DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-132

MICRO-CREDENTIALS AS AN INNOVATIVE TOOL OF MODERN HIGHER EDUCATION

МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ СУЧАСНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Kuznetsova N. B.
PhD in Economics,
Associate Professor of Economic, Head of Economic, Entrepreneurship and Marketing Department
Cherkasy State Business College
Cherkasy, Ukraine

Кузнецова Н. Б.
кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри економіки, підприємництва та маркетингу
Черкаський державний бізнес-коледж
м. Черкаси, Україна

Вагомим глобальним викликом, що сьогодні стоїть перед сучасним бізнесом є проблема невідповідності навичок та кваліфікацій потенційних та наявних працівників вимогам ринку праці. Основними факторами, що детермінують поглиблення розриву у навичках, виникнення так званих кваліфікаційних ям, є швидкість розвитку сучасних технологій, постійна потреба в оновленні знань та навчанні. Такі глобальні світові тренди як цифрова трансформація та креативізація суспільного розвитку все більше стають визначальними індикаторами життєздатності отриманих навичок, а отже і важливими чинниками конкурентоспроможності як теперішньої, так і майбутньої робочої сили.

Для таких суспільних ресурсів як інформація, знання і навички, є притаманними власні терміни придатності – час їх корисного застосування. Сучасні технології та глобальні тренди, що супроводжують світогосподарський розвиток, прискорюють старіння знань та навичок, скорочуючи терміни їх актуалізації. Щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку праці, працівникам необхідно постійно оновлювати свої знання і навики через технології безперервного навчання протягом усього життя. Велика роль у цьому належить сучасній системі вищої освіти, як «стартової точки розвитку з постійним поступовим підвищенням кваліфікації» [1]. Проте значна тривалість навчання, спрямованого на отримання традиційних ступенів освіти, не забезпечує швидкості оновлення знань та здобуття затребуваних ринком праці професійних навиків. Більше того, на

думку роботодавців, сьогоднішня традиційна освіта є неефективною, оскільки швидкість інформації є прискореною і набуті студентами за період навчання в університетах навички швидко втрачають свою цінність, що не забезпечує їм отримання швидких результатів [2, с. 21]. Тож нагальною є необхідність трансформації традиційної системи вищої освіти і формування нових парадигмальних засад її розвитку на інноваційній основі.

Одним із вагомих факторів, що зумовлює потребу у формуванні нових підходів до розвитку вищої освіти є скорочення терміну, так званого напіврозпаду набутих навичок, що означає час, необхідний для того, щоб щось погіршилося до половини свого первісного значення. За оцінками Саліма Ісмаїла, інвестора, підприємця та автора книги «Ескпоненційні організації» з Силіконової долини, період напіврозпаду знань збільшився з тридцяти до п'яти років протягом життя одного покоління [1], а здобутих за допомогою освіти технічних (hard skills) навичок сьогодні вистачає на один чи два роки, перш ніж вони стануть застарілими [3].

Саме тому, для сучасної людини важливим є постійне оновлення та перезавантаження персональних систем навчання (формального, неформального, інформального) та їх формального визнання роботодавцями на робочих місцях. Одним із інструментів такого «перезавантаження» є запровадження мікро кваліфікацій, як у системі профтехосвіти, так і у закладах вищої освіти. Через мікрокваліфікації та індивідуальні навчальні записи можна здійснювати накопичення здобутих мікрокваліфікацій та їх ідентифікацію у результатах навчання. Необхідність запровадження мікрокваліфікацій у системі освіти зумовлена вимогами часу і, з одного боку, надає можливості теперішнім студентам як майбутнім працівникам, а також працюючим працівникам чи претендентам на посади підтримувати індивідуальне навчання протягом усього життя та бути конкурентоспроможними на ринку праці, не вдаючись до отримання повного освітнього ступеня. З іншого боку, застосування у навчальному процесі короткострокових курсів чи модульних програм, спрямованих на розвиток «правильних» навичок і кваліфікацій, допомагають вищим закладам освіти розширювати свою екосистему навчання, впевнено конкурувати з іншими ринковими суб'єктами, що надають освітні послуги за короткостроковими програмами навчання, налагоджувати тісні контакти з бізнесом та забезпечувати, в першу чергу, галузеві потреби у дрібних кваліфікаціях чи навичках на локальному територіальному рівні.

