

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

Т. Г. Озерникова, Д. И. Хлебович

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
13 апреля 2017 г.

Дата принятия к печати
28 апреля 2017 г.

Дата онлайн-размещения
31 мая 2017 г.

Ключевые слова

Иностранный язык;
образовательный проект;
академическое развитие;
программа магистратуры;
профессорско-
преподавательский состав;
университет; целевая
программа

Аннотация

В статье анализируется практика создания и реализации двух межфакультетских программ магистратуры на английском языке «Банки и финансы» («Banking and Finance») и «Международный менеджмент» («International Management»). Показывается, что профессиональная образовательная программа на иностранном языке становится условием обеспечения конкурентоспособности университета на международном рынке, содействует развитию через усиление интернационализации обучения, повышение качественных характеристик студентов и профессорско-преподавательского состава. В работе также рассматриваются предпосылки, системные усилия, этапы, проблемы создания программ, отмечается, что ключевым фактором успеха новой образовательной инициативы становится профессорско-преподавательский состав. Целевая программа повышения квалификации «Английский язык как средство профессионального общения» представлена в качестве элемента системных усилий по поддержке рассматриваемых программ магистратуры. По итогам исследования сделан вывод о том, что первые результаты межкафедрального образовательного проекта оказали разностороннее влияние на деятельность университета: содействовали формированию системы академического развития, разработке целевых программ профессионального развития, активизации академической мобильности, повышению вовлеченности профессорско-преподавательского состава в образовательный процесс.

MASTER'S PROGRAMS IN FOREIGN LANGUAGE AS INNOVATION EDUCATION PROJECT

Tatyana G. Ozernikova, Daria I. Khlebovich

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Article info

Received
April 13, 2017

Accepted
April 28, 2017

Available online
May 31, 2017

Keywords

Foreign language;
education project;
academic development;
Master's programme;
faculty, university; targeted
programme

Abstract

The article reviews the making and implementation of two interdepartmental master's programmes «Banking and Finance» and «International Management» taught in the English language. The authors prove that a professional educational programme taught in a foreign language becomes a prerequisite of ensuring competitiveness of the university at the global market, that it promotes development of the university through strengthening internationalization of education and increasing qualitative characteristics of students and faculty. The targeted professional development programme «English as a Means of Professional Communication» is described as a part of consistent efforts to support the above-mentioned Master's programmes. The study concludes that the first results of interdepartmental education project have had a great impact on the university: they promoted the making of the academic development system, the development of targeted professional development programmes, activation of academic mobility, and fostering participation of the faculty in the educational process.

Университеты находятся в ситуации, когда вопросов, стоящих перед ними, больше, чем ответов. Им приходится решать сложные задачи: быстро адаптироваться к изменениям ситуации, имея при этом признаки стабильно-

го развития, формировать восприимчивость к внешним запросам, нести ответственность за конечные результаты своей деятельности и соответствовать показателям эффективности. Это требует поиска новых ориентиров

при формулировании как стратегического, так и тактического поведения. Б. Кларк в 2004 г. писал: «Сложные университеты, функционирующие в сложном внешнем окружении, требуют сложных дифференцированных решений. Сотня университетов требует сотни решений» [1, с. 306].

Внешняя среда формирует значительное разнообразие вызовов, на которые университет не всегда способен быстро и адекватно ответить. По мнению Г. И. Лазарева, «слабая восприимчивость к внешним запросам, исторически сложившаяся герметичность — самые болевые точки современной образовательной системы» [2, с. 11]. Анализ публикаций позволяет заключить, что одним из ключевых вызовов для отечественного высшего образования является его низкая конкурентоспособность на глобальном рынке. Процессы интернационализации высшего образования — объективные следствия процессов глобализации. Становление постиндустриального информационного общества, формирование интернациональных рынков труда требуют внедрения общих принципов в подготовке специалистов в рамках национальных систем высшего образования. Развивается международный рынок образовательных услуг, при этом Министерством образования и науки РФ ставится задача активной интеграции российских вузов в мировое образовательное пространство [3]. Расширение масштабов экспорта образовательных услуг, привлечение иностранных абитуриентов также остается важной задачей российских университетов.

