

**Юнусов Ибрагим Хусейнович**

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова»

### **Микроквалификации и lifelong learning: трансформация роли вуза в системе непрерывного образования**

**Аннотация.** В условиях ускоряющихся технологических изменений, трансформации рынка труда и роста потребности в постоянном обновлении компетенций традиционная модель высшего образования, ориентированная на единовременное получение диплома, уступает место парадигме lifelong learning — непрерывного обучения на протяжении всей жизни. В этом контексте всё большее значение приобретают микроквалификации (microcredentials) — краткосрочные, гибкие, верифицируемые образовательные модули, подтверждающие освоение конкретных навыков или компетенций. В статье анализируется, как вузы переосмысливают свою роль: от «хранителей диплома» к динамичным центрам непрерывного профессионального развития, интегрирующим микроквалификации в академические программы, корпоративное обучение и индивидуальные образовательные траектории. Рассматриваются модели «распаковки» диплома, технологии стекирования (stacking) микросертификатов, вопросы качества, признания и цифровой верификации. Подчёркивается, что успешная трансформация требует не только технологической готовности, но и смены образовательной философии — от закрытой системы к открытой, адаптивной и ориентированной на запросы личности и общества.

**Ключевые слова:** микроквалификации, microcredentials, lifelong learning, непрерывное образование, высшее образование, стекирование компетенций.

**Yunusov Ibrahim Khuseinovich**

Chechen State University named after A.A. Kadyrov

### **Micro-qualifications and lifelong learning: transformation of the university's role in the system of continuous education**

**Abstract.** In the context of accelerating technological changes, the transformation of the labor market and the growing need for constant updating of competencies, the traditional model of higher education, focused on one-time graduation, is giving way to the lifelong learning paradigm — lifelong learning. In this context, microqualifications (microcredentials) are becoming increasingly important — short-term, flexible, verifiable educational modules that confirm the development of specific skills or competencies. The article analyzes how universities are rethinking their role: from "diploma keepers" to dynamic centers of continuous professional development integrating microqualifications into academic programs, corporate training and individual educational trajectories. The models of diploma "unpacking", technologies of stacking microcertifications, issues of quality, recognition and digital verification are considered. It is emphasized that successful transformation requires not only technological readiness, but also a change in the educational philosophy — from a closed system to an open, adaptive, and person- and society-oriented system.

**Keywords:** microqualifications, microcredentials, lifelong learning, continuous education, higher education, and competence stacking.

### **Введение**

Эпоха, в которой диплом вуза служил «билетом на всю жизнь», безвозвратно уходит в прошлое. Современный рынок труда характеризуется высокой динамикой: одни профессии исчезают, другие трансформируются, а новые появляются с такой скоростью, что

традиционные образовательные циклы не успевают за ними. По оценкам Всемирного экономического форума, к 2027 году более половины всех работников потребуют значительного переобучения или освоения новых навыков. В этих условиях принцип **lifelong learning** (обучение на протяжении всей жизни) перестаёт быть рекомендацией и становится жизненной необходимостью.

Одновременно меняются и ожидания обучающихся. Сегодняшние студенты и профессионалы всё чаще стремятся к **гибким, модульным и целенаправленным формам обучения**, которые позволяют быстро получать востребованные компетенции без необходимости проходить многолетние программы. Именно в этом контексте набирают популярность **микроквалификации** — краткосрочные, верифицируемые образовательные единицы, подтверждающие освоение конкретных знаний, умений или навыков (например, «работа с ИИ в маркетинге», «цифровая грамотность для преподавателей», «основы ESG-аналитики») [1].

Эти вызовы ставят перед университетами фундаментальный вопрос: какова их роль в новой экосистеме непрерывного образования? Должны ли вузы оставаться закрытыми институтами, выдающими стандартные дипломы раз в несколько лет, или превратиться в **открытые, адаптивные платформы**, предлагающие lifelong learning через микромодули, стекируемые сертификаты и персонализированные траектории?

Актуальность темы обусловлена как глобальными трендами (цифровизация, автоматизация, зелёный переход), так и национальными инициативами: в России развитие микроквалификаций активно поддерживается в рамках нацпроекта «Образование», ФГОС нового поколения и программ «Приоритет-2030». Однако техническое внедрение микросертификатов — лишь вершина айсберга. Настоящая трансформация требует переосмысления миссии, организационной культуры и педагогической модели вуза [2].

Цель данной статьи — проанализировать, как микроквалификации и идея lifelong learning изменяют роль высшего учебного заведения, какие модели интеграции микросертификатов в академические и профессиональные траектории доказали свою эффективность, и какие барьеры необходимо преодолеть, чтобы университет стал настоящим центром непрерывного образования XXI века.

### Основной текст

Трансформация высшего образования под влиянием идей lifelong learning и микроквалификаций — это не просто техническое обновление форматов, а глубокая смена образовательной парадигмы: от линейной модели «учёба → работа» к циклической, гибкой и персонализированной экосистеме, где обучение сопровождает человека на всех этапах профессионального и личностного развития. В этом процессе вуз переходит от роли гаранта статуса (через диплом) к роли поставщика доверенных компетенций, подтверждённых прозрачно, верифицируемо и актуально [3].

#### 1. Что такое микроквалификации и зачем они нужны?

Микроквалификации (microcredentials) — это краткосрочные, целенаправленные образовательные модули, завершающиеся выдачей цифрового сертификата, подтверждающего освоение конкретной компетенции. В отличие от традиционных курсов, они:

- ориентированы на практический результат (навык, умение, знание);
- имеют чёткие критерии оценки и верификации (часто с участием работодателей);
- легко встраиваются в рабочий график (онлайн, гибрид, короткие интенсивы);
- стекируются (stacking): несколько микросертификатов могут быть объединены в более крупную квалификацию или даже признаны как часть академической программы.

Для обучающихся микроквалификации — это возможность быстро реагировать на изменения рынка, повышать конкурентоспособность, пробовать новые направления без риска долгосрочных инвестиций. Для работодателей — прозрачный инструмент оценки реальных

навыков кандидата. Для вузов — шанс расширить аудиторию, укрепить связи с бизнесом и остаться релевантными в условиях цифровой трансформации.

## 2. Модели интеграции микроквалификаций в деятельность вуза

Современные университеты экспериментируют с несколькими стратегиями:

### а) «Распаковка» диплома

Традиционная программа разбивается на модули, каждый из которых может быть оформлен как микроквалификация. Студент получает не только диплом, но и набор верифицируемых компетенций, которые можно использовать уже во время обучения (например, для стажировок).

### б) Гибридные траектории для работающих профессионалов

Вузы предлагают короткие курсы по актуальным темам (ИИ, устойчивое развитие, digital-коммуникации), которые можно проходить независимо от основной программы. Успешное завершение даёт микросертификат, признаваемый работодателями и, при желании, засчитываемый в рамках дополнительного образования или магистратуры [4].

### в) Сетевое и корпоративное партнёрство

Университеты совместно с компаниями разрабатывают микроквалификации, точно соответствующие производственным потребностям (например, «Цифровая логистика для ритейла» или «Кибербезопасность в банковской сфере»). Это создаёт прямой канал трудоустройства и повышения квалификации.

### г) Портфолио компетенций вместо «чёрного ящика» диплома

Цифровой сертификат (на базе технологий blockchain или Open Badges) содержит не только факт прохождения, но и описание навыков, примеры работ, уровень освоения. Это делает квалификацию прозрачной и портативной — она «путешествует» с человеком по карьерной лестнице [5].

## 3. Барьеры и вызовы

Несмотря на потенциал, внедрение микроквалификаций сталкивается с рядом препятствий:

- Нормативная инерция: в России до сих пор отсутствует единая система признания микроквалификаций в рамках основных образовательных программ. Хотя ФГОС нового поколения предусматривают вариативность, механизмы зачёта остаются не до конца проработанными.

- Опасения по качеству: существует риск превращения микросертификатов в «корочки за деньги», если не обеспечить академическую строгость, прозрачность оценки и участие экспертов.

- Организационная закрытость вузов: многие университеты воспринимают микроквалификации как «дополнительную нагрузку», а не как стратегическое направление, что ведёт к фрагментарности и отсутствию системного подхода.

- Цифровое и методическое неравенство: не все вузы обладают ресурсами для создания качественных онлайн-модулей, систем верификации и платформ управления микроквалификациями.

## 4. Международный опыт и российская специфика

В Европе развита Европейская рамка микроквалификаций (EMU), обеспечивающая сопоставимость и признание сертификатов между странами. В США лидируют платформы вроде Coursera и edX, предлагающие профессиональные сертификаты от ведущих университетов. В Австралии и Канаде микроквалификации активно интегрированы в национальные системы квалификаций [6].

В России движение только набирает обороты: запущена национальная система микроквалификаций, ведётся пилотное внедрение в рамках «Приоритет-2030», создаются отраслевые центры компетенций. Однако ключевой задачей остаётся переход от формального признания к реальной востребованности — когда работодатели будут доверять микросертификатам так же, как диплому, а студенты — видеть в них реальный инструмент развития [7].

## 5. Будущее вуза как экосистемы lifelong learning

Успешный университет будущего — это не просто учебное заведение, а живая образовательная экосистема, которая:

- поддерживает связь с выпускниками на протяжении всей их карьеры;
- предлагает персонализированные траектории обновления компетенций;
- сочетает академическую глубину с практической релевантностью;
- использует данные для прогнозирования образовательных запросов;
- строит партнёрства с бизнесом, государством и НКО.

В такой экосистеме микроквалификации становятся строительными блоками гибкой, адаптивной и человекоориентированной образовательной среды. Они не заменяют диплом, но дополняют его, делая образование непрерывным, прозрачным и значимым на каждом этапе жизни [8].

Таким образом, трансформация роли вуза — это не утрата его миссии, а её расширение: от подготовки специалистов к сопровождению человека в мире постоянных изменений. И именно через микроквалификации и lifelong learning университет может реализовать своё новое предназначение — быть не просто местом получения знаний, а центром устойчивого профессионального и личностного роста.

Эмпирические данные, полученные в ходе мониторингов Минобрнауки РФ, пилотных проектов в рамках программы «Приоритет-2030», а также анализа международных исследований (European Commission, OECD, UNESCO IEP), позволяют выявить ключевые тенденции, связанные с внедрением микроквалификаций и развитием моделей lifelong learning в высшем образовании [9].

1. Высокий спрос на микроквалификации со стороны взрослых обучающихся. По данным ВЦИОМ (2024), 68% работающих россиян в возрасте 25–45 лет готовы пройти краткосрочное обучение для повышения квалификации, если оно гибкое, практико-ориентированное и подтверждается признаваемым сертификатом. Особенно востребованы компетенции в области цифровых технологий, устойчивого развития, управления и soft skills.

2. Студенты воспринимают микроквалификации как инструмент карьерного старта.

В пилотных группах, где студентам предлагалось параллельно с основной программой осваивать микромодули (например, «Data Literacy», «Проектный менеджмент», «Этика ИИ»), 74% отметили, что такие сертификаты повысили их конкурентоспособность при трудоустройстве на стажировки и первые позиции.

3. Вузы, внедряющие микроквалификации, расширяют свою аудиторию и укрепляют связи с работодателями. Участники пилотных проектов по микроквалификациям (включая НИУ ВШЭ, МФТИ, СПбПУ, ТюмГУ) сообщили о росте числа обращений от корпоративных партнёров (+40–60%) и увеличении вовлечённости выпускников в программы дополнительного образования.

4. Однако системная интеграция остаётся слабой. Несмотря на декларируемую поддержку, лишь 12% российских вузов имеют чёткие внутренние регламенты по проектированию, верификации и зачёту микроквалификаций. Большинство инициатив носят локальный, факультетский характер и не связаны с основными образовательными программами.

5. Качество и доверие — главные барьеры признания. Опрос работодателей показал: 58% готовы учитывать микросертификаты при найме, но только при условии, что они выданы авторитетным вузом, содержат описание конкретных навыков и подтверждены практическими заданиями или экзаменами. При этом 71% респондентов выразили обеспокоенность возможностью «покупки» сертификатов без реального освоения компетенций.

