

Основы обучения в течение всей жизни – предпосылки возникновения и история развития в странах ЕС. Связь с Лиссабонской стратегией

Как было заявлено на встрече глав государств и правительств стран Европейского Союза в Лиссабоне в марте 2000 г., Европа вступает в новую эпоху, которая получила название «Век знаний». Столь высокое значение, придаваемое знаниям и образованности граждан, свидетельствует о пересмотре традиционных представлений об обучении, трудовой деятельности и жизни в целом и о выдвигании на первый план обучения в течение всей жизни как условия обеспечения успешного перехода к экономике и обществу, основанному на знаниях. Образование является важнейшим фактором развития экономики, основанной на знаниях. Хорошо образованные и умелые люди – это ключ к созданию, распространению и эффективному использованию знаний.

Одновременно экономика, основанная на знаниях, предъявляет более высокие требования к уровню квалификации рабочей силы.

Общество, в котором всем категориям граждан предоставляются условия для обучения, отвечающего их запросам и интересам, превращается в обучающееся общество (*learning society*). В таком обществе ответственность за обучение разделена между государством, работодателями, работниками и гражданами.

В этой связи в настоящее время все страны сталкиваются с вызовом, состоящим в формировании обучающегося общества и обеспечении всем гражданам возможности овладения соответствующими знаниями, профессиональными умениями и квалификациями, необходимыми для успешной самореализации в обществе, основанном на знаниях.

Образование и профессиональные умения становятся факторами достижения экономического успеха, гражданской ответственности и социального согласия.

Экономике, основанной на знаниях, нужны развернутые системы образования и обучения, охватывающие все более широкие слои населения, обеспечивающие рост доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы и создающие благоприятные условия для непрерывного обучения граждан. Особое внимание уделяется развитию творчества и гибкости, а также способности постоянно адаптироваться к изменяющимся требованиям общественного развития и экономики, основанной на знаниях. Одновременно в современных условиях системы образования должны содействовать взаимному признанию квалификаций и дипломов об образовании.

При этом специфика современного развития выдвигает на первый план понятие обучение (*learning* – обучение, осуществляемое самим человеком), подчеркивая тем самым роль и ответственность граждан за собственное развитие. Распространение образования и обучения в обществе, основанном на знаниях, предполагает смену самой парадигмы обучения, ставя в центр обучающуюся личность и обучение в течение всей жизни. Формальное образование перестает быть процессом трансляции знаний – акцент перемещается на умение учиться всеми и каждым и на самостоятельное освоение знаний. Важность знания фактов уменьшается, уступая место необходимости доступа к информации, овладению умением поиска и интерпретации информации и превращения ее в новое знание.

Для достижения социальных и экономических целей, зафиксированных в Лиссабонской стратегии, необходимы новые обязательства по инвестициям в обучение в течение всей жизни со стороны:

- правительств, вкладывающих средства в модернизацию образования на всех уровнях;
- частного сектора, занимающегося профессиональной подготовкой нынешних и будущих работников;
- отдельных лиц, развивающих свои способности и карьерные возможности.

Сейчас, как никогда ранее, велика потребность в инвестировании в развитие человека и повышается отдача от такого инвестирования. Это ключевой элемент для обеспечения занятости и экономического роста, а также для уменьшения социального и регионального неравенства.

Как следует из документов ЕС, принятие обязательства по инвестированию в развитие человека в

больших объемах должно быть основано на трех принципах. Во-первых, доступ к знаниям и профессиональному обучению необходимо обеспечить каждому человеку; во-вторых, особое внимание следует уделять социально неблагополучным группам населения; в-третьих, нужно создать стимулы продолжать обучение в течение всей жизни и возможности, позволяющие каждому человеку делать это.

В реализации основных положений Лиссабонской стратегии в части развития образования и обучения центральное место отводится обучению в течение всей жизни и подчеркивается его важность для:

- повышения уровня занятости;
- формирования активных граждан;
- личностного развития граждан;
- преодоления социального отчуждения.

В Лиссабонской стратегии также отмечается ключевая роль обучающегося в образовании и обучении, важность равенства возможностей получения образования и обучения, качества обучения, а также необходимость расширения возможностей получения образования и обучения.

Концепция обучения в течение всей жизни возникла в Европейском Союзе в 1970-х годах XX века и окончательно оформилась в новую парадигму, или стратегию, развития образования в 90-е годы прошлого века и является основой для реализации задач Лиссабонской стратегии.

Обучение в течение всей жизни:

- предполагает любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций, необходимых для личностного и социального развития и трудоустройства;
- допускает свободное перемещение граждан между сегментами системы образования, рынком труда, регионами и странами;
- охватывает все формы образования (формальное, неформальное и спонтанное) и обучение на всех этапах жизни – начиная с дошкольного возраста до ухода на пенсию и далее. (В этом принципиальное отличие понятий обучения в течение всей жизни и непрерывного образования и обучения, которое в международной практике изначально ассоциируется только с формальным образованием и обучением, как правило, следующим за обязательным средним и начальным профессиональным образованием.)

Ключевыми аспектами стратегии обучения в течение всей жизни, составной частью которой является профессиональное образование и обучение, являются:

- высокое качество дошкольного образования;
- начальное образование, дающее всем детям возможность приобрести прочные умения чтения, письма, арифметики и овладеть информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), а также развивать главные социальные умения;
- среднее образование в школах, учитывающее потребности рынков труда, которое развивает необходимые умения и способности у всех учащихся, а не только у тех, кто стремится к получению высшего образования и профессиональной карьере;
- профессиональное образование и обучение, формирующее умения и компетенции, отвечающие потребностям рынка труда и требованиям самых современных технологий, а также открывающее путь к приобретению более высокой профессиональной квалификации в различных областях;
- высшее образование, обеспечивающее возможности для каждого, кто способен извлечь выгоду из работы в качестве дипломированного специалиста, при финансовой поддержке, необходимой для предоставления доступа к нему всех, кто может воспользоваться этими возможностями;
- профессиональное обучение взрослого населения при соответствующей поддержке со стороны государства или работодателей, которое удовлетворяет потребности граждан и их семей и предоставляет реальные возможности для профессионального развития на протяжении всей жизни человека.

Развитие обучения в течение всей жизни предполагает наличие высококачественных систем

обучения на рабочем месте и формирование умений, необходимых для самообразования. На всех этапах обучения необходимо уделять особое внимание осознанию обучающимися важности творчества, предпринимательства и гражданских качеств, включая уважение политических, гражданских и человеческих прав всех людей, а также понимание и уважение различных точек зрения и традиций.

Образовательные системы обладают ярко выраженными национальными чертами и играют очень важную роль в развитии культурного многообразия. Вместе с тем существуют важные сферы, в которых различные страны имеют общие приоритеты и подходы или уже определили наиболее эффективные стратегии модернизации своих систем образования и обучения, основополагающими элементами которых являются следующие:

- преподаватели – это важнейший фактор модернизации; отбор, подготовка, трудоустройство и соответствующее стимулирование преподавателей имеют решающее значение для успешного функционирования любой образовательной системы;
- важность взаимодополняющей роли частных и государственных инвестиций в образование, а также необходимость увеличить общий объем капиталовложений в образование и профессиональное обучение;
- необходимость формирования современных и эффективных сетей на основе ИКТ для поддержки традиционных методов преподавания и обучения, а также для увеличения количества и разнообразия программ обучения, например, за счет развития дистанционного и электронного обучения;
- обеспечение механизмов официального признания ранее полученного и неформального обучения, а также компетенций, освоенных в процессе труда;
- содействие изучению иностранных языков в целях углубления понимания различных культур и повышения уровня мобильности в глобальном мире;
- необходимость в развитии культуры предпринимательства в системе государственного и частного образования, в том числе, не в последнюю очередь, в налаживании самых тесных связей в области научно-исследовательских и конструкторских разработок между университетами и компаниями.

В развитие задач Лиссабонской стратегии, включая обучение в течение всей жизни, в Европе были инициированы два процесса – Болонский (для высшего образования) и Копенгагенский (для ПОО). Процессы, начатые в Болонье и Копенгагене для содействия выполнению решений Лиссабонской Декларации, направлены на повышение сравнимости, качества и прозрачности высшего образования и профессионального образования и обучения. В 2003 г. Европейская Комиссия приняла стратегию «Новое соседство», имеющую целью повышение благосостояния, стабильности и безопасности стран, соседствующих со странами Европейского Союза.

Также принята Интегрированная программа в области мобильности и сотрудничества в рамках развития обучения в течение всей жизни на период 2007 – 2013 гг. В этой программе участвуют все страны-члены ЕС, страны ЕЕА/ЕФТА и страны-кандидаты.

Важнейшей особенностью и инновационной сущностью стратегии обучения в течение всей жизни является сращивание двух логик – логики образования (развития способностей личности) и логики промышленности (оптимальное использование человеческих ресурсов). Новая логика предполагает сближение двух систем – системы общего образования и системы профессионального образования.

Обучение в течение всей жизни, отражающее общественные потребности, должно быть обеспечено современными возможностями обучения, включая различные формы образовательных и обучающих структур, обучение на рабочем месте/в процессе труда и новые возможности, предоставляемые информационными и коммуникационными технологиями.

Важнейшими задачами в обучении в течение всей жизни являются:

- освоение новых базовых умений, связанных с информационными технологиями, иностранными языками, технологической культурой, предпринимательством, а также социальных, методических и личностных умений;
- развитие инноваций в преподавании и обучении, в том числе, переосмысление роли преподавателя, который становится организатором процесса обучения, приближаясь в своей роли к менеджеру человеческих ресурсов,

- совершенствование механизмов оценки;
- приближение обучения к различным категориям потребителей.

