

**Корнеева Л.И.**

заведующая кафедрой иностранных языков в области экономики и управления УГТУ-УПИ,  
Екатеринбург, кандидат педагогических наук, профессор

## **УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ В ГЕРМАНИИ КАК ПРОЦЕСС ПРИОБРЕТЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

Дальнейшее развитие рыночной экономики в Германии и связанные с ним новые технические, организационные изменения и требования приводят руководителей фирм и их сотрудников к осознанию того, что обучение, переобучение и повышение квалификации становятся неотъемлемой частью всей жизни человека.

В системе повышения квалификации, подготовки и переподготовки руководителей и специалистов происходит интенсификация образовательного процесса на основе внедрения в него интерактивных технологий обучения. Изменяется ориентация в подготовке руководителей в немецком обществе. Управленческая и профессиональная деятельность в современных условиях развития рыночной экономики отличается установкой на демократизацию и партнерские отношения.

В современных дискуссиях в немецком обществе о новых «концепциях менеджмента» в его различных вариантах от Lean-Management до Business-Reengineering и т. д. подчеркивается неоспоримость значения повышения квалификации для дальнейшего развития предприятия. Персонал рассматривается как стратегический фактор реорганизации внутри- и внепроизводственных процессов и структур. Отсюда следует, что квалификационный потенциал на предприятиях необходимо целенаправленно развивать с учетом новых подходов к управлению персоналом.

Учебный процесс в сфере повышения квалификации руководителей все чаще рассматривается как процесс приобретения компетенций. Латинский термин «*compe*te» означает «знать», «уметь», «добиваться», «соответствовать» [1]. При этом под компетенцией понимают полномочия, обязанности и права, предоставляемые законом государственному органу или должностному лицу. Иными словами, компетенция означает владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения.

Немецкие ученые Р. Арнольд, У. Лаутербах, Г. Пассе-Титьен, А. Шельтен, исследующие проблемы повышения квалификации специали-

стов, разработали основные концептуальные положения формирования профессиональной компетенции.

Так, А. Шельтен в своей работе «Основные понятия и концепции языка профессиональной педагогики» пишет: «Основная цель повышения квалификации специалистов в образовательном учреждении и на производстве состоит в формировании у обучающихся *профессиональной компетенции*».

По А. Шельтену, профессиональная компетенция состоит из:

- специальной и методической компетенции;
- персональной (личной) компетенции;
- социальной компетенции [4].

Следующий рисунок наглядно представляет единство трех сфер компетенций, составляющих основу профессиональной компетенции. Следует отметить, что невозможно изолированно друг от друга овладеть каким-либо видом компетенции. Три компонента профессиональной компетенции действия можно приобретать только интегрированно.

Немецкие ученые рассматривают формирование компетенций в непосредственной связи с развитием ключевых квалификаций у обучающихся. Все исследования немецких педагогов в области квалификаций приводят к одному и тому же выводу. В результате изменившихся требований к учебному процессу в системе повышения квалификации и переподготовки кадров все более востребованными становятся квалифи-



Рисунок 1. Профессиональная компетенция: главные компоненты и сферы взаимодействия (по А. Шельтену)

кации, не связанные с определенной профессией. Эти квалификации называются в немецкой профессиональной педагогике ключевыми или экстрафункциональными. К ним относятся:

- абстрактное теоретическое мышление;
- способность к планированию сложных производственных и технологических процессов;
- творческие и прогностические способности;
- коммуникативные способности;
- способности к работе в малых группах.

Ключевые квалификации включают в себя базовые материальные знания и умения, выходящие за рамки отдельной профессии. С одной стороны, это универсальные профессионально-практические квалификации, приобретенные в области измерительной техники, охраны труда, окружающей среды и т. д. С другой стороны, это общеобразовательные знания и навыки для широкого круга деятельности, как культура речи, знания иностранных языков, общее техническое и экономическое образование.

Помимо ключевых квалификаций материального типа немецкие ученые выделяют формальные, персональные и социальные ключевые квалификации.

Формальные ключевые квалификации, которые могут быть отнесены к когнитивной сфере, предполагают наличие познавательных способностей. Это способности к самостоятельному мышлению и учению, к анализу и синтезу, творческие способности, способности к переносу знаний и навыков из одного вида профессиональной деятельности в другой, способности к принятию решений, решению проблем, критическое мышление.

К формальным ключевым квалификациям в психомоторной сфере относятся общие психомоторные умения: координационные способности, выносливость, быстрота реакции, способность к концентрации, интуиция.

