

Mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtmise võimalused Eesti haridus- ja kutsesüsteemis rahvusvahelisele praktikale toetudes

Kats Kivistik, Mart Veliste, Maarja Käger, Robert Derevski

Lõpparuanne

Mai 2021



Uuring:	Mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtmise võimalused Eesti haridus- ja kutsesüsteemis rahvusvahelisele praktikale toetudes
Uuringu autorid:	Kats Kivistik Mart Veliste Maarja Käger Robert Derevski
Esikaane illustratsioon:	Merike Paberits
Keeletoimetus:	OÜ Refiner
Uuringu tegija:	MTÜ Balti Uuringute Instituut
Tellija:	Haridus- ja Teadusministeerium

Uuringu tegi MTÜ Balti Uuringute Instituut Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimusel. Täname olulise panuse eest Helena Hanna Juhti, Darya Podgoretskayat, Maria Khrapunenkot ja kõiki intervjueerituid. Uuringusse andis suure panuse ka projekti tellija meeskond.



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Balti Uuringute Instituut

Lai 30
51005 Tartu
tel 699 9480
ibs.ee

DOI: 10.23657/8zxr-zy20

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. METOODIKA	6
2. MIKROKVALIFIKATSIOONID TEISTES RIIKIDES	8
2.1. Lühülevaated teiste riikide praktikatest	8
2.2. Riikide praktikate võrdlus	17
3. MIKROKVALIFIKATSIOONIDE RAKENDAMINE EESTIS	30
3.1. Eesti süsteemi ja olukorra kirjeldus	30
3.2. Vajadus mikrokvalifikatsioonide järele	37
3.3. Erinevate mikrokvalifikatsioonide sobivus Eesti konteksti	38
KOKKUVÕTE.....	56
ROHKEM INFOT VAADELDUD RIIKIDE KOHTA	59

SISSEJUHATUS

1. juulil 2020 võeti vastu Euroopa oskuste tegevuskava¹, mille üheks algatuseks on mikrokraadide kasutuselevõtu, nende läbipaistvuse ja kvaliteedi toetamine terves Euroopa Liidus. Ka Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021–2035² esimese strateegilise eesmärgi „õpivõimalused on valikurohked ja kättesaadavad ning haridussüsteem võimaldab sujuvat liikumist haridustasemetel ja -liikide vahel“ järgi on lähitulevikus olulised märksõnad elukestev õpe ja paindlikud individualiseerimist võimaldavad õpiteed. „Vähenevad selged piirjooned formaal-, mitteformaal- ja informaalõppe vahel ning ka üld- ja kutsehariduse vahel. Õpivõimaluste paindlikumaks muutmisel on oluline käsitada huviharidust terviklikult, kavandades seda elukestvana. Õppija peab saama oma õpitee kujundada vastavalt vajadusele ja võimetele, õppides muu hulgas väiksemate moodulite või õpiampsudena, mida saab arvestada formaalhariduse õppekava osana. Tulevikus õpitakse ka väga mitmekesistes keskkondades ja vormides – lisaks õppeasutustele nt töökohal, kultuuriasutustes, noortekeskustes, digikeskkonnas, looduses jne.“ Selle eesmärgi täitmiseks on arengukava kohaselt vaja „luua õppijale tingimused ja võimalused väiksematest osadest (nt mikrokraadid, koolitusampsud) koosneva ning õppija vajadustele ja võimetele vastava hariduse omandamiseks“. Seejuures on mitteformaal- ja informaalõppe enamat arvestamist formaalõppes, sh võimalusi omandada haridust väiksemate moodulitena (mikrokraad, koolitusampsud), nähtud arengukavas ühe esmatähtsa tegevusena.

Seega ei saa alahinnata mikrokraadide, õpiampsude ja mikro kvalifikatsioonide tähtsust ning osakaalu tulevikus. Tehnoloogia kiire arenguga kaasneb pidev vajadus teadmisi täiendada ja ümber õppida. Üldjuhul ei eelda see täiesti uue kraadi omandamist või tasemeõppe läbimist, vaid vanade oskuste või teadmiste täiendamist-arendamist ja uute juurdeõppimist vaid teatud hulka koolitusi läbides. Ka praegune ühiskonna ja majanduse areng, mida on kiirendanud pandeemiast tingitud olukord, suunab haridussüsteemi iseseisva ja sõltumatu õppija keskse õppimise poole, milles õppijal on üha rohkem võimalusi teha valikuid ja kujundada oma õpinguid ise.³

Mikro kvalifikatsioonide sisu ja nende tunnustamine on muutunud oluliseks aruteluteemaks nii mõnegi teise riigi haridusmaastikul, sh Euroopa Liidus.⁴ Samas on mikro kvalifikatsioonid kui mitteformaalse (või formaalse) õppe osa küllaltki laialivalguv mõiste ning erinevate riikide praktikas on mikro kvalifikatsioonide definitsioon, standardid, sisu ja tunnused väga erinevad.⁵

¹ Euroopa Komisjoni kodulehekül. (2020). „European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience“. European Commission.

² Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekül. „Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035“. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium, lk 11–14.

³ Cirlan, E., Loukkola, T. (2020). „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“. *Draft publication*. Desk research report. European University Association.

⁴ Euroopa Liidus alustatud mikro kvalifikatsioonide arutelu järgi oli mikro kvalifikatsioon esialgu defineeritud kui väikesemahuline õpe, mille eest antakse vastav sertifikaat. Cirlan, E., Loukkola, T. (2020). „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“. *Draft publication*. Desk research report. European University Association.

⁵ Cirlan, E., Loukkola, T. (2020). „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“. *Draft publication*. Desk research report. European University Association.

Kuigi mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõttu ja toetamist on kirjeldatud mitmes Eestile väga olulises kavas ja suunises, sh „Haridusvaldkonna arengukavas 2021–2035“, ei ole seni analüüsitud teiste riikide kogemusi ja parimaid praktikaid mikrokvalifikatsioonide kasutamisel ja reguleerimisel. Ka ei ole põhjalikult analüüsitud Eesti kutse- ja haridussüsteemi valmisolekut mikrokvalifikatsioonide ehk õpiampse pakkuda ning seda, milline võiks olla mikrokvalifikatsioonide sisu Eesti kontekstis.

Mikrokvalifikatsioonide senine kasutus teistes riikides, aga ka erinevad praktikad ning kvalifikatsioonide tõlgendamine⁶ tähendab seda, et nende hindamisel tuleb alustada mõiste defineerimisest ning mikrokvalifikatsioonide sisu ja tunnuste analüüsist (sh, millised neist sobiks kõige paremini meie riigi konteksti).

Selle uuringu eesmärk ongi analüüsida välisriikide praktikat mikrokvalifikatsioonide pakkumise reguleerimisel ja kasutamisel ning sellele analüüsile ja Eesti ekspertide hinnangutele toetudes kirjeldada Eesti võimalusi mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtmiseks haridus- ja kutsesüsteemis.

Kõigepealt antakse lühike ülevaade uuringus kasutatud metoodikast, seejärel on teiste riikide mikrokvalifikatsioonide praktikaid võrdlev peatükk, kus esitatakse lühiülevaade erinevate riikide süsteemidest ning kirjeldatakse võrdlevalt mikrokvalifikatsioonide rakendamist erinevate aspektide kaudu. Kolmandas peatükis antakse ülevaade Eesti olukorrast ja mikrokvalifikatsioonide rakendamise plaanidest ning analüüsitakse erinevate mikrokvalifikatsioonidega seotud rakendusvõimaluste sobivust Eesti konteksti, sh erinevate võimaluste plusse ja miinuseid. Uuringu lõpetab kokkuvõte.

⁶ Erinevaid mikrokvalifikatsioonide tõlgendusi on kasutanud muuseas OECD, UNESCO ning erinevad akadeemilised allikad. Rohkem infot: Cirlan, E., Loukkola, T. (2020). „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“. *Draft publication*. Desk research report. European University Association.

1. METOODIKA

Uuringus kasutati kolme andmekogumise meetodit: **dokumendianalüüsi**, et koguda kokku valitud riikide praktika ning analüüsida Eesti konteksti ehk süsteemi, kuhu mikro kvalifikatsioonid peaksid sobituma; **poolstruktureeritud intervjuusid** (koos andmepäringutega) dokumendianalüüsi täienduseks Eesti ning uuritavate riikide ekspertide-spetsialistidega; **fookusgrupi intervjuusid** kõrg- ja kutsehariduse ekspertidega, täienduskoolituse, kutse- ja tööandjate esindajatega.

Uuringus kaardistati ja analüüsiti **kuue riigi kogemusi mikro kvalifikatsioonidega** või muude sarnaste lahendustega. Analüüsitava riikide seas on Austraalia, Singapur, Prantsusmaa, Uus-Meremaa, Iirimaa ja Hiina erihalduspiirkond Hongkong. Lisaks vaadati mikro kvalifikatsioonide rakendamise või sellega seonduvate praktikate kohta Taani, Šotimaa, Kanada ja Norra näiteid. Riikide valikul lähtuti sellest, et:

- a) neis oleks kasutusele võetud võimalikult laiaulatuslikult toimiv süsteem ja mikro kvalifikatsioonid või sisult sarnane lahendus. Näiteks Hongkong on üks vanemaid rakendajaid;
- b) valik aitaks kaasa võimalikult mitmekülgsete praktikate kogumisele ja analüüsile. Šotimaa võiks olla küll väga hea näide, kuid see on sarnane Irimaaga, samas kui Hongkong erineb Singapurist selle poolest, et Hongkongis on mikro kvalifikatsioonid seotud põhikvalifikatsioonide raamistikuga, aga Singapuri mikro kvalifikatsioonide süsteem eksisteerib põhikvalifikatsioonide raamistikuga paralleelselt.

Teiste riikide praktikate kaardistamiseks/dokumendianalüüsiks otsiti infot järgmisel viisil:

- vastavates riikides ja nende kohta tehtud valdkondlikud uuringud;⁷
- Euroopa Liidu jt rahvusvahelised valdkondlikud materjalid, uuringud, võrdlusanalüüsid, aruanded jms;⁸
- vastavate riikide ministeeriumide- või valdkonnapõhised otsingud, riiklike asutuste kodulehed jms;⁹
- andmepäringud ning lühiintervjuud riikide ekspertide/spetsialistidega vastavalt vajadusele;¹⁰
- otsingud teaduskirjanduse andmebaasides;¹¹

⁷ Näiteks Austraalia kohta tehtud akadeemilised ja rakenduslikud uuringud. Vt Bossu, C., Fountain, W. (2015). „Capacity-building in open education: an Australian approach“. *Open Praxis*, 7(2).

⁸ Antud dokumendid ja analüüsid aitavad esile tuua riikide erinevaid käsitlusi ja taktikaid. Vt. Cirlan, E., Loukkola, T. (2020). „Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments“. *Draft publication*. Desk research report. European University Association.

⁹ Näiteks Uus-Meremaa Kvalifikatsiooniameti [koduleht](#).

¹⁰ Sarnast kvalitatiivset lähenemismeetodit mikro kvalifikatsioonide uurimisel on rakendatud nt varasemates EL-i toetatud uuringutes. Vt MicroHE kodulehekülge. (2019). „Challenges and Opportunities of Micro-Credentials in Europe“. MicroHE.

¹¹ Näiteks Lemoine, P. A. (2015). „Micro-Credentials, Nano Degrees, and Digital Badges: New Credentials for Global Higher Education“. *International Journal of Technology and Educational Marketing*, 5(1). Lisaks Hall-Ellis, S. D. (2016). „Stackable micro-credentials – a framework for the future“. *The Bottom Line*, 29(4).

- kvalifikatsioonide kasutamise otsingud vastavate riikide kõrgkoolide/ülikoolide kaudu;¹²
- eelnevalt kaardistatud märksõnade otsingud, uuringu käigus saadavate täiendavate märksõnade otsingud;
- vastavate riikide üldine internetiotsing.

Hongkongi ja Singapuri, aga ka Prantsusmaa kohta materjali leidmine oli mõnevõrra raskem. Esimeste puhul tulenes see sellest, et Hongkongis ja Singapuris on info väga valitsusekeskne ja alternatiivseid allikaid süsteemi toimimise kohta oli raske leida. Prantsusmaa puhul selgus, et seal toimib küll väga pikka aega ja hästi arendatud VÕTA-tüüpi varasema õppimise ja töökogemuse arvestamine, kuid sellest ei ole edasi arendatud muul kujul mikrokvalifikatsioone. Esialgsel info kogumisel tekkinud lünkade täitmiseks tehti andmepäringud ja intervjuud vastavate riikide spetsialistide, sh Tellija osutatud riikide vastava valdkonna töötajatega.

Eesti konteksti analüüsi käigus koguti kokku ja analüüsiti valdkonnaga seotud materjale. Paralleelselt dokumendianalüüsiga tehti 28. jaanuaril ja 11. veebruaril **kaks grupiintervjuud valdkonna ekspertidega (kokku kuus inimest)**, et seada paremini Eesti konteksti analüüsi fookust ning leida olulised allikad. Dokumendianalüüsiks vaadati lähemalt õppekavasid (tasemeõppe eeldused, tingimused ja väljundid), tunnistuste andmist, seadusandlust, arengukavasid jm valdkonnaga seotud dokumente, täienduskoolituse statistikat, mikrokvalifikatsioonide või sarnaste moodulite (osaliselt mikrokvalifikatsioonide tunnistustega) kasutamist Eestis ning seniste uuringute tulemusi ja neis rõhutatud arenguvajadusi. Ka kaardistati VÕTA rakendumine erinevatel haridussüsteemi astmetel ja mujal ning koguti infot tööandjate ootuste kohta.

Fookusgrupi intervjuud valdkonna ekspertidega tehti pärast dokumendianalüüsi esmast analüüsi ja vahearuande esitamist 29. märtsist kuni 1. aprillini 2021 ning need toimusid asjaoludest tulenevalt veebikeskkonnas. Tehti kolm fookusgrupi intervjuud kokku **26 eksperdiga**. Kahes fookusgrupi intervjuus osalesid erinevad potentsiaalsed mikrokvalifikatsioonide pakkujad, s.t kõrg- ja kutsehariduse ning täienduskoolituse esindajad, kolmandas fookusgrupi intervjuus kutse- ja tööandjate esindajad. Fookusgrupi intervjuude eesmärgiks oli arutada seniste tulemuste valguses (sh vahearuandele toetudes) seda, millised teistes riikides toimivatest praktikatest/süsteemidest/lahendustest oleksid Eestis kõige paremini rakendatavad ning mis võiks erinevate osapoolte nägemuses olla mikrokvalifikatsioonide sisu, eesmärk ja tunnused, kes võiks neid pakkuda ja kuidas süsteem saaks toimida. Lisaks oli eesmärgiks koguda vajalikku kvalitatiivset sisendit, et sõnastada järelduste põhjal soovitusi ja arutada tulevikuvõimaluste üle.

Fookusgrupi intervjuude tarvis koostati küsimuste kava, mille puhul jälgiti, et kõik olulisemad küsimused kajastatud saaksid. Seejuures arvestati kava tegemisel fookusgrupi intervjuude sihtrühma erinevustest tulenevaid erisusi. Intervjuukavad kooskõlastati Tellijaga. Lisaks koostati fookusgrupi intervjuudeks senise analüüsi käigus saadud tulemuste põhjal tööleht, mis sisaldas lühikest ülevaadet uuringu eesmärgist ning kõige olulisemaid tulemusi.

¹² Näiteks Singapuri Riikliku Ülikooli poliitika elukestva õppe osas ja nende lähenemine: „Innovation & Impact: The Future of NUS“

2. MIKROKVALIFIKATSIOONID TEISTES RIIKIDES

Siinses peatükis antakse ülevaade mikrokvalifikatsioonide (MK) sisust, omadustest ja kasutamisest erinevates riikides. Kõigepealt antakse lühike ülevaade kõikidest riikidest eraldi, et tekiks selgem arusaam konkreetse riigi süsteemist. Seejärel võrreldakse süsteeme täpsemalt mikrokvalifikatsioonide süsteemi tunnuste ja nende rakendamise järgi, sh paigutatakse need osised olemasolevasse teoreetilisse mudelisse. Küsimuste kaupa on võrdlev informatsioon riikide kohta esitatud ka tabelina Lisas 1.

2.1. Lühiülevaated teiste riikide praktikatest

2.1.1. Austraalia

Mikrokvalifikatsioonid ei kuulu Austraalia kvalifikatsiooniraamistiku (*Australian Qualifications Framework*, AQF) alla, mis tähendab, et need ei ole keskselt määratletud¹³. Seetõttu määravad mikrokvalifikatsioonide tunnused pakkujad ise: kestus, sisu, hindamine, kvalifikatsioonid/tunnistused. Sellest tulenevalt võib üks MK varieeruda oma mahult ühest tunnist kuni kolme kuuni.

Peamised pakkujad on ülikoolid, kes on seda teinud alates 2017 aastast¹⁴. Ülikoolide pakutavate mikrokvalifikatsioonide arv kasvab tänu valitsuse poolt ülikoolidele võimaldatud abipaketile (seoses COVID-19-ga) lühikursuste loomiseks nende majandusharude tarvis, kus on vaja juurde töajõudu, näiteks hariduse ja õpetamise valdkonnas. Just tervishoiusektoris ja IT valdkonnas, kus muidu eelistatakse formaalhariduse omandamist, on mikrokvalifikatsioonid populaarsed. COVID-19 abipaketi tulemusena on 54 pakkujat loonud 344 uut töajõuvajadusele vastavat lühikesest veebikursust (2020. a juuni seisuga)¹⁵.

Omandajad on peamiselt üliõpilased, kuna enamik mikrokvalifikatsioone on ülikoolipõhised, ning neile antakse selle eest ainepunkte standardiseeritud loogika alusel – üks ainepunkt (*unit of learning*) = 120 tundi. Ülikoolid kipuvadki looma MK-sid ainepunktipõhiselt, et juba õppivad tudengid saaksid neid kasutada oma kraadiomandamise osana¹⁶. Kuid MK-sid saavad võtta ka inimesed väljastpoolt ülikooli – sel juhul saavad nad MK omandamise järel vastava sertifikaadi, mida võib hiljem ülikooli astudes soovi korral arvestada kui varasemat kogemust/õpet. Kuna riigis ei ole

¹³ Department of Education and Training. (2018). "Contextual Research for the Australian Qualifications Framework Review". *Final report*. PhillipsKPA: Australia.

¹⁴ Crossley, M. (2021). "Micro credentials not the education revolution they were first touted to be". *The Sydney Morning Herald*.

¹⁵ Tehan, D., Cash, M. (2020). "Marketplace for online microcredentials". *Ministers' Media Centre*. Department of Education, Skills and Employment.

¹⁶ Intervjuu Beverly Oliveriga

MK-de pakkumine reguleeritud, puudub ka statistika nende omandajate kohta. Kuigi pakutavad MK-d erinevad suuresti oma sisult ja mahult, on üheks sarnasuseks siiski see, et mitmed ülikoolid kasutavad analoogset digitaalsete märkide/tunnistuste (*digital badge*) süsteemi¹⁷.

On olemas kokkulepe, et MK-d on formaalse kvalifikatsiooni täiendav komponent, kuid alates 2019. aastast¹⁸ arutatakse, kas mikroqualifikatsioonid tuleks lisada AQF-i või on parem, kui neil on mõned põhistandardid ja ülejäänud jäetakse paindlikuks ja pakujate otsustada. Veel ei ole selge, kuhu aruteludega jõutakse, kuna arutelud toimuvad valitsuse tasandil ja nende tulemusi ei ole avalikkusega jagatud.¹⁹ Küll on ühe uuringu kohaselt juba 11 Austraalia ülikooli oma MK-sid kujundamas viisil, et neid saaks sobitada AQF-i tasemetega raamistikku²⁰. Kuigi kõik pakujad ehk ülikoolid/ettevõtted ei toeta MK-de lisamist AQF-i rängesse raamistikku, kuna see „piirab“ nende paindlikkust, ja peljatakse täiendavat bürokraatiat, mis kaasneks erinevate tingimuste täitmisega, aitaks süsteemiga ühildamine paremini mõista kõiki osiseid, sealhulgas õpitunde, soovituslikke saavutustasemeid ja määratletud oskuste raamistikke²¹.

2.1.2. Hongkong²²

Hongkongis ei kasutata otseselt ei mõistet „mikroqualifikatsioon“ ega selle analooge. Küll aga on riigis olemas üsna laiaulatuslik elukestva õppe ehk kvalifikatsioonide raamistik. HKQF (*Hong Kong Qualifications Framework*) käivitati 2008. aastal toetamaks elukestvat õpet Hongkongis. Muuhulgas oli selle loomise eesmärgiks võimendada Hongkongi tööjõu oskusi ja konkurentsivõimet. HKQF on seitsmetaseline hierarhia, mis katab nii kõrg- ja kutseharidust kui ka elukestvat õpet.

Kvalifikatsioone hallatakse kvalifikatsioonide registris (*Qualifications Register, QR*). Kõik kvalifikatsioonid ja programmid, mis on antud registris registreeritud, on tunnustatud kui osa HKQF-st ning nende kvaliteedistandard on selle kaudu tagatud. Teisisõnu, kõik registrisse kantud ja tunnustatud kursused on eelnevalt läbinud kvaliteedikontrolli ehk akrediteeringu. QR eksisteerib ka keskse veebiportaalina, kuhu kõigi akrediteeritud pakujate kursused üles laaditakse ja kust omandajad saavad eri kriteeriumide alusel sobilikke kursuseid välja otsida. 2021. aasta veebruaris tuldi välja ka QR mobiilirakendusega.

HKQF süsteemil on kolm peamist tunnust: tase, tunnistus (*award title*) ja ainepunktid (*credit*). Süsteem võimaldab ühtlustada ja võrrelda kvalifikatsioone sektorite üleselt. Tase peegeldab kvalifikatsiooni omandamise keerulisust ja sügavust: mida kõrgem tase, seda suuremat pingutust selle omandamine nõuab. Tunnistus peegeldab kvalifikatsiooni olemust, valdkonda ja hierarhiat ehk

¹⁷ Oliver, B. (2019). „Making micro-credential work for learners, employers and providers“. Deakin University; Selvaratnam, R., Sankey, M. (2020). „Survey of micro-credentialing practice in Australasian universities 2020“. *An ACODE Whitepaper*.

¹⁸ Department of Education. (2019). „Review of the Australian Qualifications Framework Final Report 2019“. Australian Qualifications Framework.

¹⁹ Intervjuu Beverly Oliveriga.

²⁰ Selvaratnam, R., Sankey, M. (2020). „Survey of micro-credentialing practice in Australasian universities 2020“. *An ACODE Whitepaper*.

²¹ Intervjuu Beverly Oliveriga.

²² Suurem osa infost Hongkongi mikroqualifikatsioonide kohta pärineb Hongkongi kvalifikatsiooniraamistiku (HKQF) ametlikult *Hongkong Qualification Framework* koduleheküljelt ja seal olevatest ametlikest tutvustusmaterjalidest. Informatsioon, mis on pärit mujalt, on viidatud eraldi.

annab üheselt ja lihtsalt edasi kvalifikatsiooni sisu. Näiteks võib tunnistuseks olla bakalaureusekraad või sertifikaat. Ainepunkt peegeldab kvalifikatsiooni omandamise mahukust. Üks HKQF ainepunkt on võrdsustatud 10 õpitunniga (astronoomilise tunniga). Nt diplomi kvalifikatsioon peab koosnema 60 ainepunktist.

Lisaks nendele kolmele tunnusele on HKQF raamistikus ka neli oskuste valdkonda. Nendeks on: 1) teadmised ja intellektuaalsed oskused, 2) protsessid, 3) autonoomia ja vastutus ning 4) kommunikatsioon, IKT ja arvutusoskus. HKQF raamistikus on määratletud kõigi seitsme tasandi sisukirjeldused nende oskuste valdkondade kaupa. Näiteks teadmiste ja intellektuaalsete oskuste valdkonnas vastab esimesele tasemele „oskus infot vastu võtta ja edasi anda“. Samas seitsmendal tasemel eeldatakse „oskust tuvastada, kontseptualiseerida ning pakkuda originaalset ja loomingulist sisendit uutesse keerukatesse ja abstraktsetesse ideedesse ja infovahetusse“.²³

HKQF süsteemi iseloomustab ka varasema töö- ja õpikogemuse tunnustamine. Sellega soodustatakse ühe taseme või tunnistuse omandamiseks läbitud kursuste ülekandmist järgmise taseme või tunnistuse saamiseks, kui vastuvõttev asutus seda aktsepteerib. Vastuvõtval organisatsioonil on võimalik otsustada, kas midagi varasemalt õpitust või kogetust juba kattub õpitavaga, et õppur ei peaks üht asja mitu korda õppima või läbi tegema. Samuti on varasema töökogemuse tunnustamine (*Recognition of Professional Qualifications*) kasutusele võetud 15 valdkonnas tunnustamaks akadeemilise kraadita töötajate oskusi ja teadmisi. Töökogemuse najal on seega võimalik saada tunnistus kvalifikatsioonist, ilma et peaks läbima eraldiseisvat koolitust.

Riik pakub rahalist toetust ka haridus- ja koolitusasutustele nii akrediteeringuteks kui ka kursuste korraldamiseks. Toetusi on ka selleks, et tunnustada varasemaid õpikogemusi.

2.1.3. Iirimaa²⁴

Iiri mikro kvalifikatsioonide süsteemi haldab riiklik asutus nimega Quality and Qualifications Ireland (QQI). Asutus määratleb mikro kvalifikatsioone kui hindamisühikuid, mis on väiksemad kui traditsioonilised kvalifikatsioonid ja kajastavad saavutuste taset konkreetses valdkonnas.

Mikro kvalifikatsioonid on teiste suuremate kvalifikatsioonide kõrval integreeritud Iirimaa kümneastmelisse riiklikku kvalifikatsiooniraamistikku (NFQ). Nagu ka teisi Iirimaa tunnistusi/kraade, saab mikro kvalifikatsioone omandada kümnel erineval tasemel. Tasemed on organiseeritud läbitud materjali ning omandatud oskuste tüübi ja raskuse, mitte õpitundide järgi. Tasemed 1 ja 2 on kohandatud neile, kes vajavad põhilist suhtlemist ja tööoskuste arendamist. 3. ja 4. tase on nendega sarnaselt suunatud põhioskustele, kuid nad keskenduvad ka matemaatikale, kirjaoskusele, kirjutamisele. 5. taseme tunnistus, mis on kõige populaarsem sertifikaadi tüüp, esindab keerukamat karjäärile orienteeritud koolitust. 6. tasemest kõrgemad tunnistused on edasijõudnutele ja karjäärispetsiifilised. Tasemed 7 ja 8 esindavad bakalaureuseõppe kvalifikatsiooni ning 9 ja 10 tunnistust, mis on seotud kraadiõppe ehk magistrantuuri ja

²³ Iga valdkonna seitsmele tasemele vastavad kompetensid on määratud ära dokumendis: Hongkong Education Bureau. (2018). „Generic Level Descriptions. 2018 Revised Edition“.

²⁴ Suurem osa infost Iirimaa mikro kvalifikatsioonide kohta pärineb kahest allikast: QQI koduleheküljelt ja SkillNet Ireland koduleheküljelt. Informatsioon, mis on pärit mujalt, on viidatud eraldi.

doktorantuuriga. Raamistik ise sarnaneb Šotimaa²⁵ omaga selle kvalifikatsiooniraamistikku integreerituse tõttu. Elukestva õppe mikrokvalifikatsioone antakse välja tasemetel 1–6, kõrghariduse mikrokvalifikatsioone tasemetel 6–10.

Kõikidel tasemetel saavad kvalifikatsiooni omandajad valida kolme erineva mahuga tunnistusetüübi vahel²⁶. Väiksemaid või kitsamaid tunnistusi/mikrokvalifikatsioone saab väiksemate temaatiliste moodulite eest (nt 5–30 ainepunkti, mis vastavad mahult EAP-dele), mida on võimalik kokku panna, moodustades nii põhimikrokvalifikatsioonid. Põhimikrokvalifikatsioonid vastavad märkimisväärsele õppemahule (20–120 ainepunkti kuni 6. tasemeni, kõrgharidusastmetel vastab põhitunnistusele vastav kraad – bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad) ja võivad koosneda kaheksast kitsamast tunnistusest/MK-st. QQI kodulehelt²⁷ on lihtsasti leitav, milliseid väiksemaid/kitsamaid tunnistusi on põhimikrokvalifikatsioonide jaoks vaja ning millise põhimikrokvalifikatsiooni osaks on kitsamad mikrokvalifikatsioonid. Seejuures võivad kitsamad mikrokvalifikatsioonid olla mitme põhimikrokvalifikatsiooni osaks. Lisaks väljastab QQI ka eriotstarbelisi (maht u 5–120 ainepunkti) ja täiendavaid sertifikaate. Eriotstarbelised tunnistused/MK-d on iseseisvad sertifikaadid väga spetsiifilise kompetentsi või eesmärgi jaoks (nt sõiduõppe juhendaja) ning võivad koosneda ühest või mitmest väiksemast tunnistusest. Täiendavaid tunnistusi kasutatakse vanemate tunnistuste ja oskuste täiendamiseks ning arendamiseks. Erinevate tunnistuste mahud varieeruvad vastavalt tasemele – madalamatel tasemetel on nii kitsamad kui ka põhimikrokvalifikatsioonid väiksema mahuga. Seega on QQI mikrokvalifikatsioonid kombineeritavad, paindlikud ja võimaldavad oma oskusi täiendada ja juurde õppides omandada kõrgema NFQ taseme mikrokvalifikatsiooni. Lisaks võimaldab QQI varasema õppe tunnustamist iga üksikjuhtumi korral eraldi²⁸.

