

**А. А. Кушнарева,
Т. Л. Павлова**
(Новосибирск)

РЕАЛИЗАЦИЯ РАВЕНСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ-МИГРАНТОВ НА ЭТАПЕ ПОИСКА СЕБЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются особенности реализации равных образовательных возможностей студентов-мигрантов на этапе перехода со студенческой скамьи в профессиональную деятельность в разных странах.

Одной из актуальных проблем современного образования в мире является реализация равных образовательных возможностей студентов-мигрантов. Успешное достижение этой цели возможно только в такой системе высшего образования, которая демонстрирует преемственность связи этапов «школа – вуз – профессиональная деятельность», обеспечивая равенство доступа, равенство обращения и равенство результата на каждом этапе. Важной при этом является гарантия возможностей для студента-мигранта в преодолении барьеров, стоящих на пути к максимизации его академического потенциала и успешной интеграции в новое общество.

В данной статье рассматриваются особенности реализации равенства образовательных возможностей студента-мигранта по завершении обучения, а именно возможность приобрести адекватный социальный статус и материальное благополучие. Предположим, что обучение в вузе позволило студенту-мигранту добиться значительных академических успехов и интегрироваться в новые социокультурные условия. Но для того чтобы получить соответствующую своей квалификации должность, перед ним по-прежнему стоит ряд барьеров, как типичных для любого студента (отсутствие или нехватка профессионального опыта работы, проблемы, связанные с ориентированием на современном быстромеменяющемся рынке труда), так и присущих только этой группе студентов. Среди наиболее существенных, по мнению западных исследователей [4, 6], стоит отметить институциональный расизм, характерный как для ведущих государственных институтов Запада, так и для негосударственных коммерческих организаций. Этот вид расизма заключа-

ется в том, что этнического студента-мигранта крайне неохотно берут на перспективные высокооплачиваемые должности: при наличии объективно равных академических результатов и профессиональных навыков выбор делается зачастую в пользу представителя титульного населения.

Для определения эффективных способов поддержки студентов-мигрантов есть необходимость обратиться к опыту в организации профессионального становления не только в настоящем, но и в прошлом. Так, поддержка выпускников вуза в СССР осуществлялась в рамках государственного распределения и имела значение как для самого выпускника, так и для экономики страны в целом. Обязанность отработать определенный промежуток времени в определенном месте по специальности решала не только проблему нехватки кадров, например в сельской местности, но и позволяла выпускнику приобрести неоценимый профессиональный опыт. Часто для таких специалистов создавались благоприятные социальные условия (жилплощадь, социальные льготы, место в детском саду для ребенка и т.д.).

Другой уникальной особенностью работы вуза конкретно со студентами-мигрантами из числа этнических меньшинств был целевой набор. Приезжие абитуриенты из районов Крайнего Севера, Дальнего Востока, Сибири и т.д. имели преимущество при поступлении в вуз, обучении в нем, а после окончания были обязаны возвращаться в места своего проживания и отработать несколько лет – в зависимости от потребности региона.

На современном этапе процесс перехода студентов-мигрантов с вузовской скамьи в профессиональную деятельность вновь обре-

тает свою актуальность для многих стран и дискутируется в разных аудиториях. Так, представители бизнеса, науки и правительства ищут возможные способы «мягкого» перехода со студенческой скамьи к профессиональной роли.

Для стран азиатского региона характерна практика обучения своих студентов в вузах Европы и Америки не только в контексте профессиональной подготовки, но и с целью приобретения ценного мультикультурного опыта.

По возвращении домой поиск подходов к решению проблемы зависит от экономического состояния страны и традиций [7]. Например, в странах с развитой экономикой (Япония, Гонг Конг) фирмы заключают соглашения с выпускниками университета и вручают им путевку за границу, полагая, что по возвращении они уже не смогут найти другое место работы. Если по каким-то причинам выпускник не соответствует конкретной должности, ему предоставляется возможность попробовать себя в этой же компании в других профессиональных нишах и найти максимально оптимальный для себя и компании вариант. До недавнего времени на предприятиях с работниками заключался договор пожизненного найма, что позволяло им чувствовать себя социально защищенными.

В странах с формирующейся экономикой (Индонезия, Малайзия, Филиппины, Шри-Ланка, Таиланд) считается, что расширение доступа к высшему образованию само по себе выступает относительным гарантом дальнейшего социального благополучия, а значит, и стабильности в продвижении по социальной лестнице.

