

DOI: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.2.10>

УДК 378.4.011.3-051:005.336.5

Олена Мирошніченко

<https://orcid.org/0000-0002-7155-943X>

старший викладач кафедри філософії і освіти дорослих,
Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України,
вул. Січових Стрільців, 52А, 04053 Київ, Україна,
fod_online@ukr.net

МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ: ДОСВІД ВІДКРИТОГО УНІВЕРСИТЕТУ (СПОЛУЧЕНЕ КОРОЛІВСТВО)

Стаття присвячена обґрунтуванню ролі мікрокваліфікацій у професійному розвитку викладачів на прикладі Open University (UK). Наголошено, що впровадження мікрокваліфікацій є сучасним трендом у Європейському просторі вищої освіти. Акцентовано відсутність загальноприйнятого визначення мікрокваліфікацій; підкреслено як їхні переваги над традиційними системами професійного розвитку викладачів, так і недоліки їх запровадження. З'ясовано, що зростання кількості і ролі мікрокваліфікацій у Сполученому Королівстві Великої Британії і Північної Ірландії та відсутність загальновизнаного розуміння змусили Quality Assurance Agency (Агентство із забезпечення якості) окреслити необхідні характеристики мікрокваліфікацій: чітко визначені вимоги до прийому і доступу (включаючи визнання попереднього навчання); проєктування курсу, зокрема навчання, викладання, оцінювання й атестацію; результати навчання і навички; сертифікацію курсу; стандартні механізми забезпечення якості. Визначено, що мікрокваліфікації засновані на змісті, що вивчається на «мікрорівні», тобто самотійному, але меншому, ніж ступенева кваліфікація. Проаналізовано досвід Open University в запровадженні мікрокваліфікацій для професійного розвитку викладачів на прикладі мікрокредиту «Наставництво та коучинг у професійному навчанні». Зазначено, що Open University сприяє гнучкій, інклюзивній, адаптивній, доступній системі післядипломного навчання, що спирається на самотійність та автономію тих, хто навчається, а мікрокваліфікації дозволяють слухачам набутти практичних навичок, що відповідають їхнім кар'єрним прагненням і особистим інтересам, без отримання повного освітнього ступеня.

Ключові слова: мікрокваліфікації, персоналізована освіта, післядипломне навчання, професійна освіта, професійний розвиток викладачів, Open University.

ВСТУП

Зміни у всіх сферах життя як окремих людей, так і різноманітних їх об'єднаннях об'єктивно обумовлюють необхідність постійного оновлення інститутів, які регулюють ті чи інші сфери суспільного життя. Однією із таких сфер, які мають, на наше переконання, багато підстав бути віднесеними до найважливіших у сучасному світі, є сфера визнання професійних кваліфікацій вищої освіти. Визначення кваліфікацій вищої освіти сформульовано Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (UNESCO) та викладено у Глобальній конвенції про визнання кваліфікацій вищої освіти в листопаді 2019 р.: «будь-який ступінь, диплом, сертифікат або свідоцтво, видані компетентним органом, що засвідчує успішне завершення програми вищої освіти або підтверджує попередню освіту (за можливості)» (Global Convention, 2019).

Як зазначено у Передмові «Практичного керівництва з питань визнання: Імплементация Глобальної конвенції про визнання кваліфікацій вищої освіти», підготовленого Сектором освіти UNESCO і опублікованого у 2020 р., «... конвенція встановлює універсальні принципи визнання навчальних курсів, документів про освіту перед початком здобуття вищої освіти і її кваліфікацій з метою поліпшення доступу до закладів вищої освіти у всьому світі та мобільності між ними... Всеохоплюючий принцип глобальної та регіональних конвенцій полягає у тому, щоб сприяти духу визнання для всіх типів студентів, академічного персоналу і знань, які перебувають у постійному русі» (A practical guide to recognition, 2021). Слід відзначити, що Сполучене Королівство Великої Британії і Північної Ірландії (далі – Сполучене Королівство) ратифікувало зазначену Конвенцію 30 березня 2022 р.

В основу розуміння мікрокваліфікацій у вищій освіті покладено підхід UNESCO, який визначає їхні ключові характеристики (Oliver, 2022, р. 6):

- це запис цілеспрямованих навчальних досягнень, що підтверджує те, що здобувач освіти знає, розуміє або може робити;
- включає оцінку на основі чітко визначених стандартів і присуджується перевіреним постачальником освітніх послуг;
- має окрему цінність і може також сприяти або доповнювати інші мікро- або макроакредитації, зокрема через визнання попереднього навчання;
- відповідає стандартам забезпечення якості освіти.

Як додаткову перевагу мікрокваліфікацій UNESCO визначає підвищення справедливості освіти та надання нових навичок незахищеним й уразливим категоріям населення.

Європейська Комісія подає визначення мікрокваліфікацій, яке спирається на підхід ЮНЕСКО: «це запис результатів навчання, які здобувач освіти отримав після короткострокового навчання. Ці результати навчання мають бути оцінені на основі прозорих та чітко визначених стандартів. Навчальний досвід, що веде до отримання мікрокваліфікацій, призначений для надання студенту конкретних знань, навичок та компетентностей, які відповідають суспільним, особистим, культурним потребам або потребам ринку праці. Вони можуть бути окремими або об'єднаними в більші облікові дані. Вони підкріплюються гарантією якості відповідно до узгоджених стандартів у відповідному секторі чи сфері діяльності» (Proposal for a Council Recommendation, 2022).

