



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Mikroświadczania

narzędzie wspierające rozwój zawodowy

Projekt nr 2023-2-PL01-KA210-VET-000171223 dofinansowany ze środków Unii Europejskiej.



Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Małe kroki. Wielkie zmiany.

Mikroświadczania to odpowiedź na dynamiczne zmiany rynku pracy i rosnącą potrzebę elastycznego uczenia się przez całe życie. Coraz częściej to konkretne kompetencje, a nie formalne tytuły, decydują o możliwościach zawodowych. Publikacja pokazuje, jak mikroświadczania mogą wspierać rozwój zawodowy w różnych kontekstach edukacyjnych i doradczych. Handbook ma charakter praktyczny i inspirujący, skierowany do osób i instytucji pracujących z rozwojem kompetencji.



**EDUKACJA
PRZYSZŁOŚCI NIE
POLEGA NA
ZDOBYWANIU
JEDNEGO DYPLOMU,
LECZ NA CIĄGŁYM
POTWIERDZANIU
AKTUALNYCH
KOMPETENCJI.**

Mikroświadczania to nowoczesna odpowiedź
na świat, w którym:

- zawody zmieniają się szybciej niż programy nauczania,
- kompetencje są ważniejsze niż tytuły,
- liczy się to, co potrafisz – tu i teraz.

Ten handbook pokazuje, jak wykorzystywać mikroświadczania jako realne wsparcie rozwoju zawodowego – w edukacji, doradztwie i uczeniu się przez całe życie.

DLACZEGO POTRZEBA ZMIANY?

Rynek pracy zmienia się szybciej niż tradycyjne systemy edukacji. Pojawiają się nowe zawody, a istniejące wymagają ciągłego aktualizowania umiejętności. W tym kontekście rośnie potrzeba krótkich, elastycznych i wiarygodnych form potwierdzania kompetencji. Mikropoświadczenia pozwalają reagować na te zmiany w sposób szybki i dostosowany do realnych potrzeb.



**Rynek pracy przyspieszył.
Edukacja musi za nim nadążyć.**

Jeszcze niedawno wystarczył jeden zawód na całe życie.

Dziś:

- kompetencje dezaktualizują się w ciągu kilku lat,
- pracodawcy szukają **konkretnych umiejętności**, nie ogólnych deklaracji,
- uczą się wszyscy – młodzi, dorośli, osoby w zmianie zawodowej.

**NIE PYTAJMY JUŻ: CZEGO SIĘ UCZYŁEŚ?
PYTAJMY: CO POTRAFISZ ZROBIĆ?**

Mikropoświadczenia odpowiadają na tę zmianę, oferując elastyczny i zrozumiały sposób potwierdzania kompetencji.

CZYM SĄ MIKROPOŚWIADCZENIA?

Mikroświadczania to potwierdzenie jasno określonych kompetencji zdobytych w ramach krótkich form uczenia się. Skupiają się na tym, co dana osoba potrafi zrobić, a nie tylko w jakim szkoleniu uczestniczyła. Są czytelne, możliwe do weryfikacji i łatwe do zaprezentowania pracodawcom lub instytucjom edukacyjnym. Ich siłą jest prostota i koncentracja na efektach uczenia się.

Mikroświadczania w pigułce

Mikroświadczanie to:

- ✓ potwierdzenie **konkretnej kompetencji**,
- ✓ zdobyte w krótkiej formie uczenia się,
- ✓ możliwe do pokazania i zweryfikowania.

Mikroświadczania NIE są:

- ✗ dyplomem,
- ✗ pełną kwalifikacją,
- ✗ jedynie „papierowym certyfikatem”.

**To dowód
umiejętności – a nie
tylko uczestnictwa.**

Forma: certyfikat, cyfrowy badge, wpis do portfolio.



