

MICROCREDENTIALS

STREVEN NAAR GELOOFWAARDIGHEID ÉN FLEXIBILITEIT

Ingrijpende veranderingen in de economie en op de werkplek vragen om onderwijs en opleidingen die flexibelere leertrajecten en bruikbare credentials bieden



© stock.adobe.com/The Best Stocker

In snel veranderende wereld van werk zijn micro-credentials een veelbelovend middel om de vaardigheden van mensen te koppelen aan de vraag op de arbeidsmarkt. Het gebruik ervan is de afgelopen jaren in alle economische sectoren en op alle opleidingsniveaus sterk toegenomen en dit heeft een impuls gegeven aan de Europese en nationale inspanningen om deze kwalificaties beter te begrijpen en te ontwikkelen ⁽¹⁾. Microcredentials kunnen het aanbod van arbeidsmarktrelevant beroepsopleiding en opleidingen vergroten, nationale, regionale en

sectorale bijscholings- en omscholingsstrategieën ondersteunen, lerenden gerichte opleidingen bieden met betere vooruitzichten op de arbeidsmarkt en werkgevers helpen hun werknemers langer aan het werk te houden en hun productiviteit te verhogen. Ze ondersteunen de modularisering van kwalificaties en de validatie van eerdere leerervaringen, wat de inclusie van de kwetsbaarste personen en levenslang leren op alle niveaus mogelijk maakt.

Er is echter nog aanzienlijke vooruitgang in en onderzoek naar het beleid nodig om ervoor te zorgen dat microcredentials voor eindgebruikers echte waarde opleveren. Cedefop heeft onderzoek gedaan naar de veranderende doelen, functies en effecten

⁽¹⁾ Onderzoek van Cedefop naar microcredentials. Zie ook de achtergrondnota van Cedefop uit 2022: "Are microcredentials becoming a big deal?".

van microcredentials in verband met Europese kwalificatiesystemen, de voorwaarden die gebruikers eraan stellen om op microcredentials te kunnen vertrouwen, en de ondersteuning die gebruikers nodig hebben om met microcredentials te kunnen werken en er baat bij te hebben⁽²⁾.

Alomtegenwoordig, maar onduidelijk gedefinieerd

Doordat ze vooral worden gebruikt voor arbeidsmarktgeoriënteerde opleidingen en dankzij hun flexibiliteit, waardoor snel kan worden ingespeeld op behoeften aan nieuwe vaardigheden, worden microcredentials steeds populairder, met name bij voortgezet beroepsonderwijs en opleiding (CVET). Ze bieden lerenden de kans om hun basiskwalificaties op een gerichte manier aan te vullen en helpen hen om hun vaardigheden duidelijk te maken, bijvoorbeeld aan potentiële werkgevers.

Cedefop heeft onlangs vastgesteld dat er onder belanghebbenden toenemende interesse bestaat voor een ander aspect van microcredentials: de mogelijkheden die ze bieden om de inclusie van kwetsbare lerenden te bevorderen, zoals migranten, schoolverlaters, personen met een handicap of andere kansarme personen.

Het toenemende en uiteenlopende gebruik van microcredentials roept de vraag op hoe ze zich verhouden tot en gecombineerd worden met bestaande kwalificaties. Hoe moeten ze worden beoordeeld, erkend of gecertificeerd? Moeten ze worden opgenomen in nationale kwalificatiekaders? Hoe kan de kwaliteit ervan worden gewaarborgd? Moeten ze worden behandeld als stapelbare onderdelen van volledige, erkende credentials of kwalificaties? Al deze aspecten worden momenteel in de hele Europese Unie besproken, aangezien ze bepalend zijn voor de waarde die lerenden en werkgevers eraan zullen toekennen.

