



Tussentijdse evaluatie pilot microcredentials mbo

Rapportage

Inez Vereijken en Janneke Jansink

Februari 2025



Inhoudsopgave

Terug naar de
inhoudsopgave?
Klik dan hier

Aanleiding en doel
onderzoek
p. 3

Aanpak op hoofdlijnen
p. 4

Evaluatiekader
p. 5

Hoofdstuk 1
Tussentijdse resultaten
p. 8

Hoofdstuk 2
Opzetten microcredential
p. 10

Hoofdstuk 3
Leeruitkomsten
p. 12

Hoofdstuk 4
Kwaliteitsborging
p. 14

Overkoepelende
bevindingen
p. 15

Aandachtspunten voor
vervolg pilot
p. 16

Bijlage
p. 17

Klik op het hoofdstuk waar
u naartoe wil navigeren

Aanleiding en doel onderzoek

Na een succesvolle pilot in het hbo/wo start ook het mbo met microcredentials. Met microcredentials kunnen lerenden (niet-initiële studenten) voor een kleine onderwijseenheid, een module, een erkende waarde krijgen. Dat helpt om sneller en beter tegemoet te komen aan de behoefte vanuit de arbeidsmarkt en leerbehoeften van professionals. Sinds 2021 heeft het hbo/wo hiermee geëxperimenteerd en deze pilot heeft in 2024 een vervolg gekregen in het mbo, waarin 27 mbo-instellingen onder coördinatie van Npuls microcredentials ontwikkelen en met elkaar de (kwaliteits)kaders hiervoor ontwikkelen en aanscherpen. Zo kunnen ze instellingsoverstijgend samenwerken en leren. De pilot loopt tot 31 december 2025.

Evalueren en monitoren vanaf de start draagt bij aan de kwaliteit

Met deze pilot willen Npuls en MBO Raad inzicht verkrijgen in de mogelijke meerwaarde van microcredentials voor het mbo en onderzoeken hoe deze in de toekomst mogelijk breder in het mbo kunnen worden ingebed. Om optimaal te kunnen leren van de ervaringen van instellingen en uitkomsten van de pilot, wordt deze zowel tussentijds als na afloop geëvalueerd. Hierbij is besloten om al vóór de start van de pilot het evaluatiekader hiervoor te ontwerpen, zodat tijdig de juiste informatie worden verzameld door en bij de instellingen. Dit zorgt ervoor dat waardevolle inzichten worden verkregen in de effecten, resultaten en lessen van de pilot.



De opdracht aan AEF bestaat uit drie delen:

1

Het ontwerpen van een **evaluatiekader en -methodiek** (maart – april 2024)

2

Het uitvoeren van een **tussentijdse evaluatie** die een beeld geeft van waar de instellingen staan en waar bijgestuurd zou kunnen worden (oktober 2024 – januari 2025)

3

Het uitvoeren van een **eindevaluatie** die inzicht geeft in de doeltreffendheid van de pilot en de lessen voor de toekomst (september – december 2025)



Leeswijzer

Dit rapport geeft inzicht in de uitkomsten van de **tussentijdse evaluatie**. Op de volgende pagina's geven we eerst een beeld van onze aanpak van het gehele evaluatietraject en de inhoud van het evaluatiekader. Vanaf pagina 7 rapporteren we de uitkomsten van de tussentijdse evaluatie in 4 hoofdstukken:

- In **hoofdstuk 1** gaan we in op de tussentijdse resultaten van de pilot
- In **hoofdstuk 2** staan we stil bij het proces van het opzetten van de microcredential
- **Hoofdstuk 3** gaat over het ontwikkelen en formuleren van de leeruitkomsten
- Tot slot gaat **hoofdstuk 4** in op de kwaliteitsborging van de microcredentials
- In de **bijlage** staan de volledige kwantitatieve uitkomsten van de vragenlijst



Aanpak op hoofdlijnen | De stappen uit onze aanpak op een rij



1. Evaluatiekader

We hebben een evaluatiekader ontwikkeld dat aansluit bij de doelen van de pilot (zie pagina 6) en voortbouwt op het evaluatiekader dat eerder is ontwikkeld voor de pilot in het hbo/wo. We hebben hiervoor een **werksessie** georganiseerd met de coördinatoren van de pilot waarin we de doelen van de pilot, onderzoeksvragen en evaluatiecriteria hebben besproken. Op basis hiervan hebben we het evaluatiekader **ontworpen** en **getoetst**. Dit evaluatiekader is gepresenteerd aan de deelnemende instellingen tijdens de kick off van de pilot in april 2024.



2. Tussentijdse evaluatie

Voor de tussentijdse evaluatie hebben we alle deelnemende instellingen in november 2024 via een **enquête** bevraagd op de voortgang, ervaringen en tussentijdse resultaten van de ontwikkeling van microcredentials. Aansluitend hebben we met de projectleiders van vijf instellingen een **verdiepend interview** gehouden om meer kleur te geven aan de uitkomsten van de enquête. De selectie bevat zowel instellingen die al ver gevorderd zijn in het proces als instellingen waar het proces wat minder snel op gang komt. Ook hebben we een **interview gehouden met de organisatoren van de pilot** om informatie op te halen over het overkoepelende proces en organisatorische ontwikkelingen. De uitkomsten hebben we beschreven in het voorliggende rapport.



3. Eindevaluatie

De eindevaluatie heeft tot doel om een oordeel te vormen over de doeltreffendheid van de pilot en het trekken van concrete lessen voor de toekomst. Hiervoor organiseren we **groepsessies** met projectleiders, kwaliteitszorgmedewerkers en docenten, maken we gebruik van **onderwijsevaluaties** die deelnemende instellingen zelf hebben gehouden onder lerenden en houden we **flitsinterviews met werkgevers** die betrokken zijn bij de ontwikkeling van de microcredentials. De uitkomsten van de eindevaluatie brengen we samen in een **eindrapport**, dat we presenteren aan de deelnemende instellingen.

Evaluatiekader | Achtergrond en doelstellingen

De doelen van de pilot dienen als basis voor het evaluatiekader

Bij de start van de pilot zijn een aantal doelen genoemd die als basis dienen voor de evaluatie. Dit zijn ten eerste doelen in relatie tot de instellingen zelf:



1. Bevorderen slagvaardigheid en wendbaarheid: Kunnen mbo-instellingen met het aanbieden van microcredentials snel(ler) inspelen op vragen vanuit de (regionale) arbeidsmarkt?



2. Borgen kwaliteit: Hebben de instellingen het kwaliteitszorgproces rondom de microcredentials ingericht conform het kwaliteitskader en draagt dit kader bij aan het waarborgen van de kwaliteit?



3. Uitwisseling mogelijk maken: Het onderling erkennen van microcredentials door mbo-instellingen, om optimale flexibiliteit voor de lerenden mogelijk te maken.

Daarnaast zijn doelen benoemd in relatie tot de arbeidsmarkt:



4. (H)erkenning arbeidsmarkt: Wordt de microcredential herkend en erkend door de arbeidsmarkt als zelfstandige waarde die meerwaarde biedt voor werkgevers?



5. Bevorderen innovatiekracht: Draagt het instrument microcredentials bij aan innovatie op de (regionale) arbeidsmarkt?

Voor de evaluatie wordt de scope beperkt tot de werkgevers die direct betrokken zijn geweest bij de pilot.

