

# Social Work & Education

©SW&amp;E. 2024

УДК 364

DOI: 10.25128/2520-6230.24.2.1

**Тетяна СЕМИГІНА**,  
докторка політичних наук,  
професорка,  
членкиня Національного  
агентства кваліфікацій, Київ,  
Україна;  
[semigina.tv@gmail.com](mailto:semigina.tv@gmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

## Статус статті:

Отримано: квітень 04, 2024

1-ше рецензування: травень 04, 2024

Прийнято: травень 30, 2024.

Семигіна, Т. (2024). Мікрокваліфікації у соціальній роботі: міжнародний досвід. *Social Work and Education*, Vol. 11, No. 2. pp. 172-186. DOI: 10.25128/2520-6230.24.2.1

## МІКРОКВАЛІФІКАЦІЇ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Мікрокваліфікації, як новітня форма короткострокового навчання, стали важливим інструментом для підвищення кваліфікації фахівців у різних галузях. Метою дослідження є аналіз міжнародного досвіду впровадження мікрокваліфікацій у сфері соціальної роботи, визначення їхнього наповнення та переваг, а також формування рекомендацій щодо використання цих освітніх практик у національній системі.

Досвід США та Ірландії демонструє, як мікрокваліфікації можуть сприяти розвитку професійних навичок та адаптації до сучасних викликів. У США мікрокваліфікації пропонуються як для студентів університетів, так і для ліцензованих соціальних працівників. Вони можуть бути окремими програмами або частиною ширших освітніх програм, що дозволяє гнучко підходити до навчання. Ірландія зосереджує увагу на безперервному професійному розвитку працівників соціальної сфери, впроваджуючи мікрокваліфікації у форматі онлайн-курсів із фіксованими датами.

Порівняння підходів цих країн дозволяє виділити кілька ключових моментів. У США основний акцент робиться на додатковій спеціалізації та продовженні ліцензії соціальних працівників, тоді як в Ірландії мікрокваліфікації спрямовані на інновації у соціальній роботі та політиці, а також на підтримку професійного розвитку. Обидві країни використовують акредитацію програм для забезпечення їхньої якості та визнання на національному рівні.

Для України впровадження мікрокваліфікацій у соціальній роботі може стати значним кроком у підвищенні кваліфікації фахівців, особливо в контексті швидких соціальних та технологічних змін. Важливими завданнями є створення гнучких навчальних програм, активне залучення фахівців-практиків, розвиток партнерств між університетами та організаціями, а також забезпечення прозорості інформації про мікрокваліфікації. На часі - запровадження системи безперервного професійного розвитку, регулювання вимог до провайдерів соціальних послуг та створення кар'єрних можливостей для соціальних працівників, які стимулюватимуть отримання мікрокваліфікацій.

**Ключові слова:** мікрокваліфікації, соціальна робота, безперервний професійний розвиток, інновації в освіті, освітня політика.

## ВСТУП

Соціальна робота вирізняється гнучкістю та динамічністю, що дозволяє їй адаптуватися до змінних умов соціального середовища та ефективно реагувати на нові виклики. Соціальні працівники постійно взаємодіють з різноманітними групами населення, включаючи дітей, підлітків, дорослих, літніх людей, осіб з інвалідністю, безробітних та інших уразливих груп. Вони надають підтримку, допомогу та консультації, спрямовані на покращення якості життя та соціальну інтеграцію цих груп. Важливою характеристикою соціальної роботи є її міждисциплінарний характер, що включає не тільки теорії самої соціальної роботи, а й елементи психології, педагогіки, медицини, права та інших сфер знань (Семигіна, 2020).

У сучасному світі соціальні працівники стикаються з новими викликами, такими як глобалізація, зміни в економіці, міграційні процеси, технологічний прогрес та зміни у соціальній політиці, трансформацією уявлень про роль соціальної роботи (Семигіна, 2024). Ці фактори вимагають від соціальних працівників постійного підвищення кваліфікації та адаптації до нових умов. У цьому контексті короткострокові програми навчання впродовж життя стають важливим інструментом для швидкого набуття нових знань та навичок, що необхідні для ефективної роботи в умовах неспинної трансформації ринку праці (CEDEFOP, 2024; Martinez-Marroquin & Male, 2021).

Одним із сучасних засобів набуття нових знань, умінь та навичок вважають мікрокваліфікації (англ. мовою *micro-credentials*, від «micro» – те, що має відношення до дуже маленького розміру, та «*credentials*» – диплом, підтвердження чогось, документ, кваліфікація тощо).

Наразі мікрокваліфікації позиціонуються як невеликі, спеціалізовані програми навчання, спрямовані на швидке здобуття конкретних навичок або компетентностей у певній області. Ці програми відзначаються гнучкістю та актуальністю; вони можуть бути реалізовані як у формальній, так і в неформальній освіті. Їхньою специфічною особливістю можна вважати опертя на результати навчання. З іншого боку, ці результати навчання мають бути стандартизовані та визнаватися ринком праці (Семигіна & Рашкевич, 2021). Науковці звертають увагу, що мікрокваліфікації легко інтегруються в цифровий навчальний ландшафт, цифрову екосистему навчання (Moore & Piety, 2022), надаючи можливість навчатися і здобувати сертифікати онлайн, що відкриває доступ до різних можливостей навчання для широкого кола осіб.

