

## Микроквалификационные программы в университетах: новая образовательная траектория для обучения взрослого населения

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55

**Шепель Михаил Олегович** – канд. ист. наук, директор Института дистанционного образования–проректор по развитию дополнительного образования, [shepel@ido.tsu.ru](mailto:shepel@ido.tsu.ru)

**Велединская Светлана Борисовна** – канд. филол. наук, доцент, директор Центра повышения квалификации и переподготовки, ORCID: 0000-0001-6341-2131, [sbv@ido.tsu.ru](mailto:sbv@ido.tsu.ru)

**Дийская Екатерина Александровна** – специалист центра корпоративного обучения и развития программ дополнительного профессионального образования, Институт дистанционного образования, [dea@ido.tsu.ru](mailto:dea@ido.tsu.ru)

**Фещенко Артём Викторович** – начальник отдела разработки и коммерциализации цифровых решений ЦТИС, Институт дистанционного образования, [fav@ido.tsu.ru](mailto:fav@ido.tsu.ru)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томская область, г. Томск, Россия  
*Адрес:* 634050, Томская обл, г. Томск, пр-кт Ленина, 36

**Коршунов Илья Алексеевич** – канд. хим. наук, заведующий Лабораторией непрерывного образования взрослых, Институт образования, ORCID: 0000-0003-0706-0308, Scopus ID: 57201132401, Researcher ID: Q-8721-2018, [ikorshunov@hse.ru](mailto:ikorshunov@hse.ru)

**Ширкова Наталия Николаевна** – канд. пед. наук, старший научный сотрудник Лаборатории непрерывного образования взрослых, Институт образования, ORCID: 0000-0002-4040-024X, Scopus ID: 57206181624, Researcher ID: W-3808-2018, [nshirkova@hse.ru](mailto:nshirkova@hse.ru)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, Россия  
*Адрес:* 101000, г. Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10

*Аннотация. В условиях быстрого изменения технологий и требований рынка труда актуальность традиционных моделей профессионального образования снижается. Необходимость быстрого обновления навыков и компетенций для взрослого населения приводит к появлению новых образовательных решений, в том числе коротких программ приобретения компетенций для выполнения отдельных трудовых функций с возможностью быстро приступить к работе.*

*В настоящем исследовании рассматриваются особенности микроквалификационных программ в системе высшего образования в России, их потенциал для обучения*

взрослого населения и влияние на рынок труда. Анализ проведён на основе данных о реализации федерального проекта «Содействие занятости», данных о вакансиях на рекрутинговых платформах и результатов фокус-групп с представителями работодателей. Микроквалификация трактуется как набор узкоспециализированных навыков, необходимых для выполнения отдельных трудовых функций, не требующих наличия профильного документа об основном образовании. Анализ данных о заработной плате слушателей федерального проекта «Содействие занятости» показывает, что обучение по микроквалификационным программам, связанным с цифровыми технологиями, обеспечивает значительный прирост заработной платы слушателей. Результаты исследования демонстрируют высокий потенциал микроквалификационных программ для обучения взрослого населения и формирования конкурентоспособных специалистов. Рассмотрены модели, основанные на использовании программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, а также модели, формирующие индивидуальные образовательные траектории в рамках основных профессиональных образовательных программ для студентов. Работа также предлагает рекомендации по дальнейшему внедрению микроквалификационных программ в систему высшего и дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** непрерывное образование взрослых, микроквалификации, микроквалификационные программы, рынок труда и занятости, федеральный проект «Содействие занятости», дополнительные образовательные программы, профессиональное обучение

**Для цитирования:** Шепель М.О., Велединская С.Б., Дийская Е.А., Феценко А.В., Коршунов И.А., Ширкова Н.Н. Микроквалификационные программы в университетах: новая образовательная траектория для обучения взрослого населения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 11. С. 29–55. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55

## Micro-qualification Programs at Universities: A New Educational Trajectory for Adult Education

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55

**Mikhail O. Shepel** – Cand. Sci. (Historical Sciences), Director of the Institute of Distance Education – Vice-Rector, shepel@ido.tsu.ru

**Svetlana B. Veledinskaya** – Cand. Sci. (Philology), Associate Professor, Head of Educational Program Design Department, ORCID: 0000-0001-6341-2131, sbv@ido.tsu.ru

**Ekaterina A. Diyskaya** – specialist at the Center for Corporate Training and Development of Additional Professional Education Programs, Institute of Distance Education, dea@ido.tsu.ru

**Artem V. Feshchenko** – Head of Department of Information Resources and Technologies, Chief of Teaching and Scientific Laboratory of Computer Learning Tools, Institute of Distance Education, fav@ido.tsu.ru

National Research Tomsk State University, Tomsk region, Tomsk, Russian Federation

Address: 36 Lenin ave., Tomsk region, Tomsk, 634050, Russian Federation

*Ilya A. Korshunov* – Cand. Sci. (Chemistry), Leading Researcher, Lifelong Learning Laboratory, Institute of Education, ORCID: 0000-00030706-0308, Scopus ID: 57201132401, Researcher ID: Q-8721-2018, [ikorshunov@hse.ru](mailto:ikorshunov@hse.ru)

*Natalia N. Shirkova* – Cand. Sci. (Pedagogy), Senior Researcher, Lifelong Learning Laboratory, Institute of Education, ORCID: 0000-0002-4040-024X, Scopus ID: 57206181624, Researcher ID: W-3808-2018, [nshirkova@hse.ru](mailto:nshirkova@hse.ru)

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation

*Address:* 16 Potapovskiy lane, bld. 10, Moscow, 101000, Russian Federation

**Abstract.** Traditional models of vocational education are decreasing their relevance due to rapid technological progress. The need to update skills and competencies leads to the emergence of new educational trajectories, including short programs for acquiring competencies to perform certain work functions and enter the labor market.

The article examines the features of microqualification programs, their potential for employee training and their impact on the labor market. The analysis was carried out on the basis of data from the federal project “Employment Promotion”, data on vacancies on recruitment platforms and the results of focus groups with employers. Microqualification is interpreted as a set of highly specialized skills necessary to perform certain work functions that do not require a document on basic education. The authors of the article consider models based on the use of additional professional education and vocational training programs, as well as models that form individual educational trajectories within the framework of basic professional educational programs. An analysis of the salary data of participants in the federal project “Employment Promotion” shows that the passage of programs for the development of digital competencies provides a significant increase in wages after training. The results of the study demonstrate the high potential of microqualification programs for adult education and the formation of competitive specialists. The article offers recommendations on the implementation of microqualification programs in the Russian education system.

**Keywords:** lifelong learning, microqualifications, micro-stages, labor market, employment market, federal project “Employment Promotion”, educational programs, vocational training

**Cite as:** Shepel, M.O., Veledinskaya, S.B., Diyskaya, E.A., Feshchenko, A.V., Korshunov, I.A., Shirkova, N.N. (2024). Micro-qualification Programs at Universities: A New Educational Trajectory for Adult Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 33, no. 11, pp. 29-55, doi: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55 (In Russ., abstract in Eng.).

### Введение

В ближайшие пять–семь лет экспертами прогнозируется обновление в среднем 42% основных профессиональных навыков на существующих рабочих местах во всех отраслях экономики<sup>1</sup>. Это обусловлено стремительным изменением технологий (искусственный интеллект, машинное обучение, робототехника, автоматизация процессов),

глобализацией рынков и услуг, внедрением персонализированных и инновационных товаров, трансформацией рынка занятости (гибкие формы труда, удалённая работа, платформенная занятость), усилением роли надпрофессиональных навыков в производственном процессе и пр. В быстроменяющемся мире, где требования рынка труда постоянно преобразуются, длительное

<sup>1</sup> World Economic Forum. Future of Jobs Report. MAY 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 15.06.2024).

формальное образование, получаемое в университетах и профессиональных образовательных организации (колледжи, техникумы), не всегда способно удовлетворить требования работодателей к уровню подготовки специалиста новой формации [1; 2]. Именно поэтому в последние годы в практике деятельности учреждений, поставляющих основные профессиональные образовательные программы, всё больше появляется инновационных образовательных моделей для актуализации и укрепления имеющихся знаний работающих граждан. В частности, речь идёт об инструментах получения дополнительных квалификаций (в том числе рабочей профессии) в университетах или в учреждениях среднего профессионального образования. Как показывают эмпирические исследования, работодатели при выборе программ обучения ориентируются на содержательные характеристики образовательной программы, что объясняется приоритетом накопления специфического человеческого капитала, соответствующего потребностям конкретного предприятия. Однако при прочих равных условиях для внешнего обучения своих сотрудников они отдают предпочтение именно университетам из-за более широкого спектра направлений подготовки (как профессионального обучения, так и дополнительного профессионального образования), внедрения результатов актуальных научно-исследовательских проектов в образовательные программы [3]. Кроме того, любое подтверждение в виде документа об образовании и обучении в вузе является потенциально важным сигналом для работодателя об имеющихся навыках, способностях и пригодности кандидата развиваться в соответствии с инновационными запросами компании [4].

Критическое ускорение процессов технологического обновления определяет высокую значимость внедрения микроквалификационных программ в систему высшего профессионального образования. Освоение программ с получением удостоверений об

обучении и квалификаций в настоящее время является быстрорастущим сегментом образовательной индустрии [5; 6], поскольку они представляют возможность «экстренного» устранения дефицита навыков и компетенций [7–9] в целях трудоустройства [10; 11]. Ключевым посылом для изучения потенциала таких «быстрых» и «автономных» квалификаций является проблема настройки компетенций выпускников вузов и потребностей рынка труда при необходимости сохранения фундаментального характера высшего профессионального образования в условиях относительно длительного нормативного срока освоения основной образовательной программы (4–6 лет).

Однако с учётом российского контекста дополнительного профессионального образования научные исследования, идентифицирующие основные модели и механизмы использования данных программ для обучения с последующим выходом на рынок труда, детально не проводились.

Цель представленной статьи – рассмотреть особенности понимания и функционирования микроквалификаций на российском рынке труда (в лексике работодателей и в запросах на рекрутинговых сайтах) и рынке образования для их приобретения, а также проинтерпретировать модели и возможности использования микроквалификационных программ в системе высшего и дополнительного профессионального образования.

В настоящей статье мы рассмотрим следующие ключевые исследовательские вопросы.

1. Как в системе образования и на рынке труда интерпретируется термин «микроквалификация» (микроквалификационная программа)? Каковы её основные особенности и характеристики?

2. В чём заключаются возможности и ограничения моделей присвоения дополнительной квалификации или её части – микроквалификации в системе высшего образования? Какие модели могут применяться российскими университетами и какие уже используются?

3. Как именно реализация федерального проекта «Содействие занятости» стимулировала университеты к запуску инновационных образовательных программ, ориентированных на приобретение навыков для выполнения отдельных трудовых функций? И какие микроквалификационные программы оказались наиболее значимыми для слушателей с точки зрения обеспечения наибольшего прироста их заработной платы после прохождения соответствующего обучения?