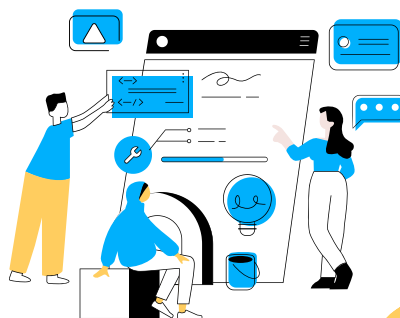
MIKROPOŚWIADCZENIA A ROZWÓJ ZAWODOWY

Rozwój zawodowy coraz częściej przebiega etapami, a nie w jednej, linearnej ścieżce. Mikroświadczania umożliwiają budowanie kariery krok po kroku, poprzez potwierdzanie kolejnych umiejętności. Wspierają zarówno podnoszenie kwalifikacji, jak i zmianę kierunku zawodowego. Dają poczucie postępu i wzmacniają motywację do dalszego uczenia się.

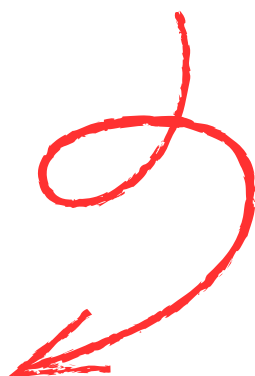
Mikroświadczania:

- dzielą rozwój zawodowy na **osiągalne etapy**,
- pomagają zobaczyć postęp,
- wzmacniają motywację.

**Duże cele
zaczynają się od
małych zwycięstw.**



Trzy ścieżki rozwoju kompetencji zawodowych



Upskilling – rozwijanie obecnych kompetencji

Upskilling polega na pogłębianiu i aktualizowaniu kompetencji już posiadanych, tak aby nadążały za zmianami technologicznymi i rynkowymi. Umożliwia pracownikom zwiększenie efektywności i konkurencyjności bez konieczności zmiany zawodu. To podejście wspiera ciągły rozwój i adaptację w ramach obecnej ścieżki kariery.

Reskilling – zmiana kierunku zawodowego

Reskilling oznacza zdobywanie nowych kompetencji, które pozwalają na wykonywanie innego zawodu lub pracę w nowym obszarze. Jest odpowiedzią na zanikanie niektórych profesji i powstawanie nowych ról zawodowych. Dzięki reskillingowi możliwa jest elastyczna i bezpieczna zmiana ścieżki kariery.

Powrót na rynek pracy

Powrót na rynek pracy dotyczy osób, które czasowo pozostawały poza zatrudnieniem, np. z powodów zdrowotnych, opiekuńczych lub edukacyjnych. Kluczowe znaczenie ma tu aktualizacja kompetencji oraz odbudowanie pewności siebie. Krótkie formy kształcenia i mikropoświadczenia ułatwiają ponowne wejście w aktywność zawodową.

Każdy krok może być potwierdzony mikropoświadczeniem.

ROLA W DORADZTWIE ZAWODOWYM

W doradztwie zawodowym mikropoświadczenia pomagają przełożyć diagnozę kompetencji na konkretne działania rozwojowe. Ułatwiają planowanie realistycznych celów i ścieżek rozwoju. Mogą być wykorzystywane jako element indywidualnych planów działania lub narzędzie monitorowania postępów. Dzięki nim proces doradczy staje się bardziej praktyczny i zorientowany na efekty.

W doradztwie zawodowym mikropoświadczenia:

- przekładają diagnozę na działanie,
- pomagają planować realne cele,
- wzmacniają poczucie sprawczości.



Mikropoświadczenie może być:

- celem krótkoterminowym,
- elementem IPD,
- dowodem postępu w procesie wsparcia.



