



**Andersson
Elffers
Felix**

Evaluatie van de pilot Microcredentials

Eindrapportage – december 2023

Inhoudsopgave

1	Inleiding en vraag	P.4
2	Aanbod binnen de pilot	P.10
3	De organisatie van de pilot	P.17
4	Effecten van de pilot	P.26
5	De toekomst van de MC's	P.41
6	Aanbevelingen	P.50

1. Inleiding en vraag

Leeswijzer rapport

Hieronder leest u hoe dit eindrapport is opgebouwd.

In **hoofdstuk 1** introduceren we het evaluatiekader en leest u welke onderzoeksmethoden zijn gebruikt in deze evaluatie.

In **hoofdstuk 2** wordt een beeld geschetst van het aanbod binnen de pilot. We gaan in op de verschillende domeinen, het niveau en de studiebelasting van microcredentials binnen de instellingen.

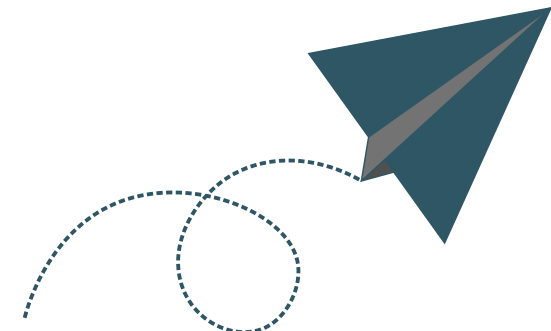
In **hoofdstuk 3** gaan we in op de organisatie van de pilot en wordt toegelicht in hoeverre deze aansluit bij de doelstellingen. We reflecteren op de helderheid en uitvoerbaarheid van de afspraken en kaders. In dit hoofdstuk worden ook een aantal geleerde lessen en uitdagingen beschreven.

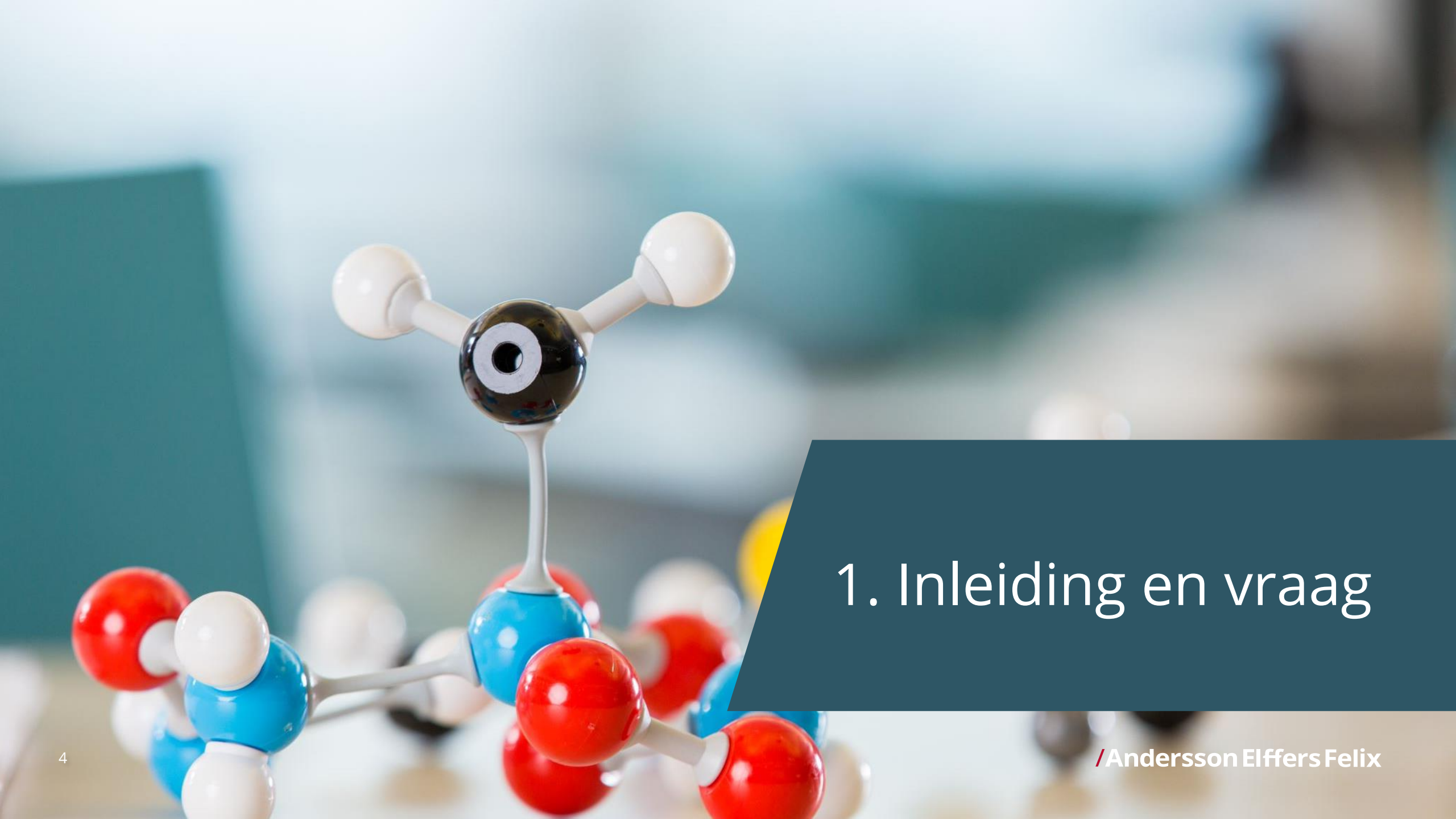
In **hoofdstuk 4** wordt een eerste beeld geschetst van de effecten van de pilot. We kijken naar de meerwaarde van microcredentials voor werknemers en in hoeverre instellingen de doelstellingen van de pilot hebben kunnen realiseren. We gaan in op uitdagingen en lessen in het uitvoeren van het concept/de vorm van microcredentials en de juridische borging van

microcredentials. Ook beschrijven we in hoeverre de microcredentials aansluiten op de behoefte van werkgevers en professionals.

In **hoofdstuk 5** wordt een beeld van de mogelijkheden en uitdagingen in de toekomst beschreven. We gaan in dit hoofdstuk in op de internationale ontwikkelingen, ontwikkelingen in het onderwijs en de scope en omvang van microcredentials. Ook reflecteren we op de kwaliteitsborging en de juridische borging in de toekomst. Als laatste gaan we in op uitdagingen en aandachtspunten bij het continueren van microcredentials.

In **hoofdstuk 6** geven we een aantal aanbevelingen voor de ontwikkeling van microcredentials in de toekomst.





1. Inleiding en vraag

Aanleiding en context

Een microcredential is een digitaal certificaat voor een zelfstandig af te ronden onderwijseenheid met een grootte van 3 tot 30 EC met een accreditatiewaardig niveau, kwaliteitskeurmerk en een erkende waarde voor professionals.*

Het einde van de pilot met microcredentials is in zicht

Vanaf oktober 2021 loopt in Nederland de pilot microcredentials in het hoger onderwijs. Sinds januari 2022 doen 32 hogescholen en universiteiten mee aan de pilot en ontwikkelen ze kleine onderwijseenheden waaraan ze een microcredential koppelen. Het idee hiervoor komt voort uit het Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT, een programma gericht op de digitalisering in het onderwijs. Doelen waren de aansluiting op de arbeidsmarkt verbeteren, de flexibilisering van het onderwijs stimuleren, en slimmer en beter leren met technologie. Met het aflopen van het Versnellingsprogramma zal de pilot overgaan naar het programma Npuls. Met het oog op het einde van de pilot heeft de trekker van de pilot, SURF, Andersson Elffers Felix (AEF) gevraagd de pilot te evalueren.

Onderwijsinstellingen hebben het LLO aanbod de afgelopen jaren uitgebreid

Daarmee wordt onderwijs steeds toegankelijker voor professionals die al een opleiding hebben afgerond en hun kennis willen verdiepen of juist willen verbreden. De meeste professionals hebben geen behoefte aan een volledige opleiding, maar zijn vaak op zoek naar kortlopende, gerichte bijscholing. Daarbij hebben zij geen behoefte aan een diploma, maar wel aan de erkende kwaliteitswaarde van het onderwijs dat zij volgen. Microcredentials bieden een oplossing voor deze behoefte.

Internationale ontwikkelingen gaan snel

Ook in andere Europese landen heeft een ontwikkeling plaatsgevonden op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en certificering van kleinere onderwijseenheden. Op Europees niveau werd voor de start van de pilot in Nederland bijvoorbeeld al ingezet op de ontwikkeling van Europass en initiatieven richting de Bologna Follow Up Group. Inmiddels heeft de Raad van de Europese Unie een aanbeveling aangenomen, met als doel om de ontwikkeling, uitvoering en erkenning van microcredentials te ondersteunen.

1. Inleiding

Vraag aan AEF

Onderzoeks- en adviesbureau Andersson Elffers Felix (AEF) is gevraagd door SURF om de pilot onafhankelijk te evalueren. Hierbij staan twee aspecten centraal:

1. Het toetsen van pilot doelstellingen

De pilot kent vijf doelstellingen die zijn vastgesteld door de onderwijskoepels. Deze doelstelling richten zich onder meer op het verrijken van het onderwijsaanbod, het concretiseren van procedures rond microcredentials en het organiseren en verbeteren van de kwaliteitszorg rond microcredentials. De vraag aan AEF is te evalueren in hoeverre deze doelstellingen zijn behaald. Daarnaast worden concrete aanbevelingen gevraagd om microcredentials in de toekomst verder te ontwikkelen.

2. Lessen voor de toekomst

De pilot zal officieel aflopen op 31 december. De pilotorganisatie en de deelnemende instellingen kijken echter verder. Daarom is de vraag aan AEF om de toekomst van microcredentials te onderzoeken. Hierbij wordt gevraagd om de rol van microcredentials binnen het onderwijssysteem te verkennen.

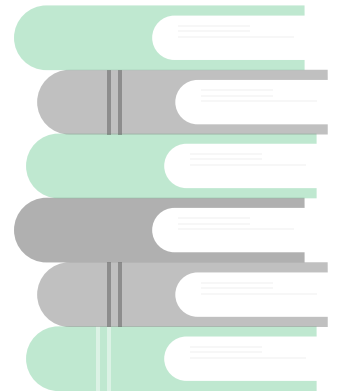
Ook is AEF gevraagd naar externe ontwikkelingen te kijken en te onderzoeken hoe deze zich verhouden tot de microcredentials. Hierbij is behoefte om de knelpunten, geleerde lessen en kansen op te halen.

AEF onderzoekt aan de hand van een evaluatiekader

Samen met het kernteam van de pilot microcredentials is een evaluatiekader opgesteld dat dient als basis voor de evaluatie. De vragen in het evaluatiekader kunnen worden ondergebracht in vier thema's:

- Wat hebben instellingen aangeboden binnen de pilot?
- Hoe is de pilot georganiseerd?
- Wat zijn de effecten van de pilot?
- Welke lessen zijn er te trekken voor de toekomst?

Op de volgende pagina's zijn de vragen per thema weergegeven.



Evaluatiekader (1/2)

Wat hebben instellingen aangeboden in deze pilot?

1. Hoeveel instellingen doen mee met de pilot? En hoeveel microcredentials bieden zij aan?
2. In hoeverre is onderwijs dat gecertificeerd wordt met een microcredentials inhoudelijk gerelateerd aan het onderwijs- en/of onderzoeksportfolio van de instelling?
3. In welke domeinen zijn de microcredentials uitgegeven? (tekort beroepen zorg, onderwijs, techniek of ook andere domeinen?)
4. Welk EQF niveau onderwijs is er aangeboden?
5. In welke mate varieert het aantal EC/uren studiebelasting van microcredentials?
6. Hoeveel deelnemers zijn ingeschreven voor aanbod waaraan een microcredential verbonden is?



Hoe is de pilot georganiseerd?

7. Zijn de gemaakte (koepel) afspraken en kaders helder en voldoende om de organisatie van microcredentials binnen en tussen de instellingen op duurzame wijze vorm te geven?
8. Hoe hebben instellingen de pilot georganiseerd?
9. Welke uitdagingen, goede praktijkvoorbeelden en lessen vallen er te trekken uit de organisatie en benodigde infrastructuur binnen en tussen de instellingen?



Evaluatiekader (2/2)

Welke effecten heeft de pilot tot nu toe?

10. Wat is de (ervaren) meerwaarde van het concept microcredentials voor werknemers?
11. In hoeverre hebben instellingen de doelstellingen van de pilot kunnen realiseren?
12. Hoe is de positie van LLO veranderd door de komst van microcredentials?
13. In welke mate voldoen de uitgegeven microcredentials aan de doelen van de pilot? Wat leren we hiervan?
14. Welke uitdagingen en lessen vallen er te trekken uit het vormgeven van het concept/ de vorm van de microcredentials?
15. Welke uitdagingen en lessen vallen er te trekken in het proces naar de juridische borging van de microcredentials binnen het wettelijk kader van het ho?
16. In hoeverre sluiten de microcredentials aan op de behoefte van werkgevers en professionals?



