

---

---

## ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВО ФРАНЦИИ

Г.А. Краснова

Центр экономики непрерывного образования  
Российская Академия народного хозяйства и государственной  
службы при Президенте РФ  
*Проспект Вернадского, 82, Москва, Россия, 119571*

Статья посвящена успешному опыту Франции в области профессионального образования. Во Франции право граждан на получение непрерывного образования и обучения гарантируется Законом о профессиональном образовании, который был принят в 1971 г., а благодаря социальному партнерству между работодателями и профсоюзами Франция стала одной из немногих стран, где право на дальнейшее обучение граждан гарантируется законом. В контексте изучения лучших практик по управлению системой профессионального уровня опыт децентрализации управления системой начального и среднего профессионального образования на региональном и местном уровне во Франции заслуживает особого внимания.

**Ключевые слова:** профессиональное и техническое образование, непрерывное образование, неформальное и информальное обучение, национальная система квалификации.

Объем французского экспорта в Россию за последние 10 лет вырос в 5 раз. Франция стала вторым европейским поставщиком России. Двухстороннее сотрудничество между Россией и Францией опирается и проходит на взаимовыгодной основе, в числе приоритетов: сотрудничество в энергетике, космосе, совместные проекты в области инфраструктуры, авиастроении, машиностроении. Двухсторонние связи не ограничиваются только экономическими отношениями, взаимодействие в области образования и культуры также значительно. В связи с этим опыт реализации непрерывного профессионального образования во Франции может быть интересен в рамках дальнейшего развития двухстороннего сотрудничества с Россией.

Франция имеет давнюю историю профессионального образования, ее успехи связаны прежде всего с активным участием государства в законодательном обеспечении права граждан страны на непрерывное профессиональное образование и по созданию благоприятных условий на предприятиях для непрерывного обучения работников, стимулированием и поддержкой социального партнерства между работодателями и работниками (профсоюзами) по вопросам организации обучения, содержания и сертификации профессионального образования и обучения, финансированию; разветвленной и разноуровневой структурой непрерывного профессионального образования и наличием сети государственных и негосударственных, региональных, отраслевых и профессиональных объединений, вовлеченных в подготовку кадров.

Во Франции право граждан на получение непрерывного образования и обучения гарантируется Законом о профессиональном образовании, который был принят в 1971 г., а благодаря социальному партнерству между работодателями и

профсоюзами Франция стала одной из немногих стран, где право на дальнейшее обучение граждан гарантируется законом. В контексте изучения лучших практик по управлению системой профессионального уровня, опыт децентрализации управления системой начального и среднего профессионального образования на региональном и местном уровне во Франции заслуживает особого внимания [1].

К компетенции региональных органов власти относится выполнение следующих обязательств: строительство, эксплуатация и планирование деятельности профессиональных и технологических лицеев системы начального профессионального образования и обучения. Частные профессиональные лицеи действуют на основе договора [2], заключаемого с государственным органом управления образования, на основе которого из государственного бюджета финансируется оплата труда преподавателей и расходы по заочному обучению. Содержание образовательной подготовки и планирование деятельности образовательных учреждений (расширение, увеличение числа и т.д.) разрабатывается на основе анализа информации о состоянии экономики и рынке труда региона.

Сбором и анализом данных занимаются Обсерватории занятости и подготовки кадров, имеющиеся в каждом регионе. Главной целью их деятельности является подготовка ежегодных аналитических докладов и разработка региональных планов по обучению молодежи. Совет директоров Обсерватории занятости и подготовки кадров состоит из представителей государственных органов власти и организаций социальных партнеров, что позволяет удерживать тесные связи между профессиональным образованием и рынком труда. Аналитические доклады рассылаются во все учебные заведения и в правительство Франции. Правительство на основе аналитических докладов осуществляет финансирование региональных планов по подготовке кадров, текущие расходы учебных заведений (за исключением оплаты труда сотрудников). Распределение этих средств находится в компетенции главных инспекторов. Управление лицеями осуществляется центральными и региональными, местными органами управления.

Директора лицеев назначаются Министерством образования Франции. Функции управления директора лицеев осуществляют совместно с Советом управляющих, в состав которого входят представители сотрудников лицея, родителей, студентов, местных органов власти, — всего примерно 24—30 членов в зависимости от размеров учебного заведения. Совет управляющих является коллегиальным органом, в компетенции которого входят установление внутреннего распорядка работы, формирование учебного расписания, распоряжение расходами и доходами лицеев [1]. Таким образом, управление в учебных заведениях начального профессионального уровня также децентрализовано.