Важнейшим фактором успешного развития обучения в течение всей жизни для граждан является умение самоуправляемого обучения, т.е. проще говоря, умение учиться. В этой связи следует подчеркнуть ряд принципиальных моментов:

1. Начальное профессиональное образование и обучение должны гарантировать формирование минимальных основ для последующего обучения.
2. НПО является базой для формирования умений, обеспечивающих трудоустройство и адаптивность граждан и дальнейшее обучение.
3. Предприятия и граждане должны играть ведущую роль в стратегии обучения в течение всей жизни.
4. Развитие человеческого капитала требует инвестиций со стороны предприятий и соответствующей государственной политики. В связи с изменениями в торговых системах, развитием ИКТ, и переменами в организации труда развитие и конкурентоспособность предприятий связано с постоянным совершенствованием компетенций работников, которое происходит в процессе обучения.
5. Следует создать и внедрить в практику механизмы оценки и признания неформального и ранее полученного обучения.
6. Для развития обучения в течение всей жизни необходимо интегрировать различные формы обучения во всех сферах жизни (так называемое «всеобъемлющее» обучение) в течение всей жизни человека (обучение в течение всей жизни).
7. Должен быть осуществлен переход от «инструктивного» образования к «конструктивному».

Это предполагает повышение активности обучающихся и их ответственности за собственное обучение, адаптацию обучения к конкретной ситуации обучающегося. Обучение теперь основывается на решении проблем, и требует пересмотра функций преподавателя и обучающихся, что означает уменьшение значения традиционных дидактических методик и возрастание роли практики в обучении. Традиционная модель предполагала центральное место преподавателя, который передает знания, учит, объясняет и т.д. В новых условиях роль преподавателя заключается в организации обучения и структурировании учебного процесса в интересах обучающихся.

8. В образовании и обучении необходимо включить все группы населения, специальное внимание надо уделять социально незащищенным категориям граждан.

Особое значение в концепции обучения в течение всей жизни имеет вовлечение в обучение социально незащищенных групп, устранение неравенства и расширение доступа к обучению. В ЕС к социально незащищенным группам относятся: 1) лица, выбывшие из системы образования без получения адекватных квалификаций и /или компетенций, 2) работники, имеющие низкую квалификацию, 3) работники старших возрастных групп, 4) безработные граждане, 5) иммигранты и этнические меньшинства, 6) лица с ограничениями здоровья.

9. В образовании и обучении следует активно использовать ИКТ.

Распространение ИКТ способствует повышению гибкости обучения (выбор предметов изучения, времени и методов обучения). В настоящее время стоит задача обеспечить доступ к электронным средствам обучения для социально незащищенных групп, в противном случае может возникнуть риск так называемого «цифрового неравенства», что обострит социальное отчуждение в обществе.

Реализация концепции обучения в течение всей жизни требует перестройки не только методики, но и самих образовательных институтов, которые призваны обеспечивать создание гибких образовательных траекторий, предоставляющих возможность продолжения обучения и смены образовательной траектории (с общеобразовательной на профессиональную, и наоборот). В рамках новой образовательной парадигмы усиливается связь между политикой в области образования и в области рынка труда, а также взаимодействие между всеми субъектами сферы образования, экономики и труда, а также связи между образованием и производством.

В этой связи происходит переосмысление взглядов на обучение/образование в контексте обучения в течение всей жизни и стратегии экономического развития и занятости с точки зрения

обеспечения целостного подхода к обучению в течение всей жизни (CEDEFOP, «Обучение для освоения компетенций» – Второй доклад по исследованиям в области профессионального образования в Европе, 2000 г.). В приведенных ниже таблицах содержится краткое описание проводимых в странах ЕС реформ.

Таблица 1. Примеры реформирования систем образования

Институциональные реформы для реализации стратегии обучения в течение всей жизни

Типы связей	Задачи
Горизонтальные связи в рамках системы образования	Обеспечение мобильности граждан посредством создания гибких образовательных траекторий
Вертикальные связи между начальным и непрерывным образованием и обучением	Преемственность в плане освоения компетенций
Связи между политикой в области образования и рынка труда	Усиление сотрудничества между различными заинтересованными сторонами (правительством, региональными министерствами образования и труда, социальными партнерами) и согласованность политики и мер по ее реализации
Связи между системами образования и производства	Обеспечение перехода из одной системы в другую, ускорение «реакции» системы образования, содействие пониманию предприятиями долгосрочных преимуществ обучения и помощь молодежи в получении информации о сфере труда

Как уже указывалось, обучение в течение всей жизни предполагает расширение возможностей обучения граждан независимо от возраста, квалификации и уровня образования. И, прежде всего, речь идет о профессиональном образовании, роль которого повышается и которое претерпевает значительные изменения, способствующие тому, чтобы оно соответствовало своей новой роли.

В странах ЕС повышение роли профессионального образования проявляется, помимо всего прочего, за счет усиления профилизации старшей ступени средней школы. Этот процесс осуществляется в рамках мер, направленных на повышение статуса профессионального образования относительно общего образования и, прежде всего, касается тех стран, в которых престиж профессионального образования традиционно недостаточно высок и в которых среднее общее образование не связано с рынком труда (Великобритания, Норвегия, Испания, Франция).

Таблица 2. Стратегии реформирования старшей ступени среднего образования

Стратегии реформирования старшей ступени средней школы в странах ЕС

Направление реформ	Пояснение
Усиление профессиональной составляющей	Разработка отдельных программ ПО. Усиление связей между работодателями и провайдерами обучения
Взаимосвязь сферы труда и образования	Сближение различных типов учебных заведений. Развитие сотрудничества сфер труда и образования при сохранении разницы культур
Основы для сближения	Разработка общей системы квалификаций, системы сертификации и признания равенства ПОО и общего образования
Объединение	НПО и общее образование объединяются в единую систему среднего образования, вся молодежь проходит

общий курс обучения

Основным принципиальным изменением, характеризующим практически все системы профессионального образования и обучения экономически развитых стран Европы, является переход на компетенции, позволяющий обеспечить гибкость и открытость систем ПОО.

Переход на компетенции отражает изменения в характере, организации и содержании труда, который меняется в связи с тем, что:

- новые технологии требуют интеллектуализации труда;
- новые парадигмы организации труда основываются на разнообразии, гибкости и качестве.

Меняется и сам рынок труда, который начинает сигнализировать о противоречивых потребностях, требуя от работников, чтобы они были одновременно адаптивными, т.е. генералистами, и «операциональными», т.е. специалистами, другими словами, были способными выполнять конкретные трудовые задания и одновременно уметь переносить «старые» умения на новые трудовые операции.

В современной глобальной экономике работнику приходится заниматься постоянным решением проблем, поиском и использованием информации. Процесс труда складывается из непрерывного решения проблем. Сфера труда характеризуется растущей неопределенностью и рисками, связанными с быстрыми темпами технологической интеграции. Профессиональные умения становятся множественными, что порождено интеграцией задач, де-специализацией, формированием горизонтальной организации труда, децентрализацией, усилением информационного обмена. В современной ситуации важнейшими факторами являются ответственность за качество и надежность, творчество, лидерство и предпринимательство.

Термин «компетенция» в настоящее время распространен достаточно широко. В сфере занятости он постепенно заменяет термин «квалификация».

Под компетенцией понимается подтвержденная способность использовать знания, ноу-хау, умения, отношения, опыт в знакомых и новых трудовых ситуациях.

В сфере образования и обучения компетенция становится конечной целью. В современной ситуации наряду со специальными умениями (техническими компетенциями) возникла необходимость в «мобильных» компетенциях, т.е. таких, которые сопровождают деятельность людей в различных трудовых сферах, делая их более адаптивными и гибкими.

Помимо этого особую значимость приобретают когнитивные компетенции, получившие название новых базовых компетенций, требуемые практически во всех сферах деятельности (математика, чтение, письмо, решение проблем, поиск и обработка информации, коммуникативные умения, включая знание иностранных языков, межличностные компетенции).

Как общие/базовые, так и мобильные компетенции предполагают автономное обучение. Компетенции осваиваются в процессе решения проблем в реальной деятельности (или в ситуациях, приближенных или имитирующих реальную трудовую ситуацию), что требует использования при обучении интерактивных методов.

Отдельно выделяют категорию компетенций для глобальной экономики, куда относят:

- теоретические, технические (ИКТ) и практические знания в области трудовых процессов;
- профессиональные, международные, социальные, управленческие умения и способность к развитию множественных умений;
- понимание важности качества, надежности, творчества, предпринимательства, лидерства и лояльности по отношению к компании.

В странах Европейского Союза подход, основанный на компетенциях, является залогом повышения эффективности системы профессионального образования, которая, в свою очередь, становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности экономик этих стран.

Важно подчеркнуть, что в современном мире профессиональное образование теряет узкую направленность и начинает ориентироваться на более широкие знания и умения, что требует «прочной» общеобразовательной основы, помогающей гражданам гибко встраиваться в меняющиеся требования рынка труда, продолжая образование и обучение в течение всей жизни. Таким образом, ПО тесно связано с общим образованием.

Переориентация образования и обучения на компетенции позволяет разрабатывать системы признания неформального обучения, т.е. компетенций, необходимых для получения квалификации определенного уровня.

Как уже указывалось выше, новый подход предполагает переосмысление роли преподавателей и создания инновационных методик обучения.

Подытоживая вышеизложенное, можно сделать заключение, что современные системы ПОО развиваются в сторону открытости, которая выражается в множественности связей с другими подсистемами общества, такими как:

- общее образование;
- экономика;
- рынок труда.

Дальнейшее развитие профессионального образования и обучения требует особых подходов к различным целевым группам, среди которых все большее место начинает занимать взрослое население. В настоящее время практически во всех европейских странах, так же как и в России, наблюдается процесс демографического старения населения и увеличивается потребность в переобучении действующих работников, а также безработных граждан и привлечении к обучению и трудовой деятельности лиц, выбывших из активной трудовой жизни в силу разных причин. Помимо этого расширение масштабов обучения среди взрослого населения также обусловлено всемерным возрастанием важности человеческого капитала в современных условиях становления экономики, основанной на знаниях.

Целевые группы взрослого населения, поступающие на обучение, как правило, представляют следующие категории граждан:

- безработные граждане;
- работающие граждане, желающие повысить свой профессиональный уровень или освоить смежную профессию;
- граждане, желающие повысить свой общеобразовательный уровень;
- граждане, давно выбывшие из сферы образования или труда и желающие реинтегрироваться в трудовую жизнь.

