Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego

NOTA INFORMACYJNA

MIKROPOŚWIADCZENIA

DĄŻENIE DO POŁĄCZENIA WIARYGODNOŚCI Z ELASTYCZNOŚCIĄ

© stock.adobe.com/The Best Stocker

Szeroko zakrojone zmiany w gospodarce i miejscach pracy wymagają tego, aby edukacja i kształcenie zawodowe oferowały bardziej elastyczne ścieżki kształcenia oraz ważne kwalifikacje zawodowe

Obiecującym sposobem na powiązanie umiejętności poszczególnych osób z zapotrzebowaniem na rynku pracy w szybko zmieniającym się świecie zawodowym są mikropoświadczenia. W ostatnich latach rozpowszechniły się one w różnych sektorach gospodarki i na różnych poziomach edukacji, czego efektem były wzmożone starania na płaszczyźnie europejskiej i krajowej na rzecz lepszego zrozumienia mikropoświadczeń i ich rozwoju ([1]). Mogą one przyczyniać się do poszerzania oferty kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) dostosowanego do potrzeb rynku pracy, a także wsparcia krajowych, regionalnych i sektorowych strategii podnoszenia i zmiany kwalifikacji, oraz umożliwiać osobom uczącym się ukierunkowane szkolenia zapewniające lepsze perspektywy zatrudnienia oraz pomagać pracodawcom w zatrzymywaniu pracowników i zwiększaniu ich produktywności. Mikropoświadczenia ułatwiają modularyzację kwalifikacji oraz walidację dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności, a także umożliwiają włączenie osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji i uczenie się przez całe życie na wszystkich poziomach.

Zapewnienie, aby mikropoświadczenia stanowiły rzeczywistą wartość dla użytkowników końcowych,

([1]) Badania Cedefopu na temat mikropoświadczeń. Zob. również notatka informacyjna Cedefop z 2022 r. Mikropoświadczenia – wielka sprawa?

wymaga jednak znaczących postępów w zakresie polityki i badań. Cedefop zbadało zmieniające się cele, funkcje i skutki mikropoświadczeń w odniesieniu do europejskich systemów kwalifikacji, warunki wstępne pozwalające, aby użytkownicy mieli zaufanie do mikropoświadczeń, jak również wsparcie, jakiego potrzebują użytkownicy, aby zaangażować się w mikropoświadczenia oraz czerpać z nich korzyści ([2]).

Wszechobecne, ale niewłaściwie zdefiniowane

Ukierunkowanie na szkolenia na rynku pracy oraz elastyczność w szybkim reagowaniu na pojawiające się potrzeby w zakresie umiejętności sprawiają, że mikropoświadczenia cieszą się coraz większą popularnością, zwłaszcza w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym (CVET). Dają one osobom uczącym się możliwości uzupełnienia początkowych kwalifikacji w ukierunkowany sposób i pomagają im zasygnalizować swoje umiejętności, na przykład potencjalnym pracodawcom.

W ostatnim czasie Cedefop dostrzegło wśród zainteresowanych stron rosnące zaciekawienie innym aspektem mikropoświadczeń – ich potencjałem w zakresie ułatwiania włączania osób uczących się, które znajdują się w trudnej sytuacji: migrantów, osób zbyt wcześnie porzucających naukę, osób z niepełnosprawnościami lub innych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

Coraz powszechniejsze i zróżnicowane wykorzystanie mikropoświadczeń wiąże się z pytaniem, w jaki sposób odnoszą się one do istniejących kwalifikacji i jaką zajmują względem nich pozycję. W jaki sposób należy je oceniać, uznawać lub certyfikować? W sposób zintegrowany z krajowymi ramami kwalifikacji? Jako objęte zapewnianiem jakości? Traktowane jako elementy składowe pełnych, uznanych poświadczeń lub kwalifikacji? Wszystkie te elementy są obecnie przedmiotem debaty w całej UE, ponieważ to one przesądzają o wartości, jaką osoby uczące się i pracodawcy będą przypisywać mikropoświadczeniom.

