

# microVET

Micro credentials introduceren in het digitale tijdperk van  
beroepsonderwijs en -opleiding

## Huidig statusrapport micro credentials

Opgesteld door CESIE



cesie  
the world is only one creature

Mei 2022



Medegefinancierd door  
de Europese Unie

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

## **Inleiding**

Dit rapport over de huidige status van micro-credentials in de partnerlanden werd opgesteld om een goed inzicht te krijgen in de huidige situatie rond dit onderwerp, vooral voor VET-instellingen en VET-opleiders, en om de situatie op Europees en nationaal niveau te schetsen, met de nadruk op de voortgang in het vertrouwd raken met en het invoeren van de micro-credential benadering, opkomende behoeften van opleidingsorganisaties, lerenden en de bedrijfssector, evenals aanbevelingen voor het creëren van synergieën en het organiseren van gemeenschappelijke initiatieven om beter aan te sluiten bij toekomstige vereisten. Het rapport zal de resultaten presenteren van de transnationale focusgroepen, die naar verwachting gerichte antwoorden zullen geven op specifieke problemen die naar voren kwamen tijdens het initiële project onderzoek en de behoefteanalyse. Het huidige statusrapport zal niet alleen de fundamenten leveren voor de komende ontwikkeling van de methodologie, maar het zal ook dienen als startpunt voor het opnemen van micro-credentials.

## **Methodologie**

De transnationale focusgroepen werden door alle partners uitgevoerd tussen maart en april 2022 en vanwege Covid beperkingen voerde slechts één partner (Know and Can) ze face-to-face uit. Alle andere partners voerden online bijeenkomsten uit via verschillende platforms (Zoom, Teams) of op een andere manier, zoals telefonische interviews. In totaal slaagde het project partnerschap erin 68 deelnemers bij de activiteit te betrekken, een zeer goed resultaat. De beroepen van de deelnemers varieerden van mensen uit het bedrijfsleven, docenten, vertegenwoordigers van VET-centra, stagiairs op het gebied van VET tot andere VET-gerelateerde beroepen.

Elke partnerorganisatie voerde de focusgroepen uit volgens de richtlijnen die speciaal voor deze taak werden opgesteld door de Bulgaarse partner (Know and Can). Deze richtlijnen bevatten methodologieën, suggesties en de vragen die werden geïmplementeerd (Bijlage I). Daarna stelde elke partner een nationaal rapport op volgens een precieze structuur om de resultaten te standaardiseren, opgesteld door de Italiaanse partner (CESIE) (Bijlage II).

Elke partner benaderde de taak op een andere manier, meestal om een antwoord te bieden op de moeilijkheden om de juiste doelgroep te vinden en deze tegelijkertijd bij de focusgroep activiteit te betrekken. De partners pasten zich snel en effectief aan om zo goed mogelijk in te spelen op de behoeften van de deelnemers, om niet alleen positieve en nuttige resultaten te garanderen, maar ook om de activiteit niet in gevaar te brengen zoals verwacht werd in de projectaanvraag en om het tijdschema van het project te respecteren.

Concluderend kan gezegd worden dat de partners er met slechts enkele problemen in geslaagd zijn om de activiteit succesvol uit te voeren, waarbij de juiste doelgroepen en een groot aantal deelnemers betrokken waren, groter dan verwacht, wat de kwaliteit en betrouwbaarheid van de verzamelde informatie ten goede kwam.

## Algemene achtergrond

Micro-credentials is een thema dat voortdurend wordt besproken door de Europese Unie, de Europese Commissie en de deelnemende landen. Dit soort referenties kwam meer in de schijnwerpers te staan met de COVID-19 pandemie en ze werden een belangrijke bron van training tijdens de lockdowns. Korte opleidingsonderdelen die werknemers kunnen bij- of omscholen en die krediet opleveren bij werkgevers, hebben alle componenten in zich om een waardevolle bron van informatie te zijn. Veel werknemers en studenten hebben tijdens de lockdowns een aantal van deze trainingen gevolgd. Elk partnerland had een andere achtergrond met betrekking tot micro-credentials en de huidige stand van kennis over het onderwerp. Daarom wordt in dit rapport de algemene achtergrond per land gepresenteerd om de verschillen en overeenkomsten te benadrukken zonder afbreuk te doen aan het algemene resultaat.

### Nederland

Het Nederlandse Ministerie van Onderwijs promoot micro-credentials als onderdeel van haar beleid voor 'levenslang leren'. Voor studenten onder de 18 die nog leerplichtig zijn, is het mogelijk om verschillende soorten kwalificaties te behalen in een VET-college:

- Een volledig diploma, geregistreerd en erkend in heel Nederland, dat in aanmerking komt voor het starten van een carrière;
- Een certificaat, deeldiploma (micro-credential) voor delen van de beroepsopleiding, geregistreerd en erkend in heel Nederland die kwalificeren voor het starten van een carrière, vaak gecombineerd met verder leren;
- School VET getuigenis, gericht op het verwerven van praktische vaardigheden, aangevuld met zoveel mogelijk theoretische kennis, als onderdeel van een 'MBO verklaring' (School VET getuigenis), niet geregistreerd van erkende in heel Nederland die kwalificeren voor het starten met werken, gecombineerd met studie voor een certificaat of diploma. Dit kan via de derde leerweg. Dit is een flexibele beroepsopleiding die in een kortere periode kan worden gevolgd.

Studenten ouder dan 18 leren vaak in een hybride vorm, een combinatie van werken en leren. In Nederland is er een vaste praktijk van hybride onderwijs en leren. Scholen en bedrijven werken samen in een organisatie, SBB, waarin beroepsonderwijsinstellingen en het bedrijfsleven samenwerken. SBB houdt toezicht op de kwaliteit van de opleiding, de kwalificaties, het leerlingwezen, de stage en de leerbanen.

### Griekenland

De micro-credentials in Griekenland zijn niet geïmplementeerd onder een specifiek beleid of kader. Ze zijn in de eerste plaats afgestemd op de universitaire cursussen die worden gegeven door hun centra voor een leven-lang leren, waarbij ECVET-punten worden toegekend aan studenten op basis van het aantal uren dat nodig is om de cursus af te ronden. Ook al werken Griekse universiteiten al aan de ontwikkeling van micro-credentials en creëren ze steeds meer korte leerprogramma's, toch ontbreekt het aan een gemeenschappelijke definitie en aanpak voor de validatie en erkenning ervan. Ook particuliere onderwijsaanbieders (bijv. VET-aanbieders) hebben korte cursussen gecreëerd en

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

proberen synergieën te ontwikkelen met nationale en internationale accreditatieorganisaties. Bovendien creëren bedrijven (die zich voornamelijk bezighouden met onderwijs en loopbaanbegeleiding) en centra voor een leven lang leren voortdurend nieuwe korte leerprogramma's. Deze zijn echter niet afgestemd op de nationale en internationale accreditatieorganisaties. Deze zijn echter niet afgestemd op studiepunten. Griekse onderwijsorganisaties en partners zijn zich bewust van de essentie van het creëren van korte leerprogramma's, maar ze zijn zich niet bewust van micro-credentials.

## **Bulgarije**

In Bulgarije kunnen micro-credentials buiten het formele onderwijssysteem worden verkregen bij beroepsopleidingscentra. Deze centra krijgen hun accreditatie van een gecentraliseerd overheidsorgaan - het Nationaal Agentschap voor Beroepsonderwijs en -opleiding - op basis van een gepresenteerd trainingsprogramma - met theoretische en praktische onderdelen, apparatuur en gekwalificeerde docenten. De opleidingsprogramma's zijn vrij divers wat betreft onderwerpen en duur, maar ze volgen de huidige vraag van de markt en niet zozeer de onderzoeksperspectieven over de toekomst van de arbeidsmarkt. Helaas zijn de meeste trainingsprogramma's gericht op harde vaardigheden en besteden slechts enkele aandacht aan **zachte vaardigheden (soft skills)**, die helaas niet aanwezig zijn in de formele training. Een volledige lijst van de beroepsonderwijsinstellingen in Bulgarije met informatie over hun aandachtsgebieden, cursussen en activiteiten is hier te vinden: <https://www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentrovete-za-profesiona/>. Vrijwel elke formele beroepsonderwijsinstelling heeft een beroepsopleidingscentrum, maar helaas is de apparatuur op veel plaatsen verouderd. Natuurlijk zijn er uitzonderingen, beroepsscholen in grote steden met betrekking tot de auto-industrie, royaal gesponsord door grote autofabrikanten en actieve duale opleiding, centra die personeel opleiden voor de toeristische industrie als gevolg van de specifieke kenmerken van de Bulgaarse toeristische markt.

## **Portugal**

In Portugal nemen deze micro-credentials toe naarmate de belangstelling ervoor binnen de EU toeneemt. Er zijn al enkele diensten die ze aanbieden, zoals NAU. "Diensten zoals NAU hebben de ideale kenmerken om het concept van micro-credentials te materialiseren" (FCCN, 2021). Dit platform wordt ondersteund door verschillende belanghebbenden, waaronder de Portugese overheid, een groot aantal publieke en private projecten en zelfs Europese fondsen. Het platform heeft succes geboekt tijdens de pandemie en het is nog steeds groeiende. Het heeft trainingsonderdelen over een zeer breed scala aan onderwerpen en het is gemakkelijk om nieuwe trainingen te ontwikkelen en op te nemen in het platform.

Diensten zoals NAU groeien in de Portugese markt en veel universiteiten beginnen nu met het implementeren van deze micro-credential diensten in hun cursussen. Op dit moment is de Universiteit van Aveiro bezig met een pilot van een programma voor de implementatie van micro-credentials en micro-modules om de kwaliteit van het curriculum van studenten te verbeteren (Universidade de Aveiro, 2021).

## **Italië**

In Italië zijn micro-credentials nog niet geïmplementeerd binnen een specifiek kader of beleid, maar ze worden wel vaak genoemd als een middel om het onderwijs te verbeteren voor jongeren en mensen die nieuwe dingen willen leren (Scuola Normale Superiore, april 2021). Voor het MIUR (Italiaans Ministerie van Onderwijs) kunnen micro-certificaten worden geïmplementeerd met tools zoals "open-badges" en daarmee worden deze beschouwd als nieuwe benaderingen die met nieuwe technologie nuttig kunnen zijn om het onderwijsaanbod voor jongeren te verbeteren. Het meeste werk op het gebied van micro-credentials wordt gedaan door scholen, universiteiten en lokale organisaties met specifieke projecten en activiteiten. Daarom is er nog veel dat gedaan en geïmplementeerd kan worden met betrekking tot dit onderwerp, dat zeker ook aandacht krijgt van leerkrachten, die niet echt weten wat het is of hoe ze ermee kunnen werken.

