



MIKROPOŚWIADCZENIA – WIELKA SPRAWA?

Pod wpływem zmian zachodzących w kształceniu i szkoleniu oraz na rynku pracy mikropoświadczenia mogą być pomocne w przekazywaniu i uznawaniu umiejętności

Mikropoświadczenia nie są niczym nowym. Są wykorzystywane w różnych krajach oraz sektorach kształcenia i szkolenia. Odegrały istotną rolę m.in. w poświadczaniu kursów informatycznych lub rozwoju zawodowego pracowników służby zdrowia. W Irlandii są wystawiane od ponad 20 lat, np. w obszarze kształcenia wyższego. W ostatnich latach mikropoświadczenia rozpowszechniły się w całej Europie i są obecnie oferowane na różnych poziomach publicznego i prywatnego kształcenia i szkolenia ogólnego i zawodowego.

Jednak w debatach dotyczących kierunków polityki na poziomie UE na mikropoświadczenia zwrócono uwagę dopiero niedawno. W większości krajów nie ma jeszcze ich oficjalnej definicji. Nawet pojęcie „mikropoświadczenia” nie jest dobrze znane: certyfikaty dotyczące krótkich form uczenia się określa się w różny sposób, m.in. jako „mikrocertyfikacje”, „odznaki”, „mikro-/częściowe/uzupełniające kwalifikacje” oraz „certyfikaty modułowe”.

Pomimo tych różnych terminów w krajach europejskich poświadczają się wiele krótkich działań edukacyjnych w zakresie, który całkowicie lub częściowo odpowiada definicji zaproponowanej przez Komisję Europejską (zob. ramka 1). Ta **robocza definicja mikropoświadczeń** powstała w następstwie konsultacji publicznych uruchomionych przez Komisję i prowadzących do przedstawienia w grudniu 2021 r. **wniosku dotyczącego zalecenia Rady w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zdolności do zatrudnienia**.

RAMKA 1. MIKROPOŚWIADCZENIA: DEFINICJA PROPONOWANA NA POZIOMIE UE

„Mikropoświadczenie to dowód efektów uczenia się uzyskanych w wyniku krótkiego doświadczenia

edukacyjnego. Te efekty uczenia się są ocenione pod kątem przejrzystych standardów. Dowód jest ujęty w poświadczonym dokumencie, w którym określa się imię i nazwisko posiadacza, osiągnięte efekty uczenia się, metodę oceny, organ wydający oraz, w stosownych przypadkach, poziom ram kwalifikacji i uzyskane punkty. Mikropoświadczenia są własnością ich posiadacza, mogą być udostępniane, przenoszone i łączone w ramach większych poświadczeń lub kwalifikacji. Opierają się na procedurze zapewnienia jakości według uzgodnionych standardów”.

Źródło: Komisja Europejska (2020); definicja stosowana w badaniu Cedefopu.

Te uwarunkowania są odzwierciedleniem zmieniającego się charakteru, formatu i celu mikropoświadczeń. W ramach wsparcia konsultacji prowadzonych przez Komisję Cedefop przeprowadził kompleksowe badanie na temat mikropoświadczeń⁽¹⁾ – przeanalizowano w nim, jakie są cechy mikropoświadczeń; jak są one opracowywane, realizowane i uznawane; dlaczego istnieje na nie zapotrzebowanie; w jaki sposób są one wykorzystywane; oraz jakie mają zalety i ograniczenia. Ustalenia Cedefopu zostały także uwzględnione w dokumencie roboczym towarzyszącym wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady. W niniejszej notce informacyjnej nakreślono wstępne wyniki badania.

MIKROPOŚWIADCZENIA: PRZEGLĄD STANU FAKTYCZNEGO

Kraje europejskie poszukują najlepszych sposobów wykorzystania mikropoświadczeń jako dokumentacji efektów uczenia się wynikających z krótkich doświadczeń edukacyjnych o zapewnionej jakości. Szerszemu zastosowaniu mikropoświadczeń sprzyja m.in. modularyzacja programów kształcenia i szko-

⁽¹⁾ Ukaże się wkrótce, 2022 r. Badanie obejmowało m.in. ankiety skierowane do zainteresowanych stron.

lenia zawodowego.