Mile widziane, ale jest haczyk

Państwa UE zasadniczo dążyły do zachowania równowagi między wyzwaniami a możliwościami wynikającymi z mikropoświadczeń oraz próbowały je zdefiniować, ujednolicić i uregulować w celu zapewnienia ich porównywalności oraz wartości dla użytkowników końcowych. W ramach tego procesu kierowano się zaleceniem Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności.

Dyskusje w całej Europie dotyczą głównie tego, jak włączyć mikropoświadczenia do krajowych systemów i ram kwalifikacji oraz jak stworzyć warunki do uznawania takich poświadczeń. Podejścia różnią się jednak w szczególności pod względem poglądów różnych państw na temat opisu i oceny kwalifikacji, walidacji dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności oraz zapewniania jakości mikropoświadczeń.

Wszystkie państwa europejskie dokonują modularyzacji kwalifikacji, najczęściej w edukacji dorosłych, ale także w szkolnictwie wyższym i VET. Ponadto większość państw pracuje nad stworzeniem kompleksowych krajowych ram kwalifikacji ([3]), które obejmują wszystkie rodzaje i poziomy kwalifikacji. Ponad połowa tych państw otworzyła swoje ramy na kwalifikacje nieformalne ([4]); inne obawiają się, że niekontrolowane rozprzestrzenianie się mikropoświadczeń prawdopodobnie doprowadzi do ogólnego odejścia od całościowego kształcenia i szkolenia (wstępnego) na rzecz krótkich doświadczeń edukacyjnych oferujących ograniczone umiejętności i potencjalnie osłabiających tradycyjne systemy kształcenia i szkolenia.

Zmieniające się miejsca pracy, edukacja i kształcenie zawodowe

Dwojaka transformacja ([5]) powoduje przekształcanie się miejsc pracy i całych sektorów oraz zmiany w zakresie popytu na rynku pracy, co prowadzi do niedoborów kwalifikacji w wielu sektorach. Obecnie 90% miejsc pracy wymaga umiejętności cyfrowych, ale tylko 54% ludności posiada takie umiejętności. Utrzymanie pozycji Europy w kontekście globalnej konkurencji wymaga masowego podnoszenia i masowej zmiany kwalifikacji ludności aktywnej zawodowo.

Krajowe systemy VET dostosowano przez promowanie mobilność pracowników i uczenia się przez całe życie oraz opracowywanie nowych formatów szkoleń i poświadczania kwalifikacji. Ponad połowa państw członkowskich UE rozpoczęła lub planuje włączanie mikropoświadczeń, w tym cyfrowych, do krajowych ram kwalifikacji, aby przypisać tym poświadczeniom wartość i umożliwić porównanie.

([2]) Zob. pierwsze, drugie i trzecie sprawozdanie Cedefopu na temat tego najnowszego aspektu pracy.

([3]) Na podstawie europejskich ram kwalifikacji.

([4]) 34 państwa UE, EOG i partnerzy z Bałkanów Zachodnich zgodnie z opracowanym przez Cedefop wykazem europejskich krajowych ram kwalifikacji.

([5]) Transformacja cyfrowa i zazielenianie gospodarki.

Osoby uczące się coraz częściej potrzebują krótszych, bardziej elastycznych form zmiany lub podnoszenia kwalifikacji, które odpowiadają ich harmonogramom, potrzebom zawodowym oraz równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Podczas gdy w ramach systemów VET dostosowywano się do zmian popytu, np. w drodze modularyzacji i włączania częściowych kwalifikacji, mikropoświadczenia często umożliwiają lepsze zaspokajanie bezpośrednich potrzeb, takich jak elastyczne ścieżki kształcenia zorientowane na osobę uczącą się.

Mikropoświadczenia służą wielu celom. Obejmują one zarówno oferowanie sposobu wejścia na rynek pracy, np. w branży spożywczej, usługach opiekuńczych i sprzątających, jak i dostarczanie wysoko cenionych profesjonalnych rozwiązań uzupełniających w zaawansowanej produkcji w znacznym stopniu wykorzystującej zasoby informatyczne. Mikropoświadczenia pomagają kształtować ekosystemy przemysłowe, takie jak klastry innowacyjne, oraz odgrywają rolę w innowacjach przedsiębiorstw, a nawet w restrukturyzacji gospodarczej regionów. Poświadczenia te są dostosowane do lokalnych potrzeb i oferowane za pośrednictwem globalnych platform. Niektóre sprzyjają zapewnianiu szybkiej i ukierunkowanej reakcji na konkretne luki w umiejętnościach, podczas gdy inne są osadzone w kompleksowych strategiach dotyczących umiejętności.

