

Vragen en antwoorden onderwijs – Albeda College Economie & Ondernemen

Van Albeda College Economie & Ondernemen, Wim Siemann
Onderwerp Masterclass Skillsgericht opleiden in het mbo
Datum 2 december 2025

Ervaringen uit de praktijk

Op 2 december 2025 vond de **'Masterclass Skillsgericht opleiden in het mbo'** plaats. Hiervoor ontvingen we veel vragen van onderwijsinstellingen. We vroegen de sprekers tijdens de masterclass naar hun visie, aanpak en ervaringen op een aantal punten.

Hieronder tref je deze vragen en de antwoorden van het Albeda College Economie & Ondernemen, gegeven door Wim Siemann, adviseur / expert.

Skillsgericht opleiden

1. Wat versta je onder skillsgericht opleiden?

Bij Albeda Economie & Ondernemen verstaan we onder skillsgericht opleiden: leren en ontwikkelen op basis van aantoonbare vaardigheden EQF/NLQF die aansluiten bij de beroepspraktijk en de persoonlijke ontwikkeling van de student en beroepsprofessionals die zich verder willen ontwikkelen.. Het gaat niet alleen om kennis, maar om wat iemand daadwerkelijk *kan toepassen* binnen en buiten een formele opleiding.

2. Wat zie je als belangrijkste toegevoegde waarde van skillsgericht opleiden?

De belangrijkste meerwaarde is wendbaarheid: studenten kunnen hun vaardigheden flexibel inzetten in verschillende contexten en levensfasen. Skillsgericht opleiden maakt leren transparanter, versterkt de samenwerking met werkgevers en biedt studenten meer eigenaarschap over hun leerroute.

3. Wat doen jullie nu al op dit gebied? Wat in de toekomst?

- Albeda [Strategische programma's | Albeda](#) omarmde als eerste dit initiatief. B.v.: Kritisch nadenken - informatievaardigheden [Edubadges](#)
- Albeda heeft een sleutelteam Npuls.
- Albeda College Economie & Ondernemen werkt met skillsgerichte formats binnen onze opleidingen, waar b.v. studenten werken aan leiderschaps- en samenwerkingsvaardigheden gekoppeld aan rubrics van KOMPAS21.
- Albeda College Economie & Ondernemen (Module van de Toekomst) en Albeda Zorgcontract (De zorgvrager met een oncologische aandoening) en er volgen op korte termijn nog 3 trainingen voor verpleegkundigen, De zorgvrager met een cardiologische aandoening, De zorgvrager met een neurologische aandoening en Elektrocardiografie participeren in de pilot van Npuls "Microcredentials in het MBO".
- Techniek College Rotterdam microcredential "Pijpfitter". [Edubadges](#)
- Albeda College Economie & Ondernemen neemt deel aan de *Eduwallet-pilot* (Npuls), waarin studenten digitale bewijzen van leeruitkomsten kunnen verzamelen.
- Albeda Entree
- Via Delta

In de toekomst willen we dit koppelen aan; Edubadges (digitale certificaten) route Microcredential (LLO), Regulier, Extracurriculair en de onderwijscatalogus, zodat skills ook buiten Albeda zichtbaar komen en blijven. [Microcredentials: bouwen aan flexibele leer- en loopbaanroutes](#)

N.B.: Wens van studenten, lerenden, het onderwijs en het bedrijfsleven is een eenduidige, transparante EU skillstaal.

4. Stem je je opleidingsaanbod af op actuele (regionale) vraag naar skills?

Ja. Via ons regionaal netwerk met werkgevers, waaronder MKB Rotterdam Rijnmond, gebruiken we skills data en arbeidsmarktanalyses om curricula te actualiseren. Zo stemmen we de inhoud van opleidingen/microcredentials en keuzedelen af op **gevraagde** skills, bijvoorbeeld op het gebied van digitale vaardigheden, klantgerichtheid en ondernemerschap.

Albeda College Economie & Ondernemen krijgt meerdere verzoeken, zonder uitvraag, van bedrijfsleven en andere geïnteresseerden die aan de slag willen en samenwerken om dat opleidingsaanbod vorm te geven. Zorgcontract beweegt zich in het netwerk van instellingen voor Zorg en Welzijn. Die overigens ook hun loopbaanpaden hebben uitgewerkt.