У вищій освіті мікрокваліфікації можуть використовуватися для розширення спектра освітніх послуг, як частина освітньої програми (модульне навчання, сертифікатні програми), як цільова підготовка (запити ринку праці, професійні стандарти), як частина навчання протягом життя (професійний розвиток викладачів), і як додатковий заробіток для закладів вищої освіти (Паска, 2023; Семигіна & Рашкевич, 2023).

В Україні сучасні дослідження у сфері освіти із соціальної роботи (Чернета, 2022; Юрків, 2021; Slozanska, Horishna & Pryshlyak, 2019) зосереджені переважно на формальній освіті та здобутті ступенів вищої освіти. Питанням організації короткострокового навчання приділяється обмаль уваги. І вони вивчаються більше під кутом аналізу змісту (Semigina, Slozanska, & Kokoiachuk, 2024) або на

нормативних аспектах навчання (Байдарова & Михайловська, 2021). Це актуалізує потребу в осмисленні того, як впроваджені мікрокваліфікації у формальну та неформальну освіту із соціальної роботи в тих країнах, де така форма навчання уже набула поширення.

## МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є аналіз міжнародного досвіду впровадження мікрокваліфікацій у сфері соціальної роботи, визначення їхнього наповнення та переваг, а також формування рекомендацій щодо використання цих освітніх практик у національній системі.

Дослідження є описовим за своєю стратегією та побудоване на традиційному аналізі документів (матеріалів вебсайтів закладів вищої освіти). Вибір країн (США та Ірландія) зумовлений доступністю матеріалів онлайн та наявністю документів англійською мовою, а також прагненням зіставити американську та європейську модель впровадження мікрокваліфікацій.

Аналіз мікрокваліфікацій спирався на дві базові концепції. По-перше, на розуміння та опис мікрокваліфікацій, які містяться у Рекомендаціях Ради Європи щодо європейського підходу до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та підвищення здатності до працевлаштування (Council of the EU, 2022). По-друге, на теорію конструктивного узгодження (Constructive Alignment), яка передбачає, що всі елементи навчального процесу (виразно сформульовані результати навчання; навчальні завдання та діяльності, які сприяють досягненню цих результатів; оцінювання, яке точно вимірює досягнення поставлених результатів) повинні бути взаємопов'язані та спрямовані на досягнення конкретних результатів навчання (Biggs, 1996).

Відповідно під час аналізу вивчались такі характеристики мікрокваліфікацій, як їхня тривалість, відповідність певному рівню у Національній рамці кваліфікацій, форми та зміст навчання, цільова аудиторія, а також процедури акредитації чи сертифікації програм для гарантування їхньої якості та визнання на ринку праці.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вивчення вебсайтів закладів вищої освіти виявило, що в університетах США мікрокваліфікації (короткі програми) із соціальної роботи вирізняються неоднорідністю.

Мікрокваліфікації можуть бути з кредитами (кредитними годинами, які майже вдвічі більші, аніж кредити ЄКТС) або без них. Студенти, які завершили програму мікрокваліфікацій з кредитами, отримують запис у своїй академічній транскрипції (додатки до дипломів), а також цифровий бейдж. Студенти, які завершили програму без кредитів, отримують цифровий бейдж, який можна використати у професійних мережах на кшталт LinkedIn. Для тих соціальних працівників, хто вже працює, мікрокваліфікація – це інструмент виконання обов'язкових вимог щодо продовження ліцензії.

Слід також зазначити, що в США відсутня Національна рамка кваліфікацій (НРК), тому в документах про мікрокваліфікації не вказуються рівні НРК. Однак на сайтах університетів зазвичай поділяють мікрокваліфікації на ті, які

пропонуються на додипломному та післядипломному рівнях (бакалаврському рівні та вище).

Розглянемо спочатку ті мікрокваліфікації, які орієнтовані на студентів бакалаврських та магістерських програм, котрі бажають отримати додаткові знання чи спеціалізацію.

Наприклад, Університет Північного Кентуккі (NKU, 2024) пропонує мікрокваліфікацію «Соціальна робота в судово-правовій сфері» (Forensic Social Work).

Ця мікрокваліфікація призначена для глибокого розуміння складних етичних рішень, пов'язаних з оцінкою та відновленням жертв і правопорушників. Вона доповнює ступінь соціальної роботи та допомагає соціальним працівникам краще орієнтуватися в правовій системі, надаючи належні оцінки, втручання та послуги у правових справах, що стосуються зловживання психоактивними речовинами, опіки над дітьми, жорстокого поводження з дітьми чи подружжям, а також психічно хворих правопорушників.

Для отримання мікрокваліфікації потрібно успішно пройти три дисципліни: «Соціальна робота в судово-правовій сфері», «Залежність та насильство в сім'ї» (або «Соціальна робота в правоохоронних органах») та «Соціальна робота та право». Кожен з курсів оцінюється в 3 кредитні години, сумарно 9 кредитних годин (орієнтовно 18 кредитів ECTS). Це дисципліни бакалаврської програми із соціальної роботи, яка пройшла акредитацію в професійній самоврядній асоціації – Національній асоціації соціальних працівників.

