

# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

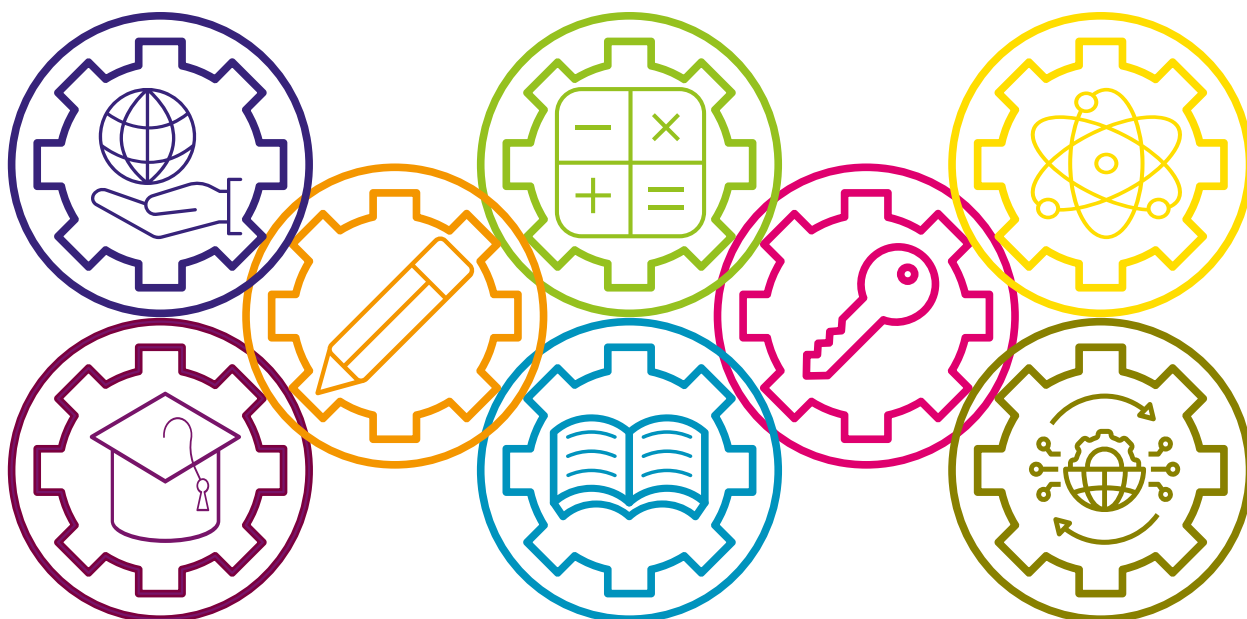


ДОКАЗАТЕЛЬСТВА,  
ПРАКТИКА И  
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО  
ФОРМИРОВАНИЮ  
ПОЛИТИКИ

ВЫПУСК 01: Май 2022 г.

## МИКРОСТЕПЕНИ НАБИРАЮТ ОБОРОТЫ:

НАСКОЛЬКО ОНИ ВАЖНЫ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ  
СДЕЛАТЬ ОБУЧЕНИЕ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ  
ЖИЗНИ РЕАЛЬНОСТЬЮ?



# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА № 01

Май 2022 г.

ДОКАЗАТЕЛЬСТВА,  
ПРАКТИКА И  
РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО

## МИКРОСТЕПЕНИ НАБИРАЮТ ОБОРОТЫ

Насколько они важны для того, чтобы  
сделать обучение на протяжении  
всей жизни реальностью?

© Европейский учебный фонд, 2022

Воспроизведение разрешено при условии признания  
источника.

Перевод на русский язык сделан Центром Переводов для  
органов Европейского Союза. Перевод не был проверен  
Европейским Фондом Образования. В случае сомнений  
относительно формулировки, пожалуйста обращайтесь к  
оригиналу текста

Что такое микростепени?

Почему важны микростепени?

Как микростепени могут взаимодействовать с другими инструментами образования и обучения?

Каковы последствия их использования для политики непрерывного обучения?