Op prijs gesteld, maar onder voorwaarden

De EU-landen proberen over het algemeen een evenwicht te vinden tussen de uitdagingen en kansen die microcredentials met zich meebrengen, en proberen deze te definiëren, te standaardiseren en te reguleren om ervoor te zorgen dat ze vergelijkbaar zijn en waarde hebben voor eindgebruikers. De [aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt](#) heeft

⁽²⁾ Zie het [eerste](#), [tweede](#) en [derde](#) verslag van Cedefop over deze recente onderzoekslijnen.

als leidraad voor dit proces gefungeerd.

De discussie heeft zich in heel Europa toegespitst op de vraag hoe microcredentials in nationale kwalificatiesystemen en kaders kunnen worden opgenomen en hoe de voorwaarden voor erkenning ervan tot stand kunnen worden gebracht. De gekozen benaderingen verschillen echter aanzienlijk, blijkens de verschillende nationale visies op de beschrijving en beoordeling van kwalificaties, op de validatie van eerdere leerervaringen en op de kwaliteitsborging van microcredentials.

Alle Europese landen zijn hun kwalificaties aan het modulariseren, meestal in het volwassenenonderwijs, maar ook in het hoger onderwijs en beroepsonderwijs en opleiding. De meeste landen werken ook aan brede nationale kwalificatiekaders (NKK's)⁽³⁾ die alle soorten en niveaus van kwalificaties omvatten. Meer dan de helft van de lidstaten heeft hun kaders opgesteld voor niet-formele kwalificaties⁽⁴⁾; andere lidstaten vrezen dat een ongecontroleerde verspreiding van microcredentials zal leiden tot een algehele verschuiving van holistisch (initieel) onderwijs en brede opleidingen naar korte leerervaringen die minder vaardigheden bieden en de traditionele onderwijs- en opleidingsstelsels kunnen ondermijnen.

Veranderingen in banen, onderwijs en opleiding

De dubbele transitie⁽⁵⁾ heeft geleid tot een transformatie van banen en hele sectoren, waardoor de vraag op de arbeidsmarkt is toegenomen en er in veel sectoren tekorten aan vaardigheden zijn ontstaan. Vandaag de dag zijn voor 90 % van de banen digitale vaardigheden vereist, maar slechts 54 % van de bevolking beschikt hierover. Europa moet zijn arbeidskrachten massaal bijscholen en omscholen om zich staande te houden in de wereldwijde concurrentieslag.

De nationale stelsels voor beroepsonderwijs en opleiding zijn aangepast door arbeidsmobiliteit en een leven lang leren te bevorderen en nieuwe opleidingsformaten en nieuwe vormen van kwalificaties te creëren. Meer dan de helft van de EU-lidstaten is begonnen of van plan microcredentials, met inbegrip van digitale microcredentials, in hun NKK's op te nemen om ze een erkende waarde te geven en vergelijking ervan mogelijk te maken.

Lerenden hebben in toenemende mate behoefte aan kortere, flexibelere om- of bijscholingsformaten die aansluiten bij hun dagindeling en professionele

⁽³⁾ Op basis van het [Europees kwalificatiekader \(EKK\)](#).

⁽⁴⁾ 34 landen van de EU, de EER en de Westelijke Balkan, volgens de [Europese NKK-inventarisering van Cedefop](#).

⁽⁵⁾ De digitalisering en vergroening van de economie.

behoefden en het evenwicht tussen werk en privéleven respecteren. Hoewel beroepsonderwijs- en opleidingssystemen zich hebben aangepast aan veranderingen in de vraag, bijvoorbeeld in termen van modularisering en opname van deelkwalificaties, kan met microcredentials vaak beter worden voldaan aan onmiddellijke behoeften, zoals flexibele, op lerenden toegesneden trajecten.

Microcredentials dienen meerdere doeleinden. Deze variëren van het aanbieden van een opstap tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de horeca-, zorg- of schoonmaaksector, tot het bieden van hoog gewaardeerde aanvullende professionele oplossingen voor geavanceerde en IT-intensieve productieprocessen. Zij ondersteunen de vormgeving van industriële ecosystemen, zoals innovatieclusters, en spelen een rol bij bedrijfsinnovatie en zelfs bij de economische herstructurering van regio's. Ze zijn afgestemd op lokale behoeften en worden aangeboden via wereldwijde platforms. Sommige bieden een snel en gericht antwoord op specifieke vaardigheidstekorten, terwijl andere onderdeel vormen van brede vaardigheidsstrategieën.

