УДК 378.2

Организационно-педагогические проблемы сетевого взаимодействия работодателя и образовательных организаций

Organizational and pedagogical problems of network interaction of the employer and educational organizations

Курочкин А.О., Казанский педагогический колледж, k_art_o@mail.ru

Голованова И.И., Казанский (Приволжский) федеральный университет, ginnag@mail.ru

Селюнина Е.М., Казанский (Приволжский) федеральный университет, ms.selyunina@mail.ru

Kurochkin A., Kazan Pedagogical College, k_art_o@mail.ru

Golovanova I., Kazan (Volga Region) Federal University, ginnag@mail.ru

Selyunina E., Kazan (Volga Region) Federal University, ms.selyunina@mail.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2021.147.3.003

Ключевые слова: вуз, колледж, сотрудничество, работодатель, сетевое взаимодействие.

Keywords: university, college, cooperation, employer, network interaction.

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена рядом организационно-педагогических проблем, обострившихся в пандемию 2020 года, среди которых ключевой стала слабая система взаимодействия работодателя и образовательных организаций. Это повлекло за собой сложности трудоустройства выпускников педагогических вузов и ссузов из-за недостаточного набора навыков и знаний, необходимых в сложившейся ситуации. В связи с этим, целью исследования стало выявление основных рисков действующих сетевых форм взаимодействия работодателя и образовательных организаций. Авторами рассмотрены основные проблемы сетевого взаимодействия, определены основные направления работы между работодателем и образовательной организацией, выделены риски действующих сетевых форм взаимодействия, предложены методические рекомендации по их снижению. Предложенные рекомендации позволят скорректировать уже существующие модели сетевого взаимодействия и в какой-то мере помочь в развитии системы трудоустройства выпускников.

Abstract. The relevance of the article is due to a number of problems that the 2020 pandemic entailed, among which the key was the weak system of interaction between the employer and educational organizations. This led to difficulties in finding employment for graduates of pedagogical universities and secondary professional organizations due to an insufficient set of skills and knowledge required in the current situation. In this regard, the purpose of the study was to identify the main risks of existing network forms of interaction between the employer and educational organizations. The authors consider the main problems of network interaction, identify the main areas of work between the employer and the educational organization, highlight the risks of existing network forms of interaction, offer guidelines for their prevention. The proposed recommendations will make it possible to correct the already existing models of network interaction and to some extent help in the development of the system of employment of graduates.

Введение. Одной из целей сферы образования и в Российской Федерации, и во всем мире является обеспечение образования в интересах личности и общества. Так, процесс обучения является одним из направлений инвестирования в рабочую силу. Тщательно разработанная эффективная форма сетевого взаимодействия позволяет «растить» востребованных специалистов, трудоустроенных уже со

студенческой скамьи, а также повышать их квалификацию на протяжении всего периода работы. Данная деятельность должна соответствовать стандартам работодателя и реального сектора экономики для того, чтобы избежать роста безработицы.

Влияние сотрудничества работодателя с образовательными организациями на рост безработицы довольно скромно раскрыт в

современной науке. Общие вопросы взаимодействия сетевых партнеров и перспективы их развития были затронуты в работе исследователей Бианки В.А. и Ильянина В.В. [4]. Адамским А.И. представлена разработанная методология сетевой организации во взаимосвязи с инновационными процессами в образовании [1]. В работе [14] даны рекомендации по организационным вопросам сетевого взаимодействия, учитывающие сложности его реализации. Возникающие проблемы и потенциал взаимодействия образовательных организаций различного уровня рассматривает в своем исследовании Прокументова Г.Н. [15], которая предлагает эмпирическую модель взаимодействия образовательных организаций, направленную на повышение качества обучения. Зоткиным А.О. исследована практика формирования сетевых образовательных программ [7]. Представленный опыт сетевой организации дополнительного профессионального образования [12] сетевой организации профильного обучения [11], сетевой организации методической службы [5] показывает актуальность вопроса на различных уровнях образовательной системы и заинтересованность участников взаимодействия в создании кластера непрерывного образования. Сетевое взаимодействие вузов в контексте развития отдельных регионов России рассматривается Кудряшовой Е.В. [10], Трушковой И.Ю. [17], Коровиным Г.Б. [9], Сергеевым А.М. [16], Якушкиной М.С. [18] с позиции влияния региональных, промышленных, культурных особенностей на создание образовательного пространства. Возникающие сложности при сетевой организации взаимодействия в сфере высшего образования рассматриваются и в работе [13], где важнейшими барьерами выделяются материально-техническое обеспечение организаций и кадровая компетентность. В работе [3] рассматриваются особенности организации взаимодействия при переходе вузов на новые стандарты ФГОС 3++ и отмечается высокое влияние этих форм подготовки на практическую составляющую программ. Авторы совместного казахстанско-немецкого исследования рассматривают международное взаимодействие в области образования как возможность интеграции программ профессиональной подготовки на основе создания единого оценочного инструментария их эффективности [8].