De evaluatie zelf heeft drie doelstellingen

De eindevaluatie in het najaar van 2025 zou inzicht moeten geven in de volgende drie onderwerpen:



1. Feitelijke beschrijving van de pilot

- ▶ Wat is in de pilot gerealiseerd?
- ▶ Hoe hebben deelnemende instellingen dit gedaan?
- ▶ Hoe hebben deelnemers aan de pilot deze ervaren?



2. Toetsing van de doelen van de pilot

- ▶ In hoeverre heeft de ontwikkeling van microcredentials bijgedragen aan de vijf geformuleerde doelen?



3. Trekken van lessen voor de toekomst

- ▶ Wat leren instellingen van het proces zoals zij dit hebben georganiseerd?
- ▶ Wat kunnen we leren uit deze pilot voor een eventuele verdere uitrol van microcredentials in het mbo en de verbinding met microcredentials in het hbo en wo?
- ▶ Wat is er nodig om microcredentials in het mbo structureel te borgen na het aflopen van de pilot?

De organisatie van de pilot zelf is geen primair onderwerp van evaluatie, alleen met het oog op de toekomstige borging van microcredentials na het aflopen van de pilot.

Evaluatiekader | Bij deze tussentijdse evaluatie focussen we op de feitelijke beschrijving



* PL=projectleiders, AM=accountmanagers LLO, KM=kwaliteitszorgmedewerkers, WG=werkgevers

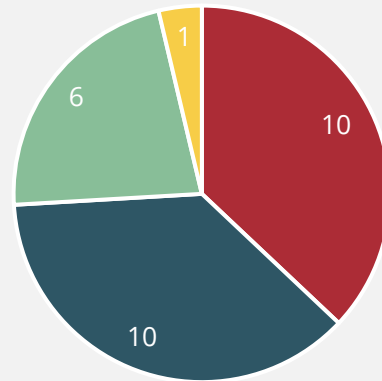
Doelstelling	Criteria	Evaluatievragen	Methode	Betrokkenen*
Feitelijke beschrijving	Resultaten	1. Wat zijn de kwantitatieve resultaten van de pilot: Hoeveel instellingen/opleidingen hebben deelgenomen, hoeveel microcredentials zijn ontwikkeld en uitgegeven, op welk (NLQF/EQF) niveau, welke omvang in SBU, hoeveel werkgevers en lerenden zijn hiermee bereikt?	Vragenlijst	PL
	Proces	2. Hoe verloopt het proces van vraagarticulatie in het verzorgingsgebied van de instelling tot het uitreiken van de microcredential aan de lerende en wie zijn hierbij betrokken? Hoe wordt dit proces ervaren door de betrokkenen?	Vragenlijst; interviews	PL, AM, KM, docenten, WG
		3. Hoe worden leeruitkomsten geformuleerd (definitie, wijze van beschrijven, validatie)? Hoe is het proces van de ontwikkeling van leeruitkomsten ervaren door de betrokkenen?	Vragenlijst; interviews	PL, AM, KM, docenten, (WG)
		4. Hoe wordt de kwaliteit geborgd: van ontwikkeling, uitvoering tot en met afsluiting en de rol van de examencommissies hierbij?	Vragenlijst; interviews	PL, KM, EC
Toetsen doelen pilot	Kwaliteit	5. In hoeverre wordt de kwaliteit van de microcredential door de instellingen geborgd? Ondersteunt het gehanteerde kwaliteitskader het kwaliteitszorgproces?	Groepssessies	PL, KM
	Slagvaardigheid/wendbaarheid	6. Kunnen mbo-instellingen met het aanbieden van microcredentials sneller inspelen op vragen vanuit de (regionale) arbeidsmarkt?	Groepssessies	PL, AM
	Uitwisseling	7. Wat hebben instellingen nodig om elkaars microcredentials te kunnen erkennen en te vertrouwen op de kwaliteit?	Groepssessies	PL, AM
	Meerwaarde arbeidsmarkt	8. Hoe worden de microcredentials beoordeeld en gewaardeerd door betrokken werkgevers en lerenden? In hoeverre worden de microcredentials herkend en erkend als zelfstandige waarde door de betrokken werkgevers?	Interviews; groepssessies; ow-evaluaties	WG, branches, AM, lerenden
		9. In hoeverre dragen microcredentials bij aan innovatie in het (regionale) bedrijfsleven?	Interviews	WG
Lessen voor de toekomst	Toekomst-bestendigheid	10. Heeft er verandering (beweging) op het gebied van LLO plaats gevonden binnen en tussen instellingen? Wat hebben we zien veranderen door de komst van microcredentials?	Groepssessies	PL, AM
		11. Welke uitdagingen, goede praktijkvoorbeelden en lessen vallen er te trekken uit de organisatie en benodigde infrastructuur binnen en tussen de instellingen?	Groepssessies	PL, AM
		12. Welke uitdagingen en lessen vallen er te trekken uit het vormgeven van het concept/de vorm van de microcredentials?	Groepssessies; interviews	PL, AM, WG
		13. Welke omvang in SBU stimuleert de doelen van een microcredential?	Groepssessies	PL, AM
		14. Wat is er nodig om microcredentials in het mbo te borgen na het aflopen van de pilot?	Groepssessies	PL, AM, WG

Hoofdstuk 1 Tussentijdse resultaten

De meeste mbo-instellingen zijn bezig met de ontwikkeling van microcredentials. Alle 27 deelnemende instellingen hebben de enquête ingevuld tussen 4 en 15 november 2024. Van deze groep hebben 17 mbo-instellingen één of meerdere microcredentials (mc's) in ontwikkeling; één instelling biedt al een mc aan lerenden aan. In totaal gaat het om 24 microcredentials die in ontwikkeling of al gereed zijn.

Status ontwikkeling microcredentials

- Nog niets in ontwikkeling
- Eén mc in ontwikkeling
- Meerdere mc's in ontwikkeling
- Eén mc aangeboden, meerdere mc's in ontwikkeling



De instellingen die nog geen microcredentials aan het ontwikkelen zijn, dragen hiervoor verschillende redenen aan. Wisseling van projectleiding/teamleden wordt genoemd, andere instellingen zijn nog druk met het organiseren van de 'achterkant' en het meenemen van het werkveld voordat ze met de concrete onderwijsontwikkeling kunnen beginnen. Nog niet alle instellingen hebben een duidelijk beeld van welk onderwijs ze als microcredential willen aanbieden. De meesten verwachten uiterlijk Q1 2025 met de ontwikkeling te kunnen starten; één instelling zet in op het tweede kwartaal.

