



Научная статья | Методология и технология профессионального образования

ГИБКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ФОРМАТЫ И ПОТЕНЦИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

А.Г. Шестакова

Аннотация

Обоснование. В условиях динамичных изменений в образовательной сфере и стремительно развивающихся цифровых технологий, вопросы подготовки руководителей образовательных учреждений приобретают особую значимость. Современная подготовка специалистов управленческого звена стремится к максимальной гибкости в педагогических форматах и целях, исходя из задач, исходящих от рынка труда, современных условий преподавания и запроса обучаемого. Федеральные университеты, аккумулирующие в себе последние научные исследования, цифровые технологии и достаточный исследовательский потенциал, предоставляют возможность для формирования компетентных и адаптивных лидеров в сфере образования.

Цель – актуализация и теоретический анализ исследовательских ресурсов и инновационной практики по разработке и апробации гибкой профессиональной подготовки руководителей сферы образования, основанной на использовании цифровых технологий, исследовательского, образовательного потенциалов и генерации научных знаний в федеральном университете приграничной геостратегической территории.

Материалы и методы. Основными методами исследования являются системный, деятельностный, социокультурный подходы, анализ работ отечественных и зарубежных ученых, занимающихся проблемами подготовки лидеров образования в системе непрерывного

образования. Статья основана на авторском опыте разработки и реализации программ дополнительного профессионального обучения и магистерских программ для руководителей общеобразовательной и профессиональной сферы, адаптированных к актуальным тенденциям в системе непрерывного педагогического образования. С этой целью выполнен контент-анализ российских высокорейтинговых журналов (индексируемых в RSCI, РИНЦ, Scopus, Google Scholar). Результаты и выводы авторского исследования сопоставлены с отечественными и зарубежными исследованиями по схожей тематике.

Результаты. Микростепени в различных формах, таких как повышение квалификации, профессиональная переподготовка и переподготовка, были частью профессионального образования на протяжении многих лет. Однако в настоящее время они вышли за пределы этой области и стали ключевым элементом в политике высшего образования. В связи с этим актуализируется проблема интеграции исследовательского и образовательного потенциалов современных федеральных университетов в подготовке руководителей сферы образования с учетом особенностей геостратегической приграничной территории – Юга России. В статье изучены и обоснованы возможности организации гибкой профессиональной подготовки руководителей сферы образования в условиях активных процессов цифровизации и реформирования системы образования. Показаны возможности научно-образовательного потенциала научной школы Е.В.Бондаревской в проектировании образовательных программ формата «микростепень-микрокредит-микроквалификация», как востребованная развивающаяся форма квалификации без степени, актуальная для подготовки кадров управления образования приграничной геостратегической территории (Юга России).

Ключевые слова: гибкие сроки обучения; гибкие форматы обучения; кастомизация; микрокредит; микроквалификация; микростепень; микромагистратура

Для цитирования. Шестакова А.Г. Гибкая профессиональная подготовка руководителей сферы образования: форматы и потенциал федерального университета // Russian Journal of Education and Psychology. 2024. Т. 15, № 6. С. 93-111. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-6-585

Original article | Methodology and Technology of Vocational Education

FLEXIBLE PROFESSIONAL TRAINING OF EDUCATIONAL EXECUTIVES: FORMATS AND POTENTIAL OF THE FEDERAL UNIVERSITY

A.G. Shestakova

Abstract

Background. In the context of dynamic changes in the educational sphere and rapidly developing digital technologies, the issues of educational institution heads training are particularly important. Modern management specialists training strives for maximum flexibility in pedagogical formats and goals, based on the tasks coming from the labor market, modern teaching conditions and the student's request. Federal universities, accumulating the latest scientific research, digital technologies and sufficient research potential, provide an opportunity to form competent and adaptive leaders in the field of education.

Purpose. The aim of the study is to update and theoretically analyze research resources and innovative practices for the development and testing of flexible professional training for education managers based on the digital technologies' usage, research, educational potential and federal university in a border geostrategic territory scientific knowledge.

