

Рашкевич Ю. М.

доктор технічних наук, професор, член Національного агентства кваліфікацій, Київ, Україна,
rashkevuyuriy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-2758>

Семигіна Т. В.

доктор політичних наук, професор, член Національного агентства кваліфікацій, Київ,
Україна, semigina.tv@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ УПРОВАДЖЕННЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ ТА ІНШИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Анотація. Розглянуто загальноєвропейські вимоги до мікрокваліфікацій, тобто формалізації результатів навчання, здобутих особою після короткострокового навчання. Головною метою дослідження є вивчення стану впровадження та перспектив розвитку мікрокваліфікацій у системах професійної освіти різних країн – учасниць проекту «За межами Європи з мікрокваліфікаціями». Основним інструментом дослідження обрано розгорнуту анкету, що дала змогу зібрати й проаналізувати дані про наявні програми та ініціативи з мікрокваліфікацій у Сербії, Чорногорії, Північній Македонії, Грузії, Вірменії й Україні. Результати дослідження засвідчили наявність спільних тенденцій у розвитку мікрокваліфікацій, як-от: зростання їх популярності серед роботодавців і здобувачів освіти; фокус на розвитку гнучких та адаптивних програм, що відповідають потребам ринку праці; використання новітніх технологій у навчанні й оцінюванні. Водночас аналіз виявив певні проблеми та виклики. Це, зокрема, недостатня нормативна база для регулювання мікрокваліфікацій, брак фінансування відповідних програм, низька обізнаність про мікрокваліфікації серед населення й роботодавців. До загроз упровадження мікрокваліфікацій віднесено конкуренцію з боку традиційної освіти, швидкі технологічні зміни, економічну нестабільність, невизнання документів про освіту, загрозу законодавчому регулюванню, регуляторні перешкоди, технологічні бар'єри. Зроблено висновки про перспективність розвитку мікрокваліфікацій у системах професійної освіти досліджуваних країн, а також необхідність спільних зусиль урядів, закладів освіти, бізнесу та інших зацікавлених сторін для розвитку й популяризації мікрокваліфікацій. За результатами проведеного аналізу рекомендовано, зокрема, такі кроки: формування сприятливого середовища для впровадження мікрокваліфікацій; інвестування в освіту й інновації; поглиблення співпраці з міжнародними організаціями, закладами освіти та ринком праці; упровадження технологій і розвиток цифрової грамотності; постійне оновлення програм мікрокваліфікацій.

Ключові слова: мікрокваліфікація, кваліфікація, короткострокове навчання, навчання впродовж життя, євроінтеграція.

JEL classification: I20, I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-1-110-122.

Одним із сучасних трендів у сфері формальної та неформальної освіти є поширення короткого, гнучкого навчання. Воно дає змогу оперативно реагувати на появу нових технологій і, відповідно, на нові запити ринку праці. На важливість короткого навчання й визнання його результатів звертали увагу численні науковці, зокрема Л. Віллахан, Д. Муді [1], Т. Готьє [2], Ф. Понте, В. Серей [3].

У 2022 р. Рада ЄС ухвалила Рекомендацію щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability, *дали* – Рекомендація) [4], спрямовану на гармонізацію підходів до визнання результатів короткого навчання та заохочення дорослих людей до навчання впродовж життя, набуття цифрових і «зелених» компетентностей.

Рекомендацією надано визначення, яким повинні послуговуватися всі країни ЄС: «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 ме-

тою 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» [4].

Рекомендація також висувала країнам-членам ЄС низку конкретних вимог щодо впровадження мікрокваліфікацій, зокрема: 1) уніфікації документів, виданих після короткострокового навчання, які мають оформлюватися за певним зразком, що містить набір обов'язкових елементів; 2) ухвалення відповідної освітньої політики та політики ринку праці, котра дає змогу визнавати мікрокваліфікації і як ті, що були здобуті в конкретній країні, і як отримані в інших країнах [5]; 3) упровадження прозорої освітньої екосистеми для здобуття кваліфікацій, у котрій велике значення матимуть внутрішні процедури забезпечення якості короткого навчання (рис. 1).

Згідно з позицією Ради ЄС, мікрокваліфікації повинні не лише роз-

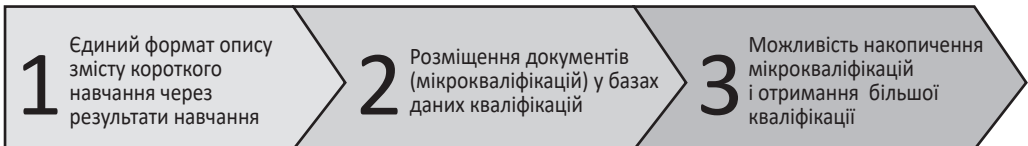


Рис. 1. Зв'язок мікрокваліфікацій із визнанням результатів навчання та їх накопиченням у визначенні Ради ЄС (2022 р.)

