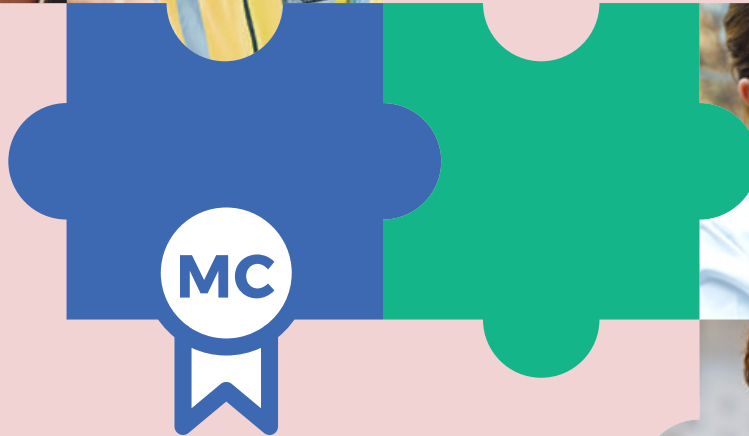


Npuls
Februari 2024



Een leven lang
ontwikkelen met
microcredentials.

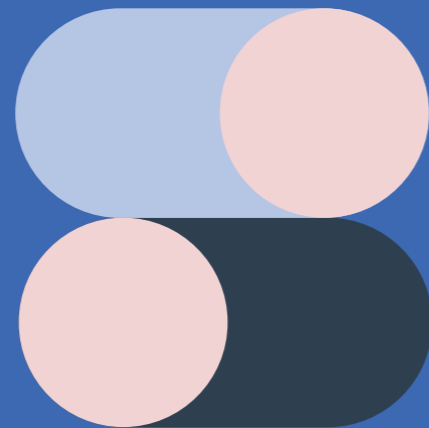


**Onderwijs
bewegen.**

**Editorial**

door Elsbeth Vonkeman,
liaison Npuls namens
Vereniging Hogescholen

Als een kleine stap ineens best groot wordt



Stel je eens voor wat een kansen het zou geven als we stukken onderwijs als losse modules zouden kunnen aanbieden als professionals.. En stel je dan eens voor dat we deelnemers aan zo'n module een certificaat zouden kunnen geven dat binnen alle instellingen hetzelfde is. En dat je dit kunt registreren in een soort register, zoals we dat kennen voor diploma's... Dan zouden we het onderwijs voor professionals echt een stuk flexibeler maken! Wat is daarvoor nodig, en kunnen we dit ook echt doen?

Met dit soort vragen op ons netvlies begonnen we in de zomer van 2021 aan de pilot micro-credentials binnen het Versnellingsplan. De wet richt zich op diplomagerichte trajecten, maar de wereld verandert, en er komen steeds meer deelnemers aan ons onderwijs die niet perse een heel opleidingstraject willen of kunnen volgen.

We zetten een pilot op. De basis werd gelegd in een kwaliteitskader, waarin kort en goed staat: dit verstaan we onder een microcredential, op deze manier verzekeren we de kwaliteit en dit spreken we af over de beschrijvingen op het certificaat (en dus op de edubadge).

En toen dachten we: stel je nou eens voor dat er vijftien instellingen mee zouden willen doen met een pilot om zo iets te ontwikkelen?

Het werden er maar liefst vierendertig!

Er werden al snel leergemeenschappen gevormd waarin al die instellingen startten met samenwerken. En nee, niet slechts 34 personen, maar een veelvoud daarvan. Kennis werd aan kennis gekoppeld, vragen en antwoorden uitgewisseld, voorbeelden en ervaringen gedeeld, de eerste certificaten en badges uitgereikt. Zo werd een trage maar gestage beweging in de instellingen in gang gezet: de transformatie naar een wendbaarder wijze van onderwijs organiseren wordt zichtbaar.

En juist daarom gaan we verder met deze klus binnen Npuls, zowel binnen het mbo als het hbo en wo. Vanuit Npuls jagen we die transformatie aan. We werken aan verankering van de microcredential voor lerenden – in eerste instantie voor de professional, maar waar mogelijk ook voor de initiële student. Want het onderwijs moet wendbaarder worden, en tegelijkertijd van hoog niveau blijven. Om in te spelen op de behoefte van de lerende en de ontwikkelingen in de samenleving én arbeidsmarkt.



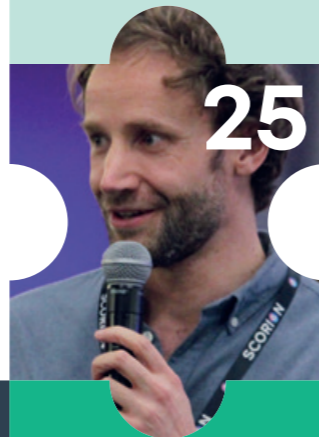
6

Microcredentials
in cijfers.
10



23

Praktijkcase
microcredentials.
26



25



34

Wat gebeurt er
in Europa?
41

Inhoud

| | | |
|---|--|----|
|  | Microcredentials: leren stopt niet na je diploma | 6 |
|  | Microcredentials in cijfers | 10 |
|  | Bestuurder aan het woord mbo - Mirjam Koster | 12 |
|  | Microcredentials in de onderwijsinstellingen | 16 |
|  | Bestuurder aan het woord wo - Arthur Mol | 20 |
|  | De pilot microcredentials nader bekeken | 23 |
|  | Praktijkcase: Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water | 26 |
|  | Column Annemieke van Barneveld-Biesma - LLO Katalysator | 30 |
|  | Edubadges en microcredentials | 31 |
|  | Bestuurder aan het woord hbo - Geleyn Meijer | 34 |
|  | Investeren in wat echt waardevol is met microcredentials | 38 |
|  | Wat gebeurt er in Europa? | 41 |
|  | Column Bart Lamboo - 2 jaar pilot microcredentials – een dans tussen structuur en vrijheid | 44 |
| | Woordenlijst | 46 |
| | Colofon | 47 |



Microcredentials: leren stopt niet na je diploma

**V.l.n.r. Ulrike Wild
Bram van der Kruk
Ashwin Brouwer**

Mbo, hbo en wo werken samen aan een set van afspraken over compacte modules voor mensen die willen verder leren: microcredentials. Studeren stopt niet nadat je een startkwalificatie hebt behaald. Er is een sterke behoefte vanuit de maatschappij en arbeidsmarkt naar leven lang ontwikkelen. En die vraag groeit almaar. Publieke instellingen werken eraan om een gezamenlijk concept af te spreken waarin onderwijs op een andere manier – uitwisselbaar en aanvullend – wordt aangeboden. Nu deze aanpak er is, zal die niet meer verdwijnen.

De pagina is inmiddels omgeslagen. Microcredentials krijgen hun eigen plek in het onderwijssysteem. Al is daar nog een flinke cultuur- en systeemverandering voor nodig. Met een microcredential kunnen publieke onderwijsinstellingen modules die kleiner zijn dan een diplomagericht traject aan onderwijs bieden, de leeruitkomsten toetsen en deze erkennen. Wat we hier tot stand brengen is eensgezindheid over de beschrijving van het aanbod, de kwaliteitszorg en hoe eenheden zich tot elkaar verhouden. Het doel is om voor de lerende, instellingen en arbeidsmarkt veel meer mogelijk te maken.

Microcredentials passen in het bredere plaatje van constante veranderingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Wij moeten met elkaar reageren op veranderende vragen. Die komen bijvoorbeeld vanuit tekortsectoren, vanuit mensen zelf, en ook instellingen zien kansen om hun kennis toegankelijker te maken. Dat speelt niet alleen in Nederland, in heel Europa zijn lidstaten hiermee bezig. Microcredentials vervangen geen bestaande structuren, zoals de bachelors en masters. We breiden ze uit. Het zijn de muntjes in ons geldsysteem, die we nu introduceren, waar we dat voor de grotere eenheden, de briefjes, al hebben gedaan.

Wat ons hierin als Nederland onderscheidt, is de grote autonomie van onderwijsinstellingen. Door gezamenlijk optrekken vanuit de sectoren mbo, hbo en wo kunnen we vooruit en we spelen in op de Europese beweging. Ook geeft deze samenwerking ons een stevige positie ten opzichte van andere, commerciële, aanbieders van onderwijs.

Intersectoraal samenwerken komt nu echt dichtbij

Net als bij alle grote veranderingen zijn er voorlopers. Ook ervaren we een tempoverschil tussen mensen in het onderwijs die mogelijkheden zien voor andere doelgroepen en de verantwoordelijken voor organisatieprocessen waarin flinke aanpassingen nodig zijn. Het enthousiasme is groot en groeit op steeds meer plekken.

Toch moeten we met elkaar nog grote stappen zetten. In 2023 hebben het hbo en wo succesvol een tweejarige pilot afgerond. Daarmee is de potentie van microcredentials aangetoond. In het hoger onderwijs doen 34 instellingen mee. Dat betekent dat de meerderheid al is aangesloten. En er komen er nog meer bij. Inmiddels zijn zo'n 1.500 unieke microcredentials uitgereikt in deze pilot. Begin 2024 start ook het mbo met een pilot.

Microcredentials vervullen de wens om modules die kleiner zijn dan een diplomagericht traject te volgen en certificeren. Met elkaar maken we sectoroverstijgend afspraken rondom de beschrijving en kwaliteitszorg van microcredentials. Dit versterkt het onderlinge begrip over wat er gebeurt op al die verschillende plekken in het publieke onderwijs. Dat we daarbij oog blijven houden voor de verschillende functie van iedere sector is belangrijk.

Sectoroverstijgend werken maakt op termijn hele mooie combinaties mogelijk. Stel je de studenten voor die werken aan *challenges* of maatschappelijke uitdagingen, zoals het klimaatbestendig maken van een wijk of energieneutrale kassen, en dat doen zij dwars door alle sectoren heen. Vanuit het wo ligt dan de focus op kennisontwikkeling. Het hbo kijkt naar praktische toepassingen en verkent deze. En mbo weet hoe je hieraan uitvoering geeft en doet dat ook. Dit samenspel hopen we in de toekomst steeds meer zien. De kwaliteit van de oplossingen wordt daarmee vergroot.

Leren gedurende het hele leven

Lerenden, instellingen en de maatschappij kijken allen vanuit hun eigen perspectief naar microcredentials. Om die samen te brengen werken we gezamenlijk aan een cultuurverschuiving. Voor een lerende moet het steeds normaler worden om gedurende het hele leven onderwijs te volgen dat passend is bij behoeften en de situatie op dat moment. Voor een instelling wordt het systeem veel flexibeler en wendbaarder, waarbij het mogelijk wordt om combinaties aan te bieden waar de arbeidsmarkt en maatschappij om vragen. En voor de maatschappij die hier van buitenaf naar kijkt, wordt het gangbaar om van dit nieuwe onderwijsaanbod gebruik te maken.



Kernteam en verbinder Wendbaar georganiseerd onderwijs
V.l.n.r. Bram van der Kruk (aanvoerder), Paul den Hertog (verbinder), Ashwin Brouwer (aanvoerder),
Pauline Kamphorst (programmamanager), Ulrike Wild (aanvoerder)

Nu is er nog een tweedeling tussen het initiële onderwijs enerzijds en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) waar microcredentials onder vallen anderzijds. Dit gesprek moeten we verder voeren. De discussie over wat wel en niet publiek wordt bekostigd zal altijd gevoerd blijven worden. We verwachten dat de scheiding van initieel en post-initieel onderwijs op de lange termijn niet zal standhouden.

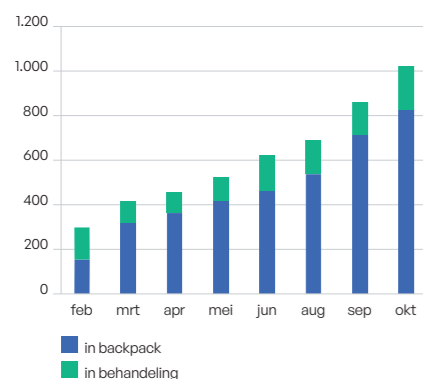
Voor deze nieuwe aanpak moeten we ons systeem onder de loep nemen. Met publieke instellingen zijn we de middelen aan het ontdekken en ontwikkelen waarlangs we deze systeemtransformatie verder vormen. Maar de instellingen kunnen dat niet alleen. Deze systeemtransformatie vraagt om brede inspanning: wet- en regelgeving, bekostiging, maatschappij, docenten en staf, cultuur. Het is een complex speelveld, maar de kern is simpel, namelijk dat vertrouwde publieke instellingen hoogwaardig onderwijsaanbod ook in kleinere eenheden aanbieden. Wie wil dat nou niet?