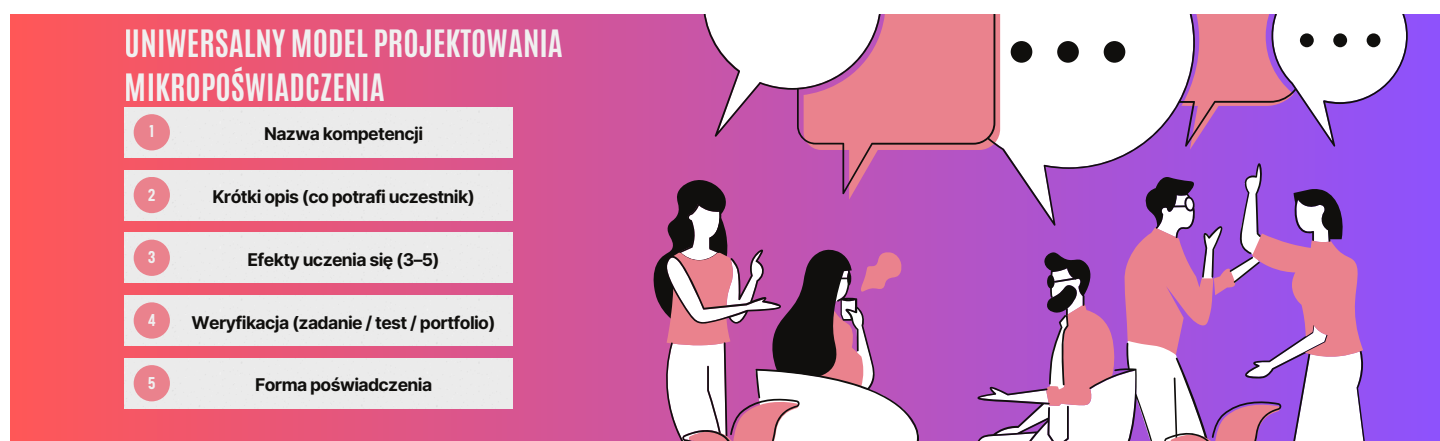
**Indywidualny Plan
Działania działa tylko
wtedy, gdy prowadzi
do działania.**

JAK PROJEKTOWAĆ MIKROPOŚWIADCZENIA

Projektowanie mikroświadczeń powinno opierać się na prostym i przejrzystym modelu. Kluczowe jest jasne określenie kompetencji, efektów uczenia się oraz sposobu ich weryfikacji. Dobrze zaprojektowane mikroświadczanie jest zrozumiałe zarówno dla osoby uczącej się, jak i dla pracodawcy. Uniwersalna struktura pozwala na łatwe dostosowanie do różnych branż i grup odbiorców.

Im prostsza struktura,
tym większa użyteczność.

Uniwersalny model 5 kroków



Model możliwy do zastosowania w każdej instytucji.

Transparentność jako podstawa zaufania

Podstawą zaufania do mikropoświadczeń jest **transparentność**. Każde mikropoświadczenie powinno być jasno zidentyfikowane i zawierać zestaw kluczowych informacji, które umożliwiają jego zrozumienie, ocenę i porównanie. Przejrzysta struktura pozwala uczestnikom, instytucjom edukacyjnym, pracodawcom oraz instytucjom zapewniania jakości jednoznacznie określić jego wartość i zakres. Im bardziej czytelne mikropoświadczenie, tym większe jego znaczenie na rynku pracy.

Elementy obowiązkowe mikropoświadczenia

Dobrze zaprojektowane mikropoświadczenie powinno zawierać informacje identyfikujące osobę uczącą się, nazwę mikropoświadczenia, kraj lub region wydania oraz instytucję nadającą. Niezbędne są również data wydania, jasno sformułowane efekty uczenia się, szacowany nakład pracy potrzebny do ich osiągnięcia (w miarę możliwości wyrażony w punktach ECTS), poziom kwalifikacji (np. EQF) oraz opis formy uczestnictwa i rodzaju oceny. Kluczowym elementem jest także informacja o zastosowanym mechanizmie zapewniania jakości.

Elementy opcjonalne zwiększające wartość

W zależności od charakteru mikropoświadczenia warto uwzględnić informacje dodatkowe, takie jak wymagania wstępne, sposób nadzoru i weryfikacji tożsamości podczas oceny, uzyskaną ocenę końcową czy możliwości łączenia mikropoświadczenia z innymi formami kształcenia. Elementy te zwiększają przejrzystość i funkcjonalność mikropoświadczeń, szczególnie w kontekście ich dalszego wykorzystania edukacyjnego lub zawodowego.