Система непрерывного профессионального образования представлена Центрами профессионального обучения, большая часть которых находится при промышленных предприятиях, но Центры есть и при торгово-промышленных палатах. Важную функцию в финансовом обеспечении программ профессиональной подготовки играет Фонд по привлечению средств для профессионального образования (Фонд). В 98 региональных отделений Фонда в соответствии с действующим законодательством на подготовку кадров концентрируются обязательные отчисления от фонда заработной платы предприятий региона на подготовку и

повышение квалификации кадров в размере 0,25 (для предприятий с численностью менее 10 работающих), и 1,5% (для предприятий с численностью более 10 работающих). Если предприятие состоит из одного человека, то отчисления не производятся. Фактические же затраты предприятий Франции на подготовку кадров составляют в среднем 3,5% от фонда заработной платы предприятий (1).

Таким образом, во Франции создана эффективная система обучения, когда любой сотрудник, проработавший на предприятии/организации более двух лет, имеет право на обучение продолжительностью от года до трех, причем финансирование обучения осуществляется через региональные отделения Фонда по привлечению средств для профессионального образования, а заработная плата сотруднику на период обучения сохраняется. Предприятие/организация не имеет права отказать сотруднику в обучении. В то же время, если в соответствии с планом обучения компании предусмотрено обучение работника, то он не может отказать от обучения.

Центральный уровень управления профессионального образования находится в компетенции Министерства образования и Министерства занятости и солидарности.

Министерство образования выполняет следующие функции:

- разрабатывает национальную политику и стратегию в области подготовки кадров, национальные стандарты, квалификационные требования, учебную документацию для учреждений профессионального образования, а так же меры по реализации национальной политики;

- утверждает национальные стандарты и квалификационные требования;

- финансирует профессиональное образование и обучение, выделяет регионам гранты на покрытие текущих расходов, покупку оборудования, заработную плату преподавателей и сотрудников учебных заведений и их повышение квалификации;

- собирает и анализирует статистические данные по профессиональному образованию и подготовке.

При Министерстве образования создана государственная организация ГРЭТА (англ. GRETA), основной задачей которой является реализация программ непрерывного профессионального обучения.

Министерство труда и солидарности Франции выполняет следующие функции [3]:

- финансирует профессиональное обучение в тех отраслях, где не имеется отраслевая система подготовки кадров;

- собирает и анализирует статистические данные по потребностям рынка труда в профессиональных кадрах.

При Министерстве занятости и солидарности создана в 1949 г. и действует до настоящего времени Национальная ассоциация по профессиональному обучению взрослых АФРА (англ. AFPA), основной задачей которой является борьба с безработицей и социальной изоляцией. Ассоциация АФРА — это «самая большая во Франции и в Европе организация профессиональной подготовки взрослых с общим числом персонала 11 500 человек. Ее финансирование осуществляется на 80% из госбюджета и на 20% — из Европейского сообщества» [3]. Ежегодно

Ассоциация АФРА обучает примерно 250 000 человек основным профессиям, выдавая дипломы Министерства труда и солидарности. «Сроки обучения от 3 до 12 месяцев для безработных и 40 академических часов — для работающих. Подготовку проходят рабочие промышленности, строительства, сферы услуг; большинство обучающихся — безработные (они учатся бесплатно). 70% обученных Ассоциацией АФРА трудоустраиваются — контроль ведется через наблюдательные центры (Обсерватории занятости и подготовки кадров). Управление деятельностью Ассоциации АФРА осуществляется Ассамблеей, которая собирается дважды в год и состоит из 39 членов: из них 13 представителей объединений работодателей, 13 членов профсоюзов и 13 представителей Министерства занятости и солидарности в регионах. В состав Ассоциации АФРА входят 193 центра профессиональной ориентации с психологами, 265 центров образования и 7 центров развития. При ассоциации имеются Институт повышения квалификации преподавателей, Институт дистанционного обучения и Центр обучения инвалидов» [3].