У каталозі освітніх програм та дисциплін університету подано такі очікувані результати навчання:

- Аналіз взаємодії соціальних, медичних та правових систем і надання відповідних втручань та послуг правопорушникам.
- Розуміння взаємовідносин між правом, системою кримінального правосуддя, психічним здоров'ям і лікуванням залежностей.
- Пояснення складних соціальних проблем, як-от виникнення психічних захворювань, зловживання психоактивними речовинами та насильства в сім'ї, і як вони можуть переплітатися з кримінальною поведінкою.
- Визначення впливу відповідних законів та соціальних політик на лікувальні та корекційні практики.
- Розуміння різноманітних корекційних відповідей на злочинність, включаючи поліцію, суди та корекційні установи, включаючи виправні будинки, в'язниці та програми повторного входження.

Програма пропонується в онлайн-форматі, що дозволяє студентам навчатися у зручний для них час.

Зарахування на курс – після заповнення спеціальної аплікаційної форми. Якщо студент не є учасником магістерської програми в NKU, він має подати транскрипт зі ступенем бакалавра та середнім балом не менше 2.5. У цьому університеті курси з інших коледжів чи університетів не зараховуються до мікрокваліфікацій. Трансфер кредитів не допускається.

NKU співпрацює з платформою «Credly» для забезпечення безпеки та достовірності цифрових мікрокваліфікацій. Цифрові бейджі можна відобразити на платформах LinkedIn та інших соціальних мережах. Натиснувши на бейдж,

можна перейти на офіційний сайт, де описані та сертифіковані мікрокваліфікації університет.

Аналіз досвіду Університету Північного Кентуккі привертає увагу до важливості ретельної організації та управління програмами мікрокваліфікацій для забезпечення їхньої якості, гнучкості та визнання.

Інший варіант впровадження мікрокваліфікацій із соціальної роботи в американських університетах – це орієнтація на вимоги професійних асоціацій щодо продовження ліцензії соціальними працівниками.

Питаннями ліцензування займається Національна асоціація соціальних працівників. Її представництво у кожному штаті формує власні вимоги щодо професійного розвитку та умов переліцензування. Так, у штаті Пенсільванія потрібно мати 30 кредитних годин навчання протягом дворічного ліцензійного циклу, що можна зробити особисто, онлайн або в обох форматах. Щонайменше три з цих 30 годин повинні бути присвячені питанням етики у соціальній роботі. Програми неперервної освіти повинні пропонуватися уповноваженими провайдерами (University of Pittsburgh, 2024a).

На виконання цих вимог Університет Піттсбурга (University of Pittsburgh, 2024b), розташований у штаті Пенсільванія, пропонує різноманітні короткі тренінги (1.5-3 кредитні години) та програми мікрокваліфікацій (15-30 кредитних годин, тобто орієнтовно 30-60 кредитів ЄКТС), акредитованих Національною асоціацією соціальних працівників. Таким чином, мікрокваліфікаційна програма у цьому закладі освіти – це еквівалент від півроку до року навчання. Проте при більш інтенсивному темпі навчання можливе отримання мікрокваліфікації за чотири місяці.

Таких програм станом на 2024 рік три: «Мотиваційне інтерв'ювання», «Проблема азартних ігор» та «Розуміння системного расизму та відновлення після травми, пов'язаною із расою». У процесі акредитації четверта програма щодо супервізії клінічних соціальних працівників. У стадії розроблення професійна сертифікаційна програма з лідерства у сфері правосуддя, справедливості, різноманітності та інклюзії, яка теж позиціонується як мікрокваліфікація.

Ці мікрокваліфікації призначені тільки для вже ліцензованих працівників.

На сайті університету Піттсбурга відсутня інформація про результати навчання з кожної мікрокваліфікації. Проте результати навчання перевіряються при акредитації програми професійною асоціацією, яка наскрізно керується компетентнісно-орієнтованим підходом (Семигіна & Пожидаєва, 2020).

Програми мікрокваліфікацій університету Піттсбурга пропонуються на цифровій платформі та можуть бути пройдені у власному темпі. Це дозволяє тим, хто навчається (і працює) пристосовувати навчання до свого графіка та індивідуальних потреб.

Учасники, які успішно завершують програми мікрокваліфікацій, отримують сертифікати традиційного зразка, на яких наявна також печатка Національної асоціації соціальних працівників, а також цифрові бейджі, які можна показувати на LinkedIn, у соціальних мережах, резюме та онлайн-портфоліо.

Таким чином, університет Піттсбурга використовує мікрокваліфікації як інноваційний підхід до навчання соціальних працівників, спираючись на вимоги

професійних асоціацій щодо ліцензування. Ці програми не лише допомагають відповідати вимогам переліцензування, а й надають тим, хто навчається, змогу розширити спеціалізовані знання з питань етики, системного расизму та інших важливих аспектів соціальної роботи.