Побудовано авторами за: [4].

робляться як окремий навчальний курс, а й будуватися на ідентифікації потреб у навчанні, відповідності запитам роботодавців і регулярно оновлюватися. Така норма виразно засвідчує необхідність для розробників мікрокваліфікацій адаптувати свою пропозицію до сучасних вимог ринку праці та інших суспільних потреб.

Спостерігаються цифровізація мікрокваліфікацій та їх взаємозв'язок з індивідуальними навчальними обліковими записами, а також з Europass (загальноєвропейською базою даних), що додає їм європейського виміру та засвідчує рух у бік накопичення мікрокваліфікацій. По суті, політика ЄС щодо мікрокваліфікацій – це продовження загальноєвропейської політики щодо формування спільного простору кваліфікацій [6], який передбачає формування системи взаємовизнання різних кваліфікацій і гармонізацію підходів.

Як свідчать дослідження [7–9], мікрокваліфікації набувають поширення в закладах освіти та на ринку праці. Водночас їх запровадження відбувається в країнах ЄС неоднорідно. І Україні як кандидату на членство в ЄС доцільно придивитися до цього досвіду та вибудувати власну національну політику щодо мікрокваліфікацій з урахуванням ініціатив ЄС і практики інших країн.

У 2023 р. на базі Національного агентства кваліфікацій розпочався проєкт «За межами Європи з мікрокваліфікаціями» (Beyond Europe with Micro-credentials) у межах програми «Еразмус+». Цей проєкт об'єднав 16 організацій із восьми країн – Німеччини, Норвегії, Сербії, Чорногорії, Північної Македонії, Вірменії, Грузії та України. Проєкт спрямовано на

розвиток мікрокваліфікацій, які стосуються потреб окремих секторів у країнах або цільових груп, що лише незначною мірою охоплені системою освіти. У цій статті наведено результати дослідження, виконаного в рамках зазначеного проєкту.

Головною метою дослідження є вивчення стану впровадження та перспектив розвитку мікрокваліфікацій у системах професійної освіти різних країн – учасниць проєкту «За межами Європи з мікрокваліфікаціями». Основним інструментом дослідження обрано розгорнуту анкету, що дала можливість зібрати й проаналізувати дані про наявні програми та ініціативи з мікрокваліфікацій у Сербії, Чорногорії, Північній Македонії, Грузії, Вірменії та Україні. Анкету було розроблено для самозаповнення в гугл-формі партнерами вказаного проєкту. Представник кожної країни надав інформацію про національні системи, кваліфікації професійно-технічної освіти, професійні кваліфікації, переваги та можливості співпраці, цільові групи, мікрокваліфікації.

Зібрану інформацію було тематично проаналізовано за допомогою SWOT-аналізу впровадження мікрокваліфікацій, передусім у системах професійної освіти кожної країни. Під час аналізу було визначено:

1. Сильні сторони (Strengths): оцінка переваг і позитивних аспектів запровадження мікрокваліфікацій у кожній країні, наприклад з огляду на інфраструктуру освіти, сприятливість політики у сфері освіти, зацікавленість роботодавців у співпраці тощо.

2. Слабкі сторони (Weaknesses): визначення обмежень і недоліків, які

можуть ускладнити впровадження мікрокваліфікацій, як-от недостатня прозорість процесу, відсутність стандартизації, фінансові обмеження тощо.

3. Можливості (Opportunities): виявлення можливостей та потенційних переваг для впровадження мікрокваліфікацій, таких як підтримка з боку уряду, наявність інноваційних технологій, попит на нові форми навчання тощо.

4. Загрози (Threats): аналіз загроз і можливих перешкод для впровадження мікрокваліфікацій: негативне ставлення до новацій, політична й економічна нестабільність, конкуренція з освітніми програмами тощо.

За кожною позицією ми додатково структурували інформацію за трьома категоріями: 1) освіта, 2) ринок праці, 3) законодавство, управління та особистий розвиток.