Для стран с развивающейся экономикой (Камбоджа, Монголия, Вьетнам) характерна уязвимость связи между теоретической подготовкой в вузе и реальной практикой на рабочем месте. Именно это обстоятельство выдвинуло необходимость разработки Программы технического и профессионального образования и обучения (TVET), которые также широко распространены в Европе. Так, в Сингапуре и Республике Корея основной акцент делается на соответствии содержания образовательной программы не только определенной квалификации, но и другим, находящимся в одном профессиональном кластере (например, агроиндустриальный, туристско-рекреационный, транспортно-логистичес-

кий). Такой подход расширяет возможности будущего специалиста для поиска работы и реализации себя в одной профессиональной нише.

В европейских странах очевидны следующие тенденции, которые имеют различное влияние на образовательный опыт студента-мигранта и во время его поиска себя в профессиональной деятельности.

Во-первых, экономическая необходимость актуализировала необходимость сближения теории с практикой и перехода вузов на автономный режим работы, позволяющий включать в сферу своей деятельности исследовательские лаборатории, производственные предприятия и т.д. Такая форма работы позволяет образовательному учреждению не зависеть от внешних факторов, определяющих его развитие.

Как и большинство явлений, это имеет положительные и отрицательные последствия для студента-мигранта. Возможность применить свои знания на практике и в дальнейшем видеть свои карьерные перспективы, менять в случае необходимости свою квалификацию, безусловно, повышает мотивацию на обучение.

Исследование, проведенное М. Гибсоном и А. Ю. Афониним, указывает на противоречия между бизнесом и вузом, которые, при слиянии этих двух структур, могут иметь негативный эффект на образовательный опыт студентов, в том числе и студентов-мигрантов. Подобные противоречия вызваны разным пониманием учебным заведением и бизнес-структурой своей миссии. Несмотря на попытки множества компаний представить свою миссию как возможность влияния на мировоззрение общества посредством создания продукта или услуги, их основной целью остается получение прибыли, в то время как вузы в большинстве своем видят свою миссию в создании, сохранении и передаче знаний, формировании не только образованной личности, но и такой, чей вклад в благополучие всего общества будет востребован.

Среди наиболее существенных противоречий следует отметить:

– проблемность слияния профессорско-преподавательского состава с бизнес-структурами в силу неготовности каждого преподавателя к функционированию в режиме бизнес-сообщества. Трансформация профессионального статуса из профессорско-препода-

вательского состава и научных сотрудников в наемных работников лишает их индивидуальной автономности, а приход к власти менеджеров от образования изменяет особую академическую культуру высшего образования и ослабляет коллегиальность управления вузом, в целом подрывая коренные основы университетской демократии «государства в государстве». Подобные изменения могут повлиять на внутренние субъект-субъектные отношения в вузе и тем самым усугубить и без того непростой психологический настрой студентов-мигрантов;

– несовместимость временных рамок вуза и бизнес-структуры, т.е. фундаментальные исследования занимают обычно больше времени, чем того требуют законы бизнеса. Соответственно, сокращение временных затрат на проведение исследовательских работ может значительно повлиять на их качество.

Поиск возможностей, способствующих плавному переходу от обучения к профессиональной деятельности, является особенно актуальным для студентов-мигрантов. Такое автономное функционирование вуза в большей мере выступает преимуществом, поскольку преемственная связь «вуз – профессиональное производство» значительно облегчает переход из одной сферы деятельности в другую и дает постоянную возможность видеть применение своей будущей профессии, что повышает мотивацию на продолжение обучения. С другой стороны, при трансформации миссии учебного заведения может исчезнуть его социализирующая составляющая и студенту-мигранту будет сложно адаптироваться в новой для себя среде. Кроме того, создание соответствующих условий для студентов-мигрантов требует определенных затрат, что может сделать экономически нецелесообразным принятие таких студентов в вуз.

Во-вторых, в современных экономических условиях стало насущным формирование глобальной компетенции (global competence), т.е. специалиста, способного эффективно взаимодействовать в условиях глобализации, других культур и работать в разнообразной по своему составу команде. По мнению экс-премьер-министра Великобритании Г. Брауна, страна присоединилась к «всемирной гонке за квалифицированными сотрудниками», в рамках которых глобальная компетенция приобретает приоритетное значение для по-

тенциального работодателя. Формирование такой компетенции возможно не только через различные виды академической мобильности, но и в рамках курса обучения в своем вузе. Однако в настоящее время эти положения носят в основном директивный характер, а сами педагоги указывают на отсутствие соответствующих методик и недостаточность собственной подготовки для работы в таких условиях.

Глобализация мира способствовала появлению нового типа людей, которых Р. Баллард называет «квалифицированным культурным навигатором» (skilled cultural navigator), т.е. людей, способных действовать в рамках различных культур и традиций с одинаковой эффективностью. И такие способности в основном присущи людям с опытом миграции или с высокой степенью мобильности. Изучение и понимание этого феномена не только актуализирует разработку и внедрение соответствующих методик, направленных на формирование «глобальной» компетенции, но и позволит студентам-мигрантам из числа этнических меньшинств сохранять свои уникальные особенности. В условиях, когда мультикультурный состав населения становится действительным фактом, такой подход дает подобным студентам-мигрантам реальный шанс для более эффективной интеграции в новые социокультурные и профессиональные условия.

