

Micro-credentials i et Nordisk Perspektiv NVL-Undersøgelse af MC forekomst og udvikling 2023-2024

Hvad går projektet ud på?
Hvilke særlige områder er
vi optagede af?
Kan vi udlede, hvad MC's
er i et Nordisk Perspektiv?



Projektets opdrag

Formål:

I regi af Ekspertnetværk for Validering, gennemføres en undersøgelse af forskellige nationale kontekster af forekomsten af mindre læringsenheder, som – med forskellige benævnelser – vurderes ad kunne rummes inden for den overordnede definition på Micro-credentials.

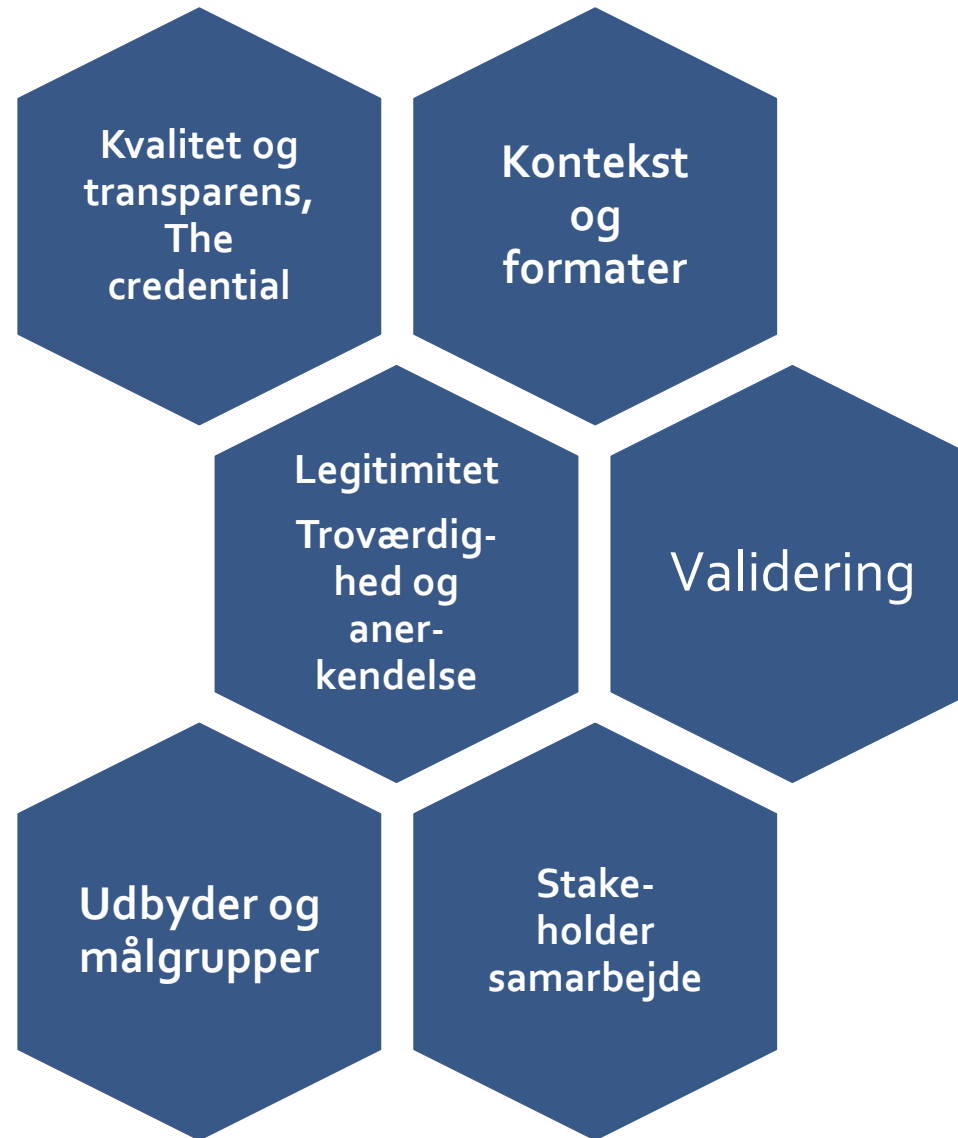
Hvilken definition på MC's arbejder vi efter?

‘Micro-credential’ means **the record of the learning outcomes that a learner has acquired following a small volume of learning**. These learning outcomes have been **assessed against transparent and clearly defined standards**. Courses leading to micro-credentials are **designed to provide the learner with specific knowledge, skills and competences** that respond to **societal, personal, cultural, or labour market needs**. Micro-credentials are **owned by the learner, can be shared and are portable**. They may be **standalone or combined into larger credentials**. They are **underpinned by quality assurance** following **agreed standards** in the relevant **sector or area of activity**.