Ramka 1. **Umiejętności i szkolenia na potrzeby branży usług sprzątania w UE**

Jak wynika z badania europejskiego sektora usług porządkowych i pomocniczych przeprowadzonego w 13 państwach, szkolenia w zakresie sprzątania przemysłowego oferuje się na różnych poziomach europejskich ram kwalifikacji. Szkolenia te obejmują krótkie kursy dla (pomocników) sprzątaczy i osób myjących okna (poziom 1 i 2), dalsze szkolenia, np. dotyczące myjek wysokociśnieniowych (poziom 3), które można uznać za pierwszy krok w kierunku kwalifikacji zawodowych, oraz kompleksowe 2-letnie praktyki dla wysoko wyspecjalizowanych sprzątaczy (poziom 4), kwalifikujące ich również do czynności nadzorczych.

Ramka 2. **Umiejętności i szkolenia dla przemysłu mikroelektronicznego w UE**

METIS4SKILLS to organizator kształcenia i szkolenia zawodowego z siedzibą w Brukseli, prowadzący działalność w sektorze mikroelektroniki w 13 krajach (*). Aby dostosować swoją ofertę szkoleniową do pojawiających się nowych potrzeb, METIS4SKILLS stworzył konsorcjum składające się z 20 partnerów, w tym przedsiębiorstw z sektora mikroelektroniki, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz organów regulacyjnych/jednostek certyfikujących. We współpracy z partnerami opracował strategię w zakresie umiejętności sektorowych oraz pomaga określać i dopracowywać profile zawodowe na podstawie ram kwalifikacji państw uczestniczących.

Programy nauczania i kursy METIS opracowuje się wspólnie z przemysłem oraz podmiotami zajmującymi edukacją i kształceniem zawodowym. Obecnie METIS przygotowuje katalog szkoleń opartych na efektach uczenia się, obejmujący poziomy ERK od 4 do 7. Podejście w ramach tego katalogu jest zintegrowane i modułowe: „jednostki podstawowe" (od 30 do 50 godzin szkoleniowych) zaprojektowano jako samodzielne moduły, które można uzupełnić „jednostkami dodatkowymi" (od 10 do 15 godzin szkoleniowych).

Jednostki podstawowe można realizować i certyfikować jako autonomiczne bloki szkoleniowe. Zaprojektowano je z myślą o umożliwieniu:

- zdobycia zestawu konkretnych umiejętności, a tym samym poprawy własnego profilu przez pracowników sektora mikroelektroniki;
- zdobycia dodatkowych umiejętności w zakresie mikroelektroniki i rozszerzenia własnego profilu przez pracowników w innych sektorach;
- odbycia szkolenia w obszarze oferującym najbardziej obiecujące możliwości zawodowe (wytwarzanie, projektowanie układów scalonych lub systemów) przez osoby wchodzące na rynek pracy.

METIS4SKILLS jest współfinansowany za pośrednictwem programu Erasmus+.

(*) 11 państw członkowskich UE, Norwegia i Turcja.

Zapewnienie wartości dla użytkowników końcowych

Oczekuje się, że mikropoświadczenia będą nadal odgrywać coraz większą rolę, czy to w rozwoju siły roboczej, rekrutacji indywidualnej, czy jako pomost do dalszej nauki. Wymaga to gwarancji dla użytkowników. Osoby uczące się, pracownicy i osoby poszukujące pracy muszą mieć gwarancję, że mikropoświadczenia mogą rzeczywiście przyczynić się do rozwoju ich wykształcenia i kariery zawodowej, z kolei pracodawcy muszą być w stanie polegać na tych poświadczeniach jako wiarygodnym odzwierciedleniu umiejętności i wiedzy kandydatów do pracy. Oczekiwania zainteresowanych stron odnoszą się przeważnie do znaczenia mikropoświadczeń dla rynku pracy oraz statusu ich uznawania, a także reputacji tych, którzy je wydają: jest to warunek wstępny dla oceny wartości mikropoświadczeń i zaufania im przez poszczególnych użytkowników. Czego to wymaga?

