

DOI: <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-03>

УДК (UDC): 378.2:37.014.6-043.86(477)

А. О. ЛОМАКІН, канд. техн. наук,
доцент кафедри практичної психології
e-mail: andrii.lomakin@karazin.ua ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6729-3168>
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна

УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ НАДАННЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ ТА ЧАСТКОВИХ КВАЛІФІКАЦІЙ У ВИЩУ ОСВІТУ УКРАЇНИ

Анотація. У статті досліджується механізм упровадження системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій у закладах вищої освіти України. Проаналізовано концептуальні та нормативні засади, структуру та порядок розробки відповідних освітніх програм. Особлива увага приділяється питанням забезпечення якості та акредитації таких програм. Обґрунтовано, що впровадження системи мікрокваліфікацій є інноваційним інструментом, який відповідає сучасним викликам ринку праці та сприяє підвищенню гнучкості освітнього процесу.

Мета. Дослідження спрямоване на аналіз концептуальних засад системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій у вищій освіті України, визначення ролі закладів вищої освіти в їх реалізації та розробку рекомендацій щодо структури, організації та забезпечення якості відповідних освітніх програм. Метою є формування теоретичного підґрунтя для впровадження гнучких освітніх траєкторій, що відповідають сучасним вимогам ринку праці та принципам навчання протягом життя в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору.

Методи. Дослідження базується на аналізі нормативних документів національного та європейського рівнів, включаючи "Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти" (ESG) 2015 року та документи, що регламентують функціонування Національної рамки кваліфікацій України. Використано системний підхід до аналізу взаємозв'язків між різними складовими системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій. Застосовано методи структурно-функціонального аналізу для визначення ролі та завдань закладів вищої освіти в реалізації відповідних програм. Проведено категоріальний аналіз основних понять досліджуваної проблематики та здійснено порівняльний аналіз особливостей часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій.

Результати. Сформульовано концептуальні засади системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій з визначенням їх ключових характеристик та принципів відмінностей. Встановлено, що часткова кваліфікація передбачає набуття частини компетентностей, визначених стандартом для певного рівня Національної рамки кваліфікацій, тоді як мікрокваліфікація є більш гнучким інструментом, орієнтованим на конкретні компетентності, що відповідають потребам ринку праці або особистим потребам здобувача.

Визначено роль закладів вищої освіти в наданні часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій, яка полягає у створенні гнучкої та адаптивної системи освіти, що забезпечує швидке й ефективне навчання, орієнтоване на конкретні навички та компетенції. Сформульовано сім основних напрямів завдань для закладів вищої освіти: розробка програм, забезпечення гнучкості навчання, відповідність потребам ринку праці, атестація та сертифікація, інтеграція з формальною освітою, сприяння безперервному навчанню та співпраця з роботодавцями.

Розроблено рекомендації щодо структури та порядку розробки програм із присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій, включаючи вимоги до формування робочих груп, етапи розробки та затвердження програм, структурні елементи програм. Визначено форми організації навчання (аудиторна/очна, дистанційна/заочна, змішана) та принципи оцінювання результатів навчання (валідність, об'єктивність, транспарентність, безперервний зворотний зв'язок).

Запропоновано механізм забезпечення якості та акредитації програм, який включає шість критеріїв оцінювання, уніфіковану шкалу та формулу розрахунку відповідності програми критеріям акредитації. Обґрунтовано необхідність постакредитаційного моніторингу для підтримки якості програм.

© Ломакін А. О., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Висновки. Упровадження системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій у вищій освіті України є інноваційним підходом, що відповідає сучасним тенденціям розвитку освіти та ринку праці. Система забезпечує гнучкість освітніх траєкторій, можливість швидкого набуття конкретних компетентностей, інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, відповідність освітніх програм потребам ринку праці та індивідуальним потребам здобувачів.

Національні, європейські та внутрішні документи формують правову та ідеологічну основу для впровадження гнучких освітніх траєкторій. Заклади вищої освіти спроможні забезпечити гнучкість освітніх та професійних траєкторій, підтримують концепцію студентоцентрованого навчання та забезпечують якість освітніх програм.

Подальший розвиток системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій потребує вдосконалення нормативно-правової бази, розробки механізмів валідації результатів навчання, підвищення цифрової готовності закладів вищої освіти та розвитку співпраці з роботодавцями.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мікрокваліфікації, часткові кваліфікації, вища освіта України, Національна рамка кваліфікацій, розробка освітніх програм, забезпечення якості освіти, акредитація програм, програми короткострокового навчання, формальна освіта, неформальна та/або інформальна освіта.

