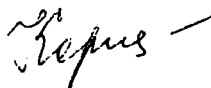


КОРНЕЕВА Лариса Ивановна

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ГУМАНИТАРНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРОВ
В РОССИИ И ГЕРМАНИИ**

13.00.08 - теория и методика
профессионального образования



АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
доктора педагогических наук**

Екатеринбург 2005

Работа выполнена в ГОУ ВПО "Российский государственный
профессионально-педагогический университет"

Научный консультант
член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор
Романцев Геннадий Михайлович

Официальные оппоненты:
академик РАО, доктор педагогических наук, профессор
Загвязинский Владимир Ильич;

доктор педагогических наук, профессор
Бенин Владислав Львович;

доктор педагогических наук, профессор
Серова Тамара Сергеевна

Ведущая организация
ГОУ ВПО "Уральский государственный университет им. А.М. Горького"

Защита состоится 21 апреля 2005 г. в 10–00 ч. в конференц-зале на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования при ГОУ ВПО "Российский государственный профессионально-педагогический университет" по адресу: 620012, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО "РГППУ".

Автореферат разослан 17 марта 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор педагогических наук,
профессор

Гужерова

Г.Д. Бухарова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. Процессы реформирования российской экономики, интеграция нашей страны в мировое образовательное пространство послужили импульсом к развитию широкого сотрудничества и партнерства в международных проектах в области непрерывного образования взрослых. Это, в свою очередь, предполагает анализ тенденций развития всей системы дополнительного профессионального образования в экономически развитых странах, творческого осмысления положительного зарубежного опыта подготовки руководящих кадров, имеющих высокую профессиональную компетенцию и конкурентоспособный уровень квалификации.

Современная экономическая ситуация в России характеризуется, в частности, активным развитием среднего и малого бизнеса. Менеджеры небольших фирм и организаций получили возможность непосредственно сотрудничать с зарубежными партнерами у себя в стране и за рубежом, заключать сделки, расширять рынки сбыта, участвовать в международных выставках, презентациях, конференциях и конгрессах.

Между тем практика показывает, что российские менеджеры в целом не готовы к профессиональному общению с зарубежными партнерами. Современное понимание культуры руководителя не должно ограничиваться профессиональной и общей гуманитарной компетентностью, широтой кругозора и знанием основных этических норм. Сегодня модель менеджера немислима вне коммуникативной подготовки, без умения общаться на языке делового партнера, знаний национально-культурных, религиозных, политических и социальных особенностей страны партнера по бизнесу.

Перечисленные тенденции отражают противоречия между возрастающей потребностью государства, общества в совершенствовании современной системы дополнительного профессионального образования менеджеров в области гуманитарной подготовки и существующей практикой; между потребностью экономики в руководителях среднего и малого бизнеса, способных вести деловое сотрудничество с зарубежными партнерами, и неготовностью большинства современных руководителей к таким контактам, а также недостаточной проработкой механизмов внедрения достижений психолого-педагогических наук в практику профессиональной внешнеэкономической деятельности менеджера.

Данные противоречия обуславливают актуальность научной проблемы исследования, которая заключается *в выявлении и обосновании методологических и дидактических основ организации и обеспечения дополнительного гуманитарного образования менеджеров в условиях широкого использования современных интерактивных методов обучения.*

Актуальность темы исследования. Анализ международной практики в области непрерывного образования взрослых показывает, что в последние десятилетия возрастает роль гуманитарного образования в профессиональном становлении руководящих работников, увеличивается культуроемкость знания как основа развития личности, в том числе усиливается, и это особенность

современной профессиональной деятельности, актуальность языковой подготовки. Начало нового столетия было ознаменовано своеобразным "лингвистическим бумом" в самых разных его проявлениях: это и изменение статуса многих языков на всем постсоветском пространстве, и усиление внимания к развитию языков стран Европы и Азии, и в то же время поиск эффективных средств международного делового общения в пределах Европейского Союза.

