

## КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Научная статья  
УДК 371.33

### СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ МИКРОКВАЛИФИКАЦИЙ КАК ИННОВАЦИОННОЙ ФОРМЫ ВЕДОМСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наталья Николаевна Елистратова<sup>1</sup>, Галина Ивановна Аксенова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Рязанский филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, г. Рязань, Россия, [enn-bkn@yandex.ru](mailto:enn-bkn@yandex.ru)

<sup>2</sup> Академия ФСИН России, г. Рязань, Россия, [polinaax@mail.ru](mailto:polinaax@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0003-1391-5878>

**Аннотация.** В статье микроквалификация рассматривается как один из трендов современного образования. Ее можно получить в рамках бакалавриата (магистратуры) или образовательной программы в узкой области. Приводятся условия приобретения микроквалификаций на основе доклада ЮНЕСКО о разработке общего определения микростепеней. В статье анализируются противоречия между системой образования и рынком труда; проблемы внедрения микроквалификаций в зависимости от качества обучающих программ. Подчеркивается актуальность использования микроквалификаций в образовательной системе вузов силовых ведомств. Особый акцент в статье сделан на информатизацию и формирование информационной культуры преподавателей и сотрудников ведомственных образовательных организаций.

**Ключевые слова:** микроквалификация, ведомственное образование, программа микроквалификации, условия качества программы микроквалификации, курсанты, преподаватели

#### Для цитирования

Елистратова Н. Н., Аксенова Г. И. Сущность и перспективы микроквалификаций как инновационной формы ведомственного образования // Векторы психолого-педагогических исследований. 2024. № 4(05). С. 12–19.

## CULTURE OF PROFESSIONAL TRAINING OF A SPECIALIST

Original article

### THE ESSENCE AND PROSPECTS OF MICRO-QUALIFICATIONS AS AN INNOVATIVE FORM OF DEPARTMENTAL EDUCATION

Natalia Nikolaevna Elistratova<sup>1</sup>, Galina Ivanovna Aksenova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ryazan branch of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot, [enn-bkn@yandex.ru](mailto:enn-bkn@yandex.ru)

<sup>2</sup> Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russia, [polinaax@mail.ru](mailto:polinaax@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0003-1391-5878>

**Abstract.** The article considers microqualification as one of the trends in modern education, which can be obtained in the context of a bachelor's degree (master's degree) or an educational program in a narrow field. The conditions for the application of microqualifications are given on the basis of a UNESCO report on the development of a common definition of microqualifications. The article analyzes the contradictions between the education system and the labor market; the problems of introducing microqualifications depending on the quality of training programs. The relevance of the use of microqualifications in the educational system of universities of law enforcement agencies is emphasized. A special emphasis in the article is placed on informatization and the formation of an information culture of teachers and employees of departmental educational organizations.

**Keywords:** microqualification, departmental education, microqualification program, quality conditions of the microqualification program, cadets, teachers

#### For citation

Elistratova, N. N. & Aksenova, G. I. 2024, 'The essence and prospects of microqualifications as an innovative form of departmental education', *Vectors of psychological and pedagogical research*, iss. 4(05), pp. 12–19.

Современная педагогика постоянно модифицируется в связи с инновационными требованиями современного общества. Это обуславливает появление новых подходов к обучению. В настоящее время одним из трендов стало получение микроквалификаций специалистами различных областей.

Микроквалификация (или микростепень, англ. microdegree) – это квалификация, которая приобретает обучаемым за более короткий срок, чем в традиционном образовании. Микроквалификацию можно получить в рамках бакалавриата или магистратуры, какой-либо образовательной программы в узкой области.

Микроквалификации получили особую актуальность во время пандемии COVID-19. По данным Class Central, платформы-поставщика массовых онлайн-курсов, уже в 2020 г. в массовых открытых онлайн-курсах были реализованы большие финансовые средства для создания обучающих ресурсов (примерно 750 миллионов евро потрачено

## **14** КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

---

на разработку 16 300 таких курсов). Было реализовано 1180 курсов с присуждением микроквалификаций, разработанных 950 университетами, на которых обучились 180 миллионов студентов. Другой крупнейший поставщик электронного обучения LinkedIn Learning увеличил более чем в три раза время контента уже в начале пандемии – в первом квартале 2020 г. [1].

На современном этапе нормативно-правовая база обучения при получении микроквалификаций не разработана в виде стандарта, в образовательной среде разных государств она индивидуальна, формирование этой базы происходит неравномерно. Это касается и содержания программ, и терминологии. Так, часто отождествляются такие полярные понятия, как микроквалификация и микрообучение. При этом микрообучение – это короткий формат учебного контента, в котором может быть запланировано только одно занятие. Такой формат может быть в любом виде обучения. Микроквалификации получают не после микрообучения, а после курса занятий, который может включать в себя и микрообучение.

