

МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Юрій Рашкевич,

доктор технічних наук, професор,
член Національного агентства кваліфікацій, м. Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-6244-2758>

Тетяна Семігіна,

докторка політичних наук, професорка,
членкиня Національного агентства кваліфікацій, м. Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

Анотація. Упровадження мікрокваліфікацій стало характерною особливістю розвитку освітніх систем. Мікрокваліфікації розробляються з метою надання особам, що навчаються, конкретних знань, умінь, навичок або компетентностей, які відповідають соціальним, культурним та особистим освітнім потребам або потребам ринку праці. Мікрокваліфікації мають власну нішу у системі професійних кваліфікацій, оскільки вони вважаються важливим засобом професійного розвитку, який забезпечує розширення доступу до місця праці. Мікрокваліфікації найбільше пов'язані з такими ключовими поняттями, як: короткострокове навчання, працевлаштування, ринок праці та компетентності.

Ключові слова: мікрокваліфікації, короткострокове навчання, працевлаштування, ринок праці, компетентності.

MICRO-CREDENTIALS AS A PREREQUISITE FOR THE PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS GRADUATES

Yuriy Rashkevych,

Dr.Sc. in Technical Sciences, Professor,
Member of National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine

Tetyana Semigina,

Dr.Sc. in Political Sciences, Professor,
Member of National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine

Abstract. The introduction of micro-credentials has become a distinctive feature of educational system development. Micro-credentials are elaborated to provide learners with specific knowledge, skills or competencies that meet social, cultural, personal educational needs, or labour market demands. Micro-credentials have their own niche in the professional qualifications system, as they are considered an important professional development tool that increased access to employment opportunities. Short-term learning, employment, labour market and competencies are key areas associated with micro-credentials.

Keywords: micro-credentials, short-term learning, employment, labour market, competencies.

У сучасному динамічному світі важливим видається постійне оновлення знань, умінь та навичок. Це оновлення може бути забезпечене через формальне, неформальне та інформальне навчання впродовж життя. Таке навчання часто буває короткостроковим і спрямованим на набуття

необхідного з академічної чи професійної точки зору набору знань, умінь та навичок. Протягом останніх 10 років такі короткі освітні програми набули широкого розповсюдження в усьому світі, а документи, що присвоюються за наслідками успішного навчання, отримали загальну назву *micro-credentials*.

Мета нашої роботи полягає в тому, щоб оцінити потенціал використання *micro-credentials* як складової Національної системи кваліфікацій і визначити їхню роль у розвитку професійної кар'єри випускників закладів освіти, зокрема закладів професійно-технічної освіти.

Європейська Комісія, Європейський фонд освіти, Європейський центр розвитку професійної освіти (Cedefop), ЮНЕСКО, а також професійні асоціації (наприклад, Європейський консорціум масових відкритих онлайн курсів) запропонувати певні рекомендації для розроблення *micro-credentials* за метою гармонізації структури, документального оформлення, вимог щодо забезпечення якості тощо.

У документі, оприлюдненому ЮНЕСКО у 2023 році, усім державам пропонується ухвалити національну рамкову політику, яка повинна включати розробку такої нормативної бази для *micro-credentials*, що передбачає умови та стандарти для їх визнання, можливості накопичення результатів навчання, віднесення до певного рівня Національної рамки кваліфікацій (НРК). Ця політика може ухвалюватися після вивчення досвіду тих країн, які вже просунулись в інтеграції *micro-credentials* у національну систему кваліфікацій, забезпеченні їх якості (van der Hijden & Martin, 2023). З огляду на це Україні слід вивчити досвід тих країн, де для *micro-credentials* уже знайшло місце в НРК, як от у Новій Зеландії та інших державах.

У 2022 році Європейська Комісія (ЄК) схвалила Рекомендації щодо європейського підходу до *micro-credentials* для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (European Commission, 2022). У цьому документі вони розглядаються як інноваційний інструмент, котрий сприяє гнучкому навчанню та підтримці працівників на робочих місцях, а також під час професійних або життєвих змін.