Расширение международного делового сотрудничества требует от современного менеджера владения иностранным языком на принципиально новом уровне – как инструментом межкультурной профессиональной коммуникации. Это подтверждается нормативными документами Российской Федерации (Закон РФ "Об образовании", Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года); решениями ЮНЕСКО и Совета Европы, в которых подчеркивается необходимость усиления роли иностранных языков в системе изменения приоритетов, пересмотра ценностей, духовного совершенствования личности.

Международная и отечественная практика свидетельствуют, что устойчивый объективный "социальный заказ" на подготовку ориентированных на интернациональное сотрудничество руководителей все чаще находит свое отражение в форме "государственного заказа". Данная диссертационная работа выполнялась в рамках всероссийской программы «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ», Указ Президента РФ №774 от 23. 07. 1997г.

Из изложенного выше становится очевидной необходимость организации процесса дополнительного гуманитарного образования менеджеров на новом качественном уровне.

В силу особенностей исторически сложившихся деловых и культурных связей между Россией и Германией и усиливающихся в настоящее время различных форм делового взаимодействия между двумя странами, возрастает значение сравнительного анализа систем дополнительного гуманитарного образования руководителей в Германии и России, и особенно в сфере межкультурных коммуникаций. Особого внимания заслуживают проблемы межкультурного обучения менеджеров деловому иностранному языку.

Проведенный анализ социально-экономических процессов, происходящих в обществе, позволил выделить ряд противоречий, связанных с развитием у руководителей в процессе дополнительного гуманитарного образования межкультурной деловой компетенции:

- между возросшей в мировой практике ролью знаний иностранного языка и навыков межкультурной деловой коммуникации в профессиональной деятельности менеджеров и низким уровнем качества обучения в этой области в системе дополнительного профессионального образования;

- между необходимостью обеспечить развитие этих знаний и навыков у руководителей и существующими формами и методами учебно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного профессионального образования;

- между потребностью в совершенствовании методов повышения квалификации руководящих кадров в области иноязычной межкультурной деловой коммуникации и неготовностью профессорско-преподавательского состава к целенаправленному и планомерному освоению и внедрению современных интерактивных методов обучения;

- между необходимостью интеграции отечественной системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в международную европейскую систему и замедленным процессом совершенствования нормативных, финансовых и организационных условий управления образовательным процессом в этой области;

- между существующим в Германии положительным опытом дополнительного гуманитарного образования менеджеров и отсутствием системного, практико-ориентированного сравнительного анализа процессов подготовки руководителей в России и Германии в целях возможного творческого применения немецкого опыта в нашей стране;

- между объективно существующей в учебной дисциплине "иностранный язык" потенциальной возможностью формирования у обучающихся навыков межкультурной деловой коммуникации и содержанием данной дисциплины, традиционно не ориентированной на это.

Данные обстоятельства обусловили актуальность темы нашего исследования, которая формулируется следующим образом: "Дополнительное гуманитарное образование менеджеров в России и Германии".

Немало работ отечественных и немецких ученых посвящено в последние годы:

- разработке концепции развития образования на основе научного проектирования его структуры, содержания, методов, форм (Б.С. Гершунский, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, С.С. Набойченко, Г.М. Романцев, Е.В. Ткаченко, R. Bader, U. Lauterbach и др.);

- содержанию образовательного процесса в учреждениях дополнительного профессионального образования в России и Германии (В.А. Антропов, В.Л. Назаров, С.А. Новоселов, R. Arnold, P. Faulstich, A. Schelten и др.);

- изучению феноменов общения, в особенности межкультурного общения (Л.К. Гейхман, И.А. Зимняя, К.М. Левитан, Т.С. Серова, И.И. Халева, O. Rösch, J. Roth и др.).