#### **Микроквалификации: тренды применительно к сфере образования и рынку труда**

Сертифицированное подтверждение освоения гражданами конкретизированных навыков, необходимых гражданину «здесь и сейчас», не является кардинально новым явлением. В зарубежной научной литературе и экспертной повестке приобретённые в ходе коротких программ знания, умения и навыки обозначаются как полученные в результате обучения микрокредиты (*microcredentials*) или микростепени (*nano-degrees, mini-degrees, digital/web badges*) и др. [12–14].

В 2021 году предложено определять «микростепени» как подтверждённые результаты обучения, которые человек приобрёл после освоения программы [15; 16]. Они важны также с точки зрения повышения доступности и эффективности обучения для всех категорий граждан, в том числе с особыми образовательными и трудовыми потребностями<sup>2</sup>.

В предложениях ЮНЕСКО<sup>3</sup> зафиксировано комплексное описание микростепеней: они отражают целенаправленные учебные достижения, подтверждающие, что учащийся владеет определённым знанием и/или навыком, могут складываться в макростепени, а также отвечают принятым стандартам качества обучения.

Страны Европейского союза не единственные, кто идёт по пути внедрения микростепеней. Известные университеты мира создают в своём составе центры профессионального обучения, где выпускники получают дополнительные рабочие профессии<sup>4</sup>. Так, образовательная система Южной Кореи предоставляет возможность своим пользователям сложить части «неформального образования» в степень эквивалентную бакалаврской (*Academic Credit Bank System (ACBS)*).

Таким образом, в зарубежном пространстве микростепени – существенная часть непрерывного образования взрослых, которая обеспечена поддержкой цифровых сервисов и широкой сетью различных провайдеров образовательных услуг, чётко связана со стандартами качества и национальной рамкой квалификаций.

Рассматривая основные особенности и назначение микрокредитов (микростепеней) в зарубежных образовательных системах, можно увидеть определённую параллель данного вида обучения с системой дополнительного и дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в России. Однако российская система ДПО изначально по-

<sup>2</sup> European commission. A European approach to micro-credentials. December 2021. URL: <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/micro-credentials%20brochure%20updated.pdf> (дата обращения: 30.05.2024).

<sup>3</sup> European Training Foundation. Микростепени набирают обороты: насколько они важны для того, чтобы сделать обучение на протяжении всей жизни реальностью? 2022 год. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Policy%20paper%20on%20Micro-credentials\\_RU\\_1.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Policy%20paper%20on%20Micro-credentials_RU_1.pdf) (дата обращения: 29.05.2024).

<sup>4</sup> Vocational courses. If you are passionate about one subject and know which career you want to pursue, an Activate Learning vocational course might be for you. URL: <https://oxford.activatelearning.ac.uk/courses/further-education/vocational-courses/> (дата обращения: 30.05.2024); Stanford is a vocational school. There's nothing wrong with that. URL: <https://stanfordreview.org/stanford-is-a-vocational-school-theres-nothing-wrong-with-that/> (дата обращения: 30.05.2024)

строена на принципе дополнительности к основному профессиональному образованию. В условиях быстрого устаревания технологий и соответствующих им квалификаций, а также увеличения продолжительности жизни это привело к запросу граждан на новые виды программ, освоение которых не связано ни с предыдущим образованием, ни с прошлой сферой трудовой деятельности. Термин «микростепень» закрепился в российском высшем образовании скорее за дополнительными общеобразовательными программами (ст. 75 «Закона об образовании в РФ») с выдачей сертификата (документа об обучении в соответствии с п. 15 ст. 60.). В отношении же приобретения конкретных навыков, необходимых для выполнения определённых трудовых функций, с недавнего времени в российской практике применяется термин «микроквалификация», что указывает на его соответствие определённым требованиям к работнику, выходящему на рынок труда.

В Российской Федерации первые шаги к нормативному определению сущности понятия «микроквалификация» делаются ВНИИ труда<sup>5</sup>. Микроквалификация определяется как «требования к работнику, необходимые для выполнения отдельных трудовых функций/действий или применения конкретных средств (инструментов) труда»<sup>6</sup>. Также определение термина «микроквалификация» было предложено на рабочей сессии ректоров российских вузов: «Модернизация высшего образования: новые возможности и принципиальные изменения», проведённой 27 ноября 2023 года в образовательном центре «Сириус»<sup>7</sup>. Согласно данному определению, микроквалификация является относительно автономной частью профессиональной квалификации, подтверждённой в результате аттестации по-

сле обучения, и отражает владение узкоспециализированным навыком, технологией или производственным инструментом.

В настоящей статье под термином «микроквалификация» мы будем понимать набор конкретных узкоспециализированных навыков, получаемых за рамками освоения полной квалификации профессионального стандарта или программы ФГОС и позволяющих выполнять отдельную трудовую функцию (как правило, новую производственную операцию, использование вновь поставленного инструментария или инновационного оборудования, программного обеспечения и пр.) в составе основного вида профессиональной деятельности. Они не требуют полной квалификации, но позволяют сразу выйти на рынок труда и выполнять вполне определённую работу.

В отличие от квалификации, чётко определяемой профессиональным стандартом (как следствие, характеризуемой относительным постоянством, устоявшимся описанием, обеспеченностью программами подготовки в системе образования и т. д.), для микроквалификации нет специального стандартизирующего формата. В одном из предложений и проектов ВНИИ труда микроквалификацию предлагается определять Отраслевой профессиональной характеристикой (ОПХ), формируемой на основе динамичного анализа спроса на рынке труда. ОПХ, возможно, поможет описать уже существующую, но ещё не имеющую профессионального стандарта трудовую функцию, а также сделает более гибкой систему разработки программ непрерывного профессионального образования с учётом реалий рынка труда.

В проектах Национального агентства по развитию квалификаций (далее – НАРК) для учёта влияния на различные профессии

<sup>5</sup> Томский государственный университет. Микростепень: новый стандарт для нового времени. URL: <https://news.tsu.ru/projects/employment/mikrostepen-novyuy-standart-dlya-novogo-vremeni/> (дата обращения: 06.06.2024).

<sup>6</sup> Рабочая группа обсудила развитие НСК. Сайт Национального агентства развития квалификаций. URL: <https://nark.ru/news/ns/rabochaya-gruppa-obsudila-razvitie-nsk/> (дата обращения: 06.06.2024).

<sup>7</sup> Социоцентр. Министерство науки и высшего образования. Эксперты обсудили модернизацию высшего образования. 2023 г. URL: <https://sociocenter.info/press/news/526/> (дата обращения: 28.05.2024).

новых быстро меняющихся технологических трендов (цифровизация, искусственный интеллект и т. д.) предлагается разработка сквозных межотраслевых стандартов, а затем на их основе – отраслевых профессиональных стандартов, учитывающих данную специфику. Так, в декабре 2023 года со стороны НАРК инициирована работа по созданию межотраслевого профессионального стандарта для специалистов, обеспечивающих внедрение технологий искусственного интеллекта, а также серии отраслевых профессиональных стандартов в данной сфере на его основе.

Практика описания относительно автономных квалификаций предлагалась НАРК также в виде особого формата «профессиональных квалификаций» – чётких требований, на основе которых проводится независимая оценка квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определённых видов трудовой деятельности. Профессиональная квалификация может формироваться как на основе действующего профессионального стандарта (его проекта), так и на основе иных квалификационных требований и профессиональных характеристик при отсутствии профстандарта.

Экспертным Советом при Комитете Государственной думы по науке и высшему образованию по вопросам дополнительного профессионального образования, переподготовки и непрерывного образования был предложен для обсуждения новый вид «функциональных» программ. Они используются для освоения отдельных трудовых функций с получением соответствующего профессионального сертификата, свидетельствующего о приобретении слушателем

части навыков и компетенций, например, в составе полного профессионального стандарта соответствующего вида деятельности.

Такое разнообразие в трактовках и терминах свидетельствует о динамичном развитии данного сегмента образовательной индустрии. Однако несмотря на разнообразие терминологии приобретение гражданами подобных практикоориентированных компетенций, которые позволяют им быстрее выполнять производственные задачи, вне зависимости от наличия у них базового образования по профилю выполняемой деятельности, всё чаще происходит через использование микроквалификационных программ.

Под *микроквалификационными программами* мы будем понимать краткосрочные обучающие программы для ускоренного получения необходимых навыков в узкоспециализированной отрасли, позволяющие в кратчайшие сроки после обучения выйти на новое рабочее место или начать использовать новую технологию и инструментарий.

Выделяя отличительные характеристики таких программ<sup>8</sup>, отметим, что они:

- 1) короткие, позволяющие независимо от базового образования освоить компетенцию, достаточную для осуществления трудовой деятельности или отдельной функции;
- 2) универсальные – то есть они не привязаны к определённому уровню образования гражданина или направлению его базового (профильного) образования, а также могут реализовываться на базе различных образовательных организаций (университеты, колледжи, некоммерческие организации, организации ДПО, частные образовательные организации и т. д.)<sup>9</sup>;

<sup>8</sup> UNESCO. Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education. 2019. URL: <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/global-convention-recognition-qualifications-concerning-higher-education?hub=66535> (дата обращения: 30.05.2024); The European MOOC Consortium. EMC Common Microcredential Framework. 2018. URL: [https://emc.eadtu.eu/images/EMC\\_Common\\_Microcredential\\_Framework\\_.pdf](https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf). (дата обращения: 30.05.2024); Microcredentials for Labour Market Education and Training. Publications Office of the European Union. 2022. DOI: 10.2801/351271 (дата обращения: 30.05.2024).

<sup>9</sup> Ministerial declarations and communiqués. URL: <https://ehea.info/page-ministerial-declarations-and-communicues> (дата обращения: 30.05.2024).

3) **навыковые** – то есть направлены на освоение узких профессиональных навыков, а не на расширение кругозора или приобретение теоретических, базовых знаний, однако связаны с квалификацией, поскольку национальная рамка квалификаций является «дорожной картой» для микроквалификаций;

4) **практикоориентированные** – как правило, завершаются демонстрацией полученного навыка, компетенции на итоговой аттестации.

Для микроквалификационных программ можно выделить ряд основных атрибутов:

1. Цель – приобретение конкретных знаний и компетенций для использования в производственном процессе «здесь и сейчас».

2. Содержание программы основывается исключительно на квалификационных требованиях, указанных в справочниках по соответствующим должностям, профессиям, специальностям, а также на профессиональных стандартах (при наличии). Программа разрабатывается в связке с работодателями.

3. Требования к уровню базового (профильного) образования и его наличие не предъявляются.

4. Трудоемкость программы, как правило, 1–2 зачётные единицы узкой профессиональной направленности.

5. Форма обучения – как очная (в организациях, осуществляющих образовательную деятельность), так и дистанционная (вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе онлайн-курсы и т. п.).

