



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 16 juni 2022
(OR. fr, en)

9790/22

**Interinstitutionellt ärende:
2021/0402 (NLE)**

**EDUC 206
RECH 324
SOC 330
DIGIT 113
ENV 529**

LÄGESRAPPORT

från: Rådets generalsekretariat

till: Delegationerna

Föreg. dok. nr: 9237/22

Ärende: Rådets rekommendation om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet

För delegationerna bifogas rådets ovannämnda rekommendation, som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 16 juni 2022.

RÅDETS REKOMMENDATION**om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA REKOMMENDATION,

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artiklarna 149, 292, 165 och 166,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

1. Allt fler människor i Europa behöver uppdatera och förbättra sina kunskaper, färdigheter och kompetenser för att överbrygga klyftan mellan sin formella utbildning och behoven i ett samhälle och på en arbetsmarknad i snabb förändring. Återhämtningen från covid-19-pandemin samt den gröna och den digitala omställningen har gjort att sättet vi lever, utbildar oss och arbetar på förändras allt snabbare. De har också riktat uppmärksamheten på behovet av att människor är bättre rustade att hantera aktuella och framtida utmaningar. Pandemin har påverkat karriärmöjligheterna för både ungdomar och vuxna. Den har också ökat arbetslösheten och försämrat det fysiska, psykiska och känslomässiga välbefinnandet för hundratals miljoner människor i Europa.

2. En av de största utmaningarna för europeiska företag och arbetsgivare är den bristande tillgången på relevanta färdigheter på EU:s arbetsmarknad. Samtidigt står arbetstagarna inför aldrig tidigare skådade förändringar när det gäller hur arbetet organiseras. Dessutom förändras uppgiftsprofiler och kompetenskrav radikalt på grund av den gröna och den digitala omställningen. Såsom anges i rådets beslut (EU) 2021/1868 av den 15 oktober 2021 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik¹ ”[bör] medlemsstaterna och unionen [...] arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är framtidsorienterad och mottaglig för ekonomiska förändringar [...]”. Kontinuerlig kompetensutveckling och omskolning är nödvändigt för att arbetstagarna ska kunna möta behoven på sitt nuvarande jobb eller övergå till nya jobb och expanderande sektorer, till exempel de gröna och digitala sektorerna, särskilt mot bakgrund av den åldrande befolkningen.
3. För att utveckla sina personliga, sociala, kulturella och yrkesmässiga kunskaper, färdigheter och kompetenser behöver människor tillgång till undervisning och lärande av god kvalitet, på olika sätt och i olika miljöer. Krav har framförts på att utbildningssystemen måste bli flexibla och på att hitta lösningar för att erbjuda lärande som är mer elevinriktat, tillgängligt och inkluderande och som riktar sig till fler grupper av profiler. Icke-formella utbildningsanordnare möter också detta behov genom att tillhandahålla nya och innovativa möjligheter till kompetensutveckling och omskolning.

¹ EUT L 379, 26.10.2021, s. 1.

4. Effektivt livslångt lärande är avgörande för att säkerställa att alla har de kunskaper, färdigheter och kompetenser de behöver för att ha framgång i samhället, på arbetsmarknaden och i sitt privatliv. Det är väsentligt att människor har tillgång till god och relevant utbildning, kompetensutveckling och omskolning under hela livet. Möjligheter till livslångt lärande bör ingå i utbildningsinstitutionernas långsiktiga strategi så att de kan reagera snabbare på arbetsgivarnas och inlärarnas snabbt föränderliga behov. Detta skulle göra det möjligt för flera olika typer av inlärare (inklusive utexaminerade från dessa institutioner och andra vuxenstuderande) att utveckla sin kompetens och omskola sig. Det rekommenderas att lärosäten, yrkesskolor, anordnare av vuxenutbildning samt andra som tillhandahåller mikromeriter, inbegripet arbetsgivare, samarbetar och integrerar de senaste forskningsrönen när de utformar och uppdaterar lärandemöjligheter.
5. Mikromeriter kan användas för att intyga resultaten av små, individanpassade lärandeerfarenheter. De gör att människor på ett målinriktat och flexibelt sätt kan skaffa sig kunskap, färdigheter och kompetenser för att möta nya och framväxande behov i samhället och på arbetsmarknaden, och gör det möjligt för enskilda individer att överbrygga kompetensklyftor, vilket är nödvändigt för att de ska kunna lyckas i en snabbt föränderlig miljö, utan att traditionella kvalifikationer ersätts. De kan, när så är lämpligt, komplettera befintliga kvalifikationer genom att tillföra ett mervärde samtidigt som den centrala principen om fullständiga utbildningsprogram i den grundläggande utbildningen inte undergrävs. Mikromeriter kan utformas och utfärdas av en mängd tillhandahållare i olika lärandemiljöer (både formella, icke-formella och informella lärandemiljöer).
6. Trots att mikromeriter används i allt större utsträckning finns det ingen gemensam definition av eller inga gemensamma standarder för dem i Europa. Detta begränsar förståelsen för och användningen av mikromeriter och undergräver därför deras potential att underlätta flexibla utbildnings- och karriärvägar. Denna rekommendation syftar till att bygga upp förtroendet för mikromeriter i Europa bland alla berörda aktörer, oavsett om de är tillhandahållare eller mottagare.

7. Enligt den första principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter² har var och en rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att individen deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar på arbetsmarknaden, överallt i Europeiska unionen. Enligt den fjärde principen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter har var och en rätt att få individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande. I denna rätt ingår rätten att få hjälp med att utbilda eller omskola sig. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter nämns mikromeriter som innovativa instrument som ”kan underlätta flexibla utbildningsvägar och stödja arbetstagare i deras arbete eller under yrkesövergångar”. Mikromeriter kan bidra till genomförandet av EU:s överordnade mål som ska ha uppnåtts 2030, inklusive målen att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år och att en sysselsättningsgrad på minst 78 % ska uppnås. Båda dessa mål välkomnades av EU:s ledare, arbetsmarknadens parter och det civila samhället på det sociala toppmötet i Porto och därefter av Europeiska rådet vid dess möte den 24–25 juni 2021³.
8. Parallellt med handlingsplanen antog kommissionen en rekommendation om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder)⁴. Rekommendationen ger medlemsstaterna konkret politisk vägledning för att ta fram enhetliga åtgärds paket som ska underlätta övergångar på arbetsmarknaden och främja en sysselsättningsskapande återhämtning från covid-19. Den politiska vägledningen omfattar kompetenshöjnings- och omskolningsmöjligheter samt stödåtgärder.

