Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra

AIC

Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūra

# Pētījums
# Mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā

Mikrokvalifikāciju sākotnējā apzināšana uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācīšanās Eiropā: pieeja, iezīmes un funkcijas

Līdzfinansē Eiropas Savienība

European Centre for the Development of Vocational Training

# Mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā

Mikrokvalifikāciju sākotnējā apzināšana uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācīšanās Eiropā: pieeja, iezīmes un funkcijas

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022. gads

First published in English as
Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions by the Publications Office of the European Union.
© Cedefop (2022).

Latvian translation: © Academic Information Centre, 2023
Responsibility for the translation lies entirely with the Academic Information Centre.

Adrese:
Nacionālais koordinācijas punkts EKI
Vaļņu iela 2,
Rīga LV-1050
E-pasts: nkp@aic.lv
http://nki-latvija.lv

Lūdzam šo publikāciju citēt šādi:
*Cedefop (2022). Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Luksemburga: Publikāciju birojs. Cedefop pētījums Nr. 87.*
http://data.europa.eu/doi/10.2801/351271

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā.
Tai iespējams piekļūt, izmantojot serveri Europa (http://europa.eu).
Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2022. gads

**Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs**
*(Cedefop)* ir Eiropas Savienības uzziņu centrs profesionālās izglītības, apmācības, prasmju un kvalifikāciju jautājumos. Mēs sniedzam informāciju, pētījumus, analīzes un pierādījumus saistībā ar profesionālo izglītību, apmācību, prasmēm un kvalifikācijām rīcībpolitikas veidošanai ES dalībvalstīs. *Cedefop* tika izveidots 1975. gadā ar Padomes Regulu (EEK) Nr. 337/75. Šis lēmums tika atcelts 2019. gadā ar Regulu (ES) 2019/128, ar ko izveido *Cedefop* kā Savienības aģentūru ar atjaunotām pilnvarām.

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), Grieķija
Pasta adrese: Cedefop service post, 570 01 Thermi, Grieķija
Tālrunis: +30 2310490111
Fakss: +30 2310490020
E-pasts: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jirgens Zībels *[Jürgen Siebel],* izpilddirektors
Nadīne Nergisiana *[Nadine Nerguisian]*, valdes priekšsēdētāja

# Priekšvārds

Šī publikācija tika sagatavota Cedefop projekta "Mikrokvalifikāciju loma mācību sekmēšanai nodarbinātības kontekstā" ietvaros. Šī pētījuma mērķis ir sākotnēji izprast mikrokvalifikāciju iezīmes, pievienoto vērtību un ierobežojumus, atbalstot iedzīvotāju mācības 27 ES dalībvalstīs, kā arī Islandē, Norvēģijā un Apvienotajā Karalistē.

Pētījumā ir izdalītas trīs atsevišķas, taču vienlaicīgi savstarpēji saistītas tēmas:

a) mikrokvalifikāciju izmantošanas veidu apzināšana uz darba tirgu vērstā profesionālajā izglītībā;
b) mikrokvalifikāciju pozicionēšana izglītības dokumentu izsniegšanas un kvalifikāciju sistēmu ilgtermiņa attīstības kontekstā;
c) mikrokvalifikāciju potenciālā pielietojuma analizēšana attiecībā uz gala lietotājiem, jo īpaši individuāliem izglītības guvējiem un darbiniekiem.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot ne tikai nosacījumus, lai vairotu uzticību mikrokvalifikācijām no gala lietotāja perspektīvas, bet arī mikrokvalifikāciju sistēmisko un stratēģisko kontekstualizāciju un tās sekas.

Ņemot vērā, ka līdz šim veiktie nozīmīgie pētījumi ir vērsti vienīgi uz augstāko izglītību un universitātēm, šī pētījuma mērķis ir sniegt pierādījumus par to, kā mikrokvalifikācijas tiek izmantotas darba tirgū un tā nolūkos. Pētījuma ietvaros tiek sniegts skatījums no to formālās izglītības sniedzēju, kā arī darba tirgū iesaistīto pušu (piemēram, uzņēmumu, profesionālo un nozaru struktūru) perspektīvas, kuri darbojas ārpus izglītības sistēmām.

Šajā pētījumā ir aplūkota mikrokvalifikāciju pieeja, iezīmes un funkcijas uz darba tirgu vērstā izglītībā Eiropā. Veicot kartēšanu, iespējams noskaidrot galvenās iezīmes mikrokvalifikācijām, kas pašlaik rodas profesionālās izglītības (turpmāk – PI), kā arī pārkvalificēšanās un kvalifikācijas celšanas iniciatīvu kontekstā.

Pētījumā ir uzsvērta nenoteiktība, kas saistāma ar mikrokvalifikāciju nosaukumiem un funkcijām, kā arī nepieciešamība vairot izpratni par mikrokvalifikāciju izmantošanu un potenciālu mūžizglītības sekmēšanā. Elastība un pielāgošanās darba tirgus vajadzībām ir galvenie mikrokvalifikāciju ieguvumi, taču ir jāvairo uzticība mikrokvalifikācijām, jo tās mikrokvalifikācijas, kurām ir lielāka uzticība, ir saistītas ar formālām, valsts līmenī atzītām kvalifikācijām.

Jirgens Zībels, izpilddirektors
Lukass Zahilass *[Loukas Zahilas]*,
Profesionālās izglītības un kvalifikāciju nodaļas vadītājs

# Pateicība

Šo publikāciju sagatavoja *Cedefop* Profesionālās izglītības un kvalifikāciju nodaļa tās vadītāja Lukasa Zahilasa pārraudzībā. Šis pētījums ir tapis *Cedefop* ekspertu Anastasijas Pouliou *[Anastasia Pouliou]* koordinētā un Irakla Pliaka *[Iraklis Pliakis]* un Jensa Bjernevolda *[Jens Bjørnåvold]* atbalstītā projekta "Mikrokvalifikāciju loma mācību sekmēšanai nodarbinātības kontekstā" ietvaros. Pētījumu veica *PPMI Group* (Lietuva) vadītais konsorcijs Grētas Kirdulītes *[Greta Kirdulyte]* pārraudzībā. Pētījuma pamatā ir Patrika Verkina *[Patrick Werquin]*, Endrju Makošana *[Andrew McCoshan]* un Hannes Šapiro *[Hanne Shapiro]* sniegtās atziņas.

# Saturs

**Priekšvārds** ..... **5**
**Kopsavilkums** ..... **11**
**1. Ievads** ..... **15**
1.1. Sociālekonomiskais konteksts ..... 15
1.2. Mikrokvalifikāciju rašanās ..... 15
1.3. Pētījuma joma ..... 16
1.4. Jēdziena "mikrokvalifikācijas" definēšana šī pētījuma nolūkā ..... 16
**2. Pētījuma konteksts un pieeja** ..... **18**
2.1. Pētījuma konteksts ..... 18
2.2. Analītiskā un metodoloģiskā pieeja ..... 18
**3. Apsvērumi par vispārējām tendencēm** ..... **23**
3.1. Mikrokvalifikāciju būtība ..... 23
3.1.1. Valsts līmenī lietotie termini ..... 24
3.1.2. Mācīšanās darbības un mācīšanās apliecinājumi ..... 27
3.1.3. Saistība starp modularizāciju un mikrokvalifikācijām ..... 28
3.1.4. Jaunums vai vecs vīns ar jaunu etiķeti? ..... 28
3.1.5. Šauru un plašu definīciju salīdzinājums ..... 29
3.2. Mikrokvalifikāciju konteksts: mikrokvalifikāciju rašanās un darbība ..... 30
3.2.1. Rīcībpolitikas diskusijas par mikrokvalifikācijām ..... 31
3.2.2. Mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas dokumentos ..... 32
3.2.3. Mikrokvalifikāciju jomā veiktie pasākumi ..... 34
3.2.4. Ceļā uz vispārējām mikrokvalifikācijām ..... 35
3.3. Mikrokvalifikāciju atšķirīgās iezīmes ..... 37
3.3.1.Galvenās mikrokvalifikāciju iezīmes ..... 37
3.3.2.Mācīšanās rezultāti un noslodze, kas izteikta kredītpunktos ..... 39
3.3.3. Mikrokvalifikāciju īstenošanas un apliecināšanas veids ..... 40
3.3.4. Mācību ilgums ..... 41
3.3.5. Novērtēšana ..... 43
3.4. Galvenās mikrokvalifikāciju kvalitātes nodrošināšanas prakses ..... 44
3.5. Mikrokvalifikāciju uzkrāšana un apvienošana ..... 46
**4. Mikrokvalifikācijas un darba tirgus: formālā izglītība** ..... **50**
4.1. Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi formālajā izglītībā ..... 50
4.2. Šķēršļi mikrokvalifikāciju izmantošanai uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās ..... 53
4.3. PI sniedzēju iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā ..... 56
4.4. Izglītības guvēju iesaistīšanās formālo PI sniedzēju piedāvāto mikrokvalifikāciju izmantošanā ..... 63
4.5. COVID-19 un iesaistīto pušu iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā ..... 65
**5. Mikrokvalifikācijas ārpus/neatkarīgi no formālās izglītības** ..... **68**
5.1. Darba tirgū iesaistīto pušu iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā ..... 68
5.1.1. Digitālo izglītības dokumentu tiešsaistes platformas ..... 71
5.1.2. IKT nozare ..... 72
5.1.3. Mācībspēku profesionālā pilnveide ..... 74
5.1.4. Ražošanas nozare ..... 75
5.2. Neformālo mikrokvalifikāciju mērķi un nozīme ..... 76
5.3. Izglītības guvēju iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā neatkarīgi no formālās izglītības ..... 80

5.4. Darba tirgū iesaistīto pušu piedāvātās mikrokvalifikācijas un uzdevumu un kompetenču apliecinājumi ..... 82
**6. Secinājumi ..... 84**
6.1. Mikrokvalifikācijas mainīgajā izglītības kontekstā ..... 84
6.2. Mikrokvalifikāciju potenciāls darba tirgū ..... 84
6.3. Mikrokvalifikācijas kā jauns un labāks mācību rezultātu atzīšanas, noteikšanas un standartizēšanas veids ..... 85
**Izmantotie akronīmi ..... 86**
**Bibliogrāfiskās norādes ..... 87**
**1. pielikums ..... 94**

# Tabulas, attēli un informatīvās sadaļas

## Tabulas

Tabula 1: Piemēri valsts līmenī lietotajiem terminiem saistībā ar mikrokvalifikācijām ..... 24
Tabula 2: Izpratne par mikrokvalifikācijām astoņās gadījuma izpētē iesaistītās valstīs ..... 26
Tabula 3: Mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas diskusijās un stratēģiskajos dokumentos ..... 33
Tabula 4: Piemēri ar mikrokvalifikācijām saistītajiem pasākumiem, ko īsteno valsts līmenī ..... 35
Tabula 5: Mikrokvalifikācijās visbiežāk iekļautie elementi ..... 38
Tabula 6: Mikrokvalifikācijās visretāk iekļautie elementi ..... 38
Tabula 7: Mācīšanās rezultāti un mikrokvalifikācijas dažādu valstu kontekstā ..... 39
Tabula 8: Dažādu iesaistīto pušu izmantoto apliecinājumu formāti ..... 41
Tabula 9: Dažādu PI sniedzēju grupu visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi ..... 47
Tabula 10: Darba devējus un darbiniekus pārstāvošo organizāciju visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi ..... 48
Tabula 11: Mikrokvalifikāciju uzkrāšanas un apvienošanas prakse dažādu valstu kontekstā ..... 49
Tabula 12: Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi valsts kvalifikāciju sistēmās un ietvarstruktūrās ..... 51
Tabula 13: Kādi būtu galvenie mikrokvalifikāciju mērķi valsts kvalifikāciju sistēmās un ietvarstruktūrās, kurās plānots ieviest mikrokvalifikācijas? ..... 51
Tabula 14: Galvenie iemesli, kādēļ izglītības sniedzēji piedāvā mikrokvalifikācijas ..... 52
Tabula 15: Valsts iestāžu pārstāvju minētie galvenie šķēršļi mikrokvalifikāciju ieviešanai valsts līmenī ..... 54
Tabula 16: Galvenie iemesli, kādēļ izglītības sniedzēji nepiedāvā mikrokvalifikācijas ..... 54
Tabula 17: Mācīšanās darbību finansēšana valsts līmenī ..... 55
Tabula 18: PI sniedzēju piedāvāto kvalifikāciju veidi ..... 57
Tabula 19: PI organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju vai alternatīvo izglītības dokumentu skaits ..... 57
Tabula 20: Veids, kādā PI sniedzēji īsteno mikrokvalifikācijas – individuāli vai sadarbībā ar citām iestādēm ..... 58
Tabula 21: Izglītības jomas, kurās PI sniedzēji visbiežāk piešķir mikrokvalifikācijas ..... 59
Tabula 22: Mikrokvalifikāciju izmantošanas veids un apmērs uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās ..... 60
Tabula 23: Izglītības sniedzēju piedāvātās mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju grupas pēc nodarbinātības statusa ..... 64

Tabula 24: Izglītības sniedzēju piedāvātās mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju grupas pēc prasmju līmeņa ... 64
Tabula 25: Sadarbības veidi, kādos darba devēju organizācijas piedāvā mikrokvalifikācijas .. 70
Tabula 26: Sadarbības veidi, kādos darbinieku organizācijas piedāvā mikrokvalifikācijas ... 70
Tabula 27: Vispopulārāko digitālo izglītības dokumentu piešķiršanas platformu uzskaitījums ... 72
Tabula 28: Mikrokvalifikāciju izmantošana IKT nozarē ... 73
Tabula 29: Mikrokvalifikāciju izmantošana ražošanas nozarē ... 76
Tabula 30: Mikrokvalifikāciju izmantošana izglītības nozarē ... 76
Tabula 31: Galvenie iemesli, kādēļ darba devēji izmanto mikrokvalifikācijas ... 77
Tabula 32: Galvenie iemesli, kādēļ darbinieki izmanto mikrokvalifikācijas ... 78
Tabula 33: Galvenie darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji ... 80
Tabula 34: Galvenie darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji ... 80
Tabula 35: Darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji pēc prasmju veida ... 82
Tabula 36: Darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji pēc prasmju veida ... 82

## Attēli

1. attēls: Mikrokvalifikācijas publiskajā un privātajā sfērā ... 11
2 attēls: Izmaiņas izglītības dokumentu kontekstā ... 13
3. attēls: Mikrokvalifikāciju stiprās un vājās puses ... 13
4. attēls: Analītiskais modelis ... 19
5. attēls: Uzdevuma izpildei izmantotā metodoloģiskā pieeja ... 20
6. attēls: Statistika par četrās aptaujās sniegtajām atbildēm ... 22
7. attēls: Cik lielā mērā mikrokvalifikācijas tiek apspriestas rīcībpolitikas diskusijās? (% no respondentiem) ... 31
8. attēls: Īstenošanas veidi pēc izglītības sniedzēju grupas ... 40
9. attēls: Dažādu iesaistīto pušu izmantotie novērtēšanas veidi ... 43
10. attēls: Vai jūsu piedāvātās mikrokvalifikācijas iespējams uzkrāt un apvienot ar citām kvalifikācijām un izglītības dokumentiem, ko piešķir jūsu organizācija? ... 47
11. attēls: Mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju vecuma grupas pēc % no PI centru pārstāvjiem, kuri snieguši ziņojumus ... 63
12. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā valsts iestādes iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā? ... 65
13. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā jūsu organizācija iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā? ... 66
14. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā darba devēji jūsu darbības nozarē(-s) iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā? ... 66
15. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā darbinieki jūsu darbības nozarē(-s) iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā? ... 67
16. attēls: To izglītības guvēju vecuma grupas, kuri iegūst darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas ... 81
17. attēls: To izglītības guvēju vecuma grupas, kuri iegūst darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas ... 81

# Informatīvās sadaļas

1. informatīvā sadaļa: Uzticības un pārskatāmības sekmēšana, neietekmējot mikrokvalifikāciju elastīgumu ..... 30
2. informatīvā sadaļa: Zviedrija: izmēģinājuma projekts saistībā ar mikrokvalifikācijām ..... 32
3. informatīvā sadaļa: Nīderlandē izveidotā Edubadges platforma ..... 35
4. informatīvā sadaļa: Mikrokvalifikācijas Īrijā ..... 36
5.informatīvā sadaļa: OpenClassrooms īsie mācību kursi ..... 41
6.informatīvā sadaļa: Igaunijas Aviācijas akadēmijas izveidotais kurss ..... 41
7. informatīvā sadaļa: Austrijas Profesionālās apmācības institūta izveidotie kursi ..... 42
8.informatīvā sadaļa: Ungārija: apliecinājums par profesionālās programmas apguvi ..... 42
9. informatīvā sadaļa: Malta: apliecinājumi ..... 42
10. informatīvā sadaļa: Īrija: maza apjoma, īpaša mērķa un papildinošie apliecinājumi ..... 42
11. informatīvā sadaļa: Spānija: apmācību specialitāšu katalogs ..... 42
12. informatīvā sadaļa: Maincas Johannesa Gūtenberga universitātes izsniegtie izglītības dokumenti (Certificates of advanced studies, CAS) ..... 44
13. informatīvā sadaļa: Beļģijā uzsāktā iniciatīva, lai piešķirtu ārpus formālās izglītības sistēmas iegūstamajiem izglītības dokumentiem kvalitātes zīmi ..... 45
14. informatīvā sadaļa: Francijā uzsāktā atvērtā atzīšanas iniciatīva ..... 45
15. informatīvā sadaļa: Mikrokvalifikācijas, ko piešķir Islandes PI centrs RAFMENNT elektrotehnikas jomā ..... 59
16. informatīvā sadaļa: Modularizēta izglītība, ko nodrošina Viļņas Profesionālās apmācības tehnoloģiju centrs Lietuvā ..... 59
17. informatīvā sadaļa: AMU kursi pieaugušo profesionālajā apmācībā Dānijā ..... 62
18. informatīvā sadaļa: Skotijas Finansējuma padomes finansējums, kas tiek piešķirts mikrokvalifikācijām tās organizētās kvalifikācijas celšanas iniciatīvas ietvaros ..... 62
19. informatīvā sadaļa: Magenta MOOC tiešsaistes apmācības programma, ko nodrošina Deutsche Telekom ..... 72
20. informatīvā sadaļa: Tiešsaistes skola Orange Campus Oranžā ..... 73
21. informatīvā sadaļa: Valsts iniciatīva par mācībspēkiem paredzētu nozīmīšu izstrādi Somijā ..... 74
22. informatīvā sadaļa: Starpnozaru prasmju apguve un pieaugušo izglītības pedagogu piesaistīšana Eiropā ..... 74
23. informatīvā sadaļa:Programma Mercedes-Benz DRIVE ..... 75
24. informatīvā sadaļa: Maksas programma studējošajiem BMW Fasttrack ..... 75
25. informatīvā sadaļa: Iniciatīva Amazon Web Services (AWS) re/Start ..... 79

# Kopasvilkums

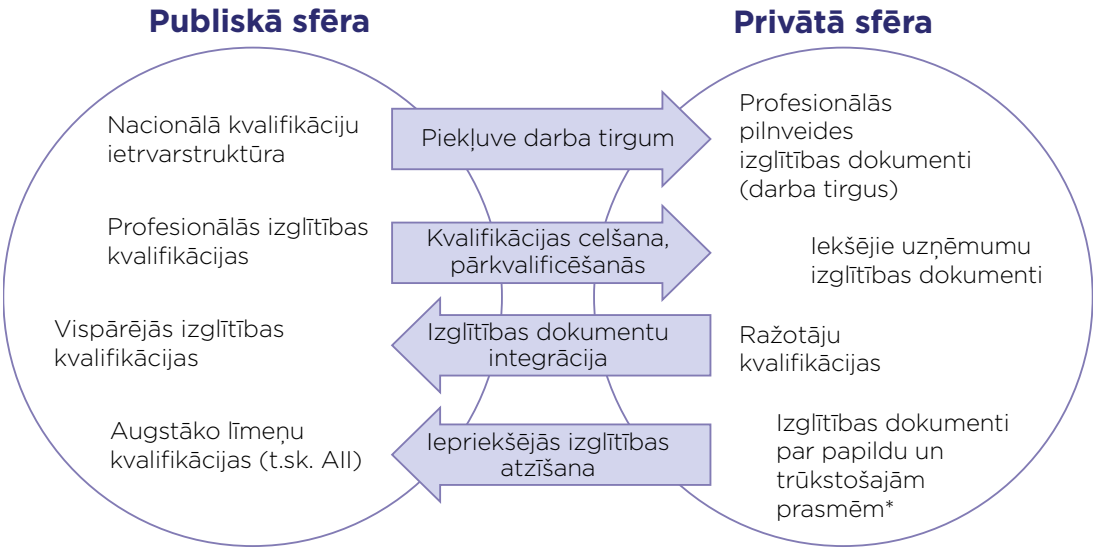
## Mikrokvalifikāciju rašanās un darbība mainīgajā izglītības jomā

Izglītības joma mainās līdz ar dažāda veida izglītības dokumentu rašanos un plašāku izmantošanu. Šīs izmaiņas ir novērojamas gan publiskajā, gan privātajā sfērā profesionālās izglītības (PI) sniegšanas un atzīšanas kontekstā. Publiskajai sfērai ir būtiskāka nozīme sākotnējās profesionālās izglītības (SPI) jomā, savukārt privātajai sfērai – profesionālās tālākizglītības (PT) jomā. Pastāv būtiskas atšķirības starp dažādām Eiropas valstīm un pat starp nozarēm, kuras ietekmē valsts PI sistēmu vispārējās iezīmes. Publisko sfēru lielā mērā raksturo kvalifikācijas dažādos līmeņos, kas veido daļu no kvalifikāciju ietvarstruktūrām.

To mērķis ir sniegt ar nodarbinātību, kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos saistītas iespējas. Savukārt privāto sfēru raksturo izglītības dokumenti, ko izglītības guvēji iegūst, piedaloties īsajās mācībās, kas paredz dažādas novērtēšanas un atzīšanas pakāpes dažādās nozarēs un profesijās (1. attēls). Tā kā visas esošās mikrokvalifikācijas nav iespējams iekļaut formālajā sistēmā, dažas no tām paliks ārpus šīs sistēmas. Īsās mācības darba tirgū parasti tiek piedāvātas, lai apmierinātu dažādas vajadzības, tostarp:

a) konkrētas profesionālās pilnveides vajadzības, kas bieži vien raksturīgas stabilām profesionālām organizācijām;
b) īpašas *(ad hoc)* vajadzības prasmju apguvei un pilnveidošanai, kuras veido lielu privāto tirgu, kas bieži vien netiek novērtēts un ir balstīts uz apliecinājumu par piedalīšanos;
c) uzņēmuma iekšējā apmācība un karjeras izaugsme, ko parasti organizē atsevišķi uzņēmumi gan iekšēji, gan ar privātu izglītības sniedzēju starpniecību, lieliem uzņēmumiem bieži vien sniedzot pašiem savus mācību piedāvājumus.

*1. attēls: Mikrokvalifikācijas publiskajā un privātajā sfērā*




Avots: *Cedefop*

** Topping up and gap-filling certification*

Pievēršoties pārmaiņām attiecībā uz tādu dažādu izglītības dokumentu izmantošanu, ko var uzskatīt par mikrokvalifikācijām, iespējams izdalīt turpmāk minētos iemeslus.

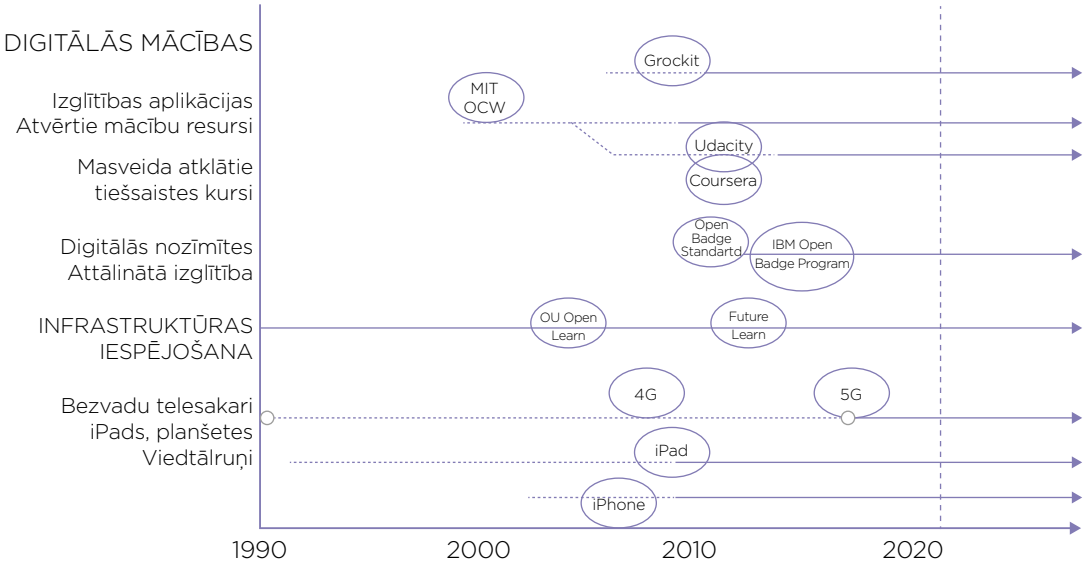
a) Ceturtā industriālā revolūcija, kura ir radījusi strukturālas ekonomiskas un darba tirgus pārmaiņas un ko raksturo produktu un pakalpojumu digitalizācija, automatizācija, mākslīgais intelekts, robotika, lietu internets, autonomi transportlīdzekļi, 3D druka, nanotehnoloģijas, biotehnoloģijas, materiālu zinātne, energoietilpība un kvantu skaitļošana (*Schwab*, 2016). Tā ir ļāvusi ieviest jaunas rūpniecības nozares un profesionālas disciplīnas un iedalīt dažas profesijas specifiskākās pakārtotās specialitātēs, tādējādi radot lielāku nepieciešamību pēc turpmākas pārkvalificēšanās un kvalifikācijas celšanas.
b) Izmaiņas mācīšanas un mācīšanās būtībā, kas norit ārpus laika un telpas, būtiski sekmējot spēju sniegt izglītības guvējiem jaunu un atšķirīgu pieredzi, kā arī nodrošināt ātrāku un personalizētāku atgriezenisko saiti (Eiropas Komisija, 2020b). Tajā pašā laikā darba tirgus pieprasījums pēc digitālām un personalizētām mācībām ir nepārtraukti palielinājies, ņemot vērā debates par tādiem jautājumiem kā tiešlaika jeb just in time apmācība un uz pieprasījumu balstīta apmācība un mācīšanās. COVID-19 pandēmijas ietekmē ir palielinājies pieprasījums pēc šādām mācībām, kā arī pieaugušas to izstrādes digitālās iespējas. Kā redzams turpmāk norādītajā attēlā, dažas visnozīmīgākās digitālo izglītības dokumentu un *MOOC* (masveida atklāto tiešsaistes kursu) platformas tika izstrādātas paralēli jaunākajiem sasniegumiem informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) jomā[1].
c) Kompetenču un darba tirgu globalizācija, kuras ietekmē starptautiskie ražotāju apliecinājumi *(vendor certificates)* kļūst par nozares standartiem, savukārt par pieprasītiem ir kļuvuši tādi izglītības dokumenti, kas nosaka nozares kompetenču standartus. Viens no šādiem piemēriem ir novērojams pašā IKT nozarē, kurā ir "iekšējais" tehnoloģiju izglītības dokumentu tirgus (piemēram, ko nodrošina *Cisco*, lai sniegtu starpuzņēmumu jeb *business-to-business* produktus un pakalpojumus), kā arī "ārējais" tehnoloģiju tirgus, kura ietvaros izglītības dokumenti tiek piešķirti produktu patērētājiem (piemēram, *Microsoft*).

Šie apstākļi ir radījuši ļoti specifiskas izmaiņas izglītības jomā, kā arī veidā, kādā tajā tiek iekļautas mikrokvalifikācijas. Analizējot izmaiņas pēdējo pāris gadu desmitu laikā, iezīmējas vairākas būtiskas atšķirības, kas raksturotas turpmāk. Tās liecina, ka mikrokvalifikācijas nav nekas pilnīgi jauns – mainās vienīgi to iezīmes, proti, apjoms, raksturs, formāts un mērķis.

a) Mikrokvalifikāciju apjoms ir palielinājies gan publiskajā, gan privātajā sfērā, jo īpaši saistībā ar uzņēmumu organizēto iekšējo apmācību un kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās iespējām.
b) Dažādos formātos piešķiramo mikrokvalifikāciju raksturs, kā arī mācības, pēc kuru apguves tiek iegūtas mikrokvalifikācijas, ko iespējams īstenot dažādos veidos (piemēram, tiešsaistē, kombinēti, nodarbībā, prakses ietvaros).
c) Mijiedarbība starp publisko un privāto sektoru (2. attēls). Publiskais sektors aizvien vairāk tiek vērsts uz kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos, kā arī iepriekšējās izglītības atzīšanu. Tā kontekstā mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par vienu no iespējamajiem risinājumiem. Savukārt privātajā sektorā tajā piedāvātās kvalifikācijas un izglītības dokumenti aizvien vairāk tiek integrēti publiskajā izglītības piedāvājumā (piemēram, ražotāju izglītības dokumentu integrēšana universitāšu apstiprinātās kvalifikācijās).
d) Aizvien sarežģītākā mijiedarbība starp dažādām iesaistītajām pusēm, piemēram, mācību izstrādātājiem un sniedzējiem, izsniedzējiestādēm un kvalifikāciju uzraudzības iestādēm.

[1] Daudzi mikrokvalifikācijas bieži vien uzskata par masveida atvērto tiešsaistes kursu (MOOC) izplatības blakusproduktu.

*2 attēls: Izmaiņas izglītības dokumentu kontekstā*




Iepriekš minēto iemeslu dēļ, tostarp, ņemot vērā digitalizāciju, prasmju globalizāciju, mācīšanas un mācīšanās jomā nepārtraukti notiekošās izmaiņas un darba tirgus vajadzības, mikrokvalifikāciju izmantošana ir palielinājusies gan publiskajā, gan privātajā sfērā. Tāpat ir palielinājies arī dažādu izmantoto izglītības dokumentu veidu skaits. Neraugoties uz to, joprojām nākas saskarties ar izaicinājumiem saistībā ar kopējās mikrokvalifikāciju sistēmas uzlabošanu un izvēršanu. Galvenās mikrokvalifikāciju stiprās un vājās puses, kas apkopotas, veicot literatūras izpēti, ir norādītas 3. attēlā.

*3. attēls: Mikrokvalifikāciju stiprās un vājās puse*

**Stiprās puses**

- Tiek ņemtas vērā mainīgās darba tirgus vajadzības.
- Sekmē kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos.
- Sekmē mūžizglītību.
- Ļauj izglītības guvējiem apgūt un apstiprināt savas profesionālās prasmes (neformālā un ikdienējā izglītība).
- Sniedz izglītības sniedzējiem iespēju gūt labāku izpratni un sadarboties ar darba devējiem.
- Spēj nodrošināt dažādākām izglītības guvēju grupām piekļuvi izglītībai.
- Piedāvā elastīgus mācīšanās veidus.

**Vājās puses**

- Dažas iesaistītās puses joprojām nav pārliecinātas par mikrokvalifikāciju ieguvumiem.
- Neregulētu mikrokvalifikāciju izplatība.
- Mikrokvalifikāciju piedāvājuma sarežģītība un daudzveidība rada apjukumu lietotāju vidū.
- Nepietiekama pārskatāmība attiecībā uz to, kurš kontrolē izglītības kvalitāti.
- Mikrokvalifikāciju atzīšana rada zināmas grūtības.
- Mikrokvalifikācijas bieži vien nav pieejamas visneaizsargātākajām/nelabvēlīgā situācijā nonākušām izglītības guvēju grupām.

## Mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā un mācīšanās Eiropā

Palielinoties izglītības kontekstā piedāvāto izglītības dokumentu apjomam un pastiprinoties diskusijām par šiem izglītības dokumentiem, interpretācija par to, kas ir mikrokvalifikācijas un ko tās dažādos kontekstos ietver, joprojām ir nevienprātīga un pastāvīgi mainās. Spriežot pēc šī pētījuma ietvaros apkopotajiem datiem, mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas debatēs Eiropas mērogā priekšplānā ir izvirzījušās tikai nesen, turklāt dažas ES dalībvalstis tikai nesen ir saskārušās ar mikrokvalifikācijas jēdzienu un uzsākušas diskusijas vai tajās iesaistījušās.

Neraugoties uz to, daudzas īsās mācības, par kuru apvuvi izsniedz vai neizsniedz izglītības dokumentus, dažādos valsts kontekstos atbilst Eiropas Komisijas ierosinātajai mikrokvalifikācijas definīcijai. PI sniedzēji un darba tirgus dalībnieki visā Eiropā piedāvā dažāda veida izglītības dokumentus, tostarp profesionālos apliecinājumus, akadēmiskos izglītības dokumentus, specifisku ražotāju apliecinājumus un digitālās nozīmītes. Darba tirgū mikrokvalifikācijas piedāvā galvenokārt lieli uzņēmumi, nozaru asociācijas un tiešsaistes mācību platformas, kas bieži vien sadarbojas ar formāliem PI sniedzējiem, lai tās piedāvātu. Mikrokvalifikācijas tiek piedāvātas dažādos sektoros, tostarp tādās uz produktiem vērstās nozarēs kā inženierpakalpojumi, ražošana, būvniecība un IKT, kā arī tādās uz pakalpojumiem vērstās nozarēs kā veselības aprūpe, izglītība, uzņēmumu pārvaldība un tieslietas. Tās ir iekļautas arī vispārējās programmās un kvalifikācijās. Darba tirgū iesaistītās puses vislielāko pievienoto vērtību saskata nozarēs, kurās darbiniekiem ir ātri jāpielāgojas, jāapgūst jaunas tehnoloģijas un jāpiedāvā jauni produkti. Mikrokvalifikācijām ir būtiska nozīme kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās jomā, ļaujot ātri un precīzi ņemt vērā darba tirgus vajadzības, nodrošinot elastīgākus mācību ceļus un iepriekšējās izglītības atzīšanu, kā arī sekmējot zināšanu, prasmju un kompetenču atpazīstamību. Mikrokvalifikācijas ir pieprasītas ļoti dažādu izglītības guvēju grupu vidū, taču, tā kā mikrokvalifikāciju galvenais mērķis ir cieši saistīts ar atbilstību darba tirgum un tā elastīgumu, tās galvenokārt izmanto pieaugušie.

Dažās PI sistēmās daļējas kvalifikācijas vai moduļus bieži vien uzskata par līdzvērtīgiem mikrokvalifikācijām. Šajā kontekstā ļoti svarīga ir modularizācijas tendence. Tradicionālās PI programmas, kas ir vērstas uz kādu specifisku kvalifikāciju un pēc kuru apguves tiek iegūta šāda kvalifikācija, aizvien biežāk tiek aizvietotas ar modulārām programmām, kuras īsteno atbilstoši nozaru standartiem, izsaka mācīšanās rezultātos un sadala mazāka apjoma programmās. Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi un uzdevumi sasaucas ar modularizētās mācīšanās mērķiem, kas ļauj izskaidrot, kādēļ daudzas iesaistītās puses uzskata mikrokvalifikācijas par daļējiem vai moduļu izglītības dokumentiem. Tomēr pastāv arī atšķirīgi uzskati, proti, ka mikrokvalifikācijas nevajadzētu uzskatīt par atsevišķām kvalifikācijām, bet gan par kādu pastāvošu sistēmu papildinošu elementu. Neraugoties uz šiem atšķirīgajiem viedokļiem, pamatā tiek uzskatīts, ka mikrokvalifikācijas nerada formālo kvalifikāciju aizvietošanas risku, jo tām ir dažādi mērķi un tās ir vērstas uz dažādiem tirgiem. Pilnas kvalifikācijas visbiežāk ir vērstas uz jauniešiem un gados jauniem pieaugušajiem, pirms viņi uzsāk savu karjeru vai karjeras uzsākšanas brīdī, savukārt mikrokvalifikācijas – uz izglītības guvējiem, kuri jau ir ieguvuši pilnu kvalifikāciju vai darba pieredzi. Pamatā tiek uzskatīts, ka mikrokvalifikācijas papildina tradicionālās izglītības sistēmas, kas ne vienmēr ir gatavas reaģēt uz straujajām izmaiņām darba tirgū un sabiedrībā kopumā.

# 1. NODAĻA
# Ievads

## 1.1. Sociālekonomiskais konteksts

Mikrokvalifikāciju pieaugošā popularitāte ir konkurējošo sabiedrības un ekonomisko spēku un makrolīmeņa tendenču rezultāts, kas atspoguļo mainīgos viedokļus par to, ko indivīdi, darba devēji un valdība sagaida no izglītības. Pēdējo desmit gadu laikā ir radusies pastiprināta nepieciešamība pēc jauniem un elastīgiem mācīšanās veidiem un elastīgām zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanas pieejām neatkarīgi no konteksta, kādā tās apgūtas. Tādas globālas tendences kā digitalizācija, automatizācija, demogrāfiskās izmaiņas, klimata pārmaiņas un COVID-19 krīze ietekmē saikni starp izglītības sistēmām un darba tirgu un palielina nepārtrauktas kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās nozīmi. Ņemot vērā, ka dažas darba vietas var novecot, bet citas tiek pārveidotas, un tiek radītas jaunas darba vietas, jēdziens "darbs uz mūžu" nu vairs nav aktuāls. Jauno tehnoloģiju ietekme uz turpmāko darbu un prasmēm nozīmē, ka indivīdiem būs jāmācās visas dzīves garumā, meklējot jaunus un elastīgus mācīšanās ceļus gan formālās izglītības sistēmas ietvaros, gan ārpus tās. Starptautiskā Darba organizācija (SDO) uzsver, ka "prasmju iepriekšēja apguve sākotnējās apmācības ietvaros vienas kvalifikācijas iegūšanai uz mūžu nav pietiekama vai efektīva, turklāt turpmākajām apmācības sistēmām ir jābūt elastīgām un jāsagatavo indivīdi nepārtrauktai izglītības apguvei mūža garumā" (SDO, 2018).

Ir būtiski, lai Eiropas pilsoņi turpinātu mācīties, pielāgotos nepārtraukti mainīgajai darba videi, kā arī celtu kvalifikāciju un pārkvalificētos dažādos un daudz elastīgākos veidos, lai sekmētu ekonomikas izaugsmi un nodrošinātu indivīdiem iespēju piekļūt mainīgajam darba tirgum un tajā darboties. Šajā mainīgajā kontekstā mikrokvalifikācijas kā plaši pieejamas, cenas ziņā izdevīgas, nelielas un uzkrājamas mācību vienības var sniegt Eiropas pilsoņiem iespēju apgūt jaunas prasmes daudz elastīgākā un praktiskākā veidā, lai nodrošinātu viņu prasmju atzīšanu darba tirgū. Šajā ziņā ir tikuši veikti būtiski politiskie pasākumi, tostarp pāreja uz mācīšanās rezultātiem un modularizāciju mūžizglītības sistēmās, nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru un kredītpunktu sistēmu izvēršana, izglītības digitalizācija, karjeras atbalsta un validācijas sistēmu uzlabošana un individuālu mācību ceļu akcentēšana.

## 1.2. Mikrokvalifikāciju rašanās

Iespējas iegūt mikrokvalifikācijas ir strauji pieaugušas, un tam par iemeslu daļēji ir bijušas pieaugošās augstās izglītības izmaksas un *MOOC* kursu skaita pieaugums. Tie parasti tiek piedāvāti augstākās izglītības sektorā, un tos atbalsta darba devēji, kas ir lieli uzņēmumi (piemēram, *Amazon, Apple, Cisco un Google*). Sistēmas, kuras paredz atzīstamus īsos mācību moduļus, ir raksturīgas izglītības sistēmām, ko piedāvā NVO, piemēram, Sarkanais Krusts un Niršanas instruktoru profesionālā asociācija, profesionālās tālākizglītības sistēmām, piemēram, *NHS* piedāvātajai profesionālās pilnveides (PP) sistēmai, kā arī profesionālajiem apliecinājumiem, ko piedāvā tādi uzņēmumi kā *Microsoft* un *IBM*. Būtiski ir palielinājies arī to alternatīvo izglītības dokumentu darbības mērogs, kas plašāk tiek definētas kā izglītības dokumenti, digitālās nozīmītes un mikrokvalifikācijas (ESAO, 2020). Līdz ar to augstākās izglītības iestādes, uzņēmumi un citas institūcijas aktīvi piedāvā alternatīvus izglītības dokumentus, kas ļauj izglītības guvējiem apgūt jaunas prasmes, papildināt jau esošās prasmes un norādīt jau apgūtās kompetences.

Tomēr tas lielākoties novērojams ārpus formālās izglītības nozares. Tā rezultātā pieaug bažas par izglītības piedāvājuma kvalitāti un pārskatāmību, kā arī tā saderību ar formālās izglītības nozari. Ja šie aspekti tiktu nodrošināti, būtu iespējams sekmēt piekļuvi, pāreju uz

modulāru pieeju, pārnesamību un darba tirgus mobilitāti. Ņemot vērā mikrokvalifikāciju pieaugumu to formas, apjoma, nosaukuma, ilguma, novērtēšanas metožu un īstenošanas veida ziņā, darba devējiem un izglītības guvējiem var rasties grūtības ar izpratni par šādu mācību kvalitāti un vērtību salīdzinājumā ar formālajām kvalifikācijām.

## 1.3. Pētījuma joma

Lielākajā daļā par mikrokvalifikācijām pieejamajā literatūrā galvenokārt tiek aplūkots jautājums, kā tiek atzīti mācīšanās rezultāti, kuri galvenokārt iegūti pēc augstākās izglītības iestāžu piedāvāto *MOOC* kursu apguves. Tiek sniegta pamata informācija, kas ļauj izprast kvalifikāciju rašanos, taču, koncentrējoties uz augstāko izglītību, neizbēgami novārtā tiek atstāti jautājumi, kas skar darba tirgu, proti, PI un darbā balstītas mācības. Līdz ar to šīs publikācijas galvenais mērķis ir analizēt mikrokvalifikāciju lomu uz darba tirgu vērstas izglītības, apmācības un mācību sekmēšanā. Ņemot vērā, ka līdz šim veiktie nozīmīgie pētījumi ir vērsti vienīgi uz augstāko izglītību un universitātēm, šī pētījuma mērķis ir sniegt pierādījumus par šādiem aspektiem:

a) mikrokvalifikāciju apzināšana uz darba tirgu vērstā profesionālajā izglītībā;
b) tādu mikrokvalifikāciju apzināšana, kas veido neatņemamas formālo kvalifikāciju un izglītības dokumentu sistēmu daļas un kas veidojas neatkarīgi ārpus šīm sistēmām;
c) mikrokvalifikāciju galveno iezīmju un atšķirīgo īpašību apzināšana.

Ir jāsniedz pierādījumi par to, kā mikrokvalifikācijas tiek izmantotas darba tirgū un tā nolūkos no to formālās izglītības sniedzēju un darba tirgū iesaistīto pušu (uzņēmumu, profesionālo un nozaru struktūru) perspektīvas, kas darbojas ārpus izglītības sistēmām, lai atbildētu uz šādu jautājumu:

▶▶ Vai pastiprinātā mikrokvalifikāciju akcentēšana ir galvenokārt saistīta ar to (digitālo) īstenošanas veidu vai patiesām izmaiņām veidā, kādā mēs atzīstam prasmes un kompetences un apmierinām gala lietotāju (izglītības guvēju un darba devēju) mainīgās vajadzības?

Šis jautājums šajā pētījumā ir ļoti būtisks, ņemot vērā, ka sistēmas, kuras paredz atzīstamus īsos mācību moduļus, ko iespējams uzkrāt un kas ir vērsti uz nodarbinātību, gadu desmitiem ir bijušas viena no izglītības sistēmas iezīmēm. Tomēr mikrokvalifikācijas tika izveidotas, lai apmierinātu darba devēja pieprasījumu pēc lielākas elastības, cenšoties apmācīt savu darbaspēku, kā arī indivīdu pieprasījumu pēc vieglāk pieejamākām, cenas ziņā izdevīgākām un modularizētām mācību iespējām. Tā kā milzīgā un straujā mikrokvalifikāciju izplatība valsts un starptautiskajā mērogā ir notikusi lielākoties ārpus formālās izglītības sistēmas, ir būtiski izprast šādu mācību kvalitāti un vērtību salīdzinājumā ar formālajām un tradicionālajām kvalifikācijām.

## 1.4. Jēdziena "mikrokvalifikācijas" definēšana šī pētījuma nolūkā

Jēdziens "mikrokvalifikācija" tiek izmantots, lai raksturotu īsas mācības neatkarīgi no to veida, īstenošanas un apjoma. Lai gan daudzos gadījumos mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par masveida atvērto tiešsaistes kursu *(MOOC)* izplatības blakusproduktu, tās kopumā uzskata par veidu (bieži vien digitālu), kā sekmēt galvenokārt īso mācību kursu un/vai mācību atpazīstamību un vērtību. Daži tās galvenokārt uzskata par veidu, kā atzīt ārpus izglītības iestādēm, piemēram, darba vidē, iegūtos mācīšanās rezultātus, taču citi – par

neatņemamu formālās izglītības daļu un veidu, kā atzīt mazākas formālās izglītības daļas (moduļus vai vienības). Ir jāņem vērā arī citi mikrokvalifikāciju aspekti, piemēram, pastiprinātā mijiedarbība ar dažādiem mācību ceļiem/izglītības sistēmām elastīguma uzlabošanai, mācību pielāgošana individuālai nepieciešamībai sekmēt inovatīvākas un iekļaujošākas pieejas, kā arī vieglāka piekļuve darba tirgum un darba maiņai.

Sākotnējais 2021. gadā veiktais pētījums un par mikrokvalifikācijām pieejamās literatūras analīze liecināja par debatēm dažādu iesaistīto pušu vidū, cenšoties definēt un izprast mikrokvalifikācijas. Šī iemesla dēļ šajā pētījumā atsaucamies uz sākotnējo mikrokvalifikāciju darba definīciju, ko ierosinājusi Eiropas Komisijas izveidotā konsultāciju grupa (Eiropas Komisija, 2020a). Tomēr, kā uzsvērts apkopotajos pierādījumos, tika ņemtas vērā citas aprakstošās definīcijas, kas tiek izmantotas gan formālajā, oficiālajā kontekstā (piemēram, valdības stratēģijā), gan mazāk formālā, proti, ikdienas kontekstā (piemēram, īso kursu un izglītības dokumentu piedāvātāju vidū privātajā sektorā). Eiropas Komisija ir ierosinājusi šādu darba definīciju (Eiropas Komisija, 2020b):

"Mikrokvalifikācija ir apliecinājums, ka izglītības guvējs ir ieguvis mācīšanās rezultātus īso mācību ceļā. Šie mācīšanās rezultāti ir novērtēti atbilstoši pārskatāmiem standartiem. Apliecinājums tiek ietverts atzītā dokumentā, kurā norādīts attiecīgās personas vārds, iegūtie mācīšanās rezultāti, novērtēšanas metode, piešķīrējiestāde un attiecīgajā gadījumā kvalifikāciju ietvarstruktūras līmenis un iegūto kredītpunktu skaits. Mikrokvalifikācijas pieder izglītības guvējam, tās var koplietot ar citiem, tās ir pārnesamas un uzkrājamas lielākos izglītības dokumentos vai kvalifikācijās. To pamatā ir kvalitātes nodrošināšana atbilstoši saskaņotiem standartiem."

Ņemot vērā šīs publikācijas pētniecisko raksturu, bija jāņem vērā arī īsākas ES valstīs[2] piedāvātas mācību formas (īsākas par pilnu kvalifikāciju), par ko piešķir izglītības dokumentu, lai gan tās pilnībā neatbilst Eiropas Savienības ierosinātajai definīcijai. Lai gan jēdziens "mikrokvalifikācija" aizvien vairāk tiek izmantots, lai ietvertu mācīšanās vienību oficiālo un/vai formālu vērtību, parasti tiek lietoti arī daudzi citi termini, tostarp profesionālie apliecinājumi vai apliecības, specifiska vai nespecifiska ražotāja apliecinājumi, digitālās nozīmītes, atvērtās nozīmītes, akadēmiskie izglītības dokumenti, kā arī nanogrādi un *MicroMasters*.

Šajā pētījumā sniegtie pierādījumi liecina, ka šādus īsos kursus un izglītības dokumentus piedāvā dažādas iestādes (piemēram, publiski vai privāti izglītības sniedzēji), to saturs ir ļoti dažāds (norāda mācīšanās rezultātus) un uz tiem attiecas dažādi standarti (kvalitātes nodrošināšanas metožu noturība un pārskatāmība). Vairums maza apjoma izglītības dokumentu, kas pašlaik tiek apspriesti "mikrokvalifikāciju" kontekstā, visticamāk neatbilst dažiem normatīvajiem standartiem, kuri minēti Eiropas Komisijas ierosinātajā darba definīcijā, kas sasaista "mikrokvalifikācijas" ar standartiem (piemēram, kvalifikācijas līmenis, iegūto kredītpunktu skaits, iespēja uzkrāt tās lielākos izglītības dokumentos vai kvalifikācijās un balstīšanās uz pārskatāmiem un saskaņotiem kvalitātes standartiem).

[2] Pētījumā piedalījās 27 ES dalībvalstis, kā arī Islande, Norvēģija un Apvienotā Karaliste, t.i., kopumā 30 valstis.

# 2. NODAĻA
# Pētījuma konteksts un pieeja

## 2.1. Pētījuma konteksts

Globālo tendenču rezultātā kvalifikāciju loma, vērtība un izplatība piedzīvo pārmaiņas. Kvalifikācijas vai izglītības dokumenti kā "iespējas valūta" darbojas kā starpnieks starp izglītību un ar nodarbinātību saistītiem galamērķiem. Formālās izglītības kvalifikācijas pilda "apliecinošo" un "norādošo" funkciju. Apliecinošās funkcijas gadījumā "izglītības kvalifikāciju var izmantot, lai apliecinātu, ka persona ir apguvusi konkrētas specifiskas zināšanas, spējas vai prasmes" (*Jackson; Goldthorpe und Mills*, 2005).

Savukārt attiecībā uz norādošo funkciju izglītības dokumenti norāda, ka personai ir konkrētas īpašības, kuras darbā pieņemšanas brīdī ir grūti novērojamas, bet uzskatāmas par būtiskām personas produktīvām spējām. Ņemot vērā aizvien straujāko attīstību, kvalifikāciju sistēmas nespēj sekot līdzi atjaunošanas tempam un var zaudēt savu aktualitāti darba tirgū iesaistīto pušu vidū. Šajā kontekstā aizvien vairāk izmanto alternatīvos izglītības dokumentus, lai apliecinātu, ka persona ir apguvusi konkrētu apliecinātu prasmju kopumu, ko pieprasa darba tirgus pārstāvji. Alternatīvie izglītības dokumenti sniedz jaunu vērtīgu iespēju, jo formālā kvalifikācija atzīšanas un kredītpunktu piešķiršanas ziņā var nebūt pietiekami elastīga tiem izglītības guvējiem, kuri uzsāk mācības, ko nepiedāvā formālās izglītības sniedzēji. Lai gan ir novērojams neliels tradicionālo kvalifikāciju izplatības un vērtības kritums (ņemot vērā, ka darba tirgus pārstāvji pieprasa īsākus kursus un ātrāku kvalifikāciju atjaunošanu), ir jāuzlabo ārpus formālās izglītības sistēmām piedāvāto izglītības dokumentu pārredzamība un (kvalitātes) kontrole.

Pašlaik gan nav pieejams daudz informācijas par mikrokvalifikāciju (vai "alternatīvo izglītības dokumentu") attīstību un izmantošanu ārpus augstākās izglītības jomas (t.i., PI, darbā balstītās mācībās, uz darba tirgu vērstā izglītībāun mācīšanās). Tā kā tiek pieņemts, ka mikrokvalifikācijām ir būtiska nozīme personas kvalifikācijas celšanā un pārkvalificēšanā, var pieņemt arī to, ka tās ne tikai ir pieejamas augstākās izglītības kontekstā, bet tās arī piedāvā profesionālās izglītības iestādes un sniedzēji, kā arī darba tirgū iesaistītās puses. Šī iemesla dēļ šajā pētījumā esam centušies apzināt šīs (jaunās) mikrokvalifikācijas PI un kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās kontekstā, kā arī noteikt to galvenās iezīmes.

## 2.2. Analītiskā un metodoloģiskā pieeja

Ir ticis izveidots modelis, lai analizētu mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās, kas saistītas ar kvalifikāciju un izglītības dokumentu lomu nākotnē piemērojamās plaštvēruma izglītības sistēmās. Tas galvenokārt identificē trīs savstarpēji saistītas dimensijas un tās ietekmējošos ārējos apstākļus (4. attēls). Šajā pētījumā galvenā uzmanība pievērsta šī analītiskā modeļa pirmajai dimensijai, īsumā pievēršoties abām pārējām dimensijām, kuras detalizētāk tiks aplūkotas turpmākajos ziņojumos.

Modeļa pirmā dimensija attiecas uz mikrokvalifikāciju tehnisko un pedagoģisko aspektu, proti, elementiem, kas saistīti ar tādu mācību izstrādi un īstenošanu, pēc kuru apguves tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas. Pašlaik pieejamās iespējas to iezīmju un funkciju ziņā atšķiras. Šī pētījuma ietvaros veiktais kartēšanas uzdevums ir ļāvis apzināt iezīmes un funkcijas, kas pastāv vai pašlaik rodas uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās visā Eiropā. Tas arī ļauj noteikt apmēru, kādā mikrokvalifikācijas tiek izmantotas, izstrādātas un piešķirtas.

