

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

УДК 378.637(438)

ББК Ч448.94(4Пол)

ГСНТИ 14.35.07

Код ВАК 13.00.01; 13.00.03

А. Зарин **A. Zarin**

Санкт-Петербург, Россия Saint Petersburg, Russia

Э. М. Кулеша **E. M. Kulesza**

Варшава, Польша Warsaw, Poland

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В ПОЛЬШЕ

EXPERIENCE OF INTERACTION BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTION AND EMPLOYERS IN THE COURSE OF PROFESSIONAL EDUCATION OF FUTURE TEACHERS IN POLAND

Аннотация. В контексте решения задач модернизации педагогического образования в России взаимодействие с работодателем в практике подготовки специалистов для сферы образования в последние годы стало актуальной проблемой в теоретическом и практическом аспектах. Она актуальна и для разработки основных образовательных программ подготовки учителя-дефектолога в бакалавриате и магистратуре по направлению «Специальное (дефектологическое) образование».

В статье анализируется опыт взаимодействия вуза и работодателей в процессе образования будущих специальных педагогов в Польше как необходимое условие повышения качества профессионального образования. Описана деятельность «службы карьеры» (задачи, основные формы, условия организации) как структуры, отвечающей в вузе за организацию взаимосвязи с работодателями и удовлетворение запросов всех участников взаимодействия: вуз — работодатель — студент. Показано влияние четко сформулированных квалификационных требований к должностям педагогических работников для сферы образования лиц с особыми образова-

Abstract. Interaction with employer in the practice of training specialists for the sphere of education has become an urgent problem both in the theoretical and practical perspectives in the context of solving tasks of modernization of pedagogical education in Russia. It is also urgent for designing basic education programs of training bachelors and masters of education in the field of “Special (defectological) education”.

The article presents an analysis of the experience of cooperation of university and employers in the process of education of special pedagogues in Poland as a prerequisite for improving the quality of their training. It describes the activity of student career offices (tasks, basic forms, conditions of organization) as structural units in charge of organization of interaction with employers and ensuring satisfaction of the needs of employer, university and student. The authors show the effect of clearly defined qualification requirements to the positions of pedagogical workers in the area of education of persons with special educational needs on the lines of development of education programs for bachelor's and master's degrees, and their focus on the level and specificity of graduates'

тельными потребностями на направления разработки образовательных программ подготовки бакалавра и магистра, их ориентацию на уровень и специфику профессиональной деятельности выпускника (возраст и категорию лиц с особыми образовательными потребностями) в разных институциональных условиях (видах учреждений). Сформулированы условия, способствующие повышению эффективности взаимодействия вуза с работодателями.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование педагогов; взаимодействие вуза и работодателей; учитель-дефектолог; квалификация; образовательная программа; качество образования.

Сведения об авторе: Зарин Алиция, кандидат педагогических наук, профессор.

Место работы: кафедра олигофренопедагогики Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена.

Контактная информация: 191086, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48.

E-mail: a.zarin@mail.ru

Сведения об авторе: Кулеша Эва Мария, доктор педагогических наук, профессор.

Место работы: заведующий кафедрой педагогической терапии, Университет имени Марии Гжегожевской.

Контактная информация: 02-353 Warsaw, Poland, ul. Szczęśliwicka 40.

E-mail: ekulesza@aps.edu.pl

Повышение качества профессиональной подготовки педагогов для системы образования в России является одной из важнейших задач современного вуза, обозначенной в проекте концепции поддержки развития (модернизации) педагогического образования.

professional work (age and category of persons with special educational needs) in different educational environments (types of institutions).

The authors formulate the conditions facilitating the effectiveness of interaction between the higher education institution and employers.

Keywords: higher professional education of teachers, interaction between university and employers, teacher-defectologist, qualification, education program, quality of training.

About the author: Zarin Alitsiya, Candidate of Pedagogy, Professor.

Place of employment: Department of Oligophrenopedagogy, A. I. Herzen State Pedagogical University of Russia.

About the author: Kulesza Ewa Maria, Doctor of Pedagogy, Professor.

Place of employment: Head of Department of Pedagogical Therapy, The Maria Grzegorzewska University (APS M.Grzegorzewska ASE).