² EUT C 428, 13.12.2017, s. 10.

³ ”[...] Europeiska rådet [välkomnar], i linje med Portoförklaringen, EU:s överordnade mål i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter.”, Europeiska rådets slutsatser av den 24–25 juni 2021 (EUCO 7/21).

⁴ C(2021) 1372 final.

9. Den europeiska kompetensagendan⁵ innehåller tolv flaggskeppsåtgärder, varav en är ett nytt initiativ om en europeisk strategi för mikromeriter. Syftet med detta nya initiativ är att stödja kvaliteten, insynen och användningen av mikromeriter i hela EU. Kompetensagendan innehåller även ett initiativ om individuella utbildningskonton som kan bidra till att täppa till befintliga luckor i tillgången till utbildning för vuxna i arbetsför ålder och ge människor möjlighet att klara övergångar på arbetsmarknaden. Mikromeriter kan användas som en del av den utbildning som erbjuds människor för att stödja dessa individuella utbildningskonton.
10. I kommissionens meddelande om att förverkliga det europeiska området för utbildning senast 2025⁶ tillkännagavs att kommissionen kommer att ta fram en europeisk strategi för mikromeriter, för att bidra till att bredda lärandemöjligheterna och stärka rollen för högre utbildning och yrkesutbildning inom ramen för livslångt lärande.
11. I rådets rekommendation om yrkesutbildning för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft⁷ uppmanas kommissionen att ”[u]ndersöka idén om och användningen av mikromeriter”.
12. I rådets resolution om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030)⁸ tas undersökning av konceptet med och användningen av mikromeriter upp som en av de konkreta frågorna och åtgärderna under prioriterat område 2 (livslångt lärande och rörlighet).

⁵ COM(2020) 274 final.

⁶ COM(2020) 625 final.

⁷ EUT C 417, 2.12.2020, s. 1.

⁸ EUT C 66, 26.2.2021, s. 1.

13. I rådets slutsatser om initiativet Europauniversitet – Brobyggande mellan högre utbildning, forskning, innovation och samhället: att bana väg för en ny dimension inom den europeiska högre utbildningen⁹ betonas att mikromeriter ”utan att avvika från eller undergräva den grundläggande principen om utbildningar som leder till examen kan [...] bidra till att bredda lärandemöjligheterna för att ta emot icke-traditionella inlärare, och tillgodose efterfrågan på ny kompetens på arbetsmarknaden, göra lärandet mer flexibelt och modulbaserat, stödja tillgången till högre utbildning och engagera inlärare, oavsett deras tidigare kvalifikationer eller bakgrund, samt främja möjligheter till omskolning och kompetensutveckling, samtidigt som högkvalitativ utbildning säkerställs”.
14. Utbildningsministrarna i det europeiska området för högre utbildning åtog sig i Romkommunikén inom ramen för den mellanstatliga Bolognaprocessen¹⁰ att hjälpa sina lärosäten att i) diversifiera sitt utbildningsutbud, och ii) förnya innehållet i utbildningen och hitta nya sätt att ge den. Många lärosäten erbjuder eller planerar att erbjuda mindre utbildningsmoduler utöver sina fullständiga utbildningsprogram, samtidigt som de behåller rätten att självständigt utforma studieprogram och reglera frågor om överföring av studiemeriter. Dessa mindre moduler kan hjälpa inlärare att skaffa sig nya eller djupare kulturella, yrkesmässiga och generella färdigheter och kompetenser i olika skeden i livet. Man kommer genom samarbete enligt Bolognaprocessen att undersöka hur och i vilken utsträckning dessa mindre, flexibla utbildningsmoduler – inklusive de som ger mikromeriter – kan fastställas, utvecklas, genomföras och erkännas med hjälp av gemensamma verktyg.

⁹ EUT C 221, 10.6.2021, s. 14.

¹⁰ Ministerkommunikén från Rom av den 19 november 2020.

15. Utbildningssystemen bör ta hänsyn till alla inlärares individuella behov, förmågor och kapacitet. De bör också erbjuda lärandemöjligheter för alla, inbegripet i icke-formella och informella miljöer, så som framhålls i rådets slutsatser om rättvisa och inkludering inom utbildningen i syfte att främja en framgångsrik utbildning för alla¹¹. Väl utformade mikromeriter kan användas som en del av riktade åtgärder för att stödja inkludering och tillgång till utbildning för fler grupper av inlärare. Dessa omfattar missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med funktionsnedsättning, de äldre, lågkvalificerade/lågutbildade, minoriteter, personer med invandrarbakgrund, flyktingar och personer som har begränsade möjligheter på grund av sitt geografiska läge och/eller sin socioekonomiskt ogynnsamma situation). Mikromeriter kan också användas för att bidra till att vägleda studerande bättre och underlätta tillgång till och framgång med lärande och utbildning samt för att stödja övergången från skola till arbete. Den förväntade ökningen av antalet flyktingar och asylsökande innebär att strategier behöver tas fram för att effektivt integrera dessa grupper i utbildnings- och arbetsmarknadssystemen. Vägledning och ömsesidigt lärande i hela EU vad gäller utformning och utfärdande av mikromeriter kan främja inkludering och säkerställa att inlärare från alla samhällsgrupper kan dra nytta av fördelarna.

¹¹ EUT C 221, 10.6.2021, s. 3.

16. Mikromeriter kan också stödja yrkesmässig utveckling och rörlighet för arbetstagare, inbegripet personer med atypiska anställningsformer, till exempel personer inom plattformsekonomin¹², som kan ha svårt att få tillgång till utbildning beroende på deras anställningsform¹³.
17. Mikromeriter kan aktivt bidra till genomförandet av EU:s politiska initiativ för att främja den gröna och den digitala omställningen. Mikromeriter kan i) stödja målen i handlingsplanen för digital utbildning 2021–2027¹⁴ för att underlätta tillhandahållandet av flexibla och tillgängliga utbildningsmöjligheter i fråga om digitala färdigheter, och ii) bidra till målen i kommissionens plan för den digitala kompassen 2030 om en befolkning med digital kompetens och en högkvalificerad digital yrkeskår till 2030. Mikromeriter kan också bidra till genomförandet av den europeiska gröna given¹⁵, vilken är EU:s tillväxtstrategi som syftar till att starta om ekonomin och samhället i EU och få in dem på en hållbar väg.
18. Rådets rekommendation om den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande och om upphävande av Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 23 april 2008 om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande¹⁶ ger en gemensam referensram för att hjälpa människor och organisationer att jämföra olika kvalifikationssystem och nivåer av kvalifikationer i dessa system. I egenskap av europeisk referensram är den europeiska referensramen för kvalifikationer öppen för alla typer och nivåer av kvalifikationer och den utgör den gemensamma standardreferensen för tydlighet, överförbarhet och jämförbarhet. Den är också öppen för mikromeriter om och i den mån de först ingår i de nationella referensramarna för kvalifikationer.