6. Итоговая аттестация проводится в виде демонстрационного экзамена (для подтверждения владения тем или иным навыком), защиты собственного проекта, итоговой расчётно-графической работы и др.

Также в экспертной повестке выделяется, что в среднем микроквалификацион-

ные программы состоят из трёх модулей. Первый модуль знакомит обучающихся с основами выбранного направления, представляя базовые знания и терминологию. Второй модуль погружает слушателей в узкоспециализированные аспекты, фокусируясь на наиболее распространённых методах и технологиях. Третий модуль предназначен для освоения и закрепления практического применения полученных знаний и навыков, включая развитие аналитических и критических способностей, решение проблемных ситуаций, кейсов, проведение практических упражнений, подтверждающих наличие того или иного навыка<sup>10</sup>.

Микроквалификационные программы могут оказывать значительное влияние на рынок труда в результате постоянной интеграции позиций реального сектора экономики и системы образования по целому ряду направлений.

Во-первых, с точки зрения работодателя, они представляют собой не только эффективный механизм для ускоренного повышения квалификации персонала, но и инструмент адаптации к новым технологиям, оборудованию, цифровым сервисам, особенно среди молодых работников с небольшим стажем трудовой деятельности [17]. Несмотря на то, что подобные программы всё чаще используются как подтверждение квалификации, уровень доверия к ним со стороны работодателей во многом связан с традициями профессиональных образовательных систем каждой страны. В среднем во всём мире около 20% работодателей признают краткосрочные курсы и онлайн-сертификаты как подтверждение имеющихся у соискателей рабочего места или работников навыков<sup>11</sup>. Однако, например, в Южной Корее и Швейцарии эта цифра составляет всего 5%, в то время как в скандинавских странах достигает 40–41%, поскольку подобные программы

<sup>10</sup> Микрообучение: понятие, виды, кому пригодится. URL: <https://disshelp.ru/blog/mikroobuchenie-ponyatie-vidy-komu-prigoditsya/> (дата обращения: 01.10.2024).

<sup>11</sup> World Economic Forum. Future of Jobs Report. Insight report. 2023. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf) (дата обращения: 01.10.2024).

позволяют сократить время обучения и свести к минимуму потери производительности труда.

Во-вторых, микроквалификации устраняют разрыв между квалификацией основного профессионального образования (университет, колледж) и требованиями конкретной отрасли или даже рабочего места за счёт фокуса на практическом применении знаний [18; 19]. Программы получения микроквалификаций часто включают в себя решение практических задач и проектную работу (стажировку, наставничество), что позволяет сразу применять полученные знания на рабочем месте [20]. Именно поэтому они чаще всего разрабатываются для освоения узкопрофессиональных навыков и компетенций [21] и значительно реже – для развития надпрофессиональных навыков, которые практически невозможно приобрести и усовершенствовать в течение нескольких занятий [22].

Микроквалификационные программы, позволяющие приобрести навык или компетенцию для выполнения конкретной трудовой функции, особенно понятны работодателям, которые часто сами реализуют обучение персонала конкретным навыкам для текущих целей своего бизнеса. Данный тип образовательных программ в полной мере обеспечивает ускоренную адаптацию к новому рабочему месту, поскольку позволяет человеку быстро осваивать конкретные навыки, необходимые для выполнения определённых трудовых задач и функций. Особенность подобных программ оказывается очень важной, чтобы преодолевать объективный разрыв между системой высшего образования и запросами сферы труда. Например, есть профессиональные стандарты, разрабатываемые советами по профессиональным квалификациям НАРК, и Федеральные государственные образовательные стандарты, на которые ориентируются вузы при реализации образовательных программ. Однако на рынке труда представлены определённые вакансии и трудовые функции, для которых профессиональных стандартов ещё

нет. Именно здесь возникает барьер, когда разработчики образовательных программ вынуждены выбирать определённые трудовые функции из профессиональных стандартов, чтобы описать реально запрашиваемую трудовую функцию или навык, включаемый в программу.

Нельзя не отметить, что преимущество микроквалификационных программ заключается и в том, что они способствуют поддержке формирования новых профессий, которые находятся на стыке различных дисциплин и областей знаний [23]. Например, достаточно инновационная профессия «специалист по данным» потребует знаний как в области информатики/ИТ, так и в предметной области, такой как медицина, образование, финансы или бизнес. Освоение локальных микроквалификаций позволяет специалистам получить необходимые знания и навыки в смежных областях, чтобы соответствовать требованиям новых профессий, для которых в настоящее время ещё отсутствуют федеральные государственные образовательные стандарты (далее – ФГОС) и, как следствие, программы высшего образования.

Таким образом, становится актуальным вопрос об описании, признании, определении подхода к стандартизации и каталогизации микроквалификаций, понимаемых как автономные части полных квалификаций, связанных с отдельными карьерными позициями, необходимых для выполнения отдельных трудовых функций, действий, использования инструментов, а также для идентификации ключевых программ, позволяющих получить более высокую заработную плату и более устойчивую занятость.

Проведение настоящего исследования ставило своей целью идентифицировать:

- 1) общую картину распределения (портфель) реализованных микроквалификационных программ;
- 2) образовательные организации, реализующие микроквалификационные программы в наибольшем объёме;

3) эффективность освоения микроквалификационных программ, выраженную в изменении уровня заработной платы после прохождения обучения.

### Методология исследования

Представленное исследование состояло из двух содержательных этапов.

На первом этапе была осуществлена идентификация концепта микроквалификаций и микроквалификационных программ, по мнению работодателей. Для этого был осуществлён парсинг вакансий, размещённых на рекрутинговых сайтах, а также проведено определение карьерных позиций, не требующих полной квалификации в ходе анализа фокус-групп с представителями работодателей (ноябрь–декабрь 2023 года).

Для выделения понимания особенностей микроквалификации в лексике современных работодателей и ключевых навыков, которые чаще всего могут делегироваться сотрудникам без опыта работы, был проведён анализ рекрутингового сайта (*HeadHunter.ru*). Методом сбора данных выступил *Web Scraping* для извлечения данных с веб-страниц. Общее число проанализированных вакансий – более 1,2 млн. В дальнейшем нами были определены ключевые слова, по которым были отфильтрованы вакансии. В рассмотрение попадали только те вакансии, в которых от соискателя не запрашивается

опыт работы или наличия специального профессионального образования.

В дальнейшем для уточнения позиции работодателей в части микроквалификаций и эксплицирования карьерных позиций (в лексике работодателя) по потенциальным видам микроквалификаций нами были проведены фокус-группы с представителями высшего и среднего менеджмента и/или руководителями HR-отделов, осуществляющими поиск и приём сотрудников на рабочие места. Были исследованы представители следующих 5 сфер деятельности: образование<sup>12</sup>; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания<sup>13</sup>; недвижимость<sup>14</sup>; сельское хозяйство (агропромышленный комплекс)<sup>15</sup>; транспортировка и логистика<sup>16</sup>. Участники для фокус-групп отбирались по нескольким критериям:

1) имеет опыт работы в профильной организации на руководящих должностях или в сфере управления и набора персонала (представители высшего и среднего менеджмента или руководители HR-отделов, представители организаций, осуществляющие непосредственно поиск сотрудников);

2) имеет опыт поиска кандидатов на вакансии в отрасли;

3) разбирается в предметной области, может проинтерпретировать смысл навыков и трудовых функций, требуемых на определённых карьерных позициях.

<sup>12</sup> В числе представителей фокус-групп были работодатели частных и государственных образовательных учреждений: АО «Академия Просвещения» (г. Москва), Агентство развития профессий и навыков (г. Москва), частный детский сад и школа «Я Семья» (г. Екатеринбург), «Центр развития ребёнка – детский сад № 1387» (г. Москва), Казанский федеральный университет (г. Казань), образовательная экосистема Академия *Softline* (г. Москва).

<sup>13</sup> Участниками фокус-группы стали представители следующих организаций и ассоциаций: Ассоциация кулинаров и рестораторов (г. Москва), Кластер отраслевого брендинга и агентство стратегий *Cobrand*, Производственная компания «Соус Пак» (г. Екатеринбург).

<sup>14</sup> Участниками фокус-группы выступили сотрудники следующих компаний: Риэлторская компания «МИЦ-Недвижимость» (г. Москва), Агентство недвижимости «Кулиговская и партнёры» (г. Екатеринбург).

<sup>15</sup> В числе представителей фокус-групп были работодатели из следующих организаций: Министерство сельского хозяйства Ставропольского края (г. Ставрополь), «ЭкоНива-АПК» (г. Воронеж), «Зерно жизни» (г. Самара).

<sup>16</sup> Участниками фокус-группы стали представители следующих предприятий: *Ozon* (г. Москва), Транспортная компания, занимающаяся перевозками для группы компаний «Ростсельмаш» (г. Ростов-на-

Перечень вопросов для фокус-группы состоял из двух блоков вопросов. Первый блок включал в себя идентификацию запросов работодателей на микроквалификации и определение видов деятельности и функционала, которые не требуют наличия диплома о профильном образовании или релевантного опыта у соискателя рабочего места. Также данный блок позволил уточнить, какие именно навыки требуются от людей, не имеющих профессионального образования или опыта работы, (в том числе и надпрофессиональные). Второй блок вопросов позволил идентифицировать навыки и компетенции, необходимые для замещения различных должностей в отрасли и непосредственно на рассматриваемых предприятиях.

Всего было проведено 5 фокус-групп, в каждой из которой приняло участие 7–9 информантов, а также один модератор в каждой группе. Средняя продолжительность каждой фокус-группы составила 80 минут в онлайн-формате с аудио- и видеозаписью. После проведения фокус-групп нами осуществлялся анализ данных, полученных в ходе групповых дискуссий, для выявления ключевых паттернов и аспектов. Процесс анализа фокус-групп состоял из нескольких взаимосвязанных этапов:

1) подготовка к анализу: транскрибирование (запись фокус-группы переводилась в фрагменты (сегменты), которые были отмечены специальными кодами (тегами) согласно определённым категориям или темам), определение категорий анализа.

2) непосредственно анализ данных: анализ кодов и их распределение в транскрипте для выяснения ключевых тем и мнений участников, анализ высказываний, поиск взаимосвязей между разными темами и мнениями, выявленными в ходе анализа,

интерпретация данных с учётом контекста исследования.

3) формулирование ключевых выводов и закономерностей.

Задача *второго этапа исследования* состояла в идентификации основных микроквалификационных программ, запущенных образовательными организациями высшего образования в рамках федерального проекта «Содействие занятости» в 2022–2023 гг., а также выделении микроквалификационных программ, обеспечивающих повышение благосостояния граждан.

Для проведения настоящего исследования нами были использованы следующие данные:

1) сведения об участии социально уязвимых групп в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в рамках федерального проекта «Содействие занятости» (2022–2023 гг.)<sup>17</sup>. Выборка – свыше 420 тыс. обученных слушателей. Общее количество реализованных программ – свыше 2000 ед.;

2) данные Федеральной службы по труду и занятости по обучению граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» (2021–2023 гг.), гармонизированные с данными Социального фонда Российской Федерации по уровню начисления заработных плат слушателей до и после обучения в рамках ФП «Содействие занятости»;

3) данные общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) для распределения реализованных программ по видам экономической деятельности.