Последняя целевая группа требует особого внимания, поскольку для нее особо важно обеспечить гибкие вступительные критерии, которые бы не были дополнительным препятствием для поступления на обучение. Для данной категории обучающихся часто необходимы индивидуальные программы, которые помогут им расширить свои знания и освоить компетенции.

Таким образом, обучение взрослых развивается под влиянием трех основных групп факторов:

- социально-экономических;
- технологических;
- демографических.

Обучение взрослого населения уже осуществляется учебными заведениями профессионального образования в России в рамках курсов повышения квалификации по заявкам предприятий. Однако, как правило, программы реализуются в традиционной методике, направленной на освоение содержания курса, а не конкретных компетенций.

Глоссарий

1. ACCREDITATION

Аккредитация. В российском контексте понятие аккредитации обычно используется в связи с учебными заведениями (образовательного учреждения) и означает признание уровня деятельности образовательного учреждения отвечающим критериям и требованиям государственных или общественных организаций. Государственную аккредитацию осуществляют федеральные и ведомственные органами управления образованием на основании заявления образовательного учреждения и заключения по его аттестации (см. аттестация). Она подтверждает уровень реализуемых образовательным учреждением программ, а также соответствие содержания и качества подготовки выпускников ГОС. Общественная аттестация не влечет за собой финансовых или иных обязательств со стороны государства. В контексте западного образования термин А. обычно употребляется по отношению к компетенциям или квалификациям, требуемым для осуществления деятельности в рамках определенной специальности или профессии, и проводится независимыми организациями или учреждениями по аккредитации после присвоения квалификации соответствующими структурами и реже – как аккредитация образовательного учреждения, как процесс присвоения аккредитованного статуса образовательному учреждению.
2. ACHIEVEMENTS (OF STUDENTS)

Достижения (студентов). То, чего должны достичь или достигают обучающиеся при освоении программы обучения (в сравнении с целями обучения); результат деятельности системы профессионального образования и обучения в части реализации поставленных целей и задач
3. ADAPTATION

Адаптация. Приспособление индивида к изменяющимся условиям внешней среды, производства, труда. Способность адаптироваться к изменяющейся социальной среде определяется уровнем развития человека, в том числе знаниями и умением действовать сообразно ситуации
4. ADULT EDUCATION/TRAINING

Обучение взрослых. Деятельность, способствующая освоению взрослыми имеющегося в обществе социального опыта в той или иной области применительно к выполнению тех или иных практических задач и с акцентом на новый опыт; подразделяется на педагогически организованную деятельность в специализированных учреждениях и передачу опыта в процессе повседневной жизнедеятельности.

Этот термин частично совпадает с терминами «непрерывное образование» и «обучение в течение всей жизни» и предполагает предоставление взрослому населению возможности получения общего образования, обучения базовым умениям, которые они не приобрели ранее (например, грамотности) и доступа к получению свидетельства о среднем образовании.
5. ADVANCED LEVEL OF SECONDARY VET

В российском образовании: **среднее профессиональное образование повышенного уровня/повышенный уровень СПО.** Второй образовательный уровень СПО, достигаемый в результате освоения основной профессиональной образовательной программы, включающей в себя программу обучения специалиста среднего звена и программу

дополнительной подготовки (не более одного года), предусматривающую теоретическую и (или) практическую подготовку по отдельным учебным дисциплинам и (или) циклам дисциплин.

6. ANTICIPATION OF SKILL NEEDS **Определение будущих умений и компетенций.** В ПОО – учет прогнозов и анализа потребностей в умениях и компетенциях для обеспечения соответствия будущим потребностям в квалификациях и умениях на рынке труда
7. ANTICIPATORY TRAINING **Опережающее обучение.** В российском образовании – освоение образовательных программ, ориентированных на технологический прогресс и сформированных на основе предвидения перспективных требований к работникам в различных сферах профессиональной деятельности
8. APPRENTICESHIP **«Ученичество».** В западном образовании: широко распространенная форма долгосрочной подготовки работников, предусматривающая чередование формального обучения с обучением на рабочем месте. Обучаемый заключает с работодателем контракт, по которому последний должен предоставить ему соответствующее начальное обучение и место для прохождения производственной практики (и, как правило, работу по окончании обучения) при получении соответствующей профессии, а обучаемый обязан выполнять предъявляемые к нему требования в течение срока действия контракта.
9. ASSESSMENT **Оценивание, оценка.** Характеристика результатов учебной деятельности по критерию их соответствия установленным требованиям (образовательным стандартам). В настоящее время проблема выработки эффективных процедур и методик оценивания стоит особо остро. В процессе выработки этих процедур и методик должен быть решен вопрос о выборе основания для оценивания (сравнение индивидуальных достижений обучающихся с имеющимся стандартом; надежные свидетельства достижений, критерии достоверности оценивания, обеспечение качества оценки/оценивания).
10. ASSESSOR **Эксперт по оценке.** Термин используется в международном образовании для обозначения лица, уполномоченного проводить оценку подготовленности обучаемого.
11. ATTAINMENT **Успешность обучения, обученность.** Стандартный термин в международном образовании, обозначающий процесс достижения поставленной цели обучения. Часто употребляется в сочетании «*level of attainment*», которое может быть с определенной натяжкой переведено как «уровень обученности» исходя из того, что «обученность» понимается как подготовленность к какому-нибудь виду деятельности, обладание пониманием сути дела, знаниями и умениями, необходимыми для выполнения задач определенного содержания и уровня сложности.
12. ATTITUDE **Отношение или установка** (псих.). Термин используется в международном образовании для описания отношения к выполняемой работе наряду с умениями и компетенциями (*skills, competences and attitudes*).
13. AWARDING BODY **Орган, присуждающий квалификации.** Орган, организация, выдающая сертификаты, свидетельствующие о способности и умении человека компетентно выполнять какую-либо

деятельность.

14. BASIC SKILLS **Базовые умения:** умения, минимально необходимые человеку для жизни в современном обществе (умение слушать, говорить, читать, математические умения, умение пользоваться транспортом, делать покупки и т.д.), а также умения, позволяющие человеку адаптироваться к требованиям трудовой деятельности. В последнем случае значение термина практически совпадает со значение термина *key/ core/ skills*
15. CAREER GUIDANCE/
VOCATIONAL GUIDANCE/
ORIENTATION TRAINING/
INFORMATION **Профессиональная ориентация.** Оценка способностей и склонностей человека для помощи ему в выборе профессиональной деятельности и соответствующей ей образовательной траектории. Оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении посредством комплекса информационно-просветительских и педагогических мероприятий, предполагающих ознакомление учащихся/молодежи с кадровыми запросами рынка труда, требованиями профессии к качествам человека, со способами и путями и приобретения. Оказание консультативной помощи лицам, потерявшим работу или намеревающимся сменить профессию, в осуществлении осознанного выбора. В случае оказания такой помощи по окончании средней школы используется термин «*career advice*».
16. CERTIFICATE (OF
EDUCATION) **Свидетельство (об образовании).** Документ об успешном окончании курса обучения
17. CERTIFICATION

I) **Аттестация.** В российском контексте: государственная А. – определение уровня образованности учащихся с помощью государственных образовательных стандартов; А. работников – определение компетентным органом соответствия уровня знаний, квалификаций работника занимаемой должности, месту, на которое он претендует; А. образовательного учреждения – процедура установления соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям ГОС, проводимая государственной аттестационной службой либо по ее поручению или доверенности органами государственной власти, органами управления образованием и органами местного самоуправления; А. образовательных программ – установление соответствия образовательных программ требованиям нормативных документов, являющихся составной частью государственного стандарта в соответствующей форме.

II) **Сертификация** – подтверждение соответствия качественных характеристик уровню, требуемому стандартом качества. В контексте международного образования – А. или С. – процесс официального признания полученных знаний или компетенций/ квалификаций обучаемых.
18. COLLECTIVE
BARGAINING **Переговоры о заключении коллективного договора** (между предпринимателями и профсоюзами). Важный элемент социального диалога, приводящий к заключению коллективных договоров. В международной практике в ряде стран коллективные договоры на отраслевом, региональном и национальном уровне включают в себя вопросы профессионального обучения и обучения для рынка труда
19. COLLEGE **Колледж.** В российском образовании:

1) Образовательное учреждение или структурное подразделение высшего учебного заведения, реализующее

неполные и /или полные образовательные программы высшего профессионального образования, либо образовательное учреждение среднего профессионального образования, реализующее углубленные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования с присвоением повышенного уровня квалификации. Осуществляют многоуровневую подготовку специалистов со средним профессиональным образованием и являются многофункциональными образовательными учреждениями.

2) Структурное подразделение высшего учебного заведения, реализующее неполные образовательные программы высшего профессионального образования.

В международном образовании: во Франции, Бельгии и Швейцарии – среднее или неполное среднее образовательное учреждение; в англоязычных странах: учебные заведения, ориентированные на подготовку на уровне высшего профессионального образования; подразделения университета.

20. COMPANY OPERATED WORKSHOPS/TRAINING **Обучение на предприятии.** Организация обучения работников, осуществляемая работодателем, как правило, на самом предприятии. Может предусматривать привлечение преподавателей из внешних по отношению к предприятию структур, предоставляющих обучение, а также проводиться совместно группой предприятий с распределением областей подготовки в зависимости от ресурсов и специфики предприятий-участников
21. COMPARABILITY / EQUIVALENCE OF QUALIFICATIONS **Сравнимость/ эквивалентность квалификаций.** Установление эквивалентности между уровнями и содержанием квалификаций на отраслевом, региональном, национальном и международном уровнях.
22. COMPETENCE **Компетенция.** Мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем. В отличие от квалификации включает в себя, помимо сугубо профессиональных знаний и умений, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности и умения, умение учиться, оценивать, логически мыслить и т.д. Другими словами, это демонстрируемая человеком способность применять знания, умения и квалификации в повседневных и изменяющихся рабочих ситуациях. Различаются технические К., относящиеся к сфере профессиональной деятельности, и сквозные, или «переносимые», К. относящиеся к социальным, коммуникативным, методическим и иным К., требуемым в рамках различных профессий и сфер деятельности. Уровень К. может оцениваться по способности человека использовать имеющиеся у него умения.
23. COMPETENCE-BASED VET **Профессиональное образование и обучение, основанное на компетенциях.** Термин, распространенный в международном образовании для описания образования и обучения, предназначенного для освоения, повышения качества и совершенствования способности людей к выполнению конкретной профессиональной деятельности в рамках предъявляемых требований. В системах ПОО стран западной Европы и Северной Америки компетенции лежат в основе формирования образовательных и учебных программ ПОО. Цель ПОО, основанного на компетенциях, состоит в установлении четкого взаимодействия между содержанием

обучения и трудовой деятельности.

