

4. Сафронова Г. В. Основні характеристики економіко-правової компетентності фахівця / Г. В. Сафронова // Науковий вісник Ужгородського національного університету: 2014. – Вип. 33. – С. 173–176.

УДК 378.046.4+378.2

Лещук Г. В.

АЛЬТЕРНАТИВНІ ШЛЯХИ ЗДОБУТТЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ У ФРАНЦІЇ

Введення європейської кредитно-трансферної системи стало причиною реорганізації традиційної французької системи освіти у різних галузях. Значні перетворення, що відбуваються на сучасному етапі розвитку французької системи освіти, дозволяють говорити про процес її модернізації. Модернізація професійної освіти в сучасних умовах передбачає диверсифікацію варіантів та пошук альтернативних шляхів здобуття професійної кваліфікації та її підвищення в рамках концепції неперервної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади розвитку європейської післядипломної педагогічної освіти розроблено у працях М. Альте, Ф. Бухбергера, Ж. Мете, Ж. Пігосу. Напрями та зміст підвищення кваліфікації фахівців у сфері освіти у Франції проаналізовано у дослідженнях К. Корсака, Ю. Несіна, А. Сбруєвої, Л. Пуховської та інших.

Мета дослідження: окреслити альтернативні шляхи здобуття та підвищення професійної кваліфікації у Франції.

Виклад основного матеріалу. У Франції функціонує достатньо розгалужена система післядипломної професійної освіти, яка розвивається з 70-х років ХХ ст. У рамках післядипломної освіти розрізняють дипломну підготовку (*formations diplômantes*) та кваліфікаційну підготовку (*formations qualifiantes*). Перша веде до оволодіння новою спеціальністю, друга – призначена для осіб, які лише прагнуть підвищити свій кваліфікаційний рівень. Відповідно, навчання в системі післядипломної освіти завершується або отриманням національних дипломів, що свідчать про оволодіння новою спеціальністю, або сертифікатів чи свідоцтв, що підтверджують проходження курсів підвищення кваліфікації. Таким чином, завданнями післядипломної освіти є оволодіння новими спеціальностями, підвищення кваліфікації чи перепідготовка осіб, що в результаті сприяє кращому професійному включенню фахівців, розвитку їх професійних компетенцій, відкриває доступ до різних рівнів професійної кваліфікації, активізує участь фахівців у економічному, культурному, соціальному розвитку суспільства.

Модернізація системи підготовки фахівців у Франції передбачає так звану трансформацію архітектури освіти та включає два напрями: 1) запровадження категорії «визнання професійної компетенції» (ВПК) як альтернативного способу здобуття професійної кваліфікації; 2) розвиток вищої та післядипломної професійної освіти [1].

У Законі про соціальну модернізацію затверджено ряд нових положень щодо ВПК:

1) можливість підтвердження професійної компетенції на основі наявного професійного досвіду;

2) механізм ВПК застосовується при усіх формах сертифікації: державні дипломи, спеціальності та звання, включені в Національний перелік професійних сертифікацій, свідоцтва, що підтверджують отримання кваліфікації в будь-якій із професійних галузей;

3) при ВПК береться до уваги будь-який професійний досвід (волонтерська

діяльність, робота на штатній посаді тощо);

4) для ВПК необхідна наявність мінімум 3 років професійного досвіду [1].

Таким чином, до 2002 р. необхідною умовою отримання професійної кваліфікації у Франції було проходження спеціальної професійної підготовки, що підтверджувалося відповідними дипломами та свідоцтвами. Тепер кожен бажаючий може звернутись із заявою у відповідні установи і, склавши певні іспити, одержати свідоцтво, що підтверджує його компетенцію, чи отримати дозвіл на скорочення термінів навчання в залежності від наявного досвіду і/чи освіти.

Нова система, безсумнівно, відповідає інтересам сучасного французького суспільства в тому, що стосується підвищення соціального статусу громадян, які працюють без спеціальної освіти та кваліфікації. З моменту введення закону в дію проводиться серйозна робота з уточнення та визначення кваліфікаційних характеристик з різних спеціальностей як необхідної умови розробки вимог до іспиту на ВПК. Однак, будучи продуктивним вирішенням проблеми гострої нестачі кваліфікованих кадрів, ВПК розглядається окремими дослідниками як механізм швидкої та менш дорогої освіти, який ставить під питання необхідність існування не тільки освітніх установ, але й підприємств як місця одержання практичних знань і умінь, тому що ВПК відкриває прямий доступ до ринку праці та до визначеного соціального статусу. Дослідники також дотримуються думки, що відбудеться трансформація загальної концепції отримання кваліфікації з точки зору якості освіти. У традиційній моделі, «моделі кваліфікації», відповідальність за якість одержуваної освіти ніс навчальний заклад, сучасна модель, «модель компетенції», перекладає відповідальність на індивіда, який наділяється правом вирішувати, яким чином одержати необхідні знання [3].

