

**С. Я. Козут**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри загальної та соціальної педагогіки  
Вищого навчального закладу «Український католицький університет»

## ДО ПИТАННЯ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (З ДОСВІДУ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА)

*Комунікативна активність сучасного суспільства перед системою неперервної професійної педагогічної освіти ставить виклики як методологічного, так і організаційно-педагогічного характеру. Акцентовано на вивченні змін, які відбуваються у галузі педагогічної освіти, та розробленні нових підходів до побудови програм професійної підготовки педагогічних фахівців нового покоління.*

*Зауважено, що постійно зростаючі вимоги ринку праці до тих, які працюють, і тих, хто готується до виходу на ринок праці, сформували запит на навчальні програми професійного характеру у різних формах. Вагомим стає формування програм професійної підготовки для різних етапів життєвої активності людини, орієнтованої як на індивідуальні потреби, так і на потреби ринку праці.*

*Відчутною є потреба в підготовці педагогічних фахівців нового покоління, які здатні швидко вчитися, готові до виконання ролей професійного радника, консультанта з питань побудови професійної кар'єри. А такі навички, як самоорганізаційні та управлінські, вже є необхідними складниками професійного профілю молодого фахівця. Це вимагає від експертів освіти застосувати інтегрований підхід під час побудови освітніх професійних програм підготовки фахівців, тобто вийти за рамки суто педагогіки.*

*Розглянуто досвід польських колеґ із підготовки фахівця з педагогічної спеціальності «Педагогіка праці та управління людськими ресурсами». Ця спеціальність є відповіддю на потреби ринку праці в умовах формування суспільства знань, яке актуалізувало підготовку фахівця-консультанта з питань професійного розвитку людини, яка живе в умовах постійних змін. Випускник програми готовий до надання консультацій особам різного віку з питань професійного розвитку, удосконалення, набуття нових навичок, проведення фасилітації вибору кращого рішення для особи з огляду на потреби регіонального чи національного ринку праці.*

*Зазначено, що здобути фах із цієї спеціальності можна на магістерських студіях. Висвітлено зміст освітніх програм зі спеціальності, які пропонують провідні педагогічні навчальні заклади. Зауважено, що зміст підготовки такого фахівця охоплює блок дисциплін загальної підготовки, блок дисциплін професійного спрямування і блок спеціальних дисциплін. Описано їх наповнення. Зроблено висновок про вагомість вивчення зарубіжного історико-педагогічного досвіду щодо моделей і змісту професійної підготовки педагогічних кадрів.*

**Ключові слова:** педагогіка праці, професійна підготовка, консультант, управління людськими ресурсами.

**Постановка проблеми.** Важливим чинником підвищення якості людського капіталу і, внаслідок цього, зростання рівня конкурентоспроможності Республіки Польща визначається результативна взаємодія між ринком праці та системою освіти, професійною підготовкою й навчанням фахівців у формальній, неформальній та інформальній освіті, активна участь роботодавців у розробленні освітніх програм професійної підготовки для різних рівнів здобуття освіти. Для сталого розвитку країни пріоритетом є освіта та професійна підготовка фахівців на національному та європейському рівнях. Це стало наслідком як структурної, так і змістової реформи системи освіти та професійної підготовки фахівців на тлі складних соціально-економічних процесів у період 2004–2010 років.

**Метою статті** є розкриття наповнення педагогічної спеціальності «Педагогіка праці та управління людськими ресурсами».

**Виклад основного матеріалу.** К. Жегналек виокремлює такі характеристики тогочасної реальності: поступова глобалізація всіх сфер життя, стрімка комп'ютеризація та автоматизація виробничих процесів у всіх сферах економіки; зростаюча роль в економіці сфери послуг [1, с. 375]. З огляду на це основою для польського суспільства є розвиток економіки знань на засадах неперервної професійної підготовки фахівців. Ці процеси мали вплив і на розвиток напряму педагогічної підготовки фахівців та викристалізацію нових педагогічних спеціалізацій, зокрема «Педагогіки праці».