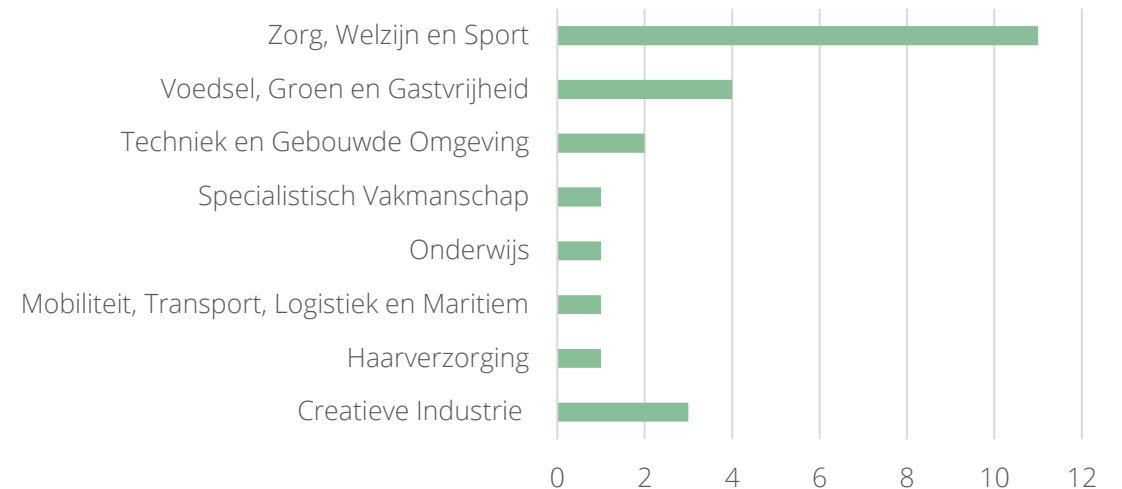
De omvang, het niveau en de inhoud van de microcredentials verschilt

Twee op de drie microcredentials wordt ontwikkeld voor niveau mbo 4; de overige zijn verdeeld over mbo 2 en 3. In de interviews wordt hierbij benoemd dat het belangrijk is om het niveau ook af te stemmen met het werkveld. Soms bleek achteraf dat de behoefte bij het werkveld toch op een ander niveau lag dan aanvankelijk bedacht.

Een omvang van 240 SBU is veruit het meest populair: 15 van de 24 microcredentials heeft deze omvang. De omvang van de overige microcredentials loopt uiteen van 80 tot 960 SBU. De verklaring hiervoor is dat 240 SBU in het begin van de pilot als minimum SBU was gesteld. Veel instellingen vonden 240 SBU een te hoge eis voor een microcredential en niet passend voor de mbo-praktijk, waarbij tekortsectoren én lerenden behoefte hebben aan kleinere eenheden. De norm van 240 SBU is inmiddels verruimd, waarbij stapjes van 80 SBU mogelijk zijn, met een minimum van 80 SBU.

De microcredentials richten zich op veel verschillende sectoren, maar het valt op dat bijna de helft (11) van de microcredentials wordt ontwikkeld voor de sector Zorg, Welzijn en Sport. Dit wordt gevolgd door de sectoren Voedsel, Groen en Gastvrijheid (4) en Creatieve Industrie (3).

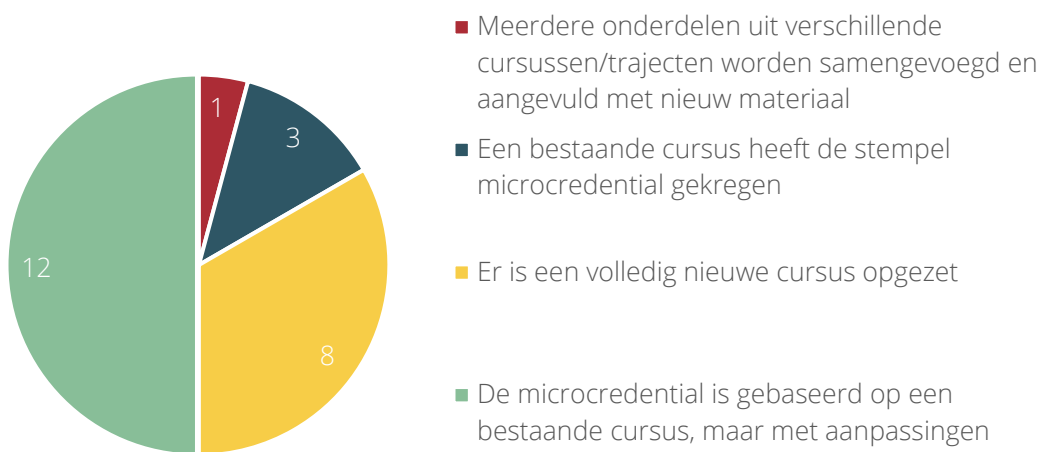
Sectoren microcredentials in ontwikkeling



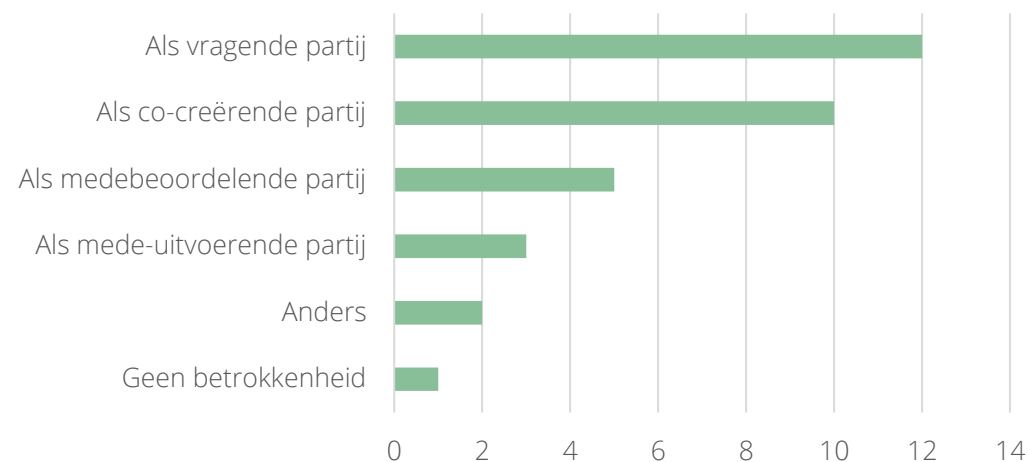
De meeste instellingen maken gebruik van bestaand aanbod

Eén op de drie microcredentials is volledig nieuw ontwikkeld; de overige microcredentials zijn gebaseerd op bestaand onderwijsaanbod. Instellingen spelen in op opleidingen waar veel vraag naar is, zowel vanuit het werkveld als lerenden, om te kijken of hier een microcredential uit kan worden ontwikkeld. Voor een beperkt deel van de microcredentials geldt dat er simpelweg het nieuwe stempel 'microcredential' op een reeds bestaande cursus is geplakt, maar bij de meeste microcredentials is dit aanbod wel in meer of mindere mate aangepast. Vanuit de interviews die we hebben gehouden met instellingen komt het beeld naar voren dat de oorsprong van de ontwikkelde microcredentials zeer divers is. Instellingen zien bijvoorbeeld een kans om een al langer bestaande vraag uit het werkveld nu tot uitvoering te brengen, stukjes uit bestaande opleidingen apart aan te bieden, of te experimenteren met een nieuw soort onderwijsaanbod.

Microcredential als nieuwe of bestaande cursus



Betrokkenheid werkveld



Het werkveld wordt nadrukkelijk betrokken bij de ontwikkeling

Vrijwel alle instellingen geven aan dat het werkveld op één of andere manier betrokken is bij de ontwikkeling van de microcredential, en in sommige gevallen op meerdere manieren. Bij 12 van de 17 microcredentials is het werkveld de vragende partij, maar bij bijna evenzoveel microcredentials vindt de ontwikkeling in co-creatie met het werkveld plaats. Bij 5 instellingen is het werkveld ook betrokken in de beoordeling van de microcredential. Bij één op de acht microcredentials wordt de microcredential ook samen met de betrokken werkgever(s) uitgevoerd.