Пропозиції Європейської комісії (Proposal for a Council Recommendation, 2022) обґрунтовують можливості використання мікрокваліфікацій для усунення невідповідностей у навичках у певних секторах економіки та регіонах, зокрема в контексті цифрового та «зеленого» переходу, а також для подолання кризи, спричиненої пандемією COVID-19; для підтримки та мотивації незахищених і вразливих груп населення до повернення на ринок праці або продовження професійної діяльності; для професійного розвитку працівників, для яких існують обов'язкові вимоги щодо підвищення кваліфікації чи перекваліфікації, наприклад, для отримання ліцензій та дозволів.

Проте, окрім цих завдань, мікрокваліфікації можуть відіграти важливу роль у перенавчанні, перекваліфікації працівників в умовах Четвертої промислової революції зі зникненням традиційних професій та секторів економіки і створенням нових ролей та можливостей.

Варто також відзначити, що мікрокваліфікації пропонують інший підхід до традиційної освіти, який може забезпечити нові моделі навчання впродовж життя і надати ще один шлях до вищої освіти. Безперервне навчання, в центрі якого знаходяться модулі та мікрокваліфікації, може стати частиною персоналізованої та інклюзивної системи, яка сприятиме розвитку різних навичок, необхідних для навчання, роботи і життя кожної особистості (ResPublica, 2022).

Мікрокваліфікації є також гнучким інструментом професійного розвитку для роботи в галузях, що швидко розвиваються і потребують постійного самовдосконалення, зокрема в освітній сфері.

В. Berry et al. (2016) обґрунтовують переваги мікрокредитування над традиційними системами професійного розвитку викладачів:

- *Компетентнісна спрямованість.* Мікрокваліфікації зосереджуються на розвитку фактичних навичок і здібностей викладачів, а не на кількості часу, який вони витратили на навчання.

- *Персоналізація.* Викладачі обирають мікрокваліфікації на основі власних потреб, труднощів і переваг своїх учнів, цілей свого закладу освіти, пріоритетів регіону або змін у навчанні. Вони визначають конкретні види діяльності, які допоможуть їм у розвитку кожної компетентності.

- *Навчання на вимогу.* Мікрокваліфікації відповідають розкладу викладачів. Педагоги можуть навчатися в будь-який час доби, використовуючи онлайн-систему.

- *Можливість поділитися.* Викладачі можуть ділитися своїми мікрореєстраційними даними в соціальних мережах, електронною поштою, у блогах і резюме.

О. Олексюк, І. Галиця (2022) підкреслюють інноваційність використання мікрокваліфікацій з метою підвищення ефективності процесів навчання фахівців, прискорення засвоєння нових знань у динамічних професійних сферах, створення передумов для інноваційних процесів і розвитку кваліфікацій працівників суб'єктів господарювання.

К. Chandler, L.-A. Perryman (2023) зібрали враження 39 слухачів від 23 мікрокредитних курсів Open University. Аналіз зібраних даних свідчить про те, що ці курси впливають на зміни в знаннях, ставленнях до предмету, що вивчався, на роботу та/або повсякденне життя. Деяким студентам мікрокваліфікації дозволили змінити кар'єру або надали впевненості для подальшого навчання.

Українські дослідники вважають мікрокваліфікації інноваційним інструментом сучасної вищої освіти (Кузнецова, 2022), персоналізованого, професійного розвитку (Костюк, 2024), засобом розвитку професійної кар'єри випускників закладів освіти (Рашкевич, Семигіна, 2023), важливим інструментом організації навчання дорослих упродовж життя (Ковтунець, Мельник, 2023).

Незважаючи на визначені переваги, існує й наукова дискусія про цінність мікрокваліфікацій. Наприклад, S. J. Ralston (2021) описує їх як «манію» у вищій освіті, не більш ніж примхою, маркетинговим ажіотажем або черговим прикладом «театру інновацій у навчанні». Дослідник вважає розділення навчальних планів на мікрокредити засобом прибутку і бажанням надати університетській навчальній програмі професійної спрямованості.

V. Pollard, A. Vincent (2022) на основі критичного аналізу домінуючих нарративів щодо надання мікрокваліфікацій довели, що мікрокваліфікації втілюють

інструменталістський підхід, який призводить до неоліберальної суб'єктивності. Натомість дослідники рекомендують під час розроблення мікрокредитів реалізувати три принципи. Перший – це переміщення їх у ступеневу навчальну програму і впровадження заліковості мікрокредиту; другий – узгодження з місією і цінностями університету, щоб гарантувати розвиток інших навичок, окрім тих, які визнані працевлаштуванням; третій – застосування активної педагогіки, заснованої на дослідженні, розвиток у студентів навичок критичного аналізу і рефлексивного підходу.

R. McGreal, D. Olcott (2022) припускають, що мікрокваліфікації навряд чи підійдуть для кожного закладу вищої освіти, оскільки їх впровадження потягне за собою певні дослідження, оновлення інфраструктури, заохочення викладачів, залучення додаткових ресурсів, міжінституційне партнерство тощо, що може додати певних фінансових збитків. Проте дослідники переконують, що завдяки правильному плануванню та інвестиціям, інтеграції з іншими ключовими інституційними програмами та зосередженості на реалізації цих планів, запровадження мікрокредитування може стати провідником для інших форм співпраці з партнерами з приватного сектору, роботодавцями та постачальниками, що розширить можливості для закладу і студентів.