Запровадження мікрокваліфікацій у систему освіти набуло актуальності у Європі в кінці 2021 року, коли Європейською комісією мікрокваліфікації було визнано ключовим компонентом створення європейського освітнього простору до 2025 року та були розроблені пропозиції щодо їх запровадження. Сформовані пропозиції ввійшли до складу Рекомендації про європейський підхід до мікрокваліфікацій для безперервного навчання та можливості працевлаштування, прийнятою Радою ЄС 16 червня 2022 року. Рекомендація щодо запровадження мікрокваліфікацій спрямована на підтримку розробки, впровадження і визнання мікрокваліфікацій у закладах, на підприємствах, в секторах економіки та окремих європейських країнах. Основним її призначенням є забезпечення різним категоріям населення можливостей отримання короткострокового навчання від державних та приватних постачальників як відповідь на попит на більш гнучкі форми освіти і навчання для отримання знань, навичок і професійних кваліфікацій для їх особистісного та професійного розвитку [4]. Даним документом сформульовано єдиний, прийнятий у ЄС підхід до визначення сутності мікрокваліфікацій, де вони детермінуються як запис результатів навчання, які здобувач отримав після невеликого обсягу навчання. Ці результати навчання мають бути оцінені за прозорими та чітко визначеними стандартами якості освіти, прийнятими країнами на загально регіональному рівні та засвідчуватися відповідним документом (мікросертифікатом). Для країн-членів ЄС рекомендовано створення індивідуальних облікових записів навчання для кожної людини, що сприятиме можливості залучення більшої кількості дорослих осіб до навчальних програм осучаснення навичок, спрощенню процедури визнання результатів неформального навчання, створенню дієвої структури для підтвердження результатів різного роду короткострокового навчання та отриманню відповідних сертифікатів про здобуття мікрокваліфікацій, а також їхнього взаємовизнання у різних європейських країнах.

В Україні сучасна Національна система кваліфікацій знаходиться ще на початковому етапі її становлення, а тому питання визнання результатів неформальної освіти, присвоєння часткових кваліфікацій, в тому числі освітніх ще є недостатньо врегульованими на законодавчому рівні. Проте деякі кроки уже зроблено. На даний час в Україні відбувається процедура створення кваліфікаційних центрів та залучення фахівців-практиків до складу професійних експертних груп за різними сферами професійної діяльності, яким надано права:

– оцінювання і визнання результатів навчання, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти; – присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій; – визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах [5]. Крім того, Міністерством освіти і науки України нещодавно розроблений алгоритм визнання результатів навчання, здобутого шляхом неформальної та/або інформальної освіти закладами фахової передвищої, вищої освіти [6]. Мікрокваліфікації в Україні можуть застосовуватися у національній системі освітніх та професійних кваліфікацій та входити як до складу професійних стандартів, так і стандартів вищої освіти. У системі професійно-технічної освіти мікрокваліфікації можуть застосовуватися при присвоєнні професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами на основі визнання результатів неформального та інформального навчання. Керуючись професійними стандартами, мікрокваліфікації можна розглядати як часткові кваліфікації, що підтверджують володіння передбаченою стандартом однією трудовою функцією, так і володіння певним (як правило, сформульованим на замовлення конкретних роботодавців) набором професійних компетентностей [7]. Застосування ж мікрокваліфікацій у системі вищої освіти може мати форму короткострокових курсів, навчальних модульних програм, розроблених спільно з роботодавцями та спрямованими на досягнення визначених результатів навчання для здобуття окремої додаткової кваліфікованості чи навички. Це означає, що результати навчання, визначені освітніми стандартами можуть доповнюватися складовою професійної кваліфікації певного спрямування (додатковим компонентом конкретної навички чи набором навичок). Тому на національному рівні мікрокваліфікації мають знайти належне місце у Національній системі кваліфікацій, де важливим є врегулювання на законодавчому рівні їх співвідношення з іншими видами кваліфікацій – повними та частковими, освітніми та професійними.

Тож узагальнивши вищевикладений матеріал можна констатувати, що запровадження мікрокваліфікацій сьогодні є на часі та відіграє важливу роль інноваційного інструменту гнучкого навчання, спрямованого як на підтримку працівників на робочих місцях, зокрема під час професійних чи життєвих змін, так і на формування професійних навиків у студентів-випускників закладів вищої освіти через систему їх раннього працевлаштування.

Література:

1. Konstant, M. How to Extend Skills Expiration Dates to Get Hired. Retrieved from: https://www.linkedin.com/pulse/how-extend-skills-expiration-dates-get-hired-marti-konstant-mba

2. Kuznetsova N. B. Rozryv u navychkakh (Skills Gap) yak hlobalna problema rozvytku liudskoho kapitalu: sutnist, prychyny vynyknennia ta shliakhy podolannia. *Yevropeiskyi vektor ekonomichnoho rozvytku*. 2021. № 2. С. 20–37. DOI: 10.32342/2074-5362-2021-2-31-2

3. Ong, El. Micro-credentials: Opportunities for learners and higher education institutions. Sep 29. 2022. Retrieved from: https://blog.courseloop.com/micro-credentials-opportunities-for-learners-and-institutions.

4. European Commission (2022). Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Retrieved from: https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials

5. Ofitsiinyi sait Natsionalnoho ahentstva kvalifikatsii Ukrainy. URL: https://nqa.gov.ua/qualification-centers/

6. Ofitsiinyi sait Ministerstva osvity i nauky Ukrainy. URL: https://mon.gov.ua

7. Semyhina T. V, Rashkevych Yu.M. Mikrokvalifikatsii yak trend rozvytku suchasnoi bezperervnoi osvity. Theory and practice of modern scienceю Vol. 2. 2022. DOI: 10.36074/scientia-01.04.2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/359651073_MIKROKVALIFIKACII_AK_TREND_ROZVITKU_SUCASNOI_BEZPERERVNOI_OSVITI