

# РОЛЬ ГОЛОВНОГО ВУЗА В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЗАРУБЕЖНОГО ФИЛИАЛА

Галимов Алмаз Мирзанурович, Бахтиева Роза Миргариевна  
*Филиал Казанского (Приволжского) федерального университета в г. Джизаке  
(Республика Узбекистан), almazga@rambler.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме развития в зарубежных филиалах вузов преподавательского состава на этапе их становления. Проведен анализ научно-методической литературы по вопросу формирования международного преподавательского состава в зарубежных филиалах университетов. Выявлено, что специалистами признается важность вклада международного преподавательского коллектива в обеспечение качества учебных программ, передачу передового опыта, образовательных методик, новых технологий и подходов. В то же время отмечено, что нет примеров анализа и обобщения опыта развития педагогического состава в зарубежных филиалах вузов. В этой связи авторами представлен анализ организационно-педагогических подходов участия головного вуза в формировании и развитии педагогического коллектива в филиале на примере Казанского (Приволжского) федерального университета. Отмечено, что на этапе становления зарубежного филиала самым эффективным подходом развития преподавательского коллектива филиала является направление преподавателей головного вуза для реализации образовательных программ в филиале. На основе анкетирования обучающихся доказано значительное положительное влияние участия преподавателей головного вуза на различные аспекты деятельности филиала. Определены ключевые организационно-педагогические условия обеспечения участия преподавателей головного вуза в реализации образовательных программ филиала.

**Ключевые слова:** высшее образование, зарубежный филиал, кадровое обеспечение, педагогический состав, организационно-педагогические условия

## Основной текст

Интеграция в международное образовательное пространство всегда являлось важной государственной задачей системы высшего образования Российской Федерации. Исторически данная задача в основном решалась за счет привлечения иностранных обучающихся в российские вузы. Однако, в последние десятилетия активно началась развиваться зарубежная филиальная сеть российских вузов. Например, к 2022 году на базе зарубежных филиалов российских высших учебных заведений обучались порядка 40 тысяч иностранцев, 95% из них в филиалах на территории стран СНГ, по 2% – в странах Европы и Китае [1]. Если раньше в основном только МГУ им. М.В. Ломоносова

и СПбГУ обучали студентов на базе своих филиалов в странах СНГ, Китае, Швейцарии, Германии, Греции, Иране, Испании, Италии и Корее, то в последние годы множество российских вузов, и не только государственных, открыли свои филиалы в других странах. Например, первым российским негосударственным вузом, открывшем филиал за рубежом, стал Университет «Синергия», открывший Synergy University Dubai в 2013 году. Таким образом, уже к 2015-2016 учебному году количество действующих филиалов российских вузов за рубежом составило 44, из них 37 филиалов были открыты в странах СНГ [2].

В последние годы и Казанский (Приволжский) федеральный университет стал развивать свою зарубежную филиальную сеть. Открыты филиалы университета в г. Джизаке (Республика Узбекистан), в г. Каире (Египет). В настоящее время ведутся работы по открытию филиала КФУ в Дубае (Объединенные арабские Эмираты).

Одним из основных и острых проблем развития зарубежных филиалов вузов является кадровое обеспечение образовательного процесса в филиалах. Особенно остро эта проблема стоит на этапе становления филиала, поскольку обеспечивает стандартизацию образовательных программ филиала в соответствии с требованиями головного вуза. К сожалению, в научно-методической литературе вопрос формирования международного преподавательского состава в зарубежных филиалах университетов не изучен в достаточной степени. Несмотря на то, что специалистами признается важность вклада международного преподавательского коллектива в обеспечение качества учебных программ, передачу передового опыта, образовательных методик, новых технологий и подходов [3], нет примеров анализа и обобщения опыта развития педагогического состава в зарубежных филиалах вузов. В этой связи в данной статье нами представлен анализ организационно-педагогических аспектов формирования и развития педагогического коллектива в филиале Казанского (Приволжского) федерального университета в г. Джизаке.