Підтримуємо науковців, які вважають, що накопичення мікрокваліфікацій для отримання формального освітнього ступеня є проблематичним, оскільки певна фрагментація знань, суто практична спрямованість і відсутність системного підходу не зможуть забезпечити високий рівень якості освіти. Проте вважаємо мікрокваліфікації гнучким, зручним, персоналізованим інструментом професійного розвитку викладачів, що підтверджено досвідом їхнього впровадження в практику університетів, зокрема в Сполученому Королівстві.

Отже, **мета статті** – обґрунтувати можливості використання мікрокваліфікацій для професійного розвитку викладачів у Сполученому Королівстві на прикладі досвіду Open University.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мікрокваліфікації у вищій освіті Сполученого Королівства. Використання мікрокваліфікацій у професійній освіті і розвитку вимагає подальшого вивчення, оскільки на сьогодні не існує певного загальноприйнятого визначення. Як свідчить дослідження Cedefop (Microcredentials for labour market education and training, 2023), у різних національних системах освіти існують різні підходи до того, як мікрокваліфікації визначаються і сприймаються зацікавленими сторонами. Мікрокваліфікації можуть діяти в рамках формальних кваліфікаційних систем і відповідати рівням Національної рамки кваліфікацій; в інших випадках вони можуть бути за межами формальної кваліфікаційної системи (наприклад, ринкові кваліфікації, галузеві та професійні сертифікати).

Загалом, мікрокваліфікації, включені до рамок національних кваліфікаційних систем, мають характеристики, відповідні до запропонованих Європейською Комісією (Proposal for a Council Recommendation, 2022). Т. Семігіна, Ю. Рашкевич (2022) узагальнюють ключові характеристики мікрокваліфікацій так (с. 46):

- 1) навчання впродовж короткого проміжку часу та в конкретній сфері;

- 2) наявність виразно описаних результатів навчання, які, наприклад, можуть бути частиною результатів навчання, визначених у професійному стандарті або стандарті освіти (освітній програмі);
- 3) визначений у кредитах ECTS або ECVET обсяг навчального навантаження здобувача освіти;
- 4) забезпечення якості відповідно до загальноприйнятих стандартів;
- 5) можуть потенційно «накопичуватись», складатися разом і забезпечувати особі «освітню кар'єру» (індивідуальну траєкторію навчання);
- 6) більша гнучкість у порівнянні з формальними кваліфікаціями;
- 7) можуть (і часто саме так відбувається) набуватися онлайн, завдяки цифровим технологіям.

Зазначимо, що Сполучене Королівство з 2020 р. не входить до Європейського Союзу. І хоча британська система є невід'ємною частиною Європейського простору вищої освіти, все ж варто окремо охарактеризувати підходи до мікрокваліфікацій у цій країні.

Комісія з безперервної освіти в британському незалежному аналітичному центрі ResPublica в 2022 р. визнала, що існують різні взаємозамінні визначення та дескриптори мікрокваліфікацій, а отже, включають широкий асортимент освітніх продуктів, включаючи цифрові бейджі, наноступені, MicroMasters, масові відкриті онлайн-курси (МООС) і короткі курси (ResPublica, 2022). Зростання мікрокваліфікацій у Сполученому Королівстві та відсутність єдиного визначення чи загальновизнаного розуміння змусили Агентство із забезпечення якості (Quality Assurance Agency, 2022) окреслити необхідні характеристики мікрокваліфікацій:

- чітко визначені вимоги до прийому і доступу (включаючи визнання попереднього навчання);
- проектування курсу, включаючи навчання, викладання, оцінювання й атестацію; результати навчання і навички;
- сертифікація курсу;
- стандартні механізми забезпечення якості.

Мікрокваліфікації в Сполученому Королівстві відповідають визнаному рівню Рамки кваліфікацій. Незважаючи на те, що не існує верхньої або нижньої межі для розміру кредиту, він, як правило, не повинен бути самостійним присудженням на основі Рамки кваліфікацій. Отже, йдеться не про дуже маленький модуль, а про зміст, що вивчається на «мікрорівні», тобто менший, ніж визнана кваліфікація, але самостійний, навіть якщо це модуль, взятий з більшої програми.

Слід зазначити, що в Сполученому Королівстві діє Закон про вищу освіту та дослідження (Higher Education and Research Act 2017), розроблений з урахуванням специфічних потреб системи вищої освіти, який посприяв зростанню популярності мікрокваліфікацій, сфокусованих на розвитку конкретних навичок та знань, необхідних викладачам у сучасному освітньому середовищі.

Розглянемо характеристики мікрокваліфікацій у британській освіті більш детально (Quality Assurance Agency, 2022).

Вимоги до прийому і доступу. Оскільки мікрокваліфікації найчастіше пов'язані з певною галуззю науки чи виробництва, а також дуже зосереджені на ключових навичках чи знаннях, традиційні вступні кваліфікації мають менше значення щодо вступу, ніж у випадку із заявками на програми повного ступеня. Натомість попередній досвід слухача в конкретній сфері мікрокваліфікацій матиме більше значення. Отже, вимоги до прийому і

доступу до мікрокваліфікацій повинні мати чітко прописані знання та/або навички вступника, а також визнання попереднього навчання (якщо потрібно).

Провайдери мікронавчання повинні також чітко зазначити, чи можливо використати отримані мікрокредити для вступу на ступеневі програми або для доповнення ступеневої програми навчання.