В 1998 г. национальная сеть торгово-промышленных палат создала Ассоциацию сертификации профессиональных компетенций (франц. l'Association pour la certification des compétences professionnelles) для оценки неформальных квалификаций, полученных на рабочем месте, в рамках стандартов, определяемых Ассоциацией, и ее документальное подтверждение сертификатами. Оценка работников с последующей сертификацией проводится в основном базе портфолио (2). В настоящее время сертифицируются: навыки секретаря-референта; навыки торгового представителя; навыки торгового представителя в дистанционной торговле; навыки персонального обслуживания клиентов; навыки менеджера; навыки использования информационных технологий; навыки технического обслуживания; навыки работников отелей; коммуникационные навыки.

Частный сектор (предприятия текстильной, табачной промышленности, банки и страховые компании) активно стал использовать валидацию (3) для определения профессиональных компетенций (4) работников.

Практика оценки профессиональных квалификаций, обеспеченная хорошо разработанной законодательной базой и сетью центров валидации по всей Франции, так же заслуживает изучения.

В 1992 году во Франции был принят Акт о признании профессиональных навыков, который обязал органы, выдающие дипломы, признавать профессиональные навыки граждан, имеющих пятилетний опыт работы и освободить таких граждан от экзаменов. Введение в действие Акта способствовало переходу от системы экзаменов, оценивающей академические знания в рамках формальной системы обучения, к системе оценки компетенций и навыков, полученных вне системы формального образования.

В 2002 г. был принят Закон «О социальной модернизации», благодаря которому была введена «валидация знаний, приобретенных посредством опыта» (франц. Validation des Aquis de l'Expérience), и право ее реализовывать получили государственные органы, образовательные учреждения и работодатели. Закону предшествовали несколько этапов: в 1985 г. был принят закон, позволивший учитывать опыт работы для обучения по программам высшего образования; в 1986 г. Министерством занятости и солидарности была создана сеть из 110 государственных

центров по оценке компетенций (франц. Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences), в рамках которых граждане могли оценить свои навыки и на основании оценки составить индивидуальный план обучения или план профессиональной карьеры (5).

В 1991 году был принят закон, предоставивший работникам, имеющим опыт работы не менее 5 лет, причем из них 12 месяцев на одном предприятии/организации, право на независимую оценку компетенций (франц. bilan de compétences) или навыков, а также оплачиваемый отпуск на период прохождения процедуры оценки в аккредитованных центрах (до 24 часов рабочих часов). Финансирование было обеспечено за счет обязательных взносов работодателей и субсидий правительства Франции. Благодаря этому независимая оценка компетенций оказалась доступной безработным и стала инструментом борьбы правительства с безработицей. А в 1992 г. в законодательство было введено понятие валидация ранее полученного профессионального обучения (франц. Validation des Acquis Professionnels). «Это позволило людям с опытом работы не менее пяти лет освобождаться от сдачи определенных экзаменов для получения квалификаций, присуждаемых Министерством образования (среднее и высшее образование), на базе имеющегося профессионального опыта. Для признания данного опыта от гражданина требовалось представить на рассмотрение портфолио с детальным описанием осуществляемой деятельности и приобретенных навыков (компетенций), которое затем рассматривалось группой экспертов (жюри) с присуждением зачетных единиц компонентам курса обучения или предоставлением доступа к курсу, для поступления на который в ином случае потребовались бы другие формальные квалификации.

В 2002 г. в контексте Закона о социальной модернизации эта модель валидации была расширена и включила все основные типы квалификаций (6) (сертификации), используемые во Франции, что сделало возможным присвоение полных квалификаций на основании знаний, приобретенных посредством опыта» [10] работы не менее пяти лет (ранее — не менее трех лет). Законом было провозглашено создание Национальной комиссии по профессиональным сертификатам (франц. Commission Nationale de la Certification Professionnelle), в состав которой вошли представители министерств, социальные партнеры, эксперты и представители торговых палат и регионов. А так же создана специальная комиссия по рассмотрению запросов включения квалификаций в Национальный перечень профессиональных квалификаций. Основными задачами, которые должна решить Национальная комиссия по профессиональным сертификатам, являются следующие:

- создание и управление Национальным перечнем профессиональных квалификаций (франц. Répertoire national des certifications professionnelles);
- управление реформированием и модернизацией квалификаций (дипломов и сертификатов) на основании разработок в областях образования и рынка труда;
- разработка рекомендаций для организаций, которые предоставляют профессиональные квалификации, и предоставление информации о взаимосвязях между различными квалификациями.