Projektets resultater og produkter



Udvalgte
enkelt-
perspektiver
for
kortlægningen
Matrix – 8
hovedpunkter
med
underpunkter /
aspekter



Inspiration i arbejdet med projektet
EU-Kommissionen
Eur. Council recommendations on MC's
Cedefop, undersøgelse af MC's
OECD om micro-credentials
NVL Vision 2030
NOVA Nordic, Erasmus Project



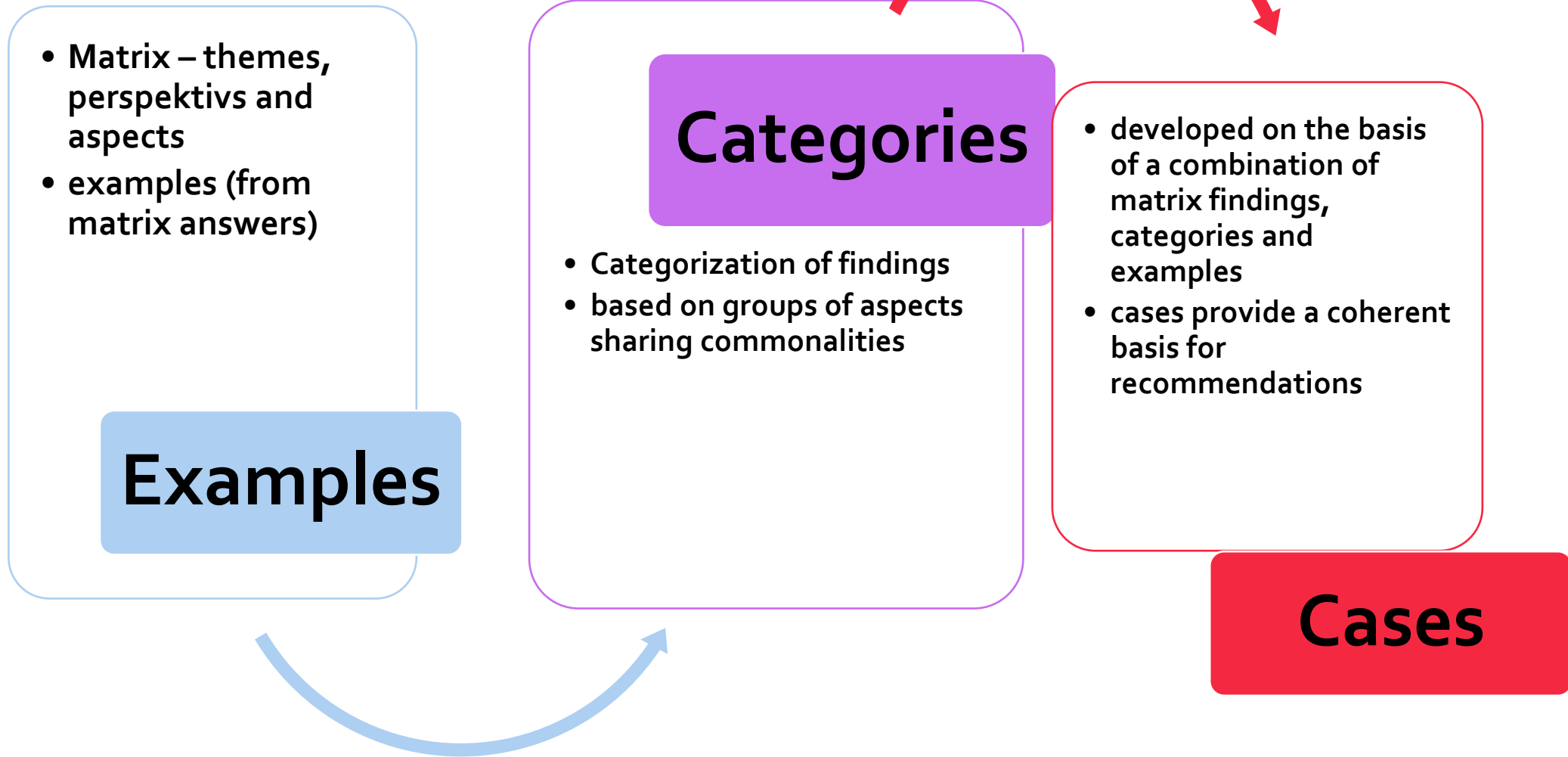
Struktur og fokus i mit oplæg:

- Undersøgelsens metodiske tilgange
- Hvad kan undersøgelsen sige noget om? og på hvilke måder?
- Tre centrale spørgsmål er styrende for undersøgelsen



Den metodiske tilgang i projektet

- ❑ Struktureret matrix til KORTLÆGNING
- ❑ ANALYSEMODEL
- ❑ CASES – udarbejdet efter en udviklet model
- ❑ NATIONALE KONTEKSTBESKRIVELSER
- ❑ MODELLER FOR SAMMENHÆNGENDE FAKTORER



Tre centrale spørgsmål er styrende for undersøgelsen af MC i et nordisk perspektiv:

- What's in it for Validation?
- Added value of Micro-credentials
- Benefit for end-users

Spørgsmålene er *undersøgt* i kortlægningen og *analyseret* i form af cases, nationale kontekstbeskrivelser og modeller for sammenhængende faktorer.