Для выделения из общего перечня реализованных программ тех, которые относятся к микроквалификационным, авторами статьи были использованы критерии, обозначенные в теоретической части статьи:

---

Дону), Специалист, занимающийся подбором персонала для транспортных и логистических компаний компании «Работут» (г. Волгоград)

<sup>17</sup> Работа России. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/> (дата обращения: 30.05.2024).

краткосрочность и модульность, практическая ориентация (возможность сразу приобрести конкретный навык, а не спектр теоретических, фундаментальных знаний). В дальнейшем программы были распределены в соответствии с общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) для определения общей численности обученных по данным программам в контексте видов занятости.

Для рассмотрения изменения уровня заработной платы после обучения по микроквалификационным программам была проведена гармонизация обезличенных данных об обучившихся слушателях (по индивидуальному идентификатору участников программы «Содействие занятости») и выбранных ими программ с информацией Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Для этого были отобраны граждане, по которым имеются данные за 2020–2022 гг. по факту подачи заявки на участие в проекте «Содействие занятости» и заработной плате слушателей. Сравнительный анализ проводился на основе таких переменных как размер и дата выплаты, дата начала и окончания обучения. Заработная плата до обучения была определена как средняя заработная плата индивидов, полученная из всех источников. Заработная плата участников проекта после обучения считалась как средняя реальная заработная плата в течение полугода после прохождения обучения. Для устранения возможных ошибок в измерении уровня заработной платы из выборки был исключён 1% значений на концах распределения заработной платы. С учётом значительной региональной неоднородности заработной платы нами были исключены из расчётов средние заработные платы граждан из ресурсодобывающих регионов с самым высоким уровнем заработной платы: Чукотского АО, Магаданской области, Камчатского края, Республики Саха (Якутия) и Сахалинской области.

### Результаты исследования и их обсуждение

#### *Запрос на микроквалификации: что запрашивается работодателями*

По данным рекрутингового портала *hh.ru* было идентифицировано около 70 тысяч вакансий для удалённой работы, для которой не требовалось наличия специального профессионального образования. Причём в 33 тыс. (то есть почти в 50% случаев) предложенный работодателем устраивает кандидат без опыта работы. Среди самых популярных подобных вакансий с занятостью на неполный рабочий день – менеджер по работе с клиентами, оператор базы данных, специалист по тендерам, дизайнер, копирайтер, страховой агент, преподаватель, SMM-менеджер, контент-менеджер, менеджер по маркетингу, интернет-маркетолог, специалист по подбору персонала, программист.

Более 980 тыс. вакансий без требований к образованию предлагается с условием присутствия сотрудника на рабочем месте. Из них для 416 тыс. вакансий не требуется также наличие опыта работы по предложенной специализации. В перечень наиболее востребованных вакансий входят те же, что и в предложениях об удалённой работе, а также делопроизводитель, офис-менеджер, секретарь, помощник руководителя, воспитатель, видеооператор, видеомонтажёр, фотограф, менеджер по логистике, менеджер по продажам, кредитный специалист, хостес, фитнес-тренер, торговый представитель, специалист технической поддержки, системный администратор, мерчандайзер.

Анализ вакансий фиксирует присутствие в их описании «автономных» навыков (чётко не привязанных к определённой профессиональной отрасли, трудовой позиции и квалификации), например, базовые цифровые навыки, навыки владения ПО, ведение документооборота, навыки продаж, составление договоров, поиск и привлечение клиентов, коучинг и проведение тренингов, работа в CRM-системах, владение иностранным языком для специальных целей и т. д. Спрос на данные на-

выки косвенно может свидетельствовать о нарастающей потребности рынка труда в специалистах, не имеющих полной квалификации, но готовых выполнять отдельные автономные трудовые действия (производственные задачи) на предприятии.

Тенденция к выделению карьерных позиций, не требующих полной квалификации и законченного профессионального образования, была подтверждена в ходе анализа фокус-групп с представителями работодателей.

Так, в ходе проведения фокус-групп были сделаны следующие общие выводы.

1. Наблюдаются масштабные структурные ниши занятости для работников, не имеющих законченного высшего образования, опыта работы, с возможностью работы неполный рабочий день. В основном они сконцентрированы в сервисных областях деятельности (рестораны, недвижимость). Для них надпрофессиональные навыки становятся более важными, чем профессиональные.

2. Карьерные позиции можно разделить на два уровня: не предполагающие какой-либо профессиональной подготовки (например, обслуживающий персонал) и предполагающие профессиональную подготовку – владение определёнными навыками (например, SMM-специалисты). Но при этом нет требования, чтобы эти умения были подтверждены каким-либо документом (дипломом, сертификатом и т. п.). Большинство навыков, соответствующих этим позициям, можно получить с помощью дополнительных курсов (в том числе в онлайн-формате). Именно второй вариант карьерных позиций, на наш взгляд, свидетельствует о формирующейся в нишах труда потребности к освоению микроквалификаций.

3. В каждой сфере отмечаются перспективные карьерные позиции, связанные с экспансией цифровизации. Например, продвижение цифровых сделок, использование нейросетей, создание сообществ в электронной среде, роботизация техники. Необходимы специалисты, разбирающиеся в технических

особенностях данных процессов. Спрос на таких специалистов является иллюстрацией фокуса микроквалификаций как надстройки на основную квалификацию. Например, наличие полной «базовой» квалификации и образования, её подтверждающего, требуется для менеджеров методологии *SCRUM*, бухгалтеров в ИС.

4. На уровне малого, среднего и крупного бизнеса до сих пор существует недоверие к формализованным инструментам подтверждения навыков по причине девальвации ценности дипломов и иных документов. Хотя есть запрос на системы профессионального ассессмента данных программ, особенно в сферах с высокой текучестью кадров – рестораны, логистика, продажи. Таким образом, можно предположить, что сама по себе процедура оценивания и признания определённого навыка является актуальной, однако наблюдается запрос на её реформирование, в частности на разворот в сторону большей открытости (возможно, с участием непосредственных работодателей).

Резюмируя результаты, полученные в фокус-группах, мы выделили карьерные позиции (в лексике работодателя), соответствующие двум видам потенциальных микроквалификаций (Табл. 1):

1. микроквалификации, основанные на автономном навыке/навыках, на отдельных трудовых действиях; для таких карьерных позиций нет требования о законченном высшем образовании;

2. микроквалификации как «надстройка» на квалификацию, связанные в большей степени с технологической, цифровой (или другой) спецификой деятельности; такие карьерные позиции могут как предполагать наличие базовой квалификации, так и не предъявлять такого требования (владение технологией/спецификой может являться достаточным).

Таким образом, движение к микроквалификациям подтверждается и эмпирически в подходах работодателей: лидеры отрасли и

Таблица 1

Два вида микроквалификаций для выхода на карьерные позиции (по результатам фокус-групп)

Table 1

Two types of microqualifications for entering career positions (based on the results of focus groups)

Профессиональная сфера	Карьерные позиции (вид занятий, занимаемая должность)	
	Микроквалификация как часть полной квалификации	Микроквалификация как «настройка» над квалификацией
Образование	Документовед; администратор; оператор call-центра; лаборант; помощник воспитателя; воспитатель группы выходного дня	SMM-специалисты; преподаватель творческих дисциплин; <i>product manager</i>
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания; туризм	Помощник повара, кондитера	SMM-специалисты; комьюнити-менеджер; ивент-менеджер
Недвижимость	Помощник риелтора	Фотограф объектов; SMM-специалисты; специалист по цифровой регистрации сделок с недвижимостью
Сельское хозяйство (агропромышленный комплекс)	–	Специалист по построению цифровых карт полей, систем электронного учёта поголовья; специалисты по роботизации доильной фермы; специалисты БПАА
Транспортировка, хранение, логистика	Сотрудники склада; специалисты поддержки; рекрутеры	–

развивающийся рынок труда заинтересованы в приобретении работниками узкоспециализированных и «автономных» навыков без ориентации на основное профессиональное образование и опыт.

**Федеральный проект «Содействие занятости» – драйвер внедрения микроквалификационных программ в российских университетах**

Всесторонний анализ вузами рынков труда и потребностей заказчиков способствовал увеличению количества микроквалификационных программ. В рамках федерального проекта «Содействие занятости» вузы смогли по-новому увидеть привычные программы повышения квалификации, открыв в них потенциал высокой адаптивности и гибкости, а также практикоориентированности применительно к трудоустройству и решению проблемы занятости.

На *рисунке 1* представлено распределение количества реализованных микроквалификационных программ во всех типах образовательных организациях, участвовавших в

обучении слушателей в рамках федерального проекта «Содействие занятости».

Как видно из рисунка, университеты – участники федерального проекта больше, чем другие типы образовательных организаций, смогли сориентировать реализуемые ими программы повышения квалификации под возрастающие запросы рынка на инновационные трудовые функции, ещё не описанные в профессиональных стандартах, а также на отдельные трудовые действия, которые не требуют полной квалификации, но позволяют гражданину «войти в профессию».

Можно отметить, что программы данного вида разрабатываются в основном университетами, что обусловлено наличием большей степени академической свободы, связью с передовыми технологиями, высоким уровнем ресурсной оснащённости, интеграцией результатов научной деятельности в образовательные программы, заинтересованностью работодателей и самих слушателей в более «статусном» обучении в вузах. В то

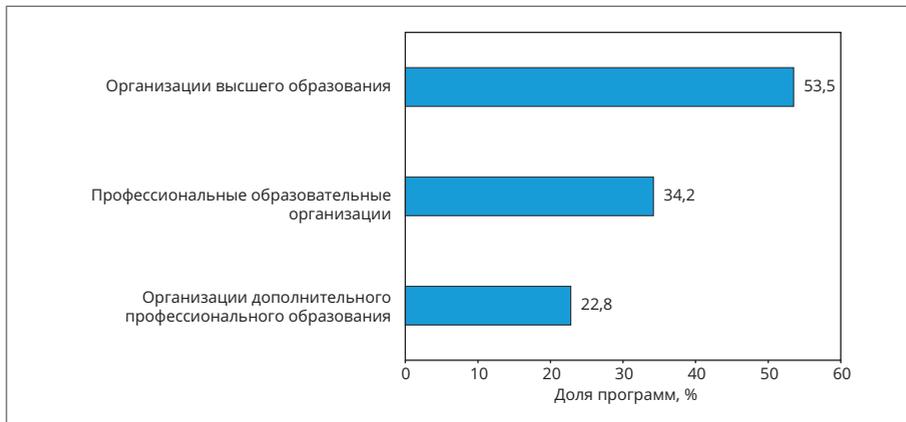


Рис. 1. Доля микроквалификационных программ, реализованных в федеральном проекте «Содействие занятости», по типам образовательных организаций, %

Fig. 1. The share of microqualification programs implemented in the Federal Program “Employment Promotion”, by type of educational organizations, %

же время профессиональные образовательные организации реализовывали преимущественно уже имеющиеся у них программы для развития рабочих навыков в сфере строительства, архитектуры, электромеханики, сферы обслуживания, туризма и т. д. Самостоятельные организации ДПО, напротив, делали большой акцент на развитии непрофессиональных навыков, которые могут быть применимы в различных видах экономической деятельности, и прежде всего в предпринимательстве.