Wspólne deskryptory

Informacje na temat mikropoświadczeń i ich wartości rynkowej muszą być wyraźnie zasygnalizowane. Wymaga to międzypaństwowego porozumienia zainteresowanych stron w sprawie elementów standardowych służących do opisywania tych poświadczeń, takich jak identyfikacja osoby uczącej się i organu wydającego, a także miejsce i data wydania, tytuł, czas trwania, poziom ERK, sposób realizacji i rodzaj oceny.

Elastyczność

Użytkownicy oczekują, że treść mikropoświadczeń będzie odpowiadać rzeczywistemu, aktualnemu zapotrzebowaniu na umiejętności: jest to najczęstszy powód, dla którego wykorzystuje się te poświadczenia. Ich projektowanie jest prostsze niż w przypadku kwalifikacji formalnych, stąd powiązana z nimi elastyczność i możliwość reagowania na pojawiające się potrzeby, ale także krótszy okres ważności. Zaangażowanie pracodawców w projektowanie mikropoświadczeń pozwala lepiej dopasować je do popytu na rynku pracy (ramka 3).

Uznanie wydającego i poświadczenia

Zasadnicze znaczenie ma reputacja wydających mikropoświadczenia. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego posiadający akredytację lub certyfikację cieszą się większym zaufaniem niż ci, którym tego brakuje. To samo dotyczy mikropoświadczeń, które uznaje się za część formalnej edukacji i kształcenia zawodowego i jako takie za objęte zapewnianiem jakości.

Międzynarodowi dostawcy infrastruktury technologicznej i usług w zakresie oprogramowania, zwłaszcza w dziedzinach takich jak Przemysł 4.0, handel elektroniczny i cyberbezpieczeństwo, odgrywają coraz większą rolę jako szanowani organizatorzy szkoleń: wiele certyfikatów branżowych wspierających wdrażanie, utrzymanie i korzystanie z narzędzi ICT cieszy się wysokim poziomem zaufania i szacunku.

Ocena

Mikropoświadczenia ocenia się na różne sposoby. Tego rodzaju poświadczenia oferowane przez tradycyjnych organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego zwykle przyznaje się po ocenie pod kątem określonych efektów uczenia się, podczas gdy ocena certyfikacji branżowej ma na celu wykazanie zgodności ze standardami dotyczącymi wyników. Najnowsze modele oceny obejmują wykorzystanie portfeli umożliwiających łączenie mikropoświadczeń oraz symulacje, np. w Przemyśle 4.0.

Ramka 3. **Współpraca w zakresie oceny i certyfikacji umiejętności**

Kilkadziesiąt lat temu ustanowiono Festo Didactic jako oddzielną jednostkę szkoleniową niemieckiej spółki dominującej Festo, wiodącego na świecie dostawcy technologii automatyzacji. W Europie Festo Didactic zajmuje pozycję zarówno w kształceniu zawodowym podstawowym, jak i w szkoleniach zawodowych, dzięki aplikacjom szkoleniowym poświęconym zaawansowanej produkcji oraz laboratoriom edukacyjnym. W Niemczech jednostka ta, we współpracy z Izbą Przemysłowo-Handlową w Stuttgarcie, oferuje certyfikaty w zakresie automatyzacji oparte na szkoleniu zawodowym w niepełnym wymiarze godzin w zakresie technologii automatyzacji dla wykwalifikowanych pracowników warsztatów.