Соответственно, появляются задачи, решение которых поможет университету полностью или частично ответить на этот вызов:

- увеличение количества профессиональных образовательных программ высшего образования (прежде всего, магистратуры и бакалавриата) на иностранных языках;
- повышение уровня мобильности преподавателей (внутри региона и страны, а также за ее пределами);
- совершенствование уровня владения иностранными языками среди преподавательского состава;
- развитие умения преподавать в иноязычной (разноязычной) среде и организовывать обучение в поликультурном контексте;
- активизация профессионального сотрудничества преподавателей при создании образовательных программ.

Увеличение количества профессиональных образовательных программ на иностранных языках — первостепенная задача в пред-

ставленном перечне. Решение других задач выступает весомой поддержкой в достижении общего результата — ответа на вызов.

Исследователи отмечают, что разработка образовательных программ на иностранном языке является обязательным условием обеспечения конкурентоспособности университета на международном рынке [4], рост числа англоязычных образовательных программ начинает рассматриваться как задача университета в краткосрочной перспективе [5].

Образовательная программа на иностранном языке — новый для большинства российских университетов, уникальный и значимый продукт, обеспечивающий вклад в их развитие с нескольких сторон:

- рост представленности результатов образовательной деятельности на российском и международном рынках через подготовку выпускников, обладающих востребованными компетенциями, и мобильность преподавателей;
- усиление интернационализации обучения, благодаря востребованности программ на внешних рынках образовательных услуг;
- повышение качественных характеристик студентов;
- достижение профессорско-преподавательским составом высоких результатов в преподавании;
- становление новой модели управления (переход к управлению межфакультетскими образовательными программами);
- развитие маркетинговой деятельности и формирование подходов к оценке эффективности программ.

Предпосылками для создания в университете образовательных продуктов на иностранном языке могут быть:

- реализация стратегии выхода на глобальный академический рынок и интернационализация обучения;
- участие в различных национальных и международных проектах, например, Проект повышения конкурентоспособности российских университетов, Trans-European Mobility Programme for University Studies (TEMPUS), Erasmus Mundus и т. д.;
- активизация входящей и исходящей мобильности студентов и преподавателей;
- расширение рынка и, как следствие, увеличение доходов вуза за счет новых сегментов потребителей образовательных услуг;
- внутривузовские инициативы.

Байкальский государственный университет (БГУ) осуществляет магистерскую

подготовку с 1998 г. На сегодняшний день университет предлагает обучение на 37 программах по 15 направлениям. Становление процесса подготовки магистров в БГУ включает несколько этапов (табл. 1).

Современный этап связан с реализацией важнейшей стратегической инициативы БГУ — открытие в 2015–2016 учебном году межфакультетских программ магистерской подготовки, преподавание на которых ведется на английском языке: направления 38.04.02 «International Management» и 38.04.08 «Banking and Finance». Актуальность развития подготовки на английском языке обусловлена объективным снижением числа изучающих русский язык в зарубежных странах, а значит, сокращением числа потенциальных иностранных абитуриентов российских вузов. При этом в Китае и Монголии (в российских вузах доля иностранных студентов из этих стран наиболее велика)

уровень обучения английскому языку достаточно высок [3].

Эти программы рассматриваются в качестве принципиально нового образовательного продукта как для университета, так и для российских и иностранных абитуриентов. Обучение на них — залог успешной будущей карьеры в сфере международного бизнеса, а также в академической среде.

В БГУ был накоплен достаточно серьезный опыт реализации образовательных программ на иностранном языке. Так, в рамках сотрудничества с Университетом г. Ницца София-Антиполис программы двойного дипломирования реализуются почти 15 лет. Преподавание ведется частично на русском языке, частично на французском силами преподавателей БГУ и приглашенных профессоров. Этот опыт исключительно важен при разработке новых программ на английском языке.

