakt kan worden. Deze opzet heeft echter meer te maken met de financiële inspanning die een bedrijf of instelling ten behoeve van opleidingen op dit moment wil doen dan met de curriculumontwikkelingsnoodzakelijkheidsoverwegingen.

Slot

Het opzetten van een curriculum in een bedrijfsopleiding wordt over het algemeen niet zozeer geremd door onduidelijkheid in de achterliggende ideeën, als wel door de management strategieën die binnen het bedrijf gehanteerd worden. Meestal geldt dat de huidige manager een zo hoog mogelijk rendement uit zijn afdeling moet halen en zich dus weinig gelegen laat zijn aan de opleidingen die een toekomstig optimaal functioneren mogelijk maken.