Hoe ziet de toekomst van de MC eruit?

17. Welke bewegingen zien we in het onderwijs en hoe sluiten microcredentials hierop aan?
18. In hoeverre bestaat bij deelnemende instellingen de behoefte om de scope van de doelgroep aan te passen en in welke richting?
19. Wat zijn aandachtspunten bij het continueren van de microcredentials binnen en tussen de instellingen?
20. Wat gaat ons verder brengen in de vraagstukken die er liggen rondom LLO?
21. Wat zijn de overige wensen/ ideeën?



Methode en aanpak

Gedurende het onderzoek is de pilot nog in volle gang. Daarom sluiten we met onze aanpak aan op het lerende karakter van de pilot. Ook halen wij actief de geleerde lessen en uitdagingen op bij de gesprekspartners, via verschillende onderzoeksmethoden. In **bijlage 1** staat in meer detail beschreven welke onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd. Er zijn verschillende methoden gebruikt om informatie op te halen in het eerste deel van dit onderzoek:

- **Bureaustudie:** Hierin zijn documenten bestudeerd die relevant zijn voor deze evaluatie. Dit zijn onder andere bestaande evaluaties van instellingen, de Lessons Learned na het eerste jaar pilot, maar ook documentatie over externe ontwikkelingen rond microcredentials, bij instellingen, OCW en de EU.
- **Groepssessies:** aan het begin van ons onderzoek hebben wij een aantal groepssessies georganiseerd met als doel een eerste beeld te krijgen van de huidige perspectieven op de pilot. Later in het onderzoek hebben wij een aantal thematische sessies georganiseerd. Hier gingen wij dieper in op een aantal vraagstukken met de relevante personen van de deelnemende onderwijsinstellingen. Voor de personen die niet konden aansluiten bij één

van de thematische sessies, of personen die toch nog nabranders hadden, hebben we nog een **vragenlijst** uitgezet. Projectleiders en andere betrokken personen konden schriftelijk input leveren op de thema's.

- **Gerichte interviews:** Er zijn gesprekken gevoerd met partijen die betrokken zijn bij de pilot en/ of een belangrijke rol hebben binnen het hoger onderwijssysteem zoals het NVAO en OCW. Ook spraken wij met de koepelorganisaties, de vertegenwoordigers van de werkgevers en andere maatschappelijke organisatie die zicht hebben op de behoeftes van de werkgevers en werknemers. Verder spraken wij met partijen die een belangrijke rol spelen bij de continuering van de microcredentials na de pilotfase.
- **Flitsinterviews:** we interviewden werkgevers in korte gesprekken. Hierbij onderzochten wij hun kijk op de microcredentials in de huidige vorm. Daarnaast vroegen wij hen naar hun behoefte omtrent om- en bijscholing.
- **Aansluiten bij leergemeenschappen:** binnen de pilot worden thematische leergemeenschappen georganiseerd. We zijn bij een aantal van deze leergemeenschappen aangesloten en hebben deelnemers bevraagd op zaken die aansluiten bij het thema van de leergemeenschap.

A hand holding an orange marker is writing on a whiteboard. The whiteboard has various handwritten notes in blue and orange ink. There are circles drawn around some text, and a large blue arrow points from the right side towards the center. The background is slightly blurred, showing more of the whiteboard and the person's arm.

2. Het aanbod binnen de pilot

2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

De pilot microcredentials in cijfers

Check hier welke vraag uit het evaluatiekader op deze pagina wordt beantwoord

1,6

deelnemende instellingen*



aangeboden modules waaraan een microcredential gekoppeld is**



uitgegeven en aangevraagde microcredentials***



Legenda

WO

HBO

Het gemiddeld aantal microcredentials dat een deelnemende instelling heeft uitgegeven:

6

Het grootste aantal modules, waaraan een microcredential is gekoppeld, die een instelling aanbiedt:

29

265

is het grootste aantal microcredentials dat door een instelling is toegekend en/ of bij een instelling is aangevraagd.

6

instellingen hebben nog geen microcredentials toegekend.

* Rapportage microcredentials oktober 2023

** Database Edubadges, 9 november 2023

*** Rapportage microcredentials oktober 2023, inclusief microcredentials die nog niet geaccepteerd of toegekend zijn

2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

Het aantal microcredentials dat is ontwikkeld en uitgegeven verschilt tussen instellingen

Vanaf de start van de pilot grote interesse voor deelname bij instellingen

Begin 2022 ging de Pilot Microcredentials officieel van start. Op dat moment waren er 32 deelnemende onderwijsinstellingen. Vervolgens is er in januari 2023 een extra moment voor toetreding tot de pilot gepland, waarop twee instellingen nieuw zijn gestart. Op dit moment (en dat blijft zo tot het einde van de pilot) telt de pilot 34 deelnemers. In totaal telt Nederland 14 universiteiten en 37 hogescholen. Met 34 deelnemers neemt op dit moment dus ruim twee derde van de bekostigde onderwijsinstellingen deel aan de pilot.

De snelheid waarmee instellingen microcredentials ontwikkelen en uitgeven verschilt

Tussen de deelnemende instellingen is veel variatie in het aantal microcredentials dat ze hebben kunnen ontwikkelen, aanbieden en afronden. Daar zijn verschillende verklaringen voor:

- Het opzetten van de pilot binnen de instelling verliep bij de ene instelling gemakkelijker dan bij de andere. Dat heeft onder andere te maken met verschillen in draagvlak voor de pilot bij instellingsbesturen en docenten.
- De beschikbare capaciteit voor het opzetten en uitvoeren van de pilot verschilt per instelling. Sommige instellingen hebben een specifiek projectteam

samengesteld, terwijl andere instellingen alleen een projectleider aangewezen. De pilot heeft instellingen vrij gelaten om hier zelf keuzes in te maken.

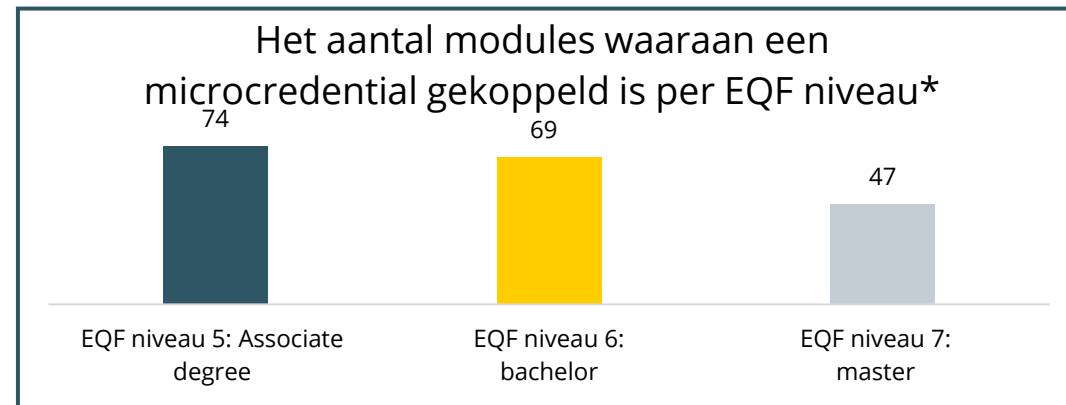
- De bekendheid van microcredentials binnen instellingen varieert. Bij sommige instellingen zijn docenten op de hoogte en enthousiast over microcredentials. Hier benaderen docenten bijvoorbeeld zelf projectleiders met het verzoek om een microcredential te koppelen aan hun cursus. Bij andere instellingen moeten projectleiders van de pilot actiever sturen om de betrokkenheid van andere medewerkers binnen de instelling te vergroten.
- Instellingen hebben de vrijheid om te beslissen of ze microcredentials willen koppelen aan bestaand onderwijsaanbod, nieuw ontwikkeld aanbod, bijvoorbeeld in samenwerking met werkgevers, of een combinatie van beide. De keuzes die instellingen hierin maken bepalen mede hoeveel tijd het kost om aanbod te ontwikkelen dat gekoppeld is aan microcredentials.

2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

De meeste microcredentials zijn kleiner dan 6 ECTS en hebben EQF niveau 5

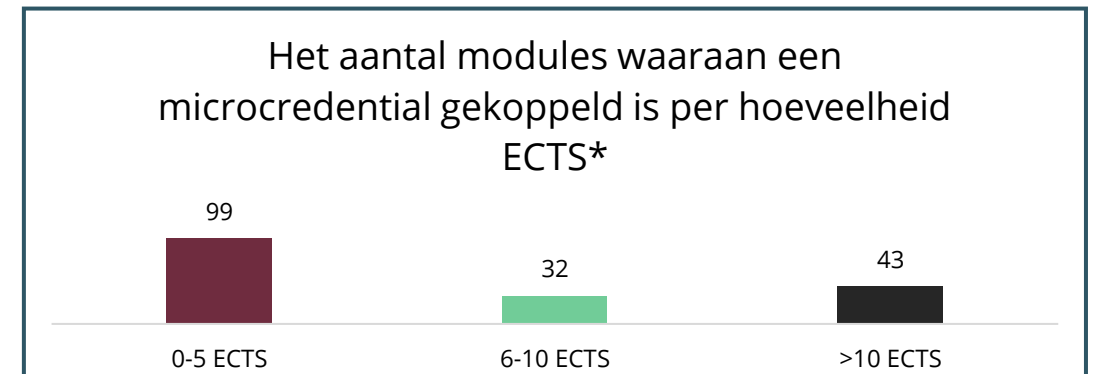
De meeste microcredentials hebben EQF niveau 5

Nederland maakt gebruik van het European Qualifications Framework (EQF) om het onderwijsniveau aan te geven. De deelnemers aan de pilot bieden onderwijs aan op niveaus variërend van EQF niveau 5 tot en met EQF niveau 7. Het grootste deel, ongeveer 70%, van de microcredentials valt binnen EQF niveau 5 of 6*. Ongeveer 20% van de microcredentials bevindt zich op masterniveau, EQF niveau 7. Voor de overige microcredentials is het EQF niveau momenteel niet duidelijk zichtbaar. Bij een analyse van de verdeling van EQF niveaus in het totale aanbod van hogescholen en universiteiten valt op dat deze pilot relatief veel microcredentials op EQF niveau 5 heeft.



De meeste microcredentials worden uitgegeven voor onderwijsmodules met een beperkte studielast

De instellingen die deelnemen aan het programma moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. Een van deze voorwaarden is dat een microcredential een minimale studiebelasting van 3 ECTS en een maximale studiebelasting van 30 ECTS moet hebben. De twee instellingen die tot nu toe de meeste microcredentials hebben aangeboden, wat neerkomt op 53 van de 207 onderwijsmodules waar een microcredential aan is gekoppeld, hebben gekozen voor een aanbod met een studiebelasting tussen de 3 en 7 ECTS.



*Database Edubadges, 9 november 2023. Het EQF niveau en het aantal ECTS is niet voor elke microcredential geregistreerd.

In plaats van ECTS kunnen instellingen ook de studielast in uren aangeven. Deze microcredentials zijn in de bovenstaande grafieken niet meegenomen.

2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

Instellingen ontwikkelen microcredentials die passen bij hun expertisegebieden

Instelling hebben afspraken gemaakt over het onderwijsaanbod

Binnen de pilot is afgesproken dat de inhoud van het onderwijs dat gecertificeerd wordt met microcredentials gerelateerd moet zijn aan het onderwijs- en/of onderzoeksportfolio van de instelling. Deze afspraak draagt bij aan het waarborgen van de kwaliteit van microcredentials en maakt het mogelijk om de inhoud ervan te baseren op de actuele kennis en specialismen van de betreffende onderwijsinstelling.

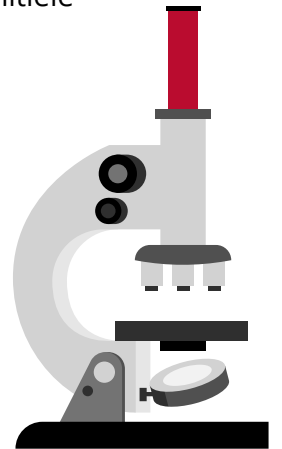
Deelnemende instellingen focussen op hun inhoudelijke expertise

Over het algemeen lijken instellingen microcredentials aan te bieden binnen hun domein van expertise. Een voorbeeld hiervan is Wageningen University and Research, dat zich voornamelijk richt op voedselonderzoek. TU Delft daarentegen biedt microcredentials aan die gerelateerd zijn aan Luchtvaart- en Ruimtevaarttechniek. Opvallend is dat de meeste instellingen hoofdzakelijk microcredentials toekennen vanuit één specifieke faculteit. Dit komt vaak doordat de interne projectleiders hun pilot binnen die betreffende faculteit zijn gestart.