Несмотря на то, что в отечественной и зарубежной педагогике накоплен значительный опыт проведения исследований форм и методов развития межкультурной компетенции и формирования навыков владения профессионально-ориентированной иноязычной деятельностью, работы ученых по данной проблеме носят общий оценочный характер и не подкреплены конкретными исследованиями в системе дополнительного профессионального образования взрослых. Дополнительное гуманитарное образование менеджеров в этой области представлено лишь фрагментарно на краткосрочных языковых курсах.

В работе нами введено **ограничение**: исследование дополнительного гуманитарного образования направлено на область обучения межкультурной деловой коммуникации менеджеров малого и среднего звена реального сектора экономики и преподавателей немецкого языка, работающих в системе дополнительного профессионального образования.

Цель исследования – разработка и обоснование методологических, теоретических и дидактических основ дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации.

Объект исследования – дополнительное гуманитарное образование руководящих кадров в России и Германии.

Предмет исследования – методологические, теоретические и дидактические основы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации в России и Германии.

Ключевые понятия исследования:

- *дополнительное профессиональное образование* – образование, направленное на достижение специалистом более высокого уровня профессиональной компетентности. Согласно Закону РФ «Об образовании» основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации кадров в рамках каждого уровня профессионального образования;

- *дополнительное гуманитарное образование* – специально организованная система приоритетного развития общекультурных компонентов в содержании дополнительного профессионального образования, направленная на формирование личностной зрелости обучающегося;

- *дополнительное гуманитарное образование менеджеров* как составная часть и в то же время как продукт социализации вообще и современной профессионализации в частности в нашем понимании представляет собой целенаправленное и ускоренное развитие у руководителей межкультурной деловой, управленческой коммуникативной и профессионально-ориентированной иноязычной компетенций;

- *межкультурная деловая коммуникация* – процесс взаимодействия представителей разных языков и разных культур в условиях диалога на информационном, эмотивно-эмпатийном и регулятивно-организационном уровнях в целях достижения определенных результатов, решения конкретных проблем;

- *межкультурная деловая компетенция* – сформированность специальных знаний, умений, навыков руководителя, его профессиональных мотивов, способностей, личностных установок, с помощью которых он может успешно осуществлять деловое сотрудничество с партнерами из других культур в профессиональном контексте. Это способность специалиста реализовывать на практике свою компетентность в области межкультурной деловой коммуникации. Овладение данной компетенцией создает основу для развития профессионализма (продуктивных способов действий) и мастерства (гибкости,

мобильности, адаптивности к новым ситуациям) во внешнеэкономической управленческой деятельности руководителя; предполагает интеграцию личности в систему мировой и национальных культур;

- *управленческая коммуникативная компетенция* – способность руководителя эффективно взаимодействовать на субъект-субъектном уровне в форме личностно-смыслового диалога с партнерами как с уникальными личностями и субъектами совместной деятельности управления для достижения общих значимых целей на основе взаимопонимания и сотрудничества;

- *профессионально-ориентированная иноязычная компетенция* – способность осуществлять профессиональное общение с зарубежными партнерами, используя систему релевантных языковых и речевых норм и выбирая коммуникативное поведение, адекватное аутентичной ситуации общения.

Гипотеза исследования включает следующую совокупность предположений:

1. Необходимым условием построения системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров будем считать выявление основных мировых тенденций развития непрерывного образования взрослых, ориентированных на повышение результативности обучения, и выделение тех из них, актуализация которых связана с использованием инновационных технологий обучения.

2. Для эффективности дополнительного гуманитарного образования менеджеров целесообразно провести комплексный анализ системы повышения квалификации руководящих кадров в Германии, где она возникла раньше, чем в России, и где традиционно обеспечивается высокий уровень профессионального образования и повышения квалификации кадров.

3. Концепция развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров должна включать в качестве своих составляющих концептуальную и дидактические модели, что позволит не только субъективно реализовать современную социальную цель – "кадровое обеспечение международного делового сотрудничества", но и объективно поставить перспективную для нашего общества социальную цель – "улучшение качества международного делового сотрудничества".

