



Stichting NIOC

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 (NIOC2025, gehouden op donderdag 27 maart 2025 jl. en georganiseerd door Hogeschool Windesheim). Bij elkaar zo'n 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 18 maart 2027 in Arnhem en wordt georganiseerd door HAN University of Applied Sciences.

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 BIIPV-methode: van impliciet naar expliciet

drs. C.G.T. Muffels

docente, Hogeschool West-Brabant, sector EAO, opleiding BI

drs. J.J.M. Baeten

hoofd opleiding, Hogeschool West-Brabant, sector EAO, opleiding BI

Binnen de opleiding Bedrijfskundige Informatica van de HEAO Breda wordt al jaren gewerkt aan een didactische methode om interpersonele vaardigheden (IPV) expliciet, dat wil zeggen systematisch, gestructureerd en geïntegreerd, in het onderwijs op te nemen.

Ook bij andere opleidingen krijgt IPV aandacht, maar dan stilzwijgend. Het onderwijs is namelijk een socialisatieproces waarin een docent, onder eigen verantwoordelijkheid, waarden en normen overdraagt op zijn studenten en daarmee (onbewust) sturing geeft aan de ontwikkeling van hun IPV. Binnen het BI-onderwijs in Breda is er echter een manier gevonden om IPV, door toepassing van een didactische methode, nadrukkelijk de aandacht te geven. Kortom, de BIIPV-methode: van impliciet naar expliciet.

Enkele maanden geleden hebben J. Baeten en K. Muffels, werkzaam aan de opleiding Bedrijfskundige Informatica van de Hogeschool West-Brabant, deze BIIPV-methode gepubliceerd waarin een uitbreiding, verfijning en verantwoording wordt gegeven van de wijze waarop met IPV wordt omgegaan en IPV, als een didactische methode, geïntegreerd wordt in het BI-onderwijsproces.

De hieronder beschreven IPV-methode lijkt ook uitstekend geschikt te zijn om in het onderwijs van andere HBO-opleidingen te implementeren.

1. Historie

Er is in de loop der jaren binnen onze opleiding relatief veel expertise op het terrein van de interpersonele vaardigheden ontwikkeld en vertaald in uitgangspunten, opvattingen, methodieken en instrumenten. Nu zijn we zover dat al deze onderdelen geïntegreerd kunnen worden tot één didactische IPV-methode voor de BI-opleiding: de BIIPV-methode.

Vanaf de oprichting van de Bredase BI-opleiding in 1985, heeft een steeds wisselend team van docenten gewerkt aan de implementatie van IPV-onderwijs in het curriculum; ook studenten hebben daarbij actief geparticipeerd.

Wat we IPV noemen, is begonnen met expliciete aandacht voor communicatieve vaardigheden. Later werd dat uitgebreid tot communicatieve en sociale vaardigheden. Tot slot is expliciete aandacht voor persoonskenmerken toegevoegd.

2. Arbeidsmarkt

De expliciete aandacht voor persoonskenmerken is gebaseerd op het onderzoeksrapport "Persoonskenmerken van de arbeidskracht in 2000" dat Daniëls en Duijzer van de Universiteit van Amsterdam in 1989 publiceerden en waarin zij de ontwikkeling en betekenis van persoonskenmerken voor de instroom van jongeren naar de arbeidsmarkt onderzochten. Eén van de samenvattende conclusies luidt dat er een duidelijke trend waarneembaar is: de eisen die gesteld worden, zijn inhoudelijk minder specialistisch en steeds meer gericht op de persoonskenmerken van de sollicitant. Naarmate het aanbod op de arbeidsmarkt groter wordt, vormen persoonskenmerken en communicatieve vaardigheden (die men in Breda tezamen schaaft onder het begrip IPV) steeds meer een onderscheidend element in sollicitatieprocedures.

Is deze trend nu slechts een incident? Deze vraag moet ontkennend worden beantwoord. Andere onderzoeken, zoals een dissertatie van Moelker, "Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn?" (De Lier 1992) en een intern onderzoek naar personeelsadvertenties waarin BI-achtige vacatures voorkwamen, bevestigen dat het geschetste toenemende belang van persoonskenmerken niet van incidentele, maar van structurele aard is.

Voor een succesvolle ontwikkeling van de beroepsloopbaan van afgestudeerde BI'ers, is het beschikken over goede IPV dus niet langer meer een wens, maar een eis.