Згідно із прогнозами Європейського центру з розвитку професійної підготовки (*англ.* European

Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), до 2015 року європейській економіці потрібно близько 15 мільйонів професіоналів, зокрема інженерів, фахівців технічних наук, охорони здоров'я, та близько 19 мільйонів техніків (у тих самих галузях) [2]. Ці дані стали основою науково-практичної діяльності Інституту технологій експлуатації (пол. Instytut Technologii Eksploatacji (ITeE-PIB, Radom), який у 2010–2014 роках реалізував стратегічну програму «Інноваційні системи технічної підтримки сталого розвитку», фінансовану спільно з Європейським фондом регіонального розвитку.

Інститут технологій експлуатації [3] як державний науково-дослідний інститут працює від 2004 року. На його базі упродовж багатьох років проводили наукові дослідження та заходи з побудови науково-дослідного центру з педагогіки праці. Налагоджено мережу співпраці вітчизняних та зарубіжних суб'єктів управління, освіти та професійної підготовки, зокрема закладів освіти різних рівнів, науково-дослідних інститутів, підприємств, центрів удосконалення, центрів неперервної освіти, практичних навчальних центрів, а також державних і місцевих адміністрацій.

Для дослідної роботи з розвитку професійної підготовки та підвищення кваліфікацій кадрів для економіки сталого розвитку, реалізованої в рамках стратегічної програми, було взято за основу вже розроблені професійні кваліфікаційні стандарти, національну систему кваліфікацій та інноваційних модульних освітніх програм та пакетів. Вони були виконані як у міжнародних, так і в національних дослідних програмах і зібрані у бази даних програм і стандартів Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства національної освіти [4].

Науковий колектив інституту для проведення дослідження використовував комплексний підхід до вивчення розвитку компетенції в галузі трансформації знань та передачі інноваційних технологій. Вжито заходи, що стосувалися як системи середнього професійно-технічного шкільництва, так і вдосконалення компетенцій у позашкільних формах. Роботу виконано за допомогою методології Foresight для підготовки балансу кваліфікації та компетенцій для інноваційних професій, пов'язаних із розробленням та впровадженням передових технологій для практичної діяльності. З метою розробки програми пропозицій запропоновано модульний підхід, функціональний аналіз та використання дескрипторів EQF (знання, навички, компетенції). Як пише Д. Копровська, для досліджень системи розвитку людських ресурсів польських підприємств було підготовлено методологію тестування потреб у навчанні в галузі систем трансформації знань та передачі інноваційних технологій. На її основі проведено пілотне вивчення потреб у навчанні окремих галузей промисловості (за допо-

могою діагностичного огляду та експертної групи). Аналіз одержаних результатів сприяв вияву недоліків компетенції працівників основних професійних груп, залучених до процесів запровадження інновацій. Активна діяльність працівників інституту в рамках Національної програми «Foresight Polska 2020» та створення сценарію розвитку зумовила до практиків та науковців запитання: як наукове співтовариство педагогів бачить освіту майбутнього та школу майбутнього [5, с. 67]?

Г. Беднарчик, один із провідних експертів педагогіки праці Інституту технологій експлуатації, зазначив, що нині, розглядаючи освіту для спільного європейського мирного майбутнього, ми маємо, насамперед, виконувати довготривалі завдання:

- консультування та заохочення до подальшої освіти;
- полегшення доступу до якісної освіти з багатою пропозицією та різноманітністю навчальних траєкторій;
- розширення навчальної пропозиції, розроблення нових технологій, електронне навчання, стандартизація та інше. Можливість і обов'язок наукового співтовариства полягає в аналізі змін, що відбуваються, а також опрацюванні прогнозів і розробленні нових інструментів, засобів та технологій навчання [6, с. 66–74].

Для періоду 2004–2010 років характерною особливістю педагогіки праці є те, що вона розвивається як наука, як навчальна дисципліна і як спеціальність професійної підготовки фахівців. До цінних характеристик педагогіки праці належать: соціально значущий предмет досліджень; компактна система понять та теорій; методологія досліджень; опрацювання та поширення наукової інформації (засобами видавництва, конференції, міжнародної та внутрішньої співпраці); інституційне та особистісне представництво.

Теоретичною основою педагогіки праці є формування практичних та інтелектуальних навичок, класифікація навичок, професійний розвиток, аналіз праці, класифікація видів праці, система робітничих професій, професієзнавчі дослідження, професійна орієнтація та вибір професії, кваліфікації та компетенції, професійне удосконалення, порадицтво і консультування, комплексне управління якістю праці, управління людськими ресурсами, соціальні детермінанти професійних успіхів тощо [7].

