

**С. С. Владимирова,
К. А. Пшенко,
Т. Г. Шарри**
(Санкт-Петербург)

ПРОБЛЕМЫ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ, ЯЗЫКОВОЙ И ПРАВОВОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В РФ

Раскрыты концептуальные основания организации образовательной деятельности в области социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов в РФ, предлагаются программы деятельности миграционных служб.

Проблема социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов, прибывающих на территорию РФ, является одной из важнейших в теоретических и прикладных исследованиях педагогических и социальных наук. Ее актуализация диктуется масштабностью миграционных процессов, в которые сегодня вовлечена Россия, а также тем значимым влиянием, которое оказывают и будут оказывать в длительной перспективе эти процессы на все аспекты жизнедеятельности российского социума. Активная вовлеченность Российской Федерации в миграционные процессы, происходящие на постсоветском пространстве, определяется рядом объективных факторов, к числу которых можно отнести выгодное географическое положение, сравнительно высокий уровень социально-экономического развития, стремительный рост внутреннего рынка труда, ориентированного на обеспечение сферы частного бизнеса. Существенным является и тот факт, что современная Россия для граждан ряда уже независимых и суверенных государств отождествляется с Центром некогда единой страны – СССР, что влияет на выбор части миграции.

Решение задач эффективного управления миграционными процессами и региональными рынками труда, а также моделирования основных направлений включения трудовых мигрантов в социально-трудовые отношения на территории РФ напрямую связано с прогнозированием механизма и реализацией программы социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов. Реализация подобной программы способствовала бы более эффективному влиянию на происходящие социальные процессы, более

глубокому изучению социальной и социально-профессиональной структуры современного российского общества, формированию миграционной политики, адекватной изменениям в России с учетом региональных особенностей адаптационных процессов в среде трудовых мигрантов, в частности, в Санкт-Петербурге и Северо-Западном регионе.

Как отмечается некоторыми исследователями, на уровне практики сложились методы и стратегии адаптации и интеграции мигрантов в принимающие общества. Они обеспечиваются усилиями самих мигрантов, институционально оформленными объединениями мигрантов – диаспорами и сетями, государствами выезда и приема. Однако, несмотря на актуальность, проблема социокультурной адаптации трудовых мигрантов в Российской Федерации стала предметом глубокого внимания исследователей лишь в последнее время [1].

Говоря о проблеме социокультурной адаптации трудовой миграции, прежде всего необходимо уточнить сам термин «трудовой мигрант», поскольку адаптация этой категории миграции имеет свою специфику. Согласно Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятой резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 года, «термин „трудящийся-мигрант“ означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он не является» [2]. К трудящимся-мигрантам Конвенция относит также и мигрантов, работающих не по найму. Очевидно, что в настоящее время в странах СНГ особенно широко

распространен именно последний вид миграции. Термин «трудящийся, работающий не по найму» означает трудящегося-мигранта, который занимается вознаграждаемой деятельностью, отличной от работы по договору найма, и который обеспечивает за счет такой деятельности средства своего существования, работая, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи, а также любого иного трудящегося-мигранта, признаваемого трудящимся, работающим не по найму, в соответствии с применяемым законодательством государства работы не по найму или двусторонними или многосторонними соглашениями» [3].

Процесс нахождения представителя одной страны в другой, процесс его взаимодействия с чужой ему средой принято называть социокультурной адаптацией. В случае миграции в целом социокультурную адаптацию следует рассматривать как сложное, многоаспектное явление, разновидностями которой являются социальные, культурные, языковые, экономические и правовые процессы. Она не ограничивается лишь приспособлением индивида к иной этнокультурной среде. В структуре адаптации принято различать три основных составляющих: адаптивную ситуацию, потребность и способность. При этом адаптивная ситуация, выступая основой дальнейшего процесса адаптации, определяет целеполагание: выживание, поиск работы, возможность получения доходов, самореализация личности в различных сферах жизнедеятельности и др. Источником же в данном социальном процессе для индивида или группы в целом служит мотивация, а также удовлетворение потребностей. Поэтому социокультурная адаптация выступает в качестве инструмента установления относительного соответствия между потребностями и способностью их удовлетворения, как достижение относительного равновесия между потребностями личности или группы и требованиями принимающего социокультурного окружения.

Успешность процесса адаптации определяется активным деятельностным включением в этот процесс самих мигрантов. В противном случае процесс социокультурной адаптации потребует гораздо больших временных затрат, или же вообще возможно наступление обратного процесса – дезадаптации.