Таблица 1

Этапы становления магистратуры в Байкальском государственном университете

Период	Содержание	Основные результаты
2000–2005	Начало подготовки магистров на некоторых кафедрах Байкальского государственного университета. Набор осуществлялся только на коммерческой основе по трем направлениям: «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция»	Позиционирование вуза на региональном рынке как университета, предоставляющего возможность получить академическую степень магистра, привлечение новых сегментов абитуриентов, формирование основ для дифференцированных магистерских программ
2006–2010	Сохранение основных направлений подготовки; разработка специализированных магистерских программ для групп целевого набора, сформированных на основе профессиональной принадлежности студентов. Программа «Управление человеческими ресурсами» была адаптирована для педагогических работников (директоры школ, учителя, заведующие дошкольными образовательными учреждениями, воспитатели, мастера производственного обучения). Всего было обучено более 200 чел. за четыре учебных года. Позднее такой опыт был расширен: разработана программа «Менеджмент в индустрии здравоохранения» (для главных врачей муниципальных учреждений здравоохранения, врачей различной специализации, старших медицинских сестер). Обучение прошли 66 чел.	Развитие программ магистерской подготовки, успешная реализация целевых образовательных проектов, формирование и распространение общественного мнения о вузе как о магистерском университете; создание основы для перехода на двухуровневую систему подготовки
2011–2015	Переход к двухуровневой системе образования, начало подготовки магистров в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования и далее высшего образования; увеличение направлений подготовки с 4 до 15; динамичное развитие программ по очной и заочной формам обучения, их продвижение не только на локальном, но и на международном рынке (Монголия, Китай)	Масштабная реализация программ магистратуры, широкий перечень направлений; формирование привлекательной образовательной среды для получения квалификации магистра как для выпускников вузов, так и для работающих специалистов, желающих продолжить образование или сменить сферу профессиональной деятельности. Формирование предпосылок для создания международных совместных образовательных программ на иностранных языках
2015 — настоящее время	Сохранение развитой системы двухуровневого образования; разработка англоязычных магистерских программ, предназначенных как для российских, так и иностранных абитуриентов; создание программы двойного дипломирования	Достижение нового уровня интернационализации образовательного процесса; привлечение новых сегментов абитуриентов; формирование профессорско-преподавательского состава нового качества. Программы магистерской подготовки становятся межфакультетскими

На этапе замысла программ (табл. 2) был проведен анализ содержания и структуры зарубежных учебных планов магистерской подготовки по международному менеджменту и международным финансам, т. е. разработанные учебные планы приближены к уже апробированным зарубежным образцам.

Учебный план программы «International Management» включает 16 дисциплин, «Banking and Finance» — 18. Студенты принимают участие в пяти практиках, по завершении обучения сдают государственный экзамен и защищают выпускную квалификационную работу. В рамках программы «Banking and Finance» предусмотрена возможность получения двойного диплома. В реализации программ принимают участие преподаватели БГУ и зарубежных вузов-партнеров. Обе программы относятся к программам академической магистратуры. Сформированы интернациональные группы студентов. По состоянию на 1 сентября 2016 г. на программах обучалось 22 студента, работало 14 преподавателей с 8 кафедр и 4 факультетов университета.

В университете были предприняты системные усилия по развитию англоязычных программ магистерской подготовки:

- быстрый рост уровня владения английским языком у преподавателей, вовлеченных в программы;

- стимулирование участия в программах путем введения особых показателей в систему стимулирующих надбавок;

- участие в международном проекте.

Значительную поддержку развитию программ оказало участие БГУ в проекте

TEMPUS «Strengthening Higher Education in the Sphere of Finance in Siberia and the Far East of Russia» (EduSFE) (2014–2016 гг.). Целью проекта была модернизация магистерских программ в сфере финансов в регионах Сибири и Дальнего Востока России. Ее достижение предусматривало реформирование учебных планов образовательных программ магистратуры в соответствии с образовательными стандартами университетов Евросоюза, усиление международной ориентации программ посредством создания программ двойного дипломирования, улучшение качества магистерских программ через организацию специализированного обучения преподавателей и совершенствование содержания учебных курсов.

Среди ключевых проблем, сопровождающих внедрение программы в практику, следует отметить ресурсное обеспечение, коммуникационную поддержку, формирование востребованности среди абитуриентов.