В первую очередь, стоит отметить, что в большинстве случаев зарубежные филиалы вузов, при формировании и развитии кадрового потенциала опираются на общие стратегии развития, определенные материнскими вузами, адаптируя их к своим условиям и задачам. Филиалами преимущественно применяются такие традиционные организационно-педагогические подходы и механизмы, как:

- краткосрочные курсы и семинары для преподавателей;
- стажировки в головном вузе и других ведущих университетах;
- участие в конференциях и семинарах;
- публикации совместных научных статей;
- включение преподавателей филиала в научные проекты головного вуза;
- организация научных совместных мероприятий;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- материальное стимулирование и социальная поддержка;

- создание благоприятной рабочей среды.

Однако, вышеуказанные организационно-педагогические подходы и механизмы не всегда дают желаемого результата в плане обеспечения кадрового потенциала вновь созданной образовательной организации. Особенно это актуально для филиалов, созданных не в столичных регионах страны. В связи с этим в КФУ внедрена система направления преподавателей головного вуза для реализации образовательных программ в филиале. Это решение оказалось стратегически важным шагом, обоснованным практическим опытом развития филиала КФУ в г. Джизаке.

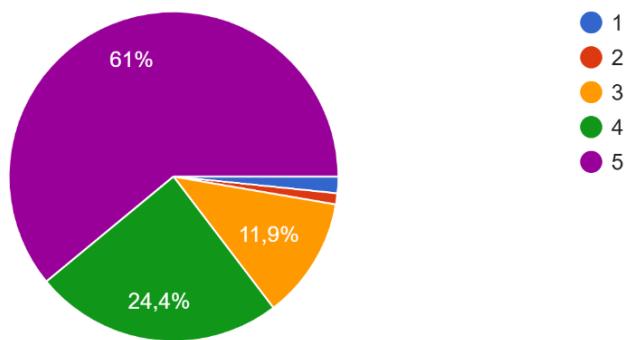
Во-первых, данное решение обеспечил трансфер знаний и опыта. Отправка преподавателей из головного вуза обеспечивает прямой трансфер знаний, опыта и лучших практик в филиал. Это способствует поддержанию высоких академических стандартов и обеспечению сопоставимости квалификаций, полученных в филиале и головном вузе.

В целях совершенствования образовательного процесса в филиале КФУ в городе Джизаке проведен опрос. Каждому респонденту было предложено дать ответы по пятибалльной шкале Лайкерта, выражающей согласие респондента или его несогласие с утверждениями, в котором

- 1 – однозначно нет
- 2 – наверное нет
- 3 - не знаю (не могу ответить)
- 4 – наверное да
- 5 – однозначно да.

Так, 61% опрошенных безапелляционно подтвердили необходимость привлечения преподавателей головного вуза к реализации образовательных программ, еще 24,4% согласились с этим утверждением с небольшим сомнением (Рис.1). Хотим отметить, что ответ «Не знаю (не могу ответить)» преимущественно дан обучающимися первого курса, к образовательному процессу которых преподаватели головного вуза еще не привлекались.

Считаете ли Вы, что участие казанских преподавателей в реализации ОП важным? Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 – однозначно нет 2 – ...у ответить) 4 – наверное да 5 – однозначно да  
369 ответов



### Рисунок 1. Оценка важности участия преподавателей головного вуза в реализации образовательных программ филиала

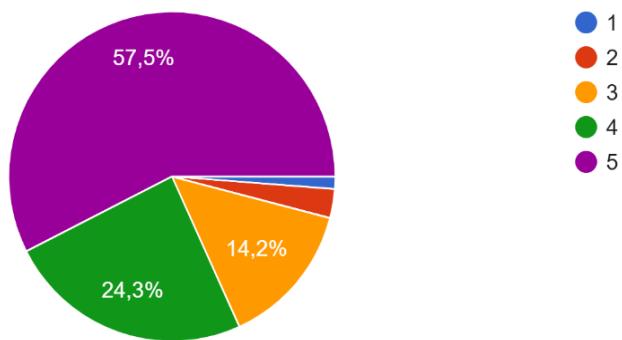
64% анкетируемых убеждены, что участие казанских преподавателей в реализации образовательной программы повышает качество образования. Еще 20,6% также согласились с этим утверждением, дав ответ «Наверное, да».