К персональным ключевым квалификациям в аффективной сфере относятся качества, приобретаемые в течение профессиональной деятельности. Это точность, надежность, чувство ответственности, стремление к качеству в работе, добросовестность, осознание долга, сюда входят также способности индивидуального характера: самостоятельность, способность к восприятию критики, уверенность в себе, оптимизм, работоспособность.

К социальным ключевым квалификациям относятся способности, ориентированные на групповое поведение. Это готовность к сотруд-

ничеству, коммуникативные способности, толерантность, искренность, корректность, дух коллективизма [5].

Таким образом, мы видим, что в трудах немецких ученых формирование профессиональной компетенции руководителей и специалистов тесно связано с приобретением ими ключевых квалификаций. В целях нашего исследования рассмотрим компоненты профессиональной компетенции более подробно.

*Специальная компетенция* предполагает наличие у работника специальных знаний, умений и навыков. На уровне ключевых квалификаций специальная компетенция находится в сфере материальных знаний и умений, которые необходимы для профессиональной деятельности.

*Методическая компетенция* предполагает, что обучающийся может самостоятельно находить пути решения комплексных производственных задач и реализовывать их. Сюда относится способность к самостоятельному освоению новых знаний и умений. Следует отметить, что при определении профессиональной компетенции действий немецкие ученые объединяют специальную и методическую компетенции.

*Персональная (личная) компетенция* отражает позитивное развитие своего собственного «я». Под этой компетенцией понимается реализация личностных способностей в аспекте мотивационного и эмоционального развития личности. На уровне ключевых квалификаций под личной компетенцией подразумевают такие человеческие качества, как точность, надежность, чувство ответственности, добросовестность, а также способности, типичные для немецкой нации, – стремление к качеству в учебе и работе, осознание долга, осознанное отношение к окружающей среде.

*Социальная компетенция* и социальные ключевые квалификации – это способности, ориентированные на групповое поведение. Они предполагают умение и желание взаимодействовать с другими людьми, уверенность в себе и в своих силах для осуществления коммуникации, а также умение помочь другому поддерживать общение, поставить себя на его место и способность справиться с ситуациями, возникающими в процессе непонимания партнеров по общению. Таким образом, под социальной компетенцией мы понимаем соответствие ценностей и знаний, способностей и умений человека его реальному социальному статусу, уровню культуры, нравственности и права.

По мнению немецкого ученого П. Фаульштиха, квалификация предполагает отношения соответствия между индивидуальными способностями работников и организационно-техническими условиями производства. Понятие квалификация содержит два важных аспекта: работник и его компетенции, с одной стороны, и рабочее место и его функции, с другой стороны.

По П. Фаульштиху, профессиональная компетенция работника включает в себя следующие виды: специальную, методическую, социальную и рефлексивную (самоанализ).

Современные дискуссии о компетенциях, необходимых специалисту в современной жизни, включают как вопросы приобретения специальных компетенций и навыков, так и проблемы развития социальных компетенций. С изменением организационной структуры малых и средних предприятий (преимущественно работа в малых коллективах) возрастает значение социальных компетенций в профессиональной жизни.

Социальная компетенция может рассматриваться как способность человека реализовать свой индивидуально мотивированный план действий в различном социальном окружении. П. Фаульштих различает следующие виды социальной компетенции:

- эмпатия;
- способность к коммуникации;
- способность к кооперации;
- способность к разрешению конфликтов;
- способность к самоанализу [3].

Рассмотрим некоторые из этих видов.

*Эмпатия* – способность к сопереживанию, умение поставить себя на место партнера.

*Способность к коммуникации* – создание и поддержание отношений, которые определяют оптимальное соотношение близости и дистанции у различных партнеров по коммуникации. Коммуникативная способность проявляется в восприятии чувств и настроений партнера и в умении влиять на его чувства. При этом важное значение имеют способности к ведению беседы, а также самоанализ разнообразных невербальных форм интеракции, которые характеризуют отношения между партнерами.

*Способность к кооперации* – для выполнения производственных задач на современных предприятиях фрактального типа необходима совместная работа с другими работниками. Ориентация на общую цель заставляет учитывать собственные и чужие ошибки и слабости и совместно их исправлять.

Постепенно в зарубежной, в частности немецкой, а затем и в отечественной профессиональной педагогике появился методический термин «коммуникативная компетенция», под которым стали понимать одну из важных составляющих профессиональной компетенции современного специалиста.