Hoofdstuk 2 Het opzetten van een MC

De behoefte voor het opzetten van een mc komt vooral vanuit het werkveld

Bij 13 van de 17 instellingen komt de vraag voor een microcredential vanuit de regio of het werkveld. Met name tekortsectoren, zoals de zorgsector, staan open voor deze initiatieven voor snelle inzetbaarheid. In de interviews werd dit bevestigd door de instellingen, waarbij ze benadrukten hoe belangrijk het is om vanuit het werkveld te starten. Het werkveld moet erop zitten te wachten en de waarde inzien van de microcredential, in plaats van dat er iets vanuit het onderwijsveld wordt ontwikkeld om het ontwikkelen.

'Het moet niet aanbodgericht zijn, maar vraaggericht. Anders wordt het dertien in een dozijn, er zijn al allerlei keuzemogelijkheden. Voor de buitenwereld wordt het dan niet gezien als iets nieuws.'

Ook intern is er bij diverse actoren behoefte aan het opzetten van een mc

Ongeveer de helft van de instellingen geeft aan dat er vanuit het management behoefte is aan het ontwikkelen van microcredentials, waarschijnlijk vanuit het commitment om mee te doen aan de pilot. Daarnaast geven 3 instellingen aan dat de behoefte voor het opzetten van microcredentials komt vanuit één of meerdere docenten. Bij 4 instellingen komt de behoefte voor de microcredential vanuit de lerenden. In de interviews werd benoemd dat er bijvoorbeeld vragen komen vanuit (oud-)studenten om in een bepaalde microcredential door te stromen. Ook komen er lerenden bij instellingen aan de deur kloppen om te vragen of er een microcredential is voor een specifiek vakgebied. Er ligt dus bij verschillende interne actoren, van het management, de docenten tot de lerenden, behoefte voor het opzetten van een microcredential.

Er zijn veel verschillende betrokkenen bij het opzetten van een mc

In het proces van het opzetten is het volgens instellingen belangrijk dat de **projectleider** het in goede banen leidt en zorgt dat alle processtappen worden doorlopen. De ontwikkeling van het leermateriaal en de leeruitkomsten wordt vervolgens gedaan door de **docenten**, het **onderwijsbeleid**, de onderwijsontwikkelaars en in sommige gevallen de opleidingsmanager. Een groot deel van de instellingen geeft aan dat er veel draagvlak is vanuit de betrokken docenten voor het opzetten van het curriculum. Daarnaast ervaren zij ook veel draagvlak vanuit het **management** bij het opzetten van de microcredential. Bij 10 van de 17 instellingen zijn de **werkgevers** betrokken bij het opzetten van de microcredential. Vaak begint dit met het ophalen van de behoeftevraag en wordt vervolgens tussentijds gecheckt of de instellingen het juiste aan het ontwikkelen zijn. Bij 3 instellingen worden **lerenden** ook betrokken in het opzetten van de microcredential. Bij bijna alle instellingen is de **examencommissie** betrokken bij het opzetten van de microcredential, om mee te kijken naar wat er ligt qua opleidingsaanbod. **Technisch en functioneel beheer** moet binnen instellingen ook betrokken worden bij het opzetten, zij beheren het platform waarin de microcredentials worden uitgegeven. Als laatste wordt **Marketing & Communicatie** genoemd als betrokkene bij het opzetten van de microcredential, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de communicatie over de microcredential.



Er is veel draagvlak vanuit management en docenten bij het opzetten van MC

Het opleidingsaanbod voor de microcredential komt vaak van een team docenten en onderwijsontwikkelaars die zeer gedreven zijn hiervoor en goed in de materie zitten. Zij gaan enthousiast te werk met het opzetten van de microcredential. De samenwerking tussen deze betrokkenen wordt over het algemeen als goed ervaren.

Voorwaarde voor een goed proces tussen betrokkenen is voldoende capaciteit

Een knelpunt waar instellingen tegenaan lopen is tijdsgebrek bij betrokkenen en beperkte capaciteit. Instellingen geven aan dat collega's met de specifieke expertise hiervoor in tijd weinig beschikbaar zijn. Dit maakt dat bepaalde onderwijsteams niet mee kunnen doen, terwijl zij wel behoefte zouden hebben aan een microcredential. Daarnaast zijn er binnen instellingen veel wisselingen van projectleider en/of pilotteam. Enerzijds door gebrek aan capaciteit, anderzijds doordat instellingen aan de voorkant niet altijd wisten wat de juiste functie was om als projectleider te benoemen. Hierdoor loopt het opzetten van de microcredential binnen sommige instellingen vertraging op.

Hoewel draagvlak bij betrokkenen hoog is, is dit nog minder buiten de LLO-poot

Zoals beschreven wordt er hoge draagvlak vanuit management en docenten ervaren. Waar instellingen echter tegenaanlopen is het meekrijgen van mensen in de beweging van microcredentials, buiten de betrokkenen bij LLO. De projectleiders ervaren dat het hard trekken is om het begrip en de waarde van een microcredential uit te leggen en ze betrokken te houden. LLO is vaak een aparte tak binnen instellingen en nog niet geïntegreerd.

'Voor veel docenten is de microcredential nog een ver van hun bed show.'

'Het leeft nog niet heel erg op de school, er zijn een aantal enthousiastelingen.'

Ook extern is de onbekend van het begrip microcredential een knelpunt

Instellingen merken dat het begrip microcredentials ook extern nog erg onbekend is, zowel bij de doelgroep als bij het werkveld. Voor de doelgroep zijn er al veel verschillende begrippen: keuzedelen, Edubadges etc. Daar komt nu ook het begrip microcredential bij, wat van zichzelf ook geen toegankelijk en aansprekend begrip is. Als de waarde aan de doelgroep wordt uitgelegd zijn de lerenden wel enthousiast, met name omdat zij zo snel mogelijk aan de slag willen. Voor het werkveld geldt min of meer hetzelfde: zij hebben nog weinig met het begrip microcredential. Zij zien wel de meerwaarde van snel kunnen zien welke vaardigheden iemand heeft opgedaan, zodat met name in tekortsectoren mensen zo snel mogelijk aan het werk kunnen. Instellingen geven aan dat het tijd en aandacht nodig heeft om microcredential een bekender begrip te maken, bij zowel de doelgroep als het werkveld.

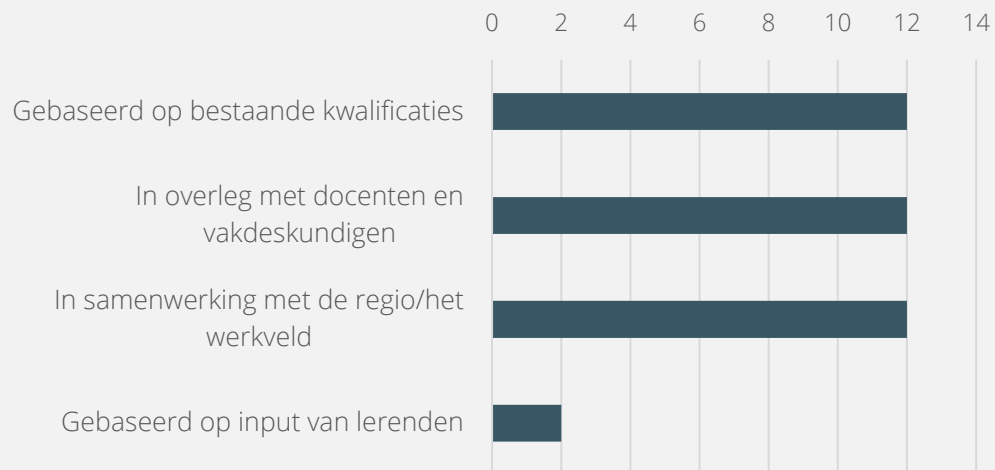
Wat goed gaat	Aantal	Knelpunten	Aantal
Draagvlak vanuit management	12	Bekendheid van de microcredential	13
Samenwerking tussen betrokkenen	11	Tijdsgebrek bij betrokkenen	7
Draagvlak vanuit docenten	9	Beperkte capaciteit: weinig middelen en ondersteuning	5
Opzetten van het curriculum	8	Nog niet voldoende betrokkenheid van het werkveld	4
Betrokkenheid van de regio/het werkveld	8	Administratieve problemen	4