У процесі переходу до ринкової економіки потреба у фахівцях, які можуть швидко навчатися нового, загострила необхідність підготовки педагогічних кадрів нового покоління, готових до виконання таких професійних ролей, як радник, консультант. Окрім цього, особистісна потреба в професійному розвитку, потреба в освіті упродовж життя викристалізувала потребу людини в оволо-

дінні педагогічними, організаційними та управлінськими навичками.

Вагомою стає професійна підготовка такого фахівця, який може надати вичерпні консультації й професійні поради, фасилітувати процес вибору кращого рішення відповідно до реальних потреб регіонального чи національного ринку праці для людей, які переходять на інше місце праці, планують розвиток професійної кар'єри, приймають рішення змінити спеціальність, безробітним. За словами Г. Беднарчика, нині педагогіка праці у своєму подальшому розвитку має враховувати сучасну соціальну, культурну та економічну ситуацію, починаючи з широко розпізнаних можливостей та перспективних змін у чинних системах освіти і навчання та побудови нових. Із цією метою треба вийти за межі педагогіки, щоб проаналізувати розвиток науки і техніки та визначити їхні загальні тенденції розвитку [8].

Підготовка фахівця за вищенаведеним описом була реалізована на рівні магістерських програм зі спеціальності «Педагогіка праці». Значна частина педагогічних навчальних закладів Республіки Польща серед освітніх пропозицій для вступників і досі має такий напрям підготовки. До провідних навчальних закладів належать такі: Гуманітарна академія (Пультуск), Університет Казимира Великого (Бидгощ), Університет Кардинала Стефана Вишинського (Варшава), Гуманітарно-природничий університет (Кельци), Опольський університет (Ополе), Академія спеціальної педагогіки ім. М. Гржегоржевської (Варшава).

Освітні програми зі спеціальності «Педагогіка праці» мають різні назви, що, звісно, залежить від освітніх та наукових зацікавлень працівників закладів освіти, які над ними працювали. З найчастіше пропонованих програм вирізняються такі:

- педагогіка праці і організації,
- педагогіка праці з управлінням людськими ресурсами;
- педагогіка праці з професійним порадицтвом;
- педагогіка праці з професійним консультуванням;
- педагогіка праці з безпекою діяльності на виробництві.

Задля увиразнення наповнення освітньої програми розкриємо її зміст на основі типової магістерської освітньої програми «Педагогіка праці з управлінням людськими ресурсами» Університету Кардинала Стефана Вишинського у Варшаві [9].

Термін навчання – два роки, 4 семестри. Форма навчання – денна, заочна.

Опис спеціальності. Випускники напряму «Педагогіка», спеціальності «Педагогіка праці з управлінням людськими ресурсами», готові до праці у таких напрямках: управлінський, управління людськими ресурсами в організаціях та

освіті, науково-дидактичний у закладах освіти та наукових інститутах.

Випускник спеціальності може обіймати такі посади в організаціях: педагог праці, консультант, фахівець зі справ: а) управління людськими ресурсами, б) навчання, в) набору і відбору персоналу, г) аналітик праці і консультант професійної кар'єри, який організовує роботу персоналу, поширює набір та відбір співробітників сучасними формами зайнятості працівників за необхідності ротацій, реструктуризації підприємства. Крім цього, розробляють та поширюють системи мотивації та оцінювання працівників, що дають змогу стабілізувати і розвивати персонал, важливим елементом якого є форми інвестування в людський капітал. Вони мають подвійний характер, оскільки, з одного боку, розвивають інтерес співробітника до компанії, що відбивається на її фінансових результатах, а з іншого – особистий розвиток, що вписується в індивідуальні плани професійних кар'єр шляхом пропонування працівникам освітніх пропозицій разом з їх підсиленням у наданні допомоги.