“Hoogwaardig
onderwijsaanbod van
vertrouwde publieke
instellingen ook in
kleinere eenheden
aanbieden. Wie wil
dat nou niet?”

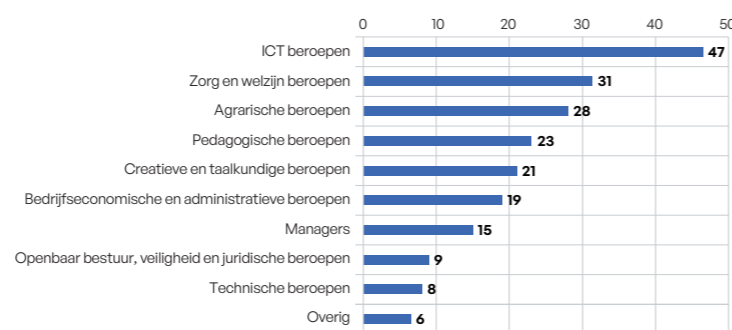
Pilot Microcredentials in cijfers

VAN OKTOBER 2021 TOT EN MET DECEMBER 2023 LIEP DE PILOT MICROCREDENTIALS, EEN INITIATIEF VAN HET VERSNELLINGSPLAN (LATER NPULS), DE VERENIGING HOGESCHOLEN EN UNIVERSITEITEN VAN NEDERLAND. HOE ZAG DE PILOT ERUIT IN CIJFERS? WE ZETTEN HET VOOR JE UITEEN.

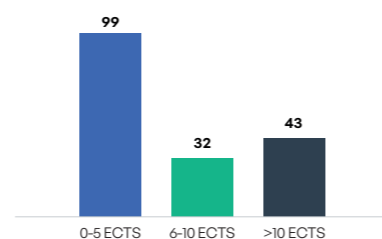
Totaal aantal uitgereikte microcredentials



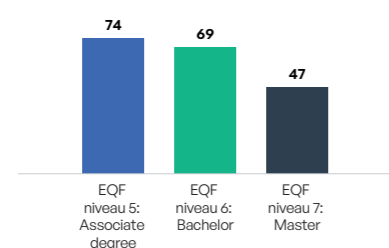
Totaal aantal uitgegeven microcredentials per sector



Microcredentials per hoeveelheid ECTS



Het aantal microcredentials per EQF-niveau



De pilot microcredentials ging 1 oktober 2021 van start en liep tot 31 december 2023.

22 van de 36 hogescholen namen deel aan de pilot. Van de universiteiten waren 12 van de 14 aan boord.

ER WERDEN MEER DAN **1.000** MICROCREDENTIALS UITGEREIKT VIA DE DIENST EDUBADGES IN DE PILOTPERIODE.

DE INSTELLINGEN BODEN SAMEN BIJNA **200** VERSCHILLENDE MICROCREDENTIALS AAN.

We werkten binnen de pilot samen met **291** collega's uit de onderwijsinstellingen, SURF en andere stakeholders.

De Hanzehogeschool Groningen en de Hogeschool van Amsterdam gaven beide meer dan **200** microcredentials uit.

DE 'INTRODUCTIE PROGRAMMEREN' VAN MAKE IT WORK IS **34** KEER UITGEREIKT EN IS DAARMEE DE MEEST UITGEGEVEN MICROCREDENTIAL TOT NU TOE

De pilot microcredentials kent een uitgebreid kwaliteitskader dat is vastgesteld door de sectorverenigingen.

Vanaf 1 januari 2024 gaan we verder onder de naam Samen doorbouwen aan microcredentials.

IN **2024** START IN HET MBO OOK DE PILOT MICROCREDENTIALS.

De pilot kende 4 leergemeenschappen: Beschrijven van microcredentials, Communicatie, Kwaliteitszorg en Logistiek, systemen & administratie.

De leergemeenschappen kwamen in totaal **26** keer bij elkaar. De projectleiders van de deelnemende instellingen kwamen **18** keer landelijk bij elkaar



▶ **Door Mirjam Koster**
Voorzitter college van bestuur
Graafschap College
Lid van bestuur MBO Raad
(voor Digitalisering en Leven
Lang Ontwikkelen)
Lid stuurgroep Npuls

MICROCREDENTIALS ZIJN RELEVANT VOOR **ÁL** HET VERVOLGONDERWIJS IN NEDERLAND

“Hoewel microcredentials al geruime tijd bestaan en dit begrip vaak voorkomt in nationale en internationale beleidsstukken, lijkt het nu alsof ik het zo bij elkaar kan trekken. En ik ben niet de enige; anderen ervaren dit ook. In 2024 vinden verkiezingen plaats voor het Europees Parlement. Onderwijs zal opnieuw prominent op de agenda staan en zal nóg meer worden beschouwd als een integraal onderdeel van de oplossing voor grote uitdagingen, zoals de energietransitie, de krapte op de arbeidsmarkt, en bijvoorbeeld de impact van digitalisering en technologie. Wat betekent dat voor Nederland? Hoe kunnen we de beroepsbevolking laten meebewegen met wereldwijde ontwikkelingen, terwijl we het op nationaal niveau behapbaar willen houden? Daarvoor blijken microcredentials een fantastische manier om elkaar te verstaan op wat je nou aan het bij-, her-, omscholen of leren bent, in welke fase van je leven dan ook.

Waterstof

Microcredentials zijn relevant voor ál het vervolgonderwijs in Nederland. De waaier van minister Dijkgraaf indachtig hebben we het dan over het mbo,

het hbo en het wo. In het mbo zetten we microcredentials in, in het post-initieel onderwijs. In alle vakgebieden waarvoor wij vanuit die waaier opleiden en waar wij onderzoek naar doen, zie je innovaties. Waterstof en de hele ontwikkeling daaromtrent heeft bijvoorbeeld mogelijk impact op de auto-industrie. Universiteiten doen er fundamenteel onderzoek naar en verkennen toekomstige ontwikkelingen. Terwijl de opleiding Automotive van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen bij ons om de hoek, nieuwe modules ontwikkelt omdat de diesels eruit gaan en waterstof een mogelijke vervanging kan zijn. Dat geldt ook voor de opleiding motorvoertuigen op het mbo waar het onderwerp waterstof in de boeken komt. Eén van onze docenten zei dat mooi: “Twee jaar geleden was het onderwerp waterstof nog hoofdstuk 11 van het studieboek, nu gaat er een compleet boek over deze ontwikkeling.”

Versnellen via LLO

Als Nederland wil versnellen, bijvoorbeeld met betrekking tot de impact van technologie op de zorg, dan zou ik het ons gunnen dat we wat vaker in het vervolgonderwijs een volgende aanpak hanteren:

stel we hebben een gedachte over de wijze waarop technologie het werk in de thuiszorg kan vereenvoudigen en daar ontwikkelen we een module voor. Dan zou het slim zijn om daar een microcredential aan te hangen. Uit die microcredential blijkt het niveau van de module, de studiebelasting en de leeruitkomsten. Waarom is het slim om dat zo te doen? Omdat we dan op één plek een module ontwikkelen en daarna als microcredential, open source wat mij betreft, in het hele land kunnen delen. Tegelijkertijd kijk je wie er wil her-, bij- of omscholen, want de bestaande werknemers in de zorgsector willen die module misschien ook wel volgen. Als we zo'n module erkenbaar en herkenbaar maken is het vervolgens ook makkelijker om deze module in je initiële onderwijs te implementeren. Zo geeft leven lang ontwikkelen versnelling, zowel binnen post-initieel als initieel onderwijs.

Set van vaardigheden

En zo kom ik nu op mijn pleidooi waarom dit juist ook cruciaal is in het mbo. Ik denk dat het voor de beroepsbevolking steeds meer gaat over een set van vaardigheden waarover je moet beschikken. Stel je hebt ooit je hbo-diploma Werktuigbouwkunde gehaald. Het kan dan heel interessant zijn om op mbo-4 niveau de microcredential Robotlassen te volgen. Waarom zou dat per se op hbo-niveau moeten? Zo'n module, voor bijvoorbeeld 120 studiebelastingsuren (sbu) en 5 credits, is echt substantieel. Dat voeg je toe aan je set van vaardigheden/certificaten/diploma's. Als je in de toekomst toch verder wilt gaan in robotisering en alsnog een hbo-bachelor gaat volgen, neem je je microcredential alvast mee.

Grensland College

Uit cijfers van de arbeidsmarktregio's blijkt dat veel mensen die nu belangrijk werk doen hun niveau-4 diploma jaren geleden hebben behaald. Ondertussen wordt hun werk onder invloed van allerlei ontwikkelingen steeds complexer. Deze mensen willen graag blijven doen wat zij doen maar ze zoeken een volgende stap in hun professionele ontwikkeling. Dat hoeft dus niet altijd te betekenen dat je naar het hbo moet voor een volledige bachelor. Scholing op niveau-5 is voor hen een hele interessante optie. We zijn op dat gebied met de Associate degree opleidingen in Nederland best goed op weg. Terwijl deze opleidingsvorm onder het hbo valt, zie je meer en meer dat het in co-creatie door docenten van het mbo en het hbo wordt gege-

ven. We hebben hier in onze regio het Grensland College, een initiatief van Saxion, de HAN en het Graafschap College. Daar bieden we niveau-5 opleidingen aan die je twee jaar lang volgt naast je werk. Je brengt je praktijkcasuïstiek mee naar je opleiding en twee jaar later heb je je niveau-5 diploma op zak. Het is als format zo krachtig. Maar het is lastig om die groepen vol te krijgen.

Slimme manier

Soms willen werkenden zelf wel graag meedoen maar dan kan de baas hen niet missen. In de engineering bijvoorbeeld, daar zijn zoveel tekorten, er is gewoon geen tijd om een opleiding te doen. Daarnaast spelen vaak ook persoonlijke belemmeringen een rol: twee jaar scholing is wel veel naast alle andere activiteiten die iemand heeft. Terwijl je, als je de gedachte heel ver doortrekt, kunt stellen dat iemand die ruimer is opgeleid, minder last heeft van stress, gezonder is, minder financiële problemen heeft, et cetera. Het lijkt mij daarom zó goed om de modules die voor niveau-5* worden ontwikkeld, meteen in de standaard te zetten van een microcredential. Dan kun je ze ook als losse module aanbieden. Zodra we op deze wijze voor de BV Nederland microcredentials kunnen ontsluiten, creëren we een écht slimme manier om mensen net wat meer vaardig te maken!

*Niveau 5 modules zijn modules die gegeven worden op het niveau van een AD (Associated Degree), het niveau tussen MBO-4 en Bachelor in. Het AD onderwijs is onderdeel van het HBO. De modules die worden besproken in dit artikel betreffen modules die worden aangeboden in een samenwerkingsverband met hogescholen.

Tip: Loop eens binnen of kijk op de website van het mbo bij jou om de hoek en laat je verrassen over wat je er allemaal kan leren en hoe interessant en relevant dat ook is. Juist ook als je hbo of wo geschoold bent!



“Microcredentials blijken een fantastische manier om elkaar te verstaan op wat je nou aan het bij-, her-, omscholen of leren bent, in welke fase van je leven dan ook.”

Microcredentials in de onderwijsinstellingen

projectleiders aan het woord

De pilot microcredentials was niets zonder de projectleiders binnen de onderwijsinstellingen. Wat hebben de projectleiders geleerd tijdens de pilot, en waarom is het volgens hun zo'n waardevol concept? Vier projectleiders vertellen over hun ervaringen.



Aan het woord:

Klaar Vernailen, projectleider microcredentials Wageningen University & Research (WUR)



Ellen Oostenenk, projectleider microcredentials Hogeschool Saxion



Anja Kusters, projectleider microcredentials Avans Hogeschool



Karen Slotman, projectleider microcredentials Universiteit Twente

1. Wat is de meerwaarde van microcredentials?

Klaar Vernailen (WUR): "Met microcredentials kun je als professional een toekomst hebben waarin je gedurende je 60-jarige curriculum zelf blijft bouwen aan je pad en je eigen route uitstippelt. Een toekomst waarin je je leven lang blijft ontwikkelen, met een route waarin de cursussen herkend worden op hun kwaliteit door het onderwijs én het werkveld."