2.1.4. Prantsusmaa²⁹

Prantsusmaal ei ole mikrokvalifikatsioonid õppesüsteemi osa ning neid pakuvad praegu üksikud ülikoolid/asutused. Suurimaks mikrokursuseid pakkuvaks platvormiks Prantsusmaal on FUN (*France université numérique*).³⁰ FUN on liitunud ühise mikrokvalifikatsioonide võrgustikuga Euroopas (*Common Microcredential Framework*). Küll aga on sealsed MOOC kursused pigem

²⁵ Šoti krediteerimis- ja kvalifikatsiooniraamistik (SCQF) on riigi peamine haridusraamistik, mis koosneb 12 tasemest. SCQF-i kvalifikatsioone eristatakse viie peamise üldise tulemuse põhjal: aine/valdkonna mõistmine; oskuste rakendus; üldised pehmed oskused, nagu kriitiline mõtlemine, analüüs, hindamine; IT ja kvantitatiivsed oskused; ning üldised tööeetikaoskused nagu meeskonnatöö, vastutus, iseseisvus. SQA tunnistused/mikrokvalifikatsioonid on horisontaalselt integreeritud kvalifikatsiooniraamistikku ja neid saab omandada erinevatel haridusastmetel (sealhulgas kraadiõppes).

²⁶ Lisateabe saamiseks külastage: O'Connor, S. (2018). "About QQI Awards and National Framework of Qualifications". College of Management and IT (CMIT).

²⁷ Quality and Qualifications Ireland kodulehekülge „Awards“. QQI.

²⁸ Goggin, D., O'Leary, P., Sheridan, I. (2017). "Recognition of Prior Learning in Irish Further Education and Training (FET)". Quality and Qualifications Ireland.

²⁹ Suurem osa infost Prantsusmaa kohta pärineb OECD CPF ülevaatest: Perez, C., Vourc'h, A. (2020). „Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)“. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No 245*. OECD; lisaks Cedefop Prantsusmaa kvalifikatsiooniraamistiku raport: Cedefop. (2019). „FRANCE. Europeam inventory on NQF 2018“. Informatsioon, mis on pärit mujalt, on viidatud eraldi.

³⁰ FUN (France université numérique) koduleht.

vabatahtlikult oskusi arendada soovivate inimeste jaoks ning ei ole riigis ametlikul tasandil kuidagi reguleeritud.³¹

Lähim sarnane süsteem või mikroqualifikatsioonide tunnustega süsteem on mitteformaalsete kogemuste ja õppe tunnustamine ehk VAE (*Validation des Acquis de l'Expérience*). VAE sai alguse 1984. aastal ning on ühendatud kutseõppega. VAE kohaselt peab igasugune varasemalt saadud kogemus olema formaliseeritav ja tõestatav (kas sertifikaadi või tunnistusena). Oluline on, et VAE raames saadav tunnistus/kogemus oleks kooskõlas kvalifikatsiooniraamistikus (*National Qualifications Framework*) sätestatud vajalike pädevustega iga taseme kohta. Kogemusi tõendab ja neid valideerib CNCP (*Commission Nationale de la Certification Professionnelle*). Seejärel saab osaleja vastava sertifikaadi (mis võib olla osa teatud kutsest, nt ei ole kutse saamiseks vaja läbida osasid mooduleid).³²

VAE keskmeks on kvalifikatsioonidele vastavate oskuste ja kogemuste tunnustamine. Kui inimene tõendab teatud kvalifikatsiooni tarvis vajalike pädevuste/oskuste olemasolu (ainsaks nõudeks on vähemalt kolmeaastane eelnev töökogemus), on tal võimalik taotleda vastavat kvalifikatsiooni, tunnistust, diplomit vm ilma täiendavate tingimusteta (nt eksamid, kursuste läbimine jms). VAE on osa kutseõppesüsteemist, kuid selle raames on võimalik tunnustada ja formaliseerida kõikidele riiklikult tunnustatud kutsetele ja sertifikaatidele vastavaid pädevusi, mis on kantud kutsete nimekirja RNCP (*Répertoire national des certifications professionnelles*). Samuti on VAE loodud eesmärgiga lihtsustada just riskirühma kuuluvate inimeste ümberõpet (inimesed, kelle oskused on aegumas), soodustada madalama haridustasemega inimeste kvalifikatsiooni tõstmist ning noorte töötute tööleasumist.

VAE raames tehakse aktiivset tööd tööandjate ning üldiselt erasektori, riigi ja MTÜ-de vahel. Nii näiteks osalevad tööandjad kvalifikatsiooni tõendamiseks vajalike oskuste määratlemisel ja mitteformaalsete oskuste tõendamisviiside ja -meetodite väljatöötamisel. Igas sektoris kehtivate oskuste tõendamise nõuded on määratud kokkuleppel vastavate ametiühingutega. Lisaks toetavad VAE raames ümberõpet rahaliselt nii riik kui ka tööandjad. Samuti eksisteerivad rahastusmehhanismid töötutele.

Peale selle on kogu ülevaade inimeste oskustest ja ümberõppes olemas igal vähemalt 16-aastaselt kodanikul oma ümberõppeks mõeldud keskkonnas CPF (*Crédit personnel de formation*). Sinna koguneb info arendatud pädevuste, koolitusteks eraldatud krediidi (raha) ning koolitusvõimaluste kohta. CPF-i kaudu on igal inimesel võimalik märkida ja tõendada oma oskusi/kogemusi ning registreeruda koolitustele.

CPF süsteem loodi 2015. aastal eesmärgiga pakkuda isikliku ümber- ja täiendõppe konto olemasolu kõikidele tööealistele prantslastele, soodustades seeläbi oskuste ümberõpet ja tugevdades nende tegevusvabadust tööturul. CPF konto on seotud iga inimese isikliku koodiga. Igal aastal koguneb töötaja CPF kontole „krediiti“, mille väärtuses on võimalik saada koolitusi ja täiendõpet. Töötavale inimesele koguneb sinna aastas 500 € (ülempiiriks 5000 €). Kvalifitseerimata või madala

³¹ FUN mikrokursusi pakkuva platvormi tutvustus: Mongenet, C. (2021). „Microcredentials On the FUN MOOC platform“.

³² Lisainfoks nt VAE-teemaline ettekanne haridusministeeriumi poolt: Fermon, Y. „The French VAE“. Ministry of Higher Education and research.

haridustasemega töötajale koguneb 800 € krediiti aastas (ülempiiriga 8000 €), suurendatud krediidi määr kehtib mh ka täieliku või osalise töövõimetusega inimestele, sõjaveteranidele ja puuetega inimestele. Nendele, kes teevad aastas tööd alla täistööaja, arvutatakse krediidi laekumise summa ümber vastavalt töötatud tundide arvule. CPF-i kasutaja konto ja sinna kogunenud raha kehtib töötaja tööga hõivatusel ajal kuni pensionile minekuni, seda on võimalik kasutada koolituse/täiendõppe/kvalifikatsiooni maksumuse hüvitamiseks. CPF-i raames ei kaeta ei transpordi- ega elamiskulusid.

Peamisteks CPF-i rahastajateks on tööandjad (riigipoolne tugi rakendub töötutele). Vastavalt kehtivale seadusele panustavad tööandjad kutseõppe rahastamisse ühe kohustusliku sissemaksega. Sissemaks moodustab vähem kui 10 töötajaga ettevõtete brutokuupalgast 0,55% ja tõuseb 1%-ni, kui ettevõttes töötab 10 või enam töötajat. Ettevõttele on lubatud oma panust vähendada 0,8%-ni, kui nad nõustuvad eraldama ülejäänud 0,2% otse oma töötajate CPF kontole.

Selleks, et olla registreeritud CPF süsteemi kui koolituste pakkuja, peab koolitus lõppema kutsekvalifikatsiooniga (*vocational qualification*). Sõltuvalt kursuse mahust võivad need kvalifikatsioonid olla kitsamad (mõni professionaalne oskus, kompetents, nt keeleoskus) või laiemad (mitmetest moodulitest koosnev sertifikaat). Koolitajatele kehtivad erinevad oskuste tõendamise tingimused, et oskuste pagas ja sertifikaadid oleksid riigi ja tööandjate poolt tunnustatud (nt keeleõpet pakuvad koolitused sisaldavad mh rahvusvaheliselt tunnustatud tasemeeksami sooritamist). Alates 2019. aastast vastutab koolituste ja ümberõppe pakkujate sertifitseerimise, kvaliteedi, sertifikaatide ja diplomite väljastamise ning kutsehariduse edendamise eest laiemalt France Compétences. Samuti haldab France Compétences nimekirja võimalikest läbitavatest programmidest ja koolitustest CPF-i raames.

2.1.5. Singapur³³

Workforce Singapore käivitas 2005. aastal Singapuri WSQ (*Workforce Skills Qualifications*) süsteemi, mille peamine eesmärk on toetada kvaliteetse elukestva õppe edendamisega kõiki majandussektoreid. Mikro kvalifikatsioonide pakumise eesmärgiks on praktilisus ja keskendumine tööalase konkurentsivõime saavutamisele.³⁴ WSQ kursused on kavandatud nii, et need vastaksid tööturu nõudmistele ja oleksid kättesaadavad kõigile, hoolimata hariduslikust taustast.

Singapuris vastutab mikro kvalifikatsioonide haldamise eest Tööjõu Arendamise Agentuur (Workforce Development Agency, WDA), mis kasutab mikro kvalifikatsioonide/tunnistuste hindamiseks ja kinnitamiseks 6-tasemelist kvalifikatsiooniraamistikku WSQ. See raamistik ei ühenda mikro kvalifikatsioone peamiste ehk formaalhariduse kvalifikatsiooni tüüpidega. Tasemed on pädevuspõhised ning kajastavad õpitu sisu ja konkreetseid oskusi. 1. tase hõlmab rutiinseid ülesandeid, mida tehakse järelevalve all ühes kontekstis. 2. taseme kvalifikatsioonid nõuavad keerukamate rutiinsete ülesannete täitmist erinevates kontekstides. 3. tase lisab abstraktsed ja teoreetilised teadmised teise mõõtmena, samas kui 4. tase nõuab veelgi rohkem sõltumatust

³³ Suurem osa infost Singapuri mikro kvalifikatsioonide kohta pärineb SkillsFuture ja WorkForce Singapore kodulehelt: [A Singapore Government Agency Website](#). Informatsioon, mis on pärit mujalt, on viidatud eraldi.

³⁴ Selline fookus kajastub mikro kraadide määratluses, mida kasutas Singapuri haridusminister, kes kirjeldas MK-sid moodulitena, mis on suunatud konkreetsete tööalaste teadmiste arendamisele.

ülesande täitmisel. 5. taseme kvalifikatsioonid õpetavad keerukate ja ettearvamatute ülesannete täitmist, mis nõuavad kriitilist mõtlemist ja valdkonna uute arengute mõistmist. 6. taseme kvalifikatsioonid lisavad lõpetamise nõudeks sõltumatu uurimuse³⁵.

WSQ on näide moodulsüsteemist, mis pakub kahte tüüpi tunnistusi kursuste lõpetamisel: omandamise kinnitust (SOA) ja täielikku kvalifikatsioonitunnistust. SOA-d on kitsamad mikro kvalifikatsioonid, mis antakse üksikute moodulite läbimisel. Seejärel saab neid kokku panna / kombineerida, et omandada täielik mikro kvalifikatsioonitunnistus. Praegu ei paku WSQ universaalset formaalset raamistikku varasema õppe tunnustamiseks.

2.1.6. Uus-Meremaa³⁶

Uus-Meremaa kvalifikatsiooniameti (New Zealand Qualifications Authority, NZQA) järgi tõendab mikro kvalifikatsioon oskuste ja teadmiste kogumi olemasolu, on kindla eesmärgi ja õpiväljunditega ning vastab tööturu ja/või kogukonna vajadustele. Mikro kvalifikatsioonide riiklik süsteem sai alguse eesmärgist toetada tööturgu/kogukonda vajalike oskuste/kompetentsidega tööjõuga. Riigi kontrollitud mikro kvalifikatsioonide süsteem töötati välja aastaks 2018.

2017. aastal alustati pilootprojektiga, kus osalesid kolm pakkujat: EduBits (Otago Polytechnic)³⁷, Udacity ja Young Enterprise Scheme (YES)³⁸. Kõik asutused pakkusid eri taseme kvalifikatsioone eri sihtrühmadele ja eri valdkondades. Otago Polytechnic on haridusasutus, mis töötab välja EduBits'id: töötajate kiireks koolitamiseks mõeldud kitsamad mikro kvalifikatsioonid. Otago Polytechnic ja EduBits on mikro kvalifikatsioonide esimesed ja juhtivad arendajad Uus-Meremaal. Udacity on rahvusvaheline ettevõtte, kes loob koos tööandjatega (Google, IBM, Microsoft jt) nanokraade. Uus-Meremaal oli testimisel Udacity „Self-Driving Car Engineer Nanodegree“³⁹, mille NZQA hindas mahult 60-ainepunkti vääriliseks ning kvalifikatsiooniraamistiku järgi 9. taseme ehk magistritaseme mikro kvalifikatsiooniks. Young Enterprise on organisatsioon, mis pakub keskkooliõpilastele võimalust õppida tundma ärimaailma ning luua oma ettevõtte, toode või teenus. Nende pakutud programm vastab 3. tasemele ning selle arvestuslik maht on 10 ainepunkti. Ühtlasi võib see olla osa NCEA-st (*National Certificate of Educational Achievement* – kvalifikatsioon, mis tagab edasiõppimise võimalused kolmandas haridusastmes). 2018. aastal loodi pärast pilootprojekti lõppu ning arutelusid huvipooltega (haridusasutused, tööandjad, professionaalsed ühendused) praegune mikro kvalifikatsioonide süsteem.

Mikro kvalifikatsioonid ei ole otseselt osa kvalifikatsioonisüsteemist NZQF (*New Zealand Qualifications Framework*)⁴⁰, kuid need on kvalitatiivselt sarnased, olles samas haardelt ja mahult väiksemad. NZQA osutab mikro kvalifikatsioonide pakkujatele kvaliteedikontrolli teenust ning

³⁵ Singapore Workforce Skills Qualifications. “Interpretation of WSQ Competency Standards for Training and Assessment”.

³⁶ Suurem osa infost Uus-Meremaa mikro kvalifikatsioonide kohta pärineb: [New Zealand Qualifications Authority kodulehekülg](#). Informatsioon, mis on pärit mujalt, on viidatud eraldi.

³⁷ Mikro kvalifikatsioonide pakkuja [EduBitsi kodulehekülg](#).

³⁸ Young Enterprise Scheme [kodulehekülg](#).

³⁹ Udacity kodulehekülg. „Self-Driving Car Engineer Nanodegree“. Udacity.

⁴⁰ NZ Qualifications Authority. (2016). “New Zealand Qualifications Framework”. NZ Qualifications Authority. NZ Government.

hindamisteenust. Nii hoitakse mikrokvalifikatsioonid kvaliteetsena ning sobitatakse need üldise kvalifikatsioonisüsteemiga.

NZQA poolt heaks kiidetud mikrokvalifikatsioon peab vastama neljale peamisele nõudele: maht on 5–40 ainepunkti, see esindab tööturul/kogukonnas vajalikku kompetentsi, ei dubleeri muid eksisteerivaid kvalifikatsioone ning läbib kord aastas ülevaatuse. Mikrokvalifikatsioone võivad välja anda erinevad haridusasutused, kutseliidud ja ettevõtted. Mikrokvalifikatsioonide kinnitamine ja hindamine on haridusasutustele ja ettevõtetele / muudele asutustele erinev. Uus-Meremaa mikrokvalifikatsioonide süsteemi iseloomustab tihe koostöö teiste ettevõtete/asutuste ja organisatsioonidega. NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonide üks nõue on vastavus tööturu ja kogukonna vajadustele. Eesmärk ei ole asendada/dubleerida olemasolevaid õppekavasid ja süsteeme, vaid pakkuda kiiret ja efektiivset koolitust ning ümberõpet. Süsteem töötati üleüldse välja koostöös haridus- ja koolitusasutuste, kutseliitude, ettevõtete ja muude huvipooltega.

Haridusasutuste mikrokvalifikatsioonid läbivad sügavama hindamisprotsessi (selle aluseks on *Training Scheme Rules* ja *Consent to Assess*). Haridusasutuste loodud mikrokvalifikatsioonid saavad kvaliteedikinnituse NZQA-lt ning need mikrokvalifikatsioonid lisatakse NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonide andmebaasi. Ettevõtete/liitude koostatud mikrokvalifikatsioonid ei saa kvaliteedikinnitust, vaid nende mahtu ja kvalifikatsioonitaset hinnatakse võrdluses NZQF-ga ning lisatakse eraldi andmebaasi. Ülikoolide pakutav mikrokvalifikatsioon peab vastama NZQA kontrolli nõuetele, kuid järgima ka CUAP-i (Committee on University Academic Programmes)⁴¹ nõudeid. Haridusasutustel ja ettevõtetel ning liitudel soovitatakse mikrokvalifikatsiooni loomisel koostööd teha.

NZQF on 10-tasemeline kvalifikatsioonisüsteem, mis liigub lihtsamalt keerulisemale. Tasemed 1–4 on lihtsalt tõendid, sh moodustavad 1.–3. tase keskkariduse. Alates 5. ja 6. tasemest saadakse diplomeid. 7., 8. ja 9. tase on vastavalt bakalaureuse- ja magistriõpe ning 10. tase doktoriõpe. NZQA vastutab NZQF-i ühilduvuse (st, et mõned osad on näiteks ülekantavad) eest teiste riikide kvalifikatsioonisüsteemidega: praegu on saavutatud erinevaid leppeid Iirimaa, Hongkongi, Austraalia, Euroopa Liidu ja Malaisiaga.

Mikrokvalifikatsioonid, mis on saanud NZQA poolt hinnangu või kinnituse, on asetatud nn 10-astmelisele kvalifikatsioonide skaalale. Mikrokvalifikatsioon ei erine kvalitatiivselt kvalifikatsioonist, kuid see on kitsam ning peab olema iseseisev ühik. Kuigi mikrokvalifikatsioone saab omandada mooduli vormis või arvestada VÕTA-sarnase süsteemi kaudu, peab mikrokvalifikatsioon olema ka iseseisev oskuste kogum, mida tööturul vaja läheb või mis on kogukonnale vajalik.

Mikrokvalifikatsioonide pakkujate ring on mitmekülgne: kolmanda haridusastme õppeasutustest (ülikoolid, tehnikumid, koolitusasutused, maoride õppe- ja uuringuasutused) ettevõtjateni. Näiteks saavad ettevõtted hinnangu enda loodud mikrokvalifikatsioonidele (nt 5. tasemele vastavus ning ainepunktide arv). Pakkujad saavad luua erinevate tasemete mikrokvalifikatsioone (1.–10. tasemeni). Samas sõltub mikrokvalifikatsiooni sisu ja keerukus pakkuja taustast ja võimekusest (kutseharidus, kraadiõpe, valdkonnaspetsiifiline õppeasutus). Kuna lisaks ülikoolidele saavad

⁴¹ Committee on University Academic Programmes. (2019). "CUAP Handbook 2019". Universities NZ – Te Pōkai Tara.

mikrokvalifikatsioone pakkuda mitmed kutsehariduse ja kindla valdkonna töötajate koolitamisega seotud asutused, sarnanevad mikrokvalifikatsioonid oma olemuselt kutseõppega. Lisaks on mikrokvalifikatsioonide eesmärk pakkuda täiend- ja ümberõpet valdkondades, kus on puudus töötajatest ja spetsiifilisest kompetentsist. Mikrokvalifikatsioonid võivad vastata kõikidele kvalifikatsiooniraamistiku tasemetele (1–10), kuid praegu pakutavatest on kõrgeim NZQA kinnitatud 8. taseme mikrokvalifikatsioon, mida pakub üks kõrgkool. Mikrokvalifikatsioonide omandamise hinnad varieeruvad ning sõltuvad pakkujast ja mikrokvalifikatsioonide sisust. Mikrokvalifikatsioonide pakkujad saavad taotleda Tertiary Education Commission'i ⁴²(TEC) pakutavat toetust ning kui pakkuja saab TEC-i toetust, mõjutab see ka hinnapoliitikat. Samas on toetus mahult väike ning pakkujatelt oodatakse suurema osa kulude katmist (ja õppijatelt tasu küsimist). Õppijal on võimalik taotleda toetust mikrokvalifikatsiooni (ja teiste kvalifikatsioonide) saamiseks Fees Free ⁴³fondist.

Mikrokvalifikatsiooni kursuse läbimisel saab õppija tõendi/sertifikaadi kursuse läbimise kohta. NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonide tõendid lisatakse riiklikku haridustulemuste andmebaasi (*Record of Achievement*). Teised pakkujad, kellel on oma platvormid, pakuvad digitaalseid märke lisaks tõendile (nt EduBits). Õppeaastal 2019/2020⁴⁴ said 45 mikrokvalifikatsiooni NZQA kinnituse, kaheksa mikrokvalifikatsiooni NZQA hinnangu ning olemasolevatest mikrokvalifikatsioonidest läbis 30 iga-aastase ülevaatusena.⁴⁵ Mõne mikrokvalifikatsiooni puhul väljastati üle 50 tõendi/tunnistuse.

⁴² Tertiary Education Commissioni koduleheküljel „Micro-credentials funding and fees“. Tertiary Education Commission, 2020.

⁴³ Fees Free koduleheküljel. Fees Free stipendiumid.

⁴⁴ NZ Qualifications Authority. (2020). „NZQA aasta-aruanne 2019-2020“. NZ Qualifications Authority.

⁴⁵ Iga kaheteistkümneme kuu järel vaadatakse üle, kas mikrokvalifikatsiooni on jätkuvalt vaja, kas see vastab nõutele jne.

2.2. Riikide praktikate võrdlus

See peatükk analüüsib võrdlevalt eri riikide praktikaid erinevate teemade lõikes. Võrdluse aluseks olevad teemad ja aspektid toetuvad uuringu lähteülesande uurimisküsimustele. Vaadeldud riikide mikro kvalifikatsioonide süsteemide võrdlus on täpsemalt kirjas võrdlustabelis Lisas 1.

2.2.1. Mikro kvalifikatsioonide sisu (eesmärk, tunnused, definitsioon, pakkumise põhimõtted)

Uuritud riikidest puudub **Prantsusmaal** mikro kvalifikatsioonide süsteem, kuid sarnase osisena võib näha varasema (mitteformaalse) kogemuse ja õppe arvestamise pikaajalist rakendamist, igaühe kogemusi jm asjakohast infot sisaldavat andmebaasi ning teatud nõrgematele sihtrühmadele koolituskrediidi pakkumist tööturul. **Hongkongi** puhul ei kasutata mikro kvalifikatsiooni (või sarnast) mõistet, kuid nii tasemeõpe kuid ka elukestev õpe on koondatud ühtsesse süsteemi. Uuritud kuuest riigist on **Austraalia** ainus, kelle puhul ei ole mikro kvalifikatsioonide süsteem mitte kuidagi keskselt ja süsteemselt juhitud ega ole ka seotud riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga. Samas viitab sealne praegune areng sellele, et mikro kvalifikatsioonid võidakse lähitulevikus kvalifikatsiooniraamistikuga siduda⁴⁶.

Enamikus riikides rõhutatakse mikro kvalifikatsioonide puhul nende seotust tööturu ja kogukonna vajadustega ning elukestva õppe edendamisega. Näiteks Iirimaa ei ole tööturule vastavuse põhimõtet nii selgelt sõnastanud, kuigi elukestva õppe põhimõtted on selgelt olemas. **Prantsusmaa** VÕTA-süsteemi puhul võib näha pigem sellist põhimõtet, et iga varasemalt saadud kogemust peab olema võimalik muuta tõestatavaks (sertifikaadi või tunnistusena), et inimesed ei peaks kaks korda sama asja õppima. Kaks riiki on välja toonud ka ligipääsetavuse põhimõtte: **Singapuris ja Iirimaal** peetakse oluliseks, et MK-de omandamiseks ei ole (eelnevaid) nõudeid, Iirimaal vähemalt madalama taseme MK-de jaoks. Lisaks rõhutatakse **Iirimaal** ka regionaalset kättesaadavust – kursuseid pakutakse üle Iirimaa. Siiski võib öelda, et üldiselt on mikro kvalifikatsioonide eesmärk muuta kompetentside omandamine paindlikumaks, arvestades konkreetselt iga inimese/töötaja arenguvajaduste ja senise kvalifikatsiooniga. Lisaks kehtib **Uus-Meremaal** olemasolevate kvalifikatsioonide mittedubleerimise põhimõte ning **Iirimaal** on põhimõtteks pakkujate autonoomia austamine. Viimase puhul võib eeldada, et ka **Austraalia** lähtub samast põhimõttest, kuna mikro kvalifikatsioonide sisu ja kvaliteedi üle otsustavad pakkujad ehk ülikoolid ise, süsteemis ei ole kolmandat osapoolt või reguleerijat.

Maht ja ajanõuded

Mikro kvalifikatsioonide maht võib riikide sees oluliselt varieeruda. Neid iseloomustab see, et nad on seni kehtinud kvalifikatsioonidest/tunnistustest/kraadidest väiksema mahuga. **Uus-Meremaal** on selgelt määratletud mikro kvalifikatsioonide maht – see võib olla 5–40 ainepunkti (seejuures 1 ainepunkt tähendab 10 tundi õpet⁴⁷). **Hongkongis** koosnevad mikro kvalifikatsioonid samuti

⁴⁶ The Australian Qualifications Framework. (2019). "Review of the Australian Qualifications Framework Final Report 2019". The Australian Qualifications Framework; Intervjuu Beverly Oliveriga.

⁴⁷ Seega Euroopa ainepunktidesse arvestatuna minimaalselt umbes 2 ainepunkti ja maksimaalselt 15 ainepunkti.

ainepunktidest (1 ainepunkt võrdub 10-tunnise õppega), kuid kvalifikatsioonide maht ei ole nii järgalt piiratud –1.–6. taseme sertifikaate võib väljastada ükskõik kui paljude ainepunktidega, samas on diplomid keskselt fikseeritud 60 ainepunktiga. Ka **Austraalias** ei ole mikrokvalifikatsioonide mahtu ette antud, kuid seni pakutavat võib hinnata õppeperioodi alusel – mikrokvalifikatsiooni omandamine võib kesta 1,5 tunnist kuni kolme kuuni. Lisaks võib sõltuvalt õppeasutuste valikust korraldada mõningaid kursuseid iseseisvalt ja hinnata õppija soovil⁴⁸. **Iirimaal** ei ole mikrokvalifikatsioonide omandamisel õpitundide piirangut, vaid need põhinevad omandatud oskustel/kompetentsidel. **Singapuris** põhinevad mikrokvalifikatsioonid sarnaselt Iirimaaga omandatud kompetentsidel, kuid seal kasutatakse ka ligikaudseks hindamiseks ainepunkte (1 ainepunkt tähendab 10 tundi õpet). Prantsusmaa haridussüsteemis lähtutakse Euroopa tasandil kehtivatest ainepunktidest (1 ainepunkt on 25–30 (akadeemilist) tundi õpet) ja nende ülekandmise põhimõtetest.

Tunnistuste tüübid

Enamikus riikides eristatakse ka erinevat tüüpi tunnistusi, mis kinnitavad ja näitavad omandatud mikrokvalifikatsiooni. Seejuures eristatakse tavaliselt kahte või nelja erinevat mikrokvalifikatsiooni. Nt Austraalias, kus pakkumine on ülikoolide otsustada, eristatakse neid eelkõige selle alusel, kas mikrokvalifikatsiooni eest antakse ainepunkte (mida arvestatakse soovi korral kraadiõppes) või mitte. Ühtlasi pakutakse selliseid mikrokvalifikatsioone, mis on mõeldud otsekohe tööturul/töökohal rakendamiseks. Uus-Meremaal erinevad mikrokvalifikatsioonid selle poolest, kas ja millisesse registrisse nad on märgitud, mis omakorda oleneb pakkujast ja kvaliteedi hindamise protseduuri läbimisest. Iirimaal pakutakse väiksemaid/kitsamaid ja suuremaid/laiemaid tunnistusi (mis koosnevad omakorda väikestest), aga ka täiendavaid tunnistusi kompetentside täiendamiseks ning eriotstarbelisi tunnistusi. Lisaks sõltub Iirimaal kompetentsi omandamise hindamine tasemest – alla 4. taseme kasutatakse vaid arvestatud/mittearvestatud süsteemi, sealt edasi eristatakse taseme omandamist ka hindeliselt. Singapuris tehakse vahet täielikult omandatud mikrokvalifikatsiooni ja selle täielikult omandamata jätmise vahel.