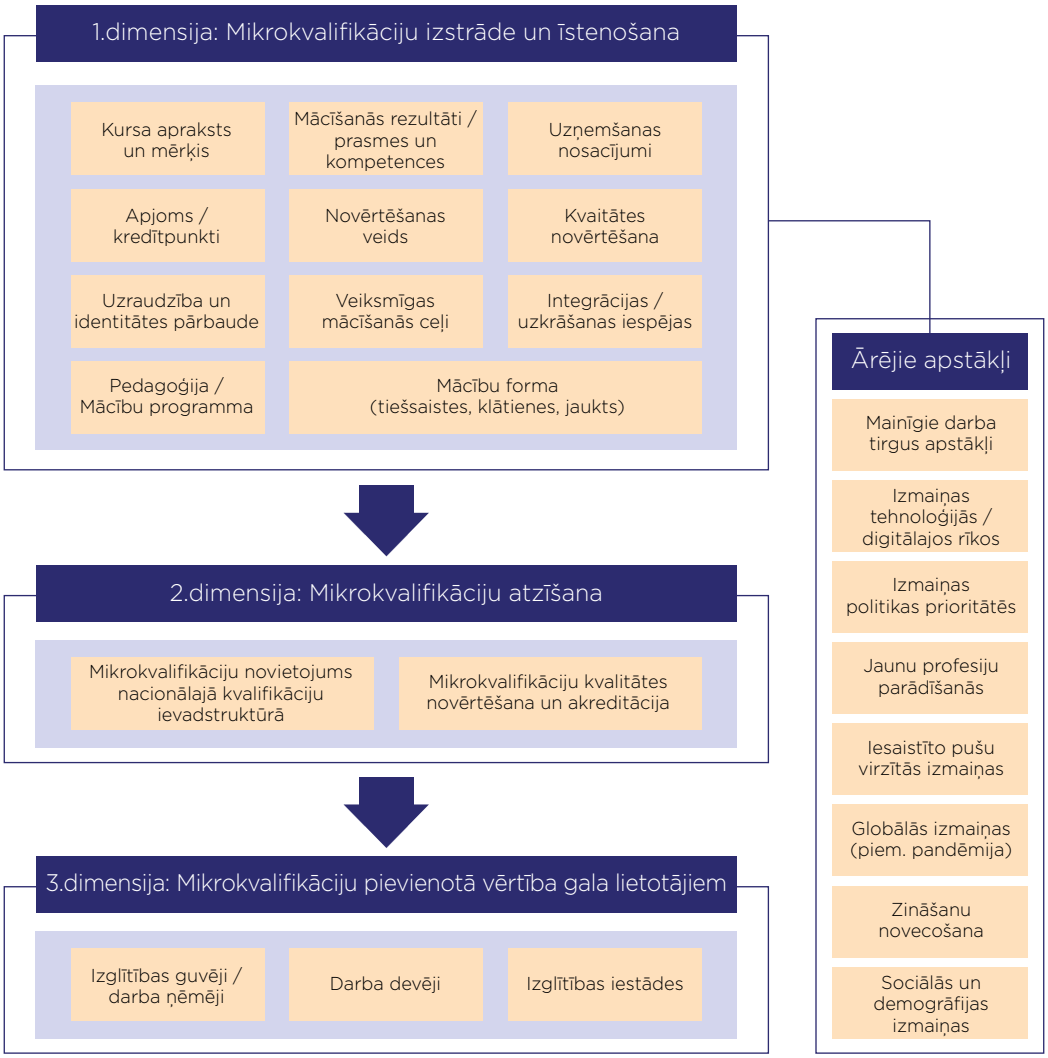
Šī modeļa otrā dimensija attiecas uz saikni starp mikrokvalifikācijām un kvalifikāciju sistēmām un ietvarstruktūrām[3]. Tajā tiek aplūkoti jautājumi par to, vai mikrokvalifikācijas

[3] Kvalifikāciju ietvarstruktūru vienmēr var uzskatīt par daļu un kvalifikāciju sistēmas.

ir iekļautas šajās sistēmās vai atrodas ārpus tām, kā tiek veikta to atzīšana un kvalitātes nodrošināšana un vai tās ir uzkrājamas. Šos jautājumus nevar analizēt atsevišķi. Ir jāņem vērā kvalifikācijas ekosistēmu pašreizējā attīstība un to saistība ar formālo kvalifikāciju sistēmām. Lielākā daļa Eiropas kvalifikāciju sistēmu ir piedzīvojušas pārmaiņas saistībā ar pāreju uz mācīšanās rezultātiem, kvalifikāciju ietvarstruktūru ieviešanu un neformālās un ikdienējās mācīšanās rezultātu apstiprināšanas un atzīšanas pasākumiem, kas bieži vien sekmē dažāda veida mācību iekļaušanu sistēmās. Līdzās šīm norisēm ir notikušas nozares virzītas izmaiņas saistībā ar digitalizāciju un pāreju uz videi nekaitīgu ekonomiku, kā arī starptautiskajiem noteikumiem, piemēram, atbilstības un drošības noteikumiem, kuru kontekstā darba tirgus dalībnieki ir veikuši pasākumus, lai noteiktu zināšanu, prasmju un kompetenču standartus kvalifikāciju formā.

Analītiskā modeļa trešā dimensija attiecas uz mikrokvalifikāciju pievienoto vērtību dažādām iesaistīto pušu grupām. Rīcībpolitikas debatēs par mikrokvalifikācijām ir iezīmējies uzskats, ka izglītības guvēju vidū aizvien pieprasītāka ir elastīga, personalizēta un uz pieprasījumu vērsta izglītība, apmācība un mācības.

*4. attēls: Analītiskais modelis*

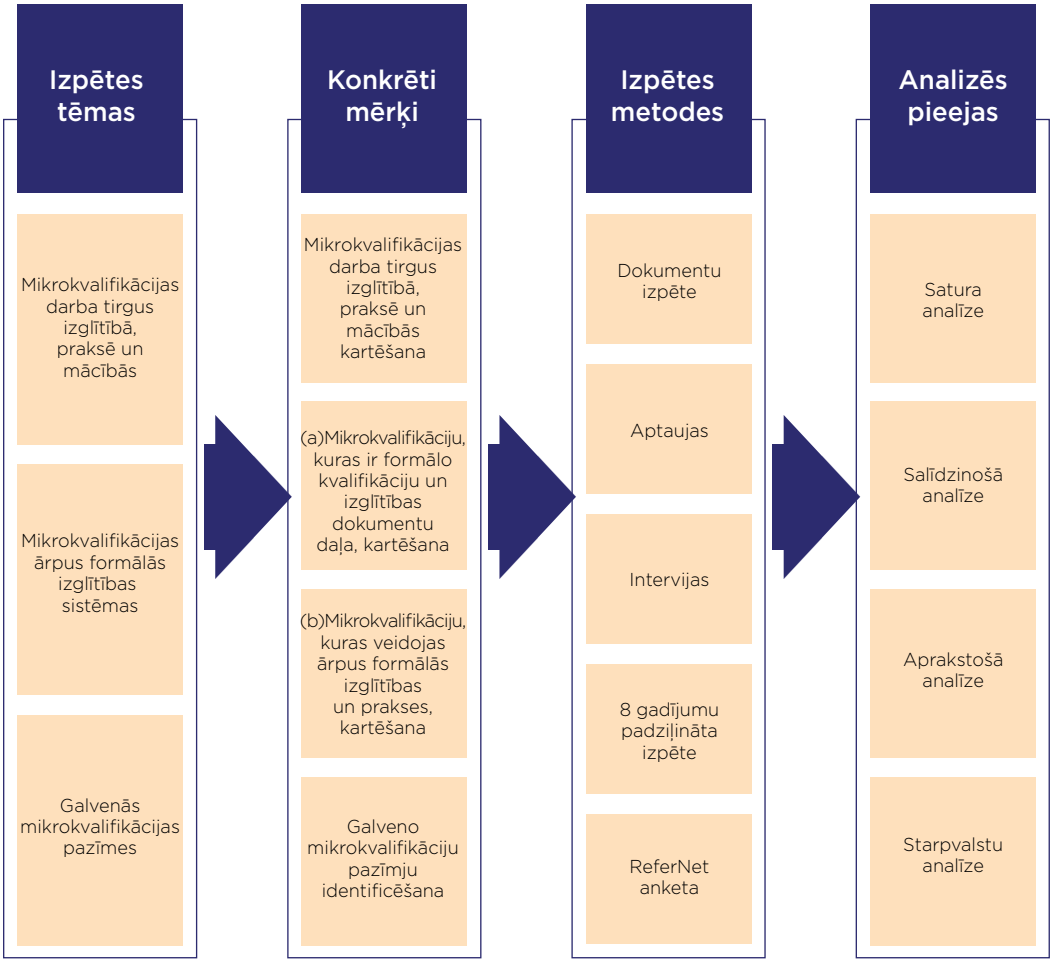



Avots: *Cedefop*

Tam par iemeslu ir arī apstāklis, ka mūžizglītības guvēji uzņemas atbildību par savas kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos. Šajā kontekstā darba devēji vēlas, lai izglītības sistēmas atbilstu mainīgajām darba tirgus vajadzībām, elastīgi koncentrējoties uz jautājumiem par zināšanām, prasmēm un kompetencēm un problēmām saistībā ar zināšanu trūkumu. Izglītības sniedzēji aizvien aktīvāk vēlas piesaistīt dažādākas izglītības guvēju grupas, kurām tie var piedāvāt dažāda veida mācības. Tam par pamatu var būt uz mūžizglītību vērstas stratēģijas un rīcībpolitikas, kā arī izglītības orientēšana uz tirgu, iestādēm meklējot jaunus ienākumu avotus.

Ierosinātajā modelī ir ņemti vērā arī ārējie faktori, kas var ietekmēt visas trīs dimensijas vai dažādu elementu attīstību ikvienā no šīm dimensijām. Tie galvenokārt ir saistīti ar pastāvīgajām izmaiņām dažādās jomās, ieskaitot darba tirgu, demogrāfiju, politiskās/rīcībpolitikas prioritātes, globālās norises (piemēram, pandēmiju), tehnoloģijas, iesaistīto pušu vajadzības un viedokļus, kā arī zināšanu pussabrukšanas periodu. Piemēram, mainīgais darba tirgus raksturs un pieaugošā nenoteiktība par darbu nākotnē būtiski ietekmē aizvien pieaugošo mikrokvalifikāciju izmantošanu un jaunās diskusijas par to, kā tās iederas kvalifikāciju ietvarstruktūrās. Kvalifikāciju ietvarstruktūru kontekstā būtiska kļūst kvalitātes nodrošināšana un mikrokvalifikāciju atzīšana, kas savukārt ietekmē to, kā tiek izstrādāti un pasniegti kursi, pēc kuru apguves tiek piešķirtas šādas kvalifikācijas[4].

*5. attēls: Uzdevuma izpildei izmantotā metodoloģiskā pieeja*




Avots: *Cedefop*

[4] Šie aspekti tiks detalizētāk apspriesti turpmākajā Cedefop publikācijā par mikrokvalifikāciju un kvalifikāciju ietvarstruktūrām.

Metodoloģiskā pieeja, kas tika izmantota šī uzdevuma izpildei, tika izstrādāta, balstoties uz izmantoto analītisko modeli (5. attēls). Šajā pētījumā galvenā uzmanība ir pievērsta pirmajai dimensijai, kas attiecas uz mikrokvalifikāciju tehniskajiem un pedagoģiskajiem aspektiem.

Pētnieciskie jautājumi tika risināti, pielietojot vairākas pētniecības metodes un pieejas analīzes veikšanai. Galvenokārt tika izmantotas tādas metodes kā dokumentu izpēte un Eiropas līmenī veiktas aptaujas un intervijas, savukārt gadījumu izpētes un *Cedefop ReferNet* tīkla sniegtie dati bija koncentrēti valsts līmenī. Dati, kas tika apkopoti šo jaukto metožu izmantošanas rezultātā, pēc tam tika aplūkoti kvalitatīvā analīzē. Satura analīze ļāva pārbaudīt apkopotos datus, lai apzinātu mikrokvalifikāciju galvenās iezīmes gan formālās izglītības sistēmā, gan ārpus tās. Satura un starpvalstu analīzes rezultātā bija iespējams identificēt galvenās norises, pielietojumus un tendences saistībā ar mikrokvalifikācijām. Pēc tam tika veikta salīdzinošā analīze, lai salīdzinātu ar mikrovalifikācijām saistītās norises un to pielietojumu dažādās valstīs. Pētījumā tika izmantota arī aprakstošā analīze, lai analizētu aptaujas datus.

Pētījumā piedalījās 30 valstis, t.i., 27 ES valstis, kā arī Norvēģija, Islande un Apvienotā Karaliste. Dati tika apkopoti piecos dažādos veidos:

- dokumentu izpēte saistībā ar veiktajiem pētījumiem un rīcībpolitikas dokumentiem, lai izstrādātu analītiskās pamatnostādnes un apsvērumus vispārējam pētījumam par mikrokvalifikācijām, kas veido daļu no šī ziņojuma[5];
- astoņas gadījumu izpētes, kuru ietvaros padziļināti analizēta mikrokvalifikāciju izmantošana attiecīgajā valstī. Tika analizētas tādas valstis kā Vācija, Īrija, Spānija, Francija, Nīderlande, Polija, Slovēnija un Somija. Šajās valstīs novērojamas atšķirības nacionālajos kontekstos un izglītības sistēmās, kas ir par iemeslu dažādiem rezultātiem attiecībā uz mikrokvalifikācijām[6];
- četras aptaujas, kas veiktas dažādās Eiropas valstīs (6. attēls) un kurās aplūkotas četras iesaistīto pušu grupas, proti, valsts iestādes, izglītības sniedzēji, darba devēji un darba devēju organizācijas, kā arī darbinieku organizācijas[7];
- 147 intervijas, kas ietvēra izvērstas intervijas astoņās valstīs, kuras bija iesaistītas gadījumu izpētē, kā arī papildu intervijas valstīs, kuras šajās gadījumu izpētēs nebija aplūkotas[8];
- visaptveroši dati, ko sniedzis *Cedefop ReferNet* tīkls (balstoties uz aptaujām, kas īpaši izstrādātas šī pētījuma mērķiem).

Jaukto metožu pieeja šī pētījuma kontekstā sniedza pievienoto vērtību, jo mikrokvalifikāciju jēdziens ir tikai sācis īstenoties un Eiropas līmenī pagaidām ir pieejams maz primāro datu. Statistikas dati par aptaujā sniegtajām atbildēm ir apkopoti 6. attēlā.

Profesionālās izglītības sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti katrā valstī bija atšķirīgi. Vairāk nekā puse respondentu pārstāvēja iestādes no Horvātijas. Šī lielā īpatsvara dēļ profesionālās izglītības sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības (t.i., "izlīdzinošās") metodes palīdzību, lai labāk pielāgotos valsts iedzīvotāju rādītājam. Izmantojot vidējos svērtos rādītājus, izlases veida aptaujas rezultāti tika aprēķināti tā, lai ņemtu vērā datu kopas skaitļu dažādo svarīguma pakāpi. Respondentiem no valstīm ar mazāku īpatsvaru tika piešķirts koeficients 1.0 vai augstāks koeficients, savukārt respondentiem no valstīm ar lielāku īpatsvaru – koeficients, kas bija mazāks par 1.0, atkarībā no izlases veida aptaujas rezultātu sadalījuma pa valstīm.

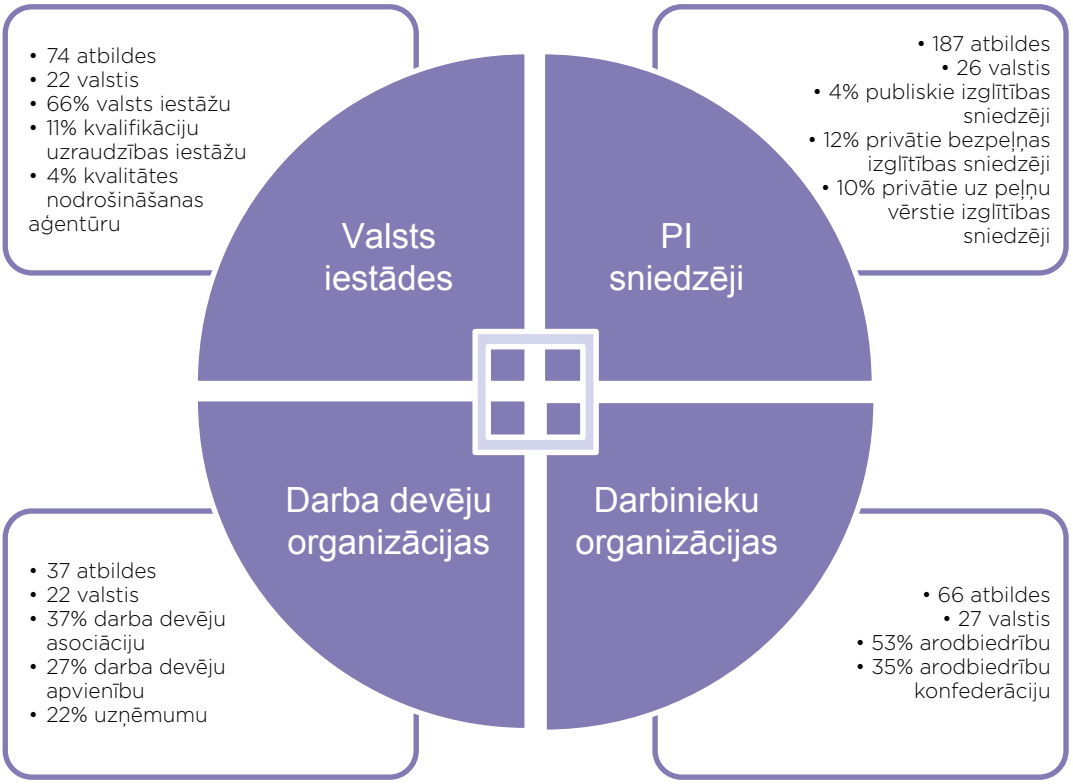
[5] Veicot literatūras izpēti, tika ņemti vērā galvenokārt valsts un reģionālā līmeņa dokumenti, pētījumi, uzraudzības ziņojumi un novērtējumi saistībā ar izglītību, kā arī raksti un konsultējošie atzinumi.

[6] Gadījumu izpētes bija balstītas galvenokārt uz literatūras izpēti un intervijām, kā arī informāciju, kas tika iegūta četru iesaistīto pušu vidū Eiropā veiktajās aptaujās.

[7] Šīs aptaujas tika veiktas no 2021. gada 7. jūnija līdz 12. jūlijam, izmantojot iekšējo aptauju instrumentu Alchemer. Saite tika izplatīta arī ar platformas ePlatform for Adult Learning in Europe (EPALE) un dažādu iesaistīto pušu organizāciju, tostarp Eiropas Profesionālās apmācības asociācijas (EVTA) un Eiropas Universitāšu tālākizglītības tīkla (EUCEN) starpniecību.

[8] Intervijās piedalījās iesaistītās puses, tostarp valsts iestādes, izglītības sniedzēji, uzņēmumi, darba devēji un darba devēju organizācijas, darbinieku organizācijas, pētnieki un citi dalībnieki. Kopumā intervijas tika veiktas 18 valstīs, proti, astoņās gadījumu izpētē iesaistītajās valstīs, kā arī Beļģijā, Bulgārijā, Kiprā, Dānijā, Igaunijā, Ungārijā, Latvijā, Lietuvā, Ziemeļmaķedonijā un Zviedrijā.

*6. attēls: Uzdevuma izpildei izmantotā metodoloģiskā pieeja*



# 3. NODAĻA
# Apsvērumi par vispārējām tendencēm

Šajā nodaļā vēlamies sniegt sākotnējo priekšstatu par kontekstu, kādā attīstās mikrokvalifikācijas, vienlaicīgi sniedzot arī pārskatu par to galvenajām iezīmēm. Vispirms vēlamies nodrošināt labāku izpratni par mikrokvalifikācijām valsts līmenī, raksturojot sabiedrības izpratni un izpētot apmēru, kādā šis termins tiek lietots pretstatā citām jau ieviestām mācīšanās praksēm. Tāpat sākotnēji tiek aplūkota saistība starp modularizāciju un mikrokvalifikācijām. Otrajā daļā ir raksturots politiskais un juridiskais konteksts, kādā mikrokvalifikācijas rodas un darbojas dažādās dalībvalstīs. Savukārt pēdējā daļā ir analizētas mikrokvalifikāciju galvenās iezīmes, tostarp informācija par to īstenošanas un apliecināšanas veidu, novērtēšanu, kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem, kā arī jautājums par to, vai tās iespējams uzkrāt un apvienot citās mikrokvalifikācijās vai kvalifikācijās.

## 3.1. Mikrokvalifikāciju būtība

### Galvenās atziņas

- Saistībā ar mikrokvalifikāciju nosaukumiem un funkcijām valda nenoteiktība.
- Valsts līmenī šis konkrētais termins netiek plaši lietots, pat ja jau ilgstoši tiek piedāvātas īsās mācības.
- Ņemot vērā plašo īso izglītības pasākumu klāstu, mikrokvalifikācijas zināmā mērā jau ir reālas.

Pētījuma rezultāti liecina, ka saistībā ar mikrokvalifikāciju nosaukumiem un funkcijām valda būtiska nenoteiktība, jo vairumā valstu nav oficiālas šī termina definīcijas. Interpretācija par to, kas ir mikrokvalifikācijas un ko tās dažādos kontekstos ietver, joprojām ir nevienprātīga un pastāvīgi mainās. Šādu nenoteiktību vēl jo vairāk veicināja tas, ka 2021. gada sākumā Eiropas līmenī nebija saskaņotas šī termina definīcijas.

Viena no šī pētījuma galvenajām atziņām ir tāda, ka valsts līmenī šis konkrētais termins netiek plaši lietots, pat ja jau ilgstoši tiek piedāvātas īsās mācības. Lai gan tādi termini kā atvērtās nozīmītes vai maza apjoma apliecinājumi liecina par to, ka mikrokvalifikācijas ir reālas, pats termins bieži vien netiek akceptēts vai plaši atzīts. Piemēram, Maltā šis termins netiek lietots, taču šajā valstī izglītības guvējiem jau sen tiek piedāvātas īsās mācības, pēc kuru apguves tiek "piešķirts" izglītības dokuments un kas ir iekļautas nacionālajā kvalifikāciju sistēmā/ ietvarstruktūrā/katalogā (*Cedefop*, 2021a).

Līdzīga situācija novērojama Īrijā, proti, izglītības dokumenti, ar kuriem tiek apliecinātas neliela apjoma mācības, piemēram, neliela apjoma, īpaša mērķa un papildinošie apliecinājumi, kā arī digitālās un tīmekļa nozīmītes, pastāvēja krietnu laiku pirms termina "mikrokvalifikācija" ieviešanas (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – c).

Vēl viens pieņēmums, kas rada neskaidrības, ir saistāms ar to, ka daudzu iesaistīto pušu ieskatā mikrokvalifikācijas ir sava veida apliecinājums, kas konkrēti izdots digitālā formātā. Pētījums liecina, ka šāds pieņēmums var būt maldinošs, jo valstīs, kurās mikrokvalifikācijas jau tiek izmantotas, tās lielā mērā tiek piešķirtas arī papīra formātā.

Valsts iestāžu vidū veiktajā pētījumā jautājām, vai jēdziens "mikrokvalifikācija" tiek lietots valsts kontekstā. Vairums respondentu (55%) norādīja, ka šis termins netiekot lietots vai ka viņi nezinot/nevarot atbildēt (14%). Tikai 31% respondentu norādīja, ka termins "mikrokvalifikācija" tiek lietots valsts kontekstā. Turklāt 38% respondentu norādīja, ka attiecīgajā valstī tiekot lietots kāds cits termins, kas atbilstot Eiropas Komisijas ierosinātajai mikrokvalifikāciju darba

definīcijai (Eiropas Komisija, 2020a) (1.4. punkts). 23% no šiem respondentiem nespēja atbildēt vai to nezināja, kas liecināja par pastāvošo nenoteiktību.

### 3.1.1. Valsts līmenī lietotie termini

Pētījuma ietvaros tika apzināti dažādi termini, kas atbilst (pilnībā vai daļēji) mikrokvalifikāciju definīcijai. Kā visbiežāk lietotie termini tika minētas nozīmītes, izglītības dokumenti, moduļu apliecinājumi, kvalifikāciju daļas, mikrokvalifikācijas un papildinošās kvalifikācijas. Tā kā vairumā valstu nav oficiālas šī termina definīcijas, ne vienmēr ir skaidrs, vai esošos izglītības dokumentus var uzskatīt par mikrokvalifikācijām. Piemēram, Beļģijas franču kopienā konkrētas esošās kvalifikācijas var saistīt ar mikrokvalifikācijām, pamatojoties uz zināmām līdzībām, taču tās nekad pilnībā neatbilst Eiropas Komisijas ierosinātajai darba definīcijai (*Cedefop*, 2021a). Savukārt Čehijā Nacionālajā kvalifikāciju reģistrā *(NSK)* definētās profesionālās kvalifikācijas atbilst mikrokvalifikāciju jēdzienam. Pēc standartizētiem pārbaudījumiem *NSK* profesionālās kvalifikācijas apliecinājumos tiek norādītas kompetences, kuras attiecīgā persona varēja apgūt īso mācību ceļā (*Cedefop*, 2021a). Piemēri valsts līmenī lietotiem terminiem, kuri (daļēji vai pilnībā) atbilst Eiropas Komisijas ierosinātajai darba definīcijai, ir uzskaitīti 1. tabulā[9].

*Tabula 1: Piemēri valsts līmenī lietotajiem terminiem saistībā ar mikrokvalifikācijām*

| Valsts | Valsts līmenī lietotie termini |
|---|---|
| Beļģija | Mikrokvalifikāciju definīcijas piemērošanas jomā ietilpst dažādu veidu programmas – mikrogrādi, nanogrādi, apliecinājumi *MicroMasters*, kredītpunktu izglītības dokumenti, pēcdiploma kursi, tālākapmācība *(bijscholing)*, kvalifikācijas celšanas kursi vai apmācība *(nascholing)*, moduļa apguves apliecinājums pieaugušo izglītībā *(modulebewijzen)*, iepriekšējās izglītības atzīšana *(EVC-bewijs)*, daļēja kvalifikācija pieaugušo izglītībā *(deelkwalificatie volwassenenonderwijs)*, kredītpunktu līgums augstākajā izglītībā *(creditcontract hoger onderwijs)*, mācīšanās rezultātu vienības *Unités d'acquis d'apprentissage – UAA)*, validācijas apliecinājumi *(attestations de validation)*, konkrētus apmācības rezultātus apliecinoši izglītības dokumenti *(CAFS)*. Pieaugušo izglītībā *(Enseignement de Promotion Sociale)* apmācību organizē moduļu veidā, ieskaitot kursu vienības *(unité d'enseignement)*. Par katru kursa vienību tiek piešķirts konkrēts apliecinājums par kursa apguvi *(attestation de réussite)*. |
| Bulgārija | Daļēja kvalifikācija, daļēja profesija *(Обучение/обучение по част от професия)*, neformāls sertifikācijas kurss (piemēram, lai kļūtu par revidentu vai nekustamā īpašuma novērtētāju). |
| Horvātija | Formālajā pieaugušo izglītībā tiek piedāvātas īsās apmācības programmas *(programi osposobljavanja)*, kuru apjoms ir vismaz 120 stundas un pēc kuru apguves tiek piešķirts izglītības dokuments par īsās apmācības pabeigšanu *(uvjerenje o osposobljavanju)*, kā arī profesionālās pilnveides programmas *(programi usavršavanja)*, kuru apjoms ir vismaz 150 stundas un pēc kuru apguves tiek piešķirts profesionālās pilnveides izglītības dokuments. |
| Kipra | Mācīšanās rezultāta vienība (modulis), ECDL apliecinājums, apmācības ar novērtējumu ir priekšnoteikums, lai iegūtu licenci veikt kādu reglamentētu profesiju. |
| Čehijas Republika | Profesionālās kvalifikācijas, nozīmītes. |
| Dānija | Nanogrādi, intensīvā apmācība, digitālās nozīmītes, masveida atvērtie tiešsaistes kursi *(MOOC)*, intensīvie kursi un uz darba tirgu vērsta apmācība *(Arbejdsmardkedsuddannelser)*. |
| Igaunija | Mikrogrāds, mikrokvalifikācija, nanogrādi *(nano-kraadid)*, vienības *(osakutsed)*, daļējas kvalifikācijas *(osakvalifikatsioonid)*, daļējs grāds *(osakraad)*. |
| Somija | Visplašāk zināmais termins ir maza apjoma kompetences *(Pienet osaamiskokonaisuudet)*. Tiek lietoti arī tādi termini kā daļējs grāds *(tutkinnon osaa)*, mikrokvalifikācija *(mikrokredentiaali)*, mikrogrāds *(microtutkinto)* un kompetenču nozīmīte/digitālā nozīmīte *(osaamismerkki)*, tīmekļa nozīmīte, nanogrādi, minigrādi, mikroapliecinājumi un darba atļaujas. |
| Francija | Apliecinājumi un atļaujas, kas ļauj apgūt papildu profesionālas prasmes, starpfunkcionālas prasmes vai prasmes, kas izriet no juridiska pienākuma veikt profesionālo darbību, prasmju izglītības dokuments *(Attestation de compétences)*, profesionālās kvalifikācijas apliecinājums *(CQP, Certificat de qualification professionnelle)* un profesionālo prasmju izglītības dokumenti *(CCP, Certificat de compétences professionnelles)*, ko piedāvā profesionālās nozares, kā arī atvērtās nozīmītes. |
| Vācija | Papildu kvalifikācijas *(Zusatzqualifikationen)*, daļējas kvalifikācijas *(Teilqualifikationen)*, kameru regulētās PT kvalifikācijas *(Kammerregelungen)*, IT, valodu un metināšanas apliecinājumi. Augstākās izglītības jomā tiek piedāvāti kursi, par kuriem izsniedz izglītības dokumentus *(Zertifikatskurse)*, mikrogrādi un nozīmītes. |

[9] Jānorāda, ka šis ir orientējošs saraksts, kas atspoguļo priekšstatu par mikrokvalifikācijām valsts līmenī (ņemot vērā, ka piemēri var nebūt piemērojami pēc oficiālās definīcijas pieņemšanas).

| Valsts | Valsts līmenī lietotie termini |
|---|---|
| Grieķija | Tālākizglītība, apmācības kursi, apmācības programmas, tiešsaistes semināri, IT un valodu apliecinājumi. |
| Ungārija | Augstākā izglītība: īsās apmācības programmas, moduļi, nozīmītes.<br>Pieaugušo izglītības jomā tiek piedāvāti īsā cikla apmācības kursi, kuri nodrošina pārkvalificēšanos un tālākizglītību zemi kvalificētiem un nelabvēlīgā situācijā nonākušiem darbiniekiem. Tiek piedāvāti arī papildu kvalifikācijas kursi, kompetences pilnveides apmācība, daļējas kvalifikācijas, specializēta apmācība, specifiska apmācība, uz konkrētu amatu vērsta apmācība, uzņēmuma iekšējā apmācība u.c. |
| Īrija | Mikrokvalifikācija, digitālā nozīmīte, maza apjoma apliecinājums, īpaša mērķa apliecinājums un papildinošais apliecinājums. |
| Islande | Uz darba tirgu vērstā izglītībā visbiežāk lietotais termins un metode ir tālākizglītība. |
| Itālija | Tiek piedāvātas mikrokvalifikācijas reģionālā līmenī, tostarp atsevišķas kompetences vienības, ko iespējams apliecināt atsevišķi un iekļaut reģionālajos repozitorijos vai Nacionālajā repozitorijā. Mikrokvalifikācijas var izmantot darbinieku tālākizglītībā, pieaugušo kvalifikācijas celšanā un pārkvalificēšanā, vidējā izglītībā un pieaugušo izglītībā. Augstākajā izglītībā tiek piedāvāti nanogrādi, kā arī atvērtās un digitālās nozīmītes. |
| Latvija | Īsie mācību kursi (kuru apjoms parasti ir 160 stundas un pēc kuru apguves tiek piešķirta daļēja kvalifikācija). |
| Lietuva | Profesionālās izglītības programmu moduļi, izglītības dokumenti, digitālās nozīmītes, *MicroMasters* un nanogrādi. |
| Malta | Apliecinājumi. |
| Nīderlande | Mikrokvalifikācijas, *edubadge*, PI izvēles priekšmeti *(keuzedelen)*, kuru apjoms ir 240 stundas EKI 3. un 4. līmenī, kā arī PI izglītības dokumenti, kas vērsti uz dažiem izvēles priekšmetiem, un atvērtās nozīmītes. |
| Norvēģija | Mikrotēmas *(mikroemner)*/mikrokvalifikācijas *(mini-kvalifikasjoner)*, moduļi, kursi un īsās studiju vienības. |
| Polija | Mikroreferences *(mikroreferencje)*, mikrokvalifikācijas *(mikrokwalifikacje)*, mikroapliecinājumi *(mikropoświadczenia)* vai apliecinājumi (augstākajā izglītībā), atvērtās/digitālās nozīmītes *MOOC* kursiem un darba tirgū piedāvātajām kvalifikācijām (kuru apjoms ir pietiekami mazs, lai tās varētu uzskatīt par mikrokvalifikācijām). |
| Portugāle | Daļējas kvalifikācijas *(Certificações Parciais)*, maza apjoma apmācības vienības *(UFCD)*, ACD, modulārā apmācība *(Formação Modular)*, iepriekšējās izglītības atzīšana *(RVCC)*, īstermiņa apmācība *(formações de curta duração)*. |
| Rumānija | Daļēja kvalifikācija *(Calificare partiala)*. |
| Slovākija | Mikrosertifikāti *(mikroosvedčenie)*, tālākizglītības programmu akreditācijas sistēmā reģistrēto akreditēto programmu moduļi, kvalifikāciju iegūšanu apliecinošs dokuments. |
| Slovēnija | Papildinošās kvalifikācijas *(Dodatne kvalifikacije)*, PT īsās programmas EKI 4. un 5. līmenī, tālākapmācības studiju programmas EKI 6. un 8. līmenī, pārbaudījuma izglītības dokuments *(potrdilo o izpitu)*, izglītības dokumentspar pienākumu izpildi *(potrdilo o opravljenih obveznostih)*, izglītības dokumentspar pārbaudījuma nokārtošanu specialitātē *(potrdilo o strokovnem izpitu)*, izglītības dokument*i (certifikati)*. |
| Spānija | Mikrokvalifikācijas (PI jomā).<br>Neformālās īsās mācības, pēc kuru apguves tiek piešķirts diploms vai apliecinājums par piedalīšanos, kā arī īsie kursi, starptautiskie IT izglītības dokumenti, nozaru profesionālās apliecības, mikrokvalifikācijas un mikromoduļi (augstākajā izglītībā arī saistībā ar *MOOC*).<br>Mācībspēku profesionālās pilnveides jomā tiek piedāvātas atvērtās digitālās mikrokvalifikācijas un *Open Badges Backpack* (digitāls pakalpojums, kas pašlaik tiek izmantots, lai piešķirtu nozīmītes, balstoties uz veiksmīgu masveida atvērtās tiešsaistes apmācības apguvi). |
| Zviedrija | Kurss *(Delkurs)*, daļēja kvalifikācija *(delkvalifikation)*, kurss *(kurser)*, atvērtās nozīmītes, īsā politehniskā izglītība *(korta yrkeshögskoleutbildningar)*, mikrokvalifikācija *(mikromerit/er)*, moduļi. |

*Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses, kā arī ReferNet aptaujas anketas (Cedefop, 2021a).*

Gadījumu izpētēs apstiprinājās, ka neilgas izglītības darbības bieži vien tiek dēvētas dažādi. Katrā valstī un pat vienā un tajā pašā valsī dažādos izglītības un profesionālos sektoros tām ir dažādi nosaukumi (4. tabula).

*Tabula 2: Izpratne par mikrokvalifikācijām astoņās gadījuma izpētē iesaistītās valstīs*

| Valsts | Mikrokvalifikāciju definēšana valsts kontekstāi |
|---|---|
| Somija | PI un tālākizglītības reformu ietvaros tika ieviestas dažāda veida mikrokvalifikācijas. PI kontekstā mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par mazākām kompetenču kopumu daļām. Piemēram, termins "mikrokvalifikācija" Somijā ir ievērojami mazāk zināms nekā jēdziens "digitālās atvērtās nozīmītes", kurām ir līdzīgas iezīmes, kas ir vērstas uz faktiskiem mācīšanās rezultātiem.<br>Spriežot pēc visizplatītākās mikrokvalifikāciju definīcijas, Somijā tās tiek uzskatītas par līdzekli, lai izpētītu īsā cikla augstākās izglītības ieviešanu (Somijas Nacionālā izglītības aģentūra, *EDUFI*, 2020) (*ESAO*, 2020). Intervētās personas uzvēra divus īpaši labus īstermiņa izglītības piemērus – mazākas kvalifikācijas prasību vienības PI jomā, proti, atvērtā universitāte un atvērtās lietišķo zinātņu universitātes. Šīs studijas ir pieejamas dienā, vakaros un nedēļas nogalē, kā arī tīmeklī vairumā izglītības iestāžu visā Somijā. Dažādās iespējas ļauj izglītības guvējiem uzkrāt atsevišķus mācību apjomus vai apgūt lielākus studiju moduļus. |
| Francija | Saistībā ar mikrokvalifikācijām valda nenoteiktība un neskaidrības. Tam par iemeslu daļēji ir tas, ka termins "microcredentials" franču valodā tiek tulkots kā "mikrokvalifikācija" (franču valodā – *micro-certifications)* un ka nav vispārpieņemtas un kopējas šī termina definīcijas. Mikrokvalifikāciju ieviešana īpaši sarežģītā, ļoti strukturētā un mainīgā kvalifikāciju ietvarstruktūrā rada neskaidrības dažādām iesaistītajām pusēm. Piemēram, termins "mikro" var attiekties uz apmācības ilgumu vai to, ka mikrokvalifikācijas veido daļu no kvalifikācijas. Francijā nav oficiālu dokumentu, kas pievērstos jautājumam par mikrokvalifikāciju izveidi un atzīšanu izglītības sistēmā. Konkrētāk, Francijas tiesiskajā regulējumā mikrokvalifikācijas nav raksturotas. Tādējādi to apraksts ir jāprecizē starptautiskajām vai privātajām iestādēm, piemēram, apmācību piedāvājošajām organizācijām.<br>Bieži vien mikrokvalifikācijas uzskata par atvērtajām nozīmītēm. No etimoloģijas perspektīvas šādā gadījumā drīzāk būtu jāizmanto termini "mikroapliecības" vai "mikrosertifikāti". Visbeidzot, terminu "mikroapliecinājums" var uzskatīt par daļu no kvalifikācijas, kas iedalīta mikroblokos, taču šī termina lietošana var būt problemātiska.<br>Ņemot vērā pārpratumus, kas radušies saistībā ar mikrokvalifikāciju ieviešanu, eksperti nesen ir centušies precizēt to darbības jomu. *AFDET (Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique)* ierosina definēt mikrokvalifikācijas atbilstoši šī termina tulkojumam franču valodā, proti, "mikroapliecinājumi": "Ikviens mikroapliecinājums ir veidots tā, lai tas tiktu demonstrēts uzreiz pēc "kādas konkrētas prasmes apguves". To var piešķirt, piemēram, kāda apmācību piedāvājoša organizācija pēc izglītības guvēja dalības attiecīgajā apmācības kursā." *(Kastler, 2021)* |
| Vācija | Mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par ļoti mazām mācīšanās vienībām un papildinošo apmācību, kā rezultātā tiek iegūts izglītības dokuments neregulētajā (privātajā) PI sektorā, ar ko tiek apliecināta mācīšanās rezultātu sasniegšana. Tika konstatētas arī līdzības starp mikrokvalifikācijām un kursiem, par kuru apguvi tiek izsniegti izglītības dokumenti, papildu apmācībai vai daļēju profesionālo kvalifikāciju iegūšanai regulētajā sektorā. Daļējās profesionālās kvalifikācijas ir iekļautas nacionālajā PI sistēmā un ļauj iegūt valsts līmenī atzītas kvalifikācijas kādā konkrētā profesijā. |
| Īrija | Rīcībpolitikas dokumentos pašlaik nav minētas nevienas oficiālas mikrokvalifikāciju definīcijas. Šādi termini vispārīgi nav garantēti tiesiskajā regulējumā, kā rezultātā zināmus jautājumus sistēmas ietvaros var risināt elastīgi.<br>Kvalifikāciju uzraudzības iestāde *(QQI)* ir izstrādājusi darba definīciju. 2021. gada janvāra paziņojumā presei bija norādīts, ka mikrokvalifikācijas ir novērtējuma vienības, kas ir mazākas par tradicionālajām mācību programmām, piemēram, grādiem un diplomiem *(QQI, 2021)*. Ar tām tiek apliecināts, ka izglītības guvējs ir apguvis konkrētu prasmju kopumu vai pierādījis snieguma līmeni kādā konkrētā jomā.<br>Tomēr nesen izdotajā *QQI* tehnisko apspriežu dokumentā par kvalifikāciju sistēmu tā glosārijā ir sniegta šāda definīcija: "Mikrokvalifikācija ir kvalifikācija, ar kuru tiek apliecināta neliela apjoma specifisku mācību apguve. Šis termins parasti tiek lietots digitālo nozīmīšu kontekstā." *(QQI, 2020)*<br>Pārtikas nozarē digitālā nozīmīte vai mikrokvalifikācija ir sasniegtos rezultātus apliecinošs attēls, ikona vai apzīmējums, ko iespējams pārbaudīt tiešsaistē. Šāda veida apliecinājumus var piešķirt par īsajiem kursiem, kas atbilst konkrētiem pārbaudītiem kritērijiem. Digitālās nozīmītes atšķirībā no apliecinājuma par piedalīšanos ir skaidri un praktiski apliecinājumi darbiniekiem, kuri turpina pilnveidot savas prasmes. Digitālās nozīmītes digitālo izglītības dokumentu veids un ietilpst termina "mikrokvalifikācijas" piemērošanas jomā. Mikrokvalifikācijas ir digitālie izglītības dokumenti. Tās ietver digitālās nozīmītes, tīmekļa nozīmītes, nanogrādus, minigrādus un mikroapliecinājumus *(Corrigan-Matthews un Troy, 2019).* |
| Nīderlande | Saskaņā ar *SURF*[10] datiem ir divu veidu nozīmītes – atvērtās nozīmītes un digitālās nozīmītes *edubadges*. Atvērtās nozīmītes tiek piešķirtas par ikdienējās mācīšanās darbībām, piemēram, sabiedrisko darbu vai dalību sacensībās, savukārt digitālās nozīmītes edubadges tiek piešķirtas līdzīgi, kā par formālajām mācīšanās darbībām. Ar "formālām" darbībām šajā kontekstā jāsaprot, ka par šādām mācīšanās darbībām tiek piešķirti Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēmas *(ECTS)* kredītpunkti. Digitālās nozīmītes e*dubadges* var interpretēt kā mikrokvalifikācijas. Saskaņā ar SURF sniegto informāciju edubadge ir elektronisks izglītības dokuments, kurā sniegta informācija par iegūto mācīšanās rezultātu saturu. Tiek izstrādāta attiecīgā platforma. Šī iniciatīva vēl atrodas izmēģinājuma fāzē, un to īsteno galvenokārt augstākās izglītības iestādes, kā arī četras PI iestādes (4. informatīvā sadaļa). |

[10] SURF ir IT sadarbības organizācija Nīderlandes izglītības un pētniecības jomā.

| Valsts | Mikrokvalifikāciju definēšana valsts kontekstāi |
|---|---|
| Polija | Termins "mikrokvalifikācijas" Polijā ir ieviests salīdzinoši nesen. Tā nozīme ir nedaudz neskaidra, kas galvenokārt saistāms ar mikrokvalifikāciju formu daudzveidību un vienotas definīcijas trūkumu. Šis termins jau ir tulkots poļu valodā *(mikro-poświadczenia)*, taču tas tiek izmantots reti. Šis jēdziens attiecas uz dažādiem dokumentiem, precīzāk, vēl plašāk definētiem iegūto prasmju dokumentēšanas un atspoguļošanas līdzekļiem, kas tiek izmantoti, lai pierādītu, ka attiecīgā persona ir apguvusi specifiskas prasmes. Alternatīvie izglītības dokumenti, atvērtās nozīmītes un digitālās nozīmītes kļūst aizvien nozīmīgākas un tiek izmantotas kā efektīvs profesionālās pilnveides instruments un būtisks mūžizglītības elements. Mikrokvalifikācijas ir izplatītākas augstākajā izglītībā, kur tās tiek saistītas ar *MOOC* kursiem. Savukārt digitālās nozīmītes biežāk tiek izmantotas privātajā sektorā. Dažas uz tirgu vērstas kvalifikācijas[11] ir pietiekami mazas, lai tās uzskatītu par mikrokvalifikācijām *(Stęchły un Nowakowski, 2021)*. |
| Slovēnija | Slovēnijā valsts līmenī vēl nav ieviesta saskaņota un oficiāla mikrokvalifikāciju definīcija. Valsts iestāžu pārstāvji un PI sniedzēji minēja īsās formālās un neformālās izglītības programmas, piemēram, papildinošās kvalifikācijas un īsās PT programmas. To mērķis ir galvenokārt kvalifikācijas celšana, pārkvalificēšanās un zināšanu aktualizēšana. Augstākajā izglītībā termins "mikrokvalifikācijas" tiek izmantots, lai raksturotu regulētās studiju programmas tālākapmācībai EKI 6.–8. līmenī un dažādas neformālās izglītības formas. |
| Spānija | Pastāv vispārējs uzskats, ka ar mikrokvalifikācijām tiek apliecināti īso mācību ceļā iegūti mācīšanās rezultāti. 2022. gadā apstiprinātajā konstitucionālajā likumā par PI mikrokvalifikācijas ir raksturotas kā apliecinājums tam, ka izglītības guvējs ir ieguvis mācīšanās rezultātus īso mācību ceļā. Mācīšanās rezultāti attiecas uz konkrētām prasmēm, un tie tiks definēti drīzumā publicējamajā Nacionālajā profesionālo kompetenču katalogā *(Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales)*, kas aizvietos esošo Kvalifikāciju katalogu *(Catálogo de Cualificaciones)*. Mikroapmācība būs saistīta ar kompetenču standartiem, proti, tās apjoms būs mazāka par esošajām kvalifikācijām.<br>Mikrokvalifikācijas sākotnēji ļaus iegūt neformālās profesionālās izglītības dokumentu. Savukārt pēc tam izglītības guvēji varēs iegūt PI diplomu, uzkrājot mikrokvalifikācijas. Tādējādi mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par formālo PI studiju elementu vai daļu. Minētajā likumā arī noteikts, ka visa veida apmācība būs akreditējama un uzkrājama. Atkarībā no tā, vai apmācība ir vērsta uz vienu kompetenču standartu, dažādiem apmācības moduļiem vai visu apmācības ciklu, izglītības guvējiem būs pieejamas dažādas kvalifikācijas, sākot no mikroapmācības kvalifikācijām līdz par profesionālās apmācības kvalifikācijām. Visa veida apmācība būtu jāiekļauj apmācības ceļos, kuri paredz akreditāciju, izglītības dokumentu izsniegšanu un kvalifikācijas, kas atzītas Spānijā un ES.<br>2021. gadā apstiprinātais Karaļa dekrēts paredz, ka universitātes var īstenot apmācību, kuras apjoms ir vismaz 15 ECTS, kam var būt nepieciešams iepriekš iegūts universitātes grāds mikrokvalifikāciju vai mikromoduļu formā. Tādējādi universitātes var nodrošināt mācīšanās rezultātus, kuru sasniegšanu apliecina izglītības dokuments un kas saistīti ar īsajām mācībām. Šie kursi veido daļu no mūžizglītības un to mērķis ir aktualizēt vai apgūt prasmes vai zināšanas, taču tie neveido daļu no diploma.<br>Tie ir pieejami jebkura vecuma bakalaura un maģistra līmeņa studentiem. Pretēji Izglītības ministrijas ierosinātajai definīcijai mikrokvalifikācijas nav definētas kā daļa no maģistra līmeņa studijām un tās nevarēs izmantot, lai iegūtu maģistra grādu.<br>Saskaņā ar Valsts Nodarbinātības dienesta *(SEPE)* un Nacionālā Nodarbinātības apmācības fonda *(FUNDAE)* sniegto informāciju mikrokvalifikācijas ir paredzētas arī, lai apliecinātu īso mācību ceļā iegūtos mācīšanās rezultātus. Turpmāk mācīšanās rezultātus varētu saistīt ar *SEPE* pārvaldībā esošajā Apmācības specialitāšu katalogā *(Catálogo de Especialidades Formativas)* definētajām prasmēm, kas apgūtas neformālo mācību ceļā.<br>Līdz ar to ar mikrokvalifikācijām saprot apliecinājumu darbinieka apgūtajām prasmēm, kurām ir vērtība darba tirgū. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

## 3.1.2. Mācīšanās darbības un mācīšanās apliecinājumi

Divi mikrokvalifikāciju aspekti (ja tie netiek atbilstoši diferencēti) var vairot neskaidrību par šo terminu:

a) mikrokvalifikācijas kā mācīšanās darbības neatkarīgi no to precīzā apjoma un ilguma;

b) mikrokvalifikācijas kā iegūto mācīšanās rezultātu pierādījumi/apliecinājumi.

Piemēram, dažus profesionālos/nozaru izglītības dokumentus var iegūt pēc kompetencēs balstītās novērtēšanas, bez nepieciešamības pabeigt strukturētas mācīšanās darbības. Tas, vai tos var klasificēt kā mikrokvalifikācijas, būs atkarīgs no tā, kā mēs uztveram mikrokvalifikācijas – kā ierobežota ilguma mācīšanās darbības, profesionālās/tehniskās kompetences apliecinājumu vai abus. Šajā kontekstā būtiska nozīme ir arī digitālajām nozīmītēm, kas tiek piešķirtas pēc tam, kad ir atzīta izglītības guvēja iepriekšējā izglītība vai pierādīts, ka viņš ir apguvis konkrētas kompetences.

[11] Uz tirgu vērstās kvalifikācijas ir iekļautas integrētajā kvalifikāciju sistēmā (IQS) un EKI ar priekšnoteikumu, ka tās atbilst konkrētām formālām prasībām. Tās izstrādā un piešķir dažādas sabiedriskas organizācijas, asociācijas, profesionālās grupas vai uzņēmumi.

Somijas gadījuma izpētē (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – a) ir uzsvērts, cik būtiski ir nodalīt mācību iespējas no mācīšanās rezultātiem. Dānijā mikrokvalifikācijas attiecas gan uz mācīšanās darbībām, gan uz izglītibas dokumentiem. Tās var attiekties uz mācīšanās darbībām, kuru rezultātā izglītības guvējiem pēc novērtēšanas tiek piešķirts apliecinājums, vai apliecinājumu, ko izglītības guvēji iegūst pēc kāda kursa apguves. Izglītības dokuments var tikt piešķirts papīra vai digitālā formātā. Norvēģijā ir ieviesti divi termini, proti, viens attiecībā uz kursiem – mikrotēmas *(mikroemner),* savukārt otrs attiecībā uz izglītības dokumentiem *(mini-kvalifikasjoner)* (*Cedefop*, 2021a).

Mikrokvalifikāciju sasaiste ar konkrētu mācīšanās rezultātu vai kompetenču sasniegšanu var pozicionāli atvieglot to integrāciju nacionālajās/reģionālajās kvalifikāciju ietvarstruktūrās. Šādi arī iespējams atzīt iepriekšējo izglītību, kā arī saglabāt un uzlabot mikrokvalifikāciju piedāvājumu elastīgumu, kas varētu atšķirties apjoma, ilguma, satura un īstenošanas veida ziņā, taču tam nebūtu nozīmes, ciktāl izglītības sniedzējs spēj pierādīt zināma līmeņa spēju iegūt mikrokvalifikāciju.

### 3.1.3. Saistība starp modularizāciju un mikrokvalifikācijām

PI programmas, kas ir vērstas uz kādu specifisku kvalifikāciju un pēc kuru apguves tiek iegūta šāda kvalifikācija, kļūst aizvien modularizētākas. Tās izsaka mācīšanās rezultātos un iedala mazāka apjoma programmās (*Cedefop*, 2015). Modularizācija tiek uzskatīta arī par veidu, kā nodrošināt individuāliem izglītības guvējiem lielāku elastību, lai viņi varētu izmantot personalizētākus un elastīgākus mācību ceļus. Šķiet, ka mikrokvalifikāciju galvenie mērķi un uzdevumi sasaucas ar šo modularizēto mācību mērķi, kas daļēji izskaidro, kādēļ daudzās valstīs izglītības dokumenti saistībā ar kvalifikāciju daļām vai moduļiem bieži vien tiek saistīti ar mikrokvalifikācijām. Piemēram, Dānijā piedāvātajos PT kursos, kas ir vērsti uz darba tirgu (AMU sistēma), moduļi ir labi izstrādāti un atzīti un varētu būt par pamatu tam, lai uzsāktu iniciatīvas mikrokvalifikāciju izmantošanai *(Cedefop*, 2021a). Spānijā PI ir modulāra. Turklāt saskaņā ar jauno likumu, lai arī mikrokvalifikācijas sākotnēji ļauj izglītības guvējiem iegūt neformālas profesionālās izglītības dokumentu, tās iespējams uzkrāt, lai iegūtu PI diplomu. Līdz ar to tās tiek uzskatītas par formālo PI studiju elementu (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – f). Latvijā saskaņā ar 2022. gada 15. martā pieņemtajiem grozījumiem Profesionālās izglītības likumā pēc moduļa apguves tiek iegūts izglītības dokuments, ko var izmantot atsevišķi vai kādas kvalifikācijas iegūšanai. Tas tiek uzskatīts par rīcībpolitikas pasākumu, ar ko profesionālajā izglītībā (gan vidējā izglītībā, gan augstākajā izglītībā) tiek ieviestas mikrokvalifikācijas un ar tiem saistītie principi, pat neminot terminu "mikrokvalifikācija" (*Cedefop*, 2021a). Čehijā centienus modularizēt sākotnējās PI programmas[12] varētu uzskatīt par vistuvākajiem mikrokvalifikāciju jēdzienam (*Cedefop*, 2021a).

Tomēr nav vienotas pieejas, lai regulētu attiecības starp mikrokvalifikācijām un moduļiem. Pētījumā iesaistītie eksperti paskaidroja, ka mikrokvalifikācijas nevajadzētu uzskatīt par atsevišķām kvalifikācijām, bet gan par kādu pastāvošo sistēmu papildinošu elementu. Daži no viņiem apgalvo, ka mācīšanas darbības, kuru rezultātā tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, vajadzētu izstrādāt atsevišķi un tām vajadzētu būt neatkarīgām.