Проект звіту за результатами дослідження було обговорено з представниками восьми країн – партнерів проекту, щоб отримати їхні коментарі, додаткові відомості та врахувати їхні пропозиції при підготовці остаточного звіту [10]. Це також дало змогу забезпечити взаєморозуміння між учасниками проекту щодо зібраних даних, обговорити висновки й рекомендації. Такий підхід допоміг ідентифікувати ключові фактори, які впливають на впровадження мікрокваліфікацій у кожній країні, а також визначити стратегічні напрями подальшого розвитку в цій сфері.

Результати тематичного аналізу відповідей на запитання анкети дали можливість виявити низку **сильних сторін** у контексті мікрокваліфікацій.

Однією з основних переваг упровадження мікрокваліфікацій у сфері

освіти є їх адаптивність. Мікрокваліфікації відрізняються гнучкістю та надають можливість тим, хто навчається, обирати індивідуальні навчальні траєкторії відповідно до своїх потреб і цілей. Окрім того, різноманітність освітніх середовищ у країнах-учасницях дає змогу використовувати різні освітні системи для розроблення широкого спектра програм мікрокваліфікацій, що відповідають різним галузям та інтересам.

Співпраця у сфері освіти є ще однією сильною стороною. Взаємодія між провайдерами мікрокваліфікацій і закладами освіти сприяє підвищенню якості та визнанню таких кваліфікацій. Наприклад, співпраця може включати обмін ресурсами й експертизою, що сприяє розробленню ефективніших програм.

Освітні реформи в різних країнах також створюють надійну платформу для інтеграції мікрокваліфікацій у систему освіти. Ці реформи підтримують інновації та адаптивність, що сприяє ефективному впровадженню програм мікрокваліфікацій.

Що стосується *ринку праці*, то однією з ключових переваг визначено вдосконалення вмінь і навичок. Програми мікрокваліфікацій сприяють розвитку конкретних умінь та навичок, що збільшує шанси на працевлаштування й відповідає потребам промисловості. Наприклад, програми із фокусом на конкретні навички можуть підвищити конкурентоспроможність кандидатів на ринку праці та збільшити їхню привабливість для роботодавців.

Інтеграція технологій теж відіграє важливу роль. У країнах із потужним ІТ-сектором, таких як Сербія, Україна та Грузія, сприяння безперешкодно-

му впровадженню онлайн-платформ для програм мікрокваліфікацій створює додаткові можливості для навчання й розвитку кадрів.

Різноманітність робочої сили була визначена під час дослідження ще однією сильною стороною, перевагою. Багатогалузева економіка уможливорює створення спеціалізованих мікрокваліфікацій, які відповідають потребам різних секторів. Наприклад, програми, спрямовані на підготовку фахівців у галузі інформаційних технологій, можуть бути популярними в країнах із розвиненим ІТ-сектором.

Співпраця з підприємствами також є важливим аспектом. Взаємодія з промисловими підприємствами дає змогу узгоджувати програми мікрокваліфікацій із потребами ринку праці, що підвищує їх актуальність і шанси працевлаштування випускників.

Під час дослідження виявлено значний потенціал використання мікрокваліфікацій у сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Розвиток туристичної галузі в усіх країнах створює попит на кваліфікованих фахівців, які можуть забезпечити якісне обслуговування й залучити більше туристів. Спеціалізовані мікрокваліфікації, призначені для цієї галузі, можуть охоплювати широкий спектр навичок, включаючи управління готелем, ресторанну справу, обслуговування клієнтів і володіння іноземними мовами. Наразі мікрокваліфікації в цій галузі можуть стати ефективним інструментом для підвищення якості обслуговування та підтримки сталого розвитку туризму й готельно-ресторанного бізнесу.

Законодавство, управління та особистий розвиток відіграють важливу роль у впровадженні мікрокваліфікацій. Адекватна державна політика створює сприятливе середовище для залучення ресурсів і підтримки програм мікрокваліфікацій. Підвищення рівня цифрової грамотності серед населення забезпечує доступність онлайн-курсів із мікрокваліфікацій для ширшого кола осіб. Наявність великої групи молодих, технічно обізнаних людей, які прагнуть покращити свої навички, робить їх потенційною «мішенню» для програм мікрокваліфікацій та сприяє розвитку цього ринку.

Програми мікрокваліфікацій також можуть стимулювати розвиток бізнес-навичок та інновацій, що відповідає підприємницькому потенціалу та сприяє економічному зростанню.

Пропозиція програм мікрокваліфікацій кількома мовами розширює коло їх застосування, задовольняючи потреби різних аудиторій та сприяючи ширшому їх прийняттю.

Аналіз результатів дослідження на предмет виявлення **слабких сторін** мікрокваліфікацій дав змогу окреслити декілька ключових питань, які ставлять під загрозу їх успішну інтеграцію й визнання.