3. Criteria IPV

Om nu vervolgens te bepalen over welke IPV een BI'er dient te beschikken, zijn drie criteria opgesteld waarmee de persoonskenmerken uit het onderzoek van Daniëls en Duijzer zijn gescreeend.

Die criteria zijn: vereist voor de beroepsuitoefening als BI'er; vast te stellen en te benoemen tijdens de opleiding en tot slot, te verbeteren tijdens de opleiding. Op grond van deze criteria blijkt het merendeel van de in het onderzoek vastgestelde persoonskenmerken ook voor een BI'er van toepassing te zijn. De toepasbare kenmerken zijn vervolgens samengevoegd tot een *IPV-lijst* en gedefinieerd, zodat ze als instrument te gebruiken zijn in het onderwijsproces.

De achttien persoonskenmerken op deze IPV-lijst zijn: aanpassingsvermogen, ambitie, creativiteit, doorzettingsvermogen, flexibiliteit, initiatief, kwaliteitsbewustzijn, leervermogen, leidinggevende vaardigheden, operationele betrouwbaarheid, resultaatgerichtheid, samenwerkingsvermogen, sociale intelligentie, sociale vaardigheden, stressbestendigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, zelfstandigheid en communicatieve vaardigheden die onderscheiden worden in schriftelijke en mondelinge.

Deze interpersonele vaardigheden worden flexibel en in hun onderlinge samenhang gehanteerd om daarmee te voorkomen dat een te eenzijdig beeld van een afgestudeerde wordt nagestreefd. Er is duidelijk ruimte voor het ontwikkelen van een eigen stijl.

4. Interactieproces

De BIIPV-methode is een uitbreiding, verfijning en verantwoording van de wijze waarop reeds binnen de BI-opleiding met IPV werd omgegaan; het is dus een vanuit de praktijk ontwikkelde methode. Voorafgaand aan de toepassing ervan, dient nagegaan te worden hoe iemand (i.c. de student) vaardigheden ontwikkelt. Daarover zijn veel verschillende opvattingen die ondermeer te verklaren zijn doordat er verschillende (sociaal-) psychologische theorieën/concepten aan ten grondslag liggen. Wij zijn echter van mening dat de (didactische) BIIPV-methode, die aangeeft hoe de interactie tussen docenten en studenten zou moeten verlopen en die de manier aangeeft waarop studenten vaardigheden verwerven, zich leent voor meerdere IPV-concepten. De BIIPV-methode is namelijk primair een *didactische* methode en geen psychologische. We nemen ook niet het leerproces van de student als object, maar we concentreren ons op het *interactieproces* tussen docenten en studenten zoals zich dat in de opleiding afspeelt. Hoewel we dus niet voor een bepaalde psychologische opvatting kiezen, werken we vanzelfsprekend wel met concepten uit de sociale psychologie, zoals 'waarneembaar gedrag', 'bewustwording' en 'groei'.

Het *doel* dat we willen bereiken met de BIIPV-methode is een duidelijke verbetering van de IPV van studenten door het interactieproces tussen studenten en docenten expliciet (systematisch, gestructureerd en geïntegreerd) te laten verlopen, waarbij de student individueel wordt benaderd. Het *sub-doel* dat we nastreven, is de student zo snel mogelijk duidelijk te maken of zijn ontwikkeling tot de voor het BI-profiel vereiste IPV wel mogelijk is, gezien zijn aanleg en zijn tot dan toe bereikte niveau.

5. Uitgangspunten

Binnen de BIIPV-methode hanteren we een aantal uitgangspunten, bijvoorbeeld dat de ontwikkeling van persoonskenmerken een groeiproces is van een persoon waarvan het resultaat bepaald wordt door de interactie van 'een buitenkant' met 'een binnenkant' die samen interacteren met een 'omgeving'. De BI-opleiding in Breda betracht echter voorzichtigheid ten aanzien van de binnenkant en concentreert haar onderwijs op de buitenkant zonder echter de interactie uit het oog te verliezen. Een ander uitgangspunt is dat elke student in potentie veel meer IPV heeft dan hij manifesteert, wat impliceert dat zijn IPV dus verder ontwikkeld kan worden. Hij zal zich echter eerst bewust moeten zijn van zijn IPV, alvorens hij daarmee om kan gaan.