### 3.1.4. Jaunums vai vecs vīns ar jaunu etiķeti?

Pievēršoties jautājumam par to, vai mikrokvalifikācijas ir jauns mācību un mācīšanās rezultātu atzīšanas veids, pētījuma rezultāti liecināja, ka situācija 27 Eiropas Savienības valstīs un pārējās pētījumā iesaistītajās valstīs ir ļoti atšķirīga.

Ir valstis, piemēram, Kipra, Čehija, Grieķija, Islande un Portugāle, kur mikrokvalifikācijas ir ieviestas salīdzinoši nesen, jo īpaši formālajā izglītībā, taču atsevišķas valstis, piemēram, Īrija un Malta, jau ir iedibinājušas mikrokvalifikāciju praksi, lai gan pats termins nav tik plaši izplatīts.

[12] Tas tiek veikts ESF projekta "PI modernizācija no 2017. līdz 2020. gadam" ietvaros.

*Avots: Microcredentials – a new opportunity for lifelong learning? Cedefop jaunumi, 28.01.2022.*

Valsts līmenī apzināto, ar mikrokvalifikācijām asociēto un pat Eiropas Komisijas ierosinātajai darba definīcijai atbilstošo terminu un prakšu daudzveidība liecina par to, ka mikrokvalifikācijas zināmā mērā jau ir reālas. Daudzās valstīs izskan viedoklis, ka mikrokvalifikācijas nav nekas jauns, vai bažas par nevajadzīgu labi funkcionējošas esošās prakses pārdēvēšanu. Trijā kvalifikāciju sistēmu kontekstā mikrokvalifikācijas kā jēdziens ir jaunums, taču to iezīmes paliek nemainīgas (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – c), savukārt Somijā tās tiek uzskatītas par inovatīvu veidu, kā izprast esošās sistēmas tā vietā, lai veidotu jaunas (*Cedefop*, 2021a). Slovākijā tiek uzsvērts, ka nav nepieciešams iesaistīties diskusijās par mikrokvalifikācijām līdzvērtīgu izglītības dokumentu pārdēvēšanu, jo īpaši tad, ja šādas prakses ir atbilstoši iedibinātas un tiek veikta to kvalitātes nodrošināšana, kā tas ir metināšanas un kodolenerģijas nozarē. Tādas pašas bažas izskanēja arī Slovēnijā (*Cedefop*, 2021a).

Tajā pašā laikā pētījums liecina, ka mikrokvalifikācijas kļūst aizvien populārākas, arvien biežāk tiek iekļautas rīcībpolitikas programmās, ir saistītas ar inovācijām mācībās un parasti ir vērstas uz dažādām tādu gala lietotāju vajadzībām, kuri jau ir ieguvuši tradicionālās kvalifikācijas. Slovākijā respondenti norādīja, ka mikrokvalifikāciju iniciatīva galvenokārt būtu jāvērš uz to, lai gūtu labāku izpratni par izmaiņām, kurām par pamatu ir inovācijas un tehnoloģiskais progress, kam vajadzības gadījumā vajadzētu sekmēt kvalifikāciju sistēmu attīstību (*Cedefop,* 2021a).

## 3.1.5. Šauru un plašu definīciju salīdzinājums

Galvenais jautājums, kas rodas saistībā ar mikrokvalifikāciju definēšanas veidu, ir par to, vai valsts līmenī būtu jāizstrādā un jāpiemēro "šauras" vai "plašas" definīcijas. Pētījuma rezultāti liecina, ka pastāv atšķirīgi viedokļi par to, vai definīcijas būtu jāprecizē un jāstandartizē detalizētāk, vai arī ir jāizmanto daudz plašāka un elastīgāka pieeja. No vienas puses, izmantojot elastīgāku un plašāku terminu, sistēma darbotos daudz brīvāk un ietvertu dažāda veida mācīšanās darbības, kas ietilpst mikrokvalifikāciju piemērošanas

jomā. Šīs pieejas atbalstītāji uzskata, ka šādi iespējams saglabāt mikrokvalifikāciju pievilcību un elastīgumu. Kā vienu no piemēriem var minēt kādu arodbiedrības pārstāvi no Somijas, kurš norādīja, ka definīcijai vajadzētu būt pēc iespējas plašākai, jo vajadzības dažādos kontekstos un situācijās ir ļoti dažādas. Līdz ar to, lietojot plašāku definīciju, būtu iespējams nodrošināt dažāda veida mikrokvalifikāciju veidošanos un darbību.

Plašas definīcijas piekritēju ieskatā tā vietā, lai norādītu konkrētu informāciju, piemēram, kredītpunktu skaitu, vissvarīgāk būtu noskaidrot, kādēļ, kam un kādiem mērķiem mikrokvalifikācijas ir nepieciešamas. Viņuprāt, universāla definīcija radītu risku, ka mikrokvalifikāciju piemērošanas joma tiktu sašaurināta un netiktu ņemts vērā tas, kas konkrētajos kontekstos jau pastāv vai ir nepieciešams. Viņu ieskatā, izmantojot šādu pieeju, mikrokvalifikācijas aprobežotos ar kādu konkrētu (un, iespējams, nelielu) neilgas izglītības piedāvājumu apakšgrupu, kā arī ierobežotu jau esošo mikrokvalifikāciju radošumu un elastīgumu. Līdzīgas idejas izskanēja arī *Cedefop* konferencē par mikrokvalifikācijām, kas norisinājās 2021. gada 25. un 26. novembrī. Turpretim šauras definīcijas atbalstītāji norādīja, ka ir nepieciešama lielāka mikrokvalifikāciju standartizācija, precīzākas definīcijas un tehniskie apraksti (piemēram, jāvienojas par kredītpunktu skaitu). Šādā gadījumā varētu izstrādāt arī neilgu un mērķtiecīgu mācīšanās darbību apakškategoriju ar pietiekamu uzticības un kvalitātes nodrošināšanas līmeni. Tomēr ar mikrokvalifikācijām var notikt tas pats, kas ar dažiem jau esošajiem profesionālajiem/nozares izglītības dokumentiem, kuru prasības ir diezgan stingras.

Līdz ar to būtu vēlama kopēja valoda vai pat kopēji principi, lai stiprinātu uzticību mikrokvalifikācijām, to pārredzamību un pārnesamību, kā arī sekmētu to izplatību un apmaiņas vērtību attiecībā uz izglītības guvējiem, izglītības iestādēm un darba devējiem. Tajā pašā laikā nevajadzētu apdraudēt mikrokvalifikāciju pievilcību, ierobežojot to elastīgumu un atbilstību darba tirgus vajadzībām ar stingriem standartiem, kā norādīts 1. informatīvajā sadaļā.

*1. informatīvā sadaļa: Uzticības un pārskatāmības sekmēšana, neietekmējot mikrokvalifikāciju elastīgumu*

> Mikrokvalifikācijas ir apliecinājums tam, ka izglītības guvējs ir apguvis praktiskas, elastīgas, uz pieprasījumu vērstas un īsas mācības. Tieši tādēļ tās ir tik pievilcīgas. Kopējiem Eiropas standartiem šī pievilcība ir jāsaglabā, nevis jāierobežo ar pārmērīgu reglamentāciju un formalizēšanu. Līdz ar to ir svarīgi panākt atbilstošu līdzsvaru starp uzticības un pārredzamības veicināšanu kā daļu no kopējas pieejas, neietekmējot mikrokvalifikāciju elastīgumu.

*Avots: Darba devēju organizāciju pētījums, Vācija.*

## 3.2. Mikrokvalifikāciju konteksts: mikrokvalifikāciju rašanās un darbība

### Galvenās atziņas

- Mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas diskusijās Eiropas mērogā priekšplānā ir izvirzījušās tikai nesen.
- Termins "mikrokvalifikācijas" ir reti iekļauts stratēģiskajos, juridiskajos vai oficiālos dokumentos.
- Ir norādes, ka sistēmas vai plašākas rīcībpolitikas attīstība sekmē mikrokvalifikāciju izplatību.

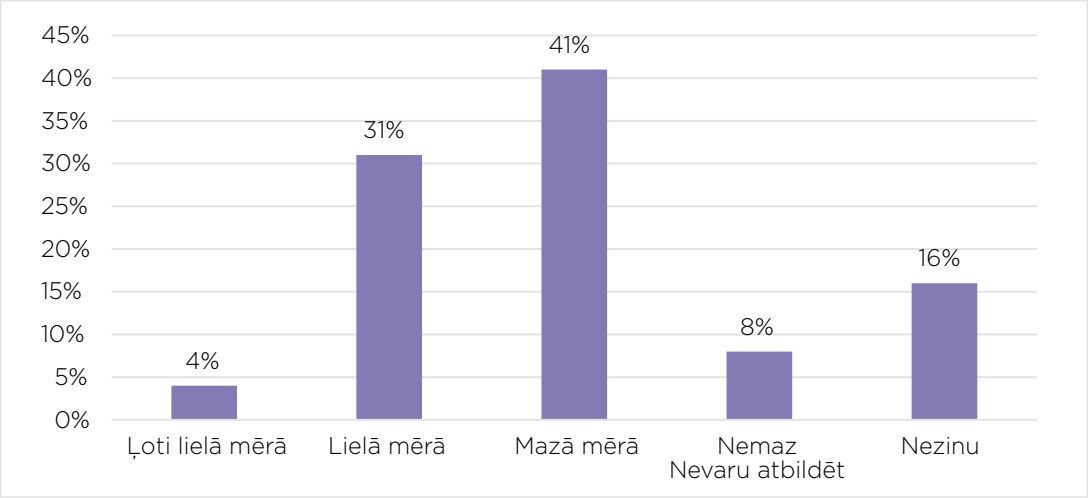
Vispārīgi runājot, attiecībā uz apmēru, kādā ir izvērsušās diskusijas par mikrokvalifikācijām, tiek izdalītas trīs valstu grupas. Bieži vien rīcībpolitikas diskusijas ir tikai sākuma stadijā, taču atsevišķās valstīs tās ir daudz izvērstākas, aplūkojot mikrokvalifikācijas detalizēti vai mēģinot tās iekļaut oficiālos dokumentos. Valstīs, kuras ietilpst trešajā grupā, jau ir ieviests jauns tiesiskais regulējums vai tiesību aktu likumprojekts.

Pētījumā tika aplūkota arī iesaistīto pušu informētība par mikrokvalifikācijām. Piemēram, neraugoties uz to, ka mikrokvalifikācijas ir salīdzinoši jauns jēdziens, daudzi darba devēju un darbinieku organizācijas pārstāvošie respondenti bija par tām informēti. Informētība bija lielāka darba devējus pārstāvošo organizāciju vidū (73%), salīdzinot ar darbiniekus pārstāvošajām organizācijām (54%).

### 3.2.1. Rīcībpolitikas diskusijas par mikrokvalifikācijām

Pētījuma rezultāti liecina, ka mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas debatēs Eiropas mērogā priekšplānā ir izvirzījušās tikai nesen. Neraugoties uz to, vairums valsts iestādes pārstāvošo iesaistīto pušu (76%) apgalvoja, ka mikrokvalifikācijas vismaz zināmā mērā tiek apspriestas rīcībpolitikas diskusijās (7. attēls).

*7. attēls: Cik lielā mērā mikrokvalifikācijas tiek apspriestas rīcībpolitikas diskusijās? (% no respondentiem).*




NB: "Ļoti lielā mērā" – 3 atbildes; "Lielā mērā" – 23 atbildes; "Maz" – 30 atbildes; "Nemaz" – 6 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 12 atbildes.
*Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses (n=74).*

Rīcībpolitikas diskusijas par šo jautājumu jau ir uzsāktas gandrīz visās 27 Eiropas Savienības dalībvalstīs un pārējās pētījumā iesaistītajās valstīs[13]. Dažās dalībvalstīs diskusijas ir tikai sākuma stadijā. Bulgārijā, Čehijā, Grieķijā un Portugālē šīs diskusijas ir ierobežotas, tās bieži vien notiek izglītības sistēmas ietvaros, un PI iesaistītās puses terminu "mikrokvalifikācijas" izprot atšķirīgi, tomēr jānorāda, ka Čehijā ir novērojama aktīva darba devēju pārstāvju dalība (*Cedefop*, 2021a).

Atsevišķās valstīs, piemēram, Beļģijā un Somijā, diskusijas ir izvērstākas, savukārt Nīderlandē mikrokvalifikācijas tiek aktīvi apspriestas valsts līmenī, aplūkojot iespēju tās iekļaut oficiālos dokumentos. Nīderlandes PI rīcībpolitika tika pārskatīta pēdējā valdības periodā (2017.–2021. gadā), lai par prioritāti izvirzītu izglītības programmu elastības palielināšanu attiecībā uz darba meklētājiem un nodarbinātajiem pieaugušajiem, kā arī radītu vairāk iespēju mūžizglītībai. Polijā, Slovēnijā un Somijā izglītības ministrijas ir izveidojušas konsultāciju

[13] Dati par Austriju un Luksemburgu nav pieejami.

grupas. Savukārt Norvēģijā notiekošajās diskusijās priekšplānā tiek izvirzīti tādi jautājumi kā kvalitātes nodrošināšana, mikrokvalifikāciju atzīšana un veidi, kādos tās iespējams iekļaut valsts izglītības nozarē (*Cedefop*, 2021a).

Eiropas Komisijas uzsāktā apspriede par mikrokvalifikācijām ir izraisījusi (turpmākas) diskusijas vairākās dalībvalstīs. Slovēnijā izglītības ministrs ir izveidojis iekšējo konsultāciju grupu, lai izstrādātu atzinumu, kas vērsts uz augstāko izglītību un augstāko PI. Nīderlandē tika rosinātas diskusijas par mikrokvalifikāciju ieviešanu PI, savukārt Portugālē un Slovākijā šis jēdziens tika iekļauts valsts līmeņa diskusijās (*Cedefop*, 2021a).

*2. informatīvā sadaļa: Zviedrija: izmēģinājuma projekts saistībā ar mikrokvalifikācijām*

> " Zviedrijas Pētniecības institūti *(RI.SE)*, Nacionālā Augstākās profesionālās izglītības aģentūra *(MYH)* un Zviedrijas Valsts nodarbinātības dienesta digitālā infrastruktūra *(AF JobTech)* ir izstrādājušas izmēģinājuma projektu, kura mērķis ir apzināt tos mikrokvalifikāciju aspektus, kuri patiesībā ir jauni. Tiek aplūkoti arī kvalitātes nodrošināšanas mehānismi un pētīts, kā īso ikdienējo mācību ceļā iegūtos mācīšanās rezultātus iespējams aprakstīt, atzīt, uzkrāt, pārnest, kā arī izmantot kā daļēju kvalifikāciju. Vēl viens mērķis ir izpētīt, ko lietotāji saprot ar jēdzienu "mikrokvalifikācija", lai tā rezultātā izstrādātu standartizētu definīciju. Projektā ir iesaistīti uzņēmumi, akadēmiskās aprindas, pilsoniskā sabiedrība un publiskās iesaistītās puses.
> Darba koncepcija paredz īstenot mikrokvalifikācijas kā dokumentētus mācīšanās rezultātus, kas iegūti kvalitātes kontrolei pakļautu īso mācību ceļā. Mikrokvalifikācijas varētu būt modulis vai kvalifikācijas daļa. Ir ticis apspriests minimālais laiks, kas nepieciešams viena *ECTS* punkta iegūšanai, taču vēl nav noteikts minimālais mācību laiks.

Avots: (*Cedefop*, 2021a)

## 3.2.2. Mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas dokumentos

Lai gan valstu iestādes rīcībpolitikas diskusijās arvien biežāk atsaucas uz mikrokvalifikācijām, tās vēl nav redzami atspoguļotas stratēģiskajos rīcībpolitikas dokumentos. Tas lielākoties skaidrojams ar to, ka mikrokvalifikācijas ir jaunums gan nacionālajā, gan Eiropas kontekstā. Šādu atziņu pamato pētījuma rezultāti, proti, tikai 36% valsts iestādes pārstāvošo respondentu norādīja, ka viņu attiecīgajās valstīs stratēģiskajos rīcībpolitikas dokumentos ir norādes par mikrokvalifikācijām. Liela daļa respondentu (30%) apgalvoja, ka viņi nepārzinot šo tēmu un nevarot atbildēt uz šo jautājumu[14].

Valsts gadījuma izpēte (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – f) liecina, ka Spānijā jau ir apstiprināts konstitucionāls likums, kas paredz mikrokvalifikāciju iekļaušanu formālajā PI (3. tabula). Igaunijā 2020. gada beigās tika izstrādāts koncepcijas dokuments par mikrokvalifikācijām. 2021. gada maijā tika publicēts pētījums "Mikrokvalifikāciju ieviešanas iespējas Igaunijas izglītības sistēmā un kvalifikāciju sistēmā, kas balstīta uz starptautisko praksi". Pēc tam Izglītības ministrija uzsāka regulatīvo procesu grozījumu izdarīšanai Pieaugušo izglītības likumā, lai izstrādātu mikrokvalifikāciju definīciju un noteiktu to studiju programmu apjomu, pēc kuru apguves tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, kā arī mikrokvalifikāciju nodrošināšanas principus un kvalitātes nodrošināšanas mehānismu.

Ministrija cenšas izvērst mikrokvalifikāciju jēdzienu ārpus augstākās izglītības jomas un ir ierosinājusi, lai visas iesaistītās puses lietotu terminu "mikrokvalifikācija"[15] kā vispārīgo

[14] Šos rezultātus daļēji paskaidroja pētījuma dalībnieki, norādot, ka mikrokvalifikācijas tiek interpretētas dažādi. Gadījumos, kad moduļu apliecinājumus vai citas daļējas kvalifikācijas uzskata par mikrokvalifikācijām, ir paredzama to iekļaušana stratēģiskajos dokumentos, jo tās jau veido daļu no kvalifikāciju sistēmām.

[15] Saskaņā ar apspriesto definīciju mikrokvalifikācijas ir viens no pieaugušo izglītības veidiem mūžizglītības kontekstā un daļa no kvalifikāciju sistēmas. Tās papildina vai aizstāj formālo izglītību vai tās daļu, vai arī profesionālo kvalifikāciju vai tās daļu. Tās var apvienot un uzkrāt, lai apliecinātu pilnas kvalifikācijas iegūšanu. Tās ir kompetences ar neatkarīgu vērtību darba tirgū.

terminu (*Cedefop*, 2021a). Horvātijā 2021. gada beigās ar jauno Pieaugušo izglītības likumu formālajās pieaugušo izglītības programmās tika ieviests termins "mikrokvalifikācija" *(mikrokvalifikacija)* (mācīšanās rezultātu vienības). Mācīšanās rezultātu vienības veidos daļu no īsās apmācības, profesionālās pilnveides un PI speciālistu pilnveides programmām, un tās ļaus iegūt mikrokvalifikāciju. Šīs programmas tiks iekļautas NKI. Pēc to apguves būs iespējams iegūt daļējas kvalifikācijas vai izņēmuma gadījumā pilnas kvalifikācijas (*Cedefop*, 2021a). Itālijā termins "mikrokvalifikācijas" valsts kontekstā ir daudz aktuālāks nekā termins "mikroapliecinājumi". Tās tiek uzskatītas par "kvalifikācijām, kuras sastāv no vienas vai vairākām kompetencēm, kas veido plašākas kvalifikācijas, un kuras tiek piešķirtas valsts kompetenču izglītības dokumentu izsniegšanas sistēmas ietvaros kā daļa no kādas plašākas kvalifikācijas neilgas un modulāras mācīšanās pieredzes rezultātā"[16]. Slovākijā 2021. gada Mūžizglītības un konsultāciju stratēģija 2021.–2030. gadam ir pirmais rīcībpolitikas dokuments, kurā skaidri minētas mikrokvalifikācijas (mikrosertifikāti valsts kontekstā) kā instruments kvalifikāciju sistēmas elastības palielināšanai (*Cedefop*, 2021a).

Gadījumu izpēte liecināja par to, ka termins "mikrokvalifikācija" stratēģiskajos dokumentos tiek lietots reti. Tajos galvenā uzmanība drīzāk tiek pievērsta dažāda veida izglītības dokumentiem un īsajām mācībām mūžizglītības, kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās mērķiem, lai atvērtu vai izvērstu apmācības piedāvājumus (kopīgs mērķis ar mikrokvalifikācijām). 3. tabulā ir sniegts pārskats par valstu rīcībpolitikas diskusijām un stratēģiskajiem dokumentiem, kas aplūkoti astoņās gadījumu izpētēs.

*Tabula 3: Mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas diskusijās un stratēģiskajos dokumentos*

| Valsts | Rīcībpolitikas diskusiju un stratēģisko dokumentu kopsavilkums |
|---|---|
| Somija | Somijas Valsts izglītības aģentūra (*EDUFI*) un Izglītības ministrija *(MINEDU)* ir uzsākušas diskusijas par mikrokvalifikācijām kā līdzekli, lai izpētītu īsā cikla izglītības ieviešanas iespējas. Pašreizējās debatēs par mikrokvalifikācijām kā mazākām kompetences vienībām tiek aplūkotas arī iespējas pārstrukturēt studiju programmas mazāka apjoma programmās, kas apgūstamas tālākizglītībā. Plašākā mērogā šis pieejas ir saistītas ar izglītības reformām un varētu sekmēt tādas digitālas mācību ekosistēmas izveidi, kuras pamatā ir izglītības guvēja dzīves notikumi, tādējādi piedāvājot uz klientu vērstus pakalpojumus.<br>2021. gada martā Izglītības ministrija sasauca darba grupas sanāksmi, lai veidotu kopēju izpratni par to, ko mikrokvalifikācijas nozīmē attiecībā uz īsā cikla izglītību, kā arī mazākām kompetences vienībām tālākizglītībā (Somija. Valdība, 2020). Darba grupa (Somija. Valdība, 2021) izvirzīja šādus jautājumus:<br>a) Vai īsā cikla kursi ir kaut kas jauns, ko vajadzētu sekmēt izglītībā ?<br>b) Kā mazākas kompetences vienības varētu sekmēt darba vietā balstītu mācību atpazīstamību?<br>c) Kā mazākas kompetences vienības varētu norādīt un uzlabot mūžizglītību un iegūtās kompetences? |
| Francija | Jautājums par mikrokvalifikācijām ir būtisks profesionālās apmācības pārveidē. Lai gan trūkst atbilstošo definīciju, var apgalvot, ka Francijas kvalifikāciju ietvarstruktūra tiek īstenota virzienā, kas lielā mērā pielāgots mikrokvalifikāciju modelim. Līdz ar to mikrokvalifikācijas varētu atbilst veidam, kādā profesionālā apmācība tikusi īstenota kopš 2010. gada vidus. Viens no 2018. gadā pieņemtā likuma[17] rezultātiem ir apmācības tirgus liberalizācija. Šajā kontekstā jānorāda, ka ir palielinājies privāto iestāžu piešķirto profesionālo kvalifikāciju skaits. Lai gan ir ieviesti regulatīvi pasākumi, lai nodrošinātu piedāvātās izglītības kvalitāti, apmācības tirgus atvēršana sekmē mikrokvalifikāciju integrāciju. |
| Vācija | 2021. gadā Vācijas Federālā izglītības ministrija *(BMBF)* izstrādāja atzinumu par mikrokvalifikācijām PI Vācijā un to iesniedza publiskai apspriedei Eiropas Komisijā. Tas bija pieejams plašākam iesaistīto pušu lokam valsts līmenī. Vācijas Augstskolu rektoru apvienība *(HRK)* jau ir publicējusi pamata atzinumu *(HRK*, 2020), lai diskutētu par mikrokvalifikāciju ieviešanu augstākajā izglītībā (tas attiecas arī uz mācībspēku izglītību PI jomā).<br>2021. gadā arodbiedrības diskutēja par to, vai Vācijā būtu nepieciešami papildu kritēriji, lai ļautu sniegt un novērtēt jaunus piedāvājumus PI jomā, piemēram, mikrokvalifikācijas, kā arī par to, kā neformālās kvalifikācijas vajadzētu apstiprināt turpmāk. Tas nav tikai jautājums par mikrokvalifikāciju iekļaušanu Vācijas kvalifikāciju ietvarstruktūrā *(DQR)*. Nepieciešamas plašākas diskusijas par to, kā būtu veicama mikrokvalifikāciju apstiprināšana, proti, kā tiks novērtēta profesionālās izglītības kvalitāte, kā tiks vērtēti profesionālās izglītības sniedzēji un kurš veiks šādu novērtēšanu.<br>Līdzās šīm diskusijām ar valstī īstenotajām iniciatīvām *Jobstarter-Connect* un *Jobstarter* paredzēts radīt jaunus mācīšanās ceļus PI jomā, piedāvājot apmācības papildinošus pasākumus (apmācības moduļus, īsos kursus, par kuriem izsniedz apliecinājumus). Šis piedāvājums ir iekļauts Vācijā jau esošajā PI sistēmā. Ja izglītības guvējs ir veiksmīgi pabeidzis šādu apmācību, tā pēc kredītpunktu atzīšanas var tikt ieskaitīta turpmākajās kvalifikācijās, piemēram, studiju kursos. |

[16] Aktualizējums Itālijas ziņojumā par kvalifikāciju pielīdzināšanu Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrai: 2021 – Uzturēšana: 2021.
[17] *LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel* [Likums Nr. 2018-771 par brīvību izvēlēties profesionālo karjeru]. https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000036847202/

| Valsts | Rīcībpolitikas diskusiju un stratēģisko dokumentu kopsavilkums |
|---|---|
| Īrija | 2019. gadā Valsts tālākizglītības aģentūra *(SOLAS)* pieņēma stratēģiju 2020.–2024. gadam ("Tālākizglītība (TI): mācīšanās pārveide"), kas, šķiet, bija pirmā reize, kad mikrokvalifikācijas Īrijā tika konkrēti minētas rīcībpolitikas/stratēģijas līmenī. Mikrokvalifikācijas tiek uzskatītas par tālākizglītības (TI) resursiem uzņēmumiem un darbiniekiem, vienlaicīgi sekmējot mūžizglītības apguves iespējas un iepriekšējās izglītības atzīšanu: "Digitālo nozīmīšu un mikrokvalifikāciju izstrāde būs būtiska, ņemot vērā, ka mēs uzsākam piedāvāt TI, ko iespējams pielāgot izglītības guvēju un darba devēju vajadzībām un padarīt pieejamu mazākās vienībās, lai sekmētu to pieejamību." (*SOLAS*, 2020) |
| Nīderlande | Nīderlandē mikrokvalifikācijas (valsts līmenī sauktas par *edubadges*) ir viens no pasākumiem ceļā uz elastīgākām mācībām un mūžizglītību. 2015. gadā tika veiksmīgi iesniegts priekšlikums, kurā Nīderlandes parlamenta locekļi pieprasīja lielāku elastīgumu augstākajā izglītība un profesionālajā izglītībā. Šajā kontekstā ar elastīgumu jāsaprot tas, ka izglītības programmas tiek sadalītas mazākās daļās un ka izglītības guvēji vai speciālisti var izmantot vienu šādu daļu un panākt, ka tiek atzīta atbilstība tās prasībām. Tas būtu iespējams papildus izglītības guvēju mācīšanās rezultātu atzīšanai diploma veidā, kas nozīmē, ka viņi ir apguvuši visu programmu. Izmēģinājuma projekts *Edubadges* tika uzsākts, lai radītu šādu elastīgumu un ļautu izglītības guvējiem (un speciālistiem) oficiāli atzīt tās izglītības programmas daļas, kuras viņi ir veiksmīgi apguvuši (4. informatīvā sadaļa). Šīs mazākās daļas ļauj speciālistiem apgūt zināmus izglītības elementus un motivēt viņus turpināt mācības bez nepieciešamības apgūt visu programmu. Līdz ar to *edubadges* arī uzskata par mūžizglītības "paātrinātāju". Rīcībpolitika galvenokārt atbalsta uz elastību un mūžizglītību vērstus pasākumus, kas tiek veicināti ar izmēģinājuma projektiem atvēlētajiem līdzekļiem. |
| Polija | 2020. gadā publicētās Integrēto prasmju stratēģijas 2030. gadam[18] detalizētajai daļai ir valsts rīcībpolitikas statuss. Tas ir būtisks dokuments, kurā norādīti stratēģiskie mērķi un pasākumi saistībā ar mūžizglītību un prasmju attīstību. Lai gan stratēģijā termins "mikrokvalifikācijas" nav pieminēts, tajā ir skaidras norādes uz šo jēdzienu. Viens no tās mērķiem ir "uzlabot sistēmiskos risinājumus, lai atvieglotu piekļuvi dažādām mācību formām un nodrošinātu mācīšanās rezultātu atzīšanu un izglītības dokumentu izsniegšanu neatkarīgi no to apguves veida, attīstot un sekmējot apstiprināšanu un izglītības dokumentu izsniegšanu, tostarp sasniegto rezultātu uzkrāšanas un atzīšanas digitalizāciju". Diskusijas par mikrokvalifikācijām ir sasniegušas arī Izglītības pētniecības institūtu, kuram ir izšķiroša nozīme Polijas integrētās kvalifikāciju sistēmas *(IQS)* ieviešanas sekmēšanā. Eiropas Savienības līdzfinansētie projekti ir galvenās iniciatīvas saistībā ar mikrokvalifikācijām. Galvenais projekts ir *Badge+*, kura ietvaros tiks izstrādāts instruments, lai digitalizētu iegūto mācīšanās rezultātu pakāpenisko apkopošanas un atzīšanas procesu *IQS*. Šī instrumenta mērķis ir palīdzēt *IQS* gala lietotājiem organizēt viņu mācības. Šādā veidā apgūtās pieredzes ļauj iegūt uz tirgu vērstu kvalifikāciju. Šī instrumenta izstrādi sekmēs sociālie pētījumi. |
| Slovēnija | Lai gan stratēģiskajos dokumentos termins "mikrokvalifikācijas" nav iekļauts, pastāv citas līdzīgas kvalifikācijas, kas ir to daļa. Dažādu iesaistīto pušu grupu vidū norit dažādas diskusijas par mikrokvalifikācijām.<br>Izglītības ministrijā notiekošās diskusijas ir vērstas uz mikrokvalifikāciju iekļaušanu mūžizglītības rīcībpolitikās, jo tiek uzskatīts, ka tās galvenokārt ir saistītas ar pieaugušo izglītību un būtiski sekmē kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos. |
| Spānija | Īstenojot intensīvu reglamentējošo pasākumu, tika izveidotas divas savstarpēji papildinošas mikrokvalifikāciju sistēmas profesionālajā izglītībā un augstākajā izglītībā. Turklāt nodarbinātības aģentūras izstrādā sistēmu mikrokvalifikāciju ieviešanai neformālajā apmācībā nodarbinātības sekmēšanai (4. tabula). |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

## 3.2.3. Mikrokvalifikāciju jomā veiktie pasākumi

Līdzās rīcībpolitikas diskusijām valsts līmenī tiek veikti dažādi pasākumi, tostarp īstenoti projekti, lai aprobētu mikrokvalifikācijas. Ir pieejams arī finansējums, lai izstrādu īsās mācības, par kurām izsniedz izglītības dokumentus. Valsts iestāžu vidū veiktā aptauja liecina, ka valsts līmenī visbiežāk tiek veikti tādi pasākumi kā rīcībpolitikas iniciatīvas un projekti[19], kā arī tādu privāto izglītības sniedzēju nodrošināto mikrokvalifikāciju piešķiršana, kas iekļautas valsts izglītības piedāvājumā (piemēram, IKT jomā). 22% respondentu norādīja, ka saistībā ar mikrokvalifikācijām pašlaik netiek veikti nekādi pasākumi, savukārt 35% respondentu nebija informēti par pasākumiem, kas pašlaik tiek īstenoti valsts līmenī. Šīs atbildes liecina par to, ka daudzās dalībvalstīs nav labi iedibinātas prakses saistībā ar mikrokvalifikācijām un saistībā ar šo terminu valda nenoteiktība. Ar mikrokvalifikācijām saistītie pasākumi ietver to integrēšanu valsts kvalifikāciju sistēmā vai ietvarstruktūrā, datu apkopošanu, kā arī mikrokvalifikāciju un ar tām saistītās informācijas iekļaušanu centrālajā reģistrā.

[18] Skatīt Vispārējo stratēģiju un tās detalizēto daļu.
[19] Kā norādījis 31% respondentu.

*Tabula 4: Piemēri ar mikrokvalifikācijām saistītajiem pasākumiem, ko īsteno valsts līmenī*

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Beļģija (flāmu kopiena) | Flāmu kopiena Beļģijā koordinē MICROBOL projektu Eiropas augstākās izglītības telpā (EAIT). Notiek rīcībpolitikas līmeņa diskusijas, kurās piedalās attiecīgās iesaistītās puses dažādos izglītības līmeņos. |
| Bulgārija | Valsts/reģionālās iestādes apkopo datus par mikrokvalifikācijām, iekļaujot tās un ar tām saistīto informāciju centrālajā reģistrā. Privāto izglītības sniedzēju nodrošinātās mikrokvalifikācijas tiek iekļautas valsts/reģionālās izglītības piedāvājumā (piemēram, izglītības dokumenti IKT jomā). |
| Islande | Islandē mikrokvalifikācijas pašlaik tiek iekļautas tās nacionālajā kvalifikāciju ietvarstruktūrā augstākās izglītības jomā. |
| Lietuva | Informācija par PI moduļiem tiek uzglabāta valsts reģistros. |
| Malta | Valsts līmenī apliecinājumus uzskata par mikrokvalifikācijām. Līdz ar to norādītie pasākumi paredz, ka:<br>• valsts/reģionālās iestādes apkopo datus par mikrokvalifikācijām;<br>• pastāvīgi tiek aktualizēts centrālais mikrokvalifikāciju reģistrs;<br>• privāto izglītības sniedzēju nodrošinātās mikrokvalifikācijas tiek iekļautas valsts/reģionālās izglītības piedāvājumā (piemēram, izglītības dokumenti IKT jomā);<br>• tiek īstenotas valsts/reģionālās rīcībpolitikas iniciatīvas un projekti saistībā ar mikrokvalifikācijām. |
| Rumānija | 2021. gadā tika izstrādāts tiesiskais regulējums, kurā definētas mikrokvalifikācijas un noteikts, kā tās iegūt un izmantot PT jomā. |
| Zviedrija | Mikrokvalifikācijas tiek apspriestas saistībā ar digitālo infrastruktūru mūžizglītībai un prasmju nodrošināšanai. Formālās izglītības sistēmas ietvaros tiek apkopoti attiecīgie dati. |

Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses.

Nīderlandē pašlaik tiek uzsākta izmēģinājuma iniciatīva, kas liecina par progresu mikrokvalifikāciju ieviešanā. Ir tikusi izveidota *Edubadges* platforma, kurā iespējams uzglabāt elektroniskos izglītības dokumentus un ko izmanto Nīderlandes izglītībā iesaistītās puses (3. informatīvā sadaļa).

*3. informatīvā sadaļa: Nīderlandē izveidotā Edubadges[20] platforma*

*Edubadges* ir elektronisku izglītības dokumentu platforma, ko izmanto Nīderlandes izglītībā iesaistītās puses. *Edubadges* ļauj organizācijām piešķirt izglītības guvējiem vai darbiniekiem apliecinājumus par apgūtajām zināšanām, prasmēm un kompetencēm. *Edubadge* ir elektronisks izglītības dokuments, kurā sniegta informācija par iegūto mācīšanās rezultātu saturu. Tas tiek izsniegts elektroniski ar drošās un uzticamās *SURF eduhub* platformas starpniecību. Studējošie uzkrāj *edubadges* īpašā krātuvē *(backpack)* un tos var koplietot ar darba devējiem vai citām izglītības iestādēm. Platformā lietotājiem ir pieejamas dažādas iespējas, proti, iestādes var izveidot, rediģēt un piešķirt *edubadges*, izglītības guvēji un darbinieki var piekļūt savam *edubadges* profilam, kurā iespējams uzglabāt visus saņemtos *edubadges*, kā arī tos elektroniski koplietot ar darba devējiem vai citām institūcijām, savukārt trešās puses var pārbaudīt un autentificēt *edubadges*.

Avots: (*Cedefop*, 2021a)

## 3.2.4. Ceļā uz vispārējām mikrokvalifikācijām

Lai gan nenoteiktība ir galvenā mikrokvalifikāciju iezīme, pētījuma rezultāti atklāja dažas norādes, ka sistēmas vai plašāka rīcībpolitikas attīstība sekmē mikrokvalifikāciju izplatību. Daudzās valstīs PI programmu modularizācija zināmā mērā ir priekšnoteikums mikrokvalifikāciju ieviešanai un izplatībai. Piemērs par jauno likumu Latvijā un veidu, kādā tas tiek uztverts, parāda, kā mikrokvalifikācijas iespējams sasaistīt ar moduļiem.

[20] *SURF eduhub* ir platforma, kas nodrošina ar izglītību saistītās informācijas apmaiņu starp Nīderlandes izglītības iestādēm.

Francijas gadījuma izpēte (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – b) liecina, ka Francijas kvalifikāciju ietvarstruktūra tiek īstenota virzienā, kas lielā mērā pielāgots mikrokvalifikāciju modelim, tādējādi sekmējot izglītības guvējiem viegli pieejamu neilgu mācīšanās darbību/kursu attīstību. Prasmju vai kvalifikāciju portfeļi (e-portfeļi) ir instrumenti, kas sekmē mikrokvalifikāciju ieviešanu. Līdz ar to tās iespējams iekļaut šajā vispārējā ietvarstruktūrā. Turklāt mikrokvalifikācijas ir saistītas ar digitalizācijas procesu, kas Francijas PI sistēmā ir guvis plašu rezonansi. Intervētie eksperti norādīja, ka, ņemot vērā valsts PI liberalizāciju, mikrokvalifikācijas spēj pavērt saistošu tirgu ar lielu mikrokvalifikāciju izplatības potenciālu (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – b).

Polijas integrētā kvalifikāciju sistēma *(IQS)* nodrošina mikrokvalifikācijām piemērotu institucionālo vidi, taču sistēmā noteiktie augstie kvalitātes nodrošināšanas standarti un sarežģītais process, lai iekļautu *IQS* kādu uz tirgu vērstu kvalifikāciju, rada nopietnus šķēršļus daudzu mikrokvalifikāciju ieviešanai. Tomēr tās var radīt *IQS* pievienoto vērtību, sekmējot *IQS* atpazīstamību un ļaujot iekļaut sistēmā jaunas kvalifikācijas (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – d).

Arī vairākas iniciatīvas un rīcībpolitikas sekmē mikrokvalifikāciju izvirzīšanu priekšplānā. Zviedrijā ir uzsākts izmēģinājuma projekts, kura mērķis ir konceptualizēt valstī mikrokvalifikācijas (2. informatīvā sadaļa). Grieķijā Civilā personāla atlases Augstākā padome *(ASEP)* atlases procesā ir paredzējusi iespēju pretendentiem apliecināt, ka viņi ir ieguvuši mikrokvalifikācijas saistībā ar datorprasmēm un svešvalodu zināšanām. Pretendentiem nepieciešamības gadījumā ir jāuzrāda izglītības dokumenti par datorprasmju un svešvalodu zināšanu apguvi, lai viņi atlasē varētu piedalīties (*Cedefop*, 2021a). Savukārt Čehijā ir uzsākts izmēģinājuma projekts sākotnējās PI jomā, kura mērķis atzīt starptautiskos IKT sertifikācijas standartus vidusskolas noslēguma eksāmena *(maturita)* specializācijas daļā (*Cedefop*, 2021a).

*4. informatīvā sadaļa: Mikrokvalifikācijas Īrijā*[21]

> Īrijā mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā tiek piedāvātas jau sen, turklāt tās pastāvēja īso kursu un izglītības dokumentu veidā ilgi pirms paša termina ieviešanas. Tās ir iekļautas NKI kopš tās izveides 2003. gadā un ir plaši pieejamas galvenokārt pieaugušajiem, taču arī kā daļa no sākotnējās profesionālās izglītības (SPIA) programmām. To apmērs, forma, piedāvātāji, lietotāji un, kas ir vissvarīgāk, to pamatā esošie kvalitātes standarti ir ļoti atšķirīgi. Mikrokvalifikācijām, kas tiek piedāvātas specifiska ražotāja vai nespecifiska ražotāja izglītības dokumentu veidā, dažās nozarēs ir būtiska nozīme, jo īpaši IKT nozarē.
> Valsts sistēma un kultūra, kas saistītas ar kvalifikācijām, ir gatavas pielāgoties mikrokvalifikācijām. Turklāt daudzu darba tirgū iesaistīto pušu ieskatā mikrokvalifikācijas ir "būtisks elements, lai nodrošinātu turpmāko mācību programmu īstenošanu" *(Nic Giolla Mhichíl* u.c., 2020).
> *QQI* precizē, ka "NKI iekļautie maza apjoma, īpaša mērķa un papildinošo apliecinājumu veidi ir mikrokvalifikāciju un, iespējams, mezokvalifikāciju prototipu piemēri, lai gan mikrokvalifikācijas apjoma ziņā pat var būt mazākas par maza apjoma apliecinājumiem"(21). *QQI* piebilst, ka "mikrokvalifikācijām ne vienmēr ir jābūt daļai no kādas lielāka apjoma kvalifikācijas, lai gan tās iespējams uzkrāt un izmantot iepriekšējās izglītības atzīšanai, lai izglītības guvējiem nebūtu jāapgūst tādu programmu daļas un jāiestājas tādās programmās, pēc kuru apguves viņiem tiek piešķirtas NKI kvalifikācijas". *QQI* noslēgumā norāda, ka "neapšaubāmi ir nepieciešams, lai izglītības guvēji varētu apgūt izvēlētās lielāku programmu daļas, kas viņus varētu interesēt. Iespējams, ka

[21] EKI 4. un 4. līmenī par maza apjoma apliecinājumiem parasti piešķir 15 kredītpunktus, savukārt to minimālais apjoms ir pieci kredītpunkti, vienam kredītpunktam esot līdzvērtīgam 10 mācību stundām. Tālākizglītībā (TI) apliecinājuma apjoms ir pieci kredītpunkti, savukārt mazākas mikrokvalifikācijas parasti ir digitālās nozīmītes.

izglītības process (un ar to saistītā mācīšanās) ir svarīgāks par izglītības dokumentu, taču mikrokvalifikācija (piemēram, maza apjoma apliecinājums) ir noderīgs veids, kā dokumentēt iegūtos mācīšanās rezultātus un uzlabot CV. Digitālās nozīmītes var palīdzēt palielināt mikrokvalifikāciju vērtību un tādējādi arī padarīt tās pievilcīgākas" *(Quality and Qualifications Ireland (QQI)*, 2020).

Avots: *Cedefop* [ziņojums sagaidāms drīzumā].

## 3.3. Mikrokvalifikāciju atšķirīgās iezīmes

Attiecībā uz mikrokvalifikāciju atšķirīgajām iezīmēm valda liela nevienprātība. Tomēr, lai gan atsevišķu mikrokvalifikāciju iezīmes atšķiras, analizētās prakses liecina par vairākām visaptverošām iezīmēm, kas raksturīgas vairumam mikrokvalifikāciju. Šajā sadaļā mēs esam centušies izpētīt atšķirīgās iezīmes (salīdzinājumā ar 2017. gada Ieteikumā par EKI izveidi sniegto kvalifikāciju definīciju) attiecībā uz šādiem aspektiem:

a) mācīšanās rezultāti/kompetences;
b) mācīšanās/mācīšanas īstenošanas veidi;
c) kredītpunktu izmantošana/noslodze;
d) standarti/novērtēšana;
e) formāts (digitālais vai papīra formāts);
f) kvalitātes nodrošināšana.

### 3.3.1. Galvenās mikrokvalifikāciju iezīmes

**Galvenās atziņas**

- Mikrokvalifikācijas parasti norāda nosaukumu, piešķiršanas datumu, izglītības guvēja vārdu un uzvārdu, izglītības sniedzēja nosaukumu, kā arī iegūtos mācīšanās rezultātus.
- Mācīšanās klātienē ir visbiežākais mikrokvalifikāciju īstenošanas veids.
- Novērtēšana parasti ir iekšējs process, taču to veic arī neatkarīgi novērtētāji.

Literatūras izpēte liecina, ka svarīgajiem informācijas elementiem ir izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu, ka gala lietotāji, tostarp izglītības guvēji un darba devēji, kā arī izglītības iestādes saprot, ko mikrokvalifikācijas norāda un ietver (*Oliver*, 2019). Šie elementi sekmē uzticību mikrokvalifikācijām un to pārskatāmību un pārnesamību, kā arī palielina to apmaiņas vērtību. Zinātnieki (*Oliver,* 2019) arī norāda, ka mikrokvalifikācijām ir jābūt pārredzamām un saprotamām, turklāt tām ir jāietver šāda svarīga informācija:

a) nosaukums;
b) mācīšanās darbības ilgums;
c) kursa piedāvātājs;
d) satura apraksts;
e) mācību resursi;
f) novērtēšanas veids;
g) kursa apjoms kredītpunktos;
h) uzņemšanas priekšnoteikumi;
i) mācīšanās rezultāti;
j) kursa kvalitāti nodrošinošā iestāde;
k) uzkrāšanas iespējas, ja tādas paredzētas.

Pētījums liecina, ka informācijas elementi, kas iekļauti mikrokvalifikācijās, kuras piešķir PI sniedzēji formālās izglītības sistēmām un ārpus tām, atšķiras. Tomēr visbiežāk sastopamie informācijas elementi ir identiski neatkarīgi no tā, vai mikrokvalifikācijas piešķir PI sniedzējs, darba devējs vai darbinieku organizācija. Mikrokvalifikācijas parasti norāda nosaukumu, piešķiršanas datumu, izglītības guvēja vārdu un uzvārdu, izglītības sniedzēja nosaukumu, kā arī iegūtos mācīšanās rezultātus. Turpmāk redzamajās tabulās ir sniegts pārskats par mikrokvalifikācijās visbiežāk un visretāk iekļautajiem elementiem dažādās iesaistīto pušu grupās.

*Tabula 5: Mikrokvalifikācijās visbiežāk iekļautie elementi*

| PI sniedzēji (n=87) | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Ir norādīts piešķiršanas datums. | 59% | 51 |
| Ir norādīts ieguvējs. | 55% | 48 |
| Ir norādīts mikrokvalifikācijas nosaukums. | 54% | 47 |
| Ir norādīta piešķīrējiestāde. | 47% | 41 |
| Ir norādīti mācīšanās rezultāti. | 44% | 38 |
| **Darba devēju organizācijas (n=16)** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Ir norādīta piešķīrējiestāde. | 75% | 12 |
| Ir norādīts mikrokvalifikācijas nosaukums. | 75% | 12 |
| Ir norādīts ieguvējs. | 69% | 11 |
| Ir norādīts piešķiršanas datums. | 63% | 10 |
| Ir norādīti mācīšanās rezultāti. | 50% | 8 |
| **Darbinieku organizācijas (n=15)** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Ir norādīts piešķiršanas datums. | 80% | 12 |
| Ir norādīta piešķīrējiestāde. | 80% | 12 |
| Ir norādīts mikrokvalifikācijas nosaukums. | 80% | 12 |
| Ir norādīts ieguvējs. | 73% | 11 |
| Ir norādīti mācīšanās rezultāti. | 53% | 8 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses un darba devējus un darbiniekus pārstāvošās organizācijas.

*Tabula 6: Mikrokvalifikācijās visretāk iekļautie elementi*[22]

| PI sniedzēji (n=87) | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Sasaiste ar standartiem. | 33% | 29 |
| Raksturoti priekšnoteikumi dalībai mācīšanās darbībā (piemēram, nepieciešamā darba pieredze, prasmes un/vai kvalifikācijas). | 30% | 26 |
| Norādīts derīguma termiņš. | 30% | 26 |
| Noslodze izteikta kredītpunktos un/vai ilgumā. | 30% | 26 |
| Norādīta saistība ar esošajām kvalifikācijām. | 24% | 23 |
| **Darba devēju organizācijas (n=16)** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Norādīts derīguma termiņš. | 38% | 6 |
| Raksturoti priekšnoteikumi dalībai mācīšanās darbībā. | 31% | 5 |
| Sasaiste ar standartiem. | 25% | 4 |
| Noslodze izteikta kredītpunktos un/vai ilgumā. | 19% | 3 |
| Norādīta saistība ar esošajām kvalifikācijām. | 13% | 2 |
| **Darbinieku organizācijas (n=15)** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Norādīts derīguma termiņš. | 47% | 7 |
| Raksturoti priekšnoteikumi dalībai mācīšanās darbībā. | 47% | 7 |
| Norādīta saistība ar esošajām kvalifikācijām. | 40% | 6 |
| Sasaiste ar standartiem. | 40% | 6 |
| Noslodze izteikta kredītpunktos un/vai ilgumā. | 40% | 6 |

Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses un darba devējus un darbiniekus pārstāvošās organizācijas.

[22] Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.

## 3.3.2. Mācīšanās rezultāti un noslodze, kas izteikta kredītpunktos

Mācīšanās rezultātu aprakstīšana un akcentēšana ir būtiski uzsvērta daudzos Eiropas Savienības rīcībpolitikas dokumentos. Piemēram, EKI kontekstā ar mācīšanās rezultātu palīdzību EKI pielīdzinātās kvalifikācijas (tās iekļaujot NKI) būtu jāpadara pārredzamas, daudz saprotamākas, salīdzināmas un pārnesamas. Tiek uzskatīts, ka mācīšanās rezultāti atvieglo pilnu kvalifikāciju vai to komponentu izstrādi, īstenošanu un novērtēšanu. Eiropas pieejā, aplūkojot mikrokvalifikāciju jautājumus (Eiropas Komisija, 2020a), ir uzsvērts, ka ir svarīgi skaidri definēt mācīšanās rezultātus, lai sekmētu vispārēju pārredzamību un sniegtu detalizētu informāciju par izglītības guvēja apgūstamajām zināšanām un jau esošajām prasmēm.

Lai arī daudzās Eiropas valstīs šajā ziņā ir novērojams būtisks progress, ir jāuzlabo veids, kādā mācīšanās rezultāti tiek formulēti (tostarp norādot sarežģītības līmeni mācīšanās rezultātu aprakstos), kā arī to pārredzamība un pieejamība (*Cedefop*, 2021b). Līdz ar to pētījuma ietvaros tiek aplūkots jautājums par to, cik lielā mērā mikrokvalifikācijas tiek raksturotas saistībā ar mācīšanās rezultātiem.

Jāņem vērā arī tāds svarīgs aspekts kā norises Eiropā PI programmu modularizācijas kontekstā, jo šīs modulārās struktūras ir cieši saistītas ar kredītpunktu piešķiršanas kārtības izstrādi, balstoties uz mācīšanās rezultātiem[23]. Kredītpunktu piešķiršana par mācīšanās rezultātiem ļauj uzkrāt mācīšanās vienības un tās pārnest uz citu mācību vidi, lai tās apstiprinātu un atzītu. Intervētās personas, kuras pārstāvēja valstis, kurās ir ieviestas modularizētas PI sistēmas, norādīja, ka moduļi ir izstrādāti tā, lai norādītu kredītpunktos izteiktu mācīšanās rezultātu kopumu. Intervētās personas, kuras pārstāvēja valsts iestādes un PI sniedzējus, bija vienisprātis, ka modulāru struktūru ieviešana PI un mācīšanās rezultātos balstītas pieejas izmantošana nodrošina individualizētākus apmācības ceļus, nodrošinot izglītības guvējiem piekļuvi un karjeras izaugsmes iespējas. Tomēr atsevišķus mācīšanās rezultātos balstītus moduļus, kas izteikti kredītpunktos, parasti iespējams īstenot vienīgi tajā pašā izglītības iestādē, kas līdz ar to var apgrūtināt atsevišķu moduļu pārnesamību un mobilitāti dažādās PI sistēmās un starp šādām sistēmām.

Gadījumu izpētes un intervijas liecina, ka mācīšanās rezultātos balstītā pieeja ir pieņemta kā standarta prakse formālajā izglītībā. Gadījumos, kad mikrokvalifikācijas tiek apspriestas un tiek plānota to ieviešana formālajā sistēmā, tām vajadzētu atbilst mācīšanās rezultātos balstītajai pieejai. Kā liecina dažas no intervijām un gadījumu izpēte, ne visas mikrokvalifikācijas ir saistītas ar mācīšanās rezultātiem, jo īpaši tās, kuras tiek īstenotas ārpus formālās sistēmas.

*Tabula 7: Mācīšanās rezultāti un mikrokvalifikācijas dažādu valstu kontekstā*

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Trija | To kvalifikāciju kopums, kas ietvertas QQI uzturētajā NKI, ietver liela apjoma, profesionālos, maza apjoma, speciāla mērķa un papildinošos apliecinājumus, ko var sasaistīt ar mikrokvalifikācijām. QQI raksturo maza apjoma un speciāla mērķa apliecinājumus un to saistību ar mācīšanās rezultātiem šādi:<br>a) Maza apjoma apliecinājumus piešķir izglītības guvējiem, kuri ir ieguvuši dažādus mācīšanās rezultātus, taču ne konkrētu mācīšanās rezultātu kombināciju, kas nepieciešama liela apjoma apliecinājuma iegūšanai. Maza apjoma apliecinājumi vienmēr ir saistīti ar liela apjoma apliecinājumu veidiem. Šie apliecinājumi apjoma ziņā vienmēr būs mazāki nekā liela apjoma apliecinājumi, kuru daļu tie veido. Piešķīrējiestādes var izstrādāt pašas savas pieejas saistībā ar liela apjoma apliecinājuma mazāko daļu, ko iespējams atzīt kā maza apjoma apliecinājumu.<br>b) Speciāla mērķa apliecinājumi ir paredzēti specifiskiem, salīdzinoši šauriem mērķiem, un tie tiek piešķirti atsevišķi. Tiem nav obligāti jābūt saistītiem ar kādu liela apjoma apliecinājumu, turklāt tie apjoma ziņā vienmēr būs mazāki par liela apjoma apliecinājumiem. Speciāla mērķa apliecinājums arī var attiekties uz ierobežotākiem mācīšanās rezultātu virzieniem nekā liela apjoma apliecinājums. Speciāla mērķa apliecinājums var būt vērsts, piemēram, vienīgi uz atsevišķām prasmēm (koncentrējoties uz mācīšanās rezultātu prasmju virzienu). |

[23] Kredītpunktu sistēmas tiek veidotas, paredzot zināmu punktu skaitu atsevišķiem izglītības programmas komponentiem vai aprakstot kvalifikācijas, tās izsakot mācīšanās rezultātos, kā arī paredzot konkrētu kredītpunktu skaitu katram no šiem rezultātiem (*Cedefop*, 2008).