## Почему стоит сосредоточиться на микростепенях?

Микростепени – это новое явление во всем мире. Считается, что они играют важную роль в поддержке повышения квалификации и переквалификации в ответ на преобразования на рынках труда. Новые технологии и переход к «зеленым» и цифровым технологиям меняют спрос на профессиональные навыки<sup>1</sup>, и для такого перехода людям нужно будет постоянно обновлять свои знания и обеспечивать, чтобы их обучение было более адаптировано к индивидуальным потребностям.

Учебные курсы все чаще становятся короче и более целенаправленными. Их могут предлагать различные организации, включая учреждения, не входящие в систему формального образования. Как обеспечить гибкость результатов таких коротких учебных курсов, признание всех учебных достижений, чтобы учащиеся могли смешивать и сочетать свой учебный и рабочий опыт и легко перемещаться между различными секторами образования? Частью решения могут стать микростепени.

### Блок 1. Опрос ЕФО по микростепеням

В мае-июне 2021 года ЕФО провел опрос, в ходе которого были изучены мнения различных участников и заинтересованных сторон в сфере образования и обучения и на рынке труда по вопросу микростепеней. Опрос сосредоточен в основном на соседних с ЕС странах. Мы получили 499 ответов из 60 стран мира, которые позволили нам получить общее представление о микростепенях.

С помощью этого опроса респондентов попросили поделиться своим мнением о том, что такое микростепени, почему они важны, и как они могут изменить ситуацию и быть связаны с существующими механизмами обеспечения качества и признания. Респондентами были организаторы формального и неформального образования и обучения, национальные органы власти и агентства, а также заинтересованные стороны рынка труда.

Целью опроса было определить, какая поддержка необходима для развития микростепеней, а также собрать примеры существующих микростепеней и мнения о последствиях их внедрения и использования. Исходя из ответов, результаты исследования подтвердили определение микростепеней как общего инструмента, наряду с другими инструментами обучения на протяжении всей жизни.

## Являются ли микростепени НОВИНКОЙ?

Участники опроса не считают микростепени новым явлением. В основном микростепени связаны с существующими квалификациями, которые удостоверяют:

- короткий курс обучения (короткие курсы повышения квалификации и переквалификации, как в формальной, так и в неформальной обстановке, части программ формального образования);

<sup>1</sup> [Меняющиеся навыки для меняющегося мира: Понимание спроса на профессиональные навыки в соседних с ЕС странах | ЕФО \(europa.eu\)](#)

- продемонстрированную компетентность (профессиональные сертификаты, сертификаты компетентности, выданные профессиональными или другими уполномоченными органами, награды, подтверждающие валидацию неформального и информального обучения).

Такое двойственное видение микростепеней подтверждается мнением респондентов о их наиболее важных характеристиках: микростепени отражают как индивидуальный опыт обучения, так и результат оценки знаний, навыков и

компетенций. Другой ключевой особенностью микростепеней является их связь с существующими квалификациями; они должны быть связаны с признанной квалификацией или частью признанной квалификации, чтобы учащиеся и работодатели могли видеть путь от микростепени к квалификациям.

Это подчеркивает важность оценки при разработке микростепеней, а также важность их взаимодействия с традиционными квалификациями и ориентации на конкретные навыки и компетенции (Блок 2).

## Блок 2. Какое образование не является микростепенью?

Мы спросили респондентов, какое образование нельзя считать микростепенью. Ответы показывают, что образование не считается микростепенью, если оно:

- не включает оценку навыков или компетенций – не существует микростепени без оценки;
- является полной квалификацией формального образования (степень) – микростепени должны быть меньшего объема, чем квалификация;
- не имеет самостоятельной ценности – микростепень должна быть значимой единицей, значимой либо на рынке труда, либо в том смысле, что она добавляет ценность к квалификациям формального образования;
- не подлежит процессу обеспечения качества (или не присуждается признанной организацией);
- не представляет собой небольшой объем результатов обучения; микростепень является учебным результатом, соответствующим короткому периоду обучения.

## Почему важны микростепени?

Микростепени важны для заинтересованных сторон прежде всего потому, что они могут быть использованы для решения конкретных рабочих

потребностей, а также для признания результатов обучения, полученных вне формального образования.