Однією з найбільших перешкод у сфері освіти є опір змінам. Традиційні системи освіти й роботодавці можуть неохоче визнавати мікрокваліфікації, що уповільнює їх інтеграцію та поширення. Крім того, акцент на традиційну освіту та недостатнє усвідомлення переваг нових форм навчання можуть стати перешкодою для їх упровадження в загальну систему освіти й на ринок праці. Обмежене фінансування та брак ресурсів також

ускладнюють розроблення якісних програм мікрокваліфікацій, їх ефективно поширення. Забезпечення високої якості програм мікрокваліфікацій є важливим аспектом, проте може стати викликом через потребу у встановленні послідовності й стандартів.

Водночас представники Сербії зазначили, що мікрокваліфікації можуть легко адаптуватися до формальних освітніх програм як майбутнього орієнтира для студентів та їхньої професійної кар'єри, а також заповнити прогалини в чинній системі освіти.

Ускладнити успішне впровадження мікрокваліфікацій *на ринку праці* може, наприклад, обмежена співпраця з промисловими підприємствами, здатна призвести до розриву між уміннями й навичками, які надаються програмами мікрокваліфікації, та реальними потребами ринку праці. Також існує проблема невідповідності навичок, де мікрокваліфікації можуть не відповідати конкретним вимогам і очікуванням, які висуваються місцевими галузями, що може призвести до розриву між потребами в освіті й можливостями працевлаштування.

Варто врахувати й певні слабкі сторони *у сфері законодавства, управління та особистого розвитку*. Насамперед це відсутність відповідного законодавства та іншої нормативно-правової бази в країнах, які брали участь у дослідженні, що є серйозною перешкодою для успішного впровадження мікрокваліфікацій. Тимчасом як складні адміністративні процеси й нормативні перешкоди можуть уповільнити процеси впровадження та визнання мікрокваліфікацій, недостатня обізнаність насе-

лення й роботодавців щодо цінності мікрокваліфікацій може стати перешкодою на шляху до їх визнання та прийняття.

Крім того, цифровий розрив – відмінності в доступі до мережі Інтернет і рівні цифрової грамотності – може обмежувати доступ до мікрокваліфікацій у певних регіонах, поглиблюючи нерівності в доступі до освіти та робочих можливостей. Це є ще однією проблемою, яка потребує розв'язання.

Проведений аналіз також засвідчив, що мікрокваліфікації відкривають широкі **можливості** для розвитку освіти та ринку праці, сприяючи підвищенню кваліфікації, модернізації галузей і підтримці сталого розвитку.

У сфері освіти виокремлено низку можливостей, які варто розглянути. Передусім співпраця з міжнародними установами може значно урізноманітнити та підвищити якість програм із мікрокваліфікацій, розширюючи горизонти для студентів і працівників, а партнерство університетів та промисловості – забезпечити актуальність програм та збільшити можливості працевлаштування для випускників.

Упровадження новітніх технологій, таких як блокчейн, для перевірки облікових даних здатне підвищити довіру до мікрокваліфікацій та їх визнання, забезпечуючи більш об'єктивну оцінку навичок і досягнень.

Нарешті, доступ до державного фінансування у вигляді грантів та інших джерел фінансування від уряду або міжнародних організацій може забезпечити необхідні ресурси для розроблення й поширення програм із мікрокваліфікацій, роблячи їх до-

ступнішими для широкого кола студентів і працівників.

На ринку праці є великі можливості для розвитку за допомогою мікрокваліфікацій. Насамперед розвиток робочої сили шляхом підвищення кваліфікації та перекваліфікації дає змогу узгоджувати вміння й навички з новими вимогами промисловості. У свою чергу, мікрокваліфікації, спрямовані на сільське господарство та використання технологій, можуть сприяти модернізації цього сектора й підвищенню його конкурентоспроможності на ринку праці. Тісна взаємодія з промисловими підприємствами забезпечує відповідність мікрокваліфікацій поточним потребам ринку, збільшуючи їх актуальність і можливість працевлаштування.

Мікрокваліфікації, орієнтовані на сталий, збалансований розвиток та відновлювану енергетику, здатні підтримати стратегії країн щодо збереження довкілля і сталого розвитку. Вони можуть сприяти поширенню «зелених» компетентностей, потрібних для втілення ідей ощадливої й циркулярної економіки.

Варто зауважити, що в Північній Македонії значна частина роботодавців вважає підготовку якісної робочої сили виключно завданням закладів освіти. У цій країні, за даними опитування, недостатньо розвинено усвідомлення того, що підготовка якісних кадрів – це спільна відповідальність закладів освіти та роботодавців.

