



VOORBEELDEN VAN OPEN OPLEIDINGSDOELEN, HOOFDOPLEIDINGSDOEL EN FUNCTIONERINGSKARAKTERISTIEK

Voorbeelden van open opleidingsdoelen

- a. Beheersen van de vaardigheid van het plannen.
Beheersen van de vaardigheid van het rapporteren.
Beheersen van de vaardigheid van het instrueren.
- b. Aanvoelen van de condities, die de relatie met hogeren, met collega's, met ondergeschikten en andere afdelingen goed doen functioneren.
- c. Weet hebben van verschillende soorten leiderschap en de groepsprocessen, die daarmee samenhangen.
- d. Blijk geven van zelfinzicht en zelfvertrouwen.
- e. Vaardigheid in het beïnvloeden van mensen en het werken met groepen.
- f. Blijk kunnen geven van aanpassingsvermogen en flexibiliteit.
- g. Bedrijfstaking in groter verband kunnen zien en achtergronden van het bedrijf beter begrijpen.

Voorbeelden van een functioneringskarakteristiek

Bij de doelstelling e. wordt het huidige functioneren als volgt gekarakteriseerd: de vaardigheid in het beïnvloeden van mensen en het werken met groepen geschiedt geheel intuïtief. Bij sommigen goed, bij anderen minder (GEAARDHEID). Men heeft geen begrippen waarmee men kan beschrijven wat men doet (CAPACITEITEN). Daardoor is het leren van ervaringen moeilijk en moeizaam. Vaardigheidstekorten worden daardoor vaak niet gecorrigeerd (GERICHTHEID). Met elkaar over deze vaardigheden praten is men niet gewend.

In deze karakteristiek van het functioneren van de cursisten wordt mede vermeld op welke wijze hier de geaardheid, gerichtheid en de capaciteiten een rol spelen.

Voor ieder van de opleidingsdoelen zou moeten worden getracht om zo'n karakteristiek van het functioneren te maken.

Voorbeelden van een hoofdopleidingsdoel van een opleiding voor groepsleiders

Ten geleide:

In dit voorbeeld van een "bazenopleiding" zijn een aantal opleidingsdoelen geformuleerd. Men kan pogen tot een conclusie te komen omtrent datgene wat men als het meest belangrijke en meest wezenlijke wenst te bereiken met deze opleiding.

In het voorbeeld kan de volgende hoofddoelstelling worden geformuleerd:

Als leider van een ploeg gaan beleven en doorzien op welke wijze men zelf moet worden beïnvloed en relevante anderen in de organisatie moet beïnvloeden, opdat een efficiënt en effectief werken van alle betrokkenen in onderlinge samenhang in toenemende mate zal kunnen plaatsvinden.

Zonder een nadere toelichting blijft een hoofddoel steeds erg abstract. Het hoofddoel of de hoofddoelen zijn een verduidelijking van talloze overwegingen, waaruit men ten slotte geconcludeerd heeft wat het zijn moet. In de toelichting worden deze overwegingen en ook wat men heeft afgewezen onder woorden gebracht.

In het voorbeeld luidt de toelichting:

De groepsleider is geplaatst in een centrale positie van een netwerk van organisatorische relaties - behalve de eigen ploeg en de opzichter (= directe chef) zijn er de technische dienst en de planning die een belangrijke rol spelen. In de toekomst zal deze complexiteit in de organisatorische verhoudingen nog toenemen. De effectiviteit en de efficiency van het geheel hangt samen met de mate waarin de groepsleider zelf anderen beïnvloedt en zelf wil worden beïnvloed.

Statusgevoelens, onzekerheid, neiging tot zelfhandhaving, enz. resulteren in afsluiting voor bepaalde invloeden van anderen.

De vaardigheden en de kennis komen pas ten volle tot hun recht bij de groepsleiders, wanneer deze passen in een patroon van geven en nemen. Zo'n patroon van beïnvloedingsverhoudingen is iets, dat moet groeien. Bij de opleiding zullen de cursisten moeten gaan zien welke bijdrage men zelf aan zo'n ontwikkeling kan geven.

Men zal moeten gaan beleven, dat efficiënt en effectief leiderschap ook betekent, beïnvloedbaar zijn voor wat anderen doen.

(Open) Opleidingsdoel**Nadere concretisering in (gesloten) subdoelen**

-
- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - beheersen van de vaardigheid van het plannen. | <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig kunnen uitwerken van een onderhoudsschema, uitgaande van de onderhoudsnormen in het standaardboek (hfdst. VII); - kunnen opzetten van een trainingsrooster voor nieuwelingen in de werksituatie van de fabriek; - samen met functionarissen van de afdeling produktieplanning afwijkingen kunnen bespreken en maatregelen voor bijsturing opstellen op een zodanige wijze, dat de planning zo min mogelijk wordt verstoord en de produktie-voortgang zo min mogelijk wordt geschaad. Maatstaf: Aantal en omvang afwijkingen; aantal uren machine-stilstand per week. |
| <ul style="list-style-type: none"> - beheersen van de vaardigheid van het rapporteren. | <ul style="list-style-type: none"> - zelfstandig een maandverslag kunnen schrijven met gebruikmaking van de richtlijn V.D. 97; - rapport kunnen opmaken van een onregelmatigheid, dat voldoet aan de eisen van juistheid en volledigheid (model P 21). |

Subdoelen, aldus geformuleerd hebben een gesloten karakter, d.w.z. voorspelbaar, want vóóraf te definiëren welke vaardigheid onder welke omstandigheden.