

Professionalisering, vakontwikkeling en tien jaren Opleiding & Ontwikkeling.

Martin Mulder

Gepubliceerd als:

Mulder, M. (1998). Professionalisering, vakontwikkeling en tien jaren Opleiding & Ontwikkeling. *Opleiding & Ontwikkeling*, 11, 1/2, 11-19. ISSN 0922-0895.

NB – Raadpleeg bij citaties de gepubliceerde tekst in het tijdschrift. Er kunnen kleine redactionele aanpassingen zijn gemaakt.

Tien jaren Opleiding & Ontwikkeling. Een periode waarin sterk is bijgedragen aan de professionalisering en de vakontwikkeling op het gebied van de human resource development. Is er inmiddels sprake van een O&O-professie? En welke vakontwikkelingen hebben in de afgelopen tien jaren plaatsgehad? Welke bijdrage heeft Opleiding & Ontwikkeling in dat geheel geleverd? Waarover handelden die honderden artikelen van die eveneens honderden auteurs? Een overzicht en analyse.

Het is niet eenvoudig een precies beeld te geven van de professionalisering en vakontwikkeling op het terrein van de opleiding en ontwikkeling van de afgelopen tien jaren. En het is evenmin eenvoudig een beeld te schetsen van de bijdrage van het tijdschrift Opleiding & Ontwikkeling daaraan. Veel ontwikkelingen hebben zich parallel aan elkaar voltrokken en hebben elkaar wederzijds beïnvloed. Niettemin is het interessant eens achterom te kijken naar welke ontwikkelingen zich hebben voltrokken om aan de hand daarvan aan het eind van het eerste decennium van Opleiding & Ontwikkeling de balans op te maken. In deze bijdrage wordt eerst ingaan op de professionalisering van de beroepsgroep. Vervolgens wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling van het vakgebied. En tenslotte wordt een beschrijving gegeven van het inhoudelijke profiel van de eerste tien jaargangen van Opleiding & Ontwikkeling.

Professionalisering van de beroepsgroep

Thijssen (1989) omschrijft het begrip professionalisering als het ‘... ontwikkelingsproces waarbij een beroepsgroep ontstaat die zich enerzijds gaat onderscheiden van leken en in een later stadium van wetenschappers ...’. Vervolgens noemt hij vier fasen waarin de professionalisering van bedrijfsopleiders zich voltrekt. Deze fasen zijn: taakconcentratie, vakgebiedsdifferentiatie, niveau-standaardisatie en beroepsprofilieren. Thijssen omschrijft deze fasen als volgt.

Taakconcentratie houdt in dat allerlei opleidingstaken worden gebundeld tot functies. Bedrijfsopleider wordt een fulltime functie.

Vakgebiedsdifferentiatie houdt in dat er scherpere scheidslijnen getrokken worden tussen het opleidersvak en andere functies en vakgebieden. Daarmee gepaard gaat een vakgebieds-interne differentiatie van taken.

Niveau-standaardisatie houdt in dat er kwalificatie-eisen worden gesteld aan de beroepsgroep. In deze fase wordt er duidelijk onderscheid gemaakt tussen professionals en leken.

Beroepsprofilering houdt in dat er een onderscheid optreedt tussen de beroepsbeoefenaars en de wetenschappers die zich in hun werk richten op bedrijfsopleidingen.

Het is interessant te bezien hoe Thijssen destijds de professionalisering van het beroep van bedrijfsopleider typeerde en om die typering te vergelijken met de huidige situatie.

Taakconcentratie

Thijssen deed geen uitspraak over de taakconcentratie, maar aangenomen mag worden dat hij destijds impliceerde dat hiervan reeds duidelijk sprake was. Aan het eind van de jaren tachtig waren er namelijk diverse interne opleidingsafdelingen waar fulltime opleidingsfunctionarissen werkzaam waren.

Vakgebiedsdifferentiatie

Van de vakgebiedsdifferentiatie stelde Thijssen dat in deze fase sprake is van een grotere erkenning van het beroep en dat er behoefte ontstaat aan een opleiding voor dit vak dan wel aan deskundigheidsbevordering. Thijssen stipuleerde niet dat deze fase destijds reeds was voltrokken. Terugkijkend kan echter worden geconstateerd dat de beroepsgroep aan het eind van de jaren tachtig in deze fase was aangeland. Er ontstond in die tijd veel aandacht voor de interne differentiatie van het beroep. De diverse rollenstudies werden erg populair en er werd meer en meer onderscheid gemaakt tussen de rollen opleidingsmanager, opleider/trainer, ontwikkelaar en onderzoeker.

Maar aan de andere kant zijn er ten aanzien van de vakgebiedsdifferentiatie-gebonden mate van professionalisering van de bedrijfsopleiders ook kanttekeningen te plaatsen. De conclusies van het onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van bedrijfsopleiders dat gedurende het midden van de jaren negentig is uitgevoerd, waren immers (Thijssen, Mulder, Nijhof & Voltman, 1994):

- de professionalisierungsgraad van bedrijfsopleiders is niet 'outstanding';
- het aantal gevolgde opleidingen is gering;
- er is wel een wens om een andere functie te bekleden (het adviesvak wordt vaak genoemd), maar de opleidingsintentie is niet groot;
- de functie van bedrijfsopleiders wordt gekenmerkt door een lange verblijfsduur en een daarmee gepaard gaande tendens tot ervaringsconcentratie

Dit alles draag niet bij tot flexibele employability van bedrijfsopleiders.

Niveau-standaardisatie

Niveau-standaardisatie, zo stelde Thijssen vervolgens, dient eigenlijk gepaard te gaan met de ontwikkeling van reguliere beroepsopleidingen op HBO- en WO-niveau. Deze ontwikkeling had zich aan het eind van de jaren tachtig nog niet doorgezet, aldus Thijssen.