У сфері законодавства, управління та особистого розвитку також є великий потенціал для мікрокваліфікацій. Адвокація політики може сприяти широкому впровадженню й визнанню мікрокваліфікацій. Залучення молоді та сприяння розвитку

підприємництва за допомогою мікрокваліфікацій може створити нові можливості для людей розпочати власний бізнес і забезпечити економічний розвиток.

Збереження культурної спадщини та управління нею, а також технологічна інтеграція за рахунок використання новітніх технологій здатні підвищити довіру до мікрокваліфікацій і збільшити їх використання в суспільстві.

Як свідчать результати дослідження, програми мікрокваліфікацій стикаються з різноманітними викликами й загрозами. У контексті освіти можна виокремити кілька загроз для впровадження мікрокваліфікацій. Передусім традиційні установи освіти можуть бути конкурентоспроможними, надаючи аналогічні курси, що ускладнює залучення тих, хто прагне здобути нові вміння та навички під час короткого навчання. До того ж через обмежену взаємодію між закладами освіти й промисловістю важче забезпечити відповідність мікрокваліфікацій потребам ринку праці.

Швидкі технологічні зміни здатні також породжувати виклики, оскільки без системного оновлення програми мікрокваліфікацій можуть застаріти. Зміна потреб галузей також є значущим фактором, адже такі програми можуть втратити актуальність у контексті швидких змін вимог до промисловості.

У Норвегії спостерігається опір запровадженню мікрокваліфікацій у системі професійної освіти як загрози цілісності освіти, особливо на її початковому етапі.

Представники Грузії зазначили, що погляд на мікрокваліфікації ви-

ключно з точки зору бізнесу та ринку праці може обмежити цілісне розуміння й потенційний вплив відповідних програм. Окрім того, глобальна конкуренція може стати перешкодою для місцевих програм мікрокваліфікацій, якщо вони не мають міжнародного визнання або узгодження стандартів. Нарешті, бюрократичні перешкоди на рівні університетів можуть відлякати потенційних розробників програм, що обмежить їх розвиток і впровадження.

На ринку праці також виявлено ризики, які можуть істотно вплинути на успішність упровадження програм мікрокваліфікацій. Передусім економічна нестабільність може викликати скорочення фінансування, що негативно позначиться на розвитку програм мікрокваліфікацій. Спад у виробництві та обмеження бюджету стають перешкодою для фінансування, що ускладнює розробку програм та інформаційно-просвітницьку діяльність.

Окрім того, визнання документів про освіту стає ключовим аспектом для успішної інтеграції випускників програм короткого навчання на ринку праці. Якщо ці документи не будуть загально визнані або прийняті роботодавцями, вони не матимуть особливої цінності на ринку праці.

У сфері законодавства, управління та особистого розвитку виокремлено потенційні загрози, які можуть ускладнити впровадження та визнання програм мікрокваліфікацій. Так, якщо мікрокваліфікації не буде включено в освітнє законодавство, їх розвиток найімовірніше обмежиться лише сферою неформальної освіти, що перешкодить їх широкій інтеграції в систему освіти. У свою чергу, складні

регуляторні норми можуть утруднити розвиток і визнання мікрокваліфікацій, що стримуватиме їх розвиток та поширення. Крім того, технологічні бар'єри, такі як обмежений доступ до високошвидкісного Інтернету й технологій у віддалених регіонах, істотно ускладнюють доступність онлайн-курсів із мікрокваліфікацій для певних демографічних груп, що може призвести до розриву в доступі до цих цінних освітніх ресурсів.

На рис. 2 узагальнено результати SWOT-аналізу впровадження мікрокваліфікацій у Чорногорії, Північній Македонії, Сербії, Вірменії, Грузії та Україні.

Проведений аналіз дає підстави для виокремлення кількох ключових аспектів. У країнах, які брали участь у дослідженнях, наявна база знань і експертиза, що можуть бути використані для розроблення й упровадження програм коротких освітніх програм, за результатами яких видається документ про мікрокваліфікацію. У контексті можливостей важливо відзначити розвиток партнерства з міжнародними організаціями та закладами освіти для сприяння впровадженню мікрокваліфікацій. Використання сучасних технологій теж може допомогти підвищити доступність і якість таких програм.