## Блок 3. Преимущества микростепеней

Исследование выявило следующие преимущества микростепеней.

- Микростепени имеют непосредственное отношение к спросу на рынке труда (связаны с конкретными навыками/компетенциями; удовлетворяют конкретную рабочую потребность; реагируют на изменения на рынке труда; позволяют быстро получить работу; устраняют разрыв между квалификацией формального образования и требованиями конкретной отрасли или рабочего места).
- Микростепени поддерживают индивидуальное обучение (ориентированы на конкретные потребности учащихся; учащиеся могут развиваться в своем собственном темпе; простой способ накопления знаний небольшими частями; возможность накопления для получения квалификации; облегчение доступа к формальному образованию).

- Микростепени имеют самостоятельную ценность (микростепень является значимой частью квалификации или дополнительной/вспомогательной наградой, которая может иметь значение на рынке труда; добавляет ценность к квалификации формального образования).
- Микростепени способствуют признанию навыков, знаний и компетенций человека (способствуют формализации и гибкости навыков и компетенций человека; улучшают видимость обучения на протяжении всей жизни; способствуют признанию учебных достижений, полученных вне формального образования; позволяют признать мастерство или более высокий уровень навыков в определенной области; цифровой видимости).
- Микростепени облегчают разработку гибкого обучения (требуется меньше усилий для разработки; позволяют обучаться по требованию, по мере необходимости).
- Микростепени экономят средства и время (короткая продолжительность обучения; доступны для тех, кто платит за себя сам).

## Формирование концепции микростепеней

Определение общей концепции или подхода к микростепеням имеет решающее значение для поддержки их внедрения в качестве общего инструмента. На сегодняшний день Европейская комиссия и ЮНЕСКО разработали предложения по определению микростепеней (Блоки 4 и 5). Аналогичным образом, результаты опроса ЕФО подчеркивают ключевые характеристики микростепеней, перечисленные ниже.

### Ориентированность на навыки или компетенции

Спрос на микростепени имеет большое значение. Микростепени должны быть нацелены на компетенции и навыки, которые отвечают текущим конкретным потребностям учащегося или работодателя.

### Оценка на основании стандартов

Микростепени признают достижение результатов обучения, связанных с конкретным навыком или компетенцией. Таким образом, микростепени представляют собой стандарты навыков или компетенций, используемые для оценки учебных достижений человека.

### Качество

Организации, присуждающие микростепени, несут ответственность за разработку стандартов навыков/компетенций, и они обязаны обеспечить соответствие оценки учебных достижений индивидуума этим стандартам. Эти стандарты компетенций могут нуждаться в подтверждении внешними органами (например, партнерами по отрасли, агентством по обеспечению качества).

### Сборка

Микростепени могут представлять не только отдельный навык или компетенцию, но и комбинацию навыков или компетенций. Сложенные в единое целое, микростепени могут формировать значительную степень образования сами по себе или могут быть объединены в квалификацию.

### Блок 5. Предложение ЮНЕСКО по глобальному определению микростепеней (2021)<sup>4</sup>

Микростепень:

- это запись о целенаправленных учебных достижениях, подтверждающая, что учащийся знает, понимает или может делать что-либо;
- включает оценку, основанную на четко определенных стандартах, и выдается надежным учреждением;
- имеет самостоятельную ценность, а также может способствовать или дополнять другие микростепени или макростепени, в том числе путем признания предшествующего обучения;
- отвечает стандартам, требуемым соответствующим обеспечением качества.

### Блок 4. Европейский подход к микростепеням (2021)

Предложение о рекомендации Совета по европейскому подходу к микростепеням (2021)<sup>2</sup> призывает к использованию микростепеней в связи с их потенциалом в содействии обучению на протяжении всей жизни и трудоустройству, и предлагает максимально использовать существующие инструменты для их разработки. В нем предложено 10 принципов разработки и присуждения микростепеней. В частности, в предложении подчеркивается важность оценки при определении микростепеней, а также качества, возможности сборки и актуальности<sup>3</sup>.

