

ЗАГАЛЬНА КОНЦЕПЦІЯ І ВІДПРАВНІ ТОЧКИ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Ринкові перетворення змінили попит на робочу силу, затребували нові якості людського капіталу та сформували нові освітні потреби населення. Перед професійною школою поставлено завдання підготовки інтеграційних, конкурентоспроможних фахівців. Для реалізації поставленого завдання необхідні випереджальна багатоступенева система підготовки професійних кадрів, формування і розвиток гнучких технологій професійної освіти.

Проблеми сучасної освіти пов'язані не лише з соціально-економічними труднощами останніх десятиліть і не тільки з недостатнім фінансуванням, а й з фундаментальною невідповідністю структури освітніх програм актуальним потребам суспільства і економіки. Вищі навчальні заклади сьогодні не можуть забезпечити фахівця, свого випускника таким обсягом знань, якого вистачило б на усі випадки життя. У зв'язку з інтенсивним зростанням потоку інформації через кожні 5-10 років потрібно поновлювати знання, щоб відповідати необхідним вимогам життя. Проведені дослідження свідчать, що навіть найвідоміші університети світу не можуть вважати, що вони випускають дійсно освічених людей, тобто, що їх освіта остаточно завершена. Вузи повинні випускати людей "схильних до навчання", тобто добре підготовлених до того, аби вчитися на протязі усього життя. Зробити це набагато складніше, чим просто дати освіту людям. Отже, вищі навчальні заклади змушені навчити студента вчитися, здобувати знання і прагнути до них.

Ключовим документом для впорядкування організаційної й дидактичної діяльності, спрямованої на підвищення якості освіти України і рівня працевлаштування на національному і європейському ринках праці випускників, стало створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя, яка набрала чинності 23 квітня 2008 року за рекомендацією Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу [1]. Ця рекомендація закликає Країни-члени ЄС:

1. використовувати Європейську рамку кваліфікацій як еталонний інструмент для порівняння рівнів кваліфікацій різних систем кваліфікацій, а також для поширення навчання впродовж життя та поширення рівних можливостей в інформаційному суспільстві, та для подальшої інтеграції європейського ринку праці, водночас, поважаючи багате розмаїття національних систем освіти;

2. співвіднести свої національні системи з Європейською рамкою кваліфікацій до 2010 року, зокрема шляхом зіставлення, у прозорий спосіб, своїх кваліфікаційних рівнів до рівнів ЄРК та, якщо можливо, шляхом розробки національних рамок кваліфікацій відповідно до національного законодавства та практик; ...

У додатку до рекомендацій наводиться визначення національної рамки кваліфікацій (НРК) як "інструмента класифікації кваліфікацій за низкою критеріїв для визначених рівнів здобутого навчання, метою якого є інтеграція та координація національних підсистем кваліфікацій та покращення прозорості, доступності, можливостей переходу та якості кваліфікацій по відношенню до ринку праці та громадянського суспільства".

Відповідно до цієї рекомендації національна експертна група розробила НРК для України. Національну рамку кваліфікацій (НРК) було затверджено постановою Кабінету Міністрів України № 1341 від 23 листопада 2011 р. У постанові сказано:

Національна рамка кваліфікацій - системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

Національна рамка кваліфікацій впроваджується з метою: введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню

кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Структура цих рекомендацій визначає вісім ключових компетенцій, які громадяни вимагають для свого особистого виконання, соціальної інтеграції, активної громадянської позиції і можливостей працевлаштування в суспільстві, заснованому на знаннях, в такий спосіб [7]:

1. Спілкування рідною мовою.
2. Спілкування на іноземних мовах.
3. Математична компетентність та базові компетенції в науці і техніці.
4. Цифрова компетентність.
5. Вчимося вчитися.
6. Соціальні та цивільні компетенції.
7. Почуття ініціативи і підприємництва.
8. Культурна обізнаність.

Введення компетентнісного підходу обумовлено загальноєвропейською тенденцією інтеграції, глобалізації світової економіки і, зокрема, неухильно наростаючими процесами гармонізації систем вищої освіти країн Європи.

У поняття «компетенція» в якості складових частин входять знання, вміння, навички, особистісні якості, соціальна адаптація та професійний досвід. У сукупності всі ці компоненти формують поведінкові моделі. Майбутній випускник зобов'язаний самостійно орієнтуватися в ситуації і кваліфіковано вирішувати поставлені перед ним завдання або встановлювати нові.