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Latvija | PI programmu modularizācija ir pavērusi iespējas turpmākām diskusijām par atsevišķu pilnu PI programmu moduļu izmantošanu tālākizglītībā un pieaugušo izglītībā, uzsverot, ka iespējams izmantot to pašu mācību programmu, kā arī to izteikt mācīšanās rezultātos un kredītpunktos. Profesionālās pilnveides programmas tiek plaši īstenotas jau ilgu laiku. Līdz ar pašreizējo PI satura reformu, ar kuru tiek ieviesti PI programmu mācīšanās rezultāti un modularizācija, aizvien būtiskāki kļūst atsevišķi moduļi, kas vērsti uz kādu konkrētu kompetenci (pēc kura apguves tiek piešķirts izglītības dokuments). |
| Slovēnija | Slovēnijas valsts iestādes ir norādījušas, ka mikrokvalifikāciju galvenā iezīme ir pats dokuments (kas tiek izsniegts izglītības guvējam un kurā jāraksturo kvalifikācijas būtība, t.i., tās līmenis, apguves ilgums, mācīšanās rezultāti un saturs). Tomēr PI sniedzēji apgalvo, ka ne visas apmācības un citas neilgās mācību formas ir definētas kā mikrokvalifikācijas, ko var regulēt valsts līmenī. Neregulētām kvalifikācijām, kuras nav saistītas ar valsts sistēmu vai tikai vispārīgi atbilst noteiktām programmu struktūrām (t.i., tās ir strukturētas līdzīgi valsts programmām), nav noteiktas mērķa grupas, mērķu un mācīšanās rezultātu. |
| Spānija | Visu pašreizējo PI un augstākās izglītības (AI) nozarē notiekošo norišu kontekstā mikrokvalifikācijas tiek izskatītas par apliecinājumu tam, ka izglītības guvējs ir ieguvis mācīšanās rezultātus īso mācību ceļā. "Mācīšanās rezultāti" attiecas uz konkrētām prasmēm, kas tiks definētas drīzumā publicējamajā Nacionālajā profesionālo kompetenču katalogā *(Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales)*, kas aizvietos esošo Kvalifikāciju katalogu *(Catálogo de Cualificaciones)*, kā norādīts iepriekš. Līdz ar to mikroapmācība būs saistīta ar kompetenču standartiem, proti, tās apjoms būs mazāka par esošajām kvalifikācijām. |
| Vācija | Orientēšanās uz "mācīšanās rezultātiem" SPI un PT jomā notika jau ilgu laiku, pirms bija nolemts īstenot šādu ideju augstākās izglītības jomā. Līdz ar to mācīšanās rezultāti ir būtisks visu kvalifikāciju un izglītības dokumentu elements. Šajā kontekstā mikrokvalifikācijas uzskata par maza apjoma kvalifikācijām, kuru iegūšanai izglītības guvējs mācās mazāk par vienu gadu un iegūst izglītības dokumentu, ko iespējams izmantot dažādiem mērķiem (pieteikties kādā no darba tirgū piedāvātajiem amatiem, uzkrāt izglītības dokumentus u.c.). |

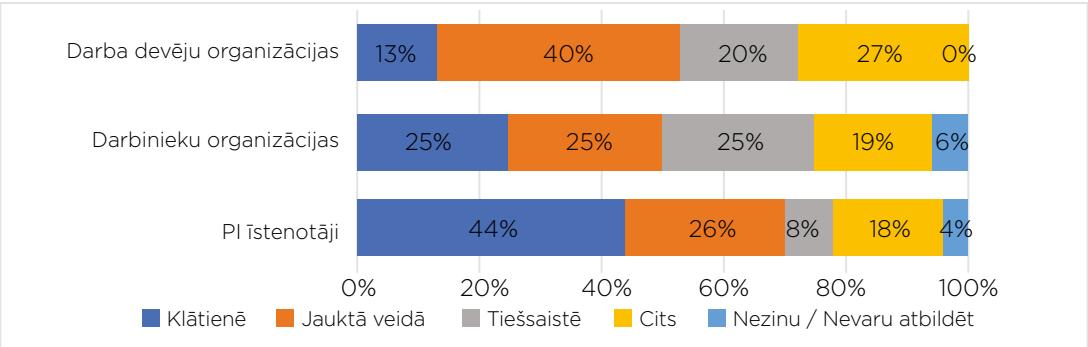
NB: Šajā tabulā minētie piemēri attiecas vienīgi uz atsevišķām darbībām, kas īstenotas aplūkotajās valstīs, un tajā nav norādīti visi īstenotie pasākumi. Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti un intervijām.

## 3.3.3. Mikrokvalifikāciju īstenošanas un apliecināšanas veids

Mikrokvalifikācijas tiek īstenotas dažādi, proti, klātienē, tiešsaistē vai jauktā veidā. To īstenošana tiešsaistē nodrošina lielāku elastīgumu neatkarīgi no mācībām nepieciešamās vietas un laika, savukārt mikrokvalifikāciju īstenošana klātienē un jauktā veidā ir dārgāka, turklāt izglītības guvējam ir jāatrodas klases vidē klātienē. Tehnoloģiskie sasniegumi apvienojumā ar neseno COVID-19 pandēmiju ir būtiski sekmējuši tiešsaistes mācību izplatību visā Eiropā. Paredzams, ka pieprasījums pēc īsajiem tiešsaistes kursiem nākotnē varētu pieaugt.

Joprojām plaši tiek izmantota mācīšanās klātienē. Lai gan literatūras izpēte liecina, ka digitalizācija ir būtiska mikrokvalifikāciju iegūšanai *(Wheelahan un Moodie, 2021), (MicroHe, 2019)*, pētījumā gūtās atziņas to pilnībā neapstiprina. Piemēram, PI sniedzēji, kuri piedāvā mikrokvalifikācijas, tās visbiežāk īsteno klātienē, turpretim darbinieku un darba devēju organizāciju vidū izplatītākas ir jauktās un tiešsaistes mācības.

*8. attēls: Īstenošanas veidi pēc izglītības sniedzēju grupas*




NB: "Cits" ietver tādas atbildes kā "cita veida īstenošanu klātienē (piemēram, intensīvie kursi)", "darba vidē balstīta apmācība" un "nav viena konkrēta visizplatītākā veida". Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78), darba devējus pārstāvošās organizācijas (n=16) un darbiniekus pārstāvošās organizācijas (n=15).

Līdzīgas atziņas gūtas saistībā ar mikrokvalifikāciju apliecinājumu formātiem (8. tabula). Spriežot pēc pētījuma rezultātiem, mikrokvalifikācijas parasti tiek izdotas papīra formātā.

*Tabula 8: Dažādu iesaistīto pušu izmantoto apliecinājumu formāti*

| PI sniedzēji | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Mikrokvalifikācija tiek izdota papīra formātā. | 78% | 61 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota drošā digitālā formātā. | 28% | 22 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota nedrošā digitālā formātā. | 10% | 8 |
| **Darba devēju organizācijas** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota papīra formātā. | 56% | 9 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota drošā digitālā formātā. | 19% | 3 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota nedrošā digitālā formātā. | 19% | 3 |
| **Darbinieku organizācijas** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota papīra formātā. | 67% | 10 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota drošā digitālā formātā. | 40% | 6 |
| Mikrokvalifikācija tiek izdota nedrošā digitālā formātā. | 33% | 5 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78), darba devējus pārstāvošās organizācijas (n=16) un darbiniekus pārstāvošās organizācijas (n=15).

## 3.3.4. Mācību ilgums

Mikrokvalifikācijas iegūšanai nepieciešamo mācību ilgums būtiski atšķiras atkarībā no to sniedzēja veida un mikrokvalifikācijas veida. Mācīšanās darbības, kuru ietvaros iespējams apgūt konkrētas un ļoti specifiskas prasmes un kompetences, salīdzinājumā ar daļējām kvalifikācijām parasti ir īsākas. Turklāt dažādās platformās (piemēram, Udacity, Coursera, FutureLearn, EdX) tiek piedāvāta pašmācība, tādējādi nodrošinot lielāku elastīgumu, jo izglītības guvēja progress ir atkarīgs no individuālas pieejamības. Turpmāk redzamajās informatīvajās sadaļās ir minēti daži piemēri saistībā ar mikrokvalifikācijām, kuras paredz atšķirīgu pieeju attiecībā uz mācīšanās ilgumu.

*5.informatīvā sadaļa: OpenClassrooms īsie mācību kursi*

> Francijas privātais atvērto tiešsaistes mācību sniedzējs *OpenClassrooms* piedāvā īsos mācību kursus, kuri ilgst vidēji 5–15 stundas. Tas piedāvā arī modularizētus kursus kā daļu no kādas noteiktas programmas, pēc kuras apguves izglītības guvējam tiek piešķirts profesionālais apliecinājums. Šo programmu ilgums ir vidēji 6–12 mēneši.

Avots: *OpenClasrooms*

*6.informatīvā sadaļa: Igaunijas Aviācijas akadēmijas izveidotais kurss*

> Igaunijas Aviācijas akadēmija ir izstrādājusi bezmaksas tiešsaistes kursu "Ievads aviācijā", kurš ilgst 3 mēnešus un bija pieejams e-mācību vidē *Moodle*.

Avots: Igaunijas Aviācijas akadēmija

*7. informatīvā sadaļa: Austrijas Profesionālās apmācības institūta izveidotie kursi.*

> Austrijas Profesionālās apmācības institūta *(BFI)* piedāvātajiem tiešsaistes kursiem nav noteikts konkrēts ilgums, jo izglītības guvēji mācības var uzsākt jebkurā brīdī, taču pēc izglītības guvēja faktiskās uzņemšanas kurss ir pieejams tikai noteiktu laiku atkarībā no noslodzes.

Avots: Austrijas Profesionālās apmācības institūts

*8.informatīvā sadaļa: Ungārija: apliecinājums par profesionālās programmas apguvi*

> Dokuments, ko var uzskatīt vai pieņemt par mikrokvalifikāciju, ir izglītības dokuments, ar kuru tiek apliecināta profesionālās programmas apguve 60 kredītpunktu apmērā un kas PI skolotājiem un pasniedzējiem ir jāiegūst ik pēc 4 gadiem profesionālās pilnveides ietvaros.

Avots: *Cedefop*, 2021a

*9. informatīvā sadaļa: Malta: apliecinājumi*

> Mikrokvalifikācijas Maltā tiek piedāvātas pilna un nepilna laika kursu ietvaros. Pilna laika kursi, pēc kuru apguves tiek piešķirts apliecinājums (mikrokvalifikācijas), ilgst ne vairāk par 1 gadu, piemēram, prasmju kopumi *(Skills kits)*, apliecinājums par prasmju apguvi mazumtirdzniecības jomā *(Award in retail)*, apliecinājums par biroja pamatprasmju apguvi *(Award in basic office skills)* un apliecinājums par profesionālo prasmju apguvi A un B līmenī *(Award in vocational skills A and B)*. Nepilna laika kursu ilgums atšķiras atkarībā no attiecīgās nozares. Tos iespējams apgūt uzreiz vai kā atsevišķus moduļus/vienības. Piemēram, lai iegūtu apliecinājumu par prasmju apguvi volframa inertās gāzes cauruļu metināšanā, izglītības guvējam ir jāapgūst trīs mācību vienības/moduļi. Izglītības guvējs var izvēlēties apgūt visu kursu uzreiz vai arī katru vienību atsevišķi atšķirīgā laikā vairāku gadu garumā.

Avots: *Cedefop*, 2021a

*10. informatīvā sadaļa: Īrija: maza apjoma, īpaša mērķa un papildinošie apliecinājumi*

> QQI precizē, ka "NKI iekļautie maza apjoma, īpaša mērķa un papildinošo apliecinājumu veidi ir mikrokvalifikāciju un, iespējams, mezokvalifikāciju prototipu piemēri, lai gan mikrokvalifikācijas apjoma ziņā pat var būt mazākas par maza apjoma apliecinājumiem". EKI 4. un 4. līmenī par maza apjoma apliecinājumiem parasti piešķir 15 kredītpunktus, savukārt to minimālais apjoms ir pieci kredītpunkti, vienam kredītpunktam esot līdzvērtīgam 10 mācību stundām. Tālākizglītībā (TI) apliecinājuma apjoms ir pieci kredītpunkti, savukārt mazākas mikrokvalifikācijas parasti ir digitālās nozīmītes.

Avots: *Cedefop* [ziņojums sagaidāms drīzumā – c]

*11. informatīvā sadaļa: Spānija: apmācību specialitāšu katalogs*

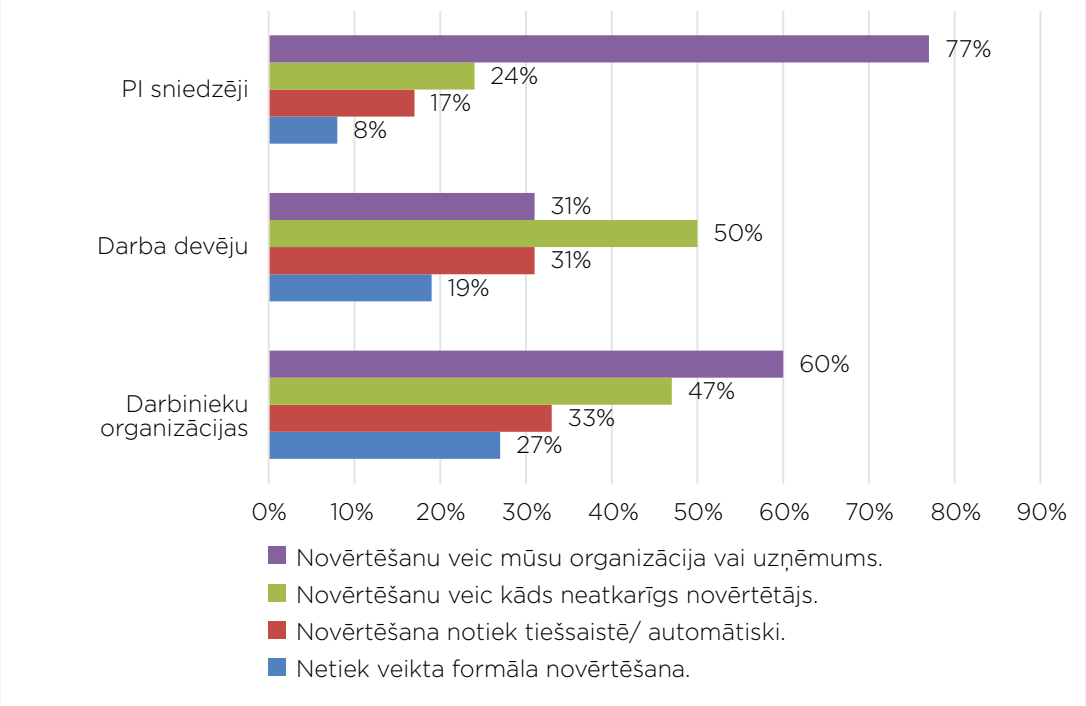
> Spānijā termins "mikrokvalifikācija" var attiekties uz neilgām mācībām, kas nav iekļautas formālajā PI sistēmā. Valsts Nodarbinātības dienests *(SEPE)* ir izveidojis apmācības specialitāšu katalogu, kurā iekļautas vairāk nekā 4000 specialitātes. To apguves ilgums svārstās no 3 līdz 1110 stundām, un tās ir iekļautas darbiniekiem (strādājošajiem vai nestrādājošajiem) paredzētās subsidētās apmācības piedāvājumā. Pēc šo specialitāšu apguves izglītības guvējam tiek piešķirts vienīgi diploms par specialitātes apguvi vai apliecinājums par piedalīšanos, un šīs specialitātes var uzskatīt par mikrokvalifikācijām.

Avots: *Cedefop*, 2021a

## 3.3.5. Novērtēšana

Sasniedzamajiem standartiem un izmantotajiem novērtēšanas kritērijiem un procedūrām ir būtiska nozīme izglītības dokumentu kvalitātes nodrošināšanā un uzticības sekmēšanā. Mikrokvalifikācijas var piešķirt, izmantojot vienu novērtēšanas metodi vai vairāk novērtēšanas metožu apvienojumu, lai gan dažas mikrokvalifikācijas tiek piešķirtas, balstoties vienīgi uz apmeklējumu, ko parasti neuzskata par pietiekamu pierādījumu mācīšanās rezultātu sasniegšanai. Saskaņā ar pieejamajiem datiem uz apmeklējumu balstītās mikrokvalifikācijas biežāk piešķir darba tirgus dalībnieki, pārsvarā darbinieku un darba devēju organizācijas. Visizplatītākā novērtēšanas prakse ir balstīta uz uzdevumiem, ar kuru palīdzību iespējams novērtēt apgūtās zināšanas. Novērtēšana parasti ir iekšējs process, taču to veic arī neatkarīgi novērtētāji.

*9. attēls: Dažādu iesaistīto pušu izmantotie novērtēšanas veidi.*




NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78), darba devējus pārstāvošās organizācijas (n=16) un darbiniekus pārstāvošās organizācijas (n=15).

## 3.4. Galvenās mikrokvalifikāciju kvalitātes nodrošināšanas prakses

### Galvenās atziņas

- Kvalitātes nodrošināšana ir galvenais priekšnoteikums, lai nodrošinātu uzticību mikrokvalifikācijām.
- Tiek īstenoti dažādi (galvenokārt iekšēji) kvalitātes nodrošināšanas procesi. Ne visu mikrokvalifikāciju kvalitāte tiek nodrošināta atbilstoši valstī noteiktajiem kvalitātes standartiem.
- Formālās izglītības ietvaros piedāvātajām mikrokvalifikācijām jāatbilst tiem pašiem standartiem kā kvalifikācijām.

Kvalitātes nodrošināšana ir būtiska iezīme, kas sekmē uzticību kvalifikācijām Eiropas valstīs. Piemēram, Ieteikumā par EKI izveidi ir norādīti kopējie kvalitātes nodrošināšanas principi un dalībvalstis tiek lūgtas nodrošināt, lai EKI līmeņa kvalifikācijas atbilstu šiem principiem. Formālajā sistēmā kvalitātes nodrošināšanas funkcijas parasti regulē likums un pārrauga kompetentās iestādes. Situāciju ārpus formālās sistēmas likums neregulē, turklāt vispārīgi ir pieejams mazāk informācijas. Kvalitātes nodrošināšana, jo īpaši publiskā sektora pārstāvju izpratnē, tiek uzskatīta par vienu no vissvarīgākajiem faktoriem mikrokvalifikāciju izplatības sekmēšanai. To apstiprina arī pētījuma rezultāti, kas liecina, ka nenoteiktība par mikrokvalifikāciju kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem būtiski samazina uzticību tām.

Formālajā izglītībā mācību programmu kvalitāte parasti tiek nodrošināta, īstenojot atbilstoši izstrādātas procedūras. Līdz ar to formālās izglītības sistēmas ietvaros piedāvātajām mikrokvalifikācijām vajadzētu atbilst tiem pašiem standartiem, kurus piemēro citām formālajām kvalifikācijām un izglītības dokumentiem. Valstīs, kurās ir ieviestas modularizētas PI sistēmas, mikrokvalifikācijas bieži vien uzskata par pilnu kvalifikāciju moduļiem. Saskaņā ar šo pieeju atsevišķi apgūstamie moduļi atbilst noteiktiem kvalitātes nodrošināšanas standartiem, tādēļ nav nepieciešams ieviest papildu kvalitātes nodrošināšanas standartus. Tas attiecas arī uz augstākās izglītības iestādēm, kurās programmas ir iedalītas moduļos.

*12. informatīvā sadaļa: Maincas Johannesa Gūtenberga universitātes izsniegtie izglītības dokumenti (Certificates of advanced studies, CAS)*

" Maincas Johannesa Gūtenberga universitātes izveidotais Zinātniskās tālākizglītības centrs piedāvā atzīstamus un uzkrājamus kursus, pēc kuru apguves izglītības guvējam tiek piešķirts *Certificate of advanced studies (CAS)*. Šie kursi ir paredzēti izglītības guvējiem pēc pirmās profesionālās kvalifikācijas iegūšanas vai sākotnējās profesionālās pieredzes gūšanas, lai atjaunotu vai padziļinātu iepriekš apgūtās zināšanas. Šo kursu kvalitāte tiek nodrošināta, īstenojot tās pašas kvalitātes nodrošināšanas procedūras, kā attiecībā uz pārējām minētās universitātes piedāvātajām studiju programmām. Kursi, pēc kuru apguves izglītības guvējs saņem *CAS*, ir atzīstami un viegli klasificējami atbilstoši Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēmai *(ECTS)*. Līdz ar to tiek nodrošināta kvalitāte un ticamība.

Avots: Intervija ar PI sniedzēja pārstāvi Vācijā

Pētījuma rezultāti liecina, ka uz noteiktiem kvalitātes standartiem balstīts mikrokvalifikāciju normatīvais regulējums nodrošina mikrokvalifikāciju pārskatāmību, norāda to vērtību un sekmē uzticību tām. Šādas pieejas izmantošanas priekšnoteikums ir skaidri definētas mikrokvalifikācijas. Lai gan kvalitātes nodrošināšana tiek spēcīgi akcentēta, tiek arī uzsvērts, ka to izmantošana un attīstība nevar radīt papildu administratīvo slogu iestādēm, kuras tās piedāvā. Tādēļ tā vietā, lai uzskatītu mikrokvalifikācijas par atsevišķu piedāvājumu ar atsevišķu kvalitātes nodrošināšanas mehānismu, tās vajadzētu iekļaut jau esošajās sistēmās.

Atsevišķos gadījumos mikrokvalifikācijām, kuras rodas ārpus formālās sistēmas, ir raksturīgs zems kvalitātes nodrošināšanas līmenis, jo kvalitātes standarti ir mazāk formalizēti vai šīs mikrokvalifikācijas ir autonomas un neveido daļu no kādas pilnas kvalifikācijas. Kā uzsvērts Polijas gadījuma izpētē (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – d), viens no galvenajiem jautājumiem debatēs par mikrokvalifikācijām ir to uzticamība un kvalitāte. Galvenie faktori, kas ierobežo uzticību mikrokvalifikācijām, ir šaubas par dažu mikrokvalifikāciju kvalitāti, saskaņotu kvalitātes nodrošināšanas standartu trūkums un nenoteiktība par to, vai valsts iestādes, darba devēji vai izglītības sniedzēji atzīs noteiktas mikrokvalifikācijas.

Tiek mēģināts risināt jautājumu par to izglītības dokumentu kvalitāti, kuri tiek izmantoti ārpus formālās sistēmas. Spriežot pēc abām Beļģijā un Francijā īstenotajām iniciatīvām, kuras raksturotas turpmāk, tika mēģināts pārdomāt atzīšanas principus un iekļaut uz darba tirgu vērstas izglītības dokumentus formālajā sistēmā, starptautiskajiem un privātajiem izglītības sniedzējiem pašlaik izstrādājot mikrokvalifikāciju izstrādes un atzīšanas sistēmas.

*13. informatīvā sadaļa: Beļģijā uzsāktā iniciatīva, lai piešķirtu ārpus formālās izglītības sistēmas iegūstamajiem izglītības dokumentiem kvalitātes zīmi*

> Pēdējo gadu laikā Beļģijas iniciatīvas par kvalitātes nodrošināšanu ietvaros tiek aplūkots jautājums par to, kā organizācijas, kuras darbojas ārpus formālās izglītības sistēmas, varētu izmantot to pašu kvalitātes zīmi, kā organizācijas, kuras darbojas šīs sistēmas ietvaros. Piemēram, ja *McDonalds* vēlas saņemt kvalitātes zīmi par apmācību, kuru tas sniedz saviem darbiniekiem, tam tiek sniegta iespēja izmantot formālo kvalitātes nodrošināšanas sistēmu. Šī iniciatīva pašlaik ir ieviešanas fāzē.

Avots: intervija ar valsts iestādes pārstāvi Beļģijā

*14. informatīvā sadaļa: Francijā uzsāktā atvērtā atzīšanas iniciatīva*

> Biedrība Reconnaître apvieno reģionālā līmeņa iesaistītās puses un projektus atklātai talantu, kompetenču un kopienu atzīšanai. Tās darbība reģionālajā līmenī izpaužas kā "Badgeons" kolektīvu pasākumi un iniciatīvas. Biedrības mērķis ir pārdomāt principus par atzīšanu, ko parasti veic kāda iestāde. Biedrības pārstāvji veicina atklātu atzīšanu. Tas nozīmē, ka atzīšanas ekosistēmā piedalās ikviens un atzīšanu ne vienmēr veic kāda iestāde, bet gan kopiena, un atzītos rezultātus pēc tam var nodot attiecīgajai iestādei. Tāpat biedrība vēlas paplašināt to prasmju un mācību spektru, ko parasti atzīst tradicionālajā kvalifikāciju ietvarstruktūrā.

Avots: *Cedefop* [ziņojums sagaidāms drīzumā – b].

Mikrokvalifikāciju iekļaušana NKI faktiski nodrošina uzticību to kvalitātei. Lai gan kvalitātes standarti ir būtiski, formālajā sistēmā nav iespējams iekļaut visas esošās mikrokvalifikācijas. Piemēram, Dānijā daudzi privātie izglītības sniedzēji piedāvā izglītības dokumentus, kuru kvalitātes nodrošināšanu neveic kāda valsts aģentūra, tādēļ tos nevar sasaistīt ar EKI vai NKI. Valsts iestādes nespētu veikt visu esošo izglītības dokumentu kvalitātes nodrošināšanu, jo tādējādi tām tiktu radīts pārmērīgs slogs. Tas pats novērojams Īrijā. Bieži vien tas ir galvenais iemesls, kādēļ kvalifikāciju sistēmās netiek iekļauti visa veida izglītības dokumenti. Slovēnijas gadījuma izpētē (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – e) šī situācija ir raksturota šādi: "Var apgalvot, ka īsie apmācības un izglītības kursi vai programmas, kas atbilst mikrokvalifikāciju iezīmēm un ir akreditētas un iekļautas NKI, valsts kontekstā ir zināmā mērā uzticamas. Attiecībā uz visiem pārējiem īsajiem apmācības un izglītības kursiem un programmām, kas atbilst mikrokvalifikāciju iezīmēm, šī uzticība ir atkarīga no satura kvalitātes, izsniedzēja, izglītības sniedzēja un panākumiem tirgū."

Pētījuma rezultāti liecina, ka formālās izglītības sistēmas ietvaros un ārpus tās tiek izmantotas dažādas mikrokvalifikācijas. To kvalitātes nodrošināšanas procesi atšķiras. Turklāt ne visu mikrokvalifikāciju kvalitātes nodrošināšana tiek veikta, balstoties uz valstī noteiktajiem kvalitātes standartiem. Aptuveni 50% PI sniedzēju, kuri piedalījās aptaujā, īsteno iekšējo kvalitātes nodrošināšanas procesu, savukārt 41% – ārējo kvalitātes nodrošināšanas procesu.

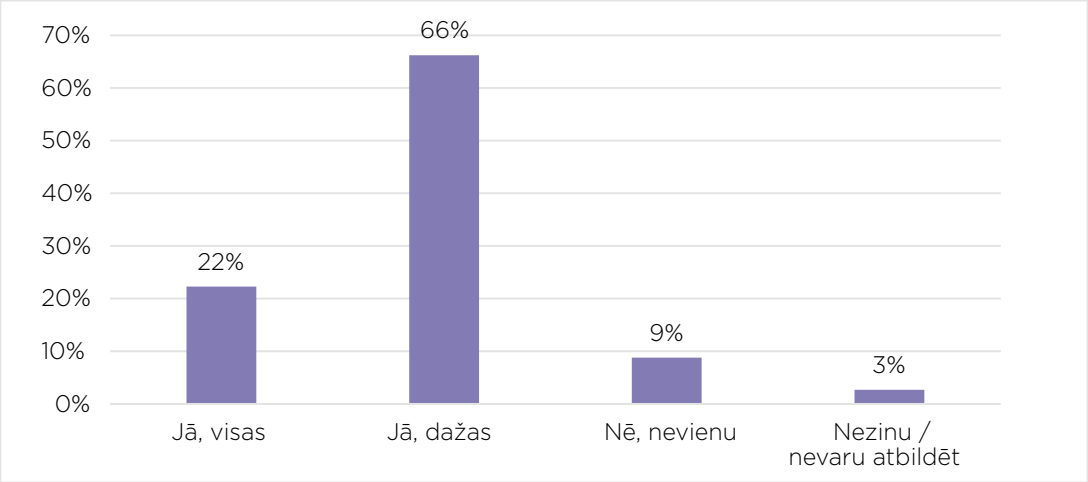
### Galvenās atziņas

- Mikrokvalifikācijas var uzkrāt un apvienot ar citām mikrokvalifikācijām vai kvalifikācijām.
- Mikrokvalifikācijas visbiežāk tiek uzkrātas pilnās kvalifikācijās, atzītas kā daļa no izglītības guvēja apgūtās izglītības programmas un pievienotas darbinieka individuālajam kontam vai personīgajam portfelim.
- PI programmu modularizācija liecina par virzību uz uzkrāšanu un apvienošanu, jo atsevišķi apgūtos moduļus iespējams savienot, apkopojot par katru moduli piešķirtos kredītpunktus.

## 3.5. Mikrokvalifikāciju uzkrāšana un apvienošana

Ar mikrokvalifikāciju uzkrāšanu saprot tādu mācīšanās rezultātu apliecināšanu, ko var uzkrāt kādā lielākā izglītības dokumentā vai grādā (*Kazin un Clerkin*, 2018). Mikrokvalifikāciju uzkrāšanu un apvienošanu formālās izglītības sistēmu ietvaros jau var novērot dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs, kurās tradicionālās PI programmas, pēc kuru apguves izglītības guvējs iegūst noteiktu kvalifikāciju, tiek sadalītas un aizvietotas ar modularizētām programmām. Piemēram, Spānijā Izglītības ministrijas piedāvāto profesionālās apmācības ciklu modulārā struktūra ļauj izglītības guvējiem pašiem izvēlēties, kurus moduļus viņi vēlas apgūt. Savukārt Īrijā kvalifikāciju sistēmas modulārā struktūra jau ietver autonomas kvalifikācijas un tādas kvalifikācijas, kuru apjoms ir tikai pieci kredītpunkti. Mazāka apjoma izglītības dokumentus var izmantot, lai iegūtu nacionālajā kvalifikāciju ietvarstruktūrā (NKI) iekļautās kvalifikācijas, tos uzkrājot un izmantojot iepriekšējās izglītības atzīšanā. 88% PI sniedzēju apstiprināja, ka vismaz dažas no viņu piedāvātajām mikrokvalifikācijām var uzkrāt un apvienot ar citiem dažu organizāciju piedāvātajiem izglītības dokumentiem un kvalifikācijām (10. attēls).

*10. attēls: Vai jūsu piedāvātās mikrokvalifikācijas iespējams uzkrāt un apvienot ar citām kvalifikācijām un izglītības dokumentiem, ko piešķir jūsu organizācija?*




Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=59).

Izglītības sniedzēji norādīja, ka viņu organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas visbiežāk var uzkrāt kādā pilnā kvalifikācijā, atzīt kā daļu no izglītības guvēja izglītības programmas, pievienot izglītības guvēja individuālajā kontā vai portfelī un atzīt kā iepriekšējo izglītību. Privātie PI sniedzēji, kuru piedāvātās mikrokvalifikācijas visbiežāk tiek uzkrātas kādā pilnā kvalifikācijā, un publiskie PI sniedzēji, kuru izpratnē daļējas kvalifikācijas vai moduļu izglītības dokumenti[24] ir mikrokvalifikācijas, būtu jāaplūko atsevišķi. Šajā ziņā jāprecizē dihotomija starp mikrokvalifikācijām un daļējām kvalifikācijām. Arodbiedrības ir paudušas kritisku viedokli par jebkuru izglītību, kas pilnībā vērsta tikai uz vienu konkrētu prasmi vai zināšanām, bet pēc kuras apguves izglītības guvējam netiek piešķirta pilna kvalifikācija. Tās norāda, ka "mikrokvalifikācijām jāatbilst standarta apmācības apjomam (ne pārāk mazam) un jābūt par apliecinājumu/pierādījumu mācīšanās rezultātu sasniegšanai, kurā skaidri jāprecizē, ka tā nav pilna kvalifikācija un tieši kuru pilnās kvalifikācijas daļu tā veido" (*Etuc* un *Etuce*, 2020). Turpmāk redzamajā tabulā ir norādīti dažādu profesionālās izglītības sniedzēju grupu visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi.

*Tabula 9: Dažādu PI sniedzēju grupu visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi*

| Publiskie izglītības sniedzēji | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Atzītas kā daļa no izglītības guvēja izglītības vai apmācības programmas. | 76% | 19 |
| Uzkrātas pilnā kvalifikācijā. | 66% | 18 |
| Atzītas kā iepriekšējā izglītība. | 47% | 13 |
| **Privātie bezpeļņas izglītības sniedzēji** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Uzkrātas pilnā kvalifikācijā. | 58% | 4 |
| Pievienotas izglītības guvēja individuālajam kontam/ personīgajam portfelim. | 55% | 3 |
| Atzītas kā daļa no izglītības guvēja izglītības vai apmācības programmas. | 38% | 2 |
| **Privātie uz peļņu vērstie izglītības sniedzēji** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Uzkrātas pilnā kvalifikācijā. | 71% | 6 |
| Pievienotas izglītības guvēja individuālajam kontam/ personīgajam portfelim. | 66% | 7 |
| Uzkrātas lielākā izglītības dokumentā. | 52% | 5 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=46).

[24] Daļējas kvalifikācijas un moduļu izglītības dokumenti parasti ir neatņemamas izglītības programmas sastāvdaļas.

Aptaujas rezultāti liecina, ka darbinieku un darba devēju organizāciju vidū visbiežāk izmantotais mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veids ir to pievienošana darbinieka individuālajam kontam vai portfelim (60% un attiecīgi 63% respondentu). Turpmāk redzamajā tabulā ir norādīti trīs visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi, ko piedāvā darbiniekus un darba devējus pārstāvošās organizācijas.

*Tabula 10: Darba devējus un darbiniekus pārstāvošo organizāciju visbiežāk izmantotie mikrokvalifikāciju uzkrāšanas veidi.*

| Darba devēju organizācijas (n=16) | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Pievienotas darbinieka individuālajam kontam/ personīgajam portfelim. | 63% | 10 |
| Atzītas kā darbinieka iepriekš apgūtās zināšanas, prasmes un kompetences. | 50% | 8 |
| Uzkrātas pilnā kvalifikācijā. | 31% | 5 |
| **Darbinieku organizācijas (n=15)** | **% no visām atbildēm** | **Skaits** |
| Pievienotas darbinieka individuālajam kontam/ personīgajam portfelim. | 60% | 9 |
| Uzkrātas pilnā kvalifikācijā. | 40% | 6 |
| Atzītas kā darbinieka iepriekš apgūtās zināšanas, prasmes un kompetences. | 33% | 5 |

Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devēju un darbinieku organizācijas pārstāvošās iesaistītās puses.

Pētījuma rezultāti liecina, ka mikrokvalifikācijas ievērojami palīdzētu vienkāršot iepriekšējās izglītības atzīšanas procedūras. Daudzās Eiropas valstīs šīs procedūras bieži vien tiek uzskatītas par sarežģītām un apgrūtinošām, liedzot personām pieteikties atzīšanas procesam vai panākot, ka tās pēc pieteikuma iesniegšanas tomēr izvēlas šajā procesā nepiedalīties. Ļoti svarīga būtu kvalitātes nodrošināšana, novērtēšana un akreditācija, kā arī skaidra iegūto mācīšanās rezultātu norādīšana.

Kā liecina pētījuma rezultāti, ir norādes, ka, iekļaujot esošās mikrokvalifikācijas, piemēram, nozares un profesionālos izglītības dokumentus, formālajās izglītības programmās, vienlīdz lielu labumu gūtu gan darba tirgus pārstāvji un izglītības guvēji, gan formālās izglītības sistēmas. Šī prakse būtu īpaši noderīga jomās, kurās profesionālajai pilnveidei ir būtiska nozīme (piemēram, informācijas tehnoloģiju, veselības aprūpes un ražošanas nozarē). Tomēr ir jārisina divi būtiski jautājumi, t.i., par to, ka ir jānosaka standarti, kuri darba devējiem ir jāņem vērā, pieņemot darbā darbiniekus, kā arī par formālajām izglītības iestādēm, kuras izvēlas, kādus izglītības dokumentus (nespecifiska ražotāja, piemēram, *CompTIA*, vai specifiska ražotāja, piemēram, *Cisco* vai *Microsoft*, izglītības dokumentus) iekļaut savās programmās. Atzīstot nozares vai profesionālos izglītības dokumentus kā daļu no izglītības guvēja izglītības programmām, tiktu pavērta iespēja ciešākai sadarbībai starp akadēmiskajām aprindām un darba tirgus pārstāvjiem, uzturot programmu saturu aktuālu un nodrošinot izglītības guvējiem konkurētspēju un vienmērīgu iesaistīšanos darba tirgū.

Pievēršoties mikrokvalifikācijām, kuras rodas ārpus formālās izglītības sistēmas, jānorāda, ka tās ir grūti uzkrāt kādā pilnā formālā kvalifikācijā. Privātās organizācijas attiecībā uz zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanu paļaujas uz savu praksi vai darba tirgus standartiem, kas ir nedaudz atšķirīgi salīdzinājumā ar veidiem, kādos tiek izstrādātas un īstenotas formālās izglītības programmas. Kā liecina pētījuma rezultāti, ja vien mikrokvalifikācijas neatbilst tiem pašiem kvalitātes kritērijiem un tās nav akreditējušas par formālo izglītību atbildīgās institūcijas, tās nav iespējams uzkrāt vai apvienot kādā pilnā formālā kvalifikācijā. To arī apgrūtina tas, ka daudzas nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras (NKI) vēl nav pilnībā gatavas tam, lai atzītu neformālās izglītības un privātā sektora organizāciju piedāvātās kvalifikācijas un izglītības dokumentus.

Attiecībā uz mikrokvalifikāciju uzkrāšanu valsts iestāžu pārstāvji uzsvēra, ka ir ļoti svarīgi skaidri norādīt, kādas priekšrocības un iespējas mikrokvalifikācijas spēj sniegt

izglītības guvējiem ilgtermiņā. Izglītības guvējiem ir nepieciešama precīza informācija par to, kādus mācīšanās ceļus mikrokvalifikācijas viņiem var pavērt un kā tās var palīdzēt iegūt pilnu kvalifikāciju. To raksturoja kāds vācu eksperts, norādot, ka profesionālajā izglītībā ir jāizmanto holistiskā pieeja, atsevišķas daļas ir jāapvieno un ka ne visas kvalifikāciju daļas var iedalīt mazākās vienības.

Mikrokvalifikācijas var būt vērtīgas arī tad, ja tās nevar uzkrāt un apvienot pilnās kvalifikācijās. Kā norādīts Īrijas gadījuma izpētē (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – c), neapšaubāmi ir nepieciešams, lai izglītības guvēji varētu apgūt izvēlētās lielāku programmu daļas, kas viņus varētu interesēt. Piemēram, persona ar datorzinātņu grādu dažus gadus pēc izglītības iestādes absolvēšanas var būt ieinteresēta apgūt moduli par kādu jaunu programmatūras tehnoloģiju. Iespējams, ka izglītības process (un ar to saistītā mācīšanās) ir svarīgāks par izglītības dokumentu, taču mikrokvalifikācija ir noderīgs veids, kā dokumentēt iegūtos mācīšanās rezultātus un uzlabot CV. Šajā kontekstā e-portfeļiem var būt būtiska nozīme personas iegūto mācīšanās rezultātu demonstrēšanā. Piemēram, Francijā kompetenču pase ir sasaistīta ar katras personas individuālo apmācības kontu.

Pētījuma rezultāti liecina, ka mikrokvalifikāciju uzkrāšanas un apvienošanas pieejas atšķiras atkarībā no valsts konteksta. Tas arī ietekmē to, kā mikrokvalifikācijas tiek interpretētas valsts sistēmās, kā arī to, vai un kur tieši mikrokvalifikācijas šajās sistēmās iederas. Detalizētāks pārskats par mikrokvalifikāciju uzkrāšanas un apkopošanas praksēm ir redzams 11. tabulā.

*Tabula 11: Mikrokvalifikāciju uzkrāšanas un apvienošanas prakse dažādu valstu kontekstā*

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Somija | Somijā mikrokvalifikācijas tiek interpretētas tādējādi, ka iegūtos mācīšanās rezultātus iespējams uzkrāt profesionālajās kvalifikācijās. Izglītības guvēji var iegūt pilnas kvalifikācijas, to daļas vai mazākas vienības, vai arī apvienot dažādu kvalifikāciju daļas atkarībā no viņu vajadzībām. PI atbalsta studiju personalizēšanu, paredzot iespēju apstiprināt/atzīt iepriekšējo izglītību. Ir noteikti iepriekšējās izglītības apstiprināšanas un atzīšanas procesi, skaidri norādot izglītības guvējam, kā rīkoties. |
| Francija | Francijā pirmās mikrokvalifikācijas vai tiem līdzīgas formas veidojas ārpus kvalifikāciju ietvarstruktūras. Tādējādi izglītības guvēji var uzkrāt mikrokvalifikācijas, kuras nav oficiāli apliecinātas ar dokumentu, kā diplomi, tituli un kvalifikācijas, kas atzītas valsts kvalifikāciju katalogā. Tādēļ nav garantiju, ka mikrokvalifikācijas tiks atzītas dažādās sociālekonomiskajās jomās. |
| Vācija | Lai gan mācekļi var apvienot vairākus kursus, par kuriem izsniedz atzītus apliecinājumus, tas nav atļauts attiecībā uz visu mācekļa praksi, jo izmantotā pieeja paredz, ka pilna programma ir labāka par sadalītu programmu, turklāt mācekļiem ir jāizkopj darba ētika un jāgūst vispusīgs ieskats viņu turpmākajā profesijā. |
| Īrija | Īrijā tiek izmantota ļoti elastīga sistēma. Tālākizglītībā *QQI* izmanto kredītpunktu uzkrāšanas sistēmu, ko dēvē par kopējo apliecinājumu sistēmu. Sistēmā ir iekļauti saliktie apliecinājumi *(compound awards)* un komponentu apliecinājumi *(component awards)*. Saliktos apliecinājumus var iegūt, uzkrājot komponentu apliecinājumus. Komponentu apliecinājumi visbiežāk ir līdzvērtīgi 150 mācību stundām, taču šis apjoms var būt arī tikai 5 stundas. Saliktie apliecinājumi var būt liela apjoma, īpaša mērķa vai papildinoši apliecinājumi. |
| Nīderlande | *Edubadges* nevar uzkrāt pilnās kvalifikācijās, taču tās tiek piedāvātas kā papildinājums. Pašlaik PI guvēji Nīderlandē var izvēlēties saņemt izglītības dokumentus, un vairāki izglītības dokumenti kopā veido kvalifikāciju. Izglītības dokumenti ir lielākas vienības, savukārt *edubadges* ir uzskatāmas par mazākām vienībām. |
| Polija | 2015. gada 22. decembra likums, ar ko tika ieviesta Polijas Integrētā kvalifikāciju sistēma *(IQS)*, paredz pakāpenisku mācīšanās rezultātu uzkrāšanu un atzīšanu. Tas teorētiski paver daudz iespēju uzkrāt un apvienot mikrokvalifikācijas ar citām kvalifikācijām. Likumā arī norādīts, ka iestādes, kuras izsniedz izglītības dokumentus, var atzīt citur iegūtos mācīšanās rezultātus pakāpeniski. Ņemot vērā šos noteikumus, var secināt, ka principā nav nepieciešams neviens grozījums šajā likumā, lai ieviestu sistēmā mikrokvalifikācijas. Lai gan raksturotais mehānisms vēl joprojām nav aktīvs, *Badge+* mērķis ir sekmēt pasākumus šajā virzienā. |
| Spānija | (Formālās) PI likumprojekts paredz, ka mikrokvalifikācijas tiek uzkrātas un apvienotas ar citām mikrokvalifikācijām vai kvalifikācijām gan izglītības sistēmas ietvaros, gan ārpus tās. Tomēr universitāšu sistēmā mikrokvalifikācijas būs papildinošas, taču tās nevarēs uzkrāt un apvienot ar citām kvalifikācijām. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

# 4. NODAĻA
# Mikrokvalifikācijas un darba tirgus: formālā izglītība

Šajā nodaļā ir sniegts pārskats par veidiem, kā mikrokvalifikācijas tiek izmantotas uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās. Galvenā uzmanība tiek pievērsta formālajai izglītībai, savukārt 5. nodaļā tiek aplūkots apmērs, kādā mikrokvalifikācijas attīstās ārpus formālās izglītības sistēmas un neatkarīgi no tās, piemēram, uzņēmumu, profesionālo organizāciju un citu struktūru piedāvātās mikrokvalifikācijas.

Vispirms pievērsīsimies mikrokvalifikāciju galvenajiem mērķiem formālajā izglītībā no dažādu iesaistīto pušu, piemēram, valsts iestāžu un PI sniedzēju, perspektīvas. 4.2. sadaļā tiek analizēti viedokļi par šķēršļiem, kas kavē mikrokvalifikāciju izmantošanu formālās izglītības sistēmā. Turpmākajā apakšnodaļā ir sniegts pārskats par to, kā un cik lielā mērā formālās izglītības sniedzēji iesaistās mikrokvalifikāciju jomā, savukārt 4.4. sadaļā tiek aplūkotas galvenās iesaistītās mērķa grupas. Pēdējā apakšnodaļā tiek analizēts, vai un kā COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi formālās izglītības sniedzēju iesaistīšanos mikrokvalifikāciju izmantošanā.

## 4.1. Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi formālajā izglītībā

### Galvenās atziņas

Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi ir saistīti ar ātru un precīzu reaģēšanu uz darba tirgus vajadzībām, paredzot nodrošināt elastīgākus mācīšanās ceļus un iepriekšējās izglītības atzīšanas veidus, kā arī sekmēt zināšanu, prasmju un kompetenču atpazīstamību.

Pētījuma rezultāti liecina, ka to mācīšanās darbību galvenie mērķi, kuru rezultātā tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, ir saistīti ar labāku un ātrāku reaģēšanu uz darba tirgus vajadzībām, paredzot nodrošināt izglītības guvējiem elastīgākus mācīšanās ceļus un iepriekšējās izglītības atzīšanas veidus, kā arī sekmēt zināšanu, prasmju un kompetenču atpazīstamību. Piemēram, valsts iestāžu pārstāvji, kuri norādīja, ka mikrokvalifikācijas ir daļa no viņu nacionālajām kvalifikāciju sistēmām vai ietvarstruktūrām, un intervētie eksperti apgalvoja, ka elastīgums bieži vien izpaužas kā spēja piedāvāt izglītības guvējiem dažādas iespējas izvēlēties mācību veidu un laiku. PI sniedzēji norādīja, ka viņi nodrošina vai apzina iespējas nodrošināt mācīšanās darbības, kuru rezultātā tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, tādējādi sniedzot izglītības guvējiem vairāk iespēju, proti, ļaujot viņiem izvēlēties mācību īstenošanas veidu, tempu, mācību uzsākšanas un pabeigšanas veidus, kā arī prasmju līmeni.

Pētījuma rezultāti liecina arī par to, ka mikrokvalifikācijas ir noderīgas, ja nepieciešama darbaspēka kvalifikācijas celšana vai pārkvalificēšana (skatīt piemēru 8. tabulā). Tas var liecināt par to, ka atbildība par kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos gulstas uz pašiem izglītības guvējiem un parasti tiek sagaidīts, ka mikrokvalifikācijas palīdzēs viņiem apmierināt šādas kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās vajadzības.

Aptaujā respondenti kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos bija saistījuši ar uzlabotu nodarbināmību, proti, viņi norādīja, ka personām, kuras iesaistās kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās pasākumos, ir labākas darba izredzes. Nodarbināmība tiek apspriesta arī par mikrokvalifikācijām pieejamajā literatūrā. Piemēram, Brauns *[Brown]* un Souto-Otero (*Brown un Souto-Otero*, 2018), kā arī Vīlahana *[Wheelahan]* un Mūdijs *[Moodie]* (*Wheelahan un Moodie*, 2021) uzsver, ka darba tirgū no darbiniekiem aizvien vairāk tiek sagaidīts, lai

viņi uzņemtos lielāku atbildību par savu karjeru un veidotu attiecīgo prasmju kopumu, lai uzlabotu savu nodarbināmību. Intervijās arī tika norādīts, ka mikrokvalifikāciju galvenais ieguvums un mērķis ir nodrošināt ātri pieejamas un uz pieprasījumu balstītas kompetences, nevis mainīt esošās kvalifikāciju sistēmas.

*Tabula 12: Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi valsts kvalifikāciju sistēmās un ietvarstruktūrās*

| Galvenie mērķi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Aktīvāk ņemt vērā mainīgās darba tirgus vajadzības. | 92% | 12 |
| Apmierināt vajadzību pēc darbaspēka kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanas. | 85% | 11 |
| Ievērot mūžizglītības rīcībpolitiku un motivēt iesaistīšanos mūžizglītībā. | 77% | 10 |
| Sekmēt apgūto zināšanu, prasmju un kompetenču atpazīstamību. | 77% | 10 |
| Palīdzēt jaunajiem absolventiem nonākt darba tirgū. | 62% | 8 |
| Nodrošināt prasmes jaunajās ekonomikas nozarēs, kurās kvalifikācijas vēl nav formalizētas. | 31% | 4 |
| Risināt strukturālā bezdarba problēmu. | 23% | 3 |
| Uzturēt darba tirgus rīcībpolitikas un reformas. | 15% | 2 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses (n=13).

Ņemot vērā, ka nacionālās kvalifikāciju sistēmas pastāvīgi mainās, aptaujā valsts iestādes pārstāvošajām iesaistītajām pusēm valstīs, kurās mikrokvalifikācijas vēl nav pielīdzinātas un/vai iekļautas nacionālajās kvalifikāciju sistēmās, tika jautāts, vai tās šādi plāno rīkoties. Vairums respondentu (51%) nebija pārliecināti, vai tiek plānots iekļaut mikrokvalifikācijas viņu sistēmās. Tas liecina par to, ka iesaistītās puses tā īsti nepārzina šo jomu un nezina, kā nacionālās kvalifikāciju sistēmas reaģēs uz mikrokvalifikāciju ieviešanu. Savukārt 31% respondentu norādīja, ka viņi plāno ieviest mikrokvalifikācijas savās nacionālajās kvalifikāciju sistēmās. Respondenti no valstīm, kurās mikrokvalifikācijas pašlaik vēl nav iekļautas kvalifikāciju sistēmās vai ietvarstruktūrās, taču plānots šādi rīkoties, norādīja praktiski tādus pašus mērķus kā respondenti no valstīm, kurās mikrokvalifikācijas šajās sistēmās jau ir iekļautas (13. tabula).

*Tabula 13: Kādi būtu galvenie mikrokvalifikāciju mērķi valsts kvalifikāciju sistēmās un ietvarstruktūrās, kurās plānots ieviest mikrokvalifikācijas?*

| Galvenie mērķi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Aktīvāk ņemt vērā mainīgās darba tirgus vajadzības. | 90% | 17 |
| Apmierināt vajadzību pēc darbaspēka kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanas. | 79% | 15 |
| Aktīvāk ņemt vērā mainīgās darba tirgus vajadzības. | 90% | 17 |
| Apmierināt vajadzību pēc darbaspēka kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanas. | 79% | 15 |
| Palīdzēt jaunajiem absolventiem nonākt darba tirgū. | 62% | 8 |
| Nodrošināt prasmes jaunajās ekonomikas nozarēs, kurās kvalifikācijas vēl nav formalizētas. | 31% | 4 |
| Risināt strukturālā bezdarba problēmu. | 23% | 3 |
| Uzturēt darba tirgus rīcībpolitikas un reformas. | 15% | 2 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses (n=19).

PI sniedzējus pārstāvošo iesaistīto pušu vidū veiktās aptaujas rezultāti liecina, ka galvenie iemesli mikrokvalifikāciju piedāvāšanai ir ņemt vērā izglītības guvēju un darba devēju vajadzības (10. tabula). Tas apstiprina iepriekš izvirzītos argumentus, ka izglītības sistēmas:

a) ne vienmēr sniedz pietiekami daudz iespēju pieaugušajiem, kuri vēlas ātri un elastīgi papildināt savas zināšanas;
b) ne vienmēr savlaicīgi reaģē uz mainīgajām darba devēju un darba tirgus vajadzībām.

*Tabula 14: Galvenie iemesli, kādēļ izglītības sniedzēji piedāvā mikrokvalifikācijas*

| Galvenie iemesli, kādēļ piedāvāt mikrokvalifikācijas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Ņemt vērā izglītības guvēju vajadzības pēc noteiktas izglītības iespējām. | 55% | 54 |
| Ņemt vērā darba devēju vajadzības pēc noteiktas izglītības viņu esošajiem vai turpmākajiem darbiniekiem. | 54% | 52 |
| Sekmēt sadarbību starp darba tirgus dalībniekiem, piemēram, darba devējiem, uzņēmēju apvienībām vai tirdzniecības kamerām. | 32% | 30 |
| Sekot līdzi inovācijām izglītības jomā. | 27% | 27 |
| Ātrāk reaģēt uz dažādām ar izglītību saistītām vajadzībām. | 26% | 24 |
| Vairot izpratni par pakalpojumiem izglītības guvēju un darba devēju vidū/ iespēja izplatīt zīmolu. | 23% | 22 |
| Ņemt vērā valsts iestāžu ieteikumus par mikrokvalifikāciju piedāvāšanu. | 21% | 18 |
| Nodrošināt papildu finansējumu. | 10% | 9 |
| Sekmēt sadarbību ar citiem izglītības sniedzējiem. | 10% | 11 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Uz šo jautājumu atbildēja respondenti, kuri piešķir jebkāda veida mikrokvalifikācijas. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

Darba devēju organizācijas intervijās norādīja, ka, ņemot vērā darba devēju sarežģījumus, pieņemot darbā darbiniekus, jaunajiem absolventiem jau sākumā ir jāapgūst darba tirgū nepieciešamās prasmes. Tas izvirza interesantus jautājumus par mikrokvalifikāciju nozīmi sākotnēja PI (SPI). Tas apstiprinās arī PI sniedzēju vidū veiktajā aptaujā, kurā respondenti norādīja, ka viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ piedāvāt mikrokvalifikācijas, ir ņemt vērā darba devēju vajadzības pēc noteiktas izglītības viņu esošajiem vai turpmākajiem darbiniekiem.