Третій варіант, який зустрічається в американських університетах, - це комбінована модель. Наприклад, Школа соціальної роботи Університету штату Нью-Йорк у Буффало (University at Buffalo, 2024) пропонує мікрокваліфікацію «Практика соціальної роботи в догляді за людьми із серйозними захворюваннями». Ця коротка освітня програма дає змогу розвинути знання та навички, потрібні на різних етапах роботи з особами, які мають серйозні психічні або фізичні захворювання, інтелектуальні, розвиткові та інші проблеми, а також членами їхньої родини.

Мікрокваліфікація передбачає:

- опанування двох академічних дисциплін магістерської програми, а саме «Догляд за серйозно хворими» (3 кредитні години) «Втрата та жалоба протягом життя» (3 кредитні години);
- проходження восьми практичних семінарів та місячного стажування в спеціалізованій інституції, що надає медичну, соціально-психологічну та паліативну підтримку (приміром, у закладах для людей із хворобою Альцгеймера, хоспісах, онкологічних центрах тощо). За підсумками стажування має бути написане рефлексивне самооцінювання своєї роботи. Це стажування не оцінюється в кредитних годинах.

Ця мікрокваліфікація доступна як студентам Університету в Буффало, так і практикам соціальної роботи. Дві академічні дисципліни, включені до мікрокваліфікації, затверджені Національним управлінням соціальної роботи Нью-Йорка для продовження ліцензійної реєстрації.

Цифрові значки Університету в Буффало видаються через платформу Asclaim, що дозволяє демонструвати досягнення роботодавцям, колегам і однодумцям.

Проаналізовані приклади мікрокваліфікацій у соціальній роботі, які пропонують в американських університетах, засвідчують різноманітність підходів: від орієнтації на стандарти професійних асоціацій та ліцензування до комбінації додаткового практичного навчання з традиційними академічними курсами.

Під час дослідження також вивчався досвід Ірландії. У цій країні соціальна робота також належить до регульованих професій. Відтак соціальні працівники мають пройти відповідне кваліфікаційне підтвердження в CORU - організації, яка законодавством уповноважена бути регулятором у медичній та соціальній сфері. Наразі вимоги до компетентностей соціальних працівників та освітніх програм у цій сфері доволі високі.

Під час дослідження також вивчався досвід Ірландії. У цій країні соціальна робота належить до регульованих професій, і соціальні працівники повинні пройти відповідне кваліфікаційне підтвердження в CORU - організації, яка відповідно до законодавства є регулятором у медичній та соціальній сфері. Вимоги до компетентностей соціальних працівників та освітніх програм у цій сфері доволі високі. CORU формує список визнаних нею освітніх програм, але

мікрокваліфікації ця Рада не акредитує. Водночас наявні виразні вимоги щодо безперервного професійного навчання (CORU, 2024).

Ірландські університети пропонують мікрокваліфікації із соціальної роботи, які зазвичай тривають від 5 до 12 тижнів та оцінюються в 5-10 кредитів ЄКТС. Можливе накопичення мікрокваліфікацій у більшій кваліфікації. Всі мікрокваліфікації, незалежно від предметної області чи спеціальності, акредитуються Асоціацією ірландських університетів (IUA, 2024b).

Наприклад, Школа соціальної роботи та соціальної політики Триніті Коледжа у Дубліні (**Trinity College Dublin**, 2024) запропонувала три мікрокваліфікації:

- «Напрямки нового розуміння: інвалідність, психічне здоров'я та захист дітей» (5 кредитів ЄКТС);
- «Домашнє насильство, захист дітей: навчання для практиків у сфері захисту та добробуту дітей» (10 кредитів ЄКТС);
- «Політика та люди рівності, різноманітності та інклюзії» (5 кредитів ЄКТС)».

В описі кожної з коротких освітніх програм зазначено, що саме після успішного завершення цієї мікрокваліфікації слухачі матимуть змогу розуміти та застосовувати (результати навчання), тривалість навчання, вимоги до слухачів та способи оцінювання знань.

Так, перша з освітніх програм триватиме 5 тижнів і проводиться повністю онлайн, включаючи щотижневі лекції та вправи. Оцінювання відбувається через написання рефлексивного завдання та презентацію перед колегами.

Мікрокваліфікація реалізується на дев'ятому із 10 (магістерський рівень) НРК Ірландії. Тому для вступу потрібно мати ступінь не нижче 2.1 рівня 8 НРК та досвід роботи у відповідних сферах або життєвий досвід, пов'язаний з інвалідністю, психічним здоров'ям та захистом дітей, подати актуальне резюме та спеціальну заявку.

Університет Голуея (IUA, 2024a) впроваджує мікрокваліфікації у форматі змішаного навчання. Прикладом може слугувати мікрокваліфікація «Згода, сексуальне насильство та домагання: навички практиків та практика», яка підтримує практиків, дослідників та захисників прав у подальшому професійному розвитку. Наразі багато з стратегій та навичок, визначених ірландською політикою, такими як Рамкова програма згоди, є, на думку розробників короткої освітньої програми, інноваційними і потребують додаткового вивчення.

Очікувані результати навчання визначено наступним чином:

- Розробка та підтримка програми з питань згоди, сексуального насильства та домагань.
- Підтримка персоналу та студентів у реалізації програм.
- Приймання заяв про сексуальне насильство або домагання та відповідна реакція на них.
- Перегляд політики та визначення стратегічних напрямків для пріоритетів політики.
- Підтримка культурних змін в організації, інституційна взаємодія та навчання.