Проектування курсу. Мікрокредитування передбачає гнучкість навчання і врахування цільової аудиторії в кожному випадку. Можливо задіяти синхронне навчання і онлайн-ресурси, до яких студент може отримати доступ, коли йому зручно. Проте якщо, наприклад, потрібне спеціальне обладнання, приміщення чи технології, найкращим способом викладання будуть семінари чи воркшопи; якщо мікрокваліфікації передбачають розвиток компетентностей, які не були розвинені навіть у тих, хто має попередній досвід освіти, необхідне навчання в кампусі безпосередньо з викладачами; особиста співпраця з викладачем із числа роботодавців, який задіяний в освітньому процесі, теж є найбільш ефективною моделлю навчання.

Отже, навчання за мікрокредитами може включати (але не обмежується ними):

- синхронне та асинхронне онлайн-навчання;
- навчання на території кампусу;
- навчання через роботу;
- або будь-яка комбінація цих способів.

Оцінювання і атестація навчання за мікрокредитами орієнтуються на студентоцентрикований підхід і можуть мати будь-яку форму, яка відповідає потребам слухачів та вимогам курсу. Так, індустріальний характер багатьох мікрокваліфікацій передбачають доречність реалізації проєктів на робочому місці. Ефективним є підхід портфолію, яке слухач може представити роботодавцю для підтвердження підвищення або розширення кваліфікації.

Державні організації, які забезпечують дотримання національних стандартів у межах професії і співпрацюють з університетами в затвердженні, моніторингу та перегляді програм, що ведуть до професійної кваліфікації, можуть наполягати на додаткових чи певних формах оцінювання й атестації в межах мікрокваліфікації.

Сертифікація курсу. Успішне завершення навчання за мікрокваліфікаціями має бути підтверджено формальною сертифікацією. Як правило, виданий документ підтверджує:

- ім'я слухача;
- назва мікрокваліфікації;
- назва закладу, що видав сертифікат;
- дата випуску;
- навантаження в CATS/ECTS;
- рівень навчання;
- режим навчання;
- цілі та результати навчання;
- досягнута оцінка;
- код класифікації предметів вищої освіти;
- будь-яке визнання організацій, що забезпечують дотримання національних стандартів у межах професії, та характер цього визнання.

Стандартні механізми забезпечення якості. Для захисту академічних стандартів та якості академічних кредитів у Сполученому Королівстві має бути забезпечений

ефективний підхід до управління якістю освіти, який відповідає галузевим узгодженим стандартам; зосереджений не лише на процесах, а й на результатах та ефективності освітньої діяльності; включає, поміж іншого, ефективний моніторинг та перегляд програм і залучення слухачів до управління якістю.

Агентство із забезпечення якості Сполученого Королівства пропонує також шляхи розв'язання ще двох важливих проблем у визнанні мікрокредитування. Перша стосується можливості вбудовувати мікрокредити в освітні програми, щоб забезпечити їхню узгодженість, цілісність та цінність, адже простий підрахунок кредитів не є ефективним для отримання макрооблікових даних. Для розв'язання цієї проблеми пропонується два можливі підходи (Quality Assurance Agency, 2022).

1) *Підхід консорціуму* полягає в тому, що група провайдерів вищої освіти укладає офіційну угоду про визнання мікрокваліфікацій один одного та дозволяє слухачу вільно переміщатися між ними. Офіційні угоди встановлюють, який орган виносить остаточне рішення, яким буде це рішення, а також підстави, на яких воно буде винесено. Цей підхід може включати надання єдиного каталогу мікрокваліфікацій, а також інформацію про те, які курси можуть збігатися, оскільки вони або будуть менш корисними для слухачів у поєднанні, або вважатимуться подвійним зарахуванням для макроакредитації.

2) *Підхід «наріжного каменю» (основного курсу/модуля)* дозволяє слухачу в рамках певної програми за допомогою завершального курсу або модуля об'єднати різні мікрокредити, щоб сформувані єдиний ступінь. Цей підхід забезпечуватиме більшу гнучкість навчання, оскільки не буде вимоги слідувати лінійному шляху через рівні освіти або залишатися в одного провайдера. У цій моделі особливу увагу слід приділити забезпеченню відсутності дублювання модулів або подвійного обліку кредиту.

Друга проблема стосується реєстраційного періоду для завершення навчання, «терміну придатності» мікрокваліфікацій. Порівнюючи з періодом отримання ступеня бакалавра навіть заочної форми навчання, який рідко перевищує вісім років, а за багатьма програмами є істотно коротшим, Агентство із забезпечення якості пропонує вважати термін дії академічного кредиту близько п'яти років, проте зауважує, що, можливо, було б доцільно взагалі скасувати ці правила щодо мікрокваліфікацій (Quality Assurance Agency, 2022).

Досвід Open University (UK). Open University (Відкритий університет) у Сполученому Королівстві почав свою роботу в 1969 р., щоб надавати дистанційний доступ до освіти для дорослих, підтримувану теле- та радіомовленням. Із розвитком технологій методи надання освіти перетворилися на онлайн-навчання. Однак фундаментальна місія Open University залишається незмінною – зробити навчання доступним для всіх (The Open University, official website). Open University є найбільшим академічним закладом Сполученого Королівства з понад 150 тис. студентів (HESA, 2023), а на піку своєї популярності у 2009 р. кількість студентів наближалася до 200 тис. (Killick, 2023). За час свого існування понад 2 мільйона людей здобули освіту в Open University, а в 2023 р. цей заклад вищої освіти виборов золоту відзнаку в національній програмі «Teaching Excellence Framework» («Досконалість викладання»), що підтверджує ефективність викладання та високі результати студентів (The Open University celebrates their GOLD rating in the Teaching Excellence Framework, 2023).