Materials and methods. The main research methods are systemic, activity-based, socio-cultural approaches, analysis of works of domestic and foreign scientists dealing with the problems of training educational leaders in the system of continuous education. The article is based on the author's experience in developing and implementing programs of additional professional training and master's programs for managers in the general and professional education spheres, adapted to current trends in the system of continuous pedagogical education. For this purpose, a content analysis of Russian highly rated journals (indexed in RSCI, Scopus, Google Scholar) was carried out. The results and conclusions of the author's study are compared with domestic and foreign studies on similar topics.

Results. Microdegrees in various forms such as advanced training, professional retraining and retraining have been part of vocational education for many years. However, they have now moved beyond this area and become a key element in higher education policy. In this regard, the problem of integrating the research and educational potential of modern federal universities in the training of education managers is becoming more relevant, considering the specific features of the geostrategic border territory – the South of Russia in particular. The article studies and substantiates the possibilities of organizing flexible professional training of education managers in the context of active digitalization processes and educational system reformation. The possibilities of the scientific and educational potential of E.V. Bondarevskaya’s scientific school in designing educational programs of the “microdegree – micro-credentials – micro-qualification” format are shown as a popular developing form of qualification without a degree, relevant for training personnel for the education department of the border geostrategic territory (South of Russia).

Keywords: flexible training periods; agile teaching formats; customization; micro-credit; micro-credentials; microdegree; MicroMasters; Nanodegrees

For citation. Shestakova A.G. Flexible Professional Training of Educational Executives: Formats and Potential of the Federal University. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2024, vol. 15, no. 6, pp. 93-111. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-6-585

Введение

Современные тенденции в области стратегического развития общества, связанные с внедрением цифровых технологий в различные сферы его функционирования, привели к формированию основных концепций модели «Общество 5.0». К этим концепциям относятся такие направления, как стратегия High-Tech, Промышленный Интернет и гибкие форматы обучения (Agile teaching formats). Важнейшей особенностью нового технологического уклада является переход к знаниеемкому и знаниеинтенсивному производству, повышение роли общественных интересов, развитие солидарности, все более

широкое распространение цифровых технологий [1, с. 44]. Основным ресурсом экономического и социального развития становится знание. В свою очередь наиболее ценными становятся те сотрудники, которые не просто аккумулируют имеющиеся знания, но и применяют их в постоянно изменяющихся условиях «Общества 5.0».

Современное общество нуждается в профессиональной подготовке личностей, способных объединять и применять все знания, приобретенные на протяжении жизни. Особенно актуальным это становится в условиях цифровой экономики и инновационного развития. Эта тенденция социально-экономического развития страны позволяет по-новому взглянуть на процесс подготовки высококвалифицированных кадров управления в сфере образования.

Актуальность исследования обусловлена преобразованием системы высшего педагогического образования и потребностью в улучшении содержания и форм магистерского и дополнительного профессионального образования в контексте новых тенденций, таких как цифровизация и кастомизация в российской системе высшего образования [5, с. 107; 9, с. 221].

Цифровизация в образовании открывает широкие возможности для обучения людей разного возраста в течение всей жизни, но в то же время требует кардинальных перемен всей системы обучения. В условиях динамичного развития профессиональной сферы и увеличения профессиональной мобильности, многоуровневая система высшего образования приобретает большую перспективность [3, с. 50]. Необходимость её развития предполагает ориентацию на многоформатность, структурную гибкость, открытость, а также внутреннюю и внешнюю интегрированность. В частности, одним из новых и перспективных направлений становится интеграция высшего и дополнительного, как формального, так и неформального образования.