In dat opzicht is er het nodige veranderd. Gedurende de afgelopen tien jaren zijn diverse initiële HBO- en WO- opleidingen gestart die zich uitdrukkelijk richten op opleidingsprofessionals in de bedrijfsopleidingssector. Bovendien zijn er verschillende post-initiële opleidingen, waaronder de Master-opleidingen die zich eveneens richten op deze beroepsgroep. Te denken valt bijvoorbeeld aan de opleiding Master of Learning and Development van het TIAS, de opleiding Opleidingsadviseur van de Academie voor Management en de MSc-opleiding Education and Training Systems Design van de Faculteit der Toegepaste Onderwijskunde. Het aandeel universitair opgeleiden in het beroep van bedrijfsopleider is aanzienlijk: ofschoon vergelijkende cijfers niet bekend zijn, kan worden opgemerkt dat 47% van de respondenten die hebben geparticipeerd in het onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van bedrijfsopleiders wetenschappelijk onderwijs heeft genoten (Voltman, Mulder & Thijssen, 1993). Uit hetzelfde onderzoek blijkt overigens dat het beroep van bedrijfsopleider wordt gekenmerkt door een plat loopbaanperspectief: er is weliswaar een grote mate van horizontale differentiatie maar tegelijkertijd slechts weinig verticale differentiatie. Er is evenmin sprake van een grote salarisdifferentiatie: 84% van de respondenten verdiende tussen de f 60.000,- en f 100.000,- per jaar (gerekend naar een fulltime baan). Voor veel bedrijfsopleiders is dit ook een tweede loopbaan: circa 50% heeft geen onderwijs-, opleidings- of zelfs personeelswerkgerichte eerste functie.

Vervolgens stelde Thijssen dat er in deze fase ook behoefte ontstaat aan een min of meer wetenschappelijk gefundeerde body of knowledge. En, zo gaf hij aan: universiteiten gaan onderzoek doen op het terrein van de bedrijfsopleidingen. Op dit punt wordt in het vervolg van deze bijdrage nog teruggekomen, maar gesteld kan worden dat gedurende de afgelopen tien jaren de vraag naar wetenschappelijke kennis op het gebied van de bedrijfsopleidingen sterk is toegenomen en dat veel universiteiten onderzoek doen naar diverse aspecten van de bedrijfsopleidingen. Binnen de Vereniging voor Onderwijs Research is zelfs een Divisie opgericht die zich in belangrijke mate bezig houdt met het onderzoek op het terrein van de bedrijfsopleidingen.

Beroepsprofilering

Ten aanzien van de beroepsprofilering merkte Thijssen op, dat in deze fase sprake is van gesloten beroepsverenigingen, gedragscodes en eigen tijdschriften. Thijssen concludeerde dat dit stadium voor bedrijfsopleiders bij lange na (nog) niet was bereikt. Dat woordje 'nog' tussen haakjes geeft aan dat Thijssen het wellicht voor mogelijk hield dat de bedrijfsopleiders dit stadium wel zouden bereiken. Gesteld mag worden dat de bedrijfsopleiders inmiddels een eind zijn gevorderd in deze vierde fase, ofschoon een enkel kenmerk daarvan (ook: nog) niet voldoet. De beroepsvereniging (de Nederlandse Vereniging voor Opleidingsfunctionarissen - de NVvO) is een open vereniging. Iedereen die lid wil worden en die op enigerlei wijze met dit beroepsveld te maken heeft, kan lid worden. Ook bijvoorbeeld universitair onderzoekers. En een behoorlijk aantal van hen is lid van de NVvO. Omgekeerd zijn ook verschillende praktici lid van de Vereniging voor Onderwijs Research. Ofschoon de bi-focale interesse van bedrijfsopleiders en bedrijfsopleidingsonderzoekers kennelijk niet past bij de laatste fase van professionalisering, lijkt het voor de samenwerking tussen beide beroepsgroepen en de verdere vakontwikkeling goed dat er een sterke wisselwerking tussen beide blijft bestaan. Daarbij moet niet zover worden gegaan door te stellen dat de bedrijfsopleiders niet het eindstadium van de professionalisering zouden kunnen bereiken. Bovendien, de andere aspecten van de vierde professionaliseringsfase zijn wel gerealiseerd. De NVvO beschikt over een eigen verenigingstijdschrift en er zijn andere tijdschriften die zich op dit terrein

richten (waaronder Opleiding & Ontwikkeling). De NVvO heeft verder enkele jaren geleden een Stuurgroep Professionalisering en Opleidingsprofielen opgericht die als taakstelling meekreeg na te gaan of de NVvO diende te gaan werken met een systeem van certificering of registratie (hetgeen gebruikelijk is in veel andere professies), welke beroepscode diende te worden ontwikkeld en welke profielen bedrijfsopleiders hebben en welke eindtermen zouden kunnen worden vastgesteld voor de beroepsgroep. Dit zijn allemaal vragen die betrekking hebben op de vierde professionaliseringsfase. Er werden werkgroepen opgericht die werden gecoördineerd door een Stuurgroep. De resultaten van de werkgroepen zijn voor zover beschikbaar ingebracht in de Vereniging en bekend is dat er inmiddels een gedragscode is, dat aan certificatie en registratie (vooralsnog) geen behoefte is en dat er nog gewerkt wordt aan de profielen, vooral van de trainer. Door de Stuurgroep is gesteld dat de profielen die reeds door anderen zijn ontwikkeld als uitgangspunt kunnen worden genomen voor vaststelling binnen de Vereniging. Het vaststellen van eindtermen als opleidingseisen voor de opleidingsinstellingen (HBO en WO) leek de Stuurgroep meer een taak van instellingen zelf.

Concluderend kan worden gesteld dat de bedrijfsopleiders zich tien jaar geleden bevonden in professionaliseringsstadium twee en drie, en dat zij zich nu bevinden in stadium drie en vier. De professionalisering van de beroepsgroep van de bedrijfsopleiders is nog niet geheel voltooid. Nog niet alle kenmerken van de laatste professionaliseringsstadia zijn gerealiseerd (als dat al wenselijk zou zijn voor deze beroepsgroep). Er zijn inmiddels dus wel diverse HBO- en WO-opleidingen en er zijn post-initiële opleidingen, maar de gediplomeerden van deze opleidingen komen in grotendeels dezelfde functies terecht. Wel kan geconstateerd worden dat het aandeel academisch gevormden in het veld van de bedrijfsopleidingen aanzienlijk is. En het onderzoek naar bedrijfsopleidingen heeft een grote vlucht genomen.

Vakontwikkeling

Professionalisering van een beroepsgroep gaat gepaard met vakontwikkeling van dat beroep. Wetenschappelijke verkenningen, descriptief, exploratief en toetsend onderzoek, systematische reflectie op de praktijk en het publiceren van de verkregen inzichten zijn daar nauw mee verweven. Er zijn diverse factoren te onderkennen die gedurende de afgelopen tien jaren van belang zijn geweest voor de vakontwikkeling.