У європейських країнах термін *micro-credentials* перекладається у різний спосіб: мікросертифікати, мікропосвідчення, мікрокваліфікації тощо. На нашу думку, аналіз змісту Рекомендацій ЄК дає підстави для перекладу та позиціонування *micro-credentials* саме як мікрокваліфікацій, оскільки:

1) за рекомендованим Європейською Комісією змістом та форматом опису мікрокваліфікації мають усі ознаки кваліфікації (формальний документ, якісну систему оцінювання, виразно сформульовані результати навчання тощо);

2) мікрокваліфікації мають власну нішу в системі професійних кваліфікацій, оскільки вони вважаються важливим інструментом професійного розвитку, який забезпечує розширення доступу до місця праці.

Розробляти та реалізовувати мікрокваліфікації можуть заклади освіти та підготовки, соціальні партнери (організації, що представляють інтереси працівників та роботодавців), промислові підприємства, громадські

організації, державні служби зайнятості, регіональні та національні органи влади та інші види суб'єктів, які розробляють, проводять навчання та присуджують мікрокваліфікації за результатами формального, неформального та інформального навчання.

Мікрокваліфікації вважаються більш зручною та доступною формою отримання кваліфікації, порівняно з традиційними довготривалими програмами навчання, які можуть займати від кількох місяців до кількох років.

Систематизація різних поглядів на мікрокваліфікації (Семигіна & Рашкевич, 2022) дає підстави запропонувати наступне визначення:

“Мікрокваліфікація – формальний підсумок (документ) невеликого за обсягом навчання, який засвідчує здобуття особою визначеної сукупності результатів навчання. Ці результати навчання мають бути оцінені на основі зрозумілих критеріїв.

Мікрокваліфікації розробляються з метою надання особам, що навчаються, конкретних знань, умінь, навичок або компетентностей, які відповідають соціальним, культурним та особистим освітнім потребам, або потребам ринку праці.

Мікрокваліфікації є надбанням особи, що навчається, можуть бути самодостатніми або поєднуватися в більш широкі кваліфікації (повні або часткові). Їх якість гарантується відповідно до стандартів певної галузі або сфери діяльності”.

На відміну від повних чи часткових професійних кваліфікацій, які базуються на відповідних професійних стандартах та охоплюють одну або декілька трудових функцій, мікрокваліфікації можуть проектуватися на основі необхідного ринку праці набору професійних компетентностей. І це робить їх гнучкішими. Важливою особливістю мікрокваліфікацій можна вважати те, що для їх розроблення та реалізації не потрібні формальні дозволи (ліцензії, акредитації), а реальна їх вартість визначається попитом на ринку праці та визнанням закладами освіти як сукупності результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. Таким чином, мікрокваліфікації можуть і повинні знайти належне місце на всіх рівнях професійної освіти та в НРК України.

У звіті Європейського центру розвитку професійної освіти (Cedefop, 2023) визначено, що існує низка моделей накопичення мікрокваліфікацій у системі професійної освіти: (1) вертикальна модель; (2) горизонтальна модель; (3) модель доповнення до основної кваліфікації.

Вертикальна модель означає ієрархічне накопичення офіційно визнаних результатів навчання, яке дає змогу переходити з одного рівня освіти на інший. Наголос у моделі робиться на рівні кваліфікації в НРК.

Так, в Іспанії базовий закон про професійну освіту та підготовку, ухвалений в березні 2022 року, запровадив нову систему професійного навчання, що складається з п'яти рівнів (А, В, С, D, E), кожен із яких базується на попередньому. Залежно від обсягу та тривалості навчання, воно

переходитиме від мікронавчання (рівень А) до навчальних модулів (рівень В), сертифікатів про здобуття професійної освіти (certificados de profesionalidad, рівень С), професійно-технічна освіта (початкова, базова або вища, рівень D) та спеціалізованих курсів (рівень Е). Навчання на рівні А призводить до набуття мікрокваліфікації. Успішне завершення навчального модуля дозволить отримати акредитацію рівня В. Передбачається, що мікрокваліфікації можуть накопичуватися та поєднуватися з іншими мікрокваліфікаціями або кваліфікаціями, здобутими як поза формальною системою освіти (рівні А, В та С), так і всередині формальної системи освіти (рівні D та Е).