Zapewnienie jakości

Kolejnym ważnym czynnikiem sprzyjającym zaufaniu jest zapewnienie jakości mikropoświadczeń przez właściwe organy. Nie ma ustalonych standardów jakości dla mikropoświadczeń przyznawanych poza systemami kształcenia formalnego i szkolenia. Biorąc pod uwagę szeroką gamę mikropoświadczeń oraz trudności użytkowników w ocenie wariantów, głównym czynnikiem powodującym brak zaufania jest niepewność co do jakości tych poświadczeń. Dlatego też zapewnienie jakości ma kluczowe znaczenie w dyskusjach na temat ram regulacyjnych dla mikropoświadczeń, mających na celu zwiększenie ich przejrzystości i poziomu zaufania do nich. Takie względy są jednak równoważone przez same cele, jakim mają służyć mikropoświadczenia: bycie elastycznym, reagowanie na potrzeby na rynku pracy i oferowanie uzupełnienia dla pełnych kwalifikacji.

Możliwość łączenia

Dodawanie kilku mikropoświadczeń (lub modułów zajęć) do pełnych kwalifikacji jest już powszechną praktyką w niektórych państwach członkowskich UE i stanowi zachętę dla osób uczących się do wzmacniania oraz dokumentowania swoich umiejętności. Badania Cedefop wykazały jednak, że takie dodawanie często nie sprawdza się w przypadku mikropoświadczeń poza formalnymi systemami, ponieważ u podstaw tych poświadczeń znajdują się różne praktyki w zakresie oceny, uznawania i zapewniania jakości. Istnieją wyjątki, takie jak mikropoświadczenia w dziedzinie IT lub produkcji. Niektóre z nich opierają się na

standardach branżowych w połączeniu z ramami doskonalenia zawodowego i cieszą się wysokim poziomem zaufania.

Budowanie zaufania

Podstawą dalszego rozwoju mikropoświadczeń musi być zaufanie. Zarówno osoby uczące się, jak i ich pracodawcy potrzebują zapewnienia, że obiecane efekty uczenia się zostaną osiągnięte. Wyniki danego doświadczenia edukacyjnego muszą być warte nakładów ze strony osoby uczącej się lub jej pracodawcy.

- Szeroko zakrojona współpraca zainteresowanych stron, obejmująca usługi publiczne, organizatorów szkoleń, pracodawców i osoby uczące się, pozwala zagwarantować, aby wartość mikropoświadczeń była w równym stopniu zrozumiała i uznawana zarówno na rynku pracy, jak i w systemie edukacji.
- Powiązanie efektów uczenia się, do których odnosi się mikropoświadczenie, z tymi opisanymi w danym profilu zawodowym może skutkować wzmocnieniem znaczenia takich poświadczeń oraz zwiększaniem zaufania, jakim darzą je użytkownicy. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma zaangażowanie pracodawców w projektowanie mikropoświadczeń.
- Silnym narzędziem do przypisywania wartości i budowania zaufania do mikropoświadczeń jest umiejscowienie ich w kontekście krajowych ram kwalifikacji. Chociaż niektóre z tych poświadczeń są włączone do krajowych ram kwalifikacji, proces odnoszenia jest kosztowny i czasochłonny.
- Budowanie zaufania do cyfrowych mikrokropoświadczeń, w tym otwartych odznak, wymaga metadanych z wystarczającymi dowodami umiejętności uzyskanych przez właściciela, a także bezpiecznej technologii. Niektóre państwa tworzą platformy wydawania, przechowywania i udostępniania cyfrowych mikropoświadczeń. Na poziomie europejskim trwa budowa Europejskiej Infrastruktury Cyfrowych Poświadczeń Kwalifikacji Europass (EDCI), która wkrótce będzie dostępna.

Sprzyjanie włączeniu społecznemu

Osoby o niskich kwalifikacjach uczestniczą w szkoleniach rzadziej niż lepiej wykwalifikowani pracownicy. Przeanalizowano przyczyny tego paradoksu i nie są one wyłącznie finansowe. Oprócz braku czasu, pieniędzy i dostępu do infrastruktury edukacyjnej (np. internetu) najistotniejszą barierą uniemożliwiającą osobom o niskich kwalifikacjach udział w szkoleniach jest fakt, że w wielu przypadkach nie dostrzegają one takiej potrzeby. Aby pokonać tę utrzymującą się barierę, należy informować poszczególne osoby o możliwościach podnoszenia i zmiany kwalifikacji, do których są uprawnione, oraz zapewniać tym osobom doradztwo przed wskazanym szkoleniem, w jego trakcie i po jego zakończeniu, najlepiej do czasu znalezienia pracy. Takie kompleksowe wsparcie może przyczynić się do utrzymania ich zaangażowania oraz pomaga zapewnić, aby korzystali i czerpali korzyści z nabytych umiejętności. Środki te muszą być ukierunkowane na użytkownika i, w razie potrzeby, obejmować pomoc przy składaniu wniosków, kwestie praktyczne oraz potencjalne kwestie osobiste i zdrowotne; muszą również obejmować finansowanie.