De vraag naar wetenschappelijk opgeleide opleidingsprofessionals

Ten eerste de vraag uit het bedrijfsleven naar wetenschappelijk opgeleide opleidingsprofessionals. Veel HBO- en WO-instellingen zijn op deze vraag ingesprongen. Sommige door hun programma toe te spitsen op de vereiste competenties op dit terrein, andere door geheel nieuwe opleidingen of opleidingsvarianten op te zetten en aan te bieden. Het wijzigen van de koers in opleidingen, zeker op het niveau van het wetenschappelijk onderwijs, had ook een accentverschuiving in (een deel van) het onderzoek tot gevolg. Richtten auteurs als Nijhof, Peters, Simons, Bergenhenegouwen en Tillema zich bijvoorbeeld oorspronkelijk uitsluitend op vraagstukken op het terrein van het regulier onderwijs, later hebben zij zich uitdrukkelijk ook gericht op de bedrijfsopleidingen. Het wetenschappelijk onderzoek naar het veld van de bedrijfsopleidingen heeft deze ontwikkeling gevolgd en zo hier en daar ook gestuurd.

Onderzoek

Ten tweede de vraag naar en het aanbod van onderzoek. Deze belangrijkste resultaten van onderwijskundig onderzoek worden jaarlijks gepresenteerd binnen de Onderwijs Research Dagen (ORD). De ORD waren tot ruim tien jaar geleden nagenoeg uitsluitend gericht op research op het terrein van het reguliere onderwijs. In de ORD van 1985 werd voor het eerst het thema 'curriculumontwikkeling voor het beroepsonderwijs en bedrijfsopleidingen' in het programma opgenomen (Plomp & Thijssen, 1986). Daarna volgden diverse VOR-symposia op het terrein van de bedrijfsopleidingen (Peters & Tillema, 1987; Mulder, 1992). De Vereniging voor Onderwijs Research (VOR) vormde enige jaren later Divisies, en een van die Divisies werd gericht op de bedrijfsopleidingen. Later werd die Divisie verbreed naar het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie, maar bedrijfsopleiding is daarbinnen nog steeds een belangrijk domein. De vorming van de VOR-Divisies betekende een doorbraak voor de bedrijfsopleidingsonderzoekers. De thematiek van de bedrijfsopleidingen vormt sinds de oprichting van de VOR-Divisies een vaste component van de Onderwijs Research Dagen, de jaarlijkse conferentie van de VOR. Ook dit leidde tot verschillende publicaties (Mulder, 1992; Mulder & De Grave, 1995).

Leerstoelenbeleid

Ten derde het leerstoelenbeleid. Diverse universiteiten hebben de afgelopen jaren met name in de onderwijskunde deeltijdhoogleraren benoemd op het terrein van de bedrijfsopleidingen. Daarnaast hebben verschillende van de voltijdse hoogleraren aandacht voor de bedrijfsopleidingen als deelleeropdracht. De verschillende deeltijdhoogleraren hebben deze thematiek als hoofdleeropdracht. Ofschoon dit op onderdelen een goede bijdrage vormt aan de verdere ontwikkeling van het vakgebied, kan, gezien het fragmentarische karakter van de aandacht voor deze thematiek op dit niveau, een krachtige wetenschappelijke verdieping van dit deelterrein problematisch zijn. Binnen de leerstoelen bestaan uiteraard wel mogelijkheden promoties te realiseren, hetzij door middelen van het inzetten van middelen voor AIO-onderzoek, hetzij door middel van het bevorderen van interne en externe promoties van senioren professionals. Het aantal promoties op het terrein van de bedrijfsopleidingen is de afgelopen tien jaar sterk gegroeid. Te denken valt bijvoorbeeld aan de dissertaties van Den Ouden (1992) en Gielen (1995) over de transfer van opleidingseffecten, Van Sandick en Schaap (1993) over het rendement van bedrijfsopleidingen, Kessels (1993) over ontwerpstandaarden voor curriculumconsistentie in de context van bedrijfsopleidingen, Thijssen (1996) over de relatie tussen opleidingsdeelname, leeftijd en loopbaanontwikkeling, Glaudé (1997) over werkplekopleidingen, Bastiaens (1997) over elektronische werkplekondersteuning en Onstenk (1997) over lerend leren werken.

Publicaties

Ten vierde de publicatie van de inzichten op het terrein van de bedrijfsopleidingen. De start voor het publiceren van de inzichten in de diverse aspecten van de bedrijfsopleidingen werd gegeven door onder andere Weten(v)aardigheden van het toenmalige Rijksopleidingsinstituut en het CIVOB en het tijdschrift Training en Opleiding. Er verschenen verschillende publicaties van onderwijskundigen die hun

inzichten uit de algemene onderwijskunde toepasten op het terrein van de bedrijfsopleidingen, zoals bijvoorbeeld Lindeboom & Peters (1986). Zij vertaalden de kennis uit de didaxologie naar het werkkerrein van opleiders in organisaties. In deze periode is ook de Stichting Opleidingskunde opgericht. Deze Stichting stimuleerde de vakontwikkeling sterk. Als voorbeeld daarvan kan de uitgave van Kessels en Smit (1989) worden genoemd. In dit handboek werd de kennis op het terrein van de bedrijfsopleidingen samengebracht. Daarbij werd gebruik gemaakt van de reeds genoemde indeling in rollen: de opleider, de ontwikkelaar, de manager en de onderzoeker. De uitgave van dit handboek was een duidelijk teken van de sterk groeiende belangstelling voor wetenschappelijk onderbouwde kennis in het veld van de bedrijfsopleidingen. Er was zelfs sprake de start van de verwetenschappelijking van het vakgebied.

In deze periode groeide ook de belangstelling voor cijfers met betrekking tot de deelname aan en kosten van bedrijfsopleidingen. Het eerste nationale onderzoek naar deze gegevens startte in 1986 en leidde in 1988 tot een eerste landelijk overzicht van de bedrijfsopleidingen (Mulder, Akkerman & Bentvelsen, 1988). Ongeveer tegelijkertijd kwam de eerste statistiek uit van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Na deze eerste landelijke cijfers nam de behoefte aan dergelijke informatie verder toe. Er zijn daarna nog verschillende landelijke surveys uitgevoerd.

In dezelfde periode kwam het eerste boek van Thijssen op het gebied van de bedrijfsopleidingen uit over het werkkerrein van de bedrijfsopleidingen (Thijssen, 1988). Het jaar daarop kwam het boek uit van Kessels en Smit (1989) over de opleidingskunde. In dat boek werd de thematiek van de bedrijfsopleidingen bezien vanuit bedrijfskundig perspectief.

