



Співфінансується
Європейським Союзом



НАЦІОНАЛЬНЕ
АГЕНТСТВО
КВАЛІФІКАЦІЙ



РЕКОМЕНДАЦІЇ щодо впровадження мікрокваліфікацій в Україні

Київ - 2024

Авторський колектив:

Тетяна Семигіна

докторка політичних наук, професорка

Юрій Рашкевич

доктор технічних наук, професор

Ганна Резнік

кандидатка юридичних наук

Наталія Степанкова



**Співфінансується
Європейським Союзом**

Розроблено у межах проєкту «Мікрокваліфікації на основі МВОК для професійного розвитку викладачів» («MOOC-based micro-credentials for teacher professional development») № 101082858 – CRED4TEACH - ERASMUS-EDU-2022-CBHE, який виконується в межах програми ЕРАЗМУС+

За фінансової підтримки Європейського Союзу. Погляди та думки, висловлені в публікації, належать виключно авторам і не обов'язково відображають позицію Європейського Союзу або Європейського агентства з питань освіти і культури (EACEA). Ані Європейський Союз, ані Європейське агентство з питань освіти і культури (EACEA) не несуть за них відповідальності.

©Семигіна Т., Рашкевич Ю., Резнік Г., Степанкова Н. (автори), 2024

©Баланюк Ю. (вступне слово), 2024

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО ГОЛОВИ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА КВАЛІФІКАЦІЙ	4
ПЕРЕЛІК АБРЕВІАТУР ТА СКОРОЧЕНЬ	6
1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ	7
2. МЕТА ДОКУМЕНТА ТА СФЕРА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ	12
3. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ	13
3.1. Визначення мікрокваліфікацій	13
3.2. Інші визначення	14
4. СУБ'ЄКТИ У СФЕРІ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ	17
5. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ	22
6. РОЗРОБЛЕННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ	25
6.1. Дизайн мікрокваліфікацій та їхні характеристики	25
6.2. Організація навчання та оцінювання результатів навчання	29
6.3. Сертифікація результатів навчання, їх визнання та накопичення	33
7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ	37
8. МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНІЙ СИСТЕМІ КВАЛІФІКАЦІЙ	40
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ	44
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОЄКТ CRED4TEACH	48

ВСТУПНЕ СЛОВО

ГОЛОВИ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА КВАЛІФІКАЦІЙ

**Юрій Баланюк****Голова****Національного агентства кваліфікацій**

Формування сучасної національної системи кваліфікацій – одне із ключових завдань для будь-якої країни. Кваліфікації відіграють неоціненну роль у розбудові людського капіталу та наповненні ринку праці вмілими працівниками. Фінансові ресурси – теж важливі, але без освічених,

кваліфікованих людей цього недостатньо для економічного розвитку країни. Потрібні люди, які прагнуть постійно навчатися новому, розвивати свій світогляд, люди, які прагнуть адаптуватись до потреб ринку праці, бути «в тренді» та ставати стійкішими до викликів сьогодення!

Набуття Україною статусу держави-кандидата в члени ЄС вимагає суттєвого осмислення нових політико-правових реалій у сфері кваліфікацій. Йдеться, насамперед про долучення України до загальноєвропейського простору освітніх та професійних кваліфікацій. Цього також вимагає і нинішня непроста ситуація, коли через російську агресію мільйони українців змушені були переселитися до європейських країн, і вони готові там працювати, щоб забезпечувати себе та свої сім'ї, а для цього українські кваліфікації мають бути зрозумілими та визнаними.

Входження до загальноєвропейського кваліфікаційного простору означає, зокрема, впровадження європейської політики щодо мікрокваліфікацій. Ця політика робить наголос на короткотерміновому навчанні, оцінці якості мікрокваліфікацій та можливості накопичення їх для отримання більшої кваліфікації. Мікрокваліфікації стають важливим інструментом для забезпечення безперервного професійного розвитку та адаптації до швидко змінюваних вимог ринку праці.

Мені дуже приємно, що цю хвилю новизни підхопило Національне агентство кваліфікацій та виступило драйвером у питаннях визначення місця мікрокваліфікацій у Національній системі кваліфікацій, а також їх використання у системі освіти та професійної підготовки. Агентство активно працює над розробкою і впровадженням нових стандартів та підходів, які відповідають сучасним вимогам та найкращим європейським практикам.

Я переконаний, що мікрокваліфікації стануть ефективним інструментом для створення та впровадження у вітчизняну практику нових, більш гнучких підходів у сфері підготовки спеціалістів нової формації.

Завдяки мікрокваліфікаціям, заклади освіти можуть пропонувати більш спеціалізовані та короткотермінові курси, які відповідають конкретним потребам роботодавців і ринку. Це сприяє швидкому впровадженню інновацій та новітніх технологій в освітні програми, що дозволяє випускникам бути підготовленими до сучасних викликів і вимог роботодавців.

Особливо важливим є те, що мікрокваліфікації сприятимуть розвитку спеціально організованого навчання на робочому місці. Це означає, що працівники зможуть отримувати нові знання та навички безпосередньо в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Такий підхід дозволяє не тільки зменшити витрати на навчання, а й забезпечити практичну спрямованість здобутих компетентностей.

Таким чином, мікрокваліфікації є важливим кроком на шляху до створення сучасної, гнучкої та ефективної системи освіти в Україні, яка буде відповідати як національним, так і європейським стандартам.

Вдячні Програмі ЕРАЗМУС+ за підтримку проектних ініціатив Національного агентства кваліфікацій. Це неоціненно для реалізації наших стратегічних завдань та досягнення поставлених цілей входження до європейського простору.

Ми докладатимемо максимум зусиль, щоб утримувати високу планку на кваліфікаційному фронті, який в Україні є вмотивованим, як ніколи раніше. Віримо в нашу спільну перемогу на всіх фронтах!

Слава Україні! Героям слава!

ПЕРЕЛІК АБРЕВІАТУР ТА СКОРОЧЕНЬ

ЄКТС	Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система
ЄПВО	Європейський простір вищої освіти
ЄРК	Європейська рамка кваліфікацій
ЄС	Європейський Союзі
ЗВО	Заклад вищої освіти
МВОК (МООС)	Масові відкриті онлайн курси
МК	Мікрокваліфікація
НАК	Національне агентство кваліфікацій
НРК	Національна рамка кваліфікацій
CEDEFOP	Європейський центр з розвитку професійної освіти
ЕМС	Європейський консорціум МВОК

1. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ

Освіта входить у нову еру: зростає популярність коротких гнучких курсів. Цей тренд виразно простежується як у сфері доповнення до традиційної ступеневої освіти (MICROBOL Project, 2021¹; OECD, 2019²), так і у форматі неформальної освіти, де навчання може завершуватися отриманням професійної кваліфікації.

Виявом такої трансформації вважаємо інституціоналізацію в європейській та глобальній освітній політиці **мікрокваліфікацій** (англ. мовою *micro-credentials*, від «micro» – те, що має відношення до дуже маленького розміру, та «credentials» – диплом, підтвердження чогось, документ, кваліфікація тощо).

Мікрокваліфікації легко інтегруються в цифровий навчальний ландшафт, цифрову екосистему навчання (Moore & Piety, 2022³), надаючи можливість навчатися і здобувати сертифікати онлайн, що відкриває доступ до різних можливостей навчання для широкого кола осіб.

Переваги мікрокваліфікацій:

- ✓ Короткий час навчання: Мікрокваліфікації можна отримати значно швидше, ніж традиційні дипломи.
- ✓ Практична орієнтація: Мікрокваліфікації фокусуються на розвитку практичних навичок, які необхідні для роботи.
- ✓ Гнучкість: Мікрокваліфікації можна отримувати онлайн, у власному темпі, що робить їх доступними для людей з різним способом життя.
- ✓ Доступність: Мікрокваліфікації, як правило, дешевші, ніж традиційні освітні програми.

Поширення мікрокваліфікацій допомагає задовольняти освітні потреби сучасного суспільства, підвищує рівень освіти та сприяє розвитку кваліфікованих фахівців.

Пандемія COVID-19 спричинила значне зростання інтересу до мікрокваліфікацій (CEDEFOP, 2023⁴; European Commission, 2023⁵). Цьому є кілька причин:

¹ MICROBOL Project (2021). Micro-credentials and Bologna Key Commitments State of play in the European Higher Education Area. <https://bit.ly/3feSz91>

² OECD (2019). *OECD Skills Strategy 2019: skills to shape a better future*. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>

³ Moore, S. & Piety, P. (2022). Online learning ecosystems: Comprehensive planning and support for distance learners. *Distance Education*, 42(2), 179–203.

⁴ CEDEFOP (2023b). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Luxembourg: Publications Office. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en><http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>

⁵ European Commission (2023). *Employment and Social Developments in Europe 2023*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8553>

- ✓ **Зростання безробіття:** пандемія призвела до втрати роботи багатьма людьми, що змусило їх шукати способи покращити свої навички та конкурентоспроможність на ринку праці. Мікрокваліфікації, завдяки своїй короткочасності та практичній орієнтації, стали привабливим варіантом для тих, хто шукає швидкі та ефективні шляхи розвитку.
- ✓ **Зміни на ринку праці:** пандемія також спричинила значні зміни в багатьох галузях, що потребувало від працівників нових навичок та знань. Подальші зміни ринку праці, зумовлені, зокрема, поширенням штучного інтелекту, зробили очевидними ці зміни в професіях (WEF, 2023⁶). Мікрокваліфікації стали зручним інструментом для швидкого адаптування до цих змін.
- ✓ **Зростання онлайн-навчання:** пандемія прискорила перехід до онлайн-навчання, що зробило мікрокваліфікації ще більш доступними та зручними.

Повномасштабне російське вторгнення в Україну повністю змінило пріоритети країни. Освітні та навчальні процеси стали одними з найбільш уразливих, які не встигли стабілізуватися після випробування глобальною пандемією. Наша освітня система зазнала значних втрат від російської агресії проти України.

Можливість знайти роботу має особливе значення, оскільки це дає можливість українцям, які рятуються від війни, повернутися, певною мірою, до нормального життя.

Заклади освіти, змушені адаптовуватися до обмежень та загроз, мають перед собою завдання гарантувати не тільки безпеку й надійність, а й доступність освіти в найскладніших умовах. І саме мікрокваліфікації забезпечують гнучкість та сприяють скороченню розриву між традиційними освітніми кваліфікаціями та динамічними запитами ринку праці, а також адаптації освіти до змін на ринку праці (Рашкевич & Семигіна, 2022⁷).

Розвитку мікрокваліфікацій сприяла **інституціоналізація загальноєвропейської політики**. У червні 2022 року Рада Європейського Союзу схвалила Рекомендацію щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (англ. – Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability) (Council of the EU, 2022⁸).

Наголошення на європейському підході було важливим з огляду на те, що мікрокваліфікації набули поширення в усьому світі й різні країни інкорпоровали їх у свої системи кваліфікацій у відмінний спосіб, а Європейська Комісія зацікавлена в гармонізації підходів на загальноєвропейському рівні. Тому, Рекомендація висувала країнам-членам

⁶ WEF (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://bit.ly/3QbINTk>

⁷ Рашкевич, Ю., Семигіна, Т. (2022). Мікрокваліфікації (micro-credentials) і розвиток освітніх систем. *Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта 2022: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конференції / Ін-т педагогіки НАПН України* (с. 229-233). Київ-Тернопіль: Крок.

⁸ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrJ>

Європейського Союзу (ЄС) певні вимоги щодо впровадження мікрокваліфікацій та уніфікації документів, ухвалення відповідної освітньої політики та політики ринку праці, яка дає змогу визнавати мікрокваліфікації як ті, що були здобуті в конкретній країні, так і отримані в інших країнах (Семигіна & Рашкевич, 2023⁹). На рис. 1 представлено ключові аспекти політики ЄС щодо мікрокваліфікацій.