К числу значимых условий ее решения относится взаимодействие с работодателем [3]. Сотрудничество организаций общего образования с работодателем в форме сетевого взаимодействия стало одной из ведущих идей проектов модернизации педагогического образова-

ния, реализованных в 2014—2015 гг. [1; 4]. В число таких проектов вошла разработка основных образовательных программ подготовки учителя-дефектолога в бакалавриате и магистратуре по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» [2; 5]. В этом контексте представляет интерес изучение зарубежного опыта такого сотрудничества в условиях близкой к российским традициям подготовки педагогов, какой представлен в польской системе высшего образования.

Современная система образования в Польше на протяжении последних двух десятилетий претерпевает существенные изменения в связи с интеграцией в европейское образовательное пространство. Эти изменения касаются, в частности, проблем подготовки педагогических кадров для системы образования. К числу таких значимых проблем относится взаимодействие вуза с работодателями в контексте решения задачи повышения качества профессиональной подготовки выпускника. В связи с этим раздел «Сотрудничество с работодателями» включается в программы развития вузов, в том числе и тех, которые осуществляют подготовку педагогических кадров для работы с лицами с особыми образовательными потребностями.

Попытки создать лучшие практики взаимодействия вуза с работодателями в системе высшего образования Польши стали предприниматься в середине 90-х гг. XX в. С 1996/97 уч. г. в ведущих вузах Польши стала создаваться служба

(структура), получившая название «Академическое бюро карьер» (Akademickie Biuro Karier), или «Бюро профессионального продвижения студентов и выпускников». Основной задачей этой службы является оказание студентам и выпускникам помощи в решении вопроса о трудоустройстве [8; 10; 13; 16]. Первая «служба карьер» была создана в 1993 г. в Университете Миколая Коперника в г. Торунь и стала первой такой моделью в мировой практике взаимодействия вуза и работодателей [16, с. 8].

Академическое бюро карьер призвано оказывать студентам и выпускникам помощь в определении пути профессионального развития, осуществлять профессиональное консультирование, содействовать поиску привлекательной и интересной работы, накапливать и передавать информацию о работодателях и актуальной ситуации на рынке труда (имеющихся вакансиях), развивать у студентов желание и стремление прилагать усилия для реализации поставленных карьерных целей (стремления замещать соответствующую должность).

Помимо этого, оно обеспечивает налаживание и поддержание контактов с работодателями, распространение информации о вузе и его деятельности. Таким образом, эта служба может оказывать услуги академическому сообществу и сообществу работодателей, выполняя роль центра информации, консультирования, посредничества, обслуживания студентов и выпускников, осуществляя развитие их самостоя-

тельности в активном и успешном поиске занятости [16, с. 9].

Решение о создании службы карьер принимает самостоятельно каждый вуз, определяя ее место в организационной структуре, количество ее сотрудников, перечень основных задач и ее название.

Такая служба уже почти в течение 20 лет осуществляет деятельность в старейшем в Польше вузе, ведущем подготовку специалистов для работы с лицами с особыми образовательными потребностями — Академии специальной педагогики имени Марии Гжегожевской в Варшаве (The Maria Grzegorzewska University). Основными задачами службы являются оказание студентам и выпускникам помощи в поиске работы и принятии решений в отношении профессионального роста и построения карьеры, расширение их знаний о состоянии рынка труда и стимулирование их самостоятельности в области поиска рабочих мест в соответствии с квалификацией и личными стремлениями [6; 12].

Решение поставленных задач предполагает, что будут проводиться следующие мероприятия:

- предоставление информации о рынке труда, помощь в определении профессионального пути, поиск постоянной и/или временной работы;
- предоставление информации о предпочтениях и требованиях работодателей, о языковых курсах, предложениях о вакансиях на время каникул в Польше и за рубежом, о стажировках, практиках, волонтерате, возможностях овладения

программами дополнительного образования;

- консультации в области подготовки документов для трудоустройства и прохождения квалификационного собеседования;
- предоставление информации о курсах повышения квалификации, ярмарках вакансий, презентациях работодателей;
- поиск и распространение материалов, связанных с рынком труда;
- предоставление возможности студентам использовать накопленные в бюро материалы (например, фильмы по вопросам поиска работы, асертивности, автопрезентации, собеседования, преодоления стрессовых ситуаций, оформления анкет профессиональной пригодности);
- организация в вузе презентаций деятельности различных организаций, во время проведения которых работодатели имеют возможность представить студентам сферу своей деятельности и основные задачи, ценности и достижения, предложения возможных стажировок, мест практики и вакансий, а также сформулировать требования, которые предъявляются к будущим сотрудникам.