Ellen Oostenenk (Saxion): "Door studenten en professionals goed te equiperen voor (nieuwe) beroepen, kunnen zij een bijdrage leveren aan maatschappelijke en economische vraagstukken waar digitalisering een rol speelt. De huidige studentpopulatie is waarschijnlijk niet toereikend voor de arbeidsvraag van morgen. Daarom wordt

het bijscholen en omscholen van professionals steeds belangrijker. Microcredentials kunnen een oplossing zijn op deze vraag een belangrijk bijdrage leveren in een Leven Lang Ontwikkelen."

"Met microcredentials kun je als professional een toekomst hebben waarin je gedurende je 60-jarige curriculum zelf blijft bouwen aan je pad en je eigen route uitstippelt" - Klaar Vernailen (WUR)

Anja Kusters (Avans): "De meerwaarde van microcredentials zie ik in de reactie van de professionals wanneer zij ze uitgereikt krijgen, ze zijn dan echt trots! En terecht want er zit een enorme potentie in microcredentials. Al na een relatief kort leerproces kan je het resultaat laten

zien aan een werkgever bijvoorbeeld. Bovendien is de erkenning binnen alle onderwijsinstellingen een belangrijk pluspunt. Je kunt je met microcredentials flexibel doorontwikkelen in lijn met je persoonlijke leerwensen en een snel veranderend werkveld."

"We willen voor toekomstige microcredentials meer vraaggericht gaan werken en samenwerken met het bedrijfsleven, daar zien we echt een win-win situatie in." - Karen Slotman (UT)

Karen Slotman (UT): "Ik zie vier aspecten van de meerwaarde van microcredentials. Ten eerste de modulariteit en flexibiliteit; microcredentials bieden je de kans om jezelf door middel van kortere modules te ontwikkelen, wat voor veel mensen gemakkelijker en haalbaarder is dan een volledige studie. Microcredentials bieden de mogelijkheid om je eigen leerproces qua tempo aan te passen op de hoeveelheid tijd die je hebt. Daarnaast de actualiteit; microcredentials bieden instellingen de mogelijkheid snel in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en vragen in de maatschappij en innovatieve technieken en onderzoek te ontsluiten voor een breder publiek. Ten slotte zichtbaarheid; microcredentials maken het mogelijk om je leeruitkomsten gemakkelijk te delen, waarbij ook de identiteit van die persoon geverifieerd is."

2. In hoeverre was het ingewikkeld om binnen de instelling passend aanbod te selecteren of ontwikkelen om met een microcredential te certificeren?

Anja Kusters (Avans): "In onze academie voor deeltijdonderwijs werkten we al met losse modules, dus dat was een groot voordeel. We hebben gekeken bij welke modules er professionals deelnamen die aan de doelgroep van de pilot voldoen en die modules hebben we door onze

kwaliteitsscan gehaald. Die kwaliteitsscan is voor ons de standaard geworden voor zowel bestaande als nieuwe modules. Daarnaast zijn er modules die specifiek in overleg met het werkveld worden ontwikkeld, die écht een meerwaarde zien in de microcredential en dan vragen of ze mee mogen doen. Dat is natuurlijk heel gaaf om te zien."

Klaar Vernailen (WUR): "Bij de start van de pilot dacht ik dat de grootste uitdaging zou liggen in het selecteren van geschikt onderwijs. Maar al vrij snel konden we een pakket samenstellen met mixed classrooms, losse vakken uit geaccrediteerde online masterprogramma's en bestaande cursussen die soms slechts een kleine aanpassing nodig hadden. Bij de ontwikkeling van nieuwe cursussen wordt nu standaard rekening gehouden met de eisen om als microcredential erkend te worden."

Ellen Oostenenk (Saxion): "Maak de afweging of het omzetten van bestaande cursussen naar microcredentials de moeite waard is, of dat je beter onderwijs vanaf het begin kunt ontwikkelen. Onze ervaring is dat het meest efficiënt is om met microcredentials te beginnen bij nieuw te ontwikkelen onderwijs. Echter binnen onze instelling (Saxion) hebben we ook al heel mooi en rijk deeltijdonderwijs welke modulair is opgebouwd. Hierbij heeft een microcredential erkenning/uitgifte ook een belangrijke meerwaarde richting zowel de professional als de arbeidsmarkt."

Karen Slotman (UT): "We zijn bij Universiteit Twente klein en overzichtelijk begonnen. We hebben momenteel voor één onderdeel een microcredential uitgereikt, voor een cursus afkomstig uit een geaccrediteerde masteropleiding. Hierbij was het een uitdaging om zo'n bestaande cursus voor professionals in de markt te zetten. We willen voor toekomstige microcredentials meer vraaggericht gaan werken en samenwerken met het bedrijfsleven, daar zien we echt een win-win situatie in."

"Het 'omzetten' van bestaand aanbod naar een microcredential zorgde echt voor een kwaliteitsimpuls!" - Ellen Oostenenk (Saxion)

3. De kwaliteitszorg is een belangrijk aspect van microcredentials, wat heb je hierover geleerd tijdens de pilot?

Anja Kusters (Avans): “Wij borgen vooraf de kwaliteit, voeren daar een scan op uit ter controle en bieden deze dan pas in de onderzoeksagenda van de examencommissie aan. Onze scan is gebaseerd op de standaarden van de NVAO en het kwaliteitskader van de pilot. Zo blijft het voor een examencommissie overzichtelijk, omdat een hoop werk al gedaan is. Bij ons zien docenten het vaak als een compliment als ze geselecteerd worden voor het kwaliteitsproces en als ze erdoorheen komen is dat ook een compliment.”

Ellen Oostenenk (Saxion): “Interessant is dat het ‘omzetten’ van bestaand aanbod naar een microcredential echt voor een kwaliteitsimpuls zorgde! Het is echter nog best een ingewikkeld proces om de kwaliteitszorg centraal in de instelling ingeregeld te krijgen in deze fase. Aansluiten bij bestaande werkwijzen en processen is (nog) onvoldoende gelukt omdat deze beweging nog echt wordt gezien als een pilot. Het is natuurlijk ook nog een pilot en landelijk ook zo uitgedragen. Echter in de toekomst zien we dit als een belangrijke centrale verantwoordelijkheid vanuit de onderwijsinstelling en zal dit zeker nog de nodige aandacht krijgen. Tevens ligt er nog een belangrijk uitdaging in het onderling erkennen van microcredentials tussen de instellingen.”

Klaar Vernaillen (WUR): “Het onderwijsaanbod dat wij met microcredentials certificeren was onderdeel van diplomagerichte trajecten en daarmee was gelukkig een heel groot deel van de kwaliteitszorg al ingericht!”

Karen Slotman (UT): “Voordat we microcredentials gaan uitreiken voor niet geaccrediteerd onderwijs willen we een stap maken in het ontwikkelen van beleid en een achterliggend framework op dat vlak. Daar zijn we mee bezig. Microcredentials roepen hierbij soms andere vragen op dan er standaard bij onderwijs uit diplomagerichte trajecten wordt gesteld. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van docenten uit het werkveld zonder BKO-certificering of de transfer van wat je leert in de cursus naar het

werk van de professional. We hebben de peer-reviews als heel waardevol ervaren op het vlak van kwaliteitszorg. Zo kunnen we elkaar scherp houden in deze periode waarin alles nog in ontwikkeling is.”

4. Welke andere lessen nemen jullie mee uit de pilot microcredentials?

Ellen Oostenenk (Saxion): “Als projectleider moet je echt aanjager kunnen en durven zijn. Kennis van en in de organisatie is essentieel, evenals een intern netwerk. Zorg dat je een projectgroep hebt die mandaat heeft, CvB ondersteuning, en breed bezet is (communicatie, kwaliteitszorg, systemen en processen etc). Koppel het aan de instellings LLO visie - strategie en beleid maar het raakt ook flexibilisering onderwijs. Zorg dat daar verbinding is, ondanks dat men dit soms spannend vindt gezien de status ‘pilot’. Microcredentials worden een steeds meer geziene ontwikkeling, het biedt veel kansen. Omarm die kansen in de brede context richting toekomstbestendig onderwijs!”

Anja Kusters (Avans): “Wat ik zelf als heel bijzonder heb ervaren is dat bij de eerste uitreiking van microcredentials in Nederland we ook nog een andere primeur hadden: de eerste digitale uitreiking online met publiek. Dat was best spannend! Een directeur die op de knopjes moet drukken als professionals, docenten, collega’s en de pers meekijkt. Dit komt tegemoet aan de duurzaamheid die zowel Avans als de Europese unie beogen. Zo’n online uitreiking zou ik daarom andere instellingen zeker aanraden.”

Klaar Vernaillen (WUR): “Ik denk dat we er voor moeten zorgen dat de werkgevers en de markt microcredentials meer gaan (h)erkennen. Op die manier zie je dat deelnemers er ook meer waarde aan gaan hechten. Wij hebben bijvoorbeeld een microcredential die gelinkt is aan een beroepsvereniging, daar zien we onder deelnemers écht meer enthousiasme voor het concept.”

Karen Slotman (UT): “Microcredentials zijn geen sluitstuk van een leven lang ontwikkelen, maar ermee verweven. Het is belangrijk dat er op instellingsniveau betrokkenheid is en wordt nagedacht over de visie op en verbinding tussen deze twee. Zo kunnen microcredentials een Leven Lang Ontwikkelen versterken en andersom.”



“Spreek je **creativiteit** aan in het selecteren van onderwijs voor microcredentials.” “Leven Lang Ontwikkelen is de **toekomst**, maar niet iedereen is zover!” “**Toets** is belangrijk!” “Probeer snel de juiste mensen vanuit **verschillende diensten** aan te haken, je hebt ze nodig.” “Het is leuk en nuttig om met de **groene pen** te werken en niet altijd met de rode pen.” “Steek tijd in het leren kennen van de **context!**” “Werk met **experimenten/pilots** om stappen te kunnen maken, daar kun je ook van leren.” “Zorg voor een **breed draagvlak!**” “Het is belangrijk om vooraf een **visie op LLO** te hebben waar je de Microcredentials in kunt passen.” “Regel capaciteit van een **functioneel beheerder.**” “De samenwerking met het **werkveld** voor een echt nieuwe MC-module leidt tot beter gevulde groepen.”

VOOR DE TOEKOMST VAN HET ONDERWIJS

Door Arthur Mol,
rector magnificus
Wageningen University & Research,
Lid stuurgroep Npuls

“Als lid van de stuurgroep van het Versnellingsplan ben ik vroeg in aanraking gekomen met microcredentials, en mijn enthousiasme was meteen gewekt. Binnen de Wageningen University & Research (WUR) hebben we via deelname aan de pilot de microcredentials laten landen. Sindsdien hebben we een solide structuur opgezet voor life-long learning, ook wel bekend als Professional Education en Continuing Education. In de afgelopen 2 á 3 jaar hebben we aanzienlijke vooruitgang geboekt om dat echt te professionaliseren, om het beter in te bedden in de organisatie en om het concept breder bekend te maken. Gekoppeld aan Professional Education blijkt microcredentials uitstekend te werken. Docenten begrijpen precies wat je bedoelt, namelijk dat het een onderwijselement is, waar je credits voor krijgt, en dat het voldoet aan een kwaliteitsstandaard. Bij de WUR hebben we veel gedaan om microcredentials onder de aandacht te brengen, onder andere door het maken van informatieve video's. Die inspanningen beginnen nu vruchten af te werpen.

Internationale samenwerking

Ik ben ervan overtuigd dat we op weg zijn naar een flexibeler onderwijssysteem. Daarvoor heb je zoiets nodig als kleine units die je kunt valideren en van een kwaliteitskeurmerk kunt laten voorzien. In dat opzicht beschouw ik microcredentialing als een essentieel element van onze flexibiliseringsagenda. Wat dat betreft mag je mij gerust een believer noemen.

Eerder hebben we getracht om in het initiële onderwijs deze stap al te zetten, maar destijds bleek dat binnen universiteiten echt een brug te ver. Desondanks denk ik dat we in de toekomst niet meer zonder kunnen. De beweging die in Europa plaatsvindt naar aanleiding van het Europese Universiteiten Initiatief (EUI) van Macron uit 2018, draagt bij aan deze flexibilisering. We zien dat universiteiten steeds meer internationaal gaan samenwerken, waarbij er meer uitwisseling plaatsvindt van kleine stukjes onderwijs die gevalideerd moeten worden. Daarvoor is microcredentialing buitengewoon handig.