Як цитувати: Ломакін А. О. Упровадження системи надання мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій в вищу освіту України. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2025. Вип. 84. С. 36-47. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-03>

In cites: Lomakin A. O. (2025). Implementing a system of microcredentials and partial qualifications in Ukrainian higher education. *Problems of Engineering Pedagogic Education*, (84), 36-47. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-03> (in Ukrainian)

Вступ

Сучасний ринок праці характеризується високою динамічністю, що вимагає від системи освіти постійної адаптації та модернізації підходів до підготовки фахівців. Традиційна модель вищої освіти, орієнтована на здобуття повної кваліфікації протягом тривалого періоду навчання, не завжди відповідає потребам як роботодавців, так і самих здобувачів освіти, які прагнуть швидко набути конкретні компетентності, необхідні для працевлаштування або кар'єрного розвитку.

У відповідь на ці виклики в європейському освітньому просторі активно розвивається концепція мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій, що передбачає можливість здобуття та формального визнання окремих компетентностей через короткострокові програми навчання. Ця концепція набуває особливої актуальності в контексті реалізації принципів навчання протягом життя та впровадження Національної рамки кваліфікацій України.

Актуальність дослідження

Актуальність дослідження проблематики мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій обумовлена кількома ключовими факторами:

по-перше, зростаючий попит на спеціалізовані знання та навички в умовах швидких технологічних змін та цифрової трансформації економіки стимулює розвиток короткострокових освітніх програм;

по-друге, потреба в підвищенні гнучкості освітніх траєкторій та забезпеченні академічної мобільності вимагає впровадження чітких механізмів визнання результатів неформальної та

інформальної освіти;

По-третє, інтеграція української освіти до Європейського освітнього простору передбачає гармонізацію підходів до структурування та визнання кваліфікацій, зокрема через впровадження Європейської кредитно-трансферної накопичувальної системи (ЄКТС).

Крім того, в умовах соціально-економічних викликів, включаючи наслідки пандемії COVID-19 та воєнного стану, зростає потреба у швидкій перекваліфікації та перепідготовці кадрів, що актуалізує необхідність розвитку системи мікрокваліфікацій.

Основний зміст

Концептуальні засади системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій

Аналіз нормативних документів дозволяє визначити ключові поняття досліджуваної проблематики. Часткова кваліфікація визначається як "набуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій [3], що визначені відповідним стандартом". Мікрокваліфікація визначається як "запис результатів навчання, які особа, що навчається, отримала після короткострокового навчання" [7, 11].

Принципова різниця між цими поняттями полягає в масштабі та обсязі компетентностей. Якщо часткова кваліфікація передбачає набуття частини компетентностей, передбачених стандартом для певного рівня НРК, то мікрокваліфікація є більш гнучким інструментом, орієнтованим на конкретні знання, уміння, навички або компетентності, що відповідають соціальним, особистісним, культурним потребам особи або потребам ринку праці.

Важливою характеристикою мікрокваліфікацій є їхня портатбельність (переносність) та можливість комбінування в більшій кваліфікації [14]. Це забезпечує гнучкий підхід до формування індивідуальних освітніх траєкторій [2, 4, 5] та сприяє реалізації концепції навчання протягом життя [1, 16, 17].

Роль та місце закладів вищої освіти наданні часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій

Роль та місце закладів вищої освіти наданні часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій полягає у створенні гнучкої та адаптивної системи освіти, яка відповідає сучасним вимогам ринку праці та потребам суспільства [9].

Заклади вищої освіти повинні прагнути забезпечити швидке та ефективне навчання, орієнтоване на конкретні навички та компетенції, які є затребуваними в різних галузях. Надання таких кваліфікацій дає змогу розширити доступ до освіти, роблячи її більш доступною та гнучкою для різних категорій населення, включаючи працюючих професіоналів, людей, які

змінюють чи розширюють коло професійних інтересів, та тих, хто прагне постійно вдосконалювати свої навички.

Важливою метою є також сприяння концепції безперервного навчання, яка стає все більш актуальною в сучасному швидкозмінному світі. Заклади вищої освіти повинні прагнути створити екосистему, де люди можуть постійно оновлювати свої знання та навички, залишаючись конкурентоспроможними на ринку праці. Крім того, надання часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій дозволяє закладам вищої освіти експериментувати з новими форматами навчання, впроваджувати інноваційні педагогічні підходи та технології, що в кінцевому підсумку сприяє модернізації всієї системи вищої освіти.