- | | | |
|-----|--------------------------|---|
| 24. | CONTINUING VET | <p>Непрерывное профессиональное образование. Профессиональное образование и обучение, которое следует за получением определенного базового/начального профессионального образования и обучения, необходимого для работы по какой-либо профессии. Это образование и обучение дает возможность совершенствования знаний, умений и компетенций, приобретения новых компетенций и дальнейшего карьерного роста. В концепции непрерывного образования особый акцент делается на устранении барьеров между формальным и неформальным образованием/обучением и между образованием и реальной жизнью. Концепция непрерывного обучения отражает быстрое развитие технологий, изменяющийся характер рынка труда и организации труда и воплощает философию образования/обучения в течение всей жизни. В определенной степени совпадает с термином «образование взрослых». В российском образовании термин также частично совпадает с терминами «образование в течение всей жизни» и «образование взрослых» и предусматривает образование, сопровождающее человека на всем протяжении жизни.</p> |
| 25. | CORE/KEY COMPETENCES | <p>Набор компетенций, дополнительных к базовым умениям, которые необходимы: для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям; адаптации имеющихся знаний и умений к требованиям «обучающейся организации» и адаптации к изменяющейся ситуации собственного профессионального и карьерного роста и повышения собственной мобильности посредством обучения в течение всей жизни.</p> |
| 26. | CORE/KEY SKILLS | <p>Ключевые умения: умения, требуемые для трудоустройства и занятости независимо от профессии или специальности.</p> |
| 27. | COST-EFFECTIVENESS | <p>Самоокупаемость.</p> |
| 28. | COURSE COSTS | <p>Стоимость курса (обучения): затраты на организацию и осуществление курса обучения.</p> |
| 29. | COURSE DESIGN | <p>План (учебного) курса/разработка учебного курса. При разработке учебного курса необходимо учитывать цели и задачи обучения, содержание изучаемых тем и формы деятельности, в ходе которых обучаемые смогут достичь поставленных целей, последовательность и сроки изучения материала, а также методы обучения и оценки результатов обучения</p> |
| 30. | COURSE FEES/TUITION FEES | <p>Плата за обучение</p> |
| 31. | CREAMING | <p>Отбор лучших. В англоязычной литературе этим термином обозначают отбор для обучения наиболее перспективных студентов, которые смогут предъявить высокие показатели при выпуске, что обеспечит учебному заведению возможность дальнейшего получения финансирования (или его увеличения) при реализации модели финансирования по результатам.</p> |
| 32. | CREDIT | <p>I) Кредит. В настоящее время в международном образовании часто используется в сочетании «training credit», обозначающем К., предоставляемый государством частному лицу для прохождения курса обучения. Как правило, такой К.</p> |

предоставляется молодым гражданам и представляет собой квази-ваучер, к которому могут быть присовокуплены дополнительные личные средства. В Великобритании К. на обучение получили широкое распространение по всей стране и позволяют пройти курс обучения с присвоением двух национальных профессиональных квалификаций. Сумма К. практически полностью покрывает стоимость обучения.

2) **Кредитная единица.** Термин используется для обозначения единиц, учитываемых при «накопительной системе» учета освоения квалификаций. В рамках «накопительной системы» человек имеет возможность проходить обучение постепенно, в удобное для себя время и в учебных заведениях по своему выбору, осваивая отдельные элементы или составные части (units) квалификации, каждый из которых отвечает определенному количеству баллов. При накоплении необходимого количества баллов человеку присваивается квалификация соответствующего уровня. В настоящее время в рамках Болонского и Копенгагенского процессов ставится задача обеспечения переноса К.Е., полученных в различных контекстах и формах обучения.

33. CURRICULUM

Образовательная программа. В Российской Федерации: документ, определяющий содержание образования определенного уровня и направленности (содержание образования по данному курсу, объем знаний и умений, который предстоит освоить его участникам, цели и задачи курса, особенности организации занятий и их методическое обеспечение).

Профессиональная О.П. направлена на решение задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровня специалистов соответствующей квалификации. К ним относятся программы НПО, СПО, высшего и послевузовского профессионального образования. Образовательный минимум содержания каждой основной профессиональной О.П. устанавливается соответствующим ГОС.

В международном образовании: все курсы обучения для определенной категории обучаемых – совокупность курсов обучения в учебном заведении (школе, колледже, университете), куда входит и понятие учебного плана (в нашем понимании); в более узком значении – синоним программы обучения/учебной программы по конкретному предмету. При разработке О.П. обычно учитываются результаты, которые должны быть достигнуты, или структурированный набор процедур и ситуаций обучения, который приведет к достижению заданных результатов.

34. DEMAND-DRIVEN (VET) PROGRAMME

Программа ПОО, отвечающая требованиям спроса на рынке труда. Термин используется для описания программ профессионального обучения, содержание которых формируется на основе потребности в умениях и компетенциях, складывающейся на рынке труда.

35. DISTANCE LEARNING/EDUCATION

Способ освоения образовательных программ, обеспечивающий техническое и программное оснащение учебного процесса, использование соответствующих методов, технологий и организационных форм для обучения граждан по месту жительства в удалении от учебных заведений.

36. DROPOUT RATE **Уровень отсева (из учебного заведения).** Процентное соотношение числа обучающихся, начавших курс обучения, к числу не закончивших его по различным причинам.
37. DUAL SYSTEM OF VET **Дуальная система образования/обучения.** Предполагает сочетание обучения в учебном заведении с обязательными периодами производственной деятельности. Классическим примером Д.С. профессионального образования и обучения является система НПО в Германии. Д.С. предполагает прямое участие в профессиональном образовании предприятий, предоставляющих возможности для практического обучения и несущих все связанные с ним расходы, включая ежемесячное пособие (стипендию) обучающемуся. Учебные заведения профессионального образования и обучения являются самостоятельными организациями, на равноправной основе сотрудничающими с предприятиями, на базе которых осуществляется производственное или практическое обучение. Государство в лице своих органов на различных уровнях компенсирует путем различных выплат около одной трети затрат предприятия на профессиональное обучение
38. EC (EUROPEAN COMMUNITY) **Европейское Сообщество (ЕС).**
39. EU (EUROPEAN UNION) **Европейский Союз (ЕС).**
40. EDUCATIONAL LEAVE **Учебный отпуск.** Система поддержки обучения работников, принятая в ряде западных стран (напр., в Бельгии, Франции и Италии) в рамках национальных коллективных договоров. Финансируется из общих налогов и налогов на фонд заработной платы предприятий. Обозначает законодательно установленный оплачиваемый учебный отпуск для прохождения предусмотренных курсов обучения.
41. EDUCATIONAL/TRAINING GRANT **Грант на обучение.** В международном образовании сумма, предоставляемая частному лицу для прохождения курса обучения. Может покрывать как всю стоимость обучения, так и его часть. Обычно характерно для системы непрерывного образования и обучения для рынка труда.
42. EMPLOYABILITY **Способность к трудоустройству, возможность трудоустройства.** Новый термин в системе международного образования, относящийся к так называемым «гипотетическим» понятиям (ср. с традиционным employment).
43. EMPLOYEES **Работники.** Наиболее общий термин для обозначения людей, работающих по найму, не являющихся предпринимателями и самозанятыми. В международной практике предполагает наличие контракта с работодателем.
44. EMPLOYERS **Работодатели.** В компании, фирме и на предприятии – лица, ответственные за принятие решений, касающихся найма работников. Как правило, к этой категории относятся менеджеры по персоналу или развитию человеческих ресурсов. Лица, принадлежащие к этой категории, представляют предприятие/компанию/фирму в ассоциациях работодателей, во взаимоотношениях с государством и профсоюзами.
45. EMPLOYMENT **Занятость.** Участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. К занятым относятся работающие по найму, самозанятые, военнослужащие. Полная

3. означает практически полное обеспечение трудоспособного населения рабочими местами. Частичная 3. подразумевает возможность устроиться на работу на неполный рабочий день или сезонный период; неполная 3. служит источником безработицы.

46. EMPLOYMENT RATE **Уровень занятости.** Уровень вовлеченности в трудовые процессы. Определяется соотношением численности трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствием рабочих мест возможностям работников, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умениями использовать их.
47. ENROLMENT **Набор, зачисление** (в учебное заведение/на курс обучения).
48. ENTREPRENEURSHIP **Предпринимательство.** Инициативная, самостоятельная, осуществляемая от своего имени, на свой риск, под свою имущественную ответственность деятельность граждан, физических и юридических лиц, с целью систематического получения дохода, прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг.
49. ETF (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION) **Европейский Фонд Образования.**
50. EVALUATION **Оценивание, оценка**
51. EXAMINATION **Экзамен.** Проведение контроля качества обучения в форме заключительной проверки знаний, умений, навыков и степени развития обучающихся. В РФ экзамены бывают выпускными (по завершению курса обучения) и вступительными (дающими право на поступление в образовательное учреждение профессионального образования. В международном образовании, как правило, нет вступительных экзаменов в образовательные учреждения профессионального образования.
52. FINAL STATE CERTIFICATION В Российской Федерации: **государственная итоговая аттестация.** Определение уровня образованности/обученности выпускников с помощью государственных образовательных стандартов. Является обязательной по завершении курса обучения в рамках каждого уровня образования; единственная форма внешнего оценивания обученности выпускников.
53. FOLLOW-UP **Исполнение, доведение до завершения, какого-либо решения в виде следующих за принятием этого решения действий** (при переводе необходимо учитывать конкретный контекст использования термина).
54. FORMAL LEARNING/EDUCATION **Формальное образование/обучение.** Образование/обучение, осуществляемое по заранее установленным программам, учебным планам и процедурам, по завершении которого обучаемый получает соответствующее свидетельство и определенную совокупность прав.
55. FURTHER EDUCATION/TRAINING **Продолженное образование/обучение.** В Великобритании (где не используется термин *continuing education*): продолжение профессионального образования в рамках системы формального образования и вне ее с целью: получения личностного развития и профессионального совершенствования; усовершенствования знаний, практических умений и компетенций в профессиональной области; адаптации

к переменам, вызванным техническим прогрессом; освоения другой профессии или специальности в случае устаревания ранее полученной. Характеризуется доступностью в течение всей трудовой жизни.