Выход России из Болонского процесса подчеркнул важность возрождения отечественной системы образования, опирающейся на лучшие традиции советской высшей школы. Об этом заявил Президент Российской Федерации В. В. Путин в своем обращении к Федеральному Собранию 21 февраля 2023 года, обозначив

необходимость реформирования системы высшего образования. Цель реформы – возврат к традиционной модели специалитета с дифференцированным сроком обучения от 4 до 6 лет в зависимости от специальности, а также пересмотр существующего подхода к магистратуре, и расширение вариантов длительности обучения: от одного года до трех лет. Такая трансформация педагогического образования обусловлена как внешними факторами, так и внутренними изменениями в рамках профессионального сообщества. Это актуализирует необходимость пересмотра содержания педагогического образования, изменения стандартов, направлений и форматов подготовки специалистов, особенно на этапе магистратуры [8, с. 7].

Развитие новой цифровой реальности привело к появлению трендов в профессиональной подготовке руководителей сферы образования – переориентации высшего образования на подготовку к трудовой деятельности посредством коротких единиц обучения. Последние пять-семь лет наиболее востребованными образовательными дистанционными продуктами являются Micro-credentials («Микро-квалификации») и Micromasters («Микро-степени»), микромагистратура, нано-курсы, которые сертифицируются или подтверждаются профессиональными сообществами. Данные тренды, инициированные т.н. «факторами» – интернационализацией, интеграцией, информатизацией и инноватизацией, составляющими в своей совокупности единый феномен современности – глобализацию [2, с. 16]. В связи с этим сегодня широкое распространение и популярность приобретают оффлайн и онлайн-курсы, прохождение которых позволяет получить микроквалификацию. Она представляет собой результат успешной аттестации по отдельному курсу, дисциплине или модулю [10, с. 40].

Материалы и методы

В исследовании применялись различные общенаучные методы, включая научную абстракцию, теоретический анализ научной и методической литературы, а также синтез. Основу исследования составляют антропоцентрический, системный и деятельностный подходы. Среди методов, использованных в работе, – метод сплош-

ной выборки, сравнительный и системный анализ, классификация, аналитические методы, включённое наблюдение, а также обработка и обобщение собственного профессионального опыта.

Результаты и обсуждение

В условиях стремительного развития образовательной сферы и роста требований к качеству управления, федеральные университеты играют ключевую роль в подготовке руководителей в сфере образования. Согласно программе «Приоритет-2030» задачи университетов по реализации программы это работа на достижение национальных целей развития Российской Федерации: повышение востребованности университетов; развитие межинституционального сетевого взаимодействия; интеграция образования, науки, бизнеса; генерация научных знаний; расширение международного сотрудничества, в том числе, трансграничного и приграничного; формирование цифровых компетенций и полноценная реализация индивидуальных образовательных траекторий.

Современный мир труда превращается в более сложную, техническую и компьютеризированную среду, которая требует специальных практических навыков, приобретаемых за короткий срок. Быстрый рост технологий и повсеместная цифровизация привели к появлению новых моделей обучения и обусловили основные глобальные образовательных тенденции: непрерывное образование, модульность, многоканальность образования (одновременное получение несколько ученых степеней). Последняя тенденция обусловила получение микростепеней, для переориентации высших учебных заведений и подготовки выпускников к навыкам, связанным с работой в 21 веке [12, с. 6].

Так называемые «микростепени» могут решить задачу подготовки кадров помимо существующих основных университетских образовательных программ и программ дополнительного профессионального образования, поскольку на 2024 г. проблема недостатка кадров в сфере образования стоит достаточно остро и принцип микростепеней станет одним из возможных решений данной проблемы.

В 2022 году в ЮНЕСКО по итогам обсуждений с десятками экспертов со всего мира выпустили доклад о разработке общего определения микростепеней [11, с. 37]. В этом документе даны ключевые признаки микростепени или микроквалификации:

- эта квалификация свидетельствует о том, что её обладатель освоил чётко обозначенный набор компетенций в конкретной области;
- она выдаётся по итогам оценки, основанной на образовательных и профессиональных стандартах;
- она имеет самостоятельную ценность, но также может дополнять другие квалификации;
- программа, на основе которой она получена, отвечает применимым стандартам качества.