Не менш важливим сегментом працевлаштування випускників магістратури є посади у закладах освіти та наукових інститутах, як і посади в закладах неформальної освіти, як фахівця з навчання та поширення освіти дорослих та викладача, педагога дорослих, які, крім поширення освіти на робочих місцях, також готові до діяльності в позашкільних закладах освіти, зокрема, в різних об'єднаннях (освітніх, виробничих, соціальних, з допомоги різним соціальним групам, університетам третього віку, приватним освітнім організаціям), а також задля поширення освіти в широкому її значенні в різних центрах (спортивних, відпочинкових, санітарно-лікувальних, будинках для щоденного та постійного проживання старших), пропагуючи форми здорового способу життя та проведення вільного часу в поєднанні з культурою та розвагами залежно від віку, інтересів та психофізичних, соціальних можливостей людей різних вікових категорій.

Основним теоретичним фундаментом навчання є горизонтальні знання, отже, необхідність подальшого вивчення філософських, психологічних, соціологічних та педагогічних знань, вагомим не тільки з огляду формування у студентів специфічних навичок, що визначають здійснення професійної діяльності. Це спонукає людину до розвитку, а також є заохоченням, діяльністю та підтримкою, що веде до професійної кар'єри, охоплюючи змогу працювати в університетах і науково-дослідних інститутах. Навчання за спеціальністю дає змогу студентам опанувати як теоретичні, так і практичні знання, готуючись до можливостей працевлаштування.

У процесі навчання студенти здобувають знання з таких предметів [9]:

1) *блок дисциплін загальної підготовки:* антропологія культури, клінічна психологія, філософсько-культурні засади процесу соціальної інтеграції, логіка, методологія соціальних досліджень, педагогічна психологія, елементи статистики для педагогів, сучасні концепції філософії та етики, сучасні проблеми соціології, аксіологічні проблеми сучасного виховання та навчання, дискурси в сучасній педагогіці;

2) *блок дисциплін професійного спрямування:* андрагогіка, вибрані проблеми педагогічної думки, педевтологія, освіта та виховання у культурах світу, освіта в галузі охорони здоров'я та промоція здоров'я, міжкультурні компетенції в педагогічній діяльності, загальна педагогіка, екологічна освіта, порівняльна педагогіка, основи спеціальної педагогіки, правові та організаційні засади освіти;

3) *блок спеціальних дисциплін:* суспільство глобального ризику, вибрані проблеми сучасної педагогіки праці, основи управління людськими ресурсами, професійна етика з елементами праці та соціальними питаннями Івана Павла II, основи соціології праці, ринок праці та його специфіка, соціальна та професійна політика різних вікових груп, практикум фахівця з педагогіки праці, діагностика, терапія та соціальна профілактика, заклади професійної підготовки, методика роботи з людьми в кризі, інструментарій діагностики кваліфікацій та компетентностей працівників, практикум із праці консультантів, коучів, фахівців з управління розвитком, професійна та соціальна активізація, методи набору та відбору.

У процесі навчання студенти набувають умінь із таких сфер [9]:

- міждисциплінарна підготовка описаного набору дисциплін загальної, професійної та спеціалізованої з питань праці людини, зокрема, професійної праці з її сучасними проблемами, як-от вигорання, стрес, безробіття, трудоголізм чи моббінг;

- опрацювання наукової літератури з досліджень праці людини, її багатовимірною значення, особливо сучасного найважливішого її елемента, чим є людський капітал, що важливо для фахівця з управління людськими ресурсами;

- проведення наукових досліджень, це дає змогу студентів бути в ситуації педагогічної розвідки, що є важливим з огляду формування мотивації про наукову кар'єру;

- управління розвитком іншої людини, охоплюючи власний;

- комунікаційні компетенції, інформаційні навички з поширення інформації в управлінні людськими ресурсами, а також поширення освіти упродовж життя;

- самоосвіта і професійне самовдосконалення, обійняття керівних посад в установах, пов'язаних із ринком праці, поширенням шляхів розвитку кар'єри;

- творення професійно орієнтованих і просуспільних поглядів, які відповідають ролі працівників та громадян, важливих для кожної людини;

- оцінка власного місця в професійній, соціальної, екологічній та рефлексивній реальності з оцінкою власних шансів, що базуються на аналізі сильних і слабких сторін;

- участь у різних сферах життя (сімейне, професійне та соціальне) і, таким чином, виконання ролі не тільки працівника, а й громадянина, передусім людини;

- співучасть у прийнятті рішень працівників щодо їхніх подальших кар'єрних кроків;