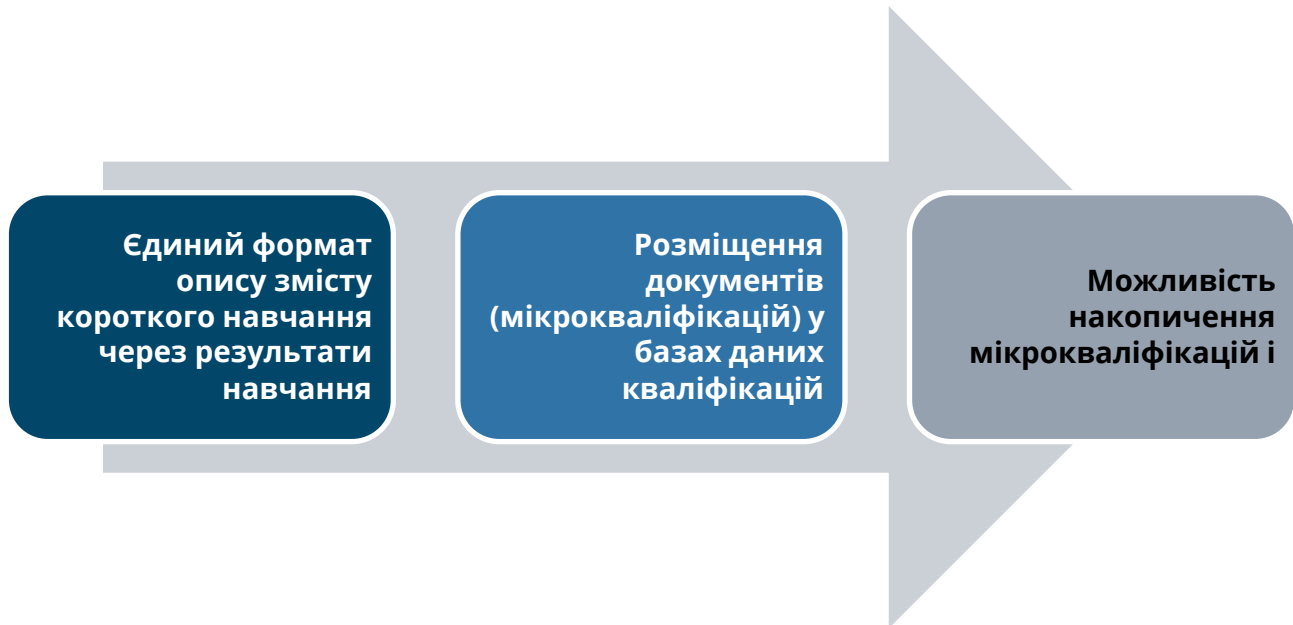


Рис.1. Ключові складові політики щодо мікрокваліфікацій (на основі норм ЄС)
Розробка авторів.

Згідно з політикою ЄС, мікрокваліфікації, відповідно до національних пріоритетів і рішень, можуть бути включені до національних рамок або систем кваліфікацій, де це доречно.

Одночасно із документом про мікрокваліфікації Європейська Комісія розробила та схвалила Рекомендацію про індивідуальні навчальні записи (англ. – *individual learning accounts*). Державам-членам ЄС пропонується створити кожній людині індивідуальні облікові записи навчання. Це дасть змогу не тільки залучати більше дорослих осіб до освітніх програм з осучаснення навичок, простіше визнавати результати неформального навчання, а й створити дієву структуру для підтвердження результатів різного роду короткострокового навчання та отримання відповідних сертифікатів про здобуття мікрокваліфікацій, їхнього взаємовизнання в різних європейських країнах (Council of the EU, 2022¹⁰).

Обидві згадані Рекомендації стали продовженням європейської політики щодо розвитку навчання впродовж життя, зокрема, тієї, що знайшла відображення в документах:

⁹ Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89.

¹⁰ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on individual learning accounts*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/en/pdf>

- ✓ «Європейські пріоритети щодо умінь та навичок» (European Commission, 2020¹¹);
- ✓ «Європейські основи соціальних прав» (European Commission, 2017¹²) та план щодо їх втілення;
- ✓ Стратегічна рамка для європейського співробітництва в галузі освіти і навчання у напрямі до європейського освітнього простору та за його межами (2021–2030) (Council of the EU, 2021¹³);
- ✓ «Зелені компетентності. Європейська рамка компетентностей для стійкого розвитку» (Bianchi et al., 2022¹⁴);
- ✓ «Європейська рамка цифрової компетентності для громадян 2.2» (European Commission, 2022¹⁵);
- ✓ «Нові пріоритети щодо освіти дорослих на 2021-2023 роки» (Council of the EU, 2021¹⁶) тощо.

Дослідження (CEDEFOP, 2024¹⁷), виявили, що на нинішньому етапі на європейському ринку праці мікрокваліфікації:

- ✓ варіюються від надання точки входу на ринок праці, наприклад, у сфері харчування, догляду та обслуговування, до надання високо оцінених професійних рішень для поповнення запасів у сфері передового ІТ-виробництва;
- ✓ формують промислові екосистеми у вигляді інноваційних кластерів, а також відіграють певну роль у бізнес-інноваціях і навіть у економічній реструктуризації регіонів;
- ✓ орієнтовані на місцеві потреби та можуть бути отримані через глобальні платформи, які забезпечують швидке та цілеспрямоване реагування на конкретні прогалини в уміннях та навичках, тоді як інші є частиною комплексної стратегії розвитку умінь та навичок.

CEDEFOP наголошує, що мікрокваліфікації продовжуватимуть відігравати ключову роль як у розвитку робочої сили, індивідуальному працевлаштуванні, так і як місток до подальшого навчання. Це вимагає гарантій для користувачів, що мікрокваліфікації дійсно можуть слугувати достовірним джерелом інформації про їхню кваліфікацію.

¹¹ European Commission (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. <https://bit.ly/3ukN0tZ>

¹² European Commission (2017). *European Pillars of Social Rights in 20 principles*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>

¹³ Council of the EU (2021). *Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021–2030)*. Official Journal, C66, 1–21. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29&q id=1617706323424>

¹⁴ Bianchi, G., Pisiotis, U. & Cabrera Giraldez, M. (2022). *GreenComp The European sustainability competence framework*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>

¹⁵ European Commission (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes*. <https://bit.ly/3nbvpr2>

¹⁶ Council of the EU (2021). *Council Resolution on a New European Agenda for Adult Learning*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf>

¹⁷ CEDEFOP (2024). *Microcredentials striving to combine credibility and agility*. https://www.cedefop.europa.eu/files/9192_en.pdf

В Україні наявна висока потреба у робочій силі: у найближчі роки наша країна відчуватиме брак мільйонів працівників, а з початком повоєнної відбудови ця потреба лише стане гострішою (НІСД, 2024¹⁸). За оцінками фахівців, зростатиме значення навичок роботи з сучасним обладнанням, використання новітніх технологій і цифрових навичок. Особливо важливими стають навички роботи з даними та інтеграції в робочі процеси систем штучного інтелекту. Перспективи євроінтеграції зумовлюють зростання затребуваності знання європейських норм і стандартів (Судаков & Лісогор, 2023¹⁹). Подолання дефіциту робочої сили та кваліфікаційних розривів можливе, зокрема, завдяки короткостроковому гнучкому навчанню, результати якого будуть визнаватися на рівні держави та ринком праці.

Саме ці перелічені фактори спонукають до впровадження в Україні мікрокваліфікацій та формування відповідної національної політики та практики у закладах освіти.

Наразі для України явище короткострокового навчання не є новим, але концептуалізація «мікрокваліфікацій» ще не відбулася і законодавчо цей термін не визначено, як і місце мікрокваліфікацій у Національній системі кваліфікацій.

Одночасно законодавством та нормативно-правовими документами передбачено визнання результатів неформальної освіти у закладах освіти (Міністерство освіти і науки України, 2022²⁰), розвиваються кваліфікаційні центри, які дають змогу підтвердити результати неформальної та інформальної освіти і на цій підставі здобути професійну кваліфікацію (Кабінет Міністрів України, 2021²¹). Це формує той інституційний ґрунт, який може дати змогу швидко впровадити європейську політику щодо мікрокваліфікацій, визнавши їх частиною Національної системи кваліфікацій (Семигіна, 2024²²).

З урахуванням тенденцій розвитку неформальної освіти, європейської політики щодо навчання впродовж життя та потреб вітчизняного ринку праці **впровадження мікрокваліфікацій є** не тільки ефективним інструментом для розвитку кар'єри, який стає дедалі популярнішим у часи змін на ринку праці, а й **важливим ресурсом для забезпечення потреб економіки в кваліфікованих працівниках.**

¹⁸ НІСД (2024). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. <https://niss.gov.ua/en/node/5217>

¹⁹ Судаков, М. & Лісогор, Л. (2023). Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

²⁰ Міністерство освіти і науки України (2022). Про затвердження порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти: Наказ № 130. <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-poryadku-viznannya-u-vishij-ta-fahovij-peredvishij-osviti-rezultativ-navchannya-zdobutih-shlyahom-noformalnoyi-taabo-informalnoyi-osviti>

²¹ Кабінет Міністрів України (2021). Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами: Постанова № 956. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-2021-%D0%BF#Text>

²² Семигіна, Т. (2024). Мікрокваліфікації як інструмент гнучкої освіти та кращого працевлаштування: політичні аспекти. Наукові орієнтири: теорія та практика досліджень: збірник наукових праць з матеріалами III Міжн. наук. конф. (с.255-257). Вінниця: Укрлогос.

2. МЕТА ДОКУМЕНТА ТА СФЕРА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ

Рекомендації покликані сприяти розбудові в Україні цілісних підходів до розроблення та впровадження мікрокваліфікацій як складової Національної системи кваліфікацій, що має стати фундаментом реалізації ключових положень Рекомендації Ради ЄС щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування Council of the EU, 2022²³).

Рекомендації містять основні терміни та принципи мікрокваліфікацій, ключові складові впровадження мікрокваліфікацій в Україні. У документі також представлено інформацію щодо Національної системи кваліфікацій та обговорено завдання із визначення місця мікрокваліфікацій у ній.

Оскільки національне нормативно-правове поле України наразі не містить виразних предметних норм та регуляторних процедур щодо суспільних відносин у сфері мікрокваліфікацій, то під час розроблення цього документа автори керувалися нормами та регуляторними процедурами, визначеними в актах Європейського Союзу.

Документ призначений насамперед для закладів освіти, які можуть використати ці рекомендації для розроблення власних положень організації короткострокового навчання, зокрема й у формі масових відкритих онлайн-курсів (далі – МВОК), та визнання результатів такого навчання.

Ідеї та положення цих рекомендацій можуть стати у нагоді й організаторам короткострокового навчання за межами закладів освіти, наприклад, при організації навчання на робочому місці з подальшою сертифікацією результатів такого навчання.

Документ також надає рекомендації щодо розвитку політико-правового поля впровадження мікрокваліфікацій в Україні, їх інтеграції у Національну рамку кваліфікацій.

²³ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

3. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ

3.1. Визначення мікрокваліфікацій

Рекомендація Ради ЄС щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council of the EU, 2022²⁴) містить наступне визначення мікрокваліфікацій.

Мікрокваліфікація

Означає запис результатів навчання, які особа, що навчається, отримала після короткострокового навчання. Ці результати навчання мають бути оцінені на основі прозорих та чітко визначених критеріїв.

Навчальні заходи, які дозволяють здобути мікрокваліфікації, повинні розроблятися з метою надання особам, що навчаються, конкретних знань, умінь, навичок та компетентностей, які відповідають соціальним, особистісним, культурним потребам особи або потребам ринку праці.

Мікрокваліфікації є здобутком особи, що навчається, можуть широко використовуватися та є портабельними (переносними). Вони можуть бути самодостатніми або поєднуватися в більші кваліфікації. Вони повинні бути підкріплені гарантією якості відповідно до узгоджених стандартів у певній галузі або сфері діяльності.

Наразі мікрокваліфікації позиціонуються як невеликі, спеціалізовані програми навчання, спрямовані на швидке здобуття конкретних навичок або компетентностей у певній області, що відзначаються гнучкістю та актуальністю. Ці програми можуть бути реалізовані як у формальній, так і в неформальній освіті. Їхньою специфічною особливістю є опертя на результати навчання. З іншого боку, ці результати навчання мають бути стандартизовані та визнаватися ринком праці.

Ці особливості мікрокваліфікацій представлені на рис. 2.

²⁴ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrJ>



Рис. 2. Розуміння мікрокваліфікацій у загальноєвропейському кваліфікаційному просторі
Розробка авторів.

3.2. Інші визначення

Рекомендації містять **терміни, які вживаються у значеннях, наведених у Рекомендації Ради Європи** щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council of the EU, 2022²⁵).