4. Учитывая современные особенности ведения внешнеэкономической деятельности на предприятиях, дополнительное гуманитарное образование менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации можно рассматривать в качестве одного из базовых системообразующих факторов их профессиональной деятельности, формирующее такие важные составляющие интегративной профессиональной компетенции руководителя, как межкультурная деловая, управленческая коммуникативная и профессионально-ориентированная иноязычная.

5. В качестве методологической базы построения концептуальной и дидактической моделей дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной коммуникации используется поликультурно- и профессионально-ориентированный коммуникативный

подход, в основе которого лежит концепция игрового моделирования реальных деловых ситуаций.

6. В соответствии с компетентностным подходом, характеризующимся как усилением собственно прагматической, так и гуманистической направленности образовательного процесса, содержание дополнительного гуманитарного образования современного руководителя должно включать в себя не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую и характеризоваться интеграцией психолого-педагогических, лингвистических дисциплин с управленческими.

7. Основными условиями проверки и коррекции построенной нами концепции развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров являются апробация и использование разработанных на ее основе конкретных модулей обучения деловому иностранному языку и межкультурной коммуникации в учебном процессе различных учреждений повышения квалификации кадров.

В соответствии с поставленной целью и гипотезой в исследовании решаются следующие задачи.

1. Рассмотреть и конкретизировать сущность и содержание дополнительного профессионального образования руководителей в России и Германии и в свете этого обосновать подход к построению концепции дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации.

2. На примере обучения деловому иностранному языку разработать концептуальную модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров как одного из системообразующих факторов их управленческой деятельности.

3. Определить роль межкультурной деловой коммуникации в содержании дополнительного гуманитарного образования менеджеров на современном этапе, разработать комплекс научно-методического обеспечения.

4. Разработать дидактическую модель развития межкультурной деловой компетенции (МДК) менеджера в системе дополнительного гуманитарного образования, содействующую формированию у них общих и частных способов решения конкретных задач в процессе международного делового сотрудничества.

5. Провести опытно-поисковую работу по реализации основных положений исследования и апробацию дидактической модели в системе дополнительного гуманитарного образования менеджеров.

6. С учетом разработанных моделей и проведенного сравнительного анализа систем дополнительного профессионального образования руководящих кадров в России и Германии реализовать оптимальный для российских условий вариант дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации.

7. Реализовать внедрение результатов обучения в практику профессиональной деятельности преподавателей делового иностранного языка в вузах и учреждениях повышения квалификации кадров.

Методологические и теоретические основы исследования. Разрабатываемая в исследовании проблема носит межнациональный и междисциплинарный характер, что требует интеграции научных положений философии, педагогики, психологии, культурологии, лингвистики, разработанных учеными различных стран, в частности, России, Германии, США, Англии, Франции и др.

Таким образом, методологической основой исследования являются:

- фундаментальные работы отечественных и зарубежных ученых в области философии образования и методологии педагогических исследований (Ю.К. Бабанский, Б.С. Гершунский, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.С. Леднев, R. Arnold, R. Bader, A. Combs, M. Fantini, D. Myers, W.C. Miller и др.);

- исследования в области педагогического и профессионально-педагогического образования (В.Л. Назаров, Ю.Н. Петров, В.М. Полонский; Г.М. Романцев, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, В.А. Федоров, F. Kuebart, A. Schelten и др.);

- исследования в области профессиональной компетенции и компетентности (А.С. Белкин, А.А. Вербицкий, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, Ю.Г. Татур, Ю.В. Фролов, U. Lauterbach, A. Schelten и др.);

- работы, содержащие общекультурные и профессиональные концепции развития личности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, К.М. Левитан, A. Bittner, J. Bolten и др.);

- исследования в области моделирования (В.Г. Афанасьев, Л.И. Новикова, И.Г. Фомичева, В.А. Штофф, F. Kaiser, A. Riedl и др.);

