

Роль микроквалификаций в непрерывном образовании взрослых: зарубежный и отечественный опыт

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2026-35-5-67-89

Кичерова Марина Николаевна – канд. социол. наук, доцент кафедры общей и экономической социологии, ORCID: 0000-0001-5829-7570, m.n.kicherova@utmn.ru

Трифорова Ирина Сергеевна – канд. филол. наук, доцент Центра иностранных языков и коммуникативных технологий, ORCID: 0000-0002-3938-7500, i.s.trifonova@utmn.ru

Паюсова Татьяна Игоревна – доцент Школы компьютерных наук, ORCID: 0000-0003-4923-1689, t.i.payusova@utmn.ru

Тюменский государственный университет, Тюмень

Адрес: 625003, Тюменская обл., г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6

***Аннотация.** Особую роль для обучения взрослых в динамично меняющемся обществе приобретают навыки, необходимые для выполнения конкретных трудовых функций, – микроквалификации. Цель статьи – выявить специфику микроквалификаций на основе зарубежного и российского опыта реализации микроквалификационных программ, оценить их влияние на непрерывное образование взрослых, раскрыть роль университетов в реализации микроквалификаций. В работе использованы методы контент-анализа научной литературы, сравнительно-сопоставительный анализ, метод сбора и анализа данных на основе технологии парсинга. По результатам анализа дискурсивного пространства категории микроквалификации авторами сформулировано определение микроквалификаций на основе четырёх параметров: продолжительность обучения, количество зачётных единиц, условия обучения, сертификация. Выявлены преимущества и ограничения использования микроквалификаций в странах Европейского союза, США, БРИКС, Казахстане, показано место микроквалификаций в национальных системах квалификаций. Особое внимание уделяется роли российских университетов и EdTech-компаний, их партнёрству в реализации микроквалификационных программ. Авторами обосновывается важность интеграции микроквалификаций в национальную систему высшего образования, их легитимного признания для устранения дисбалансов рынка труда, преодоления квалификационных разрывов, синхронизации предложений университетов и запросов потенциальных работодателей. Результаты исследования могут быть полезны педагогическому сообществу, специалистам по управлению персоналом, развитию человеческих ресурсов, будут способствовать формированию национальной экосистемы образования взрослых.*

Ключевые слова: непрерывное образование, высшее образование, университеты, обучение взрослых, микроквалификации, микроквалификационные программы, квалификационный разрыв, EdTech, микрокредиты, цифровые платформы, уровни квалификаций, национальная рамка квалификаций

Для цитирования: Кичерова М.Н., Трифонова И.С., Паюсова Т.И. Роль микроквалификаций в непрерывном образовании взрослых: зарубежный и отечественный опыт // Высшее образование в России. – 2026. – Т. 35, № 5. – С. 67–89. – DOI: 10.31992/0869-3617-2026-35-5-67-89.

The Role of Microcredentials in Adult Lifelong Learning: International and Russian Experiences

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2026-35-5-67-89

Marina N. Kicherova – Cand.Sci. (Sociology), Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, ORCID: 0000-0001-5829-7570, m.n.kicherova@utmn.ru

Irina S. Trifonova – Cand.Sci. (Philology), Associate Professor, Center for Foreign Languages and Communication, ORCID: 0000-0002-3938-7500, i.s.trifonova@utmn.ru

Tatyana I. Payusova – Associate Professor, School of Computer Sciences, ORCID: 0000-0003-4923-1689, t.i.payusova@utmn.ru

University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation

Address: 6 Volodarskogo str., Tyumen, 625003, Russian Federation

Abstract. In a rapidly changing society, the skills required to perform specific job functions, known as micro-credentials, are becoming increasingly important for adult learners. This article aims to identify the specific features of micro-credentials, based on international and Russian experiences with implementing micro-credential programs, assess their impact on lifelong learning, and explore the role of universities in providing these programs. The research relies on content analysis of academic literature, comparative analysis, data collection, and parsing. The authors have conducted a discourse analysis on the concept “microcredentials” and formulated a comprehensive definition which is based on four key criteria: training duration, number of credits, learning environment, and certification. Benefits and limitations of micro-credentials in different countries have been identified, including the European Union, the United States, the BRICS countries, and Kazakhstan. The role of microcredentials within the national qualification framework is demonstrated. Special attention has been given to the functions of Russian universities, educational technology companies, and their collaboration in implementing microcredential programs, as well as the importance of their seamless integration into national higher education systems and their official recognition. The authors emphasize the significance of microcredentials in addressing labor market imbalances and bridging skill gaps, as well as aligning university curricula with the needs of prospective employers. These findings may be beneficial for the academic community, human resource (HR) professionals, and HR development experts. The research contributes to the establishment of an efficient adult education ecosystem in the country.

Keywords: lifelong learning, higher education, universities, adult learning, microcredentials, micro-credential programs, skills gap, EdTech, digital platforms, micro-degrees, qualification levels, national qualifications framework

Cite as: Kicherova, M.N., Trifonova, I.S., Payusova, T.I. (2026). The Role of Microcredentials in Adult Lifelong Learning: International and Russian Experiences. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 35, no. 5, pp. 67-89, doi: 10.31992/0869-3617-2026-35-5-67-89 (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Непрерывное образование взрослых приобретает особую значимость в контексте современного развития общества: переход к шестому технологическому укладу, внедрение инноваций на основе искусственного интеллекта, появление прорывных отраслей и профессий, изменение задач на рабочем месте требуют постоянного обновления навыков и квалификаций. В условиях расширения образовательного пространства, появления новых поставщиков (провайдеров), стирания институциональных и географических границ формируется экосистема образования взрослых [1]. Её отличительной особенностью является интеграция формального и неформального образования, проникновение неформальных моделей, методов и форм обучения в систему высшего образования, что становится вектором развития образования будущего [2].

Образовательная экосистема даёт возможность взрослым людям проявлять субъектность, активность в отношении своего профессионально-личностного развития, управлять своим образованием, «превращая большую часть непрерывного образования в самообразование и саморазвитие» [3, с. 122]. При всей важности общекультурных и бытовых навыков (хобби, детско-родительские, семейные отношения, развитие социальных сетей и блогов, личностного роста, стрессоустойчивости), которые необходимы взрослым [4], особую актуальность для взрослых представляет получение микроквалифика-

ций. Микроквалификации стали активно внедряться в программы высшего образования, как новая образовательная траектория для обучения взрослого населения [5].

Микроквалификации понимаются как узкоспециализированные профессиональные навыки, характеризующиеся точечным, целевым применением в определённой отрасли либо на конкретном рабочем месте [6]. В международном научном сообществе микроквалификации трактуются как практический набор умений и навыков, не всегда подтвержденных документально. Однако они позволяют реализовать профессиональную деятельность, работу или занятие в определённом контексте [7]. Важно отметить, что на международном уровне в 2019 г. была принята Глобальная конвенция о признании квалификаций. В ней определяются ключевые принципы признания квалификаций разного уровня образования, в том числе полученные в результате неформального образования, спонтанного обучения, не всегда подтверждённые дипломом или сертификатом. Учитываются также квалификации предыдущего обучения, полученные за рубежом, закреплена легитимная процедура их признаний при отсутствии документального подтверждения¹. Важность получения и признания микроквалификаций проявляется в деятельности платформ-интеграторов массовых открытых онлайн-курсов (МООК), которые на Европейском консорциуме МООК закрепили процедуру признания таких квалификаций. Они предлагают

¹ UNESCO. Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education. – 2019. – URL: <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/global-convention-recognition-qualifications-concerning-higher-education> (дата обращения: 23.02.2026).

программы обучения целевым навыкам, по результатам освоения которых обучающиеся получают микростепени (*micro-degree*)². Микроквалификации можно сразу применить на рынке труда для карьерного роста либо перехода в другую профессиональную область, т. к. программы разрабатываются как правило в партнёрстве с работодателями³. Таким образом, в последние годы активно происходит развитие микроквалификаций, расширяются практики их применения, в экспертном сообществе поднимаются вопросы о развитии национальных систем квалификаций, легитимности процедур признания, качества квалификаций. В зарубежном дискурсе эти вопросы достаточно широко освещены как в научных исследованиях [8], так и в аналитических отчётах, нормативных документах, регламентах⁴. Микроквалификации оцениваются экспертами как эффективный стратегический инструмент для реализации непрерывности профессионального образования взрослых [9].

В российском контексте микроквалификации фактически используются в социально-экономической и педагогической практике: на рынке труда, при разработке образовательных программ и программ профессиональной подготовки, однако являются слабо артикулированными в научно-педагогическом дискурсе, в том числе применительно к системе высшего образования. Исследовательскими лакунами остаются вопросы, связанные с оценкой долгосрочных результатов программ микросертификации, их влияния на карьерный рост и профессиональную мобильность, актуальность применения в отдельных отраслях, для новых профессий. Наиболее острым вопросом в зарубежных и отечественных исследованиях является возможность интеграции микросертификатов с

традиционными академическими степенями, что могло бы повысить их практическую значимость в высшем образовании.

Становление национальной системы квалификации в России происходит достаточно медленно, имеется ряд существенных вопросов и сложностей [10]. В связи с чем рассмотрение опыта применения микроквалификаций для обучения взрослых в современных условиях является весьма актуальным. Интеграция микроквалификационных программ в образовательную деятельность вузов может существенно повлиять на продуктивность новой волны трансформации системы высшего образования в России.