З-поміж виявлених слабких сторін можна відзначити опір із боку традиційних систем освіти та бізнес-структур, що цілком може уповільнити процес упровадження мікрокваліфікацій. Брак фінансування, недостатня регуляторна база й обмежені ресурси також можуть стати перешкодою для розвитку та поширення таких програм. Економічна нестабільність і бюджетні обмеження становлять оче-

	ОСВІТА	РИНОК ПРАЦІ	ЗАКОНОДАВСТВО, УПРАВЛІННЯ ТА ОСОБИСТИЙ РОЗВИТОК
Сильні сторони	<ul style="list-style-type: none">• Адаптивність• Розмаїття освітнього середовища• Співпраця у сфері освіти• Освітні реформи	<ul style="list-style-type: none">• Удосконалення умінь та навичок• Інтеграція технологій• Різноманітність робочої сили• Співпраця з підприємствами• Туризм та готельно-ресторанний сектор	<ul style="list-style-type: none">• Підтримка держави• Цифрова грамотність. Молодіжна робоча сила• Підприємницький потенціал• Мовна доступність
Слабкі сторони	<ul style="list-style-type: none">• Опір змінам• Акцент на традиційну освіту• Обмеженість ресурсів• Контроль якості	<ul style="list-style-type: none">• Обмежена співпраця з промисловими підприємствами• Невідповідність умінь та навичок	<ul style="list-style-type: none">• Відсутність законодавства• Бюрократичні проблеми• Обмежена поінформованість• Цифровий розрив
Можливості	<ul style="list-style-type: none">• Міжнародна співпраця• Партнерство між закладами освіти та промисловістю• Упровадження технологій• Державне фінансування	<ul style="list-style-type: none">• Розвиток робочої сили• Сільське господарство з використанням технологій• Взаємодія з промисловістю• Сталий розвиток	<ul style="list-style-type: none">• Адвокація політики• Залучення молоді• Сприяння розвитку підприємництва• Збереження культурної спадщини• Технологічна інтеграція
Загрози	<ul style="list-style-type: none">• Конкуренція з боку традиційної освіти• Обмежена співпраця між освітою та промисловістю• Швидкі технологічні зміни• Зміна галузевих потреб• Глобальна конкуренція• Бюрократичні перепони на місцях	<ul style="list-style-type: none">• Економічна нестабільність• Невизнання документів про освіту	<ul style="list-style-type: none">• Загроза законодавчому регулюванню• Регуляторні перешкоди• Технологічні бар'єри

Рис. 2. SWOT-аналіз упровадження мікрокваліфікацій у Чорногорії, Північній Македонії, Сербії, Вірменії, Грузії та Україні

Побудовано авторами.

видні загрози для фінансування програм мікрокваліфікацій. Невизнання мікрокваліфікацій роботодавцями та низька обізнаність громадськості теж ускладнюють ситуацію.

Зважаючи на результати нашого аналізу, попередні напрацювання авторів [5; 11; 12] і результати інших досліджень [7; 9], можна надати такі рекомендації для впровадження мікрокваліфікацій у систему освіти України, передусім неформальної освіти.

1. *Формування сприятливого середовища.* Вітчизняна політика щодо мі-

рокваліфікацій має передбачати активну роботу над створенням сприятливого середовища для впровадження мікрокваліфікацій. Це включатиме прийняття відповідних законів, що даватимуть визначення мікрокваліфікацій і принципів їх упровадження в Україні. Також може йтися про створення централізованої бази даних, розроблення стандартів визнання та проведення інформаційних кампаній серед роботодавців і громадськості.

2. *Інвестиції в освіту та інновації.* Для успішного впровадження мікро-

кваліфікацій в Україні необхідно збільшити інвестиції в освіту та інноваційні проекти. Рекомендується також залучити роботодавців до розроблення програм для кращого врахування потреб ринку праці.

3. *Партнерство з міжнародними організаціями.* Вітчизняні стейкхолдери повинні активно співпрацювати з міжнародними організаціями та партнерами з метою обміну досвідом і залучення підтримки для розвитку програм мікрокваліфікацій.

4. *Розвиток технологій і цифрової грамотності.* Вітчизняна освітня політика повинна віддавати пріоритет розвитку технологій та цифрової грамотності, що сприятиме впровадженню інноваційних методик і технологій у навчальний процес, а також створенню цифрової інфраструктури для зручного доступу до програм мікрокваліфікацій.

5. *Постійне оновлення програм.* З огляду на швидкий темп змін у технологіях та потребах ринку праці, суб'єктам неформальної освіти слід передбачити активне оновлення й перегляд програм мікрокваліфікацій із метою забезпечення їх ефективності та відповідності потребам сучасного ринку праці. Також можна розглянути надання фінансових стимулів для роботодавців, що використовують програми мікрокваліфікацій при наймі працівників, що підвищить їх популярність і визнання на ринку праці.