Fund og Resultater

Materialer er indsamlet fra alle
lande og områder .

I generelle termer indikerer
materialet følgende:

Ikke en udtømmende kortlægning

- Det er vigtigt at understrege, at undersøgelsen ikke er en udtømmende, komplet undersøgelse:
- Undersøgelsen leverer ikke en statistisk evidens for forekomst og karakter af MC's i de 5 nordiske lande og de 3 selvstyreområder
- **Undersøgelsen leverer en rammeforståelse** af MC's i form af kategorier / typer, formater og funktioner, som er indsamlet ift. en lang række perspektiver og tilhørende aspekter (Kortlægningen)
- *Samt*
- **En analyse af cases**, beskrevet på baggrund af kortlægningens fund og **modeller for sammenhængende faktorer af betydning for end-users udbytte** af tilegnelsen af en eller flere Micro-credentials.
- **Derfor kan vi nå frem til en viden om: Hvad virker? Og Hvorfor?**



Kortlægning

Format and context

- **Diversity** across examples:
- Formal programmes split into smaller units (**Modularization of modules**)
- **Stand-alone MC's**
- Microcredentials **in series** (non-formal learning or linked to formal education programmes)
- **Add-on MC's** – upon formal qualifications
- **Open badges** – achieved in a validation process (often digital) or open badges as smaller parts of a education programme (mainly in HE)
- MC's – **identical with existing national qualification programmes**, typically, labour market education and training
- **The small learning unit is not – officially - named MC's**



Kortlægning

Target groups

- Young people outside job and / education
- Employees for upskilling to new job requirements in existing job / in new jobs / job transition
- Unemployed people for reskilling to job openings
- Migrants – upskilling for job openings / lack of work force – in combination with language training.
- Young people and adults - engagement in volunteering work

Kortlægning

Hvor kommer MC initiativet fra?

- De fleste eksempler er **udbuds-styrede**; udbydere af formel uddannelse
- *Dog*, er der også kortlagt mange eksempler på **efterspørgsels-styrede MC's** (flere af dem i et **bredt stakeholder-samarbejde**, som fx. Kommuner, brancheorganisationer, offentlige Beskæftigelsesenheder, 3. sektor organisationer
- MC's i **transnationale udviklingsprojekter**, /Erasmus; development of MC's in international cooperation
- MC's er **endnu ikke etableret** som formelt anerkendt uddannelse og som del af nationale Kvalifikationssystemer. *Dog* – indirekte, eftersom de kan refereres til NQF's , *når* disse er åbne for ikke-formel læring.
- Kan forekomst, udvikling og spredning af MC's ses om motiveret af drivers af forskellig karakter / trends / megatrends? HVILKE? (Demografi, digitalisering, Green Transition

Kategorier

Definition
karakteristik og funktioner
Forekomst / lande og
selvstyreområder

	Category	Provider / sector	Target group	Country
1	Validation and recognition of skills and competences for inclusion (entrance to job or education), upskilling and retention	PES, Ministry, Labour market organisations, Municipal, Third sector	Young people and adults outside job and education.	Greenland, Iceland, Åland
2.	Adult learning 'Open badges' for documentation of skills and competencies. Voluntary work	Liberal adult education institution National agency for Education, Third sector organisations	Adults	Finland Faroe Islands Denmark
3.	Formal, MC's for upskilling, reskilling and retention, stackable to a full qualification MC's for job-transition Mc's for inclusion of migrants	Ministries, branch- and sector organisations, PES	Adults, from age 18	Sweden Faroe Islands Denmark
4	MC's for TWIN Transition	University in cooperation with branch-organisation Branch- and sector	Employees Students at HE	Sweden, Norway Denmark (AAU)
5.	Development of MC's as part of international cooperation / fx Erasmus	Profession High schools (UC')	Employees / Hotelservice Children, Day Care	Denmark

	Category	Provider / sector	Target group	Country
1.	MC's for HE: open University courses for motivation / selection of study Or part qualification	Sector cooperation University in cooperation with branch-organisations MC's for job-transition	Students in access to HE / students	Norway Finland
2.	Short formal courses, HE	Universities Profession High Schools (UC's) Ministries in cooperation with branch- and sector organisations	Students	Denmark Norway Finland



CASES

Cases (udtrykt med sammenhængende perspektiver og indikatorer). **Casene er genstand for analysen – ikke de enkeltstående mapping resultater.** Casene er udarbejdet på baggrund af kortlægnings-resultaterne -og viser udvikling, udbud, anvendelse og resultater / benefits af konkrete MC's.

