

DE LEARNING CORRESPONDENT

»» *De nieuwste leertrends
met een kritische blik.*

Door: Wilfred Rubens



Inleiding

De Learning Correspondent belicht in elke editie een specifiek thema op het gebied van didactiek en online en blended learning.

De inhoud is gebaseerd op (praktijk)onderzoek. We presenteren achtergronden bij het thema en we bieden handreikingen voor de toepassing van de inhoud in de praktijk. Het thema wordt afgesloten met bronnen waarop we ons baseren en waar jullie meer informatie kunnen vinden.

Het vijftiende thema is:

De bijdrage van microcredentials aan een leven lang ontwikkelen

Dragen microcredentials bij aan de 'future of work', één van de onderwerpen van de komende editie van de Next Learning. Zie: <https://nextlearning.nl/>

We wensen jullie weer veel inspiratie en leesplezier toe.

Wilfred Rubens (auteur)
Sam van der Schans (SBO)
Ank Dierkx (SBO)



De bijdrage van microcredentials aan een leven lang ontwikkelen

De opkomst van microcredentials is zeer relevant voor de wereld van leren, onderwijs en opleiden. In het onderstaande staan we stil bij wat microcredentials zijn, de relatie met badges, het belang van microcredentials en vragen en discussies over deze ontwikkeling.

Wat zijn microcredentials?

Er is nog geen alom geaccepteerde definitie van een 'microcredential'. Je kunt een 'microcredential' wellicht het beste definiëren als een erkend bewijs van de leerresultaten die een lerende heeft behaald na een leerervaring van beperkte omvang, op basis van transparante normen en eisen en na een beoordeling (Contact North, 2020). De leerervaringen kunnen betrekking hebben op volledig face-to-face, blended en online leertrajecten. Op dit moment experimenteren reguliere onderwijsinstellingen met microcredentials en verstrekken ook platforms als 2U microcredentials.

Eén van de zaken die opvalt is dat organisaties voor het hoger onderwijs 'microcredentials' sterk naar zich toetrekken. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de definitie van het Europese MICROBOL-project (2020). Een microcredential is dan een leereenheid van beperkte omvang die gecertificeerd is door een erkenning. In de context van het Europese hoger onderwijs worden de leereenheden volgens dit project aangeboden door instellingen voor hoger onderwijs of door hen erkend met behulp van erkenningsprocedures in overeenstemming met het Verdrag van Lissabon over de erkenning van eerdere leerervaringen. Een microcredential is volgens dit project bedoeld voor de lerende met specifieke kennis, vaardigheden of competenties die beantwoorden aan de behoeften van de samenleving, het individu, de cultuur of de arbeidsmarkt. Zij omvatten expliciet gedefinieerde leerresultaten op het niveau van een raamwerk voor hoger onderwijs, een indicatie van de bijbehorende werkbelasting in ECTS-studiepunten, beoordelingsmethoden en -criteria.

Het Common Microcredential Framework gaat daarbij uit van een minimale studiebelasting van 100 uur en een maximale studiebelasting van 150 uur voor een microcredential (4-6 ECTS). Ook zouden microcredentials minimaal het niveau van een 'associated degree' moeten hebben. Verder zou er sprake moeten zijn van processen en procedures met betrekking tot kwaliteitszorg van het proces van erkenning.

Microcredentials kunnen echter ook worden uitgegeven door bijvoorbeeld bedrijven met een afdeling L&D. Zolang maar sprake is van een beoordeling op basis van normen, duidelijk is wat de inspanning is en helder is wie het bewijs af heeft gegeven. Onderwijsinstellingen gaan dus uit van ECTS-studiepunten (1 punt staat voor 28 uur studielast). Bij bedrijven en andere aanbieders kan de studielast ook beperkter zijn. Volgens Susan Manning (2022) is standaardisatie van verificatie van bekwaamheden belangrijk om te bewijzen dat mensen weten wat ze zeggen te weten. Microcredentials kunnen volgens haar daar een effectief hulpmiddel bij zijn.