Варто відзначити, що компетентнісний підхід передбачає іншу роль студента в навчальному процесі. В його основі лежить робота з інформацією, моделювання і рефлексія. Студент повинен вміти не просто відтворювати інформацію, а самостійно мислити і бути готовим до реальних життєвих ситуацій. Поступаючи на роботу, молодий фахівець повинен витратити мінімум зусиль на адаптацію.

Для вищих навчальних закладів перехід від традиційної предметно-центрованої парадигми вітчизняної освіти до освіти, орієнтованої на розвиток компетенцій, означає перегляд організації навчального процесу, змісту освіти в контексті збільшення академічних свобод, впровадження нових підходів до формування та оцінки загальних і професійних компетенцій учнів і організації всіх видів практики. Однією із загальносвітових тенденцій стало поступове дозрівання концепції безперервної освіти й спроби практичного здійснення цієї ідеї [2]. Своєю появою й розвитком зазначена концепція зобов'язана в першу чергу міжнародному співробітництву в рамках ЮНЕСКО, завдяки якому дослідники різних країн змогли налагодити обмін ідеями й національним досвідом.

Для викладачів дуже корисним є зарубіжний досвід. Освоєнню зарубіжного досвіду сприяють міжнародні наукові конференції, навчальні семінари в інших країнах, які мають традиції підготовки фахівців, професійна особиста взаємодія з колегами із зарубіжних навчальних закладів.

Протягом останніх двадцяти років ТЕМПУС сприяє розвитку систем вищої освіти країн-партнерів. Сьогодні ТЕМПУС є програмою співробітництва, яка підтримує накопичений потенціал, модернізацію і розвиток, розширюючи при цьому сферу міжнародного партнерства.

Проста філософія даної програми, підтримує підхід «знизу вгору», привертає все нових і нових учасників. Обмін знаннями та досвідом між колегами з різних країн призводить до взаємовигідної користі. Крім того, особисті контакти між учасниками проектів програми ТЕМПУС сприяють розширенню кругозору та міжкультурному взаєморозумінню. Найрізноманітніші представники сфери вищої освіти працюють разом над проектами, спрямованими на різні аспекти системи вищої освіти, при місцевій підтримці національних офісів ТЕМПУС в країнах-партнерах і національних контактних пунктів в ЄС.

Вивчення програм європейських і світових шкіл призвело до висновку, що система практико-орієнтованої підготовки повинна будуватися через комплекс базових концептів

певного рівня, які розкриваються в певній послідовності: від наукового пізнання світу, суспільства, держави, до особистості, сім'ї, групи, мікросоціального середовища. Від загальної фундаментальної підготовки до поглибленої практико-орієнтованої перспективі, де студенти самостійно вибудовують свої освітні стратегії відповідно до індивідуальним дослідним інтересам і потребам ринку праці.

У світовій педагогіці поняття навчання протягом усього життя (англ. LifeLong Learning - LLL) виражається низкою термінів, серед яких "продовжена освіта" (англ. continuing education). Деякі автори доцільною вважають "рекурентну (що повторюється час від часу) освіту" (англ. recurrent education). Коли, говорячи про освіту дорослих, хочуть підкреслити її відносну незалежність від структур формальної освіти, кажуть про "освіту поза школою" (англ. out-of-school education) та "неформальну освіту" (англ. non-formal education).

Отже, безперервна освіта - це процес, що складається з базової і подальшої освіти, передбачає на другому етапі послідовне чергування навчання в системі спеціально створених освітніх закладів з професійною діяльністю. Процес формування особистості у системі неперервної освіти складається з двох основних етапів:

- 1) базова освіта - підготовче навчання та виховання, що хронологічно передують діяльності індивіда у професійній сфері;
- 2) післябазова (післядипломна) освіта - подальше навчання та виховання, поєднані з практичною діяльністю у сфері суспільного виробництва.