Casene indgår også i en selvstændig publikation og viser eksempler på **God praksis – ikke Best Practice**, for det giver projektet i sin tilgang og omfang ikke mulighed for. Casene leverer endvidere afsæt for udarbejdelse af et sæt Recommendations for development of Micro-credentials.

Casene er beskrevet i en model, som på systematisk vis skaber forståelse mellem MC's faktuelle form og indhold (WHAT), den læringsmæssige tilgang og metoder (HOW) samt forklaringer / argumenter for, at mål og udbytte – added value og benefits for end-users – med sandsynlighed kan opnås (WHY)

De tre centrale spørgsmål

*som de fremstår – som udsagn i
kortlægningen og i udvalgte
cases*



“WHATS’ IN IT FOR VALIDATION?”

- Mc’s som har validering og anerkendelse (stringente metoder) som formål og tilgang (**Åland, Grønland, Island og Finland**)
- Validering og anerkendelse – som metoder til udstedelse af beviset (credential) for tilegnelse af læringsmålene for den pågældende MC.
- **Sverige: evaluerende samtale** med medarbejderen for at afdække viden og forståelse af sikkerhed i jobbet (Kompetenspasset, Sverige, Skellefteå Kraft Maintenance Hydro power)

ADDED VALUE OF MICRO-CREDENTIALS

The Education and Training Service Centre (ETSC), Iceland targets **people with little formal education** with suitable training and educational pathways, guidance and support. **The centre is owned by the social partners, and the core work is based on a service agreement with both the ministry of social welfare and labour and the ministry of education and children. It also works according the Adult Education Act from 2010.**

There was a need to recognize and give value to learning from work. Hence, a process was developed for identifying and certifying competences **based on specific job criteria and mapping them to ISQF levels. Clearly defined competence criteria are used in close cooperation with stakeholders for identifying the skills required to perform essential functions of particular jobs**

This case is **demand driven**, as it **is now linked to collective agreements and the social partners have high interest in the certificate.**

The certificate recognizes and confirms that an employee is fully competent and meets the set competence criteria (in the form of learning outcomes) for the specific job.



BENEFIT FOR END-USERS

Case: Danmark – samarbejde med EUC og virksomheder

Industrioperatør:

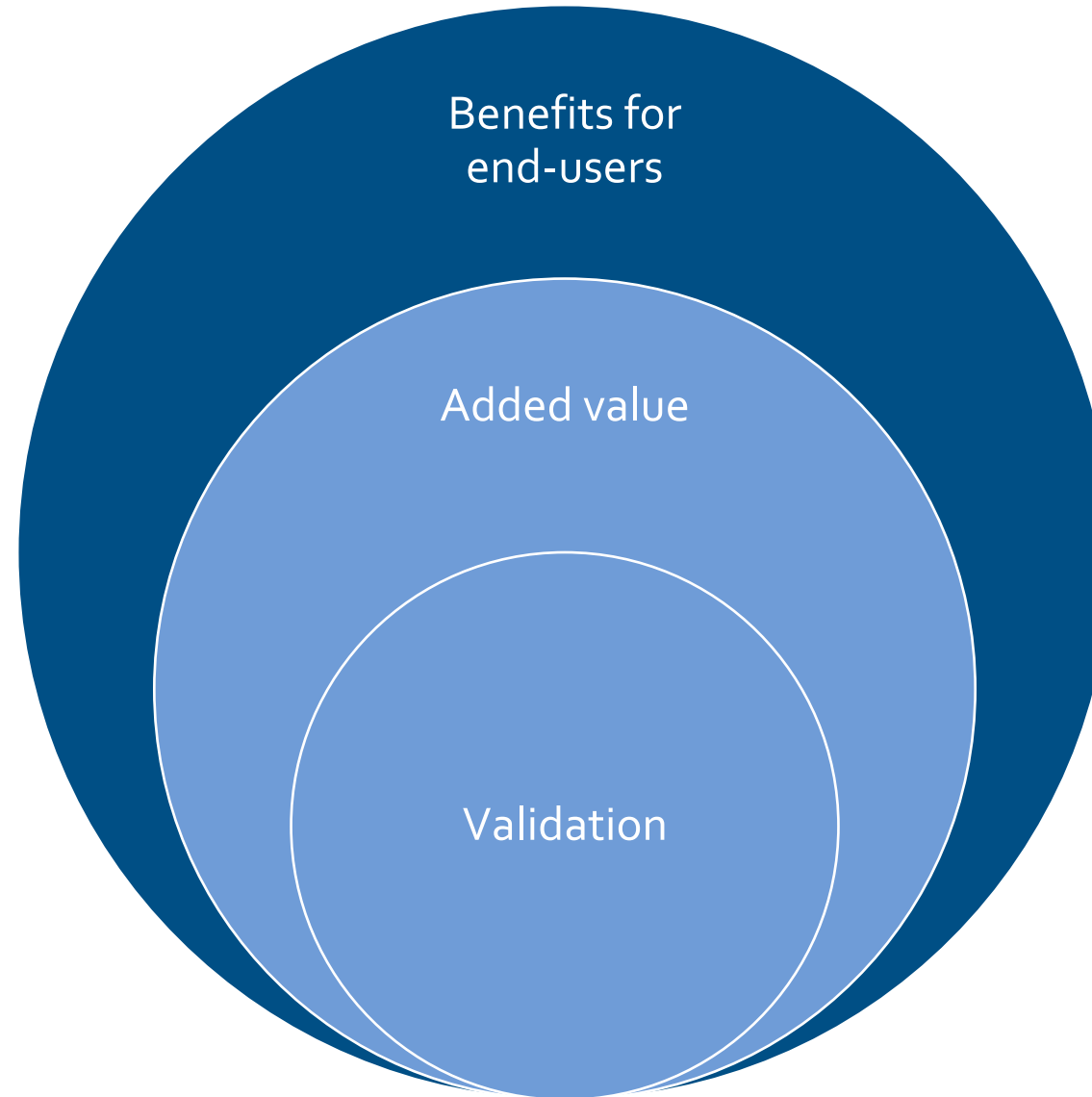
- Bygger på RKV med mulighed for anerkendelse og afkortning af uddannelsesforløbet.
- Fleksibel og individuel i tilrettelæggelsesform /varighed; læring i mindre enheder (MC's)
- Foregår skiftevis på uddannelsesinstitution og arbejdsplads
- Fra ufaglært til faglært – fastholdelse i jobbet (både medarbejder og arbejdsgiver – i et område af Danmark, hvor det er svært at tiltrække arbejdskraft
- **Stor uddannelsesmotivation.**