Kader 1. Vaardigheden en opleidingen voor de schoonmaakindustrie in de EU

Volgens een [onderzoek](#) van de [European Cleaning and Facility Services Industry](#) in 13 landen worden opleidingen in industriële reiniging op verschillende EKK-niveaus aangeboden. Deze omvatten korte cursussen voor (assistent-)schoonmakers en glazenwassers (niveaus 1 en 2), alsook vervolgoopleidingen, bijvoorbeeld voor hogedrukreinigers (niveau 3), die kunnen worden beschouwd als eerste stap naar een beroepskwalificatie, en uitgebreide tweejarige stages voor zeer gespecialiseerde schoonmakers (niveau 4), die hen ook kwalificeren voor toezichthoudende werkzaamheden.

Kader 2. Vaardigheden en opleidingen voor de micro-elektronische industrie in de EU

METIS4SKILLS is een in Brussel gevestigde aanbieder van beroepsonderwijs en opleidingen die in 13 landen actief is in de sector micro-elektronica (*). Om zijn opleidingsaanbod af te stemmen op nieuwe behoeften heeft METIS4SKILLS een consortium opgericht met 20 partners, waaronder bedrijven in de sector micro-elektronica, onderwijs- en opleidingsinstellingen en regelgevende/certificeringsinstanties. In samenwerking met zijn partners heeft METIS een sectorale vaardighedenstrategie ontwikkeld en helpt het om beroepsprofielen vast te stellen en te verfijnen op basis van de kwalificatiekaders van de deelnemende landen. De opleidingsprogramma's en cursussen van Metis worden samen met de industrie en aanbieders van onderwijs en opleidingen ontwikkeld. Momenteel werkt

METIS aan een op leerresultaten gebaseerde opleidingscatalogus voor de EKK-niveaus 4 tot en met 7. De aanpak is geïntegreerd en modulair: de "kerneenheden" (30 tot 50 opleidingsuren) zijn ontworpen als zelfstandige modules die kunnen worden aangevuld met "satelliteenheden" (10 tot 15 opleidingsuren).

De kerneenheden kunnen worden verzorgd en gecertificeerd als autonome opleidingsblokken. Ze zijn zodanig ontworpen dat:

- werknemers in de micro-elektronische industrie specifieke vaardigheden kunnen verwerven om hun profiel te versterken;
- werknemers in andere sectoren aanvullende vaardigheden op het gebied van micro-elektronica kunnen verwerven om hun profiel te verbreden;
- nieuwkomers op de arbeidsmarkt een opleiding kunnen volgen op gebieden die de meest veelbelovende beroepsmogelijkheden bieden (productie-, chip- en/of systeemontwerp).

METIS4SKILLS wordt medegefinancierd door het Erasmus+ programma.

(*) 11 EU-landen, Noorwegen en Turkije.

De waarde voor eindgebruikers garanderen

Verwacht wordt dat microcredentials een steeds grotere rol zullen spelen bij personeelsontwikkeling, bij individuele werving en als brug naar verdere scholing. Dit vereist garanties voor gebruikers. Lerenden, werknemers en werkzoekenden moeten de garantie hebben dat microcredentials werkelijk bijdragen aan hun leerproces en professionele loopbaan; werkgevers moeten erop kunnen vertrouwen dat ze een betrouwbare indicatie vormen van de vaardigheden en kennis van sollicitanten. De verwachtingen van belanghebbenden zullen vooral betrekking hebben op de relevantie voor de arbeidsmarkt en de mate van erkenning van microcredentials, alsook op de reputatie van de uitgevende instellingen: dit zijn voorwaarden voor de verschillende gebruikers om hun waarde te kunnen beoordelen en daarin vertrouwen te stellen. Hoe kan dit worden gegarandeerd?