Maksumus

Mikrokvalifikatsioonide hinnastamise puhul on ühtset võrdluspunkti keeruline tuua, kuna süsteemid pakkujate ja pakutavate kursuste osas (nagu näitas ka ainepunktide mahu kõikumine) on mitmekesised. Seega sõltub ühe MK hinnaklass paljuski kursuse sisust, mahust ja pakkujast. Näiteks **Austraalias** pakutakse osalemise mõttes tasuta *online*-MK-sid, mille puhul on vaja maksta vaid siis, kui soovitakse hindamist ja tunnistust. Samuti pakuvad Austraalia ülikoolid osasid MK-sid oma tudengitele lihtsalt tasuta. Kuid üldiselt võib Austraalias olla ühe kahepäevase MK maksumus ligi 1200 Austraalia dollarit. **Iirimaa** kursused tudengitele maksavad 245–1200 eurot, see on sarnases suurusjärgus Singapuri WSQ kursustega, mille maksumus jääb vahemikku 400–1000 Singapuri dollarit. MK kursuse hind võib sõltuda ka sellest, kas selle pakkumist on toetanud riik – näiteks **Uus-Meremaal** mõjutavad TEC-i toetused samuti hinnapoliitikat.

⁴⁸ Intervjuu Beverly Oliveriga.

Vahest on konkreetsest maksumusest olulisemgi esile tuua seda, et vaatlusalustes riikides leitud erinevaid kursuste läbimise toetamise süsteeme. **Hongkongis** on Continuing Education Fund'i kursused, mille läbimiseks on igal 18–65-aastaselt kodanikul õigus oma eluea jooksul kasutada 10 000-dollarist (HKD) toetust (u 1070 eurot, sealjuures on kodaniku omaosalus 20% kursuse maksumusest). Analoogsed süsteemid on ka **Singapuris**. WSQ kursuste puhul võivad alla 40-aastased kodanikud taotleda, et 80% nende kursuste maksumusest kataks riik, ja üle 40-aastased saavad taotleda 90% toetust. Toetuse saamiseks tuleb olla vähemalt 21-aastane, osaleda kursustel vähemalt 75% ulatuses ja sooritada eksam. SSG-l on aga nn kindla summa (*lump sum*) toetus, kus 25-aastased saavad kursuse läbimiseks 500 dollarit, üle 40-aastased aga 1000 dollarit. Kõige põhjalikum sellise toetuse ja krediidi kogunemise süsteem on aga **Prantsusmaal**, mida sai kirjeldatud juba eespool. Seega sõltub MK-de maksumus palju ka valitsuse rahastusest (vt ptk 2.27).

Ühtne (tunnistuste) süsteem

Kõige arenenum tunnistuste süsteem on **Uus-Meremaal**. NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonid saab lisada formaalhariduse saavutuste andmebaasi (*New Zealand Record of Achievement*). **Austraaliat** iseloomustab taas süsteemide mitmekesisus. Üheteistkümnes ülikoolis kasutatakse sama autentimise mootorit (*Credly's Acclaim engine*), st töötatakse platvormiga, kuhu on salvestatud kõik digitaalsed märgid. MK-d antakse välja digitaalse märgi ja digitaalse sertifikaadi kujul – see näitab saavutusi visuaalselt ja sisaldab asjakohast teavet. Teised ülikoolid on aga rakendanud erinevaid plokiahela valideerimise ja märkide süsteeme ning digitaalseid sertifikaate. Digitaalsed märgid on tehtud jagatavaks nt LinkedIn'i ja muude platvormide kaudu.

Ühtne tunnistuste süsteem puudub Hongkongis, Iirimaal, Prantsusmaal ja Singapuris, kuid enamik neist on sennapoolse liikumas. **Hongkongis** on olemas pakkujapoolne kursuseid koondav *online*-andmebaas (nii veebi- kui ka mobiilirakendusepõhine), nn kvalifikatsioonide register, kust saab otsida erinevate tasemete, tunnistuste ja ainepunktide mahuga kursuseid⁴⁹, kuid loomiselt on ka plokiahela tehnoloogial põhinev digitunnistuste süsteem⁵⁰. **Prantsusmaal** on aga igal vähemalt 16-aastaselt kodanikul olemas kasutajakonto spetsiaalses keskkonnas CPF, kuhu koguneb info arendatud pädevuste, koolitusteks võimaldatud krediidi ning koolitusvõimaluste kohta.⁵¹ Selle kaudu on igal inimesel võimalik märkida ja tõendada oma oskusi/kogemusi ning registreeruda koolitustele. **Iirimaal** on olemas mikrokvalifikatsioonide otsimise süsteem ning Dublin City University töötab selle kallal, et luua digitaalsete tunnistuste süsteem⁵². **Singapuris** kavatakse Institute for Adult Learning käivitada digitaalse märgi pilootprojekti 2021. aastal.⁵³

Kokkuvõtvalt on enamikus riikides loodud mikrokvalifikatsioonid elukestva õppe edendamiseks ning tööturu vajadustele kiiremaks reageerimiseks. Neid iseloomustab tasemeõppes väiksem

⁴⁹ Kvalifikatsioonide registri [kodulehekül](#)g.

⁵⁰ Info pärineb andmepäringust dr Joe Hong'ile, kes on Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications asedirektor (*Deputy Executive Director*).

⁵¹ Perez, C., Vourc'h, A. (2020). „Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)“. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No 245*. OECD

⁵² Dublin City University [kodulehekül](#)g.

⁵³ Institute for Adult Learning Singapore [kodulehekül](#)g.

maht, mis aga varieerub palju nii riigiti kui ka ühe riigi sees, ulatudes 1,5-tunnisest õppest (Austraalias) kuni vähemalt 120-ainepunktise õppeni Iirimaa. On ka riike, kus mikro kvalifikatsioonide aluseks ei ole õppemaht ehk ainepunktid, vaid saavutatud kompetentsid, näiteks Iirimaa ja Singapur.

2.2.2. Mikro kvalifikatsioonide omandamise mudelid

Siinses peatükis analüüsitakse, kuidas toimub mikro kvalifikatsioonide omandamise protsess ning millistesse mudelitesse võib erinevate riikide pakutavad MK-d kategoriseerida. Toetume siinkohal varem väljaarendatud neljale mikro kvalifikatsioonide süsteemi mudelile⁵⁴, mis seletab mikro kvalifikatsioonide omandamise viisi, sh seost teiste formaalhariduse kvalifikatsioonidega.

Iseseisva mudeli puhul ei ole mikro kvalifikatsioonid seotud teiste (laiemate) kvalifikatsioonidega. Mikro kvalifikatsioon saadakse spetsiaalse kursuse/koolituse vms läbimisel, seda ei ole võimalik saada tagantjärele, st varasemate teadmiste ja oskuste põhjal ning mikro kvalifikatsioonide kombineerimisel ei saada laiemat kvalifikatsiooni (iga mikro kraad on eraldiseisev).

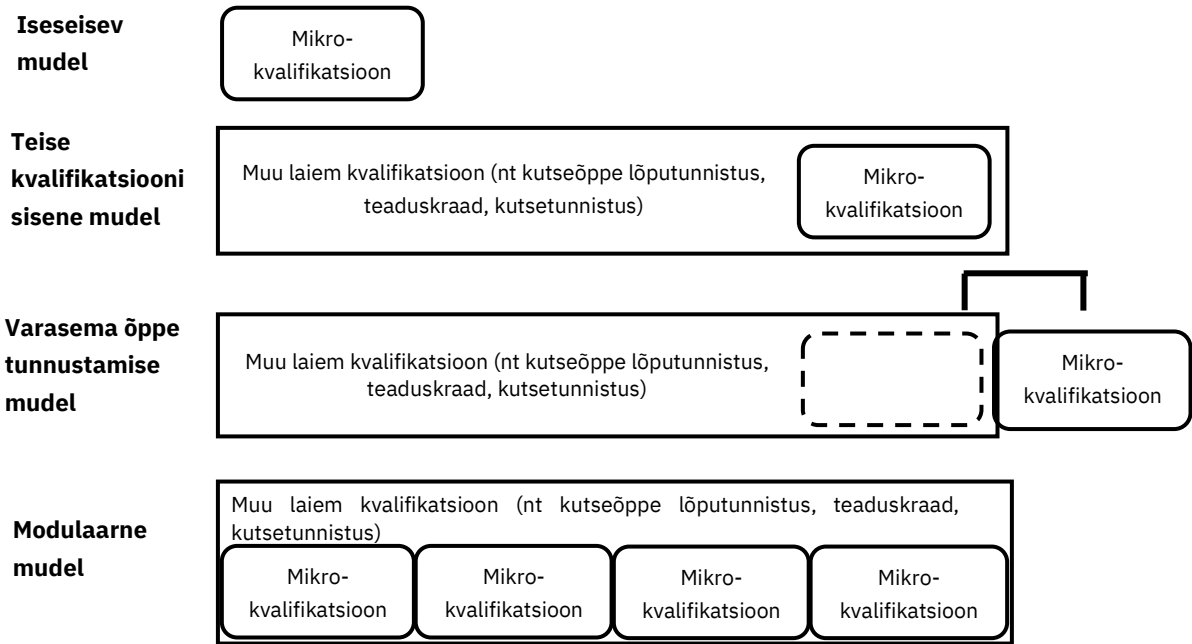
Teise kvalifikatsiooni sisese mudeli puhul kirjutatakse mikro kvalifikatsiooni saamine sisse teise, laiema kvalifikatsiooni omandamise protsessi ehk lisaks laiemale kraadile saadakse ka mikro kvalifikatsioone, mis tunnustavad just konkreetsete oskuste omandamist. Selline süsteem on *ex ante* süsteem ehk mikro kvalifikatsiooni omandamine laiema kraadi omandamise raames on protsessi sisse kirjutatud, mitte ei toimu tagantjärele.

Varasema õppe tunnustamise mudelit iseloomustab oskuste ja teadmiste mikro kvalifikatsiooniks vormistamine tagantjärele. Selle mudeli puhul tuleb oskuste tõendamiseks enamasti läbida hindamine, kui see osutub edukaks, saadakse vastav mikro kvalifikatsioon.

Modulaarse mudeli idee seisneb selles, et teatud mikro kvalifikatsioonide (võivad olla ka iseseisvad) kombinatsiooni puhul on võimalik saada laiema kvalifikatsioon. Näiteks võib magistriõppekava koosneda eraldiseisvatest kursustest, mis kõik annavad mikro kvalifikatsioone.

Üldjuhul saab seda modulaarsust võimaldada vaid konkreetne pakkuja (koostöös teistega) ja silmas on peetud ainult ühe taseme õpinguid, mitte mõeldud potentsiaalselt erinevate pakkujate ja tasemete moodulite kokkupanekule. Enamiku mikro kvalifikatsioonide puhul on nad seotud konkreetse taseme ja suunaga ega ole oma sisu tõttu erinevate haridusasutuste poolt aktsepteeritud kui osa õppekavast. Üldiste oskuste korral võib olla rohkem aruteluküsimus, kas täienduskoolitus- või kutseharidusasutuse pakutud IT- või keelekursus läheb arvesse ka nt kõrghariduse õppekavades.

⁵⁴ Kato, S., Galan-Muros, V., Weko, T. (2020). „The Emergence of Alternative Credentials“. *OECD Education Working Paper No. 216*. OECD.



Joonis 1. Mikrokvalifikatsioonide omandamise mudelid (allikas: HTM-i hankedokumendid)

Loodud mudel kirjeldab siiski ideaalpilti. Uuritud riikide praktikad näitasid, et erinevad mudelid eksisteerivad paralleelselt või on neid mingil viisil kombineeritud. Üks oluline erinevus seisnes modulaarsuses. Uuritud riikide praktikad tõid esile, et on olemas ka teistmoodi modulaarsus, mida mudel ei kajasta. Mudeli modulaarsus eeldab, et MK-dest saab kokku panna formaalhariduse diplomi/kraadi. Sellist võimalust ei esinenud üheski uuritud riigis, st ainult mikrokvalifikatsioone võttes/kogudes ei saa kõrghariduse eri astmete kraade omandada. Küll aga esines praktikas modulaarsust sellisel juhul, kui kitsamaid MK-sid oli võimalik kombineerida laiemateks MK-deks ehk sel moel oli võimalik omandada laiem kvalifikatsioon või diplom (kuid mitte formaalhariduse diplom/kraad) – laiem kvalifikatsioon on võimalik nt **Uus-Meremaal, Singapuris ja Iirimaa**.

Austraalia oli kõige lähedasem näide teise kvalifikatsiooni sisestest mudelist, kus osades ülikoolides (nt Swinsburne'i Tehnikaülikool või Deakingi Ülikool) on võimalik läbida MK-sid, mida saab hiljem kasutada magistrikraadi saamiseks. Varasema õppe tunnustamine iseloomustab **Prantsusmaa, Iirimaa ja Hongkongi** süsteeme, kusjuures kahe viimase puhul on see juhtumipõhine. **Iirimaa** on varasema õppe tunnustamine mitteametlik – pakkujad uurivad iga juhtumit eraldi ja otsustavad, kas lubada õpilastel kiiremini tunnistusteni / kõrgema taseme programmideni jõuda. Alates 2014. aastast on **Hongkongis** ainepunktide ülekandmine (*credit accumulation and transfer, CAT*) toodud HKQF-i struktuuri pakumaks õppeasutustele selgemat raamistikku. Kuid see on siiski jäetud vastuvõtva asutuse jaoks vabatahtlikuks, mis tähendab, et iga MK-de pakkuja saab otsustada, kas arvestada õppuri varasemalt õpitut kõrgema kvalifikatsiooni (taseme või tunnistuse) osana (õppur ei pea uuesti mõnda kursust või moodulit võtma vältimaks dubleerimist).⁵⁵ Hongkongis on lisaks

⁵⁵ Hong Kong Education Bureau (2016). „Policy, Principles and Operational Guidelines for Credit Accumulation and Transfer (CAT) under Qualifications Framework in Hong Kong“.

veel varasema õppe tunnustamine (*recognition of prior learning*), mis aitab erialase formaalhariduseta töötajatel fikseerida nende teadmiste-oskuste taseme (1.–4. tasemel) viieteistkümnes valdkonnas. Seda tehakse spetsiaalsete hindamisagentuuride kaudu. **Uus-Meremaal** saab vormistada varasema kogemuse mikrokvalifikatsiooniks tõendamise kaudu ja mõned mikrokvalifikatsioonid ongi eraldi selle jaoks loodud ning neid saab VÕTA raames arvestada.

Täiesti iseseisvad MK-d olid kõige levinumad, neid esines nii Austraalias, Uus-Meremaal, Iirimaal, Singapuris kui ka Hongkongis.

2.2.3. Mikrokvalifikatsioonide sihtrühmad ja kasutajad (kellele mõeldud, kes kasutavad)

Iirimaal on enamik omandatud mikrokvalifikatsioonidest väiksemad tunnistused 5. või madalamal tasemel, sh saavutab enamik 4⁵⁶. taseme omandajatest üldiseid või teenuste mikrokvalifikatsioone ning naisi on omandajate hulgas rohkem. MK-de omandajate vanus on vahemikus 15–65, tööealistest nooremaid ja vanemaid on palju vähem. Omandajate seas on kõige enam 20–24-aastaseid, kes omandavad eelkõige 5. ja 8. taseme (bakalaureuseõpe) tunnistusi (võrdluseks: 25–29-aastased omandavad kõige enam 9. ehk magistriõppe ja 5. taseme tunnistusi). 2019. aasta statistika⁵⁷ põhjal on enim nõutud kursused (72%) tervishoiu ja hoolekande, üldoskuste (tööpädevuse oskused), ettevõtluse ja halduse ning teenuste valdkonnas. Seejuures on 5. taseme MK-de omandajate jaoks kaks populaarsemat valdkonda tervis ja äri / õigus; 6. ja kõrgema taseme omandajate seas aga on populaarseimad ärijuhtimine ja õigus ning IKT. See tähendab tõenäoliselt seda, et nende valdkondade tööandjad on MK-d kõige paremini omaks võtnud.

Singapuris on enamik MK-de omandajaid 20–59-aastased⁵⁸ (mis on eeldatav, kuna WSQ-d on suunatud tööealistele täiskasvanutele) ning nende seas on mõnevõrra rohkem mehi. Hariduse järgi on omandajate hulgas palju kesk- (st keskkool) ja kõrgema haridusega (st ülikooliharidusega) omandajaid, kuid keskmiselt on WSQ (33%) ja veel rohkem SOA (38%) omandajate seas elanikkonna keskmisest (25%) enam madalapalgalisi. See võib viidata sellele, et inimesed omandavad MK-sid, et asuda töökohtadele, kus nõutakse kõrgemat kvalifikatsiooni, ja suurendada oma konkurentsivõimet, sh pärast ametliku kraadi saamist⁵⁹.

Uus-Meremaa omandajate kohta puudub hea ülevaade, kuid üldiselt on mikrokvalifikatsioonid suunatud tööjõule/õppurile, kes peab kiiresti omandama uued oskused ja/või olemasolevaid tõendama. Mikrokvalifikatsioonide sisu järgi otsustades pakutakse neid enamasti tehnilistel aladel ja kutseõppega seotud aladel: tootmises ja hoolekandes. Töötaja kompetentsi tõstmiseks või arendamiseks on loodud ka digipädevusi ja muid põhipädevusi arendavaid mikrokvalifikatsioone. Madalama astme mikrokvalifikatsioonid on mõeldud laiemale omandajate ringile ja n-õ nullist

⁵⁶ statistilised andmed võetud: Quality and Qualifications Ireland. “OpenData”. Quality and Qualifications Ireland, 2021.

⁵⁷ Quality and Qualifications Ireland. (2019). “Annual Analysis of Awards Made By QQI in 2019”.

⁵⁸ Sellelt veebisaidilt võetud statistilised andmed: A Singapore Government Agency kodulehekülg. “Higher Education And Skills Training Table(s)”. A Singapore Government Agency Website, 2020.

⁵⁹ The Singapore Workforce Skills Qualification. (2018). “Returns to Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) Training: Does Training Raise Wages and Employability?”. *Economic Survey of Singapore. Feature Article*.

alustajatele, kuid kõrgema taseme mikrokvalifikatsioonid juba spetsialiseerunud või teatud tasemel vajalike oskustega töötajale.

Austraalias on enamik MK-sid kraadiõppe tasemel ning nende omandajad on peamiselt üliõpilased, kuigi just uute (sh Covid-19-ga alguse saanud) algatuste tulemusel on MK-de omandajate seas rohkem töötajaid või töötajaid, kes tahavad ennast täiendada, sh keskeas spetsialiste. Populaarsemad MK-de valdkonnad on IT, digitaalne õpe, haridus, ettevõttekultuur, tööga seotud üldised oskused (nt suhtlemisoskus, stressitaluvus, eetika), aga ka inseneritöö, disain, arhitektuur, juhtimine/rahandus, põetamine.

Hongkongi MK-de omandajate kohta puudub info, kuna HKCAAVQ (Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications) ametlikult neid andmeid ei kogu. Pakkumise poole pealt on kutsestandardid MK-de loomiseks ellu kutsutud sellistes valdkondades nagu pangandus, iluteenused, toitlustus, eakate hooldus, elektri- ja mehaanikateenused, juuksuriteenus, ehtekunst, logistika, kinnisvarahaldus, jaekaubandus, turvateenused, kellasepateenus.

Prantsusmaal kehtib süsteem kõigile vähemalt 16-aastastele kodanikele, sõltumata nende haridusest, vanusest ja taustast, kes on teinud vähemalt kolm aastat palgalist, palgata või vabatahtlikku tööd. Küll aga soodustatakse töötute, 16–25-aastaste puuduliku kvalifikatsiooni või oskustega noorte ning lähiajal ka töö kaotamise ohus olevate töötajate enesetäiendamist.

Kokkuvõttes võib näha erinevusi selles, kas MK-de omandajad on pigem üliõpilased, vähesema või kõrgema haridusega inimesed, ning kas MK-d on rohkem suunatud haavatavatele rühmadele või kõikidele, luues hariduslikku paindlikkust. Kuigi mikrokvalifikatsioonid ei nõua üldjuhul tingimata mingi formaalhariduse taseme, tunnistuse või kraadi olemasolu ning nende eesmärk paindlikkuse ja elukestva õppe soodustamise näol (sh nt Iirimaal ka põhimõttena märgitud (eelnevate) nõuete puudumise näol), võib mikrokvalifikatsioonide omandamiseks (olenevalt tasemest) olla siiski eelnevaid nõudeid ehk siis päris igaüks ei saa neid omandada. Valdkondade järgi paistab silma, et rohkem pakutakse ja omandatakse mikrokvalifikatsioone sellistes valdkondades nagu IT, tervishoid/hoolekanne/põetamine, haridus, üldised tööga seotud oskused, teenuste valdkond laiemalt, juhtimine, vähem aga tootmise ja kunstiga (disain, arhitektuur) seotud aladel.

2.2.4. Mikrokvalifikatsioonide pakkujad, sh tasemete lõikes

Riigiti erineb üsna palju see, kui lai on mikrokvalifikatsioonide pakkujate ring ning mis taseme mikrokvalifikatsioone pakutakse. Nt **Austraalias** pakuvad mikrokvalifikatsioone vaid ülikoolid kui ennast akrediteerivad asutused, kutsehariduses mikrokvalifikatsioonide pakkumist alles kaalutakse.

Uus-Meremaal pakuvad mikrokvalifikatsioone eelkõige ülikoolid ja haridusasutused, vähem ka eraettevõtted ja muud asutused. Samas on seal haridusasutustel võimalik pakkuda kvalitatiivselt kõrgemalt/selgemalt hinnatud mikrokvalifikatsioone – need läbivad põhjalikuma

kvaliteedihindamise ja leiavad koha eraldi registris⁶⁰ –, samal ajal kui teiste pakkujate mikrokvalifikatsioonid saavad üldise hinnangu ja lisatakse teise registrisse⁶¹. Ühtlasi pole pakkujal otsest kohustust saada mikrokvalifikatsioonile NZQA kinnitus või hinnang. Praegu on kõrgeima kvalifikatsioonitasemeni küündiv NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioon 8. tasemel ning seda pakub üks kõrgkool.

Iirimaa on igal tasemel erinevad pakkujad. Madalama taseme tunnistusi annavad riigiasutused ja koolituskeskused, näiteks koolitusnõukogud ja Iiri Töötukassa. Laiemat kvalifikatsiooni pakuvad eraettevõtted ja haridusasutused (Tehnoloogainstituut on ainus 10. taseme tunnistuste pakkuja). Näiteks Skillnet on üks pakkuja, kes ühendab erinevaid sektoreid ja pakub nende töötajatele koolitusi.

Hongkongis pakuvad mikrokvalifikatsioone väga erinevad asutused (kõrgharidus- ja kutseharidusasutused, tööandjad), kuid tasemed, mida nad pakuvad, võivad erineda. Lisaks võib üks asutus pakkuda ka eri tasemel kvalifikatsioone. **Singapuris** pakuvad mikrokvalifikatsioone valituse loodud ja jälgitud täiendõppe ja -koolituse (CET) keskused või erasektorist pärit valitsuse vastava akrediteeringu saanud koolitusepakkujad (ATO-d), sh ettevõtted, kes võivad pakkuda nii ettevõttesiseseid kui ka avalikke koolitusi. CET-id jagunevad vastavalt valdkondadele, ATO-d on erinevad, kuid need, kes pakuvad ettevõttesiseseid koolitusi (st oma töötajatele), teevad seda oma valdkonnas.

Prantsusmaal kinnitab ja reguleerib kõiki pakkujaid CNCP, aga suurem osa koolituste ja kursuste pakkujatest on erasektorist, sh MTÜ-d ja FIE-d (kuni 95% kõikidest pakkujatest). VAE paneb teiste vaatlusaluste riikide sarnastest süsteemidest rohkem rõhku madalama hariduse ja kvalifikatsiooniga inimeste pädevuste arendamisele ning uuendamisele. Küll aga on Prantsusmaal riigi poolt reguleerimata välismaiste pakkujate ja üksikute ülikoolide pakutavad mikrokvalifikatsioonid koondatud ühtsele platvormile FUN.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et enamikus riikides pakuvad mikrokvalifikatsioone haridusasutused (sh või eelkõige kõrgharidusasutused), aga lisaks neile on pakkujateks ka riigiasutused, nt töötukassaga sarnaste ülesannetega asutused. Enamikus riikides saab mikrokvalifikatsioone pakkuda ka erasektor – nii koolitusasutused kui ka huvitatud sektorite ettevõtted ise – oma töötajatele, aga ka laiemalt väljaspool ettevõtet. Kui näha mingit seost pakkujate ja pakutavate mikrokvalifikatsioonide tasemete vahel, võib öelda, et kõige kõrgema taseme kvalifikatsioone pakuvad kõrgharidusasutused ja ettevõtted (koostöös ülikoolidega). Täienduskoolitusasutused ja riigiasutused pakuvad pigem madalama taseme mikrokvalifikatsioone.

⁶⁰ NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonide register: NZ Qualifications Authority kodulehekül. [Register of NZQA-approved Micro.credentials](#).

⁶¹ NZQA hindamise läbinud mikrokvalifikatsioonide register: NZ Qualifications Authority kodulehekül. "Micro-credential equivalency on the NXQF".

2.2.5. Mikrokvalifikatsioonide seos formaalhariduse ja kvalifikatsiooniraamistikuga

Järgnevalt toome välja riikide kvalifikatsiooniraamistikud ja mikrokvalifikatsioonide seotuse nendega. **Hongkongi** kvalifikatsiooniraamistik (HKQF) on tasemed 1–7, mis vastavad Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (*European Qualifications Framework, EQF*) tasemetele 2–8. **Austraalia** (AQF), **Uus-Meremaa** (NZQF) ja **Iirimaa** (QQI) kvalifikatsiooniraamistikel on kümme taset, kuid nagu varem mainitud, ei ole Austraalia mikrokvalifikatsioonid nende kvalifikatsiooniraamistikuga seotud. **Singapuris** on kuue tasemega kvalifikatsiooniraamistik (WSQ), **Prantsusmaal** (NQF) kuue tasemega, kuid Prantsusmaal on tasemete järjestus vastupidine ning 6. tase tähendab sisuliselt hariduse puudumist.

Hongkongis on olemas ka täiendav elukestva õppe raamistik (*Continuing Education Fund, CEF*), mis pakub samuti pea 8000 kursust. CEF pakub subsideeritud kursuseid kõigile Hongkongi kodanikele vanuses 18–65. Igal sihtrühma kuuluval inimesel on õigus oma eluea jooksul saada 10 000 Hongkongi dollari (u 1070 eurot) väärtuses toetust CEF registrisse kuuluva kursuse läbimiseks. Toetus makstakse kursuse lõpetamisel välja 80% ulatuses.⁶² Praegu on tegemist paralleelse süsteemiga HKQF-i kõrval, kuid alates 2023. aastast hakatakse süsteeme ühtlustama – tulevikus peavad kõik CEF kursused olema tunnustatud HKQF-i poolt. Samas ei pea kõik HKQF akrediteeringu läbinud kursused kuuluma CEF raamistikus pakutavate kursuste hulka⁶³.

Iirimaa on iga tunnistus võrreldav teiste, sh laiemate tunnistuste/kvalifikatsioonidega, seejuures võib kitsamaid mikrokvalifikatsioone kokku pannes saada diplomi, kuid mitte bakalaureusekraadi ega teisi kraade. Lisaks on mikrokvalifikatsioonid seotud riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga. On aga ebaselge, kas mikrokvalifikatsioonidest koosnev diplom võib olla tööandja või selle omandaja jaoks sarnane ülikoolikraadiga. Lisaks tundub kursuste kirjelduste põhjal, et üle 6. taseme kvalifikatsioonide täielikuks kasutamiseks on vaja kõrgharidust. Mikrokvalifikatsiooni saab omandada ka 10. tasemel (seni pakutakse vaid üht sellist).

Uus-Meremaal on NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonid loodud üldise kvalifikatsioonisüsteemi nõudeid arvesse võttes. Need vastavad kindlale kvalifikatsioonitasemele ja on kvaliteedilt sarnased, kuid erinevad mahu ja haarde poolest ehk on kitsamad. Iga mikrokvalifikatsioon peab olema eraldiseisev üksus. NZQA hinnatud mikrokvalifikatsioonid on eraldi nimekirjas. Neid on võrreldud üldise kvalifikatsiooniraamistikuga ning nimetatud, mis tasemele võiks kvalifikatsioon vastata ning mitu ainepunkti sisaldada (mis aga ei tähenda kvaliteedi tagamist). Samas ei koosne ükski kvalifikatsioon (näiteks BA) ainult mikrokvalifikatsioonidest, sest üritatakse vältida olemasolevate mahukamate programmide dubleerimist Kõrgeima taseme mikrokvalifikatsioon on praegu 8., kuigi mikrokvalifikatsioone saaks omandada tasemetel 1–10.