Hoofdstuk 3 Leeruitkomsten

Veel instellingen zitten nog middenin het formuleren van de leeruitkomsten

Uit de vragenlijst blijkt dat 7 van de 17 instellingen die een microcredential in ontwikkeling hebben nog in de opstartende fase zijn als het gaat om het formuleren van leeruitkomsten. De andere 10 instellingen zijn al iets verder in het formuleren van de leeruitkomsten. Bij dit proces zijn altijd docenten en onderwijsontwikkelaars betrokken en in bijna alle gevallen ook onderwijsbeleid. Daarnaast speelt kwaliteitszorg een belangrijke rol in het formuleren van de leeruitkomsten.

Basis van de leeruitkomsten



De leeruitkomsten van mc's worden vaak gebaseerd op bestaande kwalificaties. Instellingen gebruiken vaak dat wat er al ligt aan kwalificaties vanuit bestaande opleidingen. Dit vraagt dus meer van microcredentials die volledig nieuw opgezet worden. Instellingen ervaren dat de leeruitkomsten van een microcredential meer inhoud en meer uitvoerige beschrijving vragen dan bijvoorbeeld de Edubadges. Het is volgens projectleiders een wisselwerking van het schrijven van de leeruitkomsten en gesprekken met verschillende betrokkenen. Enkele instellingen gebruiken de taxonomie van Bloom en 1 instelling zet ChatGPT in voor het formuleren van de leeruitkomsten.

Er wordt bij het formuleren van leeruitkomsten actief geschakeld met werkgevers

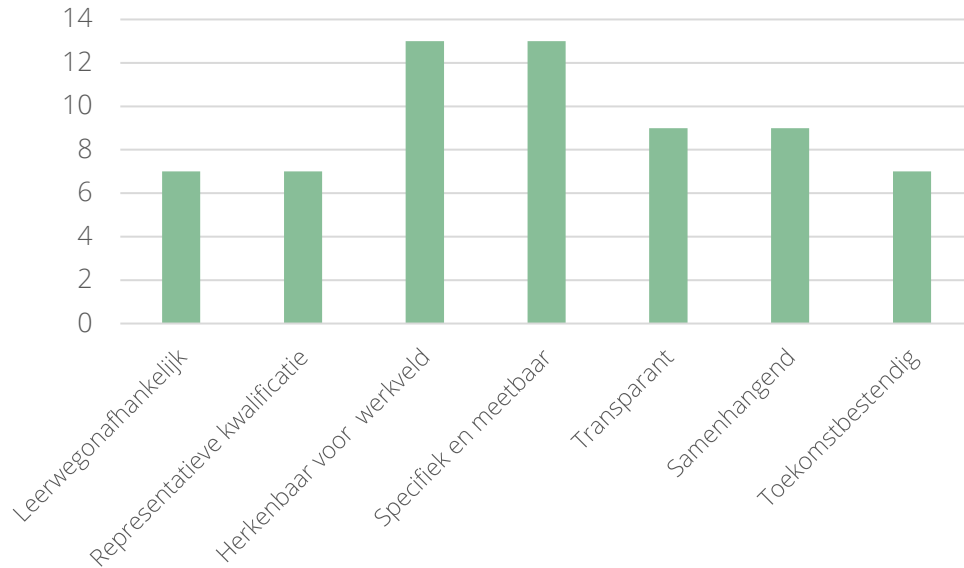
Bij 12 van de 17 instellingen wordt ook het werkveld betrokken, om te checken of de leeruitkomsten aansluiten bij dat waar het werkveld behoefte aan heeft. De deskundigheid van de werkgevers wordt ook gebruikt om de leeruitkomsten aan te scherpen. Dit moet ertoe leiden dat lerenden na het volgen van de microcredential kunnen laten zien wat nodig is in de praktijk.

Validatie van leeruitkomsten vindt plaats door de examencommissie

Bij 12 van de 17 instellingen is de examencommissie betrokken bij de leeruitkomsten, met name in de validerende rol. Het team van docenten, onderwijsbeleid en kwaliteitszorg gaat dan met de leeruitkomsten en soms al bijbehorende toetsing richting de examencommissie om goedkeuring te vragen. Dit is belangrijk in snelle voortgang van het proces.



Criteria waar leeruitkomsten volgens de instellingen aan moeten voldoen



Betrokkenen in de pilot leren samen om te werken met de leeruitkomsten

Het is voor de medewerkers die betrokken zijn bij de pilot vanuit de instellingen nieuw om leeruitkomsten specifiek voor microcredentials te ontwikkelen. 6 van de 17 instellingen noemen hierbij dat er een effectieve samenwerking is tussen betrokkenen. Docenten, onderwijsontwikkelaars, kwaliteitszorg en onderwijsbeleid versterken elkaars kennis en vaardigheden en leren samen. Duidelijke kaders, richtlijnen methodieken vanuit de instellingen of de pilot helpen om een goede basis te bieden. 8 van de 17 instellingen geven aan dat dit goed gaat in het ontwikkelen van de leeruitkomsten.

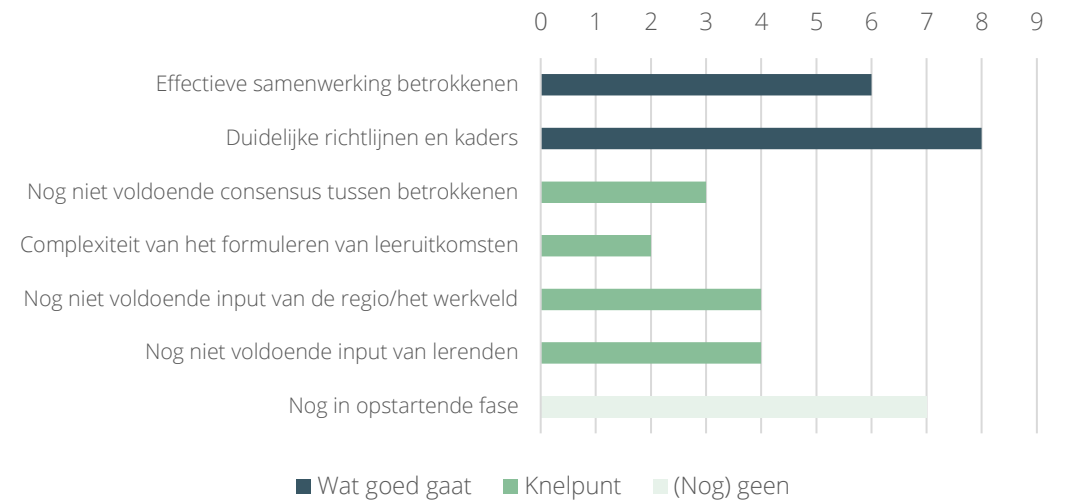
Er is nog niet altijd genoeg input van het werkveld of lerenden

4 instellingen geven aan dat er nog niet voldoende input is vanuit het werkveld en 4 instellingen vinden dat er nog niet voldoende input is van lerenden. Dit komt ook doordat de leeruitkomsten bij 7 van de 17 instellingen nog in de kinderschoenen staan, waardoor sommige instellingen nog niet ver zijn in het checken en laten valideren van de leeruitkomsten.