Большое внимание уделяется внедрению микростепеней в высшем образовании<sup>5</sup>. Гораздо меньше известно о микростепенях в ПОО и обучении взрослых.

Приведенные ниже два примера из стран-партнеров<sup>6</sup> в основном соответствуют ключевым характеристикам микростепеней (хотя термин «микростепени» еще не используется национальными учреждениями).

### Блок 6. Микростепени в системе ПОО<sup>7</sup>

#### Грузия

Программы краткосрочного профессионального обучения и переподготовки в Грузии предусматривают обучение конкретным задачам, связанным с профессиями или профессиональной деятельностью. Их могут предлагать любые юридические лица, в том числе те, которые находятся вне системы формального образования, например, частные компании, учебные центры и ассоциации. Чтобы получить право на выдачу признанного государством сертификата, образовательное учреждение должно быть авторизовано, а программа должна отвечать некоторым конкретным требованиям: результаты обучения должны соответствовать уровням НКС 2–5; программа должна быть основана либо на профессиональных стандартах или стандартах ПОО, либо на модулях из авторизованных программ ПОО, либо на соответствующих законодательных требованиях, регулирующих профессиональную деятельность, либо на документах, содержащих информацию о профессиях, таких как стандарт МСКЗ (Международная

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0770>

<sup>3</sup> ПРИЛОЖЕНИЕ II Предложения, Принципы разработки и присуждение микростепеней: <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/annex%20to%20the%20proposal%20on%20micro-credentials.pdf>

<sup>4</sup> Оливер, Б. (сентябрь 2021 г.). A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials. Париж, ЮНЕСКО [https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft\\_unesco\\_report\\_microcredentials\\_13\\_sept\\_21.pdf](https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf)

<sup>5</sup> Европейский подход к микростепеням – Итоги работы консультационной группы по микростепеням в высшем образовании – Заключительный отчет. Декабрь 2020 г.

<sup>6</sup> Основываясь на результатах опроса

<sup>7</sup> Как отмечено в описании НКС: <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Georgia.pdf> Qualifications | ETF (europa.eu)

стандартная классификация профессий) или национальные классификации. Образовательные учреждения могут предоставлять программы профессиональной подготовки и переподготовки на основе авторизованных программ ПОО без дополнительной авторизации. Программы обучения и переподготовки и уполномоченные учреждения должны быть зарегистрированы в системе в электронном виде и опубликованы на сайте [www.vet.emis.ge](http://www.vet.emis.ge).

## Блок 7. Микростепени в системе валидации неформального и информального обучения<sup>8</sup>

### Украина

Национальная система валидации неформального и информального обучения для рабочих профессий предлагает возможность сертификации отдельных навыков или профессиональных компетенций, связанных с рабочими задачами. Критерии оценки разрабатываются оценочными центрами на основе профессиональных стандартов. Полученные сертификаты могут быть признаны как для продолжения формального образования и обучения, так и на рынке труда. Центры ПОО Государственной службы занятости могут предложить дополнительное обучение, которое ведет к получению квалификации.

## Как микростепени взаимодействуют с другими инструментами?

### Микростепени и системы кредитов

В основном в сфере высшего образования микростепени могут содержать кредиты, если они соответствуют единицам формальных образовательных программ. В ПОО микростепени не были связаны с кредитами, в основном потому, что в большинстве стран-партнеров ЕФО не существует кредитных систем для ПОО. Микростепени могут выиграть от использования Европейской кредитной системы для ПОО (Европейская система баллов для профессионального образования и подготовки кадров), которая ориентирована на разработку единиц результатов обучения.

### Валидация и микростепени

Большинство заинтересованных лиц связывают микростепени с оценкой предшествующего обучения. Они могут быть выданы для признания опыта обучения, который меньше обычной квалификации, и сделать его видимым, позволяя сертифицировать небольшой или

очень небольшой набор навыков и облегчая пути повышения квалификации.

### Включение в национальную квалификационную систему

Микростепени не ограничиваются конкретным уровнем НКС или сектором образования и обучения. Там, где включение микростепеней в НКС принято (например, в Великобритании), они могут быть присвоены на любом уровне. В большинстве стран-партнеров микростепени еще не являются частью НКС.