Een belangrijke (losbladige) uitgave was ook de Gids voor de Opleidingspraktijk, op basis waarvan na verloop van een aantal jaren een handboek op het terrein van de bedrijfsopleidingen is verschenen (Peters, Schramade en Thijssen, 1995).

Een losbladige uitgave die later is gestart en die zich meer richtte op de uitvoeringspraktijk van de bedrijfsopleidingen, is het Handboek Effectief Opleiden.

Internationalisering

Als laatste factor die van belang is geweest (en nog is) voor de vakontwikkeling kan de internationalisering van het bedrijfsopleidingsonderzoek worden genoemd. In 1989 werd de eerste internationale wetenschappelijke onderzoeksconferentie gehouden. Het was een conferentie op bescheiden schaal, maar het was een start van de internationalisering van de Nederlandse research op dit terrein. Deze conferentie leidde tot een bundel met diverse onderzoeksbijdragen (Mulder, Romiszowski & Van der Sijde, 1990). De volgende internationale research-conferentie in Nederland volgde in 1991. Deze conferentie leidde ook tot een bundel research-hoofdstukken op het terrein van de (Mulder, Nijhof & Brinkerhoff, 1995). Op het internationale front werd verder gewerkt. Verschillende landgenoten traden gedurende het eind van de jaren tachtig en in de jaren negentig op in de research-conferenties van de American Educational Research Association en de International Society for Performance and Instruction. In het jaar voor Europa 1992, werd in Twente de eerste Europese conferentie voor onderwijsresearch gehouden, en ook hier was het onderdeel bedrijfsopleidingen aan de orde. Uit dit initiatief groeide enkele jaren later de European Educational Research Association. In 1994 werd, als vervolg op de wetenschappelijke bedrijfsopleidingsconferenties in Nederland, een conferentie in Milaan georganiseerd (Mulder & Nijhof, 1994).

Net zoals het onderzoek naar de bedrijfsopleidingen is doorgebroken in de Nederlandse

onderwijskunde, gebeurt dat momenteel op Europees niveau. Gedurende de afgelopen jaren is in Europa de European Educational Research Association (EERA) opgericht, waarvan de landelijke verenigingen voor onderwijskundig onderzoek zijn verenigd. De EERA is eigenlijk een koepelorganisatie voor de landelijke verenigingen. Daarbinnen zijn inmiddels een aantal netwerken opgericht waaronder een netwerk dat zich richt op het gebied van het bedrijfsonderwijs. Dit netwerk heet VETNET, het Vocational Education and Training Network.

De wetenschappelijke interesse voor de thematiek van opleiding en ontwikkeling in organisaties is dus overduidelijk. En ook vanuit de Verenigde Staten groeide deze interesse in de periode 1988 - 1998. Het wetenschappelijke tijdschrift Human Resource Development Quarterly werd opgericht, en daarna de Academy for Human Resource Development. De Academy is vooral bedoeld als wetenschappelijke tegenhanger van de American Society for Training and Development, de Amerikaanse pendant van de Nvvo. Van de Academy zijn veel onderzoekers en docenten aan universiteiten lid.

Om het gehele beeld nog te completeren, recentelijk is ook het International Journal for Training and Development opgericht. Overigens bestond in Europa als geruime tijd het Journal of European Industrial Training, maar dat is meer een vaktijdschrift dan een wetenschappelijk tijdschrift.

Belangstelling voor opleiding en ontwikkeling bij het management

De wetenschappelijke interesse voor opleiding en ontwikkeling is niet alleen gegroeid bij opleidingsprofessionals en onderwijskundig geïnteresseerde wetenschappers. Ook op het niveau van de strategische top in organisaties en de bedrijfskunde groeide de belangstelling voor opleiding en ontwikkeling. Deze belangstelling werd gevoed door de vaak geconstateerde problemen met betrekking tot de transfer van leerresultaten naar de werkplek: vele publicaties over deze thematiek volgden elkaar op: de studie van Noe (1986) over de invloed van de attitudes van deelnemers op de effectiviteit van opleidingen, de review-studie van Baldwin & Ford (1988), de oratie van Simons (1990) over transfervermogen, de reeds genoemde dissertatie van Den Ouden (1992) over transfer na bedrijfsopleidingen, de studie van Brinkerhoff en Montesino (1995) over het belang van de relatie tussen deelnemers aan opleidingen met hun leidinggevendende gedurende de opleiding, en de eveneens reeds genoemde dissertatie van Gielen (1995) over transfer van bedrijfsopleidingen. Tegelijkertijd werd en wordt in toenemende mate het belang onderstreept van opleiding en ontwikkeling in organisaties. Maar dan niet uitsluitend op de traditionele manier door medewerkers veelal op de verkeerde momenten naar tamelijk ineffectieve opleidingen te sturen, maar door de organisatie op te vatten als een lerende organisatie en door leren breder op te vatten dan datgene wat in cursusverband wordt geleerd. Deze omslag in het denken leidde eveneens tot een stroom publicaties, die overigens meer gebaseerd zijn op visies dan op empirisch onderzoek. Een belangrijke basis is gelegd door Senge (1990) met zijn werk over de lerende organisatie, maar daarna zijn even interessante boeken verschenen die eveneens grote impact hebben gehad of nog hebben, waaronder die van Quinn (1992) over intelligente ondernemingen, van Argyris (1992) over organisatieleren, van Swanson (1994) over de analyse van arbeidsprestaties, van Hamel en Prahalad (1994) over kerncompetenties, van Hamel en Heene (1994) over het concurreren op competenties, van Nonaka & Takeuchi (1995) over kennisontwikkeling en tenslotte de recentelijk uitgekomen boeken van Weggeman (1997) over kennismanagement en Stewart (1997) over intellectueel kapitaal. Veel van dit werk is terug te vinden in publicaties in Opleiding & Ontwikkeling. Veel auteurs refereren eraan of bouwen er op voort.

De bijdrage van Opleiding & Ontwikkeling aan de vakontwikkeling

In Opleiding & Ontwikkeling wordt de professionalisering van vakontwikkeling duidelijk weerspiegeld. Enerzijds in het beschrijven en becommentariëren van de meeste van belang zijnde nationale en internationale ontwikkelingen, anderzijds door er op vooruit te lopen en de minder ingewijde vakgenoten de weg te wijzen. Op deze wijze heeft Opleiding & Ontwikkeling een platform geboden aan auteurs die hebben bijgedragen aan de vakontwikkeling.