Het aanbod binnen de pilot bouwt soms voort op bestaand post-initieel onderwijs

De meeste instellingen hebben in de eerste fase van de pilot microcredentials gekoppeld aan bestaand post-initieel onderwijs. Waar professionals voorheen geen certificaat, of een certificaat van de instelling kregen, kunnen zij nu een microcredential aanvragen als ze een vorm van toetsing afleggen en voldoende afronden. Omdat dit onderwijs niet ontwikkeld is met het kwaliteitskader van de pilot in gedachten, merken instellingen dat lang niet al het bestaande post-initiële onderwijs voldoet aan de eisen van de pilot. De meest voorkomende redenen die instellingen noemen is dat onderwijsmodules kleiner dan 3ECTS zijn of niet beschreven zijn in leeruitkomsten.

Nu de pilot wat langer loopt wordt steeds vaker bij de ontwikkeling van nieuw onderwijs rekening gehouden met de eisen waaraan het onderwijs moet voldoen om er een microcredential voor uit te reiken.



2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

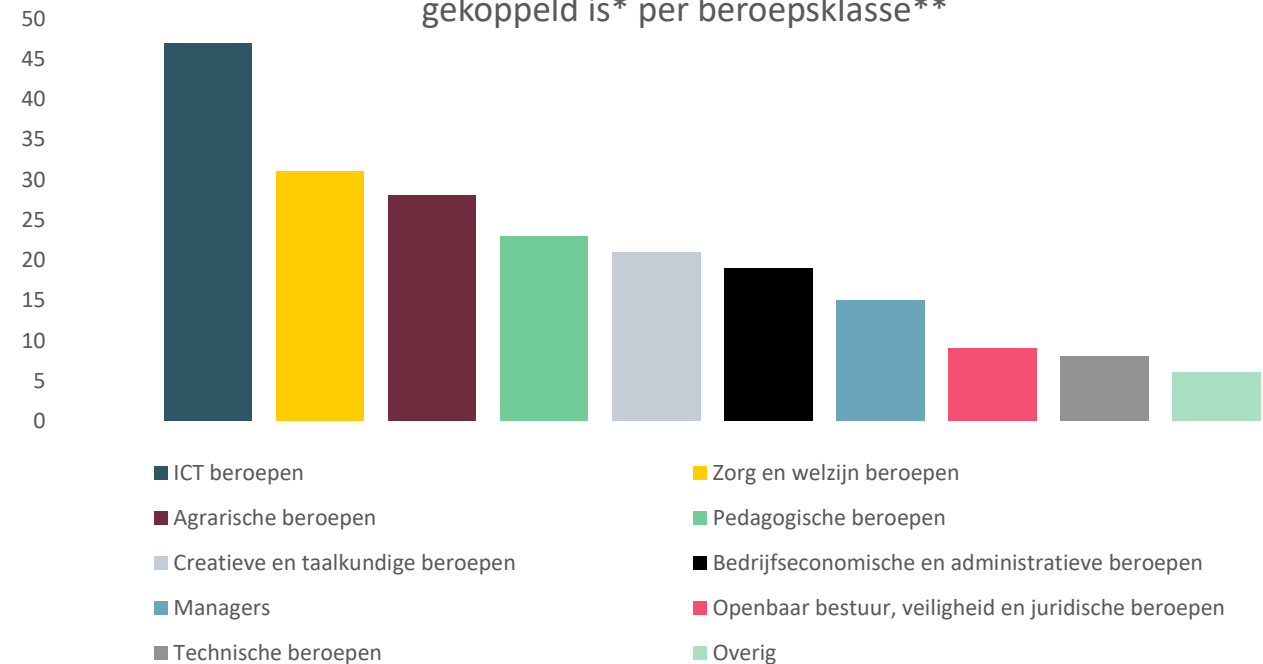
Microcredentials worden vooral uitgegeven in beroepsklassen met veel arbeidstekorten

In de grafiek hiernaast wordt het aantal microcredentials per beroepsklasse weergegeven. Het is zichtbaar dat een aanzienlijk aantal microcredentials is toegespitst op ICT-beroepen. Daarnaast zijn er een aantal microcredentials gericht op andere beroepsklassen waar sprake is van aanzienlijke arbeidsmarktttekorten, zoals zorg en welzijn, evenals pedagogische beroepen. Gesprekspartners geven aan dat zij een verbeterde afstemming van het onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt als een van de voordelen van microcredentials zien.

Voorbeeld microcredential

Zuyd Hogeschool biedt de module "ZuydSwitch Zorg" aan, waarin een professional een fundament opbouwt voor het verpleegkundig vak. Deze module is bedoeld om professionals te ondersteunen bij bijscholing of omscholing tot verpleegkundige.

Het aantal aangeboden modules waaraan een microcredential gekoppeld is* per beroepsklasse**



2. Aanbod binnen de pilot tot nu toe

Conclusie



Het animo voor de pilot is groot in het hoger onderwijs

Al vanaf het begin van de pilot zijn relatief veel instellingen aangesloten, ondanks het feit dat de deelname aan de pilot een aanzienlijk inzet van instellingen vraagt. Dit wijst op een grote interesse en betrokkenheid vanuit de hogeronderwijssector en geeft aan dat instellingen potentie zagen van de microcredentials voor het onderwijs.

Instellingen kiezen meestal voor een relatief kleine omvang van microcredentials

De omvang van microcredentials binnen de pilot heeft een behoorlijk brede range, waarbij instellingen kunnen kiezen om microcredentials te ontwikkelen van 3 tot 30 ECTS. We zien dat instellingen voornamelijk aanbod ontwikkelen dat rond de 5-6 ECTS ligt en er minder gebruik wordt gemaakt van de ruimte om microcredentials van relatief grote omvang te ontwikkelen.

Instellingen hebben in relatief korte tijd een breed aanbod ontwikkeld

De pilot loopt op het moment van afronding van deze evaluatie ruim anderhalf jaar. Er zijn nu 207 cursussen beschikbaar waar deelnemers een microcredentials voor kunnen ontvangen. Daaruit kunnen we concluderen dat instellingen actief aan de slag zijn gegaan met het ontwikkelen van aanbod waar microcredentials aan gekoppeld zijn.

Er zijn relatief veel microcredentials beschikbaar in domeinen met arbeidstekorten

Microcredentials worden als nuttig middel gezien om mensen op te leiden in domeinen met arbeidstekorten. Hoewel er geen richtlijnen zijn afgesproken binnen de pilot voor de ontwikkeling van aanbod in bepaalde sectoren, zien we dat een substantieel deel van het aanbod juist aansluit op sectoren met tekorten.

A hand holding an orange marker is writing on a whiteboard. The whiteboard is covered with handwritten notes in blue and orange ink. There are several diagrams, including a large circle with 'buddy' written inside, and a smaller circle with 'wacht' written inside. The text '3. De organisatie van de pilot' is overlaid on the right side of the image in a dark blue box.

3. De organisatie van de pilot

Hoe is de pilot georganiseerd?

Landelijke organisatie voor centrale regie en ondersteuning

Binnen de pilot is een regieteam samengesteld dat verantwoordelijk is voor de landelijke aansturing. Dit regieteam bestaat uit vertegenwoordigers van de zone flexibilisering van het versnellingsplan, de VH, UNL, Surf en OCW. Dit team geeft inhoudelijke sturing aan de pilot en richt zich op vraagstukken die gaandeweg opduiken. Er is een projectleider aangesteld die het proces faciliteert, bijeenkomsten organiseert voor deelnemende instellingen en beschikbaar is als vraagbaak voor instellingen. Vanuit de pilotorganisatie wordt kennisuitwisseling op verschillende manieren gefaciliteerd:

- Landelijke bijeenkomsten voor projectcoördinatoren
- Leergemeenschappen, georganiseerd rond verschillende thema's
- Online omgeving met een Q&A loket

Instellingen die deelnemen moeten aan een aantal eisen voor kwaliteitszorg en een aantal voorwaarden voldoen. Een volledig overzicht hiervan is opgenomen in [bijlage 3](#). Een van de voorwaarden is dat instellingen gebruik maken van de dienst Edubadges voor de registratie van microcredentials. Op de volgende

pagina leest u meer over Edubadges.

Met veel ruimte voor invulling op het niveau van instellingen

Instellingen hebben de vrijheid om de pilot op hun eigen manier in te richten, maar dienen een aantal zaken te regelen:

- Het ontwikkelen van aanbod waar microcredentials aan gekoppeld worden
- Het organiseren van de interne kwaliteitszorg
- De registratie van microcredentials bij Edubadges
- Het vrijmaken van capaciteit om mee te doen met de pilot
- Evalueren en kennis delen met andere instellingen in de pilot.

Hoe verhouden microcredentials zich tot edubadges?

Edubadges

- Verschillende vormen
- Elke omvang mogelijk
- Geen onderliggend kwaliteitskader

Wat is het verschil tussen Edubadges en microcredentials?

Edubadges en microcredentials worden vaak verward, maar ze hebben verschillende kenmerken. Edubadges, uitgereikt via het platform Edubadges, zijn digitale certificaten die kennis en vaardigheden aantonen. Deze worden in een digitale backpack bewaard. Ze kunnen voor zowel formeel als niet-geaccrediteerd onderwijs worden gebruikt. Microcredentials, daarentegen voldoen aan een landelijk afgesproken kwaliteitskader. Deze microcredentials worden in de pilot uitgegeven in de vorm van een Edubadge.

Microcredential

- Met kwaliteitskeurmerk
- Met informatie over leeruitkomsten
- Met informatie over onderwijsniveau

3. De organisatie van de pilot

De instellingen hebben de benodigde processen in de pilot verder ontwikkeld

De instellingen hebben gaandeweg de procedures uitgewerkt

Aan het begin van de pilot was duidelijk dat de instellingen zelf de aanmeldingen en inschrijvingen van studenten moesten organiseren*. Gedurende de pilot hebben de instellingen de processen voor het aanbieden, het registreren en de uitgifte verder ontwikkeld. Dit was meestal als reactie op de problemen waar zij tegenaan liepen. Vanuit de pilotorganisatie is de leergemeenschap 'Logistiek, Systemen en Administratie' opgericht om gezamenlijk de uitdagingen en mogelijke oplossingen te bespreken. Tijdens deze leergemeenschappen worden nieuwe ontwikkelingen rond de dienst edubadges gedeeld en gaan instellingen in gesprek over vragen, ontwikkelingen en concepten uit hun eigen praktijk.

De instellingen hebben de basis voor onderlinge erkenning verder ontwikkeld

Met het oog op onderlinge erkenning is in het kwaliteitskader** gekozen om alle microcredentials te omschrijven met het EQF niveau en de ECTS. De deelnemende instellingen hebben gewerkt aan de beschrijving van de leeruitkomsten van cursussen waar een microcredential aan verbonden is

binnen de leergemeenschap 'beschrijven van microcredentials'. Dat komt ten goede aan de uniformiteit en legt een basis voor het kunnen erkennen van microcredentials.

Met de dienst Edubadges wordt de onderlinge herkenning gefaciliteerd

In het bestuurlijk vastgestelde kwaliteitskader* is bepaald dat instellingen in principe elkaars behaalde leeruitkomsten van microcredentials erkennen. Tevens staat vermeld dat de examencommissies (of andere gemandateerde organen) zelf beslissen of deze erkenning ook leidt tot instroom en/of vrijstelling. Deze wederzijdse erkenning wordt gefaciliteerd door het Edubadge systeem. Instellingen kunnen hun microcredentials op de Edubadges-website registreren, waarbij zij het EQF niveau, het aantal ECTS en de leeruitkomsten van de microcredential specificeren. Lerenden kunnen op dezelfde website hun microcredential claimen en deze vervolgens via een Edubadge presenteren aan (andere) onderwijsinstellingen en werkgevers als bewijs van behaalde leeruitkomsten.



* Bespreeknotitie Microcredentialing voor bestuurders 14 sept, 14 september 2020, AEF

** Kwaliteitskader van de pilot microcredentials, 17 februari 2022, Pilotorganisatie

3. De organisatie van de pilot

Leergemeenschappen zijn ingericht om de instellingen te ondersteunen

De leergemeenschappen ondersteunen de instellingen

Om de instellingen te helpen bij het inrichten van microcredentials binnen hun instelling, wordt er via leergemeenschappen kennisuitwisseling tusseninstellingen bevorderd. Deze leergemeenschappen richten zich op vier specifieke thema's: kwaliteitszorg, het formuleren van leeruitkomsten, logistiek, systemen en administratie, en communicatie.

Sommige instellingen wisselen liever kennis uit op een andere manier

Instellingen geven aan dat leergemeenschappen beter zouden kunnen aansluiten op hun behoeften door de bijeenkomsten compacter te maken en ze te organiseren rond specifieke vragen of thema's. Een meer gerichte aanpak, met een kleinere omvang van de bijeenkomsten, biedt instellingen de flexibiliteit om te kiezen welke thema's hen het meest aanspreken en waarbij ze willen aansluiten. Hierdoor ontstaat een meer doelgerichte en efficiënte uitwisseling van expertise en ervaringen tussen de verschillende onderwijsinstellingen.**

Voor specifieke vragen kunnen instellingen terecht bij de projectleider van de pilot

Naast leergemeenschappen kunnen instellingen ook bij de projectleider van de pilot terecht als ze specifieke vragen hebben over de organisatie of uitvoering van microcredentials binnen hun instelling. Door deze centrale rol kan de projectleider ook signalen opvangen van instellingen omtrent eventuele obstakels en heeft de mogelijkheid om dergelijke zaken door te bespreken met de regiegroep van de pilot.