Gemeenschappelijke descriptors

Informatie over microcredentials en hun marktwaarde moet duidelijk worden aangegeven. Dit vereist overeenstemming tussen belanghebbenden in verschillende landen over de standardelementen aan de hand waarvan zij worden beschreven, zoals de identificatie van de lerende en de uitgevende instelling, alsook de plaats en datum van uitgifte, de titel, de

duur, het EKK-niveau, de wijze van verzorging en het type beoordeling.

Flexibiliteit

Gebruikers verwachten dat microcredentials inhoudelijk beantwoorden aan een reële, acute vraag naar vaardigheden: dit is de belangrijkste reden waarom zij er gebruik van maken. De invulling ervan is betrekkelijk gemakkelijk vergeleken met formele kwalificaties; vandaar dat zij flexibel zijn en de mogelijkheid bieden in te spelen op nieuwe behoeften, maar ook minder lang hun waarde behouden. Door werkgevers te betrekken bij het ontwerp ervan kunnen zij beter worden afgestemd op de vraag op de arbeidsmarkt (kader 3).

Erkenning van de uitgevende instelling en de credentials

De reputatie van uitgevende instellingen van microcredentials is bepalend. Geaccrediteerde of gecertificeerde aanbieders van beroepsonderwijs en opleidingen genieten meer vertrouwen dan aanbieders zonder accreditatie of certificering. Hetzelfde geldt voor microcredentials die erkend worden als onderdeel van formeel onderwijs en formele opleidingen en als zodanig kwaliteitsgaranties bieden.

Multinationale leveranciers van technologische infrastructuur en softwarediensten, vooral op gebieden als Industrie 4.0, e-commerce en cyberbeveiliging, spelen een steeds grotere rol als gerespecteerde aanbieders van opleidingen: veel sectorale certificeringen ter ondersteuning van de implementatie, het onderhoud en het gebruik van ICT-tools genieten een hoge mate van vertrouwen en waardering.

Beoordeling

Microcredentials worden op verschillende manieren beoordeeld. De credentials die door traditionele aanbieders van beroepsonderwijs en opleidingen worden aangeboden, worden meestal toegekend na een beoordeling op basis van de voorgeschreven leerresultaten, terwijl de beoordeling van sectorale credentials bedoeld is om na te gaan of aan prestatienormen is voldaan. Recente beoordelingsmodellen maken onder meer gebruik van portfolio's die de stapeling van microcredentials mogelijk maken, alsook van simulaties, bijvoorbeeld in het geval van Industrie 4.0.

Kader 3. Samenwerking op het gebied van beoordeling en certificering van vaardigheden

Festo Didactic werd tientallen jaren geleden opgericht als een afzonderlijke opleidingseenheid van het Duitse moederbedrijf Festo, een wereldwijd toonaangevende

leverancier van automatiseringstechnologie. In Europa biedt Festo Didactic zowel initiële beroepsopleidingen als bij- en nascholing aan, dankzij haar opleidingsapplicaties voor geavanceerde productietechnieken en haar trainingslaboratoria. In Duitsland biedt zij, in samenwerking met de Kamer van Koophandel en Industrie in Stuttgart, automatiseringscertificaten aan op basis van deeltijdsberoepsopleidingen in automatiseringstechnologie voor geschoold winkelpersoneel.

Kwaliteitsborging

De kwaliteitsborging van microcredentials door relevante autoriteiten is een andere belangrijke vertrouwensfactor. Er zijn geen vaste kwaliteitsnormen voor microcredentials die buiten formele onderwijs- en opleidingssystemen om worden toegekend. Gezien de veelheid aan microcredentials en de moeilijkheid voor gebruikers om de beschikbare opties te beoordelen, is onzekerheid over de kwaliteit van credentials een belangrijke bron van wantrouwen. Daarom neemt in de gesprekken over het regelgevingskader voor microcredentials kwaliteitsborging een centrale plaats in, teneinde daarmee de transparantie en het vertrouwen in microcredentials te vergroten. Dergelijke overwegingen staan evenwel op gespannen voet met de doeleinden die microcredentials moeten dienen: flexibel zijn, snel inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt en een aanvulling bieden op volledige kwalificaties.