Из рисунка 2 следует заметная динамика изменения содержания и отраслевой специфики микроквалификационных программ в 2022 и 2023 годах в рамках федерального проекта «Содействие занятости». В 2022 году больше всего слушателей обучались по таким микроквалификационным программам как: «Разработка сайтов: верстка CSS и программирование на языке JavaScript»; «Индивидуальные стратегии развития метакомпетенций»; «Автоматизация рутинных процессов на Python». В 2023 году значимыми оказались такие программы, как: «Аналитик маркетинговых кампаний», «Таргетолог и SMM-специалист», «Специалист ВЭД». При этом наблюдается значительное количество разнообразных новых программ. Их появление

обусловлено, скорее всего, инициированием процесса гибкого удовлетворения спроса работодателей, взаимодействие с которыми стало одной из обязательных частей федерального проекта.

Содержание разрабатываемых вузами микроквалификационных программ в 2022 и 2023 годах интенсивно затронуло сразу несколько отраслей (Рис. 3).

Как видно из рисунка 3, программы в области информации и связи расширили свою долю в общем числе предлагаемых микроквалификационных программ в вузах. В деятельности в области культуры, спорта, досуга и развлечений в 2023 году впервые появились новые микроквалификационные программы. Данные программы были связаны с применением механизмов виртуальной реальности в сфере креативных индустрий, с основами маркетинга и продвижения культурных проектов, созданием анимации и графических материалов для культурных проектов, спортивной психологией и мотивацией, event-менеджментом и организацией праздников, организацией экскурсий и т. д.

В дальнейшем нами было проанализировано, какие именно программы смогли внести наибольший вклад в развитие данных от-

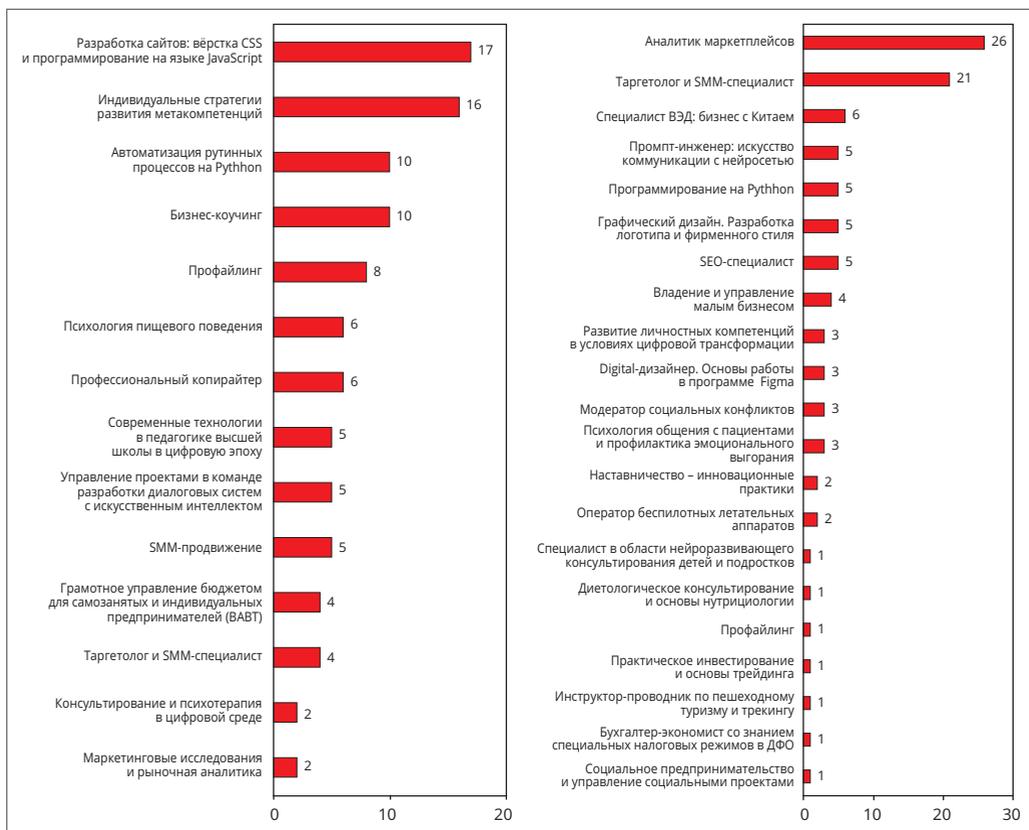


Рис. 2. Доля слушателей различных микроквалификационных программ в вузах в 2022 (слева) и 2023 гг. (справа), %

Fig. 2. The proportion of students in various microqualification programs at universities in 2022 (left) and 2023 (right), %

раслей (Рис. 4). Так, в сфере профессиональной, научной и технической деятельности реализовывались такие микроквалификационные программы как: «Таргетолог и SMM-специалист» – 69%; «SEO-специалист» – 15%; «Оператор беспилотных летательных аппаратов» – 7%. По сравнению с 2022 годом в разы увеличилось количество граждан, обучающихся по программам, связанным с таргет-рекламой и маркетингом в социальных сетях.

В отрасли финансовой и страховой деятельности наиболее распространёнными микроквалификационными программами, реализованными на базе университетов, стали: «Специалист ВЭД: бизнес с Китаем» – 47%;

«Владение и управление малым бизнесом: ключевые вопросы и практические инструменты» – 26%; «Учёт и налогообложение субъектов малого бизнеса» – 14% (Рис. 5).

В области культуры, спорта, досуга и развлечений (Рис. 6) наиболее распространёнными микроквалификационными программами в университетах стали: «Инструктор-проводник по пешеходному туризму и трекингу» – 34%; «Основы экскурсионной деятельности и туризма на Русском Севере» – 19%; «Предоставление услуг в сфере сельского туризма» – 14%.

Общее количество слушателей по микроквалификационным программам в 2023 году по сравнению с 2022 годом существенно уве-

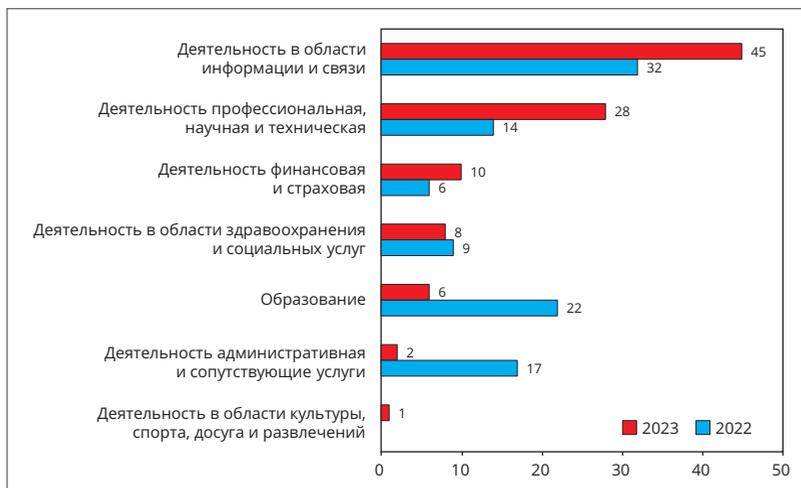


Рис. 3. Доля слушателей микроквалификационных программ в университетах в разрезе отраслей за 2022 и 2023 гг., %

Fig. 3. The share of students in microqualification programs at universities by industry in 2022 and 2023, %

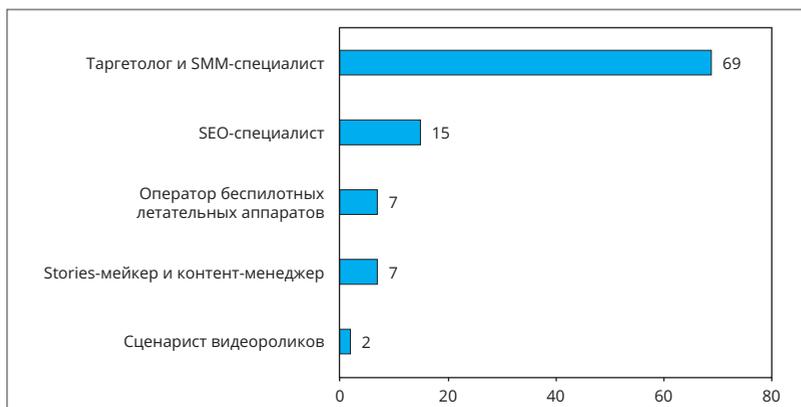


Рис. 4. Доля слушателей по микроквалификационным программам в вузах в сфере профессиональной, научной и технической деятельности в 2023 году, %

Fig. 4. The share of students in microqualification programs at universities in the field of professional, scientific and technical activities in 2023, %

личилося в каждой отрасли (Рис. 7). Оно составляет в среднем около 10% (и до 20% в отрасли информации и связи) от общего количества обученных слушателей в отраслевом разрезе по всем программам.

Востребованность микроквалификационных программ связана как с возможностью

быстрого выхода на рынок труда для их слушателей, так и со сравнительно высокотехнологическим (или, по крайней мере, новым) характером приобретаемого навыка, что гарантирует более высокую заработную плату<sup>18</sup>.

Как показывает выполненный далее анализ динамики заработных плат, её прирост

<sup>18</sup> Васильев Д.А., Анисимова И.А., Коршунов И.А., Ширкова Н.Н. Обучение участников федерального проекта «Содействие занятости» повышает их заработную плату Вып. 2. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2022. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/813301155.pdf> (дата обращения: 04.06.2024).