Ще одним важливим аспектом є посилення зв'язків між освітою та роботодавцями [12]. Надаючи цільові, спеціалізовані кваліфікації, заклади вищої освіти постійно прагнуть краще відповідати потребам роботодавців [8], підвищувати працевлаштованість випускників та сприяти економічному розвитку. Це дозволяє бути більш гнучкими та швидко реагувати на зміни в технологіях та бізнес-практиках, що є критично важливим в епоху цифрової трансформації.

Основні завдання закладів вищої освіти в реалізації програм часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій

Основні завдання закладу вищої освіти в реалізації програм часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій можна розділити на сім основних напрямів:

1. Розробка програм:

Аналіз потреб. Проводить детальний аналіз потреб ринку та потенційних слухачів перед розробкою програм.

Визначення результатів навчання. Чітко формулює конкретні результати навчання, знання, вміння та компетенції, які слухачі отримують після завершення програми.

Структурування контенту. Розділяє матеріал на логічні модулі, які можна вивчати послідовно або незалежно.

Вибір методів навчання. Використовує різноманітні методи, включаючи теоретичну підготовку,

практичну підготовку, проєктну роботу, симуляції тощо.

Розробка навчальних матеріалів. Створює високоякісні матеріали, адаптовані для різних форматів навчання (текст, відео, інтерактивні елементи).

Інтеграція технологій. Впроваджує сучасні освітні технології для підвищення ефективності навчання.

Забезпечення якості. Розробляє механізми постійного моніторингу та оновлення програм для підтримки їх актуальності.

2. Гнучкість навчання:

Модульна структура. Розробляє програми як набір взаємопов'язаних, але самодостатніх модулів.

Часова гнучкість. Пропонувати курси з різною тривалістю - від кількох тижнів до кількох місяців.

Формати доставки. Забезпечувати різні формати навчання - повністю онлайн, змішані, інтенсивні очні курси.

Персоналізовані траєкторії. Дозволяє здобувачам обирати послідовність вивчення модулів відповідно до їхніх потреб.

Адаптивне навчання. Впроваджує технології, які адаптують складність та темп подачі матеріалу до індивідуального прогресу слухачів.

Мікронавчання. Розбиває освітній контент на невеликі, легкозасвоювані частини для зручності навчання "на ходу".

Інтеграція з робочим процесом. Розробляє програми, які можна вивчати без відриву від роботи.

3. Відповідність потребам ринку праці та запитам суспільства:

Постійний моніторинг. Здійснює регулярне відстеження змін у вимогах роботодавців та технологічних трендів.

Співпраця з роботодавцями. Здійснює постійне консультування з представниками роботодавців для отримання актуальної інформації про потреби ринку праці.

Аналіз даних. Використовує великі дані "BigData" та аналітику для прогнозування майбутніх потреб у навичках.

Гнучкість оновлення. Розробляє процеси для швидкого оновлення та адаптації освітніх програм.

Фокус на емерджентні технології. Створює програми, орієнтовані на нові технології (Штучний інтелект, інтернет

речей, блокчейн тощо).

Розвиток м'яких навичок "Soft skills". Сприяє розвитку критичного мислення, комунікації, лідерства.

Зворотній зв'язок від випускників. Збирає інформацію від випускників про релевантність отриманих кваліфікацій на робочому місці.

Врахування сталих та швидкозмінних запитів від суспільства.

Моніторинг оновлення професійних та освітніх стандартів, швидке реагування на зміни в них, та запити від суспільства та роботодавців з урахуванням цих змін.

4. Атестація, сертифікація, верифікація:

Розробка стандартів оцінювання. Створює чіткі стандарти та критерії для оцінювання компетенцій.

Різноманітність методів оцінювання. Використовує комбінацію методів - тести, проєкти, портфоліо, практичні завдання під час оцінювання здобувачів.

Цифрові профілі. Впроваджує системи цифрових профілів, які містять дані про здобуті компетенції та результати навчання.

Блокчейн-сертифікати. Досліджує можливості з використання блокчейн-технологій для забезпечення надійності та верифікованості сертифікатів.

Інтеграція з професійними або освітніми стандартами. Узгоджує сертифікацію з визнаними професійними або освітніми та кваліфікаціями.

Механізми верифікації. Створює онлайн-системи для роботодавців для перевірки автентичності сертифікатів.

5. Інтеграція з формальною освітою:

Система кредитів. Визначає еквівалентність між кредитами мікрокваліфікацій та традиційними академічними кредитами [4, 10].

Портативність. Створює механізми для накопичення та переносу кредитів між різними програмами (програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій та освітніх програм) та закладами освіти.