Останніми нововведеннями в системі французької післядипломної освіти стали запровадження періоду професіоналізації та індивідуального права на підготовку як можливостей підвищення кваліфікації фахівців.

Метою періоду професіоналізації є вирішення проблеми низького рівня кваліфікації працівника чи невідповідності його кваліфікаційного рівня новим виробничим вимогам. Як правило, навчання шляхом професіоналізації проходять особи, що знаходяться у процесі пошуку роботи та молоді люди без практичного професійного досвіду. Професіоналізація відбувається шляхом укладання контракту із закладом чи підприємством, на базі якого відбувається підготовка. Існує три види контрактів, кожен із яких має визначені навчальні цілі та завдання: контракт орієнтації, адаптації чи кваліфікації.

Навчання у рамках контракту орієнтації (*contrat d'orientation*) носить загальноознайомлюючий характер і призначене для осіб, які хочуть отримати уявлення про специфіку професійної діяльності в тій чи іншій сфері.

Контракт адаптації (*contrat d'adaptation*) укладають, як правило, особи, які лише закінчили навчання в освітньому закладі і не мають практичного досвіду роботи.

Контракт кваліфікації (*contrat de qualification*) призначений для фахівців, які прагнуть підвищити свій кваліфікаційний рівень.

Період професіоналізації триває, як правило, 6-12 місяців і ґрунтується на принципі почергового навчання [2].

Індивідуальне право працівника на підготовку може реалізовуватись без відриву від виробництва лише у процесі коротких стажувань (20 годин на рік упродовж 6 років) і надається особам, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію на базі іншого закладу, підприємства, не розриваючи при цьому трудового контракту зі своїм роботодавцем і зберігаючи заробітну плату. Якщо підготовка відбувається в позаробочий час, то крім витрат на навчання, роботодавець має виплачувати

працівнику допомогу, що становить близько 50% його заробітної плати [2].

Висновки і перспективи подальших розвідок. Система післядипломної освіти у Франції не є статичною, триває пошук нових форм організації навчання, які б відповідали інтересам як працівників, так і підприємств. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо в аналізі вимог до іспиту з ВПК з широкого спектру спеціальностей та вивченні сучасного європейського досвіду післядипломної освіти.

Література

1. Loi de modernisation sociale № 2002-73 du 17 janvier 2002. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 05.03.2017: – <http://www.cncp.gouv.fr/contenus/supp/supp_loimodern.html. – Загол. з екрану.

2. Le dispositif de formation professionnelle continue en France.–[Електронний ресурс]. – Режим доступу: 05.03.2017:–<[@titre=Le-dispositif@var_recherche=dispositif+formation+continu.>](http://www.centre-info.fr/article.php3id_article=12)–Загол. з екрану.–Мова фран.

3. Référencement du cadre national de certification français vers le cadre européen de certification pour la formation tout au long de la vie. – 2010. – P. 18–19.

УДК 37.07:005.591.6

Литвин О. І.

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ УЧИТЕЛЯ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Стаття присвячена розкриттю психологічної готовності педагогічних працівників до впровадження у свою професійну діяльність технологій тайм-менеджменту. Обґрунтовано необхідність впровадження методик управління часу в систему підвищення кваліфікацій вчителів.

Ключові слова: тайм-менеджмент, керівник навчального закладу, педагогічні працівники, інноваційна діяльність.

Постановка проблеми. Зміни в освітній галузі, наукові досягнення вимагають постійного підвищення фахового рівня спеціалістів. Ефективність управлінської діяльності значною мірою залежить від рівня фахової і світоглядної підготовки кадрів до компетентної, інноваційної, творчої роботи в нових умовах, які характеризуються прискоренням усіх суспільних процесів. Формування компетенцій у сфері управління часом для педагогічних працівників можливе на основі реалізації в системі підвищення кваліфікації спеціальних програм навчання тайм-менеджменту.

Самоосвітня діяльність кожного педагога залежить від рівня його підготовки, а також обраних форм і способів узагальнення досвіду. У цьому контексті важливо на практичному етапі чітко визначити послідовне вирішення поставлених завдань, передбачити корекцію та моніторинг результативності роботи над проблемою.

Мета статті полягає у висвітленні необхідних передумов готовності вчителя до впровадження у свою повсякденну діяльність інноваційних технологій тайм-менеджменту.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Як стверджують психологи та педагоги, в основі будь-якої діяльності лежить готовність людини до її здійснення. Поняття психологічна готовність до діяльності було введено в психологічну науку у 1976 році білоруськими дослідниками М. І. Дьяченко і Л. А. Кандибовичем. У відповідності зі змістом і конкретними завданнями, які розв'язуються суб'єктом трудової діяльності, учені поділяли готовність на короткотривалу (ситуативну), що детермінується відповідними психічними станами, і відносно сталу, що визначається стабільними властивостями (особливостями) особистості [2].