*Kwantitatieve analyse op basis van de inschrijfformulieren voor de bijeenkomsten. Hierbij sluiten soms meerdere personen aan per instelling, deze worden beiden meegerekend.

**Projectleidersbijeenkomst 5 juni 2023

3. De organisatie van de pilot

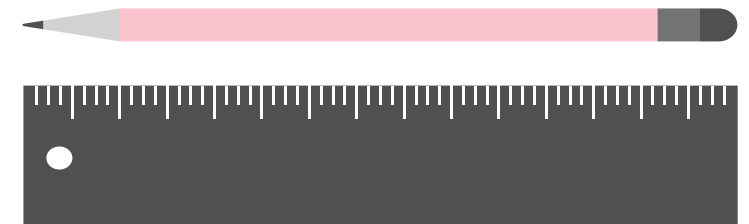
De voorwaarden en het kwaliteitskader van de pilot zijn over het algemeen helder en uitvoerbaar

Instellingen moeten voldoen aan het kwaliteitskader en een aantal voorwaarden voor deelname aan de pilot

Het kwaliteitskader en de voorwaarden voor deelnemende instellingen zijn opgesteld met als doel de kwaliteit van het aangeboden onderwijs binnen de pilot te waarborgen, zonder inhoudelijke beperkingen op te leggen. Over het algemeen worden beide aspecten als helder en uitvoerbaar beschouwd door de instellingen. Echter zijn er twee punten waarover discussie bestaat:

- **De onderlinge erkenning van de microcredentials is een uitdaging.** De besturen hebben vastgesteld dat de instellingen in principe de leeruitkomsten van de microcredentials erkennen. Tegelijkertijd bepalen examencommissies zelf (of andere gemandateerde organen) of deze erkenning ook leidt tot instroom en/of vrijstelling. Hoewel instellingen het erover eens zijn dat onderlinge erkenning cruciaal is voor de waarde van microcredentials, geven zij aan momenteel vooral bezig te zijn met interne organisatorische aspecten. Onderlinge erkenning is een stap die genomen kan worden zodra instellingen intern de inrichting van microcredentials op orde hebben.

- **De minimale ondergrens van 3 ECTS.** In Bolognaverband zijn op Europees niveau afspraken gemaakt over het kader voor microcredentials in het hoger onderwijs. Hierin is geen ondergrens vastgelegd, om landen daarin vrijheid te geven. In de Nederlandse pilot is gekozen voor microcredentials tussen de 3-30 ECTS. Sommige instellingen vinden dat deze ondergrens beperkend werkt. Deze instellingen geven aan dat er vanuit het werkveld juist vaak behoefte is aan kortstondige modules én dat door deze ondergrens veel van het bestaande aanbod voor professionals niet aan de eisen van de pilot voldoet. Andere instellingen vinden de huidige ondergrens juist te laag: zij geloven dat professionals bij minder dan 5 ECTS niet substantieel nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Ook kan de administratieve last van de registratie van microcredentials volgens hen te groot worden in verhouding tot de educatieve waarde.



3. De organisatie van de pilot

Uitdagingen en lessen met betrekking tot de organisatie en benodigde infrastructuur (1/2)

Op centraal/landelijk niveau

De pilotorganisatie heeft geen specifiek orgaan voor vragen ingesteld

In de pilot zijn leergemeenschappen ingesteld waar instellingen vragen en uitdagingen met betrekking tot bepaalde thema's met elkaar kunnen bespreken. Aanvullend daarop is de projectleider van de pilot beschikbaar voor allerlei vragen vanuit instellingen. Vragen waar meer afstemming voor nodig is gaan naar de regiegroep. Het gevolg hiervan is dat de regiegroep niet alleen een strategisch orgaan is, maar ook betrokken wordt bij casuïstiek vanuit de deelnemende instellingen.

De regiegroep is in principe verantwoordelijk voor de centrale organisatie van de pilot, niet voor de beoordeling van inhoudelijke casussen uit instellingen die deelnemen aan de pilot. Bij een vervolg kan worden nagedacht over een orgaan dat voor casuïstiek beschikbaar is om zodoende de regiegroep wat te ontlasten en vooral op strategisch niveau te laten opereren. Dat kan door middel van een groep die deze vragen behandelt, maar ook door bijvoorbeeld als organisatie bepaalde experts aan te trekken die kunnen worden gekoppeld aan instellingen die specifieke uitdagingen hebben.

Binnen instellingen

Onderwijs aan professionals vraagt om een andere manier van lesgeven voor docenten

De keuze voor Leven Lang Ontwikkelaars als doelgroep van microcredentials, brengt met zich mee dat de deze groep vaak al werkt en praktijkkennis meebrengt. Projectleiders geven aan dat de stap naar meer aanbod voor deze doelgroep ook aanpassingen vraagt van docenten in de manier waarop ze lesgeven. Het vraagt om een docent die zich coachend opstelt en ondersteunt bij het samenstellen van een eigen onderwijspad. Instellingen moeten docenten hier extra in ondersteunen.

LLO lerenden zijn niet goed geïntegreerd in de systemen van instellingen

De registratiesystemen binnen de instellingen zijn primair ontworpen voor initiële studenten die zijn ingeschreven voor een volledige opleiding. Dit resulteert vaak in het feit dat professionals, die niet in deze categorie vallen, beperkte toegang hebben tot bepaalde faciliteiten, zoals toegang tot de bibliotheek. Om deze reden ontwikkelen veel deelnemende instellingen specifieke oplossingen voor deze doelgroep. Echter, deze handmatige oplossingen brengen aanzienlijke foutgevoeligheid met zich mee, en het ontstaan van parallelle registratiesystemen is uiteindelijk niet efficiënt.

3. De organisatie van de pilot

Uitdagingen en lessen met betrekking tot de organisatie en benodigde infrastructuur (2/2)

Binnen instellingen

Een multidisciplinair projectteam helpt bij de intern inrichting

Deelnemende instellingen raden andere instellingen aan om vanaf het begin te starten met een projectplan en een multidisciplinair projectteam. Dit team moet over voldoende capaciteit beschikken. Sommige instellingen betrekken diverse medewerkers, waaronder leden van de examencommissie, communicatiemedewerkers en IT-medewerkers. De introductie van microcredentials binnen een instelling vereist nauwe samenwerking tussen verschillende medewerkers. Het opzetten van een projectteam vergemakkelijkt deze afstemming en draagt bij aan breder draagvlak binnen de instelling.

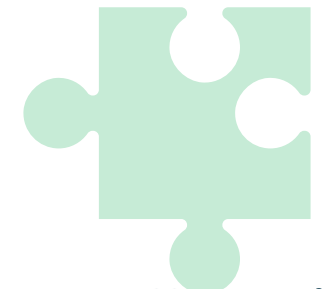
Het betrekken van de examencommissie is belangrijk voor erkenning

Instellingen benadrukken dat het vooraf laten beoordelen van microcredentials door examencommissies een effectieve manier is om de erkenning en herkenning van microcredentials te waarborgen. Deze stap is van groot belang voor onderlinge erkenning en voor het eventueel inbrengen van microcredentials in reguliere opleidingen. Instellingen hebben aangegeven dat dit wellicht als vereiste kan worden opgenomen in het kwaliteitskader.

Bij een mogelijke opschaling van microcredentials in de toekomst kan het nuttig zijn om een specifieke examencommissie in te richten, bijvoorbeeld een 'borgingcommissie'. Deze commissie zou kunnen fungeren als een toegewijd orgaan voor de beoordeling en waarborging van de kwaliteit van microcredentials.

Bestuurlijk draagvlak is een belangrijke randvoorwaarde voor het succesvol inrichten van de pilot

Instellingen waarbij het bestuur de ontwikkeling van microcredentials ook hoog op de agenda heeft staan, ervaren meer vrijheid én steun bij de ontwikkeling van nieuwe microcredentials in deze experimenterende fase*. Verder is bestuurlijk draagvlak essentieel om genoeg personeel capaciteit en middelen te kunnen vrijspelen binnen een instelling om de pilot uit te voeren. Deelnemende instellingen adviseren instellingen die nog aan het begin staan om aan de start te investeren in bestuurlijk draagvlak voor de uitrol van microcredentials binnen de instelling.



3. De organisatie van de pilot

Conclusie



Instellingen hebben gebruik gemaakt van de ruimte binnen de kaders van de pilot

Dat is te zien aan de verschillen die tussen instellingen bestaan in de manier waarop ze de organisatie van de pilot intern hebben ingericht, maar ook aan het type aanbod dat is ontwikkeld. Instellingen hebben aangegeven dat de manier waarop de pilot is ingericht ook in grote mate afhankelijk is van de capaciteit die binnen een instelling beschikbaar is gesteld voor de uitvoering van de pilot en het draagvlak bij het instellingsbestuur.

De landelijke kaders werken op dit moment goed

Instellingen hebben, ondanks de verschillen, 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 ook voor uniformiteit onderling en duidelijkheid.

Landelijke ondersteuning draagt bij aan uitwisseling van kennis

De leergemeenschappen functioneren als een platform voor gerichte uitwisseling tussen instellingen. Hier wordt door de instellingen in

verschillende mate gebruik van gemaakt. Daarbij worden inzichten en ervaringen goed vastgelegd en digitaal gedeeld op een voor alle deelnemers toegankelijk platform. Dat komt de uniformiteit van de invulling op instellingsniveau ten goede.





4. Effecten van de pilot

4. Effecten van de pilot

Doelstellingen van de pilot

Voor de start van de pilot hebben het Versnellingsplan, de VSNU (nu; UNL) en de VH een aantal doelstellingen opgesteld. Deze volgden uit een aantal praktische, technische en inhoudelijke vragen. De pilotorganisatie en de deelnemende instellingen gebruiken de periode tot en met december 2023 om te werken aan de volgende doelstellingen:

- **Doelstelling 1:** samenwerken aan de totstandkoming van een stelsel waarbinnen microcredentials een erkenbare en herkenbare waarde hebben;
- **Doelstelling 2:** verrijken van het onderwijsaanbod door microcredentials aan te bieden met een zelfstandige waarde
- **Doelstelling 3:** procedures rondom het aanbieden, registeren en uitgeven van microcredentials verder concretiseren
- **Doelstelling 4:** organiseren en verbeteren van de (interne) kwaliteitszorg van instellingen die past bij flexibel LLO-aanbod
- **Doelstelling 5:** werken aan (juridische) vraagstukken zodat wettelijke verankering in het stelsel kan volgen

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de vijf gestelde doelstellingen. We beschrijven in welke mate instellingen erin geslaagd zijn om de doelstellingen van de pilot te verwezenlijken en welke effecten hieruit voortvloeien. Daarnaast zullen we aandacht besteden aan de uitdagingen die instelling tegen zijn gekomen en de lessen die we kunnen trekken uit de pilot.



4. Effecten van de pilot

(H)erkenbaarheid van microcredentials is nog beperkt, ook omdat er geen wettelijke erkenning is

Doelstelling 1: het samenwerken aan de totstandkoming van een stelsel waarbinnen microcredentials een erkenbare en herkenbare waarde hebben

Microcredentials worden niet wettelijk erkend

Microcredentials worden momenteel niet erkend in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Hierdoor is het niet mogelijk om het onderwijsaanbod waaraan een microcredential gekoppeld is te 'stapelen' op regulier onderwijs of om aan studenten die staan ingeschreven voor een reguliere opleiding microcredentials uit te reiken. OCW is een werkgroep gestart waarin de koepels en werkgeversorganisaties plaatsnemen en waarin wordt onderzocht wat er nodig is om microcredentials een plek te geven in het Nederlandse onderwijssysteem.

Herkenbaarheid is ook binnen instellingen nog een uitdaging

Voor deelname aan de pilot is goedkeuring van het instellingsbestuur vereist voor het onderling erkennen van microcredentials. Daarnaast streven de instellingen binnen de pilot naar standaardisering van leeruitkomsten.

Binnen bepaalde instellingen groeit de herkenbaarheid van microcredentials gestaag. Aan de andere kant geven sommige instellingen aan dat de interne bekendheid nog beperkt is. Het vergroten van de herkenning binnen de instelling heeft daarom prioriteit.

Buitenstaanders herkennen microcredentials nog heel beperkt

De meeste instellingen communiceren terughoudend over de microcredentials naar de doelgroepen toe. Instellingen geven aan dat ze voorzichtig zijn in hun communicatie vanwege de ontbrekende wettelijke status van microcredentials en de huidige beperkte capaciteit om veel lerenden te bedienen. Hierdoor is het voor werkgevers, -nemers en andere relevante partijen soms lastig om het concept van de microcredential te begrijpen. De precieze definitie van een microcredential is voor velen onbekend. Ook levert de verhouding van de microcredentials tot andere onderwijsvormen (bijv. Edubages, NanoDegrees, MicroMasters, Microdegrees, Skillspaspoort) verwarring op bij zowel professionals, werkgevers als andere betrokken partijen.