Поведение людей, оказавшихся в чужой им социальной и культурной среде, имеет

свои особенности. Так, К. Додд [4] выделяет четыре основные модели поведения в межэтническом взаимодействии в условиях адаптации:

– Flight (создание своего микромира, попытка избежать прямых контактов с чужой культурой);

– Fight (активное проявление этноцентризма, желание перенести свою модель поведения в новую среду);

– Filter (диалог культур или разнонаправленная стратегия: сохранение собственной культуры, идентификации со своей этнической группой; высокая активность, коммуникативность в новой среде);

– Flex (изменение культурной идентичности как на уровне внешнего поведения, так и на уровне социального восприятия).

Как отмечается в современных российских исследованиях, первая модель поведения проявляется нечасто у инациональных мигрантов в России. Основной причиной этому является сравнительно небольшой период времени с момента распада Советского Союза, за который культурные, общественные, родственные и др. связи между русскими и другими народами СССР не были окончательно разорваны. Поэтому полностью изоляционные инациональные общности в новой России на данном этапе выделить очень сложно [5]. Тем не менее очевидно, что в среде трудовых мигрантов не по найму присутствует ряд факторов, которые препятствуют их адаптации и дальнейшей возможной интеграции в российский социум. К их числу можно отнести низкий образовательный уровень, плохое знание русского языка, выпадение из правового поля. Реализация первой модели межэтнического взаимодействия трудовыми мигрантами не по найму зачастую приводит к коммуникативной изоляции от принимающего общества и, как следствие, к взаимной дистанцированности и даже неприятию друг друга.

Проявление этноцентризма (Fight) возможно лишь в общностях, сформировавшихся в ходе военных конфликтов, вооружённых столкновений, что не является предметом нашего рассмотрения.

Следующая модель поведения – Filter – представляет собой одновременное нахождение в двух культурных средах. Такая модель поведения характерна для экономических инациональных мигрантов, которые, с од-

ной стороны, стремятся сохранить свою национальную и культурную идентичность, однако, с другой стороны, хотят быстро осваивать язык страны пребывания, а также устанавливать контакты с властями, связи с нужными людьми, ориентироваться в новых, быстро меняющихся обстоятельствах принимающего общества, демонстрируя при этом высокую и быструю приспособляемость в иноэтнической среде.

Четвёртая модель поведения (Flex) полностью изменяет культурную идентичность человека и, следовательно, является собой органичную часть ассимиляционного процесса. Темпы ассимиляции зависят от близости языка, культуры иноэтнических мигрантов и местного населения, от характера их расселения, от институциональных факторов (миграционной и национальной политики государства).

Анализ моделей поведения индивида в иной этнической среде и их экстраполяция на исследуемый объект, в качестве которого выступают трудовые мигранты, позволяют выделить две формы социокультурной адаптации – ассимиляцию и аккультурацию. В случае ассимиляции человек принимает и усваивает (добровольно или принудительно) ценности и нормы принимающей этнической среды. Происходит как бы растворение мигрантов в новой среде. В случае аккультурации индивид сохраняет основные этнокультурные черты, однако при этом принимает нормы и ценности новой социокультурной среды и следует им [6]. Учитывая тот факт, что адаптация трудовых мигрантов носит кратковременный характер, что определяется целью их пребывания в инокультурной среде, как правило, она принимает форму аккультурации. Именно аккультурация должна выступать в качестве цели при разработке программ социокультурной адаптации для трудовых мигрантов.

При оценке состояния современного процесса социокультурной адаптации трудовой миграции констатируется тот факт, что адаптация к изменившимся условиям жизни и работы в новой стране осуществляется на уровне простого приспособления, выживания в изменившихся условиях. Деятельностного преобразования мигрантами новой среды не происходит, осуществляются лишь процессы привыкания – данный процесс приобретает характер псевдоадаптации и является вре-

менным и ситуативным [7]. Нельзя не согласиться с точкой зрения, что такое противоречие означает незавершенность адаптационных процессов в среде трудовых мигрантов. В этой связи возникает потребность в возрастании управленческого и образовательного воздействия на процесс социокультурной адаптации трудовых мигрантов, в том числе и посредством реализации адаптационных и образовательных программ.

При моделировании всех видов воздействия на процесс адаптации необходимо учитывать ряд факторов. Прежде всего, речь идет об этнических и демографических характеристиках мигрантов, составляющих профиль миграции и отражающих уровень их адаптационного потенциала, а также факторах макро и микросреды процесса социокультурной адаптации.

Проблема адаптации трудовых мигрантов, в том числе и посредством образовательных программ, является одной из ключевых проблем современного общества. Для успешной реализации программ по социализации трудовых мигрантов, включающих в себя образовательную деятельность в сфере национальных языков и культур, необходимо:

- изучить опыт организации адаптационной образовательной работы с трудовыми мигрантами в странах Евросоюза и США;
- составить социально-педагогический портрет трудового мигранта как субъекта образовательного адаптационного процесса.