¹² ”Begreppet *onlinebaserad plattformsekonomi* avser all ekonomisk verksamhet som utförs till följd av faktiska eller planerade affärstransaktioner på den inre marknaden och som direkt eller indirekt stöds av onlineplattformar, särskilt onlinebaserade förmedlingstjänster och sökmotorer”, kommissionens beslut av den 26 april 2018 om inrättande av en expertgrupp för observationscentrumet för onlineplattformsekonomin, C(2018) 2393 final, 26.4.2018, s. 1.

¹³ I Europaparlamentets resolution av den 16 september 2021 om rättvisa arbetsvillkor, rättigheter och socialt skydd för plattformsarbetare i samband med nya anställningsformer kopplade till den digitala utvecklingen (2019/2186(INI)) begärde parlamentet att plattformsarbetares utbildning skulle tas upp i samband med EU:s strategi för mikromeriter.

¹⁴ COM(2020) 624 final.

¹⁵ COM(2019) 640 final.

¹⁶ EUT C 189, 15.6.2017, s. 15.

19. I rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande¹⁷ uppmanades medlemsstaterna att senast 2018, i enlighet med nationella förhållanden och särdrag, och som de finner lämpligt, ha inrättat arrangemang för validering av icke-formellt och informellt lärande. Dessa arrangemang för validering gör det möjligt för enskilda att få kunskap, färdigheter och kompetens som de har förvärvat via icke-formellt och informellt lärande validerade. Arrangemangen för validering innebär också att enskilda kan erhålla en fullständig kvalifikation eller, i tillämpliga fall, en partiell kvalifikation. I 2020 års utvärdering av rekommendationen¹⁸ fastställs att kopplingarna mellan validering och mikromeriter behöver utvecklas ytterligare.
20. I Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2018/646 av den 18 april 2018 om en gemensam ram för tillhandahållande av bättre tjänster för kompetens och kvalifikationer (Europass) och om upphävande av beslut nr 2241/2004/EG¹⁹ läggs grunden för att tillhandahålla webbaserade verktyg som gör det möjligt för människor att planera sin karriär och sitt livslånga lärande med autentiseringstjänster för meriter som säkerställer mikromeriternas portabilitet.
21. För att mikromeriter ska vara relevanta, utvecklade och uppdaterade krävs
- i) samarbete och samverkan mellan regionala och nationella myndigheter och utbildningsorganisationer, och
 - ii) en sektorsspecifik och sektorsövergripande dialog mellan arbetsmarknadens parter (denna dialog bör inbegripa organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare från såväl den privata som den offentliga sektorn, små och medelstora företag samt tjänstemän och chefer).

¹⁷ EUT C 398, 22.12.2012, s. 1.

¹⁸ SWD (2020) 121 final.

¹⁹ EUT L 112, 2.5.2018, s. 42.

22. Denna rekommendation respekterar fullt ut subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, principerna om institutionellt oberoende och akademisk frihet samt medlemsstaternas ansvar för utbildningens och yrkesutbildningens innehåll och organisation i enlighet med nationella förhållanden och i nära samarbete med alla berörda parter.
23. Denna rekommendation påverkar inte tillämpningen av direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer, i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2013/55/EU, och den ordning för automatiskt erkännande som föreskrivs i detta.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE, som ska genomföras i enlighet med lagstiftning och prioriteringar på regional och nationell nivå samt unionsnivå, nationella förhållanden och tillgängliga resurser, inbegripet den socioekonomiska situationen och särdragen i de nationella systemen för utbildning, livslångt lärande och sysselsättning, och i nära samarbete med alla berörda parter.

Mål

1. Medlemsstaterna rekommenderas att anta en europeisk strategi för mikromeriter med målsättningen att
 - a) göra det möjligt för enskilda att förvärva, uppdatera och förbättra de kunskaper, färdigheter och kompetenser som de behöver för att ha framgång på arbetsmarknaden och i samhället, för att dra full nytta av en socialt rättvis återhämtning och en rättvis omställning till en grön och digital ekonomi och för att vara bättre rustade att hantera aktuella och framtida utmaningar,
 - b) hjälpa tillhandahållare av mikromeriter så att de är beredda på att öka kvaliteten på och tillgången till sitt utbildningsutbud samt göra det mer transparent och flexibelt så att enskilda har möjlighet att välja personanpassade utbildnings- och karriärvägar,
 - c) främja inkludering, tillgång och lika möjligheter och bidra till att skapa resiliens, social rättvisa och välbefinnande för alla, mot bakgrund av de demografiska och samhällsliga förändringarna samt under alla faser av konjunkturcykeln.

2. Medlemsstaterna rekommenderas att använda mikromeriter, när så är lämpligt, som ett verktyg för att stärka och komplettera befintliga lärandemöjligheter, öka deltagandet i livslångt lärande och bidra till att uppnå målet att 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år, vilket fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och har välkomnats av EU:s ledare och godkänts i rådets resolution om en förnyad europeisk agenda för vuxenlärande 2021–2030²⁰.

Tillämpningsområde

3. Denna rekommendation omfattar mikromeriter samt politik som kan stödja en ändamålsenlig utformning och användning samt ett ändamålsenligt utfärdande av dem.
4. Mikromeriter kan användas för att komplettera och förbättra ekosystem för utbildning, livslångt lärande och anställbarhet. De åtgärder som anges i denna rekommendation syftar till att stärka möjligheterna till lärande och anställbarhet utan att störa systemen för grundläggande utbildning, högre utbildning och yrkesutbildning samt utan att undergräva och ersätta befintliga kvalifikationer och examina. Genom åtgärderna rekommenderas att det fastställs en gemensam europeisk strategi för befintligt och nytt tillhandahållande av mikromeriter i Europeiska unionen samt ges en definition och vägledning för utformning, utfärdande och beskrivning av mikromeriter, i syfte att förbättra deras kvalitet och transparens och underlätta användningen av dem.