Het is zoeken naar een balans in tussen specifiek en ruimte voor ontwikkeling

In het formuleren van de leeruitkomsten vinden instellingen het lastig om de leeruitkomsten heel specifiek te maken, omdat de leeruitkomsten dan al snel gaan achterlopen op de ontwikkelingen in de praktijk. Als de leeruitkomsten bijvoorbeeld verouderde toepassingen bevatten, klopt de beschrijving niet meer met de actualiteit en is deze minder waard in de praktijk. Het aanpassen van de inhoud van de microcredential is vervolgens weer een ingrijpend proces, omdat je dan niet zomaar dezelfde microcredential weer kan uitgeven. Dit maakt het proces van het formuleren van leeruitkomsten zoeken naar de goede balans tussen specifiek en flexibel.

Wat goed gaat en wat knelpunten zijn bij de leeruitkomsten



Hoofdstuk 4 Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging van LLO moet nog opkomen, los van de reguliere kwaliteitsborging

De kwaliteitsborging van de microcredential wordt door instellingen op verschillende wijzen ingevuld. Bij een ruime meerderheid van de 17 instellingen die al zover zijn, wordt de kwaliteit van de microcredential getoetst door de examencommissie. Ook geven veel instellingen aan dat ze bezig zijn de kwaliteitsborging in te bedden in het kwaliteitszorgsysteem van de instelling. Uit de interviews kwam echter naar voren dat dit niet gemakkelijk is. De reguliere examencommissies en de bestaande kwaliteitszorgsystemen zijn namelijk (nog) niet toegerust voor het onderwijs gericht op LLO. Beide takken opereren meestal los van elkaar. Vanwege de geringe omvang in de pilot vinden de geïnterviewde projectleiders het nog niet opportuun om nu al een speciale LLO-examencommissie op te tuigen, maar hierdoor is wel het risico dat de kwaliteitsborging van de microcredentials tussen wal en schip valt.

Wijzen waarop kwaliteitsborging plaatsvindt

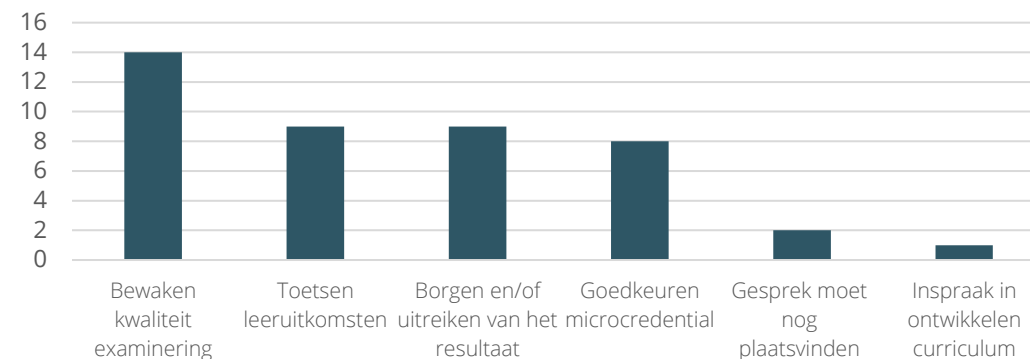


'Je gaat geen auto kopen als je nog bezig bent met het halen van je rijbewijs.'

Er zijn veel actoren betrokken bij de kwaliteitsborging

Om de kwaliteit van de microcredential te waarborgen, zijn veel verschillende actoren betrokken. Bij alle instellingen speelt de examencommissie een rol, vooral voor het bewaken van de kwaliteit van de examinering. Bij meer dan de helft van de instellingen heeft de examencommissie ook een taak in het toetsen van de leeruitkomsten en/of het borgen/uitreiken van het resultaat van de microcredential. Bij de meeste instellingen is daarnaast onderwijsbeleid betrokken (veelal in de vorm van de projectleider), de afdeling kwaliteitszorg en de docenten die de microcredential ontwikkelen en/of uitvoeren. Omdat de microcredential in deze pilotfase nog niet is ingebed in het kwaliteitszorgsysteem van de instelling, heeft in de praktijk de projectleider vaak de overkoepelende taak van het waarborgen van de kwaliteit.

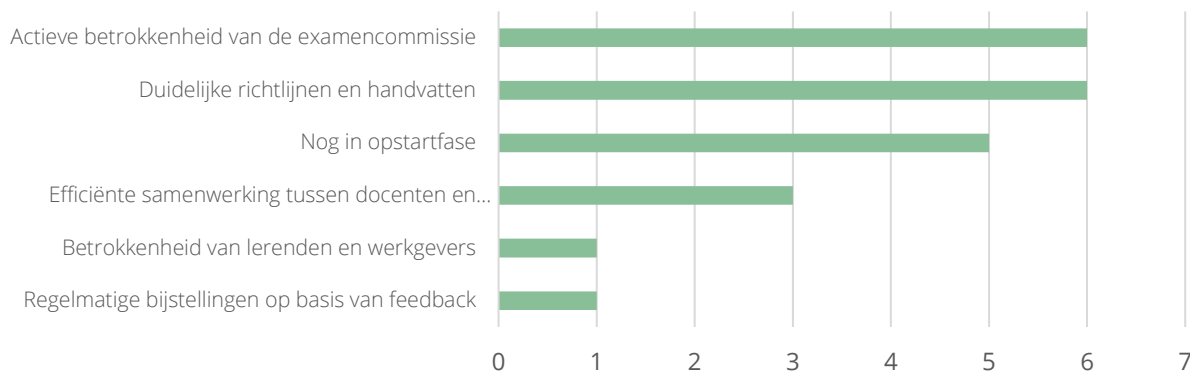
Bijdrage examencommissie aan kwaliteitsborging



Instellingen waarden de richtlijnen en betrokkenheid van de examencommissie

De meeste instellingen bevinden zich nog in de beginfase; ze zijn bezig met de ontwikkeling van de microcredential(s) of zijn er net klaar voor om deze aan te bieden aan lerenden. Zij hebben dus vooral ervaring in de kwaliteitsborging bij het opzetten van de microcredential. Hierbij geeft ongeveer een derde van de instellingen aan dat zij bij het inrichten van de kwaliteitsborging gebruik kunnen maken van duidelijke richtlijnen en handvatten en dit positief waarderen. Een zelfde groep is tevreden over de actieve betrokkenheid van de examencommissie in deze fase. Een aantal instellingen kan op dit moment nog weinig zeggen over hoe zij het proces ervaren, omdat het proces zich nog in de opstartfase bevindt.