Стратегія безперервного навчання розуміє під учнями всіх: дітей, молоді і дорослих. Навчання має стати невід'ємною частиною активної життєвої позиції представників всіх вікових груп. У тому числі - людей старшого та похилого віку. Викладачем вважається будь-яка людина, що керує навчальним процесом і формує навчальне середовище в дитячих садах, загальноосвітніх школах, школах за інтересами, центрах вільного освіти, курсах підвищення кваліфікації, відкритих молодіжних центрах, музеях і інших установах культури. Директорами шкіл вважаються керівники згаданих навчальних закладів. Розуміння навчання включає в себе сприйняття і розуміння сутності, цілей, методів навчання, а також ролі різних сторін у навчальному процесі.

У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI ст. визначено, що державна політика щодо реформування неперервної освіти здійснюється з урахуванням світових тенденцій розвитку освіти впродовж життя, соціально-економічних, технологічних і соціокультурних змін.

Для світового товариства безперервна освіта є способом збереження, розвитку і взаємозбагачення національних культур та загальнолюдських цінностей, важливим фактором й умовою міжнародного співробітництва в галузі освіти та розв'язання глобальних завдань сучасності. Кінцева мета реформи освіти - ідея створення «суспільства, що навчається».

У Європі є певний напрацьований досвід щодо реформування навчання впродовж життя, зокрема освіти дорослих. Чисельність людей, які прагнуть продовження освіти та підвищення кваліфікації після закінчення традиційного навчання, постійно зростає.

Європейська Комісія випустила в 2000 році Меморандум про навчання протягом усього життя, в якому представлена стратегія щодо забезпечення безперервного навчання в Європі. У 2001 році був опублікований план дій [4], щоб допомогти країнам модернізувати свої системи LLL.

ЕС визначила пріоритети розвитку систем навчання протягом усього життя [5] наступним чином:

- забезпечення доступу до можливостей безперервного навчання для всіх, незалежно від віку, включаючи конкретні дії, спрямовані на найбільш знедолених осіб, які беруть участі в освіті та навчанні, а також мігрантів, як засіб сприяння їх соціальної інтеграції;
- надання можливостей для придбання і/або поновлення базових навичок, в тому числі нових базових навичок, таких як навички роботи з ІТ, іноземні мови, технологічна культура, підприємництво і соціальні навички;

- навчання, набір та оновлення викладачів і інструкторів для розвитку безперервного навчання;
- ефективна валідація та визнання формальних кваліфікацій, а також неформального навчання в різних країнах і секторах освіти за допомогою підвищення прозорості та підвищення якості;
- гарантія високої якості і широкої доступності інформації, керівництва і консультування цільової групи про можливості навчання протягом усього життя і їх переваги;
- заохочення представництва відповідних секторів, включаючи молодіжний сектор, в існуючих або майбутніх мережах і структурах, що працюють в цій галузі.

План дій 2001 року було переглянуто в 2009 році і прийнята Стратегічна основа для європейського співробітництва в освіті та навчанні [6]. Вона встановлює чотири цілі для LLL в Європі:

- забезпечення реального навчання і мобільності протягом усього життя;
- підвищення якості та ефективності освіти і навчання;
- сприяння справедливості, соціальної згуртованості та активної громадянської позиції;
- зміцнення творчості та інновацій, включаючи підприємництво, на всіх рівнях освіти і навчання.

Був також розроблений набір з семи [5] контрольних показників, і країни контролюються з точки зору прогресу в цьому напрямку. Мета полягає в тому, щоб ці завдання були досягнуті до 2020 року:

1. Не менше 95% дітей у віці від 4 років до віку початку обов'язкової початкової освіти повинні брати участь у дошкільній освіті.
2. Частка п'ятнадцятирічних підлітків зі слабкими навичками функціонального читання, знаннями математики та природничих наук було менше 15% в своїй віковій групі;
3. Кількість не учнів молодих людей з низьким рівнем освіти становило менше 10% у віковій групі 18-24-років.
4. Частка осіб у віці 30-34 років з вищою освітою повинна бути не менше 40%
5. В середньому не менше 15% дорослих (вікова група від 25 до 64 років) повинні брати участь в навчанні протягом усього життя.
6. Не менше 20% випускників вищих навчальних закладів та 6% осіб 18-34 років з початковою кваліфікацією повинні мати період навчання за кордоном.
7. Частка працевлаштованих випускників (20-34 роки), які залишили освіту і навчання, не більше трьох років до звітного року має становити не менше 82%.