²⁰ EUT C 504, 14.12.2021, s. 9.

Definitioner

5. I denna rekommendation gäller följande definitioner:

- a) *mikromerit*: uppgift om läranderesultat som en inlärare har uppnått efter en mindre utbildning. Dessa läranderesultat bedöms mot transparenta och tydligt fastställda kriterier. Lärandeerfarenheter som leder till mikromeriter är utformade för att ge inlärare särskilda kunskaper, färdigheter och kompetenser som motsvarar samhälleliga, personliga, kulturella eller arbetsmarknadsrelaterade behov. Mikromeriter ägs av inläraren, kan delas och är portabla. De kan vara fristående eller kombineras till större meriter. De stöds av kvalitetssäkring enligt överenskomna standarder inom relevant sektor eller verksamhetsområde.
- b) *tillhandahållare av mikromeriter*: utbildningsinstitutioner och utbildningsorganisationer, arbetsmarknadens parter (dvs. organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare), arbetsgivare och näringsliv, det civila samhällets organisationer, offentliga arbetsförmedlingar samt regionala och nationella myndigheter, och andra typer av aktörer som utformar, tillhandahåller och utfärdar mikromeriter för formellt, icke-formellt och informellt lärande. Detta påverkar inte regional eller nationell lagstiftning, eller regionala eller nationella förhållanden.
- c) *lärandemiljöer*: de olika fysiska, onlinebaserade, blandade²¹, virtuella och digitala platser, sammanhang och kulturer där människor lär sig, vilket omfattar alla miljöer där formellt, icke-formellt och informellt lärande kan äga rum.

²¹ *Blandat lärande* är när en skola, lärare eller studerande i formell utbildning använder flera olika metoder i inlärningsprocessen.

- d) *formellt lärande*: lärande som äger rum i en organiserad och strukturerad miljö, särskilt avsedd för lärande, och som vanligtvis leder till en kvalifikation, för det mesta i form av ett intyg eller utbildningsbevis; detta omfattar systemen för allmän utbildning, grundläggande och tertiär yrkesutbildning, fortbildning och högre utbildning²².
- e) *icke-formellt lärande*: lärande som äger rum utanför den formella utbildningen genom planerad verksamhet vad gäller mål och tid för lärande och där det finns visst stöd till lärandet²³.
- f) *informellt lärande*: lärande till följd av dagliga aktiviteter och upplevelser som inte är organiserade eller strukturerade vad gäller mål, tid eller lärandestöd; det kan vara oavsiktligt ur inlärares perspektiv²⁴. Det leder inte automatiskt till en mikromerit men kan beaktas i samband med valideringsarrangemang genom vilka en individs läranderesultat kan identifieras, dokumenteras, bedömas och/eller certifieras.
- g) *portabilitet*: möjligheten för den person som skaffat sig mikromeriter att lagra dessa i valfritt system och att dela meriterna med valfri part (både nationella och transnationella) och för alla parter i utbytet att förstå meriternas innehåll och kontrollera att de är autentiska. Detta möjliggör portabilitet mellan och inom utbildningssektorer, på arbetsmarknaden och mellan länder.

²² Definitionen baserad på rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (EUT C 398, 22.12.2012, s. 1).

²³ Definitionen har tagits från Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/817 av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott samt om upphävande av förordning (EU) nr 1288/2013 (EUT L 189, 28.5.2021, s. 1).

²⁴ Definitionen har tagits från Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/817 av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott samt om upphävande av förordning (EU) nr 1288/2013 (EUT L 189, 28.5.2021, s. 1).

- h) *stapelbarhet*: möjligheten att, när så är relevant, kombinera olika mikromeriter och logiskt stapla dem på varandra. Beslut om att ”stapla” eller kombinera meriter fattas av den mottagande organisationen (till exempel utbildningsinstitutioner och arbetsgivare) i enlighet med deras praxis och bör stödja inlärares mål och behov. Att stapla meriter ger inte automatiskt rätt till en kvalifikation eller examen. Sådana beslut fattas av regionala och nationella myndigheter eller institutioner i enlighet med deras tilldelningsförfaranden.
- i) *bedömning*: den process eller metod som används för att utvärdera, mäta och slutligen beskriva de läranderesultat som individer förvärvat i formella, icke-formella eller informella miljöer. En bedömning görs av tillhandahållaren eller andra erkända bedömare.

Definition och europeiska standarduppgifter för beskrivning av en mikromerit

- 6. Medlemsstaterna rekommenderas att anta och främja användningen av följande:
 - a) Definitionen av mikromerit enligt punkt 5 a.

- b) Europeiska standarduppgifter för beskrivning av en mikromerit (enligt bilaga I), inklusive följande obligatoriska uppgifter:
- i) Identifiering av inläraren.
 - ii) Mikromeritens titel.
 - iii) Det utfärdande organets land (länder)/region (regioner).
 - iv) Tilldelande organ.
 - v) Datum för utfärdandet.
 - vi) Läranderesultat.
 - vii) Beräknad arbetsinsats för att uppnå läranderesultatet (om möjligt angivet i ECTS-poäng; ECTS – det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter).
 - viii) Nivå (och cykel, i tillämpliga fall) för den lärandeefarenhet som leder till mikromeriten (den europeiska referensramen för kvalifikationer eller referensramen för kvalifikationer i det europeiska området för högre utbildning), i tillämpliga fall.
 - ix) Typ av bedömning.
 - x) Form av deltagande i lärandeaktiviteten.
 - xi) Typ av kvalitetssäkring som utförts för mikromeriten.
- c) De europeiska principerna för utformningen och utfärdandet av mikromeriter (enligt bilaga II).