- діагностика та аналіз ринку праці в національному, європейському та глобальному вимірах з огляду на управління людським капіталом;

- використання інформаційних технологій із метою оновлення та обміну професійною та освітньою інформацією;

- управління людськими ресурсами, скерування клієнтів до різних навчальних центрів, співпраця з пенсійними установами, надання консультацій у сфері бізнесу (охоплюючи людей з інвалідністю), співпраця з органами місцевого самоврядування та неурядовими організаціями, що впроваджують практики неперервної професійної підготовки (професійне удосконалення, підвищення кваліфікації);

- активізація дорослих осіб у галузі навчання, адекватних до змін у сфері праці.

Варто звернути увагу на мережу місць праці випускників цієї спеціальності [9]:

- заклади праці – як педагог, консультант, фахівець із питань персоналу, спеціаліст із підбору та відбору працівників, фахівець із навчання та неперервної освіти;

- управління праці – як професійний консультант;

- агенції з тимчасового працевлаштування, працевлаштування в Республіці Польща, працевлаштування за кордоном, офісах академічної кар'єри – як радник із питань кар'єри, фахівець із підбору персоналу;

- центри соціальної допомоги, інформаційні центри, установи соціального діалогу;

- навчальні центри, приватні агенції зайнятості, центри кар'єри – як організатори різних форм навчання, призначених для дорослих, їх популяризації, проектування та організації, як фахівці з навчання кадрів;

- клуби і центри соціальної інтеграції, клуби для старших із практиками заняттєвої терапії з активізації літніх людей і людей з інвалідністю, шляхом поширення освіти – як фахівці з навчання і неперервної освіти;

- інституції неперервної освіти, формальної і неформальної освіти, з дистанційними формами освіти; з організації культурно-просвітницької

роботи з дорослими – як фахівець із підготовки кадрів і фахівець із поширення та організації культурно-освітньої роботи;

– навчальні заклади (школи, педагогічні поради, школи-інтернати, університети третього віку тощо), центри соціальної допомоги (центри підтримки сім'ї, будинки для людей похилого віку, установи денної підтримки, інтервенційні установи, центри паліативної допомоги) – як фахівець із навчання, поширення та організації культурно-освітньої роботи.

Щодо продовження освіти, то випусник може набувати нових навичок і кваліфікацій, необхідних для сучасного нестабільного ринку праці, навчатися на післядипломних студіях, брати участь у конференціях, семінарах і різних курсах, займатися самоосвітою. Випусники, які зацікавлені науковою роботою, можуть продовжити навчання на докторських студіях.

Що стосується реалізації подальших кроків у розвитку освітніх пропозицій зі спеціальності «Педагогіка праці», є загальна світова тенденція – інтелектуалізація праці. Дедалі більше уваги у змісті підготовки надається значенню розвитку творчості й креативності у праці, оскільки щораз більше людина працює з інформацією, символами.

Заклади освіти пропонують нові програми підготовки зі спеціальності «Педагогіка праці». Зокрема, Вища педагогічна школа об'єднання педагогів Польщі у Варшаві (*пол.* Wyższa Szkoła Pedagogiczna Związku Nauczycielstwa Polskiego) пропонує такі: педагогіка праці з управлінням та маркетингом, педагогіка праці з професійною орієнтацією та порадицтвом, педагогіка праці з охороною праці, а з 2011 року – педагогіка праці та управління європейським проектом, педагогіка праці та підприємництво [5, с. 69].

З наведеного профілю випусника спеціальності «Педагогіка праці з управління людськими ресурсами» варто акцентувати на багатовекторній мережі місць праці. Це дає підстави стверджувати, що у період з 2004 по 2010 роки простежувався інтенсивний розвиток ринку освітніх послуг.

За словами Й. Шлапінської, у вільній ринковій економіці освіта перестала бути прерогативою офіційної системи освіти та університетів. З початком соціально-економічних змін у Польщі спостерігається значний попит на освітні послуги. До чинників, які впливали на формування попиту, належать:

– економічне становище країни, що визначає структуру ринку праці;

– збільшення конкурентоспроможності, високий відсоток безробітних, попит на працівників із високим рівнем компетентностей та кваліфікацій, девальвація цінностей певних професій, одночасно вимагають абсолютно нових професій;

– процеси, пов'язані з глобалізацією та інтеграцією до ЄС;

– підвищення вагомості інформації та розроблення додатків широко використовуваних інформаційних технологій;

– відчутна індивідуальна потреба в постійній адаптації до нових умов.