Stapelbaarheid

In sommige EU-lidstaten is het al gebruikelijk om verschillende microcredentials (of modules) samen te voegen tot volledige kwalificaties. Dit stimuleert lerenden ertoe hun vaardigheden te ontwikkelen en te documenteren. Uit onderzoek van Cedefop is echter gebleken dat dit stapelen van microcredentials vaak niet werkt als het buiten formele systemen om gebeurt, omdat ze gebaseerd zijn op verschillende beoordelings-, erkennings- en kwaliteitsborgingsmethoden. Er bestaan evenwel uitzonderingen, zoals microcredentials in de IT- of productiesector. Sommige daarvan zijn gebaseerd op een combinatie van branchenormen en kaders voor professionele ontwikkeling en genieten een hoge mate van vertrouwen.

Vertrouwen kweken

De basis voor de verdere ontwikkeling van microcredentials is vertrouwen. Zowel lerenden als hun werkgevers moeten de zekerheid hebben dat de beloofde leerresultaten echt worden behaald; de resultaten moeten de investering van de lerende en zijn/haar werkgever waard zijn.

- De totstandbrenging van brede samenwerkingsverbanden van belanghebbenden waarin overheidsdiensten, aanbieders van opleidingen, werkgevers en lerenden bijeen worden gebracht, zorgt ervoor dat de waarde van microcredentials op dezelfde manier wordt beoordeeld en erkend, zowel op de arbeidsmarkt als in het onderwijssysteem.
- Door de leerresultaten waarop een microcredential betrekking heeft, te koppelen aan de beschrijving van een bepaald beroepsprofiel, kan de validiteit ervan en het vertrouwen van gebruikers erin worden versterkt. In dit verband is de betrokkenheid van werkgevers bij het ontwerp ervan essentieel.
- Aansluiting zoeken bij NKK's is een goede manier om waarde aan microcredentials toe te kennen en het vertrouwen erin te versterken. Hoewel sommige in NKK's zijn opgenomen, is het verwijzingsproces kostbaar en tijdrovend.
- Het opbouwen van vertrouwen in digitale microcredentials, met inbegrip van open badges, vereist metagegevens die voldoende bewijs bieden van de door de eigenaar verworven vaardigheden, evenals veilige technologie. Sommige landen zijn daarom bezig platforms voor de uitgifte, opslag en uitwisseling van digitale microcredentials op te zetten. Op Europees niveau wordt momenteel gewerkt aan de [infrastructuur voor de digitale credentials van Europass](#) (EDCI), die binnenkort beschikbaar zal komen.

Streven naar inclusie

Laaggekwalficeerden nemen minder vaak deel aan opleidingen dan hun beter opgeleide collega's. Uit onderzoek is gebleken dat de redenen voor deze paradox niet alleen van financiële aard zijn. Naast het gebrek aan tijd, geld en toegang tot leervoorzieningen (bv. internet) is de belangrijkste belemmering voor laaggeschoolden om aan opleidingen deel te nemen dat zij een opleiding in veel gevallen niet nodig achten. Om deze hardnekkige belemmering te overwinnen, moeten zij bewust worden gemaakt van de bij- en omscholingsmogelijkheden waarop zij recht hebben. Ook moeten zij vóór, tijdens en na de gekozen opleiding begeleid worden, idealiter tot zij een baan vinden. En dergelijke uitgebreide ondersteuning kan ervoor zorgen dat zij gemotiveerd blijven en de verworven vaardigheden ook echt gebruiken en er baat bij hebben. Bij deze maatregelen moet de gebruiker centraal staan. Waar nodig moet ook hulp worden geboden bij sollicitaties, praktische problemen en eventuele persoonlijke en gezondheidsproblemen, en de maatregelen moeten ook vergezeld gaan van de benodigde financiering.