Цель статьи – выявить специфику микроквалификаций на основе зарубежного и российского опыта реализации микроквалификационных программ, оценить их влияние на непрерывное образование взрослых, раскрыть роль университетов в реализации микроквалификаций.

В настоящей статье будут рассмотрены следующие ключевые исследовательские вопросы:

- Какие виды дискурса образуют дискурсивное пространство функционирования категории «микроквалификации»?
- Как реализуются микроквалификационные программы в международной практике?
- Как проявляется роль университетов и *EdTech*-компаний в реализации микроквалификационных программ в национальной системе высшего образования?

Теоретический вклад материалов статьи состоит в уточнении понятия микроквалификации и описании этого феномена через связь со смежными категориями. Определено место микроквалификаций в национальной системе квалификаций, показана роль

² The European MOOC Consortium. EMC Common Microcredential Framework. – 2018. – URL: https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf (дата обращения: 23.02.2026).

³ Microcredentials for Labour Market Education and Training. Publications Office of the European Union. – 2022. – URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2801/351271> (дата обращения: 23.02.2026).

⁴ UNESCO. Beverley O. Towards a common definition of micro-credentials. – 2022. – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668> (дата обращения: 23.02.2026).

микроквалификаций в контексте трансформации системы высшего образования и технологической модернизации экономики.

Практический вклад статьи заключается в возможности использования полученных результатов в процессе разработки программ обучения взрослых, содействия занятости для дополнительного профессионального образования, корпоративного обучения, а также в разработке педагогических условий реализации микроквалификационных программ в вузах.

Методология

Работа базируется на теории кренденциализма, позволяющей оценить роль дипломов и сертификатов (*credentials*) на рынке труда. Основы концепции представлены в работе Р. Коллинза «Кренденциалистское общество: историческая социология образования и стратификация» и позволяют выявить связь между *credentials* (формальными сертификатами, подтверждающими квалификацию их обладателя) и стратификационным устройством общества [11]. В дальнейшем теория нашла развитие в трудах Д. Брауна, сформулировавшего её основные положения: формальные *credentials* являются абстрактным выражением действительных знаний обладателей дипломов, чью компетентность могут подвергнуть сомнения работодатели, символический капитал, связанный с *credentials* не является постоянным [12].

На современном этапе основные положения теории кренденциализма рассматриваются применительно к широкому контексту новой системы квалификаций и современного образования, в том числе через призму рыночного неравенства, индивидуализированной и ориентированной на прибыль системы

квалификаций [13; 14], трансформации отечественной системы образования⁵.

Деятельно-активистский подход, представленный в работах В. Ядова⁶ [15], П. Штомпки [16], Э. Гидденса [17], необходим для анализа микроквалификаций, так как позволяет рассматривать изучаемую проблему с точки зрения взаимной обусловленности социальной структуры и агента (личности), органично соединяя два уровня анализа (макро- и микроуровни), для комплексной оценки происходящих изменений в сфере образования и на рынке труда с двух равнозначных позиций. Экосистемный подход к образованию позволяет изучать открытое образовательное пространство во всем многообразии поставщиков услуг, в котором образовательные организации, предлагающие микроквалификационные программы, могут рассматриваться как полноценные участники образовательной экосистемы, а полученные микроквалификации могут легитимно признаваться всеми участниками социально-трудовых отношений [1; 18]. Сочетание теории кренденциализма с положениями деятельностно-активистского и экосистемного подхода к образованию обеспечили комплексное рассмотрение современных явлений и процессов, связанных с развитием микроквалификационных программ.

Исследование реализовано в два этапа. На первом этапе проведён глубокий критический контент-анализ литературы в сравнительно-сопоставительном контексте. Для отбора релевантных источников зарубежной и отечественной академической литературы проведён поиск по ключевым словам в различных комбинациях: «микроквалификации», «микронавыки», «микро-степени», «микрокредиты», «микрокомпе-

⁵ Абрамов Р.Н. Кренденциалистская инфляция и возможности трансграничной интеграции российской системы высшего образования в условиях «пакетного» характера спроса на образовательные услуги. – 2008. – URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/s969olyrz5/direct/85687773> (дата обращения: 23.02.2026).

⁶ Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. – Санкт-Петербург: Интерсоцис, 2006. – 112 с. – ISBN: 5-94265-021-X.

тенции», «рамка квалификаций», «система квалификаций», «микроквалификационная программа», «*micro-degree*», «*nanodegree*», «*mini-degree*», «*microcredentials*». Отбор источников проводился по наличию указанных единиц анализа (смысловых единиц) в названии публикации, ключевых словах, аннотации и полном тексте работы. Глубина поиска составила 10 лет. Используются отечественные и зарубежные базы данных, электронные библиотеки: *Scopus*, *Web of Science*, *RSCI*, *ERIH PLUS*, *eLibrary*, КиберЛенинка. Проанализировано более 60 полнотекстовых источников.

На втором этапе исследования получены эмпирические данные на основе метода парсинга с использованием языка программирования *Python*, которые зарегистрированы в государственном реестре как База данных описательных характеристик образовательных курсов для взрослых от *EdTech*-компаний⁷. Выделены основные поставщики микроквалификаций на национальном уровне (*EdTech*-компании, университеты, организации и центры ДПО).

Результаты исследования

Микроквалификации как социальный феномен: подходы к определению на основе междисциплинарного дискурса

Как социальный феномен микроквалификации и их сертификация существует достаточно долго, в частности в европейских странах, США и других странах с развитой

экономикой. Изначально они рассматривались как набор узкоспециальных навыков, полученных в результате освоения любых краткосрочных образовательных программ. Такая широкая трактовка приводила к путанице в определениях, размывала понимание этого феномена [19]. В связи с чем позднее в дискурсе международной образовательной политики предпринята попытка задать единое рамочное определение микроквалификациям. В частности, в докладе ЮНЕСКО *Towards a common definition of micro-credentials* 2022 г. рассмотрены существенные характеристики микроквалификаций, отличающих их от стандартных квалификаций⁸. Предложено рассматривать микроквалификации с позиций длительности обучения, количественного диапазона зачётных единиц, процедуры сертификации для различных поставщиков (коммерческих организаций, учреждений формального и неформального образования, общественными организациями). При этом микроквалификации могут быть получены и в результате практического опыта, обучения на рабочем месте, волонёрской деятельности. Важной характеристикой микроквалификации является микросертификация, предполагающая процедуру оценки навыков на основе чётких стандартов⁹. Минимальное количество зачётных единиц для получения микроквалификации составляет пять единиц (кредитов) в рамках Европейской системы перевода кредитов¹⁰. Однако в разных странах этот

⁷ Свидетельство о государственной регистрации БД № 2024623537 База включает 2434 записей, собранных с 6 платформ российских EdTech-компаний за период с марта по май 2024 г. Данные отражают продолжительность курсов, формируемые навыки, формат обучения и др. характеристики. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=69584337> (дата обращения: 23.02.2026).

⁸ UNESCO. Beverley O. Towards a common definition of micro-credentials. – 2022. – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668> (дата обращения: 23.02.2026).

⁹ European Commission. Final Report: A European Approach to Micro-Credentials. Output of the Micro-credentials Higher Education Consultation Group. – 2020. – URL: <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf> (дата обращения: 23.02.2026).

¹⁰ Uggeri, M., Barlassina, L. MicroHe. Challenges and Opportunities of Micro-Credentials in Europe. The European Union. Erasmus+. – 2019. – URL: <https://www.voced.edu.au/content/ngv:91800> (дата обращения: 23.02.2026).

диапазон может варьироваться. Например, в Новой Зеландии микроквалификация может включать от 5 до 40 зачётных единиц¹¹. Важно подчеркнуть, что в рамках европейской системы образования микроквалификации могут выступать субъектами для получения полноценного уровня образования (степени).

Повышенный интерес к микроквалификациям вызван объективными запросами рынка труда, диверсификацией экономики, конкретными требованиями работодателей к навыкам работников и, соответственно, к образовательным программам и организациям, которые способны обеспечивать обучение востребованным навыкам. Микроквалификации позволяют решить вопрос преодоления квалификационного разрыва и способствовать координации между системой образования и рынком труда¹². В связи с чем обсуждение вопроса реализации микроквалификаций, их признания разворачивается в разных дискурсах: с позиций непрерывного образования взрослых, рынка труда, образовательной политики, трансформации системы высшего и профессионального образования и т. д., что важно учитывать при определении данной категории. Схематично это можно представить на рисунке в виде дискурсивного пространства (*Рис. 1*).

Рисунок 1 иллюстрирует соприкосновение разных дискурсивных пространств, значимых для определения категории «микроквалификации». В дискурсе непрерывного образования чаще всего говорят о

получении микроквалификаций благодаря неформальному образованию и самообразованию, что даёт возможность рассматривать их как инструмент для обучения и профессиональной подготовки/переподготовки значительной части населения. В дискурсе образовательной политики микроквалификации чаще трактуются как микростепени, микронавыки. В дискурсе современных работодателей и рынка труда речь идёт о наборе конкретных навыков для выполнения определённой трудовой функции, поэтому микроквалификации можно трактовать как комплекс навыков и умений, компетенций для узкоспециализированной отрасли или конкретного рабочего места. Важно отметить, что в нормативно-правовом поле отечественного законодательства пока нет строгих требований к сертификации микроквалификаций, поскольку нет чёткого определения. Учитывая, что начинается новый этап трансформации национальной системы высшего образования, роль университетов в реализации микроквалификаций выходит на первый план. В этой связи анализ разных дискурсивных полей позволяет осмыслить сущность и содержание понятия микроквалификации и адаптировать его для педагогического дискурса, что играет решающую роль для последующих практических решений в развитии высшего образования.