Як показують результати досліджень, у Європі багато фахівців виявили бажання вчитися впродовж усього життя, адже це можливість отримання загальних знань та професійної кваліфікації. Освіта впродовж життя може покращити як професійне, так і особисте життя, саме тому навіть найкращі професіонали в 40—50 років продовжують освоювати різноманітні курси. Це допомагає їм справитися зі змінами на ринку праці. Під час заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації, їхні учасники отримують грошову допомогу у вигляді дотацій і позик. Держава частково фінансує такі курси. У той же час для багатьох службовців особистісне зростання та розвиток кар'єри набагато важливіші ніж будь-які компенсації.

На рис. 1 наведена частка населення країн ЄС у віці 25-64 років, що брала участь в LLL, за даними 2013 року. Із цього можна легко уявити, що близько 50% країн має показник в середньому 10%, а решта нижче середнього рівня участі. Самий високий рівень участі в скандинавських країнах.

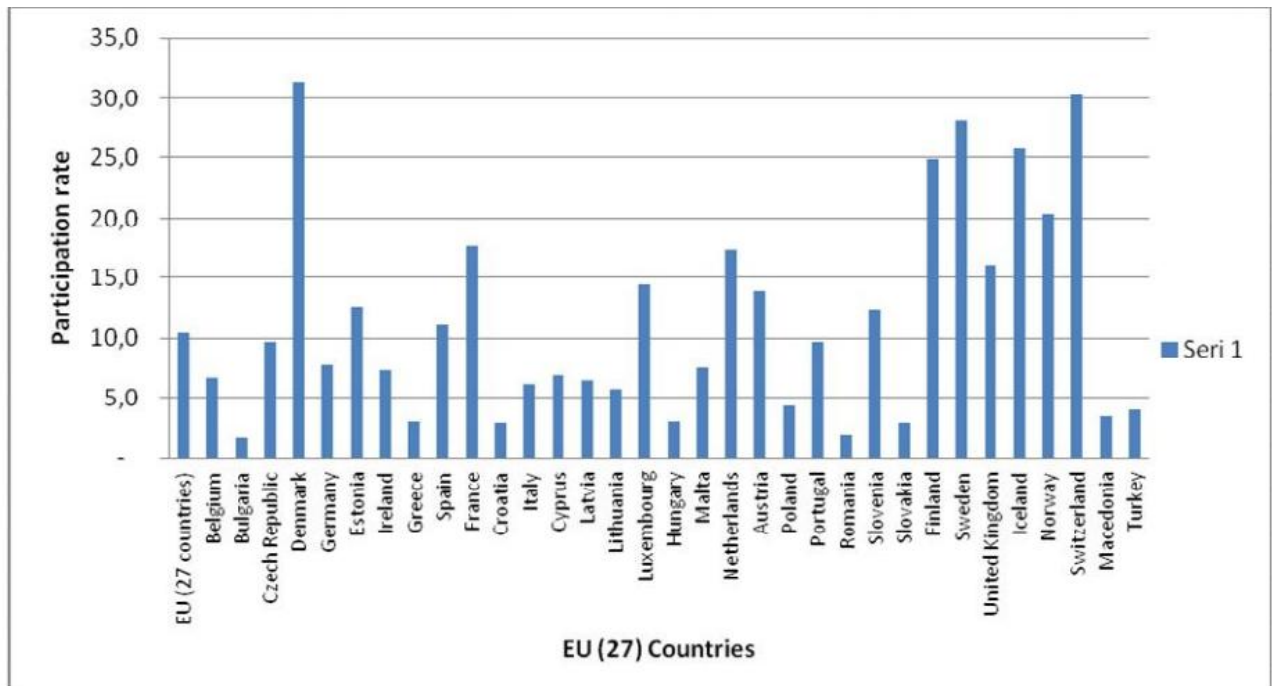


Рис. 1: Відсоток населення у віці 25-64 років, які беруть участь в LLL (2013) (<http://ec.europa.eu/eurostat/en/>)

Проте існують причини, чому особи не залучаються до освіти у дорослому віці. Серед них виділяють наступні:

- 1) диспозиційна (ставлення до навчання);
- 2) ситуаційна (брaк часу, сімейні обов'язки);
- 3) інституційна (оплата, відсутність вечірніх курсів, вимоги щодо вступу).