Relatie met badges

Badges worden ook uitgegeven als bewijs van leerresultaten. Een badge wordt dikwijls uitgegeven voor specifieke vaardigheden, zonder dat persé sprake hoeft te zijn van een beoordeling. Microcredentials zijn wel altijd verbonden met een formeel goedgekeurde of met een geaccepteerde set van normen of bekwaamheden. Microcredentials zijn ook het resultaat van formeel leren. Badges hoeven dat niet te zijn. Bovendien kunnen microcredentials worden gestapeld tot een certificaat of diploma dat door andere instellingen erkend wordt. Dat betekent dus dat een microcredential de vorm van een badge kan hebben (bijvoorbeeld ten behoeve van publicatie op je LinkedIn-profiel), maar dat een badge niet altijd een microcredential is. In Nederland kennen we overigens Edubadges die alleen door onderwijsinstellingen mogen worden uitgereikt. Het verschil met microcredentials is dan feitelijk afwezig.

Het artikel gaat op de volgende pagina verder.



Belang

Het Europese MICROBOL-project (2020) beschrijft het belang oftewel de maatschappelijke relevantie van microcredentials vanuit vier perspectieven, die een 'leven lang ontwikkelen' als rode draad hebben.

Het eerste perspectief is dat van de beleidmakers, zoals overheden. Microcredentials kunnen inclusieve en flexibele vormen van her- en omscholing zijn. De auteurs schrijven zelfs: *"Micro-credentials thus fill the gap between academic programmes and the skills required by the labour market."* Microcredentials kunnen bijdragen aan mobiliteit op de arbeidsmarkt, eventueel ook grensoverschrijdend.

Het tweede perspectief is dat van het (hoger) onderwijs. Het hoger onderwijs past 'microcredentials' onder meer toe om het eigen onderwijs meer flexibel te maken. Reguliere studenten kunnen dan 'microcredentials' bij verschillende instellingen afronden en stapelen tot een diploma. Daarom gaat het Common Microcredential Framework onder meer uit van ECTS's en van de procedures rond kwaliteitszorg. Volgens het MICROBOL-project kan het hoger onderwijs zich met microcredentials eveneens beter richten op de doelgroep 'leven lang lerenden'. Deze groep heeft niet altijd de behoefte om diplomagerichte programma's te volgen. Microcredentials kunnen onderdeel zijn van bredere leertrajecten of opleidingen ('stapelen'), maar hebben ook waarde op zich. Lerenden willen zich op tal van terreinen bekwamen en hebben daar niet altijd een uitvoerig programma voor nodig. Sterker: volwassen lerenden en werkgevers willen vaak liefst in zo kort mogelijke tijd leren. Microcredentials zijn ook van belang voor het (hoger) onderwijs omdat de vergrijzing en ontgroening ertoe zal leiden dat minder jongeren deel zullen nemen aan (hoger) onderwijs. Door je met behulp van microcredentials ook te richten op volwassenen, kun je als instelling 'krimp' tegengaan. Volgens Cirlan en Loukkola (2020) wordt ook de zichtbaarheid en de reputatie van de onderwijsinstelling verbeterd door het vergroten van het geografische bereik en het aantrekken van meer diverse groepen lerenden. Zij stellen eveneens dat het reactievermogen van instellingen op de vraag van lerenden en de arbeidsmarkt wordt vergroot. Bovendien stellen microcredentials instellingen in staat te experimenteren met nieuwe didactiek en technologieën, en leidt deze ontwikkeling ertoe dat onderwijsinstellingen extra inkomsten genereren of opleiden goedkoper kunnen aanbieden.

Het derde perspectief is het perspectief van de lerenden. Zij willen zich vaak onderscheiden ten opzichte van anderen door interdisciplinaire kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Zij beschikken niet altijd over een diploma voor het werk dat zij op dit moment doen. Ook willen zij leerinhouden met een duidelijke focus bestuderen en daar ook een erkenning voor krijgen. Up to date inhoud, gepersonaliseerd, toegankelijk en flexibel zijn daarbij kernwoorden. Ook willen zij de mogelijkheid hebben het (ook binnen non-formele programma's) geleerde in gekwalificeerde programma's onder te brengen. Daarnaast kunnen lerenden, die reguliere onderwijsprogramma's voortijdig verlaten, dankzij microcredentials toch tastbare bewijzen krijgen van hun ontwikkeling. Microcredentials motiveren een individu volgens Manning (2022) om door te gaan met het verwerven van een bredere bekwaamheid en stellen de lerende ook in staat verworven kennis direct toe te passen, in plaats van te wachten tot een volledig certificaat is behaald.