Wat gaat goed in de kwaliteitsborging



De beperkte kennis over kwaliteitsborging vormt het grootste knelpunt

Uit de vragenlijst en de interviews komt naar voren dat veel instellingen worstelen met de inrichting van de kwaliteitsborging van de microcredential. Ongeveer een derde van de instellingen geeft aan dat ze de benodigde kennis missen om dit proces goed in te richten. Ook de communicatie tussen de verschillende betrokkenen wordt regelmatig als knelpunt genoemd.

Wat zijn knelpunten in de kwaliteitsborging



De pilot staat of valt met de kwaliteit van de microcredentials

De grootste zorg bij de geïnterviewden zat echter bij de kwaliteitsborging op de langere termijn. Uiteindelijk staat of valt de hele pilot met kwaliteit die je per afzonderlijke microcredential aflevert. Er is altijd een balans tussen een goed onderwijsproduct, goede leeruitkomsten en toetsing. Maar de kwaliteit is ook afhankelijk van de wijze waarop de lesstof door de docent wordt overgedragen. Bij opschaling is het van belang om heel goed in de gaten te houden dat de kwaliteit van A tot Z geborgd is, waar dit nu nog wordt 'gemicromanaged' kan dat straks niet meer. Maar ze maken zich ook zorgen of de kwaliteit van de huidige microcredentials voldoende is, nu het kwaliteitszorgsysteem nog in ontwikkeling is. De lerende en de werkgevers moeten er op kunnen vertrouwen dat ook deze microcredentials aan alle kwaliteitscriteria voldoen.

'Het is lastig, we zijn gewend gecontroleerd te worden door allerlei commissies en instanties, nu mogen we het ineens zelf.'

Overkoepelende bevindingen

Hieronder bespreken we een aantal overkoepelende bevindingen vanuit de vragenlijst en de interviews. Deze onderwerpen pasten niet direct bij één van de vier hoofdstukken, maar kwamen wel meermaals terug in de evaluatie.

Communicatie en borging is nog lastig omdat het nog een pilot is

Omdat de huidige implementatie van microcredentials zich nog in de pilotfase bevindt, geven instellingen aan dat ze moeite hebben met de communicatie en borging ervan. Intern wordt van alles opgetuigd en wordt aan lerenden beloofd dat straks in hun Eduwallet microcredentials staan waarmee ze het werkveld kunnen betreden. Echter is die Eduwallet nog niet uitontwikkeld en is er ook onzekerheid over de borging van microcredentials na de pilot, dus is het moeilijk om de waarde daarvan nu al open te communiceren. Deze onzekerheid geldt ook voor de communicatie naar het werkveld.

De ondersteuning vanuit Npuls wordt als prettig ervaren

Instellingen benoemen dat ze tevreden zijn over de gedeelde Teamsomgeving en de leergemeenschappen. Hiermee wordt de kennisdeling goed gefaciliteerd. Ook geven instellingen aan dat hun vragen snel worden beantwoord en ze makkelijk contact kunnen zoeken met Npuls. De betrokkenheid en sturing vanuit een landelijk platform is volgens veel instellingen prettig. Samenwerking en uitwisseling met het hbo/wo, vanuit de pilot microcredentials ho, wordt nog gemist. Npuls is ook tevreden over de samenwerking met instellingen, maar ervaart tegelijkertijd dat veel instellingen vooral komen 'halen' bij Npuls en zich zelf nog niet altijd gedeeld eigenaar voelen van deze pilot.

Instellingen zoeken wisselend contact met andere instellingen

Sommige mbo-instellingen binnen de pilot zijn proactief in het opzoeken van andere instellingen, om zo informatie uit te wisselen en samen te werken. Er zijn verschillende voorbeelden van groepjes instellingen binnen een regio die structureel of incidenteel met elkaar afspreken, buiten de georganiseerde bijeenkomsten van Npuls om. Andere instellingen doen dit niet actief vanuit henzelf en werken nog vooral in hun eigen bubbel.

Zorgen over toezicht over de wildgroei van microcredentials en concurrentie

Er bestaan zorgen bij instellingen met betrekking tot het overzicht van alle ontwikkelde microcredentials. Enerzijds geven instellingen aan dat het fijn is dat er flexibiliteit is voor instellingen om te ontwikkelen waar behoefte aan is, anderzijds zien zij het gevaar van wildgroei van microcredentials. Instellingen hebben dan ook behoefte aan landelijke sturing hierop.

'Er is geen centrale sturing op welke mc waar ontwikkeld wordt.'

'Iedereen gaat een eigen mc maken met dezelfde titels maar andere inhoud. Hoe gaat het werkveld daar chocola van maken?'

Hierbij komt ook nog naar voren dat instellingen vaak uit dezelfde poule lerenden vissen, waardoor concurrentie kan ontstaan als instellingen gelijksoortige microcredentials gaan ontwikkelen. Instellingen benoemen hierbij dat je een concurrentieslag wil voorkomen en juist wil samenwerken om het LLO aanbod te laten groeien in de krimpende markt. Dit is zowel nodig van betrokken projectleiders in de pilot als op bestuurlijk niveau.





Aandachtspunten voor het vervolg van de pilot

Dit rapport geeft een beeld van de tussentijdse resultaten van de pilot microcredentials in het mbo. Op basis van onze bevindingen in de evaluatie kunnen we een aantal aandachtspunten formuleren voor Npuls en de instellingen voor de resterende looptijd van de pilot.

Omvang en ontwerp van het onderwijs in microcredential

De huidige minimale omvang (80 SBU) van de microcredentials sluit volgens diverse instellingen niet aan bij de behoeften van de doelgroep en het werkveld; deze is te veel gebaseerd op de ervaringen uit het hbo/wo. We adviseren om met de instellingen het gesprek hierover te blijven voeren; te onderzoeken of (nog) meer flexibiliteit in de omvang en ontwerp van het onderwijs in de microcredentials mogelijk is en dit onderwerp prioriteit te geven bij de gesprekken met instellingen en het werkveld in de eindevaluatie.

Kennisdeling en samenwerking door instellingen

Veel instellingen zijn in de eerste fase van de pilot (logischerwijs) nog erg bezig met de eigen ontwikkelingen en hebben nog beperkt de blik naar buiten. Voor kennisdeling wordt veel naar Npuls gekeken, terwijl het voor een goede opbrengst van de pilot van belang is dat de instellingen zoveel mogelijk ervaringen en kennis met elkaar delen. In de tweede fase van de pilot mag er nog meer nadruk op worden gelegd dat de instellingen hiervoor zelf aan zet zijn.

Kwaliteitsborging op langere termijn

Bij veel instellingen zijn zorgen over de kwaliteitsborging van de huidige microcredentials, die nog niet zijn ingebed in het kwaliteitszorgsysteem, maar tegelijkertijd ook over de borging van de kwaliteit bij opschaling, wanneer er minder zicht is op de ontwikkeling en uitvoering van de afzonderlijke microcredentials. Het kwaliteitskader geeft onvoldoende houvast om deze zorgen weg te nemen, hier is meer nodig. Mogelijk kan uitwisseling met het hbo/wo meer inzicht bieden.

Communicatie vervolg pilot

Bij meerdere deelnemers, vooral degenen die al verder zijn in de ontwikkeling van microcredentials, is behoefte aan meer informatie over hoe het (mogelijk) verder gaat na afloop van de pilot, voordat ze verder gaan met ontwikkelen. Het is van belang om de instellingen mee te nemen in landelijke ontwikkelingen rondom microcredentials, de voortgang in het hbo/wo en de standpunten van stakeholders zoals OCW, MBO Raad en SBB, zodat zij tijdig weten welke kant het op beweegt en hierop kunnen anticiperen.

