

# МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ГНУЧКОЇ ОСВІТИ ТА КРАЩОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ПОЛІТИЧНІ АСПЕКТИ

Семигіна Тетяна Валеріївна

ORCID ID: 0000-0001-5677-1785

докторка політичних наук, професорка  
Україна

**Вступ.** Освіта входить в нову еру: зростає популярність коротких гнучких курсів. Цей тренд виразно простежується як у сфері доповнення до традиційної ступеневої освіти [5; 14; 16], так і в 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). Це формальний підсумок (документ) невеликого за обсягом навчання, який засвідчує здобуття особою визначеної сукупності результатів навчання, які мають бути оцінені на основі зрозумілих критеріїв.

**Мета** цієї роботи – схарактеризувати мікрокваліфікації як засіб досягнення більшої гнучкості в освіті та поліпшення можливостей працевлаштування, розглянувши політику впровадження короткострокового навчання в загальноєвропейському та українському контекстах.

**Результати.** Наукова література містить опис переваг мікрокваліфікацій: (1) швидкість навчання: мікрокваліфікації можна отримати значно швидше, ніж традиційні дипломи; (2) практична орієнтація: навчання фокусується на практичних уміннях та навичках, необхідних для певної роботи; (3) гнучкість: можливість навчатися онлайн та в індивідуальному темпі; (4) доступність: мікрокваліфікації, як правило, дешевші, ніж традиційні освітні програми [6; 9].

Мікрокваліфікації легко інтегруються в цифровий навчальний ландшафт, цифрову екосистему навчання [15], надаючи можливість навчатися і здобувати сертифікати онлайн, накопичувати мікрокваліфікації для отримання більших кваліфікацій, що відкриває доступ до різних можливостей навчання для широкого кола осіб.

За оцінками організацій ЄС, пандемія COVID-19 спричинила значне зростання інтересу до мікрокваліфікацій [9: 13]. Цьому є кілька причин.

По-перше, пандемія і зумовлений нею тривалий локдаун 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.

По-друге, пандемія спричинила значні зміни в багатьох галузях, що потребувало від працівників нових умінь, навичок та знань. Подальші зміни ринку праці, зумовлені, зокрема, поширенням штучного інтелекту, зробили очевидними ці зміни в професіях [17]. Мікрокваліфікації стали зручним інструментом для швидкого адаптування до цих змін.

На додаток до цього, пандемія пришвидшила перехід до онлайн-навчання, що зробило мікрокваліфікації ще більш доступними та зручними.

У червні 2022 року Рада Європейського Союзу схвалила Рекомендацію щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування [10]. 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 Європейський Союз зацікавлений у гармонізації підходів на загальноєвропейському рівні. Тому Рекомендація висувала країнам-членам ЄС виразні вимоги щодо впровадження мікрокваліфікацій та уніфікації документів, ухвалення відповідної освітньої політики та політики ринку праці, яка дає змогу визнавати та накопичувати мікрокваліфікації як ті, що були здобуті в конкретній країні, так і отримані в інших країнах [6].

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, зокрема, дасть змогу запровадити дієву структуру для підтвердження результатів різного роду короткострокового навчання та отримання сертифікатів про здобуття мікрокваліфікацій, їхнього взаємовизнання в різних європейських країнах [11].

Обидві Рекомендації стали продовженням європейської політики щодо розвитку навчання впродовж життя та формування загальноєвропейського простору професійних кваліфікацій [4; 12]. Вона знайшла відображення в документах, як: «Європейські пріоритети щодо умінь та навичок» (2020), «Європейські основи соціальних прав» (2017) та план щодо їх втілення, «Зелені компетентності. Європейська рамка компетентностей для стійкого розвитку» (2022), «Європейська рамка цифрової компетентності для громадян 2.0» (2022), «Нові пріоритети щодо освіти дорослих на 2021-2030 роки» (2021) тощо.

Поширення мікрокваліфікацій допомагає задовольняти освітні потреби сучасного суспільства, підвищує рівень освіти та сприяє розвитку кваліфікованих фахівців. Водночас слід взяти до уваги, що рух до короткострокового навчання не є безпечним, він, за твердженням дослідників [8], загрожує розмиттям традиційних освітніх кваліфікацій.

В Україні наявна висока потреба у робочій силі: в найближчі роки наша країна відчуватиме брак мільйонів працівників, а з початком повоєнної відбудови ця потреба лише стане гострішою [3]. 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 попиту на знання європейських норм і стандартів [7]. Подолання дефіциту робочої сили та кваліфікаційних розривів можливе, зокрема, завдяки короткостроковому гнучкому навчанню, результати якого будуть визнаватися на рівні держави та ринком праці. Саме це спонукає до впровадження в Україні мікрокваліфікацій.

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

Одночасно вітчизняним законодавством та нормативно-правовими документами передбачено визнання результатів неформальної освіти у закладах освіти [2], розвиваються кваліфікаційні центри, які дають змогу підтвердити результати неформальної та інформальної освіти і на цій підставі здобути професійну кваліфікацію [1]. І саме це формує той інституційний ґрунт, який може дати змогу

швидко впровадити європейську політику щодо мікрокваліфікацій, визнавши їх частиною Національної системи кваліфікацій.

**Висновки.** 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 у кваліфікованих працівниках. Україні доцільно формалізувати свою політику щодо визнання результатів короткострокового навчання та інтеграції мікрокваліфікацій у Національну систему кваліфікацій на основі аналізу їх використання в Європейському Союзі.

### Список використаних джерел:

1. Кабінет Міністрів України (2021). *Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами*: Постанова № 956. <https://bit.ly/4afRJze>
2. 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>
3. НІСД (2024). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти*. <https://niss.gov.ua/en/node/5217>
4. Семигіна, Т., Баланюк, Ю. & Семенець-Орлова, І. (2022). Політика Європейського Союзу щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*, 3, 96-105.
5. Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89.
6. Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2022). Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. *Theory and practice of modern science: III International Scientific and Theoretical Conference* (v.2, pp. 46-50). Krasow.
7. Судаков, М. & Лісогор, Л. (2023). *Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи*. <https://bit.ly/4bru6Vu>
8. Brown, M., McGreal, R. & Peters, M. (2023). A Strategic Institutional Response to Micro-Credentials: Key Questions for Educational Leaders. *Journal of Interactive Media in Education*, 1. <https://doi.org/10.5334/jime.801>
9. CEDEFOP (2023). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>
10. Council of the EU (2022a). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrJ>
11. Council of the EU (2022b). *Council Recommendation on individual learning accounts*. <https://bit.ly/3ULpXF8>
12. European Commission (2020). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. <https://bit.ly/3ukN0tZ>
13. European Commission (2023). *Employment and Social Developments in Europe 2023*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8553>
14. MICROBOL Project (2021). *Micro-credentials and Bologna Key Commitments State of play in the European Higher Education Area*. <https://bit.ly/3feSz91>
15. Moore, S. & Piety, P. (2022). Online learning ecosystems: Comprehensive planning and support for distance learners. *Distance Education*, 42(2), 179–203.
16. OECD (2019). *OECD Skills Strategy 2019: skills to shape a better future*. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>
17. WEF (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://bit.ly/3QbINTk>