В Национальный перечень профессиональных квалификаций вошли около 15 000 различных квалификаций:

около 11 000 университетских квалификаций высшего образования;

более 700 квалификаций среднего образования (сертификат профессиональной подготовки, диплом техника высшей квалификации и др.), присваиваемых Министерством образования;

600 сертификатов, присваиваемых другими министерствами, включая 150 сертификатов профессиональной компетенции (франц. *Certificats de Compétences Professionnelles*), присваиваемых Министерством занятости и солидарности;

800 квалификаций, присваиваемых частными организациями, включая сертификаты о компетенциях, приобретенных на предприятии (франц. *Certificats de Compétences Entreprise*), присваиваемые Торговой палатой;

400 сертификатов профессиональной квалификации (франц. *Certificats de Qualification Professionnelle*) [4].

Цели независимой оценки компетенций:

- оценка профессионального и личного опыта;
- выявление и оценка знаний и навыков, полученных на работе, в процессе обучения и жизни в обществе;
- определение потенциала личности;
- оказание помощи гражданам в управлении их личными ресурсами и распоряжения ими;
- выстраивание профессиональных приоритетов;
- создание условий для максимального использования личных качеств граждан при выборе карьеры и ее смене.

Процесс валидации построен следующим образом. Гражданам, планирующим пройти процедуру валидации, может быть предоставлен оплачиваемый отпуск при соблюдении определенных условий. Процедура валидации проводится в аккредитованных центрах компетенций (франц. *Centres de Bilan de Compétences*) на основании портфолио, составленного кандидатом. Портфолио рассматривается жюри (группа по оценке), в состав которого входят эксперты. После завершения анализа кандидату выдается документ по результатам оценки центра компетенций и рекомендации по дальнейшему обучению, если таковое необходимо для достижения карьерных планов кандидата.

С учетом действующей законодательной базы Франции интегрированное обучение, в основе которого академическое образование в учебном заведении чередуется с опытом работы, взаимодействие между участниками учебного процесса (студента, его наставника в компании и наставника в учебном центре) на основе соответствующих инструментов и методов, реализовывать не просто. Вместе с тем именно интегрированное обучение должно обеспечить студенту успех в усвоении учебной программы и оценки его знаний.

Рассмотрим, как реализуется на практике интегрированное обучение, которое позволяет студенту развивать свои компетенции и повысить возможности в трудоустройстве и одновременно дает компании возможность принять на работу молодых людей, знакомых с производственной деятельностью, на примере Учеб-

ного центра ученичества в высшем образовании FORMASUP (англ. Training centre for apprenticeship of higher education FORMASUP) в Нор-Па-де-Кале, расположенном на севере Франции, недалеко от границы с Бельгией [5].

Центр предлагает программы по всем уровням профессионального образования по 65 ученым степеням для 3000 учащихся, разработанных в партнерстве с 2000 компаний. Целью деятельности Учебного центра является установление и развитие сотрудничества между академическими учебными центрами (университетами, колледжами), компаниями и французскими властями (региональными администрациями и организациями). FORMASUP использует педагогические методики и приемы, способствующие приобретению учащимися образования через опыт производственной деятельности.

Учебный центр ученичества в высшем образовании (англ. Training centre for apprenticeship of higher education) создан с целью улучшения сотрудничества и процесса обмена между основными участниками учебного процесса: студентами, компания наставника и наставниками (инструкторами — замеч. переводчика), у каждого из которых собственные устремления, цели, ограничения и рамки. Общеизвестно, что партнерство между университетами и компаниями способствует успеху образовательных программ для обучения; учебный процесс на основе опыта работы повышает возможности трудоустройства выпускников бакалавриата и магистратуры.

В рамках такого интегрированного обучения учащийся является одновременно студентом и работником компании, принятым по контракту на работу. Такая система взаимоотношений имеет ряд преимуществ для учащихся для получения соответствующей академической степени (такой же, как и в традиционной формальной системе). Если традиционная система предлагает ему освоить академическую программу и пройти практику на производстве, то ученичество в рамках интегрированного обучения, кроме приобретения высшего профессионального образования, дает опыт и знание производственной деятельности и текущей ситуации в компании. Важно отметить, что на протяжении всего периода обучения студент получает зарплату, как и любой сотрудник предприятия. Преимущества для компании очевидны: она принимает участие в учебном процессе, чтобы получить учебную программу, адаптированную под нужды компании и достаточно гибкую, чтобы реагировать на изменения в производстве. Учебное расписание сложно адаптировать под промышленные и производственные ограничения, но при наличии мотивации, установленным контактам между участниками учебного процесса, все вопросы можно решить благодаря гибким методам обучения.