## **Luxemburg**

Hoewel het een van de kleinste landen ter wereld is, biedt Luxemburg een prachtige kosmopolitische omgeving en een thuis voor tal van topuniversiteiten. Luxemburg is ook een van de veiligste landen ter wereld en dankzij het multiculturalisme kan elke buitenlandse student zich gemakkelijk aanpassen aan de levendige sfeer van Luxemburg. Aan de Luxemburgse universiteiten zijn de bachelor-, master- en PhD-opleidingen over het algemeen tweetalig Frans/Engels of Frans/Duits. Sommige opleidingen zijn drietalig en sommige worden volledig in het Engels gegeven. Studenten moeten de taal die nodig is voor de opleiding goed beheersen. Internationale studenten kunnen zich aanmelden voor verschillende fundering programma's in veel vakgebieden.

Daarnaast bieden universiteiten "Europese masters" aan, masterprogramma's met een focus op Europa, Erasmusprogramma's en Erasmus Mundus Joint Master Degrees, beroepsopleidingen, deeltijdse en voltijdse MBA's met stages en programma's voor beroepscertificaten. Een online evenement markeerde de officiële lancering van het EDCL-systeem (European Digital Credentials for Learning) in de hele Europese Unie (EU); de lancering vond plaats in aanwezigheid van Nicolas Schmit, een Luxemburgse politicus die Europees commissaris voor werkgelegenheid en sociale rechten is.

In 2021 was Luxemburg het eerste Europese land dat meer dan 1.600 van deze certificaten uitreikte aan alle studenten die een beroepsopleiding volgden. In totaal werden 529 getuigschriften van technici (diplôme de technicien - DT), 951 getuigschriften van beroepsbekwaamheid (diplôme d'aptitude professionnelle - DAP) en 134 getuigschriften van beroepsbekwaamheid (certificat de capacité professionnelle - CCP) digitaal verzonden, naast het traditionele papieren formaat. Van de pilot-landen die hun testfase hebben doorstaan, registreerde Luxemburg het hoogste aantal EDCL's dat aan afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding werd uitgereikt.

# Hoofdthema's/vragen

Vanwege de complexiteit en verschillen in de resultaten die door alle partners zijn verzameld, worden in dit rapport de resultaten en informatie die door elke partner is verzameld, nogmaals per land gepresenteerd. Dit vergemakkelijkt de productie van het rapport en zorgt ook voor een uitgebreidere en begrijpelijker presentatie van het werk van het partnerschap. Omwille van de lengte zal dit rapport niet de beschrijving van elke deelnemer en hun werk presenteren, maar zal een lijst van deelnemers als bijlage in het document worden opgenomen voor de partners die namen en informatie verzamelden over de mensen die betrokken waren bij de focusgroepen (Bijlage III). De resultaten zullen onderwerp per onderwerp worden gepresenteerd, met inbegrip van alle informatie die elke partner besliste op te nemen in zijn nationaal rapport.

## 1. Kennis en ervaring

### Nederland

Alle geïnterviewden zijn goed bekend met micro-credentials. Sommigen hadden veel ervaring met micro-credentials. Het stimuleert samenwerking tussen scholen en de industrie in publiek-private samenwerking, gericht op een hybride vorm van ontwikkeling van de studenten tot, wat zij noemen, de flexibele professional. Sommige deelnemers initieerden projecten die zich richtten op het opleiden van professionals om over te stappen naar technische beroepen door middel van micro-credentials, samen met hun partners in de industrie en VET-scholen.

### Griekenland

De betrokken aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding heeft uitgebreide kennis over micro-credentials. De voltooiing van een micro-credential programma heeft de carrièremogelijkheden van mensen uitzonderlijk vergroot. Veel landen hebben ze gelijkgetrokken met academische studiepunten/ECTS. Mensen die alleen verplicht onderwijs hebben gevolgd, zijn op de arbeidsmarkt gekomen omdat ze het programma met succes hebben afgerond. Ook als iemand in een ander vakgebied werkt, hebben micro-credentials hem geholpen om van carrière te veranderen. De betrokken VET-stagiairs zijn niet bekend met de micro-credentials. Last but not least zijn de betrokken bedrijfsactoren niet vertrouwd met micro-credentials, zelfs als ze cursussen ontwerpen of plannen als onderdeel van hun bedrijf. Hun cursussen zijn niet afgestemd op studiepunten.

### Bulgarije

Bijna elke middelbare beroepsschool heeft een beroepsopleidingscentrum. Vaak is er ook een informeel centrum, waardoor het cursusaanbod kan worden uitgebreid of zelfs gecombineerd. Dit is het geval bij het beroepsopleidingscentrum voor de voedingsindustrie in Sofia, waar naast cursussen over harde vaardigheden ook cursussen over zachte vaardigheden worden gegeven - effectieve communicatie, conflictoplossing, succesvol teamwerk. Het is heel belangrijk om op te merken dat als het gaat om professionele kennis en vaardigheden in Bulgarije niet de documenten op de eerste plaats komen, maar de demonstratie ervan ter plekke. Natuurlijk is de instelling die ze uit geeft van groot belang, er zijn er met gevestigde en onderhouden reputaties (wat niet altijd een garantie is).

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

Bijzonder controversieel was de kwestie met betrekking tot de duur van de cursussen, de intensiteit ervan en de effectiviteit van online leren. De algemene opinie is dat er maar weinig gebieden zijn waar online leren meer voordelen heeft dan face-to-face leren. De duur van de cursussen is ook niet altijd afgestemd op de individuele capaciteiten van elke deelnemer, wat leidt tot grote hiaten die zowel achterblijvers als gevorderde leerlingen hinderen. Het aanmoedigen van omscholing en promotie door werkgevers is al een erkende behoefte en ze zijn bereid om in deze richting te investeren, als er een reactie komt van de opleidingskant.

## **Portugal**

Het concept van micro-credentials werd voorgesteld aan de deelnemers, zodat ze allemaal hetzelfde begrip hadden van het onderwerp in kwestie. Daarna werd de deelnemers gevraagd of ze al hadden deelgenomen aan een micro-credential training of deze hadden ontwikkeld. Sommige deelnemers zeiden dat ze al korte stukjes training hadden ontwikkeld. Deze deelnemers waren leraren/opleiders en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, hoewel ze ook zeiden dat de ontwikkeling zeer sporadisch was en dat ze er niet veel ervaring mee hadden. Wat de deelname aan een dergelijke training betreft, zeiden alle deelnemers dat ze al aan minstens één training hadden deelgenomen.

Wat betreft het effect van COVID-19 op het bestaan van micro-credentials, verklaarden alle deelnemers dat ze geloven dat deze tijdens de pandemische situatie steeds relevanter zijn geworden.

## **Italië**

Op de vraag over micro-credentials, specifiek of ze het onderwerp kenden en of ze het ooit geïmplementeerd hadden tijdens hun onderwijs- en opleidingsactiviteiten, wisten de meeste deelnemers niet wat micro-credentials betekenen en hadden ze er nog geen ervaring mee. Daarom werden er voorbeelden gegeven en werd aan de deelnemers gevraagd of ze ooit aan korte leerprogramma's en opleidingsactiviteiten hadden deelgenomen en of ze voorbeelden konden geven en zo niet, waarom niet. De deelnemers gaven aan dat in hun ervaring van de meeste trainings- en onderwijsprogramma's wordt verwacht dat ze het hele jaar duren, precies zoals de traditionele schoolprogramma's. Daarom hadden ze weinig tot geen ervaring met specifieke korte cursussen gericht op het accrediteren van micro-credentials of micro-vaardigheden aan studenten. De enige ervaring op dit gebied had betrekking op specifieke cursussen over IT-vaardigheden en Engelse certificaten, maar zelfs deze cursussen duurden enkele maanden en hadden formele examens en certificeringen in het kader van het Italiaanse Ministerie van Onderwijs. Over het effect van de COVID-19 pandemie waren de deelnemers het unaniem eens dat de situatie van de leerprogramma's verslechterde door de online ervaring. Docenten verklaarden dat bij de gebruikelijke jaar-durende ontwikkeling en training de online implementatie van activiteiten erg moeilijk is, maar dat korte leerprogramma's zouden kunnen werken met oudere en zeer gemotiveerde deelnemers.

## **Luxemburg**

De meerderheid van de deelnemers is betrokken bij micro-credentials, hetzij als cursist, hetzij als aanbieder. De aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding heeft diepgaande kennis over micro-credentials, terwijl de bedrijfsactoren kortlopende leerprogramma's aanbieden in hun bedrijven. Sommige stagiairs kenden de micro-credential benadering maar hadden nooit de kans

gehad om eraan deel te nemen, anderen leerden voor het eerst over het bestaan ervan tijdens de focusgroep.

Na een vraag van de stagiairs over de definitie van micro-credentials, maakte de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding van de gelegenheid gebruik om enkele details te geven over hoe zijn organisatie de kortlopende leerprogramma's ontwerpt en uitvoert. De vertegenwoordiger van het consultancybureau is ook betrokken bij micro-credentials door korte leerprogramma's uit te voeren die haar bedrijf organiseert. Het HR-bedrijf ontwerpt of implementeert geen korte leerprogramma's, maar besteedt ze uit.

Alle deelnemers zijn van mening dat de COVID-19 pandemie het proces van de invoering van micro-credentials heeft versneld en ze toegankelijker en aantrekkelijker heeft gemaakt. Zowel de toegenomen behoefte van de arbeidsmarkt aan nieuwe manieren van werken op afstand als de extra vrije tijd door de COVID-19 beperkingen droegen bij aan dit fenomeen.



## 2. Voorzieningen en diensten

### Nederland

In Nederland is het concept van micro-credentials onlosmakelijk verbonden met hybride leren. Alle geïnterviewden zijn het hierover eens. Dit betekent dat beroepsopleidingen, bedrijfsscholen en het bedrijfsleven samenwerken aan de ontwikkeling van de student en de professional.

Verder zijn de deelnemers het erover eens dat dit soort leren praktijkgestuurd moet zijn. De ervaring van de professional moet de motivator zijn voor de student om te leren, te onderzoeken en te ontwikkelen. Bedrijven en de industrie zouden een prominentere rol moeten spelen bij het initiëren van deze programma's. Een andere mening was dat studenten, vooral onder de 18, een brede en alomvattende ontwikkeling nodig hebben, niet alleen gericht op de beroepsvaardigheden die de industrie vereist. Dit is waar scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding voor zijn. Voor studenten boven de 18 in programma's voor micro-credentials is dit een heel ander verhaal. Zij zijn volwassenen, meestal werkzaam in de industrie, en zoeken specifieke trainingsschema's om hun vaardigheden te ontwikkelen en hun inzetbaarheid te verbeteren. Voor hen is hybride leren, gericht op de behoeften van de industrie, minder problematisch. Maar dit sluit scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding uit. Deze focus op praktijkgericht leren betekent ook dat online leren geen vervanging is voor praktijkgericht leren. Het is een mogelijke aanvulling.

### Griekenland

In Griekenland zijn micro-credentials meestal afgestemd op de korte programma's van de centra voor een leven lang leren van universiteiten, die de lerenden studiepunten geven. De aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding werkt samen met internationale en nationale accreditatie partners om ervoor te zorgen dat ze certificaten uitreiken die leerlingen studiepunten geven. Andere landen die micro-credentials implementeren: Het Verenigd Koninkrijk ontwerpt/ontwikkelt momenteel micro-credential cursussen in samenwerking met stichtingen/organisaties en de Open Universiteit van het Verenigd Koninkrijk. De universiteit biedt de cursussen aan in combinatie met het FUTURE LEARN platform. De studenten krijgen het aantal studiepunten dat overeenkomt met de studie-uren, werkbelasting en cursusduur.

Aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding zijn van mening dat financiering, personeel en digitale ontwikkeling volledig op elkaar zijn afgestemd, aangezien financiering nodig is om ervoor te zorgen dat de digitale omgeving van de cursus op de juiste manier wordt ontworpen en ontwikkeld. Stagiairs in beroepsonderwijs en -opleiding zijn van mening dat financiering het meest essentieel is. Wat de specialisten in online cursussen betreft, gaven sommige deelnemers de volgende prioriteiten aan:

- a) Fondsen;
- b) digitale ontwikkeling;
- c) personeel.

Ze denken dat het afhangt van de omvang van de cursus. De geïnterviewde loopbaanadviseur denkt dat **financiering** meer van toepassing is op zijn bedrijf omdat hij een studio moet huren. Zijn bedrijf

heeft loopbaandeskundigen, maar geen deskundigen die weten hoe video's moeten worden opgenomen/gemonteerd. Het is nodig om een beter transnationaal partnernetwerk uit Griekenland of andere landen te ontwikkelen dat zich richt op micro-credentials en om de organisaties die de financiering verstrekken en de doelgroepen op één lijn te brengen met de micro-credentials.

## **Bulgarije**

Er is een overschot aan beroepsopleidingscentra in Bulgarije - ze hebben beide verhalen, toen op het hoogtepunt van de werkloosheid in 2015-2017 de staat royaal verschillende cursussen financierde zodat werklozen de nodige vaardigheden konden verwerven. Als gevolg van vele factoren is de situatie veranderd - verbeterde binnenlandse economische situatie en buitenlandse investeringen in de economie, internationale arbeidsmigratie (zelfs in de context van Brexit). Om op de markt te blijven, begonnen veel van deze onderwijsinstellingen samen te werken en combinaties van cursussen aan te bieden, die helaas niet altijd ondersteund worden. Het voorbeeld in de voedingsindustrie is al genoemd, er is een vergelijkbaar voorbeeld in het opleidingscentrum voor transport, waar een cursus voor blikslagers is en zoals een van de cursisten grapte: "Ik ken de stroompjes (elektrisch gedeelte) en ik kan de platen (spatborden) rechtzetten, ik heb geen service nodig".

De staat, in zijn rol als accreditatie verlener, stelt steeds hogere eisen aan opleidingscentra - vooral op het gebied van technische apparatuur, en dit is een serieus probleem voor veel opleidingscentra. Een groene overgang in de maatschappij vereist serieuze investeringen, nieuwe kennis en vaardigheden, zelfs voor de leraren zelf. Voor de bouw en inrichting van een "slim huis" zijn nieuwe vaardigheden nodig. Digitale volwasseneneducatie in Bulgarije heeft een grote achterstand, veel mensen verlaten de arbeidsmarkt door een gebrek hieraan en het onvermogen om geschikte onderwijsinstellingen en -vormen te vinden. Digitalisering als globaal fenomeen zal steeds dynamischer worden, wat weerspiegeld moet worden in de onderwijsprogramma's en middelen van onderwijsinstellingen en een verplicht element moet worden in elk van hen in een of andere vorm. Wat is het effect van een online cursus als de toegang beperkt is door een gebrek aan vaardigheden?

De interactie tussen werkgevers en opleidingsinstituten is uiterst belangrijk. Flexibiliteit in het tijdelijk of permanent ter beschikking stellen van apparatuur, hulp bij gespecialiseerde internationale opleidingen, het aanbieden van een dubbele vorm zijn slechts enkele van de aanbevelingen, het goede is dat werkgevers zich hiervan bewust zijn en dat velen bereid zijn tot dergelijke investeringen. Van hun kant moeten opleidingsorganisaties zich herbezinnen en hen dwingen om hun strategische standpunten en plannen te veranderen - om de kennis en vaardigheden van hun leerkrachten te "upgraden", om hun opleidingsprogramma bij te werken om tegemoet te komen aan de behoeften van lerenden - zoals verwerking, toegankelijkheid, als intensiteit. Bij gebrek aan externe financiering om voor nieuwe uitrusting te zorgen.

## **Portugal**

Alle deelnemers gaven aan dat er in hun instellingen geen beleid is dat micro-credentials erkent. Ze vertelden dat ze aan veel trainingen deelnemen die belangrijk zijn voor hun organisaties. Desondanks is er niets dat deze trainingen een certificaat geeft, dus hebben ze geen diploma.

een echte impact buiten de organisatie. De deelnemers zeiden dat ze vaak een micro-credential opleiding volgen bij NAU, Google of LinkedIn om ze in hun CV te hebben.

Financiering en personeel waren de meest genoemde onderwerpen toen de deelnemers werd gevraagd naar het soort middelen dat nodig is om de visie van de organisatie op korte en flexibele trainingsprogramma's te verbeteren. Human resources om de beste materialen en modules te ontwikkelen en de financiering om al deze behoeften te betalen.

## **Italië**

Hoewel de opleidingsorganisatie die betrokken was bij de focusgroep erg open en vol initiatieven was, bieden ze geen beleid of kaders om leerprogramma's met betrekking tot micro-credentials te erkennen, voornamelijk omdat zoiets niet bestaat in het onderwijskader van het Italiaanse Ministerie van Onderwijs. De deelnemers kenden geen andere instellingen die dergelijke diensten aanboden. Het beroepsopleidingscentrum dat betrokken was bij de focusgroepen zou echter graag de mogelijkheid hebben om korte leerprogramma's te introduceren, hoe moeilijk dat ook is. Het is zelfs moeilijk om personeel en deelnemers te vinden en te financieren die gemotiveerd genoeg zijn voor extra programma's. Vooral Euroform gaf aan dat ze niet genoeg middelen hebben om korte leerprogramma's in te voeren. Vooral Euroform gaf aan geen gebrek te hebben aan apparatuur (elke student heeft een tablet tot zijn beschikking), maar studenten komen uit moeilijke milieus of met een specifieke mentaliteit. Omdat het bijvoorbeeld een school voor beroepsonderwijs is, willen de meeste leerlingen hun doelen bereiken door vaardig te worden in dat specifieke beroep, maar dit gaat ten koste van andere vakken die de leerlingen zelf als "minder nuttig" beschouwen. Dit is erg moeilijk aan te pakken omdat de onderwijsprogramma's (hoe flexibel ze ook mogen zijn) vanaf het begin van het jaar worden vastgesteld en uitgevoerd. Deelnemers geloven dat instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding meer problemen hebben met het implementeren van korte en flexibele opleidingsprogramma's.

## **Luxemburg**

De VET-aanbieders vinden dat de certificeringsprocedure voor micro-credentials nog steeds vaag is, omdat het een nieuwe aanpak is en er nu de mogelijkheid is om een gemeenschappelijk beleid of een gemeenschappelijk kader te creëren voor de erkenning en acceptatie van micro-credentials. Voor het consultancybureau is er een beleid voor het accepteren van micro-credentials die buiten hun instelling zijn verdiend, gebaseerd op de kwaliteitsbeoordeling van de certificering. De kwaliteit van de certificering wordt beoordeeld op basis van de reputatie van de instelling die de micro-credentials verstrekt, de duur van het programma en de leerresultaten. Het HR bedrijf daarentegen accepteert micro-credentials van elke gecertificeerde organisatie.

Wat betreft de middelen die nodig zijn om flexibele korte leerprogramma's beter te herkennen en uit te voeren, is de meerderheid van de deelnemers van mening dat de belangrijkste middelen voor hen financiering is. Zoals de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding zei: "Als je de benodigde middelen hebt, van de overheid of van het bedrijfsleven, kun je de trainingen ontwerpen en geven". Daarnaast is de opleiding van personeel van groot belang, terwijl het niveau van digitale ontwikkeling bevredigend is voor zowel de bedrijfsagent als de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding.

In termen van financiële duurzaamheid waren zowel de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding als de consultant het erover eens dat financiering de belangrijkste parameter is. Daarnaast zijn volgens de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding allianties met de industrie essentieel voor de effectiviteit van programma's voor micro-credentials. In dit aspect van duurzaamheid voegde de consultant eraan toe dat het meest geschikte opleidingsplan voor elke cursist moet worden gekozen op basis van zijn/haar specifieke behoeften, en dat meer praktische training dan theoretische kennis waarde zou toevoegen aan de micro-credentials. Het HR-bedrijf gaat beslissen hoe het micro-credentials gaat opnemen in zijn carrièreplan, en moet dus onderzoeken wat de beste aanpak is. Tot slot waren de stagiairs het erover eens dat het heel belangrijk voor hen is om een plan te hebben voor de micro-credentials die ze gaan volgen.

### 3. Voorkeur, ontwerp en ontwikkeling

#### Griekenland

**Inhoud en leermethoden.** Alle deelnemers waren het erover eens dat verschillende inhoudsstijlen gecombineerd moeten worden bij het volgen van een online training, omdat er verschillende behoeften zijn afhankelijk van het onderwerp en het vakgebied. De deelnemers spraken over het belang van een online archief dat gemakkelijk toegankelijk moet zijn. Hoewel de cursisten het idee van quizen erg nuttig vonden, gaven de experts een andere mening door erop te wijzen dat quizen geen echt beeld geven van het leerresultaat. In een poging om uit te leggen dat er gebieden zijn waar stagiairs laboratorium cursussen zouden moeten volgen of waar simulaties van echte bedrijfsomgevingen gebruikt zouden kunnen worden, slaagde de Provider erin om de stagiairs aan het denken te zetten over het belang van simulaties. Er moeten ook gemakkelijk toegankelijke modules zijn die stagiairs kunnen downloaden en video's van hoge kwaliteit met transcripties in ieders studietaal of in het Engels. De deelnemers, die allemaal denken dat ze stagiairs zijn, erkennen het belang van werkboeken die bij de video's horen. Live-inhoud is ook belangrijk omdat studenten en docenten dan met elkaar kunnen communiceren.

**Belangrijkste kenmerken voor actieve deelname.** Specialisten over dit onderwerp hebben verklaard dat een studentgerichte leeromgeving het belangrijkste aspect van een leerprogramma blijkt te zijn. Ten eerste moeten interactieve activiteiten leiden tot interactieve beoordeling. Op het platform waar de cursus wordt gegeven, zouden studenten hun commentaar kunnen toevoegen of een plek hebben waar ze met elkaar en met de docent communiceren om van gedachten te wisselen, studiegroepen te maken en uit hun comfortzone te komen. Niet-synchroon onderwijs kan gecombineerd worden met een aantal live vraag- en antwoord sessies zodat zowel de studenten als de leerkracht onmiddellijk feedback krijgen. Zelfevaluatie kan gebeuren door het invullen van dezelfde quiz of enquête in verschillende fasen van een cursus. Vragen kunnen worden opgenomen in de video, hetzij in script of met video/audio. Een ander punt dat de meest ervaren Business Actor naar voren bracht, is dat verdieners zich ook moeten bezighouden met offline oefeningen zoals onderzoek, communicatie met andere mensen of fysieke activiteiten. Hij wees er ook op dat wat zeer effectief is gebleken het Kahoot-spel is, vooral als er een prijs is voor de winnaar. Een stagiair benadrukte ook dat digitale hulpmiddelen zoals schoolborden ook kunnen worden gebruikt.