Выпускник университета должен обладать рядом качеств, которые позволяют ему оперативно приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам, осваивать новые умения для решения текущих задач и действовать на упреждение. Это обусловлено изменениями в профессиональной среде, где важно быстро адаптироваться, приобретать необходимые навыки и быть готовым к вызовам будущего. Общество и рынок создают параллельные системы сертификации навыков, основанные на компетентности, практически в каждой отрасли образования – мягкие и жесткие навыки, навыки самообучения и самообразования [16, с. 33].

На данный момент существуют устоявшиеся модели подготовки кадров управления образованием. К таким моделям относятся курсы, наставничество и супервизия, вебинары, участие в профессиональных сообществах. Отдельно выделяется классическая модель подготовки кадров управления, которая реализуется в рамках университетских программ. Она предполагает формальное обучение на уровне магистратуры, аспирантуры или повышения квалификации. Университеты, только недавно начавшие повсеместное внедрение курсов направленных на развитие мягких навыков, успевают за изменениями, происходящими в рамках большого бизнеса и промышленности, но не успевают за тенденциями среднего бизнеса и уж

тем более оторваны от нужд малого бизнеса и экономики, которые настроены на то, чтобы работник был максимально мобильным и, соответственно, обладал сильными «мягкими» навыками.

Изменения в социальной, экономической и информационных сферах жизни общества и государства требуют внесения изменений в систему образования. Образование является, с одной стороны, отраслью социальной сферы, а с другой – важной отраслью экономики. Вызов системе высшего образования – готовность обучать новым видам профессиональной деятельности или отдельным трудовым функциям, часто еще не описанным в профессиональных стандартах. Следствием этого вызова является разнообразие решений вузов относительно обучения и переобучения студентов: общеразвивающие программы, программы ДПО, ПО, «цифровые кафедры», модули по выбору внутри основных профессиональных образовательных программ, модули индивидуальных образовательных траекторий. Данный вызов формирует потребность в нормативном обосновании программ нового типа с возможностью выдачи документа о микростепени – микроквалификации, принимаемого работодателем до окончания обучения.

Гибридное образование, активно использующее онлайн-курсы, становится релевантным при подготовке кадров для нового технологического уклада, в основе которого лежат цифровые технологии, позволяющие выстроить гибкую модель обучения, адаптируемую к запросу студента. В краткосрочной перспективе гибкость может привести к более эффективным и творческим способам решения проблем, вызванных неопределенностью окружающей среды, но в средне- и долгосрочной перспективе она может стать основой для разработки современного видения успешной трансформации бизнес-моделей университетов.

Одним из таких изменений является разработка и внедрение микрокредитов и краткосрочных курсов, которые существуют не только как отдельные курсы внутри образовательной программы, но и как самостоятельные курсы и непосредственно вливаются в предложения по получению степеней [14, с.458].

Микроквалификации (микрокредиты) и микромагистратура (микродипломы) все чаще обсуждаются в образовательной политике и практике как гибкая и инновационная форма квалификации. Иногда микроквалификации (англ. micro-credentials) называют нано- и мини-степенями (англ. nano-degrees, mini-degrees), к ним же можно отнести цифровые сертификаты (англ. digital/web badges или digital certificates), специализацией или микро-сертификацией.

Микростепень или микроквалификация (англ. microdegree), представляет собой квалификацию, получаемую по завершении образовательной программы меньшей продолжительности, чем стандартные программы вуза (например, бакалавриата или магистратуры), и направленной на овладение определенными компетенциями в узко-специализированной сфере.

Хотя понятие микрокредитов не является новым, выход высших учебных заведений в это пространство является отчасти ответом на предложения поставщиков услуг, не связанных с высшим образованием [13, с. 11].