Микроквалификации как способ получения новых знаний известны давно. Они повсеместно встречаются, например, в юриспруденции, ряде технических областей. Такой способ обучения чаще требуется для усовершенствования профессиональных компетенций и карьерного роста.

Микроквалификации включили в список главных образовательных инноваций, в частности, в Открытом университете Великобритании.

В связи с процессами глобализации и информатизации резко возросла необходимость постоянного повышения квалификации ряда специалистов.

Пандемия 2020 г. обусловила необходимость массового открытия онлайн-курсов (МООС). Эта идея не нова, однако свою актуальность получила, внедряясь в образовательное пространство в течение последних четырех лет. Самые известные мировые платформы – Coursera, edX, и Udacity. Они существуют с 2012 г. и выпускают дипломированных специалистов уже целое десятилетие. Их массово продвигают площадки IBM, Google.

Предлагаемые образовательные программы рассчитаны на несколько месяцев, их безусловным преимуществом является возможность выдачи профессиональных сертификатов компаний-партнеров. Дипломы и сертификаты чаще выдаются в электронном виде, что позволяет получать образование из любой точки планеты. Обучение проводят не только платформы, но и традиционные вузы, что повышает конкурентоспособность выпускников. Эти сертификаты глобально изменили условия на рынке труда. Из описания вакансий ведущих компаний в IT-сфере исчезли требования о высшем образовании, и полученный профессиональный сертификат от Google стал конкурировать с дипломом бакалавра вуза. Такая образовательная политика позволяет любому человеку получить любое образование и впоследствии – работу (независимо от базового образования).

Обучающиеся имеют возможность получить микроквалификации любым удобным для них путем, например, в виде курсов (буткемпа) в рамках какой-либо профессии или ряда вебинаров либо в масштабе тренинга. Можно усовершенствовать нужный в деятельности отдельный навык, а можно получить знания в области новой профессии.

Сегодня в России существуют разные способы получения микроквалификаций как в рамках ступени образования (например, бакалавриата), так и в рамках отдельных курсов. Ранее микроквалификации можно было приобрести исключительно в НИУ ВШЭ, в настоящее время целый ряд вузов способен предложить такие программы. В вузах

существует система микростепеней, то есть учебных модулей, входящих в основные программы обучения. При этом микростепень можно получить в срок от 2 месяцев до 1 года по прохождении только тех модулей, которые сфокусированы на конкретных компетенциях, ценных для будущей карьеры обучаемых.

В 2022 г. в ЮНЕСКО по итогам обсуждений с десятками экспертов со всего мира выпустили доклад о разработке общего определения микростепеней. После обсуждений пришли к следующему: микроквалификации должны иметь главной целью приобретение новых компетенций; критерии оценки знаний необходимо обозначать в открытом доступе для понимания обучающимися; получить можно как квалификацию для новой деятельности, так и усовершенствовать знания по своей профессии; программы должны соответствовать универсальным требованиям образовательных стандартов. Главным преимуществом специалисты ЮНЕСКО назвали малые сроки получения нового образования и возможность индивидуальных темпов обучения.

Основной задачей получения любого образования является успешность его реализации в дальнейшей профессиональной деятельности. В современной практике часто возникает несоответствие между содержанием системы образования и потребностями рынка труда, крайне редко учитываются региональные потребности. Микроквалификации выступают активным средством решения данной проблемы. Они обеспечивают ускоренный выход необходимого количества и качества кадров на профессиональную арену, дают возможность трудоустройства на должности, требующие конкретных новых знаний, даже без диплома о высшем образовании.

Сокращение времени образования позволило появиться новому его виду – нано-обучению. Так, некоторые вузы способны за период бакалавриата дать возможность обучающимся получить от 4 до 8 профессий [2].

При разработке программ микроквалификаций определяются актуальные потребности рынка в конкретном специалисте на ближайшее будущее, а также перспективы трудоустройства, анализ дефицита или профицита работников. Именно этому участие работодателей в разработке или уточнении необходимых компетенций весьма желательно. Когда компетенции точно определены, выдвигается конечная цель обучения и формулируются необходимые результаты обучения и критерии их оценки. От запланированных результатов зависит расчет времени обучения. Далее разрабатываются формы и методы образовательного процесса.

Программы могут разрабатывать как участники системы образования (высшего и послевузовского, среднего, технического, дополнительного и т. д.), так и непосредственные заказчики – производства, бизнес-центры, фирмы.