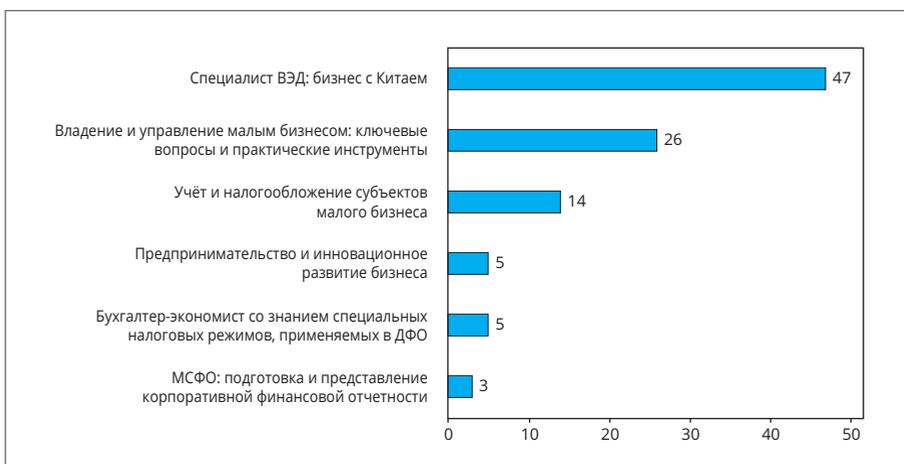


Рис. 5. Доля слушателей по микроквалификационным программам в вузах в сфере финансовой и страховой деятельности в 2023 году, %

Fig. 5. The share of students in microqualification programs at universities in the field of financial and insurance activities in 2023, %

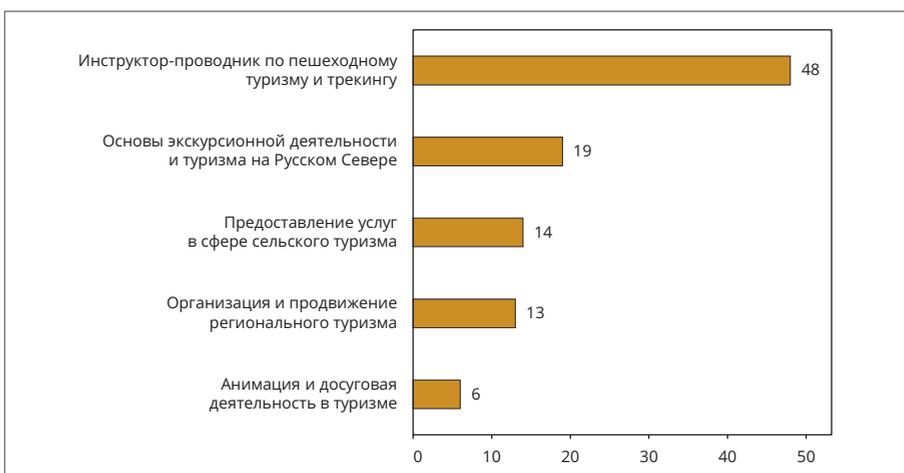


Рис. 6. Доля слушателей по микроквалификационным программам в вузах в сфере культуры, спорта, досуга и развлечений в 2023 году, %

Fig. 6. The share of students in microqualification programs at universities in the field of culture, sports, leisure and entertainment in 2023, %

характерен именно для таких микроквалификационных программ (например, в сфере информации и связи – *web*-технологии, графический дизайн, работа на маркетплейсах). Наибольшее увеличение заработной платы даёт освоение отдельных микроквалификаций, связанных с цифровыми технологиями. Высокий прирост заработной платы наблю-

дался у граждан, прошедших обучение в вузах по таким программам как «Таргетолог и *SMM*-специалист» (почти 50%), «Специалист по работе на маркетплейсах» (46,9%), «Современные образовательные технологии» (37,3%), что отражено на рисунке 8. Эти компетенции приносят наибольшую финансовую отдачу, вероятно, благодаря своей на-



Рис. 7. Доля слушателей микроквалификационных программ в общем количестве слушателей по федеральному проекту «Содействие занятости» в разрезе отраслей в 2022 и 2023 гг., %  
 Fig. 7. The share of students of microqualification programs in the total number of students under the federal project “Employment Promotion” by industry in 2022 and 2023, %

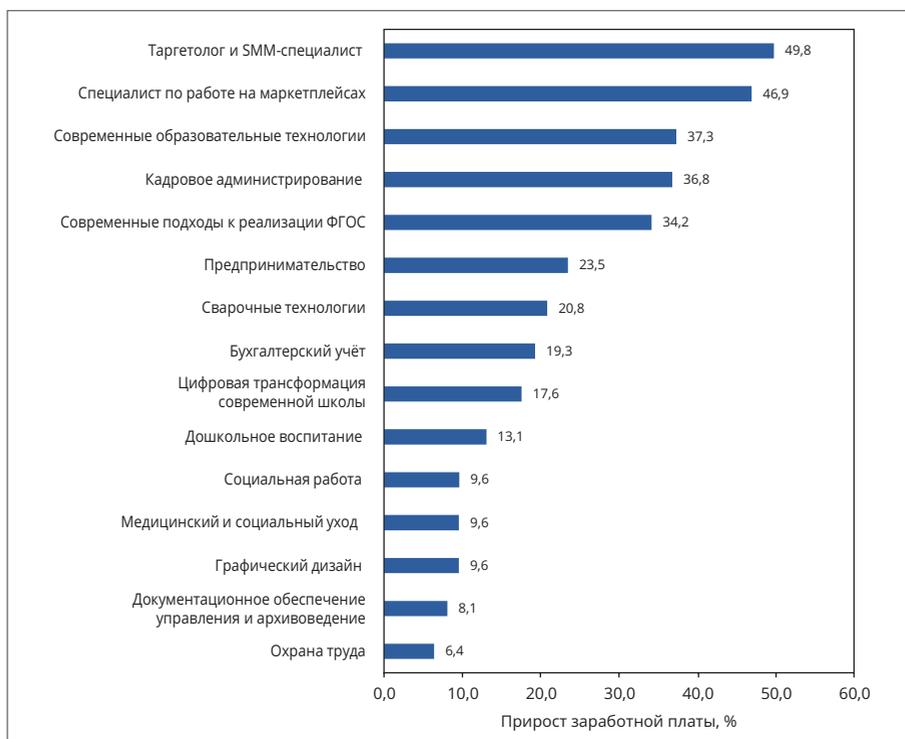


Рис. 8. Прирост заработной платы слушателей после прохождения обучения по микроквалификационным программам, %  
 Fig. 8. Salary increase of trainees after completing training in microqualification programs, %

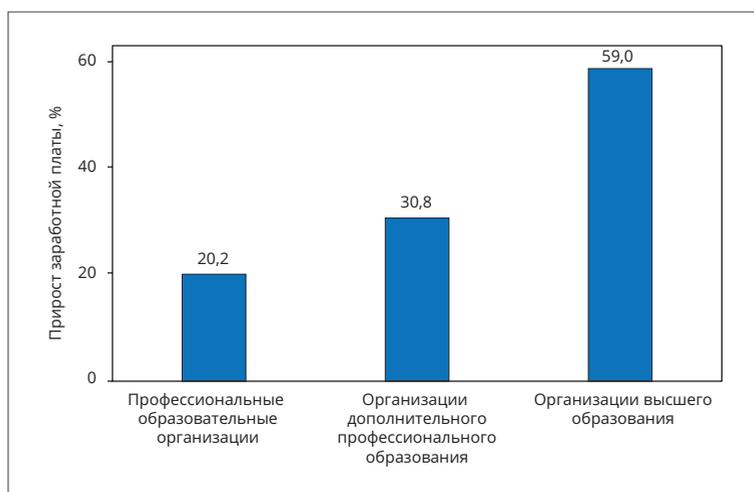


Рис. 9. Прирост заработной платы слушателей после обучения по программе «Специалист по работе на маркетплейсах» в разных типах образовательных организаций, %

Fig. 9. Salary increase of trainees after training under the “Specialist in work on marketplaces” program in different types of educational organizations, %

правленности на цифровые навыки, составляющие основу четвёртой промышленной революции. Цифровые компетенции предполагают удалённую работу, следовательно, граждане могут выбирать карьеру в более ресурсных регионах и инновационных компаниях. Наименьшую же отдачу от обучения дают микроквалификационные программы в сфере освоения традиционных навыков – документационного обеспечения (8,1%), охраны труда (6,4%) и т. п.

Ввиду того, что программа «Специалист на маркетплейсах» стала наиболее популярной среди всех микроквалификационных программ и обеспечивала наибольший прирост заработной платы после обучения, было проанализировано влияние такого обучения в различных типах образовательных организаций на прирост заработной платы слушателей после прохождения обучения именно по данной программе (Рис. 9).

Как видно из рисунка 9, обучение в университетах по данной программе обеспечивает прирост заработной платы до 60% после прохождения обучения, в то время как в организациях ДПО прирост оказывается

в два раза ниже, а в колледжах – в три. Это связано со специализацией университетов в инновационных навыках, а также, вероятно, с возможностью приобретения не только практических навыков, работой с платформами (загрузка товаров, настройка рекламы), но и с приобретением более широких знаний в сфере маркетинга, логистики, экономики, финансов, электронной коммерции, что позволяет слушателям решать более широкий круг рабочих задач на маркетплейсах, понимать бизнес-процессы в целом, делая их более перспективными для работодателей в данной сфере.

Таким образом, реализация федерального проекта «Содействие занятости» обнаруживает растущий образовательный ландшафт освоения микроквалификационных программ. За счёт большей академической свободы и ориентации на научные исследования университеты обеспечивают инновационный характер приобретаемых квалификаций. Именно такие микроквалификации обеспечивают и более высокий прирост заработной платы, что заслуживает более пристального внимания к ним в стратегии развития ДПО.

### Модели внедрения микровквалификационных программ в университетах

В настоящее время в ряде областей профессиональной деятельности расширяется практика занятости студентов на основе компетенций, сформированных в период освоения образовательных программ среднего профессионального и высшего образования (например, владение конкретным языком программирования). Такие компетенции могут быть получены студентами на различных курсах. Около 60% студентов бакалавриата и около 80% магистратуры имеют опыт совмещения обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации с трудовой деятельностью. Почти 31% работодателей при первом приёме на работу выпускника обращают внимание на документы о дополнительном образовании и ещё 24% на наличие сведений о стажировке<sup>19</sup>. За счёт ранней настройки работающих студентов на запросы работодателей у них повышается мотивация к обучению, его качество, а в конечном счёте обеспечивается более высокий уровень трудоустройства и заработной платы после завершения обучения. Практика подобной занятости студентов имеет тенденцию к расширению как количественно, так и по спектру областей профессиональной деятельности.

Российская система высшего образования всегда понимала необходимость подготовки специалиста после окончания вуза к выходу на рынок труда. Специальные курсы, стажировочные программы и, наконец, дипломное проектирование до сих пор решают в классическом университете фундаментальные задачи сонастройки компетенций выпускников и потребностей предприятий реального сектора. Понимая важность этой задачи и существующий острый запрос на кадры, об-

разовательные организации усилили своё участие в рыночной ориентации навыков выпускников, в том числе с использованием инструментов «цифровой кафедры», «обучения служением», а также системы приобретения дополнительных квалификаций (в том числе бесплатно) в ходе получения основного высшего образования. Д. Олкотт отмечает, что высококонкурентный характер высшего образования и гибкий рынок труда создают идеальное пространство для разработки микровквалификационных программ [24].

Спектр сложившихся в российском образовании моделей, расширяющих основную образовательную траекторию выпускников вузов, оказывается достаточно широким. Преимущественно можно наблюдать следующие два вектора (блока):

1) модели, построенные на использовании потенциала дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и профессионального обучения (далее – ПО),

2) модели, формирующие индивидуальные образовательные траектории за счёт большой вариативности при конструировании основных профессиональных образовательных программ (далее – ОПОП) безотносительно ДПО и ПО.