Welke bijdrage heeft Opleiding & Ontwikkeling geleverd aan deze vakontwikkeling?

Met andere woorden: wat is de inhoudelijke bijdrage van Opleiding & Ontwikkeling geweest aan de ontwikkeling van het vakgebied dan inmiddels steeds vaker wordt aangeduid als de opleidingskunde?

Een overzicht naar rubriek

Het is onmogelijk een volledig en gedetailleerd overzicht te geven van de inhoud van tien jaargangen van Opleiding & Ontwikkeling. Veel auteurs hebben bijgedragen aan het schrijven van zeer veel en zeer uiteenlopende artikelen, zoals persoonlijke visies op het vakgebied, verslagen van interviews met interessante professionals in wetenschap, beleid en praktijk, praktische artikelen over methodieken, aanpakken of instrumenten, theoretische artikelen over zienswijzen en perspectieven, verslagen van empirisch onderzoek, epiloggen, boekbesprekingen, congresverslagen, en na verloop van tijd, bijdragen voor de rubrieken tools en de werkplaats. Auteurs, die op verschillende wijze betrokken waren en zijn bij de ontwikkeling van de Human Resource Development als wetenschapsgebied en arbeidsterrein.

Waarover schreven de auteurs? Waarover ging bijvoorbeeld het ‘Persoonlijk’? De bedoeling van de redactie was om dat een korte opiniërende bijdrage te laten zijn. Bijdragen in deze rubriek mochten best enigszins provocerend zijn en discussie uitlokken. Dat kwam niet altijd uit de verf. Nogal wat redactieleden - en later ook andere auteurs - hadden daar flink wat moeite mee. Want, een duidelijke opinie neerzetten betekent je nek uitsteken en dat doet niet iedereen even graag. De bijdragen in de rubriek ‘Persoonlijk’ zijn dan ook van een divers karakter. De bijdragen variëren van tamelijk vlakke dan wel puntige opinies over allerlei uiteenlopende onderwerpen tot goed onderbouwde artikelen. Deze bijdragen over een kam scheren doet feitelijk geen recht aan de variatie van de bijdragen in deze rubriek. Hetzelfde geldt eigenlijk voor de reeksen congresverslagen, interviews, instituutprofielen, boekbesprekingen en reacties op stellingnames van andere auteurs. Het geheel vormt een breed scala van soorten bijdragen van geheel verschillend karakter. Hoe kunnen we toch enigszins greep krijgen op de inhoud van die diverse en grote hoeveelheid bijdragen? Welnu, de beste ingang daarvoor is het onderwerpenregister dat door Gerrit Visser is vervaardigd voor iedere jaargang van Opleiding & Ontwikkeling. Dit register is van meet af aan bijgehouden en biedt daarom goede mogelijkheden om de accenten in de inhoud van de verschillende jaargangen eens onder de loep te nemen. De volgende rubrieken zijn in het onderwerpenregister opgenomen:

Organisatie en context; hiermee wordt de context bedoeld waarin opleiding en ontwikkeling zich afspelen; veelal zijn dat organisatie-interne omgevingsfactoren, maar ook organisatie-externe omgevingsfactoren kunnen hier toe worden gerekend.

Management en beleid;	deze thematiek handelt over het management en beleid van de opleidingsorganisatie; dit kan zowel betrekking hebben op interne als externe opleidingsorganisaties.
Professionalisering:	hiermee worden alle aspecten aangeduid die te maken hebben met de beroepsgroepsvorming van opleidingsprofessionals en de daarmee samenhangende processen van vakontwikkeling, niveauverhoging, deskundigheidsbevordering en verhoging van de organisatiegraad binnen de beroepsgroep.
Voortraject:	hiermee wordt het proces van vooronderzoek bedoeld, waaronder omgevingsverkenning, globale doelbepaling, problemdiagnose, strategische afstemming, en behoeften- en taakanalyse.
Ontwerp en media:	deze thematiek omvat de ontwerpprocessen die nodig zijn om een verantwoord opleidingsprogramma te vervaardigen, alsmede alle beslissingen die daarmee gepaard gaan met betrekking tot het kiezen of ontwikkelen van media.
Leren en begeleiden:	dit vormt de kern en doelstelling van opleidings- en ontwikkelingsinterventies, namelijk het feitelijke leren van de deelnemers en het begeleiden van dit leren; dit leren kan op diverse manieren gestalte krijgen, in de vorm van meer of minder formele opleidingsprogramma's, maar ook in de vorm van het bewust en onbewust, en gepland en ongepland leren van anderen in de organisatie dan wel het leren op de werkplek of in diverse werksituaties.
Natraject:	dit vormt een integrale onderdeel van de gehele opleidingscyclus (voorbereiding - implementatie - evaluatie) en is gericht op het bepalen van resultaten van opleidings- en ontwikkelingsinterventies; de resultaatbepaling kan op diverse functies hebben en op verschillende resultaatniveaus zijn gericht, waaronder de reacties van deelnemers op de interventie, verworven competenties, verbeteringen dan wel veranderingen in het arbeidsproces en de toegevoegde waarde voor de organisatie.
Cursusgebieden:	dit zijn de inhouds- of vakgebieden van bepaalde opleidings- en ontwikkelingsinterventies;
Profielen:	dit zijn beschrijvingen van voor het veld van opleiding en ontwikkeling interessante instellingen en bedrijven.

De bijdragen in Opleiding & Ontwikkeling hebben al deze thema's rijkelijk bestreken. Maar wel in verschillende mate, en de inhoudelijke accentuering verschilde gedurende de verschillende jaargangen. Om dit zichtbaar te maken zijn de onderwerpenregisters van de jaargangen 1 tot en met 10 (1988 tot en met 1997) geanalyseerd. De bijdragen zijn geteld per rubriek en de percentages publicaties per rubriek staan in Figuur 1. De bijdragen die onder de rubrieken zijn opgenomen, zijn alle bijdragen uit Opleiding & Ontwikkeling. Naast inhoudelijke artikelen zijn het 'Persoonlijken', interviewverslagen, profielen, congresverslagen, boekbesprekingen en dergelijke. De gerubriceerde bijdragen omvatten dus nagenoeg de gehele inhoud van Opleiding & Ontwikkeling.

Figuur 1 ongeveer hier plaatsen.