Критический анализ литературы по проблеме с учётом соединения разных дискурсов позволяет выделить основные характе-

¹¹ Neal T., Klinkum G., Reid L., Miller N. New Zealand Qualifications Authority (NZQA). Improving Relevance and Responsiveness: Aotearoa New Zealand's early micro-credentials journey. – 2022. – URL: <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A95169> (дата обращения: 23.02.2026).

¹² Chapter A2. Transition from education to work: Where are today's youth? // Part A. The output of educational institutions and the impact of learning. Education at a Glance 2025. URL: https://www.oecd.org/en/publications/2025/09/education-at-a-glance-2025_c58fc9ae/full-report/transition-from-education-to-work-where-are-today-s-youth_b90719d0.html#chapter-d1e4313-a04d26b446; Chapter A5. To what extent do adults participate in education and training? (дата обращения: 04.04.2026); Part A. The output of educational institutions and the impact of learning. Education at a Glance 2025. URL: https://www.oecd.org/en/publications/2025/09/education-at-a-glance-2025_c58fc9ae/full-report/to-what-extent-do-adults-participate-in-education-and-training_85e1ebf6.html#chapter-d1e8848-7141be4e91 (дата обращения: 04.04.2026).

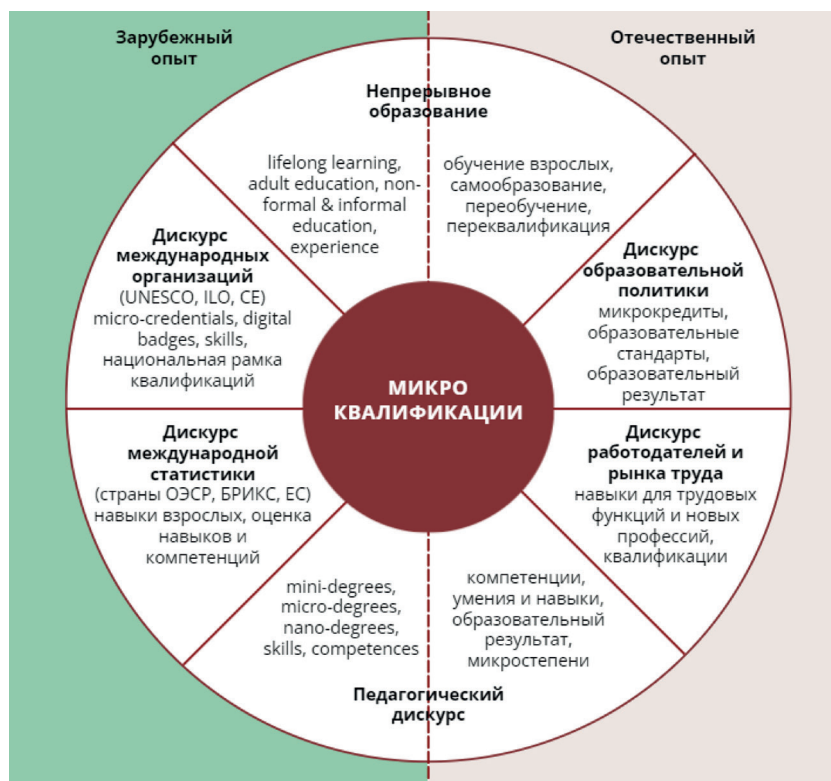


Рис. 1. Дискурсивное пространство для определения категории «микроквалификации»
 Fig. 1. Discursive space for defining the category of “microcredentials”

ристики микроквалификаций и предложить авторское определение данной категории. Определение микроквалификаций должно базироваться на четырёх их основных характеристиках: продолжительность обучения, количество часов или зачётных единиц, условия получения (характеристика провайдера, образовательной программы, форматов обучения), процедура признания/сертификации. С учётом заданных параметров микроквалификации можно трактовать как целевой набор навыков для узкопрофессиональной деятельности, получаемый по результатам прохождения краткосрочных образовательных программ или программ

подготовки продолжительностью от 1 до 6 месяцев в объёме 1-2 зачётных единиц, полученных в учреждениях формального, неформального и дополнительного образования, в различных форматах (очного, дистанционного, смешанного обучения, в том числе с использованием *EdTech*-решений, образовательных цифровых платформ, платформ-интеграторов), признаваемые образовательными организациями и на рынке труда. Данное определение сформулировано авторами на основе международных рамочных документов и соединяет разные дискурсы, опыт ведущих университетов в реализации таких программ¹³.

¹³ Ведущие мировые вузы предлагают микроквалификационные программы продолжительностью от 6 недель до 6 месяцев, сферы охватывают ИТ, data science, менеджмент, экологию, инженерные дисциплины и финансы / Международный Образовательный центр, г. Астана. – URL: <https://ngec.kz/micro-credentials-i-nanodiplomy-korotkie-programmy-zarubezhnyh-vuzov-novyj-format-obrazovaniya/> (дата обращения: 05.04. 2026); Высшая школы экономики (Россия) предлагает программы со сроком

Предложенное определение нацелено на обеспечение единого понимания специфики проектирования и реализации микроквалификационных программ в национальном контексте, даёт основания для разработки педагогического дизайна, дидактических материалов, комплексного педагогического сопровождения, процедур сертификации.

Международный опыт использования микроквалификаций

В настоящее время более 150 стран имеют опыт развития Национальных систем квалификаций, в которых в той или иной степени представлены и микроквалификации. Этот опыт обобщён в научных работах и аналитических докладах таких международных организаций, как *OECD, ETF, Cedefop*¹⁴. В мировой практике уже достигнут определённый консенсус относительно базовых понятий и концепций, раскрывающих соотношение уровней квалификаций, Национальной рамки квалификаций (НРК), признания результатов неформального образования и практического опыта, в том числе через сертификацию микроквалификаций. Так, в США в 2020 г. 9 штатов обсуждали возможность использования микро-сертификатов в своих государственных планах ESSA [20]. Они могут быть самодостаточными или со-

четаться с другими квалификациями, использоваться для обеспечения персонализированного профессионального развития. Интересный опыт применения микроквалификаций имеется в Италии и Казахстане, где они органично встроены в национальную систему высшего образования. Так, в Италии микроквалификационный сертификат выдаётся по окончании отдельного курса, присваивается самостоятельно образовательной организацией при условии наличия степени бакалавра (или эквивалентной квалификации), а в целях прозрачности сопровождается цифровым удостоверением с помощью блокчейн, отражающем результаты обучения, оценку, объём работы в кредитах, способ проверки сертификата. В Казахстане микроквалификации включены в новую национальную Концепцию по развитию высшего образования и науки на 2023–2029 гг., обновлённую в 2024 г., позиционируются как инструмент целенаправленного обучения навыкам, особенно в профессионально-технической сфере через интеграцию практической подготовки в рамках дуального образования [21].

В странах ЕС принят единый подход к построению единой Национальной рамки квалификаций (НРК), которая является инстру-

обучения от 2 месяцев до 1 года / MicroDegree – программы освоения профессиональной микроквалификации. – URL: <https://www.hse.ru/microdegree/> (дата обращения: 05.04. 2026). EdTech -компания презентует микроквалификации как интенсивные краткосрочные курсы: их можно получить по результатам очень разных образовательных программ и в разных организациях. Это может быть и интенсивный курс (буткемп) по целой профессии, небольшой курс по отдельным навыкам, серия вебинаров по отдельным инструментам и технологиям работы (или даже один вебинар). Может быть онлайн-курс на EdTech-платформе, тренинг по корпоративному обучению у работодателя, а может быть университетский курс с сертификатом или даже в составе бакалаврской программы // Микроквалификации и микростепени: что это и где применяется. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikrokalifikatsii-i-mikrostepeni-cto-eto-i-gde-primenyaetsya/> (дата обращения: 05.04.2026).

¹⁴ Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012. Luxembourg: Publications Office // Cedefop working paper. – 2012. – No. 17. – URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf (дата обращения: 05.04.2026); Global national qualifications framework inventory. Prepared for ASEM Education Ministers Conference, Kuala Lumpur, 2013 (ASEMME 4); Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, 68 p.; ASEAN Qualifications Reference Framework // Briefing Paper. – No. 1 on Qualifications Frameworks and Quality Assurance Systems, 2017. URL: <http://asean.org/storage/2017/03/AQRFC-2-23-BP-No.-1-on-QFs-and-QAS-for-publicationrev-26-June-2017.pdf> (дата обращения: 05.04.2026) и др.

Таблица 1

Характеристика уровней профессиональных квалификаций

Table 1

Characteristics of professional qualification levels

Сроки обучения	Описание навыков, характеристика уровня квалификаций	Документ об образовании	Номер уровня
3–4 года	Навыки критического мышления, исследовательские умения для отдельных научных направлений и/или профессиональной практики. Докторская и магистерская степени	Диплом о присуждении степени доктора (PhD) или магистра (повышенный уровень (Masters degree, extended); завершение курса (Masters degree, coursework); уровень исследования (Masters degree, research)	9–10
2–3 года	Продвинутое, широкое, системное навыки и умения для высокопрофессиональной работы	Диплом о присуждении степени бакалавра (Bachelor degree with honours, Graduate diploma, Graduate certificate)	6–8
1–2 года	Теоретические и практические знания, умения и навыки для квалифицированного труда	Сертификат (Certificate)	3–5
6–12 месяцев	Практические знания и умения для начала работы, профессиональной деятельности в конкретном контексте	Сертификат (Certificate)	1–2
Менее 6 месяцев	Микроквалификации		

ментом сопряжения сферы труда и образования и представляет собой обобщённое описание квалификационных уровней. На основе анализа и синтеза международных рамочных документов¹⁵ авторами описана общая логика построения НРК, последовательность уровней и их характеристика, что представлено в *таблице 1*.