Kader 4. Een Deense werkgeversorganisatie die betrokken is bij de opleiding van werknemers

[Tekniq Arbejdsgiverne](#) is een werkgeversorganisatie in de sector elektriciteit, sanitair en metaal. Het hoge tempo waarin de Deense economie gedigitaliseerd en vergroend wordt, dwingt werkgevers niet alleen om hun werknemers bij te scholen en om te scholen, maar ook om buiten hun personeelsbestand te zoeken naar geschoolde arbeidskrachten. Daartoe heeft TEKNIQ, in samenwerking met de vakbonden, korte programma's opgezet om werklozen en/of laaggekwalficeerde werknemers op te leiden tot kabelmonteurs, pijpfitters of verwarmingslassers. Deze microcredentials zijn bedoeld als arbeidsmarktgerichte opleiding ([Arbejdsmarkedssuddannelser, AMU](#)), die als zodanig door de autoriteiten wordt erkend, lerenden specifieke beroepsvaardigheden biedt en veel vertrouwen geniet. De samenwerking met de sociale partners omvat naast het ontwerp van de opleiding ook regelingen voor arbeidsbemiddeling en salarisafspraken. Daarmee worden niet alleen de vaardigheidstekorten van bedrijven verminderd, maar worden ook mensen geholpen die over het algemeen moeilijk te bereiken zijn.

Een kader voor een goed gebruik van microcredentials creëren

Niet-financiële ondersteuning

Uitgebreide begeleiding wordt steeds belangrijker om gebruikers te helpen een keuze te maken uit alle beschikbare opleidingsmogelijkheden, als bijscholings- of als instroomoptie, en om weloverwogen beslissingen te nemen voor het volgen van een zinvolle opleiding en loopbaan.

Realtime arbeidsmarktgegevens en kunstmatige intelligentie (AI) zijn nieuwe hulpmiddelen die een aanvulling vormen op de expertise van adviseurs op het gebied van arbeidsmarktontwikkelingen. Een op taken en vaardigheden gebaseerde analyse van vacatures focust op het verband tussen de vaardigheidsprofielen van mensen en de nieuwe arbeidsmogelijkheden binnen hun bereik, en geeft aan welke aanvullende vaardigheden zij nodig hebben om deze mogelijkheden te benutten.

Kader 5. Mensen, opleidingen en banen bij elkaar brengen

Het in 2020 gelanceerde [Jobflix France](#) is een digitaal platform dat een innovatieve en schaalbare digitale aanpak biedt voor een leven lang leren met bijpassend werk. Het helpt gebruikers met het onderzoeken

van verschillende leer- en carrièremogelijkheden op basis van hun vaardigheden en interesses, en biedt gepersonaliseerde loopbaanbegeleiding op basis van arbeidsmarktgegevens. Het doel is om gebruikers te helpen tot een langetermijnvisie op loopbaanontwikkeling te komen en trajecten te creëren die hun kansen bieden op de arbeidsmarkt.

Jobflix France heeft een [app](#) ontwikkeld waarmee mensen de leer- en werkmogelijkheden in hun regio kunnen verkennen.

Informatiehelpmiddelen zoals registers voor microcredentials kunnen de acceptatie van microcredentials onder lerenden vergroten en hen helpen om, samen met de adviseurs die hen bijstaan, geaccrediteerde microcredentials met elkaar te vergelijken om betrouwbare aanbieders te vinden. Hoewel dergelijke registers in sommige derde landen al bestaan (bijvoorbeeld in [Nieuw-Zeeland](#)), staan ze in de EU nog in de kinderschoenen.

Door de **validatie van eerdere leerervaringen**, gecombineerd met volledige begeleiding en aangevuld met relevante opleidingsvoorstellen, kunnen microcredentials voor iedereen toegankelijk worden gemaakt. Het kan laaggeschoolde werknemers of werklozen helpen om (her) in te stromen op de arbeidsmarkt.