Piemēram, Dānijā darba devēji saskaras ar darbaspēka trūkumu visos kvalifikāciju līmeņos. Līdzīgi Ungārijas arodbiedrības pauda bažas par pieaugošo pieprasījumu pēc zemi kvalificēta darba spēka vai noteiktā, profesionālām vai tehniskām prasmēm. Darba tirgū iesaistītās puses uzskata mikrokvalifikācijas par veidu, kā īsā laikā apmācīt nepieciešamo darbaspēku. Intervējamās personas no Somijas un Dānijas norādīja, ka darba devējiem rodas grūtības ar jaunu darbinieku pieņemšanu darbā un viņi vēlas, lai darbiniekus būtu iespējams apmācīt un pieņemt darbā īsākā laikā. Tas rada spriedzi, proti, kvalifikāciju sistēmas un valsts finansētās PI sniedzēji savās SPI programmās un kvalifikācijās par prioritāti parasti izvirza plašākus un tālejošākus mērķus, tostarp aktīvas un demokrātiskas pilsoniskās sabiedrības attīstību.

Savukārt darba devēji mēdz koncentrēties uz īstermiņa uzņēmējdarbības vajadzībām un steidzamu prasmju trūkumu novēršanu. Līdz ar to darba devēji izrāda īpaši lielu interesi par mikrokvalifikācijām kā veidu, kā ātri pieņemt darbā darbiniekus ar atbilstošajām prasmēm, lai aizpildītu tukšās amata vietas.

Situācija saistībā ar pievienošanos darba tirgum daudzās valstīs un profesijās ir tāda, ka SPI

programmas un kvalifikācijas labākajā gadījumā nodrošina "labu atbilstību" kompetencēm, kas nepieciešamas kāda konkrēta darba veikšanai uzņēmumā. Jaunie darbinieki, kuri tikko ir pabeiguši skolu, stājoties darbā, bieži vien apgūst apmācību uzņēmumā. Mikrokvalifikācijas var nodrošināt efektīvu, kompetencēs balstītu darbā pieņemšanas procesu (*Maxim*, 2021). Prasmju pilnveide nav funkcija, ko nodrošina vienīgi valsts izglītības sākumposmā. Tā bieži vien dažādos apmēros turpinās arī pēc tam, kad izglītības guvēji ir pievienojušies darba tirgum. Neraugoties uz to, ir svarīgi atzīmēt, ka šādos apstākļos radušās mikrokvalifikācijas ne vienmēr atbildīs Eiropas Komisijas (Eiropas Komisija, 2020a) ierosinātajai definīcijai, turklāt nacionālās sistēmas tās neatzīs tādas, kādas tās ir pašlaik. Tās parasti darbojas neatkarīgi.

Rīcībpolitikas veidotāji un darba tirgū iesaistītās puses izrāda arvien lielāku interesi par mikrokvalifikāciju izmantošanai mūžizglītības sekmēšanai pieaugušo vidū (piemēram, lai atvieglotu pāreju un sekmētu mijiedarbību starp dažādiem mācīšanās ceļiem). Mikrokvalifikācijas arī tiek izmantotas, lai apstiprinātu un atzītu iepriekšējo izglītību un kompetences, kuras izglītības guvēji jau ir apguvuši. Vairākas intervējamās personas norādīja, ka galvenais mērķis ir koncentrēties uz kompetencēm neatkarīgi no to apguves vietas un veida.

Respondenti apgalvoja, ka esošās atzīšanas sistēmas darbojas atbilstoši katram atsevišķajam gadījumam, atzīšanas process ir pārāk garš un bieži vien par šādu atzīšanu ir jāmaksā. Piemēram, Dānijas darba devēju konfederāciju pārstāvošie respondenti norādīja, ka viņu valstī nekvalificētiem un kvalificētiem darbiniekiem viņu mācīšanās rezultātu atzīšanas un apstiprināšanas izmaksas var tikt segtas, taču personām ar pēcvidusskolas kvalifikāciju par to ir jāmaksā pašiem. Gan darba devēji, gan arodbiedrības uzskata, ka pašreizējiem atzīšanas modeļiem nākas saskarties ar kvalifikācijām, kas nav pietiekami sasaistītas ar darba tirgus kontekstiem, kuros profesionālie profili vairs nav stabili. Viņi arī norāda, ka atzīšanas procedūras ir apgrūtinošas un līdz ar to ne īpaši labi pielāgojamas. Iesaistītās puses apgalvoja, ka ir novērojama virzība uz dažādu kompetenču uzkrāšanu un apkopošanu, kā arī vēlmi, lai tās tiktu atzītas dažādu izglītības sniedzēju vidū, dažādos sektoros, profesijās un valstīs. Galvenais mērķis ir ļaut izglītības guvējam uzkrāt un dokumentēt kompetences mūžizglītības ietvaros.

## 4.2. Šķēršļi mikrokvalifikāciju izmantošanai uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās

### Galvenās atziņas

- Dažādu iesaistīto pušu grupu vidū valda nenoteiktība un novērojams zināšanu trūkums attiecībā uz mikrokvalifikācijām.
- PI sniedzēji bieži vien piedāvā vienīgi pilnas kvalifikācijas, ko var saistīt ar izglītības sistēmas kontekstu, kurā tie darbojas, kā arī nepietiekamu mikrokvalifikāciju atzīšanu un pieprasījumu pēc mikrokvalifikācijām gala lietotāju, proti, izglītības guvēju un darba devēju vidū.
- Lai gan tika izteiktas bažas, ka būtisku izglītības sistēmas daļu nevajadzētu vērst vienīgi uz darba tirgu, vairums intervējamo personu neuzskatīja, ka mikrokvalifikācijas radītu būtisku apdraudējumu formālo pilno kvalifikāciju aizvietošanas vai aizstāšanas ziņā.

Pētījuma rezultāti liecina par ievērojamu nenoteiktību un zināšanu trūkumu saistībā ar terminu "mikrokvalifikācijas", kas skaidri atspoguļojas aptaujas rezultātos. Jautājot par dažādiem ar mikrokvalifikācijām saistītiem aspektiem, daudzi respondenti nevarēja sniegt konkrētas atbildes[25]. Piemēram, 41% valsts iestāžu pārstāvju nezināja, vai pastāv jebkādi šķēršļi mikrokvalifikāciju piedāvāšanai, savukārt 31% respondentu atbildēja apstiprinoši, bet 28% – noraidoši.

Mikrokvalifikāciju izplatība iesaistīto pušu vidū ir radījusi zināmu apjukumu. Kā liecina pētījuma rezultāti, dažādos valsts kontekstos un iesaistīto pušu grupu vidū nav skaidrības par to, ko šis termins patiesībā nozīmē. Valsts iestāžu vidū veiktajā aptaujā 55% respondentu apstiprināja, ka šis termins viņu valsts kontekstā netiek izmantots, savukārt 48% PI sniedzēju nevarēja norādīt, vai viņu organizācijas piedāvā mikrokvalifikācijas. Šis pārskatāmības un saskaņotas definīcijas trūkums tika minēts kā galvenais šķērslis. Papildus tika norādīts arī tas, ka mikrokvalifikāciju atzīšana nav standartizēta (15. tabula). Šīs atziņas arī liecina, ka mikrokvalifikācijas vēl joprojām ir jauna parādība un tās vēl nav tikušas pilnībā ieviestas.

*Tabula 15: Valsts iestāžu pārstāvju minētie galvenie šķēršļi mikrokvalifikāciju ieviešanai valsts līmenī*

| Galvenie šķēršļi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Nav pārredzamas un saskaņotas mikrokvalifikāciju definīcijas. | 74% | 17 |
| Mikrokvalifikāciju atzīšana nav standartizēta. | 74% | 17 |
| Darba devējiem nav skaidrības par mikrokvalifikāciju pievienoto vērtību. | 48% | 11 |
| Trūkst finansējuma mikrokvalifikāciju izstrādei un īstenošanai. | 39% | 9 |
| Normatīva rakstura šķēršļi saistībā ar kvalitātes nodrošināšanu. | 39% | 9 |
| Trūkst digitālu risinājumu mikrokvalifikāciju apstiprināšanai, atzīšanai un uzkrāšanai. | 35% | 8 |
| Mikrokvalifikācijas neietilpst valsts/reģionālās rīcībpolitikas darba kārtībā. | 26% | 6 |
| Mikrokvalifikācijas neatbilst nacionālajai kvalifikāciju sistēmai/ietvarstruktūrai/katalogam. | 26% | 6 |
| Izglītības sniedzēji nav ieinteresēti mikrokvalifikāciju piedāvāšanā. | 26% | 6 |
| Izglītības guvēji neizrāda interesi/nenovērtē īsās mācīšanās darbības, kuru pabeigšanu apliecina ar mikrokvalifikācijām. | 9% | 2 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes pārstāvošās iesaistītās puses (n=23).

PI sniedzēji uzsvēra strukturālas problēmas, kuras tiem liedz piedāvāt mikrokvalifikācijas, piemēram, vienīgi pilnu kvalifikāciju piedāvāšana, kā arī darba devēju un izglītības guvēju izpratne par to vērtību.

*Tabula 16: Galvenie iemesli, kādēļ izglītības sniedzēji nepiedāvā mikrokvalifikācijas*

| Galvenie iemesli, kādēļ nepiedāvāt mikrokvalifikācijas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| PI sniedzēji piedāvā vienīgi pilnas kvalifikācijas. | 32% | 11 |
| Darba devēji neatzīst/neizprot ar mikrokvalifikācijām apliecināto iegūto kompetenču vērtību. | 22% | 7 |
| Mikrokvalifikācijas nav akreditējušas atbildīgās aģentūras/struktūras. | 20% | 5 |

[25] Ņemot vērā, ka Padomes Ieteikums par Eiropas pieeju mikrokvalifikācijām tika publicēts pēc aptauju un interviju veikšanas šī pētījuma ietvaros.

| Galvenie iemesli, kādēļ nepiedāvāt mikrokvalifikācijas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Mikrokvalifikācijas netiek finansētas tāpat kā citas kvalifikācijas un izglītības dokumenti. | 16% | 2 |
| Citi izglītības sniedzēji neatzīst mikrokvalifikācijas. | 15% | 3 |
| Mikrokvalifikācijas neietilpst valsts rīcībpolitikas darba kārtībā. | 11% | 4 |
| Izglītības guvēji neizrāda interesi/nenovērtē īsās mācīšanās darbības, kuru pabeigšanu apliecina ar mikrokvalifikācijām. | 8% | 6 |
| Mikrokvalifikācijas neatbilst nacionālajai kvalifikāciju ietvarstruktūrai. | 7% | 3 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=27).

Tajā pašā laikā vairums respondentu neuzskatīja, ka mikrokvalifikācijas radītu būtisku formālo pilno kvalifikāciju aizvietošanas vai aizstāšanas risku. Intervējamās personas bija vienisprātis, ka mikrokvalifikācijas parasti tiek izmantotas, lai papildinātu tradicionālās kvalifikācijas, vai ka tās veido daļu no šīm kvalifikācijām, kad tās tiek izmantotas dažās modularizētās sistēmās. Piemēram, Vācijas, Īrijas un Somijas pārstāvji intervijās norādīja, ka pilnas kvalifikācijas un mikrokvalifikācijas kalpo dažādiem mērķiem un ir vērstas uz dažādiem tirgiem. Pilnas kvalifikācijas visbiežāk ir vērstas uz jauniešiem un gados jauniem pieaugušajiem, pirms viņi uzsāk savu karjeru vai karjeras uzsākšanas brīdī, savukārt mikrokvalifikācijas – uz izglītības guvējiem, kuri jau ir ieguvuši pilnu kvalifikāciju vai darba pieredzi. Ziemeļvalstu izglītības ministriju un arodbiedrību pārstāvji uzsvēra, cik būtiski ir nodrošināt jauniešiem vispusīgu un vispārēju izglītību un pilnu kvalifikāciju iegūšanu. Viņu ieskatā mikrokvalifikācijas papildina mācības, kurās pieaugušie iesaistās pēc pilnas kvalifikācijas iegūšanas un pievienošanās darba tirgum. Intervējamās personas norādīja, ka nākotnē joprojām tiks īstenota tradicionālā izglītība, taču izglītības sistēmas nevar palikt nemainīgas, proti, tām ir jāattīstās līdz ar mainīgajām sabiedrības un darba tirgus vajadzībām.

Valsts pamata finansējums Eiropas PI sistēmās parasti ir vērsts uz pilnu kvalifikāciju nodrošināšanu, taču dažās sistēmās ir novērojami piemēri, kā dažādas mērķtiecīgas iniciatīvas tiek finansētas tādējādi, lai tās sekmētu (precīzāk, varētu sekmēt) mikrokvalifikāciju ieviešanu, kā norādīts 17. tabulā. Kā norādījušas intervējamās personas, jo īpaši PI sniedzēji un darba tirgus dalībnieki, finansējot ar mikrokvalifikācijām saistītos pasākumus no valsts budžeta, būtu iespējams sekmēt plašāku mikrokvalifikāciju ieviešanu. Iespējams, ka daudzi potenciālie lietotāji ir bezdarbnieki vai vēlas uzlabot savas darba izredzes, tādēļ mikrokvalifikāciju piedāvāšanai par zemām cenām vai bez maksas būtu izšķiroša nozīme, lai piesaistītu tos izglītības guvējus, kuriem mikrokvalifikācijas var sniegt vislielākos ieguvumus.

*Tabula 17: Mācīšanās darbību finansēšana valsts līmenī*

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Somija | PI kopīgi finansē centrālās un vietējās pašvaldības, finansējumu maksājot tieši PI sniedzējiem, kuri izlemj, kā sadalīt šos finanšu resursus. Tomēr īsās apmācības izstrāde un piedāvāšana finansējumu nepalielina. Somijas izglītības sniedzēju ieskatā īsā apmācība netiek atbilstoši finansēta. |
| Francija | Francijā jautājums par mikrokvalifikāciju iekļaušanu nacionālajos katalogos (*RS* vai *RNCP*) būs būtisks, izstrādājot mikrokvalifikācijas, jo apmācības finansējums ir saistīts ar šo procesu. Tā ir Francijas pieaugušo izglītības sistēmas īpatnība, kas nodrošina reģistrācijas sasaisti ar izglītības finansēšanu, izmantojot individuālo mācību kontu *(CPF)*. Valsts iekārtā, kurā apmācība ir nošķirta no izglītības dokumentu izsniegšanas, reģistrācija nodrošina piekļuvi savstarpējam apmācības finansējumam. Ja mikrokvalifikācijas netiek dokumentētas, apmācības ir jāfinansē pašiem izglītības guvējiem vai uzņēmumiem. |

| Valsts | Galvenie pasākumi |
|---|---|
| Vācija | Kopš 2020. gada Vācijas Federālā Izglītības ministrija *(BMBF)* ir finansējusi vēl 15 projektus Vācijā, kuru mērķis ir digitalizēt apmācības moduļus. |
| Īrija | 2019. gadā tika ieviests inovāciju fons, lai atbalstītu no Izglītības padomēm *(ETB)* pieprasīto vērienīgo pasākumu īstenošanu, precīzāk, lai nodrošinātu elastīgas nepieciešamās mācību iespējas. Fonds mudina *ETB* sadarboties savstarpēji un ar uzņēmumu partneriem nolūkā izstrādāt risinājumus un atbildes pasākumus darbinieku un uzņēmumu sadarbības vajadzībām. 10 projekti pašlaik virzās uz integrācijas fāzi, un daži no šiem projektiem ir saistīti ar mikrokvalifikācijām.<br>Attiecībā uz digitālajām nozīmītēm *SOLAS* ir noslēdzis valsts izglītības dokumentu izsniegšanas līgumu ar *Certiport (Pearson VUE* uzņēmumu) TI nozares vārdā, lai nodrošinātu piekļuvi nozares atzītiem pārbaudījumiem un izglītības dokumentiem. Šie izglītības dokumenti tiek izsniegti valsts finansēto un *ETB* organizēto TI programmu ietvaros. *SOLAS* finansēs programmu, kurā šie nozares izglītības dokumenti tiek izsniegti kā vienīgie izglītības dokumenti vai apvienoti ar *QQI* kvalifikācijām. Izglītības guvējiem tiek piešķirtas digitālās nozīmītes, kas apliecina pārbaudījuma nokārtošanu. Katru gadu TI jomā tiek izsniegti aptuveni 4000 šāda veida izglītības dokumentu – lielākoties saistībā ar *Microsoft* un *Adobe* darbības jomām. |
| Nīderlande | Nīderlandes PI iestādes nesaņem nekādu finansējumu par edubadges. Pašreizējā finanšu struktūra neparedz finansiālos stimulus. Valsts finansējums ir pieejams vienīgi attiecībā uz formālās profesionālās izglītības dokumentiem, kā rezultātā netiek ņemtas vērā daudzas pieejamās mikrokvalifikācijas un finansējums tiek atvēlēts vienīgi mazai izglītības dokumentu grupai. Mikrokvalifikācijas drīzāk tiek finansētas izņēmuma nevis pienākuma kārtā. |
| Polija | 2020. gadā Akadēmiskās izglītības apmaiņas aģentūra *(NAWA)* uzsāka *SPINAKER* programmu. Programmas ietvaros tiek piedāvāts finansējums, lai izvērstu Polijas universitāšu sniegto jauno intensīvo starptautisko tiešsaistes izglītības kursu (30–150 stundu apjomā) piedāvājumu, kas paredzēts studējošajiem no ārvalstīm. Šajā kontekstā mikrokvalifikācijas var izmantot, lai sekmētu Polijas augstākās izglītības un zinātnisko iestāžu internacionalizāciju. |
| Spānija | Valsts Nodarbinātības apmācības fonds *(Fundae)* kontrolē finansējumu, kas uzņēmumiem pieejams neformālo neakreditēto apmācību organizēšanai (izmantojot atlaides darba devēju sociālā nodrošinājuma iemaksām, ko dēvē par *formación bonificada* vai *formación programada por las empresas*). Ar to sedz 10–20% no apmācības izmaksām. Apmācību darbiniekiem nodrošina uzņēmums tieši vai ārējie autorizētie publiskie vai privātie apmācības sniedzēji. Šī apmācība ir ļoti elastīga un pielāgota darba devēju vajadzībām. Ar šīs finansētās apmācības palīdzību iespējams iegūt mikrokvalifikācijas atbilstoši reformām, kuras pašlaik izstrādā nodarbinātības aģentūras. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti un intervijām.

Ierobežoto finansējumu kā šķērsli minēja arī *ReferNet* respondenti. Bulgārijā darbinieki nelabprāt izdod papildu līdzekļus šāda veida apmācībai. Ņemot vērā uzņēmumu struktūru (vairāk nekā 99% ir MVU), tiem ir grūti atvēlēt līdzekļus darbinieku kvalifikācijas celšanai. Tāda pati problēma rodas, kad izglītības guvēji vēlas papildināt savas kvalifikācijas vai uzlabot savas prasmes. Ņemot vērā šos apstākļus, ir pārāk maz ieinteresēto izglītības guvēju, lai veidotu apmācības grupu, un PI centriem nav izdevīgi sākt plānot šādus apmācības kursus.

## 4.3. PI sniedzēju iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā

### Galvenās atziņas

- PI sniedzēji piedāvā mikrokvalifikācijas gan individuāli, gan sadarbībā ar citām iesaistītajām pusēm, jo īpaši formāli atzītajiem izglītības sniedzējiem un darba devēju organizācijām.
- Formālie PI sniedzēji piedāvā mikrokvalifikācijas galvenokārt tādās nozarēs kā IKT, ražošana, inženierpakalpojumi, pakalpojumi, veselības aprūpe un izglītība.

Organizācijas, kuras piedāvā dažāda veida izglītības dokumentus, parasti piedāvā profesionālos apliecinājumus (piemēram, *CertiProf*), akadēmiskos izglītības dokumentus (piemēram, koledžas) un mikrokvalifikācijas (piemēram, *Digital Promise*). Neliela daļa respondentu piedāvā specifiska ražotāja apliecinājumus, kā arī digitālās un atvērtās nozīmītes, lai gan šīs nozīmītes liecina par salīdzinoši slikto digitālo infrastruktūru PI jomā salīdzinājumā ar citām izglītības nozarēm[26]. 18. tabulā ir sniegts detalizēts pārskats par to PI sniedzēju piedāvājumiem, kuri piedalījās aptaujā.

*Tabula 18: PI sniedzēju piedāvāto kvalifikāciju veidi*

| Kvalifikācijas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Profesionālie apliecinājumi (piemēram, *CertiProf*) | 47% | 47 |
| Akadēmiskie izglītības dokumenti (piemēram, koledžas) | 29% | 27 |
| Mikrokvalifikācijas (piemēram, *Digital Promise*) | 27% | 21 |
| Nezinu/nevaru atbildēt | 17% | 19 |
| Cits | 17% | 16 |
| Specifiska ražotāja apliecinājumi (piemēram, *Cisco*) | 13% | 15 |
| Digitālās nozīmītes (piemēram, *CNet Training*) | 13% | 11 |
| Atvērtās nozīmītes (piemēram, *IBM*) | 12% | 7 |
| Mūsu organizācija nepiedāvā nevienu no šīm mikrokvalifikācijām. | 11% | 20 |
| Masveida atvērto tiešsaistes kursu (*MOOC*) apliecinājumi (piemēram, *Udemy*) | 10% | 7 |
| Digitālās kvalifikācijas (piemēram, *City & Guilds*) | 7% | 6 |
| Nespecifiska ražotāja apliecinājumi (*ComTIA*) | 4% | 5 |
| Apliecinājumi *MicroMasters* (piemēram, *edX*) | 3% | 3 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās izglītības sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=187).

Respondentiem, kuri norādīja, ka viņi piedāvā dažāda veida izglītības dokumentus, tika jautāts, cik konkrēto izglītības dokumentu viņi piedāvā. Sniegtās joprojām liecina par ievērojamu nenoteiktību saistībā ar mikrokvalifikācijām, jo daudzi respondenti nevarēja norādīt dažādo piedāvāto izglītības dokumentu skaitu.

*Tabula 19: PI organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju vai alternatīvo izglītības dokumentu skaits*

| | 1-5 | 5-15 | 15-30 | Vairāk par 30 | Nezinu/ nevaru atbildēt | Atbil-des |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mikrokvalifikācijas (piemēram, *Digital Promise*) | 25% | 21% | 0% | 28% | 25% | 21 |
| Akadēmiskie izglītības dokumenti (piemēram, koledžas) | 23% | 11% | 0% | 36% | 29% | 27 |
| Masveida atvērto tiešsaistes kursu *(MOOC)* apliecinājumi (piemēram, *Udemy*) | 37% | 19% | 7% | 19% | 19% | 9 |
| Nanogrādi (piemēram, *Udacity*) | 50% | 0% | 50% | 0% | 0% | 2 |
| Digitālās kvalifikācijas (piemēram, *City & Guilds*) | 62% | 0% | 0% | 0% | 38% | 8 |
| Digitālās nozīmītes (piemēram, *CNet Training*) | 42% | 0% | 24% | 3% | 31% | 13 |
| Atvērtās nozīmītes (piemēram, IBM) | 58% | 10% | 0% | 0% | 31% | 9 |

[26] Skatīt, piemēram, Eiropas Komisija (2020b). Innovation and digitalisation: a report of the ET 2020 working group on VET. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8365

| | 1-5 | 5-15 | 15-30 | Vairāk par 30 | Nezinu/ nevaru atbildēt | Atbil-des |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Apliecinājumi MicroMasters (piemēram, *edX*) | 1% | 65% | 0% | 0% | 33% | 5 |
| Profesionālie apliecinājumi (piemēram, *CertiProf*) | 23% | 36% | 9% | 21% | 11% | 47 |
| Specifiska ražotāja apliecinājumi (piemēram, *Cisco*) | 40% | 19% | 4% | 7% | 30% | 17 |
| Nespecifiska ražotāja apliecinājumi (*ComTIA*) | 49% | 0% | 41% | 1% | 10% | 7 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=168).

Attiecībā uz sadarbību mikrokvalifikāciju īstenošanā aptaujas rezultāti liecina, ka izglītības sniedzēji tās piedāvā individuāli (46%) vai sadarbībā ar citām organizācijām, piemēram, formāli atzītiem izglītības sniedzējiem, darba devēju organizācijām un privātajiem akreditētajiem izglītības sniedzējiem. Tie tikai retos gadījumos piedāvā mikrokvalifikācijas, ko izstrādājušas citas iestādes, piemēram, uzņēmumi, kuri piedāvā ražotāju apliecinājumus (20. tabula). Tomēr dokumentu izpēte liecina, ka dažās valstīs un nozarēs varētu būt svarīgi piedāvāt citu iestāžu izstrādātās mikrokvalifikācijas. Piemēram, Īrijā iestādes ir noslēgušas valsts līmeņa līgumu, lai nodrošinātu dažu starptautisko izglītības dokumentu, piemēram, *Adobe* un *Microsoft*, pieejamību, turklāt individuālie izglītības sniedzēji arī izstrādā paši savas programmas, iekļaujot tajās šādus izglītības dokumentus (5. nodaļa, 28. tabula).

*Tabula 20: Veids, kādā PI sniedzēji īsteno mikrokvalifikācijas – individuāli vai sadarbībā ar citām iestādēm*

| Galvenie mērķi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Individuāli | 46% | 46 |
| Sadarbībā ar formāli atzītiem izglītības sniedzējiem. | 33% | 33 |
| Sadarbībā ar darba devēju organizācijām | 22% | 22 |
| Sadarbībā ar privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem. | 19% | 15 |
| No formāli atzītiem izglītības sniedzējiem | 12% | 13 |
| Sadarbībā ar privātām piešķīrējiestādēm (piemēram, *City & Guilds*) | 7% | 3 |
| No darba devēju organizācijām | 7% | 7 |
| No lieliem tehnoloģiju uzņēmumiem (piemēram, *Google, Microsoft*) | 7% | 7 |
| Sadarbībā ar lieliem tehnoloģiju uzņēmumiem (piemēram, *Google, Microsoft*) | 7% | 8 |
| No privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem | 5% | 7 |
| Sadarbībā ar privātiem neakreditētiem izglītības sniedzējiem | 4% | 5 |
| No *Edtech* uzņēmumiem | 4% | 3 |
| Sadarbībā ar *Edtech* uzņēmumiem | 2% | 1 |
| No privātiem neakreditētiem izglītības sniedzējiem | 1% | 2 |
| Ar platformas starpniecību, piemēram, *Coursera* vai *Future Learn* | 0,03% | 1 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Uz šo jautājumu atbildēja respondenti, kuri piešķir jebkāda veida mikrokvalifikācijas. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

Aptaujas rezultāti liecina, ka mikrokvalifikācijas izmanto dažādās nozarēs, piemēram, inženierpakalpojumu, ražošanas, būvniecības un IKT nozarē, kā arī tādos uz pakalpojumiem vērstās nozarēs kā veselības aprūpe, izglītība, uzņēmumu pārvaldība un tieslietas. Dažas no tām ir pieejamas arī vispārējām programmām un kvalifikācijām. Tikai 14% respondentu norādīja, ka viņi piedāvā mikrokvalifikācijas visās jomās. Tas liecina, ka izglītības sniedzēji mēdz koncentrēties uz specifiskām izglītības jomām, kas var būt saistītas ar to vispārīgo darbības jomu. Intervijās gūtās atziņas minēto apstiprina. Respondenti kā nozares, kurās mikrokvalifikācijas tiek izmantotas visaktīvāk vai sniedz īpašus ieguvumus, minēja tādas nozares kā ražošana, IKT, izglītība, veselības aprūpe, transports, pārtikas rūpniecība un viesmīlība.

*Tabula 21: Izglītības jomas, kurās PI sniedzēji visbiežāk piešķir mikrokvalifikācijas*

| Izglītības jomas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (IKT) | 21% | 23 |
| Inženierpakalpojumi, ražošana un būvniecība | 21% | 29 |
| Pakalpojumi | 18% | 18 |
| Veselības aprūpe un labklājība | 17% | 16 |
| Vispārējas programmas un kvalifikācijas | 17% | 15 |
| Izglītība | 16% | 15 |
| Uzņēmējdarbība, administrācija un tieslietas | 16% | 15 |
| Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zvejniecība un veterinārija | 12% | 14 |
| Sabiedriskās zinātnes, žurnālistika un informācija | 7% | 5 |
| Mākslas un humanitārās zinātnes | 5% | 4 |
| Dabaszinātnes, matemātika un statistika | 5% | 4 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Uz šo jautājumu atbildēja respondenti, kuri piešķir jebkāda veida mikrokvalifikācijas. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

*15. informatīvā sadaļa: Mikrokvalifikācijas, ko piešķir Islandes PI centrs RAFMENNT elektrotehnikas jomā*

*RAFMENNT* ir PI centrs elektriķiem un elektronikas tehniķiem visās nozarēs un sektoros, tostarp telekomunikāciju, informācijas tehnoloģiju, audiovizuālajā, apraides un radošajās nozarēs (RN) Islandē.

Šis centrs piedāvā kursus kvalificētiem elektriķiem un elektronikas tehniķiem, kuri ir ieguvuši arodizglītību un/vai arodmeistara izglītību, kā arī telekomunikāciju, AV, IT, apraides un RN tehniķiem. *RAFMENNT* pašlaik arī izstrādā veselības aprūpes un drošības mikroprasmju programmu radošo nozaru jomā.

Avots: *RAFMENNT*

*16. informatīvā sadaļa: Modularizēta izglītība, ko nodrošina Viļņas Profesionālās apmācības tehnoloģiju centrs Lietuvā*

Viļņas Profesionālās apmācības tehnoloģiju centrs (VTMC) ir profesionālās apmācības institūts, kura darbība ir vērsta uz aktīvu praktiskas apmācības iespēju modernizēšanu, lai sagatavotu inženierzinātņu, IT un datorzinātņu, uzņēmējdarbības un finanšu, kā arī vizuālo tehnoloģiju jomā vispieprasītākos speciālistus valsts un starptautiskajam tirgum. Lai sasniegtu šo mērķi, centrs aktīvi sadarbojas ar uzņēmumiem, izstrādājot dažāda veida apmācību mācekļiem, kā arī apmācības iniciatīvas speciālistiem IT jomā.

VTMC ir licencēts īstenot 49 formālās profesionālās izglītības programmas vidējā izglītībā, profesionālajā tālākizglītībā (PT, pieaugušo izglītībā) un sākotnējā profesionālajā izglītībā (SPIA).

Apmācību pašlaik īsteno trīs centra nodaļas, proti, Enerģētikas un mehatronikas nodaļa, Transporta un uzņēmējdarbības nodaļa un Informācijas un vizuālo tehnoloģiju nodaļa. Šajās nodaļās ik gadu mācās vairāk nekā 700 studējošie, un mācības pasniedz 54 profesionālās izglītības skolotāji un 22 priekšmetu skolotāji.

Avots: Viļņas Profesionālās apmācības tehnoloģiju centrs

Detalizētāks pārskats par mikrokvalifikāciju izmantošanu gadījumu izpētē aplūkotajās valstīs ir sniegts 22. tabulā.

*Tabula 22: Mikrokvalifikāciju izmantošanas veids un apmērs uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās*

| Valsts | Iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā |
|---|---|
| Somija | Tālākizglītība ir vispārīgs termins attiecībā uz dažādiem kursiem, kas vērsti uz atsevišķu kompetenču uzlabošanu un papildināšanu. Šāda veida izglītība nav obligāta, lai gan dažās jomās ir nepieciešams iegūt attiecīgās kvalifikācijas un tās ik pa laikam papildināt. Termins bieži vien attiecas uz uzņēmuma iekšējo apmācību. Mikrokvalifikāciju piešķiršana ir salīdzinoši jauns līdzeklis strukturētu īso mācību nodrošināšanai. |
| Francija | Ne visās izglītības jomās mikrokvalifikācijas pašlaik ir atbilstoši izstrādātas. Tās lielākoties ir vērstas uz augstāko izglītību, jo īpaši privātajām iestādēm, piemēram, uzņēmumiem un inženierzinātņu skolām. Pirmās mikrokvalifikācijas, kas šādi kvalificējamas, Francijā bija novērojamas pēdējo gadu laikā, taču neviena no tām pašlaik vēl nav iekļauta nacionālajos kvalifikāciju katalogos (RS un RNCP). Novatoriski plašsaziņas līdzekļos balstīti instrumenti, piemēram, mikrokvalifikācijas un citi instrumenti, piemēram, atvērtās nozīmītes, pašlaik izplatās konkrētos izglītības sektoros. |
| Vācija | Vācijā izglītības dokumenti par īso kursu apguvi tiek izmantoti kā papildinājums tradicionālajai PI. Tie tiek pieprasīti papildus, ja uzņēmumam tā darba uzdevumu dēļ ir īpašas prasības. Šāda veida papildu apmācības kursus piedāvā uzņēmumu iekšējie profesionālās apmācības centri. Šie centri ir kļuvuši par vietām, kur nodrošināt papildu centralizētu profesionālo izglītību. Viens no to pienākumiem ir nodrošināt mācekļu centralizētu apmācību attiecīgajos amatos. Līdzīgi kursi tiek piedāvāti arī citās nozarēs, piemēram, rūpniecībā un lauksaimniecībā.<br>Pieaugošā mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) specializācija ir radījusi nepieciešamību izglītības centriem nodrošināt papildu programmas, kas ļauj aptvert visus profesionālās izglītības elementus. Šādi iespējams nodrošināt, ka MVU spēj sniegt profesionālo izglītību, un tādējādi arī sniegt būtisku ieguldījumu kvalificēta darbaspēka piedāvājuma nodrošināšanā. |
| Īrija | Interese par mikrokvalifikācijām Īrijā pieaug. 2018. gadā tika ziņots, ka *Skillnet Network* 2017. gadā bija īstenojis vairāk nekā 5000 apmācības un izglītības programmas, kuras paredzētas uzņēmumiem. 50% no tām bija neformālas un piedāvāja kāda veida nozarei specifiskas mikrokvalifikācijas.<br>2019. gadā veiktais pētījums liecina, ka Īrijā tā dēvētajā "trešā līmeņa" izglītībā[27] 2019. gadā digitālās nozīmītes visizplatītākās bija akadēmiskajā un informācijas tehnoloģiju (IT) nozarē. Nacionālais forums mācīšanas un mācīšanās uzlabošanai augstākajā izglītībā (kas izstrādā un nodrošina mācībspēku apmācību) ir bijis digitālo nozīmīšu galvenais virzītājspēks izglītības sistēmā, izstrādājot specifisku digitālo nozīmīšu sistēmu Īrijas augstākajā izglītībā. Šāda digitālo nozīmīšu izmantošana mācīšanas un mācīšanās uzlabošanai augstākajā izglītībā ir interesants notikumu pavērsiens. Pētījums arī liecina, ka aptuveni 30% trešā līmeņa izglītības iestāžu tobrīd piedāvāja kādas digitālās nozīmītes. Šīs digitālās nozīmītes būtiski atšķiras atkarībā no attiecīgās iestādes, taču lielākā daļa no tām ir tikušas izstrādātas universitāšu vai valsts līmeņa projektu ietvaros. |
| Nīderlande | Nīderlandē mikrokvalifikācijas galvenokārt ir saistītas ar augstāko izglītību. Piemēram, tiek īstenots izmēģinājuma projekts, kura ietvaros izglītības guvēji var apgūt moduļus bez nepieciešamības iestāties pilnās augstākās izglītības programmās. Izglītības guvēji saņem izglītības dokumentus par mazāka apjoma mācībām, kas nav atzītas kā formālās izglītības kvalifikācijas (*Kerver un Riksen*, 2016).<br>SURF izstrādā infrastruktūru, ar kuras palīdzību Nīderlandes izglītības iestādes var izsniegt elektroniskos izglītības dokumentus, ko dēvē par edubadges. Šajā infrastruktūrā izglītības iestādes un skolas koncentrējas uz nozīmītēm, kuras ir saistītas ar to mācību programmā paredzētajiem mācīšanās rezultātiem. Šādā veidā tās sniedz cilvēkiem iespēju noteikt savas personīgās vērtības un pašiem norādīt tās ar nozīmītēm. |

[27] "Trešā līmeņa" izglītība attiecas uz jebkuru izglītību pēc otrā līmeņa izglītības, kas ietver augstāko izglītību, ko iegūst universitātēs un koledžās, un tālākizglītību, ko iegūst pēc pēcvidusskolas (*Post Leaving Certificate – PLC*) un citu kursu apguves.

| Valsts | Iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā |
|---|---|
| Nīderlande | Mikrokvalifikācijas izmēģinājuma projekta ietvaros ir tikušas ieviestas četrās PI skolās. Divās skolās (*Albeda un mbo Rijnland*) *edubadges* tika izsniegtas studējošajiem, kuri veic papildu darbu saistībā ar 21. gadsimta prasmēm, kuras nav iekļautas formālajā mācību programmā, proti, tādām prasmēm kā sadarbība un uz uzņēmējdarbību virzīta domāšana.<br>Brīvprātīgā darba sektorā, ņemot vērā tā daudzās saiknes ar PI skolām, nozīmītes tiek piedāvātas brīvprātīgā darba veicējiem, kuri vēlas demonstrēt savas prasmes. Brīvprātīgā darba organizācijas saviem brīvprātīgā darba veicējiem piedāvā nepieciešamo infrastruktūru, lai viņi varētu demonstrēt savas stiprās puses un atvieglot šo stipro pušu formulēšanu konkrētās un uzskatāmās prasmēs, ieskaitot saikni ar konkrēta līmeņa funkciju. |
| Polija | Mikrokvalifikācijas Polijas darba tirgū tiek izmantotas profesionālās pilnveides sekmēšanai. Apmērs, kādā tās tiek izmantotas uzņēmumos, lielā mērā ir atkarīgs no uzņēmuma internacionalizācijas apmēra un līmeņa. Lielas un starptautiskas korporācijas bieži vien izmanto digitālās nozīmītes kā cilvēkresursu attīstības rīcībpolitikas rīku.<br>Ar regulētām kvalifikācijām saprot tiesiskajā regulējumā noteiktās kvalifikācijas, kuras piešķir ārpus formālās vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības sistēmas. Šādas kvalifikācijas ir, piemēram, pirmās, otrās vai trešās kategorijas ūdenslīdējs (piešķir Gdiņas Jūras lietu biroja direktora Ūdenslīdēju kvalifikācijas komisija) un nodokļu konsultants (piešķir Valsts Eksaminācijas komisija nodokļu konsultāciju jautājumos pēc nodokļu konsultanta kvalifikācijas eksāmena nokārtošanas).<br>Arī uz tirgu vērstās kvalifikācijas ir iekļautas Polijas integrētajā kvalifikāciju sistēmā. Dažām no tām pietiekami mazs apjoms, lai tās varētu uzskatīt par mikrokvalifikācijām. Tās izstrādā un piešķir dažādas sabiedriskas organizācijas, asociācijas, profesionālās grupas vai uzņēmumi, taču, lai tās iekļautu integrētās kvalifikāciju sistēmas reģistrā, tām ir jāatbilst 2015. gada 22. decembra Integrētās kvalifikāciju sistēmas likumā (IKS likumā) noteiktajām formālajām prasībām. Kā piemērus var minēt Varšavas Banku institūta (*Warsaw Institute of Banking*) izsniegto izglītības dokumentu risku pārvaldības jomā, kā arī ECDL apliecinājumus (*ECDL Poland*) (*Dębowski*, 2018). |
| Slovēnija | Viens no Slovēnijas darba tirgū visbiežāk izmantotajiem mikrokvalifikāciju veidiem ir papildinošās kvalifikācijas[28]. Tās papildina izglītības guvēja kompetences apgūtās izglītības līmenī un konkrētajā profesionālajā jomā, turklāt tās ir saistītas ar darba tirgus vajadzībām, balstītas uz kādu esošo kvalifikāciju un vērstas uz kvalifikācijas celšanu vai pārkvalificēšanos. Tās koncentrējas vienīgi uz konkrētajām darba devēja vajadzībām un nav paredzētas starpnozaru vai vispārīgo prasmju atzīšanai.<br>Kāda cita kvalifikācija, kurai ir raksturīgas mikrokvalifikāciju iezīmes, tiek izmantota PT jomā, kurā īsās mācību programmas tiek izstrādātas kopš 2017. gada. Tās tiek sagatavotas ciešā sadarbībā ar darba devējiem, lai nodrošinātu darbinieku kvalifikāciju celšanu kādu konkrētu uzdevumu veikšanai, kā arī konkrētu profesionālo prasmju uzlabošanu un modernizēšanu. Tās ir pilnībā vērstas uz arodprasmēm un profesionālajām kompetencēm, 50% no mācību programmas īstenojot darba vietā, bet otru pusi – skolā. PT īso mācību programmu ilgums nepārsniedz 6 mēnešus, un tās tiek sagatavotas tajā pašā izglītības līmenī (*ISCED* vai EKI) kā sākotnējās izglītības programmas vidusskolas un augstskolas līmenī (augstākās profesionālās izglītības programmas). Mikrokvalifikācijas var izmantot iepriekš apgūto zināšanu atzīšanas procedūrās kā elastīgu mācīšanās ceļu vai kā veidu, kā nodrošināt kvalifikācijas iegūšanu vai pārkvalificēšanu tajā pašā izglītības līmenī. Tās attiecas uz valsts profesionālo kvalifikāciju sistēmu. Šādi cilvēkiem tiek sniegta iespēja apstiprināt savas profesionālās kompetences, taču šādā veidā nav iespējams iegūt izglītības līmeņus.<br>Pieaugušie var apgūt daudz dažādas PI vai vispārīgas kompetences, apgūstot neformālos kursus, ko izglītības pakalpojumu tirgū piedāvā privātās iestādes vai valsts skolas. |
| Spānija | Spānijā ir maz publisko diskusiju par mikrokvalifikāciju izstrādi, izmantojot tieši šo terminu, taču īso kursu, bezmaksas kursu darbību koncepcijas liecina par būtisku attīstību, jo īpaši universitāšu līmenī vai tālākizglītībā. Divas trešdaļas aptaujāto Spānijas PI sniedzēju uzskata daļa to piedāvātās mācības par mikrokvalifikācijām, jo īpaši profesionālos apliecinājumus, akadēmiskos izglītības dokumentus un specifiska ražotāja vai nespecifiska ražotāja apliecinājumus.<br>Spānijā no visām iniciatīvām vissvarīgākā ir *MiríadaX*, kas ir visnozīmīgākā mikrokvalifikāciju platforma, kuru izmanto vairāk nekā 7 miljoni studējošo Spānijā, Portugālē un Latīņamerikā. *MiríadaX* sekmē starptautiskais telefona sarunu pakalpojumu piedāvātājs *Telefónica*, kurš ir izveidojis arī pats savu apmācības platformu *Universitas*, kurā tiek piedāvāti kursi mikrokvalifikāciju formātā. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

Gadījumu izpētes un intervijas dati liecina, ka mikrokvalifikācijas ir īpaši nozīmīgas pieaugušo izglītībā un ka pieaugušo izglītības centri tās izmanto, kā norādījuši respondenti no Dānijas, Vācijas, Īrijas, Ungārijas, Nīderlandes un Somijas. Visās Eiropas valstīs tiek piedāvāta vismaz kaut kāda pieaugušo izglītība un dažādi pieaugušo izglītības centri izsniedz vismaz kaut kādus izglītības dokumentus, kuri atbilst mikrokvalifikāciju definīcijai. Piemēram, pieaugušo profesionālā izglītība Dānijā galvenokārt tiek piedāvāta *AMU* (uz darba tirgu vērstas) apmācības kursu veidā (skatīt turpmāk redzamo informatīvo sadaļu).

[28] Ar papildinošo kvalifikāciju saprot kvalifikāciju, kas papildina izglītības guvēja kompetences apgūtās izglītības līmenī un konkrētajā profesionālajā jomā, turklāt tās ir saistīta ar darba tirgus vajadzībām. Slovēnijas 2015. gada Kvalifikāciju ietvarstruktūras likums paredz, ka pieteikumu papildinošās kvalifikācijas iekļaušanai SKI (Slovēnijas kvalifikāciju ietvarstruktūrā) var iesniegt darba devējs, darba devēju grupa vai Slovēnijas Nodarbinātības dienests.

Šie kursi var atbilst šajā pētījumā izmantotajai definīcijai, taču respondenti tos intervijās tos šādi neminēja. Dānijā īpaša uzmanība tiek pievērsta pieaugušo izglītībai, jo tai ir trīs mērķi:

a) sniegt ieguldījumu izglītības guvēju profesionālo prasmju un kompetenču uzturēšanā un pilnveidošanā atbilstoši darba tirgus vajadzībām un kompetenču turpmākā pilnveidē;
b) sniegt ieguldījumu ar darba tirgus pārstrukturēšanu un pielāgošanos saistīto problēmu risināšanā atbilstoši darba tirgus vajadzībām īstermiņā un ilgtermiņā;
c) sniegt pieaugušajiem iespēju papildināt darba tirgū pieprasītās un viņu personīgās kompetences, apgūstot formālās kompetences profesionālās izglītības ceļā.

*17. informatīvā sadaļa: AMU kursi pieaugušo profesionālajā apmācībā Dānijā*

" Dānijas Darba ministrija atbalsta un kontrolē *AMU* apmācības kursus kopā ar sociālajiem partneriem, taču tos pasniedz finansiāli neatkarīgas apmācības iestādes (AMU centri vai tehniskās koledžas). *AMU* ir specializētas apmācības zemi kvalificētiem pieaugušajiem. Apmācības metodes ir balstītas uz izglītības guvēja faktisko darba situāciju. Mācības klases vidē lielākoties vairs netiek īstenotas, tā vietā priekšroku dodot mācībām darbnīcās, kas līdzinās darbam uzņēmumā. *AMU* kursos ik gadu piedalās aptuveni 250 000 pieaugušo, un pusi no viņiem ir tikai pamatskolas izglītība.

*AMU* kursi piedāvā apmācību praktiski visos amatos, nozarēs un pakalpojumos, tostarp tādās nozarēs kā būvniecība un celtniecība (piemēram, betona tehnoloģijas), metālapstrāde (piemēram, metināšana un datora skaitliskās programmvadības *(CNC)* aprīkojums), pārtikas un dzērienu rūpniecība (piemēram, darbs ar datorvadāmu aprīkojumu), kā arī automehānika, tekstilizstrādājumu rūpniecība un elektronika. Kursi tiek piedāvāti kopumā 56 dažādos amatos un nozarēs.

Ir pieejami divu veidu apmācības veidi, proti, standarta kursi visos līmeņos, sākot no pamatkursiem līdz augsti specializētiem kursiem modernajās tehnoloģijās, un personalizēti kursi uzņēmumiem, pašvaldībām un nodarbinātības dienestam. *AMU* ietver vairāk nekā 1900 individuālas standarta mācību programmas, kas ir atzītas valsts līmenī. Mācību programmas ir savstarpēji saistītas kā moduļi, pēc kuru apguves tiek iegūta attiecīgā specializācija. Šie moduļi ilgst no 1 līdz 6 nedēļām.

Par kursu pilnveidi un jaunu apmācības programmu izstrādi galvenokārt ir atbildīgas vairākas trīspusējas arodkomitejas. Šīs komitejas uzrauga to konkrētās profesiju jomas un novērtē esošo apmācību. Tiklīdz rodas nepieciešamība pēc pilnveides pasākumiem, tiek piesaistīti pieredzējuši *AMU* pasniedzēju un citi speciālisti, lai izstrādātu jaunas mācību programmas, kuras pēc tam apstiprina Darba ministrija.

Mācību programmas pilnībā tiek atjaunotas vidēji ik pēc 2–3 gadiem. Taču tās turpmāk tiek pielāgotas katrā attiecīgajā *AMU* apmācības centrā, lai nodrošinātu, ka to apmācības programmas atbilst noteiktajām darba tirgus un izglītības guvēju vajadzībām.

Avots: *AMU*

Mikrokvalifikācijas var piedāvāt arī dažādas valsts un vietējā līmeņa organizācijas sadarbībā ar izglītības iestādēm, lai risinātu dažādus jautājumus, piemēram, par darbaspēka prasmju trūkumu vai pieaugošo bezdarba līmeni. Viena no šādām iniciatīvām ir Skotijas Finansējuma padomes papildu finansējums universitātēm, kas tiek piedāvāts tās īstenotās kvalifikācijas celšanas iniciatīvas ietvaros (18. informatīvā sadaļa).

*18. informatīvā sadaļa: Skotijas Finansējuma padomes finansējums, kas tiek piešķirts mikrokvalifikācijām tās organizētās kvalifikācijas celšanas iniciatīvas ietvaros*

" 2020.–2021. akadēmiskajā gadā Skotijas Finansējuma padome izsludināja papildu finansējumu universitāšu kvalifikāciju celšanai ar Nacionālā pārejas posma apmācības fonda *(NTTF)* starpniecību. Viss kvalifikāciju celšanai atvēlētais papildu finansējums bija paredzēts mikrokvalifikāciju īstenošanai, un to nevarēja izmantot nevienas mācību programmas/kursa izstrādei.
25 miljonu sterliņu mārciņu Nacionālā pārejas posma apmācības fonda mērķis ir novērst bezdarbu to pieaugušo vidū, kuri ir vecāki par 25 gadiem, piedāvājot īsas un intensīvas apmācības iespējas nepieciešamo prasmju apguvei. Šādi pieaugušajiem tiks sniegts individuāls atbalsts, lai apzinātu attiecīgās apmācības un nodarbinātības iespējas un pēc tam piedāvātu finansētu apmācību, kas atbilst katra izglītības guvēja vajadzībām. Šo apmācību veidos vairākas mazāka apjoma iniciatīvas, kuras tiks īstenotas tajās ekonomikas jomās, kurās ir lielāks pieprasījums pēc papildus kvalificēta personāla.
Finansējums bija paredzēts universitātēm, kuras iesaistās kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanas pasākumos un spēj sniegt darbiniekiem un darba devējiem dinamisku atbalstu. Bija plānots, ka universitātes aktīvāk reaģēs uz vietējā un valsts līmeņa ekonomikas problēmām, cīnoties ar COVID-19 pandēmijas un no tās izrietošā bezdarba radīto ekonomisko krīzi.

Avots: Skotijas Finansējuma padome

## 4.4. Izglītības guvēju iesaistīšanās formālo PI sniedzēju piedāvāto mikrokvalifikāciju izmantošanā

### Galvenās atziņas

- Nodarbinātie pieaugušie ir galvenie mikrokvalifikāciju lietotāji, taču būtiski mikrokvalifikāciju lietotāji ir arī bezdarbnieki un izglītības guvēji, kuri ir tikai uzsākuši mācības. Mikrokvalifikācijas ļauj apgūt jaunas prasmes (piemēram, lai sekmētu karjeras izaugsmi vai uzņemtos jaunus uzdevumus, kas saistīti ar jauniem darba procesiem, kuru īstenošanai var būt nepieciešamas diezgan specifiskas prasmes) un apstiprināt jau esošās prasmes, kas apgūtas darba pieredzē vai citā vidē.
- Gadījumu izpētē gūtās atziņas liecina, ka mikrokvalifikācijas mēdz izmantot galvenokārt pieaugušie profesionālajā tālākizglītībā (PT) un kā papildinājumu pilnām kvalifikācijām.

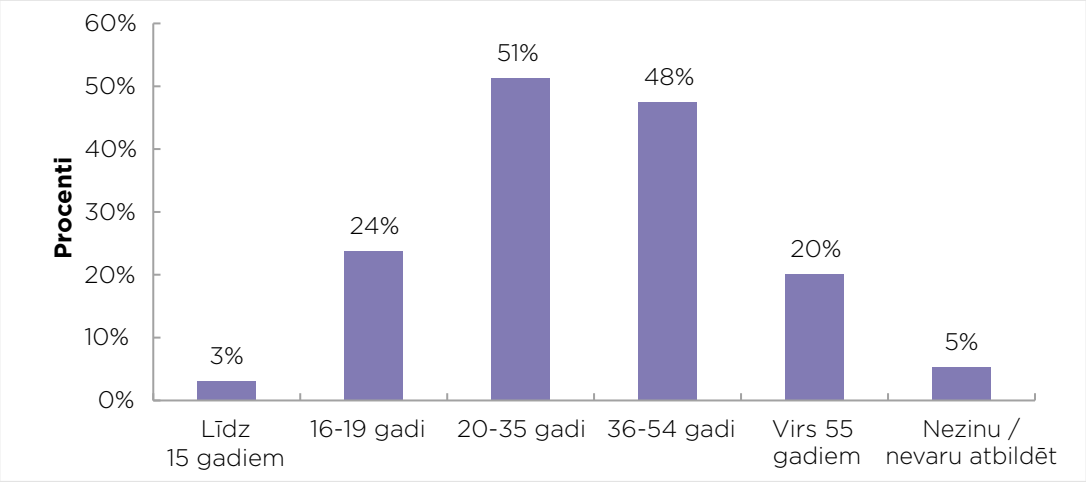
Pētījums liecina, ka mikrokvalifikācijas izmanto galvenokārt darbspējas vecuma pieaugušie. Spriežot pēc PI sniedzējus pārstāvošo iesaistīto pušu vidū veiktās aptaujas rezultātiem, mikrokvalifikācijas visbiežāk izmanto izglītības guvēji vecumā no 20 līdz 35 gadiem (ko norādīja 64% respondentu) un vecumā no 36 līdz 54 gadiem (ko norādīja 54% respondentu) (11. attēls). Tas var liecināt, ka mikrokvalifikācijām var būt būtiska nozīme cilvēku darba dzīves sākuma posmā.

40% respondentu norādīja, ka mikrokvalifikācijas izmanto jaunieši vecumā no 16 līdz 19 gadiem, proti, personas, kuras vēl atrodas sākotnējā obligātajā izglītības posmā, pāriet uz darba tirgu vai, iespējams, ir priekšlaicīgi pārtraukuši izglītību un vēlas atsākt tās apguvi. Tas liek domāt, ka mikrokvalifikācijas var izmantot ne tikai pieaugušie, proti, tās var kļūt nozīmīgākas sākotnējā profesionālajā izglītībā (SPI). Šāda tendence novērojama dažās

valstīs un programmās, kas saistītas ar noteiktām profesijām, piemēram, IKT nozarē Īrijā.

Izglītības sniedzēji norādīja, ka mikrokvalifikācijas izmanto dažādas personu grupas, proti, gan nodarbinātās personas, gan bezdarbnieki (23. tabula). Pilnas slodzes darbinieki tās visticamāk izmantos visbiežāk, taču pašnodarbinātās personas – vismazāk.