**Toegankelijkheid.** Als het gaat om voorkeuren met betrekking tot apparaten, vinden alle deelnemers laptops en desktops gebruiksvriendelijker en meer toegankelijk dan andere hulpmiddelen. Het is essentieel om tijdens de les te kunnen chatten of aantekeningen te kunnen maken. De meeste deelnemers die ervaring hebben met online cursussen, wezen er echter op dat er, afhankelijk van de les, modules kunnen zijn die zelfs op een smartphone effectief worden gegeven. Smartphones kunnen de voorkeur hebben als iemand een les wil volgen terwijl hij iets anders doet en het op de achtergrond wil houden.

#### Bulgarije

Met het risico om het voornaamste idee van het project te beschadigen, is de gemeenschappelijke mening van alle groepen deelnemers aan de focusgroepen dat micro-credentials voor beroepsopleidingen via volledig online training een ongrijpbaar doel zijn. Sommige redenen zijn al

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

genoemd - beroepsopleidingen vereisen voor het grootste deel praktisch werk - met apparatuur, machines, materialen. Hoe goed een video- of audioles ook is, het kan alleen een aanvulling zijn die de theorie op een aantrekkelijke manier opwaardeert.

Er zijn veel voorbeelden gegeven van populaire tv- of online shows over koken, autoreparatie of design oplossingen, die gewoon goede promotievideo's zijn die bijna niets met de werkelijkheid te maken hebben, vooral als het om amateurs of beginners gaat. De docenten deelden persoonlijke ervaringen met de voorbereiding van videolessen tijdens de Covid-crisis en bijna twee jaar afstandsonderwijs. Het theoretische gedeelte kan zeker interessanter, aantrekkelijker en boeiender worden gemaakt voor de leerlingen door middel van interactieve oefeningen, snelle minitoetsen en zelfs interdisciplinaire toetsen (als er gecombineerde cursussen zijn). Het is ook mogelijk om specifieke digitale elementen van de opleiding online te bestuderen - specifieke programma's, CNC, test- en diagnoseapparatuur, maar zonder de praktische toepassing ervan is het maar de helft. Beoordelingsmodules kunnen ook gedigitaliseerd en online geïmplementeerd worden als ze geen fysieke bouw-, reparatie-, vervangings-, enz. activiteiten vereisen. Zoals reeds vermeld, is er een aanzienlijk verschil in ICT-vaardigheden tussen leeftijdsgroepen, wat een obstakel vormt maar ook een uitdaging om te verbeteren. Onderwijsinstellingen moeten hun leermiddelen zeker diversifiëren en het project zal hen hier zeker bij helpen, zal hen motiveren om hun eigen leermiddelen te creëren in overeenstemming met de specifieke lessen en de doelgroepen waarmee wordt gewerkt. Digitalisering van klaslokalen is ook een noodzakelijke investering met een toekomst op lange termijn.

## **Portugal**

Op dit moment van de focusgroep hadden de cursisten de meest impactvolle feedback. Ze verwezen naar hun ervaringen in de twee voorgaande jaren met online lessen en ze waren bereid om ons te vertellen wat voor hen werkte en wat niet optimaal was. De stagiairs spraken over het hebben van de training in meerdere formaten, passend bij de vier verschillende leerstijlen (visueel, auditief, lezen en schrijven, en kinesthetisch). Op dit punt vertelde de VET-trainer in het meer technologische gebied ons dat het een goed idee zou kunnen zijn om eerst een vragenlijst in te vullen om te begrijpen wat voor leerstijl de toekomstige cursist heeft en hem dan automatisch door te verwijzen naar de juiste leerstijl training.

De rest van de deelnemers vertelden ons dat een hybride stijl de beste aanpak zou zijn, maar dat de focus moet liggen op het praktisch maken van de training en dat deze daarom waar mogelijk moet worden gegamificeerd.

Toen we hen vroegen naar de manier waarop ze het liefst toegang hadden tot de online training, zeiden ze allemaal dat een laptop de beste optie was.

## **Italië**

Toen hen werd gevraagd naar leer methodologieën en nieuwe technologieën ten dienste van training en onderwijs, verklaarden de deelnemers dat het gebruik van interactieve tools zoals video's, quizzes, enz. zeker positieve effecten heeft op de motivatie van hun studenten. Daarom suggereren ze dat, om succesvol te zijn, online trainingen interactief moeten zijn en vol interessante activiteiten

die deelnemers echt betrokken en gemotiveerd kunnen maken. De deelnemers gaven aan dat de meesten van hen werkten met studenten met een moeilijke sociale en economische achtergrond, en daarom stelden ze dat een studentgerichte leeromgeving de sleutel zou moeten zijn om studenten goed te betrekken. Bij dergelijke studenten is een persoonlijke band met de docent echt belangrijk, dus er moet een soort band zijn met dit soort doelgroepen. Docenten geven er de voorkeur aan dat online training beschikbaar is op alle apparaten omdat, vooral in Sicilië, veel mensen problemen hebben met het bezitten van een desktop of goede tablets die nuttig zijn voor trainingsdoeleinden.

## **Luxemburg**

Op dit punt nam de stagiair het woord en zei dat video en het opnemen van lessen haar favoriete leermethode is. De aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding was het ermee eens dat het gebruik van video in het leerproces erg aantrekkelijk is, vooral voor jongeren. Haar stichting gebruikt echter een combinatie van leermethoden, zoals tekst, quizzen, video's, opgenomen lessen, enz. Aan de andere kant is de consultant van mening dat teksten en quizzen geschikter zijn voor de leerinhoud vanwege de korte termijn van micro-credentials.

De vertegenwoordiger van het HR-bedrijf benadrukte dat interactie van groot belang is voor een betere betrokkenheid van de stagiairs. De aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding maakte van de gelegenheid gebruik om met de groep een online trainingmethode te delen die door zijn instelling wordt gebruikt om interactie tussen de stagiairs te bewerkstelligen. Ze verdelen de cursisten in verschillende zoom rooms waar ze in teamverband werken en vervolgens hun resultaten aan het hele team presenteren. Deze methode helpt cursisten actiever betrokken te raken en zich meer verantwoordelijk te voelen voor het micro-credential programma.

Wat gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid betreft, zijn zowel bedrijfsactoren als de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding van mening dat smartphones en tablets de voorkeur genieten, omdat je ze altijd en overal bij je kunt hebben. De cursisten waren het er echter over eens dat de apparaten die ze gebruiken voor het leerproces niet belangrijk zijn, maar dat we ons moeten richten op de inhoud van deze trainingen.

## 4. Belemmeringen en behoeften

### Nederland

**Toegang tot korte leerprogramma's.** Hogescholen voor beroepsonderwijs en -opleiding in de technische sector zijn schaars geworden. Het aantal studenten in de technische sector is in de loop der jaren gedaald, waardoor veel technische programma's voor veel beroepsopleidingen onhoudbaar zijn geworden. Dit betekent bijvoorbeeld dat een 15-jarige leerling 90 km van Den Helder naar Amsterdam moet reizen om naar school te gaan. Dit is een groot probleem, vooral wanneer de nadruk ligt op praktijkgericht leren. Online leren kan slechts een deel van het onderwijs bieden dat nodig is op het gebied van technologie, want wat nodig is, is een onderzoekende, nieuwsgierige houding ten opzichte van hun beroep. Een drive om problemen op te lossen die ze in de praktijk tegenkomen en waarvoor ze niet zijn opgeleid. Dit is een soort flexibiliteit die nodig is voor de toekomst. Online programma's hebben dit probleem nog niet opgelost en ik heb bij geen van mijn geïnterviewden enthousiasme over dit onderwerp ontmoet.

**Moeilijkheden en uitdagingen.** Hoewel organisaties zoals SBB, CIV en 'Platform voor Technologie' al 10 jaar geleden werden uitgevonden om de samenwerking tussen hogescholen voor beroepsonderwijs en -opleiding en de industrie bij de ontwikkeling van diploma's en micro-credentials te bevorderen en te organiseren, zijn er nog steeds een paar belangrijke problemen onopgelost:

- Veel bedrijven hebben hun eigen trainingsschema's en -programma's ontwikkeld voor hun werknemers over specifieke onderwerpen die zij nodig vinden. Ze zijn niet in staat om een geloofsbrief/diploma/kwalificatie af te geven die erkend wordt.
- Hogescholen voor beroepsonderwijs en -opleiding zijn degenen die referenties kunnen leveren (volledige diploma's, certificaten of getuigschriften), dus zijn ze noodzakelijk als partner voor de industrie. Volgens CIV en TN,
- ze werken binnen het systeem van OCW, dat nogal beperkend is en weinig ruimte biedt voor innovatie en experimenten, vooral als het gaat om lesprogramma's en roosters. Dit belemmert de innovatie die de industrie nodig heeft. Aan de andere kant zijn scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding wettelijk verplicht zich aan de regels van OCW te houden. MBO Raad geeft duidelijk aan dat daar niet veel speelruimte is.
- CIV denkt dat het mogelijk is om een brede/omvattende ontwikkeling te bieden in een puur hybride vorm, zodat aan de eisen van het beroepsonderwijs kan worden voldaan. De MBO Raad is het hier echter niet mee eens. Zij vinden dat het bedrijfsleven te veel gericht is op zakelijke mogelijkheden om de brede ontwikkeling van de studenten onder de 18 te kunnen garanderen.
- Voor meer dan 18 studenten/beroepsbeoefenaren denkt het CIV dat het mogelijk is om een puur hybride leerprogramma in een technisch vakgebied te ontwikkelen, met een basisopleiding voor 70% van de tijd en een gespecialiseerde opleiding voor 30% van de tijd. Maar bedrijven in de sector zullen moeten samenwerken om het financieel haalbaar te maken voor hogescholen voor beroepsonderwijs en -opleiding om cursussen aan te bieden. En dat is een probleem, want bedrijven zien elkaar als concurrenten, niet als partners. CIV



en TN denken dat dit een toekomstige realiteit zal zijn en dat bedrijven zich zullen moeten aanpassen om nieuwe vakmensen te vinden, op te leiden en in dienst te nemen.

- Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding meer bereid zouden moeten zijn om de industrie als partner toe te laten in het leerproces van de studenten, zodat praktijkgericht leren wordt bevorderd.
- De hogescholen zijn kwetsbaar voor financiële risico's en daarom terughoudend om deel te nemen aan experimenten en innovaties. Het CIV denkt dat bedrijven in de toekomst bereid zullen zijn om enige financiële stabiliteit te bieden in de samenwerking, als aan hun belangen tegemoet wordt gekomen. Op dit moment is dat nog geen realiteit.
- De realiteit is dat studenten in het beroepsonderwijs die niet leerplichtig zijn, een baan aangeboden krijgen voordat ze afstuderen en hun opleiding voortzetten in een hybride vorm (micro-certificaten), betaald door het bedrijf.