Bijlage | Uitkomsten vragenlijst

In deze bijlage geven we een overzicht van de volledige kwantitatieve uitkomsten van de vragenlijst. Dit is weer opgebouwd in de vier hoofdstukken: tussentijdse resultaten, opzetten microcredential, leeruitkomsten en kwaliteitsborging.



1 Tussentijdse resultaten

Status ontwikkeling microcredential	Aantal instellingen
Nog niets in ontwikkeling	10
Eén mc in ontwikkeling	10
Meerdere mc's in ontwikkeling	6
Eén mc aangeboden, meerdere mc's in ontwikkeling	1
Totaal	27

Niveau microcredential	Aantal mc's
MBO 1	0
MBO 2	3
MBO 3	5
MBO 4	16
Totaal	24

Omvang microcredential (in SBU)	Aantal mc's
80	2
120	2
160	1
160-240	1
240	15
960	1
Onbekend	2
Totaal	24



Sector microcredential	Aantal mc's
Creatieve Industrie	3
Haarverzorging	1
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	1
Onderwijs	1
Specialistisch Vakmanschap	1
Techniek en Gebouwde Omgeving	2
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	4
Zorg, Welzijn en Sport	11
Totaal	24

Nieuwe of bestaande cursus	Aantal mc's
Meerdere onderdelen uit verschillende cursussen/trajecten worden samengevoegd en aangevuld met nieuw materiaal	1
Een bestaande cursus heeft de stempel microcredential gekregen	3
Er is een volledig nieuwe cursus opgezet	8
De microcredential is gebaseerd op een bestaande cursus, maar met aanpassingen	12
Totaal	24

Betrokkenheid werkveld	Aantal mc's
Als vragende partij	5
Als co-creërende partij	5
Als mede beoordelende partij	3
Als vragende partij en als co-creërende partij	2
Als co-creërende partij en als mede-uitvoerende partij	1
Als vragende partij en als mede-uitvoerende partij	3
Als vragende partij, als co-creërende partij, als mede-uitvoerende partij en als mede beoordelende partij	2
Er is geen betrokkenheid vanuit de regio/het werkveld	1
Het werkveld is bevraagd op de inhoud van deze pilot	1
Op basis van het arbeidsmarktonderzoek	1
Totaal	24

2 Opzetten microcredential

Waaruit komt de behoefte voor het opzetten van een microcredential	Aantal instellingen
Vanuit de vraag van de regio/het werkveld	13
Vanuit het management	8
Vanuit de vraag van de lerenden	4
Vanuit één of meerdere docenten	3
Vanuit project microcredentials MBO	1
Vanuit de veranderende wereld om ons heen/programma EU	1
Totaal	17

Betrokken bij opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Docenten	17
Examencommissie	14
Onderwijsbeleid	14
Management	12
Werkgevers	10
Lerenden	3
Anders	4
Totaal	17

Wat gaat goed in het opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Draagvlak vanuit management	12
Samenwerking tussen betrokkenen	11
Draagvlak vanuit docenten	9
Opzetten van het curriculum	8
Betrokkenheid van de regio/het werkveld	8
Betrokkenheid van de lerenden	1
Vanuit de vraag van onszelf in een veranderende wereld	1
Betrokkenheid van MBO's uit de regio	1
Totaal	17



Knelpunten in het opzetten van de microcredential	Aantal instellingen
Bekendheid van de microcredential	13
Tijdgebrek bij betrokkenen	7
Beperkte capaciteit: weinig middelen en ondersteuning	5
Nog niet voldoende betrokkenheid van het werkveld	4
Administratieve problemen rondom procedures van aanbieden microcredential	4
Nog niet voldoende draagvlak vanuit management	2
Verschuif van mening over de tijdsduur van een microcredential op Eu niveau	1
Nog onvoldoende deelname lerende, ondanks de toezegging van het werkveld	1
Totaal	17

3 Leeruitkomsten

Basis voor de leeruitkomsten	Aantal instellingen
Gebaseerd op bestaande kwalificaties	12
In overleg met docenten en vakdeskundigen	12
In samenwerking met de regio/het werkveld	12
Gebaseerd op input van lerenden	2
Met behulp van ChatGPT	1
Wij gaan nog starten, maar pakken alle perspectieven mee	1
Totaal	17

Criteria leeruitkomsten	Aantal instellingen
Leerwegaafhankelijk	7
Representatief voor de eindkwalificaties van de opleiding	7
Herkenbaar voor het werkveld	13
Specifiek en meetbaar	13
Transparant	9
Samenhangend	9
Toekomstbestendig	7
Nog nader in te vullen	1
Totaal	17

Betrokken bij formuleren van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Docenten	17
Examencommissie	14
Onderwijsbeleid	14
Management	12
Werkgevers	10
Lerenden	3
Anders	4
Totaal	17

Wat gaat goed in de totstandkoming van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Effectieve samenwerking betrokkenen	6
Duidelijke richtlijnen en kaders	8
Positieve feedback van validatiepartijen	0
Nog in opstartende fase	4
Totaal	17

Knelpunten in de totstandkoming van leeruitkomsten	Aantal instellingen
Nog niet voldoende consensus tussen betrokkenen	3
Complexiteit van het formuleren van leeruitkomsten	2
Nog niet voldoende input van de regio/het werkveld	4
Nog niet voldoende input van lerenden	4
(Nog) geen: nog in opstartende fase	7
Capaciteit en ontwikkelruimte	1
Verschillen per land	1
Totaal	17

4 Kwaliteitsborging

Hoe wordt de kwaliteit geborgd	Aantal instellingen
Regelmatige evaluaties en feedbacksessies docenten	6
Regelmatige evaluaties en feedbacksessies lerenden	7
Inbedding in kwaliteitszorgsysteem van instelling	11
Externe audits en kwaliteitscontroles	2
Overleg met de regio/het werkveld	10
Toetsing door de examencommissie	14
Totaal	17

Betrokken bij de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Docenten	11
Lerenden	5
Management	8
Werkgevers	7
Examencommissie	17
Onderwijsbeleid	13
Kwaliteitszorg	13
Totaal	17

Bijdrage examencommissie bij kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Inspraak in het ontwikkelen van het curriculum	1
Toetsen van de leeruitkomsten	9
Bewaken van de kwaliteit van de examinering	14
Goedkeuren van de microcredential	8
Borgen en/of uitreiken van het resultaat	9
Gesprek moet nog plaatsvinden	2
Totaal	17

Wat gaat goed in de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Regelmatige bijstellingen op basis van feedback	1
Betrokkenheid van lerenden en werkgevers	1
Efficiënte samenwerking tussen docenten en examencommissie	3
Nog in opstartfase	5
Duidelijke richtlijnen en handvatten	6
Actieve betrokkenheid van de examencommissie	6
Totaal	17

Knelpunten in de kwaliteitsborging	Aantal instellingen
Middelen voor kwaliteitsborging	1
De juiste examencommissie betrekken (die van de sector of van de specials)	1
Betrokkenen willen wel maar de materie en de beschikbare tijd is beperkt	1
Betrokkenheid van de examencommissie	3
Betrokkenheid van lerenden en werkveld	4
Nog in opstartfase	5
Communicatie tussen betrokkenen	6
Kennis van het proces van kwaliteitsborging van een microcredential	7
Totaal	17