

mikromeriter

Mikromeriter är ett sätt att kvalitetssäkra och dokumentera läranderesultat och kompetens.

Kompetenspasset är ett projekt i som drivs av Arbetsförmedlingen, Myndigheten för Yrkeshögskolan och RISE Research Institutes of Sweden. Syftet är att utveckla en svensk pilot för mikromeriter baserad på EU:s rekommendationer kring "digital credentials".

Projektet utgår från EUs rekommendationer för ökat fokus på mikromeriter och funktionalitet kopplad till digital infrastruktur för livslångt lärande och kompetensförsörjning och hänger också ihop med EU:s kompetensagenda och satsning på digitalisering.

Projektet har tagit fram metoder och en teknisk lösning för att dokumentera lärande i form av mikromeriter i en digital plattform. Metoder och plattformen har utvecklats med hjälp av offentliga och privata aktörer i flera branscher.

Fem piloter har arbetat inom projektets ramar för att utveckla och utvärdera framtagna metoder och system, dessa är:

- Arbetsförmedlingen
- Handelsrådet
- Proteko / Nordiska textilakademin
- Skellefteå kommun & Skellefteå Kraft
- Sobona



Mikromeriter är ett sätt att kvalitetssäkra och dokumentera läranderesultat och kompetens. Kompetenserna utgörs av mindre delar än en komplett examen i sin omfattning, som kan vara antingen formell eller utvecklad genom arbete eller andra erfarenheter. Det innebär att det kan finnas mikromeriter med mycket hög grad av kvalitetssäkring men också mikromeriter som bygger på mer informellt och icke-formellt lärande. Det framgår i datan som en mikromerit innehåller vem som tagit fram den, vem som gett ut den, vilka läranderesultat som uppnåtts och hur den kvalitetssäkrats. Syftet är att stärka individen genom det livslånga lärandet genom att dokumentera kunskaper. Individen äger sina tilldelade mikromeriter och kan själv dela med sig av dessa till valda mottagare.

Mikromeriter dokumenterar specifika kompetenser som tillsammans antingen kan läggas samman till en större kvalifikation, eller som kan stå för sig själva. De kan därmed stödja en mer omfattande och inkluderande strategi för erkännande av tidigare lärande. Mikromeriter bör besitta en viss grad av självständighet, vara överförbara, påbyggnadsbara och ska ha ett egenvärde i sig.

Mikromeriter är ett sätt att hjälpa individer utveckla sina kompetenser, vilket i förlängningen bidrar till personlig och professionell utveckling.

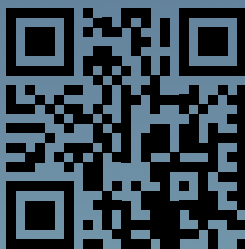
För en organisation kan ett kontinuerligt dokumenterande av mikromeriter också medföra en tydligare bild av befintliga kompetenser och en möjlighet att arbeta med strategisk kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Inom Kompetenspasset har mikromeriter utvecklats och utvärderats i flera branscher. Det som framkommit har bland annat varit att genom att bryta ned kompetenskraven i lärandemål blir kraven mycket tydligare och upplevs ofta av individen som lättare att uppnå. Det ger ökad motivation att ha tydligt definierade mål för lärandet.

Projektet har också kunnat se hur rollbeskrivningar och krav förtydligats och ansvarsroller kunnat uppnås baserat på kompetens istället för baserat på anställningstid som tidigare varit fallet. Flera av piloterna beskriver att denna kartläggning av faktiska kunskaper gör arbetet säkrare då kompetensen bedöms på ett sätt som inte görs i dagens utbildningssystem.

Tydliga rollbeskrivningar med tydliga kompetenskrav har varit grunden till framgång i de aktiva piloterna. Det har också varit viktigt att både arbetstagare och arbetsgivare haft dialog om vad mikromeriter och kompetenskrav innebär och hur detta stärker båda parter.

Mikromeriter kan nyttjas för att tillgodose kompetensbehov, underlätta omställningar i arbetslivet, stödja erkännande av lärande och tillgängliggöra lärande för fler individer i samhället. Mikromeriter gör det möjligt att ge resultaten av kortare, individanpassat lärande ett större värde och därmed stödja ett målinriktat och flexibelt sätt att synliggöra de kunskaper, färdigheter och kompetenser individen utvecklat.



www.kompetenspasset.se