*Коммуникативная компетенция* (лат. communicatio – передача и получение информации от одного лица к другому, общение между индивидами, основанное на понимании) предполагает способности осуществлять общение посредством языка, то есть передавать мысли и обмениваться ими в различных ситуациях в процессе взаимодействия с другими участниками общения, правильно используя систему языковых и речевых норм и выбирая коммуникативное поведение, адекватное аутентичной ситуации общения. Сюда относят также владение техникой постановки вопросов и ответов на них. Коммуникативная компетенция не является личностной характеристикой человека; ее сформированность проявляется в процессе профессионального общения. Руководители предприятий и специалисты все чаще используют коммуникацию в деловом партнерстве. По мнению А.П. Панфиловой, наступило время менеджеров-коммуникаторов, и это не может не отразиться на системе их подготовки. Изменение роли руководителя состоит в организации многообразия деятельности. Соответственно, необходим переход от узкой специализации в подготовке руководителя к универсализации и гуманизации его управленческого образования, способствующего его ориентации во многих отраслях человеческой деятельности (в психологии, информатике, управлении персоналом, драгогике, коучинге и т. д.), его готовности к постоянному развитию, восприимчивости ко всему новому, то есть речь идет о новой коммуникативной компетенции как руководителей, так и специалистов [2].

На современном этапе развития общества, характерной особенностью которого является интенсификация процессов межкультурного взаимодействия и взаимовлияния, большая роль в системе повышения квалификации руководителей отводится изучению делового иностранного языка.

Современная цель обучения иностранному языку заключается не только в передаче лингвистических знаний, умений и навыков, не только в освоении страноведческой информации, но

прежде всего в формировании способности к участию в межкультурной коммуникации. Отсутствие взаимопонимания обусловлено в меньшей степени наличием ошибок лингвистического плана и в гораздо большей – стратегическими ошибками в коммуникации.

При иноязычном межкультурном общении иностранный язык выступает в качестве инструмента межкультурного взаимодействия людей, являющихся представителями разных культурных сообществ. В этом случае различия между партнерами по коммуникации могут заключаться в ценностно-ориентационном видении окружающей действительности, образе и стиле жизни, моделях речевого и неречевого общения.

В связи с этим в содержании обучения деловому иностранному языку должны отражаться особенности менталитета, стиля жизни, системы моральных и культурных ценностей носителей языка, т. е. в условиях межличностного и межкультурного взаимодействия актуальным является социокультурное образование средствами иностранного языка.

Таким образом, в процессе межкультурного обучения иностранному языку происходит формирование у обучающихся *межкультурной компетенции* – способности к адекватному взаимопониманию двух или более участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам.

Межкультурное обучение иностранному языку призвано расширять межкультурный потенциал обучаемых, формировать комплекс аналитико-стратегических умений в межличностном интерактивном процессе взаимодействия с представителями других культур. Оно предусматривает тренинг в сборе, систематизации, обобщении и интерпретации культуроведческой информации с применением иностранного языка.

Обобщая изложенное выше, мы приходим к выводу, что межкультурное обучение иностранному языку менеджеров способствует формированию у них межкультурной деловой компетенции. При этом следует констатировать, что современная организация процесса обучения деловому иностранному языку в рамках повышения квалификации российских менеджеров служит развитию их *билингвальной межкультурной компетенции* в деловом общении с зарубежными партнерами с учетом социокультурных различий каждой отдельно взятой страны.

В центре внимания повышения профессиональной квалификации менеджеров должно стать соответствие обучения потребностям и условиям деловой среды в России и на международном уровне.

В целях оптимизации процесса качественной подготовки современных менеджеров для ведения международного бизнеса важным компонентом их профессиональной компетенции должна стать *иноязычная межкультурная деловая компетенция*. В связи с этим мы расширяем понятие профессиональной компетенции руководителя и кроме специальной, методической, социальной, коммуникативной и личной включаем в него новую составляющую – иноязычную межкультурную деловую компетенцию, формируемую гуманитарными курсами, прежде всего дисциплиной «деловой иностранный язык».

В связи со сказанным выше актуализируются проблемы новых подходов к учебному процессу в системе повышения квалификации руководящих кадров. Сегодня образовательный процесс следует рассматривать с позиций приобретения руководителем профессиональной компетенции действия со всеми ее составляющими, в соответствии с требованиями занимаемой должности.

#### Список использованной литературы:

1. Гончаров С.З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение // Образование и наука, 2004. №2 (26). С. 7.
2. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. 536 с.
3. Faulstich P. Kompetenzentwicklung: Begriffs- und Erfassungsprobleme // GdWZ, 1997, H. 5. S. 223-225.
4. Schelten A. Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2000. 164 S.
5. Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik– Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 2004. 284 S.