Utveckling av ekosystemet för mikromeriter

7. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att främja befintlig och ny utveckling av mikromeriter i formella lärandemiljöer, bland annat genom att
- a) stödja lärosätenas undersökningar om hur mikromeriter kan erbjuda olika inlärare lärandemöjligheter, särskilt genom att bygga ut ett attraktivt, tillgängligt, inkluderande och elevinriktat utbud av aktiviteter för livslångt lärande, inklusive, i tillämpliga fall, genom aktiviteterna hos allianserna mellan Europauniversitet²⁵,
 - b) stödja yrkesskolors och andra yrkesutbildningsanordnares undersökningar om hur mikromeriter kan användas inom fortsatt yrkesutbildning för att stödja kompetensutveckling och omskolning för vuxna, inklusive genom verksamhet vid yrkeskunskapscentrum, i tillämpliga fall,
 - c) överväga att tillhandahålla offentliga medel, i enlighet med nationella förhållanden, för utveckling och tillhandahållande av små utbildningsaktiviteter som leder till mikromeriter, på alla utbildningsnivåer, samtidigt som man tar hänsyn till institutionellt oberoende för att gynna mångfald och kreativitet.
8. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att stödja pågående och ny utveckling av mikromeriter i icke-formella och informella lärandemiljöer, bland annat genom att
- a) stödja utformningen och utfärdandet av mikromeriter av andra tillhandahållare än de som anges i punkt 7 (dessa kan omfatta företag, arbetsmarknadens parter, det civila samhällets organisationer, lokala myndigheter, medborgarhus, yrkesorganisationer, organisationer för forskning och innovation samt privata tillhandahållare), inbegripet att främja en mångfald av finansieringskällor,

²⁵ EUT C 221, 10.6.2021, s. 14.

- b) främja utvecklingen av mikromeriter som utformats och godkänts av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare genom social dialog, i tillämpliga fall,
 - c) överväga att anpassa förfaranden för erkännandet av tidigare utbildning och för valideringen av icke-formellt och informellt lärande så att mikromeriter kan tilldelas.
9. Medlemsstaterna uppmanas, i tillämpliga fall, arbeta för att mikromeriterna ska vara av god kvalitet och transparenta, bland annat genom att
- a) tillämpa, anpassa och utveckla kvalitetssäkringsmekanismer för mikromeriter som utfärdas av olika typer av tillhandahållare, närhelst så är möjligt med utnyttjande av befintliga mekanismer (se bilaga 2),
 - b) stödja användningen av kompetensinventeringssystem för analys av arbetsmarknadens behov och demografiska förändringar så att de kan identifiera eventuella behov av att utveckla eller uppdatera mikromeriter,
 - c) uppmuntra tillhandahållare att offentliggöra kataloger över de mikromeriter som de erbjuder, inklusive eventuella principer för erkännande av mikromeriter som utfärdas av andra tillhandahållare,
 - d) integrera mikromeriter i nationella referensramar och system för kvalifikationer; beslut om att integrera mikromeriter i regionala och nationella ramar eller system fattas av nationella myndigheter eller institutioner i linje med nationella förhållanden.

10. Medlemsstaterna uppmuntras att, när så är lämpligt, främja och stödja effektiv utprovning, effektivt samarbete, effektiv styrning och effektiva partnerskap mellan

- i) utbildningsinstitutioner,
- ii) arbetsmarknadens parter,
- iii) arbetsgivare och näringsliv,
- iv) organisationer för forskning och innovation,
- v) det civila samhällets organisationer,
- vi) arbetsförmedlingar och tjänster för social delaktighet samt
- vii) lokala, regionala och nationella myndigheter.

Ovanstående utprovning, samarbete, styrning och partnerskap är viktigt för att identifiera behov, gemensam utveckling och uppdatering av mikromeriter samt för att utvärdera inverkan på kompetensutveckling och omskolning, livslångt lärande och karriärutveckling.

Frigörande av mikromeriternas potential

11. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att integrera mikromeriter i både utbildningssystem och kompetensåtgärder, bland annat genom att

- a) uppmuntra upptagande av utbildningserbjudanden som leder till mikromeriter i kataloger över de utbildningsmöjligheter som erbjuds,
- b) använda mikromeriter för att förbättra tillgången till utbildning för alla inlärare, inklusive missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med funktionsnedsättning, de äldre, lågkvalificerade/lågutbildade, minoriteter, personer med invandrarbakgrund, flyktingar och personer som har begränsade möjligheter på grund av sitt geografiska läge och/eller sin socioekonomiskt ogynnsamma situation), i tillämpliga fall,

- c) använda mikromeriter för att stödja flexibla utbildningsvägar och övergången från gymnasie- eller yrkesutbildning till tertiär utbildning och vuxenutbildning när så är relevant,
- d) använda mikromeriter som kan integreras i eller som kan komplettera utbildningsprogram, när så är relevant,
- e) använda mikromeriter för att ytterligare förbättra grundläggande och avancerade digitala färdigheter och kompetenser för fler grupper av inlärare, i enlighet med handlingsplanen för digital utbildning och handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter,
- f) använda mikromeriter för att stödja utvecklingen av lärande för den gröna omställningen och hållbar utveckling som en del av det nationella genomförandet av rådets rekommendation om lärande för den gröna omställningen och hållbar utveckling,
- g) främja utbildningsinstitutioners och andra utbildningsanordnares användning av mikromeriter – i samverkan med deras omgivande kunskaps- och innovationsekosystem – för att öka mikromeriternas relevans och potentiella positiva effekter för ekonomin på lokal och regional nivå,
- h) främja förståelsen för och användningen av mikromeriter genom fortsatt yrkesmässig utveckling för såväl lärare, utbildare, studie- och yrkesvägledare (t.ex. inom ramen för Erasmus+ lärarakademier) som akademiker, forskare och annan relevant personal,
- i) främja användningen av mikromeriter så att de senaste forskningsrönen snabbt omvandlas till lärandemöjligheter, för att stärka synergieffekterna mellan det europeiska området för utbildning och det europeiska forskningsområdet,

- j) undersöka användningen av mikromeriter inom det europeiska området för utbildning för att utmana könsstereotyper och andra diskriminerande stereotyper i fråga om studieval och när det gäller utbildningsmetoder och utbildningsmaterial.
12. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att integrera mikromeriter i sin sysselsättningspolitik och aktiva arbetsmarknadspolitik (dvs. arbetsförmedlingar, utbildningsstöd och anställningsincitament), bland annat genom att
- a) använda mikromeriter, enligt vad som är relevant, för att
 - i) åtgärda kompetensglapp och kompetensbrister i vissa ekonomiska sektorer och regioner, och
 - ii) utveckla arbetstagares kompetens eller omskola dem med sikte på färdigheter och jobb som efterfrågas på arbetsmarknaden, särskilt mot bakgrund av den gröna och den digitala omställningen,
 - b) ta upp utbildning som leder till mikromeriter avseende erkända utbildningsmöjligheter som kan kopplas till individuella utbildningskonton, när sådana finns, och andra system för utbildningsstöd,
 - c) främja användningen av mikromeriter som ett sätt att uppdatera och uppgradera färdigheterna hos egenföretagare och atypiska arbetstagare, inklusive personer som arbetar via plattformar och små och medelstora företag,
 - d) undersöka användningen av mikromeriter i riktade initiativ för att stödja och motivera missgynnade och utsatta grupper (till exempel personer med minimiinkomst, personer med funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa och lågutbildade) att återvända till arbetsmarknaden eller behålla sin anställning,