*11. attēls: Mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju vecuma grupas pēc % no PI centru pārstāvjiem, kuri snieguši ziņojumus*




NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. "Līdz 15 gadiem" – 7 atbildes; "16-19 gadi" – 31 atbilde; "20-35 gadi" – 50 atbildes; "36-54 gadi "– 42 atbildes; "Virs 55 gadiem" – 22 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 3 atbildes. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

*Tabula 23: Izglītības sniedzēju piedāvātās mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju grupas pēc nodarbinātības statusa*

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Pilnas slodzes darbinieki | 55% | 54 |
| Bezdarbnieki (mazāk par 12 mēnešiem) | 44% | 38 |
| Pusslodzes darbinieki | 35% | 32 |
| Bezdarbnieks ilgu laiku (ilgāk par 12 mēnešiem) | 34% | 30 |
| Pašnodarbinātas personas | 28% | 26 |
| Pensionāri | 3% | 3 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Uz šo jautājumu atbildēja respondenti, kuri piešķir jebkāda veida mikrokvalifikācijas. Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

Prasmju līmeņu ziņā šķiet, ka mikrokvalifikācijas tiek piedāvātas dažādos kontekstos, sākot no pamata profesijām līdz tehniķiem un vecākajiem speciālistiem (24. tabula).

*Tabula 24: Izglītības sniedzēju piedāvātās mikrokvalifikācijas iegūstošo izglītības guvēju grupas pēc prasmju līmeņa*[29]

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Tehniķi un asociētie speciālisti | 34% | 39 |
| Vecākie speciālisti | 34% | 30 |
| Vienkāršās profesijas | 32% | 27 |
| Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki | 22% | 21 |

[29] PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Iekārtu un mašīnu operatori un montieri | 20% | 23 |
| Vadītāji | 18% | 16 |
| Kalpotāji | 17% | 17 |
| Kvalificēti strādnieki un amatnieki | 11% | 15 |
| Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki | 8% | 13 |
| Armijas profesijās nodarbinātie | 1% | 1 |

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=78).

Intervējamās personas (no Dānijas, Vācijas, Īrijas, Nīderlandes un Somijas) pārsvarā norādīja, ka mikrokvalifikācijas pārsvarā saņem pieaugušie, kuri ir nodarbināti un vairumā gadījumu jau ir ieguvuši pilnu kvalifikāciju[30]. Jautājot, kādēļ mikrokvalifikācijas varētu izmantot kā risinājumu ar prasmēm saistīto vajadzību apmierināšanai, Ungārijas arodbiedrība paskaidroja, ka izglītības guvēji, iespējams, vēlas uzlabot savas prasmes, meklēt labākas iespējas, saņemt paaugstinājumu amatā vai pāriet uz citu darbu vai nozari. Šiem pieaugušajiem ir svarīgas un nepieciešamas mikrokvalifikācijas, kas ir atzītas gan dažādās nozarēs, gan dažādās valstīs, jo tagad nekā jebkad agrāk ir novērojams, ka personas maina ne tikai darbu un nozari, bet pat valsti. Dažas intervējamās personas arī norādīja, ka mikrokvalifikācijas var būt būtiskas zemi kvalificētām personām, ko apstiprina šajā pētījumā gūtās atziņas. Kā norādījis viens no Nīderlandes privātajiem izglītības sniedzējiem, tās ir būtiskas pieaugušajiem, kuri iepriekš pārtraukuši formālo izglītību, diezgan ilgu laiku bijuši nodarbināti un personīgu pienākumu dēļ vairs nevar uzsākt programmu, pēc kuras apguves tiek iegūta pilna kvalifikācija. To apstiprināja arī Igaunijas Kvalifikāciju uzraudzības iestāde, piebilstot, ka darbinieki retos gadījumos var pārtraukt savu darbu uz vienu vai diviem gadiem, taču var pilnveidot savas zināšanas, prasmes un kompetences īso mācību ceļā. Vairāki respondenti norādīja, ka daudzos gadījumos izglītības guvējiem ir nepieciešamas arī ļoti specifiskas kompetences, kuras ir tieši saistītas ar viņu darbu un ikdienā veicamajiem uzdevumiem.

## 4.5. COVID-19 un iesaistīto pušu iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā

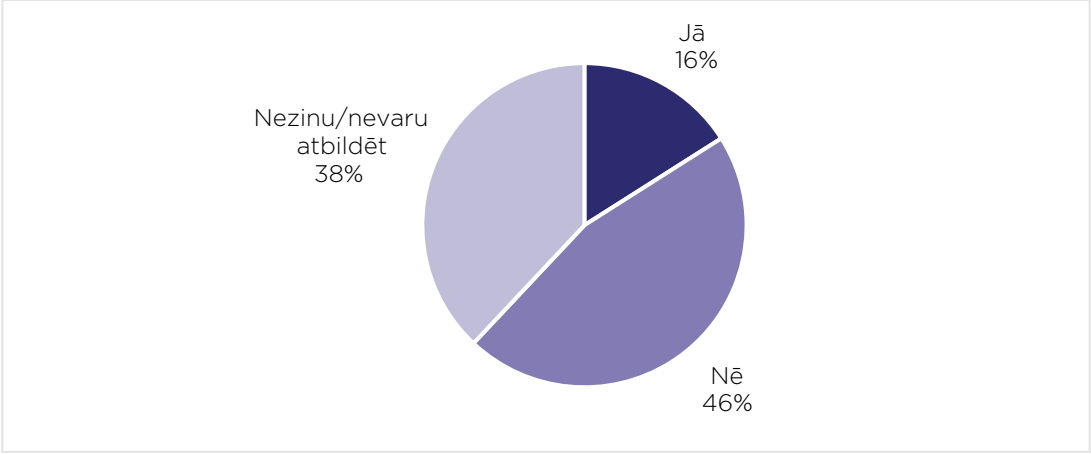
### Galvenās atziņas

- COVID-19 pandēmija ir paātrinājusi tiešsaistes darba un mācību ieviešanu, un tās rezultātā ir tikušas ieviestas tehnoloģijas, kas ļauj ietaupīt gan naudu, gan darbaspēku.
- Vairums iesaistīto pušu neuzskata, ka COVID-19 pandēmija būtu ietekmējusi to, kā viņi iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā, vai arī nezināja, vai tā viņus ir ietekmējusi.
- Gadījumos, kad COVID-19 pandēmija bija ietekmējusi to, kā iesaistītās puses izmanto mikrokvalifikācijas, pandēmijas rezultātā tika vairota izpratne par mikrokvalifikācijām.

[30] Šīs atziņas ir jāinterpretē piesardzīgi, kā tika uzsvērts *Cedefop* konferencē par mikrokvalifikācijām

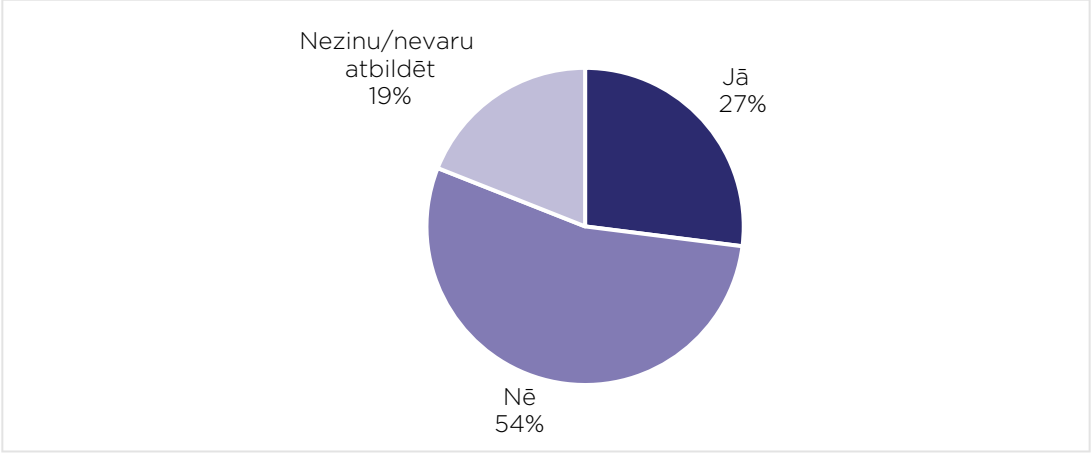
COVID-19 pandēmija paātrināja tādu pasākumu un tendenču ieviešanu, kuras jau ietekmēja turpmāko darbu un mācības. Tās rezultātā tika ieviestas tehnoloģijas, kuras ļauj ietaupīt laiku, naudu un darbaspēku. Darbiniekiem svarīgākas ir kļuvušas digitālās prasmes, jo daudziem nācās pāriet uz jaunu darba režīmu, proti, darbu no mājām. *MOOC* platformās reģistrēto lietotāju skaits ir strauji pieaudzis, proti, 2020. gada aprīlī vien trīs vislielākajās *MOOC* platformās (*Coursera, edX* un *FutureLearn*) jauno reģistrēto lietotāju skaits pārsniedza visā 2019. gadā kopumā reģistrēto lietotāju skaitu (*Class*, 2020). Tomēr pētījuma rezultāti liek domāt, ka COVID-19 pandēmijai ir bijusi mazāka ietekme uz to, kā dažādas iesaistītās puses izmanto mikrokvalifikācijas, nekā tas norādīts daudzos literatūras avotos. Valsts iestāžu, PI sniedzēju un darba devējus un darbiniekus pārstāvošo organizāciju vidū veiktā aptauja liecina, ka vairums respondentu nezināja, kā pandēmija ir ietekmējusi mikrokvalifikācijas, vai neuzskatīja, ka pandēmija ir ietekmējusi to, kā viņi iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā (12.–15. attēls).

*12. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā valsts iestādes iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā?*



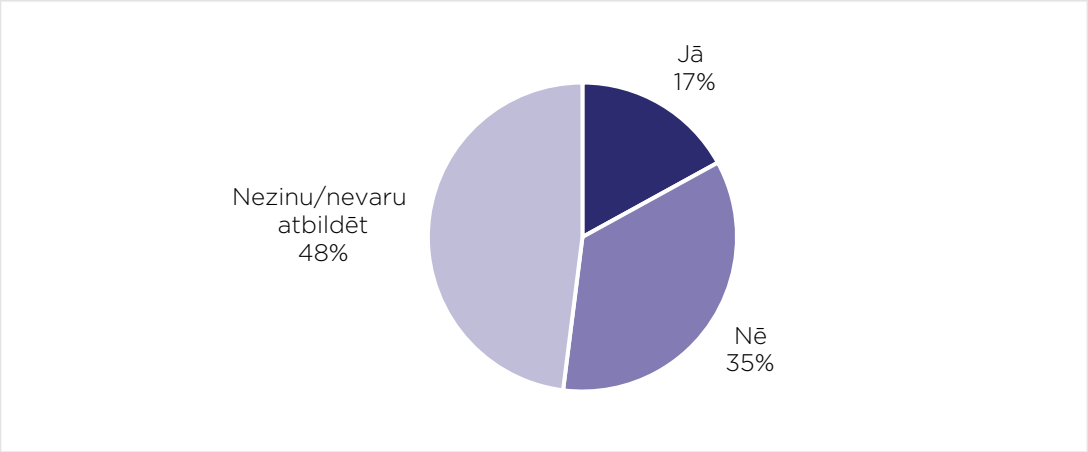

Avots: Aptauja, kurā piedalījās valsts iestādes (n=74).

*13. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā jūsu organizācija iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā?*



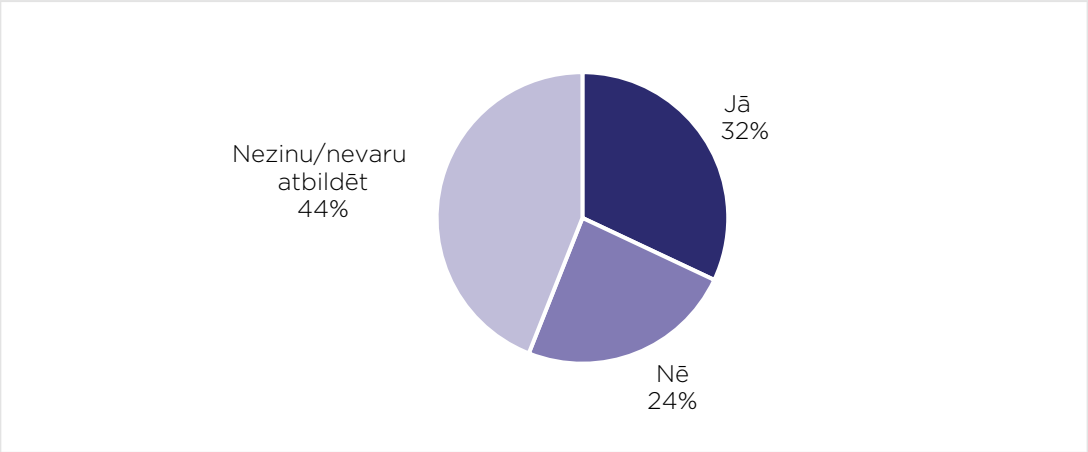

NB: PI sniedzēju vidū veiktās aptaujas rezultāti tika koriģēti ar iteratīvās proporcionālās atbilstības metodes palīdzību, ņemot vērā nevienmērīgo respondentu skaitu katrā valstī. "Jā" – 31 atbilde; "Nē" – 15 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 28 atbildes
Avots: Aptauja, kurā piedalījās PI sniedzējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=187).

*14. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā darba devēji jūsu darbības nozarē(-s) iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā?*




NB: "Jā" – 5 atbildes; "Nē" – 10 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 14 atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=29).

*15. attēls: Vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi to, kā darbinieki jūsu darbības nozarē(-s) iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā?*




Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=66).

Attiecībā uz COVID-19 pandēmijas izplatītākajām sekām aptaujas dalībnieki ir vienisprātis, ka galvenās izmaiņas saistītas ar lielāku izpratni par mikrokvalifikāciju potenciālu. Turklāt, kā norāda viņu pārstāvji, atsevišķos gadījumos valsts/reģionālās iestādes bija uzsākušas ar mikrokvalifikācijām saistītas iniciatīvas un projektus un tās rīcībpolitikas diskusijās un stratēģiskajos dokumentus tika apspriestas biežāk[31]. Paralēli tam vairāk darbinieku uzsāka mācības, pēc kuru apguves tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas vai tās tiek iekļautas CV, savukārt diezgan ierobežots skaits PI sniedzēju uzsāka mikrokvalifikāciju piešķiršanu vai uzlaboja savu izglītības piedāvājumu.

[31] Pēdējo no minētajiem arī var saistīt ar aktīvākām diskusijām par mikrokvalifikācijām Eiropas līmenī un EK publiskās apspriedes uzsākšanu.

# 5. NODAĻA
# Mikrokvalifikācijas ārpus/neatkarīgi no formālās izglītības

Šajā nodaļā tiek aplūkots apmērs, kādā mikrokvalifikācijas attīstās ārpus un neatkarīgi no formālās izglītības sistēmas, piemēram, uzņēmumu, profesionālo organizāciju un citu struktūru piedāvātās mikrokvalifikācijas. Vispirms vēlamies noskaidrot, kā, kādā mērā un kādās nozarēs darba tirgū iesaistītās puses iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā. 5.2. sadaļā tiek apzināti neformālo mikrokvalifikāciju mērķi un nozīme, savukārt 5.3. sadaļā tiek aplūkotas galvenās izglītības guvēju grupas, kuras iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā. Pēdējā apakšnodaļā ir aplūkots apmērs, kādā darba tirgū iesaistīto pušu piedāvātās mikrokvalifikācijas ir saistītas ar uzdevumu un kompetenču apliecinājumiem.

## 5.1. Darba tirgū iesaistīto pušu iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā

### Galvenās atziņas

- Darba tirgū iesaistītās puses parasti piedāvā kvalifikācijas sadarbībā ar formālajiem PI sniedzējiem.
- Mikrokvalifikācijas pārsvarā tiek izmantotas nozarēs, kurās darbiniekiem ir ātri jāpielāgojas, jāapgūst jaunas tehnoloģijas un jāpiedāvā jauni produkti, piemēram, uzņēmumu vadības, IKT, loģistikas, veselības aprūpes, izglītības un ilgtspējīgo tehnoloģiju nozarē.

Aizvien lielāka interese tiek izrādīta par mikrokvalifikācijām, kas veidojas ārpus formālās izglītības. Šāda veida mācībās piedalās aizvien vairāk izglītības guvēju. Lai gan darba tirgū iesaistītās puses labprātāk sadarbojas ar formālās izglītības sniedzējiem, neformālajām mikrokvalifikācijām var būt būtiska apmaiņas vērtība, kas bieži vien ir augstāka par formālo kvalifikāciju vērtību. Piemēram, jautājot iesaistītajām pusēm, cik svarīgi, viņuprāt, ir mikrokvalifikāciju pielīdzināšana nacionālajām kvalifikāciju sistēmām, tikai viena ceturtdaļa uzņēmumu, viena trešdaļa darba devēju organizāciju un viena trešdaļa darbinieku organizāciju apgalvoja, ka tas viņiem esot svarīgi.

Kā liecina dokumentu izpēte, mikrokvalifikācijas aizvien vairāk izmanto gan darbinieki, gan darba devēji, lai izceltos ļoti konkurētspējīgā tirgū (*Fong; Janzow un Peck*, 2016). Piemēram, aizvien vairāk pieaug digitālo nozīmīšu izplatība un izmantošana darbaspēka prasmju pilnveidei (*Matthews and Troy*, 2019). Lai piesaistītu visprasmīgākos darbiniekus un apsteigtu konkurentus, uzņēmumi piedāvā apmācības un pilnveides programmas, jo īpaši jaunāko paaudžu pārstāvjiem, piemēram, tā sauktajai "tūkstošgades" paaudzei vai tādām konkrētām mērķa grupām kā speciālisti vai vadītāji (*Resei* u.c., 2019). Lielie daudznacionālie tehnoloģiju uzņēmumi, piemēram, *IBM, Microsoft* un *Adobe*, aktīvi izmanto digitālās nozīmītes, lai apmācītu savus darbiniekus. IBM bija viens no pirmajiem uzņēmumiem, kurš uzsāka sadarbību ar augstākās izglītības iestādi, proti, Ziemeļrietumu universitāti (*North-Western University*) ASV, lai izstrādātu savu digitālo nozīmīšu programmu. Kopš 2018. jūlija *IBM* ir piešķīris vairāk nekā vienu miljonu šo nozīmīšu (*Daniels*, 2019).

Mikrokvalifikācijas darba tirgū piedāvā galvenokārt lielie uzņēmumi, nozares asociācijas, jaunuzņēmumi, tiešsaistes mācību platformas, nevalstiskās organizācijas un starptautiskās organizācijas. Mikrokvalifikācijas īpaši aktīvi piedāvā vidējie un lielie uzņēmumi, kā arī

daudznacionālie uzņēmumi, kuriem ir resursi un daudz darbinieku, kuriem nepieciešama apmācība. Piemēram, *Deutsche Telekom* piedāvā masveida atvērto tiešsaistes kursu *Magenta MOOC* (19. informatīvā sadaļa), bet *Orange* – vairākas mācību programmas, kas paredzētas iekšējiem un ārējiem izglītības guvējiem (20. informatīvā sadaļa). *Google* piedāvā dažādas tiešsaistes mācību programmas, kas paredzētas turpmāko darbinieku un īpaši apdāvinātu personu piesaistīšanai[32]. Arī jaunuzņēmumi sāk izmantot mikrokvalifikācijas. Piemēram, *Kiron Open Higher Education* ir sociāls jaunuzņēmums, kas dibināts 2015. gadā un piedāvā personalizētas tiešsaistes mācību programmas, izmantojot *MOOC* kursus un atvērtos izglītības resursus (AIR). Šajā tiešsaistes platformā tas sniedz bezmaksas izglītību bēgļiem visā pasaulē, kā arī prasmju pilnveides programmas, lai palīdzētu izglītības guvējiem sagatavoties universitātei un darba tirgum (*Kiron Education*, 2021).

Mikrokvalifikāciju sniedzēji bieži vien izstrādā un īsteno mācības sadarbībā ar dažādām iesaistītajām pusēm, tostarp nozarē vadošajiem uzņēmumiem. Piemēram, *Udacity* ir izstrādājis nanogrādus, sadarbojoties ar tādiem uzņēmumiem kā *Facebook*, *Google, AT&T*, *Cloudera* un *Salesforce*. Tādējādi ar nanogrādu palīdzību iespējams nodrošināt tirgū pieprasītās prasmes, vienlaicīgi sniedzot nozarei spēcīgu atbalstu. *FutureLearn* piedāvā apgūt dažas savas programmas sadarbībā ar privātiem uzņēmumiem un organizācijām, piemēram, *Cisco, Salesforce, Kering, Tableau, Royal Photographic Society* un *NNEdPro* (*FutureLearn*, 2021). Mikrokvalifikāciju sniedzēji sadarbojas arī ar universitātēm, kā Kanādas bezpeļņas organizācija *eCampusOntario*, kurš izstrādāja mikrokvalifikācijas, sadarbojoties ar universitāti un nozares partneriem (*Horton*, 2020). Vairāki mikrokvalifikāciju sniedzēji sadarbojas arī ar formālajiem PI sniedzējiem, piemēram, Īrijā un Spānijā (22. tabula). Čehijā tika uzsākts izmēģinājuma projekts sākotnējās PI jomā, lai pārbaudītu, vai vidusskolas noslēguma eksāmena (maturita) specializācijas daļā iespējams atzīt *Autodesk, Cisco, Microsoft, ECDL/ICDL* un *Oracle* starptautiskos IKT sertifikācijas standartus (*Cedefop*, 2021a).

Darba devēju organizāciju vidū veiktā aptauja liecina, ka 44% aptaujā iesaistīto organizāciju piedāvā izglītības dokumentus par neliela apjoma mācību apguvi, 43% tos nepiedāvā, savukārt pārējā respondentu daļa to nezina, kas joprojām liecina par nenoteiktību saistībā ar terminu "mikrokvalifikācijas". Darbiniekus pārstāvošo organizāciju vidū veiktās aptaujas rezultāti atklāja, ka vairums aptaujā iesaistīto organizāciju (61%) nepiedāvā nekāda veida neliela apjoma izglītības dokumentus, 18% respondenti to nezināja vai nespēja atbildēt, bet tikai 20% respondentu piedāvā īsās mācības, pēc kuru apguves tiek piešķirs kāds izglītības dokuments. Darba devēju organizācijas arī norādīja, ka darba devēji attiecīgajās nozarēs vismaz dažreiz izmanto mikrokvalifikācijas.

Darba devēju organizācijas un uzņēmumi piedāvā daudz dažādu apliecinājumu, tostarp specifisku ražotāju (piemēram, *Cisco*) un nespecifisku ražotāju (piemēram, *CompTIA*) apliecinājumus, mikrokvalifikācijas, digitālās nozīmītes, *MOOC* apliecinājumus, atvērtās nozīmītes (piemēram, *CNet Training*) un IT izglītības dokumentus. Visbiežāk tiek piedāvāti profesionālie apliecinājumi (piemēram, *CertiProf*) un akadēmiskie izglītības dokumenti (piemēram, koledžas).

Pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji parasti vairāk uzticas akreditētām mācību programmām, taču viņi bieži vien arī akceptē neakreditētus izglītības dokumentus, jo īpaši tad, ja tie apliecina kādu konkrētu zināšanu, prasmju un kompetenču apguvi. Attiecībā uz mikrokvalifikāciju īstenošanu jānorāda, ka darba tirgū iesaistītās puses (darba devēju un darbinieku organizācijas) bieži vien uztic šo pakalpojumu formāli atzītiem izglītības sniedzējiem vai to sniedz kopīgi. Darba tirgū iesaistītās puses arī sadarbojas ar privātajiem akreditētajiem izglītības sniedzējiem vai paši piedāvā mikrokvalifikācijas.

Lai gan tiešsaistes platformu izplatība strauji pieaug, aptaujas rezultāti liecina, ka darba devēju un darbinieku organizācijas tās tik bieži neizvēlas, lai piedāvātu mikrokvalifikācijas. Tas var liecināt, ka šīm platformām vēl ir daudz iespēju paplašināties.

[32] *Google Career Certificates* ir profesionāli kursi, kuros kandidāti tiek sagatavoti labi apmaksātam un strauji augošam darbam tādās jomās kā projektu vadība, datu analīze un lietotāju pieredzes *(UX)* dizains.

*Tabula 25: Sadarbības veidi, kādos darba devēju organizācijas piedāvā mikrokvalifikācijas*

| Mikrokvalifikāciju piedāvāšanas veidi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Sadarbībā ar formāli atzītiem izglītības sniedzējiem. | 63% | 10 |
| Sadarbībā ar privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem. | 44% | 7 |
| No formāli atzītiem izglītības sniedzējiem | 38% | 6 |
| Pati organizācija | 31% | 5 |
| Sadarbībā ar darba devēju organizācijām | 31% | 5 |
| No privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem | 31% | 5 |
| Sadarbībā ar lieliem tehnoloģiju uzņēmumiem (piemēram, Google, Microsoft) | 25% | 4 |
| Sadarbībā ar privātiem neakreditētiem izglītības sniedzējiem | 25% | 4 |
| No darba devēju organizācijām | 19% | 3 |
| No lieliem tehnoloģiju uzņēmumiem (piemēram, Google, Microsoft) | 19% | 3 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Tabulā ir norādītas visbiežāk izvēlētās atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=16).

*Tabula 26: Sadarbības veidi, kādos darbinieku organizācijas piedāvā mikrokvalifikācijas*

| Mikrokvalifikāciju piedāvāšanas veidi | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Pati organizācija | 47% | 7 |
| Sadarbībā ar formāli atzītiem izglītības sniedzējiem. | 33% | 5 |
| No formāli atzītiem izglītības sniedzējiem | 33% | 5 |
| No privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem | 20% | 3 |
| Sadarbībā ar privātiem akreditētiem izglītības sniedzējiem. | 20% | 3 |
| Ar platformas starpniecību, piemēram, Coursera vai FutureLearn | 20% | 3 |
| No privātām piešķīrējiestādēm (piemēram, City & Guilds) | 13% | 2 |
| No privātiem neakreditētiem izglītības sniedzējiem | 7% | 1 |
| No darba devēju organizācijām | 7% | 1 |
| No Edtech uzņēmumiem | 7% | 1 |
| Sadarbībā ar privātiem neakreditētiem izglītības sniedzējiem | 7% | 1 |
| Sadarbībā ar Edtech uzņēmumiem | 7% | 1 |
| Sadarbībā ar lieliem tehnoloģiju uzņēmumiem (piemēram, Google, Microsoft) | 7% | 1 |
| Cits (sadarbībā ar akreditētām un formāli atzītām organizācijām) | 7% | 1 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=15).

Pētījums liecina, ka starptautiskie izglītības dokumenti darba tirgū bieži vien tiek atzīti plašāk nekā valsts iestāžu piedāvātie izglītības dokumenti. Piemēram, Dānijā plaši tiek izmantoti starptautiskie izglītības dokumenti projektu vadības jomā, jo īpaši *Microsoft* un *Google* piedāvātie apliecinājumi. Tas daļēji skaidrojams ar to, ka bieži vien nepieciešams vairāk laika, lai izstrādātu mācības, pēc kuru apguves tiek piešķirti formāli izglītības dokumenti, un darba devēji, iespējams, tik ilgi nevēlas gaidīt.

Spriežot pēc pētījuma rezultātiem, īsie kursi, par kuriem izsniedz izglītības dokumentus, un alternatīvie izglītības dokumenti aizvien vairāk tiek izmantoti nozarēs, kuras piedzīvo straujas tehnoloģiskas pārmaiņas vai ietekmē ar likumdošanu, sabiedrību un vidi saistītās pārmaiņas. Ņemot vērā Eiropā akcentēto divējādo (digitālo un zaļo) pārkārtošanos, daudzās

profesijās neatkarīgi no nozares būs novērojama pāreja uz videi draudzīgu praksi un digitalizāciju, kā rezultātā darbiniekiem būs ātri jāpielāgojas un pastāvīgi jāmācās, lai spētu efektīvi dzīvot līdzi šīm pārmaiņām. Mikrokvalifikācijas var sekmēt zināšanu, prasmju un kompetenču atpazīstamību un pieejamību, jo īpaši sniedzot ieguvumus tādās nozarēs, kurās darbiniekiem ir ātri jāpielāgojas, jāapgūst jaunas tehnoloģijas un jāpiedāvā jauni produkti. Šādas nozares ir, piemēram, uzņēmumu vadība, IKT, loģistika, veselības aprūpe, izglītība, ilgtspējīgas tehnoloģijas un ražošana. Valstu gadījumu izpēte, kurā tika aplūkotas tādas nozares, kā IKT, izglītība un ražošana, liecināja par interesantiem pasākumiem saistībā ar mikrokvalifikācijām. Atklājās, ka tās bieži vien tiek izmantotas kā papildu līdzeklis izglītības piedāvājuma palielināšanai ļoti konkurētspējīgā tirgū, kurā darba tirgus vajadzības pastāvīgi mainās[33]. Piemēram, Dānijā īsie kursi parasti tiek izmantoti tehniskās jomās, piemēram, metālapstrādes un transporta nozarē, kurās šāda veida profesiju īstenošanai nepieciešami daudzi izglītības dokumenti. Transporta nozarē vadītāja apliecība ir pamata prasība, taču darbiniekiem papildus ir nepieciešami noteikti izglītības dokumenti, lai pārvadātu bīstamas preces vai lietotu noteiktu tehnisko aprīkojumu (piemēram, celtņus), kuru izmantošanai ir nepieciešams apgūt atbilstošu izglītību un kompetences.

Darba tirgū iesaistītās puses, kuras piedalījās pētījumā, uzsvēra pieaugošo nepieciešamību pēc izglītības, kas aptver dažādas profesijas un kvalifikāciju līmeņus, jo efektīvai darba procesu veikšanai nepieciešami dažāda profesionālā profila darbinieki, lai kopā veiksmīgi strādātu. Tā kā pilnās kvalifikācijas bieži vien ir vērstas galvenokārt uz kādā noteiktā profesijā vai darbā nepieciešamo specializēto prasmju pilnveidi, mikrokvalifikācijām vajadzētu būt vērstām uz tādu prasmju un kompetenču pilnveidi, ko iespējams pārnest no vienas profesijas vai nozares uz citu.

Ar mikrokvalifikācijām saistītā prakse, kas tiek īstenota uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās, ir plašāk izklāstīta 1. pielikumā.

### 5.1.1. Digitālo izglītības dokumentu tiešsaistes platformas

Ņemot vērā pieaugošo neformālās un ikdienējās izglītības kursu pieprasījumu un piedāvājumu, privātajiem tehnoloģiju uzņēmumiem nācās meklēt iespējas, kā padarīt piedāvājumus atzīstamākus un pārredzamākus. Tā rezultātā ir radies pilnīgi jauns digitāli apliecinātu izglītības dokumentu tirgus. Dažādas izglītības dokumentu izsniegšanas programmatūras platformas ļauj privātiem uzņēmumiem, tiešsaistes mācību platformām un izglītības iestādēm elektroniski sekot līdzi un pārvaldīt profesionālās licences, izglītības dokumentus un cita veida dokumentus, ar kuriem tiek apliecināts, ka darbinieki un izglītības guvēji ir apguvuši specializētas prasmes vai kvalifikācijas. Šajās izglītības dokumentu piešķiršanas platformās ir pieejami dažādi pakalpojumi atkarībā no konkrētajām organizāciju vajadzībām, tostarp:

a) darbinieku profesionālā pilnveide;

b) sekošana līdzi izglītības dokumenta derīguma termiņa beigām;

c) elektroniski apliecināti izglītības dokumenti, kurus piešķir pēc tādu iekšējo mācību programmu apguves, kuras izglītības guvējiem tiek piedāvātas attiecīgajās organizācijās un ārpus tām.

27. tabulā ir sniegts vispopulārāko digitālo izglītības dokumentu piešķiršanas platformu uzskaitījums. Lai gan vairums platformu ir izveidotas ārpus Eiropas, to produktus iespējams izmantot neatkarīgi no izglītības guvēja atrašanās vietas.

[33] Pētījumā īpaša uzmanība tika pievērsta IKT, ražošanas un izglītības nozarei. Piemēri tam, kā mikrokvalifikācijas tiek izmantotas šajās nozarēs, ir izklāstīti šīs sadaļas beigās.

*Tabula 27: Vispopulārāko digitālo izglītības dokumentu piešķiršanas platformu uzskaitījums*

| Izglītības sniedzējs | Valsts |
|---|---|
| *Accredible* | ASV |
| *Credly* | ASV |
| *CertifyMe* | Indija |
| *Certifier* | ASV |
| *Badgr* | ASV |
| *Certif-ID* | Vācija |

Avots: *Cedefop* apkopoto dokumentu izpēte

## 5.1.2. IKT nozare

Pieaugošās digitalizācijas un automatizācijas rezultātā rodas prasmju trūkums, tādēļ uzņēmumiem ir pastāvīgi jānodrošina viņu darbinieku pārkvalificēšana un kvalifikācijas celšana, lai sekotu līdzi mainīgajam darba tirgus raksturam un lomām. Tā kā izglītības sistēma nespēj sekot līdzi straujajām tehnoloģiskajām pārmaiņām, alternatīvās izglītības sniedzējiem, tostarp pašiem uzņēmumiem, ir radusies iespēja piedāvāt mikrokvalifikācijas. Piemēram, *Microsoft* piedāvā saviem darbiniekiem IT kursus un izglītības dokumentus ar tiešsaistes mācību platformas *Udacity* starpniecību. Tajā pašā laikā tradicionālo grādu vērtība samazinās, jo īpaši nozarēs, kuras piedzīvo straujas pārmaiņas, piemēram, IT nozarē. Piemēram, ņemot vērā lielo pieprasījumu pēc informācijas kodētājiem, tādi uzņēmumi kā *Apple* un *Google* pieņem darbā arī kandidātus bez universitātes grāda, ja vien viņi spēj kodēt informāciju (*Resei* u.c., 2019).

IKT uzņēmumi bieži vien ir pazīstami ar to izglītības dokumentu izsniegšanas sistēmām. Tie izsniedz dokumentus, ar kuriem apliecina piedalīšanos apmācībā un/vai mācīšanās rezultātu apguvi, piemēram, nokārtojot sertifikācijas pārbaudi. Ar IKT izglītības dokumentu palīdzību izglītības guvēji var apgūt un apstiprināt vērtīgas prasmes un tehnoloģiskās zināšanas, tādējādi sekmējot viņu karjeras izaugsmi. Daži izglītības dokumenti ir paredzēti konkrētāk tieši tiem darbiniekiem, kuri strādā IT jomā. Vispazīstamākie šāda veida IT izglītības dokumenti[34] ir:

a) *Amazon Web Services (AWS)* sertificēts risinājumu arhitektūras speciālisti;

b) sertificēts mākoņdrošības speciālists *(CCSP)*;

c) sertificēts informācijas drošības speciālists *(CISM)*;

d) sertificēts informācijas sistēmu drošības speciālists *(CCSP)*;

e) *Microsoft* sertificēts risinājumu speciālista palīgs *(MCSA)*.

Šāda veida izglītības dokumentus uzskata par globāli atzītiem izglītības dokumentiem, ko izdevušas lielas korporācijas. Konkrēti piemēri par uzņēmumu īstenotām iniciatīvām saistībā ar mikrokvalifikācijām ir minēti 19. un 20. informatīvajā sadaļā.

*19. informatīvā sadaļa: Magenta MOOC tiešsaistes apmācības programma, ko nodrošina Deutsche Telekom*

> *Magenta MOOC* ir tiešsaistes apmācības programma, kas paredzēta *Deutsche Telekom* darbiniekiem. Tā apvieno mācīšanos tiešsaistē ar reālo dzīves pieredzi, kas ļauj darbiniekiem tieši sadarboties vienam ar otru un risināt ar uzņēmējdarbību saistītus jautājumus kopīgi (*Strube*, 2018). Kursi aptver tādas tēmas kā uzņēmējdarbība, digitalizācija un dizaina domāšana. Par izstrādāto *Magenta MOOC* kursu *Deutsche Telekom* saņēma vienu no visprestižākajām starptautiskajām balvām cilvēkresursu vadības jomā, proti, zelta *Brandon Hall Group Award* par izcilību kategorijā "Labākās sociālās/uz sadarbību balstītās mācības" (*Moussavian*, 2018).

Avots: *Deutsche Telekom*

[34] Balstoties uz dokumentu izpēti.

*20. informatīvā sadaļa: Tiešsaistes skola Orange Campus Oranžā*

> *Orange Campus* ir tiešsaistes skola, kura piedāvā kursus gan darbiniekiem, gan trešajām pusēm par tādām tēmām kā dati/MI, informācijas drošība internetā, vadība un starpnozaru prasmes.
> Izglītības guvēji var apgūt pamata vai intensīvos moduļus un apgūt specializētas prasmes, par kurām piešķir izglītības dokumentu vai diplomu. Lai novērstu digitālo prasmju trūkumu Eiropā un piesaistītu talantīgus darbiniekus, *Orange Campus* apmāca arī trešās puses. Šajā nolūkā uzņēmums sadarbojas ar *Microsoft AI School*, kā arī *Simplon* un *Grand Ecole du Numérique*, lai nodrošinātu darbā balstītu prasmju apguvi (*Wright* un *Cohen*).

Avots: *Wright* un *Cohen* izdotais *Orance Newsroom*

*Tabula 28: Mikrokvalifikāciju izmantošana IKT nozarē*

| Valsts | Piemēri |
|---|---|
| Somija | *Ilona IT Ltd* ir mācību tehnoloģiju eksperts, tālākpārdevējs un izglītības piedāvātājs, kas darbojas ar mērķi palīdzēt klientiem izmantot tehnoloģijas viedi. Tā klienti apkalpo izglītības nozari visos līmeņos, sākot ar pirmsskolas izglītību līdz pat universitātes izglītībai. Kā vienu no piemēriem var minēt *Emill* platformu, kuras mērķis ir nodrošināt dalīties personīgajā pieredzē un to pilnveidot paralēli darbam. *Ilona IT* nodrošina uzņēmuma iekšējo apmācību, ko finansē Somijas Valsts izglītības aģentūra *(EDUFI)* un kas paredzēta personāla apmācībai un karjeras atbalstam dažādos izglītības līmeņos, kā arī komerciālu apmācību, kas īpaši vērsta uz dažādiem tehnoloģiskiem pielietojumiem. *Ilona IT* ir viens no pirmajiem uzņēmumiem Somijā, kas izstrādāja digitālās atvērtās nozīmītes, lai gan tās netiek piedāvātas visa veida apmācībā. Galvenais ir tas, lai kompetenču apstiprināšana attiektos uz atvērtās nozīmītes saņēmēju. Līdzās nozīmītēm par izcilību, uzņēmums piedāvā ar nozīmītes par piedalīšanos, piemēram, izglītības izstādēs un citos tā organizētajos pasākumos. Kompetenču mērķu un novērtēšanas kritēriju vietā šīs nozīmītes tiek piešķirtas, piemēram, kā suvenīrs attiecībā uz kādu pasākuma programmu. |
| Īrija | Mikrokvalifikācijām, kas tiek piešķirtas kā ražotāju izglītības dokumenti, ir būtiska nozīme, uzsākot darbu un attīstot profesionālo karjeru IKT nozarē.<br>Ražotāju izglītības dokumenti bieži vien ir tādu IKT kvalifikāciju galvenais komponents, kuras iekļautas publiskajā izglītības piedāvājumā. Piemēram, *Kerry College*, kura īsteno tālākizglītību (TI), piedāvā IT atbalsta tehnisko speciālistu programmu, pēc kuras apguves tiek piešķirts pilna laika vidējās izglītības dokuments. Programmā apvienoti vairāki dažādi izglītības dokumenti, ko atsevišķi var uzskatīt par mikrokvalifikācijām,<br>piemēram, *CompTIA A+1 (A+ 220-1001) – Core Series* un *Microsoft 365 Fundamentals (MS-900). MS 365 Fundamentals* apguvei nepieciešamas vismaz 150 mācību stundas. Šī apmācība ietver sešas digitālās nozīmītes, un katras nozīmītes apjoms ir aptuveni 25 stundas. Ir noslēgts valsts izglītības dokumentu izsniegšanas līgums par nozarē atzītu pārbaudījumu un izglītības dokumentu nodrošināšanu saistībā ar digitālo prasmju apguvi. Tomēr ir svarīgi atzīmēt, ka šos izglītības dokumentus iespējams iegūt dažādos veidos, piemēram, tieši no *Microsoft* vai ar dažādu globālā un valsts līmeņa partneru starpniecību. |
| Polija | Mikrokvalifikācijas ir populāras nozarēs, kas vērstas uz IT tehnoloģijām (programmatūru izstrāde, datorsistēmu administrēšana un IT pārvaldība) vai no tām ir lielā mērā atkarīgas (datu zinātne un pētniecība, digitālais mārketings). |
| Slovēnija | Projekta *Munera 3* (no 2018. līdz 2022. gadam) ietvaros 86 skolas Slovēnijā īstenoja PT programmas, kas bija paredzētas darbinieku papildu apmācībai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanai, lai apmierinātu darba tirgus vajadzības un uzlabotu nodarbināmību un mobilitāti dažādās nozarēs. Šīs programmas tiek īstenotas valsts līmenī inženierpakalpojumu, biotehnoloģiju un pakalpojumu nozarē. Projektā varēs iesaistīties vismaz 17 640 darbinieki. 53 no 136 apmācības programmām tiek īstenotas tehnoloģiju jomā. Daudzas no tām ir saistītas ar IKT un to ieviešanu uzņēmumos. |
| Spānija | Apmācības konkrētu digitālo prasmju apguvei bieži vien tiek īstenotas, izmantojot mikrokvalifikāciju pieeju. Viens no šādiem piemēriem ir kursi, pēc kuru apguves tiek piešķirts lielu IKT uzņēmumu, piemēram, *Cisco* vai *Microsoft*, izsniegts izglītības dokuments. Tomēr mikrokvalifikāciju izmantošana digitālo prasmju apguvei ir atkarīga no darba devēja vajadzībām. Lai gan IKT uzņēmumu izsniegtie izglītības dokumenti var būt vērtīgi IKT speciālistiem, vajadzība pēc pārējo darbinieku digitālo prasmju apliecināšanas nav tik liela. Viens no šādiem piemēriem ir *SEPE* un *Fundae* izveidotā tiešsaistes apmācības platformā, kurā pieejami nozarē vadošo uzņēmumu izstrādātie īsie kursi. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti

## 5.1.3. Mācībspēku profesionālā pilnveide

Mikrokvalifikācijas bieži tiek izmantotas mācībspēku profesionālajā pilnveidē (PP). Lai gan daudzi pedagogi izvēlas papildināt savas zināšanas brīvprātīgi, noteiktās valstīs PP ir obligāta prasība, lai pedagogi varētu turpināt darbu savā profesijā. Polijā skolotājiem ir jāpiedalās kursos, lai viņus varētu paaugstināt amatā. Dažos kontekstos arī tiek izmantotas digitālās nozīmītes, lai attīstītu un atzītu mācībspēku kompetences (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – d). Piemēram, 2017. gadā Helsinkos tika ieviestas nozīmītes par mācīšanu, kuras aptver 3 prasmju līmeņus un kopumā 21 nozīmīti par pierādījumos balstītām mācībām. Līdz šim šīs sistēmas ietvaros ir piešķirtas vairāk nekā 36 000 nozīmītes par prasmju apguvi vairāk nekā 4500 mācībspēku pārstāvjiem. Līdzīga situācija novērojama Īrijā, kur Nacionālais forums mācīšanas un mācīšanās uzlabošanai augstākajā izglītībā ir sekmējis iniciatīvas, lai izstrādātu digitālo nozīmīšu sistēmu, kura paredzēta tālākizglītības mācībspēkiem. Daži piemēri par mikrokvalifikāciju izmantošanu izglītības nozarē ir raksturoti 21. un 22. informatīvajā sadaļā.

*21. informatīvā sadaļa: Valsts iniciatīva par mācībspēkiem paredzētu nozīmīšu izstrādi Somijā*

" Valsts iniciatīvas par mācībspēkiem paredzētu nozīmīšu izstrādi (no 2018. līdz 2020. gadam) ietvaros tika izstrādāta nacionālā digitālo nozīmīšu sistēma, lai sekmētu profesionālās izglītības skolotāju profesionālo kompetenču atzīšanu. Šīs iniciatīvas mērķis bija izveidot formalizētu atzīšanas ekosistēmu un palīdzēt skolotājiem, kuri vēl nav uzsākuši savas profesionālās gaitas, veidot savu personīgu ceļu uz profesionālo pilnveidi (PP). Šis projekts tika īstenots vairākās augstākās izglītības iestādēs valsts līmenī, un to pārraudzīja Izglītības ministrija. Tika izveidota atvērto nozīmīšu sistēma, kas aptvēra sešas kompetenču jomas, proti, mācības un karjeras atbalsts, sakaru izveide, darba kopiena, attīstība, personalizētas mācības un novērtēšana. Šīs kompetences tika definētas, balstoties uz vairākām ietvarstruktūrām, piemēram, Eiropas Savienības *DigCompEdu* (*Redecker*, 2017), kā arī iepriekšējo pieredzi un procesiem, piemēram, digitālajām un pedagoģiskajām nozīmītēm (*Kullaslahti; Ruhalahti* un *Brauer*, 2019). Mācībspēkiem paredzēto nozīmīšu sistēmas izstrāde vēl nav pilnībā pabeigta. Jaunas kompetences tiek pastāvīgi izstrādātas kā atvērtās nozīmītes un iekļautas mācībspēkiem paredzēto nozīmīšu sistēmā. Mācībspēkiem paredzēto nozīmīšu tīkla uzdevums ir pārraudzīt jauno kompetenču un nozīmīšu iekļaušanu sistēmā. Šis tīkls nodrošina izvēlēto atvērto nozīmīšu, tostarp to mērķu, kritēriju un kompetenču, kvalitāti (*Cedefop*, ziņojums sagaidāms drīzumā – a).

Avots: *Cedefop* aptaujas dokumenti un analīze (sagaidāms drīzumā)

*22. informatīvā sadaļa: Starpnozaru prasmju apguve un pieaugušo izglītības pedagogu piesaistīšana Eiropā*[35]

" Starpnozaru prasmju apguve un pieaugušo izglītības pedagogu piesaistīšana *(SOSTRA)* ir *Erasmus+* finansēts projekts, kas tiek īstenots atbildē uz Eiropas Savienības Padomes Ieteikumu par galvenajām kompetencēm mūžizglītībā (2018). Šis projekts tika īstenots sadarbībā ar sešām organizācijām. Divas no tām atrodas Spānijā, savukārt pārējās – Itālijā, Polijā, Rumānijā un Somijā. Projekta mērķis ir sekmēt pieaugušo izglītības mācībspēku starpnozaru prasmju atpazīstamību. Tas apvieno digitālo un kompetencēs balstīto izglītību, lai nodrošinātu pieaugušo izglītības mācībspēku starpnozaru prasmju

[35] *SOSTRA* projekts sekmē prasmju pilnveidi un atzīšanu pieaugušo izglītībā Eiropā, īstenojot digitālu, uz atvērtajām nozīmītēm balstītu mācību procesu.

pilnveidi. Īstenojot digitālu, uz atvērtajām nozīmītēm balstītu mācību procesu, projekta ietvaros iespējams atzīt iepriekš apgūtās kompetences un apgūt jaunas prasmes un zināšanas. Dalībnieki var uzlabot savas kompetences 15 galveno starpnozaru prasmju jomā, kas pieejamas sešās attiecīgajās valodās, aizpildīt pašnovērtējuma testu un pēc tam saņemt digitālo nozīmīti. Mācības notiek pašmācības ceļā *Google* vietnēs, izmantojot atvērto nozīmīšu pārvaldības sistēmu *(OBF)*.

Avots: *SOSTRA* projekts[36]

## 5.1.4. Ražošanas nozare

Arī ražošanas un pakalpojumu nozarē novērojams pieprasījums pēc tālākizglītības, ņemot vērā, ka produkti un darba apstākļi strauji mainās. Līdz ar pieaugošo automatizāciju, digitalizāciju un vides problēmām ražošanas nozarē notiek pārmaiņas, kā rezultātā darbiniekiem ir jāapgūst jaunas prasmes un kompetences. Piemēram, tradicionālo automobiļu ražošanā notiek pāreja uz elektrisko automobiļu ražošanu. Līdz ar to nepieciešams izmantot IT tehnoloģijas un jaunākos sasniegumus zinātnē. Tiek radītas jaunas profesijas, kuru īstenošanai nepieciešamas jauni un dažādi prasmju un kompetenču kopumi. Tādēļ tādi vadošie automobiļu ražotāji kā *Mercedes-Benz* un *BMW* ir izstrādājuši savas iekšējās apmācības programmas, kas paredzētas, lai piesaistītu talantīgus un kvalificētus kandidātus ar atbilstošajām prasmēm. Šie piemēri ir raksturoti 23. un 24. informatīvajā sadaļā.

*23. informatīvā sadaļa: Programma Mercedes-Benz DRIVE*

" *Mercedes-Benz DRIVE* ilgst 17 nedēļas, un šī programma ir paredzēta tiem, kuri vēlas strādāt *Mercedes-Benz* tirdzniecības uzņēmumā. Šajā programmā ir ļoti liela konkurence, jo uzņēmums sedz programmas maksu. Izglītības guvēji lielāko daļu laika pavada laboratorijā, apgūstot deduktīvās spriešanas prasmes un iepazīstot galvenos transportlīdzekļa komponentus un sistēmas. Viņi apgūst arī prasmes un pieredzi dažu vismodernāko *Mercedes-Benz* automobiļu diagnostikā un remontēšanā. Pēc programmas pabeigšanas izglītības guvēji iegūst sistēmu tehniķa statusu un tiesības 6 mēnešus strādāt kādā pilnvarotā *Mercedes-Benz* tirdzniecības uzņēmumā. *DRIVE* apmācība ir pieejama dažādās vietās ASV.

Avots: Universālais Tehniskais institūts

*24. informatīvā sadaļa: Maksas programma studējošajiem BMW Fasttrack*

" Maksas programma studējošajiem *BMW Fasttrack* ir ražotāja izstrādāta intensīva apmācības *(MSAT)* programma, kura ilgst 12 nedēļas. Studējošie apgūst *BMW* servisa procedūras, instrumentus un standartus, kā arī *BMW* automobiļu diagnostikai un remontam nepieciešamās prasmes. Izglītības guvēji var iegūt septiņus ražotnes izglītības dokumentus un sasniegt 3. līmeņa *BMW* inženiera (*BMW Associate Level III*) izglītības dokumentu, nokārtojot *BMW* izstrādātu *ASE* (izcilība automobiļu servisa jomā) testu un praktisko pārbaudi. Šos izglītības dokumentus par apmācībām atzīst *BMW* mazumtirdzniecības centri ASV. Programmas ietvaros pastāvīgi tiek mainīti apmācībā izmantotie automobiļi, lai nodrošinātu, ka studējošie apgūst zināšanas par jaunākajiem modeļiem.

Avots: Universālais Tehniskais institūts

[36] Šīs sešas organizācijas ir *Häme UAS* – Profesionālās Mācībspēku izglītības skola *(HAMK SPTE)* Somijā, Kordovas universitāte *(UCO)* Spānijā, Nodarbinātības un darbā iekārtošanas apmācības centrs *DEFOIN* Spānijā, *Hallgarten Franchetti Centro Studi Villa Montesca Foundation (FVM)* Itālijā, *Orange Hill (OG)* Polijā un Mūžizglītības sekmēšanas centrs (*Centrul Pentru Promovarea Invatarii Permanente – CPIP*) Rumānijā.

*Tabula 29: Mikrokvalifikāciju izmantošana ražošanas nozarē*

| Valsts | Piemēri |
|---|---|
| Somija | Mikrokvalifikāciju izstrāde ražošanas jomā ir vēl tikai sākuma stadijā. Piemēram, Somijā vadošais enerģētikas uzņēmums *Fortum* ir izveidojis savu akadēmiju, lai nodrošinātu nepieciešamo tehnoloģisko zināšanu apguvi. Uzņēmuma pieredze liecina, ka uzņēmumiem var būt nepieciešama mikrolīmeņa izglītības risinājumi līdzās jau esošajam īso mācību piedāvājumam. |
| Vācija | Īsie kursi, par kuru apguvi tiek izsniegti izglītības dokumenti, ražošanas jomā ir īpaši pieprasīti, jo produkti, darbs un darba apstākļi strauji mainās. Šajā nozarē ir nepieciešama liela elastība, kā arī pastāvīga zināšanu, prasmju un kompetenču pilnveide. Tam par iemeslu ir bijusi digitalizācija. Nozares pārstāvji izrāda interesi par mikrokvalifikāciju ieviešanu papildu apmācībā. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

*Tabula 30: Mikrokvalifikāciju izmantošana izglītības nozarē*

| Valsts | Piemēri |
|---|---|
| Somija | 2014. gadā divas mācībspēku profesionālās izglītības skolas (Oulu Lietišķo zinātņu universitāte (*Oulu University of Applied Sciences*) un HAMK Lietišķo zinātņu universitāte (*HAMK University of Applied Sciences*)) apvienoja spēkus ar PI sniedzēju *Omnia* – Apvienoto izglītības aģentūru Espo. Šie partneri vēlējās kopīgiem spēkiem pārstrukturēt profesionālo pilnveidi (PP), lai izstrādātu kompetencēs balstītu profesionālās pilnveides programmu (PPP), kas palīdzētu mācībspēkiem uzkrāt viņu darba dzīvē nepieciešamās IKT prasmes un zināšanas. Šī programma tās pirmajā darbības gadā bija veiksmīgāka nekā cerēts – gan kvantitātes, gan kvalitātes ziņā. Līdz 2021. gada augustam savā profesijā strādājošie mācībspēki bija pieteikušies (un saņēmuši novērtējumus) 29 552 nozīmītēm par mācību apguvi tiešsaistē. Iespaidīgs ir arī to mācībspēku skaits, kuri vēl nav uzsākuši savas darba gaitas. Kopš 2015. gada nozīmītes mācībspēku profesionālās izglītības kvalifikācijas programmās, kas paredzētas PI mācībspēkiem, kuri vēl nav uzsākuši savas darba gaitas, ir izmantojušas atsevišķas mācībspēku profesionālās izglītības skolas, kuras šīs nozīmītes izstrādā pašas. Šie lielie PPP panākumi valsts līmenī ir vairojuši interesi par digitālo nozīmīšu piešķiršanu un spēļu principu piemērošanu izglītības jomā. |
| Īrija | Nacionālais forums mācīšanas un mācīšanās uzlabošanai augstākajā izglītībā ir izstrādājis konkrētu mikrokvalifikāciju sistēmu mācībspēku profesionālajai pilnveidei augstākajā izglītībā, kas pieejama arī tālākizglītības mācībspēkiem. Šī 2018. gadā ieviestā sistēma aptver 23 kursus, no kuriem ikviens ir izstrādāts tā, lai to apjoms nepārsniegtu 25 mācību stundas un tie atbilstu četriem kritērijiem (jeb mācīšanās rezultātiem), kas līdzvērtīgi aptuveni 6 nedēļu ilgām mācībām tiešsaistē. Kursus iespējams apgūt trīs veidos – klātienē jauktā veidā, pašmācības ceļā un tiešsaistē, lai gan pašlaik pašmācības ceļā iespējams apgūt tikai piecus kursus. Kursi tiek organizēti divreiz gadā. Līdz ar to pašmācības kursus iespējams apgūt jebkurā laikā. |
| Polija | Izglītības pasākumus, kuru rezultātā tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, izglītības nozarē parasti organizē mācībspēku apmācības iestādes (kuras pārrauga Izglītības ministrija), mācību grāmatu izdevēji, kā arī uzņēmumi, kuri sniedz IT risinājumus skolām. Viens no vislielākajiem nevalstiskajiem šāda veida apmācības sniedzējiem ar vairāk nekā 19 gadus ilgu pieredzi šajā nozarē norāda, ka tas ik gadu sniedz izglītību vairāk nekā 90 000 pedagogiem. |

Avots: Sagatavoja *Cedefop*, balstoties uz gadījumu izpēti.