- работы в области культурологии (В.Л. Бенин, И.Е. Видт, А.П. Грушевицкая, П.С. Гуревич, С.Н. Иконникова, К.Д. Кавелин, Л.Н. Коган, И.П. Кузьмин, В.Д. Попков, В.М. Садохин, Y. R. Bergan, P.W. Henderson, R. Le Vine и др.);

- труды российских и зарубежных ученых в области межкультурной коммуникации и профессионально-ориентированной иноязычной деятельности (И.Л. Бим, Л.К. Гейхман, И.Л. Плужник, Т.С. Серова, С.Г. Тер-Минасова, И.И. Халева, G. Hofstede, G. Maletzke, O. Rösch, J. Roth и др.);

- исследования в области менеджмента персонала и активизации управленческой деятельности (Ю.С. Арутюнов, Л.Д. Гительман, М.И. Магура, А.В. Молодчик, А.П. Панфилова, E. Sauter, J. Schweitzer и др.).

Нами были изучены учебные планы и программы дополнительного профессионального образования руководящих кадров в России, аутентичные учебно-методические комплексы в области обучения деловому иностранному языку и межкультурной коммуникации за последние пять лет, учебно-нормативная документация по обучению межкультурной деловой

коммуникации в Техническом университете г. Мюнхен и в Гурском университете г. Бохум, Гейдельбергском университете, г. Гейдельберг, ФРГ.

В результате сравнительного исследования российских и немецких программ были созданы программы дополнительного гуманитарного образования руководящих кадров по деловому немецкому языку и по межкультурной деловой коммуникации для слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ.

Предметом сравнительного педагогического исследования явилась деятельность профессорско-преподавательских кадров немецких университетов и вузов Уральского региона в области преподавания делового иностранного языка и межкультурной деловой коммуникации.

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений использован комплекс теоретических и эмпирических методов исследования:

- *теоретические* методы: анализ и концептуальный синтез научных источников по психолого-педагогическим, экономическим и лингвистическим проблемам; сравнительный, историко-педагогический анализ отечественной и немецкой научной, методической литературы для выявления актуальных тенденций развития систем дополнительного профессионального образования менеджеров обеих стран; исследование современного социального портрета руководителя российской и немецкой фирмы; анализ программ повышения квалификации, учебников и учебных пособий по направлениям, связанным с гуманитаризацией послевузовского образования; метод моделирования, используемый при создании концептуальной модели дополнительного гуманитарного образования менеджеров; педагогическое проектирование, применяемое при разработке системы интерактивных методов обучения деловому иностранному языку и межкультурной деловой коммуникации; экстраполяция специфики межкультурной иноязычной деятельности на конкретную предметную область (экономика);

- *эмпирические* методы: включенное наблюдение в условиях межкультурных профессионально-ориентированных ситуаций; опытно-поисковая работа; анкетирование, тестирование, применяемые для диагностики уровня сформированности межкультурной деловой компетенции; педагогический мониторинг; контент-анализ профессиональных функций менеджеров; работа с носителями иностранного языка; экспертная оценка, обобщение передового отечественного и зарубежного опыта обучения и воспитания; количественный и качественный методы обработки результатов.

Содержание применяемых методов исследования, конкретные проблемы, решаемые с помощью каждого из них, а также полученные результаты описаны в соответствующих разделах диссертации.

Этапы работы над докторской диссертацией охватывают период с 1994 г. по 2004 г., включают логическое продолжение исследований в области сравнительной профессиональной педагогики, получивших отражение в кандидатской диссертации (1994).

На *первом этапе* (1994-1997) – **поисково-ориентировочном** – изучался опыт гуманитарной подготовки кадров в системах дополнительного профессионального образования европейских стран; определялись исходные положения исследования, его проблема, цель, задачи, формировались методологические основы опытно-поисковой работы и первоначальная гипотеза.