4. Effecten van de pilot

Om de bekendheid van microcredentials te vergroten is meer externe communicatie nodig

Instellingen geven aan terughoudend te zijn in communicatie vanwege onzekerheid over continuïteit van microcredentials

Instellingen hebben hard ingezet op de communicatie aan het begin van de pilot. Het werd genoemd op de website van instellingen, op LinkedIn, andere sociale media en mijlpalen werden gedeeld. Op dit moment zijn instellingen terughoudender in die communicatie. Ze geven aan dat dat komt doordat er onzekerheid is over de toekomst van microcredentials. De zekerheid van wettelijke verankering zou helpen voor instellingen om verder te gaan met en communiceren over microcredentials.

Instellingen verwachtten meer van de regiegroep in de externe communicatie

Instellingen hebben aangegeven dat de regiegroep aan het begin van de pilot veel aandacht had voor externe communicatie. Zij hadden aan het begin van de pilot de verwachting dat de regiegroep actiever over de pilot en de maatschappelijke waarde zou communiceren. Instellingen zien het ook als taak van de regiegroep om actief het werkveld en professionals te informeren via hun landelijke netwerk. Instellingen doen dit op instellings- en regionaal niveau, maar niet op landelijk niveau.

Instellingen hebben behoefte aan een gezamenlijke en gelijktijdige campagne

De instellingen benoemen dat er een gezamenlijke website moet komen, die losstaat van de website van Npuls. Deze eigen website moet overzichtelijk zijn en aansluiten bij alle doelgroepen. Instellingen hebben behoefte aan een gezamenlijke en gelijktijdige communicatie, waarbij alle partijen hetzelfde vertellen. Hiervoor is het belangrijk dat sociale media worden gebruikt die gebruikelijk zijn voor werkgevers en professionals.

Een duidelijker onderscheid tussen microcredentials en Edubadges kan helpen om de herkenbaarheid te vergroten

De verwarring over het verschil tussen Microcredentials en Edubadges is hardnekkig. Oplossingen die instellingen hebben aangedragen om het onderscheid duidelijker te maken voor werkgevers en de doelgroep is door de pagina voor microcredentials op het platform edubadges een andere, herkenbare opmaak te geven en een duidelijker onderscheid in de vormgeving aan te brengen.

4. Effecten van de pilot

Verscheidend aanbod verrijkt het onderwijs op diverse manieren

Doelstelling 2: het verrijken van het onderwijsaanbod door microcredentials aan te bieden met een zelfstandige waarde

Instellingen organiseren de microcredentials op verschillende manieren

Instellingen bieden op verschillende manieren microcredentials aan. Een deel van het onderwijsaanbod bestond bijvoorbeeld al, terwijl ander aanbod nieuw wordt ontwikkeld. De verrijking van het onderwijs waar in de pilot naar wordt gestreefd kan op verschillende manieren bereikt. Deelnemende instellingen zijn hier op hun eigen manier mee omgegaan.

- **Verbreiding van de doelgroep.** Veel professionals hebben niet de mogelijkheid om naast hun werk een voltijdse opleiding te volgen, zowel vanwege tijdgebrek als kosten. Door de beperkte werklust van microcredentials kunnen nieuwe studenten worden bereikt, waaronder professionals, mantelzorgers, en topsporters die anders geen tijd zouden hebben om te studeren.
- **Diversificatie van onderwijs.** Instellingen ontwikkelen nieuw onderwijsaanbod op basis van zowel werkgeversvraag als hun eigen waarneming van de maatschappelijke potentie van microcredentials. Hierdoor wordt de inhoud van het onderwijsaanbod verbreed en aangepast aan de veranderende behoeften.
- **Beter inspelen op vraag werkgevers en -nemers.** Zowel bestaand als nieuwe onderwijsaanbod kan zo gevormd worden zodat het aansluit bij de concrete behoeften van het werkveld.



4. Effecten van de pilot

Instellingen zien meerwaarde in de microcredentials voor professionals, maar dit bereikt werkgevers nog beperkt

Instellingen zien de microcredentials als stimulans voor de persoonlijke ontwikkeling van professionals

Deelnemende instellingen zien veel waarde in de microcredentials voor de professionals. Met behulp van deze certificaten kunnen professionals hun carrièrepad op een makkelijkere en flexibelere manier vormgeven. Ze kunnen zich eenvoudig laten om- en bijscholen om zo hun economische kansen te vergroten of hun werkplezier te optimaliseren.

De microcredentials kunnen nog niet worden ingezet om uitgevallen studenten te faciliteren. Studenten die hun studie bij HBO- en WO-instellingen nog niet kunnen afmaken krijgen een bewijs voor de behaalde vakken. Voor veel studenten is dit bewijs echter niet genoeg om aan werkgevers te laten zien welke vaardigheden en kennis zij hebben. Microcredentials kunnen hiervoor een oplossing bieden.

Instellingen constateren dat de meerwaarde voor werkgevers en professionals nog niet altijd te zien is

De deelnemende instellingen zien de microcredentials als effectief middel voor het verkleinen van de arbeidstekorten. Instellingen geven echter aan dat microcredentials nog niet voldoende bekend zijn in het werkveld. Instellingen benoemen dat werkgevers te weinig aangehaakt zijn bij het proces. Dit is vooral een communicatiekwestie: werkgevers zijn soms niet eens op de hoogte van het bestaan van microcredentials en begrijpen daardoor ook niet de meerwaarde ervan. De afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt is dus nog niet goed. De vraag die hierbij ook speelt is waar de verantwoordelijkheid voor communicatie over de waarde van microcredentials ligt. Instellingen zijn enerzijds terughoudend vanwege het tijdelijke karakter van de pilot en kijken daarnaast naar de pilotorganisatie voor brede communicatie over microcredentials richting het werkveld. Er is behoefte aan een duidelijke website waar informatie voor werkgevers en lerenden op één plek te vinden is en waar instellingen daar kunnen doorverwijzen.

4. Effecten van de pilot

De waarde van de certificering verschilt per sector en bedrijf

Het is gedurende de evaluatie lastig gebleken om werkgevers te vinden die bekend zijn met het concept microcredentials. In hoeverre het aanbod aansluit op hun behoeften is dan ook moeilijk te zeggen. De conclusies die hierover worden getrokken komen voort uit enkele gesprekken met werkgevers en uit gesprekken met medewerkers van onderwijsinstellingen die hebben deelgenomen aan de pilot.

De waarde van certificering verschilt per sector

De deelnemende instellingen zien dat het nut en de noodzaak van erkenning afhankelijk is van de sector. Sommige sectoren hebben veel beschermde beroepen, bijvoorbeeld het zorgdomein. Daarom heeft onderwijs, waaraan een microcredential gekoppeld is alleen, nut als deze ook voldoet aan de vereiste standaarden voor het beroep. Bijvoorbeeld de beroepen opgenomen in het BIG register.

In andere sectoren is dit minder noodzakelijk. Uit een aantal gesprekken met werkgevers en gesprekspartners verbonden aan de instellingen kwam naar voren dat werkgevers de kwaliteit van publieke hogescholen en universiteiten

vertrouwen. Zij zien dat de kwaliteit van het onderwijsaanbod door commerciële partijen diffuus is. Werkgevers hebben meer vertrouwen in het aanbod van de deelnemende instellingen, ondanks dat het aanbod niet altijd geaccrediteerd is.

Voor de grote bedrijven lijken de microcredentials te waarderen

Instellingen geven aan dat certificering van de kennis en vaardigheden een reden is om een werknemer aan te melden voor onderwijs waar aan een microcredential gekoppeld is. Een aantal projectleiders gaf aan dat vooral grotere bedrijven de certificering zullen waarderen. Dit faciliteert het optimaal inzetten van de vaardigheden van hun werknemers.

Aan de andere kant sluit de certificering niet altijd aan op de behoefte van de professionals die om- en bijgeschoold worden. Niet alle werknemers en werkgevers hebben behoefte aan certificering. Zij vertrouwen op de opgedane vaardigheden en hoeven deze nergens aan te kunnen tonen. Vooral Mkb'ers hebben naar verwachting minder behoefte aan certificering, doordat zij relatief goed zicht hebben op de vaardigheden van hun werknemers. Daarnaast vereist certificering toetsing en dat kost extra tijd en moeite. Mogelijk werpt dit een drempel op voor deze doelgroep om deel te nemen aan onderwijsaanbod waar een microcredential aan gekoppeld is.

4. Effecten van de pilot

Microcredentials worden ontwikkeld met oog voor behoeften vanuit het werkveld

Vooraf hogescholen ontwikkelen microcredentials samen met het werkveld

Sommige deelnemende hogescholen werken samen met werkgevers in de ontwikkeling van microcredentials. Door samen op te trekken kan het onderwijsaanbod goed worden aangesloten op de behoeften van de arbeidsmarkt: professionals die een microcredential behalen kunnen de opgedane vaardigheden inzetten in hun werk. Bij de ontwikkeling van microcredentials ligt bij universiteit de nadruk op innovatief onderwijsaanbod. Zij zien microcredentials als een manier om nieuwe kennis te delen met professionals.

De beperkte studielast van microcredentials maakt deze toegankelijk voor werkenden

De omvang van 3 tot 30 ECTS staat voor een studiebelasting tussen de 84 en 840 uur. De meeste microcredentials die zijn ontwikkeld gedurende de pilot hebben een studielast tot 5 ECTS, ofwel 140 uur. Deze beperkte studielast maakt het voor mensen die een cursus willen combineren met een baan eenvoudiger om deel te nemen.

Werkgevers krijgen inzicht in de capaciteit van (toekomstig) personeel

Werkgevers willen inzicht verkrijgen in de kennis en vaardigheden van huidige en toekomstige werknemers. Hierdoor kunnen zij beter passend personeel aannemen. Ook weten zij zo beter hoe zij werknemers het beste in kunnen zetten. Hierbij is het belangrijk voor werkgevers om te weten op welke manier iemand kennis en vaardigheden heeft opgedaan en hoe het toezicht op de kwaliteit daarvan geregeld is. Daarnaast hebben sommige werkgevers te maken met tenders waarbij moet worden aangetoond dat personeel gekwalificeerd is.

Microcredentials maken het mogelijk om over specifieke vaardigheden te communiceren met het werkveld

Microcredentials worden ontwikkeld met als doel om specifieke vaardigheden of kennis over te brengen. Daarnaast worden leeruitkomsten vastgelegd in elk certificaat, waardoor het voor professionals en werkgevers eenvoudig is om inzicht te krijgen in de precieze vaardigheden die met een cursus worden verworven.

Casus - microcredential voor het speciaal onderwijs

Net als veel andere onderwijsinstellingen, kampte Stichting Boor, een koepelorganisatie voor openbaar (speciaal) basis- en voortgezet onderwijs in Rotterdam, met aanzienlijke lerarentekorten. In samenwerking met de Hogeschool Rotterdam lanceerden ze een opleidingstraject om onderwijsassistenten specifieke kennis voor gespecialiseerd onderwijs bij te brengen. Dit traject van 10 ECTS duurt een jaar en is dankzij de redelijk lage studiebelasting haalbaar voor mensen met gezinsverplichtingen. Degenen die na afronding kiezen om verder te studeren aan een PABO-opleiding, kunnen de microcredential inbrengen bij verschillende PABO's om vrijstelling te krijgen voor specifieke vakken. Momenteel wordt er actief gewerkt aan de erkenning van deze microcredential bij alle PABO-opleidingen in Nederland. Deze erkenning fungeert tevens als een vorm van kwaliteitsborging. De mogelijkheid om deze onderwijsprestatie in te voegen in bestaande, geaccrediteerde opleidingen dient als een waardevol bewijs van kwaliteit voor werkgevers.

4. Effecten van de pilot

Instellingen werken aan de registratie en de uitgifte van microcredentials (1/2)

Doelstelling 3: procedures rondom het aanbieden, registreren en uitgeven van microcredentials verder concretiseren

Identificatie bij de uitgifte van microcredentials is een knelpunt

Omdat lerenden die onderwijs volgen waar zij een microcredential voor krijgen niet altijd geregistreerd staan in de reguliere systemen van onderwijsinstellingen is identificatie soms een probleem. Om dit probleem te verhelpen heeft SURF een tijdelijke oplossing aangeboden die gedurende de pilotperiode actief blijft. Binnen de pilot wordt momenteel gezocht naar een lange termijn oplossing voor de identificatie van professionals die niet staan ingeschreven bij de onderwijsinstelling waar zij onderwijs volgen.