56. GDP (GROSS DOMESTIC PRODUCT) **ВВП (валовой внутренний продукт).** Совокупная стоимость конечных товаров и услуг, произведенных на территории данной страны, в рыночных ценах.
57. GENERIC SKILLS **Общие умения.** Умения, способствующие обучению в течение всей жизни. Включают в себя, помимо умения писать, читать и считать (т.е. базовых умений), также и коммуникативные умения, умения решать проблемы, работать в «команде», принимать решения, творчески мыслить, пользоваться компьютером и обучаться.
58. GLOBALIZATION **Глобализация.** В экономике: процесс глобализации выражается в возрастающей взаимозависимости рынка в мировом масштабе, чему способствуют новые формы передачи информации, благодаря которым изменения в одной части мира неизбежно влияют на происходящее в других его частях. В социальном смысле: возникновение глобальной культурной системы, предполагающей расширяющееся восприятие единства мира и возрастающую гомогенность потребления и культурных моделей.
59. HIGHER EDUCATION **Высшее образование** (в российском образовании полный термин «высшее профессиональное образование»). Образование, имеющее целью: подготовку специалистов сложных видов труда, выполняющих функции управления технологическими системами и коллективами людей; подготовку квалифицированных педагогических кадров и научных работников, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования и реализуемое в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. В международном образовании различается высшее профессиональное образование и высшее академическое образование как два подсектора высшего образования. Программы ВО содержат две последовательных ступени, каждая из которых приводит к получению квалификации, признаваемой на рынке труда.
60. HUMAN RESOURCES **Человеческие ресурсы.** Люди, рассматриваемые с точки зрения имеющейся у них компетенции или компетенции, которую они потенциально могут привнести в свою трудовую деятельность.
61. HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT **Развитие человеческих ресурсов.** Развитие знаний, умений и потенциала людей, работающих в какой-либо организации, или совокупно в профессии, или в целом в рамках национальной рабочей силы.
62. ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION) **Международная Организация Труда.**
63. IN-COMPANY/IN-FIRM TRAINING **Обучение на предприятии, внутрифирменное /внутрипроизводственное обучение.** В российском образовании: предоставление работникам образовательных услуг по освоению программ профессионального образования и профессиональной подготовки; является частью социальной и экономической стратегии предприятий, а также элементом

государственной социальной и образовательной политики. В международном образовании: имеет то же значение и предполагает организацию и осуществление обучения силами самого предприятия/фирмы/компании. Может проходить как на рабочем месте, так и с отрывом от производства, или иметь комбинированный характер.

64. INFORMAL LEARNING EDUCATION **Спонтанное обучение, образование.** Образование, получаемое человеком в ходе его обычной жизни: на работе, в семье или на работе. Под *informal learning* часто понимается также самообразование (*self-managed learning*).
65. INITIAL VET **Начальное профессиональное образование.** В российском образовании: образование, целью которого является подготовка работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности; осуществляется на базе как основного общего образования, так и среднего (полного общего) образования. МСКО уровень 3А + 4В. В международной практике: профессиональное образование и обучение, получаемое в начале или до начала трудовой деятельности, как правило, состоящее из базовой подготовки и специализации и предусматривающее как формальное образование и обучение, так и трудовой опыт. Шире, чем обучение на рабочем месте и внутрифирменное обучение. Предусматривает получение соответствующего свидетельства.
66. IN-SERVICE TRAINING **Повышение квалификации работников.** Учебная деятельность, направленная на достижение более высокой степени профессиональной квалификации; в российской системе образования - предусматривает освоение новых общетеоретических и специально-технологических знаний, расширение спектра умений и навыков, углубление понимания связи между наукой и технологией; осуществляется в рамках системы непрерывного образования путем поэтапного обучения в образовательных заведениях соответствующих ступеней.
67. INSTITUTIONALIZATION **Институционализация.** Формирование общественных институтов. Например, И. социального партнерства – формирование института социального партнерства на государственном уровне
68. INTEGRATED CURRICULA **Интегрированные образовательные программы.** Как правило, предусматривают интеграцию программ начального и среднего профессионального образования и среднего и высшего профессионального образования. Одно из проявлений диверсификации образования с целью расширения образовательных возможностей учреждений всех уровней профессионального образования, для подготовки выпускников с более широкими компетенциями
69. ISCED **Международная стандартная классификация образования.** Принятая ЮНЕСКО рамочная классификация для унификации описания, представления и сравнения систем образования в терминах статистических показателей/индикаторов, основанных на системе определений и критериев. МСКО выделяют 6 уровней образования:
 0 – доначальное образование;
 1 – начальное образование, или первая ступень основного образования;
 2 – неполное среднее образование, или вторая ступень

основного образования

3 – полное среднее образование;

4 – послесреднее нетретичное образование;

5 – первая ступень третичного образования;

6 – вторая ступень третичного образования.

70. IT (INFORMATION TECHNOLOGIES) **Информационные технологии.**
71. JOB ROTATION **Ротация на рабочем месте.** Форма обучения для рынка труда, которая позволяет совместить непрерывное профессиональное образование и обучение занятого населения с обучением безработных на рабочем месте. Эта модель предусматривает «замещение» работников на период прохождения ими какого-либо курса обучения безработными гражданами, которые в этот период совершенствуют свои умения.
72. JOB/WORK PLACEMENT **Трудоустройство.** Обеспечение граждан работой в промышленности, учреждениях, сельском хозяйстве. В сфере обучения для рынка труда этот термин также используется для обозначения возможности прохождения производственного обучения на предприятии, предоставляемого и оплачиваемого работодателем.
73. KEY ACTORS/PLAYERS **Главные действующие лица.** Те из представителей заинтересованных сторон, которые играют ключевую роль в принятии решений или осуществлении деятельности, приводящей к конкретным результатам.
74. KNOWLEDGE SOCIETY **Общество, основанное на знаниях.** Общая характеристика постиндустриального общества и новый термин философии образования, обозначающий приоритетное значение знаний и образованности человека в обществе и предполагающий смещение центра общественного развития от технологий к знаниям.

Парадигма общества знаний «работать, чтобы учиться, и учиться, чтобы работать». В этой связи человеку предстоит все в большей мере брать на себя ответственность за собственное образование и профессиональную деятельность.
75. LABOUR FORCE **Рабочая сила.** Общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных.
76. LABOUR MARKET **Рынок труда.** Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Структура текущих и перспективных потребностей в работниках определенных специализаций и уровней квалификации на Р.Т. является основанием для планирования структуры образовательных услуг профессиональной направленности.
77. LABOUR MARKET ANALYSIS **Анализ рынка труда.** Содержит, как правило, информацию о прошлом и современном состоянии промышленной, профессиональной, демографической структуры, структуры в области занятости, квалификационной структуре, а также имеющихся на рынке труда возможностях для приобретения различных квалификаций. Анализ часто рассматривает сильные и слабые стороны, возможности и препятствия на рынке труда,

а также может содержать прогнозы.

78. LABOUR MARKET FORECAST (ANTICIPATION) **Прогноз развития рынка труда.** Прогнозы развития рынка труда имеют большое значения для эффективного развития профессионального образования и обучения. Прогнозирование изменений (включая структурные) на рынке труда (спрос и предложение рабочей силы, развитие секторов и др.) позволяет оптимизировать образовательные программы и профили обучения, приводя их в соответствие с ожидаемыми изменениями.
79. LABOUR MARKET MOBILITY **Трудовая мобильность, мобильность рынка труда.** Интенсивность перехода или способности перехода работников от выполнения определенного вида трудовой деятельности к другой на рынке труда. Т.М. не имеет точных количественных показателей, но может оцениваться по потокам работников, прибывающим или убывающим из одной сферы трудовой деятельности в другую
80. LABOUR MARKET TRAINING **Обучение для рынка труда.** Принятый международный термин, означающий различные типы и формы подготовки кадров для рынка труда. Включает в себя курсы начального уровня, дающие доступ к первоначальной трудовой деятельности, программы повышения квалификации работников и переподготовку безработных, которые реализуются либо в образовательных учреждениях профессионального образования, либо специальными организациями, занимающимися этим видом обучения, либо предприятиями, либо соответствующими частными организациями. Как правило, финансируются из фондов занятости (фондов страхования на случай безработицы), учрежденных в рамках программ поддержки безработных, финансируемых государством.
81. LEARNER/ STUDENT/ PUPIL-CENTERED LEARNING **Личностно-ориентированное обучение.** Обучение, основанное на взаимодействии учащихся и педагогов, когда созданы оптимальные условия для развития у обучающихся способности к самообразованию, самоопределению, самостоятельности и самореализации. В центре процесса обучения находится учащийся как субъект процесса обучения. Создает условия для полноценного проявления и развития личностных функций субъектов образовательного процесса. Основная философская и педагогическая концепция международного образования.
82. LEARNING **Обучение.** Процесс накопления и постепенного освоения человеком все более сложных и абстрактных понятий (например, школьное обучение), а также процесс более или менее постоянных изменений в поведении как результата накопления опыта, содержащего новые знания (в смысле социального процесса адаптации человека к изменяющейся среде). В отличие от термина training обозначает действие, замыкающееся на индивидууме и описывающее его внутренние изменения.
83. LEARNING ORGANISATION **Обучающаяся организация.** Предприятие или организация, придающая приоритетное значение обучению своих сотрудников, реализующая разнообразные по форме и продолжительности программы обучения и рассматривающая обучение в качестве приоритета стратегического развития.
84. LEARNING-BY-DOING **Обучение посредством деятельности.** В международном

образовании: обучение, осуществляемое в процессе повторения выполнения действия, без соответствующего теоретического обучения.