## 5.2. Neformālo mikrokvalifikāciju mērķi un nozīme

### Galvenās atziņas

- Neformālās mikrokvalifikācijas tiek izmantotas, ņemot vērā formālo kvalifikāciju sistēmu ierobežotās iespējas ātri reaģēt uz strauji mainīgajām darba tirgus vajadzībām.
- Mikrokvalifikāciju galvenie mērķi ir saistīti ar kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos, esošo zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanu un apstiprināšanu, kā arī darbinieku motivācijas uzlabošanu.

Pētījuma rezultāti liecina, ka mikrokvalifikāciju galvenie mērķi ir darbaspēka kvalifikācijas celšana un pārkvalificēšana, vajadzību apmierināšana un prasmju trūkumu novēršana ekonomikā, nodarbināmības uzlabošana un mūžizglītības sekmēšana. Darba tirgū tādi uzņēmumi kā *IBM, Google, Amazon, Cisco, Siemens, Microsoft* un *Ernst & Young* aizvien vairāk piedāvā mikrokvalifikācijas, izmantojot nozīmītes un mikroapliecinājumus darbinieku un piegādātāju apmācībā. Kā norāda Žans Luiss *[Jean-Louis]* (*Maxim*, 2021), šo mikrokvalifikāciju galvenie mērķi ir:

a) nodrošināt darbaspēka kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanu;
b) novērst prasmju trūkumu darbinieku vidū;
c) saglabāt un motivēt darbiniekus;
d) piesaistīt jaunus darbiniekus un izcelties konkurentu vidū;
e) nodrošināt efektīvu, kompetencēs balstītu darbā pieņemšanas procesu;
f) palielināt atdevi no ieguldījumiem mācībās;
g) sekmēt sadarbību ar kolēģiem, universitātēm sniedzējiem;
h) nodrošināt savlaicīgu apmācību darbiniekiem, klientiem un partneriem, kuri ir saistīti ar jaunajām tehnoloģijām, jauniem uzņēmējdarbības procesiem un jauniem tirgiem.

Dokumentu izpēte liecina, ka digitālās nozīmītes arī var palīdzēt uzņēmumiem saglabāt darbiniekus un atbilstošāk reaģēt uz viņu vajadzībām. Pētījums liecina par spēcīgu saikni starp motivētiem darbiniekiem un iespējamību, ka viņi turpinās darbu attiecīgajā uzņēmumā. Līdz ar to, izmantojot digitālās nozīmītes, uzņēmumi spēs labāk apzināt un apmierināt konkrētas vajadzības vai novērst to darbinieku prasmju trūkumus (*Matthews un Troy*, 2019). Tādi tehnoloģiju uzņēmumi kā *IBM* norāda, ka tiem ir grūti no universitāšu absolventu vidus izraudzīties uzņēmuma amata vietām piemērotus talantīgus darbiniekus (*Leaser un Akers*, 2018). Digitālās nozīmītes var palīdzēt novērst steidzamus prasmju trūkumus darba tirgus nozarēs, ļaujot uzņēmumiem apmācīt savus darbiniekus, lai viņi apgūtu darbam nepieciešamās prasmes. Uzņēmumi izmanto mikrokvalifikācijas kā apmācības līdzekli, lai nodrošinātu darbinieku pārkvalificēšanu un kvalifikācijas celšanu un nepieciešamo prasmju un kompetenču pilnveidi. Tie arī sniedz mācību un izaugsmes iespējas, jo īpaši gados jauniem un darba gaitas uzsākošiem darbiniekiem (*Resei* u.c., 2019). Turklāt mikrokvalifikācijas sniedz darba devējam iespēju izplatīt savu zīmolu. Izstrādājot izglītības dokumentus un piedāvājot tos sabiedrībai, uzņēmumi var sekmēt sava zīmola atpazīstamību, kā arī uzlabot savu tēlu un reputāciju kā darba devējam (*Resei* u.c., 2019).

Kā norādījušas darba devēju organizācijas, ka darba devēji izmanto mikrokvalifikācijas galvenokārt tādēļ, lai novērstu prasmju neatbilstības un trūkumus uzņēmumā (64%), ņemtu vērā mainīgās darba tirgus vajadzības (55%) un atzītu un dokumentētu darbinieku zināšanas, prasmes un kompetences (50%). Darbinieku organizācijas uzsver, ka darbinieki mikrokvalifikācijas izmanto mikrokvalifikācijas galvenokārt tādēļ, lai celtu kvalifikāciju un pārkvalificētos, kā arī atzītu un apstiprinātu viņu esošās zināšanas, prasmes un kompetences. Aptaujas rezultāti liecina, ka mikrokvalifikācijas var izmantot noteiktiem mērķiem, piemēram, veselības un drošības standartu ievērošanai.

*Tabula 31: Galvenie iemesli, kādēļ darba devēji izmanto mikrokvalifikācijas*

| Mikrokvalifikāciju izmantošanas iemesls | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Novērst prasmju neatbilstības un trūkumus uzņēmumā. | 64% | 14 |
| Ņemt vērā mainīgās darba tirgus vajadzības. | 55% | 12 |
| Atzīt un dokumentēt darbinieku zināšanas, prasmes un kompetences. | 50% | 11 |
| Uzlabot uzņēmuma konkurētspēju. | 41% | 9 |
| Atvieglot darbinieku pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā un mobilitāti darbavietā. | 32% | 7 |

| Mikrokvalifikāciju izmantošanas iemesls | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Uzlabot darbinieku motivāciju. | 32% | 7 |
| Ievērot nozaru standartus (piemēram, attiecībā uz konkrēta aprīkojuma izmantošanu, IKT drošību). | 32% | 7 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (darba devējus pārstāvošās organizācijas) (n=22).

*Tabula 32: Galvenie iemesli, kādēļ darbinieki izmanto mikrokvalifikācijas*

| Mikrokvalifikāciju izmantošanas iemesli | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Papildināt un uzlabot savas zināšanas, prasmes un kompetences, kas nepieciešamas darbam. | 62% | 16 |
| Pārkvalificēties un iegūt jaunas zināšanas, prasmes un kompetences. | 62% | 16 |
| Atzīt un apstiprināt esošās zināšanas, prasmes un kompetences. | 54% | 14 |
| Saņemt paaugstinājumu amatā. | 42% | 11 |
| Ievērot veselības un drošības standartus. | 42% | 11 |
| Ievērot nozaru standartus (piemēram, attiecībā uz konkrēta aprīkojuma izmantošanu). | 39% | 10 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=26).

Neraugoties uz progresu profesionālās izglītības modularizācijā un formālo kvalifikāciju sistēmu atvēršanā, tradicionālo kvalifikāciju sistēmas, kā to galvenokārt apgalvojuši pētījumā iesaistītie darba tirgus pārstāvji, bieži vien pārāk lēni reaģē uz straujajām izmaiņām darba tirgū. Formālo kvalifikāciju mācību satura izstrāde var būt laikietilpīga un radīt administratīvo slogu, kā rezultātā ir grūtāk reaģēt uz straujām izmaiņām. Pētījums liecina, ka mikrokvalifikācijas var palīdzēt novērst trūkumus un sniegt ātrus risinājumus nozarēs, kurās formālās kvalifikācijas to nevar nodrošināt.

Īrijā valsts finansētie izglītības sniedzēji bieži piedāvā īsos kursus un ražotāju izdotus izglītības dokumentus nozarēs, kurās Īrijas Kvalifikāciju reģistrā iekļautās pilnās kvalifikācijas neatbilst darba tirgus vajadzībām. Dānijas arodbiedrību pārstāvošie respondenti norādīja, ja rodas jaunas nozares, piemēram, klimatisko laikapstākļu uzskaite, datu pārvaldība, datu vizualizācija, digitalizācija, privātums un informācijas drošība internetā, ko izglītības programmas publiskajā sektorā joprojām ietver tikai retos gadījumos un nepietiekami.

Dānijā pieaugušo profesionālā apmācība *(AMU)* tika ieviesta industrializācijas ietvaros, lai ātrāk reaģētu uz darba tirgus vajadzībām, jo mācību programmas tiek izstrādātas, noslēdzot trīspusējus līgumus ar sociālajiem partneriem, kuros tie lemj par mācīšanās rezultātiem un novērtēšanas formām. Savukārt skolas, sadarbojoties ar uzņēmumiem, izlemj, vai mācības notiek darbavietā vai klases vidē. Arodkomitejas kopā ar ministriju īsteno un uzrauga formālās un neformālās izglītības kursus un to saturu, kā arī organizē pārbaudījumus. *AMU* mērķis ir reaģēt uz privāto un publisko uzņēmumu mācību vajadzībām daudz elastīgāk, nekā tas būtu iespējams pilnu kvalifikāciju gadījumā. Lai mikrokvalifikācijas gūtu plašāku rezonansi un sekmētu pārmaiņas sociālajā jomā, tām būtu jāsniedz ātri risinājumi.

Darba devēju organizācijas norādīja, ka uzņēmumi ir nobažījušies par to, ka izglītības piedāvājumi netiek sniegti pietiekami ātri un elastīgi. Tā kā tiem pastāvīgi nākas saskarties ar pārmaiņām, kuras skar tehnoloģijas, procesus un vērtības radīšanas veidus, kā arī pieaugošu nepastāvību, viņi vēlas, lai darbinieku kvalifikācijas celšana un pārkvalificēšana būtu ātra un precīza un atbilstu patiesajām uzņēmuma vajadzībām. Šī iemesla dēļ aizvien vairāk uzņēmumu, arodbiedrību un darba devēju organizāciju izstrādā un īsteno savus alternatīvos nodarbinātības sekmēšanas un profesionālās pilnveides līdzekļus.

Darba devēju pārstāvji norādīja, ka darba devēji bieži vien vēlas, lai apmācības saturs tiktu

izstrādāts atbilstoši darba tirgus tendencēm un reaģētu uz aktuālajām vajadzībām daudz elastīgāk, nekā tas ir pašlaik. Piemēram, Eiropas Novatorisko universitāšu konsorcija pārstāvis intervijā apgalvoja, ka nozarē pieaugot interese par sadarbību ar izglītības sniedzējiem, lai izstrādātu programmas un jaunus mācību risinājumus, kuri zināšanu, prasmju un kompetenču ziņā atbilst uzņēmumu vajadzībām. Šāda darba tirgū iesaistīto pušu iesaiste ir īpaši liela IT nozarē, vēl jo vairāk tādēļ, ka izglītības ekosistēmai ir pievienojušies tādi uzņēmumi kā *Google, IBM*, *Microsoft* un *Amazon*. Atsevišķos gadījumos tehnoloģiju uzņēmumi sadarbojas tieši ar darba devējiem un valdību, lai nodrošinātu apmācību, neiesaistot tradicionālo izglītības nozari (25. informatīvā sadaļa).

*25. informatīvā sadaļa: Iniciatīva Amazon Web Services (AWS) re/Start*

> *Amazon Web Services (AWS) re/Start* iniciatīva paredz 12 nedēļas ilgu pilna laika mācību kursus, pēc kuru apguves bezdarbniekiem un nepietiekami pārstāvēto iedzīvotāju grupu pārstāvjiem tiek piešķirts izglītības dokuments mākoņdatošanas jomā. Šī iniciatīva ir ieviesta 11 valstīs (Beļģijā, Dānijā, Somijā, Francijā, Vācijā, Īrijā, Itālijā, Šveicē, Nīderlandē, Spānijā un Apvienotajā Karalistē) un tiek īstenota sadarbībā ar dažādām valstu iesaistīto pušu organizācijām un bezpeļņas organizācijām, piemēram, jaunatnes asociācijām un prasmju pilnveides organizācijām.

Avots: *Amazon*

Pētījumā arī atklājās dažas norādes, ka pieaugušie, kuri vēlas pilnveidot un papildināt savas prasmes vai ātri un elastīgi pārkvalificēties, lai mainītu savu karjeru, ir maz iespēju iesaistīties īsās mācībās. Tas daļēji skaidrojams ar to, ka augstākā un profesionālā izglītība ir galvenokārt vērsta uz pilnu kvalifikāciju piešķiršanu personām, kuras pievienojas darba tirgum. Daudziem pieaugušajiem ir nepieciešama uz pieprasījumu vērsta apmācība neatkarīgi no tā, vai par to izsniedz izglītības dokumentus vai ne, kas viņiem būtu pieejama, neraugoties uz to, ka viņiem ir arī citi pienākumi. Pētījums liecina, ka alternatīvie izglītības dokumenti, piemēram, mikrokvalifikācijas, nodrošina speciālistiem elastīgas, darba tirgum atbilstošas un īsas mācības, pakāpeniski kļūstot šai mērķa grupai aizvien svarīgākas. Kā norādījusi Igaunijas Kvalifikāciju uzraudzības iestāde, darba devēji pieprasa īstākas izglītības programmas, ņemot vērā, ka darbinieki mācās, veicot darbu, un nevēlas pārtraukt darbu uz vienu vai diviem gadiem, lai iegūtu kvalifikāciju. Viņiem jāsniedz elastīgākas un mērķtiecīgākas iespējas apgūt kompetences, kas ir tieši saistītas ar viņu ikdienā veicamajiem pienākumiem. Tā vietā, lai sūtītu darbiniekus uz kursiem ārpus uzņēmuma, uzņēmumi izrāda aizvien lielāku interesi par praktiskām mācībām, kurās apmācība un kvalifikācijas celšana ir integrētas darbā.

Mikrokvalifikācijas var pildīt svarīgu funkciju arī licencēšanas jomā. Somijā Izglītības ministrija traktē mikrokvalifikācijas kā papildu terminu, kas atvieglo klasifikāciju, proti, tās tiek uzskatītas par jaunu veidu, kā izprast esošās sistēmas tā vietā, lai radītu kaut ko jaunu. Piemēram, kompetenču prasības (daļas no pilna PI grāda) un dažādas atļaujas, licences un kvalifikācijas (piemēram, higiēnas apliecība, apmācība pirmās neatliekamās palīdzības sniegšanā) var minēt kā piemērus mikrokvalifikācijām, kas Somijas izglītības sistēmā jau tiek izmantotas. Tās būtiski atšķiras viena no otras, taču tās visas iespējams izmantot, lai apliecinātu kompetences un kvalifikācijas, piemēram, higiēnas apliecību, kas izstrādāta, lai sekmētu pārtikas nekaitīgumu, nosakot pārtikas nozarē strādājošajiem darbiniekiem prasību pierādīt savas pamatzināšanas pārtikas nekaitīguma jautājumos. Ikvienam darbiniekam, kurš strādā pārtikas uzņēmumā vai apstrādā neiepakotu, ātrbojīgu pārtiku, ir nepieciešama higiēnas apliecība. Somijas Pārtikas nekaitīguma iestāde pilnvaro dažādas organizācijas organizēt apmācību un pārbaudījumus un izsniegt higiēnas apliecinājumus (*Cedefop*, 2021a).

Regulētajās profesijās tieši vai netieši nepieciešama noteiktas kvalifikācijas un profesionālā pilnveide (PP), lai šīm profesijām piekļūtu un tās īstenotu (piemēram, medicīnas speciālistiem, pedagogiem, advokātiem, veterināriem, sociālā dienesta darbiniekiem). Šādos gadījumos, kad nepieciešams apgūt vai papildināt ļoti specifiskas atsevišķas prasmes, mikrokvalifikācijas var būt īpaši noderīgas. Piemēram, veselības aprūpes darbinieku gadījumā tās var attiekties uz kardiopulmonālo reanimāciju (KPR), asinsspiediena mērīšanu vai deguna uztriepes noņemšanu (*Peppler-Beechey* un *Weingarten*, 2021). Dažās profesijās var būt nepieciešama dalība kādā profesionālā organizācijā, savukārt šāda dalībnieka statusa saglabāšanai var būt nepieciešama PP un noteikti izglītības dokumenti vai mikrokvalifikācijas. Savukārt daudzu profesiju īstenošanai ir nepieciešama licence, kas regulāri jāatjauno, bet attiecas vienīgi uz konkrētiem pienākumiem profesijas ietvaros, piemēram, veselības un drošības sertifikāts.

## 5.3. Izglītības guvēju iesaistīšanās mikrokvalifikāciju izmantošanā neatkarīgi no formālās izglītības

### Galvenās atziņas

- Darba tirgus dalībnieku piedāvātās mikrokvalifikācijas galvenokārt saņem pieaugušie, kuri ir nodarbināti nozarē, kurā darbojas attiecīgā organizācija. Tie parasti ir speciālisti, tehniķi un asociētie speciālisti, kā arī iekārtu un mašīnu operatori un montieri.
- To izglītības guvēju grupas, kuri iesaistās mikrokvalifikāciju izmantošanā, ir dažādākas nekā to izglītības guvēju grupas, kuri izmanto pilnas kvalifikācijas, tostarp esošie un jaunie darbinieki, individuāli izglītības guvēji un uzņēmuma klienti.

Darbiniekus un darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas parasti izmanto personas, kuras ir nodarbinātas nozarē, kurā attiecīgā organizācija darbojas (33. un 34. tabula).

*Tabula 33: Galvenie darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji*

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Personas, kuras ir nodarbinātas nozarē, kurā darbojas attiecīgā organizācija. | 53% | 8 |
| Pašas organizācijas darbinieki. | 47% | 7 |
| Citās nozarēs nodarbinātas personas. | 20% | 3 |
| Citi (organizācijas dalībnieki un studējošie, kuri vēlas pārkvalificēties un meklē darbu (parasti studiju laikā pārtrauc darbu vai ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā). | 13% | 2 |
| Bezdarbnieki. | 7% | 1 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=15).

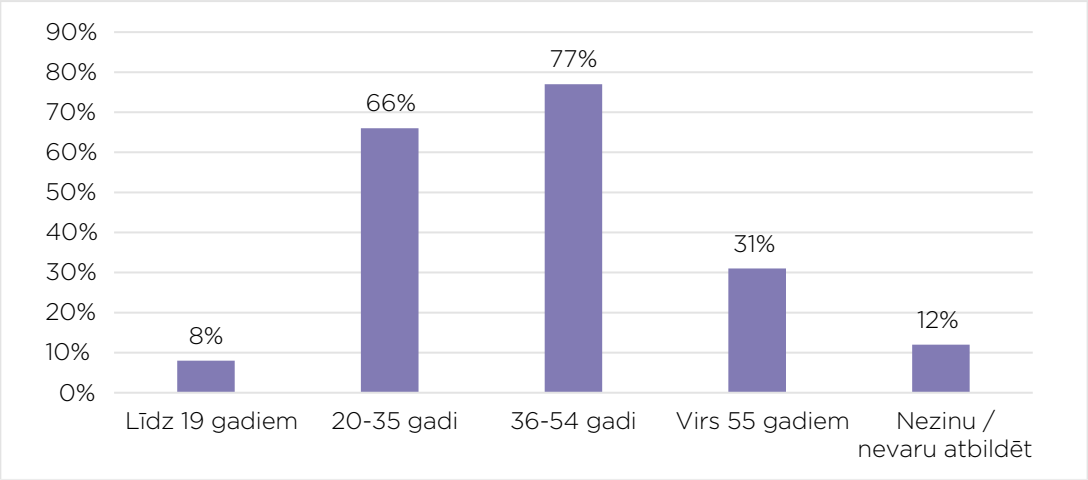
*Tabula 34: Galvenie darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji*

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Personas, kuras ir nodarbinātas nozarē, kurā darbojas attiecīgā organizācija. | 75% | 12 |
| Citās nozarēs nodarbinātas personas. | 38% | 6 |
| Pašas organizācijas darbinieki. | 31% | 5 |
| Bezdarbnieki. | 31% | 2 |
| Nezinu/nevaru atbildēt. | 6% | 1 |
| Citi (speciālisti, kurus pārstāv konfederācija). | 6% | 1 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=16).

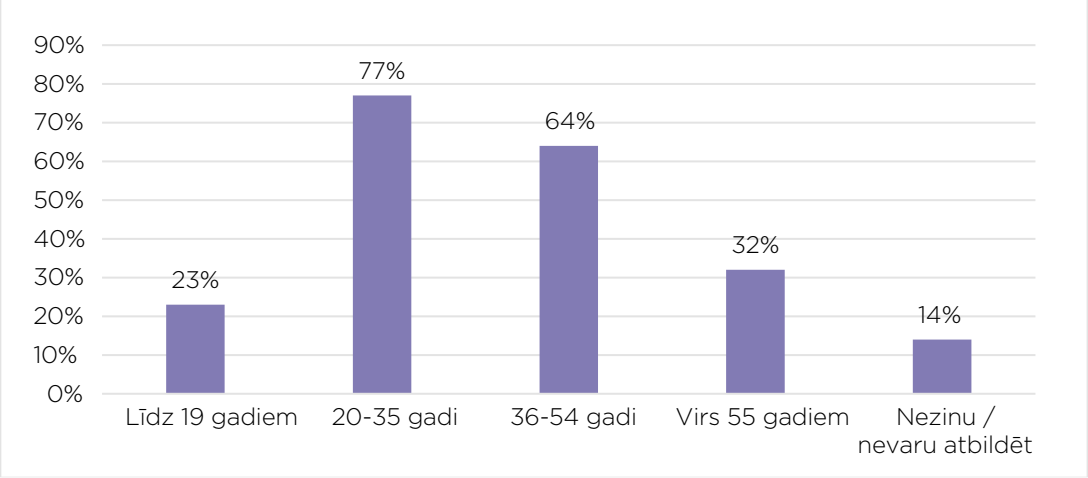
Pētījums arī liecina, ka mikrokvalifikācijas parasti izmanto galvenokārt darbspējas vecuma pieaugušie. Vairums izglītības guvēju ir vecumā no 36 līdz 54 gadiem un no 20 līdz 35 gadiem. Šīs ir vecuma grupas, kurās ievērojams skaits personu piedalās vai kādā brīdī ir piedalījušās darba tirgū. Interesanti šķiet tas, ka darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas pārsvarā iegūst personas vecumā no 36 līdz 54 gadiem, kas liecina, ka darba tirgus dalībnieku piedāvātās mikrokvalifikācijas var būt īpaši būtiskas tiem darbiniekiem, kuri savas darba dzīves laikā vēlas papildināt savas zināšanas, prasmes un kompetences. Šīs atziņas līdzinās PI sniedzēju sniegtajām atbildēm, taču izglītības guvēji PI jomā parasti ir jaunieši, kuri tikai uzsāk savas darba gaitas.

*16. attēls: To izglītības guvēju vecuma grupas, kuri iegūst darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas*




NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. "Līdz 19 gadiem" – 2 atbildes; "20-35 gadi" – 17 atbildes; "36-54 gadi "– 20 atbildes; "Virs 55 gadiem" – 8 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 3 atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=26).

*17. attēls: To izglītības guvēju vecuma grupas, kuri iegūst darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvātās mikrokvalifikācijas*




NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. "Līdz 19 gadiem" – 5 atbildes; "20-35 gadi" – 17 atbildes; "36-54 gadi "– 14 atbildes; "Virs 55 gadiem" – 7 atbildes; "Nezinu/nevaru atbildēt" – 3 atbildes.
Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=22).

Attiecībā uz prasmju līmeni šķiet, ka mikrokvalifikācijas tiek piedāvātas dažādos kontekstos, taču pārsvarā speciālistiem, tehniķiem un asociētajiem speciālistiem, kā arī iekārtu un mašīnu operatoriem un montieriem, kā aptaujā norādījuši darba devējus un darbiniekus pārstāvošie respondenti (35. un 36. tabula).

*Tabula 35: Darbiniekus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji pēc prasmju veida*

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Tehniķi un asociētie speciālisti | 54% | 14 |
| Vecākie speciālisti | 50% | 13 |
| Iekārtu un mašīnu operatori un montieri | 39% | 10 |
| Vadītāji | 23% | 6 |
| Kalpotāji | 19% | 5 |
| Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki | 19% | 5 |
| Kvalificēti strādnieki un amatnieki | 19% | 5 |
| Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki | 15% | 4 |
| Vienkāršās profesijas | 12% | 3 |
| Armijas profesijās nodarbinātie | 8% | 2 |
| Nezinu/nevaru atbildēt | 8% | 2 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās darbiniekus pārstāvošās iesaistītās puses (n=26).

*Tabula 36: Darba devējus pārstāvošo organizāciju piedāvāto mikrokvalifikāciju ieguvēji pēc prasmju veida*

| Izglītības guvēju grupas | % no visām atbildēm | Skaits |
|---|---|---|
| Tehniķi un asociētie speciālisti | 68% | 15 |
| Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki | 55% | 12 |
| Vecākie speciālisti | 41% | 9 |
| Kvalificēti strādnieki un amatnieki | 36% | 8 |
| Iekārtu un mašīnu operatori un montieri | 36% | 8 |
| Kalpotāji | 32% | 7 |
| Vadītāji | 27% | 6 |
| Vienkāršās profesijas | 27% | 6 |
| Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki | 18% | 4 |
| Armijas profesijās nodarbinātie | 14% | 3 |
| Nezinu/nevaru atbildēt | 14% | 3 |

NB: Respondenti varēja izvēlēties vairākas atbildes. Avots: Aptauja, kurā piedalījās darba devējus pārstāvošās iesaistītās puses (n=22).

## 5.4. Darba tirgū iesaistīto pušu piedāvātās mikrokvalifikācijas un uzdevumu un kompetenču apliecinājumi

Eiropas Komisijas ierosinātās darba definīcijas kontekstā uzdevumu un kompetenču apliecinājumus var uzskatīt par mikrokvalifikācijām. Pētījums liecina par vispārēju vēlmi panākt, lai mikrokvalifikācijas būtu vairāk balstītas uz kompetencēm, specifiskākas, praktiskākas, ar mazāku apjomu, elastīgākās un plašāk atzīstamas. Šajā ziņā kompetenču apliecinājumus varētu uzskatīt par sava veida mikrokvalifikāciju, ko piešķir pēc konkrētu prasmju pierādīšanas un uz noteiktu laiku.

Populārs ir kļuvis kompetencēs balstīts darbā pieņemšanas process, un darbinieki aktīvi izmanto mikrokvalifikācijas, lai demonstrētu savas kompetences. Tās gluži kā uzdevumu un kompetenču apliecinājumi ļauj izglītības guvējam demonstrēt savas prasmes, ko tas nevar izdarīt citā veidā. Piemēram, darbinieks var demonstrēt kāda projekta īstenošanas ietvaros apgūtas prasmes ar

digitālo nozīmīti, tādējādi pārliecinoties, ka darba devējs atzīst viņa kompetenci un profesionālo pilnveidi (*Llanas* un *Abdel Maaboud*, 2017). Tā kā mikrokvalifikācijas, piemēram, digitālās nozīmītes, iemanto aizvien lielāku popularitāti, tās var kļūt par spēcīgu profesionālās mobilitātes virzītājspēku. Darba devēji varēs precīzi novērtēt savu potenciālo kandidātu un jauno darbinieku prasmes un kompetences. Piemēram, IBM piedāvā atvērtās nozīmītes mākoņdatošanas un mākslīgā intelekta jomā, kas to īpašniekiem nodrošina lielu nodarbināmību. Turklāt viņiem vairs nav nepieciešams vērsties kādā izsniedzējiestādē vai augstākās izglītības iestādē (*Llanas* un *Abdel Maaboud*, 2017).

Galvenā atšķirība starp uzdevumu un kompetenču apliecinājumiem un mikrokvalifikācijām ir to darbības virziens un derīgums. Kompetenču apliecinājumi mēdz nav noteikta derīguma termiņa. Tāpat mikrokvalifikācijas var iegūt, lai apliecinātu jau esošās prasmes, kā arī tādas plašāk noderīgas un starpnozaru prasmes kā vadība un stresa pārvaldība.

Vēl viena atšķirība starp kompetenču apliecinājumiem un mikrokvalifikācijām ir to koplietošanas veids. Piemēram, digitālās nozīmītes kļūst aizvien populārākas darba tirgū iesaistīto pušu vidū, jo tās ļauj demonstrēt nozīmītes īpašnieka prasmes un kompetences. Nozīmītes veido attēls un metadati, kas ir sasaistīti vienīgi ar attiecīgo izglītības guvēju.

Rīcībpolitikas veidotāji un darba tirgū iesaistītās puses aizvien vairāk vēlas izmantot mikrokvalifikācijas, lai atzītu un apstiprinātu iepriekšējo izglītību un sekmēt mūžizglītību pieaugušo vidū. Vairāki respondenti intervijās norādīja, ka mikrokvalifikāciju galvenais mērķis ir koncentrēties uz kompetencēm neatkarīgi no to apguves vietas un veida. Visas darba tirgū iesaistīto pušu piedāvātās mikrokvalifikācijas, kuru piemēri minēti šajā ziņojumā, ir vērstas uz praktisku un lietišķu mācību nodrošināšanu un praktisku un atbilstošu prasmju un kompetenču pilnveidi. Daudzos gadījumos šādas mācības notiek uz sadarbību balstītā vidē, kurā darbinieki tiek motivēti mācīties un praktizēt profesiju kopā ar saviem kolēģiem, kā arī pielietot apgūtās prasmes ikdienas uzdevumu veikšanā. Mikrokvalifikācijas arī tiek izmantotas, lai apstiprinātu un atzītu iepriekšējo izglītību un kompetences, kuras izglītības guvēji jau ir apguvuši. Šīs kompetences var būt apgūtas ikdienējo vai neformālo mācību ceļā. Tāpat novērojama virzība uz dažādu kompetenču uzkrāšanu un apkopošanu, kā arī vēlme, lai tās tiktu atzītas dažādu izglītības sniedzēju vidū, dažādos sektoros, profesijās un valstīs. Galvenais mērķis ir ļaut izglītības guvējam uzkrāt un dokumentēt kompetences mūžizglītības ietvaros. Tomēr, lai tas būtu iespējams, ir svarīgi, lai personas apgūto kompetenču atzīšana un apstiprināšana neatkarīgi no to apguves veida kļūtu par galveno iezīmi Eiropas pieejā mikrokvalifikācijām.

Vēl viens mikrokvalifikāciju mērķis, kā norādījusi Dānijas arodbiedrība, ir panākt, lai tālākizglītība būtu balstīta uz kompetencēm un būtu elastīga, kā arī aptvertu jaunas jomas, kuras esošās kvalifikācijas neaptver. Ja mikrokvalifikācijas ir balstītas kompetencēs, mācīšanās rezultātu elementus varētu apvienot dažādos līmeņos. Līdz ar to pavērtos vairākas iespējas, kuras ne vienmēr ir atkarīgas no izpratnes par kvalifikāciju pakārtotību, kā tas ir esošajā kvalifikāciju ietvarstruktūrā. Tā būtu tālākizglītības sistēma ar mazāk izteiktām robežām starp to, kas tiek uzskatīts par parasto sistēmu, un to, kas ir tālākizglītībassistēma (Dānijas arodbiedrība). Tādējādi mikrokvalifikācijām ir potenciāls kļūt par kaut ko lielāku un plašāku nekā uzdevumu un kompetenču apliecinājumi, un nākotnē tās šos apliecinājumus, iespējams, pat aizvietos. Mikrokvalifikācijas varētu ne tikai nodrošināt tāda paša standarta mācības, izglītības dokumentus un atzīšanu kā kompetenču apliecinājumi, bet arī pavērt plašākas kompetenču izvēles iespējas un nodrošināt plašāku atzīšanu.

būt ļoti specifiski, un tie parasti tiek piešķirti personām, kuras ir veiksmīgi pierādījušas savu kompetenci kāda noteikta uzdevuma izpildē. Tas nozīmē, ka šāda kompetenču apliecinājuma īpašnieks var veikt ierobežotu uzdevumu kopumu noteiktā vidē, piemēram, droši izmantot aprīkojumu. Šādi apliecinājumi bieži vien tiek izsniegti attiecībā uz veselību un drošību darbavietā, profesionālu niršanu, darbiem būvniecības un kalnrūpniecības jomā vai burāšanu. Turklāt kompetenču apliecinājumiem ir noteikts derīguma termiņš, un to īpašniekiem ir jāpierāda sava kompetence un jāatjauno šie apliecinājumi, lai varētu turpināt darbu attiecīgajā profesijā, piemēram, apliecība par KPR (kardiopulmonālās reanimācijas) apguvi un vadītāja apliecība. Mikrokvalifikācijas var ietvert dažādus prasmju un kompetenču kopumus, un tām bieži vien.

# 6. NODAĻA
# Secinājumi

## 6.1. Mikrokvalifikācijas mainīgajā izglītības kontekstā

Izglītības joma mainās līdz ar dažāda veida izglītības dokumentu, tostarp mikrokvalifikāciju, rašanos un plašāku izmantošanu. Šīs pārmaiņas notiek gan publiskajā, gan privātajā sfērā. Publiskajai sfērai ir būtiskāka nozīme sākotnējās profesionālās izglītības (SPI) jomā, savukārt privātajai sfērai – profesionālās tālākizglītības (PT) jomā. Līdz ar to pastāv būtiskas atšķirības starp dažādām Eiropas valstīm un pat starp nozarēm, kuras ietekmē valsts PI sistēmu vispārējās iezīmes. Publisko sfēru lielā mērā raksturo kvalifikācijas dažādos līmeņos, kas veido daļu no kvalifikāciju ietvarstruktūrām. To mērķis ir sniegt ar nodarbinātību, kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanos saistītas iespējas. Savukārt privāto sfēru raksturo izglītības dokumenti, ko izglītības guvēji iegūst, piedaloties īsās mācībās, kas paredz dažādas novērtēšanas un atzīšanas pakāpes dažādās nozarēs un profesijās.

Dažāda veida izglītības dokumentu, tostarp mikrokvalifikāciju, rašanos un plašāku izmantošanu ir sekmējuši šādi apstākļi:

a) Ceturtā industriālā revolūcija, kura ir radījusi strukturālas, ekonomiskas un darba tirgus pārmaiņas. Tai ir raksturīga produktu un pakalpojumu digitalizācija, kas ir ļāvis ieviest jaunas rūpniecības nozares un profesionālas disciplīnas un iedalīt dažas profesijas specifiskākās pakārtotās specialitātēs, tādējādi radot lielāku nepieciešamību pēc turpmākas pārkvalificēšanās un kvalifikācijas celšanas.

b) Izmaiņas mācīšanas un mācīšanās būtībā, kas norit ārpus laika un telpas un kas būtiski palīdzējušas sniegt izglītības guvējiem jaunu un atšķirīgu pieredzi, kā arī nodrošināt ātrāku un personalizētāku izglītību.

c) Kompetenču un darba tirgus globalizācija, kuras ietekmē starptautiskie ražotāju izglītības dokumenti kļūst par nozares standartiem, savukārt par pieprasītiem ir kļuvuši tādi izglītības dokumenti , kas nosaka nozares kompetenču standartus.

## 6.2. Mikrokvalifikāciju potenciāls darba tirgū

Iepriekš minētie apstākļi ir radījuši ļoti specifiskas izmaiņas izglītības jomā, kā arī veidā, kādā tajā tiek iekļautas mikrokvalifikācijas. To skaita pieaugums novērojams gan publiskajā, gan privātajā sfērā, jo īpaši attiecībā uz uzņēmuma iekšējās apmācības, kā arī kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās iespējām. Tāpat novērojama zināma mijiedarbība starp publisko un privāto sfēru, mikrokvalifikācijām tiekot uzskatītām par iespējamu risinājumu personu kvalifikāciju celšanai un pārkvalificēšanai, kā arī dažādās vidēs un dzīves posmos apgūtas iepriekšējās izglītības atzīšanai.

Mikrokvalifikācijas bieži vien tiek uzskatītas par veidu, kā nodrošināt darbinieku kvalifikācijas celšanu un pārkvalificēšanu, uzlabot darbinieku nodarbināmību, apmierināt vajadzības un novērst trūkumus ekonomikā, kā arī sekmēt mūžizglītību pieaugušo vidū. Paredzams, ka tās papildinās esošās formālās izglītības sistēmas, kuras, kā dažkārt tiek uzskatīts, pārāk lēni reaģē uz straujajām pārmaiņām darba tirgū. Mikrokvalifikācijas arī var palīdzēt novērst prasmju trūkumus un sniegt ātrus risinājumus jomās, kurās formālās kvalifikācijas ir ierobežotas vai šīs jomas neaptver. Tiek uzskatīts, ka tās sniedz īpašus ieguvumus pieaugušajiem, kuri vēlas pilnveidot un papildināt savas prasmes un ātri un elastīgi pārkvalificēties, lai mainītu karjeru, un vēlas uzsākt īsās mācības. Šiem pieaugušajiem parasti ir nepieciešama uz pieprasījumu vērsta apmācība, kuras rezultātā izsniedz vai neizsniedz izglītības dokumentus un kas viņiem ir pieejama, neraugoties uz to, ka viņiem papildus vēl ir citi pienākumi. Tieši šajā ziņā alternatīvajiem izglītības dokumentiem, piemēram,

mikrokvalifikācijām, var būt būtiska nozīme, jo paredzams, ka tās speciālistiem nodrošinās īsas, elastīgas un darba tirgus vajadzībām atbilstošas mācības.

Tāpat tiek uzskatīts, ka mikrokvalifikācijas var sekmēt precīzāku un vieglāku

iepriekšējās izglītības un jau apgūto kompetenču apstiprināšanu un atzīšanu. Iespējams, ka persona šīs kompetences ir apguvusi ikdienējo vai neformālo mācību ceļā un tā meklē vieglu, ātru un cenas ziņā izdevīgu veidu, kā tās atzīt un apstiprināt. Tāpat novērojama virzība uz dažādu kompetenču uzkrāšanu un apkopošanu, kā arī vēlme, lai tās tiktu atzītas dažādu izglītības sniedzēju vidū, dažādos sektoros, profesijās un valstīs. Galvenais mērķis ir ļaut izglītības guvējam uzkrāt un dokumentēt kompetences mūžizglītības ietvaros.

## 6.3. Mikrokvalifikācijas kā jauns un labāks mācību rezultātu atzīšanas, noteikšanas un standartizēšanas veids

Palielinoties izglītības vidē pieejamo izglītības dokumentu skaitam un diskusijām par šiem izglītības dokumentiem, interpretācija par to, kas ir mikrokvalifikācijas un ko tās dažādos kontekstos ietver, joprojām ir nevienprātīga un pastāvīgi mainās. Spriežot pēc šī pētījuma ietvaros apkopotajiem datiem, mikrokvalifikācijas rīcībpolitikas debatēs Eiropas mērogā priekšplānā ir izvirzījušās tikai nesen, turklāt dažas ES dalībvalstis tikai nesen ir saskārušās ar mikrokvalifikāciju jēdzienu un uzsākušas diskusijas vai tajās iesaistījušās.

Neraugoties uz to, ka dažām darba tirgū, izglītībā un mācīšanās iesaistītajām pusēm šis termins nav zināms, daudzas īsās mācības, par kuru apguvi var izsniegt vai neizsniegt izglītības dokumentus, atbilst Eiropas Komisijas ierosinātajai definīcijai. Dažās PI sistēmās dažāda veida izglītības dokumentus, tostarp tos, kas saistīti ar daļējām kvalifikācijām vai moduļiem, bieži vien uzskata par līdzvērtīgiem mikrokvalifikācijām. Dažas iesaistītās puses norāda, ka PI programmu modularizācijai ir līdzīgi mērķi, proti, stiprināt saikni starp apmācību un darba pasauli un panākt, ka izglītības piedāvājums ir atbilstošāks izglītības guvēju un darba devēju vajadzībām. Tomēr šajā ziņā nav vienprātības, turklāt dažas iesaistītās puses nepiekrīt šim viedoklim, tā vietā apgalvojot, ka mikrokvalifikācijām nevajadzētu attiekties uz atsevišķām kvalifikācijām, bet gan uz kādu esošo sistēmu papildinošu elementu. Dažas no tām norāda, ka mācības, pēc kuru apguves tiek piešķirtas mikrokvalifikācijas, vajadzētu izstrādāt atsevišķi un tām vajadzētu būt neatkarīgām.

Var uzskatīt, ka mikrokvalifikācijas paver divas "netiešas" iespējas. Viena no šīm iespējām paredz, ka mikrokvalifikācijas daudzos gadījumos tiek izmantotas, lai atzītu mācīšanās rezultātus, kas iegūti gan izglītības iestādēs, gan ārpus tām. Lai gan pats termins "mikrokvalifikācijas" vēl var būt ne tik labi zināms, darbības, kuras tās aptver, var attiekties uz ilgstošu praksi. Otrā iespēja paredz lielāku nepieciešamību pēc elastīgākām, studentcentrētākām iestādēm, kuras sniedz izglītību mūžizglītības jomā.

# Izmantotie akronīmi

| | |
|---|---|
| AFDET | Francijas Tehniskās izglītības attīstības asociācija *(Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique)* |
| BIBB | Federālais Profesionālās izglītības institūts *(Bundesinstitut für Berufsbildung)* |
| BMBF | Federālā Izglītības un zinātnes ministrija *(Bundesministerium für Bildung und Forschung)* |
| CAS | *Certificates of advanced studies* |
| COVID-19 | Koronavīrusa slimība 2019. gadā |
| PP | Profesionālā pilnveide |
| PT | Profesionālā tālākizglītība |
| KPR | Kardiopulmonālā reanimācija |
| ECTS | Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēma |
| EDCI | Eiropas digitālo kvalifikāciju ietvarstruktūra |
| EKI | Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra |
| ESJS | Eiropas Prasmju un amatu apsekojums |
| EAK | Eiropas Arodbiedrību konfederācija |
| ETUCE | Eiropas Izglītības arodbiedrību komiteja |
| TI | Tālākizglītība |
| IKT | Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas |
| SDO | Starptautiskā Darba organizācija |
| ISCED | Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija |
| SPI | Sākotnējā profesionālā izglītība |
| IHK | Vācijas Rūpniecības un tirdzniecības kameru asociācija *(Industrie- und Handelskammer)* |
| MOOC | Masveida atvērtais tiešsaistes kurss |
| NKI | Nacionālā kvalifikāciju ietvarstruktūra |
| ESAO | Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija |
| AIR | Atvērtie izglītības resursi |
| PIAAC | Pieaugušo kompetenču starptautiskās novērtēšanas programma |
| AIKNA | Augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas aģentūra |
| QQI | Aģentūra *Quality and Qualifications Ireland* |
| SPHERE | Augstākās izglītības reformu ekspertu atbalsts un veicināšana |
| SPOC | Īsie privātie tiešsaistes kursi |
| UNESCO | Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija |
| AK | Apvienotā Karaliste |
| PI | Profesionālā izglītība |

# Bibliogrāfiskās norādes

[Piekļuve 30.06.2022.]
Abramovich, S. (2016). Understanding digital badges in higher education through assessment. On the Horizon, Vol. 24, No 1, pp. 126-131.
https://doi.org/10.1108/oth-08-2015-0044
Australia. Government (2021). Microcredentials marketplace.
https://www.communitygrants.gov.au/grants/microcredentials-marketplace
Balti Uuringute Instituut (2021). Opportunities of introducing micro-qualifications (microcredentials) in the Estonian education and vocation system based on international practice.
https://www.ibs.ee/en/projects/opportunities-of-introducing-micro-qualifications-microcredentials-in-the-estonian-education-and-vocation-system-based-on-international-practice/
Bariso, J. (2021). Google has a plan to disrupt the college degree.
https://www.inc.com/justin-bariso/google-plan-disrupt-college-degree-university-higher-education-certificate-project-management-data- analyst.html
Benard, M. and Soto, C. (2014). Learning digital skills online with Google Activate. AI Google blog.
https://ai.googleblog.com/2014/12/learning-digital-skills- online-with.html
Benmiloud, M. (2021). How are the mentoring sessions conducted? OpenClassrooms.
https://openclassrooms.zendesk.com/hc/en-us/articles/360000599577-How-Do-Mentoring-Sessions-Work-
Berufsförderungsinstitut Wien (2021). Ausbildung, Weiterbildung, Kurse, Seminare, Diplomlehrgänge. [Education, training, courses, seminars, diploma courses].
https://www.bfi.wien/distance-learning/
Boud, D. and Jorre de St Jorre, T. (2021). The move to microcredentials exposes the deficiencies of existing credentials. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, Vol. 12, No 1, pp. 18-20. https://doi.org/10.21153/jtlge2021vol12no1art1023
Brittin, M. (2021). Job-training solutions in Europe, the Middle East and Africa. Grow with Google blog. https://blog.google/outreach-initiatives/grow-with-google/job-training-solutions-europe-middle-east-and-africa/
Brown, P. and Souto-Otero, M. (2018). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. Journal of Education Policy, Vol. 35, No 1, pp. 95-118.
https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752
Business Council of Australia (2018). Future-proof: Australia's future post- secondary education and skills system. Melbourne: BCA.
https://www.bca.com.au/future_proof_australia_s_future_post_secondary_education_and_skills_system
Camilleri, A.F. (2018). Identification of technologies used for recognising and verifying open credentials. OEPASS Consortium.
https://oepass.eu/wp- content/uploads/sites/22/2019/04/O3A1-report.pdf
Camilleri, A.F. (2018). Microcredentials: (not so) new way to recognise learning. 28th EURASHE General Conference, Tallinn, 20 April 2018.
https://www.slideshare.net/anthonycamilleri/microcredentials-a-not-so-new-way-to-recognise-learning
Capgemini (2020). Capgemini partners Coursera employees access over 4 000 courses.
https://www.capgemini.com/news/capgemini-partners-coursera/
Capgemini (2021). Learning and development at Capgemini.
https://www.capgemini.com/careers/learning-development/
Capgemini Academy (2021). Courses. https://academy.capgemini.nl/en/courses Carey, K. (2015). Here's what will truly change higher education: online degrees that are seen as official. New York Times, 5 March 2015.
https://www.nytimes.com/2015/03/08/upshot/true-reform-in-higher-education-when-online-degrees-are-seen-as-official.html
Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf
Cedefop (2015). The role of modularisation and unitisation in vocational education and training. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/6126_en.pdf
Cedefop (2017). Machines, robots, people and skills.
https://www.cedefop.europa.eu/files/9121_en.pdf
Cedefop (2018a). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf
Cedefop (2018b). Lithuania: modernising VET by shifting to modular programmes.
https://www.cedefop.europa.eu/en/news/lithuania-modernising-vet-shifting-modular-programmes-0
Cedefop (2018c). National qualifications framework developments in Europe 2017. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/4163_en.pdf
Cedefop (2020a). Digital gap during COVID-19 for VET learners at risk in Europe: synthesis report. https://www.cedefop.europa.eu/files/digital_gap_during_covid-19.pdf
Cedefop (2020b). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office.
https://www.cedefop.europa.eu/files/3083_en.pdf
Cedefop (2021a). Coronavirus boosts interest in online learning.
https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-boosts-interest-online- learning
Cedefop (2021b). Questionnaire 'Microcredentials for labour market education and training' – deliverable 3b. Circular 2021-08 [from Cedefop to ReferNet partners]. RB(2021)01171.