De digitale certificering via Edubadges werkt goed in de pilotfase

Instellingen zijn over het algemeen positief over de aansluiting op de dienst Edubadges. Nederland heeft hiermee een van de best functionerende technische oplossingen van Europa. Binnen dit platform kunnen instellingen aangeven dat het om onderwijs gaat dat gecertificeerd wordt met een

microcredential, waarna automatisch de informatie wordt gevraagd die een microcredential moet bevatten. Ook wordt het kwaliteitskader automatisch toegevoegd, zodat deze zichtbaar is wanneer de microcredential door de eigenaar of gebruiker wordt opgevraagd. Instellingen noemen een aantal aandachtspunten die van belang zijn als microcredentials verder worden ontwikkeld:

- **Het verschil tussen Edubadges en microcredentials is niet voor iedereen helder.** 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 herkenbaarheid van microcredentials is over het algemeen een aandachtspunt, maar speelt ook binnen dit thema. Instellingen hebben aangegeven dat het kan helpen als het uiterlijk van microcredentials die via Edubadges worden uitgegeven echt onderscheidend is van andere badges. Ook is het idee geopperd om er visueel twee aparte websites van te maken zodat gebruikers gemakkelijker het onderscheid kunnen zien.

4. Effecten van de pilot

Instellingen werken aan de registratie en de uitgifte van microcredentials (2/2)

► **Het is wenselijk om het administratieve proces (deels) te automatiseren.**

Op dit moment worden alle gegevens nog handmatig ingevoerd in het Edubadge-systeem, wat bij opschaling problemen kan veroorzaken voor instellingen. Momenteel besteden instellingen ongeveer 30 minuten per microcredential aan registratie. In het geval van toekomstige opschaling moet er een oplossing komen. Een mogelijke oplossing kan een koppeling zijn aan Student Informatie Systemen, maar het is belangrijk op te merken dat er ook veel LLO-studenten zijn die niet in deze systemen zijn geregistreerd. Dit vereist verdere ontwikkeling en automatisering van het invoersysteem voor microcredentials. De organisatie achter Edubadges is op de hoogte van deze behoeften van instellingen en werkt aan een koppeling van het platform met specifieke Student Informatie Systemen. Hoewel dit niet alle administratieve processen oplost waarmee instellingen momenteel te maken hebben, zal het wel aanzienlijk bijdragen aan het verminderen van de capaciteit die momenteel wordt besteed aan administratieve taken.

► **Er is geen controle op microcredentials die geregistreerd worden bij de dienst.**

Op dit moment bestaat de mogelijkheid om certificaten onbeperkt uit te reiken. De vraag rijst echter welke vorm van controle wenselijk is en op welke manier dit georganiseerd zou kunnen worden. Het lijkt niet logisch om de verantwoordelijkheid voor dergelijke procedures volledig bij een dienst, zoals Edubadges, te leggen, die momenteel alleen de registratie faciliteert. Bij de verdere ontwikkeling van microcredentials is het implementeren van een effectief controlesysteem een belangrijk aandachtspunt.

► **Ontwikkelingen op Europees niveau lopen parallel aan de pilot in Nederland.**

Dat is in principe geen probleem, maar vraagt wel aandacht, zodat het Nederlandse systeem aangesloten blijft op het systeem dat internationaal leidend is. De dienst Edubadges heeft aangegeven deze ontwikkelingen nauwgezet te volgen.

4. Effecten van de pilot

Instellingen werken aan de verbetering van hun kwaliteitszorgsystemen

Doelstelling 4: organiseren en verbeteren van de (interne) kwaliteitszorg van instellingen die past bij flexibel LLO-aanbod

De meerderheid van de instellingen heeft de kwaliteitszorg voor microcredentials ingeregeld en gedurende de pilot doorontwikkeld

Sommige projectleiders hebben examencommissieleden aan het projectteam toegevoegd. De examencommissieleden hebben enkel de wettelijke taak om de kwaliteit van het geaccrediteerd onderwijs te borgen. Zij zijn echter door sommige instellingen in de pilotfase ook betrokken om mee te denken over de manier waarop de kwaliteitszorg van microcredentials binnen de instelling zo goed mogelijk in gericht kan worden.

Externe peerreviews bevorderen onderling leren

Instellingen hebben de huidige procedure voor peerreviews geëvalueerd en verfijnd. Peerreviews worden ingezet om de kwaliteit van uitgegeven microcredentials extra te waarborgen en om onderlinge kennisuitwisseling tussen instellingen te bevorderen. Tijdens deze peerreviews wordt het kwaliteitskader van uitgegeven microcredentials beoordeeld. Over het

algemeen beschouwen de instellingen peerreviews als een effectief middel, passend bij de lerende insteek van de pilot.

De instellingen zien peerreviews als een waardevol instrument dat een kritische dialoog faciliteert, wat leidt tot verbeteringen in de interne kwaliteitsborging. Bij een vervolg van de pilot zien instellingen peer-reviews als een nuttig instrument om onderlinge kennisuitwisseling en verbetering van de interne organisatie bij instellingen te bevorderen. Op het moment dat microcredentials wettelijk worden vastgelegd is de vraag of peer-reviews in de huidige vorm nog steeds passend zijn, of dat er iets anders voor in de plaats moet komen. De manier waarop de peer-reviews worden georganiseerd vanuit de regiegroep van de pilot is in de loop van de pilot veranderd. Instellingen worden nu vaker gekoppeld op inhoudelijke overeenkomsten. Niet alle instellingen zien even veel waarde in de inhoudelijke matching van instellingen die op dit moment gebeurt. Zij geven aan dat door instellingen op basis van inhoudelijke expertise aan elkaar te koppelen, het gesprek over de organisatie sneller naar de achtergrond verdwijnt tijdens de peer-reviews en pleiten voor een meer 'willekeurige' koppeling van instellingen.

4. Effecten van de pilot

(Juridische) vraagstukken zijn nog niet opgelost

Doelstelling 5: werken aan (juridische) vraagstukken zodat wettelijke verankering in het stelsel kan volgen

De belangrijkste juridische vraagstukken zijn gedurende de pilot duidelijker geworden

Binnen de pilot is ervoor gekozen om microcredentials te koppelen aan studenten die niet staan ingeschreven voor een reguliere opleiding. Die keuze sluit aan bij de ambitie om in te zetten op de ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), maar komt ook ten dele voor uit juridische beperkingen die de groep bekostigde studenten met zich meebrengt. Meninge verschillen over de mate waarin microcredentials wenselijk zijn in het bekostigde onderwijs. Over het algemeen is er enthousiasme voor toepassingen die het onderwijs toegankelijker en inclusiever maken.

Uitbreiding van de doelgroep komt met de vraag hoe omgegaan moet worden met dubbele certificering

Op dit moment kan een student die ingeschreven staat aan een opleiding geen microcredential ontvangen voor het gevolgde onderwijs. Ook niet voor cursussen die in (zeer) vergelijkbare vorm aan professionals worden gegeven die daar wel een microcredential voor kunnen krijgen. Het kan bijdragen aan

inclusiviteit van het onderwijs als ook studenten die voor een reguliere opleiding ingeschreven staan microcredentials kunnen ontvangen voor behaalde vakken als zij de opleiding niet af kunnen maken. De oplossing hiervoor is minder eenvoudig dan het lijkt. Dit kan er namelijk toe leiden dat studenten een dubbele certificering hebben op het moment dat zij hun opleiding toch nog afronden. Voor dit vraagstuk is op dit moment nog geen oplossing.

Eventuele uitbreiding van de doelgroep leidt tot vraagstukken rond bekostiging

Op dit moment mogen microcredentials alleen worden gekoppeld aan onbekostigd onderwijs. Van oudsher zijn er strenge regels, ook vanuit de EU, rond staatssteun en zijn er kaders vanuit de Wet Markt en Overheid. Deze regels maken het ingewikkeld om microcredentials uit te breiden naar studenten in het bekostigde onderwijs. Ook in andere landen lopen onderwijsinstellingen die bezig zijn met de ontwikkeling van microcredentials tegen bekostigingsvraagstukken aan. De pilotorganisatie zou voor kennisdeling en oplossingen voor dit vraagstuk het gesprek kunnen aangaan met andere Europese landen.

4. Effecten van de pilot

Leven Lang Ontwikkelen krijgt steeds meer aandacht

LLO staat bij veel instellingen hoger op de agenda dan een paar jaar geleden

Dit is niet alleen toe te schrijven aan de invoering van microcredentials. Hogescholen worden in diverse regio's geconfronteerd met een afnemend aantal studenten, en het onderwijs voor de LLO-doelgroep zou deze daling deels kunnen compenseren. Daarnaast zijn er andere ontwikkelingen die LLO op de agenda van onderwijsinstellingen plaatsen, zoals de LLO-katalysator. Naast deze factoren draagt de introductie van microcredentials bij aan een grotere aandacht voor LLO. Dit concept helpt, samen met de genoemde ontwikkelingen, om praktisch vorm te geven aan de gedachte over LLO.

De behoefte aan LLO-aanbod is breder dan alleen het aanbod dat gecertificeerd wordt met een microcredential

Niet alle modules die door instellingen worden aangeboden, worden gecertificeerd met een microcredential, en dat is ook niet altijd wenselijk. Niet iedereen met een leerbehoefte hecht waarde aan een certificaat waarmee de verworven kennis aangetoond kan worden, of heeft de behoefte om hiervoor een vorm van toetsing af te leggen. Hoewel instellingen microcredentials als

een waardevolle toevoeging beschouwen, benadrukken ze dat LLO breder is dan alleen onderwijsmodules met een kleinere omvang of zonder toetsing, wat voor sommige professionals nog steeds relevant is. Desondanks vormen microcredentials een waardevolle aanvulling op het LLO-aanbod, mede dankzij het onderliggende kwaliteitskader. Vooral op het moment dat er een wettelijke erkenning van microcredentials is kan dit voor de LLO-doelgroep een motivatie zijn om te kiezen voor onderwijs waar een microcredential aan is gekoppeld.

De uitgifte van microcredentials stimuleert discussie over kwaliteitsborging van LLO-aanbod

Voor bekostigd onderwijs is de kwaliteitsborging wettelijk ingeregeld. Voor het LLO-aanbod is dit niet het geval. Gesprekspartners geven aan dat de introductie van microcredentials heeft geleid tot overwegingen over kwaliteitszorg voor onbekostigd onderwijs. Het goed doordachte kwaliteitskader, dat herkenbaar is voor instellingen, draagt bij aan een betere inrichting van kwaliteitszorg voor LLO-aanbod. Binnen instellingen wordt nu meer aandacht besteed aan de vraag hoe de kwaliteit van het LLO-aanbod gegarandeerd kan worden.

4. Effecten van de pilot

Conclusie

**De pilot heeft op de eerste drie doelstellingen grote vooruitgang geboekt**

Instellingen hebben gezamenlijk intensief samengewerkt aan de ontwikkeling van het stelsel, het verrijken van het onderwijsaanbod en het optimaliseren van procedures met betrekking tot uitgifte en administratie voor microcredentials (doelstellingen 1,2 en 3). Er is ook veel geleerd en ontwikkeld in de interne kwaliteitszorg (doelstelling 4), maar dit blijft doorontwikkeling en aandacht vragen, ook in relatie tot externe kwaliteitszorg. Dit impliceert niet dat de huidige kwaliteit tekortschiet, aangezien het merendeel van het aanbod verbonden is met geaccrediteerd onderwijs.

Er zijn nog steeds juridische vraagstukken die aandacht vragen (doelstelling 5). Het risico is dat betrokken partijen vanwege deze vraagstukken op elkaar gaan wachten. De start van de werkgroep door OCW kan helpen om te voorkomen dat de ontwikkeling van microcredentials wordt vertraagd.

De pilot heeft positieve effecten op de positie van LLO bij instellingen

Verschillende ontwikkelingen, waaronder de pilot microcredentials, hebben ervoor gezorgd dat er meer aandacht is gekomen voor LLO-aanbod bij onderwijsinstellingen. De pilot heeft er vooral aan bijgedragen dat ook de interne kwaliteitszorg voor LLO-aanbod is ontwikkeld en verbeterd.

Het werkveld kan nog beter worden betrokken

Instellingen in de pilot hebben bestaand aanbod gebruikt of nieuwe programma's ontwikkeld voor hun microcredentials. In enkele gevallen was het werkveld betrokken bij deze ontwikkeling. Momenteel is de ontwikkeling meer aanbodgestuurd dan vraaggestuurd, hoewel opvalt dat veel microcredentials zijn ontwikkeld voor sectoren met arbeidstekorten. Werkgevers zijn beperkt betrokken bij dit onderzoek, waardoor het moeilijk is vast te stellen of de aangeboden microcredentials in de pilot voldoen aan de behoeften vanuit het werkveld.

Onderlinge erkenning van microcredentials heeft nog geen prioriteit

Instellingen hebben zich ingespannen om de interne organisatie van de pilot op orde te brengen. Deze taak is niet eenvoudig, en heeft tot gevolg dat de meeste instellingen nog niet zijn toegekomen aan het organiseren van wederzijdse erkenning van elkaars microcredentials. Een aandachtspunt hierbij is dat wanneer instellingen zich te sterk op hun eigen organisatie richten, de latere implementatie van onderlinge erkenning gecompliceerder kan worden, gezien de toenemende verschillen tussen instellingen.

A person with curly hair, wearing a red sweater, is seen from behind, looking out a large window. A bright sun flare is visible in the center of the window. The background shows a cityscape with buildings.