Проводимый анализ исследований показал, что проблема сетевого взаимодействия является актуальной, не только в Российской Федерации,

но и за рубежом, так, проблема межпрофессионального образования на базе программ сетевого взаимодействия анализировалась в работах [19-21]. На основании проведенного анализа работ исследователей, можно сделать вывод о том, что российские и зарубежные ученые по-разному оценивают роль участников сетевого взаимодействия. Так, в работах иностранных коллег четко видно лидерство и главенствующее положение профессорско-преподавательского состава [20]. Это связано с необходимостью обеспечения качественной обратной связи от обучающихся и, следовательно, разработке наиболее эффективной стратегии движения. Российские исследователи ставят работодателя на «первый план» отводя ему роль главного организатора и основного субъекта, финансирующего сетевое взаимодействие как посредством денежных вложений, так и предоставлением платформ для взаимодействия. Данный анализ позволяет взглянуть на одну и ту же систему под разным углом.

Целью данной статьи стало выявление основных рисков действующих сетевых форм взаимодействия. В качестве задач, для достижения поставленной цели были обозначены следующие: реализация стратегической сессии работодателя и образовательной организации; проведение анкетирования сторон, участвующих во взаимодействии, и диагностика его результатов.

Материалы и методы исследования. Анализ проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса [4] позволил выявить ее взаимосвязь с уровнем организации сотрудничества работодателей с другими участниками сетевого взаимодействия.

Базой исследования выступили ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», а также АО «ПОЗиС» и ОАО «Казанское авиационное производственное объединение».

В качестве наглядного примера авторами была реализована стратегическая сессия работодателя и образовательной организации, в ходе которой были определены плюсы и минусы такого сотрудничества. Сессия определила направления работы, которые трудно обозначить в ходе только теоретической деятельности.

Для исследования был выбран метод анкетирования, являющийся наиболее эффективным методом сбора первичной информации, позволяющий эффективно исследовать проблемы, требования и условия для каждой из участвующих сторон. Анкетирование сторон, участвующих во взаимодействии, и

диагностика его результатов позволили сформулировать и обосновать критерии неэффективности действующих сетевых форм взаимодействия, указать на основные недостатки для того, чтобы в дальнейшем их избежать. Основной задачей нашего анкетирования было выявление основных рисков действующих сетевых форм взаимодействия. В анкетировании приняли участие 30 респондентов – 20 педагогов ГАПОУ «Казанского педагогического колледжа» и 10 участников, представителей работодателя, АО «ПОЗиС» и ОАО «Казанское авиационное производственное объединение». Исследование проводилось на базе ГАПОУ «Казанского педагогического колледжа» как одного из участников сетевого взаимодействия в цепочке колледж – работодатель.

Разработанная нами анкета включала в себя два блока. Вопросы первого блока касаются только представителей работодателя. Второй блок предполагал вопросы для преподавателей – участников сетевого взаимодействия.

Вопросы для работодателя были направлены на выявление потребности предприятия в новых сотрудниках, выявление требований к практическому опыту выпускника. Также важно было определить критерии, на которые опирается работодатель при приеме на работу выпускников, специальные требования к работнику по представленным видам компетенций. Важным для нас фактором выступала удовлетворенность принимающей стороны профессиональной подготовкой молодых специалистов и готовность предприятия, при необходимости, за свой счет переобучать и/или повышать квалификацию сотрудников. Информация от работодателя по наиболее эффективным, на их взгляд, моделям взаимодействия (формы сотрудничества) принимающей организации и техникума и выделение ими компетенции, которые оказывают, по их мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста (его карьерный рост) завершала первый блок опросника.