Как видно из таблицы 1, на нижних уровнях системы располагаются прикладные, более простые навыки, не требующие длительного обучения и глубоких предметных знаний. Более высокие уровни предполагают формирование критического мышления и глубины анализа, исследовательских компетенций, что позволяет осуществлять квалифицированную профессиональную деятельность. При этом микроквалификации могут быть включены как самостоятельные элементы на нижних уровнях, либо рассматриваться

отдельно. Принципы соотнесения сроков обучения с реальными знаниями и навыками выпускников, соответствующими документам об образовании лежат в основе построения Национальной рамки квалификаций. Обозначенные в таблице 1 уровни разработаны и реализуются на практике преимущественно в странах ЕС, США и др.

В странах БРИКС национальная система квалификаций понимается как «комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на националь-

¹⁵ Description of the eight EQF levels. – URL: <https://europass.europa.eu/en/description-eight-eqf-levels> (дата обращения: 23.03.2026); Development of national qualifications frameworks in Europe / CEDEFOP. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. – 91 p. – URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8606> (дата обращения: 23.03.2026).

ном и международном рынках труда»¹⁶. В Бразилии, Индии и ЮАР национальные рамки квалификаций утверждены. Они способствуют определению уровней квалификаций, их классификации, позволяют сформировать набор навыков для различных уровней обучения. В Бразилии национальная рамка квалификаций утверждена сравнительно недавно – в 2020 г. На основании сложности и глубины знаний и навыков, автономии и ответственности за выполнение трудовых функций квалификации разделены на две группы: первая группа – с 1-го по 5-й уровни квалификаций, которые предполагают обучение по программам профессионального образования, вторая группа – с 6-го по 8-й уровни, характеризуется получением высшего образования, включая степени магистра и доктора. В Индии широко признаются и сертифицируются навыки, полученные с помощью неформального образования в рамках программы признания предшествующего обучения, что способствует сопоставлению уровней квалификаций в Индии международным принципам. В ЮАР используется понятие «частичная квалификация», которая предполагает отдельное оценивание части квалификации (модуля). Фактически речь идёт о микроквалификациях. В Китае национальная рамка квалификаций отсутствует, однако определены уровни квалификаций, которые описаны через степень сложности трудовых функций. Пять уровней (от младшего рабочего до старшего техника) в настоящее время дополнены ещё тремя уровнями. Сертификация осуществляется как на государственном уровне, так и на региональном уровне – местной администрацией и предприятиями.

В России в 2014 г. создан Национальный совет при Президенте РФ по национальным

квалификациям, с января 2017 г. началось активное внедрение национальной системы квалификаций [22], а в настоящее время развивается инфраструктура учреждений, в том числе для независимой оценки квалификаций, центры оценки квалификаций, разрабатываются новые профессиональные стандарты. В соответствии с Российским законодательством профессиональная квалификация может формироваться как на основе действующего профессионального стандарта, так и на основе проекта профессионального стандарта, или же на основе иных квалификационных требований или профессиональных характеристик при отсутствии профессионального стандарта. В России профессиональные квалификации имеют свою систему нумерации и учёта в специальном реестре. Особенность реализации микроквалификаций в России заключается в том, что они не учитываются в реестре, и соответственно, не включены в системную нумерацию. При этом наблюдается движение к микроквалификациям в национальном социально-трудовом пространстве. В Министерстве труда и социальной защиты обсуждаются вопросы о том, как включить их в национальную систему, как их связать с профессиональными стандартами. Учитывая, что профессиональные стандарты описывают достаточно широкие характеристики и трудовые функции видов профессиональной деятельности, предлагается разработать и описать профессиональные требования к конкретным навыкам работников¹⁷. Таким образом, применение и эффективное внедрение микроквалификаций обсуждаются в правовом поле, научных кругах, профессиональных сообществах. Эту деятельность активно проводят Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)¹⁸,

¹⁶ Свистунов П., Власова С. Обзор национальных систем квалификаций государств, входящих в БРИКС. – 2023. – URL: <https://nark.ru/analytics/regionalnoe-razvitie/obzor-natsionalnykh-sistem-kvalifikatsiy-BRICS/> (дата обращения: 23.02.2026).

¹⁷ Микроквалификации и микростепени: что это и где применяется. Образование 4.0. Skillbox Media. URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikrokvalifikatsii-i-mikrostepeni-cto-eto-i-gde-primenyaetsya/> (дата обращения: 01.04.2026).

¹⁸ Национальное агентство развития квалификаций. URL: <https://nark.ru/> (дата обращения: 13.10. 2024).

советы по профессиональным квалификациям (СПК), которых в настоящее время зарегистрировано 45. Однако эксперты считают, что в настоящее время не хватает плотности связей участников этой системы, понимания в сознании работодателей и соискателей преимуществ и ограничений оценки квалификаций. Разработка профессиональных стандартов несколько отстаёт от запросов рынка труда, в том числе для новых профессий и отраслей. В связи с этим микроквалификации имеют значительный потенциал для синхронизации спроса и предложения на рынке труда, сокращения квалификационного разрыва.

Обобщая опыт развития национальных систем квалификаций в странах БРИКС, можно сделать вывод, что они находятся на разных уровнях институционализации, развивают общественно-государственные институты. При этом дисбалансы рынка труда и образования отчасти компенсируются сертификацией части квалификации (её называют единица квалификации, модуль), в том числе с учётом имеющегося практического опыта. Всё больше стран обращаются к вопросу интеграции микроквалификационных программ в систему высшего образования. В этой связи весьма важным становится рассмотрение потенциала отечественных университетов и EdTech-компаний в реализации микроквалификационных программ.

Микроквалификации как образовательный продукт: опыт университетов и EdTech-компаний

Анализ практики свидетельствует, что микроквалификационные программы в национальном контексте уже представлены в некоторых университетах. Например, Выс-

шая школа экономики (ВШЭ)¹⁹ позиционирует микроквалификации как новый образовательный продукт, краткосрочные обучающие программы для ускоренного получения микроквалификаций и навыков в узкоспециализированной отрасли. Показаны отличия этих программ от программ ДПО, в частности слушателями могут выступать люди без высшего профессионального образования. Отличительной особенностью является документ об окончании программ – документ ВШЭ, подтверждённый партнёрами для каждой отдельной программы. Это является чрезвычайно важным для слушателей программ, т. к. позволяет сразу применить навыки на рынке труда, в том числе трудоустроившись в компании-партнёры.

Помимо ВШЭ, Томский государственный университет (ТГУ)²⁰ реализует подобную практику и видит в микроквалификационных программах решение для преодоления квалификационного разрыва между рынком труда и системой высшего образования, в частности речь идёт о трудовых функциях, для которых пока не разработаны профессиональные стандарты. Уфимский университет науки и технологий (УУНиТ) представляет микроквалификации по техническим компетенциям для студентов со всей страны²¹. Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина запустил образовательные программы, которые позволяют освоить конкретный профессиональный навык всего за месяц²². В *таблице 2* представлены предложения микроквалификаций от перечисленных вузов, размещённые на сайтах данных организаций в открытом доступе.

¹⁹ Microdegree – программы освоения профессиональной микроквалификации // Сайт ВШЭ. – URL: <https://www.hse.ru/microdegree/> (дата обращения: 23.02.2026).

²⁰ Микростепень: новый стандарт для нового времени // Сайт ТГУ. – URL: <https://news.tsu.ru/projects/employment/mikrostepen-novyy-standart-dlya-novogo-vremeni/> (дата обращения: 03.03.2026).

²¹ УУНиТ первым в России начал подготовку студентов по технической микроквалификации // Сайт УУНиТ. – URL: <https://uust.ru/news/get/uunit-pervym-v-rossii-nachal-podgotovku-studentov-po-tehnicheskoy-mikrokalifikacii/> (дата обращения: 05.04.2026).

²² Университет Косыгина запускает краткосрочные курсы микроквалификаций // Сайт РГУ им. А.Н. Косыгина. – URL: <https://rguk.ru/university/events/13586/> (дата обращения: 05.04.2026).

Таблица 2

Предложения микроквалификационных программ от университетов

Table 2

Microcredential program offers from universities

Наименование организации	Количество	Наименование программ/ микроквалификаций
Высшая школа экономики (ВШЭ)	11	Исследователь в EdTech: data-driven подход для цифровых образовательных продуктов; Международное и национальное спортивное право; Международный спортивный менеджмент и маркетинг; Налоговая политика и налоговое администрирование в публичном управлении; Педагогический дизайнер; Прикладная когнитивная нейронаука; Прикладная математика и информатика; Прикладная математика. Искусство и ремесло вычислений; Управление инвестиционным проектом; Юрист в школе; Юрист в университете
Томский государственный университет (ТГУ)	13	Эксплуатация БАС; Оператор БПАА; Техническое обслуживание БАС; Оператор БВС; Сборщик БВС; Специалист по разработке конструкторской документации БВС; Специалист по проектированию конструкций БВС; Оператор FPV-дронов; Основы программирования БАС на Python; Подготовка к полёту и управление БАС; 3D-моделирование и 3D-печать при создании БАС; Эксплуатация БАС и фотограмметрия; Беспилотные летательные аппараты. От теории к практике
Уфимский университет науки и технологий (УУНИТ)	1	Разработчик элементов технологических процессов простых изделий машиностроения с использованием электрохимических и электрофизических методов обработки
Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (РГУ им. А.Н. Косыгина)	11	Основы 3D-моделирования в Компас 3D; Основы цифрового проектирование изделий в Clo3D; Дизайн презентаций в Power Point; Основы UX-прототипирования в Figma; Ретуширование в Adobe Photoshop; Дизайн логотипов в Adobe Illustrator; Типографика и вёрстка в Adobe Illustrator; Видеомонтаж в Adobe Premiere; Искусство дефиле и фотопозирования. Основы моделинга; Структура и презентация стартап-проекта; Основы 3D-печати

Источник: составлено авторами на основе данных, представленных на сайтах ВШЭ, ТГУ, УУНИТ, РГУ им. А.Н. Косыгина²³.