Програма розрахована на 12 тижнів і оцінюється в 10 кредитів ЄКТС. Вона має специфічні умови вступу: кандидати на навчання повинні бути старші 21 року. Для вступу потрібний ступінь бакалавра 8 рівня або кваліфікацію 7 рівня з трьома роками досвіду. Кандидатам слід подати мотиваційний лист (500 слів) та мати можливість здійснювати перегляд та планування ініціатив, пов'язаних з програмою.

Таким чином, в Ірландії університети активно розвивають мікрокваліфікації у соціальній роботі, пропонуючи короткі освітні програми, які дозволяють здобувати конкретні знання та навички у вузьких областях соціальної роботи, і їх успішне завершення може бути використане для накопичення кваліфікацій та розвитку кар'єри. Програми проходять акредитацію, що забезпечує їхнє визнання.

## ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Зіставляючи досвід США та Ірландії, можна відзначити, що обидві країни активно використовують мікрокваліфікації для реалізації коротких, спеціалізованих освітніх програм у соціальній роботі. Обидва країни спрямовують такі програми на покращення професійних навичок та підвищення кваліфікації у цій галузі.

В обох країнах впроваджено акредитацію мікрокваліфікацій. Це дає змогу забезпечити їхню якість, а відтак довіру до документів (сертифікатів) та визнання на національному рівні.

Відмінності полягають у специфіці реалізації мікрокваліфікацій. У США це може бути окрема програма або частина більшої навчальної програми, доступна як студентам, так і соціальним працівникам-практикам, зацікавленим у продовженні ліцензії. У Ірландії мікрокваліфікації, зазвичай тривалістю від 5 до 12 тижнів, акцентуються на конкретних аспектах соціальної роботи та можуть бути частиною професійного розвитку працівників у відповідних сферах.

Ірландія послідовно впроваджує загальноєвропейську політику щодо кваліфікацій (Семигіна, Баланюк & Семенець-Орлова, 2022), яка тяжіє до впорядкованості інформації про результати короткого навчання та розвиток механізмів їхнього накопичення (Council of the EU, 2022), у той час як американська модель мікрокваліфікацій залишається строкатою.

Узагальнення інформації про специфіку впровадження мікрокваліфікацій у двох проаналізованих країнах представлено в табл. 1.

З проаналізованого досвіду США та Ірландії, а також попередніх наукових розвідок (Рашкевич & Семигіна, 2022; Рашкевич & Семигіна, 2024) можна винести кілька уроків для вітчизняної освітньої політики та практики:

1. **Важливість гнучких та спеціалізованих навчальних програм:** Мікрокваліфікації дозволяють швидко та ефективно отримати спеціалізовані навички у важливих сферах, таких як соціальна робота, котра відзначається тим, що має швидко реагувати на соціетальні та технологічні зміни. Україні варто розглянути можливість впровадження подібних програм для підвищення кваліфікації фахівців із соціальної роботи, насамперед, тих, хто впроваджує інноваційні соціальні послуги, з питань цифровізації сервісів та технологій соціальної підтримки.



Таблиця 1. Ключові параметри мікрокваліфікацій у США та Ірландії

<i>Параметр</i>	<i>США</i>	<i>ІРЛАНДІЯ</i>
<b>Фокус та призначення програм</b>	Додаткова спеціалізація для студентів. Пройдення обов'язкового навчання для продовження ліцензії соціального працівника.	Безперервний професійний розвиток Інновації у соціальній роботі та соціальній політиці.
<b>Описі програми результатів навчання</b>	Не обов'язково	Так
<b>Формат</b>	Для студентів – офлайн та змішаний за графіком. Для практиків – саморегульований онлайн формат.	Онлайн з фіксованими датами.
<b>Навчальне навантаження</b>	Для студентів доступні програми обсягом 10-12 кредитних годин (20-24 кредитів ЄКТС) та не кредитні програми або частково не кредитні програми  Для практиків доступні програми обсягом 15-30 кредитних годин (30-60 кредитів ЄКТС)	5-10 кредитів ЄКТС
<b>Цільова аудиторія</b>	Студенти університетів, які мають високу успішність та мотивацію  Ліцензовані соціальні працівники	Ті, хто мають ступінь бакалавра 8 рівня або кваліфікацію 7 рівня з трьома роками досвіду (студенти та практики)
<b>Рівень НРК</b>	НРК відсутня: * програми реалізуються на додипломному та післядипломному рівні	9-й із 10 рівнів НРК (магістерський рівень)
<b>Акредитація програми</b>	Так (Національна асоціація соціальних працівників)	Так (Асоціація ірландських університетів)
<b>Документ про завершення програми</b>	Варіативно: * цифрові бейджі та сертифікати (внесені в зовнішню цифрову платформу) * традиційні сертифікати	Традиційні сертифікати
<b>Можливість накопичення та трансферу</b>	Для студентів - варіативно.  Для практиків доступно накопичення кредитів, потрібних для переліцензування	Наявна

2. **Активне залучення до навчання практиків:** Мікрокваліфікації можуть бути корисним інструментом для підвищення кваліфікації вже працюючих спеціалістів. Україні варто розглянути можливість створення програм, які б враховували потреби соціальної сфери. Для цього слід вивчити запити на оновлення знань та навичок, сформувати програми, орієнтовані на практиків.