Второй блок вопросов был ориентирован на мнение преподавателей, участвующих в сетевом взаимодействии, и рассматривал в первую очередь факторы, которые вызывают трудности при реализации программы с использованием сетевой формы обучения, насколько повлияло взаимодействие на качество знаний и навыков у обучающихся, заметили ли они разницу в заинтересованности и энтузиазме студентов, участвующих в программе сетевого взаимодействия.

Результаты исследования. Результаты ответов в первом блоке опроса показали, что потребность в новых сотрудниках на предприятии возникает раз в несколько лет, так ответили 80% респондентов, хотя по 10% работодателей отмечают, что необходимость в обновлении кадров возникает и раз в год и раз в полгода. Большинство 60% работодателей считает, что выпускник должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу, при этом под практическим опытом подразумевают не стаж работы, а особую оценку практических навыков при прохождении практики.

Абсолютное большинство работодателей 100% считают, что главным требованием к их сотрудникам считается способность к постоянному самосовершенствованию. При этом 50% респондентов считают, что сотрудник должен быть готов к постоянному профессиональному росту, по 20% респондентов считают, что наиболее важными характеристиками процесса профессионального развития являются: способность приобретать новые знания и способность к освоению новой техники. Лишь по 5% работодателей отмечают важность проявления инициативы в работе и умение работать в команде, как специальные требования к работнику, влияющие на его профессиональный рост, см. рисунок 1. Хотелось бы заметить, что 90% респондентов отмечают готовность предприятия повышать квалификацию своих сотрудников.

Преподаватели – участники, реализующую образовательную программу в рамках сетевого взаимодействия предоставили следующие ответы. Основными трудностями для преподавателей стали отсутствие материального стимулирования (43%), недостаточно отлаженная система методической поддержки (27%) и нехватка соответствующих специалистов для перенимания опыта (20%). Относительно простым для них стало обобщение инновационного опыта (4%) и проявление творческих способностей, реализующихся в педагогическом экспериментировании (6%), см. рисунок 2. При оценке потребностей обучающихся, которые реализовались при освоении программы, реализуемой при сетевом взаимодействии, большинство респондентов выделили потребность в профессиональном самоопределении (35%) и потребности в получении актуальных знаний (45%).

Рисунок 1. – Специальные требования к работнику по предъявленным видам компетенций

Рисунок 2. – Факторы, вызывающие трудности при реализации программы с использованием сетевой формы обучения

Практически все преподаватели (95%) заметили улучшение качества знаний и навыков своих обучающихся, а также разницу в заинтересованности и энтузиазме студентов (98%), участвующих в программе сетевого взаимодействия и студентов, обучающихся по стандартной программе.

Анализируя приведенные результаты, можно сказать о видимой закономерности между ростом заинтересованности студентов и улучшением качества знаний. Предприятия, в свою очередь, делают большую ставку на постоянное развитие своих специалистов и готовы материально вкладываться в решение данного вопроса.

Заключение. Главным противоречием при исследовании работ отечественных и иностранных ученых стала разница в признании «центральной фигуры» сетевого взаимодействия. Зарубежные авторы считают, что таковой является профессорско-преподавательский состав [19], а среди российских исследователей [12]

центральное место отведено работодателю. Данное противоречие вполне обосновано различными источниками финансирования, а также признанием преподавательского труда особенно важным для современного сообщества.

Рост безработицы как следствие неэффективной работы сетевого взаимодействия доказан нами косвенно, так как сегодня безработным становится тот, кто не стремится к повышению своей компетентности [2]. В рамках партнерства между работодателем и учебным заведением повысить качество своих знаний и навыков гораздо проще как молодым специалистам, так и уже опытным сотрудникам [6]. Основной трудностью, с которой мы столкнулись в ходе своей исследовательской деятельности стало то, что участники программы сетевого взаимодействия не до конца понимали суть определяемых проблем, т.к. для каждого участника преобладает своя специфика отрасли, из-за чего было ярко выражено недопонимание

сторон. Для решения данной проблемы, нами была предложена работа модераторов, которые занимались адаптацией программ для каждой из сторон. В их задачи входили: подготовка круглого стола – организационная и аналитическая работа, подбор экспертов и квалифицированный сбор информации, проведение дискуссии в заданном направлении и формирование итогового контента, а также его утверждение. По итогу нашей работы были разработаны методические рекомендации по предупреждению неэффективности действующих сетевых форм взаимодействия работодателя и образовательной организации.