Elementer til opnåelse af benefits:

Stackability til afsluttende uddannelsesniveau

Aktualitet, præcis i sit uddannelses- og læringsfokus. Tilgængelighed. Det lærte er let anvendeligt i praksis.

Evidens for
opnåelse af
benefits – er
sparsom



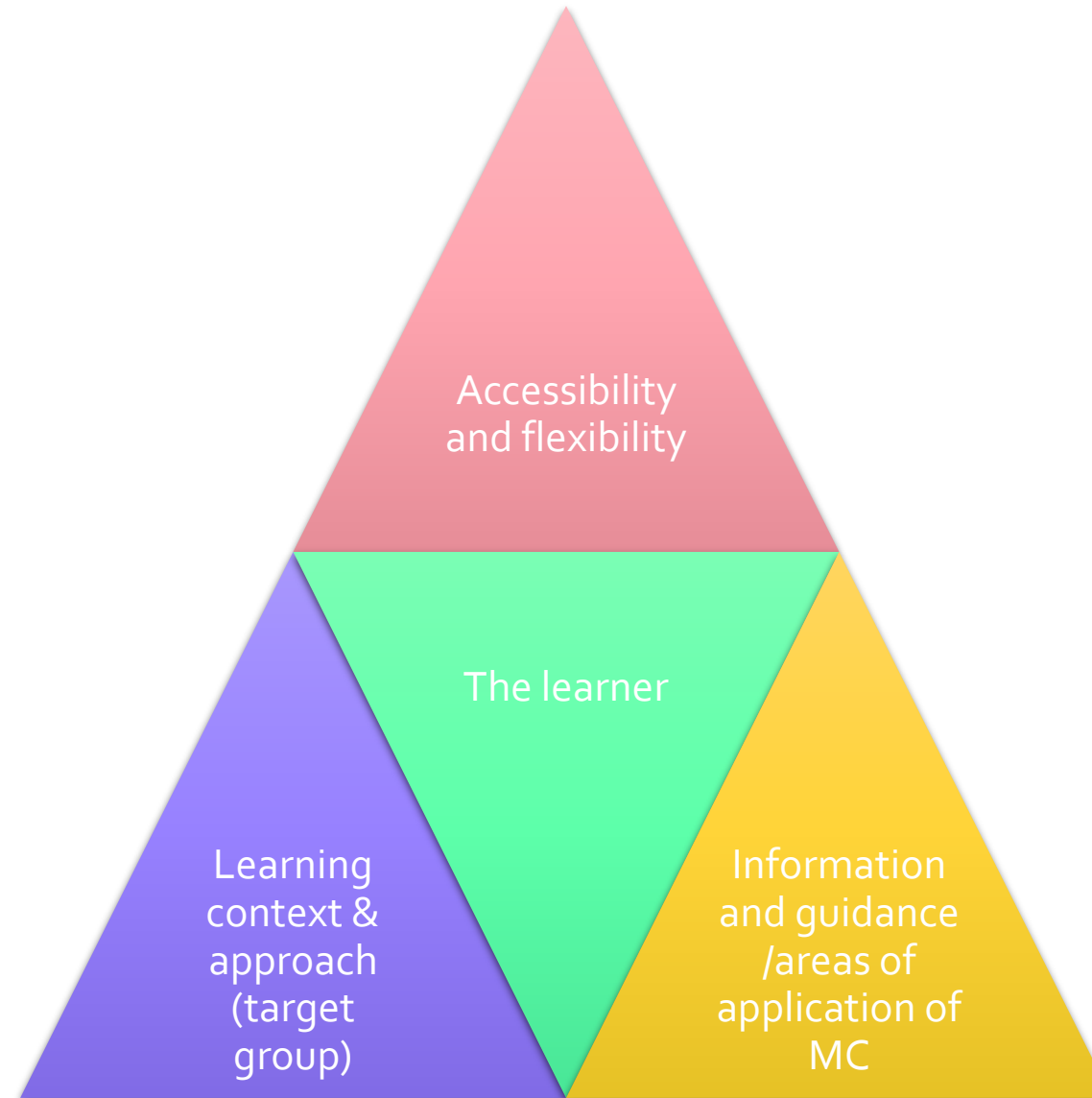
Modeller for
sammenhængende
faktorer.