Для того щоб ЄС був успішним в LLL, всі держави-члени повинні однаково добре організувати мобільність і вирішення проблем системи визнання попереднього навчання між собою.

ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ LLL В УКРАЇНІ

Розвиток системи LLL має важливе значення для економічного і соціального розвитку України, узгодженого з політикою ЄС.

Універсальної стратегії щодо впровадження LLL для кожної країни немає. Тобто, є чітка потреба кожної країни в розробці свого власного підходу до вирішення питань, пов'язаних з реалізацією LLL. Однак, є чотири спільні кроки, які, як запропоновано в літературі [2, 8, 9], слід вжити:

I. Тісна співпраця Уряду, соціальних партнерів, громадянського суспільства, освітніх та дослідницьких спільнот.

II. Забезпечення адекватного навчання базовим навичкам (BST) для дорослих, особливо для осіб з низькою кваліфікацією.

III. Прийняття загальної «дорожньої карти» всіма зацікавленими сторонам.

IV. Розробка набору індикаторів для відстеження якості впровадження LLL.

Україна та інші країни, що розвиваються стикаються з низкою проблем, які необхідно вирішити, для того щоб розробити ефективну систему LLL. До них відносяться необхідність:

- підвищення обізнаності громадськості про LLL;
- покращення координації і управління LLL;
- покращення інформації про навчання протягом усього життя і поліпшення моніторингу та оцінки LLL;
- покращення профорієнтації;
- використання Національної системи кваліфікацій для підтримки LLL;

- контроль якості LLL;
- адекватне і ефективне фінансування навчання протягом усього життя;
- зміцнення зв'язків між освітою і роботою;
- підвищення рівня шкільної освіти для створення міцної основи для безперервного навчання;
- впровадження системи визнання попереднього навчання (RPL).

RPL (англ. Recognition of prior learning (RPL), prior learning assessment (PLA), або prior learning assessment and recognition (PLAR)) описує процес, який використовується установами, що пропонують освіту для громадськості (наприклад, центри навчання дорослих, фахівців з працевлаштування, роботодавців, навчальних закладів, коледжів та університетів) для оцінки навичок, знань та компетенцій, набутих людиною з будь-якої платформи навчання. Іншими словами, RPL - це процес через які знання, навички та компетенції можуть бути визнані незалежно від того, де вони були придбані [3]. RPL проводиться в рамках національних систем професійної освіти і навчання і дозволяє людям демонструвати, що вони здатні виконувати конкретні завдання або працюють в певних галузях.

Отже, просування і підвищення обізнаності - це два необхідних заходи щодо підвищення інформованості і розуміння RPL. Необхідно провести рекламну кампанію, щоб пояснити, що таке RPL, як вона працює, де люди можуть отримати доступ до служб RPL, де вони можуть отримати більше інформації про RPL і можливості, які пропонує RPL.

RPL має багато переваг. Для учнів формальне визнання існуючих знань і навичок може означати, що учні не повинні більше часу приділяти навчанню того, що вони вже знають і можуть зробити. Формальне визнання існуючих знань і навичок також може поліпшити можливості дорослих в робочій силі. Сертифікати, отримані через RPL, можуть забезпечити доступ до подальшого навчання, а сам процес RPL може бути цінним у виявленні ключових прогалин в знаннях і навичках, які необхідно вирішувати.

На основі вищевикладених ідей необхідна дорожня карта для ефективного реалізації LLL. Стратегічна мета полягає у впровадженні такого розуміння навчання, яке підтримувало б особистий і соціальний розвиток кожного громадянина України, розвивали вміння вчитися, творчі здібності і підприємливість на всіх рівнях і у всіх видах освіти.

Наступне може використовуватися як базова модель:

1. Зміна принципів розуміння навчання та системи оцінки знань:

- підвищення значимості й цінності особистісного й управлінського розвитку, формування мотивації до навчання;
- розробка засобів оцінювання учнів, що дозволяють виявити у них ступінь розвитку ключових компетенцій;
- приведення рівня складності цілей навчання у відповідність із індивідуальними особливостями учнів і рівнем їх розвитку;

2. Розробка структури LLL:

- створення механізму тісної співпраці між зацікавленими сторонами;
- приведення змісту і обсягів навчання у відповідність із цілями і результатами навчання (в тому числі - з ключовими компетенціями), встановленими в освітній програмі;
- розробка гнучких навчальних програм для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці / заохочення підприємницьких навичок;
- побудова індивідуальних траєкторій навчання й організація на їхній основі навчального процесу на основі передової міжнародної практики в умовах інформатизації й інтернаціоналізації освіти.