Когда вуз сталкивается с новыми образовательными и научными проектами, то одним из ключевых факторов успеха становится профессорско-преподавательский состав. Обновляя организацию можно менять «стратегию, культуру, структуру, технологии, отношения и навыки людей» [6, с. 303]. В новаторские проекты вовлекается специфический преподавательский контингент как уже обладающий конкурентными преимуществами, так и активно стремящийся к их формированию или усилению. Одной из важнейших характеристик потенциала профессорско-преподавательского состава является высокая

Таблица 2

Развитие англоязычных программ магистерской подготовки в Байкальском государственном университете

Этап	Содержание этапа	Период
1	Анализ российских и зарубежных учебных планов для аналогичных программ, разработка первоначальных вариантов учебных планов в Байкальском государственном университете	Весна 2013 г.
2	Организация программ специализированной языковой подготовки преподавателей Байкальского государственного университета, проведение отбора участников программы — будущих преподавателей англоязычных программ магистратуры (16 чел.)	Январь 2012 г. — май 2015 г.
3	Организация и проведение встреч с потенциальными зарубежными вузами-партнерами	2013–2014 учебный год
4	Разработка учебного плана (окончательного) для программы «International Management»	Осень 2013 г. — весна 2014 г.
5	Начало проекта Trans-European Mobility Programme for University Studies «Strengthening Higher Education in the Sphere of Finance in Siberia and the Far East of Russia»	Декабрь 2013 г.
6	Официальная презентация программы «International Management»	Март 2014 г.
7	Открытие программы «International Management»	2014–2015 учебный год
8	Разработка учебного плана (окончательного) для программы «Banking and Finance»	Осень 2014 г. — весна 2015 г.
9	Официальная презентация программы «Banking and Finance»	Апрель 2015 г.
10	Открытие программы «Banking and Finance»	2015–2016 учебный год

обучаемость, готовность получать новый опыт и знания, гибкость и восприимчивость, умение работать в условиях неопределенности и позитивное отношение к переменам и вызовам. «Мы стараемся объединить большое количество людей, которыми зачастую движет внутренняя мотивация и ориентация на собственные приоритеты, имеющих большой потенциал. Но как собрать эту мощную группу в единый вектор развития университета — это большой и сложный вопрос» [7, с. 6]. Для получения опыта сотрудники с высоким потенциалом работают над самыми сложными и крупными задачами, привлекаются к выполнению внутренних стратегических проектов.

Для успешного выполнения новых проектов, формирования «единого вектора развития университета» требуется активизация использования современных инструментов кадровой политики. В числе ее успешных элементов, способствующих достижению академического совершенства, рассматриваются следующие:

- разработка серии целевых программ для отдельных категорий профессорско-преподавательского состава (заведующих кафедрами, выдающихся профессоров, молодых ученых и др.);
- наем персонала с международных рынков труда, создание новых организационных принципов проведения процедур найма и отбора;
- применение различных схем продвижения по службе;
- использование гибкой системы вознаграждения на основании результатов деятельности;
- развитие лидерских качеств у преподавателей, усиление академической автономии;
- формирование атмосферы командной работы и установление междисциплинарных связей;
- разработка системы показателей научной и образовательной продуктивности [8].

Действительно, зарубежные университеты часто используют целевой подход к разработке кадровых политик. В литературе детально описаны политики для следующих категорий профессорско-преподавательского состава:

- наиболее перспективные молодые сотрудники, рассматриваемые как будущие лидеры [9];
- высший управленческий персонал [10; 11];
- молодые преподаватели, недавно получившие докторскую степень [12];

- преподаватели, сосредоточенные на научных исследованиях или работе со студентами [13];

- преподаватели старшего возраста [14];

- преподаватели, вовлеченные в междисциплинарные проекты [15].

БГУ имеет опыт успешной реализации целевой программы языковой подготовки для специально отобранной группы преподавателей. Эта программа стала важным этапом в становлении англоязычной магистратуры университета, показала себя как новая практика кадровой политики, направленная на профессиональное развитие преподавателей.

Профессорско-преподавательский состав, вовлеченный в реализацию англоязычных магистерских программ, обладает следующими характеристиками:

- конкурентные преимущества в профессии, стремление к их развитию и формированию новых;
- наличие степени доктора или кандидата наук;
- опыт участия в международных проектах в качестве менеджеров, экспертов или исполнителей;
- уровень владения английским языком до начала участия в программе повышения квалификации от среднего («pre-intermediate») до продвинутого («advanced»);
- занимаемые должности в университете (проректор, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель);
- возраст 28–55 лет.

Похожие практики, реализованные в российских вузах, в литературе описываются нечасто. Так, например, в Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б. Н. Ельцина выполняется единая программа обучения английскому языку для преподавателей, предоставляются переводческие сервисы для авторов научных публикаций. В этом университете проект по развитию англоязычных компетенций возник и реализуется не только в административном порядке, но и через идею инициативной группы [5].