Поєднуваність програм. Розробляє послідовності часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій, які в сумі формують повну кваліфікацію. Створює чіткі "маршрути навчання", які показують, як

комбінувати часткові кваліфікацій або мікрокваліфікацій для досягнення більших освітніх чи кваліфікаційних цілей здобувачів. Забезпечення гнучкості у виборі та комбіновані часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій.

Інтеграція в освітній процес. Створює інструменти для мапування часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій на вимоги освітніх програм. Включає програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій як вибірових модулів у освітні програми. Створює можливостей для слухачів освітніх програм отримувати додаткові часткові кваліфікації або мікрокваліфікації.

6. Сприяння безперервному навчанню та навчанню протягом життя:

Програми для різних етапів кар'єри. Розробляє програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій для входу в професію, підвищення кваліфікації та зміни кар'єри. Створює програми, орієнтовані на конкретні вікові групи та етапи професійного розвитку. Забезпечує наступність та прогресії між програм різних рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Оновлення навичок та перекваліфікація. Розробляє програми для швидкого оновлення навичок у відповідь на технологічні зміни. Створює "мости" між різними професійними сферами для полегшення зміни кар'єри. Пропонує програм з комбінацією технічних чи прикладних навичок "Hard skills" та м'яких навичок "Soft skills" для всебічного розвитку здобувачів.

Культура постійного розвитку. Проводить інформаційні кампанії про важливість безперервного навчання. Реалізує та популяризує концепцію "навчання протягом життя". Створює систему заохочень для випускників, які продовжують навчання [6].

Ресурси для подальшого навчання. Розробляє платформи з відкритими освітніми ресурсами для здобувачів та випускників. Створює онлайн-спільноти для обміну знаннями та нетворкінгу. Надання доступу до бібліотек, контенту програми, баз даних та інших ресурсів після завершення програми.

7. Співпраця з роботодавцями в реалізації:

Залучення експертів. Заохочує створення програм або частин програм від "запрошених експертів" для викладання специфічних модулів або тем. Організовує спільні лабораторії, освітні та дослідницькі центри з закладами/ підприємствами/ організаціями/ компаніями галузі. Реалізує механізми для регулярного оновлення програм з урахуванням запитів та рекомендацій від роботодавців.

Стажування та проєкти. Інтегрує реальні проєкти від закладів/ підприємств/ організацій/ компаній у програми. Розробляє системи короткострокових стажувань як частини програм. Створює віртуальні симуляції, робочих середовищ (місць) у співпраці з роботодавцями.

Спільні дослідження. Проводить регулярні опитування фокус-груп з роботодавців для виявлення їх потреб. Створює спільні дослідницькі проєкти для прогнозування майбутніх трендів у галузях. Розробляє методологій для оцінки ефективності часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій на робочому місці.

Партнерство. Розробляє програми спільної сертифікації з провідними закладами/ підприємствами/ організаціями/ компаніями галузі.

Організовує галузеві форуми та конференції для просування концепції часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій.

Ключові стейкхолдери програм з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій

Основними групами зацікавлених сторін [18] в реалізації програм з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій є:

- Здобувачі освіти (слухачі, студенти, аспіранти, курсанти), молоді фахівці, особи, які проходять перекваліфікацію, дорослі працівники, люди похилого та пенсійного віку (гнучкість у набутті часткових компетенцій та кваліфікацій, можливість поетапного навчання, нижча вартість порівняно з повною освітньою програмою, можливості швидкого працевлаштування, формування індивідуальної освітньої траєкторії, траєкторії професійного та особистісного розвитку на різних етапах).

- Академічна спільнота, управлінський, технічний та персонал, що забезпечує навчальну роботу (розширення

освітніх послуг, додаткове фінансування, підвищення конкурентоспроможності на ринку освіти, можливість гнучкої модернізації освітніх програм, розвиток партнерств із роботодавцями).

- Роботодавці, приватні компанії, державні підприємства, галузеві об'єднання, малий та середній бізнес, професійні спільноти (формування кадрового резерву під специфічні потреби, підвищення кваліфікації працівників без відриву від виробництва, економія витрат на повне перенавчання, швидка адаптація персоналу до технологічних змін, упровадження корпоративних освітніх стандартів).

- Державні органи, міністерства та відомства, органи та інституції кваліфікацій та акредитації, кваліфікаційні центри, служби зайнятості (регулювання ринку праці, зменшення безробіття, підтримка економічної мобільності населення, стандартизація професійних кваліфікацій, впровадження сучасних освітніх та професійних стандартів).

- Особи, які бажають отримати додаткові вузькоспеціалізовані навички для підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці, люди, які перекваліфіковуються або змінюють професійну траєкторію та потребують швидкого здобуття актуальних практичних навичок. Фахівці з різних сфер та галузей, які прагнуть оперативно опанувати нові компетентності без тривалого навчання на повноцінних освітніх програмах, безробітні особи, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію та шанси на працевлаштування через оволодіння новими професійними вміннями.