Анализ полученных результатов позволяет нам сделать следующие выводы:

1. В условиях реализации сетевого взаимодействия предприятий работодатели готовы осуществлять переподготовку кадров для повышения / изменения квалификации. Главным предпочтением при выборе специалистов при этом отдается готовности к постоянному профессиональному росту. Данные факты свидетельствуют о стремлении руководства избежать найма безынициативных работников, которые с течением времени потеряют свою компетентность. Данное заключение напрямую влияет на снижение роста безработицы.

2. Многие преподаватели отмечают, что при введении программы сетевого взаимодействия многие обучающиеся получают актуальные знания, профессионально самоопределяются, качество их навыков и знаний заметно отличается, а также наблюдается заинтересованность в процессе обучения. Все это ведет к повышению компетентности будущих выпускников, их значимости на рынке труда.

3. На основе ответов респондентов обеих групп нами были выделены критерии

неэффективности действующих сетевых форм взаимодействия: отсутствие мотивации педагогического состава; отсутствие системы постоянного повышения квалификации своих сотрудников; отсутствие практической базы для прохождения обучения на территории работодателя; отсутствие опытных специалистов, способных обучать педагогический состав; отсутствие педагогических навыков у специалистов со стороны работодателя.

Полученные данные позволили оценить, насколько высока неэффективность программы не только для работодателя, но и других участников, реализующих эту программу с образовательной стороны: преподавателей, методистов и самих учащихся, а также определить наиболее действенные методы при разработке и реализации образовательных программ, нацеливает разработчиков на преодоление прогнозируемого комплекса трудностей, а также помогает определить приоритетные способы эффективного взаимодействия.

Представленное нами исследование станет отправной точкой для анализа влияния сетевого взаимодействия в разных сферах общественной жизни. В ходе анкетирования были выявлены несовершенства в лице недостаточно раскрытых вопросов и отсутствия достаточного количества респондентов – представителей работодателя. Следующим шагом на пути нашего исследования по теме влияния сетевого взаимодействия на педагогический коллектив станет анализ региональных программ и разработка научно-методического обеспечения эффективного сетевого взаимодействия работодателя и образовательной организации.

Литература:

1. Адамский А.И. Модель сетевого взаимодействия / А.И. Адамский // Управление школой. – 2002. – № 4. – С. 23.
2. Антонова Г.В., Мирзабалаева Ф.И., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса / Г.В. Антонова, Ф.И. Мирзабалаева, А.Г. Бондарчук // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1249-1268.
3. Бахтизин Р.Н. Трансформация системы подготовки специалистов в условиях перехода на ФГОС 3++ / Р.Н. Бахтизин, О.А. Баулин, Р.М. Мазитов, & Н.А. Шайхутдинова // Высшее образование в России. – 2019. – № 5.

4. Бианки В.А., Илянин В.В. Новейшая проблема: сетевая организация общества как порождение глобализации. Аналитическая записка / В.А. Бианки, В.В. Илянин. – СПб.: СПбГУ, 2002.
5. Василевская Е.В. Разработка сетевой организации муниципальной методической службы / Е.В. Василевская. – Москва, 2004.
6. Жданов П.А. Сетевой анализ степени интеграции вузов Проекта 5-100 в международное образовательное пространство / П.А. Жданов, Н.А. Полихина, Е.Ю. Сема, Л.В. Казимирчик, И.Б. Тростянская, А.А. Барсуков // Высшее образование в России. – 2019. – № 11.
7. Зоткин А.О. Создание и использование инновационных разработок в практике взаимодействия

вузов и школ / А.О. Зоткин // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 358.

8. Карстина С.Г., Цехиель О.Н., Карлос М. Вклад казахстанско-немецкого сотрудничества в создание инструментария оценки программ профессионального образования / С.Г. Карстина, О.Н. Цехиель, М. Карлос // Высшее образование в России. – 2021. – № 1.

9. Коровин Г.Б. Сетевые структуры в промышленности региона / Г.Б. Коровин // Экономика региона. – 2020. – Т. 16. – № 4.