Board of Continuing Education

Bij de WUR hebben we voor de kwaliteitsborging van Continuing Education een speciale Board of Conti-

ning Education opgericht. In het initiële onderwijs hebben we al geruime tijd een Board of Education die verantwoordelijk is voor de kwaliteitsborging. Dit gebeurt voortdurend door middel van diverse PDCA-cycli. Op dezelfde wijze hebben we nu een vergelijkbaar principe geïmplementeerd voor de waarborging van de kwaliteit van Continuing Education, inclusief de microcredentials.

De Board bevindt zich momenteel in de opstartfase en draait nu ongeveer een jaar. Tegelijkertijd integreert de kwaliteitszorg van microcredentials zich in het bredere reguliere systeem van kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg rond microcredentials wordt geborgd door de evaluatie van cursussen, het speelt mee bij de kwaliteitszorg rondom de docenten, die allemaal een BKO-basiskwalificatie moeten hebben. Die checks doen we nu ook voor de docenten van Continuing Education. Je ziet dat de systemen steeds meer met elkaar verweven raken. Ik denk ook dat we in toenemende mate naar een kwaliteitszorgsysteem evolueren waarin microcredentials worden meegenomen.

Instellingsaccreditatie

Dit past ook in het idee waar we naartoe willen, namelijk een instellingsaccreditatie. Dan zorgen we voor borging van kwaliteitszorg op instellingsniveau in plaats van op het niveau van individuele opleidingen. Opleidingen worden immers steeds minder eenduidig. Door aan te tonen dat een instelling over voldoende controle- en monitoringsmechanismen, feedbackloops en verbeterprogramma's beschikt, kun je laten zien dat de kwaliteit op een adequaat niveau is geborgd. In Den Haag zijn echter nog wel wat stapjes te zetten en daarover zijn we volop in discussie. Ondertussen gaan wij met de WUR die kant al op. Het is ook niet zo gek want de onderwijselementen die we in het reguliere onderwijs verzorgen komen ook weer terug in Continuing Education en in de microcredentials. Bovendien zijn het voor een groot deel ook dezelfde docenten.

LLO-Katalysator

Voor één van de calls van de LLO-Katalysator hebben we onlangs een voorstel ingediend met 'het groene onderwijs'. Het initiatief omvat de hele groene keten,

met een mbo en een hogeschool. Voor een specifiek onderwerp willen we aanbod voor Leven Lang Ontwikkelen opzetten, dat wordt gevalideerd via microcredentials. De kwaliteitsborging realiseren we ook met de hele onderwijsketen. Dat vind ik een mooie ontwikkeling. Een ander voorbeeld betreft circulariteit, een actueel onderwerp binnen landbouw- en voedselkringen. Het onderwerp speelt op verschillende niveaus, van mbo tot wo-niveau. We streven ernaar microcredentials toe te voegen aan diverse cursussen binnen dit brede spectrum, waardoor we een waardevol palet creëren met meerwaarde.

Dat is dus hoe wij dat willen gaan doen. Op verschillende thematische velden zullen we aanbod creëren, vanuit diverse samenwerkingsverbanden en ook vanuit de WUR zelf. De nadruk op het regionale aspect in dergelijke programma's kan voor ons soms wel complex zijn. We beschikken binnen de WUR namelijk over een aantal unieke kennisdomeinen die op nationaal niveau opereren, waarvoor het efficiënter is om een nationaal programma op te zetten.

Wet- en regelgeving

Als ik naar de toekomst kijk zie ik in Den Haag op het gebied van wet- en regelgeving nog ruimte voor verbetering. Ik noemde eerder de instellingsaccreditatie al, dat zou enorm helpen. Ten aanzien van het gebruik van microcredentials in initiële opleidingen kan ik niet helemaal overzien of daar wettelijk ook iets voor nodig is. Ik verwacht veel van ontwikkelingen in het Europese stelsel, daar zal meer nadruk komen te liggen op microcredentials.

Het zou enorm helpen in de uitwisselingsmogelijkheden voor studenten. Nu is het vaak nog maatwerk per individuele student, waarbij je moet kijken naar het niveau van de behaalde vakken en hoe dat kan worden meegenomen in een programma aan de Wageningen Universiteit. Dat wordt onmogelijk als je over grote stromen studenten gaat praten. Microcredentials kunnen hierin een belangrijke rol spelen en bijdragen aan meer samenwerking en uitwisseling

Aanbeveling

Aan de nieuwe minister van Onderwijs, die tijdens de productie van dit magazine nog onbekend is, zou ik graag de volgende aanbeveling willen meegeven: zet actief in op instellingsaccreditatie. Het maakt het veel makkelijker en overzichtelijker als systeem en daarnaast geeft het heel veel vertrouwen. Bij de WUR is accreditatie niet de motor achter voortdurende kwaliteitsverbetering. Nee, het zijn de professionaliteit van de docenten, de betrokkenheid van de studenten die goed onderwijs eisen en uiteraard de bestuurders die ook willen dat het goed gaat. In die driehoek vindt ontzettend veel uitwisseling, innovatie, en kwaliteitsverbetering plaats. Het zou bijzonder waardevol zijn als een minister het vertrouwen durft uit te spreken in dit proces.

Fascinatie

Het blijft mij fascineren dat we de Pilot Microcredential zijn gestart met 32 deelnemende instellingen. Ik kan mij niet herinneren dat we eerder een pilot hebben gedaan met zoveel instellingen, zowel aan de universiteits- als aan de hbo-kant. Daaruit blijkt dat er ontzettend veel belangstelling is. Ook bij bestuurders, zij voelen aan dat hier iets van cruciaal belang gebeurt voor de toekomst van het onderwijs. Daar hebben ze volgens mij volkomen gelijk in. Microcredentials is een essentieel onderdeel van de onderwijsontwikkeling. Met een blik op de uitslag van de laatste verkiezingen kan de overheid andere ideeën hebben en dit voor een paar jaar vertragen. De beweging echter is zo krachtig. Door niet mee te doen beland je alleen maar van de regen in de drup.”



De pilot microcredentials nader bekeken

Door Bart Lamboo
en Kiki Leijdekkers



DE PILOT MICROCREDENTIALS WAS EEN UNIEKE KANS - WE KONDEN MICROCREDENTIALS EEN STAPJE VERDER BRENGEN IN HET ONDERWIJS, EN DAT IS GELUKT. DE PILOT STREEK NEER BIJ MAAR LIEFST 34 HOGER ONDERWIJSINSTELLINGEN. SAMEN HEBBEN WE GELEERD, GEDEELD, GEVIERD EN VOORAL OOK GEZWOEGD TIJDENS DEZE PILOTPERIODE. ONDERZOEKSBUREAU AEF EVALUEERDE HET TRAJECT. WE NEMEN JE MEE IN EEN AANTAL LESSONS LEARNED EN CONCLUSIES NA RUIM TWEE JAAR PILOT MICROCREDENTIALS.

Groot animo voor microcredentials

De onderwijssector heeft interesse in microcredentials, dat bleek wel uit het aantal betrokken instellingen bij de pilot. Al vanaf het begin van de pilot zijn ongeveer twee derde van de publieke hoger onderwijsinstellingen aangesloten, ondanks het feit dat de deelname aan de pilot een aanzienlijke inzet van instellingen vraagt. Hogescholen en universiteiten zien potentie in microcredentials.

Voorkeur voor kleine omvang microcredentials

De grootte van een microcredential varieert sterk – binnen de pilot werd de richtlijn van onderwijseenheden die niet kleiner zijn dan 3 ECTS en niet groter dan 30 ECTS gehanteerd. Ondanks de variatie in de omvang van microcredentials, ziet AEF een voorkeur: onderwijsinstellingen ontwikkelen voornamelijk aanbod dat rond de 5-6 ECTS ligt. Er wordt minder gebruik gemaakt van de ruimte om microcredentials van relatief grote omvang te ontwikkelen.

Breed aanbod

In ruim twee jaar tijd (oftewel, tijdens de pilotperiode) is het aanbod gestegen naar 200 cursussen waar lerenden microcredentials voor kunnen ontvangen. Instellingen zijn dus actief aan de slag gegaan met het ontwikkelen van aanbod waar microcredentials aan gekoppeld zijn. En het aanbod is divers: van een microcredential leerkrachtondersteuner in het speciaal onderwijs tot digital advisor of projectmatig werken in de zorg.

Microcredentials vooral uitgegeven in tekortsectoren
Deelnemende instellingen kregen binnen de pilot de ruimte om te experimenteren met aanbod naar eigen keuze, zolang dit bij het onderzoeks- & onderwijsportfolio van de instelling paste. Kijken we naar het totale aanbod microcredentials, dan valt één ding op: deze zijn vooral uitgegeven in tekortsectoren. Denk aan IT, zorg & welzijn en onderwijs. De deelnemende onderwijsinstellingen geven aan dat zij een verbeterde afstemming van het onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt als een van de voordelen van microcredentials zien.

Ook bieden instellingen vooral microcredentials aan binnen het domein van hun expertise. Zo biedt Wageningen University en Research microcredentials aan in onderzoek naar voedsel. De Technische Universiteit Delft focust zich op microcredentials aan in onderwijs rondom Luchtvaart- en Ruimtevaarttechniek.

Bestuurlijk draagvlak essentieel

Instellingen die de ontwikkeling van microcredentials bestuurlijk hoog op de agenda hebben staan, ervaren meer vrijheid én steun bij het implementeren van microcredentials in de onderwijsinstelling. Bestuurlijk draagvlak is essentieel voor het vrijspelen van voldoende middelen en capaciteit.

De huidige administratieve systemen binnen de instellingen zijn vooral gericht op de initiële student. Hierdoor valt de organisatie van het Leven Lang Ontwikkelen-aanbod vaak buiten de boot bij het gebruiken



van faciliteiten. Veel deelnemende instellingen creëren daarom oplossingen voor deze doelgroep. Deze handmatige oplossingen zijn echter foutgevoelig en het ontstaan van twee schaduwsystemen is niet efficiënt. Bij een opschaling van de microcredentials moet de doelgroep beter geborgd worden in het systeem.

Aansluiting edubadges

De deelnemende instellingen zijn over het algemeen positief over de aansluiting op de dienst edubadges, het platform van SURF waar microcredentials als digitale certificaten worden uitgegeven. Nederland heeft hiermee één van de best functionerende technische oplossingen van Europa. Binnen de dienst edubadges worden niet alleen microcredentials aangeboden, maar ook andere badges. Dat voor microcredentials strengere kwaliteitseisen gelden dan voor de meeste andere badges is niet voor iedereen duidelijk. De dienst edubadges werkt aan koppelingen met de meest gebruikte studentinformatiesystemen. Instellingen zijn hier erg positief over, want dit sluit aan bij hun behoeften.

Kaders maar óók vrijheid

Alle binnen de pilot uitgegeven microcredentials moeten voldoen aan het kwaliteitskader van de pilot, dat bestuurlijk door de sectorverenigingen VH en UNL werd vastgesteld. In dit kader staat aan welke kwaliteitseisen iedere microcredential voldoet. Deze eisen zijn vergelijkbaar met de eisen die we stellen aan geaccrediteerde opleidingen. Verder staat er in het kader welke informatie in elk certificaat terug te vinden is; denk bijvoorbeeld aan de leeruitkomsten, het niveau en de sutdielast van de microcredential.

Instellingen hebben, ondanks de verschillen, een aanbod ontwikkeld dat voldoet aan de vooraf gestelde kaders en afspraken rond kwaliteitsborging. Deze bieden voldoende vrijheid voor eigen invulling van deelnemende instellingen, maar zorgen tegelijkertijd ook voor uniformiteit.

In de pilotfase hebben instellingen onderling ervaringen uitgewisseld en kennis gedeeld, maar zijn ze nog niet actief aan de slag gegaan met onderlinge erkenning van microcredentials. In het vervolg van de pilot is dit een onderwerp om met elkaar verder naartoe te werken.

Nog weinig bekendheid over microcredentials

De deelnemende instellingen zien de microcredentials als effectief middel voor het verkleinen van de arbeidstekorten. Instellingen geven echter aan dat microcredentials nog te weinig bekendheid hebben in het werkveld. Instellingen benoemen dat werkgevers beter kunnen worden geïnformeerd en aangehaakt bij het thema.