5. Ben je actief met skillsgericht leren via ontwikkelpaden?

Ja. In verschillende opleidingen wordt gewerkt met ontwikkelpaden waarin studenten per thema aan specifieke vaardigheden werken. Via reflectie en praktijkopdrachten tonen ze hun groei aan met bewijsstukken die in een portfolio worden vastgelegd.

6. Kun je voorbeelden noemen van wat dit voor jullie oplevert?

Ja,

- Het vergroot de motivatie van studenten om beter te begrijpen waarom ze iets leren en wat het oplevert.
- Het helpt docenten om meer coachend te werken, en geeft werkgevers en onze maatschappij een duidelijker beeld van de toegevoegde waarde van onze “beginnende beroeps beoefenaars” van nu te krijgen. EQF/NLQF “Waarneembaar en zichtbaar gedrag [Overzicht NLQF Meetbaar en zichtbaar gedrag werknemer.xlsm](#) B.v.: [Het verhaal van de ondernemer – Businessbase Online](#), [Evaluating sustainable choices – Businessbase Online](#), Tenerife – Intercultural Marketing & Communication in Motion [Edubadges](#).
- Studenten, onderwijs en bedrijfsleven krijgen inzicht of skills relevant zijn voor het uitvoeren van werk/maatschappij of dat beginners-, gevorderde- of expertervaringen in die context nodig zijn.
- Met deze leeruitkomsten zijn persoonlijke leerpaden te ontwikkelen B.V. [Maak jouw lesmateriaal met AI door – MaxAssist \(7\) Mark Vlak | LinkedIn](#).

7. Maak je bij skillsgericht opleiden onderscheid tussen initieel onderwijs, om- en bijscholing en Leven Lang Ontwikkelen ? En zo ja, hoe?

Jazeker! Bij initieel onderwijs ligt de nadruk op brede beroepsvorming en toekomstvaardigheden. [Examen burgerschapsonderwijs verplicht voor mbo-studenten in 2026 | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

In om- en bijscholingstrajecten (zoals voor werkenden) en Leven Lang Ontwikkelen gebruiken we dezelfde skillsstructuur, maar met meer maatwerk en focus op directe toepasbaarheid in het werk en in afstemming/vraag met/van het bedrijfsleven. Zie ook [Erkenning van informeel leren met edubadges | SURF.nl](#) en [Wim Siemann: ‘Digitalisering moet de doelgroep dienen, niet andersom’ - Edu-V](#)

Onderwijsontwerp en zichtbaar maken van skills

8. Hoe werken jullie aan modulair leren en curriculumherontwerp



Albeda College Economie & Ondernemen werkt aan modulair onderwijs via kleinere, betekenisvolle leereenheden. We herontwerpen opleidingen in samenhang met de kwalificatiedossiers, zodat modules ook los te volgen zijn, bijvoorbeeld als microcredential of keuzedeel (toekomstmuziek). Ook bij LLO in de zorg, Zorgcontract, willen we hiernaar toe bewegen, eerste stap is MBO-certificaten, of EPA's in het verpleegkundig vervolgonderwijs. Hieruit volgt werkprocesniveau en skillsniveau gebruikmakend van skillstaal zoals ook wordt voorgesteld op Competent.nl, maar ook microcredentials, maar ook die zullen we steeds meer skillsgericht ontwerpen.

[Microcredentials: bouwen aan flexibele leer- en loopbaanroutes](#)

9. **Hoe bouw je modules voor modulair leren?**

We starten vanuit leeruitkomsten en gewenste skills, beschrijven meetbare criteria, en koppelen die aan praktijkopdrachten. Hierbij gebruiken we formats die aansluiten op EQF/NLQF-niveaus en rubrics zoals KOMPAS21.

10. **Integreren jullie CompetentNL met verschillende onderwijsaspecten?**

We verkennen de integratie van CompetentNL binnen curriculumontwerp en de onderwijscatalogus. Samen met Surf, Npuls, met ICT en functioneel beheer onderzoeken we hoe CompetentNL kan aansluiten op Eduwallet en onze leermanagementsystemen, zodat skills zichtbaar worden in de hele leerketen.

11. **Hoe gebruik je skills in je onderwijsontwerp?**

Skills zijn de basis voor leeruitkomsten, beoordeling en reflectie. Ze helpen teams om onderwijs minder vakgericht en meer beroeps- en contextgericht vorm te geven.