Для решения проблемы обеспеченности англоязычных программ магистратуры специально подготовленным профессорско-преподавательским составом в БГУ в 2013–2015 гг. были организованы программы повышения квалификации для преподавателей «Английский язык для преподавания экономических дисциплин» и «Иностранный язык в ситуациях профессионального и повседневного общения», в которых приняли участие 16 чел. В структуру программ вошли

интенсивные курсы английского языка для профессиональных целей, занятия по методике преподавания дисциплин на иностранном языке, а также изучение особенностей языка для академических целей. Программа повышения квалификации включала несколько блоков, на изучение которых отводилось 2 года. Она завершилась в мае 2015 г.

Стоит отметить, что такая программа стала первой целевой программой профессионального развития конкретной группы преподавателей, и ее инициация была определена новым образовательным проектом, который содействовал развитию профессорско-преподавательского состава университета в целом посредством достижения следующих результатов:

1. Появление и развитие гибкой системы вознаграждения преподавателей и индивидуальных схем стимулирования. Преподавание на англоязычной программе и разработка полного методического сопровождения дисциплин учитывались с повышающим коэффициентом в учебной нагрузке, а также в системе индивидуальных стимулирующих надбавок.

2. Развитие навыков эффективных коммуникаций. Разработка, согласование учебного плана, в реализацию которого вовлечены преподаватели разных кафедр и факультетов, необходимость принятия решений на уровне нескольких кафедр потребовали новых подходов к взаимодействию, организации обсуждений, участию в процессе принятия решений.

3. Достижение дополнительных показателей научной и образовательной продуктивности. Были разработаны новые учебные курсы, их методическое обеспечение, а результаты участия в межфакультетском проекте представлены на конференциях и в публикациях.

4. Формирование практик совместного преподавания («double-teaching»), когда один учебный курс разрабатывается и реализуется двумя преподавателями.

Главные результаты межфакультетского образовательного проекта, влияющие на текущую и перспективную деятельность вуза в целом, состоят в следующем:

- сформировано новое видение траектории развития и модернизации программ магистратуры;
- достигнуто новое качество профессорско-преподавательского состава;
- получен опыт реализации целевой подготовки преподавателей;
- создана магистерская программа двойного дипломирования;

– разработаны учебно-методические материалы качественно нового уровня и содержания;

– установлены контакты с новыми зарубежными вузами-партнерами и сформированы возможности для развития сотрудничества;

– осуществлена адаптация и приложение лучших европейских образовательных практик в российском вузе.

Опыт БГУ позволяет рассматривать развитие магистерских программ на иностранном языке как элемент системы академического развития; инициативу для разработки целевых программ профессионального развития отдельной группы преподавателей; стимул для участия в международных образовательных проектах; инструмент, содействующий достижению стратегических целей университета; возможность для формирования команды и повышения вовлеченности профессорско-преподавательского состава в образовательный процесс; качественно новое направление деятельности университета; площадку для тестирования программ профессионального развития, методических материалов и образовательных технологий.

Анализируемая практика имеет многостороннее воздействие на процесс адаптации вуза к меняющимся условиям внешней среды. Данный проект можно рассматривать не только как чисто образовательный, влияющий на имидж и позицию вуза на рынке образовательных услуг, но и как новый подход к управлению внутриуниверситетским развитием, а также как дифференцированное решение в рамках кадровой политики [16]. Данный образовательный проект содействовал также решению стратегических задач вуза (табл. 3).

Эффекты проекта, таким образом, повлияли на всех участников образовательного сообщества. Это свидетельство того, что разработка новых программ магистратуры может и должна стать важнейшей стратегической альтернативой при выборе перспективных направлений развития вуза. Несомненно также и то, что образовательные программы новых образцов — это некий вызов для профессорско-преподавательского состава, требующий ответа через формирование новых компетенций. Возникают стратегии управления персоналом, ориентированные на задачу.

