

работают преимущественно с местными студентами и видят мало возможностей для усиления двусторонней мобильности или укрепления собственного бренда. Возможно, некоторые МФВ, как это уже случилось раньше, обретут свободу от вуза-основателя и станут локальными независимыми университетами в тех странах, где они расположены. Многие университеты, развивающие МФВ, стремятся к получению добавленной стоимости, которую может давать международная сеть филиалов, где итоговая сумма больше отдельных слагаемых.

Ясно, что если МФВ станут значимым индикатором эффективности и доступности университетов, то новым игрокам будет сложно догнать тех, кто давно начал работать за рубежом. Глобальная сеть филиалов и отношения с властями и бизнесом обычно появляются не за одну ночь, а за десятилетия. Некоторые университеты, оценивая риски и преимущества, делают ставку на небольшие международные центры. Хороший тому пример — модель Global Gateways Университета штата Огайо.

Исследователи из ОВНЕ и группы C-BERT продолжают отслеживать феномен МФВ. Так, в 2017 году выйдет в печать вторая часть нашего доклада, в основу которой легли интервью с руководителями ряда МФВ, работающих не менее 10 лет. Мы проанализируем, как функционируют эти «зрелые» филиалы, рассмотрим вопрос оценки их эффективности и поговорим об условиях, необходимых для успеха.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6017/ihe.2017.90.9743>

Мобильность в XXI веке: роль международных преподавателей

Филип Альтбах, Мария Юдкевич

Филип Альтбах — профессор, основатель Центра по изучению международного высшего образования при Бостонском колледже, США. E-mail: altbach@bc.edu.

Мария Юдкевич — доцент факультета экономических наук и проректор Высшей школы экономики, Москва. E-mail: 2yudkevich@gmail.com.

Эта статья подготовлена по мотивам исследования, проводившегося для International Faculty in Higher Education: Comparative Perspectives on Recruitment, Integration, and Impact, edited by M. Yudkevich, P. G. Altbach, and L. E. Rumbley (Routledge 2017).

В эпоху глобализации неудивительно, что растет число сотрудников научно-образовательной сферы, работающих за пределами родной страны. Степень глобализованности университетов тоже увеличивается, и сейчас это, наверное, самые глобализованные общественные институты. Даже несмотря на то, что в целом доля преподавателей и ученых, работающих не в своей стране, мала, эта группа достаточно важна. Под международными учеными мы в широком смысле понимаем всех тех, кто работает за пределами страны своего рождения или страны, в которой человек получил первый уровень высшего образования. В большинстве случаев эти люди не являются гражданами стран, в которых работают. Они выполняют роль драйверов международного университетского духа, часто они первоклассные исследователи, а в некоторых странах они представляют значительную долю сотрудников академической сферы.

Международных ученых можно разделить на пять основных категорий. Небольшая, но очень заметная группа — это сотрудники ведущих мировых университетов, в основном расположенных в крупнейших англоговорящих странах: Австралии, Канаде, США и, за некоторым исключением, Великобритании. Это мировые звезды первой величины; среди них есть лауреаты Нобелевской премии и других крупных наград. Вторая группа — это сотрудники университетов среднего или верхнего уровня, которые в силу своего размера, географического положения или каких-то особенных задач нанимают передовых ученых со всего мира. Такие университеты в основном расположены в Гонконге, Сингапуре, Швейцарии. Третья группа — преподаватели, работающие в странах, испытывающих нехватку местных кадров: Саудовская Аравия и другие государства Персидского залива, некоторые африканские страны и др. Университеты этих стран часто нанимают иностранцев, которые могли бы читать базовые курсы, часто это преподаватели из Египта, Южной Азии или других регионов, которые сами обучались в непрестижных университетах. Четвертая группа, которая пересекается с предыдущей, — это представители диаспоры, которые уехали из одной страны в другую, как правило, получили там гражданство, а затем их привлекли для преподавания на родине. В каком-то смысле именно эту группу можно считать «по-настоящему» международной, в отличие от других. И последняя группа — те, кто уехал за границу получать степень PhD и, возможно, поработал в качестве постдока, начав таким образом строить карьеру за пределами родной страны; их можно назвать «перелетными учеными». В принципе, можно предположить, что в любой стране можно найти хотя бы несколько международных преподавателей.