Organisatie en Context, Leren en Begeleiding, Professionalisering

Wat voor beeld ontstaat uit deze tellingen? Als we in Figuur 1 naar de percentages publicaties per rubriek kijken, dan valt het volgende op: *de meeste bijdragen zijn geschreven op het terrein van 'Organisatie en Context'; ruim één op de vier artikelen valt binnen deze rubriek.* Dat is op zich niet verwonderlijk omdat veel ontwikkelingen ten aanzien van opleiding en ontwikkeling in organisaties worden gepushed of afgedwongen door factoren die buiten de context van de opleidingsfunctie liggen en vertaald moeten worden naar de organisatie van de opleidingsfunctie binnen de organisatie. Veel opleidingsprofessionals vinden dit ook een zeer belangrijk thema en hebben op dit punt een grote behoefte aan informatie. Op de tweede en plaats staan de 'Leren en Begeleiden' en Professionalisering'.

Dat het 'Leren en begeleiden' ook hoog staat genoteerd, is ook niet verwonderlijk, aangezien dit - zoals reeds opgemerkt is - de kern vormt van de opleidingskundige interventies. Al het werk van opleidingsprofessionals dient uiteindelijk gericht te zijn op het bevorderen van het leren van de medewerkers (van hoog tot laag en in alle disciplines) in organisaties. En dit leren vormt de basis voor verdere ontwikkeling van de expertise van de medewerkers, en dit vormt op zijn beurt weer de voorwaarde tot het leveren van goede arbeidsprestaties.

Het is evenmin verwonderlijk dat de rubriek 'Professionalisering' op de derde plaats staat, aangezien de professionalisering iedere opleidingsfunctionaris in iedere rol aangaat. Of u nu een directeur van een opleidingsbureau, een manager van een opleidingsafdeling, een interne opleidingsadviseur of -coördinator, of een opleidingsinkoper bent, de professionalisering van het vakgebied gaat niet aan u voorbij. Kijk alleen maar naar de genoemde niveauperhoging binnen de professie gedurende de afgelopen tien tot vijftien jaren. Dat wordt verder ondersteund en begeleid door steeds meer en steeds beter wetenschappelijk onderzoek op dit terrein.

Management en Beleid, Cursusgebieden, Ontwerp en Media

De rubriek 'Management en Beleid' staat op de vierde plaats. Voor de rubriek 'Management en Beleid' is dat verrassend. Zeker als dit wordt vergeleken met de rubriek 'Organisatie en Context'. De verhouding van de aantallen artikelen in beide rubrieken is bijna als één staat tot drie: drie artikelen over 'Organisatie en Context' tegen één artikel over 'Management en beleid'. Hoe komt dat? Heeft opleidingskundig Nederland zo weinig te bieden als het gaar om inzichten op het gebied van het opleidingsbeleid of het management van opleiding en ontwikkeling? Speelt er zoveel in de context van de opleidingsfunctie waarmee rekening moet worden gehouden, of waarop moet worden ingespeeld, dat het aantal artikelen op het gebied van opleidingsmanagement en -beleid zo beperkt is? Het is moeilijk voorstelbaar dat opleidingsprofessionals in de praktijk minder belangstelling hebben voor management- en beleidsvraagstukken dan voor organisatie- en contextvraagstukken.

Dat binnen de rubriek 'Cursusgebieden', op een gedeelde vijfde plaats met de rubriek 'Ontwerp en Media' op een gedeelde vijfde plaats, minder is gepubliceerd is wel voorstelbaar. Lang niet alle potentiële artikelen op dit gebied komen voor publicatie in Opleiding & Ontwikkeling in aanmerking. Zeer goede, uitgeteste, wetenschappelijk onderbouwde en interessante opleidingsprogramma's in bepaalde vakgebieden zijn vaak beschermd. Daarnaast speelt mee het voor auteurs uit opleidingsbureaus moeilijk is een

bijdrage in deze rubriek geaccepteerd te krijgen. Immers: een artikel in Opleiding & Ontwikkeling moet in alle opzichten vrij zijn van free publicity voor commerciële doeleinden van opleidingsleveranciers. Voor de marketing van opleidingsprogramma's bestaan andere kanalen, die door deze leveranciers ook op grote schaal worden benut. Tien procent van de artikelen handelt over 'Ontwerp en media'. Het lijkt erop dat het onderwerp 'media' in deze rubriek relatief het hoogste scoort. Dat hangt samen met de bijzonder grote belangstelling voor nieuwe media op het gebied van opleiding en ontwikkeling. De ontwikkelingen op dit terrein zijn ook fascinerend. Het is jammer dat er (nog) geen monitoring-onderzoek naar de technologische ontwikkelingen op het terrein van opleiding en ontwikkeling wordt gedaan. Voorlopers implementeren momenteel diverse systemen voor teleleren, waaronder WWW-georiënteerde programma's. Het zijn vaak alleen de experimentele ontwikkelingen die in de literatuur worden geschetst, maar hoe ver het gemiddelde bedrijf in Nederland is met de invoering van zaken als multi-mediaal leren en tele-leren, is helemaal niet bekend. Verder is dit overigens een rubriek voor instrumentele zaken.

Voortraject, Natraject, Profielen

Hetzelfde geldt voor de rubrieken 'Voortraject' en 'Natraject'. Omdat er de afgelopen jaren veel praktische handboeken zijn verschenen, en de meeste instrumentele competenties in de vorm van opleidingen voor opleiders worden overgedragen, is het niet verwonderlijk dat deze rubrieken relatief weinig publicaties bevatten.

Tenslotte de rubriek 'Profielen'. Binnen deze rubriek zijn diverse organisaties beschreven, waaronder organisaties die zich bezig houden met belangenbehartiging en ondersteuning van het veld. Het aantal profielbeschrijvingen is noodzakelijkerwijs beperkt. Er zijn namelijk niet zoveel organisaties te beschrijven. We hebben in Nederland maar één NVvO, één CEDEO, één VETRON. Het aantal mogelijke beschrijvingen van deze organisaties is per definitie beperkt.

Een opmerkelijk punt betreft de bedrijfsbeschrijvingen. Verwacht zou mogen worden dat hiervan veel gepubliceerd zouden worden. Andere bedrijven kunnen daar immers veel van leren. In principe lijkt het aantal bedrijfscases schier onbeperkt. Toch zijn er niet veel bedrijfscases verschenen. Daar zijn in ieder geval twee factoren voor aan te wijzen. Ten eerste is het niet eenvoudig bedrijven zo ver te krijgen dat ze hun soms duur betaalde oplossingen voor problemen 'weg geven'. Ten tweede is het lastig om oplossingen, methoden, technieken, werkwijzen of strategieën te generaliseren naar andere bedrijfscontexten. Contextuele bijzonderheden beperken de overdraagbaarheid van oplossingen naar andere situaties in veel gevallen.