Микрокредиты и микродипломы стали создаваться в первую очередь для того, чтобы привлечь состоятельных клиентов из мира бизнеса или удержать их лояльность с помощью новых программ в сфере образования, особенно на международном рынке цифровых образовательных платформ. Это связано с тем, что микроквалификации и микромагистратура – в отличие от полноценных степеней или сложных сертификатов, могут быть получены за гораздо более короткий период времени и, таким образом, идеально подходят для удовлетворения текущих карьерных требований к профессиональной квалификации и/или индивидуальному обучению, а также введение микродипломов для дальнейшего академического образования. Однако разработка, внедрение и реклама этих новых курсов сопряжены с определенными трудностями, в том числе с тем, как они могут «складываться» в более широкую квалификацию [4, с. 24].

Под микродипломами понимается набор или совокупность более коротких, скоординированных учебных единиц. Примером платформы, реализующей данный подход является AI Campus, курсы в

рамках которого подтверждаются микрокредитом. Несколько микроудостоверений AI Campus могут быть объединены в микродиплом. В настоящее время согласно данным платформы AI Campus, планируется, что такая микростепень будет состоять как минимум из трех учебных единиц/онлайн-курсов с согласованным содержанием и микроудостоверениями (т.е. цифровой записью о достижениях или сертификатом). Общая трудоемкость микродиплома в настоящее время составляет от 90 до 150 часов. Микродиплом основан на предложении Европейского консорциума МООС (The European MOOC Consortium, 2019).

Микроудостоверения — это цифровые сертификаты, подтверждающие приобретение определенных знаний или навыков. Каждый из них включает в себя четыре ключевых аспекта: демонстрация результатов обучения/компетентности; прозрачность оценки; самостоятельная ценность; гарантия качества. Эти аспекты были определены на основе консенсуса в ходе международных дебатов, связанных с определением микроудостоверений в рамках Microcredentials Working Group, и были приняты в качестве стандарта.

Микростепени имеют непосредственное отношение к спросу на рынке труда: они связаны с конкретными навыками/компетенциями; удовлетворяют конкретную рабочую потребность; быстро реагируют на изменения на рынке труда; позволяют быстро получить работу; устраняют разрыв между квалификацией формального образования и требованиями конкретной отрасли или рабочего места. Микростепени также поддерживают индивидуально-личностную траекторию обучения: они ориентированы на конкретные потребности обучающихся; обучающийся может развиваться в своем собственном темпе, накапливая знания небольшими частями; облегчение доступа к формальному образованию [15, с. 44].

Рассмотрим практику реализации микростепеней. Ряд ведущих американских и европейских университетов предлагают микромагистерские программы на платформах edX и Coursera. Микромагистратура — это точечные практикоориентированные программы магистерского уровня, краткосрочные по продолжительности (до 12

месяцев), но более емкие по содержанию и более выгодные по цене (стоимость обучения по таким программам в половину дешевле обучения по аналогичным программам). Представляется, что формат микро- и онлайн магистратуры начнет наращивать свой потенциал как продукта, востребованного на рынке высшего онлайн образования. Такой формат программ был внедрен относительно недавно, но, очевидно, станет востребованными в условиях кризиса, вызванного пандемией, когда не только покупательная способность граждан падает, но и возможности государственных и частных вузов, а также промышленности (мы говорим о предоставлении именных стипендий и корпоративном обучении) резко сокращаются [6, с.74].

Шесть российских вузов, в формате пилотного проекта получают возможность устанавливать в рамках одного направления и специальности образовательные программы с разными сроками обучения, опираясь на стандарты микростепеней по требованиям, которые сформулируют ВНИИ Труда Минтруда совместно с Министерством труда и социальной защиты РФ. Так, на данный момент разработан проект «отраслевой профессиональной характеристики» (ОПХ), которая поможет описать доступным языком существующую, но ещё не имеющую профессионального стандарта трудовую функцию. Задачи по реализации данного подхода прописаны до 2025 г. включительно.

