

К вопросу решения проблем внутренней конкуренции в ходе реализации дополнительных образовательных программ в вузе

Инна Н. Пугачева¹ eco-inna@ya.ru  0000-0001-5850-2861

Наталия Б. Мухина¹ mukhnat@ya.ru  0000-0003-1911-9813

¹ Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

² Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, пр. Ленина, 49, г. Стерлитамак, 453103, Россия

Аннотация. Система дополнительного профессионального образования представляет собой одну из наиболее актуальных задач в системе стратегического планирования вуза. С дополнительным профессиональным образованием сегодня связывают вопросы повышения привлекательности вуза у населения, финансовой состоятельности университета, реализации стратегии непрерывного образования. В ходе формирования программ дополнительного профессионального образования руководство организации сталкивается с возникновением конкуренции между подразделениями вуза в связи с пересечением тематических полей профессиональных программ. Для преодоления возникающей ситуации предлагается стратегия монополизации управлением системой дополнительного профессионального образования в рамках деятельности университета. При реализации представленной стратегии предлагается формирование ряда отделов в Центре дополнительного профессионального образования с функциональными обязанностями, направленными на стимулирование работы профессорско-преподавательского состава и избежание сходства тем в программах подготовки: отдел / управление дополнительного профессионального образования (является владельцем программ); координационный центр (в его составе: экспертно-аналитический центр, финансовый отдел), офис конструирования и продвижения программ (в его составе: отдел «архитектуры» программ, отдел маркетинга и рекламы). В совместной деятельности этих отделов решаются следующие задачи: право инициации программы, распределение финансовых потоков, нормативно-правовое обеспечение, методическая составляющая, поиск целевой группы, разработка и возможности укрупнения программ, разработка требований к профессорско-преподавательскому составу, возможность цифрового сопровождения программы посредством Бота. Решение данных проблем становится основой для создания условий организации работы системы дополнительного профессионального образования в вузе, при которой не наблюдается пересечение тематик профессиональных программ и снижается внутренняя конкуренция среди подразделений университета.

Ключевые слова: профессиональное образование, стратегическое планирование, тематические поля, стратегия, внутренняя конкуренция

Problem of Inner Competitiveness in the Process of Additional Educational Programs Introduction at the University

Inna N. Pugacheva¹ eco-inna@ya.ru  0000-0001-5850-2861

Nataliya B. Mukhina¹ mukhnat@ya.ru  0000-0003-1911-9813

¹ Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

² Sterlitamak Branch of the Bashkir State University, Lenin Ave., 49 Sterlitamak, 453103, Russia

Abstract. The system of additional professional education is one of the most topical problems in the strategic planning of the university. Currently, the questions of stimulating attraction to the population, financial state of the university, introduction of the system of long-life learning are connected with additional professional education. In the process of additional professional education programs the administration faces the competitiveness between the university's offices due to the crossing of thematic fields of professional programs. To overcome the problems, the strategy of monopoly in the regulation of the system of additional education in the frame of the university functioning is offered. There is presented a suggestion to form a number of departments in the Center of additional professional education while realizing the given strategy including the following functions aimed at stimulating the teachers' work and avoiding the similarities between the professional programs: department of additional professional education (is an owner of the programs); coordinating center (including expert analytical center, financial department); office of programs' construction and promotion (including the department of programs' "design", marketing and advertisement department). When cooperating during the departments' professional activities the following tasks can be solved: the right to initiate the program, to distribute finances, legislative support, methodological basis, search for clients, development and programs combining, development of requirements to the teachers' competence, digital assistance with the Bot. The solution of the problems is a way to create the conditions to build the system of additional professional education at the university in the context of themes crossing in professional programs and it results in decreasing the competitiveness between the university's department.