Source: compiled by the authors based on data presented on the websites of the HSE, Tomsk State University, Ufa University of Science and Technology, and A.N. Kosygin Russian State University.

²³ Высшая школа экономики – URL: <https://www.hse.ru/n/education/microdegree> (дата обращения: 05.04.2026); Томский государственный университет – URL: <https://bas.tsu.ru/dpo> (дата обращения: 05.04.2026); Уфимский университет науки и технологий – URL: <https://campusufa.ru/news/1587> (дата обращения: 05.04.2026); Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина – URL: <https://do-kosygin.ru/catalog/320c1208-fcc1-4e4a-9b28-741d429197ad> (дата обращения: 05.04.2026).

Таблица 3

**Предложения микроквалификационных программ от EdTech-компаний
(по состоянию на начало 2025 года)**

Table 3

Microcredential program offers from EdTech-companies

Название программы	Сроки обучения (кол-во недель, месяцев, занятий)	Наименование организации и партнёров программы	Документ об образовании
Django: создание backend-приложений ²⁴	7 недель	Нетология	Удостоверение о повышении квалификации
Python для анализа данных ²⁵	4 месяца	Нетология	Удостоверение о повышении квалификации
Анализ данных с дронов ²⁶	3 месяца	SkillBox	Сертификат установленного образца. Государственная лицензия на ДПО и образование взрослых № А035–1 298–77/179 609
FPV-пилотирование ²⁷	2 месяца	SkillBox Партнёр: Drone Sports Global	Сертификат установленного образца. Государственной лицензия на ДПО и образование взрослых № А035–1 298–77/179 609
Навыки аргументации для руководителей ²⁸	9 дней	Яндекс.Практикум	Удостоверение о повышении квалификации
Юнит-экономика ²⁹	30 дней	Яндекс.Практикум	Свидетельство об обучении
ESG-трансформация компаний в условиях новых вызовов ³⁰	14 недель	OpenEdu Партнёр: СПбГУ	Сертификат
Управление сотрудниками в инновационной экономике ³¹	от 2 до 10 недель	OpenEdu Партнёр: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	Сертификат

²⁴ Django: создание backend-приложений. – URL: <https://netology.ru/programs/django/> (дата обращения: 05.04.2026).

²⁵ Python для анализа данных. – URL: <https://netology.ru/programs/python-for-analytics> (дата обращения: 05.04.2026).

²⁶ Анализ данных с дронов. – URL: <https://skillbox.ru/course/drone-data-analysis/> (дата обращения: 05.04.2026).

²⁷ FPV-пилотирование. – URL: <https://skillbox.ru/course/fpv-drone-piloting/> (дата обращения: 05.04.2026).

²⁸ Навыки аргументации для руководителей. – URL: <https://practicum.yandex.ru/argumentation/> (дата обращения: 05.04.2026).

²⁹ Юнит-экономика. – URL: <https://practicum.yandex.ru/unit-economics> (дата обращения: 05.04.2026).

³⁰ ESG-трансформация компаний в условиях новых вызовов. – URL: https://openedu.ru/program/spbu/ESG_CHALLENGE/ (дата обращения: 05.04.2026).

³¹ Управление сотрудниками в инновационной экономике. – URL: <https://openedu.ru/course/msu/MANEMP/> (дата обращения: 05.04.2026).

Продолжение таблицы 3

Название программы	Сроки обучения (кол-во недель, месяцев, занятий)	Наименование организации и партнёров программы	Документ об образовании
Тестировщик ПО ⁹	до 6 месяцев	GeekBrains	Сертификат
Специалист по контекстной рекламе ¹⁰	до 6 месяцев	GeekBrains	Сертификат
Мастер Google Таблиц ¹¹	2 месяца	SkillFactory	Сертификат
IT-рекрутер ¹²	3 месяца	SkillFactory Партнёр: TopSelection Group, Международное рекрутинговое агентство DARUMA, Центр карьеры Skillfactory	Сертификат

Стоит отметить, что данные программы позиционируются как отдельный образовательный продукт, «новый стандарт для нового времени», который представлен на самостоятельной витрине образовательных продуктов. В составе преподавателей и наставников – опытные специалисты, эксперты, признанные в данной профессиональной области. По итогам обучения выдаётся Сертификат *Micro-degree*.

Микроквалификационные программы более широко представлены в коммерческом секторе, особенно в сегменте *EdTech*. Анализ базы данных описательных характеристик образовательных курсов для взрослых от *EdTech*-компаний³⁶ позволил выделить микроквалификационные программы.

Программы, представленные в таблице 3, были идентифицированы как микроквали-

фикационные в соответствии с четырьмя параметрами, предложенными авторами в качестве базовых для определения микроквалификаций (продолжительность обучения, количество зачётных единиц, условия получения (характеристика провайдера, образовательной программы, форматов обучения), процедура признания/сертификации). Всего для анализа было отобрано 1861 программ (Нетология – 76, *SkillBox* – 286, Яндекс. Практикум – 37, *OpenEdu* – 1428, *GeekBrains* – 15, *SkillFactory* – 19), в таблице 3 для примера показаны два случайных предложения от каждого *EdTech*-провайдера.

Как видно из таблицы 3, именно *EdTech*-компании наиболее быстро реагируют на актуальные запросы рынка труда и предлагают широкий спектр микроквалификационных программ для прорывных отраслей, новей-

³² Тестировщик ПО. – URL: https://gb.ru/geek_university/it-specialist/qa (дата обращения: 05.04.2026).

³³ Специалист по контекстной рекламе. – URL: https://gb.ru/geek_university/marketing/context-spec (дата обращения: 05.04.2026).

³⁴ Мастер Google Таблиц. – URL: <https://skillfactory.ru/google-spreadsheets-master> (дата обращения: 05.04.2026).

³⁵ IT-рекрутер. – URL: <https://skillfactory.ru/it-recruiter> (дата обращения: 05.04.2026).

³⁶ Семенов М.Ю., Ефимова Г.З., Кичерова М.Н. и др. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2024623537 Российская Федерация. База данных описательных характеристик образовательных курсов для взрослых от EdTech-компаний: № 2024623244: заявл. 31.07.2024: опубл. 13.08.2024 / заявитель Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский государственный университет». – 2024. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=69584337> (дата обращения 23.02.2026). База данных включает информацию о продолжительности и стоимости курсов для взрослых, формируемых навыках, форматах обучения, типе итогового документа, сведения о преподавателях. По состоянию на дату регистрации (13.08.2024) база данных содержит информацию о 2434 курсах от 6 крупнейших EdTech-провайдеров (Нетология, SkillBox, Яндекс.Практикум, OpenEdu, GeekBrains, SkillFactory).

ших технологических сфер профессиональной деятельности. Значительный пул программ предлагается в партнёрстве *EdTech*-компаний с университетами, поскольку с одной стороны, это позволяет повышать доверие пользователей, привлечь больше слушателей, с другой стороны – позволяет самим университетам органично встраиваться в динамичные трансформационные процессы в сфере образования и на рынке труда, отвечать социальному заказу, государственным приоритетам социально-экономического развития. Анализ микроквалификационных программ показал, что они нацелены преимущественно на получение навыков, востребованных на рынке труда, таких как промпт-инжиниринг, управление беспилотным транспортом, работа с данными, и отвечающих запросам реформирования национальной экономики, технологической модернизации. Анализ витрин образовательных продуктов свидетельствует, что все предлагаемые программы позиционируются как максимально практико-ориентированные и обеспечивающие нетворкинг, установление деловых связей для слушателей. В описании курсов подчёркивается партнёрство с ведущими работодателями отрасли, участие преподавателей-практиков, экспертов отрасли.

Современные исследования показывают, что университеты и *EdTech*-компании являясь конкурентами, могут плодотворно сотрудничать, создавая новую ценность для обучающихся. Таким полем для взаимодействия может стать совместная реализация микроквалификационных программ: университеты обладают методологией обучения и экспертизой, а *EdTech*-компании отличаются гибкостью и технологическими сервисами, маркетинговыми инструментами, практической направленностью [23]. В контексте трансформации национальной системы высшего образования микроквалификационные программы, реализуемые университетами в сотрудничестве с *EdTech*-компаниями и индустриальными партнёрами, могут миними-

зировать квалификационные разрывы между практической подготовкой выпускников вузов и требованиями работодателя; между необходимостью кадрового обеспечения новых отраслей платформенной экономики и отсутствием профессиональных и образовательных стандартов по данным направлениям; между избыточностью образования выпускников вузов и их фактическими трудовыми функциями на рабочем месте.