Это характеризует работу академических бюро карьер большинства польских вузов, осуществляющих подготовку педагогов.

Таким образом, служба карьер создается для оказания услуг следующим категориям потребителей [16, с. 9]:

- студентам и выпускникам, желающим воспользоваться индивидуальными консультациями, участ-

зовать в мастер-классах, курсах, получать советы в области предстоящей профессиональной деятельности, информацию о стажировках и практиках, других формах трудоустройства и возможностях продолжения образования;

- вузам, имеющим возможность представить работодателям свои возможности и результаты в подготовке специалистов и проведении научной деятельности, использовать накапливаемые данные об организациях и учреждениях с целью внесения корректировок в собственную образовательную деятельность в направлении разработки и совершенствования реализуемых образовательных программ;

- работодателям для осуществления подбора хорошо подготовленных кандидатов на практику, стажировку или вакантные места.

Реализация в Польше государственной программы на 2007—2013 гг. «Человеческий потенциал» в качестве одного из значимых приоритетов имела высокое качество системы образования, которое планировалось обеспечить путем приведения системы подготовки кадров в соответствие с потребностями общества в сфере образования, культуры и социальной поддержки граждан через разработку и внедрение польской системы квалификации с учетом европейских квалификационных рамок [9, с. 79].

В русле решения поставленных задач осуществлялся поиск наиболее эффективных форм построения взаимодействия вузов с работодателями с целью совершенствования

профессиональной подготовки выпускника. Главной целью сотрудничества являлось усиление практико-ориентированности образовательных программ высшего профессионального образования и увеличение привлекательности выпускников конкретного вуза на рынке труда [10]. Стимулированию поиска служила реализация разных проектов, результаты реализации которых подвергались анализу, обобщению и внедрялись в деятельность вузов. Одним из проектов был проект «Вуз, дружественный работодателю». Его результаты показали, что наиболее широко применяются следующие формы взаимодействия вуза с работодателями [10; 11; 13]:

- приглашение студентов на практику и организация стажировок;

- участие представителей работодателя в научно-практических конференциях и семинарах, организованных вузом;

- сотрудничество работодателей с преподавателями вуза в решении значимых теоретических и практических проблем образования в процессе реализации совместных проектов;

- организация в вузе презентаций учреждений-работодателей и проведение ярмарки вакансий;

- проведение педагогами или руководителями образовательных организаций занятий со студентами.

Несколько реже применялись такие формы:

- проведение вузом отбора студентов и выпускников для работы в учреждениях по их запросу;

– внедрение совместно созданных технологий, пособий и материалов в практическую деятельность учреждений;

– участие работодателей в работе созданного в вузе Совета работодателей, имеющего право совещательного голоса в структуре управления вузом.

Имеющиеся аналитические данные [10, с. 19] указывают на то, что в процессе взаимодействия с вузами работодатели предпочитают передавать информацию о вакантных местах (72 %) и создавать условия для проведения стажировок и практик (59 %). Существенно реже они формулируют более конкретные требования к квалификации и профессиональным умениям (24 %) и организуют курсы или семинары (по 13 %). Лишь треть (33 %) работодателей принимает активное участие в проведении ярмарок вакансий, а всего 10 % реально воспользовались предложениями службы карьер для набора сотрудников.

В этом перечне мы отмечаем увеличение количества форм взаимодействия, которые непосредственно связаны с реализацией образовательной программы.