Keywords: professional education, strategic planning, thematic fields, strategy, inner competitiveness

Для цитирования

Пугачева И.Н., Мухина Н.Б. К вопросу решения проблем внутренней конкуренции в ходе реализации дополнительных образовательных программ в вузе // Вестник ВГУИТ. 2021. Т. 83. № 2. С. 243–250. doi:10.20914/2310-1202-2021-2-243-250

For citation

Pugacheva I.N., Mukhina N.B. Problem of Inner Competitiveness in the Process of Additional Educational Programs Introduction at the University. *Vestnik VGUET* [Proceedings of VSUET]. 2021. vol. 83. no. 2. pp. 243–250. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2021-2-243-250

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Введение

На сегодняшний день в университетах реализуются программы дополнительного профессионального образования (ДПО), ориентированные на разные целевые аудитории: лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, работающих в разных отраслях экономики, госслужащих, преподавателей и студентов. Вследствие этого, возникают много ситуаций, когда некоторые подразделения разрабатывают программы, пересекающиеся с исторически сложившейся тематикой других подразделений. Это приводит к внутренней конкуренции, размыванию рынка. При наличии внешней конкуренции в осуществлении образовательной деятельности системой ДПО ставится вопрос об определении путей исключения или снижения риска пересечения тематик программ разными подразделениями. Однако вопрос о пересечении тематических полей остается открытым.

Круг поставленных задач не ограничивается только вопросом правильной тематической направленности профессиональных программ, предлагаемых разными подразделениями университета. Часто изменение политики системы ДПО вуза затрагивает ряд серьезных проблем, а именно [1]:

1. Неготовность сотрудников и недостаточная компетенция менеджеров.
2. Разобщенность в подготовке материалов программ.
3. Распределение финансовых потоков.
4. Пассивная роль маркетологов в продвижении продукта (отсутствие стратегической централизованной функции для проведения аналитической работы до создания курса).
5. Отсутствие культуры коллаборации.
6. Слишком большой портфель программ и определение способов их укрупнения.
7. Организация работы с заказчиком, обратной связи.

Соответственно, для решения вопроса снижения или полного сокращения конкуренции внутри подразделений вуза, следует обратиться к анализу системной деятельности подразделений вуза с целью пересмотра и перераспределения их функциональных обязанностей.

Цель статьи – рассмотреть возможные пути организации деятельности подразделений по вопросу разработки профессиональных программ с целью исключения или снижения риска пересечения тематик разными подразделениями вуза в рамках реализации стратегии развития ДПО.

Методы

Исходя из представленных проблем, можно выделить четыре глобальные группы деятельности, осуществляемых в вузе: *организационно-управленческая деятельность, информационно-рекламная деятельность, финансово-экономическая деятельность, кадрово-ресурсное обеспечение.*

В основу каждого отдельного вида деятельности, как правило, входят следующие положения:

1. *Организационно-управленческая деятельность*: контроль сроков и содержания разработки программ ДПО (гибкость содержания, разведение компетенций в близких по тематике программах); формулирование критериев определения пересечения полей; смена форматов преподавания программ; смена модели руководства программой; аудит программ и персонала; создание Центра корпоративных программ для выстраивания коммуникаций при создании программ разными подразделениями; смена парадигмы с программно-ориентированной на клиентоориентированную для решения проблем; сокращение мелких программ за счет их укрупнения; конструирование программ на основе модульного подхода; создание методического отдела и реестра программ; разработка системы экспертизы; распределение целевой аудитории программ.

2. *Информационно-рекламная деятельность*: система информирования потенциальных слушателей по содержанию программ; создание маркетинговых инструментов для продвижения программ; создание единого навигатора для выбора программы клиентом.

3. *Финансово-экономическая деятельность*: пересмотр ценовой политики; централизация финансовых потоков.

4. *Кадрово-ресурсное обеспечение*: повышение уровня квалификации преподавателей; участие в программах знаковых личностей; создание хаба для формирования единого ресурсного обеспечения программ; автоматизация программ и введение искусственного интеллекта; материальное поощрение преподавателей; установление перечня КРП.