Wettelijke erkenning

Om microcredentials duurzaam vorm te geven moeten vragen rond bekostiging en juridische vraagstukken verder worden opgelost. Microcredentials worden momenteel niet erkend door de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) of in de wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Hierdoor is het voor werkgevers, -nemers en andere relevante partijen soms lastig om het concept van de microcredential te begrijpen.

OCW is een werkgroep gestart waarin de sectorverenigingen en werkgeversorganisaties plaatsnemen. De werkgroep onderzoekt wat er nodig is om microcredentials een plek te geven in het Nederlandse onderwijssysteem. Veel deelnemende instellingen signaleren momenteel knelpunten in de pilot die zijn te wijden aan het gebrek van wettelijke erkenning. Zowel mbo-scholen als hogescholen en universiteiten en de landelijke projecten binnen Npuls hebben steun van het ministerie van OCW nodig om microcredentials een duurzame plek te geven in het onderwijs. 🌟

“Innovatieve leereenheden hoef je straks maar één keer te maken”



Praktijkcase: Centrum voor Innovatief Vakmanschap Water

Wendbare vakmensen opleiden, dat is de focus van CIV Water, een publiek-private samenwerking (PPS) in Friesland in de watersector. Al sinds de oprichting in 2013 hebben zij een onderscheidende aanpak. Voor Europa zijn zij hét voorbeeld van een succesformule waarin onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk snel en duurzaam onderwijs vernieuwen. En innovatie tot stand brengen.

Door Maureen van Althuis



Mensen stimuleren om zelf op zoek te gaan

“Als je de docenten in de huidige onderwijsvorm studenten in ontwikkeling laat brengen, delen zij hun kennis. Die kennis beperkt zich meestal tot binnen de school, is niet in de verbinding met de praktijk en is vaak ook wat verouderd. Dan geef je dus vakken ‘van gisteren’. Wat je wil is docenten meenemen in wat in het bedrijfsleven gebeurt en met die kennis de vakmensen van morgen opleiden.”

Bij CIV Water hadden ze al snel door dat medewerkers jaarlijks op cursus sturen, niet de beste manier is om wendbare vakmensen op te leiden. “Wij willen het proces stimuleren dat mensen zelf op zoek gaan, dat professionals zich afvragen hoe zij ervoor zorgen dat ze blijven en veranderingen integreren in hun werk.”

De automatiek: variatie en kwaliteit

Het aangesloten onderwijs en werkveld hebben de ambitie van de wendbare vakmensen die zij vanuit CIV Water willen waarmaken.

Hoe? Hoekstra legt het uit met behulp van het FEBO-loket. “Daar worden allemaal gerechten – innovatieve modules – gepresenteerd in een muur, je gooit er geld in, trekt een luikje open, eet en daarna ben je verzadigd. Op een ander moment kies je een ander gerecht.”

“Aan elk gerecht, aan elk opleidingsdeel dus, zit natuurlijk een kwaliteitseis en we moeten die kunnen vergelijken, met andere regio’s en internationaal. Ik ga naar Estland in het kader van ons internationale programma PoVE Water, waarin we samenwerken met vijf regio’s. Je wil de uitwisseling van vakmensen stimuleren, maar hoe meet je de uitwisselbaarheid van vakmensen in Nederland versus die van bijvoorbeeld Estland? Dat wordt mogelijk met microcredentials.”

Pieter Hoekstra is programmanager bij CIV Water en begint meteen te vertellen: “Een wendbaar vakmens is niet iemand die alleen maar kennis en vaardigheden bezit, het is ook iemand die de juiste beroepshouding heeft om veranderingen in het werk op een goede manier te implementeren. Iemand die zich het werk eigen maakt en blijft maken, zodat innovaties sneller kunnen ontstaan en worden geïntegreerd.”

Hoekstra is van huis uit docent economie en recht, vervolgens het bedrijfsleven ingestapt en vanuit daar in aanraking gekomen met CIV Water. In zijn huidige rol komt voor hem alles bij elkaar: de relevantie van zijn achtergrond als docent, ervaring in projecten en programma’s en kennis van water. Hij voelt de ruimte om ondernemend te zijn en ziet zichzelf als het levende voorbeeld van een wendbare vakman.

Kennis uit het bedrijf naar boven halen

“De kracht van de pps-structuur is delen van kennis en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van vakmensen,” gaat hij verder en vertelt hoe binnen CIV Water grote bedrijven als Vitens en Wetterskip aan praktijkcasussen werken samen met eigen medewerkers én mbo-studenten. Vandaaruit is hun onderscheidende aanpak ontstaan.

“Wat wij hebben gedaan is organisatievragen vertalen naar ontwikkeltrajecten voor de zittende professionals. We hebben eerst gekeken welke kennis de organisatie zelf heeft en die vervolgens ingezet in het ontwikkeltraject. Door het ontwikkeltraject samen met een docent vorm te geven, ontstaat een didactische aanpak gebaseerd op casussen. De docent draait mee met het team, adopteert de kennis en vertaalt deze terug naar het onderwijs. In een aantal ontwikkeltrajecten hebben studenten meegedraaid. Daardoor ontstaat een heel andere dynamiek.”



Pieter Hoekstra,
programma manager
CIV Water

Voldoen aan regionale behoeften

De gedachte achter microcredentials is binnen CIV Water al veel langer realiteit. “We werken modulair en vertalen dat naar leereenheden. Wat we nog niet hebben, is een officiële erkenning zoals een microcredential. Nu bevat ons aanbod zelfstandig te volgen keuzedelen en het kost tijd om die te laten erkennen. En die tijd is er nou net niet.

Met erkenning in de vorm van microcredentials verwacht Hoekstra dat veel werkenden veel eerder geneigd zijn om te zeggen ‘dat ga ik doen, ik ga doorontwikkelen’, wat een enorme impuls betekent voor het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en de mogelijkheid biedt om te stapelen. “We krijgen er niet meer studenten bij, dus zullen we het ook moeten halen uit fit houden van zittende mensen en het bijscholen van zij-instromers en carrièreswitchers.”

Leeuwarden: blauwdruk voor Europees programma

De aanpak van CIV Water heeft internationaal de aandacht op zich gevestigd. In Leeuwarden zijn zij onderdeel van de WaterCampus, een innovatief ecosysteem, waarin voor het onderwijs naast het mbo ook het hbo en wo actief is. Dit consortium richt zich op de ontwikkeling van watertechnologie en waterkwaliteit, ontvangt een impuls vanuit het Nationaal Groeifonds en werkt ook veel met Europese onderzoeksubsidies en projecten.

“Vanuit Brussel wordt naar ons gekeken hoe wij met het mbo omgaan. Het Nederlandse mbo staat hoog aangeschreven in Europa. Nu vormen wij de blauwdruk voor een Europees programma waarin we met verschillende lidstaten kijken hoe de wendbare mbo-vakmens in beweging kan worden gebracht.”

“We werken ook aan innovatieve leereenheden, denk aan een e-learning met VR-bril. Die hoeft je maar één keer te maken en kun je daarna op meerdere plekken inzetten. Als je dat onderwijsmateriaal dan kunt erkennen met een microcredential is het in elke regio toe te passen en overal ter wereld.”

Leer studenten geen antwoorden, geef ze een probleem

De interesse voor de aanpak van CIV Water verbreedt zich ook richting andere sectoren. Vanuit het hele land krijgen zij vragen en gaan zij samenwerkingen aan met onderwijsinstellingen buiten de eigen regio. “Het gaat niet meer alleen over de inhoudelijke kennis van water, het gaat ook over de onderwijsvorm. Door praktijkcases door studenten te laten oplossen, ga je andere dingen van ze vragen. Je leert ze geen antwoorden, je geeft ze een probleem en daar moeten ze zelf mee aan de gang.” Hiermee werken ze aan ‘levensskills’ zoals onderzoekend vermogen, communicatie, samenwerken, netwerken en ict-vaardigheden als voorbeeld. Een leven lang te gebruiken.

Dit is precies waar microcredentials een uitkomst kunnen bieden. Doordat hierin de leeruitkomst en vaardigheid centraal staan, kunnen bedrijven direct zien wat de aanwezige expertise is. Sluit dit aan bij hun behoefte, wat ontbreekt nog om een doorlopende leerlijn te realiseren? Door op te leiden vanuit beroepstaken en competentieontwikkeling worden mensen veel breder inzetbaar, is de visie van Hoekstra.

“Voor werkgevers is het interessant om te weten wat iemand kan en hoe ontwikkelbaar iemand is. De flexibiliteit om snel iets nieuws te kunnen adopteren is veel belangrijker dan een rijtje uit je hoofd leren.”



Alles onder de loep

“Als we echte grote problemen in de maatschappij als vertrekpunt nemen en samenwerken de basis maken, misschien doorbreken we dan eindelijk de uitdagingen rond leven lang ontwikkelen in Nederland.”

Met die gedeelde missie werkten honderden mensen vanuit kennis- en onderwijsinstellingen, regionale samenwerkingen en landelijke organisaties tijdens de zomer van 2021 aan een plan voor de toekomst. Nu, twee en een half jaar verder, staat de missie. Het programma LLO-Katalysator kent begin 2024 de eerste projecten toe van regionale samenwerkingen voor LLO. Deze gaan over de energie- en grondstoffentransitie én professionaliseringstrajecten waarin de onderwijsinstelling zelf wordt aangepakt. Hierin wordt vanuit de maatschappelijke uitdaging door de onderwijsketen heen gepioneerd, geleerd en opgeschaald; ook met microcredentials.

Iedereen die betrokken raakt bij de LLO-Katalysator doet dat om dezelfde reden: bijdragen aan dé oplossing waardoor mensen in Nederland structureel de kans krijgen om verdieping, verbreding en vernieuwing van kennis en vaardigheden op te doen op inhoud en via werkvormen waar ze ook daadwerkelijk wat aan hebben. Kortom, meer en beter Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Waarom? Omdat het goed is voor het individu, de werkgever, de economie en de maatschappij.

De droom is snel gedeeld, maar het hoe blijkt een stuk minder makkelijk. LLO wordt tenslotte in verschillende vormen al jaren aangeboden. Denk aan al die deeltijdopleidingen, duale leertrajecten, executive programs, MOOCs en andere soorten van LLO die al jaren worden georganiseerd vanuit het mbo, hbo en wo, naast de grote markt aan privaat onderwijs voor professionals. Maar terwijl dit al jaren wordt aangeboden, zijn de cijfers over deelname aan LLO in Nederland ook al jaren niet bijzonder sterk. We doen niet vaak mee aan ontwikkeltrajecten en als we het doen, doen we het niet structureel, tenzij vereist en betaald (bijvoorbeeld vanuit een beroepsgroep). Bovendien, doordat de focus van cijfers vaak ligt op die deelname (waarom niet, wie niet/wel, etc.), wordt er weinig gekeken of wat we wel doen echt van meerwaarde is: hebben de mensen wel wat aan de om-, bij-, of opscholing die ze volgen? En hoe wordt bepaald of dat wel van voldoende kwaliteit is?

Het is te gemakzuchtig om te beslissen; “dan betalen we voor alles en maken we alles verplicht”. Er zijn meer knoppen waar we aan kunnen draaien. Dat begint bij onszelf. Wat we als onderwijs tot dusver hebben gedaan, is niet goed genoeg. Ons deel in LLO moet anders. Vanuit ieders eigen organisatie moeten we terug naar de basis: het individu waar het voor wordt georganiseerd. We moeten opnieuw nagaan aan welke inhoud en welke werk- en leervormen zij wat hebben. Dus niet: aanbieden wat we toch al op de plank hebben, maar nagaan hoe het type LLO-traject hen in staat stelt om beter actief te zijn in de economie en maatschappij. Dat betekent dat we verbinding moeten leggen met grote vraagstukken waar wij iets op te bieden hebben. We moeten beter zicht krijgen op hoe mensen zin hebben en ruimte maken om te ontwikkelen en de dialoog beter aangaan. We moeten iets aanbieden waar zij wat mee kunnen en het dus ook ontwikkelen samen met de werkomgeving en de economische ketens waar mensen in actief zijn. Tegelijkertijd kunnen we niet voor elk individu een nieuw individueel programma optuigen. Hoe organiseren we dat dan wel en op zo'n manier dat het toegankelijk is, in vorm en betaalbaarheid?