Важным условием успешности взаимодействия вуза с работодателями является достаточная осведомленность последних о формах сотрудничества, имеющих, с одной стороны, непосредственное отношение к профессиональной подготовке студентов, а с другой — практическое значение для самих работодателей (организаций и учреждений), а также использование

этих форм сотрудничества работодателями. В представленном выше перечне такие формы указаны. Многие вузы относят к ним систематические встречи разного формата [8, 10].

Такие встречи дают возможность студентам и сотрудникам вузов ознакомиться с реальными условиями организации деятельности разных учреждений, с требованиями, предъявляемыми к сотрудникам, службе карьер — собрать конкретную информацию об актуальных предложениях в плане вакансий, практик и стажировок, а студентам — определиться с собственной профессиональной карьерой в будущем. Учреждения, в свою очередь, получают возможность принять на работу квалифицированных и заинтересованных в осуществлении профессиональной деятельности специалистов.

Большое значение вузы придают также проведению ярмарок вакансий [6; 8; 11] как форме, которая позволяет работодателю и студенту, осуществляющему поиск работы или места прохождения практики (стажировки), соотнести взаимные ожидания при непосредственной встрече.

В качестве инновационного и эффективного практико-ориентированного способа подготовки специалиста обозначился «трансфер (перенос) знаний в учреждения», предполагающий выполнение выпускных квалификационных работ в сотрудничестве с учреждениями, которые определяют конкретную проблему работы и создают орга-

низационные условия для ее выполнения. Студент, выполняющий такой проект, получает возможность написать основанную на реальной практике интересную работу, содержание которой обогащается реальными примерами и может внести вклад в развитие практической деятельности учреждения.

Эффективным способом участия работодателей в усилении практической составляющей образовательной программы является совместное создание «case studies» — кейсов профессиональных заданий. Их реализация обеспечивает овладение студентами определенными знаниями и умениями в процессе анализа реальной ситуации, возникающей в учреждении в связи с осуществляемой деятельностью. Выполняя такой проект, студент подробно описывает причины возникновения ситуации, ее последствия и условия разрешения. Работа стимулирует развитие у студентов креативного мышления, формирует способность многосторонне рассматривать проблемы, развивает прогностические способности. Созданные материалы работодатель имеет возможность использовать для принятия организационных решений.

Хорошо организованное взаимодействие с работодателями предполагает также использование таких форм работы со студентами, как проведение встреч с ведущими работниками учреждений и организаций, проведение ими мастер-классов, семинаров, организация вместе со студентами различных

мероприятий, предоставляющих им возможность продемонстрировать свою профессиональную подготовку [8; 10].

Практически во всех материалах [8; 10; 15] обращается внимание на зависимость успешности взаимодействия вузов и работодателей от его финансирования. В Польше этому уделяется много внимания — финансирование осуществляют разного рода фонды (Европейского союза, правительственные или региональные) и финансовые организации.

Организуя сотрудничество с работодателями, службы карьер вузов предлагают работодателям оказание помощи в проведении разных форм работы. Так, Бюро карьер Шленского университета (Uniwersytet Śląski) в г. Катовице [7] для работодателей представлены рекомендации к содержанию и организации презентации учреждения в университете, в котором предлагается проведение презентации в форме стенда либо непосредственной встречи на выбранном факультете и раскрываются преимущества каждой. Так, презентация в виде стенда делает информацию об учреждении или организации доступной для большего количества студентов и непосредственной индивидуальной беседы с теми, кто заинтересован в получении работы в нем. Презентация в виде непосредственной встречи рекомендуется в тех случаях, когда работодатель делает предложение о трудоустройстве группе потенциальных работников организации без

четких требований к профилю их профессиональной подготовки.

Вопросы взаимодействия вузов с работодателями в плане совместного создания либо совершенствования программ профессионального образования с учетом потребностей работодателей пока практически не раскрываются. Они регулируются на уровне нормативно-правовой базы, при создании которой в роли работодателя выступает Министерство национального образования (Ministerstwo Edukacji Narodowej). В «Распоряжении Министерства национального образования Республики Польша от 12.03.2009 г.» формулируются требования, которым должен соответствовать учитель, претендующий на конкретную должность в организации определенного вида.