3. **Створення партнерств з установами та організаціями:** Університети в США та Ірландії активно співпрацюють з фаховим асоціаціями та місцевою владою для розробки та реалізації мікрокваліфікацій. Україні варто сприяти формуванню партнерств між університетами, організаціями та урядовими структурами для розвитку подібних програм відповідно до потреб ринку праці.

4. **Розвиток системи реєстрації та акредитації:** Україні слід розвивати систему реєстрації та акредитації мікрокваліфікацій, щоб забезпечити їх якість та визнання згідно із національними та міжнародними стандартами.

5. **Забезпечення прозорості інформації про мікрокваліфікації,** включаючи результати навчання, навчальне навантаження, методи оцінювання та рівень кваліфікації. Це може бути реалізовано через створення інституційних, національних або міжнародних реєстрів мікрокваліфікацій. Використання цифрових сертифікатів і бейджів, які легко перевірити та інтегрувати в професійні профілі, сприятиме визнанню та накопичуваності мікрокваліфікацій.

Впровадження мікрокваліфікацій у соціальній роботі в Україні також тісно пов'язано із низьким соціальним статусом фаху, відсутністю впорядкованої системи її регулювання та браком інституціоналізованої практики безперервного професійного розвитку (Байдарова & Михайловська, 2021; Semigina, Slozanska & Kokoіachuk, 2024). Це ставить завдання впорядкування вимог до провайдерів соціальних послуг та запровадження системи безперервного професійного розвитку соціальних працівників. Це може передбачати впровадження системи кредитів підвищення кваліфікації, відпрацювання процедури контролю за дотриманням вимог щодо підвищення кваліфікації шляхом регулярної атестації та втілення заходів із утримання в професії працівників соціальної сфери (запровадження вищих професійних категорій, підвищення заробітної плати за результатами атестації тощо). Все це разом стимулюватиме інтерес до мікрокваліфікацій та подальшу професіоналізацію вітчизняної соціальної роботи.

Нарешті, розвиток системи мікрокваліфікацій в Україні потребує активної підтримки з боку уряду та залучення міжнародних організацій для обміну досвідом та фінансування освітніх програм. Це дозволить запозичити найкращі практики з інших країн та адаптувати їх до українських реалій, що в підсумку сприятиме підвищенню якості соціальної роботи та задоволенню потреб населення в соціальних послугах.

## ВИСНОВКИ

Мікрокваліфікації розуміються як відносно невеликі, спеціалізовані програми навчання, що завершуються отриманням сертифікатів, бейджів або електронних записів, які містять інформацію про набуті уміння та навички, навчальні досягнення та організацію, яка їх видає.

Дослідження міжнародного досвіду впровадження мікрокваліфікацій у сфері соціальної роботи в США та Ірландії демонструє важливість гнучких та спеціалізованих навчальних програм для професійного розвитку соціальних працівників. Обидві країни використовують мікрокваліфікації для підвищення кваліфікації та вдосконалення навичок фахівців, що сприяє швидкій адаптації до змін у соціальному та технологічному середовищі.

Порівняння американського та ірландського підходів вказує на відмінності у форматах реалізації, структурі програм, вимогах до слухачів та методах оцінювання. США зосереджуються на додатковій спеціалізації для студентів та професійному розвитку практиків через різноманітні формати навчання. Ірландія робить акцент на безперервному професійному розвитку та інноваціях у соціальній роботі, пропонуючи мікрокваліфікації у форматі онлайн-курсів із фіксованими датами.

Для України, де питання мікрокваліфікацій ще не врегульоване, досвід цих країн видається надзвичайно цінним. Впровадження мікрокваліфікацій у соціальній роботі може підвищити професійний рівень фахівців, розвивати нові навички та забезпечити якісніше надання соціальних послуг.

## ЛІТЕРАТУРА

Байдарова, О. & Михайловська, О. (2021). Організаційні форми професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*, 1(7), 6-13. <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2021/7-1/1>

Паска, М. (2023). Мікрокваліфікації та їх застосування у вищій освіті. Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (с. 363–365). Львів: ЛДУФК імені Івана Боберського. <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/34814/1/Paska%20M..pdf>

Рашкевич, Ю. & Семигіна, Т. (2022). Мікрокваліфікації (micro-credentials) і розвиток освітніх систем. Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта 2022: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конференції / Ін-т педагогіки НАПН України (с. 229-233). Київ-Тернопіль: Крок.

Рашкевич, Ю. & Семигіна, Т. (2024). Аналіз можливостей упровадження мікрокваліфікації в Україні та інших європейських країнах. *Освітня аналітика України*, 1(27), 110-122. <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2024-1-110-122>

Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота*. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму.

Семигіна, Т. (2024). Врятувати світ? Тренди в сучасній соціальній роботі. *Цифрове наукове суспільство: соціально-економічні, правові та міжнародні аспекти: Зб.наукових праць* (с.44-46). Рівне: МЦНД.