Ramka 4. **Duńska organizacja pracodawców zaangażowana w szkolenie pracowników**

TEKNIQ Arbejdsgiverne jest organizacją pracodawców w sektorze elektrycznym, hydraulicznym i metalurgicznym. Szybkie tempo transformacji cyfrowej i zazieleniania duńskiej gospodarki zmusza pracodawców nie tylko do podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, ale także rozszerzenia poszukiwań pracowników z odpowiednimi umiejętnościami. W tym celu TEKNIQ, we współpracy ze związkami zawodowymi, opracował krótkie programy szkoleniowe dla bezrobotnych lub pracowników o niskich kwalifikacjach, aby mogli zostać instalatorami kabli, monterami rur lub spawaczami grzewczymi. Te mikropoświadczenia zaprojektowano jako szkolenia na potrzeby rynku pracy (*Arbejdsmarkedsuddannelser*, AMU), które są uznawane przez organy, zapewniają osobom uczącym się konkretne umiejętności zawodowe i cieszą się dużym zaufaniem. Oprócz projektowania szkoleń współpraca partnerów społecznych obejmuje również rozwiązania w zakresie pośrednictwa pracy i wynagrodzeń, co łagodzi nie tylko niedobory wykwalifikowanej kadry w przedsiębiorstwach, ale także pomaga ludziom, do których co do zasady trudno dotrzeć.

Tworzenie ram dobrego wykorzystania mikropoświadczeń

Wsparcie niefinansowe

Coraz ważniejsze dla wszystkich użytkowników staje się **kompleksowe doradztwo**, aby mogli oni odnaleźć się w dostępnych dla nich możliwościach szkoleniowych w ramach rozwiązań uzupełniających lub umożliwiających wejście na rynek pracy, a także aby mogli podejmować świadome decyzje o uczestniczeniu w wartościowych szkoleniach i kształtowaniu pożądanych karier zawodowych.

Nowe narzędzia uzupełniające wiedzę personelu doradczego na temat rozwoju rynku pracy to **dane z rynku pracy w czasie rzeczywistym** oraz sztuczna inteligencja (AI). Oparta na zadaniach i umiejętnościach analiza oferowanych miejsc pracy pozwala uwypuklić powiązania między profilami umiejętności poszczególnych osób a nowymi możliwościami zatrudnienia, które są w ich zasięgu, poprzez określenie, jakich dodatkowych umiejętności potrzebują, aby wykorzystać te możliwości.

Ramka 5. **Działania na rzecz kierowania ludzi w stronę szkoleń i zatrudnienia**

Uruchomiona w 2020 r. platforma Jobflix France to platforma cyfrowa oferująca innowacyjne i skalowalne podejście cyfrowe do uczenia się przez całe życie w dążeniu do dobrej pracy. Pomaga użytkownikom analizować różne możliwości uczenia się oraz rozwoju kariery na podstawie ich umiejętności i zainteresowań, a także poznać zindywidualizowane usługi poradnictwa zawodowego z wykorzystaniem danych z rynku pracy. Celem jest wspieranie zmiany podejścia użytkowników do długoterminowego kształtowania kariery zawodowej oraz stworzenie ścieżek prowadzących do możliwości zatrudnienia.
W Jobflix France opracowano aplikację, która pozwala ludziom odkrywać możliwości nauki i pracy w ich regionie.

Narzędzia informacyjne, takie jak rejestry mikropoświadczeń, mogą sprzyjać akceptacji tych poświadczeń przez osoby uczące się oraz pomagać im, wraz ze wspierającym ich personelem doradczym, w porównywaniu akredytowanych mikropoświadczeń w celu znalezienia godnych zaufania dostawców. Chociaż takie rejestry istnieją w niektórych państwach trzecich (np. w Nowej Zelandii), są jeszcze na wczesnym etapie rozwoju w UE.