Интернационализация и международные преподаватели

Наем ученых-иностранцев — один из ключевых аспектов стратегий интернационализации многих

вузов и стран. Их действительно часто рассматривают в качестве авангарда интернационализации. Кроме того, повышение количества международных сотрудников расценивается глобальными рейтингами, министерствами и лидерами многих стран как один из ключевых показателей интернационализации.

Принято считать, что международные сотрудники привносят в университет новые представления об исследовательской и преподавательской деятельности и об этосе университетов. Но, конечно, результативность их вклада зависит от организационной структуры университета, от ожиданий обеих сторон, вовлеченных в развитие интернационализации, и от других факторов. Международные преподаватели зачастую оказываются плохо интегрированы в программы интернационализации. Они читают свои курсы, но, помимо этого, практически ничего не делают для вузов. Нередко незнание норм и непонимание внутренних политических процессов местного академического сообщества и вуза ограничивает степень вовлеченность иностранных сотрудников в систему управления университетом и другие процессы.

В неанглоговорящих странах международные преподаватели способствуют расширению спектра курсов и программ на английском языке и общей перестройке вузов на англоязычную среду. Использование английского в науке и преподавании часто рассматривается как один из ключевых факторов интернационализации.

**Принято считать,
что международные
сотрудники привносят
в университет новые
представления
об исследовательской
и преподавательской
деятельности и об этосе
университетов.**

Стратегии стран и университетов в отношении международных преподавателей

Одни страны и университеты рады международным преподавателям и даже развивают системы для их привлечения, а другие не очень. Университеты Гонконга, Сингапура и Швейцарии поставили перед собой цель нанимать примерно половину всех

преподавателей на международном рынке труда — неслучайно они занимают высокие позиции в рейтингах. Некоторые страны, такие как Китай и Россия, выделяют финансирование и вводят другие стимулы для привлечения ученых из-за рубежа.

Значительное число стран, включая те, которые формально одобряют привлечение иностранных ученых, на практике устанавливают различные препятствия к найму иностранцев. Бывает чрезвычайно сложно пройти все бюрократические процедуры, связанные с получением права на работу, проверками службой безопасности, получением визы и т.д., и все это нередко в сочетании с наличием жестких квот для иностранцев, желающих выполнять определенные типы работы, в том числе в сфере науки и образования. В определенных случаях бюрократические, процедурные и юридические барьеры, существующие на национальном уровне, наносят серьезный ущерб процессу найма иностранных преподавателей, а иногда государство вводит ограничения на число и типы доступных иностранцам рабочих контрактов.

Некоторые страны открыто проводят направленную против найма иностранных ученых политику. В Индии, например, до недавнего времени было законодательно запрещено нанимать граждан других государств на постоянные должности, да и сейчас иностранных сотрудников в индийских университетах очень мало. Канадские власти то вводили, то отменяли политику «сначала канадцы», так что университетам каждый раз в каждом конкретном случае приходилось с пеной у рта доказывать, что очередной нанятый ими иностранец не занимает место канадца с аналогичным уровнем квалификации. Впрочем, Канада в целом хорошо относится к иностранным ученым, и там достаточно легко получить гражданство. А вот в США, которые всегда активно нанимали международных ученых, процедуры получения разрешения на работу и визы нередко оказываются очень сложными, а иногда даже непреодолимыми и напоминают бюрократический бег с препятствиями. В Саудовской Аравии иностранцы могут работать только по срочному трудовому договору.

Несмотря на то что благодаря глобализации многие страны открыли свои границы высококвалифицированным профессионалам, включая преподавателей вузов, остается множество практических проблем. Волна национализма и в некоторых случаях ксенофобии может препятствовать дальнейшему развитию международной академической мобильности в ближайшие годы.

Часть сообщества или изолированная группа?

Существует много нюансов, которые нужно понимать университетам, заинтересованным в привлечении иностранных сотрудников. Должны ли такие

сотрудники преподавать или заниматься исследованиями? Должна ли их зарплата отличаться от зарплаты остальных коллег? Должны ли отличаться условия повышения по службе и продления контракта? Должны ли они обязательно выучить местный язык или им можно преподавать на английском? Должны ли договорные отношения с иностранцами отличаться от договорных отношений с местными сотрудниками?