Обсуждение

Полученные результаты вносят вклад в развитие дискуссии о пользе и ограничениях применения микроквалификаций в социально-трудовой сфере и сфере высшего образования, в определение дискурсивных полей и конкретизацию понятия «микроквалификации». Поскольку термин «микроквалификации» первоначально использовался в широком смысле как для отдельных программ, так и для целых образовательных программ, нет единого мнения о значении и сфере применения микросертификатов [24]. Определение, предложенное авторами в данной статье, позволяет соединить разные дискурсы, отражающие сферы применения микроквалификаций, и может способствовать достижению согласованности мнений разных стейкхолдеров, регламентации в образовательной и социально-трудовой сфере. Определение микроквалификаций требует дальнейшей конкретизации и легитимации, т. к. до сих пор в отечественном научно-практическом дискурсе сохраняются разные подходы к пониманию данного термина. В частности, М.О. Шепель с соавторами трактуют микроквалификации как «набор конкретных узкоспециализированных навыков, получаемых за рамками освоения полной квалификации профессионального стандарта или программы ФГОС и позволяющих выполнять отдельную трудовую функцию» [5, с. 34]. В этом аспекте подход авторов работы к определению микроквалификаций совпадает с позицией М.О. Шепель с соавторами, что микроквалификации

могут реализоваться без учёта имеющегося базового профессионального образования, что делает их перспективным инструментом для преодоления квалификационных разрывов. Эта позиция прослеживается в ряде зарубежных исследований: в социально-трудовой сфере микроквалификации позволяют быстро отвечать на запросы рынка труда, особенно в отраслях с потребностями в развитии рабочей силы³⁷. Компаниям необходимо быстро переобучать своих сотрудников, чтобы соответствовать уровню технологического развития, не отставать от происходящих социально-экономических изменений³⁸. Результаты, полученные авторами применительно к отечественному контексту, иллюстрируют подобный тренд в российских вузах и *EdTech*-компаниях, ориентированный на быстрое получение навыков для востребованных профессий и выход на рынок труда.

В то же время распространение коротких программ обучения снижает ценность университетского диплома. У обучающихся возникает закономерный вопрос: «Зачем обучаться в течение 4–5 лет, если можно получить необходимые для работы навыки за не-

сколько месяцев?» Зарубежные эксперты из стран, в которых микроквалификационные программы достаточно широко распространены, подчёркивают, что спрос на степени бакалавра и магистра за последние десять лет заметно снизился³⁹. При этом на рынке труда наблюдался параллельный рост запроса работодателей на сотрудников с практическими навыками, а не дипломами⁴⁰. В международном отчёте *Education at a Glance 2025* подчёркивается, что уровень образования долгое время использовался в качестве основного показателя навыков, однако статистические данные демонстрируют, что квалификации, полученные в формальном образовании, не всегда отражают практические навыки работников⁴¹.

Авторами показан высокий интерес к микроквалификационным программам со стороны *EdTech*-компаний и университетов, обозначен ряд преимуществ, которые отмечали и другие исследователи. В частности, И.А. Коршунов и Н.Н. Ширкова показали, что краткосрочные курсы и программы используются для повышения квалификации, выстраивания осознанных индивидуальных образовательных траекторий, формирова-

³⁷ Williamson J., Pittinsky M. Making credentials matter. Inside Higher Education. – 2016. – URL: <https://connectingcredentials.org/essay-making-credentials-matter/> (дата обращения: 23.02.2026).

³⁸ D’Orio W. What’s in a microcredential? EducationDive. – 2019. – Pp. 1–5. – URL: https://credentialengine.org/wp-content/uploads/2019/06/Whats-in-a-microcredential_-_Education-Dive.pdf (дата обращения: 23.02.2026).

³⁹ Согласно проведённому в 2025 году исследованию консалтинговой компании get experts, рейтинг навыков и требований, наиболее важных для профессионального развития сотрудников, по мнению работодателей, включает умение эффективно коммуницировать (78%), обеспечивать высокое качество работы (65%), комплексное решение проблем (64%), умение работать в команде (59%), быструю адаптивность (58%). Работодатели отмечают, что на старте карьеры диплом может иметь значение, и выпускники МГУ, МГИМО, МИФИ, МФТИ и ВШЭ получают ощутимое преимущество на начальном этапе, но диплом перестал быть определяющим и единственным фактором при трудоустройстве / Диплом перестал быть универсальным: как рынок труда переоценивает образование. – URL: <https://www.business-key.com/object/298057/> (дата обращения: 01.04.2026).

⁴⁰ Stephane Kasriel, Upwork CEO. 2018. The future of the work won’t be about college degrees, it will be about job skills. – URL: <https://finance.yahoo.com/news/future-won-apos-t-college-123600691.html> (дата обращения: 01.04.2026).

⁴¹ PIAAC. Proficiency in key information-processing skills among adults. Education at a Glance 2025. – URL: https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2025_1c0d9c79-en/full-report/piaac-proficiency-in-key-information-processing-skills-among-adults_3ccb98d6.html#chapter-d1e823-fd26402b08 (дата обращения: 04.04.2026).

ния самостоятельности выбора, активной субъектной позиции [25]. С другой стороны, такой высокий интерес к микроквалификационным программам со стороны университетов несёт определённые риски: авторы статьи солидаризируются с мнением К. Казин и К.М. Клеркин о том, что университеты и колледжи подражают компаниям в погоне за предоставлением отраслевых навыков и компетенций, оставляя в ряде случаев развитие мягких навыков и продвинутых навыков, таких как критическое мышление, аналитические, исследовательские навыки и другие, за пределами образовательных программ⁴². В педагогическом сообществе проявляется обеспокоенность, что чрезмерное увлечение микроквалификациями может приводить на уровне социальной системы – к искажению третьей миссии университетов, коммерциализации образования⁴³, на личностном уровне – к фрагментарности образования, разрозненности навыков, нарушении целостности личностного развития⁴⁴. В зарубежных исследованиях подчёркивается, что по итогам реализации микроквалификационных программ наблюдаются риски, связанные с гуманизацией и гуманитаризацией образования, подрывается миссия высших учебных заведений как носителей гуманитарной культуры, источников по созданию, распространению и сохранению знаний, ценностей [6].

С точки зрения высшего образования, микросертификаты рассматриваются как средство удовлетворения потребностей тех, кто хочет преуспеть в своей профессии, а также как средство обеспечения квалифици-

рованными сотрудниками быстро развивающихся компаний [26]. Кроме того, они были предложены как средство расширения возможностей для обучения за счёт снижения затрат на обучение [27], а также как модули для выстраивания полной квалификации в отдельных отраслях, например, в туристической сфере [28].

Полученные авторами результаты во многом совпадают с мнением Л. Уилахан, Г. Муди, Г. Биеста, которые отмечают практическую ценность микроквалификаций на рынке труда, рассматривая их как своеобразную валюту для результатов обучения [13; 29]. Ценность микроквалификаций проявляется в разных аспектах: они обладают внутренней ценностью (самореализация личности), потребительской ценностью (основа для профессии и профессиональной идентичности), меновой ценностью (доступ к рынку труда), социальной ценностью (инклюзивное общество) и образовательной ценностью (получение знаний) [29]. При наличии очевидных преимуществ внедрения микроквалификационных программ в высшее образование, спорными остаются вопросы о сохранении фундаментальности и системности обучения в вузе, об определении объёма и перечня микроквалификаций, реализуемых в университетах, о возможности компиляции микронавыков в полноценную квалификацию.

Авторская новизна исследования заключается в том, что в отличие от М.О. Шепель с соавторами [5] и Н.Н. Елистратовой с соавторами [30], рассматривающих микроквалификации в системе дополнительного

⁴² Kazin C., Clerkin K.M. The potential and limitations of microcredentials. *Service Members Opportunities Colleges*. – 2018. – P. 10. – URL: http://supportsystem.livehelpnow.net/resources/23351/Potential%20and%20Limitations%20of%20Microcredentials%20FINAL_SEPT%202018.pdf (дата обращения: 23.02.2026).

⁴³ Rutter M.P., Mintz S. Educating versus training and credentialing. *Inside Higher Education*. – 2019. – URL: <https://www.insidehighered.com/blogs/higher-ed-gamma/educating-versus-training-and-credentialing> (дата обращения: 23.02.2026).

⁴⁴ Bray S., Siskin C., Warner W. (2019). Is it time to dezone knowledge? *Inside Higher Education*. – 2019. – URL: <https://www.insidehighered.com/views/2019/11/04/halt-crisis-humanities-higher-ed-should-rethink-its-classification-knowledge> (дата обращения: 23.02.2026).

профессионального образования (ДПО), как «надстройки» к программам ДПО, нами показана роль и значение *EdTech*-компаний как самостоятельного провайдера микроквалификационных программ, а также возможность их реализации не только в системе ДПО, но и в рамках партнёрства университетов с *EdTech*-компаниями и промышленными партнёрами в системе высшего образования.