- e) undersöka hur mikromeriter kan användas i system för att genomföra den förstärkta ungdomsgarantin till stöd för unga, inklusive i förberedande utbildning och högkvalitativa fortbildningserbjudanden,
 - f) undersöka hur mikromeriter kan användas i samband med det nationella genomförandet av rekommendationen om effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder till följd av covid-19-krisen (Ease-åtgärder),
 - g) undersöka hur mikromeriter kan användas för att stödja arbetstagares yrkesmässiga utveckling och uppfylla obligatoriska krav på kompetensutveckling och omskolning i vissa jobb eller arbetstyper (till exempel för licenser, erfordrad utbildning och tillstånd).
13. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att uppmuntra och stödja det europeiska nätverket av nationella informationscentrum och de nationella informationscentrumen för akademiskt erkännande (Enic–Naric-nätverken) eller adekvata organ i utvecklingen, när så är relevant, av transparenta förfaranden för erkännande av mikromeriter som utfärdas av olika typer av tillhandahållare. Detta bör göras i samarbete med de relevanta berörda aktörer som nämns i punkt 10, bland annat genom att undersöka om det vore möjligt med ett automatiskt erkännande av mikromeriter²⁶.
14. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är relevant, att säkerställa att information och råd om identifiering och urval av mikromeriter ingår i vägledningstjänster för livslångt lärande. Detta omfattar vägledningstjänster vid lärosätens karriärcentrum, offentliga arbetsförmedlingar, privata arbetsförmedlingar, socialtjänster och andra vägledningstjänster (sysselsättning, karriär, utbildning, handledning). Att låta vägledning om mikromeriter ingå i dessa tjänster bör tillgodose behoven hos alla inlärare, inklusive missgynnade och utsatta inlärare.

²⁶ Enligt definitionen i rådets rekommendation av den 26 november 2018 om att främja automatiskt ömsesidigt erkännande av kvalifikationer inom högre utbildning och gymnasial utbildning samt resultat av studieperioder utomlands (EUT C 444, 10.12.2018, s. 1).

15. Medlemsstaterna rekommenderas, när så är lämpligt, att göra följande:

- a) Fastställa åtgärder genom att bygga vidare på relevanta befintliga nationella arrangemang och finansiella ramar för att genomföra denna rekommendation. Detta kan inbegripa kopplingar till individuella utbildningskonton, när sådana finns (med vederbörlig hänsyn till utbildnings- och arbetsmarknadsorganisationernas ansvar och autonomi i det nationella sammanhanget).
- b) På bästa sätt utnyttja unionens medel och instrument för att stödja de nödvändiga reformerna, från det stödjande ramverket till utvecklingen och användningen av mikromeriter.

Stöd från kommissionen

Rådet välkomnar kommissionens avsikt att, med vederbörlig hänsyn till subsidiaritet och nationella förhållanden samt i nära samarbete med medlemsstaterna, göra följande:

16. Utveckla och anpassa, när så är relevant, befintliga unionsverktyg och unionstjänster för att stödja utvecklingen av mikromeriter från alla typer av tillhandahållare, bland annat genom att
- a) stödja utarbetandet av riktlinjer för hur man kan öka insynen och använda de nuvarande EU- och Bolognainstrumenten inom högre utbildning för intern och extern kvalitetssäkring av mikromeriter,
 - b) undersöka hur användarguiden om det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter kan anpassas inom högre utbildning för att integrera mikromeriter,
 - c) undersöka hur man kan anpassa och utveckla EU:s kompetens- och kvalifikationsverktyg för att integrera mikromeriter i yrkesutbildningssystemen,
 - d) stärka Enic–Narics och andra adekvata organs roll i samband med erkännandet av mikromeriter för ytterligare studier och/eller sysselsättningsändamål, bland annat genom att ta fram vägledning och utbildningar,

- e) stödja en strukturerad diskussion om möjligheten att inkludera mikromeriter i nationella referensramar för kvalifikationer,
- f) utforska en utveckling av initiativet om det europeiska studentkortet så att studerande på ett säkert sätt kan dela sina mikromeriter från studier utomlands med andra utbildningsinstitutioner.

17. Stödja samarbete mellan medlemsstaterna och berörda parter, bland annat genom att

- a) stödja utbyte av information mellan regionala och nationella myndigheter om relevanta regionala och nationella politiska initiativ och belägg för dessas inverkan, varvid den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning används på bästa sätt,
- b) främja europeiskt samarbete om kvalitetssäkring av mikromeriter, vilket leder till ömsesidigt förtroende,
- c) ge lärosäten och yrkesutbildningsinstitutioner, inbegripet allianserna mellan Europauniversitet och yrkeskunskapscentrumen, incitament att prova ut och använda mikromeriter i syfte att främja och uppmuntra utnyttjandet av mikromeriter i utbildningsvärlden i stort,
- d) främja spridningen av mikromeriter inom Erasmus + lärarakademier och andra lärarutbildningsanordnare för att möta lärarnas behov av fortsatt yrkesmässig utveckling, i tillämpliga fall,
- e) utforska en spridning av mikromeriter av arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och näringslivet, inbegripet via kompetenspakten och därtill knutna samarbetsinitiativ, såsom strategin för branschsamverkan kring kompetens, den stärkta europeiska alliansen för lärlingsutbildning och koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen,

- f) stödja samarbete och utbyte av bästa praxis mellan offentliga arbetsförmedlingar och arbetsgivare i fråga om hur mikromeriter bör användas för att stödja anställbarheten inom ramen för nätverket för offentliga arbetsförmedlingar,
 - g) underlätta samarbetsprojekt mellan arbetsmarknadens parter och utbildningsorganisationer om hur mikromeriter bör användas och genomföras för att tillgodose kompetensbehoven på europeisk, nationell, lokal och regional nivå samt inom olika sektorer,
18. stödja det tekniska genomförandet av rekommendationen genom att undersöka en vidareutveckling av Europass-plattformen, i syfte att när så är relevant ge
- a) information om lärandemöjligheter som leder till mikromeriter och om tillhandahållare som är anslutna till den europeiska strategin för mikromeriter,
 - b) stöd för autentisering av mikromeriter genom europeiska digitala lärandeintyg,
 - c) stöd för portabilitet, stapelbarhet, interoperabilitet, utbyte och delning av information om mikromeriter genom en europeisk öppen standard som anger ett gemensamt format för mikromeriter.