W niektórych krajach, np. w Polsce, Słowenii i Finlandii, powstały grupy konsultacyjne ds. mikropoświadczeń. W Holandii i Norwegii dzięki konsultacjom prowadzonym przez Komisję w 2021 r. zainicjowano dyskusje na temat sposobu włączenia mikropoświadczeń do formalnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. W Szwecji [Narodowy Instytut Badawczy](#), [Krajowa Agencja ds. Wyższego Kształcenia i Szkolenia Zawodowego](#) oraz [JobTech Development](#) (agencja usług cyfrowych przy publicznych służbach zatrudnienia) rozpoczęły dyskusje z udziałem wielu podmiotów dotyczące opisu, zapewnienia jakości, uznawania, gromadzenia oraz możliwości przenoszenia mikropoświadczeń.

W Hiszpanii w [nowej ustawie](#) uwzględniono wiele mikropoświadczeń w ramach formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego. Estońskie ministerstwo edukacji rozpoczęło proces regulacyjny zmieniający tamtejszą [ustawę o edukacji dorosłych](#), aby określić treści, realizację, jakość i czas trwania nauki prowadzącej do przyznania mikropoświadczeń. Nowa chorwacka [ustawa o edukacji dorosłych](#), przyjęta w grudniu 2021 r., wprowadza „mikrokwalifikacje” do formalnej edukacji dorosłych. Krótkie programy szkoleniowe, w tym kursy rozwoju zawodowego i inne kursy kształcenia i szkolenia zawodowego, będą obejmowały jednostki efektów uczenia się, które będą uwzględniane w chorwackich krajowych ramach kwalifikacji, a dzięki temu będą mogły prowadzić do uzyskania częściowych lub pełnych kwalifikacji.

W Irlandii krótkie kursy i odpowiednie certyfikaty uwzględnia się w krajowych ramach kwalifikacji od czasu ich ustanowienia w 2003 r. Wielu uczestników rynku pracy, np. sektor ICT, uważa, że mikropoświadczenia odgrywają istotną rolę w krajowym systemie kształcenia i szkolenia. Mikropoświadczenia, które początkowo były wydawane przez uczelnie (poziom 6 krajowych ram kwalifikacji), rozpowszechniły się także w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Przykładowo cyfrowe odznaki i inne mikropoświadczenia cieszą się coraz większą popularnością w sektorze spożywczym. Są przyznawane za krótkie kursy spełniające określone kryteria oraz dają pracownikom konkretne i praktyczne uprawnienia, które można sprawdzić online i które mają wyższą wartość niż zaświadczenia o uczestnictwie. W 2021 r. [Irlandzki Urząd ds. Kwalifikacji](#) wprowadził roboczą definicję, zgodnie z którą „mikropoświadczenia to kwalifikacje, które są potwierdzeniem efektów bardzo szczegółowego uczenia się w małym wymiarze”.

We Francji – pomimo braku oficjalnej definicji – mikropoświadczenia są w dużej mierze uwzględnione w praktyce i są pozytywnie postrzegane. Od czasu wdrożenia w [2018 r. ustawy o wolności wyboru przy-](#)

[szłości zawodowej](#) rynek szkoleniowy został bardzo zliberalizowany i gwałtownie wzrosła liczba kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mikropoświadczeń wydawanych przez podmioty prywatne.

W Niemczech dzięki inicjatywom Jobstarter wdrażanym przez [Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych](#) można było uruchomić krótkie programy kształcenia i szkolenia zawodowego, na początku dla młodych ludzi o niskich kwalifikacjach. W ostatnich latach szybko rozrósł się rynek szkoleń modułowych, kwalifikacji częściowych i kwalifikacji uzupełniających.

W ostatniej rewizji niderlandzkiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego (na lata 2017–2021) priorytetowo potraktowano uelastycznienie programów edukacyjnych dla dorosłych, żeby zachęcić ich do uczenia się przez całe życie. Od 2017 r. w Holandii można wydawać internetowe mikropoświadczenia zwane [eduodznakami](#). Organizacje mogą wydawać, tworzyć i edytować mikropoświadczenia, a osoby uczące się mogą je przechowywać i udostępniać pracodawcom lub organizatorom kształcenia. Podmioty zewnętrzne mogą sprawdzać i poświadczać odznaki. Na platformie jest obecnie dostępnych prawie 800 różnych klas odznak, które obejmują wszystkie poziomy kształcenia i wiele sektorów rynku pracy. Obecnie mikropoświadczenia są cenionym narzędziem radzenia sobie z niedoborami wykwalifikowanych pracowników, integracji uchodźców i zaspokajania zapotrzebowania na nowe umiejętności cyfrowe.