Вищезазначені чинники також сприяли зростанню освітніх прагнень суспільства [10, с. 26–27].

Формування вільного ринку освіти, особливо у галузі неперервної професійної освіти, підтримується державою з огляду на трансформації в сфері економічної діяльності та пов'язані із цим зміни у структурі освіти населення. Уряд шляхом створення можливостей для вже працюючих фахівців чи тих, котрі прагнуть підвищити власні компетенції, не заважає масштабу неформальних освітніх пропозицій. Він виходить із того, що замовник, який оплачує послугу, буде ефективно пришивидшувати адаптацію навчальних пропозицій у праці, щоб задовольнити власні освітні і професійні потреби [11, с. 35].

Надавати освітні послуги в сегменті неформальної освіти мають право навчальні інституції як державної, так і приватної форми власності [12; 13]. Це, зокрема, центри неперервної освіти; центри практичної підготовки; центри підготовки, навчання та підвищення кваліфікації персоналу; вищі заклади освіти та науково-дослідні інститути; організації, асоціації, фонди, компанії та приватні особи [14, с. 22–23].

Інші інституції також можуть бути організаторами і надавачами освітніх послуг. Освітньою діяльністю мають право займатися: місцеві органи влади районів і областей, асоціації та громадські організації, профспілки, релігійні організації, фізичні особи-підприємці, товариства, фундації та ін. Ці організації надають змогу зацікавленим особам здобувати професійну кваліфікацію або підвищувати її за допомогою участі в курсах, семінарах, конференціях, тренінгах, лекціях, перепідготовки тощо [15, с. 140]. Зміст надаваних освітніх послуг в основному визначає роботодавець, який і є одержувачем кваліфікованих і компетентних працівників, а також організатором освітньої діяльності в неформальному сегменті освіти [16, с. 73].

Варто зазначити, що з приєднанням до Європейського Союзу Польща отримала доступ до структурних фондів, що фінансують регіональну освітню політику. Інструментом фінансування Європейського Союзу у сфері розвитку людських ресурсів та вдосконалення ринку праці є Європейський соціальний фонд. Діяльність фонду спрямована на усунення фінансових бар'єрів у доступі до навчання. Вони також орієнтовані на підвищення адаптованості та конкурентоспроможності підприємств шляхом постійного розвитку їхнього кадрового потенціалу [17, с. 60–62].

Підприємці та організації, заклади професійної підготовки, інституції системи вищої освіти, що

діють на користь зайнятості та розвитку людських ресурсів, мали змогу подавати заявку на фінансування та реалізацію проектів. Кандидати мають укласти й подати пакет документів на дофінансування свого проекту до Польської агенції розвитку підприємництва [18, с. 149–152].

Звернімо увагу на статистичне уявлення подання на дофінансування реалізації освітньої діяльності. Й. Шлапінська на підставі даних «Програми розвитку людського потенціалу сучасної економіки», реалізованої у 2005 році, зазначає, що було реалізовано 60 навчальних проектів, спрямованих на підвищення вмінь та кваліфікації персоналу, а також поширення системних рішень у сфері адаптаційного потенціалу та економіки знань; 64% отримувачів грантів були заявниками освітніх проектів приватної форми власності, натомість Державне агентство розвитку підприємства та заклади освіти різного типу – по 18% кожне [10, с. 28]. Проте уже у 2008–2015 роки з фондів операційної програми «Людський капітал» планувалося підтримати 60 000 підприємств, які інвестують у підготовку своїх працівників. Очікувалося, що реалізація програми допоможе підвищити кваліфікацію близько 350 000 осіб [18, с. 149]. Лише у 2008 році 80% компаній зазначили зацікавленість у тренінгах, що фінансуються з фондів ЄС. Найвищий інтерес був оголошений середніми компаніями (94%), потім великими (89%) та малими (74%) підприємствами [19, с. 12].