Як стверджує I. Jung (2024), Open University започаткував і розвиває концепцію масової вищої освіти, сприяючи гнучкій системі навчання, яка характеризується інклюзивністю, адаптивністю та більш широкою доступністю, що спираються на самостійне навчання та автономію студента. Крім того, Open University стратегічно

реструктурував традиційні освітні програми в більш керовані та гнучкі модульні формати – мікрокваліфікації, які дозволяють студентам набути навичок, що відповідають їхнім кар'єрним прагненням і особистим інтересам, не зобов'язуючись отримати повний диплом.

Для професійного розвитку вчителів та інклюзивного навчання Open University пропонує 9 мікрокваліфікацій: «Розвиток освітнього лідерства на практиці»; «Покращення практики викладання в навчанні, оцінюванні та розробленні навчальної програми»; «Інклюзивна практика в освіті: підтримка особливих освітніх потреб»; «Наставництво та коучинг у професійному навчанні»; «Онлайн-викладання: доступність та інклюзивне навчання»; «Онлайн-викладання: створення курсів для дорослих»; «Онлайн-викладання: впровадження соціальної, расової та гендерної рівності»; «Онлайн-викладання: оцінка та вдосконалення курсів»; «Розвиток вчителя: включення психічного здоров'я в навчальний план». Кожна пропозиція мікрокваліфікації оформлена відповідно до рекомендацій Quality Assurance Agency (2022): дає чіткий опис визначених вимог до прийому (включаючи визнання попереднього навчання); перелік результатів навчання і навичок, забезпечених програмою, опис ключових особливостей курсу, форми навчання, викладання й оцінювання і підходи до них; кількість кредитів, відповідність кваліфікаційній Рамці вищої освіти, можливості використання в професійній діяльності і подальшій освіті, а також відповідність мікрокредитів структурним компонентам ступеневих освітніх програм.

Охарактеризуємо мікрокваліфікацію «Наставництво та коучинг у професійному навчанні». Для зручності сприйняття подамо інформацію у вигляді таблиць. У Таблиці 1 зафіксуємо загальну характеристику мікрокваліфікації (вимоги до вступу, тривалість і обсяг курсу, кваліфікаційна відповідність, можливості використання в професійній діяльності). Таблиця 2 присвячена опису очікуваних результатів навчання і навичок, особливостей навчання, оцінювання й атестації.

Таблиця 1

**Загальна характеристика мікрокваліфікації «Наставництво та коучинг у професійному навчанні»
(Open University, UK)**

Загальна характеристика мікрокваліфікації	Вимоги до вступу	Тривалість і обсяг курсу	Використання в професійній діяльності	Кваліфікаційна відповідність
<ul style="list-style-type: none"> • успішний наставник або коуч може зіграти вирішальну роль у допомозі комусь досягти своїх професійних цілей; • переваги наставництва та коучингу добре задокументовані та, як відомо, включають розвиток лідерських навичок, посилення передачі знань та зміцнення внутрішніх мереж, а також задоволення від роботи та мотивацію; • якщо ви працюєте у сфері навчання, професійної підготовки або професійного розвитку, цей мікрокваліфікаційний 	<ul style="list-style-type: none"> • ступінь бакалавра або його еквівалент; • був би корисним досвід роботи тренером/наставником або підопічним, щоб ви могли обміркувати минулий досвід і розвинути його. Однак під час навчання будуть представлені конкретні кейси, які можуть бути використані як основа для рефлексії. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 британських кредитів; • 12-тижневий курс вимагає 13 годин самостійного навчання на тиждень. 	<ul style="list-style-type: none"> • цей курс досліджує роль лідера в професійному навчанні та розвитку, заохочуючи сприймати лідерство як практику, а не як ієрархічну позицію; • ви осмислите теорію, дослідження та застосування наставництва та коучингу, включаючи відмінності між ними, і пов'яжете це з вашою власною професійною діяльністю щодо підтримки навчання інших; • ви також проаналізуєте та поміркуєте над тим, як ви можете стати етичним наставником або тренером для інших, а також розглянете свій власний професійний 	<ul style="list-style-type: none"> • Післядипломний рівень 7 кваліфікаційної Рамки вищої освіти (Англія, Уельс і Північна Ірландія) / рівень 11 Шотландської системи кредитів і кваліфікацій; • мікrokредит може бути додатковим модулем у програмі MA/MSc Open (ступінь магістра)

<p>сертифікат надасть вам практичні навички та знання, необхідні для надання важливої підтримки колег;</p> <ul style="list-style-type: none">• мікрокваліфікацію створено провідними вченими університету, відомими своїм досвідом у викладанні та дослідженнях у сфері освіти, що охоплює понад 50 років			розвиток.	
---	--	--	-----------	--

Джерело: Open University, official website.