На *втором этапе* (1998-2000) – **опытно-аналитическом** – определялись сущность и содержание дополнительного гуманитарного образования менеджеров, выявлялись его системообразующие компоненты; создавалась концептуальная модель, уточнялась гипотеза, корректировались задачи исследования; разрабатывалась дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера в процессе повышения квалификации; были сформулированы теоретические положения исследования. Для проверки основных положений исследования на основе сравнительного анализа учебных планов в России и Германии были созданы программы дополнительного профессионального образования руководящих кадров по деловому немецкому языку и по межкультурной деловой коммуникации для слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ.

Третий этап (2001-2004) – **внедренческий** – посвящен итоговой систематизации и обобщению результатов исследования. На данном этапе проводилась опытно-поисковая работа по внедрению и коррекции дидактической модели развития межкультурной деловой компетенции менеджера в системе дополнительного гуманитарного образования. В рамках немецко-российского проекта подготовки региональных экспертов по деловому немецкому языку и межкультурной деловой коммуникации автором исследования было проведено девять семинаров, из них пять семинаров для преподавателей вузов Уральского региона в Уральском государственном техническом университете-УПИ, г. Екатеринбург, один семинар – в Пермском государственном университете, один семинар в области межкультурной деловой коммуникации – в Гейдельбергском университете, ФРГ, два всероссийских семинара для университетских преподавателей немецкого языка – в институте им. Гете, г. Москва. На третьем этапе были опубликованы основные материалы исследования в виде научных статей в российских и немецких журналах и сборниках научных трудов, монографии и учебных пособий; под нашим руководством защищена 1 кандидатская диссертация.

База исследования. Основная опытно-поисковая работа проводилась в Уральском государственном техническом университете-УПИ с участниками Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ и преподавателями немецкого языка вузов Уральского региона на базе кафедры иностранных языков в области экономики и управления (г. Екатеринбург, РФ) и в Техническом университете, ТУМ, на кафедре педагогики (г. Мюнхен, ФРГ).

Теоретические положения исследования прошли апробацию и получили положительные отзывы на международных, российских, региональных научно-

практических и теоретических конференциях и семинарах, совещаниях в России и Германии. По результатам исследовательской работы автор выступал с докладами на пяти научных конференциях и международных симпозиумах в университетах Германии.

Исследование осуществлялось автором в процессе работы в качестве заведующей кафедрой иностранных языков в области экономики и управления и руководителя Президентской программы по немецкому языку в УГТУ-УПИ, а также руководителя Уральского регионального Центра изучения делового немецкого языка, созданного в УГТУ-УПИ в 2003 году при поддержке ДААД (германской службы академических обменов).

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Идея дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной коммуникации обогащает научную концепцию гуманитаризации непрерывного образования взрослых. Сущность идеи заключается в следующем: впервые дополнительное гуманитарное образование менеджеров рассматривается в качестве одного из базовых системообразующих факторов внешнеэкономической деятельности, что позволяет развивать у руководителя управленческую культуру, необходимую для продуктивного делового общения с зарубежными партнерами.

2. Введены и уточнены понятия, отражающие специфику дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, позволившие выделить исследуемую проблему в качестве актуального направления научного поиска в области теории и методики непрерывного образования взрослых.

3. Предложен и обоснован поликультурно - и профессионально-ориентированный коммуникативный подход, в основе которого лежит концепция игрового моделирования, принятая в России и Германии в бизнес-образовании при обучении управленческим дисциплинам и инновационно адаптированная автором исследования для межкультурного обучения деловому иностранному языку.

4. На примере обучения деловому иностранному языку разработана концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров, включающая целеполагание, проектное управление и прогнозируемый результат: требуемое качество языковой подготовки, которое обеспечивает межкультурную деловую коммуникацию с зарубежными партнерами и, следовательно, улучшение практики международного делового сотрудничества России с зарубежными странами.

5. Создана дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции (МДК) менеджера, являющаяся основой для разработки конкретных целей, программ, содержания межкультурного обучения в системе дополнительного гуманитарного образования и включающая систему практических задач, решения которых необходимы для эффективного управления развитием образовательного процесса в современных условиях.