Підсумовуючи викладене, зауважимо, що мікрокваліфікації позиціонуються як невеликі, спеціалізовані програми навчання, котрі спрямовані на швидке здобуття конкретних навичок або компетентностей у певній сфері та відзначаються швид-

кістю, гнучкістю й актуальністю. Їхньою специфічною рисою є опертя на результати навчання. Європейська політика щодо мікрокваліфікацій привертає увагу до забезпечення якості мікрокваліфікацій і можливості їх накопичення та перенесення з метою набуття вищих кваліфікацій.

Проведений аналіз можливостей упровадження мікрокваліфікацій у Чорногорії, Північній Македонії, Сербії, Вірменії, Грузії та Україні виявив низку сильних і слабких сторін, можливостей та загроз, які впливають на процес уведення відповідних програм. Серед сильних сторін виокремлено значний потенціал цих країн у сфері інновацій та розвитку освіти й ринку праці, а також підтримку міжнародних організацій для освітнього розвитку. Проте є також слабкі сторони, зокрема опір традиційних систем освіти та недостатнє фінансування.

З урахуванням цих факторів рекомендується вдосконалити законодавчий і регуляторний механізми, розвивати партнерство з міжнародними організаціями та університетами, використовувати сучасні технології й сприяти розвитку підприємництва через інноваційні навчальні програми. Надані рекомендації допоможуть Україні успішно впровадити мікрокваліфікації та забезпечити їх визнання й інтеграцію на ринку праці.

З-поміж напрямів майбутніх досліджень можна назвати вивчення вітчизняної практики наявного короткотермінового навчання на виробництві в контексті її використання при розбудові цілісної системи й мережі підготовки, оцінювання, визнання та/або присвоєння мікрокваліфікацій тощо.

Список використаних джерел

1. Wheelahan L., Moodie G. Gig qualifications for the gig economy: Microcredentials and the 'Hungry Mile.' *Higher Education*. 2022. Vol. 83. P. 1279–1295. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00742-3>.
2. Gauthier T. The value of micro-credentials: The employer's perspective. *Competency-Based Education*. 2020. Vol. 5, Iss. 2. DOI: <https://doi.org/10.1002/cbe2.1209>.
3. Ponte F., Saray V. The evolution of a micro-credential. *Personalised Learning. Diverse Goals. One Heart. ASCILITE 2019 Singapore* / Y. W. Chew, K. M. Chan, A. Alphonso (Eds.) ; Singapore University of Social Sciences. Singapore, 2019. P. 546–551. URL: <https://2019conference.ascilite.org/assets/papers/Paper-076.pdf>.
4. Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability / Council of the European Union. *Official Journal of the European Union*. 2022. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)).
5. Семігіна Т., Рашкевич Ю. Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*. 2023. № 16. С. 77–89. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>.
6. Семігіна Т., Баланюк Ю., Семенець-Орлова І. Політика Європейського Союзу щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Сер. : Політичні науки та публічне управління*. 2022. № 3 (63). С. 96–105. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13).
7. Microcredentials for labour market education and training – Microcredentials and evolving qualifications systems / Cedefop. Publications Office of the European Union, 2023. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>.
8. Hijden P., Martin M. Short courses, micro-credentials, and flexible learning pathways: A blueprint for policy development and action. Paris : International Institute for Educational Planning, 2023. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384326/PDF/384326eng.pdf.multi>.
9. Varadarajan S., Koh J. H. L., Daniel B. K. A systematic review of the opportunities and challenges of micro-credentials for multiple stakeholders: learners, employers, higher education institutions and government. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. 2023. № 20. DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00381-x>.
10. WP2 Stock-taking: Final Report / BEM. 2023. URL: https://drive.google.com/file/d/1zVmcXUgknhPuqU0CbSkx5YZ6T7f_GcN/view.
11. Рашкевич Ю., Семігіна Т. Мікрокваліфікації як засіб розвитку професійної кар'єри випускників закладів освіти. *Інноваційна професійна освіта*. 2023. Т. 2. № 9. С. 392–396. URL: <https://conference.ivet.edu.ua/index.php/2022-1/article/view/268>.
12. Семігіна Т., Рашкевич Ю. Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. *Theory and practice of modern science*. 2022. Vol. 2. P. 46–50. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/issue/view/01.04.2022/724>.

