

Mikromeriter: Synliggörande av kompetens

Mikromeriter är små, digitalt dokumenterade intyg som beskriver och kvalitetssäkrar specifika läranderesultat och kompetenser. De kan förvärvas genom både formell utbildning och informellt lärande, såsom erfarenheter från exempelvis arbetslivet. Mikromeriter har potential att synliggöra och erkänna individers samlade kunskaper och användas som verktyg för livslångt lärande, kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Nyttor med Mikromeriter

Nyttorna med Mikromeriter är flera, både för individer och organisationer. Nedan listas några av de viktigaste och största nyttorna:

- Synliggör individers faktiska kompetens, oavsett om den förvärvats genom formell utbildning eller informellt lärande.
- Erkänner kompetens som förvärvats genom informellt lärande, exempelvis arbetslivserfarenhet, vilket skapar fler vägar till formell validering och karriärväxling.
- Underlättar organisationers kompetensförsörjning genom att möjliggöra matchning mellan medarbetares kompetenser och arbetsuppgifter.
- Metoden bakom mikromeriter bidrar till att effektivisera rekryteringsprocesser genom att erbjuda en tydlig beskrivning av efterfrågade kompetenser.
- Ger individer möjlighet att identifiera både befintlig kompetens och de områden där de behöver vidareutveckla sig.

Nyttjandet av mikromeriter bidrar till ökad anställningsbarhet för individer, kan understödja kompetensförsörjning, synliggöra karriärvägar, underlättar livslångt lärande och fungerar som en brygga mellan utbildning och arbetsmarknad genom att göra kompetens tillgänglig på ett standardiserat och transparent sätt.

Mikromeriter som verktyg för utbildningsdesign och livslångt lärande

Mikromeriter utformas genom att fastställa tydliga och mätbara läranderesultat. Detta underlättar utformningen av utbildningar och lärandeinsatser genom att göra lärandemålen (som resultaten baseras på) mer konkreta och tydliga.

I kompetensförsörjningssammanhang kan nyttjandet av tydliga läranderesultat säkerställa att utbildningsinsatser matchar arbetsmarknadens behov och kompetensen kan därmed erkännas på arbetsmarknaden.

Genom att ge individer tillgång till erkända mikromeriter efter genomförd utbildningsaktivitet, eller efter informellt lärande på exempelvis en arbetsplats, skapas en flexibel och tillgänglig modell för livslångt lärande.