### Обеспечение качества

Обеспечение качества микростепеней рассматривается либо в рамках существующих механизмов институциональной или программной аккредитации (ПОО и высшие учебные заведения), либо как часть процесса сертификации и оценки (национальные органы власти и агентства, заинтересованные стороны рынка труда и провайдеры неформального образования и обучения).

<sup>8</sup> Как описано в документе [Обзор практики независимой оценки в Украине Начальная поддержка ЕФО украинской системе профессионального образования и обучения и системе квалификаций в 2016–2019 годах | Open Space \(europa.eu\)](#)



Другие формы обеспечения качества включают обеспечение качества, связанное с НКС<sup>9</sup> или с регулированием рынка труда, при этом профессиональные организации и предприятия, выдающие микростепени, несут ответственность за обеспечение их качества, используя свои собственные конкретные критерии.

### Признание микростепеней

Обеспечение качества и связь с квалификацией считаются важными для признания микростепени. Согласно нашему опросу, страны рассматривают возможность признания микростепеней через схемы признания и накопления кредитов, чтобы они засчитывались в квалификацию, или через включение их в НКС, где это возможно.

## Выводы: последствия для политики в области обучения на протяжении всей жизни

### Как микростепени могут повысить ценность систем образования, обучения и квалификаций?

Микростепени считаются полезными для продвижения возможностей обучения на протяжении всей жизни. Они являются инструментом как для более индивидуального и гибкого обучения, так и для поэтапной оценки навыков и сертификации.

Микростепени могут укрепить разработку квалификаций и образовательных программ, разделенных на самостоятельные единицы оценки и гибкие модули, которые можно использовать совместно в рамках повышения квалификации и курсов. Микростепени могут создать дополнительные возможности для признания индивидуальных учебных достижений, полученных в различных контекстах, и облегчить признание предшествующего обучения.

Микростепени могут стать инструментом для включения кратких курсов и квалификаций в квалификационную систему. Связь с валидацией и демонстрацией компетенций является ключевым элементом. Использование существующих механизмов валидации и обеспечения качества поможет интегрировать микростепени и курсы, ведущие к получению микростепеней, в квалификационные системы.

Микростепени поддерживают гибкость и возможности для развития. Использование микростепеней может устранить разрыв между традиционными квалификациями и гибкими путями обучения. Микростепени в основном воспринимаются как связанные с дополнительным образованием и обучением взрослых. Однако также существует возможность увязать их с квалификацией, чтобы облегчить первоначальное трудоустройство и повысить квалификацию молодых людей, а также обеспечить дополнительные возможности обучения для уязвимых групп и тех, кто выбыл из системы формального образования.

Микростепени могут способствовать адаптации образования и обучения к изменениям на рынке труда. Пути получения микростепеней служат маршрутом для своевременного обучения и поддержки производительности, возникающей в связи с меняющимися требованиями к работе или приоритетными потребностями. Микростепени можно использовать для удовлетворения возникающих потребностей в новых навыках и компетенциях на рынке труда и содействовать ускорению их интеграции в существующие или новые квалификации и учебные программы.

### Как стимулировать использование микростепеней?

<sup>9</sup>См. Принципы обеспечения качества для квалификаций, которые являются частью национальных квалификационных систем или систем, связанных с Европейской системой квалификаций (EQF) [EUR-Lex - 32017H0615\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)