Помимо этих важных вопросов есть еще один, и он играет ключевую роль в академической жизни: должны ли иностранные сотрудники глубоко интегрироваться в местную университетскую среду (получать все связанные с этим выгоды и нести все соответствующие издержки) или же лучше создать своего рода «международное гетто», где будут поддерживаться определенные условия и «международные конкурентные стандарты»? В некоторых странах (Австралии, Канаде, США) такой вопрос вообще не встает. А во многих других, в том числе Китае, России, Саудовской Аравии, он чрезвычайно актуален, и очевидно ответа на него нет. Глубокая интегрированность иностранцев в повседневную университетскую жизнь должна способствовать повышению уровня культуры преподавания и ведения исследований, расширять горизонты представителей местного академического сообщества и вообще усиливать культурное многообразие. В то же время в этих процессах заложены определенные риски, связанные с развитием напряженности между местными сотрудниками и иностранцами и низкой удовлетворенностью иностранцев из-за, например, непрозрачности бюрократических процедур, что характерно для многих стран.

Заключение

Роль международных преподавателей на мировой академической арене в XXI веке растет. Эта разнородная группа профессионалов олицетворяет собой одновременно и символический, и практический аспекты интернационализации. Наиболее заметные представители этой группы — это авторитетные профессора, которые работают в ведущих исследовательских университетах по всему миру. В других странах международные преподаватели становятся неотъемлемой частью системы высшего образования в связи с нехваткой местных кадров. Причины, по которым вузы и страны заинтересованы в привлечении иностранных ученых, могут различаться, равно как и причины того, почему люди ищут работу за границей. Ясно одно: количество таких людей и их роль на международном академическом рынке труда растет, и, где бы они ни оказались, они приносят с собой новые традиции и свежий взгляд и способствуют повышению культурного многообразия.

DOI: <http://dx.doi.org/10.6017/ihe.2017.90.9760>



Переосмысление глобального взаимодействия

Марейк ван дер Венде

Марейк ван дер Венде — профессор наук о высшем образовании Утрехтского университета, Нидерланды. E-mail: m.c.vanderwende@uu.nl.

Пересматривая исходные предположения и сценарии

Сейчас, когда возводятся новые стены и закрываются границы, роль высшего образования как способа построить открытое, демократическое и справедливое общество оказывается под вопросом. Геополитические события последних лет и распространение популистских тенденций ведут к отрицанию интернационализма. Идеи открытых границ, многосторонней торговли и сотрудничества подорваны, глобализацию критикуют, процветает национализм. Брекзит, перспектива распада Евросоюза, отвернувшиеся от всего мира США — все это ставит под угрозу международное сотрудничество в сфере высшего образования, свободное передвижение студентов и ученых, обмен идеями и научными знаниями. В то же время Китай запускает новые глобальные инициативы, в том числе для высшего образования, например проект «Один пояс — один путь» (также известный как «Новый Шелковый путь»), которые потенциально могут вовлечь многие страны Евразии, пусть и на новых, иных условиях.

Эти изменения требуют критического пересмотра наших представлений о глобализации и международном развитии высшего образования. Могли ли мы еще десять лет назад представить себе, что мир станет менее взаимосвязанным и интегрированным? Определения глобализации были естественным образом прогрессивными, говорили об углублении, расширении и ускорении всемирных взаимосвязей в условиях укрепления взаимозависимостей и схожестей между странами и регионами. Однако за прошедшее время мы также увидели ряд серьезных сигналов, говоривших об угрозе распространения неравенства и риске того, что не все выиграют от глобализации: кто-то от нее, наоборот, пострадает.

Десять лет назад Организация экономического сотрудничества и развития опубликовала «Четыре будущих сценария для высшего образования». Один из этих сценариев был озаглавлен «Обслуживая местные сообщества». Прописанные в нем ключевые факторы перемен включали в себя «жесткое сопротивление глобализации <...> рост общественного скептицизма относительно интернационализации, вызванный самыми разными причинами, включая недавние теракты и войны, озабоченность приростом иммиграции,