Alles moet onder de loep. Gelukkig zijn over al deze vraagstukken goede ideeën en delen van praktijken die al wel werken. Door met bestaande en nieuwe vormen aan de slag te gaan en daarbij goed bij te houden wat werkt, wat niet, en waarom, bouwen we samen aan een nieuw LLO-ecosysteem. Ik verwacht dat we daarbinnen ook veel van microcredentials gaan zien en leren.

Annemieke van Barneveld-Biesma,
(voormalig) UNL liaison LLO-Katalysator

Edubadges: digitale certificaten uitreiken aan lerenden

SURF

Edubadges is het veilige en betrouwbare platform van SURF, waarop instellingen vanuit het mbo, hbo en wo aan lerenden (studenten en professionals) edubadges kunnen uitgeven. Edubadges zijn digitale certificaten waarmee lerenden kunnen aantonen over welke leeruitkomsten en vaardigheden zij beschikken. Edubadges kunnen door de lerenden eenvoudig, bijvoorbeeld via LinkedIn, worden gedeeld met werkgevers of onderwijsinstellingen. De ontvanger kan de gedeelde edubadge bekijken en op echtheid verifiëren.

Edubadges en microcredentials

Microcredentials worden uitgereikt via edubadges. Daarom vond er tijdens de pilot microcredentials van het hbo en wo een samenwerking plaats tussen SURF en de pilot. Door deze nauwe samenwerking heeft het platform zo goed mogelijk aan kunnen sluiten op de wensen vanuit de pilot. SURF sluit dan ook regelmatig aan bij de leer gemeenschappen die vanuit de pilot werden georganiseerd. Bij het vervolg van de pilot blijft SURF nauw betrokken.

Volop in beweging

Edubadges blijft volop in beweging. In samenwerking met onderwijsinstellingen blijft SURF het platform verbeteren en uitbreiden met nieuwe functionaliteiten, zoals de koppeling met de Student Informatie Systemen (SIS). Daarnaast zorgt SURF voor continue aansluiting op nieuwe standaarden, technieken en ontwikkelingen binnen Nederland en Europa op het gebied van digitale credentials.

Edubadges in cijfers

- SURF lanceerde het platform in 2020.
- Inmiddels gebruiken 38 publieke onderwijsinstellingen het platform, waarvan 4 mbo-scholen, 22 hogescholen en 12 universiteiten.
- In totaal hebben meer dan 8.500 lerenden edubadges in hun bezit en zijn er 13.000 edubadges verstrekt.

Cijfers zijn uit januari 2024



Rob van der Werff – product-manager edubadges bij SURF
“Edubadges blijft volop in beweging. Samen met de instellingen zijn we voortdurend aan de slag om het platform te verbeteren en uit te breiden met nieuwe functionaliteiten.”

Meer weten over edubadges?

Kijk op www.surf.nl/edubadges-digitale-certificaten-uitreiken-aan-studenten

DIGITALE CERTIFICATEN



Waarom deze infographic?

Binnen het Nederlandse vervolgonderwijs (mbo, hbo en wo) wordt steeds vaker gebruik gemaakt van digitale certificaten, ook wel edubadges genoemd. Met zo'n certificaat (of edubadge) geeft een onderwijsinstelling aan de lerende een bewijs van opgedane kennis en vaardigheden. In deze folder maken we duidelijk wat deze digitale certificaten zijn en welke varianten er gebruikt worden.

Meer over de dienst edubadges

Meer informatie over de dienst edubadges vind je op: www.surf.nl/diensten/edubadges



Wat zijn edubadges en hoe verhouden die zich tot microcredentials?

SURF edubadges is het landelijke platform voor digitale certificaten voor het Nederlandse vervolgonderwijs. Elk digitaal certificaat dat is uitgegeven op het edubadges-platform, noemen we ook wel een edubadge. Edubadges zijn dus een verzamelnaam voor diverse varianten digitale certificaten, die met de dienst edubadges kunnen worden uitgegeven. Een microcredential is een specifieke edubadge met een landelijk of zelfs internationaal erkend kwaliteitskader dat is bekrachtigd door de sectorvereniging(en).

Varianten van digitale certificaten: regulier, microcredential en extra-curriculair

Bij het werken met edubadges onderscheiden we de onderstaande drie varianten.



Regulier: Een regulier digitaal certificaat is onderdeel van een erkende opleiding; het gaat hierbij dus om een onderwijseenheid van een erkende diplomagerichte route.



Microcredential: Een digitaal certificaat met landelijk of zelfs internationaal erkend kwaliteitskader. Het vastgestelde kwaliteitskader beschrijft de wijze waarop de kwaliteit van de microcredential is geborgd.



Extra-curriculair: Een digitaal certificaat kan ook worden toegekend voor niet-geaccrediteerd/erkend of extra-curriculair onderwijs. Hier is geen vorm van studiepunten of formele waardering aan verbonden.



edubadges



Reguliere edubadge

Voorbeeld
ICT en software engineering semester 1



Microcredential

Voorbeeld
Badge uitgegeven binnen Pilot Microcredentials



Extra-curriculaire edubadge

Voorbeeld
• Bestuursjaar
• Docentprofessionalisering
• Deskresearch

(Inter)nationaal kwaliteitskader

Kwaliteitseisen instelling

ECTS / SBU

Tijdsinvestering

Welke kennis en vaardigheden zijn aangetoond?
Wie heeft het aangetoond?
Door wie is dat vastgesteld?
Hoe is dat vastgesteld?

Ontwikkelingen rond microcredentials

Binnen en buiten Nederland zijn microcredentials een 'hot topic', waar veel ervaring mee wordt opgedaan en waarbinnen veel ontwikkeling plaatsvindt.

Meer lezen?

Europese ontwikkelingen rond microcredentials

Op 16 juni 2022 heeft de Europese Raad een aanbeveling over microcredentials aangenomen. De Raad wil daarmee de ontwikkeling, uitvoering en erkenning van microcredentials stimuleren. De raadsaanbeveling bevat diverse bouwstenen, waaronder een definitie van microcredentials en standaardelementen voor de beschrijving van een microcredential.

Deze raadsaanbeveling vind je hier.



Microcredentials in Nederland

Nederlandse mbo-scholen, hogescholen en universiteiten doen momenteel ervaring op met en zetten de eerste stappen richting implementatie van microcredentials in twee projecten vanuit Npuls.

Meer over de werkwijze en ontwikkelingen rond microcredentials in deze projecten en de gehanteerde kwaliteitsafspraken [lees je op deze webpagina](#).




SURF



BOUWSTENEN VOOR LEVENSLANG ONTWIKKELEN

Door Geleyn Meijer
Rector Hogeschool van Amsterdam



“Make IT Work”, een hbo-omscholingstraject mét baan-garantie dat al sinds 2015 bestaat, heeft ons als Hogeschool van Amsterdam veel geleerd over een specifieke doelgroep: werkenden met een diploma op zoek naar verdere ontwikkeling. We streven ernaar die groep te bedienen met een kwaliteitsgarantie. Je zou je kunnen afvragen: “Waarom is een kwaliteitsgarantie belangrijk als je al kunt aantonen dat je de omscholing hebt voltooid?” Dat is nu misschien zo, maar zo’n certificaat kan na verloop van tijd aan waarde inboeten. Daarnaast kan het lastig zijn om dergelijke certificaten te vergelijken met andere certificaten. Daarom is het voorstel om voor het volgen van een stukje onderwijs ‘in iets’ een microcredential te ontvangen. Over dat iets is nagedacht, over hoe het wordt omschreven en de betekenis leggen we ergens vast. Net zoals we dat doen voor de reguliere diploma’s waar je 3 tot 4 jaar voor nodig hebt.

Tekortsectoren

De drijfveer om dit nu te doen komt voornamelijk voort uit de vraag in de tekortsectoren. Dat zijn sectoren waarvan we nu al weten dat we daar te weinig mensen voor hebben. Neem bijvoorbeeld de energietransitie waar we middenin zitten. Die transitie vraagt om nieuwe inzichten, en daar komen nieuwe beroepen uit voort. Zo ontstaat een vraag om allerlei mensen voor beroepen die iets met techniek hebben en ook met bijvoorbeeld het ontwerpen van diensten of die snappen hoe je dat bedrijfsmatig doet. Want hoewel het lijkt alsof je met techniek de oplossing kunt creëren voor uitdagingen waar we voor staan, ligt het grote knelpunt bij de mensen die nodig zijn voor de uitrol ervan.

Stapelbare waarde

Veel mensen die nu al over een diploma beschikken, willen wel in die sectoren werken maar missen vaak specifieke kennis en/of vaardigheden. Hierin kunnen microcredentials een cruciale rol spelen. Zo geef je de

mensen die je opleidt namelijk iets mee dat van waarde is én we willen graag dat het stapelbaar is. Hiermee bedoel ik dat je de opgedane kennis uit één traject later weer kunt gebruiken als fundament voor een ander traject. Op die manier kun je jezelf voortdurend blijven ontwikkelen, ook in je latere carrière. In essentie is dat waar leven lang ontwikkelen zich op richt. Dit heeft ook waarde voor werkgevers, omdat ze zien dat ze mensen in huis halen met wie ze in de toekomst een volgende stap kunnen zetten.

Degelijke opzet

Overigens spreken we nu over de tekortsectoren waar de nood zo hoog is, maar je kunt dit natuurlijk in allerlei andere beroepsgroepen voor je zien. Denk aan de economische beroepsgroep of de sociale dienstverlening, noem maar op. Op terreinen waarin het helemaal logisch wordt dat mensen met hun studie beginnen, daarna werkervaring opdoen, en vervolgens een volgende stap zetten voor verdere ontwikkeling. Het is een aanpak die in de breedte van ons hele onderwijsstelsel past. Daarom is het zo belangrijk dat we met Npuls iets degelijks neerzetten. Als we dat niet doen, komen we straks in een woud van credentials en papertjes terecht die uiteindelijk de waarde van het geheel onderuithalen.

Skills

Richting werkgevers geldt dat zij meestal gewoon willen weten wat iemand kan, welke skills of vaardigheden iemand bezit. Daarom zou je kunnen denken aan een soort paspoort waarin al jouw skills zijn opgenomen, vergelijkbaar met een elektronisch patiëntendossier. Er bestaat al een Europese skills taxonomie, een lijst met alle mogelijke skills. Zodra je deze skills kunt afgeven in de vorm van een microcredential ga je twee werelden aan elkaar knopen. Dat is denk ik de toekomst.

Kwaliteitsborging

Maar zover zijn we nog niet. Met Npuls gaan we er nu voor zorgen dat we de technieken verder ontwikkelen, aantonen dat het werkt en verdere adoptie stimuleren. De vraag over borging van de kwaliteit staat ook op de agenda. Ik denk dat wij, in ieder geval als HvA, nadrukkelijk onze voorkeur uitspreken voor de gedachte van een instellingsaccreditatie. Zo'n systeem moet je echter wel opzetten. In Nederland zijn we daar helaas nog niet zo ver mee als bijvoorbeeld in Vlaanderen.


Opbrengst deelname

Meedoen met de pilotprogramma's levert voor de HvA heel veel ervaring op. Bijvoorbeeld over hoe mensen het idee van het crediteren van stukjes onderwijs waarderen. We leren ook wanneer het niet goed in te zetten is. Voor jongere mensen blijkt het niet altijd even zinvol omdat je veel ruimte en keuzes binnen een opleiding geeft. Daarom is de microcredential voor opleidingen die zich specifiek richten op de mensen die voor het eerst een diploma willen halen nu nog wat minder relevant.

Verbinding LLO en onderzoek

Als HvA is het onze ambitie om voor onze regio dé hbo-kennispartner voor leven lang ontwikkelen te zijn. We zijn een publieke instelling en daarom vind ik het ook heel belangrijk om LLO te linken aan ons onderzoek. Daarbij spelen microcredentials ook een rol. Ik noem een voorbeeld vanuit de zorg. Daar komt steeds meer techniek. Ook willen we dat ouderen langer gezond en gelukkig kunnen leven in hun eigen woonomgeving. Om de thuissituatie zodanig in te richten zetten we in op robotica, techniek of andere middelen. Al die ontwikkelingen vragen om bepaalde beroepskwalificaties. Mensen met een medische achtergrond wil je ook leren met die techniek te werken en omgekeerd. Technisch opgeleide mensen wil je ook meegeven hoe het is om dat in een zorgomgeving te implementeren.