Як бачимо з наведених статистичних даних, дедалі більше прибуткових установ, а особливо невеликі приватні компанії зацікавлені в можливості використання засобів із фондів ЄС. Дофінансування освітніх програм є вагомим підтримкою для організацій у тому, щоб розвивати нові компетентності у працівників, наснажувати їх до праці у мінливих умовах.

У грудні 2004 року у Варшаві було створено Польське об'єднання навчальних організацій (пол. *Polska Izba Firm Szkoleniowych*) [20], до якого увійшли понад 200 організацій, що надають освітні послуги. До обов'язкових завдань об'єднання належать такі: представництво інтересів своїх членів в органах держави, національних і міжнародних організацій, розвиток навчальної діяльності в Польщі, організації допомоги членам організації у вирішенні проблем, пов'язаних із проведенням бізнес-тренінгів, проведення рекламних заходів та формування правил професійної етики. Довготривалим завданням організації визначено зробити навчання упродовж усього життя важливим пріоритетом польської соціально-економічної політики [21, с. 90–92; 20]. З 2008 року Польське об'єднання навчальних організацій стало членом Європейського товариства досліджень із питань освіти дорослих ESREA (англ. *European Society for Research on the Education of Adults*).

**Висновки і пропозиції.** Отже, у 2004–2010 роках експерти з педагогіки праці акцентували на вагомості підготовки фахівця зі спеціальності «Педагогіка праці». Зміст підготовки фахівця було укладено відповідно до потреб ринку праці у фахівцях-консультантах із питань професійного розвитку людини, яка живе у час постійних змін. Здобути фах із цієї спеціальності можна було на магістерських студіях за напрямом підготовки «Педагогіка».

Педагогічні університети пропонували різні освітні програми зі спеціальності, проте провідною була «Педагогіка праці з управлінням людськими ресурсами». Випускники програми мали широкий спектр можливостей працевлаштування з огляду на сформовані гнучкі компетенції, зокрема, у сфері ринку освітніх послуг, що активно розвивався. Постійно зростаючі вимоги ринку праці до тих, які працюють, і до тих, хто готується до виходу на ринок праці, сформували запит на навчальні програми професійного характеру у різних позасистемних формах. Освітні послуги надають суб'єкти різних форм власності, формується культура отримання грантів із фондів ЄС для дофінансування освітніх проектів.

Вивчення розвитку педагогічної спеціальності «Педагогіка праці та управління людськими ресурсами» розглядаємо як теоретичну основу та методологічний орієнтир у побудові гнучкої моделі професійної педагогічної освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти, що дає змогу випускникові спеціальності легко адаптуватися до швидких змін суспільства й умов професійної діяльності.

#### Список використаної літератури:

1. Żegnałek K. *Pedagogika pracy wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjnych. Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej* / red. Z. Wiatrowski. Włocławek, 2006. S. 375.
2. *New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labor market and skills needs*. Brussels, 16.12.2008. SEC (2008) 3058. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>.
3. Instytut Technologii Eksploatacji (ITeE-PIB, Radom). URL: <http://www.itee.radom.pl/index.php/o-instytucie>.
4. *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca* / red. Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. Warszawa, 2007. 222 s. URL: <https://docplayer.pl/575695-Krajowe-standardy-kwalifikacji-zawodowych.html>.
5. Koprowska D. *Kształcenie kadr pedagogiki pracy dla gospodarki opartej na wiedzy*. URL: <https://repozytorium.ukw.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/3347/Dorota%20Koprowska%20Kształcenie%20kadr%20pedagogiki%20>