WZROST ZNACZENIA

W badaniu Cedefopu wskazano kilka czynników przyczyniających się do wzrostu zapotrzebowania na różne rodzaje mikropoświadczeń i do ich wykorzystania. [Czwarta rewolucja przemysłowa](#), która charakteryzuje się zaawansowanymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja, nanotechnologia i internet rzeczy, zwiększyła potrzebę stałego zmieniania i podnoszenia kwalifikacji. Ludzie muszą się nauczyć, jak korzystać z nowoczesnych technologii nie tylko na istniejących stanowiskach pracy, ale również w nowych branżach oraz w nowych miejscach pracy i specjalizacjach powstałych wskutek postępu technologicznego. Mikropoświadczenia mogą być potwierdzeniem nauki w obszarach, w których formalne kwalifikacje są ograniczone lub jeszcze nie istnieją. Dlatego odgrywają one ważną rolę w edukacji dorosłych.

Mikropoświadczenia są wydawane przez publiczne i prywatne podmioty, np. duże przedsiębiorstwa i [internetowe platformy uczenia się](#). Wiele branż organizujących ogólne programy i kwalifikacje oferuje także mikropoświadczenia, czy to w przemyśle przetwórczym

czym (np. inżynieria i ICT) czy w usługach (m.in. służba zdrowia i usługi prawne).

Ponadto obecnie jest mniej czasowych i przestrzennych ograniczeń dla nauczania i uczenia się. Zapotrzebowanie na cyfrową i zindywidualizowaną naukę, które rośnie od kilku lat, przyspieszyło w czasie pandemii. Wstępne wyniki badania wskazują, że mikropoświadczenia pozwalają dorosłym osiągać postępy lub zmiany w karierze zawodowej poprzez elastyczne łączenie nauki z innymi zobowiązaniami. Takie poświadczenia można realizować szybko, na różne sposoby, w tym przez internet, poprzez kształcenie mieszane, stacjonarnie lub w ramach przygotowania zawodowego. Ta elastyczność może sprawić, że potwierdzanie i uznawanie umiejętności nabytych przez osoby dorosłe w sposób nieformalny będzie łatwiejsze i tańsze. Mikropoświadczenia mogą zwiększyć zdolność do zatrudnienia oraz być sposobem szybkiego zaspokajania zapotrzebowania na umiejętności i zachęcania do uczenia się przez całe życie. Firmy, które wykorzystują je w środowisku sprzyjającym nauce, są w stanie zatrudniać i zatrzymać cennych pracowników.

Do rozstrzygnięcia pozostaje jednak wiele kwestii. Jak mikropoświadczenia modułowe sprawdzą się w odniesieniu do bardziej całościowego podejścia do kształcenia i szkolenia? Czy istnieje ryzyko nadmiernej regulacji rynku kształcenia ustawicznego? Jaki może być wspólny mianownik dla mikropoświadczeń realizowanych w kształceniu ogólnym, zawodowym, wyższym i ustawicznym? Jak będą się rozwijać standardy finansowania, akredytacji, certyfikacji i uznawania? Jaka jest rola partnerów społecznych? Prace Cedefopu pokazują, że mikropoświadczenia są udzielane przez różnorodne podmioty działające w różnych kontekstach instytucjonalnych. W wielu przypadkach są one oferowane przez lokalnych lub regionalnych dostawców. Są również coraz częściej postrzegane jako niezależne elementy składowe krajowych i międzynarodowych strategii na rzecz umiejętności, stanowiące odpowiedź na potrzeby w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji w obliczu szybko zmieniającego się zapotrzebowania na rynku pracy, cyfryzacji i starzenia się społeczeństwa. Jako że znaczna część nauki skutkującej mikropoświadczeniami odbywa się w sektorze prywatnym oraz jest finansowana przez pracodawców i osoby fizyczne, osób uczących się znajdujących się w niekorzystnej i zmarginalizowanej sytuacji nie zawsze stać na taką naukę.