Singapuri süsteemis eristatakse mikrokvalifikatsioonide tasemeid paralleelselt traditsiooniliste kvalifikatsioonide tasemetega, kuid neid ei seostata traditsiooniliste kvalifikatsioonidega nagu Iirimaa. **Hongkongis** on mikrokvalifikatsioonid seotud hariduse põhikvalifikatsioonide raamistikuga

⁶² Douglas, W., Adamson, B. (2018). „Lifelong Learning in Hong Kong. Status Report“. Education University of Hong Kong,

⁶³ Info pärineb andmepäringust dr Joe Hong'ile, kes on Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications asedirektor (*Deputy Executive Director*).

ning võib järeldada, et mikrokvalifikatsiooni (võrdub sertifikaadiga) saab omandada kuni 6. tasemeni (7-st), mis on võrdne MA tasemega. Praktikas aga eeldavad kõrgema tasandi sertifikaate andvad kursused bakalaureusekraadi olemasolu.⁶⁴

Austraalias ei ole mikrokvalifikatsioonid siiani kvalifikatsiooniraamistikuga seotud ning pakkujatele ettekirjutusi ei tehta; ülikoolid pakuvad kursuseid erinevatel tasemetel vastavalt oma soovile – keskkooliõpilastest kraadiõppuriteni. Kõige enam on siiski kraadiõppe taseme kursuseid. Seoses COVID-19-ga tekkinud olukorraga on AQF lisanud oma loendisse uue kvalifikatsiooni: bakalaureusetunnistuse (*undergraduate*), mis on kuue kuu vältel omandatud kõrghariduse kvalifikatsioon, mida saab kasutada olemasoleva kvalifikatsiooni vormistamiseks AQF-i 5., 6. või 7. tasemel. Lisaks on MK-de pakkujad hakanud oma MK-sid AQF-iga ühtlustama, lähtudes võimalusest, et peagi võidakse ka Austraalias siduda MK-d kvalifikatsiooniraamistikuga Uus-Meremaa eeskujul. Kutsehariduskoolituse MK-d töötatakse välja täiskasvanute jaoks, kes soovivad oma karjääri muuta või uues valdkonnas oskusi omandada.

Üldjuhul on mikrokvalifikatsioonid seotud riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga, olles siis kas osa sellest või omavahel sobitatud, või siis liigutakse selle poole, et nad oleksid seotud. Mikrokvalifikatsioone pakutakse ka väga erinevatel tasemetel alates kõige madalamatest, kui välja arvata see, et mitmel juhul kõige kõrgema(te)l taseme(te)l neid (veel) ei pakuta. Olenevalt riigist on populaarseimad kas kõrghariduse või kraadiõppe taseme mikrokvalifikatsioonid, Prantsusmaal toimib VAE kutsehariduse osana (kuid hõlmab sellegipoolest kõikide riiklikult tunnustatud kvalifikatsioonide tõendamise võimalust).

2.2.6. Mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamine

Tulenevalt eri riikide süsteemidest on erinevalt sätestatud ka mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamine ja kontroll – kas keskne kvaliteedi tagamine (Hongkong, Singapur, Uus-Meremaa, põhimõtteliselt ka Prantsusmaa ja Iirimaa) või pakkujapoolne kvaliteedi hindamine (Austraalia). Uus-Meremaal on nõutud ka iga-aastane mikrokvalifikatsioonide ülevaatus.

Austraalia on ainus riik, kus mikrokvalifikatsioonide aktsepteerimine kvalifikatsioonina ei ole keskselt koordineeritud ning on jäetud täielikult pakkuja otsustada. Seetõttu saavad usaldusväärse kvaliteedihinnangu anda ainult ülikoolid ise. Kuna kvaliteeti keskselt ei tagata, ei kuulu mikrokvalifikatsioonid AQF-i. Samas on 36-st Austraalia ülikoolist 11 heaks kiitnud otsuse siduda mikrokvalifikatsiooni tunnistus või märk tasemega, mis on olemas AQF-is või NZQF-is, valmistudes sel moel mikrokvalifikatsioonide võimalikuks sidumiseks Austraalia kvalifikatsiooniraamistikuga.

Uus-Meremaal tegeleb põhjalikuma kvaliteedi hindamise läbi teinud ehk NZQA kinnitatud mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamisega kvaliteediamet (NZQA), kes paneb paika mikrokvalifikatsioonide standardid, mis on kooskõlastatud vastava ala/kvalifikatsioonitaseme nõuetega. Kõrgharidusasutustes tegeleb mikrokvalifikatsioonidega ka CUAP (Committee on University Academic Programmes).

⁶⁴ Info pärineb andmepäringust dr Joe Hong'ile, kes on Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications asedirektor (*Deputy Executive Director*).

Iirimaa sätestab QQI (Quality and Qualifications Ireland) iga taseme mikrokvalifikatsioonide üldised standardid, oskused ja/või pädevused, mis tuleb iga tunnistuse puhul saavutada. Seejärel delegerib QQI koolitusi pakkuvatele asutustele mikrokvalifikatsioonide kavandamise ja hindamise ning pakkujad kavandavad ja hindavad ise oma mikrokvalifikatsioonide kursuseid. QQI jälgib mikrokvalifikatsioonide andmist ja kvaliteeti PAEC-nimelise allorgani kaudu, mis tagab, et need vastaksid riiklikule kvalifikatsiooniraamistikule.

Singapuris on kaks peamist mikrokvalifikatsioonide reguleerivat ja nende järele valvavat asutust: SkillsFuture Singapore (SSG) ja Workforce Singapore (WSG). SSG koordineerib püüdlust sügavamate oskuste poole ja kuulub haridusministeeriumi (MOE) alla. WSG kuulub töajõuministeeriumi (MOM) alluvusse ja keskendub töökohtadele ja ettevõtetele ning vastutab WSQ-de eest (kuigi näib, et ka SSG teeb kursuste pakkumisel koostööd). Singapuris on loodud riiklik töajõu oskuste kvalifikatsioon (WSQ), mis on töajõu koolitamise, arendamise, hindamise ja pädevuste tõendamise aluseks. Koolituskeskuste akrediteerimise ja pädevusstandardite väljatöötamise eest vastutab täielikult WDA. Kaks põhimeedet pädevusstandardite kõrge kvaliteedi tagamiseks on WDA raamistiku tugigrupi kaudu sisemiste kinnitamisprotsesside läbiviimine ja valideerimine koos tööstusharu esindajatega. WSQ-sid vaadatakse üle vähemalt kord kolme aasta jooksul.

Ka **Hongkongis** on mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamine ja akrediteerimine kesksel kohal ning toimub riigi tasandil. HKQF raamistikus on määratletud iga seitsme tasandi sisukirjeldused nelja oskuste valdkonna lõikes. HKQF-s akrediteeritud kursuste loojad saavad neist juhustest lähtuvalt kindlaks määrata, millise taseme kursusega on tegu. Ka tunnistuste tüübid on fikseeritud. Kvaliteedi tagamise eest vastutab ametiasutus Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications (HKCAAVQ). Tööstusstandardite eest vastutavad Industry Training Advisory Committees (ITACs) ja Cross-Industry Training Advisory Committee (CITAC). Lisaks on riigihangetega palgatud erinevaid akrediteerimispartnereid, kes tegelevad ennekõike varasema töökogemuse hindamisega.

Prantsusmaal hindab VAE raames varasema kogemuse kvalifikatsioonile vastavust tööministeeriumi hallatav organisatsioon France Compétences (FC). Oma töös lähtub FC riiklikult tunnustatud ja kehtivatest kvalifikatsioonidest, mida on kirjeldatud riiklikus kvalifikatsioonide registris RNCP (*Répertoire national des certifications professionnelles*).

Kokkuvõtvalt on ainus riik, kus mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamine ei ole riigi kontrolli all, Austraalia. Seal on kvaliteedi tagamine pakkuja enda otsustada, kuid tulenevalt sellest, et mikrokvalifikatsioonide peab akrediteerima pakkuja ise, on kvaliteedi tagamise pakkujate ring seal piiratum ehk mikrokvalifikatsioonide saavad pakkuda vaid kõrgharidusasutused, mitte nt täienduskoolituse pakkujad.

2.2.7. Valitsuse roll ja suunamine

Peale Austraalia on kõigis vaatlusalustes riikides avalikul sektoril üsna keskne roll MK-de süsteemis. Süsteemide loomist on innustanud elukestva õppe toetamine, et tagada oma töajõu konkurentsivõime. Seega on riigi huvid enamasti tugevalt kvalifikatsioonisüsteemidega seotud. Vaatlusaluste riikide puhul oli ka näha, et keskse, riikliku tasandi süsteemiga seotus on teatud

mõttes ka mikrokvalifikatsioonikursuste kvaliteedimärk. Lisaks kvaliteedi hindamise protsessis osalemisele suunatakse riigi tasandil MK-de omandamist ka muul moel.

Kuigi **Austraalia** MK-d ei ole riiklikult reguleeritud, saab isegi siin välja tuua, et COVID-19 valguses käivitati abipakett, mis toetab ka mikrokvalifikatsioonide pakkujaid. **Singapuris** ilmestavad riigi suurt rolli riigi akrediteeritud koolituste pakkujad CET-id. Erasektori ATO-sid ergutatakse erinevate toetustega. **Prantsusmaal** rahastavad VAE-d nii riik, KOV-id kui ka erasektor. CNCP poolt tunnustatud pakkujad saavad rahalist toetust süsteemist, et inimesi koolitada.

Hongkongis pakub valitsus rahalist toetust haridus- ja koolitusasutustele nii akrediteeringuteks kui ka kursuste loomiseks. Toetused on ka varasemate õpikogemuste tunnustamiseks. Huvitava nüansina pakutakse individide tasandil ka nn „elukestva õppe eeskujude“ toetust (*Award Scheme for Learning Experiences*). See on mõeldud inimestele, kes on valmis ennast veelgi täiendama. Taotlemisel tuleb tõestada varasemat õpihimu ja näidata, mis kursuseid võtta tahetakse. Toetus jääb 1000–3000 euro vahele. Programmi ootus on, et „need auhinnasaajad on oma vastava tööstusharu jaoks elukestva õppe eeskujud ja aitavad meelitada nooremalt põlvkonda nendes valdkondades karjääri tegema“.

Uus-Meremaa mikrokvalifikatsioonide riiklik süsteem sai alguse eesmärgist toetada tööturгу/kogukonda vajalike pädevustega tööjõuga. Mikrokvalifikatsioonide pakkujad saavad taotleda Tertiary Education Commission'i (TEC) toetust, kuid samas on see toetus siiski mahult väike ning pakkujatelt oodatakse suurema osa kulude katmist (ja õppijatelt tasu küsimist).

2.2.8. Mikrokvalifikatsioonide süsteemide puudused ja areng

Kuigi kõigi riikide MK-de süsteemi kohta ei ole uuringuid ja infot ning **Hongkongi**⁶⁵ ja **Singapuri** kohta on keeruline leida alternatiivset hinnangut ametlike allikate kõrval, võib välja tuua mõned tähelepanekud. **Hongkongis** on käsil HKQF kvalifikatsioonide süsteemi ja paralleelse elukestva õppe programmi CEF kursuste ühildamise protsess, mis peaks lõppema 2023. aastaks (selleks ajaks peavad kõik CEF kursused olema HKQF kvaliteedinõuetega kooskõlas). Vaatamata sellele, et HKQF on üle kümne aasta toiminud, on Hongkongis traditsioonilisel institutsionaalsel formaalharidusel endiselt tugev maine ja seega on üleminek nn õpiampsudele aeglane; kuid süsteemist on olnud kasu neile, kel on karjääris olnud katkeid.⁶⁶ Jätkuvalt on käimas HKQF ja kutseõppe süsteemide tihedama seostamise protsess.⁶⁷ Arvestades, et 2018. aastal suunas valitsus HKQF süsteemi täiendavad 1,2 miljardit Hongkongi dollarit (üle 100 miljoni euro) on valitsusel selge huvi kvalifikatsioonide süsteemi edasi arendada.

Austraalia süsteemile on ette heidetud süsteemi puudumist, sh seda, et mikrokvalifikatsiooni pakkuja otsustamine oma pakutu kvaliteedi üle ei pruugi kvaliteeti tagada. Probleeme on ka n-ö

⁶⁵ Näiteks igal aastal annab Hongkongi erihalduspiirkonna seadusandliku nõukogu tööjõupaneel (*Legislative Council's Panel on Manpower*) ülevaate HKQF-i arengust viimase aasta jooksul ja järgmistest plaanidest, kuid väljakutsetest otseselt ei räägita. Dokumendid on leitavad: Legislative Council of the Hong Kong Special Administrative Region kodulehekülg. „*Panel on Manpower (Papers)*“. The Legislative Council Commission, 2021.

⁶⁶ Tuginedes professor Catherine K K Chan'ile (Faculty of Education, The University of Hong Kong) saadetud infopäringule.

⁶⁷ Vt VPET. (2020). „*Task Force on Promotion of Vocational and Professional education and training*“. *Review Report*.

tarbijate poolel, kuna pakutavad MK-d on väga erinevad, nende kirjeldused on üldsõnalised ja kursused kallid, mistõttu enamasti eelistatakse jätkuvalt tavapärast formaalharidust. Kuigi 2019. aastast arutletakse MK-de sidumist kvalifikatsiooniraamistikuga, ei ole pakkujad selle poolt, tahtmata kaotada praegust vabadust ning leides – sest MK-de maht ja tase on sidumiseks väga erinev ning see tooks kaasa administratiivse koormuse suurenemise pakkujale –, et väikesemahulisi kursuseid ei ole mõtet reguleerida sarnaselt suuremahuliste õppekavadega.

Uus-Meremaal kui Austraaliale eeskujuks oleval süsteemil on ka puudusi. Nimelt on leitud, et mikrokvalifikatsioonide on palju ja nad dubleerivad üksteist, mis on eriti rõhutamisväärne seetõttu, et üks nende peamistest põhimõtetest on dubleerimise vältimine. Lisaks märgitakse, et mikrokvalifikatsioonide süsteem ei ole piisavalt süsteemne ja läbinähtav, et kinnitada mikrokvalifikatsioonide kvaliteeti, ning seetõttu kaheldakse, kas mikrokvalifikatsioonid peaksid olema osa kvalifikatsiooniraamistikust sarnaselt teiste kvalifikatsioonide/tunnistustega (diplomid, kraadid), kahjustades ebasüsteemse lähenemise tõttu ka muude kvalifikatsioonide mainet. Siinkohal tuleb aga arvestada, et Uus-Meremaa mikrokvalifikatsioonide juurutamise aeg on olnud väga lühike, vaid paar aastat, ning võib-olla nõuab süsteemi arendamine, MK-dega harjumine ja nende aktsepteerimine lihtsalt aega. **Iirimaa** puhul leiti, et tööandjad ei tunnusta mikrokvalifikatsiooni piisavalt⁶⁸. Samas pidas 88% uuringusse kaasatud tööandjatest väljaspool formaalharidussüsteemi saadud kvalifikatsiooni oluliseks, mis viitab sellele, et mikrokvalifikatsioonidel ja varsema kogemuse / õppe arvestamisel võiks olla potentsiaali.

⁶⁸ Quality and Qualifications Ireland. (2019). "Making Sense of Qualifications. Views of Recruitment Professionals in Ireland". *Full report*.

3. MIKROKVALIFIKATSIOONIDE RAKENDAMINE EESTIS

Selles peatükis on kirjeldatud kokkuvõtlikult praegu Eestis kehtivat kutseharidus-, kõrgharidus- ja kutsesüsteemi, millega on oluline arvestada mikro kvalifikatsioone kasutusele võttes. Seni üles näidatud huvi järgi tuuakse välja tõenäolised MK-de pakkujad ja kasutajad. Seejärel analüüsitakse teistes riikides kasutusel olevate süsteemide ja nende osiste Eesti konteksti sobivust.

3.1. Eesti süsteemi ja olukorra kirjeldus

Mikro kvalifikatsiooni kui sellist ei ole 2021. aasta märtsi seisuga Eestis ametlikult defineeritud, kuid nende kasutuselevõtmise tarvidus on mitmetes dokumentides välja toodud seoses varasema õpikogemuse parema arvestamise vajaduse, inimeste elukestvas õppes osalemise motivatsiooni tõstmise ja madalama haridusega inimeste haridustee jätkamise soodustamisega.⁶⁹

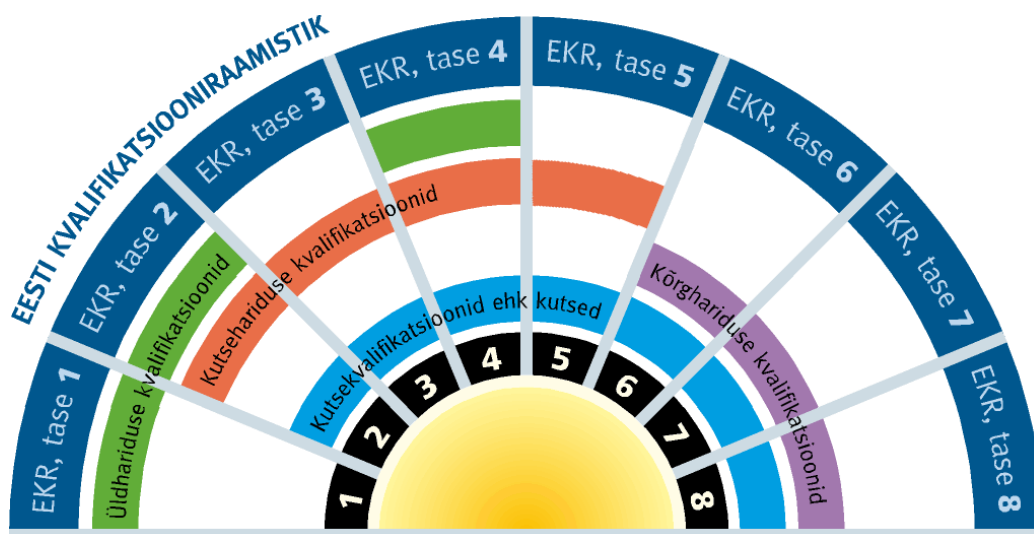
Tänapäeval kehtib Eestis kaheksatasemeline kvalifikatsiooniraamistik, mis hõlmab nii formaalhariduslikke kui ka kutsekvalifikatsioone (joonis 2).⁷⁰ Kutseseaduse kohaselt on kvalifikatsioon hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus, millega kaasneb iseseisvus ja vastutus; ning osakutse on osa kutsest, mis omab iseseisvat väljundit tööturul ja mis on määratud asjakohases kutsestandardis. Kutsetasemed on suhestatud haridustasemetega ning kutsesüsteem ja haridussüsteem on ühtses ning rahvusvaheliselt võrreldavas kvalifikatsiooniraamistikus.⁷¹

Olgugi et mikro kvalifikatsiooni ei ole Eestis veel ametlikult defineeritud ega Eesti kvalifikatsiooniraamistikku (EKR) asetatud, on mõningad võimalused, mille puhul on MK-de otsesed või kaudsed tunnused juba kasutuses.

⁶⁹ Vt nt Haridus- ja Teadusministeeriumi koduleheküljel „Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021-2035“. Tartu: HTM; Haridus- ja Teadusministeeriumi koduleheküljel „Noortevaldkonna arengukava 2021–2035 eelnõu“. Tartu: HTM; Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). „Täiskasvanute koolituse seaduse muutmise väljatöötamise kavatsus“ Tartu: HTM; Pärna, O. (2016). „Töö ja oskused 2025. Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates“. Tallinn: Sa Kutsekoda

⁷⁰ Haridus- ja Teadusministeeriumi koduleheküljel „Kvalifikatsiooniraamistik“. HTM, 2020: Tartu.

⁷¹ Riigi Teataja. (2008). „Kutseseadus“.



Joonis 2. Eesti kvalifikatsiooniraamistik (allikas: HTM)

3.1.1. Praegused mikrokvalifikatsioonid Eestis ja kursused, mis nendega sarnanevad

Estonian Business School reklaamib ennast esimese ülikoolina Eestis, kes pakub enesearendamiseks nanokraade. Õpe kestab kuni viis kuud ja selle maht on 15 ainepunkti. Nanokraade saab liita EBS-i magistriõppe programmiga ja erinevate nanokraadide omandamisel on võimalik saada magistrikraad. Õppetöö on inglise keeles ning eeldab B2 tasemel inglise keele oskust, bakalaureusekraadi ja kolmeaastase töökogemuse olemasolu, ehk pakutavaid nanokraade arvestatakse EKR-i 7. taseme omandamisel. Nanokraadid keskenduvad ühele kindlale maailmamajanduse teemadega seotud valdkonnale. 2021. a kevadest pakutakse kommunikatsiooni, andmehalduse-juhtimise, rahanduse-majanduse ja juhtimise nanokraade ehk pakutav vastab üldjoontes OSKA raportis toodud valdkondlikele vajadustele.⁷² Seega on EBS-i planeeritav üsna sarnane mujal maailmas pakutavate mikrokvalifikatsioonidega – pakutakse konkreetse kompetentsi omandamist, mis on ühildatav magistriõppe programmidega ning on fikseeritud ajaliselt ja ainepunktide mahult. Peamine erinevus tuleneb sihtrühma määratlemisest, kus on selgelt nõutud varasema töökogemuse olemasolu. Arvestades ka inglise keele oskuse nõuet, on EBS-i pakutav kättesaadav töötajaskonna kitsamale ringile, sarnanedes seega pigem Austraalia ülikoolide praktikaga kui Uus-Meremaa või Iirimaa süsteemiga.

Tartu Ülikooli Pärnu ja Viljandi kolledžid plaanivad 2021. sügisest alates pakkuda mikrokvalifikatsioone. Ülikoolis töötatakse praegu tervikuna välja ka mikrokvalifikatsioonide (mikrokraadide nimetusega) ühiseid aluseid ja juhendit.⁷³ Mikrokraadiprogrammide juhendis⁷⁴ on sätestatud „Mikrokraadiprogramm on pikem tervikliku sisuga täiendõppeprogramm, mis on loodud ühe või mitme tasemeõppekava ainete/moodulite baasil, võimaldades paindlikult ja tööturu

⁷² EBS koduleheküljel „Nanokraadid“.

⁷³ TÜ esindaja informatsioon fookusgrupi intervjuus 1.04.2021.

⁷⁴ 11.05.2021 kirjavahetuses edastatud dokument.

vajadusi arvestades omandada lisaeriala või teatud erialased pädevused ühes kitsamas valdkonnas. Mikrokraadiprogrammide eesmärk on pakkuda kiiret ja efektiivset tööturu vajadustele vastavat koolitust, et jõuda teatud kompetentsuseni konkreetsetes valdkonnas. Sihtrühmaks on vähemalt keskhariduse omandanud täiskasvanud õppijad⁷⁵, kes soovivad tasemeõppekavast väiksema mahuga programmi läbida ja uusi pädevusi või lisaeriala omandada. Mikrokraadiprogrammi maht on 12-24 EAP. Mikrokraadiprogramm on jagatud ühele või kahele semestrile ja kavandatud maksimaalselt üheaastasena. Mikrokraadiprogrammi läbinud saavad Tartu Ülikooli täiendõppe tunnistuse. Mikrokraadiprogrammi tunnistuse väljastamisega tõendatakse õpiväljundites määratletud teadmiste ja oskuste saavutamist. “Olles kindla mahu, sihtrühma ning eesmärgiga olla paindlik ja arvestada tööturuvajadustega, on Tartu Ülikooli poolt kavandatav sarnane vaatlusaluste riikide ülikoolide pakutavate mikrokraadide või kvalifikatsioonidega.

Konkreetsemalt pakub **TÜ Pärnu kolledž** alates 2021. aasta sügissemestrist võimalust omandada mikrokraad kahel rakenduskõrghariduse õppekaval: turismiteenuste disain ning ärimudeli arendamine ja ärisuhtlus; ning kahel ingliskeelsel magistritaseme õppekaval: säästev heaoluteenuste disain ning heaoluteenuste disaini juhtimine.⁷⁶ Nende ainekavade maht on 14–15 ainepunkti ning õpe toimub sessioonõppena. Ka **TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia** on alates 2021. aasta sügisest pakkumas mikrokraade; plaanitakse pakkuda loovettevõtja⁷⁷ ning muusikaproduktendi mikrokraadi,⁷⁸ millest esimene on kõigi kolledži õppekavade kohustuslik moodul. Mikrokraadid on avatud nii ülikoolide õppuritele kui ka huvilistele väljastpoolt. Ka **Tallinna Ülikoolis**⁷⁹ kaalutakse spetsiifilisi oskusi/pädevusi õpetavaid mikrokvalifikatsioonide mahuga 15–30 EAP-d juba kraadi omandanutele / täiskasvanud õppijatele, mis on edasiõppimisel ka ülekantavad.

Valk (2017) kohaselt võib ka **ülikoolide üheaastaseid õppekavasid** mikrokraadideks pidada või vähemalt mõned ülikoolid on nii teinud. Üheaastane õpe eeldab aga BA olemasolu ja töökogemust (oma olemuselt vastab EKR-i tasemele 7) ehk see ei vasta täielikult Eesti strateegilistes dokumentides toodud ootustele mikrokvalifikatsioonide suhtes. Lisaks toob Valk välja, et „Euroopa aruteludes on mikrokraadide vaade /.../ oluliselt laiem, neid võiks pakkuda ka juba pärast keskharidust. Ohuna nähakse seejuures kõrghariduse devalveerumist ning ebavõrdsuse kasvu. Tekib n-ö täiskõrgharidus ja poolik haridus. Samuti võib juhtuda, et kui laia baasharidust ei omandatagi, siis tekib meil palju eriteadmiste ja oskustega spetsialiste, kes ei näe aga laiemat pilti ega suuda suhestuda teiste erialadega.“⁸⁰ Üheaastaste õppekavade miinuseks on siiski õppurite üsna suur koormus. Lisaks oleks see oma olemuselt vaid olemasoleva süsteemi teisiti nimetamine, mitte enesetäiendamise kättesaadavamaks ja tööturu vajadustele vastavamaks muutmine. Töötavate inimeste vaates oleksid mõnekuulised ja u 15 EAP-lised mikrokvalifikatsioonid kättesaadavamad.

⁷⁵ Sihtrühmaks on keskhariduse või bakalaureusekraadiga õppijad sõltuvalt sellest, millise taseme mikrokraadi soovitakse omandada.

⁷⁶ Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži koduleheküljel „Mikrokraadid“.

⁷⁷ Allikmäe, K. (29.01.2021). „Kultuuriakadeemia pürgib loomemajanduse õppekeskuseks“. *Sakala*.

⁷⁸ TÜ Viljandi kultuuriakadeemia esindaja informatsioon fookusgrupi intervjuus 1.04.2021.

⁷⁹ Tallinna Ülikooli esindaja informatsioon fookusgrupi intervjuus 29.03.2021.

⁸⁰ Valk, A. (2020). „Haridus aastal 2035“. *Riigikogu toimetised 42/2020*.

2019. aasta alguses kutseõppeasutuse seaduses (Soome ja Taani eeskujul) tehtud muudatused lubavad koolidel rakendada tasemeõppena **kutsevaliku õpet**.⁸¹ Tegemist on 2. taseme kutseõppega, mille maht on üldjuhul 30 EKAP-d, erandjuhul erivajadusega õppijale 60 EKAP-d, ning mis kestab õppija vajadusest lähtuvalt kuni aasta. Õppima asumiseks puudub haridusnõue. Kutsevaliku õpe on mõeldud neile, kes ei ole kindlad oma karjäärivalikutes, on katkestanud oma õpingud põhikoolis, kutsekoolis või gümnaasiumis ning ei tööta ega õpi. Näiteks õpingud katkestanud noored, mittetöötavad ja mitteõppivad noored, põhikooli lõpetanud, kuid edasise elutee osas segaduses noored, tõhustatud tuge vajavad õppijad, sisserännanud ja/või puuduliku eesti keele oskusega noored. Selle eesmärgiks on karjääriõpe, erialadega tutvumine, ettevalmistus tööeluks või õpingute jätkamiseks. Õpe keskendub erialavalikuga seotud võtmepädevuste ja ülekantavate oskuste arendamisele. Seega on kutsevaliku õpe MK-dele omaselt lühike õpe erinevate pädevuste omandamiseks, kuid erineb MK-dest selle poolest, et õppe keskmes ei ole teatud valdkonnas spetsiifilise pädevuste, vaid laiemal amplituudil pädevuste omandamine.

Mingil määral on **Eesti Töötukassa ning Haridus- ja Teadusministeeriumi vahendatavad koolitused ja kursused** samuti mikrokvalifikatsioonidega sarnased. Suurim sarnasus tuleneb nende eesmärgist reageerida kiiresti tööturuvajadustele ja edendada elukestvat õpet. Töötukassa tööturukoolitustel saavad osaleda kõik töötuna registreeritud töötud, kellele pakutakse koolitusi, lähtudes inimese koolitusvajadusest ja tööturu olukorrast (kasutades OSKA uuringusüsteemi ja tööjõuvajaduse baromeetrit). Samuti on mõnevõrra piiratum (koolituskaardiga) võimalus koolitustel osaleda ilma eri- või kutsealase hariduseta, üle 50-aastastel ning väikese ja alla keskmise sissetulekuga inimestel. Seejuures toetatakse osalemist arvutikoolitustel ning põhikutsealadel töötamist toetatavatel koolitustel valdkondades, kus lähiaastatel kasvab tööjõuvajadus. Mikrokvalifikatsioonide puhul on oluliseks selge omandatava kompetentsi olemasolu ja selle tõendamine. Siingi on töötukassa koolitused sarnased, sest toetatakse **kvalifikatsiooni omandamist, kattes** selle kinnitamiseks saadava tõendiga (kutsetunnistus, pädevustunnistus, sertifikaat ja juhtimisõigust tõendav dokument) seotud kulud.