For vurderingen af 'Added
Value' og 'Benefit for end-
users' må en række faktorer
tages i betragtning – i en
sammenhæng!

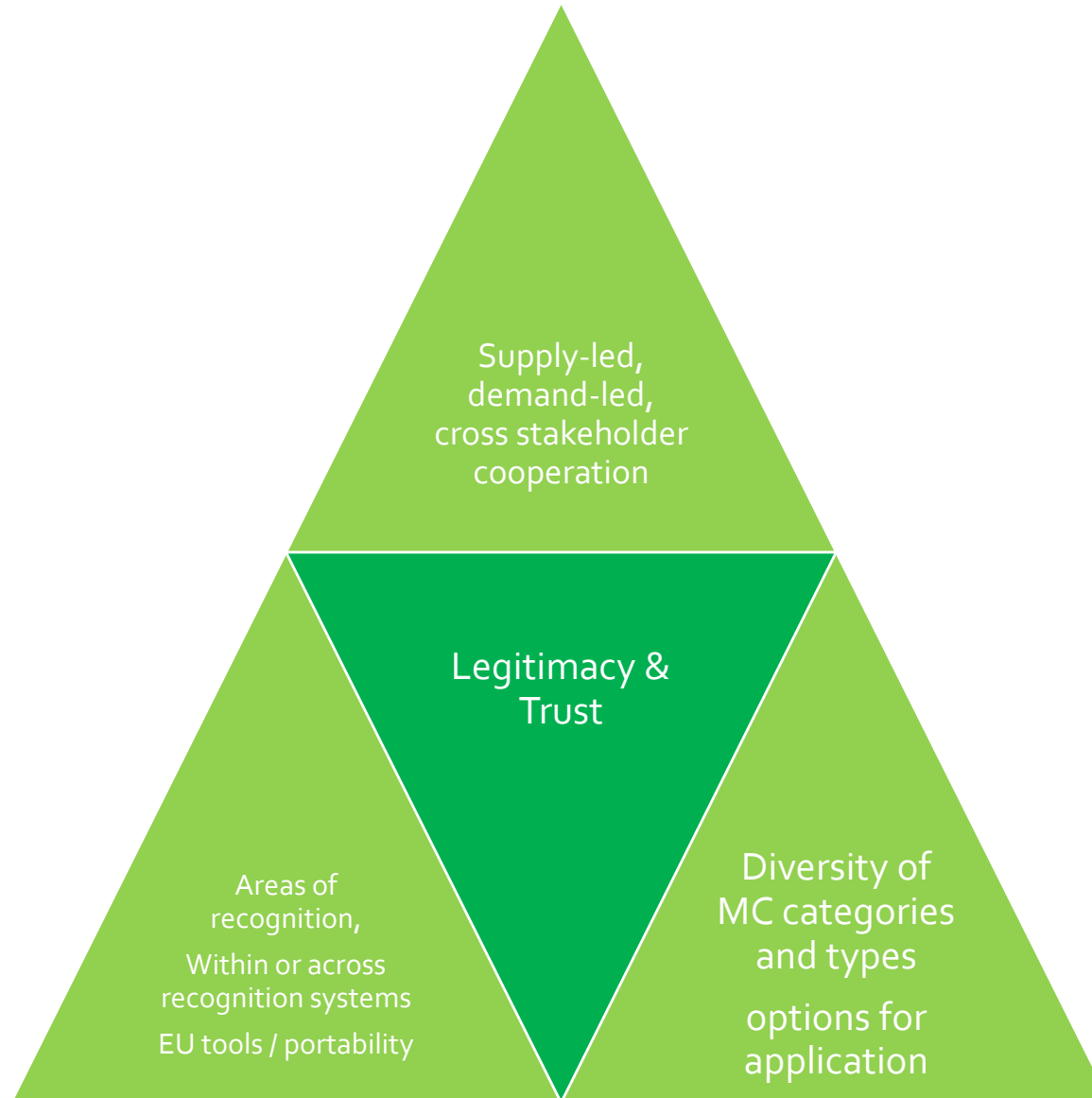
**FORDI: de hænger
sammen!**



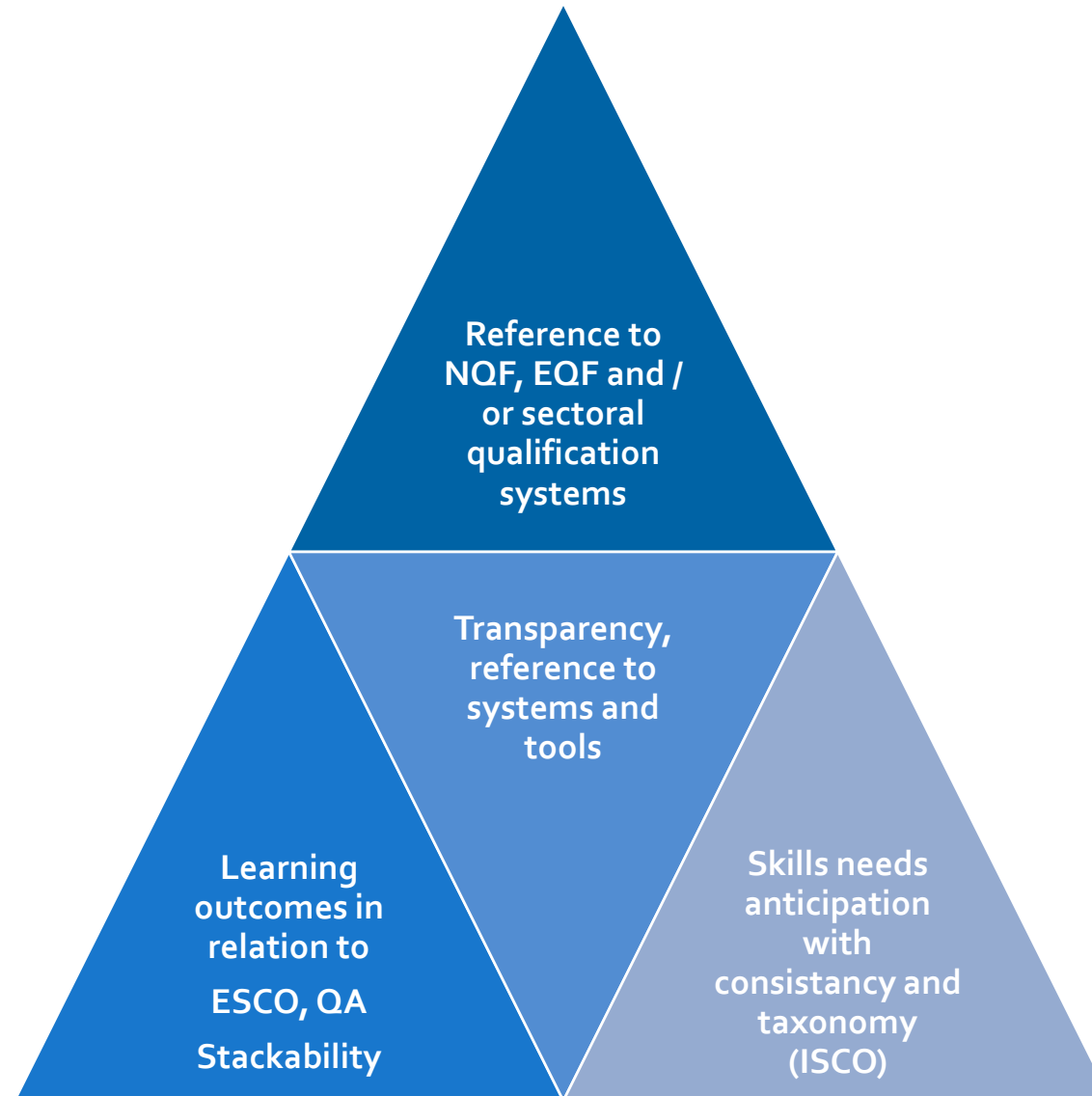
Model 1 The learner



Model 2 Legitimacy & Trust



Model 3 Transparency, Reference to systems

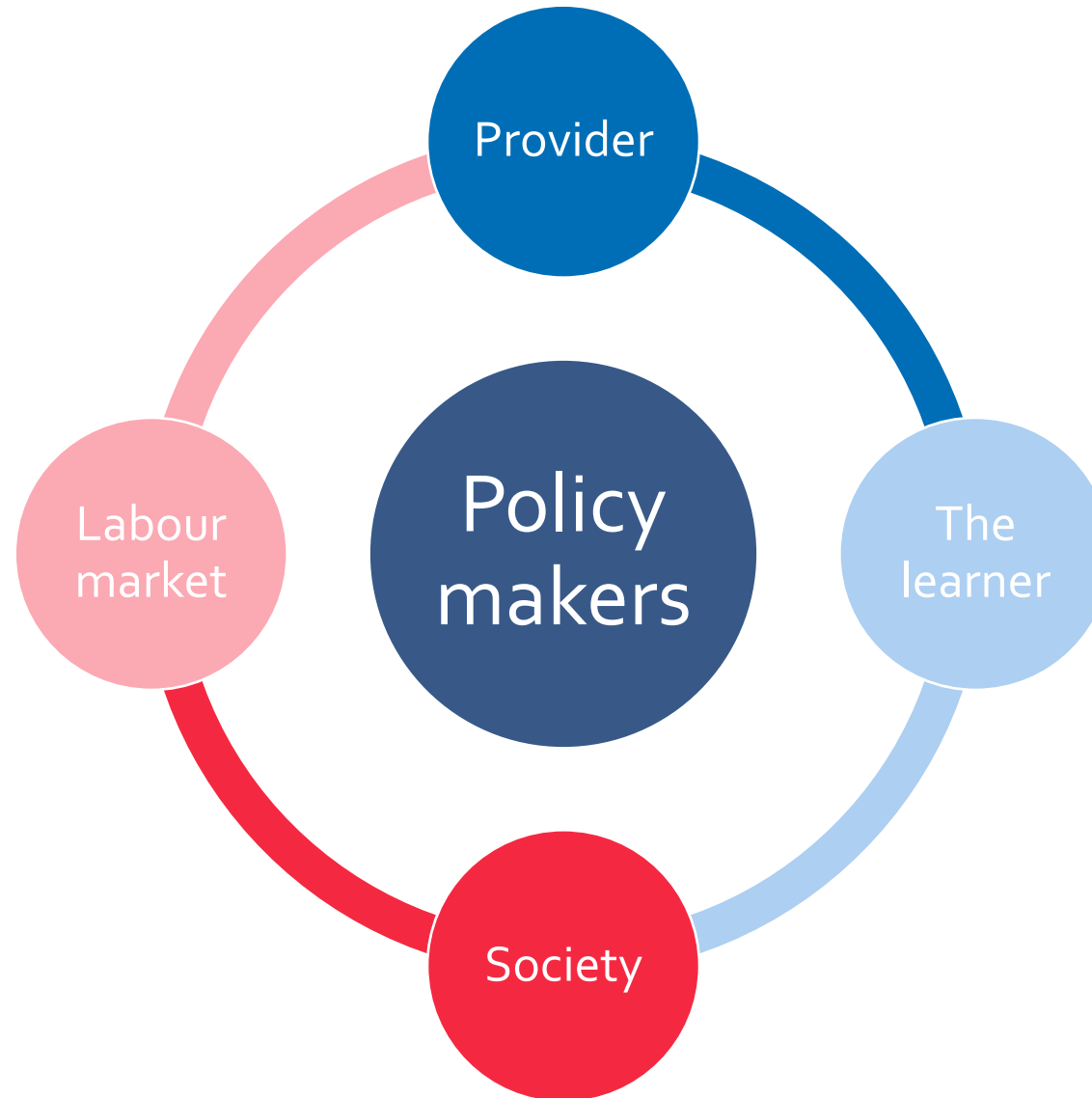


ANALYSEN LEVERER INPUT TIL ANBEFALINGERNE TIL UDVIKLING AF MC

|



Anbefalinger
om udvikling
af micro-
credentials
skal
formuleres i
relation til
følgende
fokus



Afslutningsvis – en metafor for betydningen af Micro-credentials

The opening of two secret doors



Cedefop, *MC for labour market education & Training*, (2022)

- “Microcredentials can be considered as opening two ‘secret’ doors. **One** is related to the fact that they represent, in many cases, **a new form of recognition of learning outcomes** acquired both inside and also outside education institutions. While the term micro-credential may be novel, the activities it encompasses may refer to **long-standing practices**”.
- “**The second door**” opens to the increased need for **more flexible learner-centred bodies providing education and training from a lifelong learning perspective**”.