Обширным потенциалом обладают федеральные университеты для реализации микростепеней. Обладая уже разработанной научно-исследовательской базой и инфраструктурой различных научных направлений, экосистема федеральных университетов позволит выстроить образовательные программы в гибком и междисциплинарном подходе, основываясь на исследования преподавательского состава и существующие партнерские связи с зарубежными и локальными вузами для расширения и обогащения содержания микростепеней. Тем не менее федеральные университеты также ожидают формирование нормативной базы для микростепеней, поскольку одиночное обучение в магистратуре на данный момент противоречит существующему федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования – магистратура по направлению

44.04.01 Педагогическое образование. На данный момент, согласно стандарту, объем программы магистратуры, реализуемый за один год обучения составляет не более 70 з.е., что не может включить в себя весь необходимый объем дисциплин (модулей), практик и аттестаций (не менее 50, 40 и 9 з.е. соответственно). Возможным решением вопроса соотношения зачетных единиц может быть реализация университетских практик на рабочем месте обучающегося, что позволит реализовывать исследовательскую компоненту программы магистратуры без отрыва от рабочей деятельности.

Говоря о подготовке кадров управления образованием на приграничных территориях Юга России важную роль, может сыграть существующий образовательный потенциал научной школы Е.В. Бондаревской. Существующие магистерские программы так или иначе сочетают в себе как существующие научные традиции, так и вызовы современного времени. Это может быть выражено включением в образовательные программы тем, связанных с толерантностью, национальной идентичностью и межкультурным взаимодействием, включение модулей управления в кризисных ситуациях, а также изучение инструментов цифровых технологий для управления образовательными процессами.

Микростепени, разработанные на базе таких принципов как: личностно-ориентированное образование, педагогика сотрудничества и диалога, гражданственность и толерантность, позволяют сформировать комплексные навыки управления, учитывая специфику региона, геополитические вызовы и национальные особенности [7, с. 24]. Программы формата «микростепень-микрокредит-микроквалификация» смогут интегрировать образовательные, культурологические и социологические аспекты и станут основой для создания востребованных и актуальных образовательных программ, которые помогут подготовить управленцев, способных решать задачи на приграничных геостратегических территориях России, таких как Южный федеральный округ.

Таким образом мы приходим к пониманию того, что микростепени имеют самостоятельную ценность: они является значимой частью ква-

лификации или дополнительной/вспомогательной наградой, которая может иметь значение на рынке труда; микростепени добавляют ценность к квалификации формального образования и способствуют признанию навыков, знаний и компетенций человека. Гибкий, компактный формат позволяет учиться, не прерывая работу или учебу в основном образовательном учреждении. Для сферы образования преимущества микростепеней заключаются в упрощении построения траектории обучения на протяжении всей жизни; признанию и подтверждению учебных достижений, полученных вне формального образования; цифровой видимости и открытости данных о квалификации человека.

Микростепени можно получить по результатам очень разных образовательных программ и в разных организациях. Это может быть и интенсивный курс по целой профессии, и небольшой курс по отдельным навыкам, и вебинар по отдельным инструментам и технологиям работы, на основании достижений и опыта в релевантной области. Будущее профессиональной деятельности ориентировано на адаптивное и гибкое образование, на навыки, универсальные и профессиональные компетенции, открывает захватывающие и огромные возможности как для университетов, так и их инвесторов.

Заключение

1. В ходе исследования, на основе теоретических и практических данных был охарактеризован научно-исследовательский потенциал федерального университета (научной школы Е.В. Бондаревской) в макрорегионе – Юг России – в условиях трансформации структуры высшего образования в стране.

2. Микростепени являются современным и эффективным инструментом для подготовки руководителей сферы образования, способных решать сложные задачи в условиях как глобальных, так и региональных вызовов.

3. Программы микростепеней, разработанные с учетом специфики геостратегических приграничных территорий, могут сыграть важную роль в формировании кадрового резерва, способного эффективно управлять образовательными системами Юга России, где

национальные и культурные особенности требуют особого подхода к управлению.

4. Федеральные университеты, благодаря своей инфраструктуре, междисциплинарному подходу и международному сотрудничеству, обладают значительным потенциалом для разработки и реализации программ микростепеней, направленных на подготовку высококвалифицированных управленцев в условиях современных вызовов.