Структура та порядок розробки програм з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій

Програма з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій розробляється робочою групою, до складу якої входить не менш ніж 3 особи. Процес розробки та затвердження програми включає наступні етапи:

- формування робочої групи та призначення керівника програми;
- розробка структурних елементів програми;
- обговорення програми у громадських та професійних колах;
- затвердження програми Вченою

радою закладу вищої освіти;

- введення програми в дію наказом керівника закладу вищої освіти;
- оприлюднення програми на веб-сайті закладу вищої освіти або структурного підрозділу.

Структура програми включає такі елементи:

- титульний аркуш;
- профіль програми (загальна інформація, мета, характеристика, викладання та оцінювання, програмні компетентності або трудові функції, програмні результати навчання, ресурсне забезпечення);
- перелік компонент програми (теоретична складова (модулі, теми, завдання), практична складова, атестація);
- форми атестації;
- завірення програми.

Особлива увага приділяється формулюванню програмних результатів навчання, які визначаються відповідно до стандартів вищої освіти або професійних стандартів та формуються "в активній формі із урахуванням різних рівнів складності у когнітивній сфері (таксономія Блума), а також у афективній та психомоторній сферах".

Форми організації навчання за програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій

Організація навчання за програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій може здійснюватися в різних формах:

1. Аудиторна/очна форма – передбачає безпосередню присутність викладача та здобувачів в аудиторії, забезпечує живу взаємодію та миттєвий зворотний зв'язок.
2. Дистанційна/заочна форма – проводиться за допомогою інтернет-технологій, зокрема у форматі масових відкритих онлайн-курсів (МООС), що надає гнучкість у виборі часу та місця для навчання.
3. Змішана форма – поєднання аудиторної та дистанційної форм, що дозволяє скористатися перевагами обох підходів (наприклад, теоретичні знання отримуються онлайн, а практичні навички відпрацьовуються під час очних зустрічей).

Важливою особливістю програм є можливість для слухачів обирати для

вивчення частину тем або модулів програми, якщо така можливість передбачена структурою програми. Це сприяє індивідуалізації навчання та підвищенню його ефективності.

Принципи та методи оцінювання результатів навчання

Оцінювання результатів навчання за програмами з присвоєнням часткових кваліфікацій або мікрокваліфікацій базується на таких ключових принципах:

- Валідне оцінювання – надійне і точне відображення реальних знань та навичок здобувачів.

- Об'єктивність – проведення оцінювання на основі чітких і зрозумілих критеріїв.

- Транспарентність – прозорість процесів та критеріїв оцінювання.

- Безперервний зворотний зв'язок – регулярне надання конструктивного зворотного зв'язку.

Для оцінювання результатів навчання рекомендується [10] використовувати різноманітні методи, зокрема:

- тести та письмові іспити;
- розмовні методи (інтерв'ю та дискусія);

- декларативні методи (самооцінювання);

- спостереження;

- симуляція (відтворення умов та випадків максимально наближених до реальних сценаріїв діяльності);

- портфоліо (докази використання результатів навчання у робочих чи інших ситуаціях).

Атестація за програмою здійснюється у формі атестаційного іспиту та/або атестаційної роботи, яка включає теоретичну і практичну складові. Важливо зазначити, що в рамках однієї програми не може бути більше двох атестацій.

Забезпечення якості та акредитація програм

Забезпечення якості програм реалізується з дотриманням вимог "Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти" (ESG) 2015 року [15]. Ключовою фігурою в забезпеченні якості є керівник програми, він відповідає за забезпечення її якості та виконує ряд функцій:

- координація розробки програми та

навчально-методичного забезпечення;

- актуалізація змісту програми;

- просування програми на ринку освітніх послуг;

- забезпечення інформаційної підтримки;

- проведення процедур внутрішнього контролю якості;

- вдосконалення практичної підготовки;

- підбір персоналу для реалізації та супроводу програми.

Інституційна акредитація [13] програми є обов'язковою процедурою, яка здійснюється до початку її реалізації. Для цього призначається акредитаційна група у складі трьох осіб з числа представників системи забезпечення якості закладу вищої освіти та, за потреби, залучається представник фахівців за профілем програми з числа науково-педагогічних працівників або зі стейкхолдерів.

Акредитація здійснюється на основі шести критеріїв:

1. Проектування та цілі програми;

2. Структура та зміст програми;

3. Доступ до програми та визнання результатів навчання;

4. Навчання і викладання за програмою;

5. Контрольні заходи, оцінювання здобувачів освіти та академічна доброчесність;

6. Людські ресурси.