Будущее целевых программ профессионального развития профессорско-преподавательского состава за кастомизированными программами. Речь идет именно о развитии в широком смысле этого термина: совершенствование общих знаний, концептуального

Таблица 3

**Решение стратегических для вуза задач посредством развития
англоязычных магистерских программ**

Задача	Результаты	Перспективы
Повышение уровня мобильности преподавателей как внутри региона и страны, так и за ее пределами	Участие в программах академической мобильности в рамках проекта Trans-European Mobility Programme for University Studies, посещение университетов в качестве приглашенных преподавателей	Развитие грантовой активности преподавателей с целью получения финансовой поддержки для участия в образовательных и научно-исследовательских мероприятиях
Увеличение количества образовательных программ на иностранном языке	Реализация двух магистерских программ	Разработка и реализация программ магистратуры и бакалавриата на иностранных языках
Повышение уровня владения иностранными языками профессорско-преподавательского состава	Повышение уровня знания иностранного языка (в среднем до «advanced» [B2–B1])	Продолжение практики обучения преподавателей иностранным языком как средству профессионального общения, разработка специализированных программ
Развитие умения преподавать в иноязычной (разноязычной) среде и организовывать обучение в поликультурном контексте	Работа в многонациональных студенческих группах, обучение студентов, участвующих в программах студенческой мобильности	Развитие методического обеспечения для эффективного преподавания в разноязычной среде, активизация продвижения программ на международном рынке образовательных услуг
Активизация профессионального сотрудничества преподавателей при создании образовательных программ как внутри университета, так и за его пределами	Формирование команд и участие в работе вузовского консорциума	Активизация сетевых взаимодействий и обеспечение присутствия в профессиональных ассоциациях

мышления и гибкости, а также готовность к изменениям. Справедливо отмечено, что «университеты предпринимая довольно много усилий, чтобы обеспечить индивидуальный подход к студентам, однако в отношении преподавателей такая практика пока еще очень редка» [17, с. 882]. Выгоды от кастомизации для преподавателей значительны:

- усиление вовлеченности и повышение производительности;
- установление более тесной связи с университетом;
- снижение текучести персонала и, как следствие, снижение издержек с ней связанных;
- привлечение и наем наиболее талантливых преподавателей;
- рост и разнообразие человеческого капитала университета;
- готовность к инновационному поведению;
- рост эффективности программ развития посредством целевого инвестирования;
- гибкий ответ на внешние изменения и меняющиеся запросы преподавателей;
- создание сложно копируемых программ и инициатив.

Через такие программы профессионального развития может формироваться автономия и самостоятельность в принятии решений.

Для разработки эффективных кастомизированных программ развития важно знать

реальные потребности персонала и обеспечить его вклад в создание программ. Темы для проведения аудита эффективности программ развития персонала таковы:

1. Понимание ожиданий сотрудников.
2. Рассмотрение широкого круга возможностей для создания разнообразных программ, отвечающих запросам персонала и воздействующих на каждую сторону преподавательской деятельности.
3. Формирование культуры обучения и развития, основанной на сотрудничестве, командной работе и общем видении.
4. Исследование запросов потенциальных участников программ и определение результатов программ.
5. Обеспечение обратной связи.
6. Разработка и реализация разнообразных программ, удовлетворяющих различные запросы.
7. Эффективный подбор преподавателей в программы для профессорско-преподавательского состава.
8. Создание системы вознаграждения для авторов программ [18].

Другой важнейший элемент процесса обновления и формирования новых образцов поведения преподавателей — организация командной работы и междисциплинарных взаимодействий. Разработка основной профессиональной образовательной программы магистратуры на иностранном языке практически всегда становится межфакультетским

проектом. Командная работа может содействовать повышению конкурентоспособности преподавателя и влиять на уровень готовности к работе в условиях двухуровневой системы образования. Формирование навыков командной работы и эффективных межфакультетских и межкафедральных взаимодействий, несомненно, будет способствовать профессиональному развитию профессорско-преподавательского состава. В длительной перспективе может произойти увеличение числа подразделений вуза, которые не будут являться традиционными «дисциплинарно-ориентированными отделениями» [1].

Реализация магистерских программ на английском языке позволила создать условия для дальнейшего развития в университете преподавания на иностранных языках. Так, в качестве ближайшей задачи рассматривается разработка курсов для бакалавриата (программы «Международный менеджмент» и

«Мировая экономика»), чтобы обеспечить преподавание на английском языке в течение семестра. Это позволит резко повысить привлекательность БГУ для академической мобильности иностранных студентов из различных стран мира.