Haridus- ja Teadusministeerium pakub tasuta enesetäiendamise võimalusi ehk **tasuta kursuseid** Euroopa Sotsiaalfondi toel programmi „Täiskasvanuhariduse edendamine ja õppimisvõimaluste arendamine“ raames. Kursused on mõeldud täiskasvanute tööalaseks enesetäiendamiseks ja konkurentsivõime tõstmiseks tööturul, nende pakkumisel on arvestatud OSKA raames valminud soovitusetega ning piirkondliku koolitusvajadusega. Kursuste sihtrühmadeks on erialase hariduseta, keskhariduseta või aegunud oskustega täiskasvanud vanuses 50+. Kursuseid pakuvad kutseõppeasutused ja kutseõpet pakuvad rakenduskõrgkoolid. Lisaks pakutakse 2020. aastast väikeettevõtete töötajatele enesetäiendamise võimalust ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide uusi tehnoloogiaid ja digilahendusi õpetavate kursuste kaudu. Seega vastavad nimetatud kursused MK-dele seatud järgmistele ootustele: madalama haridustasemega inimeste enesetäiendamise toetamine, elukestva õppe soodustamine, tööturu vajadusi arvestavate koolituste pakkumine.

⁸¹ Innove kodulehekülj. (2019). „Uus juhend toetab kutsekoole kutsevaliku õppe korraldamisel“. Tallinn: SA Innove; Haridus- ja Teadusministeerium. „Tähtsamad tegevused 2020/2021. õppeaastal“. Tartu: HTM.

Eesti täienduskoolituse 2019. aasta statistika⁸² järgi kehtis valdav osa pakutavatest **täienduskoolitustest** kuni 8 akadeemilist tundi, ligi viiendik oli nii 9–26- kui ka 27–80-tunniseid koolitusi ning natuke üle 13% oli mahukamaid koolitusi. Täienduskoolituse populaarsematel pakkujatel ehk ülikoolidel, rakenduskõrgkoolidel ja kutseõppeasutustel oli täienduskoolituse keskmiseks mahuks 27–80 akadeemilist tundi. Kokku väljastati 61% osalenutest mingi tõend või tunnistus. Populaarsemad koolitused kuulusid töötervishoiu ja -kaitse, keeleõppe, juhtimise ja halduse, isikuarengu ja digitaalsete oskuste (sh tarkavara) valdkonda.

3.1.2. Praegused struktuurid või süsteemid, mille najal saab mikroqualifikatsioonide süsteemi Eestis üles ehitada

Varasema õppe tunnustamine on üks mikroqualifikatsioonide omandamise mudelitest (vt pkt 2.2.2). Eestis kasutuses oleva **varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise ehk VÕTA** eesmärgiks on muuta nähtavaks ja väärtustada kõiki inimese teadmisi ja oskusi, olenemata nende omandamise ajast, kohast ja viisist. Tunnustamine võib toimuda nii õppeasutuse juures õppekava täitmisel kui ka kutse omistamise kaudu. VÕTA-t saab kasutada sisseastumisel õppeasutuse seatud vastuvõtutingimuste täitmisel; poolelijäänud õpingute jätkamiseks; õppekava vahetamiseks; õppekava täitmisel; kutse omistamisel.⁸³ VÕTA võimaldab arvestada varem õppeasutustes sooritatud õpinguid, täienduskoolituses või iseseisvalt õpitud, töökogemuse kaudu omandatud teadmisi ja oskusi. Seejuures on kõige olulisem varem õpitu sisuline sobivus õppekava või kutsestandardiga.⁸⁴ Töökogemuse arvestamine eeldab koostööd tööandjatega. VÕTA protsessi kvaliteedi tagamiseks tuleb kinni pidada koostatud juhistest ja viia läbi VÕTA kvaliteedi välishindamine. Juhistes rõhutatakse muuhulgas, et õpitu tõendamine võib inimese jaoks olla väga töö- ja ajamahukas protsess, mis ei pruugi sugugi lõppeda õpitu n-õ formaalse tunnustamisega VÕTA kaudu.⁸⁵ Lisaks ei tunnusta erinevad haridusasutused üksteise VÕTA protsessi. Eelnevat arvestades panustab VÕTA EKR-i tasemetesse 2–8. VÕTA süsteemi olemasolu loob võimaluse ka varem õpitud-kogetud mikroqualifikatsioonide arvestamiseks. Keskselt aktsepteeritud süsteem võimaldab mikroqualifikatsioone kui osa kraadiõppest kergemini kokku sobitada. Sarnased süsteemid on ka vaatlusalustes riikides. Uus-Meremaal saab varasema kogemuse tõendamise vormistada mikroqualifikatsiooniks; ning mikroqualifikatsioone saab VÕTA-analoogi põhjal arvestada. Mõned mikroqualifikatsioonid ongi seal loodud selle eesmärgiga, et õppija olemasolevaid oskusi formaalselt tõestada. Ka Hongkongi süsteem võimaldab viieteistkümnes tööstusharus (tasemetel 1–4) saada tunnistuse omandatud kvalifikatsiooni kohta varasemale töökogemusele tuginedes. Samas on eelnevate õpingute tunnustamine nii Hongkongis kui ka nt Iirimaal juhtumipõhine, kus kursuste pakkujad otsustavad, kas lubada õpilastel kiiremini tunnistusteni või

⁸² Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekülj. (2019). „Täiskasvanute täienduskoolituse statistika 2019. aastal“. Tartu: HTM.

⁸³ Käsiraamatust: „Lähtuvalt riiklikust seadusandlusest tuleb • ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide nõukogudel kehtestada VÕTA ulatus ja kord (ülikooliseadus § 22, lg 10; rakenduskõrgkooli seadus § 9 lg 51), • erakoolide põhikirjades märkida VÕTA tingimused ja kord (erakooliseadus § 6 lg 15), • kutseõppeasutuste õppekorralduseeskirjas kehtestada VÕTA tingimused ja kord (kutseharidusstandard § 82, lg. 1).“ Rutiku, S., Vau, I., Ranne, R. (2011). „VÕTA Varasemate Õpingute ja Töökogemuse Arvestamine“. *Käsiraamat*. Tartu: SA Archimedes.

⁸⁴ Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekülj. „Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine“. HTM, 2020., Tartu.

⁸⁵ Rutiku, S., Vau, I., Ranne, R. (2011). „VÕTA Varasemate Õpingute ja Töökogemuse Arvestamine“. *Käsiraamat*. Tartu: SA Archimedes.

kõrgema taseme programmideni jõuda. Kõigi nende süsteemide eesmärk on lihtsustada elukestvat õpet. Seega on Eestis VÕTA näol juba olemas alussüsteem, mida mikrokvalifikatsioonide kontekstis kohandada.

Mikrokraadide võimalusi koondavale süsteemile kõige lähem on praegusel ajal kõrgharidusasutuste ja Ülemiste City tööandjate loodud platvorm või **programm „Koolituskrediit“** (<https://koolituskrediit.ee/>), mille eesmärgiks on tutvustada linnaku ettevõtetele kõrgkoolide kursuseid ja julgustada ettevõtete töötajaid osalema kõrgkoolide pakutavatel koolitustel. Sealhulgas on ettevõtetal võimalik otsustada, kui palju inimesi ettevõttest saab mingil koolitusel tasuta osaleda, lisaks on võimalus kõigil, sh ettevõtete välistel inimestel, osaleda neil kursustel tasu eest. Platvorm sarnaneb Prantsusmaa vastava süsteemiga selle poolest, et liitunud ettevõtete töötajal on võimalus sisse logides näha, millistel kursustel on võimalik osaleda (tasuta või tasu eest). Sellega on liitunud Tartu Ülikool, TalTech, Tallinna Ülikool, Eesti Kunstiakadeemia, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor ja uuendusliku partnerina Tallinna Tervishoiukõrgkool. „Koolituskrediidiga“ on aprilliks 2021 liitunud u 21% linnaku ettevõtetest, aktiivseimad ettevõtted on nt Playtech, Maksu- ja Tolliamet ning Pealinna Perearstid, ABB, Sweco Projekt, Topia, Eurora Solutions, Breakwater Technology, Ip Digital, Nordea. Kokku on võetud 98 kursust (u 2800 tundi). Populaarsemad kursused on keeleõpe, teenuste disain ja juhtimine, psühholoogia, personalitöö, finantsid, aga ka digipööre, sotsiaalmeedia turundus jne. Osapooled näevad, et tulevikus saab kursuseid võttes kombineerida mikrokraadi (10–20 EAP-d) ning 2–3 mikrokraadiga saab magistrikraadi. Tulevikus on kavas laiendada Eestist väljapoole ning kaasata koolituspartneritena tunnustatud kõrgkooli mujalt maailmast.⁸⁶ Kuigi „Koolituskrediit“ on praegusel ajall geograafiliselt piiratud ühe ettevõtluslinnakuga, on see hea näide süsteemist, millega tööandjad toetavad oma töötajaskonda juurde- ja ümberõppimisel.

Teatud mikrokvalifikatsiooni tunnuseid hõlmab endas ka Eesti kvalifikatsioonisüsteemi osaks olev **kutsesüsteem**. See seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele. Need tunnused iseloomustavad ka uuringus vaadeldud riikide süsteeme. Kutsesüsteemi eesmärgid on esitatud järgnevalt:

- toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet – töötajad on kompetentsed, neil on edukaks tegevuseks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud;
- olla tugistruktuuriks haridussüsteemile – kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale;
- aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja tunnustamisele, olenemata sellest, kus ja kuidas õppimine on toimunud;
- muuta kutsed riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks.⁸⁷

Seega luuakse kutsestandardite abil võimalused kompetentsuse hindamiseks (kutse andmine) ning vastav välja-, täiend- ja ümberõppe süsteem.⁸⁸ Kutsestandardid on sageli aluseks õppekavade

⁸⁶ Savi, K. (2021). „Õppetund 3: Ülemiste City ettevõtted kasutavad kõrgkoolide kursuste krediiti“. EPALE blogi.

⁸⁷ SA Kutsekoda koduleheküljel „Tutvustus“. Tallinn: SA Kutsekoda.

⁸⁸ SA Kutsekoda koduleheküljel „Tutvustus“. Tallinn: SA Kutsekoda.

arendamisel ning koolituste väljatöötamisel. Sõltuvalt kutsest on välja töötatud teise kuni kaheksanda taseme kutsestandardid, kusjuures saadava kutse tase vastab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemele. Sõltuvalt taotletavast kutsest võib kutse andja kasutada oskuste ja teadmiste hindamiseks järgmisi meetodeid: portfoolio ehk õpi- või töömapp, intervjuu, tööandja iseloomustus ja tööülesannete kirjeldus, töökohal jälgimine, täiend- või lisakoolituse tunnistus, kutseksam jm.

Lisaks kutsele on võimalik taotleda kutsest väiksemat osa ehk **osakutset**. Osakutse koosneb vähemalt ühest kompetentsist. Kui on rohkem kui üks kompetents, saab osakutse oma kutsenimetuse ja taseme.⁸⁹ Seega toetab ka (osa)kutse taotlemise võimalus varasemate õpingute, töökogemuste ja erinevate koolituste ühtseks paketi liitmist ja elukestvat õpet. Sõltuvalt kutsest on võimalik valida ka teatud kompetentse või spetsialiseerumist. Hetkel töötatakse selle nimel, et gümnaasiumiõpilastel oleks kutsekoolidest võimalik võtta selliseid valikkursuseid, mis võimaldavad gümnaasiumiõpingute kõrvalt omandada ka mõne kutse alused.⁹⁰ Sellise kutseõppega seonduvate valikute pakkumise eesmärk on muuta õpe vaheldusrikkamaks ja praktilisemaks, võimaldades noortel omandada tööturule sisenemiseks vajalikke pädevusi, suurendades mh õpilaste tööle rakendamise võimalusi nii suveperioodil kui ka õpingute lõpetamise järel.⁹¹ Samas on Eesti haridusvaldkonna arengukava 2035⁹² kohaselt kutsestandardite muutmise protsess „jäik ega võimalda piisavalt kiiresti ja tõhusalt reageerida tööturu ja ühiskonna muutustele“. Nimetatud tähendab, et kutsestandarditele tuginemine pakub mikrovalifikatsioonidele mitmeid võimalusi, kuid kätkeb endas ka (vaid kutsestandarditele tuginemine ei pruugi tagada seda, et enesetäiendamine kiiremini tööturu vajadustele vastavaks muutuks).

Mikrovalifikatsioonisüsteemide arendamisel on oluline pidada silmas ka välismaal omandatud hariduse tunnustamist või välismaiste pakujate kursuste paigutamist siseriiklikku süsteemi. Välisriigis omandatud hariduse õige ja õiglase tunnustamise lihtsustamiseks ning akadeemilise ja tööalase liikuvuse soodustamiseks on loodud **Eesti ENIC/NARIC Keskus** (Akadeemilise Tunnustamise Infokeskus), mis on Haridus- ja Noorteameti struktuuriüksus ning kuulub Euroopa Nõukogu, UNESCO ja Euroopa Komisjoni koostöövõrkudesse ENIC ja NARIC.⁹³ Keskuse peamised ülesanded on:

- välisriigi kõrgharidust tõendavate ja kõrgharidusele juurdepääsu võimaldavate kvalifikatsioonide (akadeemilised kraadid, diplomid, tunnistused jt) hindamine;
- kvalifikatsioonidele vastavuse määramine Eesti haridussüsteemis ning tunnustamiseks ettepanekute tegemine;
- välisriigi haridussüsteemide ja kõrgkoolide kohta käiva informatsiooni andmine.

⁸⁹ SA Kutsekoda kodulehekülj. „[Kutsetunnistuse taotlemine](#)“. Tallinn: SA Kutsekoda.

⁹⁰ HTM-i edastatud „[Ettepanekud_GRÕKi_rikastamiseks_kutseõppe_valikutega](#)“ ja sellega seotud täiendavad ettepanekud. Planeeritakse 35-tunniseid valikkursuseid, mis moodustaksid iseseisva terviku, mille käigus saavutatud õpitulemusi on võimalik õpingute jätkamisel kutsehariduses VÕTA-ga arvestada.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² Haridus- ja Teadusministeeriumi kodulehekülj. „[Eesti haridusvaldkonna arengukava 2021-2035](#)“. Tartu: HTM.

⁹³ Haridus- ja Noorteameti kodulehekülj. „[Keskusest](#)“ Tallinn: HARNO.

Seega on tegu olulise organisatsiooniga, kes aitab kaasa seniste õpingute ja omandatud tunnistuste tunnustamisele. ENIC ja NARIC keskused tegutsevad ka teistes Euroopa riikides, sh näitena vaadeldud Iirimaal. Ka Hongkongis on olemas HKQF-i väline register välismaa asutuste pakutavatest programmidest ja kursustest, mille eesmärk on neid tarbijakaitse seisukohalt reguleerida.⁹⁴

3.2. Vajadus mikrokvalifikatsioonide järele

OSKA raportites tuuakse läbivalt välja, et praegune haridussüsteem on pigem killustunud, vajalik on tihedam koostöö erinevate ülikoolide, õppekavade, distsipliinide jne vahel, et õpe oleks praktilisem ja et osataks saadavaid teadmisi eri valdkondades kasutada. Vajalik on tööandjate panus, et haridus vastaks nende vajadustele. OSKA raportite kohaselt jätavad paljud haridustee pooleli ega osale elukestvas õppes, kuna õpihuvi on kadunud, õpitav pole eluliselt oluline või on liiga teoreetiline jne – vajalik on koostöö, et õpitava sisu meetodite ootustele vastaks. Vastasel juhul ei pruugi mikrokvalifikatsioonid aidata kaasa elukestvas õppes osalemise kasvule ega inimeste oskuste tööturu vajadustega vastavusse viimisele.

Arvestades seda, et MK-d suurendavad tööandjate ja täiendkoolitajate koostööd, muutmaks koolitusi tööturu vajadustele paremini vastavaks ning võimaldavad väikeste õpiampsudena „vananenud oskuseid ajakohastada“ või nt muude tegevuste kõrvalt lihtsamini tervikkvalifikatsiooni omandada, võiksid MK-dest saada kõige enam kasu järgmised valdkonnad:

- **Tööjõuprognosi**⁹⁵ kohaselt on sotsiaaltöö valdkonnas puudu erialase kvalifikatsiooniga hooldustöötajatest, kuna 1. jaanuarist 2020 jõustus seadusega sätestatud kvalifikatsiooninõue. „Suur osa haiglatest pakub erialase ettevalmistuseta inimestele ise hooldustöötaja lühikoolitusi. Tasemehariduses osalevad enamasti need, kes juba töötavad tervishoiusüsteemis ja soovivad oma kvalifikatsioonitaset tõsta.“
- **OSKA** valdkonnauuringutes on esile toodud kasvav vajadus „IKT-spetsialistide, tehnikute ja mehhatroonikute, mitmesuguste tehnikavaldkondade inseneride, metsamasinajuhtide, õdede, hooldajate, füsioterapeutide, psühholoogide, äri- ja andmeanalüütikute, aga ka tööstus- ning teenusedisainerite järele. Rohkem uut tööjõudu nõuavad ka suurema hõivega ametirühmad, kus on töötajate asendusvajadus suurem, näiteks mootorsõidukijuhtide, õpetajate (eriti loodus- ja reaalinete õpetajate), lasteasutuste tugispetsialistide, õdede, hooldustöötajate ja ehituse oskustöötajate ametid. Seni uuritud valdkondades on selgunud, et liiga vähe kõrgkoolilõpetajaid on süsteemianalüütiku, tarkvaraarendaja, eri valdkondade inseneride, aga ka logopeedi erialal. Oskustöötajatest koolitatakse liiga vähe torulukkseppi, puuseppi, mehhatroonikuid ja masinaoperaatoreid ning ka puidutöötajaid ja

⁹⁴ Education Bureau kodulehekülj, „Non-local Higher and Professional Education Courses“, The Government of the Hong Kong Special Administrative Region.

⁹⁵ Krusell, S., Rosenblad, Y., Michelson, L., Lambing, M., (2020). „Eesti Tööturg Täna ja Homme 2019-2027“. Tallinn: SA Kutsekoda.

harvesterijuhte.^{96,97} Ka ülikoolid leiavad, et esmajoones on vaja laiendada nt meditsiinitöötajate, psühholoogide ja õpetajate õpet.⁹⁸

- Huvi võib olla kõigis nendes valdkondades, kus on välja töötatud **kutsestandardid**, mis toetaksid kutse taotlemist, ja eriti nendes valdkondades, kus töötamiseks nõutakse kutse või erialase hariduse omandamist või kus kutse omandamine on kõrgelt väärtustatud.

Intervjuude ja sekundaarallikate ülevaate põhjal on oluline ka mikrokvalifikatsioonide usaldusväarsuse tagamine. Sõltuvalt valdkonnast ei pruugi Eesti tööandjad mikrokvalifikatsioonide usaldusväarsusest hoolimata neid oluliseks pidada, leides, et tähtis on oskuste ja kompetentside tase, mitte nende formaalne tõendamine.

3.3. Erinevate mikrokvalifikatsioonide sobivus Eesti konteksti

Järgnevalt on analüüsitud, 1) kuidas mikrokvalifikatsioonide pakkumine võiks Eestis toimida, 2) millised on erinevad võimalused ning nende võimaluste plussid ja miinused ning 3) millistele aspektidele tuleks mikrokvalifikatsioonide süsteemi juurutamisel kindlasti mõelda. Täpsemalt tuuakse Eesti konteksti arvestades välja mikrokvalifikatsioonide võimalused sisu, sihtrühma ja pakujate osas, võimalik seos kvalifikatsiooniraamistikuga, mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi hindamise ja tagamise võimalused ning valitsuse roll mikrokvalifikatsioonide pakkumisel.

3.3.1. Mikrokvalifikatsioonide sisu

Mikrokvalifikatsioonide eesmärk

Teiste uuritud riikide näitel on mikrokvalifikatsioonid enamikus riikides loodud elukestva õppe edendamiseks ning tööturuvajadustele kiiremini reageerimiseks; seejuures lähtutakse ka paindlikkuse ja võimalikult vähete (eelnevate) nõuete põhimõtetest. Ka EL-i riikide uuringu⁹⁹ järgi tunnustatakse enamikus riikides mikrokvalifikatsioone nende omandajate tööturualase konkurentsivõime suurendamise eesmärgil, vähem ka akadeemilisel eesmärgil ja edasiõppimisel (sh VÕTA süsteemiga). Mikrokvalifikatsioonide 2020. aasta aruandes¹⁰⁰ leiti, et mikrokvalifikatsioonide süsteemi loomine on oluline võimaldamaks kiiret pädevuste omandamist/arendamist, et tagada sellise õppe paindlikkus ja individikesksus ning tunnustamine ja väärtustamine. Nagu eespool (ptk 3.1) mainitud, on ka Eestis juba kasutusel ja planeeritakse veel

⁹⁶ SA Kutsekoda. (2020). „Eesti tööturg täna ja homme 2019-2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, töövajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest“. *OSKA uuringuaruanne*. Tallinn: SA Kutsekoda.

⁹⁷ Samas ei ole kõik tööandjad sugugi rahul OSKA uuringute fookustega: SF vahehindamise ühes töötoas leiti, et OSKA raportid ei peegelda tegelikku olukorda ja tööandjaid ei ole olukorra ning vajaduste kaardistamisse piisavalt kaasatud. EKEÜ kutseõppe arutelu Riigikogus 18.05.2017 tuuakse välja kriitika riikliku koolitustellimuse osas, sh täiendõppe puhul. Loodus, T. (2017). „Riigikogu ettekanne“.

⁹⁸ Hindre, M. (12.04.2021). „Riik vajab ülikoolidelt enam arste, õpetajaid ja psühholooge“ *ERR*.

⁹⁹ Lantero, L., Finocchietti, C., Petrucci, E. (2021). „Micro-credentials and Bologna Key Commitments. State of play in the European Higher Education Area“. Microbol.

¹⁰⁰ Futures, S. H., Andersen, T., Nedergaard Larsen, K. (2020). „A European approach to micro-credentials. Output of the micro-credentials higher education consultation group“. *Final report*. European Union.

enam mikrokvalifikatsioone või sarnaseid õpivõimalusi, kusjuures sõltuvalt pakkujast on lähenemine mõneti erinev. Ka neid õpivõimalusi iseloomustab see, et tegemist on väikesemahuliste ja seetõttu kiiresti omandatavate tööturul vajatavate/nõutavate koolitusmoodulitega, mille eesmärk on pakkuda nii paindlikku enesetäiendamise võimalust kui ka arvestada neid osana õppekavast õppe jätkamisel formaalhariduses. Ka kutseharidusasutuste gümnaasiumiõpilastele pakutavate valikkursuste eesmärgiks on praktiliste ja tööturul vajalike pädevuste arendamine. Siinkohal tasub eraldi välja tuua ka Uus-Meremaa mittedubleerimise põhimõte ehk siis peaksid mikrokvalifikatsioonid pakkuma uusi pädevusi ja võimalusi, mitte dubleerima juba olemasolevaid võimalusi, mis Eesti puhul esialgset arengut vaadates tundub juhtuvat.

Tulenevalt uuringu tulemustest saab mikrokvalifikatsioonide eesmärgiga seoses rõhutada kahte arutelukohta. Esiteks, enamikus uuritud riikides, aga ka EL-i tasandil ja Eestis räägitakse mikrokvalifikatsioonidest rohkem seoses kõrgharidusega (neid pakuvad või soovivad pakkuda eelkõige kõrgharidusasutused). Valitud lähenemine toetab Eestile oluliste elukestva õppe, individuaalse õpitee ja paindliku õppimise eesmarke. Samas ei toeta kõrgharidusekeskne lähenemine ptk-s 3.1 ja 3.2 välja toodud väikesemahuliste õpiampsude ehk mikrokvalifikatsioonide rakendamise tingimusi, millest võiksid kasu saada just madalama haridustasemega või haridustee katkestanud inimesed ning mis võiksid aidata kaasa hariduse omandamise praktilisusele¹⁰¹ (vt ka ptk 0). Seega ei pruugi eelkõige kõrghariduse tasemel pakutavad mikrokvalifikatsioonid aidata kaasa elukestvas õppes osalemise kasvule, inimeste oskuste paremale vastavusele tööturu vajadustele ega liikmesriikide vahelise töötamise ja õppimise lihtsustamisele. Ka fookusgrupi intervjuudes osalenud, eriti aga kutse- ja tööandjad, leidsid, et väikeste õpiampsude eesmärk võiks muuhulgas olla madalama haridustasemega inimeste õppima motiveerimine ning praktiliste tööturu jaoks vajalike oskuste arendamine.

Teiseks tõstatas küsimus, seda jällegi selgemalt kutse- ja tööandjate fookusgrupi intervjuus, kas mikrokvalifikatsioon on midagi enam kui terminoloogia küsimus – kas see tähendaks midagi sisuliselt uut, aitaks muuta õpiteed paindlikumaks, muuta seda paremini/kiiremini tööturu vajadustele vastavamaks ja/või parandada/tagada õppe kvaliteeti või oleks see lihtsalt uus termin lisaks täienduskoolitustele, avatud ülikoolis pakutavatele kursustele jne ilma sisulise muutuseta. Kui mikrokvalifikatsioonide defineerimine ja vastava süsteemi loomine aitaks kaasa vähemalt ühele mainitud tegevusele, võiks nende loomine olla kasulik. Tulenevalt sellest, mida tahetakse MK-de süsteemi rakendamisega saavutada, varieeruks ka see, mis tasemetel ja kellele võiks mikrokvalifikatsioonid olla suunatud ning kui rangelt võiks süsteem reguleeritud olla.

Kui hinnata vajadust ja nõudlust MK-de järele selle järgi, kui reguleeritud on tööturg, kui palju on töökohti, kus nõutakse teatud kutset ning millele võiks mikrokvalifikatsiooni nõuda, on Eesti tööturg Euroopaga võrreldes pigem vähe reguleeritud, kuid maailma kontekstis keskmine. Hongkongis ja Singapuris on erinevad tunnistused ja sel moel töötajate hindamine väga olulised, Austraalias ja Uus-Meremaal on reguleeritud kutsealasiid ja ametikohti Eestist vähem. Eestis ei ole täiendõppe ega tihti ka formaalhariduses omandatud kutse tööandja jaoks oluline ehk mikrokvalifikatsioonide välja

¹⁰¹ Vt ka sihtrühmade ja pakkujate alapeatükke 3.3.2 ja 3.3.3.

töötamine vaid sel eesmärgil ei ole mõistlik. Samas ei ole ka teistes riikides selge, kui palju tööandjad MK-sid hindavad (nt Iirimaa, Hongkong, Singapur).

Kokkuvõttes võib mikrokvalifikatsioonide rakendamisel kaaluda järgmisi eesmärke:

- õppimise motiveerimine ja paindliku õppimise võimaldamine: kõrgharidusega, keskhariidusega ja/või madalama haridustasemega inimestele;
- parem/kiirem tööturu vajadustele reageerimine;
- pakutava hariduse parem vastavus tööturu nõudmistele (sh suurem praktilisus);
- õppe (sh koolituste) kvaliteedi parandamine/tagamine;
- liikmesriikide vahelise töötamise ja õppimise lihtsustamine.

Mikrokvalifikatsioonide definitsioon

Mikrokvalifikatsioone defineerides¹⁰² on teiste riikide näitel olulised järgmised aspektid: formaalharidusest väiksemamahulisem õpe, mille eest saadakse mingi kinnitus/tõend/sertifikaat/diplom ning mis on suunatud tööalaste teadmiste arendamisele. Oluliste märksõnadena korduvad definitsioonides ka selge eesmärgi ja õpiväljundite olemasolu ning selge kompetentsi (taseme) tagamine. Ka Eestis võiks kaaluda nimetatud aspektide hõlmamist, arvestades, et uuringu järgi on hariduses tegutsejatel erinev, oma tegevuse eesmärkidest ja sisust lähtuv nägemus või võimaliku definitsiooni eelistus (mikrokraad vs. mikrokvalifikatsioon).

Ülikoolid pakuvad mikrokraadi (või nanokraadi) nimetusega täiendõppeprogramme, ning nende pikemaajalisem eesmärk on pakkuda mikrokraadidest kokku sobitatavat tasemekraadi (magistrikraadi). Ülikoolide pakutav ja plaanitav vastab üldiselt kõigile MK-dele seatud põhinõuetele, kuid võib jääda kaugele sellest, et tegemist on tööturule vajalike oluliste kompetentside mooduliga (oht, et olemasolev tasemeõpe tehakse väiksemateks juppideks, mitte ei looda uusi, tööturule vajalikke kompetentse hõlmavaid MK-sid). Ülikoolide esindajate eelistus oli ka see, et ülikoolide pakutav mikrokraad eristuks teiste täienduskoolitusasutuste pakutavatest mikrokvalifikatsioonidest (mikrokraad vs mikrokvalifikatsioon). Intervjuudes toetati seisukohta, et mikrokvalifikatsiooni mõiste võiks sisaldada endas kutsehariduse mikrokraadi vastet, kuid oli ka neid, kes arvasid, et kahe paralleelsüsteemi loomine ei ole mõistlik või mikrokvalifikatsioonide kasutamine kutsehariduses ei ole mõistlik, sest mikrokvalifikatsiooni kutsetega sidumine oleks liiga keeruline ja ajamahukas. Samuti leiti, et kutsehariduse tasemel oleks kasulik pakkuda MK-sid vaid valdkondades, kus oskuste tõendamine on kohustuslik.