Кожен з критеріїв має кілька підкритеріїв, які дають можливість повноцінно оцінити програму, і корелюються зі "Стандартами і рекомендаціями щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти" (ESG) 2015 року [15].

Для оцінювання відповідності програми критеріям застосовується уніфікована шкала з чотирма рівнями відповідності: "Не відповідає" (0 балів), "Відповідає частково" (1 бал), "Переважно відповідає" (2 бали), "Відповідає повною мірою" (3 бали).

Висновок про можливість акредитації програми, строком на два роки, надається за умов, якщо за результатами акредитації програми отримано балів не менше ніж 85% від максимальної оцінки вираженої в балах, та за жодним з підкритеріїв не виставлено рівень відповідності "Не

відповідає” (0 балів).

Важливим елементом системи забезпечення якості є постакредитаційний моніторинг, який може бути здійснений з

ініціативи слухачів програми, керівника програми або інших зацікавлених сторін не раніше ніж через рік після акредитації.

Висновки

Упровадження системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій у вищій освіті України є інноваційним підходом, що відповідає сучасним тенденціям розвитку освіти та ринку праці. Ця система забезпечує гнучкість освітніх траєкторій та можливість швидкого набуття конкретних компетентностей, інтеграцію формальної, неформальної та інформальної освіти, відповідність освітніх програм потребам ринку праці та індивідуальним потребам здобувачів, забезпечення якості освітніх послуг через чіткі механізми акредитації та моніторингу.

Проаналізовані національні, європейські та внутрішні документи, завдання, які ставлять перед собою заклади вищої освіти їх підходи та принципи формують загальну правову та ідеологічну основу для впровадження гнучких освітніх траєкторій, зокрема часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій. Вони закріплюють

принципи неперервної освіти, визнання результатів неформальної та інформальної освіти, що безпосередньо сприяє розвитку часткових кваліфікацій та мікрокваліфікацій. Заклади вищої освіти мають спроможність забезпечити гнучкість освітніх та професійних траєкторій, підтримують концепцію студентоцентрованого навчання, забезпечують якість освітніх програм. Це дослідження дає змогу закладам вищої освіти уніфікувати вимоги до освітніх програм з урахуванням національного та європейського досвіду.

Подальший розвиток системи мікрокваліфікацій та часткових кваліфікацій потребує вдосконалення нормативно-правової бази, розробки механізмів валідації результатів навчання, підвищення цифрової готовності закладів вищої освіти та розвитку співпраці з роботодавцями.

Конфлікт інтересів

Автор заявляє, що конфлікту інтересів щодо публікації цього рукопису немає. Крім того, автор повністю дотримувався етичних норм, включаючи плагіат, фальсифікацію даних та подвійну публікацію.

Список використаної літератури

1. Ковтунець, В. В., Мельник, С. В. Мікрокваліфікації в освіті дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2023. Вип. 1(23). С. 9–21. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21)
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014, № 1556-VII : станом на 05.03.2025. *Відомості Верховної Ради*. 2014. 19 верес. С. 2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 18.03.2025)
3. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011, № 1341 : станом на 02.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF%ed20200702#Text> (дата звернення: 18.03.2025)
4. Про затвердження Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 08.02.2022, № 130 : станом на 25.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0328-22#Text> (дата звернення: 18.03.2025)
5. Про освіту : Закон України від 05.09.2017, № 2145-VIII : станом на 16.03.2025. *Відомості Верховної Ради*. 2017. 29 верес. С. 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 18.03.2025)
6. Рашкевич, Ю. М., Семігіна, Т. В. Мікрокваліфікації як засіб розвитку професійної кар'єри випускників закладів освіти. *Інноваційна професійна освіта*. 2023. Вип. 2(9), С. 392–396.

- URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4533269
7. Семигіна, Т., Рашкевич, Ю., Резнік, Г., Степанкова, Н. Рекомендації щодо впровадження мікрокваліфікацій в Україні / Національне агентство кваліфікацій. Київ, 2024. 49 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1rVGS-YjmY2JlAcIws8TQQcXnbwtvxMX/view> (дата звернення: 18.03.2025)
8. Alasmari, T. Reshaping vocational training: a study on the recognition of micro-credentials in job markets. *Education + Training*. 2024. Vol. 66. № 2/3. Pp. 233–251. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-07-2023-0282> (дата звернення: 18.03.2025)
9. Beverley, O. Towards a common definition of micro-credentials / United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France : UNESCO, 2022. 36 с. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-49e68ef0-855a-47ce-9c0b-9455bfd81aed> (дата звернення: 18.03.2025)
10. European guidelines for validating non-formal and informal learning / European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Publications Office : CEDEFOP reference series; 2023. № 124. 76 с. ISBN 978-92-896-3590-5. DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2801/389827>
11. European MOOC Consortium. EMC Common Microcredential Framework. European MOOC Consortium. URL: https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf (дата звернення: 18.03.2025)
12. Micro-credentials through the eyes of employers: benefits, challenges and enablers of effectiveness / N. Thi Ngoc Ha та ін. *Education + Training*. 2024. Vol. 66. №. 7. С. 948–963. ISSN 0040-0912. DOI: <https://doi.org/10.1108/ET-08-2023-0340>
13. Reed, A., Kong, Y., Abramovich, S. Assessment, credential, or both? Higher education faculty's design principles for micro-credentials. *Discover Education*. 2024. Vol. 3. № 16. DOI: <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00100-2>
14. Šarčević, I. A New Agenda on Micro-credentials: Filling the Gaps in the European Approach. *Journal of Learning for Development*. 2024. №. 11(1). Pp. 181–186. DOI: <https://doi.org/10.56059/jl4d.v11i1.1143>
15. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). (2015) / European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), European Students' Union (ESU), European University Association (EUA), European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE). Brussels, Belgium, 2015. 32 с. ISBN 978-9-08-168672-3. URL: https://www.eqar.eu/assets/uploads/2018/04/ESG_2015.pdf (дата звернення: 18.03.2025)
16. The Council Of The European Union. Council recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*. 16.06.2022. 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)) (дата звернення: 18.03.2025)
17. The Council Of The European Union. Council recommendation of 22 May 2017 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. *Official Journal of the European Union*. 02.05.2017. URL: [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)) (дата звернення: 18.03.2025)
18. 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. Vol. 20. № 13. DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00381-x>

Стаття надійшла до редакції 11.04.2025

Стаття рекомендована до друку 12.05.2025

A. O. LOMAKIN, PhD (Technical Sciences),
Associate Professor of the Department of Practical Psychology
e-mail: andrii.lomakin@karazin.ua ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6729-3168>
V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Square Kharkiv, 61022, Ukraine

IMPLEMENTING A SYSTEM OF MICROCREDENTIALS AND PARTIAL QUALIFICATIONS IN UKRAINIAN HIGHER EDUCATION

Abstract. The article examines the mechanism for implementing the system of microcredentials and partial qualifications in higher education institutions of Ukraine. The conceptual and regulatory foundations, structure, and procedure for developing relevant educational programs are analyzed. Special attention is paid to issues of quality assurance and accreditation of such programs. It is substantiated that the implementation of the microcredentials system is an innovative tool that meets modern labor market challenges and contributes to increasing the flexibility of the educational process.

Purpose. The research aims to analyze the conceptual foundations of the microcredentials and partial qualifications system in Ukrainian higher education, define the role of higher education institutions in their implementation, and develop recommendations for the structure, organization, and quality assurance of relevant educational programs. The purpose is to form a theoretical foundation for implementing flexible educational trajectories that meet modern labor market requirements and lifelong learning principles in the context of integration into the European Higher Education Area.

Methods. The research is based on the analysis of national and European regulatory documents, including the "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area" (ESG) 2015 and documents regulating the National Qualifications Framework of Ukraine. A systematic approach was used to analyze the relationships between different components of the microcredentials and partial qualifications system. Methods of structural and functional analysis were applied to determine the role and tasks of higher education institutions in implementing relevant programs. A categorical analysis of the main concepts of the subject matter was conducted, and a comparative analysis of the features of partial qualifications and microcredentials was performed.

Results. The conceptual foundations of the microcredentials and partial qualifications system were formulated, defining their key characteristics and fundamental differences. It was established that a partial qualification involves acquiring a portion of competencies defined by the standard for a certain level of the National Qualifications Framework, while a microcredential is a more flexible tool focused on specific competencies that meet labor market needs or the learner's personal needs.

The role of higher education institutions in providing partial qualifications and microcredentials was defined, which consists in creating a flexible and adaptive education system that provides fast and effective learning focused on specific skills and competencies. Seven main areas of tasks for higher education institutions were formulated: program development, ensuring learning flexibility, meeting labor market needs, assessment and certification, integration with formal education, promoting continuous learning, and cooperation with employers.

Recommendations regarding the structure and procedure for developing programs with the award of partial qualifications or microcredentials were developed, including requirements for forming working groups, stages of program development and approval, and structural elements of programs. Forms of learning organization (classroom/in-person, distance/remote, blended) and principles of learning outcomes assessment (validity, objectivity, transparency, continuous feedback) were defined.

