



УДК 378.4

НІНА ЖУРАВСЬКА, доктор педагогічних наук, професор
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Адреса: вул. Героїв Оборони, 16-а, Київ, 03041, Україна
E-mail: juravska@ukr.net

ГЛОБАЛЬНИЙ ХАРАКТЕР МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ: ВИКЛИКИ ТА ЗАВДАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

АНОТАЦІЯ

У статті розглядаються виклики та завдання для вищої школи в епоху глобалізації. Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не лише в економічній і технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних і трудових відносин, які стають нині глобальними. Встановлено особливості структури (ступеневість, наступність, багатовекторність, неперервність); змісту (вузькопрофільність, сталий розвиток, компетентнісна спрямованість, спеціалізованість, гнучкість навчальних планів, поєднання нормативних і вибіркових навчальних дисциплін, можливість студентів здійснювати вибір навчальних курсів та модулів різного рівня складності); форм (проектування та моделювання у малих групах, практичні заняття-симпозіуми, практичне інтенсивне і розширене навчання, розігрування ролей, лекції – онлайн-сесії та проблемно-орієнтовані, екскурсії, семінари-дискусії, навчальна та розширена педагогічні практики) при підготовці фахівців у вищих розвинутих європейських країнах. Згідно з проектом «Поширення і вплив реформи освітніх програм вищої освіти в Європі» компетентнісному підходу надається значення на інституціональному рівні. Нагальними завданнями для вищої школи нашої держави у процесі повернення емігрантів на батьківщину, зокрема висококваліфікованих фахівців, є ефективно швидке й успішне реформування освіти на основі практичної спрямованості; сприйняття соціальних явищ у контексті їхніх культурних цінностей і динаміки суспільства; глобальний характер освітніх програм (етноцентричність, мультикультурність, міждисциплінарність, універсальність, інноваційність міжнародного порівняння і великий потенціал для задоволення потреб у розвитку навичок).

Ключові слова: еміграція, імміграція, міжнародна трудова міграція, рееміграції, міграційна політика, компетентність, компетентнісний підхід, глобальний характер освітніх програм.

ВСТУП

Після набуття Україною незалежності одним із здобутків демократизації суспільного життя стало зняття обмежень на перетин державного кордону, забезпечення вільного пересування громадян, зняття «залізної завіси». Економічні труднощі перехідного періоду, безробіття та неповна зайнятість, низькі доходи населення та затримки з виплатою зарплатні й пенсії примусили багатьох людей шукати заробітку за кордоном. Проблема зовнішніх трудових міграцій населення є актуальною для України і нині. Україна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили. Для країн-експортерів, найактивнішими з яких є Мексика, Греція, Італія, Туреччина, країни Магриба, Центральної та Східної Європи, Центральної Африки, Карибського



басейну, Шрі-Ланка, Пакистан, Індія, позитивними наслідками еміграції стало часткове вирішення проблеми безробіття, підвищення професійного рівня емігрантів, отримання значних валютних надходжень у вигляді переказів, які виступають джерелом інвестування національної економіки [1].

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета статті – визначити виклики та завдання вищої школи в епоху глобального характеру міжнародної трудової міграції.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідженнями з вивчення причин зростаючого попиту на іноземну робочу силу різного кваліфікаційного рівня з боку країн-імпортерів, проблемами кількісного та національного складу мігрантів, галузевою структурою їхньої зайнятості, основними країнами-постачальниками робочої сили займалися О. Бабінська, Ю. Козак, В. Козменко, Е. Лібанова, Д. Лук'яненко, М. Мороз, О. Малиновська, А. Поручник, Л. Ясинчук та ін. Закономірним з огляду на актуальність проблеми є збільшення чисельності наукових досліджень щодо компетентнісного підходу в професійній підготовці (І. Бех, Н. Бібік, Е. Гіденс, В. Луговий, Дж. Равен та ін.).

Для досягнення мети дослідження використано такі методи: аналіз та узагальнення емпіричних і теоретичних положень, що містяться у фаховій та довідковій літературі з різних наукових напрямів (педагогіки, психології, методики навчання, соціальної сфери тощо) у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Нагадаємо, що міжнародна міграція складається з двох взаємопов'язаних процесів – еміграції, тобто виїзду з однієї країни певних контингентів людей, та імміграції, тобто в'їзду їх в іншу країну. Існує також поняття рееміграції, що означає процес повернення емігрантів на батьківщину. За підрахунками Міжнародної організації праці, лише в Європі трудових мігрантів 26,5 мільйонів. Отже, зовнішня трудова міграція стала звичайним явищем, що відіграє важливу роль у саморегулюванні ринків праці [1].