Інформальне навчання (Informal learning) – це навчання, яке є результатом повсякденної діяльності або особистого досвіду, воно не є організоване чи структуроване з точки зору цілей, терміну та підтримки навчання, та може здобуватися нецілеспрямовано. Воно не веде автоматично до набуття мікрокваліфікації, але остання може бути здобутою внаслідок валідації, що передбачає ідентифікацію, задокументування, оцінювання та формальне засвідчення результатів навчання особи.

Навчальне середовище (Learning settings) – фізичні, дистанційні, змішані, віртуальні та цифрові локації, контекст та культурні традиції, в яких особи навчаються; охоплює всі заклади та організації, в яких може відбуватися формальне, неформальне та інформальне навчання.

²⁵ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

Накопичуваність (Stackability) – можливість, у відповідних випадках, поєднувати різні мікрокваліфікації та логічно їх інтегрувати.

Неформальне навчання (Non-formal learning) – це навчання, яке відбувається поза формальною освітою та підготовкою у формі запланованих заходів з точки зору цілей навчання та терміну навчання, і яке передбачає певну форму підтримки осіб, що навчаються.

Оцінювання (Assessment) – це процес вимірювання, інтерпретації та опису результатів навчання.

Портабельність (Portability) – можливість зберігати свої документи про мікрокваліфікації у системі за вибором власника, подавати ці документи на національному чи міжнародному рівнях. Водночас всі учасники процесу повинні розуміти зміст кваліфікацій та мати змогу перевірити їхню справжність.

Провайдери мікрокваліфікацій (Providers of micro-credentials) – суб'єкти, які розробляють, проводять навчання та присвоюють мікрокваліфікації за результатами формального, неформального та інформального навчання. Ними можуть бути: заклади та організації освіти та підготовки, соціальні партнери (організації, що представляють інтереси працівників та роботодавців), підприємства, громадські організації, державні служби зайнятості (ДСЗ), а також регіональні та національні уповноважені суб'єкти.

Формальне навчання (Formal learning) – це навчання, яке відбувається в організованому та структурованому середовищі, спеціально призначеному для навчання, яке, як правило, призводить до здобуття кваліфікації у формі свідоцтва або диплома.

Для провайдерів мікрокваліфікацій та суб'єктів системи кваліфікацій важливими є також **терміни та поняття, які наведені у Законі України «Про освіту»** (Верховна Рада України, 2017²⁶).

Кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання).

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватись, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

Освітня діяльність – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті.

Освітня програма – єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання.

²⁶ Верховна Рада України (2017). *Про освіту: Закон № 2145-VIII* (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Результати навчання – знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті в процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів.

Якість освітньої діяльності – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

Деякі інші терміни та поняття, які стосуються європейських підходів до мікрокваліфікацій та визнання результатів короткострокового навчання можна знайти у **словнику освітньої термінології, розробленому Європейським центром з розвитку професійної освіти** (CEDEFOP, 2024²⁷).

²⁷ CEDEFOP (2024). *Terminology of European education and training policy: a selection of 430 terms: 3d ed.*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/991753>

4. СУБ'ЄКТИ У СФЕРІ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ

З урахуванням європейського визначення провайдерів мікрокваліфікацій та регулятивних норм щодо відносин у сфері кваліфікацій (Council of the EU, 2022²⁸), **основними завданнями та функціями суб'єктів** цієї сфери можна вважати:

- ✓ **Актуалізація:** Аналіз потреб ринку праці та пропозиції щодо розроблення мікрокваліфікацій. Це включає регулярний моніторинг та дослідження тенденцій на ринку праці для виявлення нових вимог і можливостей для професійного розвитку.
- ✓ **Розроблення мікрокваліфікацій:** Створення коротких освітніх програм, які відповідають сучасним вимогам ринку праці. Це процес, який включає визначення цілей навчання, розробку навчальних матеріалів та методик, а також формування відповідних компетентностей.
- ✓ **Впровадження та реалізація мікрокваліфікацій:** Організація та проведення навчальних курсів, семінарів та інших освітніх заходів, спрямованих на здобуття мікрокваліфікацій. Це включає забезпечення необхідних ресурсів, інфраструктури та кваліфікованих викладачів.
- ✓ **Оцінювання результатів навчання та присвоєння мікрокваліфікацій:** Проведення тестування, іспитів та інших форм оцінювання, щоб підтвердити, що слухачі здобули необхідні знання і навички. На основі результатів оцінювання видаються документи, що засвідчують здобуття мікрокваліфікацій.
- ✓ **Визнання мікрокваліфікацій та легалізація:** Набуття юридичної сили документу на ринку праці, що забезпечує право доступу до професійної діяльності. Це включає процедури офіційного визнання мікрокваліфікацій державними органами та роботодавцями, що дозволяє інтегрувати їх у національну систему кваліфікацій.

В Україні немає виразного визначення суб'єктів сфери мікрокваліфікацій, їх завдань та функцій. Опосередковано інформація міститься у законодавстві, що стосується освітньої діяльності та кваліфікаційної атестації за певними видами професійної діяльності. Так, приміром, Національна асоціація адвокатів України, яка Законом «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» (Верховна Рада України, 2023²⁹) у межах адвокатського самоврядування, отримала від держави право проводити кваліфікаційні іспити, які дають

²⁸ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

²⁹ Верховна Рада України. (2023). *Про адвокатуру та адвокатську діяльність*: Закон від 5 липня 2012 р. N 5076 (у редакції 2023 р.) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>.

право на заняття адвокатською діяльністю. Ця професійна асоціація також багато й активно проводить коротке навчання для своїх членів.

Деякі громадські організації сформували на своїй базі освітнє середовище, де по суті успішно реалізуються ідеї мікрокваліфікацій. Так, Експертна Міжгалузева Асоціація України (ЕМАУ, 2024³⁰) – громадська спілка, яка впроваджує короткострокові освітні програми, які охоплюють різні напрями діяльності: від розробки маркетингових стратегій підприємства до управління багатоквартирними будинками. Після навчання слухачі можуть пройти незалежну професійну атестацію та отримати кваліфікаційний сертифікат за фахом «Менеджер (управитель) багатоквартирного будинку» (1-й рівень).

Державна служба зайнятості (2024³¹) впроваджує низку навчальних курсів для зареєстрованих безробітних, надає змогу визнавати результати неформального навчання.

Деякі урядові структури (Міністерство соціальної політики України, 2024³²; Центр громадського здоров'я України, 2024³³) мають власні навчальні онлайн платформи, які пропонують актуальні короткострокові курси, результати яких визнаються роботодавцями.

Також в Україні наявна ціла низка комерційних та некомерційних онлайн платформ, які пропонують загальні та тематичні освітні програми, тренінги, воркшопи тощо, з подальшою атестацією й наданням цифрового сертифіката. Приміром, Evopro - освітня платформа для лікарів, яка реалізує низку освітніх заходів підготовки до проходження атестації на присвоєння та підтвердження кваліфікаційної категорії медичних працівників, шляхом неформальної та інформальної освіти у системі безперервного професійного розвитку з отриманням сертифіката такого розвитку (Evopro, 2024³⁴).

Заклади освіти можуть реалізувати короткі освітні програми, що призводять до отримання мікрокваліфікацій, у вигляді післядипломного навчання у формах, визначених Законом України «Про освіту» (Верховна Рада України, 2017³⁵) або в інших формах, не заборонених законодавством.

Діяльність наведених тут як приклади суб'єктів, а також інших провайдерів забезпечує адаптацію освітніх послуг до швидко змінюваних вимог ринку праці, сприяючи безперервному професійному розвитку та підвищенню конкурентоспроможності українських працівників на національному та міжнародному рівнях.

У таблиці 1 узагальнено інформацію про суб'єктів у сфері мікрокваліфікацій в Україні та їхні функції.

³⁰ ЕМАУ (2024). «ЕМАУ — Академія» запрошує до навчання. <http://emaу.kiev.ua/spisok-kursiv/>

³¹ Державна служба зайнятості (2024). Професійне навчання (перепідготовка).

³² Міністерство соціальної політики України (2024). Платформа соціальної освіти. <https://socialacademy.gov.ua/>

³³ Центр громадського здоров'я України (2024). Онлайн курси. https://portal.phc.org.ua/en/view_all_courses/

³⁴ Evopro (2024). Заходи для лікарів, студентів та інтернів. <https://evopro.pro>

³⁵ Верховна Рада України (2017). Про освіту: Закон № 2145-VIII (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Таблиця 1. Суб'єкти у сфері кваліфікацій України та їхні типові функції

Розробка авторів.

	Актуалізація	Розроблення МК	Впровадження та реалізація МК	Оцінювання результатів навчання та присвоєння МК	Визнання МК та легалізація
Заклади освіти	X	X	X	X	X
Підприємства та організації всіх форм власності	X	X	X	X	
Професійні асоціації	X	X	X	X	
Онлайн платформи	X	X	X	X	
Соціальні партнери (організації роботодавців і профспілки)	X	X	X	X	
Державна служба зайнятості	X	X	X	X	X
Органи державної влади та місцевого самоврядування					X

Національне агентство кваліфікацій (НАК) відіграє ключову роль у системі кваліфікацій України, а відтак і опікується питаннями впровадження мікрокваліфікацій та їх офіційного визнання ринком праці. НАК, зокрема, відповідає за:

- ✓ формування Національної системи кваліфікацій, яка відображає рівні та стандарти кваліфікацій у різних сферах діяльності;
- ✓ розроблення та впровадження процедур для визнання професійних кваліфікацій, здобутих під час формального, неформального та інформального навчання як в Україні, так і за кордоном, що сприяє мобільності працівників із різних секторів та країн;

- ✓ надає консультації та підтримку різним зацікавленим сторонам, включаючи роботодавців, освітні установи та інші організації щодо питань кваліфікацій тощо.

Суб'єкти у сфері кваліфікацій можуть співпрацювати між собою в різних формах для досягнення спільної мети – визнання та поширення мікрокваліфікацій на ринку праці. Можуть бути рекомендовані такі **форми співпраці**:

1. **Партнерські угоди та консорціуми:** Укладення партнерських угод між закладами освіти, професійними асоціаціями, підприємствами та іншими організаціями дозволяє об'єднати ресурси та експертизу для розробки та впровадження мікрокваліфікацій. Консорціуми можуть спільно розробляти навчальні програми, проводити дослідження ринку праці та забезпечувати якість освітніх програм.

2. **Спільні освітні програми та курси:** Заклади освіти та інші суб'єкти можуть створювати спільні освітні програми та курси, які відповідають потребам ринку праці. Це включає спільне розроблення навчальних матеріалів, проведення лекцій та семінарів, а також організацію практичних занять і стажувань.

3. **Мережі та платформи обміну інформацією:** Створення мереж та платформ для обміну інформацією дозволяє суб'єктам у сфері кваліфікацій ділитися найкращими практиками, новими дослідженнями та інноваціями. Це можуть бути онлайн-платформи, форуми, конференції та семінари, які сприяють професійному розвитку та обміну досвідом.

4. **Спільне визнання кваліфікацій:** Розробка спільних критеріїв та стандартів для визнання мікрокваліфікацій сприяє їх легалізації на ринку праці. Це включає узгодження процедур оцінювання, сертифікації та акредитації, що дозволяє роботодавцям визнати мікрокваліфікації незалежно від місця їх здобуття.

5. **Інтеграція в національні та міжнародні рамки кваліфікацій:** Співпраця з державними органами та міжнародними організаціями для включення мікрокваліфікацій до національних та міжнародних рамок кваліфікацій забезпечує їхнє визнання та підвищує мобільність працівників. Це включає участь у розробці політик, стандартів та нормативних документів.

6. **Підтримка та консультування:** Суб'єкти у сфері кваліфікацій можуть надавати підтримку та консультування роботодавцям, особам, що навчаються, та іншим зацікавленим сторонам з питань мікрокваліфікацій. Це включає організацію тренінгів, воркшопів та надання інформаційних ресурсів для сприяння впровадженню мікрокваліфікацій.

7. **Спільні дослідження та аналіз:** Це дозволяє суб'єктам у сфері кваліфікацій краще розуміти вимоги до компетентностей та розробляти відповідні мікрокваліфікації. Це включає аналіз тенденцій ринку праці, прогнозування змін та визначення нових напрямів професійного розвитку.