12. **Hoe maken jullie skills van opleidingen zichtbaar?**

In het onderwijscatalogusproject worden skills gekoppeld aan modules. Ook werken we aan het zichtbaar maken van leeruitkomsten via Eduwallet, waarin edubadges en microcredentials aan een skillset worden gelinkt.

13. **Hoe maken jullie skills van studenten zichtbaar?**

Studenten tonen hun skills via portfolio's, edubadges en reflectiegesprekken. Binnen de Eduwallet-pilot testen we hoe deze bewijsstukken, mede met DUO, digitaal erkend en gedeeld kunnen worden.



14. Hoe draagt het bij aan inclusie en eerlijke kansen, ook voor mensen zonder diploma?

Skillsgericht opleiden biedt iedereen de kans om erkenning te krijgen voor wat hij of zij **kan**, ongeacht formele vooropleiding. Wij zien bij zorgmedewerkers zonder diploma, niv. 1, enorme trots en motivatie ontstaan wanneer zij een certificaat van een MBO-certificaat of voor bepaalde skills, dit is echt een opstap voor zorgmedewerkers die ongeschoold in zorg instromen. Daarmee versterken we doorstroom en Leven Lang Ontwikkelen.

[Een Europese benadering van microcredentials - European Education Area](#)

15. Kun je een voorbeeld geven van hoe informeel leren zichtbaar wordt via skills?

Ja, bij de "Ondernemers Challenge leidinggevende 2025" werden naast de ervaringen uit beroeps praktijk vorming (BPV) tevens de bijbaan en/of vrijwilligerswerk meegenomen in de beoordeling van leiderschapsvaardigheden.

16. Is skillsgericht opleiden een pre voor jullie als opleider?

Ja, het versterkt onze regionale positie en maakt Albeda een partner in leven lang ontwikkelen.

17. Hoe train je je personeel in skillsgericht denken en opleiden?

We bieden teamtrainingen, leergemeenschappen en professionaliseringsdagen waarin docenten leren werken met rubrics, leeruitkomsten en skills-registratie.

18. Hoe schaal je op in je organisatie?

Via pilots binnen de colleges van Albeda en het Techniek College Rotterdam, gevolgd door kennisdeling in onderwijsteams. Succesvolle formats worden daarna opgenomen in de organisatie brede onderwijsvisie.

19. Gebruik je het woord skills in je communicatie intern en extern?

Ja, steeds vaker. Vooral in de context van toekomstgericht onderwijs, EQF/NLQF en microcredentials.

20. Hoe kunnen lerenden hun skills zichtbaar maken?



Diploma's, certificaten, Microcredentials, Regulier, Extracurriculair, openbadges etc toevoegen aan hun Eduwallet. Reflectieverslagen, en peer-feedback zijn onderdeel van het zichtbaar maken.

21. **Hoe vertalen we soft skills & toekomstvaardigheden in meetbare leerdoelen?**

Met behulp van rubrics zoals KOMPAS21 en beoordelingscriteria per vaardigheid. Zo wordt bijvoorbeeld 'samenwerken' concreet gemaakt in observeerbaar (EQF/NLQF) gedrag in een bepaalde context.

22. **En hoe kunnen zij dit meenemen naar een andere opleiding of werksituatie?**

Via digitale gewaardeerde en gevalideerde certificaten gekoppeld aan EQF/NLQF-niveaus en erkend binnen Eduwallet.

23. **Hoe ontwerp je eenheden die door meerdere opleidingen gebruikt kunnen worden?**

Door generieke vaardigheden (zoals communicatie, digitale geletterdheid en samenwerken) te beschrijven als zelfstandige leeruitkomsten die in verschillende contexten toepasbaar zijn.

24. **Wat is de minimale inspanning om te beginnen zonder volledige herontwerpcyclus?**

Onderzoek! Begin met het expliciet maken van bestaande skills in lessen en opdrachten. Breng ze vervolgens in verband met leeruitkomsten en rubrics.

25. **Hoe werk je samen tussen opleidingen (techniek, zorg, hospitality)?**

Via multidisciplinaire projecten waarin studenten van verschillende domeinen samenwerken aan praktijkvraagstukken.