Walidacja dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności, osadzona w kompleksowym doradztwie i uzupełniona odpowiednimi propozycjami szkoleniowymi, sprawia, że mikropoświadczenia są dostępne dla wszystkich. Taka walidacja może pomóc pracownikom o niskich umiejętnościach lub osobom bezrobotnym (ponownie) wejść na rynek pracy.

Wsparcie finansowe

Ważną rolę w promowaniu świadomego i sprawiedliwego społecznie wykorzystania mikropoświadczeń odgrywają środki wsparcia finansowego. Koszty takich poświadczeń znacznie się różnią, a wysokie wydatki mogą zniechęcić zarówno osoby fizyczne, jak i małe przedsiębiorstwa do inwestowania w nie.

Finansowanie przez przedsiębiorstwa jest normą dla większości CVET w Europie, jednak charakter tych inwestycji jest bardzo zróżnicowany. Niektóre przedsiębiorstwa ograniczają szkolenia swoich pracowników do użytkowania i konserwacji maszyn lub zgodności z wymogami regulacyjnymi, podczas gdy inne postrzegają inwestycje w pracowników jako sposób na zwiększenie ich dobrostanu (co w wielu przypadkach przekłada się na produktywność przedsiębiorstwa). W obecnym kontekście rosnącej automatyzacji i transformacji cyfrowej miejsc pracy stopień, w jakim przedsiębiorstwa traktują priorytetowo szkolenia dla różnych grup pracowników, ma wpływ na indywidualną mobilność i możliwości zatrudnienia ([6]).

Finansowanie publiczne w państwach członkowskich i na szczeblu UE, np. za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Społecznego, odgrywa kluczową rolę w pokrywaniu części kosztów szkoleń prowadzonych przez przedsiębiorstwa.

Najpowszechniejszym środkiem wspierania kształcenia i szkolenia dorosłych w całej Europie są **bony szkoleniowe**. Ponieważ są one często wspólnie finansowane przez osoby uczące się, osoby najbardziej potrzebujące to pierwsi, którzy napotykają przeszkody.

Indywidualne rachunki szkoleniowe umożliwiają ich właścicielom gromadzenie uprawnień szkoleniowych na przestrzeni czasu, a tym samym przyczyniają się do promowania uczenia się przez całe życie, w tym zdobywania mikropoświadczeń.

EFS+ oferuje programy finansowania organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. Organizatorzy ci mogą wykorzystywać te programy do opracowywania i oferowania mikropoświadczeń.

Patrząc w przyszłość

Mikropoświadczenia to trwałe rozwiązanie, ale ich przyszłość jest otwarta. Chociaż ich potencjał do zaspokajania różnorodnych potrzeb obywateli Unii, przedsiębiorstw unijnych i państw UE w zakresie edukacji i rynku pracy jest niezaprzeczalny, potrzebne są dalsze kompleksowe i kontekstowe badania w celu wyjaśnienia ich statusu w odniesieniu do istniejących kwalifikacji. Jednocześnie rozwój polityki wsparcia ukierunkowanej na osoby uczące się, w tym poradnictwa, jest niezbędny, jeśli więcej osób i przedsiębiorstw ma zaangażować się w mikropoświadczenia oraz czerpać z nich korzyści.

Potrzebne są dalsze eksperymenty z praktycznymi inicjatywami, a także wymiana wiedzy w ich obrębie, aby wspierać państwa w ich działaniach na rzecz rozwoju i włączenia mikropoświadczeń do głównego

([6]) Badania przeprowadzone przez Cedefop wykazały, że niektóre przedsiębiorstwa zazwyczaj przenoszą odpowiedzialność za szkolenie na pracowników.

nurtu polityki oraz określenia ich roli w krajowych systemach kształtowania umiejętności.

CEDEFOP | Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9192 PL
Kat. Nr kat.: TI-BB-24-001-PL-N
ISBN 978-92-896-3699-5, doi:10.2801/211
Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2024.

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:
www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA
Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA
Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu