

**УДК 378.096.**

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

Юнусов Ибрагим Хусейнович

Старший преподаватель кафедры «Туризм и индустрия гостеприимства» ФГБОУ ВО

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

[ibragim-yunusov@inbox.ru](mailto:ibragim-yunusov@inbox.ru)

**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.

### **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:

##### **a) «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 pilotное 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 IIEP), 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. Особенno 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 выражали 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 литературы**

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 авторах:

Юнусов Ибрагим Хусейнович

Старший преподаватель кафедры «Туризм и индустрия гостеприимства» ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова»

ibragim-yunusov@inbox.ru

About the Authors:

Ibragim Khuseinovich Yunusov

Senior Lecturer, Department of Tourism and Hospitality Industry, A.A. Kadyrov Chechen State University

ibragim-yunusov@inbox.ru