85. LEGAL FRAMEWORK OF VET **Законодательная база/ законодательные основы/ нормативно-правовая база ПОО.** Совокупность законодательных и инструктивных материалов и документов, устанавливающих какие-либо законы, правила, нормы, нормативы для системы ПОО и ее сегментов.
86. LICENSING **Лицензирование.** Выдача на определенных условиях разрешений (лицензий) на право осуществления определенной деятельности. В российском образовании: Л. образовательного учреждения – выдача государственным органом управления образованием или по его поручению местным органом управления образованием по месту нахождения образовательного учреждения лицензии на право ведения образовательной деятельности на основании заключения экспертной комиссии.
87. LIFE-LONG LEARNING **Образование/обучение в течение всей жизни.** Философия образования и образовательная политика, предусматривающая создание условий для охвата как формальным, так и неформальным образованием и обучением всей жизни человека и обеспечение разнообразных возможностей удовлетворения человеком своих образовательных потребностей. В самом широком смысле концепция обучения в течение всей жизни рассматривает обучение как стратегию, помогающую людям справиться с собственным становлением, зрелостью и старением в том обществе, где они живут. В этом смысле она соотносится с теориями человеческого развития. В более узком смысле в последнее время данный термин выражает потребность людей в постоянном обновлении, расширении и приобретении умений, которые обеспечивают возможность трудоустройства и конкурентоспособность на современном рынке труда для поддержания собственного благосостояния. В ряде стран (например, в Великобритании) национальная политика в области профессионального образования и обучения направлена на создание возможностей для обучения граждан в течение всей их трудовой жизни (различные формы обучения, предоставление возможности прохождения обучения в удобное для человека время и в удобном месте).
88. LYCEUM **Лицей.** В российском образовании:
- 1) Образовательное учреждение с углубленным изучением дисциплин определенного профиля и предпрофессиональной подготовкой;
 - 2) Профессиональный лицей – центр непрерывного профессионального образования, реализующий интегрированные образовательные программы начального и среднего профессионального образования, обеспечивающие приобретение обучающимися конкретных профессий повышенного уровня квалификации, с возможностью получения среднего профессионального образования.
89. MOBILITY (OF INDIVIDUALS) **Мобильность.** Способность человека переходить в и адаптироваться к новой профессиональной среде, или, другими словами, способность и возможность менять место работы или сферу деятельности

90. MODERNIZATION OF VET/VET REFORM **Модернизация/реформа системы профессионального образования и обучения.** Цели, задачи, стратегии и процедуры, необходимые для приспособления национальных систем ПОО к потребностям рыночной экономики
91. MODULAR TRAINING **Модульное обучение.** Предполагает структурирование изучаемого материала/курса в виде отдельных взаимосвязанных блоков, которые можно изучать в удобной для обучаемого последовательности и дополнять и комбинировать, не нарушая единого содержания. Модули построены на основе функционального принципа – каждый модуль предполагает освоение элемента профессиональной деятельности, выраженного компетенцией.
92. MONITORING **Мониторинг.** Наблюдение, оценка и прогноз дальнейшего развития объекта.
93. MULTI-LEVEL EDUCATIONAL INSTITUTION **Многоуровневое образовательное учреждение.** Модель образовательного учреждения профессионального образования, предполагающая реализацию основных образовательных программ различного уровня. Учебные заведения такого типа получают все большее распространение в странах Запада, поскольку наиболее полно воплощают концепцию образования в течение всей жизни, предоставляя образовательные программы для разных категорий граждан, включая программы профессионального образования и обучения. Обеспечивают гражданам возможность выбора различных образовательных траекторий за счет горизонтальной и вертикальной мобильности внутри системы. А также одновременно наиболее полно и гибко удовлетворяют как образовательные потребности личности и быстро реагируют на меняющийся спрос на рынке труда.
94. NON-FORMAL LEARNING Обучение в ходе спланированной деятельности, носящей «полуструктурированный» характер (происходящее в ходе повседневных ситуаций, содержащих обучающий компонент).

В российском образовании присутствует неформальное обучение: оно определяется как обучение по программам, не предусматривающим нормативной оценки результатов их освоения. Неформальное образование понимается как любой организованный процесс коммуникации, порождающий обучение, осуществляемый вне рамок системы традиционного школьного и университетского образования и охватывающий лица всех возрастов.
95. OCCUPATIONAL STANDARDS **Профессиональные стандарты.** Задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия выполняемой работником деятельности существующим требованиям. Представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, соответствующих тому, что человек должен уметь делать, как это нужно делать и что для этого нужно знать, описанный конкретным набором типовых профессиональных характеристик, свойственных той деятельности, которую человек осуществляет в рамках конкретной профессии. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. П. С. и компетенция определяются сферой труда. Сущность П. С. в том, что его содержание не привносится извне и не возникает в результате обсуждения. Оно заложено в самой профессиональной деятельности. Национальные П.С. устанавливаются для всех работающих в данной конкретной

области в рамках профессионального сектора.

96. OCCUPATIONAL STRUCTURE **Профессиональная структура.** В рамках национальной экономики – разделение занятости по различным профессиональным секторам.
97. OCCUPATIONAL/JOB/SKILL PROFILE **Профиль профессии.** Знания, умения и отношения, необходимые для осуществления деятельности в рамках определенной профессии.
98. OFF-THE-JOB TRAINING **Обучение вне рабочего места.** Осуществляется вне рамок обычной трудовой ситуации. Может проводиться как на самом предприятии, так и в сторонней организации/учебном заведении. Обычно это часть учебной программы, которая комбинируется с обучением на рабочем месте
99. ON-GOING ASSESSMENT **Текущее оценивание.** Оценивание, проводимое в течение всего процесса обучения, позволяющее отслеживать прогресс обучаемого относительно начального состояния.
100. ON-THE-JOB TRAINING **Обучение на рабочем месте (в процессе работы).** Профессиональное обучение в условиях обычной трудовой ситуации, может составлять весь процесс обучения или комбинироваться с занятиями, проводимыми в других условиях. Широко распространенная форма профессионального обучения в международном образовании.
101. OUTCOME **Результат.** Результат деятельности, процесса или ситуации, который наблюдается по их завершении. В системе образования: результаты, достигнутые в ходе реализации образовательной программы, степень соответствия достижений поставленным целям и задачам.
102. PERFORMANCE **Деятельность.** Термин часто используется в сочетаниях «*student performance*» (может быть переведен как «успеваемость студентов») или «*performance of an educational institution*» («деятельность образовательного учреждения»).
103. PERFORMANCE CRITERIA **Критерии деятельности.** Показатели, признаки, на основании которых формируется оценка качества деятельности. В ряде стран входят в технические параметры профессионального стандарта.
104. PRE-SERVICE TRAINING **Обучение, предшествующее занятости.**
105. PRE-VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING **Предпрофессиональное образование и обучение.** В международном образовании: формирует у обучаемых представление о труде и трудовой жизни, знакомит с существующими профессиями и специальностями, базовыми умениями и образовательными траекториями, позволяющими осуществлять деятельность в рамках этих профессий и специальностей. Основная цель – подготовка к трудовой деятельности путем освоения основных/базовых умений, необходимых для начала трудовой жизни и выбора собственной образовательной траектории. Как правило, является частью образовательной программы среднего образования и включает в себя как формальное обучение, так и трудовой опыт. Не предполагает освоения умений, связанных с конкретной профессией.
106. PRIMARY SECTOR **Первичный сектор (экономики).** Добывающий/сырьевой сектор, отрасли, связанные с разработкой природных богатств

(их добычей или переработкой).

107. PRIVATE SECTOR **Частный сектор.**
108. PROFESSIONAL STANDARDS **Профессиональные стандарты для профессий, которые в западной традиции (особенно в Великобритании) называются не «occupation», а «profession»** - таких, как врач, юрист, архитектор и т.д., требующих специального образования.
109. PROGRAMME **(Учебная) программа/программа обучения.** Определяет содержание обучения и наиболее целесообразные способы его организации, рекомендуемые дидактические процессы и предпочтительные организационные формы обучения данному предмету. В международном образовании: деятельность и методы, необходимые для достижения поставленных задач обучения, логически структурированные в рамках заданного периода времени.
110. PUBLIC **Государственный.** в таких словосочетаниях как *P. sector* – государственный сектор (все предприятия и учреждения, принадлежащие государству, включая местные органы власти); *P. ownership* – государственная собственность (право собственности); *P. finance/funds/funding* – государственные финансы (расходы и доходы государства, налоги, заимствования, управление гос.долгом и т.д.)/ государственное финансирование (финансовые средства, предоставленные правительством или каким-либо гос. учреждением).
111. QUALIFICATION **Квалификация.** Требования, которым должен удовлетворять работник для работы по определенной специальности или профессии; опыт, полученный в результате образования и обучения. В Великобритании, США и Венгрии: документ об успешном завершении курса обучения. Понятие квалификации имеет разное наполнение в различных странах. Оно может означать способность выполнять конкретную работу или удовлетворять определенным требованиям, предъявляемым на данном рабочем месте, а также употребляться для обозначения уровня образования/обучения или способности человека справляться с профессиональными задачами, последнее описывается также термином «компетенция».
- В российском образовании: уровень обученности, подготовленности к компетентному выполнению определенного вида деятельности по полученной специальности. Ключевая составляющая стандарта профессионального образования. Квалификация работников отражается в их тарификации (присвоении работнику соответствующего тарифного разряда/класса).
112. QUALIFICATION LEVELS **Уровни квалификации.** В российском образовании: уровень обученности, подготовленности к компетентному выполнению определенного вида деятельности по полученной специальности. Ключевая составляющая стандарта профессионального образования. Квалификация работников отражается в их тарификации (присвоении работнику соответствующего тарифного разряда/класса).
- Уровень квалификации (разряд, класс, категория и т.п.) характеризует профессиональное мастерство в рамках данной ступени. Существенными характеристиками уровня являются объем и диапазон знаний и умений, их качество, способность рационально организовать и планировать работу, быстро

адаптироваться к изменениям техники, технологии, организации и условий труда.