Современная ситуация в области трудовой миграции характеризуется тем, что большая часть приезжающих в Россию трудовых мигрантов уже слабо владеет русским языком и навыками городской культуры, имеет более низкое, чем раньше, образование, ориентируется на иные нормы поведения, использует иные формы коммуникации. Большинство из них оказывается на непрестижной работе, в замкнутом пространстве своей этнической группы, что зачастую провоцирует негативное отношение к культуре принимающей стороны.

Одним из условий успешной адаптации является выявление отличительных характеристик личности трудового мигранта как субъекта образовательного процесса, с учетом которых организуется и осуществляется учебно-образовательная работа.

Социально-педагогический портрет трудового мигранта может включать следующие

характеристики: принадлежность к определенной социально-демографической группе (пол, возраст, социальный и образовательный статус); уровень вовлеченности в образовательный процесс; владение иностранным (русским) языком; уровень терпимости по отношению к представителям других национальностей и культур.

Для успешной адаптации мигрантов необходимо:

– создание в государствах-участниках СНГ на бюджетной и внебюджетной основах специализированных центров по образованию трудовых мигрантов, задачей которых станет реализация адаптационных образовательных программ, заказ на разработку и внедрение контрольно-измерительных материалов по качеству усвоения образовательной программы, а также информационно-консультативная и психологическая помощь трудовым мигрантам;

– разработка нормативно-правовой базы для организации центров, осуществляющих образовательные программы по социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов (Положение об организациях (центрах), штатное расписание, примерный Базисный учебный план для таких учреждений (центров), программно-методическое обеспечение, критерии и нормы оценки знаний и умений трудовых мигрантов);

– содержание образовательного процесса в данных центрах должно носить комплексный характер и обобщать теоретические и практические знания в области межкультурной коммуникации, русского языка и культуры речи, русской культуры, законодательства России, психологии.

В результате прохождения адаптационного образовательного курса обучающийся должен:

– *приобрести* коммуникативные компетентности в рамках элементарного уровня владения русским языком;

– *развить умения* выражать мысли, эффективно слышать и слушать, устанавливать контакт;

– *интегрироваться* в культурное и правовое пространство России.

В учебный план должны быть включены лекционные и практические занятия на основе принципа дополнительности с упором на формирование ключевых коммуникативных компетенций.

Контроль знаний предполагает установление обратной связи с обучаемыми на протяжении всего обучения, а также проверку степени усвоения ими теоретического и практического материала в форме тестов.

Обучение в центрах должно строиться на следующих *принципах*:

– принцип психологической готовности педагогов, которые должны не только владеть специальными технологиями и методиками обучения и воспитания, но, прежде всего, позитивно воспринимать обучаемых – трудовых мигрантов, а также быть готовыми к решению трудностей, которые могут возникнуть;

– принцип этничности, означающий акцентирование внимания на уникальности культурных особенностей разных национальностей, признание их ценности;

– принцип диалога, подразумевающий совместный поиск компромисса при решении всех вопросов не только межкультурного взаимодействия, но и взаимодействия в процессе обучения.

Достижение целей деятельности центров, решение всех стоящих перед ними задач, реализация основополагающих принципов наиболее эффективно с точки зрения следующих *педагогических подходов*:

– аксиологический подход реализуется через овладение учащимися ценностными отношениями от педагогов, поскольку именно педагоги являются носителями идей эффективного межкультурного взаимодействия, а также идей воспитания толерантности;

– средовой подход реализуется через создание позитивного межкультурного микроклимата, где каждый элемент педагогического процесса как системы, процесса взаимоотношений педагога и обучаемого, нормы поведения и взаимодействия работают на решение поставленных задач;

– акмеологический подход базируется на создании ситуации успеха для обучаемых – трудовых мигрантов;

– культурологический подход является основным связующим компонентом педагогического процесса, реализует основную идею образования трудовых мигрантов – воспитание уважения, позитивного, ценностного отношения к другой культуре.

Это предполагает организацию образовательной деятельности в данных учебных организациях (центрах) на основе новейших

интерактивных технологий, а также использование интенсивных методов обучения иностранному языку – имитационных, ролевых игр, тренингов, экспериментальных упражнений, поэтому необходимо предусмотреть оснащение данных центров мультимедийными кабинетами и дидактическими материалами для них.

Преимущества использования интенсивных интерактивных технологий в обучения трудовых мигрантов следующие:

- цели игровых и тренинговых технологий в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся, в данном случае – трудовых мигрантов. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером предмета обучения и реальными ситуациями общения;

- игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к конструктивному межкультурному общению;

- игровые компоненты способствуют большей вовлечённости участников взаимодействия в процесс обучения, побуждают их к непроизвольной активности;

- игровые технологии насыщены обратной связью («здесь и сейчас»), причём более содержательной и многогранной по сравнению с применяемой в традиционных методах;

- в играх формируются ценностные ориентации и установки деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка;

- в играх проявляется личность, её позитивные и негативные индивидуальные особенности;

- игровое взаимодействие провоцирует у обучаемых включение рефлексивных процессов, предоставляет возможность всестороннего анализа, интерпретации, осмысливания полученных результатов.