Основними споживачами іноземної робочої сили є США, ФРН, Бельгія, Швейцарія, Канада, Франція, Англія, Японія, ПАР, Ізраїль, Малайзія, Кувейт, Саудівська Аравія, Республіка Корея, Венесуела та ін. Позитивними наслідками масової трудової імміграції в ці країни експерти вважають: пом'якшення ситуації на ринку праці за рахунок заповнення певних специфічних його ніш; економію витрат на підготовку робочої сили; залучення іноземного виробничого досвіду; здійснення тиску на рівень заробітної плати в країні та загальне його пониження [1]. Серед десятків країн Європи, Америки й Азії, де працюють українські мігранти, найбільшими споживачами їхньої праці стали: Польща, Росія, Чехія, Греція, Німеччина, Португалія, Італія, Іспанія, Австрія, Англія, США, Канада, Австралія та ін. [5].

Водночас експерти підкреслюють, що нинішня еміграційна ситуація в Україні не відповідає національним інтересам, тому необхідним є вироблення і реалізація активної державної міграційної політики, щоб зупинити «відтік мізків», дискримінацію та експлуатацію наших громадян місцевими роботодавцями, будь-які політичні та економічні претензії до України з боку країн-реципієнтів у зв'язку зі збільшенням нелегальної трудової міграції українців, зростання злочинності та соціальної напруженості у суспільстві через міжнаціональні конфлікти [1].

На сьогодні основними сферами, де зайняті працівники-мігранти, на думку експертів, є: будівництво, сільське господарство (збирання врожаю), домашнє господарство



(прибирання домівки, готування їжі, догляд за дітьми, немічними, людьми похилого віку), сфера торгівлі та сервісу (зокрема й готельний бізнес) [8]. За даними опитування, наші мігранти мають досить високий освітній рівень: так, близько 75 % із них мають вищу чи незакінчену вищу освіту, а в Тернопільській області – 86 %. Той факт, що за кордоном респонденти працюють, зазвичай, не за фахом, не є чинником, що стримує міграцію; тобто досить кваліфіковані фахівці з різних сфер, освічені люди, на підготовку яких витрачено значні кошти, переважно державні, не можуть реалізувати себе у власній країні [7].

Опитування дослідниками працівників-мігрантів дало можливість встановити ієрархію мотивів, які зумовлюють поїздки за кордон: заробіток задля поліпшення житлових умов (купівлі квартири чи будівництво будинку), придбання машини або інших дорогих товарів тривалого вжитку; заробіток задля задоволення поточних життєвих потреб – харчування, придбання необхідних товарів повсякденного вжитку (одягу тощо); накопичення коштів для оплати навчання дітей у вищих навчальних закладах; накопичення стартового капіталу для створення власного бізнесу або розвитку своєї справи; мотиви нематеріального характеру (побачити світ, здобути певні трудові навички, поліпшити знання мови, кваліфікації, отримати освіту тощо) [7]. Результати опитування свідчать, що не тільки економічні причини спонукають наших співвітчизників на довгий час виїздити за кордон, а й освітні.

Науковцями теоретично обґрунтовано особливості структури (ступеневість, наступність, багатовекторність, неперервність); змісту (вузкопрофільність, сталий розвиток, компетентнісна спрямованість, спеціалізованість, гнучкість навчальних планів, поєднання нормативних і вибіркового навчальних дисциплін, можливість студентів здійснювати вибір навчальних курсів та модулів різного рівня складності); форм (проєктування та моделювання у малих групах, практичні заняття-симпозіуми, практичне інтенсивне та розширене навчання, розігрування ролей, лекції – онлайн-сесії та проблемно-орієнтовані, екскурсії, семінари-дискусії, навчальна та розширена педагогічні практики) при підготовці фахівців у вищих розвинутих європейських країн [4]. Реформування вищої освіти (структури, змісту, форм навчання) для України залишається викликом і нині.

Ще 1997 року у доповіді ЮНЕСКО було підтверджено факт необхідності змінити освітню парадигму із знанневої на компетентнісну, обґрунтувати нові вимоги до людини-працівника й корегувати відповідність між цілями, змістом, спрямованістю освіти та її результатами, між результатами освіти і запитами бізнесу з акцентуацією не на кваліфікації, а на компетентності, що розглядаються як своєрідний «коктейль навичок», притаманний кожному індивіду, в якому поєднуються кваліфікація, соціальна поведінка, здатність працювати в групі, ініціативність, любов до ризику [2]. Нині в основі моделі провідного консультанта Асоціації університетів Нідерландів (VSNU) А. Фруельенштейн (A. Vroeijenstijn) лежить ідея поділу всієї діяльності університету на три основні бізнес-процеси: освітня діяльність; наукові дослідження; послуги, пропоновані суспільству [4, с. 45].

Компетентності (при правильному їх застосуванні) сприяють кращому розумінню викладачами та студентами того, що очікується, підсилюють прозорість професій для роботодавців. Згідно з проєктом «Поширення і вплив реформи освітніх програм вищої освіти в Європі» компетентнісному підходу надається значення на інституціональному рівні: на національному – вони можуть виступати своєрідними будівельними блоками для створення національних і галузевих/секторальних кваліфікаційних рамок, відігравати помітну роль у процедурах забезпечення якості;



на міжнародному рівні за допомогою компетентностей описуються загальна структура кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти та Європейська структура кваліфікацій для освіти впродовж життя [2].