**Проектування мікрокваліфікації «Наставництво та коучинг у професійному навчанні»
(Open University, UK)**

Результати навчання	Навички	Особливості навчання	Оцінювання й атестація
<ul style="list-style-type: none"> осмислювати ключові концепції та навички керівництва професійним навчанням та зв'язок з вашою професійною діяльністю; критично оцінювати свою роль і практику в керівництві та підтримці професійного навчання через наставництво або коучинг; критично осмислювати основні теорії, моделі та підходи до наставництва та коучингу, як вони застосовуються у вашій професійній практиці; осмислювати, застосовувати та вдосконалювати етичні підходи до наставництва чи коучингу в плануванні та практиці, беручи до уваги рівність, різноманітність та 	<ul style="list-style-type: none"> розуміння та розвиток навичок наставництва та коучингу; підтримка та керівництво професійним навчанням; критична оцінка практики та теорії коучингу та наставництва; застосування та оцінка інклюзивних та етичних практик коучингу та наставництва; робота в спільноті практиків; оцінка своїх особистих сил та напрямків розвитку; обґрунтування й аргументація своїх ідей. 	<ul style="list-style-type: none"> курс поділений на тижні, заходи й етапи, щоб допомогти відслідковувати своє навчання; навчання за допомогою поєднання коротких відео, довгих і коротких статей, аудіо та практичних вправ; мотивація з використанням сторінки прогресу, щоб відстежувати завершення етапів та результатів оцінювання; відчуйте силу соціального навчання та надихніться міжнародною мережею здобувачів освіти; діліться ідеями зі своїми колегами та викладачами курсу на кожному етапі курсу; приєднуйтесь до дискусії, читаючи, обмінюючись е-мейлами, ставлячи вподобайки, додаючи закладки та відповідаючи на коментарі 	<ul style="list-style-type: none"> під час проходження курсу використовуйте сповіщення та сторінку прогресу, щоб керувати своїм навчанням; щоразу, коли ви будете готові, позначайте кожен етап як завершений; виконайте 90% кроків курсу та всі результати оцінювання, щоб отримати сертифікат.

<p>інклюзивність;</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаємодіяти з професійними спільнотами практиків, зокрема онлайн, для розвитку робочих відносин, які критично аналізують і оцінюють дослідження та практику; • критично осмислювати власні сильні та слабкі сторони, щоб активно брати участь у позитивному саморозвитку. 		інших.	
--	--	--------	--

Джерело: Open University, official website.

Отже, проаналізована програма мікрокваліфікації «Наставництво та коучинг у професійному навчанні» в Open University сприяє набуттю практичних навичок, які можна відразу застосувати у своїй роботі або розширити своє резюме, щоб внести позитивні зміни у свою особисту поведінку та професійну практику. Ця мікрокваліфікація підвищить здатність стати ефективним лідером професійного навчання перш за все у сфері освіти, але може бути корисна для фахівців у середовищі малого та середнього бізнесу, службах охорони здоров'я та соціального забезпечення, тобто в різних професійних сферах, де є потреба в наставництві і коучингу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу охарактеризувати мікрокваліфікації як гнучкий, інклюзивний, доступний механізм професійного розвитку викладачів, що спирається на самостійне навчання та автономію слухача. Мікрокваліфікації дозволяють слухачам набути навичок, що відповідають їхнім кар'єрним прагненням і особистим інтересам, без отримання повного освітнього ступеня.

Quality Assurance Agency (Агентство із забезпечення якості) у Сполученому Королівстві унормувало використання мікрокваліфікацій, окресливши їхні необхідні характеристики:

- чітко визначені вимоги до прийому і доступу (включаючи визнання попереднього навчання);
- проектування курсу, включаючи навчання, викладання, оцінювання й атестацію; результати навчання і навички;
- сертифікація курсу;
- стандартні механізми забезпечення якості.

Проаналізована мікрокваліфікація «Наставництво та коучинг у професійному навчанні» в Open University (Відкритому університеті) свідчить про практичний підхід до курсу, який заохочує сприймати лідерство як практику, а не як ієрархічну позицію, а також осмислювати теорію, дослідження та застосування наставництва та коучингу, пов'язуючи це з власною професійною діяльністю.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні особливостей професійного розвитку викладачів в умовах відкритого університету в Україні.

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. Костюк С. С. Мікрокваліфікації як потенціал персоналізованого, професійного розвитку. *Abstracts of I International Scientific and Practical Conference «Current methods of improving outdated technologies and methods»*. Bilbao, 2024. P. 320–321. URL: <https://eu-conf.com/en/events/current-methods-of-improving-outdated-technologies-and-methods/> (дата звернення: 1.05.2024).
3. Кузнецова Н. Б. Мікрокваліфікації як інноваційний інструмент сучасної вищої освіти. *International scientific conference «Information Technologies and Management in Higher Education and Sciences»*, November 28, 2022. Riga: Baltija Publishing, 2022. Part 2. P. 171–175. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-132>
4. Олексюк О., Галиця І. Мікрокваліфікації як інноваційна технологія підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання за сучасних соціально-економічних умов. *Вчені записки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана*. 2022. Вип. 27 (2). С. 22–32. DOI: https://doi.org/10.33111/vz_kneu.27.22.02.03.019.025