10. Кудряшова Е.В., Ненасева М.В., Сабуров А.А. Сетевое взаимодействие вузов в контексте развития российской Арктики / Е.В. Кудряшова, М.В. Ненасева, А.А. Сабуров // Высшее образование в России. – 2020. – № 7.

11. Мазник А.Ф. Сетевая организация профильного обучения на основе взаимодействия учреждений общего и дополнительного образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мазник Александр Феодосиевич; Соч. гос. ун-т туризма и курорт. дела, 2004. – 153 с.

12. Орлихина Н.Е. Развитие региональной системы сетевой организации дополнительного профессионального образования учителей / Н.Е. Орлихина. - Москва. – 2006.

13. Певная М.В., Шуклина Е.А. Институциональные ловушки нелинейного развития высшего образования в России / М.В. Певная, Е.А. Шуклина // Интеграция образования. – 2018. – Т. 22. – № 1(90).

14. Пинский А.А., Каспржак А.Г., Митрофанов К.Г. Рекомендации по организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений (организаций) при введении профильного обучения учащихся на старшей ступени общего образования /

А.А. Пинский, А.Г. Каспржак, К.Г. Митрофанов // Вестник образования. Тематическое приложение. – 2004. – № 4. – С. 39-55.

15. Прокументова Г.Н. Потенциал взаимодействия вузов и школ: эмпирические модели / Г.Н. Прокументова // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 358.

16. Сергеев А.М., Шадрин И.М., Громов В.В. Мурманский арктический государственный университет-вуз с северным характером / А.М. Сергеев, И.М. Шадрин, В.В. Громов // Высшее образование в России. – 2019. – № 3.

17. Трушкова И.Ю., Титова Е.И. Сетевое взаимодействие в Вятском государственном университете / И.Ю. Трушкова, Е.И. Титова // Сибирские исторические исследования. – 2018. – № 1.

18. Якушкина М.С., Жиркова З.С., Амбурцева Н.И. Использование этнокультурных традиций при моделировании событийных сетей в структуре образовательного пространства региона / М.С. Якушкина, З.С. Жиркова, Н.И. Амбурцева // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 5(41).

19. Castells M., Cardoso G. The network society: From knowledge to policy. – Center for Transatlantic Relations, Jhu-Sais, 2006.

20. Najjar G., Ascione F. J. Faculty leaders' views of successful implementation of interprofessional education: A Case Study //Journal of Interprofessional Education & Practice. – 2020. – Т. 21. – С. 100371.

21. Zhu Q. Exploring how to build innovation and entrepreneurship education ecosystems in universities in Guangdong against the backdrop of the Guangdong-Hong Kong-Macau Greater Bay Area //E3S Web of Conferences. – EDP Sciences, 2020. – Т. 165. – С. 02005.

References:

1. Adamskiy A.I. Model of network interaction / A.I. Adamskiy // School Management. - 2002. - № 4. - P. 23.

2. Antonova G.V., Mirzabalaeva F.I., Bondarchuk A.G. Problems of employment of graduates of educational institutions in the context of the coronavirus pandemic / G.V. Antonova, F.I. Mirzabalaeva, A.G. Bondarchuk // Labor Economics. - 2020. - Volume 7. - № 12. - S. 1249-1268.

3. Bakhtizin R.N. Transformation of the system of training specialists in the context of the transition to the Federal State Educational Standard 3 ++ / R.N. Bakhtizin, O.A. Baulin, R.M. Mazitov, & N.A. Shaikhutdinova // Higher education in Russia. - 2019. - № 5.

4. Bianchi V.A., Ilyanin V.V. The newest problem: the network organization of society as a product of globalization. Analytical note / V.A. Bianchi, V.V. Ilyanin. - SPb.: SPbSU, 2002.

5. Vasilevskaya E.V. Development of the network organization of the municipal methodical service / E.V. Vasilevskaya. - Moscow, 2004.

6. Zhdanov P.A. Network analysis of the degree of integration of Project 5-100 universities into the international educational space / P.A. Zhdanov, N.A. Polikhina, E.Yu. Sema, L.V. Kazimirchik, I.B.

Trotyanskaya, A.A. Barsukov // Higher education in Russia. - 2019. - № 11.