8. **Інноваційні проєкти та ініціативи:** Участь у спільних проєктах та ініціативах сприяє розробці нових підходів до навчання та оцінювання мікрокваліфікацій. Це можуть бути пілотні проєкти, експериментальні програми та використання нових технологій для підвищення ефективності освітніх процесів.

Різноманітні форми співпраці дозволяють об'єднати зусилля та ресурси, створюючи ефективні та актуальні освітні програми, що відповідають потребам сучасного ринку праці та сприяють професійному розвитку осіб, що навчаються.

Для ефективної співпраці суб'єктів у сфері мікрокваліфікацій необхідні надійні **механізми комунікації та обміну інформацією:**

- ✓ Онлайн-платформи та соціальні мережі (спеціалізовані вебсайти, форуми та професійні групи у соціальних мережах, наприклад, LinkedIn).
- ✓ Регулярні зустрічі та конференції (конференції, семінари, воркшопи та робочі групи для обговорення актуальних питань та співпраці).
- ✓ Спільні інформаційні ресурси (бази даних, цифрові бібліотеки та інформаційні центри для доступу до необхідної інформації та матеріалів).
- ✓ Цифрові інструменти та технології (вебінари, відеоконференції, системи управління навчанням (LMS) та цифрові гаманці для збереження та поширення мікрокваліфікацій).
- ✓ Публікації та інформаційні бюлетені (регулярні випуски новин, звіти, аналітичні матеріали, наукові статті та журнали).
- ✓ Міжгалузеві ради та комітети (національні/регіональні ради з кваліфікацій та комітети з розвитку мікрокваліфікацій для координації та узгодження дій між стейкхолдерами).

Ці механізми забезпечують ефективну комунікацію, координацію зусиль та прозорість інформації, що сприяє успішному впровадженню мікрокваліфікацій та забезпеченню їхньої якості.

5. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ

Усі суб'єкти сфери мікрокваліфікацій повинні дотримуватись певних принципів розроблення та реалізації програм короткострокового навчання, за підсумками якого видають документ про присвоєння мікрокваліфікації, забезпечувати належну якість мікрокваліфікацій.

Рекомендація Ради ЄС щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council of the EU, 2022³⁶) пропонує 10 принципів, якими слід керуватися при розробленні та присвоєнні мікрокваліфікацій.

Принципи мікрокваліфікацій (Рада ЄС)

- ✓ **Якість** (*Quality*)
- ✓ **Прозорість** (*Transparency*)
- ✓ **Відповідність** (*Relevance*)
- ✓ **Валідне, належне оцінювання** (*Valid assessment*)
- ✓ **Траєкторії навчання** (*Learning pathways*)
- ✓ **Визнання** (*Recognition*)
- ✓ **Портабельність, мобільність** (*Portable*)
- ✓ **Орієнтованість на осіб, що навчаються** (*Learner-centred*)
- ✓ **Справжність** (*Authentic*)
- ✓ **Інформація та консультації** (*Information and guidance*)

Наведені принципи засвідчують системний характер мікрокваліфікацій і те, що вони мають бути інтегровані в загальну систему кваліфікацій у країні, а також у ті технологічні платформи, якими послуговуються при визнанні, присвоєнні чи підтвердженні кваліфікацій.

Ці принципи окреслюють сутність мікрокваліфікацій та їхню природу, надають допомогу державам-членам ЄС стосовно впровадження мікрокваліфікацій, а також щодо розвитку систем мікрокваліфікацій.

Зазначені принципи наголошують на ключових характеристиках європейського підходу до мікрокваліфікацій, які можуть забезпечити довіру до мікрокваліфікацій та їх якість.

³⁶ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

Ці принципи є універсальними і за необхідності можуть застосовуватися в будь-якій сфері або галузі.

Дискусії, проведені зі стейкхолдерами в Україні, дали змогу адаптувати принципи, розроблені на загальноєвропейському рівні, до українського контексту. Першопочатково було запропоновано сім принципів мікрокваліфікацій як складової Національної системи кваліфікацій (Семигіна & Рашкевич, 2023)³⁷. Та згодом, враховуючи факт зосередженості уваги на виразній практичній спрямованості, додано ще один, восьмий принцип. Ці принципи представлено на рис. 3.

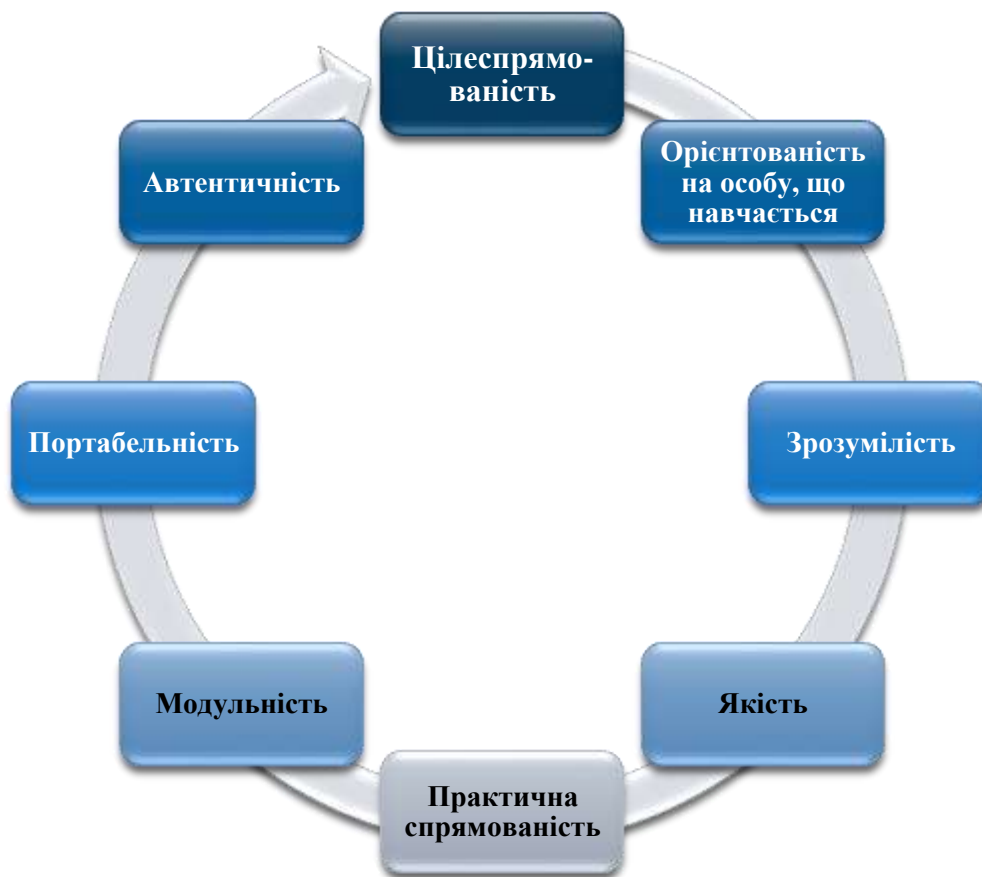


Рис. 3. Принципи мікрокваліфікацій як складової Національної системи кваліфікацій України
Розробка авторів.

Представимо наведені принципи детальніше.

- ✓ **Цілеспрямованість:** мікрокваліфікації повинні розроблятися і видаватися як окремі, самодостатні, орієнтовані на цільові групи досягнення в навчанні.
- ✓ **Орієнтованість на особу, що навчається:** особи, що навчаються, беруть участь у внутрішніх і зовнішніх процесах забезпечення якості, а їхні відгуки беруться до уваги під час постійного вдосконалення мікрокваліфікацій.

³⁷ Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89.. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>

- ✓ **Зрозумілість:** мікрокваліфікації повинні бути вимірюваними, порівнюваними та зрозумілими, вони мають містити виразну інформацію про результати навчання, обсяг необхідного навчального навантаження, зміст, рівень та, за необхідності, освітні пропозиції; мікрокваліфікації можуть бути включені до Національної рамки кваліфікацій.
- ✓ **Якість:** мікрокваліфікації підлягають внутрішньому і зовнішньому забезпеченню якості у системах, що їх розробляють та надають (наприклад, в освіті, професійній підготовці чи на ринку праці); процеси забезпечення якості повинні відповідати поставленим цілям, належно документуватися і бути доступними, а також відповідати потребам і очікуванням осіб, що навчаються, та інших стейкхолдерів.
- ✓ **Практична спрямованість:** мікрокваліфікації спрямовані на набуття певних умінь, навичок та знань, які відповідають потребам ринку праці або особистісним потребам тих, хто навчається; вони є важливим засобом професійного розвитку, який забезпечує розширення доступу до місця праці.
- ✓ **Модульність:** мікрокваліфікації розробляються у вигляді модулів для того, щоб до них можна було додавати інші мікрокваліфікації, створюючи більші кваліфікації (наприклад, часткові чи повні); вони є інструментом підтримки гнучких траєкторій навчання, включаючи можливість валідації, визнання і накопичення мікрокваліфікацій з різних систем.
- ✓ **Портабельність:** мікрокваліфікації є власністю особи, що навчається, і можуть бути легко збережені й поширені їх власником, зокрема через захищені «цифрові гаманці» (наприклад, Eucorpass); це додає їм вагомості і забезпечує переносимість, яка означає, що результати навчання можуть бути використані в різних контекстах і організаціях.
- ✓ **Автентичність:** мікрокваліфікації містять достатню інформацію для перевірки особи-власника мікрокваліфікації; юридичної особи, яка видала документ; дати і місця видачі мікрокваліфікації.

Загалом зазначені принципи враховують потреби ринку праці, індивідуальні характеристики осіб, що навчаються, та забезпечують якість та стабільність у системі мікрокваліфікацій.

6. РОЗРОБЛЕННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ

6.1. Дизайн мікрокваліфікацій та їхні характеристики

Розроблення мікрокваліфікацій включає ретельний дизайн, який забезпечує відповідність освітніх програм сучасним вимогам ринку праці та потребам осіб, що навчаються.

Однією з важливих теоретичних основ розробки мікрокваліфікацій є **теорія конструктивного узгодження** (Constructive Alignment), запропонована Дж. Біггом (Biggs, 1996³⁸). Ця теорія передбачає, що всі аспекти навчального процесу – від визначення цілей навчання до методів викладання та оцінювання – повинні бути взаємопов'язані та спрямовані на досягнення бажаних результатів навчання. Основні компоненти конструктивного узгодження включають:

- ✓ **Чітко визначені результати навчання:** що саме слухачі повинні знати, розуміти і вміти виконувати після завершення курсу.
- ✓ **Навчальні завдання та діяльності:** які безпосередньо сприяють досягненню цих результатів.
- ✓ **Оцінювання:** яке точно вимірює досягнення поставлених результатів навчання.

Ця теорія вважається основоположною в організації сучасного професійного навчання незалежно від його форми чи тривалості (Fransson & Friberg, 2015³⁹).

Рекомендація Ради Європи щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council of the EU, 2022⁴⁰) наголошує, що мікрокваліфікації мають розроблятися не лише як окремий навчальний курс чи коротка освітня програма, а й будуватися на **ідентифікації потреб у навчанні**, відповідності запитам роботодавців та регулярно оновлюватися. Такий підхід формуватиме готовність індивіда, який навчається, до нових вимог ринку праці, а заклад освіти – до орієнтації на здатність до працевлаштування майбутніх випускників. Зазначена норма виразно засвідчує необхідність для провайдерів мікрокваліфікацій адаптувати свою пропозицію до сучасних вимог ринку праці й інших суспільних потреб.

³⁸ Biggs, J. (1996). Enhancing Teaching Through Constructive Alignment. *Higher Education*, 32(3), 347–364. <https://doi.org/10.1007/BF00138871>

³⁹ Fransson, O., & Friberg, T. (2015). Constructive alignment: from professional teaching technique to governance of profession. *European Journal of Higher Education*, 5(2), 141–156. <https://doi.org/10.1080/21568235.2014.997264>

⁴⁰ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

При розробленні короткострокового гнучкого навчання слід взяти до уваги, що у вищій освіті мікрокваліфікації можуть використовуватися:

- ✓ для розширення спектра освітніх послуг (збільшення видимості);
- ✓ як частина освітньої програми (окремі дисципліни та їх блоки, модульне навчання, сертифікатні програми, альтернативні кваліфікації). До розроблення мікрокваліфікацій має бути модульний підхід, тобто створення модульної структури короткострокового навчання. Замість спроби вивчати великий обсяг інформації одночасно, можна розбити його на менші частини, які легше освоювати;
- ✓ як цільова підготовка (замовлення ринку праці, профілізація під професійні стандарти, бажання студентів);
- ✓ як частина LLL, тобто навчання впродовж життя (наприклад, професійний розвиток викладачів);
- ✓ як додатковий заробіток для ЗВО (Паска, 2023⁴¹).