CompetentNL

26. **Hoe helpt CompetentNL om jullie doelen te bereiken?**

We verwachten een gemeenschappelijke basis taal en structuur voor skills, wat helpt bij het verbinden van onderwijs, arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen (ik). Doorontwikkelen is echter nodig.

27. **Hoe verbind je skillsgericht opleiden in de praktijk met CompetentNL?**



We willen CompetentNL gebruiken als referentie bij curriculumontwikkeling en bij het formuleren van leeruitkomsten.

28. Hoe gaan jullie CompetentNL inzetten en waar?

In curriculumherzieningen, de onderwijscatalogus en de verbinding met Eduwallet. Zie eerder antwoord.

29. Gebruik je de Viewer van CompetentNL?

Ja, in de oriëntatiefase om skillssets te verkennen en te vergelijken.

Data en systemen

30. Hoe verwerk je de data in je systemen?

We werken met Eduarte als SIS en Its Learning als leermanagementsysteem. Skillsdata wordt nu vooral handmatig toegevoegd, maar koppeling met het SIS, Eduwallet en CompetentNL wordt door Npuls voorbereid.

31. Gebruik je open source of commerciële pakketten?

Ik denk alle twee.

32. Wat is je businesscase om te investeren in software en scholing?

Een toekomstbestendig en wendbaar onderwijsontwerp waarin studenten eigenaarschap hebben over hun leerroute.

33. Hoe organiseer je bestuurlijk draagvlak hiervoor?

Via beleidsprogramma's rond digitalisering en toekomstgericht onderwijs, gekoppeld aan Npuls en Edu-V. [52e MBO Digitaal conferentie 2 & 3 oktober 2025 - MBO Digitaal](#)

Relatie met kwalificatiestructuur

34. Hoe benut je kwalificatiedossiers voor skillsgericht leren?



We vertalen de kwalificatie eisen naar concrete skills en leeruitkomsten, waardoor teams beter begrijpen hoe vaardigheden bijdragen aan beroepscompetenties.

35. **Hoe linkt CompetentNL hieraan?**

CompetentNL helpt om kwalificatie-eisen te vertalen naar een gedeelde skills-taal, met meer detailniveau.

36. **Helpt CompetentNL teams bij curriculumontwikkeling?**

Ja, dat verwacht ik wel mits goed begeleid. Het biedt houvast en overzicht, maar vraagt scholing in gebruik.

Relatie met microcredentials, edubadges, eduwallet, NLQF

37. **Hoe koppelen jullie skillsgericht opleiden met edubadges en microcredentials?**

Via de pilots *Pijpfitter (Techniek College Rotterdam)*, *De zorgvrager met een oncologische aandoening (Albeda Zorg contract)* en *de Module van de toekomst (Albeda College Economie & Ondernemen)* verkennen we hoe leeruitkomsten als microcredential uitgegeven kunnen worden.

38. **Is CompetentNL bruikbaar om leeruitkomsten voor microcredentials te beschrijven?**

Ja, het biedt een generiek referentiekader waarmee leeruitkomsten uniform beschreven worden.

39. **Gebruik je NLQF?**

Ja, voor de kwalificering en herkenbaarheid van leeruitkomsten op EQF/NLQF niveau 1,2,3,4 en 5.

40. **Gebruik je skills in Eduwallets?**

Ja, binnen de pilot worden skills zichtbaar gemaakt met edubadges (digitale certificaten) in de Eduwallet.

Valideren en toetsen

41. **Hoe valideren jullie skills?**



In afstemming met de examencommissie, het onderwijs en bedrijfsleven stellen we de leeruitkomsten en de criteria vast. We kennen de volgende Beoordelingstypes: Beroepsproduct, Gedragsassessment, Gepersonaliseerde toetsing, Ontwikkelverslag / reflectieverslag, Portfolio / portfolio assessment, Presentatie / mondeling examen, Rapport / paper, Tentamen.

We zijn met de landelijke werkgroep Lerend kwalificeren in gesprek om deze toe te voegen aan de keuzelijst.

42. **Wie is eigenaar van deze validatie?**

Het onderwijsteam, in samenspraak met praktijkbegeleiders.

43. **Welke toetsvorm past per skill?**

Afhankelijk van de skill: observatie, portfolio, peerfeedback of praktijkcasus.