1. **Европейские принципы для микростепеней** являются универсальными и не зависят от конкретной системы. Оптимальное использование принципов Европейского Союза по разработке и выдаче микростепеней<sup>10</sup> является **хорошей отправной точкой для внедрения микростепеней**. Микростепени – это новая концепция, но не новое явление. Заинтересованные лица могут использовать микростепени как новый способ понимания текущей практики. Необходимо инвестировать в **повышение осведомленности и продвижение общего понимания** использования микростепеней. Также необходимо провести работу по **переводу и интернализации концепции** в национальных и местных контекстах.
2. **Нормативно-правовая база** для внедрения и использования микростепеней должна быть **благоприятной** и избегать предписаний и чрезмерного их регулирования, так как это может привести к потере их гибкости. **Правильный баланс обеспечения качества**, позволяющий разработку и внедрение микростепеней и их признание другими, должен **основываться на опыте** создания небольших наборов навыков, единиц обучения и модульного подхода в программах образования и обучения, а не на априорном регулировании.
3. Микростепени должны быть **актуальными для людей**, способствовать повышению квалификации и переквалификации и позволять **сочетать подтверждение квалификации с возможностями обучения** для построения более гибких путей. Максимальное усиление **синергии с другими областями политики** – анализ навыков, активные политики рынка труда, валидация неформального и информального обучения, пути повышения квалификации – с целью содействия использованию микростепеней и **большого внимания к инклюзии**, обучению взрослых и обучению на протяжении всей жизни может повысить их эффективность.
4. **Новые виды партнерства и сотрудничества** между поставщиками услуг формального и неформального образования и обучения, национальными органами власти и агентствами, а также заинтересованными сторонами рынка труда могут обеспечить **актуальность микростепеней для рынка труда**. **Особое внимание** должно быть уделено **поддержке инновационных секторов**, в том числе связанных с устойчивостью и переходом к цифровым технологиям.
5. Чтобы сделать микростепени **более пригодными для суммирования**, важно связать их и обеспечить возможность их сравнения. Этого можно добиться путем **разработки таких цифровых систем** для навыков, квалификаций и степеней, которые **наилучшим образом используют существующие европейские инструменты прозрачности**, такие как рамки квалификаций и компетенций, ECTS, Europass и ESCO.
6. Микростепени могут сделать квалификационные системы как более восприимчивыми к потребностям отдельных людей, так и к динамичным и все более глобализирующимся рынкам труда. Признание их ценности и интеграция в квалификационные системы повысит взаимное доверие, признание и совместимость компетенций и индивидуальных квалификаций. Это требует **обмена международным опытом и тесного сотрудничества между странами, а также государственных и частных международных инициатив**, связанных с микростепенями.

<sup>10</sup> Приложение II [Предложение Комиссии для Рекомендации Совета по микростепеням для обучения на протяжении всей жизни и трудоустройства. 2021 год](#)

## Ключевые ссылки

Европейская комиссия (2021). [Предложение Комиссии для Рекомендации Совета по микростепеням для обучения на протяжении всей жизни и трудоустройства](#)

Европейская комиссия (2021). [Служебный документ, сопровождающий предложение по микростепеням для обучения на протяжении всей жизни и трудоустройства](#)

Европейская комиссия (2021). [Предложение Комиссии для Рекомендации Совета по индивидуальным учебным счетам](#)

Европейская комиссия (2020). Европейская программа развития навыков для устойчивой конкурентоспособности, социальной справедливости и жизнестойкости [Европейская программа развития навыков – Занятость, социальные вопросы и инклюзия – Европейская комиссия \(europa.eu\)](#)

Европейская комиссия (2020). [Рекомендация Совета от 24 ноября 2020 года о профессиональном образовании и обучении \(ПОО\) для обеспечения устойчивой конкурентоспособности, социальной справедливости и устойчивости](#)

Европейская комиссия (2020). [Служебный документ Комиссии: Оценка Рекомендации Совета 2012 года о валидации неформального и информального обучения.](#)

Европейская комиссия (2016). [Рекомендация Совета о путях повышения квалификации: Новые возможности для взрослых.](#)

## Полезные ссылки

- [Европейский подход к микростепеням | Европейское образовательное пространство \(europa.eu\)](#)
- [Микростепени – EDUBRIEF: Публикации и ресурсы EduBrief о микростепенях](#)
- [Конференция по микростепеням | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)
- [MicroHE – Поддержка качества обучения с помощью микростепеней в высшем образовании \(microcredentials.eu\)](#)
- [Микростепени » NZQA](#)

За дополнительной информацией о нашей деятельности обращайтесь:

 [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

 +39 011 6302222

 +39 011 6302200