Главной проблемой внедрения микроквалификаций является обеспечение качества образовательных программ. Требуется высокий профессиональный уровень разработчиков, которые с учетом категорий обучающихся и целевой составляющей способны составить максимально содержательно и грамотно курс обучения, направленный на актуальные потребности рынка труда. При возможности реализации всех форматов обучения (дистанционно, очно, смешанно) допустим разный подход к содержанию и подаче учебного материала, что требует от разработчиков максимально эффективно использовать каждый конкретный формат. Важно также юридически правильное оформление документов об обучении и о защите квалификации. Но главное – гарантия качественной реализации микроквалификации в профессиональной деятельности.

## 16 КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

---

Документы микроквалификации, выданные Международным советом открытого и дистанционного образования (International Council for Open and Distance Education, ICOD), Европейской ассоциацией университетов (European University Association), подтверждают усвоение какого-либо объема знаний, а Новозеландское управление по квалификациям (New Zealand Qualifications Authority) дает более широкое понимание приобретенной квалификации, включая в них информацию не только о получении знаний, умений и навыков с определенными целями, но и об их актуальности и востребованности [1].

Микроквалификации в современной системе образования выступают как промежуточная ступень. Обучающиеся имеют возможность получить их как в рамках бакалавриата, так и магистратуры и аспирантуры (адъюнктуры). Несомненная польза от такого образования уже имеет доказательную базу, именно поэтому многие вузы разных стран стремятся внедрить эту форму в свой образовательный процесс.

Введение микроквалификаций в российских вузах требует разработки нормативно-правовой базы, что влечет за собой внесение изменений в закон об образовании. Актуальным это является и для ведомственных вузов страны. Внедрение микроквалификаций в образовательную систему вузов МВД России и ФСИН России, Минобороны России изменит формат обучения курсантов, позволит в более широком масштабе предоставлять и получать знания.

Разработка учебных программ для ведомственных вузов подразумевает наличие необходимых дистанционных возможностей каждого конкретного образовательного учреждения. Как правило, даже внутренняя система предоставления информации в электронном виде сможет удовлетворить такие потребности. Наибольшее развитие дистанционных технологий и потребность в непрерывности образования обусловила пандемия. В настоящее время вся образовательная ведомственная система располагает техническими возможностями для реализации микроквалификаций (вопрос в ее методическом обеспечении). Системы автоматизации образовательного процесса, обеспечивающие ведомственные вузы, способны помочь внедрению инновационных технологий, включая программы микроквалификаций.

Основными целями таких программ являются: реализация учебного процесса в максимально короткие сроки в различных масштабах (самостоятельная программа или курс внутри образования), систематизация и предоставление актуальных знаний и навыков в конкретной области, направленность на развитие быстрого индивидуального переобучения и др.

В зависимости от трудоемкости программа микроквалификации может содержать одну или несколько дисциплин, курсов или модулей. Задачей таких программ станет формирование специалиста для узконаправленной деятельности.

Микроквалификация – это краткосрочное образование с оформленным конечным результатом, получение готового специалиста для непосредственного привлечения к работе согласно актуальным потребностям.

Такие программы в ведомственных вузах были бы полезны не только при организации основного обучения, но и при переподготовке, повышении квалификации, то есть при любой образовательной форме.

В условиях постоянной глобализации, развития информационного пространства, усложнения политической, экономической и других сфер общественной жизни образовательная система ведомственных вузов должна непрерывно модернизироваться, соответствия меняющимся условиям. Именно поэтому важно предоставлять обучаю-

щимся знания и формировать умения и навыки, требующиеся в конкретный момент. Так рождается актуальность внедрения микроквалификаций в традиционную систему образования.

Не теряет своей актуальности и формирование информационной культуры компетентных сотрудников ведомственных организаций. Компьютеризация всех сфер профессиональной деятельности постоянно усложняется, что требует непрерывного повышения квалификации. Программы обучения информационным технологиям могут быть полезны и сотрудникам на местах, и как дополнительное образование в виде курсов в системе вузовского обучения. Решению этой задачи будут способствовать соответствующие программы микроквалификаций. Например, в вузах МВД России и ФСИН России это может быть углубленное изучение информационных технологий в области кибербезопасности, экономической безопасности. Изучение психологии и педагогики возможно реализовать в программах микроквалификаций в области подготовки обучающихся по специальностям «Психология служебной деятельности», «Педагогика и психология девиантного поведения», уделить особое внимание и подробно осветить современные проблемы национальной безопасности в программах по специальностям «Правовое обеспечение национальной безопасности». Для функционирования органов внутренних дел и Федеральной службы исполнения наказаний в современных условиях актуальными являются вопросы судебной экспертизы, детали уголовного процесса, технологии предотвращения экстремизма, проблемы прокурорского надзора, психиатрии и многие другие, которые возможно изучить в рамках микроквалификаций для успешной реализации профессиональной деятельности высокого уровня.