Een overzicht naar jaargang

Nu we een beeld hebben van de thematiek waarover is geschreven in de jaargangen 1 tot en met 10, is het interessant om te kijken of er door de tijd heen ook verschillende accenten zijn gelegd. Om dat nader te kunnen analyseren zijn de aantallen publicaties per rubriek gesplitst per jaargang. Deze ruwe aantallen kunnen echter niet onmiddellijk worden gebruikt voor onderlinge vergelijkingen. Het aantal publicaties per nummer en per jaargang verschilt namelijk. We zouden kunnen beredeneren dat de verschillen over de jaren heen door de grote aantallen publicaties wellicht weg te cijferen zijn, maar dat is niet juist. Bovendien is er de invloed van de themanummers. In de jaren 1988 tot en met 1997 zijn 831 artikelen verschenen. Dat is gemiddeld 83 artikelen per jaargang en 8

artikelen per nummer (het januari/februari- en het juli/augustusnummer zijn combinatienummers). De verschillen tussen de jaargangen zijn echter aanzienlijk. De grootste aantal artikelen in één jaargang zijn gepubliceerd in jaargang 1994 (96 stuks). Het geringste aantal in 1997 (67 stuks). Daarbij moet wel worden vermeld dat in de laatste jaargangen twee redactionele rubrieken zijn toegevoegd: Werk in uitvoering en Tools. Om de variatie in aantallen publicaties per jaargang op te vangen, zijn de publicaties in elke jaargang op 100% gesteld en vervolgens zijn de percentages artikelen per rubriek per jaargang van het totaal aantal publicaties per jaargang berekend. De resultaten van deze berekeningen staan in Tabel 1.

Rubrieken	Jaargangen										Tot
	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	
Organisatie en context	26	33	31	25	33	22	27	20	28	36	28
Management en beleid	19	8	8	23	10	4	6	9	10	9	11
Professionalisering	11	18	11	8	8	27	11	24	11	15	14
Voortraject	3	3	4	4	2	2	6	1	3	-	3
Ontwerp en media	10	11	5	5	20	6	7	9	16	6	10
Leren en begeleiden	10	11	6	10	15	16	11	17	27	28	15
Natraject	7	1	12	3	0	4	10	7	2	-	5
Cursusgebieden	5	9	17	14	7	14	17	12	3	6	10
Profielen	10	5	6	8	5	4	3	0	0	-	4
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 1 Percentages publicaties in de jaargangen 1988 tot en met 1997 naar onderwerp uit het onderwerpenregister

We weten uit het voorgaande al binnen welke rubrieken de meeste artikelen zijn gepubliceerd. Het is dan ook niet verwonderlijk dat door de jaren heen vrijwel steeds het meeste aantallen artikelen is gepubliceerd binnen de rubriek 'Organisatie en context'. Interessanter is het dan ook om te kijken in welk jaar de meeste publicaties per rubriek zijn verschenen. Dat geeft een beeld van de relatieve aandacht in die jaargang voor de desbetreffende thematiek.

We kunnen de rubriek 'Organisatie en context' hierbij gevoeglijk overslaan, omdat die steeds zeer goed vertegenwoordigd is. Bij de meeste overige rubrieken zien we echter uitschieters. Het valt op dat in 1991 veel is geschreven over management en beleid. In 1993 (en in iets mindere mate in 1995) is veel gepubliceerd over professionalisering. Het aantal publicaties binnen beide rubrieken in de genoemde jaargangen is bijna een kwart van het totaal. De thematiek 'Ontwerp en Media' heeft in 1992 een uitschieter gekend. Eén van de vijf artikelen in deze jaargang was aan dit thema gewijd. Opvallend is ook de hausse aan artikelen over 'Leren en begeleiden' in 1996 en 1997. Deze uitschieters hangen samen met de geweldige belangstelling voor thema's als de lerende organisatie en het leren op de werkplek. De rubriek 'Cursusgebieden' was in zowel 1990 als in 1994 relatief goed vertegenwoordigd. Dat is logisch, want in 1990 zijn twee themanummers

verschenen die voor deze rubriek relevant zijn: internationaal opleiden en milieu en in 1994 verscheen een themanummer over schriftelijke communicatie.

De rubriek 'Profielen' vooral in de eerste jaargang. Bezien vanuit het perspectief van de opeenvolgende jaargangen ligt het voor de hand dat de rubriek 'Profielen' aanvankelijk hoger scoorde dan in de jaren daarna. Er is immers, zoals reeds opgemerkt, slechts een beperkt aantal instellingen te beschrijven. Bovendien is alleen het eerste jaar bewust beleid gevoerd ten aanzien van deze rubriek. Later is deze rubriek als restcategorie gebruikt.

Ook de rubrieken 'Voortraject' en 'Natraject' hebben bloei-jaren gekend, ofschoon de aantallen binnen deze rubrieken gering zijn en daardoor de onderlinge verschillen over de jaren (in absolute zin) eveneens.

De uitschieters in de rubrieken worden in vrijwel alle gevallen overigens veroorzaakt door het feit dat er in de desbetreffende jaren themanummers binnen de gegeven rubrieken zijn uitgekomen. Naast de genoemde voorbeelden zijn dat onder andere de themanummers in jaargang 1994 over 'Opleiden en kwaliteit in de gezondheidszorg', in 1995 over 'Opleidingskundig onderzoek', in 1996 over 'Leren en opleiden op de werkplek' en in 1997 over 'Management Development'.

Tot slot

Het gehele werk in Opleiding & Ontwikkeling overziend, kan worden geconcludeerd dat tien jaren Opleiding & Ontwikkeling hebben bijgedragen aan de professionalisering en vakontwikkeling. Het pure feit dat een beroepsgroep haar eigen vakbladen heeft, is een indicatie van professionalisering.

De redactie is niet alleen afwachtend geweest waar het de stroom van kopij betreft. Ze heeft ook sturing gegeven aan de vakontwikkeling. Door geruime tijd vooraf themanummers vast te stellen en auteurs bij de gekozen onderwerpen te selecteren, heeft de redactie ontwikkelingslijnen uitgezet. In die zin is het tijdschrift niet alleen reactief, maar ook proactief bezig geweest. En al gevolg daarvan is Opleiding & Ontwikkeling niet zozeer trendvolgend maar juist trendsettend geweest.