Розробникам мікрокваліфікацій для вищої освіти доцільно використати результати Європейського консорціуму масових відкритих онлайн курсів (EMC, 2019⁴²), який розробив **низку характеристик мікрокваліфікацій**. Ці характеристики зосереджені як на належній організації процесу навчання, так і на його якості.

Характеристики мікрокваліфікацій (EMC, 2019)⁴³

- ✓ Загальне навчальне навантаження становить 4-6 кредитів ЄКТС.
- ✓ Результати навчання відносяться до 6-8 рівнів Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) із можливістю поширення на 4 і 5 рівні.
- ✓ Оцінювання відбувається згідно із прийнятими стандартами забезпечення якості (Європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості ESG-2015).
- ✓ Повинна бути забезпечена надійна ідентифікація особи при оцінюванні.
- ✓ Мати безпосереднє відношення до потреб ринку праці.
- ✓ Підсумковий сертифікат про здобуту мікрокваліфікацію повинен містити інформацію про зміст курсу, результати навчання, їх рівень щодо ЄРК, обсяг кредитів ЄКТС.

З урахуванням теоретичних та практичних аспектів дизайну мікрокваліфікацій можна узагальнити кроки у розробленні короткострокового гнучкого навчання, за підсумками

⁴¹ Паска, М. Мікрокваліфікації та їх застосування у вищій освіті. *Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (с. 363–365). Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського. <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/34814/1/Paska%20M..pdf>

⁴² EMC (2019). *EMC Common Microcredential Framework*. https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf

⁴³ EMC (2019). *EMC Common Microcredential Framework*. https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf

якого мають видаватися документи (робитися запис) щодо набуття мікрокваліфікації. Ці кроки узагальнені на рис. 4.



Рис. 4. Кроки у розробленні мікрокваліфікацій їхніми провайдерами
Розробка авторів.

Найбільш істотним у дизайні мікрокваліфікації є **формулювання результатів навчання**, оскільки саме вони визначають зміст навчання, його професійну орієнтацію тощо.

Важливо розуміти, що результати навчання:

- ✓ зосереджені на очікуваних досягненнях особи;
- ✓ сфокусовані на тому, що повинен продемонструвати (знає, розуміє, здатен зробити) здобувач освіти (той, хто навчається) після завершення навчання, а також що важливо для глибшого розуміння взаємозв'язку між результатами навчання та компетентностями, які вони формують;
- ✓ слугують індикаторами рівня оволодіння відповідними *компетентностями*.

Компетентність (англ. мовою «*competency*»), у розумінні Ради Європейського Союзу (Council of the EU, 2017⁴⁴), – це підтверджена здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні та/або методологічні здібності в роботі чи навчанні, а також у професійному та особистісному розвитку. По суті, компетентнісний підхід вкладається в модель навчання, що може бути спрощено описана чотирма словами – знати, вміти, володіти, бути.

Європейська класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (ESCO) виразно розрізняє: (1) універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи; (2) професійні

⁴⁴ Council of the EU (2017). *Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning.* [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615(01))

компетентності, тобто компетентності, актуальні для конкретної предметної області, які є важливими для успішної професійної діяльності (European Commission, 2023⁴⁵).

З позиції українських розробників професійних стандартів поділ компетентностей на універсальні та професійні є умовним: компетентності, які формують професійну кваліфікацію, можна вважати професійними за своєю суттю, і за відсутності будь-якої з них неможливе успішне виконання професійної діяльності (НАК, 2023⁴⁶).

Як правило, компетентності є соціально сконструйованими, приміром, професійними асоціаціями, роботодавцями, урядовими структурами тощо, а відтак мають нормативний характер (Семигіна та Пожидаєва, 2020⁴⁷; Семигіна та Рашкевич, 2021⁴⁸). Наприклад, Європейська Комісія сформулювала переліки цифрових та екологічних («зелених») компетентностей, які вона розглядає як універсальні і потрібні для професійної та соціальної діяльності особи (Семигіна та Маркевич, 2022⁴⁹; Семигіна та Федюк, 2022⁵⁰). Розвиток саме цих компетентностей покладено в основу європейського погляду на мікрокваліфікації.

Тому, при формулюванні результатів навчання слід зважати на розвиток тих конкретних компетентностей, які є практичними та застосовуваними в певних ситуаціях, а також на вимоги ринку праці, загальноєвропейські тенденції тощо.

Для формулювання результатів навчання в програмах короткострокового навчання можна дотримуватись наступних правил:

- ✓ використання лише одного дієслова для опису одного результату навчання;
- ✓ уникнення складних речень (за необхідності краще використовувати більше, ніж одне речення для зрозумілості);
- ✓ доцільно переконатися, що результати навчання для мікрокваліфікації відповідають її цілям та назві;
- ✓ результати навчання повинні бути видимими та вимірюваними, а також такими, яким можна дати оцінку;
- ✓ при формулюванні результатів навчання слід пам'ятати про обмеження у часі, протягом якого повинні бути досягненні ці результати; чи реалістично досягти ці результати навчання за наявних часових та ресурсних обмежень;

⁴⁵ European Commission (2023). *ESCO*. <https://ec.europa.eu/esco>

⁴⁶ НАК (2023). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів*. <https://nqa.gov.ua/news/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/>

⁴⁷ Семигіна, Т.В., Пожидаєва, О.В. (2020). Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика У кн.: *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.05>

⁴⁸ Семигіна, Т., Рашкевич, Ю. (2021). Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>

⁴⁹ Семигіна, Т., Маркевич, Н. (2022). «Зелені» компетентності та «зелені» навички: огляд міжнародного досвіду. *Grail of science*, 16: 400-406. <https://bit.ly/3mV60Lm>

⁵⁰ Семигіна, Т. В., Федюк, В. В. (2022). Цифрова компетентність як інструмент регулювання ринку праці. *Економіка та суспільство*, 40. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1476>

- ✓ варто зважати на те, як результати навчання будуть оцінені, яким чином можна дізнатися, що той, хто навчався, досяг цих результатів. Якщо результати навчання є надто широкими, можуть виникнути труднощі при їх оцінюванні. І навпаки, якщо – занадто деталізованими, то перелік результатів навчання може бути надто довгим;
- ✓ гарною практикою є отримання зворотного зв'язку від колег і слухачів, чи написані результати навчання зрозумілі для них;
- ✓ при формулюванні результатів навчання в мікрокваліфікаціях, які належать до рівнів НРК від 5-го рівня та далі, слід уникати перевантаження переліку результатів навчання тими результатами, які використовують дієслова з нижніх рівнів таксономії Блума і використовувати дієслова із вищих рівнів – Застосування, Аналіз, Синтез та Оцінювання (Рашкевич, 2014⁵¹; Ковтунець & Семигіна, 2021⁵²).

Більше інформації про сучасні підходи до формулювання результатів навчання можна знайти в документах Європейського центру з розвитку професійної освіти (CEDEFOP, 2024⁵³).

6.2. Організація навчання та оцінювання результатів навчання

При плануванні та організації короткострокового навчання, спрямованого на здобуття мікрокваліфікацій, важливо обрати відповідну **форму навчання**. Це може бути:

- ✓ **Аудиторне/очне навчання:** Традиційна форма навчання, що передбачає безпосередню присутність викладача та тих, хто навчається, в аудиторії. Цей формат забезпечує живу взаємодію та миттєвий зворотний зв'язок, що може бути корисним для багатьох видів практичних завдань та обговорень.
- ✓ **Дистанційне/заочне навчання:** Навчання, яке проводиться за допомогою інтернет-технологій. Це можуть бути масові онлайн курси (МООС) та інші форми дистанційного навчання. Дистанційне навчання надає гнучкість у виборі часу та місця для навчання, що особливо важливо для дорослих людей, які можуть поєднувати навчання з роботою чи іншими обов'язками.
- ✓ **Змішане (blended) навчання:** Поєднання аудиторного та дистанційного навчання, що дозволяє скористатися перевагами обох форматів. Наприклад, теоретичні знання можна отримувати онлайн, а практичні навички відпрацьовувати під час очних зустрічей.

⁵¹ Рашкевич, Ю.М. (2014) *Болонський процес та нова парадигма вищої освіти*. Львів: видавництво Львівської політехніки. [https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/BolonskyiProcessNewParadigm\(%D0%AE_%D0%A0%D0%B0%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87\).pdf](https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/BolonskyiProcessNewParadigm(%D0%AE_%D0%A0%D0%B0%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87).pdf)

⁵² Ковтунець, В. & Семигіна, Т., ред. (2021). *Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій* (с. 9-11). Київ: ТОВ «ВІСТКА». <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>

⁵³ CEDEFOP (2024). *Learning outcomes going global: a multifaceted phenomenon*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/447716>

Змішане навчання особливо ефективне для здобуття мікрокваліфікацій, оскільки дозволяє провайдерам освіти створювати інтерактивні, ефективні навчальні програми, що поєднують різні навчальні формати. Учасники таких програм можуть отримувати мікрокваліфікації, які підвищують їхню професійну конкурентоспроможність і сприяють розвитку кар'єри.

При використанні мікрокваліфікацій для професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників доцільно спиратися на положення статті 59 Закону України «Про освіту» (Верховна Рада України, 2017⁵⁴), згідно з якими: «Підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо)».

Розроблення та впровадження мікрокваліфікацій, орієнтованих на коротке та гнучке навчання дорослих, має спиратися на **використання принципів андрагогіки**, розділу педагогічної науки, що охоплює питання освіти, навчання та виховання дорослих людей. Ось основні принципи андрагогіки, які варто враховувати:

1. **Принцип самостійного навчання:** Самостійна діяльність тих, хто навчається, є основним видом навчальної роботи дорослих учнів. Це навчання потребує належного супроводу та підтримувального середовища, добре розроблених освітніх програм, навчальних матеріалів та програмного забезпечення.

2. **Принцип спільної діяльності:** Навчання дорослих відбувається через спільну діяльність з педагогом та іншими учасниками навчання. Ефективніше воно проходить у групах або спільнотах, де учасники можуть обмінюватися досвідом, уявленнями та розумінням. Це також отримало назву «педагогіка співпраці» або «колаборативне навчання».

3. **Опертя на попередній досвід:** Професійний, соціальний, побутовий та інший життєвий досвід того, хто навчається, слугує джерелом навчання як для самої людини, так і для її колег.

4. **Індивідуалізація навчання:** Планування навчального процесу та формулювання завдань відбувається з урахуванням потреб слухачів. Кожен дорослий може мати індивідуальну програму навчання, яка враховує його конкретні освітні потреби, цілі, досвід, рівень підготовки та особисті особливості.

5. **Контекстність навчання:** Навчання має конкретні, життєво важливі цілі для того, хто навчається, орієнтоване на виконання соціальних ролей або вдосконалення особистості. Воно будується з огляду на професійну та соціальну діяльність учасника.

⁵⁴ Верховна Рада України (2017). *Про освіту: Закон № 2145-VIII* (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

6. **Розвиток освітніх потреб:** Оцінювання результатів навчання здійснюється через виявлення реального ступеня опанування навчальних матеріалів та досягнення очікуваних результатів. Процес навчання будується з метою формування нових освітніх потреб у учасників, які конкретизуються після досягнення певного рівня навчання та навичок самонавчання.

7. **Актуалізація результатів навчання:** Навчання орієнтоване на невідкладне застосування на практиці набутих знань, умінь, навичок та якостей. Воно має проблемно-орієнтований характер. Дорослим слухачам доцільно надавати знання, які можна безпосередньо застосувати в повсякденній діяльності, з послідовністю: «польовий досвід – теоретичні знання – застосування нових знань на практиці» (Каркач & Semigina, 2022⁵⁵; Formosa, 2012⁵⁶; Knowles, 1973⁵⁷).