5. Рашкевич Ю., Семігіна Т. Мікрокваліфікації як засіб розвитку професійної кар'єри випускників закладів освіти. *Інноваційна професійна освіта*. 2023. № 2 (9). С. 392–396. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4533269>
6. Семігіна Т. В., Рашкевич Ю. М. Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. *Theory and practice of modern science*. 2022. № 2. С. 46–50. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/article/view/18888> (дата звернення: 2.05.2024).
7. Berry B., Airhart K. M., & Byrd P. A. Microcredentials: Teacher learning transformed. *Phi Delta Kappan*. 2016. № 98 (3). P. 34–40. DOI: <https://doi.org/10.1177/0031721716677260>
8. Chandler K. and Perryman L.-A. People have Started Calling Me an Expert': The Impact of Open University Microcredential Courses'. *Journal of Interactive Media in Education*. 2023. № 1. P. 8. DOI: <https://doi.org/10.5334/jime.804>
9. Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education. *UNESCO*. 2019. URL: <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/global-convention-recognition-qualifications-concerning-higher-education> (дата звернення: 1.05.2024).
10. Higher Education and Research Act 2017. *legislation.gov.uk*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/29/contents/enacted> (дата звернення: 2.05.2024).
11. Jung I. Personalized Education for All: The Future of Open Universities. *Open Praxis*. 2024. № 16 (1). P. 24–36. DOI: <https://doi.org/10.55982/openpraxis.16.1.612>
12. Killick S. The library's influence and impact on learning: a case study from The Open University (UK). *Asian Association of Open Universities Journal*. 2023. Vol. 18 (3). P. 279–291. DOI: <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-04-2023-0051>
13. McGreal R., Olcott D. A strategic reset: micro-credentials for higher education leaders. *Smart Learning Environments*. 2022. № 9. Art. 9. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40561-022-00190-1>
14. Microcredentials for labour market education and training. Microcredentials and evolving qualifications systems. *Cedefop*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. 164 p. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352> (дата звернення: 28.04.2024).
15. Oliver B. Making micro-credentials work for learners, employers and providers. Мельбурн: Deakin University, 2019. 48 p.
16. Oliver B. Towards a common definition of micro-credentials. Paris: UNESCO, 2022. 36 p.
17. The Open University. Official website. URL: <https://about.open.ac.uk/> (дата звернення: 1.05.2024).
18. The Open University celebrates their GOLD rating in the Teaching Excellence Framework. 2023, September 28. URL: <https://ounews.co/around-ou/the-open-university-celebrates-their-gold-rating-in-the-teaching-excellence-framework/> (дата звернення: 1.05.2024).
19. Pollard V., Vincent A. Micro-credentials: A Postdigital Counternarrative. *Postdigital Science and Education*. 2022. № 4. P. 843–859. DOI: <https://doi.org/10.1007/s42438-022-00311-6>
20. A practical guide to recognition: implementing the Global Convention on the Recognition of Qualifications Concerning Higher Education. *UNESCO*. 2020. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374905> (дата звернення: 2.05.2024).
21. Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Brussels, 25 May 2022. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf?fbclid=IwAR3FGOJjTnwi3MX-sUFqBUIkuq-jHaSde9sVCh6SHPgOT5zN8efAz8PK5RY> (дата звернення: 30.04.2024).
22. Quality Assurance Agency (QAA). Micro-credentials. Characteristics Statement. May 2022. URL: <https://www.qaa.ac.uk/en/the-quality-code/characteristics-statements/micro-credentials> (дата звернення: 1.05.2024).
23. Ralston S. J. Higher Education's Microcredentialing Craze: a Postdigital-Deweyan Critique. *Postdigital Science and Education*. 2021. № 3. P. 83–101. DOI: <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00121-8>
24. Rienties B., Calò F., Corcoran S., Chandler K., FitzGerald E., Haslam D., Harris C. A., Perryman L.-A., Sargent J., Suttle M., Wahga A. How and with whom do educators learn in an online professional development microcredential. *Social Sciences and Humanities Open*. 2023. № 8 (1). Art. 100626. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100626>
25. The role of microcredentials in modular learning. A Report by the Lifelong Education Commission. *ResPublica*. 2022. URL: <https://www.respublica.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/The-Role-of-Microcredentials-in-Modular-Learning-LEC-Report.pdf> (дата звернення: 2.05.2024).

26. Where do HE students study? HESA. 2023. URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-study#provider> (дата звернення: 2.05.2024).

