



fundatis
managers en adviseurs

Micro-credentialing en Leven Lang Leren



Micro-credentialing en Leven Lang Leren

Micro-credentialing heeft de potentie het HRM-domein blijvend te veranderen. Het onderwerp heeft raakvlakken met Leven Lang Leren en biedt kansen (en uitdagingen) voor onderwijsinstellingen. Wat zijn micro-credentials, wat kunnen onderwijsinstellingen ermee en waar zit de afhankelijkheid met het HRM-domein? Fundatis zoomt in op één van de onderwerpen uit de versnellingsagenda zoals die vorig jaar gepresenteerd is tijdens de SURF Onderwijsdagen.

Wat zijn micro-credentials?

Micro-credentials zijn mini-kwalificaties die vaardigheden, kennis en/of ervaring in een bepaald vakgebied aantonen. Ze kunnen zowel binnen als buiten de formele onderwijscontext behaald worden. Bij micro-credentials in het onderwijs, populair ook wel nanodegrees genoemd, wordt een traditionele kwalificatie zoals een diploma of een graad opgesplitst in meerdere micro-credentials. Voor micro-credentials buiten de formele onderwijscontext zijn de mogelijkheden eindeloos. We kennen groepen credentials die betrekking hebben op zaken als leiderschap, gemeenschapszin en hulpvaardigheid. Net zoals in dit stuk worden micro-credentials en badges overigens vaak als synoniem gebruikt.



Drie scenario's

In een SURF-publicatie uit 2017 worden drie scenario's geschetst voor het gebruik van badges in het onderwijs:

1. **Badges in gamification.** Hierbij worden badges in het leerproces geïntegreerd met het doel de student actiever te laten studeren; ze krijgen na het behalen van een bepaald doel (niveau) een badge uitgereikt. Doorgaans heeft gamification ook een positief effect op de hoeveelheid tijd die de lerende bereid is te besteden. In dit artikel gaan we op deze speciale vorm van badges niet in.
2. **Badges in geaccrediteerd onderwijs.** In dit geval wordt een formele leeractiviteit opgedeeld in

kleinere leereenheden. Zodra studenten een leereenheid hebben afgerond, ontvangen zij een micro-credential in de vorm van een digitale badge. Deze toepassing is relevant voor een Leven Lang Leren. Leven Lang Leren is een manier om jezelf voor te bereiden op een toekomst waarin je meerdere functies op de arbeidsmarkt vervult. Hiervoor moeten volwassen hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen om ook richting te kunnen geven aan de eigen carrière. Door datgene wat een student leert te vatten in badges, kan hij of zij zich naar verwachting beter kwalificeren voor andere banen.

3. **Badges als digitaal certificaat voor niet-geaccrediteerd onderwijs en informeel leren.** Het gaat hierbij over digitale certificaten van vaardigheden die worden uitgereikt door instituten of bedrijven. Vaak is het digitale certificaat gekoppeld aan een training of opleiding (zoals bijvoorbeeld bedrijfs-hulpverlening of mindfulness), maar het kan ook gebaseerd zijn op de ervaring die de ontvanger van het digitale certificaat heeft opgedaan door bijvoorbeeld een bepaalde periode actief te zijn geweest als vrijwilliger.

De tijd is rijp

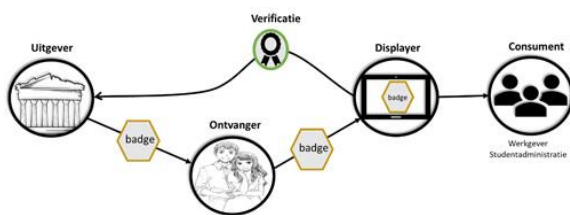
De tijd lijkt rijp te zijn voor micro-credentialing, doordat in sommige bedrijfstakken de waarde van diploma's afneemt en er meer wordt gekeken naar bekwaamheden en certificaten van de kandidaten. Als voorbeeld kan worden genoemd de ICT-sector. Door een schaarste op de markt van ICT-personeel, zijn werkgevers best bereid te investeren in scholing van personeel en zoeken daarvoor kandidaten die naar verwachting het best op hun plek zijn in de ICT-sector. Werkgevers kijken daarbij niet alleen naar formele diploma's, maar ook naar de juiste set bekwaamheden.

Verificatie

Voor toekomstige werkgevers is het belangrijk dat de badges waarvan de kandidaat beweert deze te hebben behaald, ook daadwerkelijk (bij de betreffende instelling) zijn behaald en nog altijd actueel zijn. Dit soort vraagstukken maken verificatie van een badge noodzakelijk. Tijdens een presentatie in december 2017 op de Online Educa conferentie in Berlijn presenteerde het IMS Global Consortium onderstaande procesflow (zie figuur hieronder). In deze procesflow geeft de (onderwijs)instelling een badge uit aan de student. Deze student publiceert vervolgens de badge en maakt deze daarmee toegankelijk voor een potentiële werkgever. Het platform waarop de badge wordt gepubliceerd verifieert de geldigheid van de uitgereikte badge.

Meer dan een digitaal papiertje

De digitale badge is meer dan een digitaal papiertje. De beoogde digitale badge zal (in de toekomst) informatie bevatten over bijvoorbeeld de naam, de criteria waaraan is voldaan, de uitgever van de badge en op welke datum en met welke geldigheid de badge is uitgegeven. Overigens kan de sterk in opkomst zijnde blockchaintechnologie wellicht een rol spelen bij het veilig opslaan en uitwisselen van deze gegevens.



Gevolgen voor het HRM-domein

Als in de toekomst het gebruik van badges daadwerkelijk een vlucht neemt en de effectieve controle op de geldigheid van badges mogelijk wordt, zal dit het HRM-domein stevig beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan de processen rondom werving en selectie. Vanwege de fijnmazigheid van micro-

credentialing kan de potentiële werknemer beter dan nu zijn waarde aantonen en de werkgever beter dan nu beoordelen of de kandidaat past bij het gewenste profiel.

Veel uitdagingen

Wel bestaan nog de nodige uitdagingen voor het zover is. Micro-credentialing bevindt zich nu nog in de fase van pilots. Studenten staan hier vaak nog terughoudend tegenover en er zijn (de facto) nog geen standaarden. Ook bestaat nog geen consensus over de vraag langs welk data-element (bijvoorbeeld het studentnummer) de student zou moeten worden gekoppeld aan de badge en hoe de opslag en publicatie van de badge vormgegeven zou moeten worden. Al met al moeten er dus nog vele uitdagingen worden overwonnen:

- voor informatiemanagers in binnen- en buitenland om te komen tot standaarden, platformen en koppelingen,
- voor instructional designers en ontwerpers van onderwijscurricula om samen met HRM-ers te komen tot betekenisvolle, betrouwbare badges en
- voor Fundatis om te zorgen dat er binnen projecten in het onderwijs rondom micro-credentialing aandacht is voor processen, systemen én gedrag en dat resultaat behaald wordt binnen de gestelde kaders van tijd, middelen en kwaliteit.

Meer informatie

Wilt u meer weten over dit onderwerp? Neem dan contact op met Walter Groen via walter.groen@fundatis.nl