GROMADZENIE MIKROPOŚWIADCZEŃ

Dzięki mikropoświadczeniom można kumulować (gromadzić) różne kompetencje, które mogą być dokumentowane i uznawane przez organizatorów

kształcenia, pracodawców i sektory w różnych krajach.

W Hiszpanii mikropoświadczenia można gromadzić do uzyskania formalnego certyfikatu kształcenia i szkolenia zawodowego na podstawie nowej [ustawy organicznej o klasyfikacji i integracji kształcenia i szkolenia zawodowego](#). Na Łotwie wprowadzono [nową ustawę](#), która również umożliwia gromadzenie mikropoświadczeń do uzyskania pełnych kwalifikacji lub do wykorzystania jako osobne kwalifikacje. W Danii w ramach [szkoleń rynku pracy](#) dostępne są różne kursy podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Są one dobrze opracowane i uznawane. Mogą potencjalnie stanowić podstawę inicjatyw wykorzystujących mikropoświadczenia.

Obecnie nie ma wspólnego europejskiego podejścia do mikropoświadczeń i modularyzacji programów kształcenia i szkolenia zawodowego. Mimo to mikropoświadczenia mogą być uzupełnieniem formalnych systemów kształcenia i szkolenia, które czasami uważane są za zbyt powolne w reagowaniu na szybkie zmiany na rynku pracy. Potencjalne zalety mikropoświadczeń, w tym „możliwość ich gromadzenia”, mogą być szczególnie cenne w przechodzeniu UE na gospodarkę ekologiczną i cyfrową oraz w zaspokajaniu zapotrzebowania na nowe umiejętności, które pojawiają się w tym kontekście w tradycyjnych kwalifikacjach i sektorach.

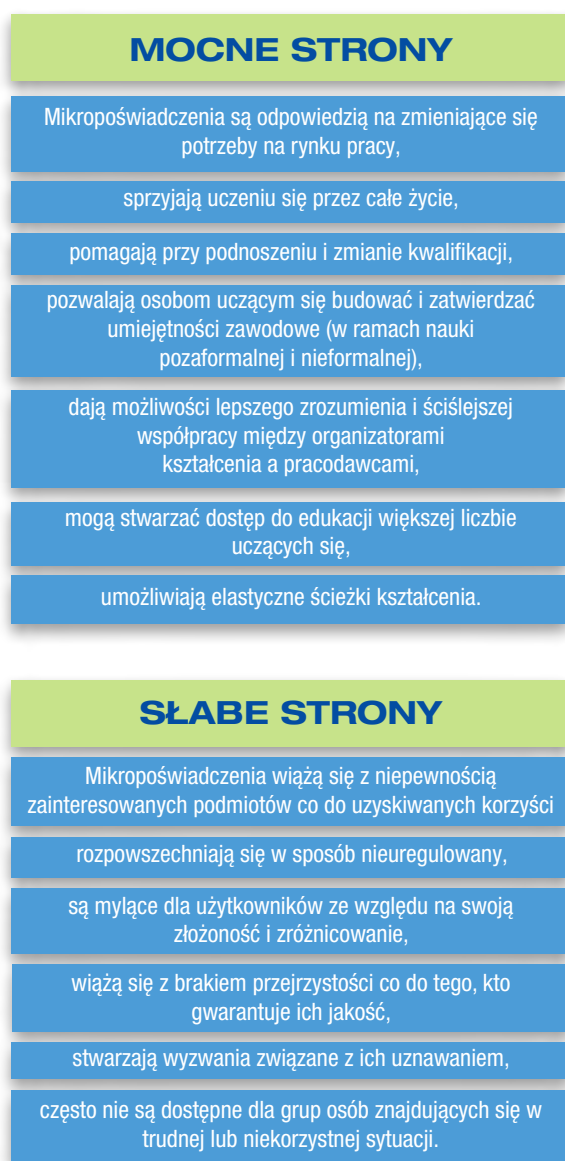
Utrzymują się jednak obawy. Zapotrzebowanie na mikropoświadczenia doprowadziło do rozpowszechnienia się nieuregulowanych certyfikatów o niejasnej wartości. Przez brak przejrzystości ludziom jest trudniej podejmować świadome decyzje dotyczące programów krótkiej nauki, zwłaszcza w przypadku gdy nie ma pewności, kto gwarantuje jakość i uznanie efektów uczenia się.