5. De toekomst van microcredentials

5. De toekomst van microcredentials

Ontwikkelingen in de pilot microcredentials

Microcredentials krijgen een vervolg onder Npuls

In het najaar van 2023 is besloten om de pilot voort te zetten binnen het Npuls-programma. Dit programma richt zich op het stimuleren van samenwerking tussen onderwijsinstellingen om de kwaliteit te verhogen, de wendbaarheid te vergroten en digitale vaardigheden te verbeteren. Vanaf januari 2024 wordt de pilot officieel onderdeel van Npuls, met een minimale looptijd van anderhalf jaar. Binnenkort krijgen ook instellingen die niet hebben deelgenomen aan de eerste pilot de mogelijkheid zich aan te melden voor de vervolgpilot.

De pilot gaat door op dezelfde voet en wordt verder uitgebreid

Het vervolg van de pilot wordt opgezet volgens dezelfde voorwaarden en kwaliteitseisen als tijdens de pilotfase. Instellingen die eerder aan de pilot hebben deelgenomen, kunnen op dezelfde wijze doorgaan.

Daarnaast wordt er iemand vanuit de organisatie van de LLO-katalysator als vast lid toegevoegd aan de regiegroep, als aanvulling op de bestaande ondersteuningsorganisatie van de pilot.

Ook komt er een uitbreiding naar het mbo in een aparte pilot

Het programma Npuls is een samenwerking tussen de sectoren mbo, hbo en wo. Om die reden is er gekeken hoe het mbo ook in het vervolg van de pilot microcredentials zou kunnen participeren. Dit wordt in de komende maanden verder uitgewerkt. Uitgangspunt is om de pilot in het mbo zo veel mogelijk aan te laten sluiten op de pilot in het hoger onderwijs. Tegelijkertijd kent het mbo een andere kwalificatiestructuur dan het hoger onderwijs. Waar mogelijk wordt dus gebruik gemaakt van de kaders in de pilot, en afgeweken waar dat nodig is.

OCW is gestart met een werkgroep microcredentials

Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers uit het werkveld en afgevaardigden van de drie koepelorganisaties. De werkgroep houdt zich bezig met vraagstukken met betrekking tot de financiering en wettelijke verankering van microcredentials. Vraagstukken vanuit de ervaringen in de pilot kunnen hier worden ingebracht door de betrokkenen.

Ontwikkelingen in het onderwijs

De Stimuleringsregeling Arbeidsmarkt Positie (STAP) gaat stoppen

Vanaf 2024 is het niet langer mogelijk subsidie aan te vragen via deze regeling. De doelgroep waarvoor microcredentials worden ontwikkeld, maakt niet altijd gebruik van deze subsidieregeling voor financiering. Niettemin kan het stopzetten van de subsidieregeling invloed hebben op de vraag naar microcredentials.

De nieuwe wet NLQF is relevant voor microcredentials

De Europese richtlijn schrijft voor dat het niveau van een microcredential wordt beschreven met het EQF of een nationaal equivalent (hier: NLQF). Op dit moment beoordelen instellingen zelf het niveau van de microcredentials die worden uitgegeven op basis van het NLQF. De wet NLQF die op dit moment in de Tweede Kamer ligt, geeft de mogelijkheid om voor LLO onderwijs een inschaling door het NCP-NLQF te laten doen. De vraag is of en zo ja wat dit voor microcredentials zou kunnen betekenen. De huidige praktijk zal hier naar verwachting niet direct door veranderen. Overigens is de minimale omvang in studielasturen bij het NCP-NLQF hoger dan de 3EC waar een microcredential binnen de pilot aan moet voldoen.

De LLO katalysator brengt de onderwijsinstellingen en marktpartijen samen

De LLO Katalysator is een meerjarig programma om Leven Lang Ontwikkelen een impuls te geven. Het doel is om organisaties en professionals beter aan te laten sluiten bij de veranderingen binnen de samenleving en de arbeidsmarkt. Onderwijsinstellingen en brancheorganisaties vanuit het werkveld gaan binnen het programma met elkaar in gesprek. De LLO Katalysator kan volgens gesprekspartners ook het aanbod van de microcredentials beter laten aansluiten bij de behoeften van de werkgevers en werknemers. In het vervolg van pilot is er een vertegenwoordiger vanuit de LLO Katalysator aangesloten bij de regiegroep Microcredentials.

Internationale ontwikkelingen

Op Europees niveau is veel aandacht voor microcredentials

Niet alleen in Nederland wordt geëxperimenteerd met microcredentials. Ook in andere Europese landen staat de ontwikkeling in meer of mindere mate op de agenda. Op Europees niveau worden microcredentials gezien als middel om persoonlijke ontwikkeling, en om- en bijscholing en leven lang ontwikkelen te ondersteunen*. In het licht van de snel veranderende arbeidsmarkt en samenleving worden deze zaken steeds belangrijker.

Er worden steeds meer Europees samengewerkt

Omdat op dit moment nog geen Europa-brede definitie en standaarden voor erkenning zijn heeft de Europese Raad** in 2022 een aanbeveling gedaan voor een Europese benadering van microcredentials. Deze aanbeveling is een eerste zet richting een Europese definitie. In de aanbeveling worden lidstaten aangemoedigd om met een aantal zaken aan de slag te gaan in de ontwikkeling richting een Europees Framework. Deze expliciete aanmoediging aan lidstaten om te experimenteren met microcredentials laat zien dat ook internationaal de potentie van het instrument wordt gezien.

Nederland zit in de Europese voorhoede

Het kwaliteitskader en de technische ondersteuning van Edubadges zijn zaken waarin Nederland voorop loopt, vergeleken met de rest van Europa. Veel andere landen hebben, bijvoorbeeld, nog geen standaard ontwikkeld voor kwaliteitsborg van de microcredentials*. Tegelijk zien we dat de Nederlandse ontwikkelingen in Europees verband nog niet altijd even zichtbaar zijn. De Nederlandse pilot zou in Europese samenwerkingsverbanden actiever op kunnen treden. Dat kan ook helpen in de aansluiting van Europese ontwikkelingen op de Nederlandse pilot.

De Europese ontwikkelingen zijn relevant voor Nederland

Dat landen iets moeten met microcredentials lijkt inmiddels een gegeven. De aanbeveling van de Europese Raad biedt ruimte voor lidstaten om zelf invulling te geven aan bepaalde aspecten van microcredentials. De uitdaging is om microcredentials aan te sluiten op de Nederlandse context, zonder daarmee de aansluiting op internationale ontwikkelingen te verliezen.

De omvang en scope van microcredentials

Over de ideale omvang van microcredentials wordt verschillend gedacht

De huidige omvang van 3 tot 30 ECTS is een keuze geweest bij het ontwerp van de pilot. De belangrijkste reden hiervoor was dat een duidelijke afbakening de waarde en de herkenbaarheid van microcredentials ten goede komt. Door een minimum van 3 ECTS te hanteren kan een 'wildgroei' aan microcredentials worden voorkomen die ervoor kan zorgen dat professionals en werkgevers de waarde ervan minder makkelijk herkennen en erkennen.

Instellingen die de huidige regels voor de scope van microcredentials niet passend vinden geven in de meeste gevallen aan dat dat te maken heeft met de ondergrens die is vastgesteld. Deze instellingen zouden het liefst ook kleinere onderwijseenheden certificeren met een microcredential. Door deze ondergrens is een deel van het contractonderwijs uitgesloten. Er bestaan namelijk ook veel modules voor professionals die kleiner zijn dan 3 ECTS en waar onder de huidige afspraken in de pilot geen microcredentials voor mogen worden uitgereikt.

In 2020 is in de 'micro-credentials higher education consultation group'* dit thema besproken en ook hier liepen de voorkeuren ver uiteen. In de Europese raadaanbeveling zijn geen uitspraken gedaan over de omvang van microcredentials. Landen kunnen zo zelf hierin keuzes maken.

Uitbreiding van de scope is een ingewikkelde opgave

Deelnemende instellingen hebben aangegeven dat het uitbreiden van de scope naar initiële studenten, die zijn ingeschreven voor reguliere opleidingen waardevol kan zijn. Zoals eerder beschreven in dit rapport brengt het verruimen van de doelgroep echter twee belangrijke vraagstukken met zich mee. De uitbreiding is juridisch en financieel niet eenvoudig. Desondanks lijkt de behoefte aan een bredere toepassing van microcredentials zo groot dat het zinvol is om in de nabije toekomst oplossingen voor deze vraagstukken te gaan verkennen. De werkgroep die door OCW is opgericht, kan hier een bijdrage aan leveren.

Tegelijkertijd zijn instellingen anderhalf jaar na de start van de pilot nog steeds intensief bezig met de ontwikkeling van andere aspecten van microcredentials, zoals registratie, kwaliteitszorg en herkenbaarheid. Het overgrote deel van de instellingen heeft aangegeven dat zij eerst verdere stappen willen zetten in deze aspecten voordat de uitbreiding van de doelgroep een goede volgende stap is. Dit biedt de pilotorganisatie de gelegenheid om gezamenlijk met betrokken partijen de belangrijkste vraagstukken aan te pakken.

5. De toekomst van microcredentials

Wettelijke verankering en verdere ontwikkeling van externe kwaliteitsborging zijn de volgende stappen

Het ministerie van OCW gaat samen met partijen de mogelijkheden voor wettelijke verankering verkennen

Vanaf september 2023 is OCW met een werkgroep Microcredentials gestart. Daarmee is een belangrijke stap gezet richting het duurzaam vormgeven van microcredentials in het Nederlandse onderwijs. Deze groep kan ook een rol van betekenis spelen in de wettelijke verankering van microcredentials.

De NVAO ziet wettelijke verankering als de volgende stap

De NVAO is niet betrokken bij de pilot. Zij zien als accreditatieorganisatie ook niet direct een rol voor zichzelf in de accreditatie van microcredentials. De NVAO pleit wel voor wettelijke verankering. Dat is een belangrijke stap en maakt het mogelijk voor de NVAO om kaders op te stellen waarlangs modules getoetst kunnen worden. Dat kan op verschillende manieren.

De NVAO is verder erg positief over de peer-reviews waar tijdens de pilot mee geëxperimenteerd is. Daarbij geven zij aan dat het instrument in de huidige vorm nog niet geschikt is als middel ter verantwoording. Daarvoor zijn extra waarborgen nodig, zoals onafhankelijke beoordelaars en een kader met standaard toetsingscriteria.

Sommige instellingen vrezen dat een vorm van accreditatie regeldruk verhoogt

Instellingen zijn het erover eens dat er een vorm van externe kwaliteitsborging moet komen voor microcredentials als deze wettelijk verankerd worden. Daarbij hopen ze op een vorm van instellingsaccreditatie waarin microcredentials ook een plek krijgen. Op die manier kunnen instellingen de kwaliteitsborging van microcredentials aan laten sluiten op hun (bredere) interne cyclus van kwaliteitsborging. Andersom vrezen ze dat wanneer externe kwaliteitsborging van microcredentials op een lager niveau wordt belegd, dit te bureaucratisch wordt. Daarnaast zou het de flexibiliteit van het aanbod niet ten goede komen.

Kwaliteitsborging in de toekomst

Verschillende mogelijkheden voor kwaliteitsborging

Momenteel wordt het aanbod van de microcredentials niet geaccrediteerd door de NVAO. Kwaliteit wordt nu geborgd door een interne kwaliteitsborging van de deelnemende instellingen. In de toekomst zou accreditatie van microcredentials op verschillende niveaus ingericht kunnen worden:

1. **Op microcredential niveau** waarbij de individuele module wordt geaccrediteerd. Dit beperkt echter de flexibiliteit voor instellingen omdat het onderwijsaanbod minder gemakkelijk aangepast kan worden op nieuwe ontwikkelingen. Daarnaast levert deze vorm van accreditatie veel werk voor de beoordelende partij* en de betrokken instelling op.
2. **Op opleidingsniveau** waarbij microcredentials met de meeste passende opleiding wordt geaccrediteerd. Echter zijn deze opleidingen veelal op initiële studenten gericht en de microcredentials op post-initiële studenten (LLO).
3. **Op instellingsniveau** waarbij de NVAO kijkt naar hoe een instelling de kwaliteit van de microcredentials borgt. Deze variant zou de flexibiliteit van de microcredentials borgen. Hierbij wordt hoopvol gekeken naar het experiment instellingsaccreditering met lichte opleidingsaccreditering.

De rol van peerreviews in kwaliteitsborging is informeel

De deelnemende instellingen zijn positief over de huidige lerende insteek van de peer-reviews. Het idee bestaat om peer-reviews een formele rol in kwaliteitsborging te geven in de toekomst. Vanuit verantwoordingsperspectief zijn hiervoor wel een paar aanvullende waarborgen nodig. Zo moeten beoordelaars een zekere onafhankelijkheid hebben van de instelling die zij beoordelen. 'Bevriende' instellingen of opleidingen die elkaar regelmatig zien kunnen elkaar niet peer-reviewen. Daarnaast moet gewerkt worden met een aantal standaard beoordelingscriteria.