JAKOŚĆ I WIARYGODNOŚĆ

Zaufanie do mikroświadczeń zależy od ich jakości i transparentności. Jasne kryteria oceny oraz rzetelna weryfikacja efektów uczenia się zwiększają ich wartość na rynku pracy. Ważne jest, aby mikroświadczenia nie były jedynie formalnością, lecz realnym potwierdzeniem kompetencji. Odpowiednia jakość zapobiega inflacji certyfikatów i wzmacnia ich znaczenie.

Dlaczego jakość ma znaczenie?

Zaufanie do mikroświadczeń budują:

- ✓ jasne kryteria,
- ✓ transparentna ocena,
- ✓ czytelność dla pracodawcy.



Certyfikat ma wartość tylko wtedy, gdy ktoś mu ufa.

Uwaga na inflację certyfikatów – mniej znaczy więcej.

ZALECENIE RADY z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikroświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02)



[LINK](#)

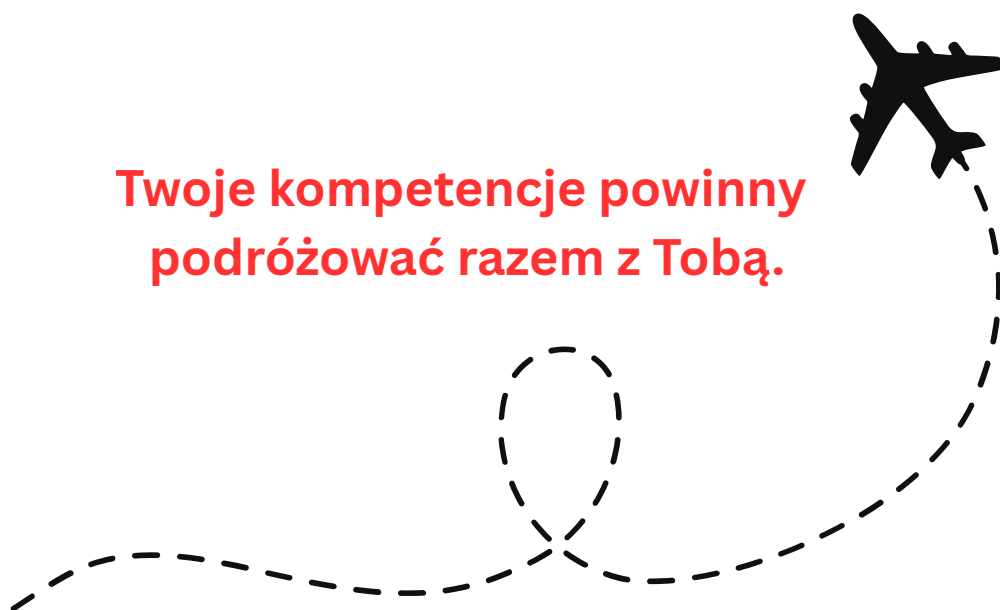
MIKROPOŚWIADCZENIA W ŚRODOWISKU CYFROWYM

Cyfrowe mikroświadczania umożliwiają łatwe przechowywanie, udostępnianie i weryfikowanie kompetencji w środowisku online. Mogą być integrowane z cyfrowym portfolio, platformami edukacyjnymi oraz profilami zawodowymi, zwiększając widoczność umiejętności na rynku pracy. Dzięki standaryzacji i transparentności ułatwiają porównywanie kompetencji oraz budują zaufanie pracodawców. Kompetencje w wersji cyfrowej wspierają mobilność edukacyjną i zawodową w nowoczesnej gospodarce.

Cyfrowe mikroświadczania:

- są łatwe do udostępnienia,
- wspierają mobilność,
- budują cyfrową tożsamość zawodową.

Twoje kompetencje powinny podróżować razem z Tobą.