Intervjuudesse kaasatud sihtrühmade arvates peaks MK olema formaalharidusest väiksemamahulisem õpe, mille eest saadakse mingi kinnitus/tõend/sertifikaat/diplom. Ka nõustuti, et MK-de positsioon ja tase peaks olema määratletud – nt kõrg- ja kutseharidusasutuste pakutavad MK-d ei ole võrdsed. Ka nõustuti, et MK-d peavad olema suunatud tööalaste teadmiste arendamisele ja tagama selgelt eristuva kompetentsi omandamise. Seisukohtade erinevus seisneb aga selles, kuidas määratleda tööturu vajadustele vastamist või kui otseselt peaks MK-d tööturu

¹⁰² Mikrokvalifikatsiooni mõistet kasutatakse nii õpikogemuse kui ka selle eest saadava tunnistuse kohta: Lantero, L., Finocchietti, C., Petrucci, E. (2021). „Micro-credentials and Bologna Key Commitments. State of play in the European Higher Education Area“. Microbol.

vajadustele vastama. Kutsehariduse osas toodi välja, et MK-d peaks katma kohustuslike kompetentside valdkondi. Tööandjad soovivad, et haridusasutused lähtuksid nende tööturuvajadustest. Kõrgharidusasutused leiavad, et peavad nii formaalhariduses kui ka MK-de pakkumisel ka tulevikku vaatama ega saa piirduda vaid praeguse aja tööjõuvajaduse rahuldamisega.

Seega ilma mikrokvalifikatsiooni (või mikrokraadi) riiklikult defineerimata võib tekkida olukord, kus Eestis on mitu erineva tähendusega ja sihtrühma segadusse ajavat definitsiooni. Seetõttu oleks hea, kui koostöös erinevate haridusasutustega lepitaks proaktiivselt kokku ühises või ühistes definitsioonides.

Mikrokvalifikatsioonide maht

Analüüsitud riikides hinnatakse mikrokvalifikatsioonide mahtu nii nende omandamisele kulutatud töömahu ehk ainepunktide või õpingutele kulunud aja järgi kui ka kompetentside omandamise ehk lõpptulemuse kaudu. MK-sid iseloomustab tasemeõppes oluliselt väiksem maht, mis aga varieerub märkimisväärselt nii riikide vahel kui ka ühe riigi sees, ulatudes nt 1,5-tunnisest õppes (Austraalias) kuni vähemalt 120-ainepunktise õppeni laiema mikrokvalifikatsioonina Iirimaal. Näiteks Singapuris on mikrokvalifikatsioonide aluseks õppemahu ehk ainepunktide asemel hoopis saavutatud kompetentsid. Seejuures on riike, kus ainepunktide maht on väga täpselt määratletud, nt Uus-Meremaal 5–40 ainepunkti (2–15 EAP-d¹⁰³), kuid ka neid, kus selgeid vahemikke ei ole ette antud, nagu nt Hongkong ja Austraalia. MICROBOL-i uuringus¹⁰⁴ andsid ka EL-i riigid MK-de ainepunktide mahu kohta väga erinevaid vastuseid. Ainepunktide maht varieerus 1 ainepunktist üle 100 EAP-ni, kuid kõige rohkem vastati, et need on vahemikus 2–10 EAP-d või 5–25/30 EAP-d. Kusjuures alati ei olnud riigid väljendanud MK-sid EAP-des.

Eesti kõrgharidusasutuste juba pakutavate ja planeeritavate mikrokvalifikatsioonide (nanokraadid, mikrokraadid) maht on valdavalt u 15 EAP-d¹⁰⁵, sobides seega enam kokku EL-i liikmesriikide 5–25/30 EAP-de vahemikuga – tegemist on pigem mooduli kui üksikute koolituste-kursustega. Samas gümnaasiumiõpilastele pakutav kutseõppe valikkursuste 35 tundi oleks orienteeruvalt 1,5 kutsehariduse arvestuspunkti¹⁰⁶, jäädes oluliselt väiksemamahuliseks. Lisaks täielikule vabadusele mikrokvalifikatsioonide mahu osas on üks võimalus suurendada paindlikkust Iirimaa või Singapuri näitel. Iirimaal eristatakse kitsamaid (u 5–20 EAP-d) ning laiemaid mikrokvalifikatsioone (20–120 EAP-d), kusjuures mõlemate mikrokvalifikatsioonide maht kvalifikatsiooniraamistiku madalamatel tasemetel on väiksem kui kõrgematel tasemetel). Ka ekspertide intervjuus toodi välja põhimõtteline otsustuskoht: tuleb langetada otsus, kas mikrokvalifikatsioon on aine/kursus või moodul. Samas leiti intervjuudes, et iga õpiamps ja koolitus ei peaks tingimata olema mikrokvalifikatsioon või -kraad, mistõttu võiks lähtuda põhimõttest, et mikrokvalifikatsioon on pigem moodul.

¹⁰³ Uus-Meremaa 1 ainepunkt tähendab 10 tundi tööd, seega on see umbes 2,5 korda EAP-st väiksem.

¹⁰⁴ Lantero, L., Finocchietti, C., Petrucci, E. (2021). „Micro-credentials and Bologna Key Commitments. State of play in the European Higher Education Area“. Microbol.

¹⁰⁵ Kuigi 15 EAP-d on esialgu pakutavate ja planeeritavate mikrokvalifikatsioonide levinuim maht, on seda mahtu enam nähtud vahemikus 12–30 EAP-d.

¹⁰⁶ Nii EAP-de kui ka kutsehariduse arvestuspunktide töömahu arvestusmäär on sisuliselt sama, vastates 26 tunnile õpilase õpinguteks kulutatud tööle.

Arvestades, et strateegiliste dokumentide kohaselt võiks mikrokvalifikatsioonide eesmärk olla elukestva õppe toetamine ning poolelijäänud haridustee jätkamine, peaks mikrokvalifikatsioonide maht arvestama sihtrühma mitmekesisust (eesmärgid, valmidus ennast pikemalt õpingutele pühendada jne). Sellest tulenevalt võiks kaaluda järgmisi mikrokvalifikatsioonide mahu võimalusi:

- teatud moodul/osakutse vms umbes 15–30 EAP/EKAP-d või suuremas mahus;
- koolitus/kursus vms ükskõik mis mahus, nt alates 1 EAP-st, aga ülemine piir on formaalõppe ülempiiriga maksimaalselt seotud;
- mahu varieerumine vastavalt mikrokvalifikatsioonile (sarnaselt Iirimaaga): väiksemad mikrokvalifikatsioonid moodustavad suuremad mikrokvalifikatsioonid;
- lisaks on võimalik kaaluda valdkonna spetsialistide pakutud võimalust, et maht varieerub vastavalt pakkujale (erineb nt kõrg- ja kutsehariduses).

Mikrokvalifikatsioonide omandamise võimalused

Mikrokvalifikatsioonide omandamise võimalused erinevad riigiti, sõltudes muuhulgas riiklikest poliitikatest ja mikrokvalifikatsioonide eesmärgist. Sõltuvalt riigist ja programmist võib mikrokvalifikatsiooni omandamine olla tasuline või tasuta, eeldada teatud hariduslikku või kogemuslikku tausta (nt varasemalt omandatud keskharidus või teatud pikkusega töökogemus) ning tugineda varasemalt õpitu ja praktiseeritu tõendamisele või mõne koolituse/kursuse läbimisele. MICROBOL-i uuringus toodi välja, et koolituste/kursustena aktsepteeritakse nii riiklikul tasemel tasemeõppe õppekavade kursuseid või mooduleid kui ka eraldiseisvaid MOOC-e või täienduskoolituskursuseid.

Vastavalt ptk-s 2.2.2 toodule on mikrokvalifikatsioonide omandamiseks mitmeid mudeleid (iseseisev mudel, modulaarne mudel, teise kvalifikatsiooni sisene mudel, varasema õppe tunnustamise mudel vms). Eestile sobiva mudeli valik sõltub suuresti sellest, mis saab olema mikrokvalifikatsioonide eesmärk või eesmärgid. Esialgse hinnangul tasub sarnaselt teiste riikide praktikaga kaaluda erinevate mudelite (kombineeritud) rakendamist.

Kõikides uuritud riikides on võimalik omandada mikrokvalifikatsioon koolituse/kursuse läbimise teel ehk iseseisva koolituse/kursuse/moodulina. Uus-Meremaal on aga ka mikrokvalifikatsioone, mis ongi loodud eesmärgiga tõestada formaalselt õppija olemasolevaid oskusi. Hongkongis, Iirimaal ja Singapuris on üheks võimaluseks arvestada varasemat kogemust mikrokvalifikatsioonina või osana sellest juhtumipõhiselt. Seejuures on varasema kogemuse mikrokvalifikatsioonina arvestamise mõte ka võimaliku dubleerimise ning topelt ühe ja sama asja õppimise vältimine. Varasema kogemuse arvestamisega seotult on Eestis oluline pidada silmas VÕTA süsteemi kogemusi: protsessi raha- ja ajakulu (kes protsessi eest maksab, kas mõistlikum on varasemalt tehtu või kogetu tunnustamine või „asja“ uuesti tegemine) ning üksteise tehtud tunnustusotsuse tunnustamine (sh rahvusvaheliselt – eeldusel, et MK eesmärk on soodustada EL-i sisest liikumist õppimise ja töötamise eesmärgil).

Uus-Meremaal, Singapuris ja Iirimaal on võimalik mikrokvalifikatsioone võtta modulaarselt sel moel, et mitmeid väiksemamahulisi MK-sid omandades saab laiema (mikro)kvalifikatsiooni. Samas ei asenda MK-d formaalharidust, sest MK-dest ei saa kokku panna formaalhariduse

tunnistusi/kraade¹⁰⁷. Austraalias on osades ülikoolides võimalik läbida MK-sid, mida saab hiljem kasutada magistrikraadi saamiseks. Eesti haridusasutuste praegu pakutavad või plaanitavad MK-d on sisult iseseisvate kompetentsidega moodulid, mida saab hiljem soovi korral arvestada tasemeõppe õppekava osana. Tulevikus ei saa välistada modulaarsust sel moel, et ühe ja sama haridusasutuse moodulite (MK-de) kokkupanekul saab omandada kraadi – sisuliselt oleks sel juhul tegemist õppija enda võimaluste ja soovidega paremini haakuva osakoormusega (st, et koormus võib olla aja jooksul hajutatud erinevalt, mitte ei pea olema läbivalt sama). Ka ajakirjanduses on nt TLÜ esindaja tutvustanud võimalust¹⁰⁸, et MK-sid võiks liita tasemeõppe kraadiks, nt üheaastase magistrikava diplomiks.

Kõige vähem kõnetas fookusgrupi intervjuudes osalejaid võimalus varasem kogemus mikro kvalifikatsiooniks vormistada, et sel moel oma kompetentse formaalselt tõendada. Tööandjate ja kutseandjate esindajad leidsid, et tööandjate jaoks ei ole formaalne tunnistus oluline, olulised on vaid tegelikud kompetentsid, mistõttu selline eraldi kompetentside tõendamine on ebavajalik. Formaalhariduses on võimalik varasemaid kogemusi ja kompetentse arvestada VÕTA toel.

Kuigi mikro kvalifikatsioonid ei nõua üldjuhul tingimata mingi formaalhariduse taseme, tunnistuse või kraadi olemasolu ning nende eesmärk on paindlikkuse ja elukestva õppe soodustamine (sh nt Iirimaa ka põhimõttena märgitud ligipääsetavuse näol), võib olenevalt mikro kvalifikatsioonide tasemest nende omandamise tingimuseks siiski olla teatud eelnevate nõuete täitmine ehk siis päris igaüks ei saa neid omandada. Mikro kvalifikatsioonide eelnõuded olenevad sellest, mis tasemel neid pakutakse. Väga levinud magistriõppe taseme MK-d on üldjuhul avatud kõrgharidusega inimestele. Ka Eestis on ülikoolide pakutavate või planeeritavate mikro kvalifikatsioonide peamiseks sihtrühmaks kõrgharidusega täiskasvanud magistriõppe taseme kursuseid võttes ning keskkooli tasemel inimesed rakenduskõrghariduse tasemel mikro kvalifikatsioone omandades. Siinkohal on võimalik lähtuda Uus-Meremaast, kus pakutakse erineval tasemel ja erinevate nõuetega MK-sid; seal on nii kvalifikatsiooniraamistiku väga kõrge taseme kursuseid, mille läbimiseks on vajalikud eelnõuded, kui ka üldiste oskuste tõendamisele suunatud MK-sid, mis on avatud kõigile.

MK-de omandamist ja neile ligipääsu võib mõjutada ka hind. Ühe MK hind sõltub lähemalt uuritud riikide puhul palju pakujast, MK sisust ja mahust. Austraalias ei pea kõrgharidusasutuse õppurid MK-de eest sageli maksma, kuid üldiselt on kahe nädalase MK hind suhteliselt kõrge, ja see on ka üks aspekt, mida on kritiseeritud. Samas sõltub MK kursuse hind palju sellest, kas selle pakumist või omandamist riik kuidagi toetab. Uuritud riikides mõjutab riik MK-de omandamist erineval moel, suunates rahastust nii omandajate kui ka pakujate kaudu (vt täpsemalt 2.2.7 ja 3.3.6). Teiste riikide näitel võib õppida sellest, et väga kallid MK-d ei meelita inimesi neid omandama, kuid peamine küsimus on selles, kuidas suunata inimesi, eriti prioriteetseid sihtrühmi hinnastamise kaudu

¹⁰⁷ Samas nt Norras ei ole kõrghariduse tasemeõppesse lubamiseks vaja keskkooli lõputunnistust. Kuid neil peaks olema vähemalt asjakohane töökogemus, samaväärne üldõppe tunnistus, mille saab omandada rahvakoolides, või kutsetunnistus (olenevalt programmist): Wikipedia koduleheküljel „Education in Norway“.

¹⁰⁸ Hindre, M. (12.04.2021). „Riik vajab ülikoolidelt enam arste, õpetajaid ja psühholooge“. ERR.

õppima, ning kuidas tagada riigi ja ühiskonna jaoks olulistest valdkondades ja kompetentsides MK-de omandamine (vt ka ptk 3.3.2, 3.3.3 ja 3.3.6).

Ühtne süsteem (sh veebis)

Mitmes riigis (nt Iirimaa, Hongkong, Prantsusmaa) on mikrokvalifikatsioonide andmebaas, kust on võimalik otsida endale sobivaid mikrokvalifikatsioone, kuid vaid Uus-Meremaal saab kõrgeima kvaliteediga mikrokvalifikatsioonid lisada formaalhariduse andmebaasi. Austraalias kasutavad ülikoolid autentimise mootorit, kuhu on salvestatud kõik digitaalsed märgid. Lisaks rakendatakse Austraalias erinevaid plokiahela valideerimise ja märkide süsteeme ning digitaalseid sertifikaate, mis on tehtud jagatavaks nt LinkedIn'i ja muude platvormide kaudu. Ka Hongkongis, Iirimaa ja Singapuris arendatakse digitunnistuste süsteemi. EL-i tasandil arendatakse Europassi, et edendada erinevate omandatud õpikogemuste mugava lisamise võimalust.

Eestis mikrokvalifikatsioonide võimalusi koondavat süsteemi ega ühtset sertifikaatide süsteemi veel ei ole. Vastavalt ptk-s 3.1 toodule on aga kasutusel või arendamisel mitmeid mikrokvalifikatsiooni tunnustega võimalusi ning info nende kohta leidub mikrokvalifikatsiooni pakkuja kodulehel (ülikoolide puhul nt täiendõppe alt). Info mikrokraadi omandamise kohta säilib eelduste kohaselt pakkuja vastavas infobaasis, ülikoolide üheaastaste õppekavade puhul kõrghariduse omandamisega sarnaselt ka EHIS-es. Mikrokraadide võimalusi koondavale süsteemile kõige lähem on praegu Eestis ptk-s 3.1 tutvustatud kõrgharidusasutuste ja Ülemiste City tööandjate loodud programm „Koolituskrediit“ (<https://koolituskrediit.ee/>), mis lihtsustab ettevõtete töötajate osalemist kõrgkoolide pakutavatel koolitustel. Platvorm sarnaneb Prantsusmaa vastava süsteemiga selle poolest, et liitunud ettevõtete töötajail on võimalus sisse logides näha, millistel kursustel on neil võimalus osaleda (tasuta või tasu eest).

Kokkuvõtvalt võib eristada kolme süsteemiga seotud suunda, mille arendamist mikrokvalifikatsioonidega seoses kaaluda:

- Ühtne andmebaas mikrokvalifikatsioonide võimaluste kajastamiseks ja otsimiseks. Andmebaas võib olla isikustamata või isikustatud. Arvestades Eesti IT-suundumust, võiks kaaluda isikustatud otsingusüsteemi sarnaselt Prantsusmaaga, sh kaaluda, kas see võiks lisaks mikrokvalifikatsioonidele sisaldada ka formaalõppe võimalusi.
- Ühtne andmebaas omandatud mikrokvalifikatsioonide digitunnistuste üle arve pidamiseks ja säilitamiseks (nt osana EHIS-est, kuid ka tööandjatele nähtavana).
- Digitaalsed võimalused mikrokvalifikatsioonide lisamiseks teistesse süsteemidesse (LinkedIn, Europass).

3.3.2. Mikrokvalifikatsioonide omandajate sihtrühmad

Uuritud riikides võib mikrokvalifikatsioonide omandajate sihtrühmad ja õppe valdkonnad jagada järgmiselt:

- Õppivad noored (pärast keskhariduse omandamist, kõrgkoolides-kutsekoolides õppides): Austraalia (rohkem kraadiõpe), Iirimaa, Uus-Meremaa.
- Madalalpalgalised (madala haridustasemega), kelle õpe on katkenud / ümberõppeks keskeas, või vanem vanuserühm: Singapur (keskmisest madalama palgaga kesk- või kõrghariduse omajad), Prantsusmaa (sh töötud ja noored), Hongkong.
- Elukestev õpe kõigile: Iirimaa, Prantsusmaa, Uus-Meremaa, Hongkong; Singapur.
- Õpe tööjõupuudusega valdkondades: Austraalia, Prantsusmaa, Uus-Meremaa, Singapur, osaliselt ka Austraalia 2020. aastast seoses COVID-19-ga.
- Valdkondade järgi omandati teistes riikides kõige enam MK-sid neis valdkondades: IT, tervishoid/hoolekanne/põetamine, (digitaalne) haridus, üldised tööga seotud kompetentsid, teenuste valdkond laiemalt, juhtimine, vähem tootmise ja kunsti-ehitusega (disain, arhitektuur) seotud alad.

Esiteks, teiste riikide praktikate analüüsi kohaselt on peamise sihtrühmana määratletud kogu elanikkond või üliõpilased. Keskendumist varakult haridustee katkestanutele ehk sihtrühmale, kelle olukorda võiks mikrokvalifikatsioonide pakutav paindlikkus Eestis parandada, esineb teistes riikides vähem (peamiselt Singapuris ja Prantsusmaal). Eestis nähakse elukestva õppe prioriteedina osalemise määra üldist suurendamist, kuid väga oluliseks peetakse madalama haridustasemega õppurite suuremat kaasatust elukestvasse õppesse. Eestis on elukestvas õppes osalejate määr aastate jooksul kasvanud, sh on nii Eestis kui ka teistes Euroopa Liidu liikmesriikides viimastel aastatel kasvanud madala haridustasemega täiskasvanute osalus – 2019. aastal osales elukestvas õppes neist 9,2%, võrreldes 7,4%-ga 2018. aastal¹⁰⁹, samas Eesti keskmine oli 20,2% ning töötutest osales 22,3%.¹¹⁰ Positiivne on ka see, et madala haridustasemega inimeste osakaal on vähenenud (mitteõppivate 18–24-aastaste osakaal on 10 aastaga langenud 13,5%-lt 9,2%-ni 2019. aastal¹¹¹).

Madala haridustasemega inimeste elukestvas õppes osalemise osas on aga arenguruumi; see on üle kahe korra väiksem Eesti keskmisest, mistõttu oleks oluline kaaluda, kas ja kuidas oleks mikrokvalifikatsioonide pakkumisel põhjust neile mõelda. Varasemates uuringutes on leitud, et haridustee katkedes on (töö kõrvalt) väga raske tagasi formaalharidusse liikuda¹¹², mistõttu võiks kaaluda, kas mikrokvalifikatsioonid saaks olla üheks paindlikuks võimaluseks liikuda ka formaalõppe astmete vahel.¹¹³ Samuti tasub kaaluda, kas mikrokvalifikatsioonidega võiks kaasa

¹⁰⁹ Võrdluseks: 2010. aastal oli madalama haridustasemega sihtrühma osalus 2%.

¹¹⁰ Euroopa Komisjoni Hariduse ja koolituse valdkonna ülevaade 2020 teemaline kodulehekül. „Eesti“.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Nt Käger, M., Öunapuu, T., Kivistik, K., Tambur, M., Kaldur, K. (2020). „Noortegarantii tugisüsteemi rakendamise mõju ja tulemuslikkuse analüüs“. *Lõpparuanne*. Tartu: Balti Uuringute Instituut.

¹¹³ Nt Norras ei ole kõrghariduse tasemeõppesse lubamiseks vaja keskkooli lõputunnistust. Kuid neil peaks olema vähemalt asjakohane töökogemus, samaväärne üldõppe tunnistus, mille saab omandada rahvakoolides, või kutsetunnistust (olenevalt programmist).

aidata teiste elukestvas õppes vähem osalevate sihtrühmade – vanemaealised, üle 55-aastased, maapiirkondade elanikud, mitte-eesti kodukeelega inimesed¹¹⁴ – elukestvas õppes osalemisele. 2019. aastast alates on võimaldatud kutsevaliku õpet – mille raames pakutakse õpet mahus 30 EKAP-d ilma haridusnõudeta ning mille sihtrühmaks on mitteaktiivsed noored, mis on sisuliselt MK madala haridustasemega inimestele, kuid selle peaülesanne on aidata kaasa edasiste karjäärivalikute tegemisele ja kutseõppesse sisenemisele, mitte niivõrd iseseisvate kompetentside omandamisele. Kui mikrokvalifikatsioonide kasutamisega tahetakse sihistada madalama haridustasemega õppijaid, õpitee katkestanuid ja teisi elukestvas õppes vähem osalevaid sihtrühmi, on oluline riigi sekkumine ja suunamine, sest teiste riikide kogemus ning senine areng Eestis näitab, et ilma riikliku suunamiseta on MK-de omandajateks eelkõige kõrgemini haritud õppijad.

Teiseks on juba eespool (vt ptk 3.2) välja toodud, et mikrokvalifikatsioonide pakkumist võiks kaaluda vastavalt tööturuvajadustele ja lähtuvalt OSKA analüüsist ning nendes valdkondades, kus on välja töötatud kutsestandardid, et MK-d toetaksid kutse taotlemist.

Kolmandaks on enamik praegu pakutavatest ja plaanitavatest mikrokvalifikatsioonidest suunatud kõrghariduse esimesele või teisele astmele. Esialgul isegi pigem teisele ehk magistriõppe tasemele, mis tähendab, et nende võtmine eeldab keskharidust või kõrgemat haridustaset. Lisaks on ülikoolide eesmärk sihistada sel moel juba tööl käivaid täiskasvanud õppureid, kes oleksid valmis maksma ja kes täisajaga õppida ei jõuaks.¹¹⁵ Ei kõrgkoolide pakutavad/plaanitavad MK-d ega ka kutseõppe valikkursused keskkoolidele ei ole suunatud madala haridustasemega inimeste haridusse meelitamisele ja kaasamisele. Teatud seost tööturu vajadustega ja suurema praktilisusega või vähemalt turunõudlusega võib näha kõrgharidusasutuste pakutavas – seejuures lähtutakse mikrokvalifikatsioonide (või mikroraadide) pakkumisel palju sellest, mille vastu võiks olla huvi ja mis on paremini turundatav. Tõenäoline on, et kõrgharidusasutuste pakutavate mikrokvalifikatsioonide omandajate seas on enam neid, kes praegugi kõige rohkem elukestvas õppes osalevad (kõrgesti haritud, naised, eestlased).

Kokkuvõttes on võimalikud sihtrühmad, kellele mikrokvalifikatsioonide pakkumisel mõelda:

- vastava haridustaseme (potentsiaalsed) õppijad (õppe paindlikumaks tegemiseks), sh eriti juba töötavad täiskasvanud õppijad – aktuaalne nii kõrghariduse kui ka kutsehariduse puhul (praegu pakutavad/plaanitavad võimalused Eestis vastavad sellele variandile);
- kogu elanikkond (sh tööturu vajadustele kiireks reageerimiseks ja elukestvas õppeks);
- madala haridustasemega ja haridustee katkestanud (paindlikuma haridustee jätkamise ja kiirema enesetäienduse võimaluse pakkumine).

Tuleb arvestada, et mõnedele sihtrühmadele ja populaarsemates valdkondades mikrokvalifikatsioonide pakkumine saab toimuda turunõudluse tingimustes, samas kui teiste puhul

¹¹⁴Reinhold, M. (2016). „Täiskasvanute osalus elukestvas õppes“. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

¹¹⁵Hindre, M. (12.04.2021). „Riik vajab ülikoolidelt enam arste, õpetajaid ja psühholooge“. ERR.; uuringus fookusgrupi intervjuud.

on vajalik riigipoolne rahastus. Lisaks on sihtrühmadega seotud ka mikro kvalifikatsioonide õppe valdkonnad ja tasemed.

3.3.3. Mikro kvalifikatsioonide pakkujad

Enamikus uuringus lähemalt vaadeldud riikides on peamisteks mikro kvalifikatsioonide pakkujateks haridusasutused (eelkõige kõrgharidusasutused, nt Austraalia), lisaks ka avaliku sektori asutused, nt töötukassaga sarnaste ülesannetega. Enamikus riikides saab mikro kvalifikatsioone pakkuda ka erasektor, nii koolitusasutused kui ka huvitatud valdkondade ettevõtted ise (nt oma töötajatele, aga ka laiemalt väljaspool ettevõtet) (nt Uus-Meremaa, Iirimaa, Singapur, Hongkong). Uus-Meremaal soodustatakse MK-de pakkumisel nii kõrg- kui ka kutseharidusasutuste koostööd ettevõtetega. Seejuures, mida reguleeritumalt ja keskemalt toimub MK-de kvaliteedi tagamine, seda laiem saab olla pakkujate ring, sest kõigile pakkujatele kehtestatakse ühtsed kvaliteedinõuded.

Sõltuvalt riigist pakutakse mikro kvalifikatsioone kas ainult kõrghariduse tasemel või ka madalamatel tasemetel, sh kutseharidusasutuste ja täiskasvanuhariduse pakkujate kaudu. MICROBOL-i uuringu¹¹⁶ järgi tunnistatakse pooltes liikmesriikides vaid kõrgharidusasutuste pakutavaid mikro kvalifikatsioone, pooltes ka teiste pakkujate pakutavaid. Kui otsida mingit seost pakkujate ja pakutavate mikro kvalifikatsioonide tasemete vahel, võib öelda, et kõige kõrgema taseme kvalifikatsioone pakuvad kõrgharidusasutused ja ettevõtted (tihti koostöös nendega). Täienduskoolitusasutused ja riigiasutused pakuvad pigem madalama taseme mikro kvalifikatsioone. Seega on oluline mõelda paralleelselt nii mikro kvalifikatsioonide sisule kui ka sellele, kes oleks MK-de pakkujad Eestis. Arvestades praegust Eesti süsteemi – Eesti Töötukassa kaudu pakutakse töötutele jt tööturuga seotud koolitusi –, võiks pakkumine toimuda töötukassa kaudu.

Üldjuhul on mikro kvalifikatsioonide pakkumine ja sellega seotud arutelud saanud alguse kõrgharidusasutustest ja sel tasemel kursustest. Nii ka Eestis – nagu eelnevalt välja toodud, pakuvad praegu Eestis või kaaluvad mikro kvalifikatsioonidega võrreldavate õpiampsude pakkumist eelkõige kõrgharidusasutused. Paralleelselt hakati 2020. aastal sügisel pakkuma kutseõppe valikkursuseid gümnaasiumiõpilastele. Väljaspool haridusasutusi ei ole mikro kvalifikatsioonide pakkumisega alustatud.

Kõrgharidusasutuste mikro kvalifikatsioonide pakkumine on üldjuhul lihtne seetõttu, et nende puhul tagab kvaliteedi välishindamine ning mikro kvalifikatsioonide kvaliteet peaks olema samal tasemel formaalharidusega. Seetõttu vajab olukord, kus MK-sid pakuksid vaid kõrgharidusasutused (sh ka koos ettevõtetega), kõige vähem või üldse mitte reguleerimist, nagu nt Austraalias. Samas, teiste osapoolte kaasamine tähendaks süsteemsemat lähenemist, et ei tekiks olukorda, kus igaüks pakub sama nimetusega, aga väga erineva sisuga mikro kvalifikatsiooni. Arvestades, et Eestis hinnatakse ka kutseharidusasutuste kvaliteeti, ei peaks nende pakutavat eraldi hindama, kuid kindlasti peab sätestama erineva taseme haridusasutuste pakutavate MK-de sarnasused ja erinevused. Kuigi fookusgrupi intervjuudes oli neid, kes leidsid, et MK-de süsteem võiks haarata kõiki haridusasutusi (ja koolitajaid), olid paljud seda meelt, et kõrgharidusasutuste ja kutseharidusasutuste pakutavaid

¹¹⁶ Lantero, L., Finocchietti, C., Petrucci, E. (2021). „Micro-credentials and Bologna Key Commitments. State of play in the European Higher Education Area“. Microbol.