Tevens dient de IPV afgestemd te zijn op het BI-eindprofiel: er moet sprake zijn van een eindniveau waarbij het totaal van de IPV-lijst in samenhang moet worden gezien. Dit impliceert zeker niet, dat er van één type BI'er uitgegaan wordt. Integendeel, elke student mag zijn eigen stijl bepalen: het is immers mogelijk dat persoonskenmerken elkaar compenseren (bijvoorbeeld wat meer creativiteit en wat minder operationeel betrouwbaar als uitersten van een bepaald continuüm). Met betrekking tot de communicatieve vaardigheden dient elke student wél een van te voren vastgesteld niveau te bereiken; dit kan hij bereiken door het volgen van vaardigheidstrainingen die de opleiding verzorgt.



6. Waarneembaar gedrag

Als de Bredase BI-docenten kijken naar de IPV van een student, gaan ze uit van diens *waarneembare* gedrag en diens functioneren in de onderwijsomgeving. Zij geven hun visie dus op grond van wat zij kunnen observeren en dat is vrij moeilijk omdat niet alle persoonskenmerken zichtbaar hoeven te zijn. Meestal betekent dit dat slechts een deel van de kenmerken beoordeeld wordt. Bovendien kunnen bepaalde kenmerken, bijvoorbeeld 'leidinggevende vaardigheden' pas in een later stadium van de opleiding getoond en dus beoordeeld worden. De student dient zich vervolgens te *herkennen* in de bevindingen van de docenten, voordat hij kan streven naar verbetering. Dit houdt voor docenten in dat zij *waarachtig en overtuigend* moeten overkomen en dat zij zicht moeten hebben op het ontwikkelingsproces van de student. De waarachtigheid van de docent is zelfs belangrijker dan zijn deskundigheid op IPV-gebied.

7. Fasen

Vier fasen onderscheiden we binnen de BIIPV-methode, die zich soms gelijktijdig, dan weer achtereenvolgend voltrekken. Het betreft bewustwording, beoordeling, verbetering en selectie.

In de *bewustwordingsfase* wordt de student zich bewust van het feit dat IPV noodzakelijk is voor zijn functioneren als BI'er. De student volgt hiervoor aan het begin van het tweede jaar een speciaal *IPV-programma*; steeds wordt besloten met een *zelfbeoordeling*, wat inhoudt dat de student voor zichzelf de IPV-lijst invult. De bewustwording wordt vervolgens nog eens bevorderd doordat studenten elkaar beoordelen en waar nodig, verbeteradviezen uitbrengen. We spreken hier van *intervisie*.

Supervisie vindt plaats in de *beoordelingsfase*: op het eind van ieder semester komen alle betrokken docenten bijeen om gezamenlijk de studenten te beoordelen op hun waarneembaar gedrag. Dit heet de *intercollegiale toetsing* en wordt gedaan door het waarderen van de persoonskenmerken van elke student op de IPV-lijst. Vervolgens wordt de beoordeling bekend gemaakt in een een persoonlijk *IPV-gesprek*. Het gesprek is pas functioneel als de student zich herkent in die beoordeling, dan pas kan hij streven naar verbetering. De bewijslast dat een student voldoende IPV-kwaliteiten heeft, ligt bij de student: de docent hoeft dus niet te bewijzen dat de student geen IPV-kwaliteiten heeft. Het is de student die moet aantonen dat hij over bepaalde kenmerken beschikt en dus moet hij dat in verschillende situaties laten zien. De opleiding biedt in het curriculum-onderdeel 'Professionalisering' en in de stage- en afstudeerperiode voldoende mogelijkheden om deze te demonstreren.

De *verbeteringsfase* kenmerkt zich doordat de student op basis van de beoordeling van collega-studenten en docenten, analyseert hoe hij zijn IPV kan verbeteren en welke strategie hij daartoe opstelt. Feitelijk vindt de verbetering constant tijdens de opleiding plaats.

De BIIPV-methode beoogt de student te overtuigen van diens beoordeling en aan te zetten tot verbeteringen. Alleen zo is het mogelijk tot een *structureel leerproces* te komen: *zelfbeoordeling, beoordeling door mede-studenten (intervisie) en docenten (supervisie), herkenning en streven naar verbetering door de individuele student*. Daarbij wordt gewerkt met twee instrumenten, namelijk de IPV-lijst en het IPV-gesprek.