У США Д. Макклеленд (D. McClelland) і Р. Боятзис (R. Boyatzis) (1981-1982 р.) розробили підхід щодо визначення поведінки успішних керівників (компетентність / некомпетентність), встановили сутність поняття компетентність, яка причинно пов'язана з ефективною роботою, відібрали 19 найбільш загальних компетентностей керівника (12 диференційних і 7 порогових), які сприяли ефективній роботі, але не були унікальними [3].

Компетентнісний підхід визначає більшу прозорість, кращу інформованість, орієнтованість на навчання, прикладний характер навчальних планів, більш високі характеристики в забезпеченні якості; «долання бар'єрів між освітніми системами країн, забезпечення передумов входження України в європейські координати», можливість залучення суб'єктивного досвіду особистості, що охоплює ті складники якості освіти, які декларувалися і не виступали об'єктом контролю, зокрема й державного, кардинальна зміна всіх складників освіти – мети, змісту, форм і методів організації навчання, системи оцінювання, типу педагогічної взаємодії [2].

Сьогодні компетентнісний підхід визначено методологічним принципом проектування ступеневої освіти, інструментом посилення соціального діалогу вищої школи зі світом праці, засобом її поглиблення і відновлення взаємної довіри, об'єднання освіти і навчання, підлаштування їх до потреб ринку праці і забезпечення мобільності трудових ресурсів (горизонтальне – ротація між секторами, просторове – територіально, вертикальне – у розвитку кар'єри) особливо для робітників, що зіткнулися з безробіттям, новим концептуальним орієнтиром щодо формування змісту освіти, адже він базується на стандартах освіти, орієнтованих на кінцевий результат освіти, та готовності людини продовжувати навчатися впродовж життя, саморозвиватися й творчо виконувати професійні завдання [6, с. 31–33].

Викликом для вищої школи України є і реєміграція фахівців, які отримали в закордонних університетах освіту, в основі якої лежать такі принципи, як: практична спрямованість на основі економічних вимог; сприйняття соціальних явищ у контексті їхніх культурних цінностей і динаміки суспільства; глобальний характер освітніх програм: етноцентричність, мультикультурність, міждисциплінарність, універсальність, інноваційність міжнародного порівняння і великий потенціал для задоволення потреб у розвитку навичок.

ВИСНОВКИ

За експертними оцінками, найскладніша проблема міграційної політики – створення механізму її ефективної реалізації, дієвість якого насамперед залежить від поліпшення економічної ситуації в Україні, підвищення добробуту громадян, зростання соціальної захищеності всіх верств населення і нині переможне завершення війни з окупантом. Нагальними завданнями для вищої школи нашої держави у процесі повернення емігрантів на батьківщину, зокрема висококваліфікованих фахівців, є ефективно швидке і успішне реформування освіти на основі практичної спрямованості; сприйняття соціальних явищ у контексті їхніх культурних цінностей і динаміки суспільства; глобальний характер освітніх програм (етноцентричність, мультикультурність, міждисциплінарність, універсальність, інноваційність міжнародного порівняння і великий потенціал для задоволення потреб у розвитку навичок).



Перспективу дослідження вбачаємо у вивченні сучасних тенденцій з урегулювання державною міграційною політикою України різних проблемних питань у сфері трудової міграції, зокрема активізації політики щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 34–39.
2. Варецька О. В. Питання походження та новизни компетентнісного підходу в освіті / О. В. Варецька // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. – № 1. – Додаток 1: Наука і вища освіта. – Київ, 2014. – С. 102–106.
3. Гіденс Е. Нестримний світ: як глобалізація перетворює наше життя / Е. Гіденс; пер. з англ. Н. П. Поліщук. – К. : Альтерпрес, 2004. – 100 с.
4. Журавська Н. С. Підготовка викладачів-аграрників у вищих навчальних закладах країн Європейського Союзу (Франція, Німеччина, Бельгія, Італія, Люксембург, Нідерланди і Великобританія): [монографія] / Н. С. Журавська. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2009. – 345 с.
5. Мороз М. А що буде, коли повернуться? / М. Мороз // Експрес. – 2011. – 22–29 груд. – С. 14.
6. Національний освітній глосарій: вища освіта [Електронний ресурс] / авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш та ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. – К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди»», 2011. – 100 с. – Режим доступу : http://www.iqed.org.ua/images/pdf/glossariy_a5_v.6.pdf.
7. Опитування працівників-мігрантів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://politcom.org.ua>.
8. Ясинчук Л. «Не хочу грошей. Хочу маму» / Л. Ясинчук // Експрес. – 2012. – 26 січн. – 2 лют. – С. 15.