3. Розробка стратегії підвищення інформованості громадськості про LLL:

- використання засобів масової інформації і соціальних мереж для підтримки ефективних проєктів, що сприяють впровадженню LLL;

- доведення до суспільства основ нового розуміння навчання і проведення в школах обговорення можливостей його впровадження з урахуванням місцевого контексту, із залученням всіх зацікавлених сторін (учень, вчитель, директор школи, батьки, власник школи, місцеве установа культури, підприємці);
- реалізація програм, в рамках яких підтримується взаємна робота і взаємне навчання вчителів і навчальних установ, а також спільні проекти з установами культури та підприємствами на всіх освітніх рівнях;
- вироблення нових методик і проведення експериментальних досліджень, організація спільних проектів викладачів ВНЗ та науковців, участь в міжнародних проектах співробітництва та порівняльних дослідженнях і т. п.

4. Формування системи підвищення кваліфікації викладацького та керівного складу навчальних закладів:

- забезпечення проведення у навчальних закладах різноманітних курсів по дидактиці з опорою на відповідну наукову роботу і роботу з розвитку, а також з урахуванням очікувань і потреб учнів;
- надання на державному рівні вчителям професійних навчальних закладів можливості пройти курси підвищення кваліфікації для кращого узгодження між собою загальноосвітніх і спеціальних дисциплін;
- розробка чітких вимог до якості викладання в навчальних закладах, що займаються підготовкою і перепідготовкою педагогічного складу;
- врахування при оцінці і оплаті праці викладачів їх внеску у просування навчання впродовж життя;
- забезпечення навчання директорів шкіл, дитячих садів і професійних навчальних закладів. Головна мета при цьому полягає в переосмисленні ролі директора школи і вчителя таким чином, щоб надати їм можливість створити таке навчальне середовище, в якому звертається увага на розвиток і формування потенціалу кожного учня, а також поважаються індивідуальні відмінності.

5. Забезпечення стійких зв'язків між освітою та бізнесом:

- створення високотехнологічних центрів для студентів і випускників вузів, власників та керівники підприємств у рамках навчання протягом життя;
- розробка регіональної стратегії ВНЗ для підсилення регіональної конкурентоспроможності випускників, супроводу проектів передачі ноу-хау від науки до бізнесу;
- розвиток навчальними закладами власних освітніх програм з урахуванням потреб ринку праці та тенденцій розвитку, а також забезпечення зв'язку з системою професійних кваліфікацій;
- активна участь представників ринку праці в розвитку освітніх програм і формуванні навчального процесу;
- розробка та впровадження принципів фінансування додаткового навчання та перенавчання, що сприяють їх доступності і заснованим на тристоронньому внеску учнів, держави і роботодавців.

6. Інтеграція цифрової культури в навчальний процес:

- забезпечення умов для розробки нових інноваційних рішень та їх впровадження;
- підтримка в навчальних закладах інновацій в області комп'ютерних технологій і їх використання;
- організація навчальних курсів і розробка матеріалів по впровадженню в навчальний процес комп'ютерних технологій з метою розвитку цифрових навичок вчителів і викладачів ВНЗ;
- забезпечення вчителям і викладачам освітньо-технологічної підтримки, що сприяє кращому використанню в освітній роботі можливостей цифрової епохи;