Горизонтальна модель зосереджена на досвіді того, хто навчається, поглибленні його знань, умінь та навичок (певної експертизи) в обраній сфері в межах певного рівня НРК. Це яскраво спостерігається у сфері інформаційних технологій, де особи отримують численні сертифікати, які не приводять до набуття нової освітньої кваліфікації.

Наприклад, у Швеції мікрокваліфікації та часткові кваліфікації впроваджені як модулі у формальній освіті, у вигляді курсів або програм у сфері освіти дорослих, або у вигляді короткострокових курсів у сфері вищої професійної освіти. Особи можуть комбінувати ті модулі та курси, які найбільше відповідають обраному ними кар'єрному шляху. Для осіб, які навчаються та які вирішили здобути повну кваліфікацію, існує також можливість накопичувати їх у повну кваліфікацію.

Модель доповнення до основної кваліфікації включає як вертикальну, так і горизонтальну моделі накопичення мікрокваліфікацій. За цієї моделі особа додає якусь конкретну сферу знань умінь та навичок до наявної кваліфікації, готуючись до певного типу роботи.

Наприклад, здобувач, який навчається на повному курсі професійно-технічної освіти, може взяти мікрокваліфікаційний курс з конкретної теми, що виходить за межі стандартної програми підготовки, але потрібен для тієї сфери, у якій здобувачеві хочеться далі працювати. Також випускники закладів освіти можуть здобувати нові й нові мікрокваліфікації після завершення основного навчання, оновлювати свої компетентності, потрібні, наприклад, для започаткування та ведення власної справи, інноваційного підприємництва, роботи в умовах цифровізації та зеленого переходу.

Так, у Латвії Закон «Про професійно-технічну освіту», ухвалений у березні 2022 року, дає змогу видавати сертифікати про завершення певного модуля. Ці документи можуть бути використані незалежно або накопичуватися для здобуття повної кваліфікації. Це дозволяє тим, хто навчається, розвивати свої уміння та навички вертикально і здобувати повну кваліфікацію та/або використовувати модулі окремо для накопичення різних, можливо, непов'язаних між собою умінь, навичок та компетентностей (Cedefop, 2023).

Нам також імпонує позиція Європейського консорціуму масових відкритих онлайн курсів (МООС), який надає виразно окреслені

характеристики мікрокваліфікацій: (1) загальне навчальне навантаження становить 4-6 кредитів ЄКТС; (2) результати навчання відносяться до 6-8 рівнів Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) із можливістю поширення на 4 і 5 рівні; (3) оцінювання відбувається згідно до прийнятих стандартів забезпечення якості (Європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості ESG-2015); (4) повинна бути забезпечена надійна ідентифікація особи при оцінюванні; (5) навчання повинно мати безпосереднє відношення до потреб ринку праці; (6) підсумковий сертифікат про здобуту мікрокваліфікацію повинен містити інформацію про зміст курсу, результати навчання, їх рівень щодо ЄРК, обсяг кредитів ЄКТС (EMC, 2019). Для впровадження цих рекомендацій потрібна належна інституціоналізація європейських стандартів оцінювання та визначення обсягів навчального навантаження в кредитах ЄКТС у професійній освіті України.

Підсумовуючи, відзначимо: те, що зараз дістало назву «мікрокваліфікацій», вже десятки років використовується у професійній та професійно-технічній освіті. Наразі ці різновиди кваліфікацій є важливим інструментом для розвитку професійної кар'єри здобувачів професійно-технічних закладів освіти. Вони дають змогу тим, хто навчається, здобувати нові знання та навички в конкретній області, що робить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Список посилань

Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2022). Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. *Theory and practice of modern science: III International Scientific and Theoretical Conference* (2, pp.46-50). Kraków: European Scientific Platform.

Cedefop. (2023). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 89. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5589>

EMC. (2019). *EMC Common Microcredential Framework*. [https://emc.eadtu.eu/images/EMC Common Microcredential Framework .pdf](https://emc.eadtu.eu/images/EMC%20Common%20Microcredential%20Framework.pdf)

European Commission. (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:770:FIN>

Van der Hijden, P. & Martin, M. (2023). *Short courses, micro-credentials, and flexible learning pathways: A blueprint for policy development and action*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384326/PDF/384326eng.pdf.multi>