Dit kun je prima organiseren via LLO-aanbod, waarover je microcredentials afgeeft. Ondertussen zorg je ervoor dat het aanbod steeds actueel blijft via de onderzoekers die op al die gebieden werken. Zo brengen we kennis uit onderzoek direct in het onderwijs en komt het via het opleiden van mensen in de maatschappij

terecht. Dat is een aanpak waar we in Nederland meer naar moeten kijken. We moeten ons voor de uitdagingen waar we voor staan niet alleen maar richten op de creatie van startups die met nieuwe dingen komen. Natuurlijk, dat is ook heel erg belangrijk maar het is volgens mij niet de enige manier." 

Tip: Voor kleinere instellingen die interesse hebben om met microcredentials aan de slag te gaan, maar dit vanwege capaciteitsgebrek niet kunnen, adviseer ik vooral deel te nemen aan Npuls. Voor de toekomst van het onderwijs moet je allianties vormen. Het maakt niet veel uit of de kennis afkomstig is van een kleinere kunsthogeschool, een mbo-instelling, de HvA of bijvoorbeeld Inholland. De grotere instellingen hebben, vanwege hun omvang, iets meer mogelijkheden om dingen te proberen. Maar dat zouden ze vervolgens ook open moeten stellen. Samenwerking is cruciaal.



ONDERWIJSINSTELLINGEN REIKEN MICROCREDENTIALS FEESTELIJK UIT



BRON: X, FEBRUARI 2023

@socialestudies

Afgelopen woensdag 8 februari werden bij de Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen, de eerste microcredentials uitgereikt aan 5 cursisten van de leergang Jeugd- en gezinsprofessional. **#LLO #microcredentials**

@HvA

Vrijdag werden de eerste Microcredentials (digitale deelcertificaten) uitgereikt door @ITOmscholing. Interessant voor mensen die zich een leven lang willen ontwikkelen en meer regie op eigen leerpad willen hebben.

#amsterdam #hogeschoolvanamsterdam

#LLO



BRON: X, OKTOBER 2022

INVESTEREN IN WAT ECHT WAARDEVOL IS MET MICRO- CREDENTIALS

Door Maureen van Althuis

Om sneller in te spelen op technologische ontwikkelingen en de grote behoefte aan gespecialiseerd IT-personeel, stelt de Hogeschool van Amsterdam een voorbeeld met Make IT Work. Een omscholingsprogramma waarin studenten microcredentials behalen.

“Talent maak je op deze manier duurzaam inzetbaar.”

“Een microcredential zegt iets over een klein studieonderdeel en geeft een erkenning af,” legt Ronald Kleijn uit. Ronald is bij de Hogeschool van Amsterdam programmaleider van Make IT Work, een uniek omscholingstraject op hbo-niveau voor een carrière in de ict. “Het stelt het individu centraal en de leervraag die deze heeft om ergens te komen.”

Studenten volgen gedurende vijf maanden onderwijs bij de Hogeschool van Amsterdam. Voor zij starten met het programma maken de studenten al een match met een werkgever. Zo weten zij waar zij na hun om- of bijscholing gaan werken. Ze krijgen een aanbod met baangarantie voor zes maanden, met de bedoeling dat ze vast in dienst komen.

Studieonderdelen die microcredentials opleveren, houden verband met elkaar, maar vormen niet per se een vaststaand geheel. “Een voordeel is, dat je onderwijsaanbod loosely coupled kan maken en daardoor aandacht kan besteden aan wat op dat moment voor een student belangrijk is in de studieloopbaan of toekomstige carrière,” zegt Ronald.

Een vaardigheid hebben versus hebben én erkennen Make IT Work-student Soheil heeft inmiddels dertien microcredentials en een baan bij een internationale IT-organisatie. De microcredentials zijn door de onderwijsinstelling aan hem uitgereikt via het platform edubadges van SURF. “Microcredentials zijn heel handig,” zegt Soheil. “Het zijn certificaten gebaseerd op skills die je hebt behaald. Ik zet ze op mijn LinkedIn. Werkgevers kunnen meteen zien wat ik heb gedaan en wat ik kan.”

“Make IT Work vulde het gat op op dat ik had tussen mijn opleiding en de stap naar werk.”

Student Make IT Work

Anders dan certificaten waarop de titel van een vak en een datum staan, geven microcredentials veel meer details. Ronald: “in een microcredential vind je terug wat er is geleerd, wat voor materiaal is gebruikt, wat is getoetst en wie heeft dat getoetst. Je geeft een student écht iets mee.”

Met een bachelor in elektrotechniek en een achtergrond in frontend development, miste Soheil de vaardigheden voor backend programmeren en zag daarin wél zijn toekomst. “Ik wilde met beide handen het programmeren in. Make IT Work gaf de full package en vulde het gat op dat ik had tussen mijn opleiding en de stap naar werk.”

Duurzame inzetbaarheid van talent

“Microcredentials helpen om dezelfde taal te spreken,” zegt Rick-Jan Scheepe, coördinator DICTU Academy en strategisch adviseur Leren & Ontwikkelen bij DICTU, een van de grootste ict-dienstverleners binnen de Rijksoverheid. “Als iemand een hbo-module heeft behaald, dan zegt dat iets.”



“Onderwijsaanbod loosely coupled maken”

Ronald Kleijn, programmaleider Make IT Work

(foto: Monique Kooijmans)

DICTU werkt al jaren samen met Make IT Work en Rick-Jan ziet enorm veel potentie in microcredentials. “Dit geeft informatie over de vaardigheden die iemand heeft. Daardoor kun je, ook al ken je mensen niet, erop vertrouwen dat je op basis van microcredentials kunt selecteren en kunt weten dat iemand over de nodige kennis beschikt.”

“Wat vooral prettig is aan micro, is dat het klein is en behapbaar.” Hij wijst op het voordeel dat medewerkers op die manier ook beter uitgewisseld kunnen worden. Binnen de organisatie en ook daarbuiten. “Zo maak je talent duurzaam inzetbaar.”



“Ik zet de micro-credentials op mijn LinkedIn”

Soheil, student Make IT Work

Serius papiertje waaraan studenten rechten ontlene

Ook IT-bedrijf MyBIT Group zet al jaren studenten in van Make IT Work. Directeur Marcel Flipse vindt het waardevol dat microcredentials erkend zijn en de vergelijking van modules faciliteren.

“Voorheen deden wij zelf de opleiding van mensen, maar het voordeel van Make IT Work is dat kandidaten erkend onderwijs volgen. “Studenten kunnen rechten ontlene aan zo’n badge, ze hebben een serieus papiertje in handen.” Dat geeft zekerheid. Voor de studenten zelf, nu en in de toekomst, en voor de werkgevers.

“De mensen die via Make IT Work bij MyBit komen zijn keer op keer slimme, gemotiveerde mensen. Vaak ook al wat ouder en met een hbo- of wo-opleiding op zak. Zij scholen zich om richting de ict. Bijvoorbeeld een psycholoog die wel interesse heeft in psychologie, maar niet in hulpverlening. Of een rockband gitarist die altijd al IT minded was en nu, in een andere levensfase, meer structuur wilde en programmeur werd. En een goede ook!”

Individueel passend onderwijsaanbod

“Soms is het veel beter te investeren in skills die iemand nog echt moet leren voor een carrière, dan tijd te besteden aan skills die al lang aanwezig zijn en nu eenmaal in een studie zitten,” zegt Marcel. “Microcredentials helpen om talent spitsers te ontwikkelen en selecteren. Er zijn beroepen die dit al kennen, zoals advocaten en accountants en hun jaarlijkse opleidingspunten. Ik denk dat je dit ook meer gaat zien in het reguliere onderwijs.”



“Talent spitsers ontwikkelen en selecteren”

Marcel Flipse, directeur MyBit

“Het helpt als er bouwstenen zijn, zoals microcredentials, waarmee studenten een pakket kunnen samenstellen dat individueel passend is”

Rick-Jan Scheepe, strategisch adviseur
Leren & Ontwikkelen bij DICTU



“Je maakt talent duurzaam inzetbaar”

Rick-Jan Scheepe, coördinator DICTU Academy en strategisch adviseur
Leren & Ontwikkelen bij DICTU

Van grote meerwaarde

Soheil heeft het omscholingprogramma afgerond en krijgt zijn Make IT Work-certificering, net als andere studenten in zijn lichte. Maar niet iedereen heeft dezelfde microcredentials. “Door Make IT Work ben ik backend development heel leuk gaan vinden en heb me daarop gespecialiseerd. Frontend en backend werken hand in hand maar je hoeft niet in allebei skilled te zijn om een goede software engineer te worden.” Voor instellingen is het nu een uitdaging om modulair onderwijs goed administratief te regelen. De aanpak van microcredentials helpt om te investeren in wat echt waardevol is en alle geïnterviewden zijn het erover eens: wanneer microcredentials standaard aanbod wordt, is dat van grote meerwaarde. 🌑

NEDERLAND EEN VAN DE KOPLOPERS: NIET AFWACHTEN MAAR HANDELEN

Door Maureen van Althuis



In Europa zijn lidstaten bezig met de implementatie van microcredentials. Nederlandse onderwijsinstellingen hebben vanaf het begin de handen ineengeslagen en nu behoren wij tot een van de koplopers.

Toch kunnen we ook nog veel leren van buurlanden. In gesprek met kwartiermaker microcredentials bij MBO Raad Scilla van Cuijlenborg en senior adviseur flexibilisering bij SURF Paul den Hertog over de eigenwijze aanpak van Nederland, het Ierse voorbeeld en de hoge ambities van Europa.

“Vanuit Europa is echt een visie op microcredentials. De Europese Commissie wil de waarde hiervan goed neerzetten en heeft gezegd geen Amerikaanse toestanden te willen,” zegt Scilla. “Dat gaat erover dat je de markt niet wil overspoelen met allerlei certificaten waarvan voor de gebruiker, de lerende, niet duidelijk is wat de waarde is. Daarnaast wil Europa ook dat het onderwijs de markt voor leven lang ontwikkelen (LLO) goed oppakt.”

Scilla heeft een lange carrière in het onderwijs waarin zij zich steeds bevindt op het raakvlak van maatschappelijke vernieuwingen en aanpassingen van het onderwijs. “De aanpak met microcredentials is in versnelling terecht gekomen en iedereen heeft er beelden bij. Als kwartiermaker breng ik die lijntjes bij elkaar; de perspectieven van scholen, lerenden, overheid, Europa, bedrijfsleven en allerlei instanties daaromheen.”

Ook Paul is al zijn hele werkende leven actief in het onderwijs. In het Versnellingsplan werkte hij mee aan initiatieven rond flexibel onderwijs, waaronder de pilot microcredentials in het hbo en wo. Nu zet hij zich ervoor in dat mbo, hbo en wo verder samen kunnen optrekken. “Binnen Npuls kijken we nu hoe de ervaring in het hbo en wo zich verhoudt tot de pilot die in het mbo start. En dat we alles wat we doen, mooi naast elkaar en in samenhang kunnen positioneren.”

De weg van mbo, hbo en wo in Europa

Microcredentials erkennen en herkennen door heel Europa heen, dat is waar alles om draait. “Het betekent dat we met 27 lidstaten afspraken moeten maken,” benadrukt Scilla. “De weg die het mbo daarvoor moet afleggen in Europa, is nog wel iets langer dan die van het hbo en wo. Mbo-diploma’s zijn over en weer namelijk nog niet automatisch erkend in een ander land, waar dat voor de bachelors en masters van de universiteiten en hogescholen wel geldt. Hoewel het mbo in Nederland al ver is met modulariseren van onderwijs en oppakken van LLO, is dat in Europa voor het middelbaar beroeps-onderwijs nog niet een vanzelfsprekendheid.” Voor sommige landen is dit nog een heel nieuwe opgave.

Ondertussen loopt het Nederlandse mbo ver voor binnen Europa. “We hebben het geluk dat het Nederlandse mbo als het beste in wereld wordt gezien,” zegt Scilla. “Aan de andere kant hebben we daardoor ook wel weer te maken met de wet van de remmende voorsprong. Je ziet dat andere lidstaten nu heel veel

investeren op het modulair maken van onderwijs, waar wij dat nu binnen onze eigen bekostiging en stelsel doen.”