*Первый блок* моделей заключается в параллельном получении дополнительной квалификации за счёт освоения программ ДПО и/или ПО (профессиональное обучение). Данные модели давно реализуются в образовательных организациях высшего образования и подразумевают параллельное освоение за пределами основной образовательной программы, в рамках формального образования основных программ профессионального обучения и/или дополнительных профессиональных программ.

Общие характеристики моделей параллельного освоения дополнительных квали-

<sup>19</sup> Работодатели рассказали, какими качествами должен обладать соискатель без опыта работы. URL: <https://press.rabota.ru/rabotodateli-rasskazali-kakimi-kachestvami-dolzhen-obladat-soiskatel> (дата обращения: 04.06.2024).

фикаций обеспечивают донстройку компетенций выпускников для рынка труда. Они реализуются независимо от получения основной квалификации в рамках ОПОП. Их содержание лежит в основном за пределами федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) по основному направлению подготовки. Получение дополнительной квалификации через программы ДПО и ПО не является обязательной частью маршрута обучения студента. Оно организуется, как правило, за пределами учебного времени, отводимого на реализацию основной программы бакалавриата или магистратуры. Кроме того, обучение происходит на возмездной основе со стороны студента или заказчика (при целевой модели обучения), что ограничивает доступ к получению дополнительной квалификации лиц, стремящихся как можно быстрее приступить к трудовой деятельности.

Перечень программ ДПО определяется самим университетом на основе его связи с ключевыми партнёрами из реального сектора экономики, что делает такие программы гибкими, актуальными и востребованными. Однако получение документа об освоении программы ДПО возможно только после завершения основного профессионального образования, то есть иногда только через 2–3 года после прохождения самой микроквалификационной программы. Таким образом, наличие у студентов отдельных актуальных компетенций или навыков, сформированных в период освоения образовательных программ среднего профессионального и высшего образования, не может быть подтверждено до завершения основного обучения. В условиях существующего крайнего дефицита кадров на рынке труда это ставит под сомнение легитимность занятости студентов на основе знаний и навыков, полученных в

период освоения основных профессиональных образовательных программ.

*Второй блок* моделей интеграции микроквалификационных программ в систему образования связан с получением дополнительных квалификаций без обращения к потенциалу программ ДПО и ПО.

Модель «одна программа по двум направлениям подготовки» основана на последних изменениях в нормативной базе. В соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»<sup>20</sup>, предусмотрено право образовательных организаций реализовывать одну программу по нескольким направлениям подготовки. Это обстоятельство позволяет объединять в рамках одного междисциплинарного профиля несколько направлений подготовки. Специфика проектирования таких программ состоит в опоре сразу на несколько ФГОС и несколько профессиональных стандартов.

Это изменение открывает также новые возможности для вузов по ряду причин. Во-первых, разработка и реализация одной программы вместо двух позволяет оптимизировать затраты на разработку учебных планов, подготовку кадров, материально-техническое и ресурсное обеспечение. Во-вторых, обучающиеся могут получить знания и навыки по нескольким смежным направлениям, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда. В-третьих, создание междисциплинарных программ позволяет отразить современные тенденции в науке и практике, что делает образо-

<sup>20</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202108160022> (дата обращения: 30.05.2024).

вание более актуальным и востребованным со стороны рынка занятости.

Благодаря участию университетов в федеральном проекте «Содействие занятости», гарантирующем обязательное трудоустройство слушателей после таких программ, появилась возможность уточнить механизмы эффективной настройки выпускников на рынок труда за счёт освоения микроквалификаций, что позволяет надеяться на расширение их применения.

### Выводы и заключение

Микроквалификационные программы становятся всё более актуальными траекториями для усвоения новых знаний по причине ускорения изменений и трансформации профессий на современном рынке труда, а также объективно не всегда быстрому реагированию основных профессиональных образовательных программ. Они представляют собой компактные образовательные программы, которые фокусируются на приобретении конкретных навыков и компетенций для более планомерного и гибкого выхода студента или соискателя рабочего места на рынок труда. Данные программы позволяют студентам или соискателям рабочих мест оставаться конкурентоспособными и соответствовать требованиям работодателей, а также адаптироваться к новым условиям и технологиям. Микроквалификации являются важным инструментом для обучения и повышения квалификации, как для отдельных людей, так и для образовательных учреждений и даже самих работодателей.

Для вузов микроквалификации открывают новые горизонты в области образовательных программ, позволяя им быть более гибкими и адаптивными к изменениям реального сектора экономики. Они могут интегрировать микроквалификации в свои курсы и программы ДПО, предлагая гражданам возможность получать дополнительные навыки, востребованные работодателями. Мы отмечаем, что активное вхождение российских университетов в процессы реализации

«третьей миссии» сопровождается усилением их партнёрства с различными группами стейкхолдеров. Многостороннее взаимодействие у вузов сегодня сложилось с работодателями по вопросам занятости населения. Федеральный проект «Содействие занятости» массово стимулировал университеты к разработке и запуску образовательных (микроквалификационных) программ, позволяющих взрослым гражданам обновлять навыки и трудоустраиваться в кратчайшие сроки. У вузов появились такие программы, которые передают современные и востребованные рынком труда компетенции. При этом они позволяют человеку выполнять отдельную трудовую функцию, овладевать ими без требований к исходному профилю образования и сразу выходить на работу на предприятие или в организацию. Навыки, предлагаемые в составе микроквалификационных программ, запрашиваются в активно развивающихся отраслях экономики и потому – весьма современные и довольно технологичные. Это обеспечивает длительный срок их использования и доказанное повышение заработной платы в случае трудоустройства.

Система высшего образования уже располагает достаточным количеством моделей для включения микроквалификаций в состав профессионального образования. Однако при обучении граждан ещё сохраняется ряд барьеров, которые затрудняют применение микроквалификаций при выходе молодёжи на рынок труда. Среди ключевых проблем – невозможность получения документа об образовании и овладении микроквалификацией до завершения основного обучения, а также недостаточная включённость понятия микроквалификации в уже существующую национальную систему квалификаций и профессиональных стандартов.

Проведённые фокус-группы с работодателями и анализ открытых вакансий, размещённых на рекрутинговых сайтах, показали, что наличие микроквалификаций у кандидатов может стать важным критерием при

наиме на работу, так как они свидетельствуют о целенаправленном обучении и готовности человека к быстрому усвоению новых знаний. Таким образом, микроквалификации становятся важным связующим звеном между образовательными учреждениями и рынком труда, позволяя всем участникам процесса извлекать выгоду и обеспечивать устойчивое развитие.

Мы надеемся, что решение перечисленных задач на основе подходов, предложенных по результатам настоящего исследования, поможет снять остроту кадрового дефицита и будет содействовать достойному бесшовному переходу молодёжи из системы образования в сферу трудовой деятельности.

### Литература

1. Терников А.А., Бляхер М.А. Спрос на знания, умения и навыки в вакансиях: кого готовит университет? // Мир России. 2023. Т. 32. № 2. С. 74–96. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96
2. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окольных И.В. Кадровый балласт, или почему система высшего образования не успевает за трансформацией рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2023. Т. 52. № 3. С. 153–164. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-153-164
3. Коришунов И.А., Тюнин А.М., Ширкова Н.Н., Мирошников М.С., Фролова О.А. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 2. С. 286–314. DOI: 10.14515/monitoring.2021.2.1627
4. Brown P., Souto-Otero M. The End of the Credential Society? An Analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data // Journal of Education Policy. 2020. Vol. 35. No. 1. P. 95–118. DOI: 10.1080/02680939.2018.1549752
5. Orman R., Şimşek E., Kozak Çakır M.A. Micro-credentials and reflections on higher education // Higher Education Evaluation and Development. 2023. Vol. 17. No. 2. P. 96–112. DOI: 10.1108/HEED-08-2022-0028
6. Selvaratnam R.M., Sankey M. An integrative literature review of the implementation of micro-credentials in higher education: Implications for practice in Australasia // Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. 2021. Vol. 12. No. 1. P. 1–17. DOI: 10.21153/jtlge2021vol12no1art942
7. Selvaratnam R.M., Warburton S., Parrish D., Crew S. A maturity model for micro-credentialing and shorter forms of learning practice in Australasian universities // Journal of Higher Education Policy and Management. 2024. P. 1–16. DOI: 10.1080/1360080X.2023.2299150
8. Brown M., Nic Giolla Mhichil M. Unboxing microcredentials: an inside, upside and downside view // Culture and Education. 2022. Vol. 34. No. 4. P. 938–973. DOI: 10.1080/11356405.2022.2102293
9. Wheelaban L., Moodie G. Gig qualifications for the gig economy: Micro-credentials and the ‘hungry mile’ // Higher Education. 2021. Vol. 83. No. 6. P. 1279–1295. DOI: 10.1007/s10734-021-00742-3
10. Abdul Halim F.S., Luaran J.E., Lee Jill S.S. Unravelling Challenges of Higher Education Institutions in Implementing Effective Micro-Credentials: A Multi-Stakeholder Qualitative Study // Asian Journal of University Education. 2024. Vol. 27. No. 3. P. 114–126. DOI: 10.24191/ajue.v20i1.25698
11. Varadarajan S., Kob J.H.L., Daniel B.K. A systematic review of the opportunities and challenges of micro-credentials for multiple stakeholders: learners, employers, higher education institutions and government // International Journal of Educational Technology in Higher Education. 2023. Vol. 20. No. 1. DOI: 10.1186/s41239-023-00381-x
12. Brown M., Nic Giolla Mhichil M., Beirne E., Mac Lochlainn C. The global micro-credential landscape: Charting a new credential ecology for lifelong learning // Journal of Learning for Development. 2021. Vol. 8. No. 2. P. 228–254. DOI: 10.56059/jl4d.v8i2.525
13. Zhang J., West R.E. Designing microlearning instruction for professional development through a competency based approach // TechTrends. 2020. Vol. 64. No. 2. P. 310–318. DOI: 10.1007/s11528-019-00449-4
14. Kasworm C. The Influence of the Knowledge Society: Trends in Adult Higher Education // The Journal of Continuing Higher Education. 2011. Vol. 59. No. 2. P. 104–107. DOI: 10.1080/07377363.2011.568830
15. Bideau Y.-M., Kearns T. A European Approach to Micro-credentials for Lifelong Learning and Employability // Journal of European Continu-