Наприклад, масові відкриті онлайн курси повинні передбачати елементи спільної роботи, такі як дискусійні форуми, групові проєкти та взаємодія між слухачами і викладачами. Це стимулює обмін досвідом та співпрацю між учасниками. Курси мають враховувати попередній професійний та життєвий досвід слухачів, використовуючи його як джерело навчання. Завдання та проєкти повинні бути пов'язані з реальними ситуаціями, які знайомі слухачам.

Методи навчання можуть передбачати синхронну та асинхронну комунікацію між учасниками курсу.

Оцінювання результатів навчання є ключовим етапом у процесі здобуття мікрокваліфікацій. Воно забезпечує об'єктивну перевірку набутих компетентностей, а також підтверджує відповідність результатів навчання вимогам ринку праці.

Для ефективного оцінювання результатів навчання в рамках мікрокваліфікацій важливо дотримуватися наступних **принципів**:

- ✓ **Валідного оцінювання** (Valid assessment): Оцінювання повинно бути надійним та точним, відображаючи реальні знання та навички слухачів. Використовувані методи оцінювання мають бути адекватними для перевірки тих компетентностей, які заявлені в програмі навчання.
- ✓ **Об'єктивності** (Objectivity): Оцінювання повинно проводитись на основі чітких та зрозумілих критеріїв, що дозволяють уникнути суб'єктивності та упередженості. Всі учасники повинні мати рівні умови для демонстрації своїх знань та навичок.

⁵⁵ Каркач, А. & Семігіна, Т. (2022). Використання платформи Moodle для навчання цифровим технологіям слухачів університетів третього віку. *Social Work and Education*, 9 (4), 451-464.

⁵⁶ Formosa, M. (2012). Education and older adults at the University of the Third Age. *Educational Gerontology*, 38(1), 1-13.

⁵⁷ Knowles, M. (1973). *The adult learner: A neglected species*. Gulf publishing company.

- ✓ **Транспарентності** (Transparency): Процеси та критерії оцінювання мають бути прозорими та зрозумілими для всіх учасників. Слухачі повинні заздалегідь знати, що саме і як буде оцінюватись, а також мати доступ до результатів оцінювання.
- ✓ **Безперервного зворотного зв'язку** (Continuous feedback): Слухачі повинні отримувати регулярний зворотний зв'язок щодо своїх досягнень та прогресу. Зворотний зв'язок повинен бути конструктивним та спрямованим на подальший розвиток компетентностей.

У Європейських Рекомендаціях із визнання неформального та інформального навчання, розроблених Європейським центром з розвитку професійно-технічної освіти (CEDEFOP, 2023⁵⁸) наведено перелік **інструментів/методів, які можуть бути використані для оцінювання результатів навчання** з метою подальшого присвоєння кваліфікації, а відтак ці методи можуть бути використані й у сфері мікрокваліфікацій:

- ✓ тести та письмові іспити;
- ✓ розмовні методи (інтерв'ю та дискусія);
- ✓ декларативні методи (самооцінювання за відповідною формою, яка потім перевіряється);
- ✓ спостереження (під час виконання повсякденних завдань);
- ✓ симуляція (люди знаходяться в ситуації, близькій до реальних сценаріїв, щоб оцінити їх компетентності);
- ✓ докази використання результатів навчання у робочих чи інших ситуаціях (письмові рекомендації, відгуки тощо), тобто портфоліо.

У масових відкритих онлайн курсах часто використовують різного роду тести (закриті та відкриті), а також групові проектні практичні роботи. Ці методи оцінювання допомагають забезпечити різноманітність та об'єктивність процесу оцінювання, а також сприяють розвитку різних навичок і компетентностей у тих, хто навчається. Вони можуть бути комбіновані з механізмами самооцінки, взаємної оцінки та зворотного зв'язку, щоб забезпечити максимальну ефективність та цінність навчального процесу в МВОК. Так, залучення слухачів до процесу оцінювання шляхом самооцінки та взаємооцінки сприяє розвитку критичного мислення та рефлексії щодо власних досягнень та роботи інших.

Комплексний підхід до планування та організації мікрокваліфікацій, що враховує всі зазначені вище аспекти, слугує запорукою їхньої успішної реалізації та внеску у професійний розвиток дорослих.

⁵⁸ CEDEFOP (2023). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 124. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/389827>

6.3. Сертифікація результатів навчання, їх визнання та накопичення

За підсумками короткострокового гнучкого навчання та оцінювання досягнутих результатів його учасники мають отримати паперовий або цифровий документ.

Мікрокваліфікації видаються у формі сертифікатів, бейджів або електронних записів, які містять інформацію про набуті уміння та навички, навчальні досягнення та організацію, яка їх видає. Вони можуть бути специфічними для певної професійної галузі, дисципліни або освітньої програми.

У Європейському Союзі з метою впорядкування інформації про мікрокваліфікації визначено **обов'язкові та додаткові елементи опису мікрокваліфікацій**, які, зокрема, мають бути відображені у сертифікатах (табл. 2).

Таблиця 2. Європейські вимоги до опису мікрокваліфікацій (Council of the EU, 2022⁵⁹)

<i>Обов'язкові елементи опису мікрокваліфікацій</i>	<i>Додаткові елементи опису мікрокваліфікацій</i>
<p>1. Ідентифікаційні дані особи</p> <p>2. Назва мікрокваліфікації</p> <p>3. Країна/регіон здобуття</p> <p>4. Орган, що присуджує</p> <p>5. Дата видачі</p> <p>6. Результати навчання</p> <p>7. Очікуване навчальне навантаження, необхідне для досягнення результатів навчання (в Європейській кредитно-трансферній та накопичувальній системі – ЄКТС, де це можливо)</p> <p>8. За необхідності рівень (цикл) результатів навчання, на основі яких здобувається мікрокваліфікація згідно із Європейською рамкою кваліфікацій, Рамкою кваліфікацій у Європейському просторі вищої освіти</p> <p>9. Тип оцінювання</p> <p>10. Форма навчання</p> <p>11. Спосіб забезпечення якості мікрокваліфікації</p>	<p>12. Умови (пререквізити), необхідні для зарахування на навчання</p> <p>13. Супровід та проведення ідентифікації особи під час оцінювання (без супроводу та без проведення ідентифікації особи; із супроводом, але без проведення ідентифікації особи; із супроводом в режимі онлайн/офлайн з проведенням ідентифікації особи)</p> <p>14. Отримана оцінка</p> <p>15. Варіанти інтеграції та накопичуваності мікрокваліфікації (самодостатня; самостійна/інтегрована; накопичувана в більшу кваліфікацію)</p> <p>16. Інша додаткова інформація</p>

⁵⁹ Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrj>

Наведені у таблиці 2 характеристики мікрокваліфікацій свідчать, що не кожен сертифікат (свідоцтво) про короткострокове навчання можна вважати мікрокваліфікацією в розумінні, викладеному у Рекомендації Європейської Комісії.

Визнання мікрокваліфікацій (сертифікатів короткострокових, неступневих освітніх програм) є критичним аспектом для забезпечення їх цінності та застосування на ринку праці та в освітніх системах.

Визнання мікрокваліфікацій, отриманих здобувачами освіти, регулюється відповідним Порядком визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти (Міністерство освіти і науки України, 2022⁶⁰).

У разі потреби програми мікрокваліфікацій можуть бути ліцензовані Міністерством освіти і науки України як програми підвищення кваліфікації (післядипломна освіта).

Для ефективного визнання мікрокваліфікацій, виданих різними провайдерами, можна використати наступні механізми:

- ✓ *Стандартизація та узгодження вимог:* Розробка загальних стандартів для змісту, структури та оцінювання мікрокваліфікацій. Це може включати гармонізацію з міжнародними стандартами, такими як Європейська рамка кваліфікацій (EQF). Уніфікація стандартів і вимог до мікрокваліфікацій, зокрема через адаптацію європейських рекомендацій до вітчизняного контексту, сприятиме їхньому визнанню в різних секторах України та в інших країнах.
- ✓ *Прозорість та чіткість інформації:* Забезпечення наявності детальної інформації про мікрокваліфікації, включаючи результати навчання, навчальне навантаження, методи оцінювання та рівень кваліфікації. Це може бути реалізовано через створення інституційних, національних або міжнародних реєстрів мікрокваліфікацій. Використання цифрових сертифікатів і бейджів, які легко перевірити та інтегрувати в професійні профілі, сприятиме визнанню та накопичуваності мікрокваліфікацій.
- ✓ *Визнання на рівні роботодавців:* Співпраця з професійними асоціаціями та роботодавцями для визнання мікрокваліфікацій як доказу відповідних умінь та навичок, компетентностей.
- ✓ *Зворотний зв'язок та оцінка:* Постійне оцінювання та вдосконалення процесів визнання на основі зворотного зв'язку від усіх зацікавлених сторін (Рашкевич & Семигіна, 2024; ETF, 2023⁶¹).

При використанні мікрокваліфікацій для професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників доцільно спиратися на

⁶⁰ Міністерство освіти і науки України (2022). *Про затвердження порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти: Наказ № 130.* <https://bit.ly/4bxc04B>

⁶¹ ETF (2023). *Guide to design, issue and recognise micro-credentials.* <https://bit.ly/46ZfHgW>

положення статті 59 Закону України «Про освіту» (Верховна Рада України, 2017⁶²), згідно з якими:

«Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Результати підвищення кваліфікації у таких закладах освіти не потребують окремого визнання і підтвердження.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. Результати підвищення кваліфікації педагогічного (науково-педагогічного) працівника у таких суб'єктів визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради».

Накопичення мікрокваліфікацій у закладі вищої освіти чи іншому суб'єкті освітньої діяльності може регулюватись внутрішнім положенням самого закладу. Це включає наступне:

- *Розробка внутрішніх політик та процедур:* Кожен заклад має розробити чіткі політики та процедури для визнання мікрокваліфікацій. Це можуть бути окремі внутрішні положення або включення відповідних положень у наявні регламенти закладу.
- *Встановлення критеріїв та стандартів:* Внутрішні положення повинні визначати критерії та стандарти, за якими мікрокваліфікації будуть визнаватися. Це може включати аналіз змісту, рівня складності, тривалості та результатів навчання, що відповідають мікрокваліфікації.
- *Накази про підвищення кваліфікації викладачів:* Керівник закладу може видавати накази, що регламентують підвищення кваліфікації викладачів через здобуття мікрокваліфікації. Це може включати вимоги щодо кількості годин або кредитів (ECTS), необхідних для визнання підвищення кваліфікації.
- *Електронні портфоліо викладачів:* Накази можуть передбачати впровадження електронних портфоліо для викладачів, де будуть зберігатися документи про здобуті МК, що забезпечує прозорість та доступність інформації про підвищення кваліфікації.
- *Використання інструментів Європейського простору вищої освіти (ЄПВО):* Заклади можуть використовувати Європейську кредитну трансферно-накопичувальну систему (ECTS) для оцінки та накопичення МК, що дозволяє інтегрувати їх у загальну програму навчання.
- *Зарахування-годин навчання:* МК можуть враховуватися як частина загальної кількості годин навчання, необхідних для завершення програми або підвищення кваліфікації.

⁶² Верховна Рада України (2017). *Про освіту: Закон № 2145-VIII* (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Портабельність мікрокваліфікацій є ключовим аспектом їхнього визнання та накопичення. Забезпечення портабельності дозволяє власникам мікрокваліфікацій легко переносити та використовувати їх у різних контекстах і організаціях, зберігаючи водночас їхню автентичність та цінність. Це особливо важливо для професійного розвитку, оскільки власники мікрокваліфікацій можуть ефективно демонструвати свої навички та знання в будь-якому професійному середовищі без обмежень географічної або інституційної приналежності.

Забезпечення портабельності може бути досягнуто за допомогою використання захищених цифрових систем зберігання мікрокваліфікацій, таких як Europass, або шляхом впровадження стандартів, які дозволяють інтегрувати мікрокваліфікації в загальну систему кваліфікацій, наприклад, Європейську кредитну трансферно-накопичувальну систему (ECTS). Такі заходи не лише забезпечують портабельність, але й сприяють відкритості та прозорості у системі освіти та професійного розвитку.