Таким образом, внедрение педагогических приемов, которые сделают отношения между учеником, компанией и учебным центром, более простыми, является одним из важнейших факторов успеха интегрированного обучения. А система обучения на производственной основе позволит всем участникам процесса получить выгоду из процесса и возврат инвестиций.

**Система ученичества.** Учащиеся, поступающие на такую программу, решают, что опыт работы для них стоит на первом месте. После завершения обучения они имеют ряд преимуществ при приеме на постоянную работу на предприятии, перед другими выпускниками, не имеющими такого опыта работы. Для компании

подобное обучение является альтернативным процессом отбора кадров. Постепенная интеграция молодежи в компанию через наставничество позволяет осуществить передачу знаний и навыков от старшего поколения работников к молодежи. Учебный центр рассматривает ученичество как еще один способ получить академическую степень в результате профессиональной подготовки, адаптированной к требованиям общества и промышленности.

Основной целью образовательных учреждений является передача знаний, ноу-хау и навыков межличностного общения. Учебное заведение и предприятие имеют свою собственную логику развития и цели деятельности, которые одинаково важны для студента:

- предприятие является местом развития компетенций в производственной среде;
- образовательное учреждение способствует формализации, отражению, структурированию знаний.

Для студента существует собственная логика по отношению к образовательному процессу (образовательному учреждению) и трудоустройству (в компании).

Интегрированное обучение позволяет лучше понять студенту его потребности по отношению к следующим трем целям: создание знаний, приобретение умений, идентификация трудовой деятельности. Для обеспечения эффективности интегрированного обучения учебный процесс должен быть выстроен таким образом, чтобы все три цели обучающегося, были достигнуты. Все участники образовательного процесса: студент, производственный наставник и преподаватель — должны взаимодействовать таким образом, чтобы:

- сформировать производственный опыт работы у студента;
- дать знания, ноу-хау и навыки студенты для его реализации в профессии;
- помочь освоить студенту теорию, чтобы в дальнейшем он смог применять ее при решении производственных задач;
- развить положительное критическое мышление у учащихся.

Академический учебный план разрабатывается на основе профессионального профиля, который готовится в сотрудничестве с компанией. Академические периоды в образовательном учреждении чередуются с работой на предприятии, при этом должны быть охвачены все области применения профессионального профиля. Общение студента с его производственным наставником должно способствовать развитию его способностей к критическому анализу, приобретению производственных навыков, знаний и формированию новой идентичности в качестве инженера.

Практический анализ опыта работы студентом является коллективным и индивидуальным упражнением, цель которого в анализе и формировании связей между производственной ситуацией и личным восприятием ситуации обучающимся. В результате обучающийся начинает осознавать свой опыт и новые навыки, что создает его собственную производственную реальность, в которой важен не столько профессиональный опыт, сколько понимание рамок, смысла действий и приобретение знаний о деятельности и ее особенностях. Положительная критика и непредвзятость в отношениях оказывают существенное влияние на профессиональное становление обучающегося.



Электронная формализация опыта используется для создания электронного портфолио. Цель этого метода — заставить учеников задуматься о своем личном и профессиональном опыте. Обучающийся развивает способности к анализу, самооценку его. Таким образом, формируется его профессиональная идентичность.

Результаты интегрированного обучения должны быть завершены получением академической степени. Поэтому регулярное взаимодействие между наставником образовательного учреждения и наставником компании по оценке академических и производственных результатов важны. Оценка результатов работы в компании учитывает все аспекты деятельности учащегося: его выступлений, действий, реакции в стрессовых ситуациях и оценки потенциала.

Французская система образования предлагает различные способы к получению академических степеней. В рамках традиционной системы образования обучается основная масса студентов всех уровней обучения. В связи с растущими потребностями промышленности в квалифицированных кадрах, быстро адаптируемых сотрудников, осуществляется внедрение практики интегрированного обучения. Эта система обучения является частью системы непрерывного образования в условиях социальной модернизации и экономической неопределенности. Социальное партнерство между работодателями, студентами и учебными заведениями может иметь успех благодаря использованию целого ряда факторов, методов, разработанных для эффективного взаимодействия между всеми участниками интегрированного обучения.