Так, в § 14.1 требования к квалификации педагогов, работающих с детьми с умственной отсталостью, сформулированы следующим образом:

«Замещать должность учителя в специальном детском саду, специальной основной школе, специальной гимназии, школах специальных выше уровня гимназии, специальных образовательно-воспитательных центрах и специальных воспитательных центрах для детей и молодежи с легкой, умеренной или тяжелой умственной отсталостью, специальных школах приспособления к труду учащихся с умеренной или тяжелой умственной отсталостью, а также для учащихся с сочетанной недостаточностью, в центрах, создающих детям

и молодежи с глубокой умственной отсталостью, а также детям и молодежи с умственной отсталостью и с сочетанной недостаточностью возможность реализации обязательной годичной дошкольной подготовки и прохождения школьной аттестации, а также квалифицированно проводить ревалидационно-воспитательные занятия с детьми и молодежью с глубокой умственной отсталостью имеет право лицо, которое:

1) имеет высшее образование по специальности „Олигофренипедагогика“ или

2) имеет квалификацию, требуемую для замещения должности учителя в данном типе школы или виде учреждения, обозначенную в § 2—5, и кроме этого освоило программу последипломного образования или курс переподготовки в области олигофренипедагогика,

3) прошло курсы подготовки учителей в области олигофренипедагогика» [11].

Стоит обратить внимание на тот факт, что большое внимание обращается на направленность подготовки претендента на соответствующую должность: работать с детьми с умственной отсталостью получает право только специалист, имеющий профессиональную подготовку в области олигофренипедагогика. Эти требования составляют основу создания образовательных программ подготовки таких специалистов и определяют конкретные результаты образовательной программы.

В характеристике каждой образовательной программы, которая

реализуется в Академии специальной педагогики имени М. Гжегожевской в Варшаве (The Maria Grzegorzewska University), указывается, какую должность может занимать выпускник, освоивший ее.

Например, магистерская программа «Реабилитация лиц с сочетанной недостаточностью» в рамках направления «Специальная педагогика» обеспечивает подготовку выпускника к замещению следующих должностей: *учителя (педагога)* в специальных школах приспособления к труду для учащихся с умеренной или тяжелой умственной отсталостью, учащихся с сочетанной недостаточностью; в центрах, создающих детям и молодежи с глубокой умственной отсталостью, а также детям и молодежи с умственной отсталостью и с сочетанной недостаточностью возможность реализации обязательной годичной дошкольной подготовки и школьной обязательной программы, — а также квалификацию для проведения ревалидационно-воспитательных занятий с детьми и молодежью с глубокой умственной отсталостью; *терапевта — специального педагога* в центре раннего вмешательства, в реабилитационном центре, в центре психического здоровья, психолого-педагогической консультации, центрах трудотерапии, домах социальной помощи [6; 12].

Соответственно содержание программы четко ориентировано на специфику профессиональной деятельности выпускника (возраст и категорию лиц с особыми образо-

вательными потребностями) в разных институциональных условиях (видах учреждений). Это определяет высокую степень готовности выпускника к выполнению конкретных трудовых функций и действий, которая является основным показателем качества профессионального образования.

Проведенный анализ позволяет сформулировать выводы, которые могут быть полезны в контексте решения задач совершенствования подготовки учителя-дефектолога по направлению «Специальное (дефектологическое) образование».

В Польше при поддержке государственных органов накоплен и представлен разнообразный опыт взаимодействия вуза и организаций-работодателей при реализации образовательных программ по разным направлениям подготовки, в том числе специалистов для сферы образования и реабилитации лиц с особыми образовательными потребностями.

Нормативная определенность в требованиях к уровню образования (бакалавриат и магистратура) и профессиональной подготовке учителя-дефектолога, претендующего на замещение соответствующей должности, конкретизирует целевые ориентиры разработки образовательных программ и позволяет четко формулировать ожидаемые результаты, а в процессе взаимодействия с работодателями также их достигать.

Финансовое обеспечение взаимодействия является одним из важнейших условий эффективности

проводимой работы и обеспечения практико-ориентированности программ профессиональной подготовки. Высокая эффективность взаимодействия вуза с работодателями достигается за счет использования разнообразных форм, которые обеспечивают учет интересов всех его участников: вуза (администрации и преподавателей), студентов и работодателей.