A mechanism for quality assurance and program accreditation was proposed, which includes six evaluation criteria, a unified scale, and a formula for calculating program compliance with accreditation criteria. The necessity of post-accreditation monitoring to maintain program quality was substantiated.

Conclusions. The implementation of the microcredentials and partial qualifications system in Ukrainian higher education is an innovative approach that corresponds to modern trends in education and the labor market. The system provides flexibility in educational trajectories, the possibility of rapidly acquiring specific competencies, integration of formal, non-formal, and informal education, and alignment of educational programs with labor market needs and individual learner needs.

National, European, and internal documents form the legal and ideological basis for implementing flexible educational trajectories. Higher education institutions are capable of ensuring flexibility in educational and professional trajectories, supporting the concept of student-centered learning, and ensuring the quality of educational programs.

Further development of the microcredentials and partial qualifications system requires improving the regulatory framework, developing mechanisms for validating learning outcomes, enhancing the digital readiness

of higher education institutions, and developing cooperation with employers.

KEY WORDS: microcredentials, partial qualifications, higher education of Ukraine, National Qualifications Framework, development of educational programs, quality assurance in education, program accreditation, short-term learning programs, formal education, non-formal and/or informal education.

References

1. Kovtunets, V. V., Melnyk, S. V. (2023). Micro-qualifications in adult education. *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 1(23), 9–21. [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21) (In Ukrainian).
2. On higher education: Law of Ukraine of July 1, 2014, No. 1556-VII. (2014). *Bulletin of the Verkhovna Rada* (2014, September 19). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (In Ukrainian)
3. On approval of the National Qualifications Framework: resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of November 23, 2011, No. 1341. (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/ed20200702#Text> (In Ukrainian)
4. On approval of the Procedure for recognition in higher and professional pre-higher education of learning outcomes obtained through non-formal and/or informal education: order of the Ministry of Education and Science of Ukraine of February 8, 2022, No. 130. (2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0328-22#Text> (In Ukrainian)
5. On education: Law of Ukraine of September 5, 2017, No. 2145-VIII. *Bulletin of the Verkhovna Rada* (2017, September 29). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (In Ukrainian)
6. Rashkevych, Y. M., Semyhina, T. V. (2023). Micro-Credentials as a Prerequisite for the Professional Career Development of Educational Institutions Graduates. *Innovative Professional Education*, 2(9), 392–396. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4533269 (In Ukrainian)
7. Semyhina, T., Rashkevich, Y., Reznik, G., Stepankova, N. (2024). Recommendations for the implementation of micro-qualifications in Ukraine. National Qualifications Agency. <https://drive.google.com/file/d/1rVGS-YjmY2JlAcIws8TQQcXnbwtvxMX/view> (In Ukrainian)
8. Alasmari, T. (2024). Reshaping vocational training: A study on the recognition of micro-credentials in job markets. *Education + Training*, 66(2/3), 233–251. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2023-0282>
9. Beverley, O. (2022). Towards a common definition of micro-credentials. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-49e68ef0-855a-47ce-9c0b-9455bfd81aed>
10. Cedefop (2023). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2801/389827>
11. European MOOC Consortium. (n.d.). EMC Common Microcredential Framework. https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework.pdf
12. Thi Ngoc Ha, N., Van Dyke, N., Spittle, M., Watt, A. and Smallridge, A. (2024). Micro-credentials through the eyes of employers: Benefits, challenges and enablers of effectiveness. *Education + Training*, 66(7), 948–963. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2023-0340>
13. Reed, A., Kong, Y., Abramovich, S. (2024). Assessment, credential, or both? Higher education faculty's design principles for micro-credentials. *Discover Education*, 3(16). <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00100-2>
14. Šarčević, I. (2024). A New Agenda on Micro-credentials: Filling the Gaps in the European Approach. *Journal of Learning for Development*, 11(1), 181–186. <https://doi.org/10.56059/jl4d.v11i1.1143>
15. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). (2015). European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), European Students' Union (ESU), European University Association (EUA), European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE), Brussels, Belgium. (2015). https://www.eqar.eu/assets/uploads/2018/04/ESG_2015.pdf
16. The Council of the European Union. (2022, June 16). Council recommendation of 16 June 2022

- on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*. [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))
17. The Council of the European Union. (2017, May 22). Council recommendation of 22 May 2017 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. *Official Journal of the European Union*. [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))
18. 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(13). <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00381-x>

The article was received by the editors 11.04.2025

The article is recommended for printing 12.05.2025