Het vierde en laatste perspectief is dat van de werkgevers. Zij hebben behoefte aan mogelijkheden waarmee hun werknemers in korte tijd en op een flexibele manier kennis en vaardigheden verwerven. Zij beschikken ook over gestandaardiseerde en meer betrouwbare informatie over bekwaamheden die op tal van manieren zijn ontwikkeld (Manning, 2022). Amerikaans onderzoek (Gallagher, 2018) laat ook zien dat werkgevers dikwijls meer belangstelling hebben voor een duidelijk bewijs van vaardigheden en bekwaamheden, dan voor een officieel diploma. Drieëntwintig procent van de ondervraagde bedrijven geeft de voorkeur aan bewijzen op basis van vaardigheden boven diploma's, terwijl 39% van deze bedrijven aangeeft deze richting uit te gaan. De onderzoekers hebben 750 HR-leidinggevenden bij werkgevers in de VS, in alle bedrijfstakken en organisatiegroottes, ondervraagd. In het onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau van werknemers. Wellicht zijn microcredentials relevanter voor hoger opgeleiden dan voor lager opgeleiden. Deze studie laat trouwens ook zien dat werkgevers steeds hogere eisen stellen aan het opleidingsniveau van werknemers.

Het artikel gaat op de volgende pagina verder.



Vragen en discussies

Er zijn de nodige vragen bij deze ontwikkeling. Zo is er dus nog geen consensus over wat een microcredential precies is. Bijvoorbeeld wat de omvang van een microcredential precies is. Koepelorganisaties van universiteiten lijken daarbij vooral uit te gaan van de omvang van hun bestaande programma's, bijvoorbeeld 5 ECTS. Aangezien een dergelijk studiepunt '28 uur' studiebelasting is, kun je zo'n programma m.i. amper een '**microcredential**' noemen. Instellingen voor hoger onderwijs doen dit om te bevorderen dat je microcredentials ook kunt stapelen. Maar zoals gezegd hebben microcredentials vooral ook waarde van zichzelf. Zij vormen geen vervanger voor formele kwalificaties, maar een uitbreiding daarop. Je kunt ook in kortere tijd specifieke kennis en vaardigheden ontwikkelen, ook op academisch niveau. Door microcredentials te definiëren als gecertificeerde leereenheden vanaf niveau 5 (associated degree) sluit je het middelbaar beroepsonderwijs en heel veel 'life long learners' bovendien uit.

Reguliere onderwijsinstellingen moeten ook expliciet na gaan denken over niveaus van vaardigheden, en of gevraagde vaardigheden voldoende binnen curricula aan bod komen. Zij zullen curricula ook moeten opbreken in kleinere delen, en leerinhouden aanpassen. Je hebt immers te maken met een andere doelgroep, met andere ervaringen en voorkennis. Er is daarnaast sprake van een complexe interactie tussen de behoefte van de markt en de mogelijkheden die je als instelling hebt om daaraan tegemoet te komen. De leerbehoeften van 'live long learners' verschillen. De ene lerende wil zich verdiepen en verbreden, de ander wil in korte tijd specifieke kennis en vaardigheden verwerven. Ook gaat het er volgens mij om dat je microcredentials op een flexibele manier en in korte tijd kunt ontwikkelen, bijstellen en aanbieden.

Dit alles vraagt om een investering. Bovendien zul je als instelling ook expliciet op zoek moeten gaan naar de docenten die dit aanbod het beste kunnen verzorgen. En er wordt al veel gevraagd van de tijd en aandacht van zittende docenten.