44. **Hoe ga je om met toetsen per module versus geïntegreerde examens?**

Volgens mij combineren we beide: formatieve toetsing per module en summatieve integratie in het eindexamen. Maar dit weet ik niet zeker. Bij het Albeda College Economie & Ondernemen zijn een aantal teams bezig om [Lerend kwalificeren - Onderwijs en examinering](#) vorm te geven.

45. **Wat zouden examenleveranciers moeten doen?**

Toetsvormen ontwikkelen die leeruitkomsten en skills modulair kunnen beoordelen en erkend uitgeven als microcredentials. En b.v. [Examen burgerschapsonderwijs verplicht voor mbo-studenten in 2026 | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

Organisatorisch

46. **Hoe creëer je draagvlak bij bestuur en teams?**

Door resultaten uit pilots zichtbaar te maken, zoals motivatie van studenten en betere aansluiting op werk.

47. **Waar begin je? En hoe schaal je op?**

Albeda is aangesloten bij [Home - The Dutch Alliance](#). We bepalen met elkaar beleid en wie/wat/waar we willen starten/ontwikkelen. De TDA zorgt dat je gedegen in de wedstrijd



komt door over de juiste vaardigheden, houding en kennis te beschikken. B.v.: Basiskennis- en vaardigheden microcredentials in het mbo [Edubadges](#).

Opschalen door, daar waar nodig, je neus te laten zien/agenderen waar het gekozen onderwerp relevant is. Herken en faciliteer “believers”. Start een kleine pilot (mijn voorkeur met een aantal andere nationale- en internationale onderwijs instellingen, studenten en werkgevers), evalueer, en bouw vervolgens op waar **vraag** naar is.

48. **Is CompetentNL helpend voor intakegesprekken met professionals?**

Weet ik nog niet. Ik verwacht het wel.

49. **Hoe ga je om met spanningsvelden zoals roosters en continuït**

Dit is complex. In het verleden planden mijn studenten (ik was teamleider EQF/NLQF niveau 1^E en 2) de docenten en ondersteuning, met advies van de Studie Loopbaan Begeleider, de eigen 32 uryge werkweek in. Helaas zijn onze systemen hier nog niet op ingericht.

Nu, door onderwijs flexibel te organiseren met de teams en samen te werken met rooster- en examenplanning.

50. **Hoe betrek je werkgevers structureel?**

Via regionale partnerschappen en leernetwerken.

Samenwerkingen

51. **Werken jullie samen met hoger en non-formeel onderwijs?**

Ja, onder meer binnen Npuls, Edu-V en Leven Lang Ontwikkelen. Cities of Learning, Skills Connect, Matchcare en DOON zijn voorbeelden waar we de brug tussen het non-formeel- en formeel Onderwijs willen maken.

52. **Met welke andere partijen hebben jullie contact?**

OCW, UWV, VNO-NCW, LLO-Katalysator, MBORaad, Surf, SBB, Katapult, Techniek College Rotterdam, Zadkine, Hogeschool Rotterdam, InHolland, EUR, Sectorraad GO, Via Delta, Grote ondernemingen, diverse mkb-bedrijven, RVO, BTG-Handel en Mode, Adviesraad College Economie & Ondernemen, Gemeente Rotterdam, Gemeente Schiedam, Gemeente Vlaardingen, Koninklijke Metaaluni, The Dutch Alliance, Network of Networks (EU)
[Het verhaal van de ondernemer – Businessbase Online](#), [Ditravet | Digital transformation for VET](#), [Maak jouw lesmateriaal met AI door – MaxAssist](#)



Algemeen

53. Heb je tips voor andere opleiders die willen starten met skillsgericht opleiden?

Zie antwoord **Waar begin je? En hoe schaal je op?** En gebruik de volgende tools.

[Edubadges - SURF User Knowledge Base - SURF User Knowledge Base Ditravet | Digital transformation for VET](#)

54. Wat is jouw oproep aan hen?

Samenwerken, durf te experimenteren en betrek studenten en werkveld vanaf het begin. Kijk of je eigen instelling met skills gerichte vacatures kan gaan werken? Zijn er andere vormen dan de nu beschikbare Beoordelingstypes? nl.: Beroepsproduct, Gedragsassessment, Gepersonaliseerde toetsing, Ontwikkelperslag/ reflectieverslag, Portfolio/ portfolio assessment, Presentatie/ mondeling examen, Rapport/ paper, Tentamen.