5. Авторы пришли к выводу, что развитие гибких форматов подготовки руководителей сферы образования, интеграции магистерского и дополнительного профессионального образования руководителей сферы образования являются перспективной для будущих трансформаций системы высшего образования.

Благодарности. К 100-летию со Дня рождения выдающегося ученого, педагога, наставника Евгении Васильевны Бондаревской (1931–2017 гг.). Автор выражает глубокую признательность профессору Людмиле Михайловне Сухоруковой за неоценимую помощь в проведении исследования.

Список литературы

1. Бодрунов С.Д., Демиденко Д.С., Плотников В. А. Реиндустриализация и становление «цифровой экономики»: гармонизация тенденций через процесс инновационного развития // Управленческое консультирование. 2018. №2 (110). С. 43-54. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2018-2-43-54>
2. Игнатъев В.П., Варламова Л.Ф. «И» Глобализации высшего образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2021. №2 (42). С. 14-19.
3. Илакавичус М.Р. Неформальное общекультурное образование для разновозрастных сообществ современной России // Человек и образование. 2014. №2 (39). С. 50-53
4. Корнетов Г.Б. Передающая, порождающая, преобразующая педагогика как пространство реализации метода проектов // Векторы психолого-педагогических исследований. 2024. №1. С. 18-28.

5. Морозов А.В. Профессиональная подготовка руководителей системы образования с использованием современных цифровых технологий // *Человек и образование*. 2018. №. 4 (57). С. 105-110.
6. Смолин О.Н. Научно-инновационная политика в России и некоторые системные проблемы развития отечественной науки // *ЭВР*. 2020. №2 (64). С. 70-85.
7. Сулейманова Ф.Г., Харченко И.И. Региональные аспекты непрерывного образования населения в контексте развития человеческого потенциала // *Мир экономики и управления*. 2016. Т. 16, №1, С. 137-152.
8. Суртаева Н.Н. Педагогические технологии: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 250 с.
9. Тимошук А.С. Кастомизация образования // *Возможности и угрозы цифрового общества*. 2020. С. 220-223.
10. Янкевич С.В., Княгинина Н.В., Пучков Е.В. Кастомизация российского высшего образования через систему микростепеней / С.В. Янкевич, Н.В. Княгинина, Е.В. Пучков // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2020. 40 с.
11. Beverley O. Towards a common definition of micro-credentials // *UNESCO*. 2022. 37 p.
12. De La Roca M., Morales M., Teixeira A.M., Sagastume F., Rizzardini R. H., Barchino R. MOOCs as a disruptive innovation to develop digital competence teaching: A micromasters program edX experience // *European Journal of Open, Distance and E-learning*. 2018. Vol. 21(2). P. 1-13.
13. DeMonte J. Micro-credentials for teachers: What three early adopter states have learned so far // *American Institutes for Research (AIR)*. 2017. 11 p.
14. Ehlers, U.D. Higher Creduation—Degree or Education? The Rise of Microcredentials and its Consequences for the University of the Future // *European Distance and E-Learning Network (EDEN) Conference Proceedings/ 2018. No. 1. P. 456-465*.
15. Lemoine, P.A., & Richardson, M.D. Micro-credentials, nano degrees, and digital badges: New credentials for global higher education // *International Journal of Technology and Educational Marketing (IJTEM)*. 2015. Vol. 5 (1). P. 36-49. <https://doi.org/10.4018/ijtem.2015010104>

16. Steyn A., Eybers S. Unlocking the power of micro-credentials in commerce degrees: A practical example. 2024. 318 p. <https://doi.org/10.4102/aosis.2024.BK454.15>