Результативные кадровые технологии и методы работы с персоналом, меняющие в идеале паттерн поведения сотрудника в соответствии с условиями среды, должны стать основой для развития профессорско-преподавательского состава современного университета. Кадровая политика вуза должна в своем содержании сочетать традиционные и новые технологии, а благодаря реализации различных программ и мероприятий отбирать сочетания лучших и эффективных. Несомненно, кадровая политика должна рассматриваться как стратегическая деятельность для вуза, тесно связанная с миссией и организационными изменениями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кларк Б. Р. Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций / Б. Р. Кларк. — М. : НГУ-ВШЭ, 2011. — 312 с.
2. Лазарев Г. И. Эффективное управление вузом: этапы, ключевые направления и перспективы / Г. И. Лазарев // Университетское управление: практика и анализ. — 2012. — № 4. — С. 8–15.
3. Озерникова Т. Г. Факторы интеграции России в мировое образовательное пространство / Т. Г. Озерникова // Известия Уральского государственного экономического университета. — 2015. — № 2. — С. 92–101.
4. Князев С. Т. Образовательная политика вуза как инструмент модернизации образовательной деятельности / С. Т. Князев, В. С. Третьяков, А. Л. Неволлина // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — № 2. — С. 26–34.
5. Гузикова М. О. Модель иноязычной среды университета: проектирование, внедрение, управление / М. О. Гузикова, А. Л. Неволлина // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — № 1. — С. 83–89.
6. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. — М. : Бином. Лаб. знаний, 2004. — 799 с.
7. Галажинский Э. В. Как будет меняться управление университетами : интервью с Э. В. Галажинским / зап. А. К. Клюев // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — № 10. — С. 6–7.
8. Дорога к академическому совершенству. Становление исследовательских университетов мирового класса / Д. Ж. Филипп, С. А. Джамиль, Х. И. Кинг [и др.]. — М. : Весь мир, 2012. — 416 с.
9. Wolverton M. Preparing for leadership: What academic department chairs need to know / M. Wolverton, R. Ackerman, S. Holt // Journal of Higher Education Policy and Management. — 2005. — Vol. 27, № 2. — P. 227–238.
10. Woodfield S. «Teamwork» or «Working as a Team»? The theory and practice of top team working in uk higher education / S. Woodfield, T. Kennie // Higher Education Quarterly. — 2008. — Vol. 62, № 4. — P. 397–415.
11. Castro D. Development of manager-academics at institutions of higher education in Catalonia / D. Castro, M. Tomas // Higher Education Quarterly. — 2011. — Vol. 65, № 3. — P. 290–307.
12. Meyer L. Supporting academic staff: Meeting new expectations in higher education without compromising traditional faculty values / L. Meyer, J. Evans // Higher Education Policy. — 2005. — № 18. — P. 243–255.
13. Parker J. Comparing research and teaching in university promotion criteria / J. Parker // Higher Education Quarterly. — 2008. — Vol. 62, № 3. — P. 237–251.
14. Koopman-Boyden P. Ageing, work performance and managing ageing academics / P. Koopman-Boyden, L. MacDonald // Journal of Higher Education Policy and Management. — 2003. — Vol. 25, № 1. — P. 29–40.
15. Improving learning and teaching through a multi-institutional, discipline-specific project / Ch. Sykes, M. Freeman, L. Simpson, Ph. Hancock // Journal of Higher Education Policy and Management. — 2010. — Vol. 32, № 2. — P. 173–184.
16. Зиньковский К. В. Кадровая политика вузов в условиях институциональных изменений: дифференциация или унификация / К. В. Зиньковский, Д. И. Хлебович // Университетское управление: практика и анализ. — 2014. — № 4-5. — С. 138–148.
17. Coates H. Recasting the academic workforce: why the attractiveness of the academic profession needs to be increased and eight possible strategies for how to go about this from an Australian perspective / H. Coates, L. Goegebuure // Higher Education. — 2012. — № 64. — P. 875–889.
18. Shahid A. A Checklist for Effective Faculty Development Programs [Electronic resource] / A. Shahid ; Faculty Focus. — Higher ED Teaching Strategies from Magna Publication. — Mode of access: <http://www.facultyfocus.com/topic/articles/page/2/>.