MK-sid ei saa võrreldavaks muuta ning need õppetasemed tuleks hoida lahus (vt ka ptk 3.3.1 – definitsioon). Leiti, et MK-del peaks olema konkreetne raamistik, mis moodustatakse kas kutsehariduse või kõrghariduse baasil, aga MK-sid ei saa pakkuda mõlemat tüüpi haridusasutused. Samas pakuti lahendust vaadelda kahte õppeastet eraldiseisvate MK-de pakkujatena – nt võivad MK-d olla erineva nimetusega (ühes mikrokraad, teises mikrokutse või mikrokvalifikatsioon), erineva mahuga (vastavalt sellele, et õppekavad on erineva mahuga) jne. Lisaks leiti, et eraldiseisvad süsteemid võimaldaks lihtsamini MK-de süsteeme välja kujundada. Lähtudes sellest, et eesmärgiks on suurendada õpitee paindlikkust ja võimalust liikuda erinevate õppetasemete vahel, peaks vähemalt pakutavate MK-de süsteemide omavaheline suhe olema selgelt määratletud.

Veel vastuolulisem on teiste koolitusasutuste ja koolitajate kaasamine MK-de pakkumisse. Korduvalt leiti (fookusgrupi) intervjuudes, et MK-de pakkumiseks peab pakkuja olema läbinud akrediteerimise. Kuna Eestis ei ole täiendkoolitajate kvaliteet kinnitatud haridusasutustega sarnastel alustel ning on ebaühtlane, tähendaks nende MK-de pakkujate sekka arvamine tunduvalt suuremat administratiivset koormust keskse kvaliteedi tagamise vajaduse näol. Samas saaks teistele koolitusasutustele MK-de pakkumise võimaluse andmise siduda nende kvaliteedi hindamisega ning anda sellega tõuke teiste koolitusasutuste õppekvaliteedi parandamisele. Lisaks saab kvaliteedihindamine teiste koolitajate puhul olla vabatahtlik, aga akrediteeringu läbimine annaks koolitajatele kvaliteeditunnistuse, nagu nt Uus-Meremaal, kus MK-de sidumine kvalifikatsiooniraamistikuga on vabatahtlik. Täpsemalt selle kohta vt kvaliteedi tagamise ptk-st 3.3.5.

Fookusgrupi intervjuudele tuginedes on võimalik, et ettevõtete jaoks ei ole mikrokvalifikatsioonide iseseisev pakkumine huvipakkuv võimalus. Samuti ei ole mingit vajadust turu tingimustes hästi toimivat IT-valdkonna suuremate ettevõtete tavapärasest ettevõttesisest väljaõpet-koolitusprogramme ja sertifikaatide pakkumist MK-de süsteemi integreerida. Samas on MK-de pakkumine haridusasutuste ja ettevõtete koostöös soovitatav, aidates sel moel kaasa hariduse praktilisusele ja tööturu vajadustele vastamisele ning osapoolte omavahelisele koostööle, mis võib üle kanduda ka mujale. Ettevõtete kaasamine välistaks ka selle, et mikrokvalifikatsioonide peamine tulemus on õppe paindlikumaks muutmine tasemeõppe mooduliteks tegemise kaudu. Ettevõtete kaasamine MK-de väljaarendamisse tagaks ka selle, et tööandjad näeksid neis edaspidi lisandväärtust ja hindaksid MK-de läbimist tööjõu puhul relevantse kompetentsina. Ka ei tee haridusasutuste ja ettevõtete koostöö MK-de pakkumisel keerulisemaks MK-de kvaliteedi hindamist, vaid see tagatakse haridusasutuste sisemise kvaliteedikontrolliga.

Kokkuvõttes võib MK-de pakkujatena kaaluda järgmisi variante:

- kõrgharidusasutused (sh koostöös ettevõtetega);
- kutseharidusasutused (sh koostöös ettevõtetega);
- teised täiendkoolitajad (sh koostöös ettevõtete ja töötukassaga);
- ettevõtted eraldiseisvalt.

3.3.4. Mikro kvalifikatsioonide seos kvalifikatsiooniraamistikuga

Üldjuhul on siinses uuringus lähemalt vaadeldud riikides mikro kvalifikatsioonid seotud riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga, olles siis kas osa sellest (Iirimaa, Hongkong), olles sellega sobitatud (Uus-Meremaa, Singapur) või siis pole veel seotud, aga liigutakse selle poole, et seotus tekiks (Austraalia). Suund paistab teiste riikide näitel olevat MK-de kvalifikatsiooniraamistikuga ühendamise ja keskse kvaliteedi tagamise poole. Iirimaal ollakse üldiselt oma keskselt reguleeritud süsteemiga ja MK-de kvalifikatsiooniraamistikus paiknemisega rahul, ja kuigi Uus-Meremaal kritiseeritakse oma süsteemi, kaalub Austraalia Uus-Meremaa eeskujul suurema tsentraliseerituse poole liikuda.

MICROBOL-i uuringu¹¹⁷ järgi oli EL-is 11 riigis riiklik kvalifikatsiooniraamistik MK-dele avatud, 9 riigis oli juba mõni näide mikro kvalifikatsioonidest kvalifikatsiooniraamistikus, 15 riigis ei olnud (veel). Sealhulgas ollakse enamjaolt ühel meelel (isegi kui arutelud kvalifikatsiooniraamistiku teemal veel käivad) selles osas, et MK-de riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga (ja ka Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga) sidumine toetab läbipaistvust ja tunnustamist. Samas leitakse, et Bologna tööriistade (kvalifikatsiooniraamistik, EAP-de arvestus ja kvaliteedi tagamine) kohandamine Mk-dega nõuab pingutusi ja halduskulusid.

Mikro kvalifikatsioone pakutakse uuritud kuues riigis väga erineval tasemel alates kõige madalamatest, kui välja arvata, et mitmel juhul neid kõige kõrgematel tasemetel (veel) ei pakuta. Sõltuvalt riigist on populaarseimad kas kõrghariduse või kraadiõppe taseme mikro kvalifikatsioonid. Prantsusmaal toimib VAE kutsehariduse osana (kuid hõlmab sellegipoolest kõikide riiklikult tunnustatud kvalifikatsioonide tõendamise võimalust). Ligi pooltes EL-i liikmesriikides on võimalik mikro kvalifikatsioone kasutada kõrghariduse omandamiseks, kuid igal pool ei ole võimalik saada kõrgharidust vaid mikro kvalifikatsioone kombineerides. Üldjuhul eeldab kõrgharidusastmesse astumine formaalhariduse omandamist, kuid ka siin on erandeid, nagu nt eespool toodud Norra näide, kus kõrgharidusastmel saab õppima asuda ka ilma vastava keskharidust tõendava tunnistuseta.

Kuigi üldine suund on võetud MK-de kvalifikatsiooniraamistikuga sidumise poole, on seal erinevusi kokkupuutepunkti osas formaalharidusega. Kvalifikatsiooniraamistikuga sidumine muudab MK-de tunnustamise erinevatel haridusastmetel lihtsamaks ja tagab ka nende (taseme) läbipaistvuse; samas kaasneb sellega administratiivne kulu. Ühtlasi on võimalik üles ehitada süsteem ka sel moel, et on erinevaid MK-sid, nagu nt Uus-Meremaal, kus haridusastuste poolt pakutavad saavad kinnituse, teised hinnangu (sh, missuguse taseme MK-ga on tegemist), ning võib pakkuda ka MK-sid ilma nende taset kvalifikatsiooniraamistikus fikseerimata. Kui konkreetse õppekava või erialaga seotud MK-de puhul on taset lihtsam määrata, siis üldisemate tööskuste ja pädevuste¹¹⁸ sidumine konkreetse taseme ja kvalifikatsiooniraamistikuga võib olla keerulisem. Seejuures tekib just siin

¹¹⁷ Lantero, L., Finocchietti, C., Petrucci, E. (2021). „Micro-credentials and Bologna Key Commitments. State of play in the European Higher Education Area“. Microbol.

¹¹⁸ Eestis on proovitud võtmepädevuste tasemeid määratleda, kuid neile ei ole kvalifikatsiooniraamistikus õiget kohta leitud. Nt paigutati need 2. tasemele, aga see lahendus ei tundunud mõistlik. Seega on võimalik variant, et teatud üldoskuste taset ei määratagi (suhtlusoskus), aga ka see, et neil ongi erinevad tasemed (nt matemaatikapädevus, digipädevus); seejuures on mõningaid pädevusi, mille tasemed on selgelt juba muul moel määratletud (keeleoskus).

küsimus, kuidas erineva õppetase haridusasutuste poolt pakutavad ehk nende üldiste oskuste MK-d on vastastikku ülekantavad. Ka teiste elukestva õppe koolitajate (väljaspool haridusasutusi) pakutavate MK-de hindamine kvalifikatsiooniraamistiku alusel on keerulisem teema.

3.3.5. Mikro kvalifikatsioonide kvaliteedi hindamine ja tagamine

Enamikus uuritud riikides on mikro kvalifikatsioonide kvaliteedi tagamine riigi roll. Küll aga varieerub see, kui autonoomselt lastakse pakkujatel mikro kvalifikatsioone kujundada ja välja töötada. Erandiks on siinkohal Austraalia, kus kvaliteedi tagamine on pakkuja enda vastutus. Tulenevalt sellest, et mikro kvalifikatsioone peab Austraalias akrediteerima (kvaliteedi tagama) pakkuja ise, on pakkujate ring piiratum ehk mikro kvalifikatsioone saavad pakkuda vaid kõrgharidusasutused, mitte nt täiendkoolitajad.

Nii keske mikro kvalifikatsioonide kvaliteedi tagamisega ja kvalifikatsiooniraamistikuga liitmisega kui ka vabaturu loogikast lähtuva süsteemiga on omad probleemid, mis selgub Austraalia, Uus-Meremaa ja Iirimaa süsteeme kõrvutades. Siiski paistab suund olevat keske kvaliteedi tagamise ja kvaliteediraamistikuga ühendamise poole. Iirimaal ollakse üldiselt keskselt reguleeritud süsteemiga rahul, ja kuigi Uus-Meremaal on oma süsteemi ka kritiseeritud, kaalutakse Austraalias nende eeskujul suurema tsentraliseerituse poole liikuda.

Osaliselt sõltub rakendatav hindamise mudel ka sellest, milline saab olema mikro kvalifikatsioonide olemus ja sisu. Kui võtta laiapõhjaline lähenemine ja kaasata mikro kvalifikatsioonide alla lisaks õppeasutustele ka täiendkoolitajad ja teised väljaõpet pakuvad asutused/organisatsioonid, oleks nende tsentraliseeritud akrediteerimine keeruline ja kulukas. Nii EKKA-l kui ka teistel sarnastel asutustel on keeruline hindamisprotsessi hallata pakkujate rohkuse tõttu, seega on kõikide koolitust ja õpet pakkuvate osalejate hindamine ning akrediteerimine raskendatud.

Kui hoida lahus formaalharidus ja täiendõpe, oleks akrediteerimine lihtsam just õppeasutustele niigi kehtivate välis hindamise ja akrediteerimisnõuete tõttu. Siin on oluline mõista hulga täiendkoolitajate paiknemist mikro kvalifikatsioonide kontekstis (ning seeläbi ka nende akrediteerimise sisu ja nõudeid). Seega on tähtis saada selgust, milline on mikro kvalifikatsioonide roll ja positsioon haridus- ja kvalifikatsioonimaastikul.

Nii taustanalüüsi kui ka fookusrühma arutelude põhjal võib öelda, et reguleerimata mikro kvalifikatsioonide pakkumisel langeb nende kvaliteet ja seetõttu ka väärtus. Siinkohal on üheks võimaluseks tasulise akrediteerimisvõimaluse pakkumine neile, kes seda soovivad või vajavad. See tähendab, et igal mikro kvalifikatsiooni pakkujal oleks endal võimalik otsustada, kas tellida tasuline kvaliteedikontroll (ja olla potentsiaalselt lisatud ühtsesse süsteemi) või mitte (nt Uus-Meremaa vastav süsteem). Nii näiteks võivad osad mikro kvalifikatsioonide pakkujad (erafirmadele spetsiifilisi oskusi õpetavad ettevõtete koolitajad) tegutseda iseseisvalt väljaspool rangeid akrediteerimisnõudeid. Küll aga võiksid riiklikul tasandil tegutsevad osapooled, kes on muuhulgas töötukassa partnerid või soovivad saada riiklikku rahastust, omada kvaliteeti tõendavat sertifikaati või muud tunnistust. Antud olukord võimaldab vältida suurt ülekoormatust akrediteerimisel ja iga väiksema koolitaja akrediteerimist ning tagab mikro kvalifikatsioonide pakkujatele teatud vabaduse ise otsustada, kas neil on vaja taotleda ametlikku tunnistust või mitte.

Küll aga kaasnevad sellega mõned probleemid. Näiteks toob EKKA oma 2020. aasta täienduskoolituse uuringus esile, et praegu valitseb täiendkoolitajate tasemes ebahütlus.¹¹⁹ Muuseas kõlasid EKKA poolt ettepanekud käivitada täienduskoolitusasutuste õppe kvaliteedi hindamine, milles osalemine oleks vabatahtlik ja mis sisaldaks täienduskoolitusasutuse eneseanalüüsi ja ekspertide tagasisidet. Seega võib mikrokvalifikatsioonide akrediteerimisega kaasnev olukord, kus mõned on sertifitseeritud ja mõned mitte, teatud määral probleemi süvendada. Kuid nagu eksperdid fookusrühma arutelus kinnitasid, ei ole MK-de täielik formaliseerimine hea lahendus, kuna see tekitab suuri piiranguid ja on praktikas raskesti teostatav.

Akrediteerimise ja pakkujate rohkuse probleem on samuti Euroopa hiljutises mikrokvalifikatsioonide uuringus esile toodud.¹²⁰ Selle kohaselt võib öelda, et vaadeldes mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi tagamist teiste Euroopa riikide näitel, ei takista asjaolu, et paljudes riikides ei ole neid seal selgesõnaliselt mainitud, enamikul riikidel neid alatasa süsteemi kuuluvaks pidada. Siinkohal võib öelda, et süsteemiväliste kvaliteediprotseduuride (näiteks uue programmi akrediteerimine) teostamist peetakse sageli liiga koormavaks. See on mõistetav, kuna enamikul riikidest puudub riiklikul tasandil pakutavate mikrokvalifikatsioonide ja nende pakkujate nimekiri. Enamik riike ei ole vastu võtnud ühtegi spetsiifilist mikrokvalifikatsioonidele suunatud seadust/määrust.

Siin võib eeldada, et kui mikrokvalifikatsiooni pakub asutus, mille suhtes juba kohaldatakse välist ja/või sisemist kvaliteedikontrolli (akrediteerimist), vastaks tõenäoliselt ka selle asutuse mikrokvalifikatsioon nõutavatele kvaliteedikriteeriumidele. Seetõttu võib välise hindamise rakendamise puhul piirduda asutuse kui terviku hindamisega ja mitte iga mikrokvalifikatsiooni vaatlusega. Sarnast lähenemist võib kasutada ka välise mikrokvalifikatsioonide pakkujate korral, kes tegutsevad koostöös akrediteeritud asutusega (ülikoolid, kutseõppeasutused), kus lõplikuks vastutajaks on akrediteeritud asutus. Seda saab rakendada ka välise pakkujatega koostöös pakutavate mikrokvalifikatsioonide puhul, kus kvaliteedikontroll jääb haridusasutuste vastutusalasse.

Kokkuvõttes tuleb kvaliteedi hindamise ja tagamise puhul kaaluda järgmisi valikuid ja nende mõju, sh mõju mikrokvalifikatsioonide kättesaadavusele ja tunnustamisele:

1. Hindamise sihtrühmad
 - Kõik pakkujad läbivad hindamise – ühtne süsteem
 - Hindamise läbivad kõik täiendkoolitajad, kes ei ole haridusasutused, kes soovivad oma koolituse MK-dena pakkuda – see tähendab sisuliselt kahte või kolme paralleelsüsteemi (kõrghariduses, kutsehariduses, muus täiendõppes)
2. Erinevate kriteeriumide sätestamine vastavalt MK-de pakkujale
3. Kohustuslik või vabatahtlik kvaliteedi hindamine – MK-sid võivad pakkuda vaid hindamise läbinud või saavad vabatahtlikult hindamise läbinud mingi kvaliteedimärgi vms
4. Tasuta või tasuline kvaliteedi hindamine MK-de pakkuja jaoks
5. Organisatsiooni/pakkuja või pakutava MK kvaliteedi hindamine

¹¹⁹ Kumpas-Lenk, K., Sukk, M., Mettisen, H., Kattai, E., Järvet, B. (2020). „Täienduskoolituse kvaliteet – vastutus, kitsaskohad, võimalused“. Tallinn: Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur.

¹²⁰ Futures, S. H., Andersen, T., Nedergaard Larsen, K. (2020). „A European approach to micro-credentials. Output of the micro-credentials higher education consultation group“. *Final report*. European Union.

6. Ühtne süsteem/platvorm MK-de jaoks
7. Hindamisega kaasnev administratiivne koormus riigile ja pakkujale
8. MK-de omandamise tunnistuste tüübid

3.3.6. Valitsuse roll mikroqualifikatsioonide pakkumisel

Valitsuste rolli hindamine mikroqualifikatsioonide pakkumisel on varasemates uuringutes olnud pigem väike. Küll aga on teada, et kui mõnes riigis on mikroqualifikatsioonide pakkumine praegu eelkõige ülikoolide ja haridusasutuste pärusmaa, siis osades riikides on valitsus protsessi toetanud.¹²¹ Näiteks Uus-Meremaa, kus WSQ-sid pakuvad akrediteeritud täiendõppe ja koolituste keskused CET-id. Keskused on loodud valitsuse poolt, kes teostab ka järelevalvet, et tagada hariduse püsivalt kõrge kvaliteet. Iirimaal, Singapuris ja Hongkongis on piiratud pigem õppijate ja/või pakkujate toetamisega. Igal juhul on valitsustel olnud läbivalt üks tähtis eesmärk kogu protsessis, milleks on mikroqualifikatsioonide kvaliteedi eest vastutamine.

Oluline on reageerida ka tööturu vajadustele ja muutustele. Näiteks on Prantsusmaal edukalt toimimas kõikidele tööealistele inimestele mõeldud CPF-i kasutajakonto, mille kaudu riik toetab inimeste ümberõpet ning ajaga väärtust kaotavate oskuste uutega asendamist. Siinkohal võivad mikroqualifikatsioonid toetada vajalike oskuste arendamist tööturu vajadustest lähtuvalt, mida saab omakorda toetada riik, suunates või soodustades teatud vajalike oskuste omandamist mikroqualifikatsioonidena. Üheks võimaluseks on tellida riigi poolt vajalikke koolitusi ja pakkuda inimestele võimalust nende läbimiseks soodsamatel tingimustel.

Protsessi vältel on tarvis lähtuda olemasolevatest kavadest ja pikemaajalistest eesmärkidest. Strateegiliste dokumentide kohaselt on oluline pöörata tähelepanu näiteks madalama haridusega või ümberõpet vajavatele inimestele ning OSKA raportites välja toodud enim töjõudu vajavatele valdkondadele. Sellega seoses on mikroqualifikatsioonide arendamine ja edendamine üks viis, kuidas paremini antud eesmärkideni jõuda ja murekohti lahendada. Arvesse tasub võtta ka riiklike vajadusi ja seda, kuidas neid uute võimaluste loomiseks ära kasutada. Näiteks võib tuua Austraalia, kus valitsus COVID-19 tekitatud olukorrast tingituna tellib ülikoolidelt lühikursuseid töjõudu vajavatele tööstusharudele.

Järgnevalt on esitatud riigipoolse sekkumise võimalused, seejuures on teine ja kolmas sisuliselt kumulatiivsed, viimane sekkumise võimalus aga eraldiseisev – seda võib teha ka ilma MK-sid reguleerimata.

1. Riik ei sekku – pakkumine jm toimub vabaturu tingimustes (igäüks nimetab ja teeb nii, nagu tahab)
2. Mõiste riiklik defineerimine ja määratlemine (mikroqualifikatsioon, mikroraad jms)
 - MK-de terminoloogia ja sisu määratlemine
 - Võimalik siduda ka kvalifikatsiooniraamistikuga
3. Riiklik kvaliteedi tagamine
4. Riiklik suunamine ja sel moel pakkuja ja õppija arengu soodustamine ning riiklike prioriteetide arendamine

¹²¹ Näiteks India mikrokursuseid pakkuv platvorm SWAYAM on riiklikus omandis. Kato, S., Galan-Muros, V., Weko, T. (2020). „The Emergence of Alternative Credentials“. *OECD Education Working Paper No. 216*. OECD.

- Tellimused haridusasutustele tööturu vajadustest lähtuvalt
- Õppijakrediidi pakkumine motiveerimaks õppimist (võimalik mõjutada ka sihtrühmade ja valdkondadega)
- Töötukassa jt asutuste vahendatavate mikro kvalifikatsioonide pakkumise täiendkoolitajate kaasamine ja neilt MK-de tellimine (valdkondlik suunamine)
- Mikro kvalifikatsioonide loomine ja pakkumine (soodustaja, innustaja, rahaline toetaja) ettevõtete ja haridusasutuste koostöös

Esimene ja kõige „lihtsam“ variant tulevikus on see, et riik ei sekku ja kõik jätkub nii nagu praegu. Nüüd näevad haridusasutused juba iseseisvalt vajadust ja võimalust pakkuda väiksemaid õpiampse mikro kvalifikatsioonide jms näol. Ülikoolid on vabaturu tingimustes juba alustanud mikro kraadide süsteemi loomisega. Sellise stsenaariumi puuduseks on aga mikro kvalifikatsiooni või mikro kraadi kui termini erinev kasutamine ja erinevatel alustel pakkumine erinevate haridusasutuste poolt, mis teeb olukorra õppuri jaoks segasemaks. Riigi sekkumiseta jäetakse haridus- ja koolitusasutustele tegutsemisvabadus ja paindlikkus – väärtus, mida nii osade vaatlusaluste riikide näidetes kui ka uuringus tehtud intervjuudes esile toodi.

Teise stsenaariumi puhul defineeriks riik mikro kvalifikatsiooni, mikro kraadi jms. See oleks samm EL-is valitsevate trendidega samas suunas, kus samuti proovitakse mõistete sisus ühiselt kokku leppida. Mikro kvalifikatsiooni defineerides sätestaks riik nõuded mahule jms ning võimalikud pakkujad. Õppuri jaoks muutuks süsteem sedasi selgemaks, pakkujad peaksid aga oma lähenemisviise vastavalt sätestatavale kohendama, et mikro kvalifikatsiooni vms mõistet jätkuvalt kasutada.

Kolmanda stsenaariumi puhul võtaks riik endale MK-de kvaliteedi hindamise ja tagamise rolli. Selline sekkumine nõuaks kogu haridust ja enesetäiendamist puudutava seadusandluse ülevaatamist, kuid tooks kaasa selle, et mikro kvalifikatsioonide pakkumise alused on konkreetselt kokku lepitud, lihtsustades täienduskoolitusmaastikul orienteerumist. Omandajatel on olemas kindlus, et on saadud riiklikult tunnustatud kvalifikatsioon ja ka tööandjatel on lihtsam erinevate tunnustuste vahel orienteeruda.

Neljandaks on riigil võimalik sekkuda, suunates mikro kvalifikatsioonide pakkumist ja omandamist, tellides tööturu vajadustest lähtuvaid mikro kvalifikatsioone, et edendada riiklikke prioriteete hariduses ja prioriteetsete sihtrühmade seas. Selle stsenaariumi puhul saab riik sekkuda erinevas ulatuses. Näiteks oleks võimalik pakkuda Prantsusmaa või Hongkongi sarnaselt õppijakrediiti, et suunata rohkem inimesi mikro kvalifikatsioonide omandama. Samuti on riigil võimalik sel moel soodustada ja innustada ettevõtete ja haridusasutuste koostööd, pakkudes mh nt rahalist toetust uute mikro kvalifikatsioonikursuste loomiseks.

Seega on erinevaid võimalusi sekkumise ulatuse ja MK-de võimalike kasude osas, kuid käesolev uuring näitab, et olukorras, kus 1) ettevõtjad näevad hariduse ja koolituse valdkonda riigi vastutusalasse kuuluvana ning töötajate koolitamisega tegeletakse pigem konkreetse vajaduse, mitte sotsiaalse vastutuse pärast, 2) kus MK-de arendamisega tegelevad kõrgharidusasutused näevad MK-de sihtrühmana pigem kõrgemalt haritudid, siis on riigi sekkumine teatud moel vajalik, et rakendada MK-de kasutuselevõtu võimalikku potentsiaali erinevate eesmärkide täitmiseks.

Täpsemalt on nelja sekkumise viisi erinevad eeldused, võimalik tulemus, võimalikud puudused, kaotajad ja võitjad ning valiku kokkusobivus MK-de erinevate eesmärkidega kajastatud alljärgnevas tabelis.

Tabel 1. Riigi sekkumise stsenaariumid ja nende mõju

	1. Riik ei sekku	2. Riik defineerib mikrokvalifikatsiooni	3. Riik hindab kvaliteeti ja tagab selle	4. Riik suunab mikrokvalifikatsiooni de tellimise kaudu nende ühiskonna vajadustele vastamist
Eeldused	Erinevad huvitatud osapooled tegutsevad juba praegu nn vabaturu tingimustes	EL-i tasandil proovitakse ühiselt mõistetavat terminoloogiat kokku leppida, Eestis on mitmeid MK-de tunnustega õppimisvõimalusi ja süsteeme	Kvaliteedi tagamist toetab olemasolev kutse- ja kõrghariduse akrediteerimissüsteem. Süsteem vajab laiendamist täiendkoolitustele	Lähenedmist toetab OSKA raportite süsteem, töötukassa kaudu koolituste pakkumine, EL-i tasandil MK-de kasutamise ühtlustamine
Vajadus muudatuste järele õigusloomes ja praktikas	-	Riik sätestab MK-de definitsiooni (sh mahu jm nõuded) ning võimalikud pakkujad	Üle tuleb vaadata kogu haridust ja enesetäiendamist puudutav seadusandlus	Muudatused vastavat konkreetset tegevust puudutavas seadusandluses (sh määrustes)
Võimalik tulemus või tagajärg	MK terminit kasutatakse erinevalt ja MK-sid pakutakse erinevatel alustel). Pakkujad on paindlikud ja neil on täielik vabadus	MK terminit kasutatakse vaid ette nähtud juhtudel – see toetab enesetäiendamise süsteemi selgemaks muutmist	MK terminit kasutatakse ühtselt, MK-de pakkumise alused on konkreetsetelt kokku lepitud, mis lihtsustab täienduskoolitusmaas tikul orienteerumist	Lisandub hoob ja võimalus arendada riiklikke prioriteete (vt eesmärke)
Ohud, puudused, nõrkused	Ei toeta enesetäiendamise süsteemi selgemaks muutmist ega elukestvat õpet	Riiklik definitsioon võib osutada liiga kitsaks või piiravaks, mistõttu kaob erinevate osapoolte huvi MK-de pakkumise vastu	Kvaliteedihindamine on aja- ja ressursimahukas riigile, aga vähemal määral ka pakkujale	Riigi roll elukestvas õppes suureneb
Võitjad ja kaotajad (pakkujad)	MK-dest teadlikud saavad mõistet kasutada lihtsalt pakutavate kursuste atraktiivsemaks muutmiseks. Kvaliteedile rõhku pöörajatel ei teki eelist teiste MK-de pakkujate ees, sest MK-de kvaliteet ei ole tagatud	Võitjateks on pakkujad, kes panevad rõhku kvaliteedile, kuna riiklikult defineeritud MK-de kursuseid saab atraktiivsemalt müüa	Kvaliteedile tähelepanu pööravate täiendkoolitusvõimaluste pakkujate halduskulud võivad kasvada ning võib tekkida vajadus enama koostöö järele ettevõtjatega. Samas aitaks see kaasa MK-de eristumisele ja pakutava kvaliteedi tõstmisele. Pakkuja kursustele omistatud ametlik tunnustus on iseenesest stiimul, kuna see tõendab kursuse kvaliteeti	Riikliku soodustamise või rahalise toetuse puhul võidaksid pakkujad, kes toetustele kvalifitseeruvad
Võitjad ja kaotajad (sihtrühmad)	Sihtrühmadele võib tulenevalt vabaturu toimimisest tekkida täiendavaid	Sihtrühmadele muutuvad enesetäiendamise võimalused selgemaks	Enesetäiendamise võimaluste hind võib tõusta, kuid ühes sellega tõuseb ka	Õppijakrediidi rakendamisel muutuvad MK-d õppuritele

	enesetäiendamise võimalusi. Pakutavas orienteerumine võib aga minna keerulisemaks. Mõned sihtrühmad võivad jääda katmata, kuna need ei ole pakkujate jaoks atraktiivsed		kvaliteet ning enesetäiendamise maine tööandjate jaoks. MK omandajal on kindlus, et ta on saanud riiklikult tunnustatud kvalifikatsiooni	kättesaadavamaks. Riiklik suunamine aitab tagada tööturuvajadustele vastavate MK-de loomise ja koostöö ettevõtetega – seega saab õppur teadmised ja kogemused, mida on tööturul vaja/mille järele on nõudlus, ning tööandja vajalike oskustega tööjõu
Eesmärgid (mida rohkem plusse, seda rohkem panustab eesmärgi täitmisel)				
Õppimise motiveerimine ja paindliku õppimise võimaldamine: kõrg- või keskharidusega õppijatele	+	+	++	+++
Õppimise motiveerimine ja paindliku õppimise võimaldamine: vähema kui keskharidusega õppijatele	-	+	++	+++
Parem/kiirem tööturu vajadustele reageerimine	-	-	+	+++
Pakutava tasemehariduse parem vastavus tööturu nõudmistele	-	+	++	+++
Õppe (sh koolituste) kvaliteedi parandamine/tagamine	-	++	+++	++
Liikmesriikide vahelise töötamise ja õppimise lihtsustamine	-	+	+++	-

KOKKUVÕTE

Käesolev analüüs keskendus mikro kvalifikatsioonide kasutuselevõtule Eestis. Kuigi mikro kvalifikatsioonide kasutuselevõttu ja toetamist on kirjeldatud mitmes Eestile väga olulises kavas ja suunises, on seni analüüsimata mikro kvalifikatsioonide reguleerimise ja kasutamise parimad praktikad teistes riikides ning Eesti kutse- ja haridussüsteemi valmisolek mikro kvalifikatsioone ehk õpiampse pakkuda. Uuringu eesmärk oli analüüsida välisriikide praktikat mikro kvalifikatsioonide pakkumise reguleerimisel ja kasutamisel ning sellele analüüsile ja Eesti ekspertide hinnangutele toetudes kirjeldada Eesti võimalusi ja valikuid mikro kvalifikatsioonide kasutuselevõtmisel haridus- ja kutsesüsteemis.