В целом, плодотворное функционирование подразделений вуза связано с разделением видов деятельности для каждого из них, систематизацией задач с учетом построения непересекающихся полей обязанностей. Все эти виды деятельности являются основой функционирования каждого из подразделений вуза и становятся системообразующим фактором в работе ДПО [2].

В рамках рассмотрения вопроса о снижении конкуренции среди подразделений вуза (кафедр и факультетов) при инициировании и осуществлении тем программ профессиональной переподготовки граждан, считаем возможным рассмотреть два вида стратегий решения поставленной задачи [3]:

Стратегия 1. Монополия управлением системой ДПО как стратегия решения проблемы пересечения тематических полей разными подразделениями (программы формируются под эгидой отдела ДПО, именно этот отдел контролирует вопрос их функционирования, передачу прав реализации в зависимости от условий реализации программы и т. п.).

Стратегия 2. Сохранение конкурентной среды в условиях реализации мер по урегулированию споров, возникающих у подразделений, занимающих смежные предметные поля (каждое подразделение может выдвигать программы, пересекающиеся по тематическим полям, однако присутствует конкурсная ситуация при инициации программ).

В ходе реализации Стратегии 1 «Монополия управлением системой ДПО как стратегия решения проблемы пересечения тематических полей разными подразделениями» предлагается следующая структура системы ДПО в вузе:

1. Орган/отдел – *Головная организация (отдел/управление ДПО)*. В ее состав входит ряд подразделений, функционирующих на основе сетевого взаимодействия (партнерства), «в принятии решений участвуют и несут ответственность все представленные подразделения» [4]. Функции данного подразделения: является владельцем всех разрабатываемых программ [5]; у подразделений университета отсутствует жесткая установка на объем заработанных средств.

1.1. Орган/отдел – *Координационный центр*. Функция: координирует работу всех структурных подразделений, входящих в состав головной организации и ее филиалов. В его состав входят:

Экспертно-аналитический отдел со следующими задачами: аудит востребованности программ: оценки качества содержания программ, ее ресурсного обеспечения и форматов организации обучения. В оценке участвуют представители бизнес-сообщества; экспертиза образовательных программ; утверждает программы для реализации; принимает решение о прекращении реализации программ, если на них нет спроса [6].

Финансовый отдел со следующими функциями: распределяет финансирование денежных средств, заработанных от реализации

программ; финансирование сотрудников осуществляется исходя из количества часов, которые они отвели при реализации программы + разработки УМКД дисциплины; предусмотрено премирование ответственного за реализацию программы из соответствующего подразделения и участников ее реализации.

2. Орган/отдел – *Офис конструирования и продвижения программ*: проводит работу с заказчиками и исполнителями, осуществляет продвижение программ на рынок. Работа ведется в различных направлениях: школьники, студенты, работодатели, бизнес-сообщества, взрослое население (предпенсионный возраст, пенсионный возраст).

2.1. *Отдел «архитектуры» программ*. Функции: обрабатывает запросы потребителей; определяет подразделение для разработки программы и ответственного за ее реализацию из соответствующего (профильного) подразделения; ответственный из соответствующего подразделения описывает содержательную часть и подбирает преподавателей для реализации программы; «архитектор» совместно с ответственным из подразделения разрабатывает учебный план и согласует с Заказчиком [7]; после проведения экспертизы программы в Экспертно-аналитическом отделе, программа передается в соответствующее подразделение на реализацию; в случае если заказ пришел непосредственно в подразделение, сотрудник подразделения передает данный заказ в отдел «архитектуры» программ для дальнейшей разработки заказа; все разрабатываемые программы являются гибкими и состоят из отдельных «модулей», реализацию программы могут осуществлять различные подразделения по «модулям». В зависимости от того в каком формате реализуются, для кого предназначены, в их реализации могут участвовать представители различных подразделений.