Yuriy Rashkevych

Dr. Sc. (Technical), Professor, National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine, rashkevychyuri@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-2758>

Tetyana Semigina

Dr. Sc. (Political), Professor, National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine, semigina.tv@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

ANALYSIS OF MICRO-CREDENTIALS IMPLEMENTATION OPPORTUNITIES IN UKRAINE AND OTHER EUROPEAN COUNTRIES

Abstract. *This paper presents the pan-European requirements for micro-credentials, that is, the formalisation of learning outcomes obtained by a person after short-term training. The main goal of the research was to explore the state of implementation and prospects for the development of micro-credentials in the professional education systems of various participating countries of the "Beyond Europe with micro-credentials" project. The main research tool was a detailed questionnaire, which allowed to collect and analyse data on existing programmes and initiatives in Serbia, Montenegro, the Republic of North Macedonia, Georgia, Armenia, and Ukraine. The results of the study testify to the presence of common trends in the development of micro-credentials, such as growing popularity of micro-credentials among employers and students of education; focus on the development of flexible and adaptive programmes that meet the needs of the labour market; use of the latest technologies in teaching and assessment. At the same time, the analysis revealed certain problems and challenges that need to be solved, in particular, the lack of a strong regulatory framework for regulating micro-credentials; insufficient financing of relevant programmes; low awareness of micro-credentials among the population and employers. Threats to the introduction of micro-credentials include the following: competition from traditional education, rapid technological changes, economic instability, non-recognition of educational documents, threat to legislative regulation, regulatory obstacles, and technological barriers. Conclusions were made about the prospects for the development of micro-credentials in the vocational education and training systems of the studied countries, as well as the need for joint efforts of governments, educational institutions, businesses, and other interested parties for the development and promotion of micro-qualifications. Based on the results of the analysis, the following is recommended, in particular: create a favourable environment for the introduction of micro-qualifications; invest in education and innovation; develop partnerships with international organisations, educational institutions, and the labour market; implement technologies and develop digital literacy; constantly update programmes of micro-qualifications.*

Keywords: *micro-qualifications, qualification, short-term training, lifelong training, European integration.*

References

1. Wheelahan, L., & Moodie, G. (2022). Gig qualifications for the gig economy: Micro-credentials and the 'Hungry Mile'. *Higher Education*, 83, 1279-1295. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00742-3>.
2. Gauthier, T. (2020). The value of micro-credentials: The employer's perspective. *Competency-Based Education*, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.1002/cbe2.1209>.

3. Ponte, F., & Saray, V. (2019). The evolution of a micro-credential. In Y. W. Chew, K. M. Chan, A. Alphonso (Eds.). *Personalised Learning. Diverse Goals. One Heart. ASCILITE 2019 Singapore*, 546-551. Retrieved from <https://2019conference.ascilite.org/assets/papers/Paper-076.pdf>.
4. Council of the European Union. (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*. Retrieved from [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)).
5. Semigina, T., & Rashkevych, Y. (2023). Microcredentials as an educational trend and a challenge for higher education. *Universities and Leadership*, 16, 77-89. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89> [in Ukrainian].
6. Semigina, T., Balanyuk, Yu., & Semenets-Orlova, I. (2022). European Union policy on mutual recognition of professional qualifications. *Scientific Works of Interregional Academy of Personnel Management. Series: Political Sciences and Public Management*, 3(63), 96-105. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13) [in Ukrainian].
7. Cedefop. (2023). *Microcredentials for labour market education and training: Micro-credentials and evolving qualifications systems*. Publications Office of the European Union. Retrieved from <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>.
8. Hijden, P., & Martin, M. (2023). *Short courses, micro-credentials, and flexible learning pathways: A blueprint for policy development and action*. Paris: International Institute for Educational Planning. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384326/PDF/384326eng.pdf.multi>.
9. Varadarajan, S., Koh, J. H. L., & Daniel, B. K. (2023). A systematic review of the opportunities and challenges of micro-credentials for multiple stakeholders: learners, employers, higher education institutions and government. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20. DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00381-x>.
10. BEM. (2023). *WP2 Stock-taking: Final Report*. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/1zVmcXUgknhPuqU0CbSkx5YZ6T7f_GcN/view.
11. Rashkevych, Y., & Semigina, T. (2023). Micro-credentials as a prerequisite for the professional career development of educational institutions graduates. *Innovative professional education*, 2(9), 392-396. Retrieved from <https://conference.ivet.edu.ua/index.php/2022-1/article/view/268> [in Ukrainian].
12. Semigina, T., & Rashkevych, Y. (2022). Micro-qualifications as a trend in the development of modern continuing education. *Theory and practice of modern science*, 2, 46-50. Retrieved from <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/issue/view/01.04.2022/724> [in Ukrainian].