Заключение

Полученные в ходе исследования результаты показали, что освоение микроквалификаций и их внедрение в систему высшего образования является важным вектором непрерывного обучения взрослых и ресурсом для решения новых задач в сфере профессионально-личностного развития. На основе анализа практик развития национальных систем квалификаций показано, что микроквалификации способствуют становлению национальных рамок квалификаций, инструментов сертификации с целью синхронизации рынка труда и образования, снижения социальных рисков и дисбалансов в процессе повышения качества трудовых ресурсов. Опыт стран США, ЕС, БРИКС, Казахстана свидетельствует, что существуют преимущества и ограничения использования микроквалификаций на личностном и профессиональном уровнях. В странах ЕС и США микроквалификации имеют более длительный опыт применения, что способствует профессиональному долголетию, повышению конкурентоспособности, более быстрой адаптации на рынке труда при смене профессионального статуса. В странах БРИКС микроквалификации активно применяются для профориентации молодёжи, учёта и сертификации прошлого опыта, в том числе полученного в неформальном образовании. Применение микроквалификаций в образовательном процессе университетов позволяет выстраивать индивидуальные траектории обучения, учитывать персональные интересы и личностный опыт, повышать мотивацию к обучению, новой деятельности, поиску личност-

ных смыслов. Использование микроквалификаций можно рассматривать как инвестиции в будущее, т. к. большинство из них связано с перспективными отраслями и профессиями, в том числе с использованием искусственного интеллекта, беспилотного транспорта, работой на цифровых платформах.

Исследование показало, что в национальном контексте наблюдается тенденция развития сотрудничества университетов с *EdTech*-компаниями, в котором работодатели выступают партнёрами в реализации микроквалификационных программ. Микроквалификационные программы связывают промышленный сегмент с современными технологиями, сочетая теоретические знания и практические навыки с перспективными компетенциями будущего. Легитимное признание микроквалификаций способствует развитию национальной системы независимой оценки квалификаций и формированию экосистемы образования взрослых. Реализация микроквалификационных программ, в том числе в системе высшего образования, позволит преодолеть наметившиеся разрывы и дисбалансы в процессе подготовки востребованных рынком труда кадров.

Встраивание микроквалификаций в национальную экосистему образования взрослых обеспечит связность и непрерывность обучения. Образовательная экосистема представляет собой многомерное открытое образовательное пространство, в котором взаимодействуют провайдеры разных уровней, реализуются образовательные программы, органично связанные с потребностями личности, общества, рынка труда. Экосистемные связи дают возможности для реализации микрообучения, признания результатов формального и неформального образования, самообразования и прошлого практического опыта. Это может стать вектором для изменения программ ДПО, высшего образования, корпоративного обучения.

Результаты исследования могут быть полезны педагогическому сообществу, специ-

алистам в области обучения взрослых, развития человеческих ресурсов. Дальнейшими перспективами исследования могут быть изучение взаимосвязи периода обучения и образовательного результата, разработка принципов педагогического дизайна для микроквалификационных программ, специфика педагогического сопровождения при реализации микроквалификационных программ, исследование возможности интеграции микроквалификационных программ в экосистему образования взрослых, моделей партнёрства различных провайдеров образовательных услуг.

Литература

1. Кичерова М.Н., Трифонова И.С. Принципы экосистемного подхода: возможности для моделирования образовательной экосистемы // *Science for Education Today*. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 45–72. – DOI: 10.15293/2658-6762.2303.03.
2. Ogunmuditi M. The Future of Education: A Transition from Formal to Informal Learning Patterns in a Digital Age // *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. – 2025. – Vol. 9, no. 11. – P. 6435–6458. – DOI: 10.47772/IJRISS.2025.91100508.
3. Лызь Н.А., Лызь А.Е. Феномен самообразования: обзор мировых исследовательских контекстов // *Образование и саморазвитие*. – 2023. – Т. 18, № 4. – С. 121–140. – DOI: 10.26907/esd.18.4.10.
4. 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.
5. Шепель М.О., Велединская С.Б., Дийская Е.А., Фещенко А.В., Коршунов И.А., Ширкова Н.Н. Микроквалификационные программы в университетах: новая образовательная траектория для обучения взрослого населения // *Высшее образование в России*. – 2024. – Т. 33, № 11. – С. 29–55. – DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55.
6. Ralston S.J. Higher Education's Microcredentialing Craze: a Postdigital-Deweyan Critique // *Postdigital Science and Education*. – 2021. – Vol. 3, no. 1. – DOI: 10.1007/s42438-020-00121-8.
7. Moodie G., Wheelahan L. Credentialing Micro-credentials // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. – 2021. – Vol. 12, no. 1. – P. 58–71. – DOI: 10.21153/jtlge2021vol-12no1art1564.
8. Maina M.F., Guàrdia O.L., Mancini F., Melo Martnhez M. A Micro-credentialing Methodology for Improved Recognition of HE Employability Skills // *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. – 2022. – Vol. 19, no. 1. – P. 1–22. – DOI: 10.1186/s41239-021-00315-5.
9. Toxanov S., Omirbayev S., Abzhanova D., Mukhatayev A. Educational programmes of microqualifications as an effective tool for implementing the principle of continuity of education in the professional activity of a modern university teacher // *Scientific Journal of Astana IT University*. – 2024. – P. 179–192. – DOI: 10.37943/19QLRX8424.
10. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Национальная система квалификаций: концептуальные и методические основы в контексте нерешённых проблем // *Образование и наука*. – 2018. – Т. 20, № 6. – С. 70–89. – DOI: 10.17853/1994-5639-2018-6-70-89.
11. Collins R. *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press, 1979. – 222 p. – ISBN: 0121813606, 9780121813604
12. Brown D. The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets and Organizations // *Sociology of Education*. – 2001. – Vol. 74. – P. 19–34. – DOI: 10.2307/2673251.
13. Wheelahan L., Moodie G. Revisiting Credentialism – Why Qualifications Matter: A Theoretical Exploration // *British Journal of Sociology of Education*. – 2025. – Vol. 46, no. 6. – P. 874–892. – DOI: 10.1080/01425692.2025.2529814
14. Khoo S. Reflections on Randall Collins's Sociology of Credentialism // *Thesis Eleven*. – 2019. – Vol. 154. – Article no. 072551361987493. – DOI: 10.1177/0725513619874935.
15. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности // *Мир России*. – 1995. – № 3–4. – С. 158–181. – URL: <https://mirros.hse.ru/article/view/5493> (дата обращения: 10.04.2026).

16. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной. – Москва: Логос, 2005. – 664 с. – ISBN: 5-98704-024-8.
17. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. – 2-е изд. – Москва: Академический Проект, 2005. – 528 с. – ISBN: 5-8291-0629-9.
18. Хангельдиева И.Г. Образовательные экосистемы – тренд развития современного российского образования в ближайшем будущем // Вестник Московского Университета. – 2022. – № 1. – Серия 20. Педагогическое образование. – С. 68–88. – DOI: 10.55959/MSU2073-2635-2022-20-1-68-88.
19. Brown M., Mhichil M., Beirne E., Mac Lochlainn C. The Global Micro-credential Landscape: Charting a New Credential Ecology for Lifelong Learning // Journal of Learning for Development. – 2021. – Vol. 8, no. 2. – P. 228–254. – DOI: 10.56059/jl4d.v8i2.525.
20. Hunt T., Carter R., Zhang L., Yang S. Micro-credentials: The Potential of Personalized Professional Development // Development and Learning in Organizations. – 2020. – Vol. 34, no. 2. – P. 33–35. – DOI: 10.1108/DLO-09-2019-0215.
21. Lantero L., Finocchietti C., Kulumzhanova A. Micro-credentials and Lifelong Learning in Higher Education: Italian and Kazakh regulatory frameworks // Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University Law Series. – 2025. – Vol. 152, no. 3. – P. 264–275. – DOI: 10.32523/2616-6844-2025-152-3-264-275.
22. Муравьева А.А., Олейникова О.Н., Аксенова Н.М. Национальная система квалификаций: нерешённые вопросы // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 2. – С. 17–26. – EDN: GEXOLV.
23. Соколова В.А., Дайнеко А.Е. Сотрудничество университетов и EdTech-компаний как новый тренд современного образования // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». – 2025. – № 4 (28). – С. 39–48. – EDN: UAWZEP.
24. Wang Y., Chaw L.Y., Leong C.-M., Lim Y.M., Barut A. Massive Open Online Courses Learners' Continuance Intention: Shaping a Roadmap to Micro-credentials // International Journal of Educational Management. – 2024. – Vol. 38, no. 4. – P. 978–1000. – DOI: 10.1108/IJEM-02-2023-0071.
25. Коршунов И.А., Ширкова Н.Н. Программы обучения взрослого населения в условиях социального дистанцирования: анализ данных платформ-интеграторов непрерывного образования // Образование и саморазвитие. – 2022. – Т. 17, № 2. – С. 203–218. – DOI: 10.26907/esd.17.2.167.
26. Desmarchelier R., Cary L.J. Toward just and equitable micro-credentials: an Australian perspective // International Journal of Educational Technology in Higher Education. – 2022. – Vol. 19, no. 1. – DOI: 10.1186/s41239-022-00332-y.
27. Wheelahan L., Moodie G. Gig Qualifications for the Gig Economy: Micro-Credentials and the "Hungry Mile." // Higher Education. – 2022. – Vol. 83, no. 6. – P. 1279–1295. – DOI: 10.1007/s10734-021-00742-3.
28. Azmi A., Zubir H., Farook F., Noorafizi H., Wahab A. The Effectiveness of Micro-credential Programme from the Perspective of Tourism Students // Journal of Ecohumanism. – 2024. – Vol. 3, no. 4. – P. 377–389. – DOI: 10.62754/joe.v3i4.3578.
29. Biesta G. World-Centred Education: A View for the Present. – Routledge: 2022. – 110 p. – DOI: 10.4324/9781003098331.
30. Елистратова Н.Н., Аксенова Г.И., Купцов М.И. Преимущества микроквалификаций в системе дополнительного образования // Векторы психолого-педагогических исследований. – 2025. – № 2 (07). – С. 80–91. – EDN: EJCCQM.