2.2. *Отдел маркетинга и рекламы*. Функции: анализ рынков потребностей, поиск потенциальных клиентов, привлечение партнеров, заключение партнерских договоров, расширение партнерской сети; создание и сопровождение сайта / платформы / площадки, где расположены все программы и где потенциальные заказчики могут оставить запрос на ту или иную программу; для удобства клиентов и консультаций при выборе программы предусмотрен Бот-консультант, который может подробно проконсультировать по выбираемой программе и ответить в чем различие программ между собой (при наличии программ с пересекающимися тематическими полями).

Еще одной стратегией для решения возникающих проблем выступает Стратегия 2 «Сохранение конкурентной среды в условиях реализации мер по урегулированию споров, возникающих у подразделений, занимающих смежные предметные поля», которая может найти решение в реализации следующих ходов:

Стратегия 2.1. Кадрово-ресурсное обеспечение:

1. Определение места лидеров ДПО университета и руководителей программ ДПО в новой модели: функция руководства – контроль и сопровождение программы. Руководитель программы назначается приказом о начале реализации программы для выполнения организационно-методической работы по обеспечению необходимого содержания и качества обучения слушателей по данной программе при открытии новой программы. Функция руководителя – поиск целевой группы, составление пакета документов, подбор преподавателей, контроль за выполнением часов и содержания программы, предоставление качества осуществления образовательной деятельности.

2. Ориентация программ на потребности реального сектора экономики, а не на возможности имеющегося в наличии преподавательского состава. Повышение практической направленности программы.

3. Привлечение российских и зарубежных лекторов к реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров с целью обмена опытом и повышению мотивации НПП.

4. Обучение персонала креативности в создании программ, поиску новых решений, умной аналитике рынка образования для избежания пересечений.

5. Введение наказания за нарушение условий организации работы по программам ДПО в виде передачи полномочий конкурирующей программе.

6. Создание системы опережающего повышения квалификации и переподготовки кадров НПП, принимающих участие в реализации ДПП, в том числе с использованием сетевого взаимодействия с вузами, предприятиями и научными организациями.

7. Разработка системы мотивации и поощрения НПП и сотрудников, принимающих участие в разработке и реализации ДПП.

Стратегия 2.2. Структурно-содержательное обеспечение:

1. Разработка гибких программ, которые могут собираться из различных блоков-модулей. Блок-модуль разрабатывает то подразделение,

которые исторически работает в этой теме. При реализации программы идет ее конструирование из различных блоков, исходя из запроса потребителя (какой уровень они хотят базовый или продвинутый), и соответственно каждый блок-модуль реализует свое подразделение. Доходы от реализации блок-модуля получает подразделение, которое его реализует.

2. Ограничить разработку и внедрения программ теми подразделениями, для которых тематика не является профилирующей.

3. Интеграция программ: привлечение зарубежных и российских партнеров к работе на программе, предоставление возможности двойных дипломов.

4. Интеграция программ: один преподаватель читает одинаковые курсы на обеих программах, в остальных – каждая программа имеет свое направление. Это ведет к экономии средств, конструктивному взаимодействию, модульному принципу составления программ.

5. Расширение критериев и повышение требований к составлению программы.

6. Тестирование при входе в программу и распределение занятости в программе в зависимости от уровня подготовки слушателя.

7. Распределение модулей согласно формированию компетентностного уровня среди разных подразделений в рамках работы в одной программе.

8. Междисциплинарный синтез различных систем знания и их использования для решения различных проблем профессиональной деятельности слушателей.

9. Разделение на «среднесрочные» программы, рассчитанные на период реализации от одного года до трех лет, и «оперативные» программы, возникающие в связи изменением нормативной базы в соответствующих сферах деятельности, повышением требований к уровню квалификации служащих, необходимостью оперативного освоения новых способов решения профессиональных задач, приобретения практических навыков и умений, а также вызванные конкретными поручениями федерального (регионального) уровня и требующие реализации в кратчайшие сроки.

Стратегия 2.3. Распределение финансовых потоков:

1. При централизованном управлении распределение доходов осуществляется центральным офисом.