Повышению эффективности взаимодействия вуза с работодателями способствует реализация государственных программ (проектов), направленных на стимулирование активности вузов и работодателей в области развития взаимодействия, поиска новых его форм, разработки методики его оценки и повышения качества высшего профессионального образования.

Литература

1. Болотов, В. А. Программа модернизации педагогического образования 2014—2017 [Электронный ресурс] // Портал сопровождения проектов модернизации педагогического образования. — Режим доступа: <http://педагогическоеобразование.рф/documents/show/14>.
2. Зарин, А. Сетевое взаимодействие вуза и образовательных организаций как условие практико-ориентированной подготовки учителя-дефектолога в магистратуре / А. Зарин, Ю. А. Круглова, Н. Н. Глазкова, Н. В. Рябова // Науч.-метод. журн. Мордов. гос. пед. ин-та им. М. Е. Евсевьева. — 2015. — № 4 (24).
3. Концепция поддержки развития (модернизации) педагогического образования (проект) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://bda-expert.com/2014/01/koncepciya-modernizaciiya-razvitie-pedagogicheskogo-obrazovaniya-proekt>.
4. Марголис, А. А. Требования к модернизации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога: предложения к реализации деятельностного подхода в подготовке педагогических кадров [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование (psyedu.ru). — 2014. — № 1. — Режим доступа: <http://psyedu.ru/journal/2014/2/Margolis.phtml>.
5. Рябова, Н. В. Сетевое взаимодействие образовательных организаций как необходимое условие подготовки педагогических кадров // Науч.-метод. журн. Мордов. гос. пед. ин-та им. М. Е. Евсевьева. — 2015. — № 3 (23).
6. Biuro karier. Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://warszawa.dlastudenta.pl/kariera/biuro_karier/Biuro_Karier_Akademia_Pedagogiki_Specjalnej_im_Marii_Grzegorzewskiej.
7. Górski, P. Jakość — Rozwój — Współpraca [Электронный ресурс] / P. Górski // Biuletyn AGH 2011. — 2011. — № 38. — Режим доступа: <http://www.biuletyn.agh.edu.pl>.
8. Otwarty nabór na partnera w celu wspólnej realizacji projektu w ramach konkursu nr 2/POKL/4.1.1/2010 «Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni» Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://bip.us.edu.pl/otwarty-nabor-na-partnera-w-celu-wspolnej-realizacji-projektu-w-ramach-konkursu>.
9. Podręcznik wskaźników. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007—2013 [Электронный ресурс] / Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym ; Ministerstwo Rozwoju Regionalnego ;

nalnego. — Warszawa, 2012. — 225 s. — Режим доступа: <http://www.wwpe.gov.pl>.

10. Pomorski Port Edukacji i Praktyki [Электронный ресурс] : Program Rozwoju Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku. Współpraca z pracodawcami. — Режим доступа: <http://www.wsb.pl/gdansk>.

11. Prezentacje na uczelni [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bk.us.edu.pl/pracodawc>.

12. Projekty [Электронный ресурс] / Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej. — Режим доступа: <http://www.aps.edu.pl/uczelnia/projekty>.

13. Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom [Электронный ресурс] / Redakcja: Ł. Arendt. — Warszawa, 2010. — 30 s. — Режим доступа: <http://www.uczelniaprzyjaznapracodawco>.

14. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kn.uw.edu.pl>.

15. Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku — drugi wariant [Электронный ресурс] : Raport cząstkowy przygotowany przez konsorcjum / Ernst & Young Business Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową. — Marzec 2010. — 149 s. — Режим доступа: <http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal>.

16. Wanieli J. Miejsce biur karier w życiu wyższej uczelni [Электронный ресурс] // Akademickie Biuro Karier. Absolwent wyższej uczelni na rynku pracy / pod redakcją: Jolanty Wanieli. — Warszawa, 2003. — S. 5—22. — Режим доступа: <http://wupwarszawa.praca.gov.pl>.