References

- Kovtunets, V., Melnyk, S. (2023). Mikrokvakvifikaciyi v osviti doroslih [Micro-Credentials in Adult Education]. *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 23 (1), 9–21. [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21)
- Kostiuk, S. S. (2024). Mikrokvakvifikaciyi yak potencial personalizovanogo, profesijnogo rozvitku [Microqualifications as the potential of personalized, professional development]. *Abstracts of I International Scientific and Practical Conference «Current methods of improving outdated technologies and methods»* (pp. 320–321). <https://eu-conf.com/en/events/current-methods-of-improving-outdated-technologies-and-methods/>
- Kuznetsova, N. B. (2022). Mikrokvakvifikaciyi yak innovacijnij instrument suchasnoyi vishoyi osviti [Micro-Credentials as an Innovative Tool of Modern Higher Education]. *International scientific conference «Information Technologies and Management in Higher Education and Sciences», November 28, 2022* (part 2, pp. 171–175). Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-132>
- Oleksiuk, O., Halytsia, I. (2022). Micro-qualifications as an innovative technology for increasing the competitiveness of economic entities under modern socio-economic conditions [Micro-Credentials as an Innovative Technique for Competitiveness Improvement of Economic Agents under Modern Social-Economic Circumstances]. *Scientific Notes of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*, 27 (2), 22–32. https://doi.org/10.33111/vz_kneu.27.22.02.03.019.025
- Rashkevich, Y. & Semigina, T. (2023). Mikrokvakvifikatsiyi yak zasib rozvytku profesijnoyi kar"yery vypuskniv zakladiv osvity [Micro-credentials as a prerequisite for the professional career development of educational institutions graduates]. *Innovative professional education*, 2 (9), 392–396. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4533269>
- Semigina, T. Rashkevich, Y. (2022). Mikrokvakvifikaciyi yak trend rozvitku suchasnoyi bezperernovoyi osviti [Micro-qualifications as a development trend of modern continuous education]. *Theory and practice of modern science*, 2, 46–50. <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/scientia/article/view/18888>
- Berry, B., Airhart, K. M., & Byrd, P. A. (2016). Microcredentials: Teacher learning transformed. *Phi Delta Kappan*, 98 (3), 34–40. <https://doi.org/10.1177/0031721716677260>
- Chandler, K. and Perryman, L.-A. (2023). 'People have Started Calling Me an Expert': The Impact of Open University Microcredential Courses. *Journal of Interactive Media in Education*, 1, 8. <https://doi.org/10.5334/jime.804>
- Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education (2019). UNESCO. <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/global-convention-recognition-qualifications-concerning-higher-education>
- Higher Education and Research Act 2017. *legislation.gov.uk*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/29/contents/enacted>
- Jung, I. (2024). Personalized Education for All: The Future of Open Universities. *Open Praxis*, 16 (1), 24–36. <https://doi.org/10.55982/openpraxis.16.1.612>
- Killick, S. (2023). The library's influence and impact on learning: a case study from The Open University (UK). *Asian Association of Open Universities Journal*, 18 (3), 279–291. <https://doi.org/10.1108/AAOUJ-04-2023-0051>
- McGreal, R., Olcott, D. (2022). A strategic reset: micro-credentials for higher education leaders. *Smart Learning Environments*, 9, 9. <https://doi.org/10.1186/s40561-022-00190-1>
- Cedefop (2023). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>
- Oliver, B. (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers*. Deakin University.
- Oliver, B. (2022). *Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO. *The Open University. Official website*. <https://about.open.ac.uk/>
- The Open University celebrates their GOLD rating in the Teaching Excellence Framework* (2023, September 28). <https://ounews.co/around-ou/the-open-university-celebrates-their-gold-rating-in-the-teaching-excellence-framework/>
- Pollard, V., Vincent, A. (2022). Micro-credentials: A Postdigital Counternarrative. *Postdigital Science and Education*, 4, 843–859. <https://doi.org/10.1007/s42438-022-00311-6>

- A practical guide to recognition: implementing the Global Convention on the Recognition of Qualifications Concerning Higher Education (2020). UNESCO. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374905>
- Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. Brussels, 25 May 2022. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/en/pdf?fbclid=IwAR3FGOJjTnwi3MX-sUFqBUikuq-jHaSde9sVCh6SHPgOT5zN8efAz8PK5RY>
- Quality Assurance Agency (QAA) (2022). *Micro-credentials. Characteristics Statement*. <https://www.qaa.ac.uk/en/the-quality-code/characteristics-statements/micro-credentials>
- Ralston, S. J. (2021). Higher Education's Microcredentialing Craze: a Postdigital-Deweyan Critique. *Postdigital Science and Education*, 3, 83–101. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00121-8>
- ResPublica (2022). *The role of microcredentials in modular learning. A Report by the Lifelong Education Commission*. <https://www.respublica.org.uk/wp-content/uploads/2022/06/The-Role-of-Microcredentials-in-Modular-Learning-LEC-Report.pdf>
- Rienties, B., Calò, F., Corcoran, S., Chandler, K., FitzGerald, E., Haslam, D., Harris, C. A., Perryman, L.-A., Sargent, J., Suttle, M., Wahga, A. (2023). How and with whom do educators learn in an online professional development microcredential. *Social Sciences and Humanities Open*, 8 (1), 100626. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100626>
- Where do HE students study? (2023). HESA. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-study#provider>

Стаття надійшла до редакції 04.05.2024
Прийнято до друку 20.06.2024

MICRO-CREDENTIALS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: EXPERIENCE OF OPEN UNIVERSITY (UK)

Olena Myroshnichenko

<https://orcid.org/0000-0002-7155-943X>

Senior Teacher of the Department of Philosophy and Adult Education,
University of Educational Management,
National Academy of Educational Sciences of Ukraine,
52A Sichovih Strilciv Str., 04053 Kyiv, Ukraine,
fod_online@ukr.net

The article is devoted to the justification of the role of micro-credentials in the professional development of teachers on the example of the Open University (UK). It was emphasized that the introduction of micro-credentials is a modern trend in the European area of higher education. The absence of a generally accepted definition of micro-credentials is accentuated; both their advantages over traditional systems of professional development of teachers and the disadvantages of their implementation are emphasized. It was found that the growth in the number and role of micro-credentials in the UK and the lack of a generally accepted understanding led the Quality Assurance Agency to outline the necessary characteristics of micro-credentials: clearly defined admission and access requirements (including recognition of prior learning); course design, including training, teaching, assessment and certification; learning outcomes and skills; course certification; standard quality assurance mechanisms. It has been determined that micro-credentials are based on content studied at a «microlevel», i.e. independent, but smaller than a degree qualification. It has been determined that micro-credentials are based on content studied at a «microlevel», in other words independent, but smaller than a degree qualification. The experience of the Open University in introducing micro-credentials for the professional development of teachers was analyzed using the example of the microcredit «Mentoring and coaching in professional training». It is noted that the Open University promotes a flexible, inclusive, adaptive, accessible education system that relies on the independence and autonomy of those who study, and micro-credentials allow students to acquire practical skills that correspond to their career aspirations and personal interests, without receiving a full educational degree.

Keywords: *micro-credentials, Open University, personalized education, postgraduate studies, professional education, professional development of teachers.*