- ing Medical Education. 2022. Vol. 11. No. 1. DOI: 10.1080/21614083.2022.2147288
16. *Msweli N.T., Twinomurizi H., Ismail M.* The International Case for Micro-Credentials for Life-Wide and Life-Long Learning: A Systematic Literature Review // *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. 2022. Vol. 17. No. 2. P. 151–190. DOI: 10.28945/4954
  17. *Khan, B.H., dr.* Microlearning: quick and meaningful snippets for training solutions // *International Journal of Research in Educational Sciences*. 2019. Vol. 2. No. 2. P. 276–284. DOI: 10.29009/IJRES.2.2.7
  18. *Liyanagunawardena T.R., Scalzavara S., Williams S.A.* Open badges: A systematic review of peer-reviewed published literature (2011–2015) // *European Journal of Open, Distance and E-Learning*. 2017. Vol. 20. No. 2. P. 1–16. DOI: 10.1515/eurodl-2017-0013
  19. *Pirkkalainen H., Sood I., Padrón-Nápoles C., Kukkonen A., Camilleri A.* How might micro-credentials influence institutions and empower learners in higher education? // *Educational Research*. 2022. Vol. 65. No. 2. P. 1–24. DOI: 10.1080/00131881.2022.2157302
  20. *Emerson L.C., Berge Z.L.* Microlearning: Knowledge management applications and competency-based training in the workplace // *Knowledge Management and E-Learning*. 2018. Vol. 10. No. 2. P. 125–132. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254686.pdf> (дата обращения: 04.06.2024).
  21. *Lee W.O., Tan J.* Develop a Qualification Ecosystem for Adult Learners: Micro-credentialing to Formalize Informal and Nonformal Learning // *Third International Handbook of Lifelong Learning*. Springer International Handbooks of Education. 2023. P. 821–839. DOI: 10.1007/978-3-031-19592-1\_40
  22. *Young D., West R.E., Nylin T.A.* Value of Open Microcredentials to Earners and Issuers: A Case Study of National Instruments Open Badges // *International Review of Research in Open and Distributed Learning*. 2019. Vol. 20. No. 5. P. 104–121. DOI: 10.19173/irrodl.v20i5.4345
  23. *Che Abmat N.H., Bashir M.A.A., Razali A.R., Kasolang S.* Micro-Credentials in Higher Education Institutions: Challenges and Opportunities // *Asian Journal of University Education*. 2021. Vol. 17. No. 3. P. 281–290. DOI: 10.24191/ajue.v17i3.14505
  24. *Olcott D.* Micro-credentials: A catalyst for strategic reset and change in U.S. higher education // *American Journal of Distance Education*. 2021. Vol. 36. No. 1. P. 19–35. DOI: 10.1080/08923647.2021.1997537

Статья поступила в редакцию 22.08.2024

Принята к публикации 23.10.2024

## References

1. Ternikov, A.A., Blyakher, M.L. (2023). [Demand for Knowledge, Skills and Abilities in Vacancies: Who Does the University Prepare?]. *Mir Rossii = Universe of Russia*. No. 2, pp. 74–96, doi: 10.17323/1811-038X-2023-32-2-74-96 (In Russ., abstract in Eng.).
2. Kolesnikova, O.A., Maslova, E.V., Okolelykh, I.V. (2023). Personnel Ballast or Why the Higher Education System Does Not Keep Up With Labor Market Transformations. *Social'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*. No. 3, pp. 153–164, doi: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-153-164 (In Russ., abstract in Eng.).
3. Korshunov, I.A., Tyunin, A.M., Shirikova, N.N., Miroshnikov, M.S., Frolova, O.A. (2021). How Adults Learn: Factors Influencing the Choice of Educational Programs. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2, pp. 286–314, doi: 10.14515/monitoring.2021.2.1627 (In Russ., abstract in Eng.).
4. Brown, P., Souto-Otero, M. (2020). The End of the Credential Society? An Analysis of the Relationship between Education and the Labour Market Using Big Data. *Journal of Education Policy*. Vol. 35, no. 1, pp. 95–118, doi: 10.1080/02680939.2018.1549752
5. Orman, R., Şimşek, E., Kozak Çakır, M.A. (2023). Micro-credentials and Reflections on Higher Education. *Higher Education Evaluation and Development*. Vol. 17, no. 2, pp. 96–112, doi: 10.1108/HEED-08-2022-0028

6. Selvaratnam, R.M., Sankey, M. (2021). An Integrative Literature Review of the Implementation of Micro-Credentials in Higher Education: Implications for Practice in Australasia. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. Vol. 12, no. 1, pp. 1-17, doi: 10.21153/jtl-ge2021vol12no1art942
7. Selvaratnam, R.M., Warburton, S., Parrish, D., Crew, S. (2024). A Maturity Model for Micro-Credentialing and Shorter Forms of Learning Practice in Australasian Universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Pp. 1-16, doi: 10.1080/1366080X.2023.2299150
8. Brown, M., Nic Giolla Mhichil, M. (2022). Unboxing Microcredentials: An Inside, Upside and Downside View. *Culture and Education*. Vol. 34, no. 4, pp. 938-973, doi: 10.1080/11356405.2022.2102293
9. Wheelahan, L., Moodie, G. (2021). Gig Qualifications for the Gig Economy: Micro-Credentials and the 'Hungry Mile'. *Higher Education*. Vol. 83, no. 6, pp. 1279-1295, doi: 10.1007/s10734-021-00742-3
10. Abdul Halim, F.S., Luaran, J.E., Lee Jill, S.S. (2024). Unravelling Challenges of Higher Education Institutions in Implementing Effective Micro-Credentials: A Multi-Stakeholder Qualitative Study. *Asian Journal of University Education*. Vol. 27, no. 3, pp. 114-126, doi: 10.24191/ajue.v20i1.25698
11. Varadarajan, S., Koh, J.H.L., Daniel, B.K. (2023). A Systematic Review of the Opportunities and Challenges of Micro-Credentials for Multiple Stakeholders: Learners, Employers, Higher Education Institutions and Government. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. Vol. 20, no. 1, doi: 10.1186/s41239-023-00381-x
12. Brown, M., Nic Giolla Mhichil, M., Beirne, E., Mac Lochlainn, C. (2021). The Global Micro-Credential Landscape: Charting a New Credential Ecology for Lifelong Learning. *Journal of Learning for Development*. Vol. 8, no. 2, pp. 228-254, doi: 10.56059/jl4d.v8i2.525
13. Zhang, J., West, R.E. (2020). Designing Microlearning Instruction for Professional Development through a Competency Based Approach. *TechTrends*. Vol. 64, no. 2, pp. 310-318, doi: 10.1007/s11528-019-00449-4
14. Kasworm, C. (2011). The Influence of the Knowledge Society: Trends in Adult Higher Education. *The Journal of Continuing Higher Education*. Vol. 59, no. 2, pp. 104-107, doi: 10.1080/07377363.2011.568830
15. Bideau, Y.-M., Kearns, T. (2022). European Approach to Micro-credentials for Lifelong Learning and Employability. *Journal of European Continuing Medical Education*. Vol. 11, no. 1, doi: 10.1080/21614083.2022.2147288
16. Msweli, N.T., Twinomurizi, H., Ismail, M. (2022). The International Case for Micro-Credentials for Life-Wide and Life-Long Learning: A Systematic Literature Review. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. Vol. 17, no. 2, pp. 151-190, doi: 10.28945/4954
17. Khan, B.H., dr. (2019). Microlearning: Quick and Meaningful Snippets for Training Solutions. *International Journal of Research in Educational Sciences*. Vol. 2, no. 2, pp. 276-284, doi: 10.29009/IJRES.2.2.7
18. Liyanagunawardena, T.R., Scalzavara, S., Williams, S.A. (2017). Open Badges: A Systematic Review of Peer-Reviewed Published Literature (2011–2015). *European Journal of Open, Distance and E-Learning*. Vol. 20, no. 2, pp. 1-16, doi: 10.1515/eurodl-2017-0013
19. Pirkkalainen, H., Sood, I., Padrón-Nápoles, C., Kukkonen, A., Camilleri, A. (2022). How Might Micro-Credentials Influence Institutions and Empower Learners in Higher Education? *Educational Research*. Vol. 65, no. 2, pp. 1-24, doi: 10.1080/00131881.2022.2157302
20. Emerson, L.C., Berge, Z.L. (2018). Microlearning: Knowledge Management Applications and Competency-Based Training in the Workplace. *Knowledge Management and E-Learn-*

- ing. Vol. 10, no. 2, pp. 125-132. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254686.pdf> (accessed: 04.06.2024).
21. Lee, W.O., Tan, J. (2023). Develop a Qualification Eco-system for Adult Learners: Micro-credentialing to Formalize Informal and Nonformal Learning: Third International Handbook of Lifelong Learning. *Springer International Handbooks of Education*. Pp. 821-839, doi: 10.1007/978-3-031-19592-1\_40
  22. Young, D., West, R.E., Nylin, T.A. (2019). Value of Open Microcredentials to Earners and Issuers: A Case Study of National Instruments Open Badges. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*. Vol. 20, no. 5, pp. 104-121, doi: 10.19173/irrodl.v20i5.4345
  23. Che Amat, N.H., Bashir, M.A.A., Razali, A.R., Kasolang, S. (2021). Micro-Credentials in Higher Education Institutions: Challenges and Opportunities. *Asian Journal of University Education*. Vol. 17, no. 3, pp. 281-290, doi: 10.24191/ajue.v17i3.14505
  24. Olcott, D. (2021). Micro-credentials: A Catalyst for Strategic Reset and Change in U.S. Higher Education. *American Journal of Distance Education*. Vol. 36, no. 1, pp. 19-35, doi: 10.1080/08923647.2021.1997537

*The paper was submitted 22.08.2024  
Accepted for publication 23.10.2024*

### Сведения для авторов

К публикации принимаются статьи, как правило, не превышающие 40000 знаков.

Название файла со статьей – фамилии и инициалы авторов. Таблицы, схемы и графики должны быть представлены в формате MS Word (с возможностью редактирования) и вставлены в текст статьи. Подписи к рисункам, графикам, диаграммам, таблицам должны быть продублированы на английском языке.

Рукопись должна включать следующую информацию *на русском и английском языках*:

- название статьи (не более шести-семи слов);
- сведения об авторах (ФИО полностью, ученое звание, ученая степень, должность, ORCID, Researcher ID, e-mail, название организации с указанием полного адреса и индекса);
- аннотация и ключевые слова (отразить цель работы, методы, основные результаты и выводы, объём – не менее 250–300 слов, или 20–25 строк); весь блок на английском языке должен быть прочитан и одобрен специалистом-лингвистом или носителем языка;
- литература (15–25 и более источников). Ссылки даются в порядке упоминания.

В целях расширения читательской аудитории и выхода в международное научно-образовательное пространство рекомендуется включать в список литературы (References) зарубежные источники. Важно: при оформлении References имена авторов должны указываться в оригинальной транскрипции (не транслитом!), а название источника – в том виде, в каком он был опубликован. Если источник имеет DOI, его следует указывать.

Если в статье имеется раздел «Благодарность» (Acknowledgement), то в англоязычной части статьи следует разместить его перевод на английский язык.

Рекомендуем перед отправкой рукописи в редакцию убедиться, что статья оформлена по нашим правилам.