De Nederlandse aanpak valt op

Binnen de European Digital Education Hub werkt Paul samen met mensen uit veertien lidstaten aan microcredentials en de verdere implementatie. “Wat ik mooi vind, is dat we als Nederland een van de koplopers zijn,” zegt Paul. “Dat komt juist, omdat we niet hebben afgewacht, maar meteen de handen ineens hebben geslagen.” In veel andere landen nemen universiteiten en hogescholen een meer afwachtende positie in. “Zij kijken naar hun overheid, zo van ‘daar gaan zij over’. Terwijl we in Nederland hebben we gezegd ‘ja, de overheid gaat hierover, maar wij hebben verstand van hoe je onderwijs kunt organiseren, ook de kleine cursussen. Dus kom maar op!’ We zijn in Nederland bottom-up begonnen.”

“Nederlandse onderwijsinstellingen zijn heel autonoom en acteren veel ondernemender,” voegt Scilla toe. In Nederland heeft het ministerie van OCW het ‘wat’ en ‘hoe’ rondom onderwijs altijd uit elkaar gehouden. Nederlandse onderwijsinstellingen ervaren daardoor veel meer ruimte om zelf op ontwikkelingen in te spelen. Dit is een cultuuraspect. In veel andere lidstaten wordt onderwijs van bovenaf gestuurd. In Cyprus bijvoorbeeld, bepaalt de overheid alles voor de onderwijssector. Ambtenaren zitten daar het curriculum te schrijven.”

Leren van je burens

Een land waar zelfs Nederland met veel bewondering naar kijkt is Ierland, waar van oorsprong al een modulaire aanpak voor het onderwijs is, met een curriculum dat is opgebouwd uit kleinere delen. De hele organisatie van het Ierse hoger onderwijs is daarop ingericht. Microcredentials zijn bij elkaar gebracht in een portal en lerenden kunnen selecteren uit die hele grote verzameling. “Dit vind ik echt heel gaaf,” zegt Paul. “Je ziet hoe in Ierland microcredentials mooi samenvallen met de LLO-visie van de Ierse regering. Dat dit in Nederland niet zo is, vind ik een gemiste kans.”

Een ander land waar Paul graag naar kijkt is Oostenrijk. “In Nederland hebben via peer reviews gewerkt aan een kwaliteitskader. Daarmee zet je mooie stappen, maar dan ben je er nog niet. Oostenrijk is ver met het regelen van extern toezicht. Zeker

wanneer straks ook private partijen microcredentials kunnen aanbieden, wil je dat de kwaliteit zowel intern als extern in het hbo en wo op een goede en transparante manier wordt geborgd.”

“Het kwaliteitskader is belangrijk. Het gaat om het herkennen en erkennen van elkaars credentials,” zegt Scilla. “Dat we met elkaar hebben afgesproken wat de waarde is van een credential en welk effect die moeten hebben. Kwaliteit kun je ook op een andere manier borgen.” Daarvoor kijkt Scilla graag naar Finland. “Elke docent daar is hoog opgeleid, en op die manier borgen zij daar de kwaliteit. Bovendien heeft iedereen die iets wil leren, toegang tot aanbod. Er zijn daar ook speciale centra waar je vakvaardigheden en -competenties kunt leren.”

De toekomst van microcredentials

“We moeten hiermee verder, want als de publieke onderwijsinstellingen het niet doen, dan staan andere, grote commerciële bedrijven, klaar om het over te nemen,” zegt Scilla. “Ook moet je, om de inzet van korte cursussen te laten slagen, direct aansluiten op de vraag. En vraaggestuurd onderwijs ontwikkelen is een van de meest ingewikkelde opgaven.” Ze ziet veel kansen voor open educatie over de grenzen heen. “Waterstof bijvoorbeeld, vraagt om nieuwe handelingen en nieuwe specialisten, laten we vooral niet in elk land zelf alles uitvinden, maar met elkaar werken aan onderwijs dat toegankelijk is voor iedereen in Europa. Dan versnellen we de innovatiecyclus pas echt.”

“De herkenning en erkenning van het bachelor- en masterdiploma is in Europa ontzettend praktisch, je wil dat ook voor kleinere onderwijseenheden kunnen organiseren,” zegt Paul. “We zien heel veel kansen ontstaan voor de burgers en voor de mobiliteit. Waar je naartoe wil, is een situatie waarin je weet wat een microcredential waard is, van bijvoorbeeld een verpleegkundige uit Frankrijk die een bepaalde handeling mag verrichten, en hoe we dat kunnen wegen en beoordelen. Zo’n credential kun je dan bijvoorbeeld inzetten voor het verkrijgen van een vrijstelling in een diplomagericht traject of bij een sollicitatie.”

Daarvoor is nog meer internationale samenwerking nodig. Europese initiatieven zoals pilots en projecten waarin meerdere lidstaten met elkaar werken aan microcredentials luiden een volgende fase in van dit succesverhaal in wording. ●

2 jaar pilot microcredentials – een dans tussen structuur en vrijheid



Nu de pilot microcredentials ten einde is, is het tijd voor een moment van reflectie. Ik zit achter mijn bureau, misschien is het de tikkende regen op het raam die me vult met melancholie. Als ik terugdenk aan de pilot word ik vervuld met een gevoel van trots en dankbaarheid voor wat we met elkaar in het hbo en wo hebben bereikt. Het was een bijzondere tijd. Het voelt een beetje alsof we samen hebben leren dansen.

Aan het begin was de dans nog wat formeel, zoals een Engelse Wals wellicht. Aan de vragen om verheldering en duidelijkheid vanuit de deelnemende instellingen leek bijna geen einde te komen. Tegelijkertijd wilde iedereen de ruimte om te kunnen experimenteren en leren. Deze delicate dans tussen structuur en vrijheid was enorm leerzaam en ik denk dat we met elkaar een goede balans hebben gevonden. Een balans waarin we verschillende benaderingen hebben omarmd binnen de deelnemende instellingen, maar altijd met een gezamenlijke toewijding om met elkaar de kwaliteitsafspraken van microcredentials te waarborgen.

Net zoals danspartners die elkaar moeten leren kennen, moesten we aan het begin aan het begin écht nog elkaars taal leren spreken. Maar naarmate de tijd verstreek, groeide het vertrouwen. Steeds meer wisten we elkaar te vinden. Hoewel veel van het echte werk in de instellingen plaatsvindt, ontstond er een gevoel van community en verbondenheid. Leergemeenschappen, peer-reviews en vele uitwisselingen tussen instellingen onderschreven dit. Het bewees dat de kracht van gezamenlijke inspanningen niet alleen efficiënter is, maar ook een bron van verrijking en inspiratie.

Geen danser heeft nog nooit een misstap gezet. Authenticiteit, eerlijk zijn en het mogen maken van fouten zijn waarden die ik koester. De pilot heeft dit nog eens bevestigd. Binnen



de instellingen is niet alleen geëxperimenteerd, maar ook geleerd door te doen. Het bespreekbaar maken van uitdagingen en het durven stellen van vragen bleken drijvende krachten achter ons gezamenlijk leerproces.

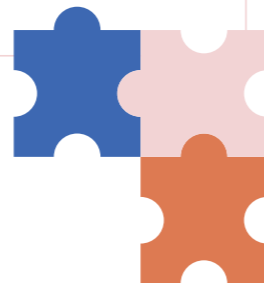
En dan de trotse momenten die de pilot heeft voortgebracht. We zien steeds meer microcredentials in Nederland, een tastbaar bewijs van de impact die we gezamenlijk hebben op een leven lang ontwikkelen. Het vervolg van de pilot, waarbij we samen verder bouwen aan microcredentials, belooft een voortzetting van deze ontwikkeling. Het is een testament van het gezamenlijk engagement van al die vernieuwers in de deelnemende instellingen die samen onze steeds verder groeiende community rond microcredentials in Nederland vormen.

Dus laten we trots zijn op deze reis, op de obstakels die we hebben overwonnen en de lessen die we hebben geleerd. Laten we samen blijven dansen, met dezelfde energie en betrokkenheid, en samen blijven bouwen aan een toekomst van voortdurende ontwikkeling!

Bart Lamboo,
projectleider microcredentials hbo & wo

Woordenlijst

| Term | Definitie |
|-----------------------------------|---|
| Microcredentials | De microcredential is een betrouwbaar certificaat waarmee lerenden kunnen aantonen wat ze weten, kunnen en begrijpen na succesvolle afronding van een onderwijsseenheid. De microcredential geeft met andere woorden een zelfstandige waarde aan een kleinere onderwijsseenheid. Bij een microcredential gaat het echter niet alleen om het eindresultaat. Het gehele proces, inclusief de leeractiviteiten en bijbehorende toetsing van leeruitkomsten, geeft waarde aan een microcredential, die wordt erkend binnen en buiten onderwijsinstellingen. |
| Edubadges | SURF edubadges is het landelijke platform voor digitale certificaten voor het Nederlandse vervolgonderwijs. Elk digitaal certificaat dat is uitgegeven op het edubadges-platform, noemen we ook wel een edubadge. Edubadges zijn dus een verzamelnaam voor diverse varianten digitale certificaten, die met de dienst edubadges kunnen worden uitgegeven. |
| Leven Lang Ontwikkelen | Met de aanpak Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wil het kabinet in heel Nederland een doorbraak realiseren op het gebied van een leven lang ontwikkelen en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Kern van de aanpak LLO is het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan, opdat ze zich blijven ontwikkelen en opdat deze ontwikkeling aansluit op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt (Bron: NRO). Werkenden kunnen zich, ook na de startkwalificatie, bij-, om- en nascholen en deelnemen aan een divers aanbod. |
| Lerende | Zowel de initiële student (in de zin van de wet) als de leven lang lerende (professional). |
| Leven lang lerende / Professional | Een persoon die zich inschrijft voor onderwijsaanbod in het kader van leven lang ontwikkelen (dus niet als student in de zin van de wet). |
| Student in de zin van de wet | Een student die is ingeschreven voor een diplomagericht traject bij een mbo-instelling, welke valt onder de Wet educatie en beroepsonderwijs of een student die is ingeschreven aan een universiteit of hogeschool welke valt onder de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, en die tegen wettelijk collegegeld onderwijs volgt. |



Colofon

Hoofdredacteur Kiki Leijdekkers

Redactie Bart Lamboo, Niels van der Grift, Lily Poulina, Ulrike Wild, Ashwin Brouwer

Tekstschrijvers Nicole Bakker, Maureen van Althuis

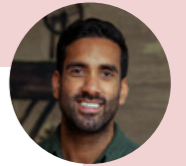
Beeld Armando Ello, Tabitha Lemon

Grafische vormgeving Monique Pouw

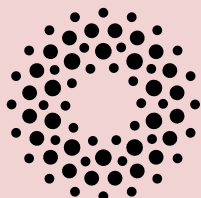
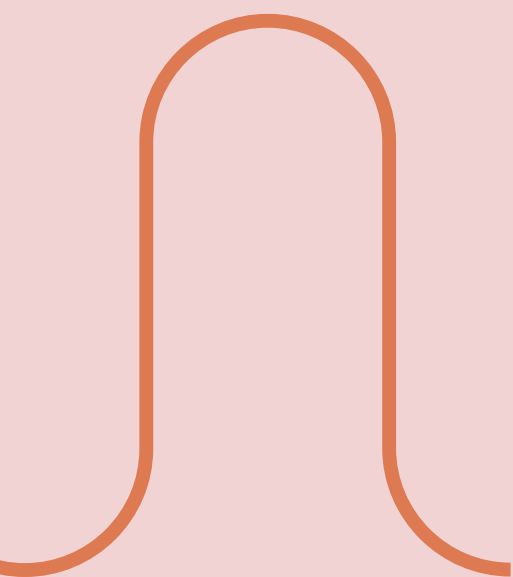
Uitgever Npuls

Met bijdragen van Geleyn Meijer, Mirjam Koster, Arthur Mol, Elsbeth Vonkeman, Bram van der Kruk, Rob van der Werff, Paul den Hertog, Scilla van Cuijlenborg, Annemieke van Barneveld-Biesma, Pieter Hoekstra, Ronald Kleijn, Rick-Jan Scheepe, Marcel Flipse en Soheil.

Februari 2024



Op deze uitgave is de Creative Commons Naamsvermelding 4.0-licentie van toepassing. Maak bij gebruik van dit werk vermelding van de volgende referentie: Transformatiehub Wendbaar georganiseerd onderwijs. (2024). Leven lang ontwikkelen met microcredentials. Utrecht: Npuls.



Npuls