2. При сохранении руководителей программ финансы распределяются в зависимости от условий договора ГПХ. Материальное поощрение и МТО возлагается на руководителя программы.

Стратегия 2.4. Информационно-рекламное обеспечение:

1. Создать Центр продвижения программ – анализ рынков потребностей, заключение партнерских договоров, поиск потенциальных клиентов.

2. Создание общего сайта, где будут расположены все имеющиеся программы, при возникновении у клиента вопроса по наполняемости программы и т. д. может отвечать Бот-консультант.

3. Создание площадок для свободной апробации и развития инновационных практик для аукциона программ. Проведение электронных торгов.

4. Масштабирования программы: создание базы программ/ модулей на уровне отрасли / региона; отбор и распространение лучших практик интеграции модульных технологий ДПО в основной образовательный процесс; информационная поддержка ПОО и педагогов, участвующих в разработке программ на основе модульных технологий.

5. При проектировании или разработке новых дополнительных профессиональных программ по инициативе преподавателей кафедр или иных структурных подразделений университета и других специалистов, разработчикам программы необходимо провести анализ востребованности программы.

Стратегия 2.5. Развитие культуры коллаборации:

1. Создать Экспертный центр – проведение стратегических сессий, на которых собираются все представители подразделений, и происходит презентация программ, которые планируются к разработке. Данный сессии позволят посмотреть, чем занимаются коллеги и избежать (снизить) пересечение тематических полей.

2. Развитие корпоративной культуры, «поднимающей» статус ДПО в рамках образовательного процесса университета, стимулирующей инновационную активность и инициативу НПП и сотрудников, профессионально-личностную самореализацию.

Стратегия 2.6. Организация работы с заказчиком:

1. Конкурс программ: набор проводится на обе программы, затем слушатель получает возможность посещения разных курсов в зависимости от сделанного им выбора, по окончании проводится опрос слушателей на предмет выявления плюсов и минусов. Слушатель определяет уровень ведения и организации программы. Путем тайного голосования выбирается победитель. Эта программа остается.

2. Профессионально-общественная аккредитация как альтернатива государственной аккредитации для повышения статуса в условиях конкуренции.

3. Индивидуальные образовательные программы с учетом собственной траектории развития.

4. Нелинейные образовательные маршруты: право смены программы и возможности выбора преподавателя.

5. Внести в критерии оценки программ количество положительных внешних экспертных заключений на программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров

6. Диверсификация курсов: изменение формата программы, например, учебные семинары вместо традиционных занятий, молодые НПП, стажировки, тьюторские/менторские проекты.

При этом, в ходе реализации данных стратегий могут возникнуть сложности в процессе переходного на новые модели периода: неготовность сотрудников к передаче полномочий, определение функциональных обязанностей, определение нормативно-правовой базы работы и полномочий участников программ, нежелание перемен в связи с потерей контроля над ситуацией. Неготовность к изменениям может привести к потере клиентской базы и оттоку слушателей в другие вузы. Сложенность действий коллектива – успех предприятия. В целом, представленные модели управления системой ДПО позволяют решить проблему пересечения тематических полей разными подразделениями при условии выстраивания коллаборативных отношений.

Обсуждение

Каждая из указанных выше стратегий вырабатывает собственные направления в исключении пересечения тематики программ профессиональной подготовки, опираясь на разные механизмы выстраивания отношений с подразделениями вуза [8, 10–20]. Однако, мы считаем, что наиболее продуктивная стратегия та, в которой контроль разработки программ ДПО смежной тематики может осуществляться Центром ДПО совместно с Заказчиком. В таком случае инициатором открытия программ становятся: 1. Центр ДПО. 2. Заказчик. 3. Подразделение под эгидой Центра. Отсюда – построение программы, финансирование, взаимодействие с другими подразделениями.