References

1. Bolotov, V. A. Programma modernizatsii pedagogicheskogo obrazovaniya

2014—2017 [Elektronnyy resurs] // Portal soprovozhdeniya proektov modernizatsii pedagogicheskogo obrazovaniya. — Rezhim dostupa: <http://pedagogicheskoeobrazovanie.rf/documents/show/14>.

2. Zarin, A. Setevoe vzaimo-deystvie vuza i obrazovatel'nykh organizatsiy kak uslovie praktiko-orientirovannoy podgotovki uchitelya-defektologa v magistrature / A. Zarin, Yu. A. Kruglova, N. N. Glazkova, N. V. Ryabova // Nauch.-metod. zhurn. Mordov. gos. ped. in-ta im. M. E. Evsev'eva. — 2015. — № 4 (24).

3. Kontseptsiya podderzhki razvitiya (modernizatsii) pedagogicheskogo obrazovaniya (proekt) [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://bda-expert.com/2014/01/koncepciya-modernizaciya-razvitiya-pedagogicheskogo-obrazovaniya-proekt>.

4. Margolis, A. A. Trebovaniya k modernizatsii osnovnykh professional'nykh obrazovatel'nykh programm (OPOP) podgotovki pedagogicheskikh kadrov v sootvetstvii s professional'nym standartom pedagoga: predlozheniya k realizatsii deyatel'nostnogo podkhoda v podgotovke pedagogicheskikh kadrov [Elektronnyy resurs] // Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie (psyedu.ru). — 2014. — № 1. — Rezhim dostupa: <http://psyedu.ru/journal/2014/2/Margolis.phtml>.

5. Ryabova, N. V. Setevoe vzaimodeystvie obrazovatel'nykh organizatsiy kak neobkhodimoe uslovie podgotovki pedagogicheskikh kadrov // Nauch.-metod. zhurn. Mordov. gos. ped. in-ta im. M. E. Evsev'eva. — 2015. — № 3 (23).

6. Biuro karier. Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: http://warszawa.dlastudenta.pl/kariera/biuro_karier/Biuro_Karier_Akademia_Pedagogiki_Specjalnej_im_Marii_Grzegorzewskiej.

7. Górski, P. Jakość — Rozwój — Współpraca [Elektronnyy resurs] / P. Górski // Biuletyn AGH 2011. — 2011. —

№ 38. — Rezhim dostupa: <http://www.biuletyn.agh.edu.pl>.

8. Otwarty nabór na partnera w celu wspólnej realizacji projektu w ramach konkursu nr 2/POKL/4.1.1/2010 «Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni» Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://bip.us.edu.pl/otwarty-na-bor-na-partnera-w-celu-wspolnej-realizacji-projektu-w-ramach-konkursu>.

9. Podręcznik wskaźników. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007—2013 [Elektronnyy resurs] / Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym ; Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. — Warszawa, 2012. — 225 s. — Rezhim dostupa: <http://www.wwpe.gov.pl>.

10. Pomorski Port Edukacji i Praktyki [Elektronnyy resurs] : Program Rozwoju Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku. Współpraca z pracodawcami. — Rezhim dostupa: <http://www.wsb.pl/gdansk>.

11. Prezentacje na uczelni [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://www.bk.us.edu.pl/pracodawc>.

12. Projekty [Elektronnyy resurs] / Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej. — Rezhim dostupa: <http://www.aps.edu.pl/uczelnia/projekty>.

13. Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom [Elektronnyy resurs] / Redakcja: Ł. Arendt. — Warszawa, 2010. — 30 s. — Rezhim dostupa: <http://www.uczelniaprzyjaznapracodawco>.

14. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://www.kn.uw.edu.pl>.

15. Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku — drugi wariant [Elektronnyy resurs] : Raport cząstkowy przygotowany przez konsorcjum / Ernst & Young Business Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową. — Marzec 2010. — 149 s. — Rezhim dostupa: <http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal>.

16. Wanielista J. Miejsce biur karier w życiu wyższej uczelni [Elektronnyy resurs] // Akademickie Biuro Karier. Absolwent wyższej uczelni na rynku pracy / pod redakcją: Jolanty Wanielista. — Warszawa, 2003. — S. 5—22. — Rezhim dostupa: <http://wupwarszawa.praca.gov.pl>.