8. Selectie

Uit het sub-doel van de BIIPV-methode, namelijk de student zo snel mogelijk duidelijk maken of zijn ontwikkeling tot de voor het BI-profiel vereiste IPV wel mogelijk is, gezien zijn aanleg en zijn tot dan toe bereikte niveau, vloeit voort dat de beoordeling tweemaal tijdens de opleiding wordt opgevat als selectie-instrument: op het eind van het tweede jaar als *zelfselectie* en op het eind van het laatste jaar als *finale selectie*.

Alleen een voldoende totaalbeoordeling op het eind van het tweede jaar betekent, dat we de student geschikt achten om de kenmerken van de IPV-lijst binnen de daaropvolgende twee jaren te ontwikkelen tot het niveau van de vaardigheden die zijn afgeleid van het BI-eindprofiel. De consequentie van een onvoldoende beoordeling wordt in het IPV-gesprek toegelicht: zij betekent in ieder geval dat de student een speciaal *IPV-traject* dient te doorlopen. Een onvoldoende beoordeling kan ook betekenen dat de student geadviseerd wordt zijn opleidingskeuze in heroverweging te nemen.

De selectiefase aan het eind van het laatste (vierde) jaar heeft tot doel, na te gaan of de ontwikkeling in persoonskenmerken en vaardigheden van de student heeft plaatsgevonden, zodanig als verwacht werd aan het einde van het tweede jaar. Behalve in de vorm van een IPV-gesprek, wordt de beoordeling aan het einde van het laatste jaar, ook nog gegeven door middel van een kwalitatieve *profielbeoordeling*.



waarin wordt beschreven in hoeverre de betrokken student voldoet aan het BI-eindprofiel. Als de student een onvoldoende beoordeling krijgt, betekent dit dat hij studieovertraging oploopt en een nieuwe afstudeeropdracht met een speciaal IPV-traject moet uitvoeren.

Vanzelfsprekend zijn deze vier fasen niet precies in de tijd te onderscheiden. Ze geven echter richting aan de houding die zowel van de student als van de docent wordt verwacht. Alle fasen zijn elk semester aanwezig. In onderstaand schema wordt aangegeven wanneer er de nadruk op ligt.

9. De BIIPV-methode

	Sem 3 Prof-1/-2	Sem 4 Prof-3/-4	Sem 5 Stage	Sem 6 Prof-5/-6	Sem 7 Prof-7/-8	Sem 8 AO
Fasen:						
bewustwordingsfase	*		*			
IPV-programma	*	*	*	*	*	*
beoordelingsfase						
IPV-gesprek						
Profielbeoordeling	*	*	*	*	*	*
verbeteringsfase						
IPV-gesprek		*				*
selectiefase						*
IPV-gesprek						
IPV-traject						
Beoordeling:						
IPV-lijst	*	*	*	*	*	*
zelfbeoordeling	*	*	*	*	*	*
interview	*	*	*	*	*	*
supervisie	*	*	*	*	*	*
Supervisie en inter- collegiale toetsing door:						
	Prof-team	Prof-team	Stage-team	Prof-team	Prof-team	Afstud. team

Legenda:

Prof Bedrijfskundig Informatica Practicum

AO afstudeeropdracht

10. Randvoorwaarden

Tot slot van dit artikel willen we de lezer erop attenderen dat de BIIPV-methode de regels en randvoorwaarden voor het onderwijsproces aangeeft waarvoor de docenten primair verantwoordelijk zijn; de kwaliteit van dat proces wordt echter bepaald door de interactie tussen docenten en studenten en de betekenis die studenten daaraan ontleen.

De methode is te vergelijken met het voetbalspel: spelregels, randvoorwaarden en tactiek zijn bekend, maar het spel wordt gespeeld door de spelers. Zij zijn het die uiteindelijk het resultaat bepalen.

11. Literatuur

Baeten, J. en K. Muffels, De BIIPV-methode: van impliciet naar expliciet, Interne publikatie van de sector EAO van de Hogeschool West-Brabant, Breda, mei 1993.

Advertenties nader bekeken, Interne publikaties van de sector EAO van de Hogeschool West-Brabant, Breda, 1990, 1991, 1992.

Daniëls, J. en J. Duijzer, Persoonskenmerken van de arbeidskracht in 2000, Amsterdam, 1989.

Moelker, R., Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn?, De Lier, 1992.