В данном случае распределение финансовых потоков начинает осуществляться Центром ДПО напрямую с Заказчиком, вместе они определяют ценовую политику, согласовывают трудовые

функции работников подразделения с целью определения условий финансирования их деятельности. В задачи руководителя ДПО входит осуществление контроля деятельности программы, ее нормативно-правовой базы. Руководитель программы назначается приказом по университету о начале реализации программы для выполнения организационно-методической работы по обеспечению необходимого содержания и качества обучения слушателей по данной программе. Функция руководителя программы – поиск целевой группы, составление пакета документов, подбор преподавателей, контроль за выполнением часов и содержания программы, предоставление качества осуществления образовательной деятельности. При этом, может происходить укрупнение программ под руководством Центра ДПО за счет:

1. разработки гибких программ, которые могут собираться из различных блоков-модулей. Блок-модуль разрабатывает то подразделение, которые исторически работает в этой теме. При реализации программы идет ее конструирование из различных блоков, исходя из запроса потребителя (какой уровень они хотят базовый или продвинутый), и соответственно каждый блок-модуль реализует свое подразделение. Доходы от реализации блок-модуля получает подразделение, которое его реализует;

2. интеграции программ: один преподаватель читает одинаковые курсы на обеих программах, в остальных – каждая программа имеет свое направление. Это ведет к экономии средств, конструктивному взаимодействию, модульному принципу составления программ;

3. расширения критериев и повышения требований к составлению программы;

4. разделения на «среднесрочные» программы, рассчитанные на период реализации от одного года до трех лет, и «оперативные» программы, возникающие в связи изменением нормативной базы в соответствующих сферах деятельности, повышением требований к уровню квалификации служащих, необходимостью оперативного освоения новых способов решения

профессиональных задач, приобретения практических навыков и умений, а также вызванные конкретными поручениями федерального (регионального) уровня и требующие реализации в кратчайшие сроки.

Заключение

Вопрос создания конкурентной ситуации внутри вуза активно обсуждается в университетской среде [9] в связи с сегодняшней тенденцией непрерывного образования, реализуемого посредством программ ДПО. Подразделения вуза стремятся расширить свою клиентскую базу за счет открытия новых программ, которые зачастую имеют сходство в своей тематике. Безусловно, университет заинтересован в повышении своей финансовой составляющей при реализации данных программ, однако, подобного рода конкуренция вызывает вопросы и ненужные сомнения со стороны заказчиков, руководителей программ, что препятствует развитию системы ДПО на рынке образовательных услуг. В таком случае, в зависимости от запросов Заказчика рекомендуется наполнение программы одним подразделением в связи с узкой содержательной базой. При необходимости формирования большего количества компетенций требуется корпоративная работа. Для инициации программ новые заказчики обращаются в единый Центр, отделы которого организованы в соответствии с этапами работы с клиентом. Наличие централизованного окна способствует реализации информационно-рекламной деятельности. Рекомендуется определение ответственного за программу для полного информирования слушателей или задействование Бота. При такой ситуации распределение финансовых потоков будет происходить на уровне бюджета университета, так как ДПО является частью образовательной деятельности университета, основанной на кадровом и ресурсном обеспечении вуза.

Литература

- 1 Белова Е.Н. Принципы становления сетевой самообучающейся организации дополнительного профессионального образования в университете // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2014. № 2(28). С. 41–47.
- 2 Котлярова И.О., Волошина И.А. Стратегия и тактика развития подразделения дополнительного профессионального образования // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2018. Т. 10. № 1. С. 20–26.
- 3 Багин В.В. Дополнительное профессиональное образование в вузе: стратегии развития. Чита: Изд-во ЧИПКРО. 2006. 139 с.
- 4 Беляева Л.Н. Стратегии развития системы дополнительного профессионального образования (на примере регионального вуза) // Сибирский педагогический журнал. 2008. № 7. С. 341–349.
- 5 Scott W. R., Davis G. F. Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. Routledge, 2015.
- 6 Folger J.P., Poole M.S., Stutman R.K. Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations. Routledge, 2021.
- 7 Бычкова О.В. Что такое shared governance? // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 105 (5). С. 110–121.