7. Zotkin A.O. Creation and use of innovative developments in the practice of interaction between universities and schools / A.O. Zotkin // Bulletin of the Tomsk State University. - 2012. - № 358.

8. Karstina S.G., Tsekhiel O.N., Carlos M. Contribution of the Kazakh-German cooperation to the creation of a toolkit for assessing vocational education programs / S.G. Karstina, O. N. Tsekhiel, M. Carlos // Higher education in Russia. - 2021. - № 1.

9. Korovin G.B. Network structures in the industry of the region / G.B. Korovin // Economy of the region. - 2020. - Т. 16. - № 4.

10. Kudryashova E.V., Nenasheva M.V., Saburov A.A. Network interaction of universities in the context of the development of the Russian Arctic / E.V. Kudryashova, M.V. Nenasheva, A.A. Saburov // Higher education in Russia. - 2020. - № 7.

11. Maznik A.F. Network organization of profile training based on the interaction of institutions of general and additional education: dis. ... Cand. ped. Sciences: 13.00.01 / Maznik Aleksandr Feodosievich; Op. state un-t tourism and resort. cases, 2004. - 153 p.

12. Orlikhina N.E. Development of the regional system of the network organization of additional professional education for teachers / N.Ye. Orlikhin. - Moscow. - 2006.

13. Singing M.V., Shuklina E.A. Institutional traps of nonlinear development of higher education in Russia / M.V. Pevnaya, E.A. Shuklina // Integration of education. - 2018. - T. 22. - № 1 (90).

14. Pinsky A.A., Kasprzhak A.G., Mitrofanov K.G. Recommendations for the organization of network interaction of educational institutions (organizations) when introducing profile training for students at the senior level of general education / A.A. Pinsky, A.G. Kasprzhak, K.G. Mitrofanov // Education Bulletin. Thematic application. - 2004. - № 4. - S. 39-55.

15. Prozumentova G.N. Potential of interaction between universities and schools: empirical models / G.N. Prozumentova // Bulletin of the Tomsk State University. - 2012. - № 358.

16. Sergeev A.M., Shadrina I.M., Gromov V.V. Murmansk Arctic State University with a Northern Character / A.M. Sergeev, I.M. Shadrina, V.V. Gromov // Higher education in Russia. - 2019. - № 3.

17. Trushkova I.Yu., Titova E.I. Network interaction at Vyatka State University / I.Yu. Trushkova, E.I. Titova // Siberian Historical Research. - 2018. - № 1.

18. Yakushkina M.S., Zhirkova Z.S., Amburtseva N.I. The use of ethnocultural traditions in modeling event networks in the structure of the educational space of the region / M.S. Yakushkina, Z.S. Zhirkova, N.I. Amburtseva // Prospects for Science and Education. - 2019. - № 5(41).

19. Castells M., Cardoso G. The network society: From knowledge to policy. - Center for Transatlantic Relations, Jhu-Sais, 2006.

20. Najjar G., Ascione F. J. Faculty leaders' views of successful implementation of interprofessional education: A Case Study // Journal of Interprofessional Education & Practice. - 2020. - T. 21. - S. 100371.

21. Zhu Q. Exploring how to build innovation and entrepreneurship education ecosystems in universities in Guangdong against the backdrop of the Guangdong-Hong Kong-Macau Greater Bay Area // E3S Web of Conferences. - EDP Sciences, 2020. - T. 165. - S. 02005.

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

Сведения об авторах:

Курочкин Артём Олегович (г. Казань, Россия), заместитель директора ГАПОУ «Казанского педагогического колледжа», руководитель ЦОПП, магистрант программы «Педагогика высшего образования» КФУ, e-mail: k_art_o@mail.ru

Голованова Инна Игоревна (г. Казань, Россия), кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики высшей школы ФГАОУ ВО «Казанского (Приволжского) федерального университета», руководитель НОЦ Инновационных и интерактивных образовательных технологий Института психологии и образования КФУ, руководитель магистерской программы «Педагогика высшего образования» КФУ, e-mail: ginnag@mail.ru

Селюнина Екатерина Михайловна (г. Казань, Россия), ведущий консультант отдела по защите прав и законных интересов детей Аппарата Уполномоченного по правам ребенка в РТ, магистрант программы «Педагогика высшего образования» КФУ, e-mail: ms.selyunina@mail.ru