Andere vragen hebben te maken met kwaliteitszorg en portabiliteit van microcredential. Belanghebbenden moeten toegang hebben tot relevante informatie over de inhoud en de kwaliteit. Ze moeten ook in staat zijn microcredentials -die veelal een digitaal format hebben- op te slaan en er gebruik van te maken wanneer dat nodig is. In dit kader kan blockchain-technologie een rol spelen. In Nederland heeft SURF bijvoorbeeld het initiatief genomen voor een centraal platform voor microcredentials van Nederlandse onderwijsinstellingen (Edubadges). Als werknemer verzamel je waarschijnlijk echter microcredentials van diverse typen aanbieders. Waar en hoe sla je die op? Hoe geef je anderen daar toegang toe?

Volgens Cirlan en Loukkola (2020) moeten werkgevers de inhoud van microcredentials ook kunnen begrijpen, de waarde ervan in kunnen schatten, inclusief de verhouding tot traditionele programma's en kwalificaties. Nu ontbreekt het volgens deze auteurs vaak aan transparantie en duidelijkheid. Daarbij is het m.i. belangrijk dat werkgevers de waarde-inschatting snel kunnen maken, en geen HR-opleiding gevolgd hoeven te hebben om deze inschatting te kunnen maken.

Kwaliteitszorg in dezen is belangrijk. Koepelorganisaties van onderwijsinstellingen zijn echter vaak geneigd om te kijken naar bestaande systemen van kwaliteitszorg. Ik ben echter bang dat dit leidt tot veel bureaucratie, waardoor het erg onaantrekkelijk wordt om microcredentials van beperkte omvang en tegen een betaalbare prijs aan te bieden. Daar komt bij dat het ook belangrijk is dat je hierbij afstemt met andere aanbieders van microcredentials. Je kunt niet zomaar 'jouw aanpak van kwaliteitszorg' opleggen aan andere opleiders. Volgens mij gaat het er vooral om dat de aanbieder erkend is, en niet elk programma apart. Bij deze erkenning zou je wel moeten kijken naar de inhoud van microcredentials en niet bijvoorbeeld alleen naar de informatieverstrekking of naar de klachtenprocedure.



Gebruikte bronnen en meer weten?

Cirlan, E. & Loukkola, T. (2020) Where next for universities and micro-credentials?

<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20201118105242280>

Contact North (2020). Ten Facts You Need to Know About Micro-Credentials <https://teachonline.ca/tools-trends/ten-facts-you-need-know-about-micro-credentials>

European Project MICROBOL (2020). Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments:

<https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2020/09/MICROBOL-Desk-Research-Report.pdf>

Gallagher, S.R. (2018). Educational Credentials Come Of Age. https://cps.northeastern.edu/wp-content/uploads/2021/03/Educational_Credentials_Come_of_Age_2018.pdf

Manning, S. (2022). The macro impact of microcredentials.

<https://www.ecampusnews.com/2022/06/06/the-macro-impact-of-microcredentials/>

Rubens, W. (2021). Stop ermee om microcredentials te zien als alternatief voor diploma's.

<https://www.te-learning.nl/blog/stop-ermee-om-microcredentials-te-zien-als-alternatief-voor-diplomas/>

Rubens, W. (2021). Madrid Micro-credential Verklaring. <https://www.te-learning.nl/blog/madrid-micro-credential-verklaring/>

Rubens, W. (2021). Kansen en belemmeringen van microcredentialing. <https://www.te-learning.nl/blog/kansen-en-belemmeringen-van-microcredentialing/>

Rubens, W. (2021). Opvattingen van werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen over microcredentials. <https://www.te-learning.nl/blog/opvattingen-van-werkgevers-werknemers-en-onderwijsinstellingen-over-microcredentials/>

Rubens, W. (2022). Hoe inspanningen van reguliere onderwijsinstellingen op termijn ten goede zijn gekomen aan een Amerikaans bedrijf. <https://www.te-learning.nl/blog/hoe-inspanningen-van-reguliere-onderwijsinstellingen-op-termijn-ten-goede-zijn-gekomen-aan-een-amerikaans-bedrijf/>