Немаловажную роль в обосновании необходимости применения тренинговых обучающих технологий играет краткосрочность обучения и ограниченность во времени. Данные преимущества определяют успешность обучения и, что особенно важно для организации образовательного процесса с трудовыми мигрантами, стимулируют внутреннюю и внешнюю мотивацию, т.е. желание учиться и понимание необходимости обучения.

Необходимо на базе ведущих академических учреждений и вузов России организовать научно-исследовательскую работу в области создания оптимального научно-методического обеспечения по адаптации трудовых мигрантов к инокультурной среде.

Цель научно-исследовательской работы должна состоять в осуществлении теоретического и эмпирического анализа особенностей, детерминант, тенденций и способов социокультурной, правовой и языковой адаптации трудовых мигрантов в современной России и на основе этого анализа в выработке конкретных предложений и практических рекомендаций в области осуществления образовательной деятельности с трудовыми мигрантами. Полученные результаты научно-исследовательской деятельности могут быть использованы для подготовки рекомендаций законодательным и исполнительным органами государственной власти и местного самоуправления Российской Федерации при выработке миграционной политики в отношении трудовых мигрантов.

Для обеспечения образовательного процесса необходимо предусмотреть издание дидактических пособий и пособий-навигаторов по языковой, социокультурной и правовой адаптации трудовых мигрантов, организовать курсы повышения квалификации и переподготовки преподавательского состава и специалистов для работы в данных центрах, владеющих гуманитарными технологиями в области адаптации мигрантов к инокультурному социуму, с целью формирования у преподавателей следующих компетенций:

- знание основных социальных, правовых, психологических, языковых, коммуникативных, культурных аспектов адаптации мигрантов;

- умение ориентироваться в корпусе необходимых документов и законодательной литературы по правовому статусу мигрантов;

- знание технологий социокультурной, языковой и правовой адаптации мигрантов;

- умение учитывать вышеназванные аспекты в процессе разработки стратегии социокультурной, языковой и правовой адаптации мигрантов к инокультурному социуму;

- умение оказывать помощь трудовым мигрантам в выборе успешной стратегии социокультурной, языковой и правовой адаптации;

– умение преодолевать конфликтные ситуации в процессе межкультурного общения, предупреждать их и формировать толерантную комфортную среду;

– умение консультировать коллег по вышперечисленным вопросам;

– умение разрабатывать методические рекомендации, пособия по языковой, социокультурной и правовой адаптации, а также давать экспертную оценку таким пособиям;

– умение использовать новейшие интерактивные технологии в процессе социокультурной и языковой адаптации трудовых мигрантов.

На базе академических и образовательных учреждений России важно организовать методическую помощь, экспертные и информационно-консультационные услуги сотрудникам (преподавателям) адаптационных образовательных центров.

В заключение необходимо отметить, что успешное решение проблемы социокультурной адаптации трудовых мигрантов возможно лишь при совместной координированной деятельности властных структур принимающего государства и государства постоянного места жительства в области правового регулирования этого процесса.

Л и т е р а т у р а

1. *Олимова С.* Этническая ситуация и конфликты в государствах СНГ и Балтии. Ежегодный доклад Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов // Адаптация трудовых мигрантов из стран Центральной Азии в России: роль образования. 2005 / под ред. В. Тишкова и Е. Филипповой. – М.: УОП ИЭА РАН, 2006. – С. 38.

2. Генеральная Ассамблея ООН «Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» 18.12.1990. Принята резолюцией 45/158 // Советский журнал международного права. – 1991. – № 3–4. – С. – 136-172.

3. Миграция населения. Вып. 2. Трудовая миграция в России / под общ. ред. О. Д. Воробьевой. – М., 2001. – С. 5 ; Права человека. Права трудящихся-мигрантов. – С. 35.

4. *Dodd C. H.* Dynamics of intercultural communication. – Boston. MS: McGraw Hill, 1998.

5. *Залитайло И. В.* Механизмы адаптации мигрантов в инокультурной среде // Аналитика культурологии. – 2004. – №2. [Электронный ресурс] URL: <http://anaculturolog.ru/index.php?module=subjects&func=viewpage&pageid=65>.

6. *Вознесенская Е. Д., Константиновский Д. Л. и др.* Интернационализация образования и российская молодежь: открытия, обретения, результативность // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии РАН. – 2008. – №4. [Электронный ресурс] – http://www.isras.ru/INAB_2008_4_main.html.

7. *Пяткова Е. А.* Социальная адаптация трудовых мигрантов из Средней Азии : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Екатеринбург, 2005. – С.12.