Одна из первостепенных задач современности – удовлетворение потребности в компетентных кадрах на специальной военной операции (СВО). Необходимость постоянного совершенствования профессионального уровня ее участников подразумевает непрерывное изучение оружия новых образцов, умения его применять в различных ситуациях. Ведомственные вузы – главные «поставщики» офицерских кадров, все они обучают особенностям применения вооружения, поэтому универсальными могут являться микроквалификации, связанные с современными потребностями СВО. В рамках таких программ можно разрабатывать учебные курсы по освоению инновационных элементов материальной части оружия, или новой тактики боя, или особенностей средств связи, или техники оказания первой медицинской помощи и пр.

Программы получения микроквалификаций для потребностей СВО могут иметь разный уровень (от получения их в образовательных учреждениях для командного состава до простых обучающих программ для рядового состава).

Программы микроквалификаций смогут ускорить процесс усвоения учебного материала за счет личностно-ориентированного обучения, а также использования личных технических средств, например мобильного телефона и учебных мобильных приложений, содержащих теоретическую информацию большого объема и формирующих в короткие сроки нужные знания. При этом для реализации методического обеспечения профессорско-преподавательский состав должен обладать всеми необходимыми умениями по созданию электронных дидактических средств.

Система разработки учебных программ микроквалификаций для любого ведомственного образовательного учреждения может иметь универсальный подход, основанный прежде всего на современных потребностях профессии.

## 18 КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

---

Главными преимуществами перед традиционной образовательной системой у микроквалификаций в ведомственном вузе станут углубленное изучение материала и более качественное формирование необходимых конкретных профессиональных навыков и компетенций, востребованных в современном обществе.

Для такого обучения необходимы особые условия организации процесса – в первую очередь личностные качества обучающегося и его способность к самостоятельному образованию.

На современном этапе развития общества внедрение микроквалификаций в систему образования значительно повышает качество получаемой специальности во всех отраслях. Однако существует ряд противоречий, которые пока не устранены. Так, не разработаны единые образовательные нормативы, регламентирующие весь процесс обучения – формирования программы до реализации на практике микроквалификаций; отсутствуют стандартизированные методы измерения оценки эффективности программ; возникают финансовые сложности; не всегда возможно контролировать качество программ ввиду отсутствия узких специалистов в инновационной сфере обучения; сложно учитывать индивидуальные особенности при наличии уникальности программ; встречается активное сопротивление со стороны преподавателей – представителей традиционного образования; недостаточно штатных сотрудников, способных внедрять новые современные методики обучения и др.

Все эти проблемы требуют максимально быстрого разрешения, так как внедрение инноваций в мире опережает развитие педагогической системы. Актуальными остаются вопросы постоянного повышения профессиональной квалификации педагогического состава и его способность разрабатывать и реализовывать новые методики, наиболее прогрессивными из которых являются микроквалификации.

### Список источников

1. Курдюмова М. Н. Микроквалификации – невостребованное // Гильдия экспертов в сфере профессионального образования : сайт. URL: [https://expert-edu.ru/images/2024/Conference/3\\_2\\_2\\_.pdf?ysclid=lyzrjse26n978626830](https://expert-edu.ru/images/2024/Conference/3_2_2_.pdf?ysclid=lyzrjse26n978626830) (дата обращения: 3.09.2024).
2. Денисенко И. А. Особенности и тенденции продвижения дополнительных профессиональных образовательных услуг // Сервис +. 2019. Т. 13, № 3. С. 41–50.

### References

1. Kurdyumova, M. N. 'Microqualification – unclaimed', *Guild of Experts in the field of vocational education : website*, viewed 3 September 2024, [https://expert-edu.ru/images/2024/Conference/3\\_2\\_2\\_.pdf?ysclid=lyzrjse26n978626830](https://expert-edu.ru/images/2024/Conference/3_2_2_.pdf?ysclid=lyzrjse26n978626830).
2. Denisenko, I. A. 2019, 'Features and trends of promotion of additional professional educational services', *Service Plus*, vol. 13, iss. 3, pp. 41–50.

### Информация об авторах

**Н. Н. Елистратова** – кандидат педагогических наук, доцент, научный сотрудник научно-исследовательской группы;

**Г. И. Аксенова** – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры общей и педагогической психологии факультета психологии и протации.

**Information about the authors**

**N. N. Elistratova** – PhD (Pedagogical Sciences), associate professor, researcher of the research group;

**G. I. Aksenova** – Sc.D (Pedagogical Sciences), professor, professor of the Department of general and pedagogical psychology of the Faculty of psychology and probation.

**Примечание**

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки).

Статья поступила в редакцию 15.09.2024; одобрена после рецензирования 25.09.2024; принята к публикации 15.10.2024.

The article was submitted 15.09.2024; approved after reviewing 25.09.2024; accepted for publication 15.10.2024.