Opleiding & Ontwikkeling heeft vele auteurs met nieuwe inzichten een platform verschaft. In dat opzicht heeft Opleiding & Ontwikkeling een disseminatiefunctie vervuld. En die disseminatie zorgt er voor dat kennis die wordt ontwikkeld door een beperkte groep, toegankelijk wordt gemaakt voor de gehele beroepsgroep. Gezien de schat aan informatie die is opgeslagen in tien jaargangen Opleiding & Ontwikkeling is het meer dan de moeite waard de inhoud er van te delen met vakgenoten.

Literatuur

- Argyris, C. (1992). *On Organizational Learning*. Oxford: Blackwell.
- Baldwin, T.T. & J.K. Ford (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- Bastiaens, T.J. (1997). *Leren en werken met Electronic Performance Support Systems*. Enschede: Universiteit Twente (academisch proefschrift).
- Brinkerhoff, R.O. & M.U. Montesino (1995). Partnerships for Training Transfer: Lessons from a Corporate Study. *Human Resource Development Quarterly*, 6, 3, 263-274.
- Gielen, E.W.M.G. (1965). *Transfer of training in a corporate setting*. Enschede: Universiteit Twente.

- Glaudé, M. Th. (1997). *Werkplek-opleiden als innovatie*. Utrecht: Universiteit Utrecht (academisch proefschrift)
- Hamel, G. & A. Heene (1994). *Competence Based Competition*. Chichester: Wiley.
- Hamel, G. & C.K. Prahalad (1994). *Competing for the Future*. Boston: Harvard Business School.
- Kessels, J.W.M. (1993). *Towards design standards for curriculum consistency in corporate education*. Enschede: Universiteit Twente.
- Kessels, J.W.M. & C.A. Smit (Red.) (1989). *Handboek opleiders in organisaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Kessels, J.W.M. & C.A. Smit (1989). *Opleidingskunde. Een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Lindeboom, M. & J.J. Peters (1986). *Didactiek voor opleiders in organisaties*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Mulder, M. (Red.) (1992). *Scholing en opleiding voor het bedrijfsleven*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Mulder, M., J. Akkerman & N. Bentvelsen (1988). *Bedrijfsopleidingen in Nederland*. 's-Gravenhage: SVO.
- Mulder, M. & W. de Grave (Red.) (1995). *Ontwikkelingen in branche- en bedrijfsopleidingen*. Utrecht: Lemma.
- Mulder, M. & W.J. Nijhof (Eds.) (1994). *Education and Training for Work. Proceedings of the 3rd International Interdisciplinary Conference of the International Research Network for Training and Development*. Enschede: Faculty of Educational Science and Technology.
- Mulder, M., W.J. Nijhof & R.O. Brinkerhoff (Eds.) (1995). *Corporate Training for Effective Performance*. Boston/Dordrecht/London: Kluwer Academic Publishers.
- Mulder, M., A.J. Romiszowski & P.C. van der Sijde (Eds.) (1990). *Strategic Human Resource Development*. Amsterdam/Rockland: Swets & Zeitlinger.
- Noe, R. (1986). Trainees attributes and attitudes: neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 11, 736-749.
- Nonaka, I. & H. Takeuchi (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Onstenk, J.H.A.M. (1997). *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Eburon.
- Ouden, M.D. den (1992). *Transfer na bedrijfsopleidingen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Peters, J.J. & H.H. Tillema (Red.) (1987). *Scholing in onderwijs en bedrijf*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Peters, J.J., P.W.J. Schramade & J.G.L. Thijssen (Red.) (1995). *Handboek bedrijfsopleidingen*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Plomp, Tj. & J.G.L. Thijssen (Red.) (1986). *Curriculumontwikkeling voor beroepsonderwijs en bedrijfsopleidingen*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Prahalad, C.K. & G. Hamel (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, May-June, 79-91.
- Quinn, J.B. (1992). *Intelligent Enterprise. A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry*. New York: Free Press.
- Van Sandick, A.S. & A.M. Schaap-Neuteboom (1993). *Rendement van een bedrijfsopleiding*. Zaandam: Albert Heijn. Dissertation.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline; The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Simons, P.R.J. (1990). *Transfervermogen*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. New York:

Doubleday.

- Thijssen, J.G.L. (1988). *Bedrijfsopleidingen als werkterrein*. 's-Gravenhage: VUGA/ROI.
- Thijssen, J.G.L. (1989). Naar een opleidingskunde voor arbeidsorganisaties? J.W.M. Kessels & C.A. Smit (Red.) (1989). *Handboek opleiders in organisaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen, p. 713-729.
- Thijssen, J.G.L., M. Mulder, W.J. Nijhof & J. Voltman (1994). Loopbaan kenmerken van opleidingsprofessionals. *Opleiding & Ontwikkeling*, 7, 1/2, 21-25.
- Voltman, J., M. Mulder & J.G.L. Thijssen (1993). Loopbaanontwikkeling van opleidingsprofessionals. *Opleiding & Ontwikkeling*, 6, 10, 13-17.
- Weggeman, M. (1997). *Kennismanagement: inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties*. Schiedam: Scriptum.

Lead

Welke ontwikkelingen hebben zich gedurende de eerste tien jaargangen van Opleiding & Ontwikkeling voltrokken? Een overzicht van de ontwikkelingen ten aanzien van de professionalisering van de beroepsgroep, de vakontwikkeling en de bijdrage van Opleiding & Ontwikkeling daaraan.

Samenvatting

In deze bijdrage wordt allereerst een beknopte beschrijving gegeven van de professionalisering zoals die zich de afgelopen tien jaren heeft voltrokken. Geconcludeerd wordt dat de beroepsgroep zich de afgelopen tien jaren verder heeft geprofessionaliseerd, maar dat dit proces nog niet geheel is voltooid. Vervolgens wordt de vakontwikkeling op het terrein van opleiding en ontwikkeling beschreven. Geconcludeerd wordt dat deze sterk is toegenomen. Tenslotte wordt de inhoud van de eerste tien jaargangen van Opleiding & Ontwikkeling getypeerd. Geconcludeerd wordt dat Opleiding & Ontwikkeling trendsettend is geweest.

Trefwoorden

Human Resource Development - Professionalisering - Vakontwikkeling

CV

Dr. M. Mulder is Universitair Hoofddocent bij de Faculteit der Toegepaste Onderwijskunde van de Universiteit Twente en sinds de start van Opleiding & Ontwikkeling lid van de redactie.