19. Stödja ytterligare forskning om
- i) användningen av den europeiska strategin för mikromeriter, inklusive om hur de används av utbildningsanordnare, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter,
 - ii) särskilda resultat och fördelar för inlärarna,
 - iii) deras mervärde jämfört med och som komplement till fullständiga examina eller kvalifikationer, och
 - iv) ytterligare belägg för de faktorer som påverkar människors incitament och motivation att delta i utbildning.
20. Medlemsstaterna och kommissionen bör tillsammans arbeta för att förbättra omfattningen och relevansen av den befintliga insamlingen av uppgifter om mikromeriter på unionsnivå.

Rapportering

21. Medlemsstaterna rekommenderas att genomföra denna rekommendation så snart som möjligt. De uppmanas att senast i december 2023 informera kommissionen om motsvarande åtgärder som ska vidtas på lämplig nivå för att stödja målen i denna rekommendation.
22. Kommissionen uppmanas att övervaka de framsteg som görs i genomförandet av denna rekommendation via befintliga relevanta unionsramar för övervakning och rapportering, utan ytterligare belastning för medlemsstaterna, i samarbete med dem och efter samråd med berörda parter, och att rapportera till rådet inom fem år från rekommendationens antagande.

Utfärdad i Luxemburg

På rådets vägnar

Ordförande

BILAGA I**Europeiska standarduppgifter för beskrivning av en mikromerit**

Denna bilaga innehåller en förteckning över europeiska standarduppgifter för beskrivning av mikromeriter, som rekommenderas som resurs för att stödja genomförandet²⁷

Obligatoriska uppgifter:	Identifiering av inläraren.
	Mikromeritens titel.
	Det utfärdande organets land (länder)/region (regioner).
	Tilldelande organ.
	Datum för utfärdandet.
	Läranderesultat.
	Beräknad arbetsinsats för att uppnå läranderesultatet (om möjligt angivet i ECTS-poäng).
	Nivå (och cykel, i tillämpliga fall) för den lärandeerfarenhet som leder till mikromeriten (EQF, referensramen för kvalifikationer i det europeiska området för högre utbildning), i tillämpliga fall
	Typ av bedömning.
	Form av deltagande i lärandeaktiviteten.
	Typ av kvalitetssäkring som utförts för mikromeriten.
Frivilliga uppgifter, i förekommande fall (icke uttömmande förteckning)-	Behörighetskrav för lärandeaktiviteten.
	Övervakning och identitetskontroll under bedömningen (varken övervakning eller identitetskontroll, övervakning men ingen identitetskontroll, övervakning online eller på plats samt identitetskontroll).
	Erhållet betyg.
	Möjligheter att integrera/stapla mikromeriten (fristående, oberoende mikromerit/integrerad, stapelbarhet med en annan merit).
	Ytterligare information.

²⁷ Användningen av de europeiska standarduppgifterna för att beskriva mikromeriter innebär inte i sig en officiell validering eller ett officiellt erkännande, men spelar en viktig roll för detta.

Dessa standarduppgifter kommer att ingå i en europeisk datamodell²⁸ som anger ett gemensamt format för beskrivning av mikromeriter. Datamodellen kommer att finnas tillgänglig som en öppen standard som ska användas av tillhandahållare av mikromeriter, när så är relevant, och kan stödja interoperabilitet och göra det lättare att utbyta uppgifter om mikromeriter.

Kommissionen kommer att utveckla datamodellen på grundval av de gemensamma standardiserade uppgifter som anges ovan. Den kommer att utveckla denna datamodell

- i) i samråd med medlemsstaterna och berörda parter,
- ii) i linje med användarnas behov och de tekniska framstegen,
- iii) i linje med förändringarna på arbetsmarknaden, och
- iv) i linje med befintliga strategier för tillhandahållande av utbildning.

Denna datamodell ska stödja enhetligheten i informationen och visa ett tydligt mervärde.

Datamodellen för mikromeriter kommer att regleras i enlighet med Europassbeslutet, särskilt artikel 6.1 b och d samt 6.2 b, där kommissionen redan uppmanas att utveckla, testa och uppdatera öppna standarder.

²⁸ Datamodeller är grafiska och/eller lexikaliska datarepresentationer som anger uppgifternas egenskaper, struktur och inbördes samband. De används som öppna standarder och är gratis att använda, transparenta och baserade på samförstånd.

Europeiska principer för utformning och utfärdande av mikromeriter

De tio principer som presenteras nedan beskriver mikromeriternas beskaffenhet och kan användas av medlemsstaterna, offentliga myndigheter och tillhandahållare som vägledning vad gäller utformningen och utfärdandet av mikromeriter och system för mikromeriter. Principerna lyfter fram de viktigaste inslagen i den europeiska strategin för mikromeriter som kan möjliggöra mikromeriters tillförlitlighet och kvalitet. Principerna är universella och kan tillämpas inom alla områden och sektorer, när så är lämpligt.