В-третьих, активное развитие зарубежных филиалов вузов и института дистанционного образования приобретает особую актуальность как с экономической точки зрения, так и в рамках реализации равного доступа к образованию для всех социальных, культурных и религиозных групп общества. Такое образование, имея ряд преимуществ для группы студентов-мигрантов, позволяет преодолеть территориальный барьер и получить образование с минимумом затрат на обучение. В этом контексте следует отметить самый известный в мире Открытый университет (Open University) в Великобритании, который активно развивает дистанционные формы обучения. Кроме того, такие филиалы могут стать хорошей адаптивной площадкой для тех, кто все же планирует переезжать в другую страну.

В целом названные тенденции создают новые возможности для плавного бесстрессового вхождения студентов, в том числе студен-

тов-мигрантов, в профессиональное сообщество.

Современный этап российской школы переживает в определенной степени кризис в части профессионального образования и последующей занятости молодежи. Наряду с вышеуказанными европейскими следует указать на присущие именно нашей стране тенденции:

- отсутствие в современном обществе устойчивых социально одобряемых моделей профессионально-личностного развития;
- резкое повышение требований современного рынка труда к социальной зрелости и мобильности молодежи;
- высокая динамика изменений в содержании и организации профессиональной деятельности.

Отдельно следует отметить нежелание большинства выпускников вузов работать по специальности. Это подтверждают многочисленные публикации. Так, анализ исследования намерений выпускников 17 московских государственных вузов показал, что менее половины (43,3%) планируют работать по своей или смежной специальности [1]. Похожие результаты были получены в результате опроса, проведенного в 2012 г. кафедрой педагогики факультета психологии НГПУ, г. Новосибирск. Они показали, что 35% обучающихся на бюджетном отделении (из них половина являются студентами-мигрантами) планируют работать по специальности. Из них 22% поменяли свое отношение («не хочу – хочу») после прохождения педагогической практики, совместной работы с профессиональным педагогическим коллективом вуза, через участие в проектной деятельности, педагогических мастерских, а также составления и защиты портфолио. 13% хотели этого до поступления [8].

Следует отметить, что подобное отношение к своей будущей профессиональной деятельности у студентов бюджетного отделения означает, что государственные деньги буквально уходят в песок и это имеет негативные последствия как в кратковременной, так и долгосрочной перспективе. Очевидна необходимость в поддержке вузом, его традициями и корпоративностью, мотивационного аспекта у тех, кто обучается на бюджетной и на коммерческой основе.

Безусловно, по сравнению с 60–70 годами XX столетия после тяжелого периода 90-х

российские вузы частично утратили возможность напрямую влиять на послевузовское трудоустройство выпускника. Тем не менее анализ работы зарубежных вузов позволяет говорить о том, что можно организовать работу таким образом, чтобы дать студенту-мигранту возможность воспользоваться своим правом на равенство результата обучения.

Страны Европы имеют свои особенности в отношении к начальному профессиональному образованию. Так, для таких стран, как Австрия, Германия, Нидерланды, начальное профессиональное образование является обязательным для получения высшего. Например, дуальное образование в Германии имеет глубокие корни в истории: прежде чем заниматься делом самостоятельно, ученик проходит длительный срок подготовки у мастера. На современном этапе такой практико-ориентированный подход подразумевает подтверждение полученных в вузе теоретических знаний на реальном рабочем месте. Повышение экономической эффективности, социальной интеграции и индивидуального развития студента выступает приоритетной задачей такого образования. Для студента-мигранта такое образование может быть особо привлекательным, поскольку позволяет максимально безболезненно адаптироваться к профессиональной деятельности в новых культурных условиях. Кроме того, такая система позволяет обеспечить плавный организационный переход из статуса «студента» в статус «профессионального работника». В России в качестве эксперимента запущены несколько вариантов дуальных программ в разных регионах, что не позволяет говорить об эффективности такой системы обучения в нашей стране, особенно для студентов-мигрантов.

Для таких стран, как Англия, Франция, Испания и Италия, начальное профессиональное образование не является необходимостью при поступлении в вуз.