Квалификационный разряд – показатель, определяющий степень квалификации; устанавливается с учетом сложности, ответственности, условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

113. QUALIFICATION REQUIREMENTS **Квалификационные требования, или требования к квалификациям.** Совокупность видов квалификаций, которые требуются для удовлетворения потребностей политики в области образования и обучения; совокупность квалификаций, которые требуются человеку, чтобы работать по конкретной специальности или исполнять определенную трудовую функцию. Термин не имеет точного соответствия в российском образовании, в некоторой степени ему соответствует понятие «квалификационная характеристика», обозначающее нормативный документ, содержащий социально-экономическую, производственно-техническую, социально-психологическую и психофизиологическую характеристику трудовой деятельности и требования к подготовке кадров.
114. QUALIFICATION STANDARDS **Квалификационные стандарты.** Термин может относиться к качеству квалификации или квалификаций. В этом смысле он употребляется для обозначения того, насколько квалификация соответствует (или не соответствует) ожидаемому от нее. Часто термин «квалификация» подразумевает стандарты: предполагается, что человек получивший определенную квалификацию, отвечает определенным стандартам. В некоторых странах получение определенной квалификации само по себе является стандартом, которому должен соответствовать человек, чтобы начать работать в рамках конкретной профессиональной области (например, в медицине).
115. QUALITY ASSESSMENT **Оценка качества.** Способ определения наличия в человеке и его деятельности, объекте или системе характеристик, соответствующих тому, что понимается как качество; решение, принимаемое экспертом по оцениванию.
116. QUALITY ASSURANCE **Обеспечение качества.** В образовании: введение в действие процедур, направленных на обеспечение соответствия результатов образования и обучения и необходимых услуг заявленным требованиям потребителя. Следует особо подчеркнуть, что потребности различных категорий потребителей могут не только не совпадать, но и быть диаметрально противоположными. В этой связи разработка системы обеспечения качества признана в международном образовании одной из самых сложных проблем управления качеством образования и обучения.
117. QUALITY MANAGEMENT **Управление качеством.** Управление ресурсами, системами и деятельностью, направленное на обеспечение качества.
118. RANGE STATEMENT **Диапазон применения стандарта.** В Великобритании: часть технических параметров профессионального стандарта. Описывается диапазон сходных общих функций, которые работник должен выполнять в рамках профессионального стандарта. Так, если Д.П.С. указывают на различные группы клиентов (напр., молодежь и взрослые), с которыми требуется уметь взаимодействовать работнику, то это означает, что этому работнику необходимо выполнять все элементы стандарта в отношении как молодежи, так и взрослых клиентов.

119. RECOGNITION OF COMPETENCES В международном образовании: **придание официального статуса компетенциям, приобретенным в процессе как формального, так и неформального обучения.** В первом случае выдаются соответствующие свидетельства, во втором – засчитываются баллы, и приобретенным компетенциям присваивается официальный статус (производится их валидация). Признание значимости компетенций участниками экономического и социального процесса.
120. RECOGNITION OF QUALIFICATIONS **Признание квалификаций (дипломов), выданных в другой стране.** Также взаимное признание квалификаций (дипломов).
121. RE-TRAINING **Переподготовка.** Различные виды обучения, обусловленные изменениями в характере и содержании профессиональных задач. П. может быть частичной, связанной с модернизацией трудового процесса, или полной, вызванной отмиранием имеющейся у работников профессии или резким сокращением спроса на нее. В более узком понимании означает освоение новых знаний и умений, необходимых для работы над задачей, отличающейся от той, для выполнения которой лицо было принято на работу. В международном образовании: совершенствование работником своих знаний и умений или приобретение новых (либо для текущей работы или профессии, либо для новой). В первом случае переводится как повышение квалификации, во втором как переподготовка или переобучение. Может инициироваться как самим работником, так и конкретным работодателем, и осуществляться на местном или национальном уровне – либо с целью удовлетворения потребности рынка труда, либо для обеспечения адаптации опытных работников к широкомасштабным изменениям в требованиях, предъявляемых к рабочей силе.
122. SANDWICH COURSES **Комбинированное обучение.** Термин, широко используемый в международном образовании для обозначения комбинированных курсов обучения, предусматривающих сочетание формального очного обучения на базе учебного заведения с производственной деятельностью.
123. SECOND CHANCE TRAINING/EDUCATION **Образование/обучение «второго шанса».** Форма получения образования или обучения, предоставляющая возможность продолжить образование (на уровне непрерывного/продолженного профессионального образования или высшего образования) лицам, которые ранее не имели такой возможности или выбыли из системы образования, не завершив среднего общего образования.
124. SECONDARY SECTOR **Вторичный сектор (экономики).** Отрасли, связанные с производством, использованием труда, средств производства и материалов как непосредственно из первичного сектора, так и обладающих добавленной стоимостью вследствие подготовки их к использованию.
125. SECONDARY VET В российском образовании: **среднее профессиональное образование** – процесс подготовки специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования; часть послесреднего образования, реализуется в образовательных учреждениях среднего профессионального образования или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования. МСКО уровень 3А + 5В. В международном образовании частично

охватывает профессиональное образование, описываемое термином continuing VET.

126. SELF-EMPLOYED **Самозанятые.** Лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры).
127. SELF-EMPLOYMENT **Самозанятость.** Самозанятость предполагает занятость, при которой отсутствуют работодатели и работники или число последних незначительно
128. SELF-MANAGED LEARNING **Самообразование/ самостоятельное обучение.** Образование/обучение, в рамках которого человек ставит собственные цели и выбирает наиболее эффективные способы их достижения. При С. человек берет на себя ответственность за свою деятельность, направленную на получение требуемого результата. В международном образовании С./ С.О. часто вводится в программы профессионального образования и обучения, чтобы обучаемые могли овладеть умениями учиться и такими социальными умениями, как принятие решений, умение надеяться на себя, чувство цели и самостоятельность.
129. SIXTH FORM COLLEGE В Великобритании: **колледж шестого класса** – учебное заведение послеобязательного образования. С апреля 1993 г. К. Ш. К. вошли в сектор продолженного образования. Включают курсы, дающие возможность получить профессиональную квалификацию, а также свидетельство об общем среднем образовании или среднем образовании повышенного уровня.
130. SKILL **Умение, навык.** В российской психологии умения – это способность быстро, точно и сознательно выполнять определенные действия на основе усвоенных знаний и приобретенных навыков, которые являются непременным компонентом деятельности. Умения относятся к навыкам так же, как программа действия к его реализации: они шире навыков и предполагают разные варианты действия. В международном образовании этот термин используется не дифференцировано для обозначения опыта (знаний и умений), требуемых для выполнения конкретной задачи или работы, и результата образования, обучения и опыта, который вместе с необходимыми знаниями, характеризует компетентного работника. Обычно обозначает систематические ментальные и физические действия (методы и стратегии), необходимые для выполнения конкретной задачи. Нередко применяется для описания либо требований к конкретной деятельности, либо способностей человека осуществлять эту деятельность. Часто этот термин употребляется некорректно как эквивалент терминов компетенция, квалификация и знания.
131. SKILL MISMATCH **Несоответствие умений работника требованиям, предъявляемым работодателем /рынком труда.**
132. SKILL NEEDS **Потребности в умениях.** Умения, необходимые для выполнения различной профессиональной деятельности и работы в рамках организации, отрасли/сектора или экономики в целом для удовлетворения потребностей соответствующего рынка труда или его сегмента.
133. SKILL SPECIALIZATION **Специальные умения.** Умения, которые требуются в конкретной профессиональной области.
134. SKILL TRAINING (SPECIALIZATION) **Обучение умениям (специализация).** Термин, используемый в Великобритании для обозначения профессионального

обучения, следующего за базовым в рамках соответствующей программы обучения, приводящей к получению определенной квалификации. Также обозначает любую программу профессионального обучения, направленную на освоение дополнительных знаний и умений в течение всей профессиональной жизни человека.

135. SKILL/COMPETENCE TRANSFER **Перенос умений/компетенций.** В российской психологии: «перенос навыков» - положительное влияние усвоенных навыков на овладение другим действием. В международном образовании термин употребляется в более широком значении: перенос умений из одной сферы профессиональной деятельности в другую. Различается горизонтальный перенос: использование старых умений для сходных, но не идентичных целей, и вертикальный перенос: формирование нового умения или повышение уровня данного умения на основе имеющегося. Является ключевым фактором мобильности рабочей силы на современном рынке труда.
136. SKILLED OCCUPATION/WORKER **Квалифицированный труд/ работник.** Сложный труд, для занятия которым необходима специальная подготовка и наличие у работника умений и знаний для выполнения определенных видов работ; создает в единицу времени большую стоимость, чем неквалифицированный (простой) труд. Работник, способный выполнять работу, требующую использования знаний и умений в рамках широкого спектра сложных трудовых операций и предполагающую значительную степень ответственности и автономии. К.Р. должен быть способен руководить деятельностью других работников и направлять эту деятельность. В некоторых странах К.Р. следует иметь определенные профессиональные квалификации среднего уровня умений.
137. SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SME) **Малые и средние предприятия.** Малое предприятие, как правило, имеет штат менее 50-200 работников, на среднем предприятии обычно работает менее 200-500 человек. В последние 25 лет М. и С. П. составили основу экономического роста, поскольку именно они способны быстро реагировать на рыночные и технологические изменения. В странах ЕС политика поддержки и развития М. и С. П. является приоритетом экономического развития и политики в области занятости.
138. SOCIAL DIALOGUE **Социальный диалог.** Форма реализации социального партнерства, процесс взаимодействия социальных партнеров.
139. SOCIAL EXCLUSION **Социальное отчуждение.** Отказ определенной группе или группам населения в доступе к каким-либо позитивным жизненным возможностям или обстоятельствам, исключение данной группы или групп из каких-либо социальных институтов или процессов на основании их несоответствия предъявляемым критериям. К последним могут относиться: образовательный ценз, цвет кожи, вероисповедание, собственность, социальный статус и др.
140. SOCIAL PARTNERSHIP **Социальное партнерство.** Особый тип социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике, обеспечивающий оптимальный баланс и реализацию основных интересов наемных работников и работодателей на основе равноправного сотрудничества.
- Социальные партнеры – организации рынка труда и экономической сферы. В понятие социальных партнеров входят организации работников и работодателей, включая ассоциации

и объединения работодателей, торгово-промышленные палаты, объединения предпринимателей, а также региональные структуры занятости и экономического развития и т.д.