Financiële steun

Financiële steunmaatregelen spelen een belangrijke rol bij het bevorderen van een verantwoord en sociaal rechtvaardig gebruik van microcredentials. De kosten ervan wisselen aanzienlijk en hoge kosten kunnen zowel particulieren als kleine bedrijven ervan weerhouden om in microcredentials te investeren.

Het beroepsonderwijs en beroepsopleiding worden in Europa in de regel **door werkgevers gefinancierd**, maar de manier waar op zij dat doen verschilt sterk. Sommige bedrijven beperken de opleiding van hun werknemers tot het gebruik en onderhoud van machines of de naleving van wettelijke voorschriften, terwijl andere investeringen in hun personeel zien als een manier om het welzijn van werknemers te verbeteren (wat zich in veel gevallen vertaalt in een hogere productiviteit van het bedrijf). In de huidige context van toenemende automatisering en digitalisering op de werkplek heeft de mate waarin bedrijven prioriteit geven aan opleiding voor verschillende groepen, werknemers invloed op hun individuele mobiliteit en kansen op de arbeidsmarkt ⁽⁶⁾.

Overheidsfinanciering speelt in de lidstaten en op EU-niveau, bijvoorbeeld via het Europees Sociaal Fonds, een belangrijke rol bij het financieren van een

⁽⁶⁾ Uit onderzoek van Cedefop is gebleken dat sommige bedrijven geneigd zijn de verantwoordelijkheid voor opleiding te verleggen naar hun werknemers.

deel van de kosten van in-house bedrijfsopleidingen.

Opleidingsvouchers zijn de meest voorkomende manier om volwassenenonderwijs en opleiding in heel Europa te ondersteunen. Omdat ze vaak medegefinancierd worden door lerenden, kampen degenen die ze het hardst nodig hebben, al gelijk met obstakels.

Individuele leerrekeningen stellen de eigenaars hiervan in staat om in de loop van de tijd opleidingsrechten op te bouwen, waardoor een leven lang leren wordt bevorderd, waaronder het gebruik van microcredentials.

ESF+ biedt programma's aan voor de financiering van aanbieders van beroepsonderwijs en opleidingen. Zij kunnen deze gebruiken om microcredentials te ontwikkelen en aan te bieden.

Vooruitblik

Microcredentials zijn niet meer weg te denken, maar hoe ze zich in de toekomst zullen ontwikkelen, is nog ongewis. Hoewel het potentieel van microcredentials om te voldoen aan de diverse onderwijs- en arbeidsmarktbehoeften van Europese burgers, bedrijven en landen onmiskenbaar is, is er nog uitgebreid en contextgebonden onderzoek nodig om te verduidelijken hoe ze zich tot bestaande kwalificaties verhouden. Tegelijkertijd is de ontwikkeling van ondersteunend beleid voor lerenden, inclusief begeleiding, essentieel om ervoor te zorgen dat meer personen en bedrijven met succes van microcredentials gebruik kunnen maken.

Verdere experimenten met praktische initiatieven en kennisuitwisseling tussen landen zijn nodig om hen te ondersteunen bij hun inspanningen om microcredentials te ontwikkelen en deze tot gemeengoed te maken, alsook om hun rol in nationale stelsels voor het ontwikkelen van vaardigheden nader te bepalen.



CEDEFOP

Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding

Nieuwsbrief – 9192 NL

Catalogusnummer: TI-BB-24-001-NL-N

ISBN 978-92-896-3712-1, doi:10.2801/313241



Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), 2024

Overneming met bronvermelding toegestaan. De nieuwsbrieven worden gepubliceerd in het Engels, Frans, German, Grieks, Italiaans, Pools, Portugees en Spaans, en het EU-voorzitterschap land. Ze regelmatig te ontvangen registreren op: www.cedefop.europa.eu/fr/user/register

Andere nieuwsbrieven en Cedefop publicaties zijn beschikbaar via: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Griekenland

Europe 123, 57001 Thessaloniki, Griekenland

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