Семигіна, Т., Баланюк, Ю. & Семенець-Орлова, І. (2022). Політика Європейського Союзу щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*, 3, 96-105. [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13)

Семигіна, Т.В. & Пожидаєва, О.В. (2020). Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmrnfssn.ed-1.05>

Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2021). Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа

та роль філології у сучасній системі наук. Вінниця: Європейська наукова платформа. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>

Семигіна, Т. & Рашкевич, Ю. (2023). Мікрокваліфікації як освітній тренд та виклик для вищої освіти. *Університети і лідерство*, 16, 77-89. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>

Чернета, С. Ю. (2022). Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг. Луцьк : ФОП Мажула Ю. М.

Юрків, Я. І. (2021). Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів та соціальних працівників до роботи із вразливими категоріями населення: Дис. ... доктора пед. наук, спец. 13.00.05. Старобільськ: Луганський національний університет імені Тараса Шевченка.

Biggs, J. (1996). Enhancing Teaching Through Constructive Alignment. *Higher Education*, 32(3), 347–364. <https://doi.org/10.1007/BF00138871>

CEDEFOP (2024). Microcredentials striving to combine credibility and agility. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9192\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9192_en.pdf)

CORU (2024). Education. <https://www.coru.ie/health-and-social-care-professionals/education/>

Council of the EU (2022). Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. <https://bit.ly/3SaYFrJ>

IUA (2024a). Consent, sexual violence and harassment: practitioner skills & practice. <https://microcreds.ie/partners/university-of-galway/offerings/consent-sexual-violence-and-cjrr-7>

IUA (2024b). What are Micro-Credentials? <https://www.iua.ie/microcreds/>

Martinez-Marroquin, E., & Male, S. (2021). Micro-credentials for recognition of workplace learning. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(1), 52-57.

Moore, S. & Piety, P. (2022). Online learning ecosystems: Comprehensive planning and support for distance learners. *Distance Education*, 42(2), 179–203. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2064820>

NKU (2024). Micro-credentials. <https://www.nku.edu/microcredentials.html>

Semigina, T., Slozanska, H., & Kokoiachuk, Y. (2024). Preparing adults to be community workers: What lessons should Ukrainian educators learn?. *The Routledge International Handbook of Social Work Teaching*, 469-488.

Slozanska, H., Horishna, N. & Pryshlyak, O. (2019). The Modern State of Social Workers' Training in Ukrainian Higher Educational Institutions to Work in the Territorial Communities. *Annales universitatis Mariae Curie-Sklodowska. Sectio J : Paedagogia-psychologia*, XXXII (1), 123–135.

Trinity College Dublin (2024). Micro-Credentials. <https://www.tcd.ie/swsp/short-courses/Micro%20Credentials>

University at Buffalo (2024). Social Work Practice in Serious Illness Care Micro-Credential. <https://socialwork.buffalo.edu/education/serious-illness-care-microcredential.html>

University of Pittsburgh (2024a). Licensure Requirements. <https://www.socialwork.pitt.edu/continuing-ed/licensure-requirements>

University of Pittsburgh (2024b). Micro Credentials and Digital Badges. <https://www.socialwork.pitt.edu/continuing-ed/micro-credentials-and-digital-badges>

---

## MICRO-CREDENTIALS IN SOCIAL WORK: INTERNATIONAL EXPERIENCE

**Tetyana SEMIGINA**, Dr. in Political Sciences, Professor, Professor, Academy of Labour Social Relations and Toursim, Ukraine; [semigina.tv@gmail.com](mailto:semigina.tv@gmail.com)

**Abstract.** *Micro-credentials, as a contemporary form of short-term learning, have become a vital tool for enhancing professionals' qualifications across various fields. This research aims to analyze the international experience of implementing micro-credentials in social work, determining their content and advantages, and forming recommendations for their use in the national system.*

*The experiences of the USA and Ireland demonstrate how micro-credentials can contribute to the development of professional skills and adaptation to modern challenges. In the USA, micro-credentials are offered to both university students and practicing social workers. They can be standalone programs or part of broader educational initiatives, allowing for flexible learning approaches. Ireland focuses on continuous professional development for social sector workers, implementing micro-credentials through online courses with fixed dates.*

*Comparing these countries' approaches highlights several key points. In the USA, the emphasis is on additional specialization and license renewal for social workers, while in Ireland, micro-credentials target innovations in social work and policy, along with supporting professional development. Both countries use program accreditation to ensure quality and national recognition.*

*For Ukraine, implementing micro-credentials in social work can be a significant step in enhancing professionals' qualifications, especially given rapid social and technological changes. Essential tasks include creating flexible educational programs, actively involving practicing professionals, fostering partnerships between universities and organizations, and ensuring transparency in micro-credential information. Additionally, there is a pressing need for implementing a system of continuous professional development, regulating requirements for social service providers, and creating career opportunities for social workers, incentivizing micro-credential attainment.*

**Key words:** *micro-credentials, social work, continuous professional development, innovations in education, educational policy.*

### References

Baidarova, O., & Mykhailovska, O. (2021). Organizational forms of professional training of workers in the field of social work in Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Social Work*, 1(7), 6-13. <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2021/7-1/1>. [in Ukrainian].