- pracy%20dla%20gospodarki%20opartej%20na%20wiedzy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Bednarczyk H. Kształcenie dla wspólnej przyszłości. *Kształcenie ustawiczne dla wielokulturowości* / red. T. Lewowicki, F. Szlosek. Warszawa-Radom 2009. S. 66–74.
  7. Baraniak B. Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji. *Pracy i badań*. Warszawa, 2013. 440 s.
  8. Bednarczyk H. Pedagogika pracy: nauka – kształcenie – zawód. *Pedagogika Pracy*. 2004. № 45. URL: <https://slideplayer.pl/slide/4152239/>.
  9. Wydział nauk pedagogicznych Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. URL: <https://pedagogika.uksw.edu.pl/node/403>.
  10. Szłapińska J. Podnoszenie wartości kapitału edukacyjnego pracowników w systemie kształcenia ustawicznego. *Seria Psychologia i Pedagogika Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza*. Poznań, 2009. 217 s.
  11. Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez całe życie, raport przygotowany dla Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, Stockholm University Institute of International Education. Stockholm, 2003. URL: <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171201025>.
  12. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 20 kwietnia 2004, DzU Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001>.
  13. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 października 2004 w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych, DzU Nr 236, poz. 2365. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20042362365>.
  14. Uczenie się dorosłych. Przegląd tematyczny. Raport źródłowy. Polska. OECD, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Biblioteczka Rynku Pracy. Warszawa, 2005. URL: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/182828/Uczenie%20si%C4%99%20doros%C5%82ych%20-%20Prze%C4%85d%20tematyczny%20-%20Raport%20%C5%BAr%C3%B3d%C5%82owy%20-%20Polska.pdf/a88629e5-bb9c-4c53-b129-5f2d0c9a4f-9f?t=1403870492000>.
  15. Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. Pedagogika pracy. Warszawa, 2007. 235 s.
  16. Gerlach R. Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy. *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy* / red. R. Gerlach. Bydgoszcz, 2003. 425 s.
  17. Suchłabiowicz J. Szansa, by wiedzieć więcej. Wsparcie szkoleń ze środków EFS. *Rynek usług szkoleniowych i doradztwa personalnego 2005*. Instytut Zarządzania, Warszawa, 2005. URL: [http://www.pkobp.pl/media\\_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf](http://www.pkobp.pl/media_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf).
  18. Karwat-Bury M. Kapitał w ludziach. *Szkolenia w Polsce 2008. Raport Nowoczesnej Firmy*. Warszawa, czerwiec 2008. URL: [https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/4892/1/szlapinska\\_tekst%20nowy](https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/4892/1/szlapinska_tekst%20nowy).
  19. Bluj D. Inwestycja w rozwój. Rynek usług szkoleniowych w 2008 i 2009 roku – wyniki badania, Personel i Zarządzanie, Biuletyn Informacji Szkoleniowych, wrzesień 2009. URL: <https://repozytorium.amu.edu.pl>.
  20. Polska Izba Firm Szkoleniowych. URL: <https://www.pifs.org.pl>.
  21. Polak K. Powstała Polska Izba Firm Szkoleniowych. *Personel i Zarządzanie*. № 2 (179). 2005. S. 90–93.

### **Kohut S. To question of specialities of Professional pedagogical reparation (from the experience of the Republic of Poland)**

*The communicative activity of modern society raises challenges both of a methodological and the organisational-pedagogical character in the system of continuous professional pedagogical education. It was noted that the continually growing demands of the labor market for current employees and those who are preparing to enter the labor market, have formed a request for educational programs of a professional direction in various forms. The formation of programs of professional for multiple stages of human activity of life, focused both on individual needs and labor market needs, is becoming essential.*

*Indispensable is training of a new generation of pedagogical specialists who will learn quickly, ready to perform roles of a professional counsellor, a career development consultant. Skills as self-organising and managerial are already necessary components of the professional profile of young specialists. It requires education experts to apply an integrated approach to building professional educational training programs, going beyond merely pedagogy.*

*It's considered the experience of Polish colleagues in the education of specialists in speciality "Pedagogy of Labor and Human Resource Management". This speciality meets the needs of labor market in the formation of a knowledge society, which updated the education of a specialist-consultant on professional development of a person living in conditions of constant changes. The graduate of the program is able to consult persons of all ages on issues of professional development, improvement, acquisition of new skills, facilitate the choosing the best solution for person, taking into account needs of regional or national labor market.*

*It was noted that obtaining a specialty in this speciality can be on master's studies. There was overviewed the content of educational programs in the speciality, offered by the leading pedagogical educational institutions of the country. It was noted that the material of education those specialists includes a block of disciplines of general education, a unit of professional direction and a block of specialised disciplines.*

*Therefore it's proved the importance of reckoning in the foreign experience about models and content of professional education of teaching staff. It was indicated the flexibility of this speciality, which enables the graduate to adapt easily to the rapid changes in society and to conditions of professional activity.*

**Key words:** *pedagogy of labor, professional education, consultant, educational services.*