PRZYKŁADY

LinkedIn | portfolio | platformy edukacyjne

PRZYKŁADY ZASTOSOWANIA MIKROPOŚWIADCZEŃ

Mikroświadczania znajdują zastosowanie w wielu obszarach edukacji i rynku pracy, odpowiadając na potrzebę elastycznego i praktycznego potwierdzania kompetencji. Dzięki swojej modułowej formie mogą wspierać zarówno rozwój zawodowy, jak i procesy doradcze, edukacyjne oraz szkoleniowe. Poniższe przykłady pokazują, jak mikroświadczania mogą być wykorzystywane w różnych kontekstach i dla różnych odbiorców.

Gdzie sprawdzają się mikroświadczania?



Kompetencje cyfrowe

Mikroświadczania w obszarze kompetencji cyfrowych umożliwiają szybkie potwierdzenie umiejętności takich jak obsługa narzędzi cyfrowych, praca z danymi czy bezpieczne korzystanie z technologii. Sprawdzają się zarówno w edukacji formalnej, jak i pozaformalnej, wspierając ciągłe podnoszenie kwalifikacji. Dzięki krótkim formom uczenia się pozwalają na bieżąco aktualizować kompetencje zgodnie z rozwojem technologii. Stanowią czytelny sygnał dla pracodawców o gotowości do pracy w środowisku cyfrowym.

Zielone kompetencje

W obszarze zrównoważonego rozwoju mikroświadczania mogą potwierdzać wiedzę i umiejętności związane z ekologią, efektywnością energetyczną czy gospodarką obiegu zamkniętego. Ułatwiają zdobywanie kompetencji wymaganych w zielonych branżach i nowych zawodach przyszłości. Dzięki nim możliwe jest szybkie reagowanie na zmieniające się regulacje i potrzeby rynku pracy. Mikroświadczania wspierają rozwój odpowiedzialnych postaw zawodowych i środowiskowych.

Kompetencje miękkie

Mikroświadczania coraz częściej obejmują również kompetencje miękkie, takie jak komunikacja, współpraca, zarządzanie stresem czy rozwiązywanie problemów. Ich potwierdzenie w formie mikroświadczeń zwiększa widoczność umiejętności, które są kluczowe, lecz często trudne do formalnego udokumentowania. Krótkie formy oceny, oparte na zadaniach praktycznych lub portfolio, podnoszą wiarygodność tych kompetencji. Wspierają one przygotowanie do efektywnego funkcjonowania w środowisku pracy.

Przygotowanie do zatrudnienia i powrotu na rynek pracy

Mikroświadczania mogą odgrywać istotną rolę w procesach przygotowania do zatrudnienia oraz powrotu na rynek pracy po przerwie zawodowej. Pozwalają na aktualizację kompetencji oraz budowanie poczucia sprawczości poprzez osiągnięcie konkretnych, mierzalnych celów. Ułatwiają dokumentowanie postępów i zwiększają pewność siebie osób poszukujących pracy. Dzięki nim proces aktywizacji zawodowej staje się bardziej motywujący i zorientowany na rezultaty.

MIKROPOŚWIADCZENIA- KIERUNEK NA PRZYSZŁOŚĆ

Mikroświadczania stają się coraz ważniejszym elementem nowoczesnych systemów uczenia się przez całe życie. Łączą potrzeby rynku pracy z elastycznością edukacji i doradztwa zawodowego. Wspierają autonomię uczących się i umożliwiają indywidualne zarządzanie rozwojem kompetencji. Ich rola będzie rosła wraz z dalszą cyfryzacją i transformacją rynku pracy.

Mikroświadczania jako nowy standard

Mikroświadczania:

- wspierają uczenie się przez całe życie,
- łączą edukację z rynkiem pracy,
- wzmacniają autonomię uczących się.

**Przyszłość
doradztwa
zawodowego jest
elastyczna, cyfrowa
i zorientowana na
kompetencje.**



Rekomendacja:

Zacznij od małych kroków. Projektuj mądrze. Dbaj o jakość.