Интересен в контексте организации трудоустройства студентов-мигрантов опыт работы вузов Великобритании, а об определенных успехах в этом направлении говорит тот факт, что среди членов британского парламента есть выходцы из Азии, а в сфере здравоохранения около 30% докторов не имеют английских корней [5]. Анализ содержания и технологий работы со студентами-мигрантами позволяет выделить следующие стратегии:

Первая стратегия – функционирование вуза в системе преемственности «школа – вуз – профессиональная деятельность» позволяет обеспечить плавный переход студента-мигранта из статуса студента в статус профессионального работника. К дополнительным, но не менее существенным «бонусам» такой системы стоит отнести возможность «мягкой» адаптации к новой профессиональной среде во время обучения. Практика включения студентов в деятельность различных научных площадок дает возможность не только предоставить результаты своих исследований на обсуждение профессиональной аудитории, но и начать свое собственное дело.

Вторая стратегия – разработка и реализация программ профессиональной ориентации, в рамках преемственной связи. В рамках таких программ при проведении вступительного собеседования проводится диагностика индивидуальной склонности к выбранной профессии. В рамках этой программы организуются центры профессионального развития, службы трудоустройства, собеседования с тьюторами и супервайзерами и т.д., что во время обучения в вузе при необходимости позволяет корректировать образовательный маршрут и определять траектории дальнейшей профессиональной деятельности. В рамках этой стратегии немаловажный акцент сделан на реализацию веера предоставляемых возможностей по завершению образования: продолжение образования по программам «Образование в течение всей жизни» на особых условиях (обычно с 50% скидкой на обучение); продолжение научно-исследовательской деятельности в разных направлениях с предоставлением к услугам выпускников архивов научных изданий и библиотеки; поиск работы. Выпускник имеет возможность воспользоваться профессиональным сопровождением Центра по трудоустройству (банк текущих вакансий, содействие при составлении резюме, заполнении анкеты, подготовки к собеседованию).

Третья стратегия – это вовлечение в корпоративное сообщество на уровне социальных, материальных, экономических и профессиональных возможностей:

– выпускники являются держателями специальных вузовских карт, предоставляющих существенные скидки при оплате отелей, счетов в ресторанах, магазинах города, где находится вуз, и его окрестностях. Они имеют право посещать спортивные и развлекательные центры при вузах, куда посторонний либо вообще не имеет права войти, либо ему нужно платить. Это может определенным образом влиять на желание остаться в городе, где студент-мигрант обучался, и, соответственно, будет одним из способов удержать ценные кадры и не допустить утечку мозгов;

– особый интерес вызывает практика использования кредитных карт вузов, которые предоставляют существенные скидки при покупке, но при этом часть от суммы идет на счет вуза, т.е. на его развитие;

– каждый вуз поддерживает он-лайн сеть своих выпускников, где они могут общаться не только на личные, но и на профессиональные темы со своими бывшими одногруппниками;

– вузы также организуют для своих выпускников специальные туристические маршруты, особенностью которых является возможность не только повидать своих бывших одногруппников, но и получить профессиональную информацию о месте отдыха от специально приглашенного гида-преподавателя;

– сотрудничество с факультетами не завершается по окончании учебы, и выпускники активно приглашаются для проведения различных мероприятий с первокурсниками и потенциальными абитуриентами. Особо успешные и одаренные выпускники становятся преподавателями своих вузов, участвуют в международных научных проектах при вузе либо продолжают свое профессиональное развитие вместе с вузом.

Таким образом, студент-мигрант получает настоящую «точку опоры», которая обеспечивает социальное, экономическое, эмоциональное и профессиональное сопровождение в течение всей жизни и дает полное ощущение принадлежности как к альма-матер, так и социуму в целом.

Л и т е р а т у р а

1. Аврамова Е. М., Вернаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37–46.

2. Гибсон М., Афонин А. Ю. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 4. – С. 53–66.
3. Ballard, R. (1994). Introduction: the emergence of Desh Pardesh. In R. Ballard & M. Blank (Eds.), *Desh Pardesh: the South Asian Presence in the UK*. – C. Hurst and Co Publishers Ltd. – P. 1–35.
4. Gillborn, D (2008). *Racism and Education: Coincidence or Conspiracy*. – London: Routledge, 2008. – P. 255.
5. General Medical Council (2014). *List of Registered Medical Practitioners – statistics*. Retrieved from http://www.gmc-uk.org/doctors/register/search_stats.asp.
6. Modood, T. (2004). Capitals, ethnic identity and educational qualification. *Cultural trends*, 50, 87–105.
7. Asian Development Bank (2012). *Improving Transition from School to University to Workplace. Higher Education in Dynamic Asia*. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank.
8. Pavlova, T., Kushnareva, A. (2014). Gifted migrant-students in Siberia: the experience of development and interaction. In M. Wolfensberger, L. Drayer, & J. Volker (Eds.), *Pursuit of Excellence in a Networked Society: Theoretical and Practical Approaches* – Muenster, New York: Waxmann, 2014. – P. 161–172.