References

1. Bodrunov S.D., Demidenko D.S., Plotnikov V.A. Reindustrialization and the formation of the “digital economy”: harmonization of trends through the process of innovative development. *Upravlencheskoe konsultirovanie* [Management Consulting], 2018, no. 2 (110), pp. 43-54. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2018-2-43-54>
2. Ignatiev V.P., Varlamova L.F. “And” Globalization of Higher Education. *Professionalnoe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Professional Education in Russia and Abroad], 2021, no. 2 (42), pp. 14-19.
3. Ilakavicius M.R. Informal general cultural education for mixed-age communities of modern Russia. *Chelovek i obrazovanie* [Man and education], 2014, no. 2 (39), pp. 50-53
4. Kornetov G.B. Transmitting, influential, transforming pedagogy as a cosmic implementation of projects. *Vektory psihologo-pedagogicheskikh issledovanij* [Vectors of psychological and pedagogical research], 2024, no. 1, pp. 18-28.
5. Morozov A.V. Professional training of education system managers using modern digital technologies. *Chelovek i obrazovanie* [Man and Education], 2018, no. 4 (57), pp. 105-110.
6. Smolin O.N. Scientific and innovation policy in Russia and some systemic problems of the development of domestic science. *EVR*, 2020, no. 2 (64), pp. 70-85.
7. Suleimanova F.G., Kharchenko I.I. Regional aspects of continuous education of the population in the context of human potential development. *Mir ekonomiki i upravleniya* [The World of Economics and Management], 2016, vol. 16, no. 1, pp. 137-152.
8. Surtaeva, N. N. *Pedagogical technologies: a teaching aid for universities*. 2nd ed., corrected., additional. Moscow: Yurait Publ., 2024, 250 p.
9. Timoshchuk A. S. Customization of education. *Vozможности i ugrozy cifrovogo obshchestva* [Opportunities and threats of digital society], 2020, pp. 220-223.

10. Yankevich S.V., Knyaginina N.V., Puchkov E.V. *Customization of Russian Higher Education through the System of Microdegrees*. National Research University Higher School of Economics, Institute of Education. Moscow: HSE University, 2020, 40 p.
11. Beverley O. Towards a common definition of micro-credentials. UNESCO, 2022, 37 p.
12. De La Roca M., Morales M., Teixeira A. M., Sagastume F., Rizzardini R. H., Barchino R. MOOCs as a disruptive innovation to develop digital competence teaching: A micromasters program edX experience. *European Journal of Open, Distance and E-learning*, 2018, vol. 21(2), pp. 1-13.
13. DeMonte J. *Micro-credentials for teachers: What three early adopter states have learned so far*. American Institutes for Research (AIR), 2017, 11 p.
14. Ehlers, U. D. Higher Credentia­tion—Degree or Education? The Rise of Microcredentials and its Consequences for the University of the Future. *European Distance and E-Learning Network (EDEN) Conference Proceedings*, 2018, no. 1, pp. 456-465.
15. Lemoine, P. A., & Richardson, M. D. Micro-credentials, nano degrees, and digital badges: New credentials for global higher education. *International Journal of Technology and Educational Marketing (IJTEM)*, 2015, vol. 5 (1), pp. 36-49. <https://doi.org/10.4018/ijtem.2015010104>
16. Steyn A., Eybers S. *Unlocking the power of micro-credentials in commerce degrees: A practical example*. 2024, 318 p. <https://doi.org/10.4102/aosis.2024.BK454.15>

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Шестакова Александра Геннадьевна, преподаватель кафедры образования и педагогических наук Академии психологии и педагогики
Южный федеральный университет
Ул. Б. Садовая, 105/42, г. Ростов-на-Дону, 344006, Российская Федерация
ashestakova@sfedu.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Aleksandra G. Shestakova, Lecturer of the Department of Education and Pedagogical Sciences of the Academy of Psychology and Pedagogy
Southern Federal University

105/42, B. Sadovaya Str., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federation

ashestakova@sfedu.ru

SPIN-code: 8986-7181

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0787-9786>

ResearcherID: ADE-0054-2022

Scopus Author ID: 57554399500

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Aleksandra-Shestakova>

Поступила 20.09.2024

После рецензирования 16.10.2024

Принята 01.11.2024

Received 20.09.2024

Revised 16.10.2024

Accepted 01.11.2024