- 8 Жгулев Е.В. Факторы развития дополнительного профессионального образования в регионе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. №1 (32) Ч. 2. С. 34-41.
- 9 Шеховцов В.В., Гоник И.Л. Проблемы и тенденции развития дополнительного профессионального образования // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2017. Т. 9. № 3. С. 102-108.
- 10 Парахина О.В. Современные тенденции системы дополнительного профессионального образования в России // Фундаментальные исследования. 2013. Т. 2. №. 6.
- 11 Togayev X. Управление научно-исследовательской работой студентов в системе дополнительного профессионального образования // Архив Научных Публикаций JSPI. 2020.
- 12 Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В., Расташанская Т.В. Формирование нового облика системы дополнительного профессионального образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2016. №. 1. С. 8-19.
- 13 Кирьякова А.В., Бероева Е.А. Ценностные аспекты развития профессиональной компетентности специалиста в системе дополнительного профессионального образования // Вестник Оренбургского государственного университета. 2016. №. 3 (191).
- 14 Афанасьев В.В., Куницына С.М., Лебедев В.В., Расташанская Т.В. и др. Отечественный и зарубежный опыт персонификации в системе дополнительного профессионального образования // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. №. 9-4 (51).
- 15 Аниськина Н.Н. Новые горизонты дополнительного профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. №. 3.
- 16 Borisovna M.I., Evgenevna L.T., Valerevna G.O., Sergeevna M.E. et al. The diversification as the trends of reforming additional professional education of social workers // Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences. 2018.
- 17 Ivanenko N.A., Khairova I.V., Fajzrakmanova A.L., Khalilova T.V. et al. Competitiveness of professional education: Purposes, tasks and factors of its participation in the international educational services market // Asian social science. 2015. V. 11. №. 1. P. 369. doi: 10.5539/ass.v11n1p369
- 18 Kravchenko O.L., Borisyuk I.Y., Vakolia Z.M., Tretyak O.M. Models of Introduction of Dual Professional Education // International Journal of Higher Education. 2020. V. 2020. №. 7. P. 94-106.
- 19 Clark E., Draper J., Rogers J. Illuminating the process: enhancing the impact of continuing professional education on practice // Nurse Education Today. 2015. V. 35. №. 2. P. 388-394. doi: 10.1016/j.nedt.2014.10.014
- 20 Daley B.J., Cervero R.M. Learning as the basis for continuing professional education // New directions for adult and continuing education. 2016. V. 2016. №. 151. P. 19-29. doi: 10.1002/ace.20192

