

## De samenstelling van Future Proof testing: hoe het begon...

Hoe zorg je dat jouw testprofessionals op de hoogte blijven in een snel veranderende IT-wereld? Voor deze vraag ziet Polteq zich gesteld. Een antwoord dat Polteq hierop geeft, is de start van de leergang Future Proof testing op 9 mei: zestien bijeenkomsten voor acht modules en zelfstudie-opdrachten waarin de meest recente en relevante ontwikkelingen op testgebied centraal staan. In deze blogreeks volgen we de leergang en de deelnemers.

Vorige week beantwoordden we de vraag waarom we kiezen voor een leergang in plaats van losse trainingen. Deze week meer over het ontstaan van de leergang.

### In den beginne..

De eerste ideeën over een leergang ontstaan bij de technische unit van Polteq. Een kleine groep technische testers polst het managementteam over het idee van een technische leergang. De ideeën vatten post bij het managementteam. Dat ziet een toenemende vraag van klanten naar specifieke kennis en vaardigheden op het gebied van:

- testautomatisering;
- security testen;
- performancetesten en
- specifieke tools, platforms en ontwikkeltechnieken, zoals SCRUM en Agile.

Over de meeste noodzakelijke skills is iedereen het wel eens: testautomatisering, performance testen en security testen. De meningen zijn echter verdeeld als het om andere nieuwe onderwerpen gaat. Want welk onderwerp is relevant én toekomstvast om een plaats in de leergang te verdienen? En welke onderdelen moeten binnen het onderwerp aandacht krijgen? En hoeveel aandacht rechtvaardigt de ene tool boven de andere?

### Weloverwogen beantwoording

De samenstellers van de leergang moeten 'aan de bak' om al deze vragen te beantwoorden. Dit vereist twee voorbereidende stappen: een team vormen dat de leergang samenstelt en de eisen aan de leergang opstellen. Dat laatste zorgt ervoor dat het team weloverwogen keuzes maakt.

### Het team

Het team bestaat uit testers uit de technische unit, vertegenwoordigers van operationeel management, sales en opleidingen. Het initiatief ligt bij het 'hart' van dit team: een aantal

testprofessionals uit de technische unit. Voor hun is de klantvraag dagelijks aan de orde. Zij voorzien immers in deze klantbehoefte. En zij zien daarbij dat het bij veel functionele testers aan deze specifieke kennis en vaardigheden (deels) ontbreekt. Wanneer zij technische trainingen verzorgen, merken zij ook dat er per cursist een verschil is in behoefte aan, aanleg voor en enthousiasme over deze 'nieuwe' skills. Kortom, zij hebben een goed beeld van de noodzakelijke kennis en vaardigheden.

De resultaten van hun brainstormsessies toetsen zij bij de anderen. Daarnaast raadpleegt het team regelmatig de doelgroep van de leergang: testprofessionals met behoefte aan en noodzaak om de nieuwe kennis en vaardigheden te leren.

## De leergangcriteria

De samenstellers van de leergang moeten, naast de criteria relevantie en toekomstvastigheid, rekening houden met de lengte van de leergang. Vanwege het verwachte aantal deelnemers en de beschikbaarheid van trainers is gekozen voor een traject van ongeveer een half jaar. Hiermee voorkomen we ook dat er geen overload aan trainingsavonden ontstaat.

De trainers moeten ermee rekening houden dat zij tijd inruimen voor het ontwikkelen en aanpassen van trainingen. Deze tijdsinvestering speelt een rol bij het bepalen van de volgorde van modules van de leergang: hoe verder in het programma, hoe meer ontwikkeltijd er is voor het leermateriaal. Aan de andere kant is er ook nog zoets als een 'logische volgorde' in de onderwerpen.



Volgende week meer over het uiteindelijk gekozen programma.

**Jan Wouter Lok**