Uuring koosnes kahest peamisest osast. Esimeses osas (ptk 2) vaadeldi mikro kvalifikatsioonide kasutamist teistes riikides. Uuringus võrreldi kuue riigi – Austraalia, Hiina erihalduspiirkonna Hongkongi, Iirimaa, Prantsusmaa, Singapuri ja Uus-Meremaa – mikro kvalifikatsioonide süsteemi või muu sarnase süsteemi rakendamise praktikaid. Sealjuures tehti ülevaade riikide süsteemidest ning kirjeldati võrdlevalt mikro kvalifikatsioonide rakendamist järgmistes aspektides – mikro kvalifikatsioonide ülesehitus, sihtrühmad, pakkujad, võrreldavus üldise kvalifikatsioonide süsteemiga, mikro kvalifikatsioonide maht, maksumus jms. Riikide võrdlemiseks loodi ka põhjalik võrdlustabel (Lisa 1), kus saab riikide süsteeme võrdlevalt vaadata. Lisaks võeti arvesse ka Euroopa Liidu tasandil tehtud varasemaid uuringuid.

Uuritud riikides on mikro kvalifikatsioonid loodud elukestva õppe edendamiseks ning tööturu vajadustele kiiremini reageerimiseks, vähem on nende pakkumisel mõeldud haavatavamatele, sh madalama haridustasemega sihtrühmadele. Eestil tasub uuringu tulemuste, sh riigi süsteemidele antud hinnangute ja kriitika valguses võtta ennekõike eeskuju Uus-Meremaa ja Iirimaa näidetest. Uus-Meremaal on küllalt terviklik süsteem, mis ei ole osa kvalifikatsiooniraamistikust, kuid on sellega seotud. Seejuures on võimalik pakkuda ja omandada erinevaid, sh erineva põhjalikkusega kvaliteedikontrolli läbinud mikro kvalifikatsioone. Sedasi on välditud erinevate kvalifikatsioonide ühildamise vaevalisust, kuid on olemas võrreldavus kvalifikatsiooniraamistikuga ning vabadus pakkuda ja omandada endale sobiva kvaliteedikinnitusega mikro kvalifikatsioon. Iirimaa on sobilik eeskuju, sest seal on mikro kvalifikatsioonid seotud riikliku kvalifikatsiooniraamistikuga ning nende omandamine on tehtud võimalikult lihtsaks, sh on olemas andmebaas erinevatest mikro kvalifikatsioonidest, nende pakkujatest, õppekavadest, omavahelistest kombinatsioonidest jms, soodustades sel moel kiiresti sobiva enesetäiendamise võimaluse leidmist. Austraalia on selles mõttes huvitav näide, et ka seal on kõrgharidusasutused ise (sarnaselt Eestiga) viimastel aastatel mikro kvalifikatsioone arendanud ja pakkunud, kuid lähiajal kaalutakse muuta süsteemi tsentraalsemaks Uus-Meremaa eeskujul. Ka on väärt kaalumist Prantsusmaa isikliku ümber- ja täiendõppe konto, mis soodustab tööealiste inimeste osalemist koolitustel, et kasutada maksimaalselt ära igal aastal lisanduvat koolituskrediiti.

Teises osas (ptk 3) anti ülevaade Eesti kutse- ja kõrgharidussüsteemidest ning täienduskoolitusest, mikro kvalifikatsioonide tunnustega võimaluste kasutamisest juba praegu ning

mikrokvalifikatsioonide pakkumise plaanidest. Ülevaates paistab silma ka ülikoolide initsiatiiv mikrokvalifikatsioonide (antud juhul mikrokraadide nimetusega) pakkumisel, seda nii täienduskoolitustena kui ka senisest potentsiaalselt paindlikuma osakoormusega õppena töötavatele täiskasvanud õppijatele. Seejuures on ettevõtete ja kõrgharidusasutuste koostöös loodud programm „Koolituskrediit“, mis on oma eesmärkide poolest hea eeskuju mikrokvalifikatsioonide süsteemile, kuigi piiratud pakkujate ja omandajate ringis. Seejärel analüüsiti mikrokvalifikatsioonide rakendusvõimaluste sobivust Eesti konteksti, st, mis sobituks Eesti kutsehariduse-, kõrghariduse- ja kutsesüsteemi, ning toodi esile erinevaid nüansse, mida tuleks süsteemi loomisel kaaluda.

Eesti praegune suundumus – mikrokvalifikatsioonide pakkumine ülikoolide kaudu või selle planeerimine ja sel moel paindlikuma õppe pakkumine – sobib kokku teiste riikide mikrokvalifikatsioonide eesmärkidega. Lähtudes Eesti erinevates strateegiates rõhutatud eesmärkidest ja ka selles uuringus korduvalt tõstatatud võimalusest, et a) väikesemahuline õpe õpiampsudena võiks sobida elukestvas õppes vähem osalenud sihtrühmadele ning olla nende kaasamisvõimaluseks, ning b) et ettevõtetega koostööd soodustades on võimalik õpet praktilisemaks ja tööturu nõudlusele paremini vastavamaks muuta, on riigil võimalik sekkuda ja suunata, kas ja kui palju – lisaks õppe paindlikumaks muutumisele – ergutab mikrokvalifikatsioonide pakkumine kiiret vajalike kompetentside omandamist ja vähemate kompetentsidega inimeste senisest aktiivsemat täiendõppes osalemist. Uuringu tulemusena on näha, et valitsustel on üsna keskne roll mikrokvalifikatsioonide arendamisel ja süsteemi toetamisel. Valitsuste üks olulisemaid eesmärke kogu protsessis on mikrokvalifikatsioonide kvaliteedi eest vastutamine ning soovi korral tööturu vajadustele reageerimise suunamine. Nii taandub ka Eesti valitsuse roll mikrokvalifikatsioonide kontekstis sellele, kui palju ja kuidas sekkuda, kas ja mis valdkondi mikrokvalifikatsioonide kaudu eelisarendada ja milliste sihtrühmade tööalast enesetäiendust ning elukestvat õpet toetada. Kindlasti pakub mikrokvalifikatsioonide ühtse süsteemi loomine parema ülevaate saamisel elukestvast õppest ka palju võimalusi sobivate andmebaaside ja digitaalsete lahenduste arendamiseks.

Uuringus nähakse riigi sekkumise võimalusi järgmiselt: 1) riik ei sekku, 2) riik defineerib mikrokvalifikatsiooni, 3) riik hindab ja tagab mikrokvalifikatsiooni kvaliteedi ning 4) riik suunab mikrokvalifikatsioonide tellimise kaudu nende paremat vastavust ühiskonna vajadustele. Kõigi nende valikute erinevad eeldused on teatud määral täidetud, nende rakendamine tooks kaasa erinevad tulemused ning sellega kaasneks omad ohud ning erinevad võitjad ja kaotajad. Need neli stsenaariumit väärivad riigi ja teiste seotud osaliste edasist kaalumist ja täpsustamist.

Esimene valik on riigi sekkumise puudumine ja vanaviisi jätkamine. Praegu on nt ülikoolid juba alustanud mikrokraadide süsteemi loomist vabaturu tingimustes. Sellise valiku puuduseks on see, et haridusmaastik ja elukestev õpe muutub õppija jaoks tõenäoliselt vaid segasemaks, samas jääb haridus- ja koolitusasutuste tegutsemisvabadus ja paindlikkus riigi sekkumiseta alles.

Teine võimalus on, kui riik defineerib mikrokvalifikatsiooni, mikrokraadi jms. See oleks kooskõlas EL-i trendidega, kus proovitakse ühtset mõistet kokku leppida. Mikrokvalifikatsiooni defineerides sätestaks riik mahu nõuded jms ning võimalikud pakkujad. Õppuri jaoks muutuks süsteem sedasi selgemaks, pakkujad peaksid aga oma lähenemisviise vastavalt riigi sätestatule kohendama.

Kolmanda stsenaariumi puhul oleks riigi roll ka kvaliteedi hindamine ja tagamine. Selline muudatus nõuaks kogu haridust ja enesetäiendamist puudutava seadusandluse ülevaatamist, kuid tooks kaasa selle, et mikrokvalifikatsioonide pakkumise alused on konkreetselt kokku lepitud, mis lihtsustaks täienduskoolitusmaastikul orienteerumist. Samuti on omandajatel kindlus, et omandatud on riiklikult tunnustatud kvalifikatsioon.

Neljandaks saab riik mikrokvalifikatsioone suunata, tellides tööturu vajadustest lähtuvaid mikrokvalifikatsioone, ning edendada teisi riiklike prioriteete hariduses. Selle stsenaariumi puhul saab riik sekkuda erineval moel – pakkuda õppijakrediiti, et suunata inimesi mikrokvalifikatsioone omandama, soodustada ettevõtete ja haridusasutuste koostööd ühiste mikrokvalifikatsioonide pakkumisel jms.

Seega on sekkumise ulatuse ja MK-de võimalike kasude osas erinevaid võimalusi. Seejuures toob suurem sekkumine ja reguleerimine kaasa rohkem muudatusi, suurema administratiivse koormuse ja kohati väiksema paindlikkuse, aga samas ka parema võimaluse täita mitmeid eesmärke, mis on mujal maailmas mikrokvalifikatsioone luues seatud. Samas on ka suurema sekkumise puhul võimalik jätta Uus-Meremaa eeskujul alles vähem reguleeritud või reguleerimata keskkond koos enama vabaduse ja väiksema koormusega neile pakkujatele, kes on valmis võimalikest süsteemiga kaasnevatest hüvedest loobuma. Igal juhul näitab uuring, et olukorras, kus ettevõtjad näevad hariduse ja koolituse valdkonda riigi, mitte enda kui tööandja sotsiaalse vastutusena ning mikrokvalifikatsioonide arendamisega tegelevad kõrgharidusasutused näevad sihtrühmana pigem kõrgemalt haritud, on riigi sekkumine teatud moel vajalik, et mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtuga kaasnevat potentsiaali ära kasutada.

ROHKEM INFOT VAADELDUD RIIKIDE KOHTA

Austraalia

Peamised allikad:

1. Australian Government Department of Education, Skills and Employment:
<https://www.dese.gov.au/>
2. Australian Qualifications Framework ametlik veebisait: <https://www.aqf.edu.au/>

Muud allikad:

1. Austraalia kvalifikatsiooniraamistik, tunnused: <https://www.dese.gov.au/higher-education-reviews-and-consultations/resources/review-australian-qualifications-framework-final-report-2019>
2. Mikrovalifikatsioonide üldised ülevaated: tunnused, eesmärk
 - a. Beverley Oliver (2019), Making micro-credentials work: for lawyers, employers and providers: <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf>
 - b. National Union of Students (NUS) and Council of Australian Postgraduate Associations (CAPA) (2019) Micro-credentials consultation paper: https://melbourne-systems.s3.amazonaws.com/asset/file/5dce0afa33f7980dd60004ec/NUS_CAPA_microcredentials_discussion_paper.pdf
3. Mikrovalifikatsioonide tunnused
 - a. AQF-I konteksti analüüs: Contextual Research for the Australian Qualifications Framework Review (2018): <https://www.dese.gov.au/higher-education-reviews-and-consultations/resources/contextual-research-australian-qualifications-framework-review>
 - b. OpenCreds for Australia: <https://solutions.openlearning.com/opencreds/opencreds-microcredentials-for-australia#open-cred-form>
 - c. What are Microcredentials?: <https://www.voced.edu.au/focus-micro-credentials>
 - d. The promise of Microcredentials: <https://www.fya.org.au/2018/09/21/lifelong-learning-and-reskilling-the-promise-of-microcredentials/>
4. Pakkujate analüüs. Austraalia ülikoolide küsitlus: Survey of micro-credentialing practice in Australasian universities (2020): https://www.acode.edu.au/pluginfile.php/8411/mod_resource/content/1/ACODE_MicroCreds_Whitepaper_2020.pdf
5. Mikrovalifikatsioonide rahastamine: turu ja riigi roll
 - a. Australian Government, Department of Education, Skills and Employment: Job-ready Graduates Package: <https://www.dese.gov.au/job-ready>
 - b. Minister's Media Center: Marketplace for online microcredentials: <https://ministers.dese.gov.au/tehan/marketplace-online-microcredentials>
 - c. Article: Micro-credentials marketplace: <https://www.zdnet.com/article/australian-government-to-build-au4-3-million-online-microcredentials-marketplace/>

- d. Article: Australia Online Micro-Credentials market: <https://thesector.com.au/2020/06/23/courses-now-easier-to-find-for-ecec-workers-thanks-to-online-microcredentials-market/>
- 6. Mikrokvalifikatsioonide kriitika
 - a. Expectations vs reality of Micro-credentials in Australia: <https://www.smh.com.au/business/workplace/micro-credentials-not-the-education-revolution-they-were-first-touted-to-be-20210223-p57558.html>
 - b. Micro-credentials consultation paper: https://melbourne-systems.s3.amazonaws.com/asset/file/5dce0afa33f7980dd60004ec/NUS_CAPA_microcredentials_discussion_paper.pdf
- 7. Pakutavad mikrokvalifikatsioonid:
 - a. Deakin University, Micro-credentials: <https://www.deakin.edu.au/study/find-a-course/short-courses/microcredentials>
 - b. The University of Western Australia, Micro-credentials: <https://www.uwa.edu.au/study/courses-and-careers/short-courses/uwa-plus/micro-credentials>
 - c. Macquarie University, Micro-credentials: <https://www.mq.edu.au/faculty-of-arts/departments-and-schools/macquarie-school-of-education/academy-of-continuing-professional-development-in-education/our-courses/microcredentials>
 - d. The UNSW Sydney, Micro-credentials: <https://www.arts.unsw.edu.au/education/professional-learning/micro-credentials>
 - e. Curtin University, Credentials <https://study.curtin.edu.au/professional-development/professional-continuing-education/curtin-credentials/>
 - f. Griffith University, Micro-credentials: <https://www.griffith.edu.au/apply/credit-transfer/micro-credentials>
 - g. Bond University, Microcredentials: <https://bond.edu.au/microcredentials>

Hongkong

Peamised allikad:

1. HKQF ametlik koduleht: <https://www.hkqf.gov.hk/en/>
2. HKQF kvalifikatsioonide register: <https://www.hkqr.gov.hk/HKQRPRD/web/hkqr-en/>
3. HKQF ülevaade: Qualifications Framework Secretariat (2020) „A Guide To Hong Kong Qualifications Framework“: [https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/printedmaterial/en/upload/121/HKQF%20Handbook%20booklet_\(202009\).pdf](https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/printedmaterial/en/upload/121/HKQF%20Handbook%20booklet_(202009).pdf)
4. Andmepäring Professor Catherine K K Chan-ile (Faculty of Education, The University of Hong Kong)
5. Andmepäring Dr. Joe Hong-ile, kes on Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications asedirektor (Deputy Executive Director).
6. Hongkongi erihalduspiirkonna seadusandliku nõukogu tööjõupaneeli (*Legislative Council's Panel on Manpower*) iga aastased ülevaadet HKQF arengust viimase aasta jooksul ja järgmistest plaanidest. Dokumendid on leitavad: https://www.legco.gov.hk/yr19-20/english/panels/mp/papers/mp_q.htm

Muud allikad:

1. Kutsehariduse ja HKQF seosed: Task Force on Promotion of Vocational and Professional education and training (2020) Review Report:
https://www.edb.gov.hk/attachment/en/edu-system/other-edu-training/vocational-other-edu-program/VPET_TF_Report_2019_e.pdf
2. Hongkongi elukestvast õppest üldiselt: Education University of Hong Kong, Douglas, W., & Adamson, B. (2018) Lifelong Learning in Hong Kong - Status Report:
https://www.eduhk.hk/include_n/getrichfile.php?key=6148c1517703b52c30736f797366e845&secid=53239&filename=unescochair/reports/Lifelong_Learning_in_Hong_Kong_2018_-_EdUHK_report.pdf
3. Teised kvalifikatsioonisüsteemid: Education Bureau koduleht, "Non-local Higher and Professional Education Courses": <https://www.edb.gov.hk/en/edu-system/postsecondary/non-local-higher-professional-edu/index.html>
4. Tasemete ja valdkondade kirjeldused: Hong Kong Education Bureau (2018) Generic Level Descriptions:
https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/en/content_13/The%20revised%20GLD%20and%20the%20Explanatory%20Notes_Eng_April_2018.pdf
5. Võrdlus rahvusvaheliste kvalifikatsioonidega: Joint Technical Group (2016) Comparability Study of the Hong Kong Qualifications Framework (HKQF) and the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF):
<https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/common/EQF/Full%20Report%20HKQF%20and%20EQF%20v2.pdf>
6. Varasema õppe tunnustamine: Hong Kong Education Bureau (2016) Policy, Principles and Operational Guidelines for Credit Accumulation and Transfer (CAT) under Qualifications Framework in Hong Kong:
<https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/common/CAT/C.A.T.%20Booklet.pdf>

Iirimaa

Peamised allikad:

1. QQI ametlik veebisait: <https://www.qqi.ie/>
2. SkillNet Iirlandi veebisait: <https://www.skillnetireland.ie/>

Muud allikad:

1. QQI juhtpõhimõtted:
<https://www.qqi.ie/Downloads/principlesandoperguidelinesgreen.pdf>
2. Varasema õppe tunnustamine:
<https://www.qqi.ie/Downloads/Prior%20Learning%20Report.pdf>
3. Iirimaa NFQ tasemete kirjeldus (üldine): <https://nfq.qqi.ie/>
4. Iirimaa NFQ-tasemete kirjeldus (MK-d):
https://www.adulteducationhandbook.com/go/qualifications/what_about_fetac_

5. QQI tunnistuste süsteem ja ainepunktid: <https://www.cmit.ie/about-qqi-nfq-education-and-training-awards/>
6. Edasijõudmine, QQI :
https://www.citizensinformation.ie/en/education/third_level_education/colleges_and_qualifications/third_level_education_in_ireland.html#
7. Edasijõudmine, QQI: <https://www.cmit.ie/progression-qqi-level-5-level-6-component-certificates/>
8. Väiksemate tunnistuste valikute otsingutööriist, QQI:
<https://qsearch.qqi.ie/WebPart/Search?searchtype=awards>
9. MK kursuse lõpetanute statistika ülevaade Iirimaaal:
<https://www.qqi.ie/Downloads/FINAL%20QQI%20Summary%20Certification%20data%202019.pdf>
10. Skillsnet Ireland'i toidu ja põllumajanduse juhtumiuuring:
<https://www.skillnetireland.ie/wp-content/uploads/2019/04/Skillnet-Ireland-Taste4Success-report-Apr19.pdf>
11. QQI-kursuse pakujate valideerimispoliitika:
<https://www.qqi.ie/Publications/Publications/Policy%20for%20Determining%20Award%20Standards.pdf>
12. QQI-teenuse pakujate valideerimine:
<https://www.qqi.ie/Downloads/Quality%20Assuring%20Assessment%20-%20Guidelines%20for%20Providers%2C%20Revised%202013.pdf>
13. Iirimaa digitaalsete märkide süsteemi arendamine: <https://www.digitary.net/digital-badges-available-to-irish-higher-education-sector/>
14. QQI-teenuse pakujad:
https://www.adulteducationhandbook.com/go/qualifications/what_about_fetac_
15. QQI pakujate tasud: <https://www.qqi.ie/Downloads/Schedule%20of%20Fees.pdf>
16. QQI koolitustoetus: <https://www.gov.ie/en/service/11dbee-training-support-grant/>
17. QQI-kursuste uued rahastamisvõimalused Iirimaaal: <https://www.gov.ie/en/press-release/508a1-minister-harris-launches-over-14000-free-or-subsidised-higher-education-places-to-help-people-get-back-to-work-and-upskill-workers/>
18. Iirimaa MK toetused:
<https://www.qqi.ie/Publications/Publications/Education%20and%20Employers%20-%20A%20Strategic%20Approach%20to%20Employer%20Engagement.pdf>
19. QQI hiljutised algatused: <https://www.iaa.ie/press-releases/iaa-press-release-5th-oct-iaa-breaks-new-ground-with-e12-3-million-mc2-micro-credentials-project-under-hci-pillar-3/>
20. QQI tööandja tagasiside:
<https://www.qqi.ie/Downloads/Qualifications%20in%20Recruitment%202019%20Report.pdf>

Prantsusmaa

Peamised allikad:

1. OECD ülevaade CPF süsteemist: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/301041f1-en.pdf?expires=1619091257&id=id&accname=guest&checksum=A70A49422393A13EE6621F1875A644A6>
2. Prantsusmaa kvalifikatsiooniraamistikku kirjeldav uuring (Cedefop): https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
3. Prantsusmaa kvalifikatsiooniraamistik: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/national-qualifications-framework_en
4. France compétences: https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/

Muud allikad:

1. CPF lisainfo Prantsusmaa avalike teenuste lehel: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>
2. CPF koduleht: <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>
3. Tööandjate kohustused: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-employers-obligation-to-provide-skill-development-plans-or-training>
4. VAE koduleht: <https://francevae.fr>
5. Mitteformaalse õppe tunnustamine Prantsusmaal: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/validation-non-formal-and-informal-learning_en
6. Haridusministeeriumi VAE-teemaline ettekanne : https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/EURASHE_Sem_RPL_121213-14_pres_FERMON.pdf
7. Intervjuu prantsuse haridussüsteemi eksperdiga: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
8. CTI lühike uuring VAE kohta: https://www.cti-commission.fr/wp-content/uploads/2012/03/CTI_ENQA_Mars2012.pdf
9. CPF kirjeldus: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>
10. FUN (France université numérique) koduleht: <https://www.fun-mooc.fr/en/>
11. FUN mikrokursusi pakkuva platvormi tutvustus: <https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/02/FUN-Microbol-webinar-27-1-2021.pdf>
12. EL-i uuring, mis sisaldab ka Prantsusmaa praktikaid MK-de vallas: <https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>
13. MK-sid puudutav uuring, mis kaardistab mh Prantsusmaa praktikaid valdkonnas: <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019.pdf>

Singapur

Peamised allikad:

1. SkillsFuture ja WorkForce Singapuri kodulehekülg: <https://www.ssg-wsg.gov.sg/>
2. SkillsFuture Singapuri üldteave: <https://www.skillsfuture.gov.sg/AboutSkillsFuture>

Muud allikad:

1. Singapuri nõukogu oskuste ja tööhõive valdkonnas: <https://www.straitstimes.com/singapore/manpower/two-new-statutory-boards-set-up-to-oversee-skills-and-employment>
2. Digitaalsed märgid Singapuris: <https://www.ial.edu.sg/badges.html>
3. Välisriigi kvalifikatsioonide tunnustamine Singapuris: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/380681508754067096/pdf/120593-WP-P150980-PUBLIC-Singapore-NQF-summary.pdf>
4. WSQ pädevuspõhised standardid: https://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf
5. WSQ-süsteemi funktsioonid: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/380681508754067096/pdf/120593-WP-P150980-PUBLIC-Singapore-NQF-summary.pdf>
6. Varasema õppe tunnustamine: <https://www.ial.edu.sg/learn-at-ial/ial-programmes/certificate/Advanced-Certificate-in-Learning-and-Performance-ACLP.html>
7. SkillsFuture kursuse näide (hulgimüük): <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/campaigns/train-and-skill-up-for-jobs-in-wholesale-trade.html>
8. WSQ omandajate hariduse ja madala palgaga töötamise statistika: https://www.mti.gov.sg/-/media/MTI/Resources/Economic-Survey-of-Singapore/2018/Economic-Survey-of-Singapore-2018/FA_AES2018.pdf
9. WSQ omandajate statistika: <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Singapore-Yearbook-Of-Manpower-Statistics-2020-Higher-Education-and-Skills-Training.aspx>
10. ATO erakoolituse pakkujad Singapuris: <https://coursemology.sg/how-to-be-a-skillsfuture-training-provider/>
11. ATO eelised: <https://www.tpgateway.gov.sg/plan-courses/course-accreditation>
12. Erakursuse pakkuja nõuded Singapuris: <https://www.tpgateway.gov.sg/training-grants/training-grants-from-government-agencies/enhanced-training-support-for-smes>
13. SSG krediit: <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/header/faqs/skillsfuture-credit.html>
14. WSQ rahastamisvõimalused: <https://asktraining.com.sg/wsqa-funding/>
15. WSQ rahastamistingimused: <https://www.skillsconnect.gov.sg/sop/portal/Frequently%20Asked%20Questions/For%20Individuals/Self->

sponsored%20Training/spt.jsp#:~:text=You%20will%20be%20eligible%20for,on%20one
tt%20fee%20payment%20mode

16. Algatus: tasuta WSQ kursused kõrghariduse lõpetajatele:

<https://sg.news.yahoo.com/fresh-graduates-can-tap-short-programmes-leading-to-microcredentials-or-certifications-moe-074054501.html>

17. Hariduse etapid ja õpitulemused Singapuris: <https://www.moe.gov.sg/education-in-sg/desired-outcomes>

Uus-Meremaa

Peamised allikad:

1. New Zealand Qualifications Authority koduleht: <https://www.nzqa.govt.nz/providers-partners/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/#heading2-0>
2. Andmepäring David Wilsonile, kes on juhtiv andmeanalüütik ja raportite koostaja NZQA psühhomeetria, aruandluse ja statistika osakonnas (Psychometrics, Reporting and Statistics team, New Zealand Qualifications Authority).
3. Andmepäring Simon Theeuwesile, kes on vanemnõunik Uus-Meremaa haridusministeeriumi rahvusvahelise koostöö ja kaasatuse osakonnas (Senior Adviser, International Cooperation and Engagement, Ministry of Education),

Muud allikad:

1. Uus-Meremaa kvalifikatsiooniraamistik: New Zealand Qualifications Framework <https://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf>
2. Tagasiside ja mikrokvalifikatsioonide süsteemi tulemused: New Zealand Qualifications Authority aasta-aruanne 2019-2020: https://www.nzqa.govt.nz/assets/About-us/Publications/Strategic-publications/Annual-Report-19-20/NZQA_Annual-Report-2019-20.pdf
3. Mikrokvalifikatsioonide rahastamine: Tertiary Education Commission koduleht: <https://www.tec.govt.nz/funding/funding-and-performance/investment/plan-guidance/micro-credentials/>
4. Mikrokvalifikatsioonide pilootprojekt: New Zealand Qualifications Authority koduleht: <https://www.nzqa.govt.nz/about-us/future-state/quality-assurance/micro-credential-pilots/>
5. Mikrokvalifikatsioonide hindamine, hindamise läbinud mikrokvalifikatsioonide register: New Zealand Qualifications Authority koduleht: <https://www.nzqa.govt.nz/providers-partners/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/equivalency/>
6. NZQA-kinnitatud mikrokvalifikatsioonide register: New Zealand Qualifications Authority koduleht: <https://www.nzqa.govt.nz/nzqf/search/microcredentials.do>
7. Mikrokvalifikatsioonide pakkuja EduBits: EduBitsi koduleht <https://edubits.nz/see-edubits/>
8. Aucklandi ülikooli mikrokvalifikatsioonid: Aucklandi ülikooli e-kursuste koduleht: <https://www.online.auckland.ac.nz/cloud-computing-for-business-professionals/>
9. Uus-Meremaa kvalifikatsiooniraamistik: New Zealand Qualifications Framework