REFERENCES

1. Clark B. R. *Podderzhanie izmenenii v universitetakh. Preemstvennost' keisstad i kontseptsii* [Sustaining Change in Universities. Continuities in Case Studies and Concepts]. Moscow, Higher School of Economics — National Research University Publ., 2011. 312 p.
2. Lazarev G. I. Efficient university management: milestones, main directions and prospects. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2012, no. 4, pp. 8–15. (In Russian).
3. Ozernikova T. G. Factors of Russia's integration into global educational space. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of Ural State University of Economics*, 2015, no. 2, pp. 92–101. (In Russian).
4. Knyazev S. T., Tret'yakov V. S., Nevolina A. L. University educational policy as an instrument of educational activities modernization. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2016, no. 2, pp. 26–34. (In Russian).
5. Guzikova M. O., Nevolina A. L. The model of the university environment in foreign language: design, implementation and administration. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2016, no. 1, pp. 83–89. (In Russian).
6. Dessler G. *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. Moscow, Binom. Laboratoriya znaniy Publ., 2004. 799 p.
7. Galazhinskii E. V. How university management will change: Interview with an expert E. V. Galazhinsky. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2016, no. 10, pp. 6–7. (In Russian).
8. Filipp D. Zh., Dzhamil' S. A., King Kh. I. et al. *Doroga k akademicheskomu sovershenstvu. Stanovlenie issledovatel'skikh universitetov mirovogo klassa* [The Road to Academic Excellence. The Making of World-Class Research Universities]. Moscow, Ves' mir Publ., 2012. 416 p.
9. Wolverton M., Ackerman R., Holt S. Preparing for leadership: What academic department chairs need to know. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2005, vol. 27, no. 2, pp. 227–238.
10. Woodfield S., Kennie T. «Teamwork» or «Working as a Team»? The theory and practice of top team working in uk higher education. *Higher Education Quarterly*, 2008, vol. 62, no. 4, pp. 397–415.
11. Castro D., Tomas M. Development of manager-academics at institutions of higher education in Catalonia. *Higher Education Quarterly*, 2011, vol. 65, no. 3, pp. 290–307.
12. Meyer L., Evans J. Supporting academic staff: Meeting new expectations in higher education without compromising traditional faculty values. *Higher Education Policy*, 2005, no. 18, pp. 243–255.
13. Parker J. Comparing research and teaching in university promotion criteria. *Higher Education Quarterly*, 2008, vol. 62, no. 3, pp. 237–251.
14. Koopman-Boyden P., MacDonald L. Ageing, work performance and managing ageing academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2003, vol. 25, no. 1, pp. 29–40.
15. Sykes Ch., Freeman M., Simpson L., Hancock Ph. Improving learning and teaching through a multi-institutional, discipline-specific project. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2010, vol. 32, no. 2, pp. 173–184.
16. Zin'kovskii K. V., Khlebovich D. I. Personnel policy in universities in dynamic institutional environment: differentiation or standardization? *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 2014, no. 4-5, pp. 138–148. (In Russian).
17. Coates H., Goedegebuure L. Recasting the academic workforce: why the attractiveness of the academic profession needs to be increased and eight possible strategies for how to go about this from an Australian perspective. *Higher Education*, 2012, no. 64, pp. 875–889.
18. Shahid A. *A Checklist for Effective Faculty Development Programs*. Faculty Focus. Higher ED Teaching Strategies from Magna Publ. Available at: <http://www.facultyfocus.com/topic/articles/page/2/>.

Информация об авторах

Озерникова Татьяна Георгиевна — доктор экономических наук, профессор, проректор по учебной работе и международной деятельности, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: ozernikovatg@bgu.ru.

Хлебович Дарья Игоревна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: dariakh@hotmail.com.

Библиографическое описание статьи

Озерникова Т. Г. Магистерские программы на иностранном языке как инновационный образовательный проект / Т. Г. Озерникова, Д. И. Хлебович // Известия Байкальского государственного университета. — 2017. — Т. 27, № 2. — С. 131–139. — DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(2).131-139.

Authors

Tatyana G. Ozernikova — DSc in Economics, Professor, Vice-Rector for Curriculum Development and International Affairs, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: ozernikovatg@bgu.ru.

Daria I. Khlebovich — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Management, Marketing and Service, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: dariakh@hotmail.com.

Reference to article

Ozernikova T. G., Khlebovich D. I. Master's programs in foreign language as innovation education project. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2017, vol. 27, no. 2, pp. 131–139. DOI: 10.17150/2500-2759.2017.27(2).131-139. (In Russian).