References

- 1 Belova Ye.N. Principles of Development of the Net Self-Study Institution of Additional Professional Education at the University. Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev. 2014. no. 2(28). pp.41-47. (in Russian).
- 2 Kotlyarova I.O., Voloshina I.A. Strategy and Tactics of Development of Departments of Additional Professional Education. Bulletin of SUSU. Part "Education. Pedagogical Sciences". 2018. vol. 10. no. 1. pp. 20-26. (in Russian).
- 3 Bagin V.V. Additional Professional Education at the University: Strategies of Development. Chita, Published by ChIPCRE. 2006. 139 p. (in Russian).
- 4 Belyaeva L.N. Strategies of Development of the System of Additional Education (on the example of the Regional University). Siberian Pedagogical Journal. 2008. no. 7. pp. 341-349. (in Russian).
- 5 Scott W. R., Davis G. F. Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. Routledge, 2015.
- 6 Folger J.P., Poole M.S., Stutman R.K. Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations. Routledge, 2021.
- 7 Bychkova O.V. What is Shared Governance? University Governing: Practice and Analysis. 2016. no. 105 (5). pp. 110-121. (in Russian).
- 8 Zhgulyov Ye.V. Factors of Development of Additional Professional Education in the Region. International Scientific-Research Journal. 2015. no. 1 (32). part 2. pp. 34-41. (in Russian).
- 9 Shekhovtsev V.V., Gonik I.L. Problems and Tendencies of Additional Professional Education. Bulletin of SUSU. Part "Education. Pedagogical Sciences". 2017. vol. 9. no. 3. pp. 102-108. (in Russian).
- 10 Parakhina O.V. Modern trends in the system of additional professional education in Russia. Fundamental research. 2013. vol. 2. no. 6. (in Russian).
- 11 Togayev X. Management of students' research work in the system of additional professional education. Archive of Scientific Publications JSPI. 2020. (in Russian).
- 12 Afanasyev V.V., Kunitsyna S.M., Lebedev V.V., Rastashanskaya T.V. Formation of a new image of the system of additional professional education. Bulletin of the Moscow City Pedagogical University. Series: Pedagogy and Psychology. 2016. no. 1. pp. 8-19. (in Russian).
- 13 Kiryakova A.V., Beroeva E.A. Value aspects of the development of professional competence of a specialist in the system of additional professional education. Bulletin of the Orenburg State University. 2016. no. 3 (191). (in Russian).
- 14 Afanasyev V.V., Kunitsyna S.M., Lebedev V.V., Rastashanskaya T.V. et al. Domestic and foreign experience of personification in the system of additional professional education. International research journal. 2016. no. 9-4 (51). (in Russian).
- 15 Aniskina N.N. New horizons of additional professional education. Higher education in Russia. 2013. no. 3. (in Russian).
- 16 Borisovna M.I., Evgenevna L.T., Valerevna G.O., Sergeevna M.E. et al. The diversification as the trends of reforming additional professional education of social workers. Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences. 2018.

17 Ivanenko N.A., Khairova I.V., Fajzrakhmanova A.L., Khalilova T.V. et al. Competitiveness of professional education: Purposes, tasks and factors of its participation in the international educational services market. Asian social science. 2015. vol. 11. no. 1. pp. 369. doi: 10.5539/ass.v11n1p369

18 Kravchenko O.L., Borisyuk I.Y., Vakolia Z.M., Tretyak O.M. Models of Introduction of Dual Professional Education. International Journal of Higher Education. 2020. vol. 2020. no. 7. pp. 94-106.

19 Clark E., Draper J., Rogers J. Illuminating the process: enhancing the impact of continuing professional education on practice. Nurse Education Today. 2015. vol. 35. no. 2. pp. 388-394. doi: 10.1016/j.nedt.2014.10.014

20 Daley B.J., Cervero R.M. Learning as the basis for continuing professional education. New directions for adult and continuing education. 2016. vol. 2016. no. 151. pp. 19-29. doi: 10.1002/ace.20192

Сведения об авторах

Инна Н. Пугачева д.т.н., декан, факультет экологии и химической технологии, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, eco-inna@ya.ru
 <https://orcid.org/0000-0001-5850-2861>

Наталья Б. Мухина к.ф.н., доцент, кафедра германских языков, Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета, пр. Ленина, 49 г. Стерлитамак, 453103, Россия, mukhnat@ya.ru
 <https://orcid.org/0000-0003-1911-9813>

Information about authors

Inna N. Pugacheva Dr. Sci. (Engin.), dean, ecology and chemical technology faculty, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, eco-inna@ya.ru
 <https://orcid.org/0000-0001-5850-2861>

Nataliya B. Mukhina Cand. Sci. (Phil.), associate professor, german languages department, Sterlitamak Branch of the Bashkir State University, Lenin Ave., 49 Sterlitamak, 453103, Russia, mukhnat@ya.ru
 <https://orcid.org/0000-0003-1911-9813>

Вклад авторов

Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

Contribution

All authors are equally involved in the writing of the manuscript and are responsible for plagiarism

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила 12/04/2021	После редакции 19/05/2021	Принята в печать 02/06/2021
Received 12/04/2021	Accepted in revised 19/05/2021	Accepted 02/06/2021