- проведення педагогічних досліджень виходячи із стратегічних пріоритетів держави у сфері освіти;
 - ініціювання та координація спільних проектів і досліджень університетів і шкіл;
 - розвиток технологічних рішень по створенню персонального цифрового навчального середовища учня для різної цифрових пристроїв (смартфони, ноутбуки, планшети);
 - створення система підтримки, заснованої на потребах, тих учнів, які не мають можливості придбати персональний цифровий пристрій, або мають потребу - через інвалідність - в цифрових пристроях, що відповідають особливим стандартам.
7. Розробка стратегії просування освіти літніх людей:
- організація курсів для дипломованих фахівців, що дозволять літнім людям здійснити свою «університетську мрію» і модернізувати їх знання і навички;
 - встановлення обмінів або відносин співробітництва з навчальними закладами за кордоном або міжнародними організаціями, що займаються освітою старшого покоління.
8. Розробка стратегії визнання раніше здобутої освіти:
- створення випробувальних центрів для визначення компетенцій як частини результатів навчання, описаних в кваліфікаціях;
 - створення систем реєстрації RPL, оцінювачів та радників RPL.
9. Розробка системи акредитації для моніторингу діяльності LLL:
- розробка та впровадження методики, що дозволяє при складанні державних іспитів, випускних іспитів оцінити ключові компетенції та навички вирішення проблем;
 - розробка та впровадження методики, що дозволить використовувати групове оцінювання - рецензування студентами робіт один одного, опонування студентами рефератів, проектів, дипломних, дослідницьких робіт, експертні оцінки групами, що складаються зі студентів, викладачів і роботодавців тощо;
 - розробка критеріїв зовнішньої оцінки навчальних закладів, що підтримують впровадження даної стратегії в загальну, професійну та вищу освіту;
 - проведення зовнішньої оцінки навчального закладу, пов'язаної з самоаналізом навчального закладу, в якому робиться наголос на навчально-виховному процесі, його ефективності і результативності, а також на аналізі результатів опитування щодо ступеня задоволення різних сторін;
 - розробка індикаторів якості, що відображають результативність і ефективність навчально-виховного процесу в навчальному закладі, а також ступінь задоволеності сторін. Індикатори результативності навчальних закладів повинні знаходитися у відкритому доступі, що дозволить будь-якій зацікавленій особі порівнювати показники різних навчальних закладів.

Вищевказані кроки не призначені для повного впровадження, а скоріше дають уявлення про основи LLL процесу в нашій державі, де тільки розпочаті дії по LLL.

Загальна мета складання цієї стратегії полягає в тому, щоб надати всім жителям України можливості для безперервного навчання відповідно до їхніх потреб і здібностей. В результаті, у кожного з них з'явиться гідний шанс для реалізації себе як особистості в суспільстві, трудовому та сімейному житті.

Список літератури.

1. Рекомендація Європейського парламенту та Ради щодо створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя, Страсбург, 23 квітня 2008 р. Офіційний вісник Європейського Союзу. C111, 6.5.2008.
2. Bengtsson, J. (2013). National strategies for implementing lifelong learning (LLL) – the gap between policy and reality: An international perspective, *Int Rev Educ.* 59:343–352. DOI 10.1007/s11159-013-9362-4.
3. Lenaghan, M. (2014). Recognition of Prior Learning (RPL): does it provide a second chance for unemployed people? Paper presented in National Recognition of Prior Learning (RPL) Conference, 23th – 26th February 2014. The South African Qualifications Authority (SAQA).
4. European Commission (2001). Making a European Area of Lifelong Learning a Reality.
5. EC (2012). Education and Training Monitor EC: Brussels
6. EC (2009). Council Conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) OJ C 119, 28.5.2009 p2-10. Brussels.
7. EU (2006) Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework. Annex of the Recommendation of the European Parliament and the Council on key competences for lifelong learning published in the Official Journal of the European Union 30 December 2006.
8. Ali YAZICI, Alipaşa AYAS Bilkent. TURKEY CHALLENGES AND BARRIERS IN IMPLEMENTING LIFELONG LEARNING IN DEVELOPING COUNTRIES / International Journal on New Trends in Education and Their Implications July 2015 Volume: 6 Issue: 3 Article: 01 ISSN 1309-6249 Copyright © International Journal on New Trends in Education and Their Implications / www.ijonte.org 1
9. The Estonian Lifelong Learning Strategy 2020.

1. Мета реформ у вищій школі – якість і доступність освіти – Рішення Колегії Міністерства освіти і науки України (2 квітня 2009 р , Протокол № 4/1–4)
2. Тези виступу Міністра Івана Вакарчука на засіданні Співки ректорів України, м. Київ, 15 травня 2009 року – http://www.mon.gov.ua/main.php?query=newstmp/2009_1/19_05
3. Коммюнике конференции европейских министров высшего образования – The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 апреля 2009 года – http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009.pdf