Instellingen die bij de evaluatie betrokken zijn geweest zijn niet positief over dit idee. Zij vrezen voor een bureaucratische rompslomp, waar veel tijd en geld in gaat zitten, én voor het verdwijnen van het lerende karakter van de peer-reviews. Volgens instellingen zou dit de flexibiliteit en wendbaarheid van microcredentials belemmeren. Hoewel instellingen de voorkeur geven aan het beoordelen op instellingsniveau (optie 3) in plaats van op microcredential niveau (optie 1), zijn zij wel van mening dat er aanvullende kwaliteitsborging nodig is. Een aandachtspunt is de wens om de kwaliteitsborging af te stemmen op de omvang in ECTS.

5. De toekomst van microcredentials

Consistentie in keuzes is belangrijk voor de herkenbaarheid van microcredentials in de toekomst

Keuzes kunnen helpen de herkenbaarheid te vergroten

Microcredentials kunnen potentieel op diverse plaatsen in het onderwijs en voor verschillende doelgroepen worden ingezet. Hoewel de pilot zich richt op Leven Lang Ontwikkelen, specifiek voor onbekostigd onderwijs, is dit geen vast gegeven voor de toekomst. Er leven zoals aangegeven, verschillende beelden bij de omvang, scope en doelgroep van microcredentials in de toekomst. Voor de herkenbaarheid van microcredentials is het echter van belang dat duidelijk is en blijft waar microcredentials voor worden ingezet. Dit is niet alleen belangrijk voor het aanspreken van de juiste doelgroep, maar ook voor de herkenbaarheid bij werkgevers.

Als de keuze wordt gemaakt om de focus op LLO te behouden, moeten de beslissingen in de verdere ontwikkeling van microcredentials hierop aansluiten. Dat betekent dat de inhoud van het onderwijs (nog meer) op deze doelgroep afgestemd moet zijn en dat in de communicatie ook werkgevers worden aangesproken, aangezien zij vaak het onderwijs voor hun werknemers bekostigen.

Binnen de pilot wordt nog niet nauw samengewerkt met het werkveld

Momenteel is de samenwerking vanuit de centrale organisatie van de pilot met het werkveld beperkt. De werkgeversorganisaties geven aan graag betrokken te worden. Op het niveau van instellingen is de betrokkenheid van werkgevers zeer verschillend. Sommige instellingen zijn hier actief mee bezig en geven onderwijsaanbod samen met werkgevers vorm. Andere instellingen hebben geen contact gehad met werkgevers over hun microcredentials.

Hier ligt een kans voor het vervolg. Als het meer instellingen lukt om modules samen met het werkveld te ontwikkelen is de kans groot dat microcredentials door een bredere doelgroep worden afgenomen en dat het concept meer bekendheid krijgt bij de doelgroep en werkgevers. Om dit te laten slagen is het wel van belang dat er genoeg werkgevers zijn die langdurig met een onderwijsinstelling willen optrekken.

5. De toekomst van microcredentials

Conclusie



De pilot gaat door en breidt zich verder uit

Recent is de keuze gemaakt om de pilot voort te zetten onder het nieuwe programma Npuls. Hiermee komt de gewenste duidelijkheid voor de deelnemende instellingen over het vervolg van microcredentials. Ook krijgen andere hbo- en wo-instellingen de gelegenheid om in te stappen. Daarnaast is via Npuls de keuze gemaakt om microcredentials ook via een pilot in het mbo te introduceren. Zo kunnen microcredentials in Nederland een stevigere en nog meer herkenbare positie krijgen.

De pilot sluit aan op een Europese ontwikkeling

Niet alleen in Nederland heeft de ontwikkeling van microcredentials in het onderwijs in de afgelopen twee jaar een vlucht genomen. We zien deze ontwikkeling ook in andere Europese landen. Met de aanbeveling van de Europese Raad lijkt de vraag hoe microcredentials eruit gaan zien in de toekomst belangrijker dan de vraag of microcredentials een plek gaan krijgen. Bij het vervolg van de pilot in Nederland is dan ook belangrijk om aan te blijven sluiten bij Europese ontwikkelingen. Bovendien biedt dit de kans om ervaringen uit te wisselen en inspiratie op te doen in andere landen voor vraagstukken waar in de Nederlandse context nog geen oplossing voor is.

Vragen rond scope en doelgroep vragen aandacht in de toekomst

Gedurende de pilot is gekozen voor de doelgroep niet-bekostigde studenten, met focus op LLO en onderwijseenheden van 3 tot 30 ECTS. Dat is een bewuste keuze geweest, maar leidt soms tot discussie, in het bijzonder de minimale omvang in ECTS. Het is van belang om – afhankelijk van de toekomstige keuzes hierin – consistent te zijn in de kaders voor microcredentials.

De invulling van externe kwaliteitsborging is een ontwikkelpunt

Instellingen zijn het erover eens dat er een vorm van externe kwaliteitsborging moet komen, zeker als microcredentials wettelijk erkend worden. De instellingen die hebben deelgenomen aan de pilot vinden de peer-reviews in hun huidige vorm geen geschikt instrument om dat vorm te geven. De vraag hoe het er dan wel uit moet komen te zien is nog niet opgelost. Gezien de verscheidenheid aan microcredentials, vooral met betrekking tot omvang, is dit ook geen gemakkelijk vraagstuk. In het vervolg van de pilot is externe kwaliteitsborging een thema waar instellingen en de pilotorganisatie gezamenlijk een systeem voor kunnen ontwikkelen.



6. Aanbevelingen

Aanbevelingen

Grijp de doorstart van de pilot aan om een aantal van de doelstellingen door te ontwikkelen door:

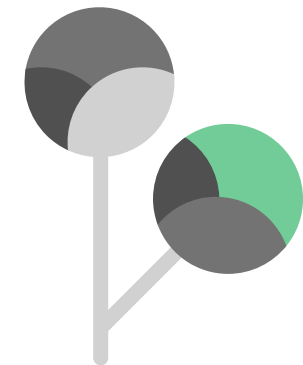
- in de komende periode te werken aan onderlinge erkenning (bouw ervaringen op, zoals in de genoemde casus en wissel uit)
- het werkveld nauwer te betrekken op centraal en instellingsniveau
- de externe kwaliteitsborging (doorontwikkeling peer review) aan te laten sluiten op mogelijke toekomstige wettelijke verankering

Bouw verder aan de herkenbaarheid en betrouwbaarheid van microcredentials door:

- de omvang van 3-30 ECTS te behouden
- in de OCW werkgroep te werken aan wettelijke verankering
- via de OCW werkgroep een landelijk register in te richten,
- Voorlopig de scope van microcredentials niet uit te breiden maar de huidige doelgroep te verstevigen

Centrale organisatie, werk aan verdere ondersteuning door:

- een expertgroep in te richten waar instellingen zich toe kunnen richten met individuele, specifieke vragen
- de aansluiting van het mbo op de pilot te benutten om meer kennisuitwisseling tussen mbo en hoger onderwijs tot stand te brengen
- de zichtbaarheid van Nederland op Europees niveau te vergroten. Deel bijvoorbeeld de ervaringen en successen van deze pilot.



Bijlage 1: uitgevoerde onderzoeksactiviteiten

Activiteit	Toelichting	Betrokkenen
Bureaustudie	Digitale teams omgeving: de vastgestelde documenten van de pilot, evaluaties, voortgangrapportages, notulen van de bijeenkomsten en andere relevante documenten	-
Groepssessie 1	Één groepssessie gericht op de huidige inrichting en uitvoering van de pilot.	Circa 10 projectleiders waarvan instellingen nog geen microcredentials hadden uitgegeven
Groepssessies 2	Vier thematische groepssessie gericht op de effecten van de van de pilot: kwaliteitsborging, erkennen en herkenning, doelgroep en bekendheid van microcredentials.	Circa 8 projectleiders per sessie waarvan instellingen wél microcredentials hadden uitgegeven.
Vragenlijst	Een vragenlijst om projectleiders en andere betrokkenen een laatste mogelijkheid tot schriftelijke input te geven op de thema's rondom de evaluatie van de pilot microcredentials.	Verstuurd aan de rojectleiders van HBO en WO instellingen (in totaal 12 reacties)
Interviews	Semi- gestructureerde interviews op basis van het evaluatiekader.	OCW, NETH-ER, Bologna expert, Saxion, NVAO, UNL, VNO-NCW, SER, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Zuyd, Centraal Register Techniek
Flitsinterviews	Een kort interview met een werkgever, waarin wij hun behoeften en indien relevant hun ervaring met de microcredential bevragen	2 werkgevers gesproken
LLO bijeenkomst	Tijdens de landelijke LLO bijeenkomst georganiseerd door de VH hebben wij de aanwezigen bevraagd op hun kijk op de verhouding tussen de microcredentials en het LLO aanbod.	Circa 20 projectleiders van HBO instellingen
Landelijke bijeenkomst projectleiders	Op de landelijke bijeenkomst voor de projectleiders van de pilot, hebben wij met de deelnemers de toekomst van de microcredential verkend.	Een aantal projectleiders van HBO en WO instellingen
Leer-gemeenschappen	We zijn aangesloten bij de leergemeenschappen logistiek, systemen, administratie (LSA), en kwaliteitszorg. Wij evalueerden hierbij, per thema, de knelpunten en sterke punten van de pilot. Ook hebben wij de deelnemers gevraagd naar hoe de pilot moet veranderen bij een eventuele continuering.	Circa 10 deelnemers per overleg. In de leergemeenschappen waren vooral projectleiders en kwaliteitszorg medewerkers aanwezig.

Bijlage 2: literatuurlijst

Titel	Datum	Auteur
Bespreeknotitie Microcredentialing voor bestuurders 14 sept	14 september 2020	Andersson Elffers Felix
Kwaliteitskader van de pilot microcredentials	17 februari 2022	Pilotorganisatie
1 jaar pilot microcredentials	2021	Pilotorganisatie
Inschrijfformulieren leergemeenschappen	Peildatum: 3 november 2020	Pilotorganisatie
Database Edubadges	Peildatum: 9 november 2020	Dienst Edubadges
AANBEVELING VAN DE RAAD	16 juni 2022	Raad van de Europese Unie
Approaches to Quality Assurance of Micro-credentials	Augustus 2023	ENQA
Position paper by the Netherlands in the context of the public consultation of the European Commission on ‘Micro-credentials for lifelong learning and employability’	Juli 2021	Het ministerie van OCW
Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014)	2015	Fouarge & Dijkman

Bijlage 3: het kwaliteitskader en de voorwaarden voor deelname aan de pilot*

Kwaliteitskader

1. De kwaliteit van het met microcredentials gecertificeerde onderwijs wordt geborgd op basis van de Standaarden en richtlijnen voor kwaliteitszorg in de Europese hogeronderwijsruimte (ESG)
2. Het CvB is bekend met en kiest bewust voor het aanbod van de microcredentials vanuit de LLO-visie van de instelling
3. De instelling heeft een intern kwaliteitszorg-proces ingericht voor het ontwerp, erkenning en de borging van kwaliteit van de microcredentials
4. Er is door de instelling een orgaan of meerdere organen aangewezen welke het eindniveau van microcredential-gecertificeerd onderwijs kan garanderen
5. Er is een vorm van onderwijsevaluatie, inspraak en mogelijkheid tot indienen klachten georganiseerd voor deelnemers van mc-gecertificeerd onderwijs

Welke voorwaarden zijn er voor deelnemende instellingen aan het onderwijs?

1. De richtlijn voor microcredentials is dat het gaat om onderwijseenheden die niet kleiner zijn dan 3 EC en niet groter dan 30 EC
2. Het onderwijs dat gecertificeerd wordt met een microcredential is inhoudelijk gerelateerd aan het onderwijs- en/of onderzoeksportfolio van de instelling. Dit kan zowel bestaand als nieuw (door)ontwikkeld onderwijs zijn
3. Duidelijk is wie de beoogde doelgroep van het onderwijs is, indien nodig wat de benodigde voorkennis van de deelnemers is, wat de eventuele toelatingsvoorwaarden zijn en hoe deze getoetst worden.
4. Het onderwijsprogramma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende deelnemers mogelijk de beoogde leeruitkomsten te realiseren.
5. Er wordt inzichtelijk gemaakt wat de leeruitkomsten zijn en wat het onderwijsniveau en omvang is van de microcredential. De deelnemende instellingen beschrijven dit op een eenduidige manier, in lijn met Europese afspraken (Bologna) en ontwikkelingen in Brussel. Op dit punt hebben de besturen van koepels VH en UNL een aanvulling aangenomen. Deze aanvulling op het kwaliteitskader vind je hier terug.
6. Instellingen erkennen in principe de (gevalideerde) leeruitkomsten van reeds en/of elders behaalde microcredentials (zie punt 5 in Q&A). Of dit eventueel leidt tot instroom en/of vrijstelling blijft vallen onder het mandaat van de Examencommissie of een ander daartoe door de instelling aangewezen orgaan.
7. De toetsen ondersteunen het leerproces van de deelnemer en de beoordeling is valide, betrouwbaar, voor deelnemers inzichtelijk en voldoende onafhankelijk.



Meer weten?

☎ (030) 236 30 30

🌐 Andersson Elffers Felix

💻 www.aef.nl

✉ Mail@aef.nl

5-12-2023