Благодарности. Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 23-78-10085⁴⁵.

Статья поступила в редакцию 26.02.2026

Принята к публикации 12.04.2026

References

1. Kicherova, M.N., Trifonova, I.S. (2023). Principles of the Ecosystem Approach: Possibilities for Modeling Educational Ecosystems. *Science for Education Today*. Vol. 13, no. 3, pp. 45-72, doi: 10.15293/2658-6762.2303.03. (In Russ., abstract in Eng.).

⁴⁵ URL: <https://rscf.ru/project/23-78-10085/> (дата обращения: 01.04.2026).

2. Ogunmuditi, M. (2025). The Future of Education: A Transition from Formal to Informal Learning Patterns in a Digital Age. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. Vol. 9, no. 11, pp. 6435-6458, doi: 10.47772/IJRIS.2025.91100508.
3. Lyz, N.A., Lyz A.E. (2023). The Phenomenon of Self-Education: Review of World Research Contexts. *Obrazovanie i samorazvitie = Education and Self Development*. Vol. 18, no. 4, pp. 121-140, doi: 10.26907/esd.18.4.10. (In Russ., abstract in Eng.).
4. Korshunov, I.A., Tyunin, A.M., Shirkova, N.N., Miroshnikov, M.S., Frolova, O.A. (2021). How Adults Learn: Factors Influencing the Choice of Educational Programs. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2, pp. 286-314, doi: 10.14515/monitoring.2021.2.1627. (In Russ., abstract in Eng.).
5. Shepel, M.O., Veledinskaya, S.B., Diyskaya, E.A., Feshchenko, A.V., Korshunov, I.A., Shirkova, N.N. (2024). Micro-qualification Programs at Universities: A New Educational Trajectory for Adult Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 33, no. 11, pp. 29-55, doi: 10.31992/0869-3617-2024-33-11-29-55. (In Russ., abstract in Eng.).
6. Ralston, S.J. (2021). Higher Education's Microcredentialing Craze: a Postdigital-Deweyan Critique. *Postdigital Science and Education*. Vol. 3, no. 1, pp. 83-101, doi: 10.1007/s42438-020-00121-8.
7. Moodie, G., Wheelahan, L. (2021). Credentialing Micro-Credentials. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. Vol. 12, no. 1, pp. 58-71, doi: 10.21153/jtlge2021vol12no1art1564.
8. Maina, M.F., Guàrdia Ortiz, L., Mancini, F., Melo Martı́nez, M. (2022). A Micro-Credentialing Methodology for Improved Recognition of HE Employability Skills. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. Vol. 19, no. 1, pp. 1-22, doi: 10.1186/s41239-021-00315-5.
9. Toxanov S., Omirbayev S., Abzhanova D., Mukhatayev A. (2024). Educational Programmes of Microqualifications as an Effective Tool for Implementing the Principle of Continuity of Education in the Professional Activity of a Modern University Teacher. *Scientific Journal of Astana IT University*. Pp. 179-192, doi: 10.37943/19QLRX8424.
10. Oleynikova, O.N., Muravyeva, A.A., Aksenova, N.M. (2018). National Qualifications Frameworks: Conceptual and Methodological Principles in the Context of Unresolved Issues. *Obrazovanie i Nauka = The Education and Science Journal*. Vol. 20, no. 6, pp. 70-89, doi: 10.17853/1994-5639-2018-6-70-89. (In Russ., abstract in Eng.).
11. Collins, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press, 222 p. ISBN: 0121813606, 9780121813604.
12. Brown, D. (2001). The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets and Organizations. *Sociology of Education*. Vol. 74, pp. 19-34, doi: 10.2307/2673251.
13. Wheelahan, L., Moodie, G. (2025). Revisiting Credentialism – Why Qualifications Matter: A Theoretical Exploration. *British Journal of Sociology of Education*. Vol. 46, no. 6, pp. 874-892, doi: 10.1080/01425692.2025.2529814.
14. Khoo, S. (2019). Reflections on Randall Collins's Sociology of Credentialism. *Thesis Eleven*. Vol. 154, article no. 072551361987493, doi: 10.1177/0725513619874935
15. Yadov, V.A. (1995). *Social'nye i social'no-psihologicheskie mekhanizmy formirovaniya social'noj identichnosti* [Social and Socio-Psychological Mechanisms of Formation of Social Identity]. *Mir Rossii*. No. 3-4, pp. 158-181. Available at: <https://mirros.hse.ru/article/view/5493> (accessed 10.04.2026). (In Russ.).
16. Shtompka, P. (2005). *Sociologiya. Analiz sovremennogo obshchestva* [Sociology. Analysis of Modern Society]: Per. s pol'sk. S.M. Chervonnoj. Moscow: Logos, 664 p. ISBN: 5-98704-024-8. (In Russ.).
17. Giddens, A. (2005). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. 2nd ed. Moscow: Akademicheskij Proekt, 528 p. ISBN: 5-8291-0629-9. (In Russ.).
18. Khangeldieva, I.G. (2022). Educational Ecosystems – A Trend of Development of Modern Russian Education in the Near Future. *Vestnik Moskovskogo Universiteta = Lomonosov Pedagogical Education Journal*. No. 1, pp. 68-88, doi: 10.55959/MSU2073-2635-2022-20-1-68-88. (In Russ., abstract in Eng.).

19. Brown, M., Mhichil, M., Beirne, E., Mac Lochlainn, C. (2021). The Global Micro-Credential Landscape: Charting a New Credential Ecology for Lifelong Learning. *Journal of Learning for Development*. Vol. 8., no. 2, pp. 228-254. doi: 10.56059/jl4d.v8i2.525.
20. Hunt, T., Carter, R., Zhang, L., Yang, S. (2020). Micro-Credentials: The Potential of Personalized Professional Development. *Development and Learning in Organizations*. Vol. 34, no. 2, pp. 33-35, doi: 10.1108/DLO-09-2019-0215.
21. Lantero, L., Finocchietti, C., Kulumzhanova, A. (2025). Micro-credentials and Lifelong Learning in Higher Education: Italian and Kazakh Regulatory Frameworks. *Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University Law Series*. Vol. 152, no. 3, pp. 264-275, doi: 10.32523/2616-6844-2025-152-3-264-275.
22. Muravyova, A. A., Oleynikova, O. N., Aksenova, N. M. (2020). National Qualifications System: Unresolved Issues. *Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal = Kazan Pedagogical Journal*. No. 2, pp. 17-26. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43774936> (accessed 23.02.2026). (In Russ., abstract in Eng.).
23. Sokolova, V.A., Daineko, A.E. (2025). Cooperation between Universities and Edtech Companies as a New Trend in Modern Education. *Nauchno-metodicheskiy eblektronnyi zhurnal "Kaliningradskii vestnik obrazovaniya" = Scientific and Methodological Online Journal "Kaliningradskij Vestnik Obrazovaniya"*. Vol. 4, no. 28, pp. 39-48. Available at: <https://koirjournal.ru/realises/g2025/26dec2025/kvo404> (accessed 23.02.2026). (In Russ., abstract in Eng.).
24. Wang, Y., Chaw, L.Y., Leong, C.-M., Lim, Y.M., Barut, A. (2024). Massive Open Online Courses Learners' Continuance Intention: Shaping a Roadmap to Micro-credentials. *International Journal of Educational Management*. Vol. 38, no. 4, pp. 978-1000, doi: 10.1108/IJEM-02-2023-0071.
25. Korshunov, I.A., Shirkova, N.N. (2022). Vocational Education with Social Distancing: Data from Online Platforms. *Obrazovanie i samorazvitie = Education and Self Development*. Vol. 17, no. 2, pp. 203-218, doi: 10.26907/esd.17.2.167. (In Russ., abstract in Eng.).
26. Desmarchelier, R., Cary, L.J. (2022). Toward Just and Equitable Micro-Credentials: An Australian Perspective. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. Vol. 19, no. 1, doi: 10.1186/s41239-022-00332-y.
27. Wheelahan, L., Moodie, G. (2022). Gig Qualifications for the Gig Economy: Micro-Credentials and the "Hungry Mile." *Higher Education*. Vol. 83, no. 6, pp. 1279-1295, doi: 10.1007/s10734-021-00742-3.
28. Azmi, A., Zubir, H., Farook, F., Noorafizi, H., Wahab, A. (2024). The Effectiveness of Micro-credential Programme from the Perspective of Tourism Students. *Journal of Ecobumanism*. Vol. 3, no. 4, pp. 377-389. doi: 10.62754/joe.v3i4.3578.
29. Biesta, G. *World-Centred Education: A View for the Present*. (2022). Routledge, 110 p., doi: 10.4324/9781003098331.
30. Elistratova, N.N., Aksenova, G.I., Kuptsov, M.I. (2025). Advantages of Microqualifications in the System of Additional Education. *Vektory psibologo-pedagogicheskikh issledovanij = Vectors of Psychological and Pedagogical Research*. Vol. 2, no. 07, pp. 80-91. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/preimushchestva-mikrokvalifikatsiy-v-sisteme-dopolnitelnogo-obrazovaniya/pdf> (accessed: 10.04.2026) (In Russ., abstract in Eng.).

Acknowledgement. The research was supported by the Russian Science Foundation grant No. 23-78-10085⁴⁶.

*The paper was submitted 26.02.2026
Accepted for publication 12.04.2026*

⁴⁶ URL: <https://rscf.ru/project/23-78-10085/> (дата обращения: 01.04.2026).