7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ

Впровадження мікрокваліфікацій у цифрову екосистему провайдера мікрокваліфікацій може вимагати нових інструментів та підходів до управління. Ось деякі ключові аспекти, які слід враховувати для **забезпечення належної якості мікрокваліфікацій** (Семигіна & Рашкевич, 2023⁶³):

1. **Управління освітніми програмами:** провайдери мікрокваліфікацій повинні розробити ефективну систему управління програмами. Це означає створення та моніторинг короткочасних курсів та сертифікатів, регулярну актуалізацію змісту освітніх компонентів і підходів до викладання, збирання зворотного зв'язку від тих, хто отримав мікрокваліфікацію, а також від роботодавців, що допомагає вдосконалювати їхню якість, внесення змін на основі отриманої інформації.

2. **Цифрові інфраструктури:** Управління мікрокваліфікаціями вимагає розвитку цифрових систем для реєстрації, накопичення та передачі інформації про досягнення студентів, тих, хто навчається, та видачу мікрокваліфікацій. Це включає в себе системи управління навчанням (LMS) та електронні портфоліо.

3. **Оцінка та валідація:** провайдери мікрокваліфікацій повинні розробити процедури оцінки та валідації мікрокваліфікацій. Це включає в себе визначення критеріїв отримання мікрокваліфікацій та процедури підтвердження досягнень тих, хто навчається. Це вимагає ретельного визначення очікуваних результатів короткострокового навчання і наявності певних стандартів якості оцінювання. Забезпечення чесності та недопущення плагіату чи інших видів академічного шахрайства важливо для підтримання якості мікрокваліфікацій.

4. **Залучення викладачів:** провайдери повинні залучити своїх викладачів до розробки мікрокваліфікацій та викладання на короткострокових курсах. Це може потребувати навчання викладачів новим педагогічним методам та підходам, сприяння співпраці педагогічних працівників і представників ринку праці.

5. **Підтримка тих, хто навчається:** Управління мікрокваліфікаціями включає в себе також створення системи підтримки для тих, хто навчається, та всіх охочих, які обирають короткочасні курси та сертифікати. Це може включати в себе консультування та підтримку при виборі курсів і освітньої траєкторії.

6. **Моніторинг та звітність:** провайдери ЗВО повинні розробити системи моніторингу та звітності для відстеження успішності програм мікрокваліфікацій та їхнього впливу на випускників закладу вищої освіти та тих, хто опанував лише короткострокове навчання.

⁶³ Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89.. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>

Внутрішнє забезпечення якості охоплює всі наступні елементи:

- ✓ загальну якість самої мікрокваліфікації;
- ✓ якість освітньої програми, що веде до отримання мікрокваліфікації (за необхідності);
- ✓ відгуки осіб, що навчаються, про досвід навчання, що веде до отримання мікрокваліфікації; відгуки колег, зокрема інших провайдерів і зацікавлених сторін, про досвід навчання, що призвів до отримання мікрокваліфікації.

Для забезпечення внутрішньої якості мікрокваліфікацій у системах, що їх генерують, можна використовувати наступні **механізми**:

1. **Внутрішні процедури контролю якості:** Розроблення та впровадження внутрішніх процедур, які передбачають оцінку та моніторинг якості мікрокваліфікацій протягом всього їхнього життєвого циклу. Це може включати внутрішні аудити, регулярні оцінки та оновлення змісту та методології. Цей процес може також охоплювати збір та аналіз даних про успішність слухачів, їх задоволеність програмою, а також ступінь використання отриманих знань та навичок у практичній діяльності.
2. **Стандартизація процесів:** Встановлення стандартизованих процесів розробки, впровадження та оцінки мікрокваліфікацій для забезпечення послідовності та якості результатів.
3. **Навчання та підтримка персоналу:** Забезпечення належного навчання та підтримки персоналу, який відповідає за розробку та надання мікрокваліфікацій, щоб вони могли ефективно впроваджувати внутрішні процедури контролю якості.

Що стосується **зовнішнього забезпечення якості мікрокваліфікацій**, то механізми такого контролю можуть охоплювати:

1. **Експертна оцінка:** Залучення зовнішніх експертів або комісій для проведення оцінки якості мікрокваліфікацій. Ці експерти можуть мати великий досвід у відповідній галузі та бути незалежними від організацій, які розробляють або надають мікрокваліфікації.
2. **Залучення стейкхолдерів:** Впровадження механізмів залучення різних стейкхолдерів, таких як роботодавці, представники громадськості, професійні асоціації тощо, для оцінки якості мікрокваліфікацій та їхньої відповідності вимогам ринку праці та суспільства.
3. **Публічна звітність:** Забезпечення прозорості та відкритості в процесах зовнішнього контролю якості шляхом публікації результатів оцінок, звітів та інших важливих документів.
4. **Міжнародне порівняння:** Порівняння якості мікрокваліфікацій з міжнародними стандартами та кращими практиками відповідної галузі. Цей підхід

дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони системи мікрокваліфікацій та розвивати її відповідно до міжнародних норм.

В окремих випадках, особливо якщо йдеться про регульовані професії, доцільною є *акредитація провайдерів мікрокваліфікації*: зовнішня перевірка уповноваженими структурами з метою забезпечення якості та надійності їхніх програм.

Критерії оцінки забезпечення якості мікрокваліфікацій можуть включати такі аспекти:

- ✓ **Зрозумілість та конкретність:** Мікрокваліфікації повинні бути чіткими та зрозумілими для цільової аудиторії. Вони повинні містити належну інформацію про очікувані результати навчання, обсяг матеріалу, рівень складності та інші ключові показники.
- ✓ **Адаптивність до потреб цільової групи:** Мікрокваліфікації мають бути спрямовані на задоволення потреб та очікувань конкретної цільової групи. Вони повинні відповідати потребам ринку праці або особистісним цілям тих, хто навчається.
- ✓ **Оцінка досягнень навчання:** Механізми оцінки, що використовуються для визначення досягнень тих, хто вчиться, повинні бути об'єктивними та надійними.
- ✓ **Відповідність стандартам якості:** Мікрокваліфікації повинні відповідати встановленим стандартам якості та критеріям, які прийняті в національних та міжнародних документах.
- ✓ **Забезпечення доступності:** Механізми забезпечення якості мікрокваліфікацій повинні забезпечувати їх доступність для широкого кола слухачів. Це може включати розробку адаптивних програм навчання, використання різних форматів навчання та ресурсів, зокрема, дотримання принципів вебдоступності.
- ✓ **Забезпечення об'єктивності та незалежності:** Процеси забезпечення якості мікрокваліфікацій повинні бути об'єктивними і незалежними від будь-яких конфліктів інтересів. Це може включати залучення незалежних експертів для оцінки якості та етичні принципи, які регулюють процеси забезпечення якості.
- ✓ **Моніторинг та оцінка результатів:** Встановлення системи моніторингу та оцінки результатів навчання, щоб визначити, наскільки ефективно мікрокваліфікації відповідають своїм цілям та очікуванням.

Ці критерії можуть бути використані для оцінки та забезпечення якості мікрокваліфікацій у системах освіти та професійного розвитку.

8. МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНІЙ СИСТЕМІ КВАЛІФІКАЦІЙ

Мікрокваліфікації впроваджуються як складова частина національної системи кваліфікацій (НСК) з метою надання формального визнання конкретних навичок, умінь, компетентностей, які можуть бути здобуті шляхом короткострокового навчання.

На нинішньому етапі в Україні Національна система кваліфікацій охоплює лише повні та часткові кваліфікації, які можуть бути освітніми та професійними (Верховна Рада України, 2017⁶⁴; Верховна Рада України, 1971⁶⁵).

Результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних та часткових професійних кваліфікацій, можуть досягатися шляхом здобуття формальної, неформальної чи інформальної освіти.

Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності, а професійні та часткові професійні кваліфікації присвоюються/підтверджуються і визнаються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності, кваліфікаційними центрами та іншими структурами.

Згідно з українським законодавством професійні повні та часткові кваліфікації базуються на наборі трудових функцій, визначених професійним стандартом.

Водночас ринок праці часто потребує працівників зі специфічним набором професійних компетентностей, який формально не відповідає жодному професійному стандарту. У такому випадку мікрокваліфікація, наявна в національній системі кваліфікацій та визнана де-факто роботодавцем, може вирішити проблему.

Включення мікрокваліфікацій до Національної системи кваліфікацій має враховувати низку важливих аспектів.

1. На відміну від повних чи часткових професійних кваліфікацій, які базуються на відповідних професійних стандартах та охоплюють декілька або бодай одну трудову функцію, мікрокваліфікації можуть проектуватися на основі необхідного ринку праці набору професійних компетентностей. Водночас визнання результатів навчання на робочому місці може бути зосереджене на тому, щоб посилити або набути компетентності, потрібні для виконання певних трудових дій, а не всього спектру трудових функцій (Martinez-Marroquin & Male, 2021⁶⁶). Або ці мікрокваліфікації можуть

⁶⁴ Верховна Рада України (2017). *Про освіту: Закон України № 2145-VIII (з подальшими змінами)*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

⁶⁵ Верховна Рада України (1971). *Кодекс законів України про працю: Закон України № 322-08 (з подальшими змінами)*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁶⁶ Martinez-Marroquin, E., & Male, S. (2021). Micro-credentials for recognition of workplace learning. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(1), 52-57.

відповідати особистим запитам людини. Ця відсутність жорсткої прив'язки до освітніх або професійних стандартів робить їх гнучкими.

2. Для розроблення та реалізації мікрокваліфікацій у більшості випадків 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.

3. Включення мікрокваліфікацій до Національної системи кваліфікацій передбачає розробку механізмів визнання, порівняння та перенесення мікрокваліфікацій між різними контекстами навчання та робочими місцями. Це сприяє переносимості мікрокваліфікацій, дозволяючи особам, що навчаються, передавати свої досягнення та отримувати визнання за їхніми зусиллями.

Мікрокваліфікації можуть бути впроваджені в Національну рамку кваліфікацій, що дозволяє їхнє визнання та порівняння на рівні країни та міжнародному рівні.

Дослідження, проведені в європейських країнах, де Національна рамка кваліфікацій відкрита для мікрокваліфікацій, виявило неоднорідність у підходах (MICROBOL Project, 2021⁶⁷). У деяких випадках мікрокваліфікації можуть бути віднесені до будь-яких рівнів НРК, в інших випадках вони належать до певних рівнів, тобто від 1 до 5, або від 2 до 7, або від 2 до 8, або від 5 до 8 рівня (тобто тільки для вищої освіти). В окремих країнах мікрокваліфікації відносять до того рівня кваліфікацій, частиною яких їх вважають. У деяких системах кваліфікацій мікрокваліфікації можуть бути розташовані на нижчих рівнях ніж сертифікати, дипломи або ступені, відображаючи меншу тривалість та обсяг навчання.

Це демонструє, що включення мікрокваліфікацій до Національної рамки кваліфікацій вимагає ретельного розгляду та узгодження з існуючими структурами та рівнями кваліфікацій, щоб забезпечити їхню ефективність та відповідність потребам ринку праці.

Впровадження та реалізація мікрокваліфікацій як складової Національної системи кваліфікацій потребуватиме внесення змін до нормативно-правових актів, що регулюють правовідносини у сфері кваліфікацій. Ці зміни стосуватимуться різних суб'єктів, які беруть участь у процесі мікрокваліфікацій:

1. *Органи державної влади та місцевого самоврядування:* Необхідно розробити загальні механізми визнання та легалізації мікрокваліфікацій на ринку праці. Це може включати створення правових інструментів для визнання мікрокваліфікацій у сфері працевлаштування та кар'єрного розвитку.
2. *Заклади освіти, підприємства та організації, інші провайдери мікрокваліфікацій:* Потрібно розробити внутрішні процедури розроблення,

⁶⁷ MICROBOL Project (2021). *Micro-credentials and Bologna Key Commitments State of play in the European Higher Education Area*. <https://bit.ly/3feSz91>

впровадження, оцінювання та присвоєння мікрокваліфікацій. Це охоплює встановлення стандартів та критеріїв для надання мікрокваліфікацій та процедур їх оцінки.

3. *Державна служба зайнятості:* Потрібно розробити загальні механізми актуалізації, розроблення, впровадження та реалізації, оцінювання та присвоєння, визнання та легалізації мікрокваліфікацій на ринку праці. Це може включати розроблення програм підтримки здобувачів мікрокваліфікацій у пошуку роботи та вирішенні проблем з працевлаштуванням.