В ЕС основные категории социальных партнеров представлены:

- Европейской конфедерацией профсоюзов;
- Союзом конфедераций промышленников и работодателей Европы;
- Европейской ассоциацией малых и средних ремесленных предприятий;
- Европейским центром предприятий с частичным участием государства и предприятий общего экономического интереса.

Вопросы социального диалога в форме Социального протокола включены в приложения к Маастрихтскому договору. В 1992 г. сформирован Комитет по социальному диалогу Европейского Союза.

В области ПОО определены 4 области С.П.:

- развитие непрерывного ПО;
- профориентация молодежи и взрослого населения;
- разработка профессиональных квалификаций, включая прогнозы и анализ спроса и предложения и взаимное признание квалификаций и их прозрачность;
- ресурсы и финансирование.

С.П. в сфере ПОО – развитие с участием социальных партнеров высококачественного ПОО в интересах рынка труда, экономики и граждан.

Основной акцент С.П. – региональная политика, региональное развитие, субъектом которого являются учреждения ПО.

Сферы деятельности социальных партнеров ПОО:

- разработка профессиональных стандартов и стандартов ПОО (на федеральном уровне и региональном уровне);
- участие в разработке политики в области ПОО (на федеральном и региональном уровне);
- анализ рынка труда (на федеральном и региональном уровне);
- прогноз спроса и предложения образовательных услуг ПОО и умений на федеральном и региональном уровне;
- участие в разработке стратегии регионального экономического развития (на федеральном и региональном уровне);
- сбор и анализ информации о развитии сферы труда (на федеральном и региональном уровне);
- разработка содержания программ обучения и требований к оценке компетенций и участие в оценке учебных заведений (самооценке) и итоговой оценке выпускников (на уровне учебного заведения);
- предоставление мест для производственной практики, организация стажировок и повышения квалификации преподавателей ПО на предприятиях, развитие системы переподготовки или повышения квалификации работников предприятий в учебных заведениях (на региональном уровне);

- уровне и уровне учебного заведения);
- профориентационная работа;
 - развитие обучения на предприятии (на рабочем месте);
 - лоббирование соответствующих интересов в рамках классической модели плюрализма интересов;
 - мобилизация ресурсов и контроль за их использованием;
 - участие в управлении учебными заведениями.
141. SOCIAL SKILLS **Социальные умения.** Умения, позволяющие человеку освоить все аспекты взаимодействий с другими людьми и принимать адекватные (социальные) решения. С.У. подразумевают способность человека адаптироваться к ситуации при взаимодействии с другими людьми, понимать и сообщать информацию и, в более широком плане, выстраивать сложные «сети» взаимоотношений с людьми, окружающей средой и различной деятельностью.
142. SOCIALLY DISADVANTAGED GROUPS **Социально незащищенные («обездоленные») группы/слои общества.** Категория населения, ущемленная в правах по причине плохого образования, бедности или принадлежности к миноритарным группам.
143. STAKEHOLDERS **Заинтересованные стороны.** Человек, группа людей или институт, заинтересованные в результатах принятия какого-либо решения
144. STANDARD **Стандарт.** Нормативно-технический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объектам стандартизации и обязательный для исполнения в определенных областях деятельности. С. в образовании – это эталон, с которым можно сравнивать измеряемые параметры, или норма, регулирующая образовательный процесс, унифицированная совокупность минимальных требований, предъявляемых к знаниям, умениям и навыкам выпускников образовательного учреждения определенного уровня и профиля. Выражается в стандартных показателях качества и поддается стандартным методам контроля. Государственный образовательный С. в российском образовании: образовательный ценз или уровень, который должен быть достигнут личностью для получения соответствующих документов об образовании. Состоит из обязательного минимума содержания основных образовательных программ, максимального объема учебной нагрузки обучаемых и требований к уровню подготовки выпускников.
145. STANDARDIZATION (IN EDUCATION) **Стандартизация.** Установление единых требований к результатам образовательной деятельности в однотипных образовательных учреждениях, не исключающее многообразия способов их достижения.
146. STANDARDS SETTING **Установление стандартов.** Процесс разработки и согласования стандартов.
147. TECHNICAL SCHOOL/TECHNICUM **Технический колледж.** В международном образовании: обычно подразделение университета, в котором изучаются технические дисциплины); в российском образовании: техникум – образовательное учреждение системы среднего профессионального образования.

148. TERMS OF REFERENCE **Техническое задание.** Основные параметры, условия и элементы содержания, которые должны быть учтены при разработке проекта или выполнении какого-либо задания.
149. TRACERS STUDY **Исследование карьеры, профессионального пути.**
150. TRAINEE **Обучающийся, обучаемый.**
151. TRAINING **Обучение.** Система, позволяющая освоить знания и умения, которые нужны для трудоустройства; процесс, приводящий к освоению и применению людьми знаний и умений, необходимых для выполнения какой-либо работы в рамках профессиональной деятельности; процедуры и методы, используемые для того, чтобы обучаемые смогли достичь целей обучения.
152. TRAINING ALLOWANCE **Стипендия.** Пособие, выплачиваемое лицам, проходящим обучение. Термин обычно используется при описании моделей финансирования обучения для рынка труда.
153. TRAINING MARKET **Рынок услуг по обучению.**
154. TRANSFERABLE SKILLS **«Переносимые», или «сквозные», умения,** которые значимы для трудовой деятельности и профессий в целом.
155. TRANSPARENCY **«Прозрачность».** Идентифицируемая степень корреляции различных систем и элементов систем профессионального образования и обучения.
156. TRANSPARENCY OF QUALIFICATIONS **Прозрачность квалификаций.** Предпосылка для оценивания и валидации при принятии решения о признании или непризнании квалификаций на отраслевом, национальном и международном уровне. Возможность сравнения достижений в рамках одной системы или сегмента системы с соответствующими достижениями в рамках другой системы или ее сегмента.
157. TRIPARTITE BODIES **Трехсторонние органы** (социального партнерства). Как правило, комиссии, представляющие три стороны социального партнерства классического типа.
158. VALIDATION **Утверждение (придание законной силы).** В международном образовании означает присвоение официального статуса компетенциям для частичных умений/единиц умений или знаний, полученных вне системы формального обучения, либо при необходимости придания официального статуса обучению, являющемуся результатом профессионального или личного опыта. Для формального обучения – процесс аттестации уровня квалификации, достигнутой по завершении обучения.
159. VET (VOCATIONAL EDUCATION & TRAINING) **Профессиональное образование и обучение (ПОО).** В международной практике часто используется принятый в ЮНЕСКО термин *Technical & Vocational Education (TVE)* – техническое и профессиональное образование.
160. VOCATIONAL SCHOOL **Профессиональное училище.** В российском образовании: вид образовательного учреждения:
1. НПО - профессионально-техническое училище, в котором обеспечивается приобретение профессии и квалификации для самостоятельной трудовой деятельности; как правило, дает

профессию рабочего и среднее общее образование.

2. СПО - традиционно используется в названиях таких учебных заведений, как военное училище, педагогическое училище, медицинское училище и др.

161. VOCATIONAL STANDARDS

Стандарты профессионального образования и обучения.

Определяют, чему человек должен научиться для соответствия требованиям профессионального стандарта. Разрабатываются и описываются системой образования. С. П. О. состоит из федерального компонента и регионального компонента. Федеральный компонент устанавливает общие требования к специалисту, а учебное заведение само разрабатывает учебные программы и имеет право добавлять к федеральному стандарту дополнительные предметы в зависимости от конкретной местной ситуации на рынке труда, традиций учебного заведения, связей последнего с внешней средой/социальными партнерами.

В стандарте также содержатся названия профессий и специальностей в принятых формулировках. Дополнительные конкретные квалификации или умения приобретаются в учебном заведении за счет регионального компонента (компонента образовательного учреждения). Каждый уровень профессионального образования имеет свой ГОС.

В международном образовании С. П. О. могут устанавливаться государством или социальными партнерами, а также профессиональными организациями, образовательными учреждениями или организациями работодателей. Основываются на профессиональных стандартах и выражаются в согласованной модели компетенций, образовательных программах или наборе требований к выпускнику или обучаемому. Определяют степень готовности личности начать работу в профессиональной области или продвигаться на более высокий уровень в рамках этой профессиональной области. Лежат в основе разработки образовательных программ и программ обучения. В настоящее время различие между профессиональными и образовательными стандартами нивелируется, поскольку разрабатываемые стандарты все в большей степени интегрируют результаты образования и обучения с требованиями мира труда. В этой связи оба стандарта могут считаться квалификационными стандартами.

162. WORK ORGANISATION

Организация труда. Распределение задач и ответственности между работниками в рамках предприятия или организации или их подразделений.

163. WORK ROLE

Трудовая функция. Термин описывает совокупность полезных операций/конкретных профессиональных функций/ действий, которые человек должен осуществлять в рамках конкретной трудовой деятельности/на рабочем месте.

164. WORKFORCE

Рабочая сила, работники (предприятия/организации). Работниками в рамках предприятия считаются работающие на полную и неполную ставку, по долгосрочным и временным контрактам. (Не путать с *labour force!*)

165. WORLD OF WORK

Сфера труда. Не совсем точный, но часто используемый термин для описания совокупности организаций, институтов, связей и деятельности, связанных с производством и обменом произведенными продуктами.

Основы обучения в течение всей жизни – предпосылки возникновения и история развития в странах ЕС. Связь с Лиссабонской стратегией