Prywatne organizacje mogą bazować na własnych praktykach przy uznawaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji bądź korzystać ze standardów rynku pracy innych niż te stosowane w formalnych programach uczenia się. Nie wszystkie mikropoświadczenia są zgodne z krajowymi ramami kwalifikacji i nie wszystkie krajowe ramy kwalifikacji są otwarte dla nieformalnych kwalifikacji uzyskiwanych w sektorze prywatnym. Jeśli nie ma jednakowych kryteriów jakości i akredytacji ze strony organów zajmujących się formalnym kształceniem i szkoleniem, uznawanie mikropoświadczeń i ich kumulowanie do pełnych kwalifikacji formalnych jest problematyczne.

Około 88% organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, którzy wzięli udział w badaniu Cedefopu, potwierdza, że przynajmniej niektóre z oferowanych przez nich mikropoświadczeń można zbierać i łączyć z innymi referencjami i kwalifikacjami. Jednak

gromadzenie mikropoświadczeń przyznanych poza kształceniem i szkoleniem formalnym często ogranicza się do jednego podmiotu. Mimo to w niektórych krajach, np. w Irlandii, mikropoświadczenia zwane „certyfikatami dostawcy” (ang. vendor certifications) mają wysoką wartość rynkową w kontekście rozpoczęcia lub rozwoju zawodów w branży ICT. Badanie Cedefopu pokazuje jednak, że aby użytkownicy mogli gromadzić lub łączyć mikropoświadczenia do uzyskania pełnych kwalifikacji, muszą one mieć akredytację organów odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie formalne oraz spełniać zweryfikowane kryteria jakości.

WYKRES 1. **MOCNE I SŁABE STRONY MIKROPOŚWIADCZEŃ**



Źródło: Cedefop.

NOWA FORMA UZNAWANIA UMIEJĘTNOŚCI?

Obecnie wyzwanie polega na poprawie mikropo-

świadczeń i zwiększeniu ich skali. W sektorze publicznym przekazywane są głównie kwalifikacje, które dają dostęp do rynku pracy, są uwzględnione w krajowych ramach kwalifikacji oraz oferują możliwość podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Z drugiej strony prywatne kształcenie i szkolenie zawodowe obejmuje liczne referencje – w wielu przypadkach poza krajowymi ramami kwalifikacji – uzyskane w instytucjach edukacyjnych lub w innych miejscach, poprzez udział w krótkich działaniach kształceniowych zróżnicowanych pod względem standardów, oceny i uznawania w poszczególnych branżach i zawodach. Jak pokazuje badanie Cedefopu, oba rozwiązania zbliżają się do siebie. Tradycyjne programy kształcenia i szkolenia zawodowego, które prowadzą do uzyskania konkretnych uznanych kwalifikacji, stają się coraz bardziej modułowe: składają się z mniejszych jednostek kształcenia opartych na efektach uczenia się i standardach sektorowych. W niektórych przypadkach modularyzacja formalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego jest odzwierciedleniem zasadniczych celów mikropoświadczeń, w tym ściślejszego powiązania między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy. Niektórzy twierdzą jednak, że działania edukacyjne prowadzące do uzyskania mikropoświadczeń nie powinny polegać na wydzielaniu częściowych kwalifikacji na potrzeby poprawy istniejącego publicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, a powinny być raczej projektowane niezależnie i mieć charakter odrębny. Według takiego podejścia mikropoświadczenia powinny być uzupełnieniem systemów kwalifikacji, a nie ich elementami.