4. *Соціальні партнери:* Необхідно створити загальні механізми для аналізу потреб ринку праці та формування пропозицій щодо розроблення мікрокваліфікацій. Це може включати участь у процесі розроблення програм навчання та підтримки здобувачів мікрокваліфікацій.

5. *Здобувачі мікрокваліфікацій:* Потрібно забезпечити чіткі та зрозумілі механізми здобуття та документарного оформлення мікрокваліфікацій, а також їхнє подальше застосування в освіті та/або на ринку праці. Це може включати створення централізованих платформ або ресурсів, де здобувачі мікрокваліфікацій зможуть отримати доступ до необхідної інформації, матеріалів та інструментів для навчання та оцінювання.

Усі ці заходи вимагають ретельного юридичного аналізу та консультацій з різними зацікавленими сторонами для того, щоб забезпечити відповідність нових нормативно-правових актів вимогам міжнародних стандартів та потребам національної системи кваліфікацій. Такий процес потребуватиме співпраці між урядовими установами, освітніми закладами, представниками роботодавців та іншими зацікавленими сторонами з метою забезпечення ефективного впровадження та функціонування системи мікрокваліфікацій.

Для успішного впровадження мікрокваліфікацій у НСК **Національне агентство кваліфікацій**, як драйвер процесів розвитку НСК в Україні, має здійснювати:

- ✓ моніторинг ефективності запровадження та практичної реалізації Рекомендацій щодо запровадження мікрокваліфікацій в Україні;
- ✓ проведення тематичних фахових обговорень особливостей застосування мікрокваліфікацій із залученням широкого кола зацікавлених суб'єктів;
- ✓ здійснення аналізу нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій з метою актуалізації, вдосконалення та/або усунення правових колізій;
- ✓ оновлення нормативно-правової бази у сфері кваліфікацій (внесення змін до нормативно-правових актів, в частині, яка стосується мікрокваліфікацій);
- ✓ поширення інформації про роль та значення мікрокваліфікацій в Національній системі кваліфікацій;
- ✓ проведення вебінарів з питань особливостей впровадження мікрокваліфікацій на рівні як формальної так і неформальної освіти;

- ✓ проведення вебінарів для зацікавлених осіб стосовно процедурних аспектів формування вимог до мікрокваліфікацій, їх визначення та структури опису;
- ✓ підготовка публікацій популярного та наукового характеру з питань мікрокваліфікацій у Національній системі кваліфікацій, з урахуванням відповідних вимог ЄС;
- ✓ оприлюднення та популяризацію результатів аналізу стану впровадження мікрокваліфікацій у Національну систему кваліфікацій;
- ✓ підтримку комунікації із заінтересованими суб'єктами та громадськістю з питань розвитку мікрокваліфікацій та налагодження співпраці із ключовими стейкхолдерами національної системи кваліфікацій;
- ✓ взаємодію з міжнародними, загальноєвропейськими та національними органами (агентствами, комітетами, комісіями) у сфері кваліфікацій стосовно обміну інформацією та досвідом щодо практики застосування мікрокваліфікацій.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ТА ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

- Bianchi, G., Pisiotis, U. & Cabrera Giraldez, M. (2022). GreenComp European Competence Framework for Sustainable Development. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>.
- Biggs, D. (1996). Improving teaching through constructive consultation. Higher Education, 32(3), 347-364. <https://doi.org/10.1007/BF00138871>
- Кабінет Міністрів України (2021). Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами: Постанова № 956. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-2021-%D0%BF#Text>
- CEDEFOP (2023). European guidelines for the validation of non-formal and informal learning. Luxembourg: Publishing Office. Cedefop Reference Series; No. 124. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/389827>
- CEDEFOP (2023b). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Luxembourg: Publications Office. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>
- CEDEFOP (2024). *Learning outcomes going global: a multifaceted phenomenon*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/447716>
- CEDEFOP (2024). *Microcredentials striving to combine credibility and agility*. https://www.cedefop.europa.eu/files/9192_en.pdf
- CEDEFOP (2024). *Terminology of European education and training policy: a selection of 430 terms: 3d ed.*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/991753>
- Council of the EU (2021). Council Resolution on a New European Agenda for Adult Learning. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf>
- Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrJ>
- Council of the EU (2022). *Council Recommendation on individual learning accounts*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/en/pdf>
- Council of the EU (2017). *Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615(01))

- Council of the EU (2021). *Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021–2030)*. Official Journal, C66, 1–21. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29&q id=1617706323424>
- EMC (2019). *EMC Common Microcredential Framework*. https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf
- ЕМАУ (2024). «ЕМАУ — Академія» запрошує до навчання. <http://emaу.kiev.ua/spisok-kursiv/>
- European Commission (2017). *European Pillars of Social Rights in 20 principles*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>
- European Commission (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. <https://bit.ly/3ukN0tZ>
- European Commission (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes*. <https://bit.ly/3nbvpR2>
- European Commission (2023). *Employment and Social Developments in Europe 2023*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8553>
- European Commission (2023). *ESCO*. <https://ec.europa.eu/esco>
- Evopro (2024). Events for doctors, students and interns. <https://evopro.pro>
- Formosa, M. (2012). Education and older adults at the University of the Third Age. *Educational Gerontology*, 38(1), 1-13.
- Fransson, O., & Friberg, T. (2015). Constructive alignment: from professional teaching technique to governance of profession. *European Journal of Higher Education*, 5(2), 141–156. <https://doi.org/10.1080/21568235.2014.997264>
- Каркач, А. & Семигіна, Т. (2022). Використання платформи Moodle для навчання цифровим технологіям слухачів університетів третього віку. *Social Work and Education*, 9 (4), 451-464.
- Knowles, M. (1973). *The adult learner: A neglected species*. Gulf publishing company.
- Ковтунець, В. & Семигіна, Т., ред. (2021). *Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій* (с. 9-11). Київ: ТОВ «ВІСТКА». <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>
- Martinez-Marroquin, E., & Male, S. (2021). Micro-credentials for recognition of workplace learning. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(1), 52-57.

- MICROBOL Project (2021). *Micro-credentials and Bologna Key Commitments State of play in the European Higher Education Area*. <https://bit.ly/3feSz91>
- Міністерство освіти і науки України (2022). *Про затвердження порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти: Наказ № 130*. <https://bit.ly/4bxg04B>
- Міністерство соціальної політики України (2024). *Платформа соціальної освіти*. <https://socialacademy.gov.ua/>
- Moore, S. & Piety, P. (2022). Online learning ecosystems: Comprehensive planning and support for distance learners. *Distance Education*, 42(2), 179–203.
- НАК (2023). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів*. <https://nqa.gov.ua/news/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/>
- НІСД (2024). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти*. <https://niss.gov.ua/en/node/5217>
- OECD (2019). *OECD Skills Strategy 2019: skills to shape a better future*. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>
- Паска, М. Мікрокваліфікації та їх застосування у вищій освіті. *Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (с. 363–365). Львів : ЛДУФК імені Івана Боберського. <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/34814/1/Paska%20M..pdf>
- Центр громадського здоров'я України (2024). *Онлайн курси*. https://portal.phc.org.ua/en/view_all_courses/
- Рашкевич, Ю.М. (2014). *Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія*. Львів: видавництво Львівської політехніки. [https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/BolonskyiProcessNewParadigm\(%D0%AE%D0%A0%D0%B0%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87\).pdf](https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/nauk%20method%20rada/BolonskyiProcessNewParadigm(%D0%AE%D0%A0%D0%B0%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87).pdf)
- Рашкевич, Ю., Семигіна, Т. (2022). Мікрокваліфікації (micro-credentials) і розвиток освітніх систем. *Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта 2022: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конференції / Ін-т педагогіки НАПН України* (с. 229-233). Київ-Тернопіль: Крок.
- Рашкевич, Ю. & Семигіна, Т. (2024). Аналіз можливостей упровадження мікрокваліфікації в Україні та інших європейських країнах. *Освітня аналітика України*, 1(27), 110-122.

- Державна служба зайнятості (2024). *Професійне навчання (перепідготовка)*. <https://dcz.gov.ua/profnavch>
- Семигіна, Т., Рашкевич, Ю. (2021). Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>
- Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89.. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>
- Семигіна, Т. (2024). Мікрокваліфікації як інструмент гнучкої освіти та кращого працевлаштування: політичні аспекти. *Наукові орієнтири: теорія та практика досліджень: збірник наукових праць з матеріалами III Міжн. наук. конф. (с.255-257)*. Вінниця: Укрлогос.
- Семигіна, Т. В., & Федюк, В. В. (2022). Цифрова компетентність як інструмент регулювання ринку праці. *Економіка та суспільство*, 40. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1476>
- Семигіна, Т., & Маркевич, Н. (2022). «Зелені» компетентності та «зелені» навички: огляд міжнародного досвіду. *Grail of science*, 16: 400-406. <https://bit.ly/3mV60Lm>
- Семигіна, Т.В. & Пожидаєва, О.В. (2020). Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика У кн.: *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.05>
- Судаков, М. & Лісогор, Л. (2023). *Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи*. https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf
- Верховна Рада України (1971). *Кодекс законів України про працю: Закон України № 322-08* (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- Верховна Рада України (2017). *Про освіту: Закон № 2145-VIII* (з подальшими змінами). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- Верховна Рада України. (2023). *Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон від 5 липня 2012 р. No 5076* (у редакції 2023 р.) <https://bit.ly/3QbINTk>

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОЄКТ CRED4TEACH

Проєкт «Мікрокваліфікації на основі МВОК для професійного розвитку викладачів» (CRED4TEACH) спрямований на забезпечення потреб закладів вищої освіти та осіб, відповідальних за прийняття рішень у сфері освіти в цільових країнах – Албанії, Чорногорії та Україні – у забезпеченні високоякісного, оперативного, інклюзивного, гнучкого та компетентісно-орієнтованого навчання для викладачів, які працюють у різних освітніх секторах.



META CRED4TEACH – покращити професійний розвиток викладачів в Албанії, Чорногорії та Україні шляхом запровадження та налагодження механізмів створення та визнання мікрокваліфікацій на основі МВОК; позиціонувати мікрокваліфікації як життєздатну альтернативу формальним курсам безперервного професійного розвитку, сприяючи гнучким індивідуальним траєкторіям навчання в межах безперервного професійного розвитку викладачів.

ЦІЛІ CRED4TEACH

- ✓ Підвищити кваліфікацію академічного та адміністративного персоналу закладів-партнерів для розробки та надання мікрокваліфікацій на основі МВОК;
- ✓ Розробити та впровадити національні та інституційні структури для впровадження, доступу та визнання мікрокваліфікацій;
- ✓ Створити, впровадити та перевірити пілотних мікрокваліфікацій на основі МООК;
- ✓ Сприяти ширшому впровадженню мікрокваліфікацій для професійного розвитку викладачів та інших цільових груп.

ПАРТНЕРИ CRED4TEACH

Проєкт об'єднує 15 закладів з 7 країн – Албанії, Естонії, Німеччини, Чорногорії, Португалії, Туреччини та України:

- ✓ Університет прикладних наук малого і середнього бізнесу (Білефельд, Німеччина) – координатор проєкту
- ✓ Університет Аберта (Лісабон, Португалія)
- ✓ Талліннський університет (Таллінн, Естонія)

- ✓ Університет Анadolу (Ескішехір, Туреччина)
- ✓ Українська інженерно-педагогічна академія (Харків, Україна)
- ✓ Черкаський державний технологічний університет (Черкаси, Україна)
- ✓ Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького (Мелітополь, Україна)
- ✓ Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка (Дрогобич, Україна)
- ✓ Національне агентство кваліфікацій (Київ, Україна)
- ✓ Університет Влоре (Влоре, Албанія)
- ✓ Університет Шкодре Луїджі Гуракукі (Шкодре, Албанія)
- ✓ Агентство забезпечення якості доуніверситетської освіти (Тирана, Албанія)
- ✓ Приватний Середземноморський університет (Подгориця, Чорногорія)
- ✓ Державна установа Університет Чорногорії в Подгориці (Подгориця, Чорногорія)
- ✓ Агентство з контролю та забезпечення якості вищої освіти (Подгориця, Чорногорія).

Тривалість CRED4TEACH: 1 червня 2023 року – 31 травня 2026 року