Во-вторых, происходит развитие профессиональной компетентности собственного преподавательского состава филиала. Преподаватели головного вуза выступают в качестве наставников для местных преподавателей, передавая им свой профессиональный опыт, знания и навыки, что подтвердили 255 опрошенных из 369 (61%).

В-третьих, обеспечивается культурная адаптация и интернационализация преподавательского состава. Происходит культурный обмен между студентами и преподавателями разных стран, что способствует развитию межкультурной компетентности и формированию толерантного отношения к другим культурам. При этом важным является адаптация учебных материалов к местным условиям, учитывая культурные особенности и потребности студентов филиала.

Так, 57,5 % из 247 респондентов филиала КФУ в городе Джизаке полагают, что реализация образовательной программы преподавателями головного вуза способствует культурному обмену между студентами и преподавателями (Рис.2).

Считаете ли Вы, что участие казанских преподавателей в реализации ОП способствует культурному обмену между студентами и преподавателями (4 – наверное да 5 – однозначно да)  
247 ответов



**Рисунок 2. Оценка участия преподавателей головного вуза в культурном обмене**

В-четвертых, происходит повышение привлекательности филиала для студентов. В совокупности более 85% респондентов подтвердили, что наличие преподавателей головного вуза является гарантией качества образования и привлекает студентов, заинтересованных в получении престижного образования по международным стандартам.

Организационно-педагогические условия участия преподавателей головного вуза в реализации образовательных программ филиала предполагают следующие условия:

1) В абсолютном большинстве образовательные программы филиала соответствуют программам головного вуза, но при этом адаптированы под региональные требования. Например, в филиале КФУ в городе Джизаке в учебные планы включены дисциплины «Новейшая история Узбекистана», «Узбекский язык», «Конституция Республики Узбекистан», «Религиоведение», составляющие региональный компонент в соответствии с требованиями законодательства республики.

2) Зачастую преподаватели узкопрофильных дисциплин максимально загружены в головном вузе, в связи с чем наличие соответствующего свободного кадрового потенциала в головном вузе является одним из основных требований при реализации образовательных программ филиала.

3) Экономические возможности филиалов на стадии их становления могут быть ограниченными, что может воспрепятствовать привлечению к образовательному процессу сторонних преподавателей. Так, в первый год функционирования филиала КФУ в городе Джизаке потребовалась финансовая

поддержка головного вуза для обеспечения непрерывности образовательного процесса.

4) Миграционные, налоговые, трудовые юридические ограничения также могут служить препятствием организации образовательного процесса с участием преподавателей головного вуза.

5) Комфортные бытовые условия для пребывания преподавателей головного вуза являются одним из наиболее важных компонентов привлечения преподавателей, отсутствие которых наиболее влечет отказ преподавателей от участия в реализации образовательных программ.

6) Определение и продвижение ценностей, которые являются основой корпоративной культуры, возможно исключительно при участии преподавателей головного вуза, взращенными в академической среде alma-mater.

7) Эффективная работа сплочённой команды, объединённой для решения одной общей задачи, способна превзойти даже самые значительные индивидуальные усилия. Это становится возможным благодаря грамотной организации рабочего процесса и заботе о благоприятной атмосфере внутри коллектива. Поэтому наличие благоприятного психологического климата в образовательном учреждении, создание благоприятной и сплочённой рабочей среды является также одним из основных условий эффективного функционирования филиала.

## Литература

1. За знаниями – в Россию. Учительская газета (19 декабря 2022). <https://ug.ru/za-znaniyami-v-rossiyu>. Дата обращения: 20 апреля 2023.

2. Состояние и перспективы развития зарубежных филиалов в мире. [https://akvobr.ru/sostoyanie\\_i\\_perspektivy\\_razvitiya\\_zarubezhnyh\\_filialov.html](https://akvobr.ru/sostoyanie_i_perspektivy_razvitiya_zarubezhnyh_filialov.html)

3. Internationalisation of Academic Staff in European Higher Education. [https://eter-project.com/uploads/analytical-reports/ETER\\_AnalyticalReport\\_01\\_final.pdf](https://eter-project.com/uploads/analytical-reports/ETER_AnalyticalReport_01_final.pdf)