Опыт Франции по реализации системы непрерывного профессионального образования является одной из лучших национальных практик, реализованных в последние годы в мире. Для России крайне актуален французский опыт частичной децентрализации управления системой непрерывного образования, предполагающий органичное сочетание полномочий центральной власти и органов регионального и местного уровней.

Практика оценки профессиональных квалификаций, обеспеченная хорошо разработанной законодательной базой и сетью центров валидации по всей Франции, могла бы быть взята за основу разрабатываемой Концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации и формирования целостной системы управления процессом непрерывного образования взрослых на региональном уровне.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Лекер К.А.* Децентрализация начального профессионального образования и обучения // Подготовка кадров во Франции: примеры для использования в Казахстане: сборник статей. Национальный Наблюдательный Центр при поддержке Европейского фонда образования, 2014. С. 16–21.
- [2] *Гаськов В.М.* Управление системой профессионального образования. М.: ИРПО, 2001. С. 86–87.
- [3] *Кадыров Н.Х.* Опыт социального партнерства в профессиональной подготовке кадров во Франции и возможности развития взаимодействия предприятий и профессионального образования в Казахстане // Подготовка кадров во Франции: примеры для использования

- в Казахстане: сборник статей. Национальный Наблюдательный Центр при поддержке Европейского фонда образования, 2014. С. 11–16.
- [4] Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / сост.: О.В. Дехтяренко и др. / под ред. Э.М. Калицкого. Минск: РИПО, 2011. С. 37–43.
- [5] *Crequis A., Leroy N., Nuninger W., Berthoux A., Pauwels J.-P.* 3 partners, 3 frameworks, 3 goals: the WIL to achieve the success of all // Сотрудничество университетов и предприятий: Материалы Международной конференции по интегрированному обучению. Гонконг, 2010. URL: <http://www.waceinc.org/hongkong/index.htm>

## LITERATURA

- [1] *Leker K.A.* Decentralizacija nachal'nogo professional'nogo obrazovanija i obuchenija // Podgotovka kadrov vo Francii: primery dlja ispol'zovanija v Kazahstane: sbornik statej. Nacional'nyj Nabljudatel'nyj Centr pri podderzhke Evropejskogo fonda obrazovanija, 2014. S. 16–21.
- [2] *Gas'kov V.M.* Upravlenie sistemoj professional'nogo obrazovanija. M.: IRPO, 2001. S. 86–87.
- [3] *Kadyrov N.H.* Opyt social'nogo partnerstva v professional'noj podgotovke kadrov vo Francii i vozmozhnosti razvitija vzaimodejstvija predpriyatij i professional'nogo obrazovanija v Kazahstane // Podgotovka kadrov vo Francii: primery dlja ispol'zovanija v Kazahstane: sbornik statej. Nacional'nyj Nabljudatel'nyj Centr pri podderzhke Evropejskogo fonda obrazovanija, 2014. S. 11–16.
- [4] Evropejskij opyt priznanija professional'nyh kvalifikacij, poluchennyh v rezul'tate neformal'nogo i spontannogo obuchenija / sost.: O.V. Dehtjarenko i dr. / pod red. Je.M. Kalickogo. Minsk: RIPO, 2011. S. 37–43.
- [5] *Crequis A., Leroy N., Nuninger W., Berthoux A., Pauwels J.-P.* 3 partners, 3 frameworks, 3 goals: the WIL to achieve the success of all // Sotrudnichestvo universitetov i predpriyatij: Materialy Mezhdunarodnoj konferencii po integrirovannomu obucheniju. Gonkong, 2010. URL: <http://www.waceinc.org/hongkong/index.htm>

## HISTORY OF THE DEVELOPMENT OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION IN FRANCE

G.A. Krasnova

Center of economics for continuing education  
Russian Academy of national economy and public  
services under the President of RF  
*Prospekt Vernadskogo, 82, Moscow, Russia, 119571*

The article is devoted to the successful experience of France in the field of vocational education. French citizens have rights to continue their professional education and training by the Law on Vocational Education 1971. In the context of the study of best practices in the management system of professional level experience of decentralization of management in primary and secondary education at the regional and local level in France deserves special attention.

**Key words:** Technical and Vocational Education, lifelong learning, non-formal and informal learning, the national qualifications system.