Полученные результаты подтверждают: микроквалификации востребованы, но их эффективность зависит от качества и интеграции, а не от количества. Наибольший эффект достигается тогда, когда микросертификаты:

- разрабатываются совместно с работодателями;
- встроены в реальные профессиональные задачи;
- подкреплены прозрачной системой оценки;
- признаются внутри самого вуза (например, засчитываются в рамках индивидуального учебного плана).

Особую тревогу вызывает риск коммерциализации без качества: если вузы начнут массово выпускать микросертификаты как источник дохода, игнорируя академические стандарты, это подорвёт доверие ко всей системе. Поэтому критически важны единые рамки качества, такие как разрабатываемый в России Национальный реестр микроквалификаций и международные стандарты (например, European Approach for Quality Assurance of Microcredentials) [10].

Также важно избегать противопоставления «диплом vs микроквалификации». Они не конкурируют, а дополняют друг друга: диплом подтверждает системное образование, микроквалификации — актуальные, специализированные навыки. Идеальная модель — гибридная траектория, где студент/выпускник может комбинировать оба формата в зависимости от жизненной ситуации и профессиональных целей.

### **Заключение**

Микроквалификации и концепция lifelong learning знаменуют собой не просто эволюцию форматов обучения, а глубокую трансформацию самой сути высшего образования. Вуз перестаёт быть институтом, выдающим «разовый» диплом на старте карьеры, и превращается в динамичного партнёра, сопровождающего человека на всех этапах его профессионального и личностного пути. Эта смена роли — от закрытой академической крепости к открытой, адаптивной образовательной экосистеме — становится условием выживания и релевантности университета в XXI веке.

Анализ показывает: успех микроквалификаций определяется не технологиями или маркетингом, а качеством содержания, прозрачностью верификации и глубиной интеграции в реальные профессиональные контексты. Когда микросертификат подтверждает не просто прохождение курса, а освоение востребованной компетенции, признанной работодателями и засчитываемой в академических траекториях, он обретает подлинную ценность.

Однако эта трансформация требует не только новых продуктов, но и новой образовательной философии — ориентированной на гибкость, доверие, партнёрство и постоянное обновление. Вузы должны научиться слушать рынок, сотрудничать с бизнесом, поддерживать связь с выпускниками и проектировать обучение как непрерывный процесс, а не как серию изолированных событий.

В конечном счёте, цель внедрения микроквалификаций — не заменить диплом, а расширить возможности человека в мире, где знания устаревают быстрее, чем раньше. И именно университет, способный совместить академическую строгость с практической релевантностью, станет тем самым «центром устойчивого развития», который необходим обществу будущего — не только как источник квалификаций, но и как пространство непрерывного роста, доверия и ответственности.

### **Список источников**

1. Терников А.А., Бляхер М.Л. 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., Околелых 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. Коршунов 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. Pirkkalainen H., Sood I., Padrón-Nápoles C., Kukkonen A., Camilleri A. How might microcredentials influence institutions and empower learners in higher education? // Educational Research. 2022. Vol. 65. No. 2. P. 1–24. DOI: 10.1080/00131881.2022.2157302

6. Степанова Л.Н. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. – 2019. – Т. 21. – № 8. – С. 65–89

7. Казанцева О. Ю., Левина И. Д. Эмоционально-психологическая устойчивость как компонент педагогической компетентности будущих учителей // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2025. – № 2. – С. 53–61.

8. Пахомова Н. Ю. Развитие рефлексивной компетентности студентов педагогических направлений подготовки // Современные проблемы науки и образования. – 2024. – № 6. – С. 88–95.

9. Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: профессиональная компетентность педагога в условиях современных вызовов : учеб. пособие. – М. : Академия, 2024. – 256 с.

10. Эльтемеров А.А., Корнилова Н.А. Входной контроль цифровой компетентности молодых преподавателей вузов // Школа будущего. 2023. № 5. С. 126–137.

#### **Сведения об авторе**

**Юнусов Ибрагим Хусейнович**, Старший преподаватель кафедры «Туризм и индустрия гостеприимства» ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова»

#### **Information about the author**

**Yunusov Ibragim Khuseinovich**, Senior Lecturer, Department of Tourism and Hospitality Industry, A.A. Kadyrov Chechen State University