Paska, M. (2023). Micro-credentials and their application in higher education. Current trends in the development of the hospitality industry: Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference (pp. 363–365). Lviv: Lviv State University of Physical Culture named after Ivan Bobersky. <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/34814/1/Paska%20M..pdf>. [in Ukrainian].

Rashkevych, Y., & Semigina, T. (2022). Micro-credentials and the development of educational systems. *Pedagogical Comparative Studies and International Education 2022: Materials of the VI International Scientific and Practical Conference* (pp. 229-233). Kyiv-Ternopil: Krok. [in Ukrainian].

Rashkevych, Y., & Semigina, T. (2024). Analysis of the possibilities of implementing micro-credentials in Ukraine and other European countries. *Educational Analytics of Ukraine*, 1(27), 110-122. <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2024-1-110-122>. [in Ukrainian].

Semigina, T. (2020). *Modern social work*. Kyiv: Academy of Labour, Social Relations and Tourism. [in Ukrainian].

Semigina, T. (2024). Save the world? Trends in modern social work. *Digital scientific society: socio-economic, legal, and international aspects: Collection of scientific papers* (pp.44-46). Rivne: MCND. [in Ukrainian].

Semigina, T., Balaniuk, Y., & Semenets-Orlova, I. (2022). European Union policy on mutual recognition of professional qualifications. *Scientific works of MAUP. Political science and public administration*, 3, 96-105. [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13). [in Ukrainian].

Semigina, T.V., & Pozhydaeva, O.V. (2020). Formation of competencies of social workers: international and local practice. *Representation of educational achievements, mass media, and the role of philology in the modern system of sciences*. Vinnytsia: European Scientific Platform. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.05>. [in Ukrainian].

Semigina, T., & Rashkevych, Y. (2021). Basic concepts of the qualifications system in the context of the transformation of the educational paradigm. *Representation of educational achievements, mass media and the role of philology in the modern system of sciences*. Vinnytsia: European scientific platform. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>. [in Ukrainian].

Semigina, T., & Rashkevych, Y. (2023). Micro-credentials as an educational trend and challenge for higher education. *Universities and Leadership*, 16, 77-89. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2023-16-77-89>. [in Ukrainian].

Cherneta, S. Y. (2022). *Theoretical and methodological principles of training future specialists in social work to provide social services*. Lutsk: FOP Mazhula Yu. M. [in Ukrainian].

Yurkiv, Y. I. (2021). *Theory and practice of professional training of future social educators and social workers to work with vulnerable population groups: Dr. ped. sci. diss., spec. 13.00.05*. Starobilsk: Taras Shevchenko National University of Lugansk. [in Ukrainian].

Biggs, J. (1996). *Enhancing Teaching Through Constructive Alignment*. *Higher Education*, 32(3), 347-364. <https://doi.org/10.1007/BF00138871>

CEDEFOP (2024). *Microcredentials striving to combine credibility and agility*. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9192\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9192_en.pdf)

CORU (2024). *Education*. <https://www.coru.ie/health-and-social-care-professionals/education/>

Council of the EU (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. <https://bit.ly/3SaYFrJ>

IUA (2024a). *Consent, sexual violence and harassment: practitioner skills & practice*. <https://microcreds.ie/partners/university-of-galway/offering/consent-sexual-violence-and-cjir-7>

IUA (2024b). *What are Micro-Credentials?* <https://www.iua.ie/microcreds/>

Martinez-Marroquin, E., & Male, S. (2021). Micro-credentials for recognition of workplace learning. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(1), 52-57.

Moore, S. & Piety, P. (2022). Online learning ecosystems: Comprehensive planning and support for distance learners. *Distance Education*, 42(2), 179-203. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2064820>

NKU (2024). *Micro-credentials*. <https://www.nku.edu/microcredentials.html>

---

Semigina, T., Slozanska, H., & Kokoiachuk, Y. (2024). Preparing adults to be community workers: What lessons should Ukrainian educators learn?. *The Routledge International Handbook of Social Work Teaching*, 469-488.

Slozanska, H., Horishna, N. & Pryshlyak, O. (2019). The Modern State of Social Workers' Training in Ukrainian Higher Educational Institutions to Work in the Territorial Communities. *Annales universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J : Paedagogia-psychologia*, XXXII (1), 123–135.

Trinity College Dublin (2024). Micro-Credentials. <https://www.tcd.ie/swsp/short-courses/Micro%20Credentials>

University at Buffalo (2024). Social Work Practice in Serious Illness Care Micro-Credential. <https://socialwork.buffalo.edu/education/serious-illness-care-microcredential.html>

University of Pittsburgh (2024a). Licensure Requirements. <https://www.socialwork.pitt.edu/continuing-ed/licensure-requirements>

University of Pittsburgh (2024b). Micro Credentials and Digital Badges. <https://www.socialwork.pitt.edu/continuing-ed/micro-credentials-and-digital-badges>

***Article history:***

*Received: April, 04, 2024;*

*1st Revision: May 04, 2024;*

*Accepted: May 30, 2024.*