Wśród przykładów jest francuski dostawca usług cyfrowych [Groupe Orange](#), który oferuje internetowe kursy dotyczące tematów związanych z odpowiedzialnością społeczną i technologią, takich jak wsparcie dla zrównoważonej gospodarki, równość cyfrowa, sztuczna inteligencja i cyberbezpieczeństwo. Niemiecki społeczny start-up [Kiron Open Higher Education](#) oferuje internetowe kursy dla uchodźców na całym świecie, wykorzystując masowe, otwarte kursy internetowe (MOOC) oraz [otwarte zasoby edukacyjne](#), aby wyposażyć ich w możliwość wejścia na rynek pracy bądź rozpoczęcia edukacji na uczelni lub w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Kwalifikacje i referencje uzyskiwane w sektorze prywatnym są także uwzględniane w rozwiązaniach publicznych. Na przykład certyfikaty dostawcy, które w pewnych przypadkach wytyczyły branżowe standardy kompetencji (np. w sektorze ICT), są włączane do kwalifikacji zawodowych i naukowych. Pozostają jednak nierozstrzygnięte kwestie co do tego, które

standardy i certyfikaty powinny być częścią formalnych programów kształcenia i szkolenia.

Uznawanie certyfikatów branżowych lub zawodowych w ramach programów kształcenia i szkolenia stwarza możliwość ściślejszej współpracy między środowiskiem akademickim a rynkiem pracy, na przykład przy aktualizowaniu treści programów i dostosowywaniu ich do potrzeb indywidualnych i zapotrzebowania pracodawców. Dzięki temu mogą powstawać nowe relacje między podmiotami projektującymi i organizującymi działania edukacyjne, organami przyznającymi uprawnienia oraz jednostkami zajmującymi się kwalifikacjami. Przykładem takiego nowego powiązania jest fiński [paszport higieniczny](#) – mikropoświadczenie już obecne w krajowym systemie edukacji, które ma na celu promowanie bezpieczeństwa żywności poprzez udzielanie uprawnień pracownikom przemysłu spożywczego, aby poświadczyć ich znajomość podstawowych zasad bezpieczeństwa żywności. To rozwiązanie podlega regulacji [Fińskiego Urzędu ds. Żywności](#), który upoważnia różne organizacje do prowadzenia szkoleń i egzaminów na potrzeby wydawania powyższych paszportów.

Nadal trwają dyskusje i istnieją różne opinie, ale na ogół mikropoświadczeń nie postrzega się jako zagrożenia polegającego na zamianie lub zastępowaniu kwalifikacji formalnych. Kwalifikacje formalne są najczęściej przeznaczone dla młodych ludzi przed karierą zawodową lub na jej początku, natomiast mikropoświadczenia – przede wszystkim dla osób dorosłych, które mają już kwalifikacje lub doświad-

czenie. Mikropoświadczenia postrzega się w dużej mierze jako uzupełnienie tradycyjnych systemów kształcenia i szkolenia, wzmacniające ich zdolność do reagowania na szybkie zmiany na europejskich rynkach pracy. Obecnie nadal trwają prace nad znalezieniem najlepszego sposobu wspólnego wykorzystania systemów formalnych i mikropoświadczeń.

Możliwość przenoszenia i transferu takich poświadczeń, powszechność ich występowania i wartość wymiany w dużym stopniu zależą od ich widoczności i wartości postrzeganej. Ich wykorzystaniu i akceptacji mógłby sprzyjać wspólny europejski przekaz objaśniający wartość ich wymiany dla osób uczących się, instytucji edukacyjnych i pracodawców. Jednocześnie nie można dopuścić do tego, aby sztywna standaryzacja zagroziła ich elastyczności i zdolności reagowania na potrzeby rynku pracy. Wyraźnie to podkreślili przedstawiciele niemieckich organizacji pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu Cedefopu, stwierdzając, że mikropoświadczenia są potwierdzeniem praktycznych, elastycznych, popytowych i krótkich doświadczeń edukacyjnych. Na tym polega ich atrakcyjność. Wspólne europejskie standardy muszą chronić ich atrakcyjność i nie ograniczać jej przez nadmierną regulację i nadmierne sformalizowanie. Zasadnicze znaczenie ma zatem znalezienie odpowiedniej równowagi między zwiększaniem zaufania a przejrzystością w ramach wspólnego podejścia, bez ograniczania elastyczności mikropoświadczeń. Przyszłe zalecenie Rady może być ważnym krokiem w tym kierunku.


CEDEFOP

 Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9171 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-22-005-PL-N

ISBN 978-92-896-3370-3, doi: 10.2801/617550

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2022. Creative Commons Attribution 4.0 International

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