**Leerbehoeften.** Het CIV constateert dat het voor professionals boven de 18 een bemoedigend vooruitzicht zou zijn als ze een volledig diploma zouden kunnen behalen door in de loop der jaren micro-credentials te behalen. Maar ze ervaren een aantal obstakels. De belangrijkste is dat er een tijdsbestek van 5 jaar is waarin ze alle micro-credentials moeten behalen om af te studeren. De meesten van hen denken niet dat dit haalbaar is in combinatie met werk en hun privéleven.

## Griekenland

**Uitdagingen.** Deelnemers die al geïntegreerd zijn in de zakelijke markt merken dat het meest uitdagende aspect van ons dagelijks leven time management is en hoe onze externe omgeving ons beïnvloedt. Deze cursussen moeten flexibel blijven. De studenten moeten een aanwezigheidslijst hebben waarop ze hun voortgang kunnen bijhouden. De deelnemers wezen erop dat de meeste mensen kortlopende cursussen niet zo betrouwbaar vinden als cursussen in het hoger onderwijs om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Om de toegang tot deze programma's te vergroten, moeten mensen leren hoe en waarom ze erop kunnen vertrouwen. Een andere uitdaging is het omgaan met technische problemen. In Griekenland bijvoorbeeld kan een trage internetsnelheid voor verbingsproblemen zorgen. Het gebruikte programma moet licht en gebruiksvriendelijk zijn, zodat iedereen er gemakkelijk toegang toe heeft of het kan downloaden. Veel mensen vinden het handiger om vooruit te spoelen, over te slaan of de cursus op x1,25 snelheid te bekijken. Daarnaast zou ondertiteling in alle video's ook erg handig kunnen zijn.

**Effectieve toegang voor mensen met uiteenlopende leerbehoeften.** Wat betreft het belangrijkste aspect om de doeltreffendheid van een programma voor mensen met uiteenlopende leerbehoeften te garanderen, beweerde iedereen dat er telkens rekening moet worden gehouden met de doelgroep van de klas. Degenen die korte leerprogramma's hebben gemaakt, gaven aan dat het belangrijkste is om de leeromgeving en haar behoeften te onderzoeken met onderzoek, enquêtes of zelfs peilingen om geschikte hulpmiddelen te vinden en te creëren. Alle studenten moeten door een screeningsproces gaan zodat de trainers zeker kunnen zijn van hun behoeften, zwakke en sterke punten en ze kunnen indelen in hun corresponderende niveau op het gebied van taal, onderwijsachtergrond en leercapaciteiten. Afhankelijk van ieders behoeften kan de training worden gegeven in de vorm van video's/audio/e-boeken. Minderheden moeten ook worden geïntegreerd in zowel de klas als in de onderwijsmethodologie.

**Succes met micro-credentials in beroepsonderwijs en -opleiding.** Korte cursussen, vooral online, hebben een positieve invloed op tijdmanagement omdat mensen lessen in hun agenda kunnen inpassen. Ze geven iedereen de kans om in korte tijd vertrouwd te raken met bepaalde onderwerpen en er zo veel mogelijk informatie over te vergaren. De Vet Provider en de Business Actors uitten hun optimisme door te zeggen dat ze ook een impact hebben op de markt omdat ze kandidaten vormen die in aanmerking komen om een nieuw carrièrepad te volgen of zich te ontwikkelen en specialiseren in een bestaand carrièrepad. Als iemand de cursus met succes afrondt, moeten ze de afstemming op de arbeidsmarkt en de maatschappij bepalen. Voor een succesvolle cursus moeten de docenten en docenten goed bekend zijn met het onderwerp en de marktindustrie om mensen aan te trekken en de benodigde apparatuur te bieden.

**Impact op organisaties.** Lerenden die micro-credentials verwerven zijn niet de enigen die een concurrentievoordeel krijgen op de arbeidsmarkt. Deze programma's hebben ook een impact op organisaties. Een belangrijk inzicht vanuit het perspectief van de aanbieder is dat instellingen netwerken en samenwerkingsverbanden kunnen creëren. Bovendien verhoogt specialisatie in het vakgebied hun zichtbaarheid en maakt het hen tot thought leaders in de markt. Door hun reputatie hebben ze minder kosten en trekken ze meer studenten aan.

## **Bulgarije**

Om de door de Bulgaarse partner verzamelde resultaten met betrekking tot barrières en behoeften zo goed mogelijk weer te geven, worden de specifieke vragen hieronder opgesomd met hun respectievelijke antwoorden:

1. Wat zijn volgens u de belangrijkste aspecten waarmee rekening moet worden gehouden om ervoor te zorgen dat korte leerprogramma's effectief zijn en dat mensen met uiteenlopende leerbehoeften er effectief toegang toe hebben?

Kort, maar met voldoende informatie over het onderwerp, volgens de laatste theoretische, technologische en technische trends. Op een interessante, toegankelijke en begrijpelijke manier. Met VERPLICHTE mogelijkheid tot fysieke oefening en beoordeling.

2. Wat zijn de belangrijkste moeilijkheden en mogelijke uitdagingen voor het vergroten van de toegang tot korte leerprogramma's? Welke betrokkenheidstechnieken kunnen worden gebruikt om de genoemde moeilijkheden en uitdagingen aan te pakken?

Het gebrek aan digitale vaardigheden bij de meer aangesloten bevolking van Bulgarije is een ernstig obstakel voor online cursussen. Dit is een toegangsprobleem, gevolgd door een inhoudsprobleem. Hier is de interactie van opleidingsorganisaties met het bedrijfsleven belangrijk om te voldoen aan de korte- en lange termijn behoeften van de arbeidsmarkt.

markt. Lerenden willen flexibiliteit wat betreft training. Als online cursussen face-to-face bieden, dan moeten praktische activiteiten mogelijkheden bieden voor alle actieve leeftijdsgroepen om deel te nemen - avond, zaterdag-zondag opties.

3. Wat zijn volgens jou de leerbehoeften van verschillende soorten studenten in beroepsonderwijs en -opleidingen en professionals die dit vakgebied betreden?

Alle cursisten gaven aan dat ze een goede opleiding in zachte vaardigheden misten, een goede aanvulling op harde vaardigheden. Afhankelijk van het vakgebied werden communicatie in toerisme, probleemoplossing praktisch door iedereen, teamwerk praktisch door iedereen, timemanagement, emotionele intelligentie, digitale vaardigheden, zowel basis- als gevorderde vaardigheden gedeeld. Werkgevers willen meer bijgewerkte theoretische kennis (op dit moment wordt veel aandacht besteed aan de praktijk na tewerkstelling met on-the-job training). Dit is vooral belangrijk in hightech bedrijfstakken waar veranderingen zeer dynamisch zijn.

4. Wat zijn volgens jou de belangrijkste voordelen en mogelijke gevolgen voor organisaties/instellingen die leermogelijkheden aanbieden om de micro-credential beweging te ondersteunen? Wat is hun potentieel?

Met de uitvoering van de meeste van de hierboven beschreven aanbevelingen heeft de beroepsopleiding de kans om haar oude positie in Bulgarije terug te winnen en aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen. Dit vereist wil, inspanning, tijd en geld. Een goede interactie met werkgevers zal de kloof tussen vraag en aanbod verkleinen en misverstanden over kennis en vaardigheden op de werkplek voorkomen, waardoor de productiviteit zal toenemen met alle positieve gevolgen van dien. Aan de andere kant bieden micro-credentials als gemeenschappelijk Europees onderwijsinstrument meer mogelijkheden voor arbeidsmigratie, hoe hard dit ook mag klinken, maar Bulgarije is het armste land van de EU en dit is een realiteit.

## **Portugal**

In de barrières en behoeften werden enkele ideeën herhaald over de manier waarop de online training wordt gepresenteerd. De deelnemers zeiden dat als de training niet geschikt is voor de doelgroep of als er geen rekening wordt gehouden met de verschillende leerstijlen, dit een barrière kan vormen.

De leerkrachten en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven zeiden dat een van de meest relevante hindernissen de hoge prijzen zouden kunnen zijn die verbonden zijn aan sommige korte online opleidingsonderdelen. Er werd gezegd dat sommige meer technische aspecten erg duur kunnen zijn en dat de mensen geneigd zijn om dit niet te doen of om naar YouTube of andere platforms te gaan om gratis tutorials over dit onderwerp te bekijken.

Wat de omgeving van beroepsonderwijs en -opleiding betreft, zeiden alle deelnemers dat micro-credentials een aanwinst kunnen zijn. Er werd gezegd dat micro-credentials mogelijkheden kunnen bieden voor een meer diverse manier van leren, waarbij studenten betrokken kunnen worden bij het leren van de meer algemene dingen in hun cursus, en dan meer specifieke dingen kunnen leren (die aansluiten bij de voorkeuren van de student) in de micro-credential training.

Docenten/opleiders zeiden dat het toepassen van micro-credentials op de beroepsonderwijs- en -opleidingsomgeving de kwaliteit van het onderwijs zou kunnen verbeteren.

Zelfstandigheid van de leerlingen en het ontwikkelen van hun verantwoordelijkheidsgevoel en volwassenheid, omdat zij de leiding krijgen over het soort extra onderwijs dat ze willen volgen.

## **Italië**

Zoals de deelnemende leerkrachten vaak zeggen, hangt alles af van de leerlingen. Meestal werken ze met leerlingen die zowel sociaal als economisch een moeilijke achtergrond hebben. Ze bieden leerprogramma's voor de lange termijn en daarom is het voor hen heel belangrijk om elke student te leren kennen en een band op te bouwen om vertrouwen te ontwikkelen. Op deze manier is het mogelijk om effectief training en onderwijs te bieden. Op basis van deze veronderstellingen verklaarden de leerkrachten dat het echt moeilijk is om kortlopende, echt gerichte leerprogramma's aan te bieden zonder dat er vertrouwen wordt opgebouwd. Daarom stelden ze dat de beste manier om kortlopende leerprogramma's te implementeren een oudere doelgroep is met specifieke behoeften aan specifieke trainingen. Volgens de stagiair in beroepsonderwijs en -opleiding die betrokken was bij de focusgroep, is het belangrijk om specifieke doelen en deadlines te stellen om de studenten op een goede manier te betrekken. Het is belangrijk om de resultaten te presenteren die bereikt kunnen worden met kortdurende trainingen en deze te belonen om de studenten gemotiveerd en geïnteresseerd te houden. Anders kan het verstandig zijn om micro-credentials trainingen te implementeren in andere lange-termijn curricula om de studenten gemakkelijk te betrekken en ze te laten monitoren en volgen door het personeel. Docenten zijn van mening dat micro-credentials belangrijk kunnen zijn voor de aansluiting van studenten op de arbeidsmarkt, vooral als ze op zoek zijn naar een specifieke certificering of vaardigheid die vereist is in hun baan of de baan die ze willen krijgen. Volgens leerkrachten is het ook vermeldenswaard dat instellingen die specifiek korte termijn leermogelijkheden aanbieden in het voordeel zijn ten opzichte van andere centra voor beroepsonderwijs en -opleiding of beroepsscholen die mogelijk ook lange termijn opleidingsprogramma's aanbieden. Een ander belangrijk aspect heeft te maken met een "beloningsstrategie". Docenten vinden dat het geven van beloningen voor kleine winsten en successen de studenten gemotiveerd en enthousiast houdt om door te gaan en meer te leren. Dit is ook het meest geschikt voor kortlopende programma's, want door in een korte tijdspanne beloningen en nuttige certificaten aan te bieden, kunnen studenten geïnteresseerd blijven en bereid zijn om meer te doen en beter te presteren.

## **Luxemburg**

Met betrekking tot de obstakels en uitdagingen zijn managers van mening dat de grootste uitdaging is om het onderwijsproces af te stemmen op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn ze van mening dat het ontwerpen en implementeren van kortlopende leerprogramma's door het bedrijf waarde toevoegt aan het bedrijf zelf, omdat het betere werknemers aantrekt en hen op de hoogte houdt.

De vertegenwoordiger van het consultancybureau is het met de manager eens dat kortlopende leerprogramma's moeten voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt. De betrokkenheid van bedrijven bij deze programma's biedt hen het voordeel dat ze hun werknemers kunnen informeren over de laatste markttrends.

Aan de andere kant is de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding van mening dat de sociaaleconomische verschillen tussen de cursisten en de toegankelijkheid van e-learningtools de grootste problemen zijn waarmee zijn instelling tot nu toe te maken heeft gehad. De instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding geeft de voorkeur aan asynchroon leren om lerenden uit alle sociale groepen erbij te betrekken, terwijl ze in haar gebouwen speciaal ontworpen ruimtes beschikbaar stelt zodat studenten toegang hebben tot onderwijsmateriaal. De instelling stelt ook een

gemeenschappelijk accreditatiesysteem voor kortlopende leerprogramma's voor en zou graag meer te weten komen over het beleid inzake micro-credentials en hoe een micro-credentials benadering deel zou kunnen uitmaken van het formele onderwijssysteem.

De stagiair benadrukte dat in het onderwijs in het algemeen en in beroepsopleidingen in het bijzonder, de nadruk wordt gelegd op het verwerven van harde vaardigheden. Het is daarom moeilijk voor iemand die geen werkervaring heeft om zijn/haar zachte vaardigheden te ontwikkelen en uiteindelijk is het nodig om cursussen te creëren die gebaseerd zijn op de ontwikkeling van zachte vaardigheden. Tot slot is de grootste uitdaging voor jongere cursisten de toegankelijkheid van e-learning content.

## **5. Bevordering van micro-credentials**

### **Nederland**

Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat de meest succesvolle strategie om micro-credentials te promoten zou zijn om de samenwerking tussen beroepsonderwijs en -opleidingen en bedrijven flexibeler te maken, vooral als het gaat om leerplannen en tijdschema's. De deelnemers waarschuwen dat de missie die hogescholen hebben met betrekking tot de volledige ontwikkeling van studenten niet gehinderd mag worden. Deelnemers waarschuwen echter dat de missie die hogescholen hebben met betrekking tot de alomvattende ontwikkeling van studenten niet belemmerd mag worden. Een andere mening is dat het een goed idee zou zijn om het leerproces te combineren in een 5-daagse week waarin 3 dagen aan de eisen van de school wordt voldaan en 2 dagen de bedrijven de leiding hebben, zodat praktijkgericht leren nog beter kan worden gerealiseerd. Ook hebben sommigen ervaren dat zowel docenten als professionals die samenwerken, dit een verrijkende ervaring vinden, zowel persoonlijk als professioneel. Deelnemers zouden graag een stap verder gaan en al het onderwijs in het bedrijf laten plaatsvinden. De hogescholen zouden flexibeler moeten zijn, minder bang voor mogelijke risico's en meer ondernemerschap en lef moeten tonen. Dit is een cultuurkloof tussen scholen en het bedrijfsleven waar iets aan gedaan moet worden.

### **Griekenland**

In het gesprek werd erkend dat leerlingen gemotiveerd moeten zijn om aan dergelijke programma's deel te nemen. De cursisten waren het erover eens dat de belangrijkste stimulans voor een cursist is om daadwerkelijk in contact te komen met de arbeidsmarkt. De professionals legden uit dat dergelijke cursussen contacten leggen met professionals uit het bedrijfsleven en raakvlakken creëren. Er zouden echter meer kanalen moeten zijn met bedrijven of adviesbureaus voor directe werving of stages. Mensen houden zich bezig met nieuwe onderwerpen en verbreden hun horizon voor verdere specialisatie, afhankelijk van de behoeften en gaten van de markt, die kunnen worden overbrugd door verschillende specialiteiten en functies te creëren. Kandidaten krijgen ook de kans om zich te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te verwerven die hen competitiever maken om een beter inkomen te verdienen. Waar iedereen zich zorgen over lijkt te maken, is dat er een algehele mentaliteitsverandering in de maatschappij nodig is om te accepteren dat niet voor elk beroep een universitair diploma vereist is. Bedrijfsactoren wezen erop dat training freelancers helpt hun vaardigheden te verbeteren, hun bedrijf te ontwikkelen en hun diensten te digitaliseren. Online training maakt afstand overbodig en zorgt voor betere omstandigheden voor zowel docenten als studenten. Mensen kunnen cursussen volgen in hun eigen tijd en tempo. De kosten zijn ook aanzienlijk lager.

### **Bulgarije**

Online training heeft verschillende grote voordelen en moet worden gebruikt bij het promoten van dergelijke trainingen om meer mensen te motiveren om deel te nemen. Ze zijn misschien niet de ideale optie, maar ze zijn een alternatief goud dat gebruikt kan worden op een tijdstip dat geschikt is voor de leerling, volgens zijn individuele waarnemingsvermogen, waarbij afstanden en het gebrek aan geschikte trainingscentra in de buurt geëlimineerd worden. Het opzetten van netwerken van

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

opleidingscentra en bedrijfspartners om praktische activiteiten, tests en examens uit te voeren is de ideale optie, maar vereist veel uitleg.

### **Portugal**

Volgens adviseurs over hoe kortlopende studieprogramma's beter ondersteund kunnen worden, moet de nadruk liggen op de impact van micro-credentials op leerloopbanen. Aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding brengen de voordelen van micro-credentials in termen van kosten- en tijdsefficiëntie in de discussie. Tot slot zijn HR-managers van mening dat certificering belangrijk is om belanghebbenden te betrekken.

### **Italië**

Docenten zijn van mening dat voor een bevredigende, efficiënte en succesvolle implementatie van online trainingen, er gemotiveerde studenten nodig zijn die ouder zijn dan de studenten die normaal gesproken naar een traditionele middelbare school gaan. Gebaseerd op hun ervaring werken online trainingen het beste wanneer er geen behoefte is aan "menselijke connectie" en er geen behoefte is aan het proces van "vertrouwen opbouwen" tussen de partijen. Omdat online training een "kouder" trainingsmiddel is, moet het worden aangemoedigd als aan de bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan. Korte en gerichte trainingen zijn echter zeker succesvoller en gemakkelijker te implementeren dan lange online trainingen die kunnen leiden tot verlies van aandacht, verlies van motivatie en slechtere resultaten.

### **Luxemburg**

Volgens de consultant moet voor een betere promotie van kortlopende leerprogramma's de nadruk worden gelegd op de impact die micro-credentials hebben op de carrière van de cursist. De aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding bracht het voordeel van micro-credentials in termen van kosten en tijdsefficiëntie ter sprake. Tot slot is de HR-manager van mening dat de certificering erg belangrijk is om belanghebbenden aan te trekken.

## Samenvatting en conclusies

Om de algemene reikwijdte en het resultaat van de focusgroep activiteiten die door het partnerschap werd uitgevoerd beter te begrijpen, zullen de samenvattingen van alle landen in één samenvattend verslag worden geïntegreerd. Met elke bijdrage zal rekening worden gehouden om een kader te formuleren waarbinnen het consortium verder zal gaan. Het is van het grootste belang om uit te gaan van de resultaten van de focusgroepen, aangezien de ervaring, de suggesties en de huidige stand van zaken op het gebied van micro-credentials verzameld werden bij de doelgroepen van het project. De resultaten van het project moeten in lijn zijn met wat nuttig zal zijn voor VET-centra en VET-opleiders, alsook voor de instellingen en organisaties die met micro-credentials kunnen en zullen werken. Wat kan er dus gezegd worden over de conclusies van de cross-country analyse van de resultaten van de focusgroepen?

Over het algemeen verliep de implementatie van de activiteit voor elk lid van het consortium goed, voor sommigen zelfs beter dan verwacht. De interactie met de deelnemers was gemakkelijk en inzichtelijk, de deelnemers waren talrijk en geïnteresseerd en uit de juiste doelgroep. Het was iets moeilijker om vertegenwoordigers van bedrijven erbij te betrekken, maar ook zij werden betrokken. Deelnemers gaven aan tevreden en geïnteresseerd te zijn in dit soort activiteiten en in micro-credentials als geheel. Degenen die al eerdere ervaringen hadden, verklaarden dat ze er meer belangstelling voor hadden, en degenen die niet wisten wat ze waren, kregen een nieuwe belangstelling door suggesties en meningen te delen.

Gevraagd naar de behoeften voor het invoeren van micro-credentials, waren de deelnemers het erover eens dat de eerste stap om met micro-credentials aan de slag te gaan het onderzoeken van de arbeidsmarkt en haar behoeften is, zodat mensen die instromen bepaalde hiaten kunnen opvullen. De markt moet evolueren net zoals de maatschappij constant evolueert, waardoor andere behoeften en vereisten ontstaan. Verschillende programma's moeten aangepast zijn aan de behoeften van de lerenden en up-to-date zijn. Kortlopende cursussen die micro-credentials aanbieden zijn geschikt voor mensen met beperkingen in tijd, afstand en kosten. Micro-credentials bieden een meer gerichte en praktische leerervaring. Aanbieders van VET hebben geconcludeerd dat in een snel veranderende wereld op het gebied van onderwijs, de arbeidsmarkt en de vereiste vaardigheden, micro-credentials het volgende grote ding in het onderwijs zouden kunnen zijn, zolang het mogelijk is om ervoor te zorgen dat praktijkgericht leren wordt aangeboden in samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de industrie. Tijdens de Covid-19 crisis hebben veel opleidingsorganisaties echter pogingen ondernomen om over te schakelen op afstandsonderwijs als een vorm van online training, maar over het algemeen zijn de resultaten en feedback van lerenden niet erg goed. De beroepssector heeft extra problemen met betrekking tot het praktijkgedeelte van de training, dat meer dan verplicht is en zeer gewenst door werkgevers, waardoor online training nog moeilijker wordt. Het is ook belangrijk om vertrouwen te hebben in de instelling en de docenten die de onderwijsactiviteiten uitvoeren, en door het afstandsonderwijs is dit meestal moeilijk te realiseren. Het belangrijkste is om rekening te houden met de behoeften van het publiek en de doelgroep. Er werd ook gesproken over een beloningsstrategie om lerenden en stagiairs beter te betrekken en te motiveren. Het zou het beste zijn als het mogelijk zou zijn om meer flexibiliteit toe te staan in schoolreglementen, curriculum en tijdschema's en de reglementen beter aan te passen aan de behoeften van professionals die geïnteresseerd zijn in het verwerven van micro-credentials. Dit kan

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



echter erg moeilijk en moeilijk te bereiken zijn, zelfs voor de meest invloedrijke organisaties en instellingen.

Er zijn veel uitdagingen bij het invoeren van micro-credentials in beroepsonderwijs en -opleiding. Het is belangrijk om rekening te houden met de verschillende behoeften van zowel de markt als de kandidaten. De dynamiek van de micro-credentials moet deze behoeften dekken. Goed opgeleide en bekwame arbeidskrachten moeten de kloven overbruggen

gecreëerd op de arbeidsmarkt. Toch heeft de maatschappij geen duidelijk beeld van kortlopende cursussen en micro-credentials, omdat ze de indruk hebben dat een certificaat op universitair niveau veel efficiënter en betrouwbaarder is dan een micro-credential. Mogelijk is de grootste uitdaging het gebrek aan kwalitatief online trainingsmateriaal, een programma met praktijkgerichte activiteiten en een online en fysiek beoordelingssysteem. De Covid-19-crisis heeft de eerste resultaten opgeleverd, maar het zijn er te weinig en ze hebben betrekking op beperkte vakgebieden en dekken niet het hele spectrum van professionele training. Een grote uitdaging is ook de aanpasbaarheid van de curricula en de mogelijkheden om te oefenen op moderne apparatuur.

Micro-credentials bieden efficiëntere competenties die leerlingen in hun dagelijkse en professionele leven kunnen toepassen. Deze competenties beantwoorden aan de behoeften van de zich voortdurend ontwikkelende arbeidsmarkt. De deelnemers waren het eens over het belang van het ontwikkelen van aanvullende vaardigheden. De meeste mensen zijn ook geïnteresseerd in het verbeteren van bestaande competenties. De intenties van de markt om deze micro-credentials te accrediteren moeten echter duidelijk worden aangegeven. In sommige landen is beperkende regelgeving een probleem dat opgelost moet worden. Ze verhinderen hogescholen om deel te nemen aan meer experimentele projecten samen met de industrie. Ze belemmeren de industrie in hun innovatie en samenwerking met hogescholen en onderwijsinstellingen. En ze maken het voor potentiële studenten minder aantrekkelijk om micro-credentials te zien als een middel voor hun ontwikkeling. De mogelijkheden voor een verandering in denken en de implementatie van nieuwe soorten trainingsprogramma's door beroepsopleidingscentra zijn zeer groot. De certificering van nieuwe trainingsprogramma's, inclusief afstands programma's, is nodig om nieuwe leerlingen aan te trekken. Deze programma's moeten inspelen op lokale, regionale en nationale arbeidsmarkt prioriteiten en de eisen van werkgevers, die op hun beurt mogelijkheden moeten bieden voor praktische activiteiten. Deze praktische activiteiten kunnen de vorm aannemen van duale opleidingen of door het ter beschikking stellen van uitrusting in beroepsopleidingscentra, om de rol van mentoren in praktische activiteiten te versterken, om duurzame vaardigheden te verwerven. De duur van de cursussen moet worden herzien en een mix van cursussen in harde, zachte en digitale vaardigheden wordt sterk aanbevolen. Sommige van de landen die betrokken zijn bij de activiteit staan op de laatste plaats in Europa wat betreft digitale vaardigheden van de oudere beroepsbevolking, wat een belangrijke belemmering vormt voor het leren van nieuwe beroepen en mogelijkheden voor beroepsmigratie.

Kortlopende cursussen kunnen inclusiever zijn en betere onderwijs- en leeromstandigheden creëren. Er moet rekening worden gehouden met minderheden en mensen met speciale vaardigheden en behoeften om betere onderwijsmethoden en inhoud te bevorderen en de toegankelijkheid ervan te vergroten. Met gebruiksvriendelijke digitale hulpmiddelen kan online training inclusie en

toegankelijkheid bewerkstelligen. Wat ook uitgebreid besproken werd, is de aanpasbaarheid van de onderwijsmethodologie. De inhoud van de opleiding moet worden gepland op basis van de behoeften van de lerenden en de markt. In een concurrerende markt voor beroepsopleidingen is de winnaar degene die erin slaagt een opleiding aan te bieden die even nuttig is voor de cursist als voor de werkgever. Er bestaat geen standaardaanpak. Er moet rekening gehouden worden met veel factoren die beschreven worden in de feedback van de focusgroepen - duur, moeilijkheidsgraad, up-to-date inhoud ondersteund met het relevante praktijkgedeelte op moderne apparatuur, internationaal erkend beoordelingssysteem. Het consortium moet rekening houden met de ontvangen suggesties, zorgen, feedback en ideeën om de best mogelijke methodologie te produceren en het project met succes uit te voeren.

## **BIJLAGE I**

### **Taak 1.1 - Transnationale focusgroepen**

#### **Richtlijnen voor het uitvoeren van focusgroepen ten behoeve van het MicroVET-project**

#### **Ontwikkeld door Know and Can, Bulgarije**

### **INLEIDING**

De nationale focusgroepen zullen worden gevormd op basis van een vooraf bepaalde agenda om specifieke kwesties aan te pakken, voornamelijk gericht op de verificatie van de resultaten van de behoefteanalyse die het partnerschap al heeft uitgevoerd tijdens de voorbereidingsfase. De deelnemers zullen deelnemen aan een discussie over de huidige behoeften op het gebied van de ontwikkeling van digitale inhoud, hiaten in het aanbod van gespecialiseerde cursussen en hun algemene begrip van micro-credentials. Elke transnationale focusgroep heeft een gemengde opzet en wordt bijgewoond door ten minste: -een aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding per partnerland -twee leerlingen/stagiairs per partnerland -twee bedrijfsactoren uit elk gastland.

### **ACTIVITEITEN VOORAFGAAND AAN DE FOCUSGROEP:**

Aangezien de groepen gemengd zullen zijn, is de rol van de facilitator in het proces cruciaal om een evenwicht te verzekeren tussen de informatie die door alle drie de partijen wordt verstrekt en om uitgebreide notities te maken over de gespreksonderwerpen. Ondanks de aanbeveling voor online focusgroepen, raden we waar en wanneer mogelijk face-to-face focusgroepen aan, die aan de ene kant de deelname van een grotere groep deelnemers mogelijk maken, maar die het ook gemakkelijker maken om het communicatiegedrag van de deelnemers te controleren, tussenbeide te komen, vragen te ondersteunen en te begeleiden om de nodige informatie te verzamelen. Voordat de focusgroepen worden uitgevoerd, moeten de volgende stappen worden doorlopen.

- Ontwikkel een duidelijke en beknopte doelomschrijving van wat bekend moet worden en zet dit op een discussie naar aanleiding van de projectaanvraag. Om ervoor te zorgen dat de steekproef representatief is, is het wenselijk dat de deelnemers aan de focusgroep op voorhand vertrouwd zijn met het onderwerp. Informatie kan via e-mails of persoonlijk worden verstuurd. De partnerorganisaties krijgen vooraf een lijst toegestuurd met de informatie die verzameld moet worden in de focusgroepen.
- Ontwikkel de discussievragen - zorg ervoor dat ze duidelijk, ondubbelzinnig en onbevooroordeeld zijn. Houd er rekening mee dat het vertrouwensniveau van verschillende actoren ondersteuning kan gebruiken.
- CESIE zal een script ontwikkelen om het doel van de focusgroep te schetsen. Dit script moet worden gebruikt bij de uitnodigingen en bij het openen van de sessie. Er moet ook een afsluitend script worden ontwikkeld om de deelnemers te bedanken en te herhalen hoe de informatie die ze hebben gegeven, zal worden gebruikt.

- Plan de tijd, de plaats, de duur, de nodige uitrusting en bepaal de basisregels en de agenda voor de focusgroep. Als u beslist om de focusgroepen in aanwezigheid te houden, zorg er dan voor dat alle voorzorgsmaatregelen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen worden nageleefd, afhankelijk van de lokale wetgeving en de beperkende maatregelen van het moment. Denk er ook aan dat u de focusgroepen op open plaatsen kunt houden, zodat iedereen kan deelnemen.
- Nodig potentiële deelnemers uit en vraag hun deelname toe te zeggen - herinner hen een dag of twee voor de focusgroep. Probeer het genderevenwicht te behouden, zelfs voor beroepen met een gender prioriteit.
- Probeer in je land focusgroepen samen te stellen uit zoveel mogelijk bedrijfssectoren. Onthoud ook dat er in verschillende landen verschillende Covid-beperkingen waren en zijn, zowel in het onderwijs als in de productie/dienstverlening. Hoe ze een bepaald bedrijf hebben beïnvloed, is ook het onderwerp van onze studie.

### **HET FACILITEREN VAN DE SESSIE:**

We raden de volgende algemene stappen aan voor elke focusgroepsessie.

- Open de sessie volgens de scripts. Afhankelijk van de grootte van de groep, het formaat (face-to-face of op afstand) kun je verschillende scenario's voorbereiden en de timing van de sessie bij benadering bepalen.
- Zorg er in het geval van een online focusgroep voor dat alle camera's aan staan en dat je verbale en non-verbale signalen kunt observeren, analyseren en erop kunt reageren.
- Informeer over de basisregels, de agenda, de duur.
- Lees de vragen. Leid de discussie in de richting die nodig is voor het doel van de enquête.
- Vraag om verduidelijking als dat nodig is.
- Zorg ervoor dat iedereen de kans krijgt om evenredig deel te nemen aan elke vraag.
- Vraag in een online format om toestemming en neem de vergadering op (op zijn minst de audio), of maak gedetailleerde aantekeningen in het geval van persoonlijke aanwezigheid (audio opnemen is ook een goede optie).
- De sessie afsluiten met een samenvatting en het stellen van vragen en eventuele verduidelijkingen
- Houd er rekening mee dat bij persoonlijke bijeenkomsten en meer deelnemers de aanwezigheid en actieve deelname van een tweede facilitator wenselijk is.

### **DE ROL VAN DE FACILITATOR:**

Het faciliteren van focusgroepen is een kunst, geen wetenschap, dus zorg ervoor dat je de geest en bedoeling van de volgende richtlijnen volgt en er geen onwrikbare regels van maakt. Het is de bedoeling dat er in elke groep aanbieders van beroepsonderwijs en -opleidingen en stagiairs zitten. We moedigen partners aan om stagiairs uit te nodigen van een ander beroepsopleidingscentrum dan het centrum dat vertegenwoordigd wordt door een aanbieder, om objectievere resultaten van de focusgroep te krijgen.

- Zet een vriendelijke en informele toon.
- Zorg dat alle deelnemers zich welkom en ontspannen voelen.
- Krijg volledige antwoorden door zachtjes te vragen.
- Zorg ervoor dat iedereen de kans krijgt om deel te nemen. Vraag degenen die stil zijn geweest of ze iets toe te voegen hebben.
- Ga ruzies of meningsverschillen uit de weg die de communicatie zouden kunnen blokkeren.
- Wees neutraal, open en niet-oordelend in alle verbale en non-verbale reacties.
- Houd het gesprek op gang.
- Houd de tijd in de gaten en blijf op schema met de agenda.

### **POST-FOCUSGROEP ACTIVITEITEN:**

We raden aan om de volgende stappen uit te voeren nadat de focusgroep is gehouden.

- De focusgroep begeleider(s) van het team dat aan het project werkt, moet(en) vervolgens het conceptrapport ontwikkelen op basis van de bevindingen van de beoordelaars.
- Het eindrapport moet worden opgesteld en ingediend volgens een vooraf overeengekomen sjabloon van CESIE.

### **PARTICIPATIENORMEN:**

Er moet worden voldaan aan de vereisten voor het optimale aantal focusgroepen - minimaal 5 personen in een groep. De naleving hiervan sluit de mogelijkheid van mislukking van de sessies uit en garandeert de verzameling van de nodige informatie voor de doeleinden van het project, binnen de beoogde parameters van evenredigheid van de deelnemers - Eén aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding per partnerland -Twee leerlingen/stagiairs per partnerland -Twee bedrijfsactoren uit elk gastland.

- Het voorkeurs aantal bevestigde deelnemers voor één focusgroepsessie is 10-15.
- Er zijn minimaal 8 bevestigde deelnemers nodig om één focusgroepsessie te plannen.
- Het voorkeurs aantal daadwerkelijke deelnemers dat nodig is om één focusgroepsessie te houden is 5-10.
- Het aanbevolen minimum aantal daadwerkelijke deelnemers dat nodig is om één enkele focusgroepsessie uit te voeren, is 5. We zijn ons allemaal bewust van de beperkende maatregelen van Covid en ook van de grote inzet voor een gelijktijdige online verbinding van alle drie de focusgroepen. In het geval van individuele sessies is het belangrijk om commentaar te geven op de kwesties die door de andere twee groepen aan de orde zijn gesteld om de lus van training naar werk te sluiten.

Het analyseniveau wordt gebaseerd op het aantal daadwerkelijke deelnemers aan alle focusgroepen die over hetzelfde onderwerp zijn gehouden.

- Minder dan 30 daadwerkelijke deelnemers aan alle focusgroepen die over hetzelfde onderwerp zijn gehouden, moeten als voorlopig worden beschouwd en vervolgonderzoek (enquête, meer focusgroepen of individuele interviews) zal nodig zijn voor validatie en vrijgave van het rapport. Als de resultaten worden vrijgegeven, kan de geldigheid ervan worden ontkend.

- Dertig of meer daadwerkelijke deelnemers aan alle focusgroepen die over hetzelfde onderwerp zijn gehouden - de resultaten moeten als definitief worden beschouwd binnen de beperkingen van het project (geografische regio, demografische gegevens van de deelnemers en reikwijdte van de onderzoeksvraag).

## **BIJLAGE II**

### **Taak 1.2 - Huidige statusrapport over micro-credentials**

#### **Sjabloon voor nationaal verslag van de transnationale focusgroepen**

**Ontwikkeld door CESIE, Italië**

**Partnerorganisatie:** \_\_\_\_\_

**Land:** \_\_\_\_\_

**Datum: [wanneer de focusgroep werd georganiseerd]**

\_\_\_\_\_

**Plaats en locatie van de focusgroep: [Indien online gehouden, vermeld het gebruikte platform en de link]**

\_\_\_\_\_

Probeer de lengte van je verslag te beperken tot maximaal 4-5 pagina's.

Schrijf een samenvatting van de antwoorden op de vragen die gesteld werden tijdens de focusgroep, met vermelding van enkele belangrijke conclusies (zie ook hoofdstuk 8. Samenvatting van het proces en de bevindingen).

#### **1. Inleiding en algemene achtergrond**

- a. Een algemeen beeld van micro-credentials in jouw land. Zijn er specifieke lokale benaderingen of definities om te benadrukken?
- b. Is er een specifiek beleid of kader op dit gebied?

- c. Zijn er momenteel initiatieven in je land die de ontwikkeling en levering van micro-credentials ondersteunen?
- d. Als er iets belangrijks toe te voegen is aan dit onderwerp

## **2. Methodologie**

- a. Welke stappen heb je ondernomen voor je de focusgroep organiseerde?
- b. Werd de focusgroep online of persoonlijk georganiseerd?
- c. Hebt u ook individuele gesprekken gevoerd? Zo ja, geef details
- d. Hoe werden de deelnemers gerekruteerd/uitgenodigd?
- e. Waren er uitdagingen of moeilijkheden bij het organiseren van de focusgroepen en hoe hebt u die opgelost?
- f. Welke informatie / materialen heb je aan de deelnemers van de focusgroep gegeven?

### 3. Beschrijving deelnemers focusgroep

- a. Geef een algemene beschrijving van de deelnemers aan de focusgroep<sup>1</sup>, inclusief groeps grootte, deelnemersprofiel, achtergrond en geslacht, bereikte organisaties (vul de deelnemerslijst in - BIJLAGE II).

### 4. Hoofdthema's/vragen

De focusgroepvragen zijn ontworpen om: (a) het onderwerp van de opname van micro-credentials te onderzoeken waar het MICROVET zich op richt en concrete gegevens te leveren b) te identificeren wat de huidige behoeften zijn met betrekking tot de ontwikkeling van digitale inhoud c) de hiaten in het aanbod van gespecialiseerde cursussen te identificeren, evenals het algemene begrip van deelnemers van micro-credentials d) relevant te zijn voor de deelnemers en e) open te zijn, zodat dit leidt tot diepgaande antwoorden en rijke gegevens.

#### Algemene introducties, kennis en setting the scene:

- a. Algemene inleidingen: Welke organisatie of instelling vertegenwoordig je? Wat is je rol/beroep/studiegebied? Wat is je werkervaring (studierichting, op het gebied van onderwijs en training of bedrijfsleven)?
- b. Wat is jouw kennis van micro-credentials?

Aangezien de groep divers zal zijn, is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de deelnemers de definitie van micro-credential punten begrijpen om mogelijke misverstanden later in de focusgroep te vermijden.

Definitie geleverd door de Europese Commissie:

*Micro-credentials certificeren de leerresultaten van kortlopende leerervaringen, bijvoorbeeld een korte cursus of training. Ze bieden een flexibele, gerichte manier om mensen te helpen de kennis, vaardigheden en competenties te ontwikkelen die ze nodig hebben voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.*

<https://education.ec.europa.eu/levels/higher-education/european-approach-to-micro-credentials>

- c. Heeft u of uw organisatie ervaring met het ontwerpen of uitvoeren van korte leerprogramma's? Zo ja, kunt u enkele voorbeelden geven? Zo nee, is er een specifieke reden waarom niet?
- d. Hebt u deelgenomen aan korte leerprogramma's? Zo ja, kunt u informatie geven over het programma/de programma's en uw ervaring? Zo nee, is er een specifieke reden waarom niet?

---

<sup>1</sup> Elke transnationale focusgroep moet worden bijgewoond door ten minste één aanbieder van beroepsopleiding en twee leerlingen/stagiairs per partnerland en twee bedrijfsfactoren uit het partner-/gastland.

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



- e. Is uw idee en perspectief van korte leerprogramma's veranderd door de COVID-19 pandemie? Zo ja, hoe?

### **Voorzieningen en diensten**

- f. Heeft uw instelling een beleid/raamwerk voor het erkennen en accepteren van micro-credentials voor korte leerprogramma's voor modules die buiten de instelling zijn behaald? Kent u andere instellingen in uw stad/regio/land die dergelijke diensten aanbieden?
- g. Welke middelen (financiering, personeel, digitale ontwikkeling) heeft uw instelling nodig om flexibele korte leerprogramma's beter te herkennen en aan te bieden?
- h. Wat heeft jouw organisatie nodig om zich uit te rusten met een valide strategie om micro-credentials te adopteren en duurzamer te maken?

### **Voorkeur, ontwerp en ontwikkeling**

- i. Als u denkt aan flexibele en aanpasbare leermethoden, wat is dan uw favoriete inhoud voor online training, bijv. video, tekst, quizzen, opgenomen lessen of een combinatie van verschillende inhoudsstijlen?
- j. Welke sleutelkenmerken (technisch en inhoudelijk) kunnen volgens u leerlingen helpen om actief en meer betrokken te worden bij korte leerprogramma's en welke hebben volgens u de voorkeur, bijv. online hulpmiddelen om interactie en uitwisseling van ideeën met andere leerlingen te vergemakkelijken, feedback en zelfbeoordeling, interactieve beoordeling, een leerlinggerichte leeromgeving?
- k. Wat betreft gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid, welk apparaat heeft uw voorkeur om toegang te krijgen tot en deel te nemen aan online training, bijv. smartphone, tablet, desktopcomputer?

### **Belemmeringen en behoeften**

- l. Wat zijn volgens u de belangrijkste aspecten waarmee rekening moet worden gehouden om ervoor te zorgen dat korte leerprogramma's effectief zijn en dat mensen met uiteenlopende leerbehoeften er effectief toegang toe hebben?
- m. Wat zijn de belangrijkste moeilijkheden en mogelijke uitdagingen voor het vergroten van de toegang tot korte leerprogramma's? Welke betrokkenheidstechnieken kunnen worden gebruikt om de genoemde moeilijkheden en uitdagingen aan te pakken?
- n. Wat zijn volgens jou de leerbehoeften van verschillende soorten studenten in beroepsonderwijs en -opleidingen en professionals die dit vakgebied betreden?
- o. Wat is volgens jou het fundamentele element voor het succes en de integratie van [micro-credentials] in de huidige beroepsonderwijs- en -opleidingsdiensten? Denkt u dat ze kunnen voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt?

- p. Wat zijn volgens jou de belangrijkste voordelen en mogelijke gevolgen voor organisaties/instellingen die leermogelijkheden aanbieden om de micro-crediet beweging te ondersteunen? Wat is hun potentieel?
- q. Wat zou volgens jou een succesvol model/strategie kunnen zijn?
- r. Gebaseerd op jouw ervaring, over welke inhoud zou je meer willen weten over micro-credentials?

### **Bevordering van micro-credentials**

- s. Wat zouden mogelijke stimulansen kunnen zijn om het volgen van online trainingen aan te moedigen en te motiveren?

### **Meer informatie**

- t. Verder nog opmerkingen of commentaar over het onderwerp micro-credentials?

## **5. Samenvatting van het proces en de bevindingen**

- a. Algemene indruk van de organisatie van de focusgroep
- b. Behoeften voor het invoeren van microgegevens in beroepsonderwijs en -opleiding
- c. Uitdagingen voor het invoeren van micro-credentials in beroepsonderwijs en -opleiding
- d. Uitgelichte kansen en bedreigingen
- e. Ideeën voor het ontwikkelen van succesvolle micro-referenties in beroepsonderwijs en -opleiding (inhoud, toegankelijkheid en promotie)
- f. Aanbevelingen van deelnemers
- g. Aanvullende opmerkingen en algemene conclusies