Cedefop (2021c). Review and renewal of qualifications: towards methodologies for analysing and comparing learning outcomes. Cedefop research paper, No 82. Luxembourg: Publications Office.
http://data.europa.eu/doi/10.2801/615021
Cedefop (2021d). Working and learning remotely in Europe: the new normal?
https://www.cedefop.europa.eu/en/news/working-and-learning-remotely- europe-new-normal
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Netherlands.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Finland.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study France.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Germany.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Ireland.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Poland.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Slovenia.
Cedefop [forthcoming]. Mapping microcredentials for labour market education and training: case study Spain.
Cereq (2018). E.QU.A.L project: upskilling pathways in France.
https://www.cereq.fr/en/cereq-scientific-activities-completed-projects-and-research/equal-project-upskilling-pathways
Chakroun, B. and Keevy, J. (2018). Digital credentialing: implications for the recognition of learning across borders. Paris: Unesco.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264428
Cimea et al. (2021). Microcredentials and Bologna key commitments: state of play in the European Higher Education Area. Micropol project.
https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/02/Microbol_State-of-play-of-MCs-in-the- EHEA.pdf
Cirlan, E. and Loukkola, T. (2020). Microcredentials: what is behind all the buzz?
https://eua.eu/resources/expert-voices/191:microcredentials-what-is-behind- all-the-buzz.html
Clark, D. (2013). 10 big reasons for rise of corporate MOOCs.
http://donaldclarkplanb.blogspot.com/2013/12/10-big-reasons-for-rise-of- corporate.html
Corrigan-Matthews, B. and Troy, A. (2019). Developing new learning technologies: digital badge credentials in the Irish Food Sector.
https://www.skillnetireland.ie/publication/developing-new-learning-technologies-taste-4-success-skillnet/
Coursera (2021). Coursera for government: transform your workforce with the skills of the future.
https://www.coursera.org/government
Croatia. Ministry of Science and Education (2020). Background information on microcredentials.
http://www.ehea.info/Upload/BFUG_HR_UA_69_6_1_Micro_Credentials.pdf
Daniels, J. (2019). IBM issues one millionth badge. IBM training and skills blog, 13 July 2018.
https://www.ibm.com/blogs/ibm-training/ibm-issues-one-millionth- badge/
Danske erhvervs akademier (2019). Vet4startup improves the level of key competences and skills needed by new entrepreneurs.
https://www.eaviden.dk/project/vet4startup/
De Novellis, M. (2017). Digital skills gap: Vodafone, Siemens, Orange embrace MOOCs and online learning. BB Business Because, 8 September 2017.
https://www.businessbecause.com/news/in-the-news/4775/digital-skills-gap-vodafone-siemens-orange-moocs-online-learning
Dębowski, H. (2018). Including non-formal sector qualifications in the NQF: Poland. In: IBE. Including non-formal sector qualifications in national qualifications frameworks: the experiences and solutions of seven European countries: volume 1: country reports, pp. 389-447. Warsaw: Instytut Badań Edukacyjnych BE.
http://www.nqf-in.eu/downloads/NQF-IN20Country20Reports.pdf
Del Villar, C. (2018). Future focused: Udacity and AT&T join forces to train workers for the jobs of tomorrow. Udacity Business Blog, 13 September 2018.
https://businessblog.udacity.com/2018/09/13/future-focused-udacity-and-att-join-forces-to-train-workers-for-the-jobs-of-tomorrow/
Deloitte (2020). Beyond reskilling: investing in resilience for uncertain futures. Deloitte Insights, 15 May 2020.
https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/reskilling-the-workforce-to-be-resilient.html
Denmark. Ministry of Children and Education (2020). Adult vocational training.
https://eng.uvm.dk/adult-education-and-continuing-training/adult-vocational- training
Dhawal, S. (2020). By the numbers: MOOCs in 2020: boosted by the pandemic, MOOCs crossed 180 million learners in their ninth year. The Report by Class Central, 30 November 2020.
https://www.classcentral.com/report/mooc-stats- 2020/
Diaz, V.; Finkelstein, J. and Manning, S. (2015). Developing a higher education badging initiative. EDUCAUSE learning initiative brief, August 2015.
https://library.educause.edu/~/media/files/library/2015/8/elib1504-pdf.pdf
Digital Promise (2020). Microcredentials.
https://digitalpromise.org/initiative/educator-microcredentials/Disco-VET. (2021). Disco-VET: digital signed credentials and open badges in VET and HE.
https://www.discovet.eu/
D'Orio, W. (2019). What's in a microcredential? Higher Ed Dive, 19 June 2019.
https://www.highereddive.com/news/whats-in-a-microcredential/556606/
Duru-Bellat, M. (2006). L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie. [School inflation: the disappointments of meritocracy]. Paris: Éditions du Seuil. La République des Idées. edX (2021). KironX: free online courses from Kiron Open Higher Education.
https://www.edx.org/school/kironx

EfVet (2021). EfVET: European Forum of Technical and Vocational Education and Training. https://www.efvet.org/
Ehlers, U.D. (2018). Higher creduation-degree or education? The rise of microcredentials and its consequences for the university of the future. EDEN 2018 annual conference, Genoa, 2018. https://www.eden-online.org/proc- 2485/index.php/PROC/article/view/1645
Estonia. Parliament (2015). Adult education act. https://www.riigiteataja.ee/en/eli/529062015007/consolide
Etuc and Etuce (2020). Joint ETUC – ETUCE position on microcredentials in VET and tertiary education. European Trade Union Committee for Education. https://www.csee-etuce.org/en/resources/statements/3908-joint-etuc-etuce-position-on-microcredentials-in-vet-and-tertiary-education-june-2020
European Commission (2018). Digital education action plan. COM (2018) 22 final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:52018DC0022
European Commission (2020a). Achieving the European Education Area by 2025. COM (2020) 625 final. https://eur-lex.europa.eu/legal- content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625
European Commission (2020b). A European approach to microcredentials: Output of the microcredentials higher education consultation group: final report. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a939850-6c18-11eb- aeb5-01aa75ed71a1
European Commission (2020c). Human capital and digital skills in the digital economy and society index. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-human-capital
European Commission (2020d). Innovation and digitalisation in vocational education and training: a report of the ET 2020 Working Group on Vocational Education and Training. Luxembourg: Publications Office. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en
European Commission (2021). Digital Skills and Jobs Coalition. https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/about
European Commission and DG for Education, Youth, Sport and Culture (2017). ECTS users' guide 2015. Luxembourg: Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2766/87592
European Commission and DG for Employment Social affairs and Inclusion (2021). European skills agenda. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en
European Round Table for Industry (ERT) (2021). ERT announces new initiative to stimulate reskilling and boost human capital in the EU. https://ert.eu/documents/r4e/
Eurostat (2020a). Adult learning statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics- explained/index.php?title=Adult_learning_statistics
Eurostat (2020b). Hard-to-fill ICT vacancies: an increasing challenge. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200221- 1
ExitCertified (2021). Build your success through IT certifications. https://www.exitcertified.com/certification
EY (2021a). School leaver programmes. https://www.ey.com/en_uk/careers/students/programmes/schools
EY (2021b). Unlocking future skills through EY Badges. https://www.ey.com/en_my/careers/what-its-like-to-work-here/people-stories/unlocking-future-skills-through-ey-badges
Finkelstein, J.; Knight, E. and Manning, S. (2013). The potential and value of using digital badges for adult learners: final report. Washington: American Institutes for Research. https://lincs.ed.gov/publications/pdf/AIR_Digital_Badge_Report_508.pdf
Finland. Government (2020). Competence secures the future: parliamentary policy approaches for reforming continuous learning. http://urn.fi/URN:ISBN:978- 952-383-610-5
Finland. Government (2021). Pienet osaamiskokonaisuudet keskustelutilaisuus 29.3.2021: Keskustelujen purku. [Smaller fragments for learning -task force meeting: discussion notes]. https://okm.fi/documents/1410845/66693506/2021_03_29_pienet+osaamisk_okonaisuudet_keskustelujen+yhteenveto.pdf
Fondation Innovations Pour les Apprentissages (FIPA) (2021). Remise officielle du guide FIPA 'de l'alternant en mobilité internationale' [Official presentation of the FIPA guide: alternating student in international mobility]. https://www.afdetiledefrance.org/remise-officielle-du-guide-fipa-de-l-alternant-en-mobilite-internationale--_r_10_a_71.html
Fong, J.; Janzow, P. and Peck, K. (2016). Demographic shifts in educational demand and the rise of alternative credentials. Pearson Education and UPCEA. https://upcea.edu/wp-content/uploads/2017/05/Demographic-Shifts-in-Educational-Demand-and-the-Rise-of-Alternative-Credentials.pdf
France. Labour Ministry (2018). Act for the freedom to choose one's future career: the act in 10 key points. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act_for_the_freedom_to_choose.pdf
Furdyk, B. (2021). The untold truth of McDonald's Hamburger University. Mashed, 8 March 2021. https://www.mashed.com/320192/the-untold-truth-of- mcdonalds-hamburger-university/
FutureLearn (2021). Microcredentials. https://www.futurelearn.com/microcredentials
Gallagher, S. (2019). How the value of educational credentials is and isn't changing. Harvard Business Review Business Education, 20 September 2019. https://hbr.org/2019/09/how-the-value-of-educational-credentials-is- and-isnt-changing
Ghasia, M.; Machumu, H. and Smet, E. (2019). Microcredentials in higher education institutions: an exploratory study of its place in Tanzania. International Journal of Education and Development using ICT, Vol. 15, No 1, pp. 219-230.

https://www.learntechlib.org/p/209746/
Glassdoor Team (2020). 15 more companies that no longer require a degree. Glassdoor, 8 June 2022. https://www.glassdoor.com/blog/no-degree- required/
Glassdoor Team (2021). Google and 14 more companies that no longer require a degree. https://www.glassdoor.com/blog/no-degree-required/
Glover, I. (2013). Open badges: a visual method of recognising achievement and increasing learner motivation. Student Engagement and Experience Journal, Vol. 2, No 1. https://doi.org/10.7190/seej.v1i1.66
Harris, R. (2021). Google career certificates launch in the UK. Google blog, 26 May 2021. https://blog.google/around-the-globe/google-europe/united-kingdom/google-career-certificates-launch-uk/
HolonIQ (2021). Global online degree and microcredential market to reach $117B by 2025. HolonIQ, 3 March 2021. https://www.holoniq.com/markets/higher-education/global-online-degree-and-micro-credential-market-to-reach-117b- by-2025
Horton, A. (2020). Could microcredentials compete with traditional degrees? BBC future of work, 17 February 2020. https://www.bbc.com/worklife/article/20200212-could-microcredentials-compete-with-traditional-degrees
HRK (2020). German Rector's Conference: micro-degrees and badges as formats of supplementary digital credentials: recommendation of the 29th General Meeting of the HRK. https://www.hrk.de/resolutions-publications/resolutions/beschluss/detail/micro-degrees-and-badges-as- formats-of-supplementary-digital-credentials/
Hudak, R. and Camilleri, A.F. (2018). The microcredential users' guide. MicroHe Consortium. https://microcredentials.eu/wp- content/uploads/sites/20/2021/05/D3_3_MicroHE-Users-Guide-1.pdf
IDO Project (2021). iDO Project: innovative digital training opportunities on dementia for direct care workers. https://idoproject.eu/
ILO (2018). Financing life-long learning for the future of work. Prepared for the G20 Framework Working Group. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646046.pdf
ILO (2020). ILO monitor: COVID-19 and the world of work: 2nd edition: updated estimates and analysis. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
Istituto sui trasporti e la logistica (ITL) (2021). Susmile project: successful online learning for sustainable last mile logistics. https://www.fondazioneitl.org/en/susmile-project-successful-online-learning-for-sustainable-last-mile-logistics/
Jackson, M.; Goldthorpe, J.H. and Mills, C. (2005). Education, employers and class mobility. Research in social stratification and mobility, Vol. 23, pp. 3-33.
James, A. (2017). Micro certification trend growing in IT. Devops Digest, 27 February 2017. https://www.devopsdigest.com/micro-certification-trend- growing-in-it
Johnson, B. and Kaslow, N. (2014). The Oxford handbook of education and training in professional psychology. Oxford: Oxford University Press.
Kanowsky, S. (2017). EDHEC MBa's trial tableau software in new course on big data and artificial intelligence. BB Business Because, 31 March 2017. https://www.businessbecause.com/news/france/4507/edhec-mbas-trial-tableau-software-in-new-course-on-big-data-and-artificial-intelligence
Kastler, R. (2021). Le dispositif Français des certifications diplômes, titres et CQP. [French system of diploma, title and CQP certifications]. AFDET. https://www.afdet.org/wp-content/uploads/2021/10/AFDET-RAPPORT-SUR-LE-DISPOSITIF-FRANCAIS-DES-CERTIFICATIONS-septembre-2021-2.pdf
Kato, S.; Galán-Muros, V. and Weko, T. (2020). The emergence of alternative credentials. Paris: OECD Publishing. OECD Education Working Papers, No 216. https://doi.org/10.1787/b741f39e-en
Kazin, C.J. and Clerkin, K.M. (2018). The potentials and limitations of microcredentials. Servicemembers Opportunity Colleges. http://supportsystem.livehelpnow.net/resources/23351/Potential%20and%20Limitations%20of%20Microcredentials%20FINAL_SEPT%202018.pdf
Kerver, B. and Riksen, D. (2016). White paper on open badges and microcredentials. Utrecht: SURFnet. https://www.surf.nl/files/2019- 06/Whitepaper-on-open-badges-en-microcredentials.pdf
Kiron Education (2021). What we do: we provide a virtual home for learning, personal growth and collective impact. https://kiron.ngo/en/about-us/
Korn Ferry (2018). Future of work: the global talent crunch. https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/article-migration/FOWTalentCrunchFinal_Spring2018.pdf
Kullaslahti, J.; Ruhalahti, S. and Brauer, S. (2019). Professional development of digital competences: standardised frameworks supporting evolving digital badging practices. Journal of Siberian Federal University, Humanities and Social Sciences, Vol. 12, No 2, pp. 175-186. https://doi.org/10.17516/1997-1370-0387.

Leaser, D. and Akers, R. (2018). Building the future of 'new collar' jobs with digital badging. Evolllution, 30 June 2022. https://evolllution.com/programming/credentials/building-the-future-of-new-collar-jobs-with-digital-badging/
Lim, C.L. et al. (2018). Developing a framework for the university-wide implementation of microcredentials and digital badges: a case study from a Malaysian private university. 2018 IEEE 4th International Conference on Computer and Communications (ICCC). https://doi.org/10.1109/compcomm.2018.8780706
Llanas, D. and Abdel Maaboud, M. (2017). Les badges de compétences au cœur de la formation de demain. [Skills badges at the heart of tomorrow's training.] Deloitte blog, 24 April 2017 https://blog.deloitte.fr/les-badges-de- competences-au-coeur-de-la-formation-de-demain/
Makortoff, K. (2020). Workers without degrees hardest hit by COVID-19 crisis: study. The Guardian, 20 April 2020. https://www.theguardian.com/business/2020/apr/20/uk-workers-without-degrees-face-deeper-job-insecurity-amid-coronavirus-pandemic
ManpowerGroup (2021). The talent shortage study. https://go.manpowergroup.com/talent-shortage
Matthews, B. and Troy, A. (2019). Developing new learning technologies: digital badge credentials in the Irish food and agri-food sector. Taste 4 Success Skillnet and University College Cork. https://www.skillnetireland.ie/wp-content/uploads/2019/04/Skillnet-Ireland-Taste4Success-report-Apr19.pdf
Matthews, K. E.; Garratt, C. and Macdonald, D. (2018). The higher education landscape: trends and implication. UQ Discussion Paper. Brisbane: University of Queensland. https://espace.library.uq.edu.au/data/UQ_68d8c9a/UQ68d8c9a_OA.pdf
Maxim, J.-L. (2021). Microcredentials and the skills agenda. https://www.linkedin.com/pulse/microcredentials-skills-agenda-maxim-jean- louis-1e/
McGarry, K. (2018). The skills gap: employers expect more than what college grads offer. https://www.jamesgmartin.center/2018/04/skills-gap-employers- expect-college-grads-offer/
McKinsey Global Institute (2018). A future that works: automation, employment, and productivity. https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works/de-DE
Meister, J. (2013). How MOOCs will revolutionize corporate learning and development. Forbes, 13 August 2013. https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/08/13/how-moocs-will-revolutionize-corporate-learning-development/?sh=33898e391255
Meyer, D. (2020). Kiron online learning opportunities for refugees worldwide. Open Science EU. https://openscience.eu/kiron/
MicroHe Consortium (2019). Challenges and opportunities of microcredentials in Europe: briefing paper on the award, recognition, portability and accreditation of microcredentials: an investigation through interviews with key stakeholders and decision-makers. https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2019/12/WP3-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary- Report.pdf
Microsoft (2021). Use and share certification badges. https://docs.microsoft.com/en-us/learn/certifications/badges
Moroder, K. (2014). Microcredentials: empowering lifelong learners. Edutopio, 7 April 2014. https://www.edutopia.org/blog/microcredentials-empowering- lifelong-learners-krista-moroder
Moussavian, R. (2016). Work 4.0 put in practice. Telecom. https://www.telekom.com/en/company/management-unplugged/details/work-4-0-put-in-practice-436002
Moussavian, R. (2018). Magenta MOOC: learning with and from each other. Telecom. https://www.telekom.com/en/company/human- resources/content/magenta-mooc-361206
Navas, S. (2021). Beyond universities, the world needs alternative pathways into jobs: part 1: why are we investing in this space? https://www.linkedin.com/pulse/beyond-universities-world-needs-alternative- pathways-jobs-navas/
Nic Giolla Mhichíl, M. et al. (2020). A microcredential roadmap: currency, cohesion and consistency. Dublin: City University. https://www.skillnetireland.ie/publication/a-micro-credential-roadmap-currency-cohesion-and-consistency/
Obvious Choice (2021). What are microcredentials? https://www.obviouschoice.com.au/what-are-microcredentials
OECD (2019). Survey of adult skills (PIAAC). https://www.oecd.org/skills/piaac/
OECD (2020). Continuous learning in working life in Finland: getting skills right. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en
Oepass Consortium (2020). Recognition and verification of credentials in open education: report of intellectual output 3. https://oepass.eu/wp-content/uploads/sites/22/2020/03/OEPass-IO3-report- 1.pdf
Oliver, B. (2019). Making microcredentials work for learners, employers and providers. Melbourne: Deakin University. https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-microcredentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf
Oliver, B. (2021). A conversation starter: Towards a common definition of microcredentials. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf
Oosi, O. et al. (2019). A study on structures to support continuous learning: international benchlearning. Finnish Government. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161392

OpenBadges project (2021). Open badges for adult education.
https://www.open- badges.eu/
OpenClassrooms (2021a). How are the mentoring sessions conducted?
https://openclassrooms.zendesk.com/hc/en-us/articles/360000599577-How-Do-Mentoring-Sessions-Work-
OpenClassrooms (2021b). Our premium offers. OpenClassrooms.
https://openclassrooms.com/en/premium#discover-premium-offer
OpenSAP (2021). openSAP microlearning.
https://microlearning.opensap.com/
Orr, D. (2018). Developing skills and competencies for life and work: what role digital technologies?
Orr, D. et al. (2020). From lines of development to scenarios. In: Higher Education Landscape 2030, pp. 5-24.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-44897-4_2
Orr, D.; Pupinis, M. and Kirdulytė, G. (2020). Towards a European approach to microcredentials: a study of practices and commonalities in offering microcredentials in European higher education. Luxembourg: Publications Office.
https://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2020/12/NESET_AR2- 2020_Full-Report.pdf
Oxley, K. and Van Rooyen, T. (2021). Making microcredentials work: a student perspective. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, Vol. 12, No 1, pp. 44-47.
https://doi.org/10.21153/jtlge2021vol12no1art1321
Palmer, B. (2021). An analysis of 'microcredentials' in VET. NCVER research report. Adelaide: NCVER.
https://www.ncver.edu.au/ data/assets/pdf_file/0041/9666257/An-analysis- of-microcredentials-in-VET.pdf
Peppler-Beechey, L. and Weingarten, H.P. (2021). Microcredentials in the applied health sciences: a cautionary tale about quality: a report from the School of Applied Health Sciences at the Michener Institute of Education at UHN for eCampusOntario. Michener Institute of Education at UHN.
https://michener.ca/wp-content/uploads/2021/04/Microcredentials-in-the- Applied-Health-Sciences.pdf
Pôle employ (2021). Plus de 150 nouvelles formations à distance.
https://www.pole-emploi.fr/region/reunion/candidat/formation/se-former-a- distance.html
Poulet, F. (2008). M. Duru-Bellat: L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie. [School inflation: the disappointments of meritocracy]. L'Orientation scolaire et professionnelle, Vol. 37, No 4, pp. 569-570.
https://doi.org/10.4000/osp.1808
Pouliakas, K. (2018). Determinants of automation risk in the EU labour market: a skills-needs approach. IZA Discussion Paper, No 11829.
https://doi.org/10.2139/ssrn.3253487
Quality and Qualifications Ireland (QQI) (2020a). Green paper on the qualifications system.
https://www.qqi.ie/News/Pages/New-Green-Paper-on-Qualifications.aspx
Quality and Qualifications Ireland (QQI) (2020b). Technical paper on the qualifications system.
https://www.qqi.ie/News/Pages/New-Green-Paper-on-Qualifications.aspx
Quality and Qualifications Ireland (QQI) (2021). Putting microcredentials on the agenda.
https://www.qqi.ie/News/Pages/Putting-Microcredentials-on-the- Agenda.aspx
Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA) (2021a) Quality compass series.
https://www.qaa.ac.uk/news-events/quality-compass
Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA) (2021b). Quality compass: which way for microcredentials?
https://www.qaa.ac.uk/docs/qaa/news/quality-compass-which-way-for-microcredentials.pdf?sfvrsn=25c6d481_8
Radford, A.W.; Coningham, B. and Horn, L. (2015). MOOCs: not just for college students: how organizations can use MOOCs for professional development. Employment Relations Today, Vol. 41, No 4, pp. 1-15.
https://doi.org/10.1002/ert.21469
Raish, V. (2019). Microcredentials and digital badges. Library Technology Reports, Vol. 55, No 3.
https://doi.org/10.5860/ltr.55n3
Raish, V. and Rimland, E. (2016). Employer perceptions of critical information literacy skills and digital badges. College & Research Libraries, Vol. 77, No 1, pp. 87-113.
https://doi.org/10.5860/crl.77.1.87
Ralston, S.J. (2020). Higher education's microcredentialing craze: a postdigital- Deweyan critique. Postdigital Science and Education, Vol. 3, No 1, pp. 83- 101.
https://doi.org/10.1007/s42438-020-00121-8
Rampelt, F.; Orr, D. and Knoth, A. (2019). Bologna Digital 2020: white paper on digitalisation in the European Higher Education Area. Hochschulforum Digitalisierung.
https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/news/white- paper-bologna-digital-2020
Redecker, C.; European Commission and Joint Research Center (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Luxembourg: Publications Office.
https://doi.org/10.2760/159770
ReOpen Project (2021). Recognition of valid and open learning.
http://reopenproject.eu/
Resei, C. et al. (2019). Microcredentials in EU and global. CORSHIP.
https://www.corship.eu/wp-content/uploads/2019/07/Corship- R1.1c_microcredentials.pdf
Rimland, E. and Raish, V. (2019). Microcredentials and digital Badges. Library Technology Reports, Vol. 55, No 3.
https://doi.org/10.5860/ltr.55n3
Robson, J. (2022). Microcredentials: the new frontier of adult education and training. OECD Forum Network, 17 January 2022.
https://www.oecd- forum.org/posts/microcredentials-the-new-frontier-of-adult-education-and- training
Rohloff, T. et al. (2020). openSAP: learner behavior and activity in self-paced enterprise MOOCs. International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC), Vol. 13, No 2, pp. 30-40.
https://doi.org/10.3991/ijac.v13i2.16531

Schuwer, R. and Janssen, B. (2018). Technical vocational education and training: the 'dark continent' in OER. Open Education Global Conference 2018, Delft, 24-26 April 2018.
http://resolver.tudelft.nl/uuid:9c018fa0-7e8e-4d1a-8a8e- 3fbdf6ef4318
Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution: what it means and how to respond. World Economic Forum, 14 January 2016.
https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/
Schwab, M. (2017). Kostenloser Online-Kurs zur Digitalisierung [Free online course on digitization]. MSG Group.
https://www.msg.group/docs/69- kostenloser-online-kurs-zur-digitalisierung.pdf
Shapiro, H.F.; Andersen, T. and Nedergaard Larsen, K. (2020). Background paper for the first meeting of the Consultation Group on Microcredentials. Luxembourg: Publications Office.
https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-microcredentials-higher-education-consultation- group-output-annex-1.pdf
Shapiro, H.F.; Andersen, T. and Nedergaard Larsen, K. (2020). Institutional incentives to develop and offer microcredentials in the EU: scoping paper for the third meeting of the Consultation Group on Microcredentials. Luxembourg: Publications Office.
https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8f7e71ee-0acb-11ec-adb1-01aa75ed71a1/language-en
SHELL (2021). Shell.ai residency programme.
https://www.shell.com/energy-and-innovation/digitalisation/digital-technologies/shell-ai/shell-ai-residency- programme.html
Shen, C. (2014). Announcing nanodegrees: a new type of credential for a modern workforce. Udacity blog, 16 June 2014.
https://www.udacity.com/blog/2014/06/announcing-nanodegrees-new-type- of.html
Shields, R. and Chugh, R. (2016). Digital badges: rewards for learning? Education and Information Technologies, Vol. 22, No 4, pp. 1817-1824.
https://doi.org/10.1007/s10639-016-9521-x
Siemens (2021). Siemens digital badges.
https://new.siemens.com/uk/en/company/education/teachers/siemens- digital-badges.html
Siemens, G. (2005). Connectivism: a learning theory for the digital age. International Journal of Instructional Technology and Distance Learning, Vol. 2, pp. 1-8.
https://jotamac.typepad.com/jotamacs_weblog/files/Connectivism.pdf
SOLAS (2020) Future FET: transforming learning: the national further education and training (FET) strategy.
https://www.solas.ie/f/70398/x/64d0718c9e/solas_fet_strategy_web.pdf
Southern New Hampshire University (2018). Are microcredentials the colution to the continuous learning challenge?
https://www.snhu.edu/about- us/newsroom/2018/10/microcredentials-and-continuous-learning
Spain. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Oferta formativa. [Training offer].
https://www.educacionyfp.gob.es/fpadistancia/oferta-formativa.html
Sphere (2020). Exploring microcredentials: why, how and which way forward.
Sphere Seminar Report, 26-27 November 2020.
https://supporthere.org/sites/default/files/report_online_seminar_on_microcr edentials_final.pdf
Stęchły, W. and Nowakowski, M. (2021). Szanse i zagrożenia związane z nowymi rodzajami poświadczania umiejętności: microredentials, open badges, ECVET oraz osiągnięcia w ZSK. [Opportunities and risks associated with new types of skills certification].
https://depot.ceon.pl/handle/123456789/19698
Strube, E. (2018). Magenta MOOC is open now!
https://www.linkedin.com/pulse/magenta-mooc-open-now-eva-strube/
UNESCO (2020). National education responses to COVID-19: summary report of UNESCO's online survey.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373322
Unow (2021). Le SPOC: un dispositif efficace, accessible et attractif. [SPOC: an effective, accessible and attractive device].
https://www.unow.fr/plateforme- de-formation-digitale/
VOCEDplus (2018). Focus on Microcredentials.
https://www.voced.edu.au/focus- microcredentials
Von der Leyen, U. (2019). A Union that strives for more: my agenda for Europe: political guidelines for the next European Commission 2019-2024.
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next- commission_en_0.pdf
Virtual learning environment for professional institutions (VPMA) (2021). Development of vocational training and lifelong learning information systems and registers.
https://www.vpma.lt/
Wheelahan, L. and Moodie, G. (2021). Gig qualifications for the gig economy: microcredentials and the 'hungry mile'. Higher Education, Vol. 83, pp. 1279- 1295.
https://doi.org/10.1007/s10734-021-00742-3
Winkler, R. (2014). Udacity, AT&T team up in online ed. The Wall Street Journal, 16 June 2014.
https://www.wsj.com/articles/BL-DGB-35849
Woodward, K. (2009). The future of the humanities in the present & in public. Daedalus, Vol. 138, No 1, pp. 110-123.
https://doi.org/10.1162/daed.2009.138.1.110
World Economic Forum (2017). White paper: realizing human potential in the Fourth Industrial Revolution: an agenda for leaders to shape the future of education, gender and Work. World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_Whitepaper.pdf
Wright, T. and Cohen, V. (2020). Orange rises to the skills challenge to make the digital world a source of professional opportunities. Press release, 6 February 2020.
https://www.orange.com/en/newsroom/press-releases/2020/orange-risesskills-challenge-make-digital-world-source-professional

# 1. pielikums

## Ar mikrokvalifikācijām saistītā prakse, kas tiek īstenota uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācībās

| Nosaukums | Prakses apraksts |
|---|---|
| Projekts *BRACO-BFC* | Šis projekts, ko Francijā īsteno asociācija *Reconnaître*, ir vērsts uz atvērto nozīmīšu ieviešanu, lai sekmētu ikdienējās un neformālās mācīšanās rezultātu atzīšanu un atpazīstamību. Šādā veidā vietējās un reģionālās iestādes zināmā mērā izmanto atvērtās nozīmītes, lai, piemēram, atzītu mācekļu praksi, kas tiek īstenota kādā konkrētā Francijas teritorijā/reģionā. |
| *Capgemini Academy* | *Capgemini Academy* ir e-mācību platforma, kas paredzēta uzņēmuma klientiem, tostarp arī uzņēmuma darbiniekiem un neatkarīgajiem IT speciālistiem. Ik gadu tiek apmācīti vairāk nekā 12 000 IT speciālisti. Uzņēmuma eksperti sadarbojas ar klientiem, lai izstrādātu e-mācību risinājumus, kuri atbilst viņu individuālajām vajadzībām. Kursi ietver multivides resursus, viktorīnas, iespējamo pielietojumu simulācijas, uz lietotājiem balstītas situācijas, adaptīvus elementus, kā arī vienkāršus spēļu elementus. Vairākums kursu ir vērsti uz tēmām, kas saistītas ar tādām nozarēm kā IT, programmatūras izstrāde, informācijas drošība internetā, uzņēmējdarbības analīze, digitālā transformācija, personīgās prasmes un projektu vadība. Lietotāji var piekļūt kursiem un tos kārtot pēc attiecīgās jomas, atrašanās vietas un datuma. *Capgemini Academy* piedāvā pilnībā virtuālus, jauktos un klātienes kursus (klātienē kursus iespējams apgūt Nīderlandē), kas pieejami angļu un nīderlandiešu valodā. |
| Projekts *Chips for game skills* | Projekta *Chips for game skills* mērķis ir noteikt kritērijus nākotnes prasmēm spēļu industrijā, kā arī nodrošināt šo prasmju pielietošanu dažādās izglītības nozarēs. Sākotnējā nozīmīšu sistēma tika izstrādāta, spēļu industrijas pārstāvjiem sadarbojoties ar izglītības iestādēm Somijā. Izstrādātās nozīmītes apliecina gan profesionālās, gan vispārīgās kompetences, kas ir noderīgas tādās ātri augošās nozarēs kā spēļu izstrāde, ļaujot aizpildīt tās amata vietas, kas neatbilst formālo studiju programmu mācību programmai. |
| *Copernicus College* | *Copernicus College ir MOOC* platforma, ko izveidojis Jagielonijas universitātes *(Jagiellonian University)* Kopernika Starpdisciplināro studiju centrs *(Copernicus Centre for Interdisciplinary Studies)*. Platformā pieejami bezmaksas kursi, ko izstrādājuši un pārvalda poļu zinātnieki. Tā pašlaik piedāvā 45 kursus un ir piesaistījusi aptuveni 26 000 lietotāju. |
| Digitālās nozīmītes mācībspēku profesionālajai pilnveidei Īrijā | Augstākās izglītības nozares pārstāvji sadarbībā ar Īrijas Nacionālo forumu mācīšanas un mācīšanās uzlabošanai augstākajā izglītībā ir izstrādājuši atvērtos kursus mācībspēku profesionālajai pilnveidei. Šie kursi ir paredzēti visiem tiem, kuri pasniedz mācības Īrijas augstākās izglītības un tālākizglītības nozarē. Par dažu kursu apguvi var saņemt digitālās nozīmītes, kuras apliecina šo kursu atzīšanu valsts līmenī. Platformā arī pieejami vairāki veidi, kā organizēt un uzglabāt iegūtās nozīmītes. Izglītības guvējs var izvēlēties tādus risinājumus kā *backpack* (krātuve), *passport* (pase) vai *wallet* (maciņš), izveidot kolekcijas atsevišķu nozīmīšu grupēšanai kategorijās un koplietot tās ar klientiem, skolām un darba devējiem. |
| *DISCOVET* | Projekts "Digitāli apliecināti izglītības dokumenti un atvērtās nozīmītes PI un AI" *(Digitally signed credentials and open badges in VET and HE – DISCOVET*, 2021) ir vērsts uz strauji pieaugošajiem tiešsaistes kursiem, kuri tiek apgūti tādās atvērtā pirmkoda vidēs kā *Moodle* un *Ilias* un akcentē nepieciešamību izstrādāt instrumentus, lai sekmētu elektronisko izglītības dokumentu un izglītības dokumentu piešķiršanas metožu, standartu un sistēmu ieviešanu.<br>Projekta pirmais mērķis ir izpētīt atvērto standartu *Open Badge 2.0*, lai izstrādātu jēgpilnu datu struktūru profesionālajai izglītībai, kā arī profesionālajai pilnveidei, balstoties uz Eiropas Savienības profesionālās izglītības standartiem un *Europass* digitālo izglītības dokumentu infrastruktūras savstarpējas savietojamības standartiem. Paredzams, ka projekts nodrošinās visaptverošu papildu metadatu tīklu, lai papildinātu nozīmītes. Šī sistēma ļautu PI un augstākās izglītības sniedzējiem, kā arī iesaistītajām pusēm atbilstošāk kartēt un pārvaldīt nozīmītes. Projekta otrais mērķis ir izstrādāt pirmkoda izmēģinājuma platformu (repozitoriju), kurā PI un AI sniedzēji un izglītības guvēji varētu uzkrāt, piešķirt, uzglabāt un aplūkot nozīmītes. |
| *Edubadges* platforma Nīderlandē | *Edubadges* ir elektronisko izglītības dokumentu platforma, ko izmanto Nīderlandes izglītībā iesaistītās puses. *Edubadges* ļauj organizācijām piešķirt izglītības guvējiem vai darbiniekiem apliecinājumus par apgūtajām zināšanām un prasmēm. Apliecinājums *edubadge* ir elektronisks izglītības dokuments, kurā sniegta informācija par iegūto mācīšanās rezultātu saturu. Tas tiek izsniegts elektroniski ar drošās un uzticamās SURF platformas starpniecību. Studējošie uzkrāj *edubadges* īpašā krātuvē *(backpack)* un tos var koplietot ar darba devējiem vai citām izglītības iestādēm. Platforma dažādiem lietotājiem piedāvā šādas funkcijas:<br>• institūcijas platformā var kontrolēt uzdevumus un privilēģijas, kā arī veidot, rediģēt un piešķirt *edubadges*;<br>• studējošie un darbinieki var piekļūt *edubadges* krātuvei, kurā viņi uzglabā iegūtos *edubadges*, kā arī tos elektroniski koplietot ar darba devējiem vai citām institūcijām;<br>• trešās puses var pārbaudīt un autentificēt *edubadges*. |

| Nosaukums | Prakses apraksts |
|---|---|
| [1]*Ernst & Young (EY)* iekšējā prakses programma Apvienotajā Karalistē | *Ernst & Young (EY)* iekšējā prakses programma Apvienotajā Karalistē ir mikrokvalifikāciju tipa prasmju pilnveides programma, kuras mērķis ir uzlabot darbinieku sniegumu. *EY* popularizē savu *Business Academy* programmu kā alternatīvu veidu, kā iegūt universitātes grādu. Tā paredz darba vidē balstītu pieredzi, kā arī uzņēmējdarbības prasmju apguves nodarbības, t.s. "ēnošanu" un sakaru veidošanu. Pretendenti pēc tam var izvēlēties turpināt mācības *EY* uzņēmējdarbības prakses programmā. Piemēram, *Assurance* prakses programmas ilgums ir 4,5 gadi, un tā atbilst 7. līmenim – "Grāmatvedības un nodokļu sistēma", kas ir līdzvērtīgs maģistra grādam. EY piedāvā arī profesionālās kvalifikācijas sadarbībā ar Anglijas un Velsas Zvērināto grāmatvežu institūtu *(ICAEW)* un Skotijas Zvērināto grāmatvežu institūtu, kas ir visaugstāk novērtētās zvērinātu grāmatvežu kvalifikācijas Apvienotajā Karalistē. |
| *FUN MOOC* platforma | *FUN MOOC* platformu pārvalda *France Université Numérique*, lai piedāvātu augsta līmeņa tiešsaistes apmācības kursus bez maksas. Tie ir paredzēti dažādiem izglītības guvējiem, lai sekmētu mūžizglītību. Platformas veidotāji sadarbojas ar aptuveni 140 augstākās izglītības iestādēm Francijā un visā pasaulē un ļauj tām ar platformas starpniecību sniegt zināšanas plašākam izglītības guvēju lokam. |
| *Google Activate* | *Google Activate* ir *MOOC* programma, kurā gados jaunie bezdarbnieki Spānijā var apgūt digitālās prasmes. Tās galvenie sadarbības partneri ir *Google Spain*, Spānijas Rūpniecības ministrija (ar tās biznesa skolas *EOI* starpniecību), *Universidad Complutense de Madrid* un Interaktīvās reklāmas birojs *(IAB)*. Dalībnieki pēc 13 pārbaudījumu nokārtošanas var saņemt izglītības dokumentu, ko piešķir *EOI, Universidad Complutense de Madrid* vai Interaktīvās reklāmas birojs. |
| *Google Career Certificates* | *Google Career Certificates* ir profesionāli kursi, kuros kandidāti tiek sagatavoti labi apmaksātam un strauji augošam darbam tādās jomās kā projektu vadība, datu analīze un lietotāju pieredzes *(UX)* dizains. Maksa par šiem kursiem ir tikai neliela daļa no summas, kas parasti tiek maksāta par tradicionālajām studijām universitātē, un to apguvei ir nepieciešami tikai 6 mēneši. Programmas mērķis ir sniegt izglītības guvējiem pamatprasmes un palīdzēt viņiem atrast darbu bez universitātes grāda vai iepriekšējas pieredzes. Kursus izstrādā un pasniedz *Google* darbinieki, kuri strādā attiecīgajās jomās. Pēc programmas apguves *Google* palīdz kandidātiem atrast darbu un izskata pieteikumus brīvajām amata vietām, uzskatot šos jaunos izglītības dokumentus par līdzvērtīgiem grādam, kas iegūts pēc 4 studiju gadiem. Izglītības guvēji arī var koplietot savus datus tieši ar vadošajiem darba devējiem, kuri meklē darbiniekus šajā jomā. |
| *GRADEO* | *GRADEO* ir *Erasmus+* projekts, kas apvieno Eiropas akadēmiskās platformas, kuras piedāvā tiešsaistes kursus. Apgūstot ar *GRADEO* starpniecību piedāvātos kursus, tiek piešķirts partnerinstitūciju izsniegts izglītības dokuments, ar kuru tiek apliecināta prasmju apguve. |
| Inovāciju konkurss *INVITE* | Vācijas Federālais profesionālās izglītības institūts *(BIBB)* cenšas iekļaut nacionālajā tālākizglītības stratēģijā dažādu izglītības sniedzēju tālākizglītības piedāvājumus. *BIBB* ir izsludinājis inovāciju konkursu *INVITE*, lai sniegtu ieguldījumu inovatīvas, digitālas un drošās izglītības vides optimizēšanā profesionālajā tālākizglītībā. |
| Mikrokvalifikāciju ieviešana Jaunzēlandes izglītības sistēmā | Jaunzēlandes Kvalifikāciju uzraudzības iestāde *(NZQA)* ir ieviesusi Jaunzēlandes kvalifikāciju ietvarstruktūrā (JKI) mikrokvalifikāciju sistēmu kā daļu no Jaunzēlandes regulētās izglītības sistēmas. *NZQA* ir norādījusi, ka ar mikrokvalifikāciju tiek apliecināta saskaņota prasmju un zināšanu kopuma apguve un to raksturo mērķis, mācīšanās rezultāti un pārliecinošie pierādījumi par nozares, darba devēju, *iwi*[37] un/vai kopienas vajadzībām. Mikrokvalifikācijai ir mazāks apjoms nekā kvalifikācijai, un tā ļauj apgūt prasmes, kuras regulētās augstākās izglītības sistēma pašlaik neietver.<br>Mikrokvalifikācijām parasti ir ļoti praktisks pielietojums, un tās lielākoties ir vērstas uz profesionālās izglītības nozari. |
| *K-Academy* | *K-Academy* pārvalda Somijas tirdzniecības konglomerāts *KESKO*. Tas ir pirmais uzņēmums, kas Somijā nodarbinātības jomā sāka piešķirt digitālās atvērtās nozīmītes par personāla kompetenču pilnveidi. Pirmā digitālā nozīmīte tika piešķirta 2005. gada decembrī. |
| *Kiron Open Higher Education (gGmbH)* | *Kiron Open Higher Education (gGmbH)* ir sociāls jaunuzņēmums, kas dibināts Berlīnē 2015. gadā. *Kiron* piedāvā personalizētas tiešsaistes mācību programmas, izmantojot atzītu izglītības sniedzēju piedāvātos *MOOC* kursus un atvērtos izglītības resursus *(AIR)*. Tas piedāvā arī programmas prasmju apguvei, lai palīdzētu izglītības guvējiem sagatavoties universitātei un darba tirgum. *Kiron* ar tā tiešsaistes mācību platformas *Kiron Campus* starpniecību nodrošina bezmaksas mācības bēgļiem visā pasaulē un nepietiekami apkalpotām kopienām Tuvajos Austrumos. Kiron studējošie pēc veiksmīgas kursu apguves var iegūt izglītības dokumentu, ko *Kiron* partneri, kas ir universitātes, atzīst, tos pielīdzinot koledžas kredītpunktiem. Iespējams izvēlēties vairākas jomas, tostarp uzņēmējdarbību un ekonomiku, inženierpakalpojumus, datorzinātnes un sociālās zinātnes. Papildus tiešsaistes kursiem izglītības guvējiem tiek sniegti valodas, karjeras un psiholoģiskais atbalsts. Pašlaik *Kiron* sadarbojas ar 145 partneriem visā pasaulē, sniedzot augstas kvalitātes izglītības iespējas vairāk nekā 7000 studējošajiem no vairāk nekā 45 valstīm. Kursi pārsvarā notiek angļu valodā. |
| *Learning Online*–profesionālā pilnveide profesionālās izglītības mācībspēkiem | Divas mācībspēku profesionālās izglītības skolas Somijā apvienoja spēkus ar PI sniedzēju *Omnia*, lai izstrādātu kompetencēs balstītu profesionālās pilnveides programmu (PPP), kas palīdzētu mācībspēkiem uzkrāt viņu darba dzīvē nepieciešamās IKT prasmes un zināšanas. Tie ir uz spēļu principiem un atvērtajām nozīmītēm balstīti *MOOC* kursi. |

[37] Maori kopiena

| Nosaukums | Prakses apraksts |
|---|---|
| *Magenta MOOC* | *Magenta MOOC* ir tiešsaistes apmācības programma, kas paredzēta *Deutsche Telekom* darbiniekiem. Tā apvieno mācības un praktisko pieredzi, vienlaicīgi stiprinot sadarbību starp funkcionālajām nozarēm un valstīm. Lai gan kursi notiek tiešsaistē, dalībnieki arī var tieši sadarboties ar saviem kolēģiem, lai risinātu ar uzņēmējdarbību saistītas problēmas, un atgriezties platformā, lai dalītos pieredzē. *Magenta MOOC* pašlaik piedāvā trīs dažādus tiešsaistes kursu virzienus, proti, uzņēmējdarbība (2014), digitalizācija (2016) un dizaina domāšana (2018). Tās digitālās domāšanas kopienu veido vairāk nekā 5300 cilvēki no 32 valstīm. Viens no šiem kursiem tika īstenots sadarbībā ar *Leuphana Digital School*, savukārt pārējo kursu dalībnieki pēc veiksmīgas kursa uzdevumu izpildīšanas varēja saņemt *ESCP Europe Business School* izdotu izglītības dokumentu. |
| *IBM* piedāvātās mikrokvalifikācijas | *IBM* piedāvā dažādas atvērtās nozīmītes plašākai sabiedrībai (un dažas tikai darbiniekiem), nodrošinot zināšanu un prasmju pilnveidi. Tas popularizē savu programmu kā veidu, kādā speciālisti var demonstrēt un koplietot savus mācīšanās rezultātus. *IBM* sadarbojas ar Ziemeļaustrumu universitāti *(North-Eastern University)*, un noteiktas *IBM* nozīmītes var izmantot, lai iestātos profesionālajās maģistra studiju programmās. Turklāt *IBM* attiecībā uz aptuveni 15% tā jauno darbinieku īsteno "netradicionālo" prasmju pilnveidi valsts koledžās, intensīvajos kursos, praksēs un citās iekšējās apmācības programmās. |
| *Google* piedāvātās mikrokvalifikācijas | *Google* piedāvā tiešsaistes izglītības dokumentu IT atbalsta darbu jomā, kas paredzēts darba meklētājiem sākuma līmeņa darbā, kurā nepieciešamas vidēja līmeņa prasmes. Šie kursi ir pieejami *Coursera* platformā. Tos iespējams apgūt 8 mēnešu laikā, taču izglītības guvēji paši var pielāgot kursu apguves tempu. Kopš 2018. gada jūnija kursiem ir pieteikušies 40 000 izglītības guvēju, un tos ir pabeigušas 1200 personas. Tradicionālie izglītības sniedzēji, piemēram, Djūka universitāte *(Duke University)*, plāno piešķirt par kursu kredītpunktus. *Google* ir izveidojis konsorciju, ko veido vairāk nekā 20 darba devēji (tostarp *Bank of America, Walmart, Sprint, GE Digital* un *PNC Bank*), kuri izrāda interesi par šo kursu beidzēju pieņemšanu darbā. |
| Mikroprasmju programmas, ko piešķir PI centrs *RAFMENNT* elektrotehnikas jomā | *RAFMENNT* ir profesionālās izglītības (PI) centrs elektriķiem un elektronikas tehniķiem visās nozarēs un sektoros, tostarp telekomunikāciju, informācijas tehnoloģiju, audiovizuālajā, apraides un radošajās nozarēs (RN) Islandē. Šis centrs piedāvā kursus kvalificētiem elektriķiem un elektronikas tehniķiem, kuri ir ieguvuši arodizglītību un/vai arodmeistara izglītību, kā arī telekomunikāciju, AV, IT, apraides un RN tehniķiem. *RAFMENNT* pašlaik arī izstrādā veselības aprūpes un drošības mikroprasmju programmu radošo nozaru jomā. |
| Vairāku universitāšu mikrokvalifikāciju projekts, ko vada *IUA* Īrijā. | Ideja vizuāli attēlot mikrokvalifikācijas, izmantojot digitālos risinājumus, arī tiek aplūkota kā viens no galvenajiem rezultātiem vairāku universitāšu mikrokvalifikāciju projektā, ko vada Īrijas Universitāšu asociācija *(IUA)*. Papildus nacionālās mikrokvalifikāciju ietvarstuktūras izstrādei un dinamiska un ilgtspējīga modeļa izveidei uzņēmumu iesaistei mikrokvalifikāciju izmantošanā projekta mērķis ir izstrādāt un izveidot digitālu platformu akreditētām mikrokvalifikācijām. Kā norāda *IUA* pārstāvji, portāls sekmēs izglītības guvēju piekļuvi mikrokvalifikāciju iegūšanas ceļiem. Tomēr projekta īstenotāji atzīst Eiropas Komisijas revolucionāro darbu *EDCI* izstrādē, un projekta mērķis būs vēl vairāk optimizēt *EDCI* savietojamību ar esošajām universitāšu un valsts sistēmām Īrijā. Digitālās infrastruktūras izstrāde ietvers daudzus savstarpēji saistītus aspektus, piemēram, sākotnējo mijiedarbību, pieteikšanos augstākās izglītības iestādē, kā arī mikrokvalifikācijas iegūšanu, piešķiršanu un uzglabāšanu digitālajā krātuvē. |
| *NAVOICA* | *NAVOICA* ir valsts līmeņa bezmaksas tiešsaistes mācību platforma Polijā, kurā kursus piedāvā dažādas Polijas akadēmiskās institūcijas un universitātes. Tajā pašlaik ir pieejami 82 kursi pārsvarā tādās jomās kā informāciju tehnoloģijas un sociālās zinātnes. |
| *NEXT* | *NEXT* ir *Capgemini* iekšējais digitālais mācību centrs. Tas sekmē uzņēmuma globālā darbaspēka kvalifikācijas celšanu. Platformā pastāvīgi tiek iekļauti un aktualizēti tiešsaistes kursi no dažādām platformām. Darbinieki var veidot paši savus personīgās pilnveides ceļus un apgūt kursus par dažādām tēmām, tostarp uzņēmējdarbības, tehnoloģiju, datu zinātnes un personīgās pilnveides jomā. Tos pasniedz pasaulē vadošās universitātes un nozares pedagogi. Lai īstenotu šos kursus, *Capgemini* sadarbojas ar tādiem uzņēmumiem kā *Google, Harvard Spark, Pluralsight, ServiceNow, MuleSoft, Adobe, Azure, TED* un Coursera. Licences tiek piešķirtas arī citu kursu pasniegšanai, balstoties uz uzņēmuma vajadzībām. Darbinieki var uzkrāt kursus, lai laika gaitā pilnveidotu savas prasmes kādā noteiktā jomā un saņemtu elektronisku izglītības dokumentu. |
| Projekts *Open badges for adult education* | ES finansētajā projektā "Atvērtās nozīmītes pieaugušo izglītībā" *(Open badges for adult education)* piedalās organizācijas no piecām dažādām dalībvalstīm. Projekta mērķis ir pārbaudīt un sekmēt programmatūras *Mozilla Open Badges* izmantošanu pieaugušo izglītības organizāciju, pedagogu un izglītības guvēju vidū pamatlīmenī. *Mozilla Open Badges* ir bezmaksas programmatūra un atvērts tehnoloģiskais standarts, ko var izmantot jebkura organizācija, lai veidotu, izdotu un apstiprinātu digitālās nozīmītes.<br>Visi projekta partneri ir specializējušies pieaugušo izglītībā, un viņiem ir pieredze uz sadarbību balstītā darbā Eiropas līmenī. Viņi ne tikai paredz eksperimentēšanu ar nozīmīšu piešķiršanu izglītības guvējiem, bet arī vēlas vairot izpratni par šo koncepciju vietējā un reģionālā līmenī. Attiecībā uz izpratnes vairošanu jānorāda, ka projekta tīmekļa vietnē ir pieejamas pamatnostādnes apmācības centriem, pedagogiem un izglītības guvējiem, kurās paskaidrots, kas ir atvērtās nozīmītes un kā tās iespējams izveidot un izmantot mācību procesā.<br>Kopīgi ir izveidotas un aptuveni 100 nozīmītes, kas pieejamas piecās attiecīgajās valodās. Projekts ir vērsts uz nozīmīšu piešķiršanu, lai sekmētu tādu kompetenču, prasmju vai iemaņu apguvi, ko var uzskatīt par starpnozaru kompetencēm. Šīs nozīmītes tika izstrādātas un izmantotas, lai akcentētu tos kompetenču, attieksmju un uzvedību elementus, ko esošās kvalifikācijas neatzīst. |

| Nosaukums | Prakses apraksts |
|---|---|
| *OpenClassrooms* | *OpenClassrooms* ir tiešsaistes mācību platforma Francijā, kurā pieejamas programmas, kuras aptver visus posmus no izglītības apguves līdz pat darba gaitu uzsākšanai, kā arī profesionālās ievirzes pakalpojumus studējošajiem visā pasaulē. Izglītības guvēji uzkrāj izglītības dokumentus, lai iegūtu grādu IT jomā, kā arī Francijā atzītajās uzņēmējdarbības jomās. Lai gan platforma vairumam lietotāju piedāvā premium tipa dalību par 20 EUR mēnesī, darba meklētāji Francijā kursus var apgūt bez maksas. Platforma piedāvā lejupielādes piekļuvi visiem kursiem, uzdevumiem un mācību veidiem, izglītības dokumentiem par apgūtajiem mācīšanās rezultātiem, pašmācības kursiem, video materiāliem un e-grāmatām *(OpenClassrooms,* 2021). Kursi notiek vienīgi tiešsaistē, izmantojot video resursus, lasīšanu tiešsaistē, uz reālām situācijām balstītus projektus un individuālās mācību nodarbības. Platformā pieejama arī profesionālā orientācija *Career Paths*, kas paredz individuālas iknedēļas mācību nodarbības ar īpašiem speciālistiem no attiecīgajām jomām, kuri sniedz atbalstu programmas dalībniekiem visu mācību laiku. Pēc programmas apguves tiek nodrošināta profesionālā orientācija, lai palīdzētu izglītības guvējiem atrast darbu attiecīgajā nozarē. Platforma pat piedāvā garantiju, kas paredz atmaksāt naudu, ja izglītības guvējam nav izdevies atrast darbu 6 mēnešu laikā pēc programmas pabeigšanas. |
| *openSAP* | *openSAP*[38] ir bezmaksas mācību platforma, kas pieejama ikvienam interesentam, kurš vēlas apgūt *SAP* tehnoloģijas un gūt panākumus digitālās ekonomikas jomā. Tiek piedāvāti dažādi kursi, sākot ar tādiem, kas ir tieši saistīti ar *SAP* programmatūru, līdz pat tādiem, kas attiecas uz uzņēmējdarbības procesiem, aprites ekonomiku, digitālajām tehnoloģijām, projektu vadību un citām tēmām. Kursi ir balstīti uz spēļu principiem un ietver diskusiju forumu, kurā izglītības guvēji var kontaktēties gan savstarpēji, gan ar *SAP* speciālistiem, ekspertiem un pasniedzējiem. Izglītības guvējiem ir pieejami esošie, turpmākie un pašmācības kursi, kurus iespējams apgūt noteiktajā laikā. Pēc veiksmīgas nepieciešamo punktu iegūšanas, pildot kursa uzdevumus, dalībnieki var saņemt kursa izglītības dokumentu, ko dēvē par mācīšanās rezultātu apliecinājumu, kā arī digitālu nozīmīti, ko iespējams koplietot sociālajos tīklos. |
| *Orange Campus* | *Orange Campus* ir tiešsaistes skola, kura piedāvā kursus gan darbiniekiem, gan trešajām pusēm par tādām tēmām kā dati/MI, informācijas drošība internetā, vadība un starpnozaru prasmes. Kursi tiek veidoti, balstoties uz uzņēmuma darbības virzienu un digitālajām platformām, un izstrādāti sadarbībā ar galvenajiem partneriem. Dalībnieki var izvēlēties gan pamata, gan intensīvos moduļus, pēc to apguves iegūstot specializētas zināšanas un izglītības dokumentu vai diplomu. |
| Sadarbība starp *LinkedIn* un Lielās Mančestras Apvienoto iestādi *(Greater Manchester Combined Authority)* prasmju prognozēšanas un kvalifikāciju celšanas jomā | Apvienotajā Karalistē *LinkedIn* ir apvienojis spēkus ar Lielās Mančestras Apvienoto iestādi, lai analizētu vietējā līmenī pieejamās vakances un vairāk nekā 600 000 vietējo *LinkedIn* lietotāju prasmes un nodarbinātības datus nolūkā sniegt detalizētu pārskatu par prasmēm un nodarbinātību Lielās Mančestras reģionā. Balstoties uz šo informāciju, *GMCA* izstrādās un īstenos apmācības moduļus. Šī sadarbība, kas ir vienīgā šāda veida sadarbība Eiropā, tiek īstenota, lai risinātu jautājumu par to, ka izglītība nav pietiekami vērsta uz faktisko darbaspēka prasmju trūkumu. |
| Īsās profesionālās apmācības programmas, kas paredzētas galvenokārt zemi kvalificētiem un kvalificētiem darbiniekiem Dānijas darba tirgū. | Dānijas valdība pievērš īpašu uzmanību pieaugušo profesionālās izglītības programmām. Šo īso profesionālās apmācības programmu mērķis ir nodrošināt prasmes un kompetences, kas vērstas uz konkrētām nozarēm un darba funkcijām. Tā ir elastīga sistēma, kuras mērķis ir reaģēt uz aktuālajām izmaiņām un vajadzībām pēc jaunām prasmēm un kompetencēm darba tirgū.<br>Šīs programmas ir pieejamas ikvienam, kurš dzīvo vai strādā Dānijā, tomēr tās ir paredzētas galvenokārt zemi kvalificētiem un kvalificētiem darbiniekiem.<br>Kopumā ir pieejamas trīs dažādas programmas, kurās var apgūt:<br>a) ar konkrētu amatu/nozari saistītas kompetences, piemēram, amatniecību, tehnikas pamatus un zināšanas par materiāliem;<br>b) vispārīgas kompetences, piemēram, IKT prasmes un ar darbu saistītās valodas;<br>c) personīgās kompetences, piemēram, sociālo komunikāciju, organizāciju un vadību.<br>Tāpat pieejamas speciālas programmas imigrantiem un bēgļiem, kā arī iespējams atzīt iepriekšējo izglītību atbilstoši individuālo kompetenču novērtēšanas programmām *(IKV)*. |
| Mācībspēkiem paredzētās nozīmītes Somijā | Šajā projektā tika aplūkotas digitālo izglītības dokumentu sniegtās iespējas un izstrādāti kursi pētniecības, attīstības un inovāciju (PAI) kompetenču pilnveidei mācībspēku izglītības programmās. Mācībspēki varēja uzkrāt nozīmītes savā e-portfelī un tās koplietot ar dažādu sociālo tīklu palīdzību. Projekta rezultāti liecina, ka iegūtās digitālās nozīmītes bija noderīgas, jo īpaši, piesakoties darbā. |

[38] *openSAP ir bezmaksas tiešsaistes mācību platforma, ko vada eksperti un kas pieejama ikvienam interesentam, kurš vēlas apgūt SAP tehnoloģijas.*

# Mikrokvalifikācijas uz darba tirgu vērstā izglītībā

Mikrokvalifikāciju sākotnējā apzināšana uz darba tirgu vērstā izglītībā, apmācībā un mācīšanās Eiropā: pieeja, iezīmes un funkcijas

Pētījumā tika pētīta mikrokvalifikāciju nozīme uz nodarbinātību vērstu mācību sekmēšanā. Pētījuma ietvaros informācija tika apkopota, veicot tiešsaistes aptauju galvenokārt Eiropas PI sniedzēju, valsts iestāžu, darbinieku un darba devēju organizāciju vidū, padziļinātu valstu gadījumu izpēti un intervijas, kā arī ar *Cedefop ReferNet* tīkla starpniecību.

Lai gan šī tēma ir guvusi plašāku rezonansi augstākās izglītības jomā, ir vērts pievērst uzmanību profesionālajai izglītībai, ņemot vērā mikrokvalifikāciju sarežģīto raksturu uz Eiropas darba tirgu vērstā izglītībā un mācīšanās. Pētījuma rezultāti liecina, ka mikrokvalifikācijas Eiropas līmeņa rīcībpolitikas debatēs ir kļuvušas aktuālas tikai nesen, neraugoties uz to, ka jau daudzus gadu desmitus tiek piedāvāti īsie kursi un izglītības dokumenti, lai sekmētu uz darba tirgu vērstu izglītību. Lai gan saistībā ar mikrokvalifikāciju nosaukumiem un funkcijām valda nenoteiktība, ir novērojami skaidri ieguvumi attiecībā uz to elastīgumu un atbilstību darba tirgus vajadzībām.

CEDEFOP | European Centre for the Development of Vocational Training

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GREECE
Postal: Cedefop service post, 570 01 Thermi, GREECE
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

**www.cedefop.europa.eu**

Publications Office of the European Union