1	Kvalitet	Mikromeriter genomgår intern och extern kvalitetssäkring i det system där de tas fram (till exempel det utbildnings- eller arbetsmarknadssammanhang där mikromeriten utvecklas och tillhandahålls). Kvalitetssäkringsprocesserna måste vara ändamålsenliga, tydligt dokumenterade och tillgängliga samt tillgodose inlärarnas och de berörda parternas behov och förväntningar.
----------	-----------------	---

		Tillhandahållare: Den externa kvalitetssäkringen baseras huvudsakligen på bedömningen av tillhandahållarna (snarare än enskilda kurser) och på hur effektiv deras interna kvalitetssäkring är. Tillhandahållarna bör sörja för att den interna kvalitetssäkringen omfattar alla följande delar: • Den övergripande kvaliteten på själva mikromeriten, på grundval av de standarder som anges nedan. • Kvaliteten på den kurs, i tillämpliga fall, som leder till mikromeriten. • Inlärarnas återkoppling på den utbildning som leder till mikromeriten. • Kollegial återkoppling, inklusive från andra tillhandahållare och berörda parter, på den utbildning som leder till mikromeriten. Standarder: Extern kvalitetssäkring ska genomföras i enlighet med • bilaga IV till rekommendationen om den europeiska referensramen för kvalifikationer, i tillämpliga fall, • standarderna och riktlinjerna för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning, i tillämpliga fall, • den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (Eqavet), i tillämpliga fall, • andra kvalitetssäkringsinstrument, inklusive register och märkning, för att bygga upp allmänhetens förtroende för mikromeriter, i tillämpliga fall.
2	Insyn	Mikromeriter är mätbara, jämförbara och begripliga med tydlig information om läranderesultat, arbetsinsats, innehåll, nivå och utbildningserbjudandet, beroende på vad som är relevant. Arbetsinsats • Lärosäten bör använda det europeiska systemet för överföring och ackumulering av studiemeriter (ECTS) och följa principerna i bilaga V till rekommendationen om den europeiska referensramen för kvalifikationer, när så är möjligt, för att visa den beräknade arbetsinsatsen för att uppnå det läranderesultat som leder till mikromeriten.

- Tillhandahållare som inte använder ECTS får använda andra system eller typer av information som på ett ändamålsenligt sätt beskriver läranderesultatet och arbetsinsatsen, i enlighet med principerna i bilaga V till rekommendationen om den europeiska referensramen för kvalifikationer.

Referensramar/system för kvalifikationer

- Mikromeriter får ingå i nationella referensramar/system för kvalifikationer, i relevanta fall och i linje med nationella prioriteringar och beslut. Nationella referensramar/system för kvalifikationer hänvisar till den europeiska referensramen för kvalifikationer och, för kvalifikationer för högre utbildning, självcertifieras utifrån referensramen för kvalifikationer i det europeiska området för högre utbildning, vilket ytterligare kan främja insynen i och förtroendet för mikromeriter.

Information om utbudet av mikromeriter

System för mikromeriter bör ge transparent och tydlig information som underlag för vägledningssystem för inlärare, i enlighet med nationell praxis och berörda parter behov, enligt följande:

- Information om tillhandahållare av mikromeriter offentliggörs när så är möjligt i befintliga relevanta register. Anordnare av högre utbildning (och andra relevanta utbildningsanordnare) bör, när så är möjligt, föras in i databasen för externa kvalitetssäkringsresultat (DEQAR), på grundval av kvalitetssäkring som utförs i enlighet med standarderna och riktlinjerna för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning.
- Information om lärandemöjligheter som leder till mikromeriter bör vara tillgänglig och lätt kunna utbytas på relevanta plattformar, inklusive Europass.

3	Relevans	Mikromeriter bör utformas och utfärdas som distinkta, riktade läranderesultat, och lärandemöjligheter som leder till mikromeriter ska uppdateras vid behov för att tillgodose identifierade utbildningsbehov. Samarbete mellan utbildningsorganisationer, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter, andra tillhandahållare och användare av mikromeriter uppmuntras att göra mikromeriter mer relevanta för arbetsmarknaden.
4	Giltig bedömning	Läranderesultat som leder till mikromeriter bedöms utifrån transparenta kriterier.
5	Utbildningsvägar	Mikromeriter är utformade och utfärdade för att främja flexibla utbildningsvägar, inklusive möjligheten att validera, erkänna och ”stapla” mikromeriter från olika system. Stapelbarhet Mikromeriter är utformade för att vara modulbaserade, så att andra mikromeriter kan läggas till för att skapa större meriter. Beslut om att ”stapla” eller kombinera meriter fattas av den mottagande organisationen (till exempel utbildningsinstitutioner och arbetsgivare) i enlighet med deras praxis och bör stödja inlärares mål och behov. Att stapla meriter ger inte automatiskt rätt till en kvalifikation eller examen. Sådana beslut fattas av regionala och nationella myndigheter eller institutioner i enlighet med deras tilldelningsförfaranden. Validering av icke-formellt och informellt lärande Mikromeriter kan erhållas efter en bedömning av läranderesultatet, antingen via en särskild kurs som leder till en mikromerit eller på grundval av en bedömning av läranderesultatet av icke-formellt och informellt lärande.

6	Erkännande	Mikromeriter har ett tydligt signalvärde i läranderesultaten med avseende på mindre utbildningsmoduler. Erkännande banar väg för ett bredare utbud av sådana utbildningar på ett jämförbart sätt i hela EU. Mikromeriter erkänns, när så är möjligt, av de behöriga myndigheterna för akademiska ändamål, utbildningsändamål eller anställningsändamål på grundval av den information som lämnas i enlighet med de europeiska standarduppgifterna (bilaga I) och principerna för utformning och utfärdande av mikromeriter (bilaga II). När mikromeriter utfärdas av formella utbildningsanordnare erkänns de när så är möjligt på grundval av standardförfaranden för erkännande av utländska kvalifikationer och studieperioder utomlands. Detta påverkar inte de behöriga myndigheternas rätt att fastställa förfaranden för erkännande eller att kontrollera handlingars äkthet.
7	Portabilitet	Mikromeriter ägs av den person som skaffat dem (inläraren) och kan lagras och delas på ett enkelt sätt av denna person, bland annat genom säkra digitala plånböcker (t.ex. Europass), i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen. Infrastrukturen för lagring av data bygger på öppna standarder och datamodeller. Detta säkerställer interoperabiliteten och ett sömlöst datautbyte och möjliggör smidiga kontroller av dataautenticiteten.
8	Inriktning på inläraren	Mikromeriter är utformade för att tillgodose behoven hos målgruppen av inlärare. Inlärare deltar i de interna och externa kvalitetssäkringsprocesserna och deras återkoppling beaktas som en del av den kontinuerliga förbättringen av mikromeriten.

9	Autentisering	Mikromeriter innehåller tillräcklig information för att kontrollera identiteten på den person som skaffat meriterna (inläraren), det utfärdande organets juridiska identitet samt datum och plats för utfärdandet av mikromeriten.
10	Information och vägledning	Information och råd om mikromeriter bör ingå i vägledningstjänster för livslångt lärande och bör nå ut till så många olika grupper av inlärare som möjligt, på ett inkluderande sätt, för att stödja utbildnings- och karriärvalen.