6. На основе сравнительного анализа отечественного и европейского опыта гуманитарной подготовки руководящих кадров разработано модульное

содержание дополнительного гуманитарного образования менеджеров, обеспечивающее для каждого модуля выявление и решение конкретных управленческих задач в области межкультурной деловой коммуникации.

7. Обосновано и разработано научно-методическое обеспечение дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области обучения межкультурной деловой коммуникации, способствующее формированию профессиональной компетенции руководителя в управлении совместными предприятиями.

8. В результате реализации Президентской программы предложена новая функция дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации: обучение – внедрение – управление, включающая: обучение руководителей навыкам межкультурной деловой коммуникации в учреждениях дополнительного профессионального образования; внедрение результатов обучения в практическую деятельность менеджеров в поликультурной среде (практика за рубежом); эффективное управление внешнеэкономической деятельностью предприятия.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

1. Уточнена сущность следующих понятий: дополнительное гуманитарное образование менеджеров; межкультурная деловая коммуникация, межкультурная деловая компетенция и др.

Проанализировав существующие концептуальные подходы, мы расширяем понятие "профессиональная компетенция" руководителя и вводим в него еще три важные составляющие, актуальные для современной экономической ситуации в России: межкультурная деловая, профессионально-ориентированная иноязычная и управленческая коммуникативная компетенции.

2. С опорой на теорию моделирования на примере обучения деловому иностранному языку разработана концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, которая является методологической основой для педагогического проектирования: долгосрочных и краткосрочных целей, модульных программ обучения, результата педагогического управления, что обеспечивает качественное изменение существующего уровня подготовки руководящих кадров.

3. Выделены основные содержательные компоненты дидактической модели развития межкультурной деловой компетенции менеджера как одного из перспективных направлений модернизации образовательного процесса в условиях преимущественного внедрения современных интерактивных методов обучения.

4. Конкретизированы качества и нормы поведения менеджеров в профессиональной внешнеэкономической деятельности.

5. Выявлен межкультурный потенциал ряда гуманитарных и управленческих дисциплин (философия, культурология, иностранный язык, русский язык и культура речи, история, педагогика, психология общения, этика, менеджмент, имиджология и др.), которые создают основу для

расширения общекультурной гуманитарной подготовки менеджера в сфере межкультурной деловой коммуникации.

Практическая значимость исследования

1. Данные исследования легли в основу разработки содержания подготовки управленческих кадров по Президентской программе, а также содержания семинаров повышения квалификации преподавателей немецкого языка вузов Уральского региона, проведенных автором исследования по поручению немецкого общества InWEnt и института им. И.В. Гете.

2. Результаты исследования вошли в авторские программы повышения квалификации руководителей в области гуманитарной подготовки, разработанные для "Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ".

3. Методические аспекты построения дидактической модели развития межкультурной деловой компетенции менеджера использованы для разработки содержания и методов обучения в других сферах деятельности, в частности для обучения студентов по специальностям "Лингвистика и межкультурная коммуникация" и "Перевод и переводоведение" кафедры иностранных языков в области экономики и управления Уральского государственного технического университета-УПИ. Разработанные модули обучения доведены до уровня готовой образовательной технологии, которая может быть внедрена в учебный процесс любого образовательного учреждения, ориентированного на гуманитарную подготовку.

4. Научно-методические результаты исследования отражены в учебно-методическом комплексе, состоящем из учебных планов, программ, методических пособий, комплекта аудио- и видеоматериалов и рекомендованном немецкими специалистами из общества InWEnt и института им. И.В. Гете к широкому тиражированию, как в Германии, так и в России. По результатам исследования в рамках российско-немецких проектов создано три глоссария для практических пользователей, которые широко используются в системах повышения квалификации в обеих странах.

5. Положения и выводы диссертации могут быть использованы при разработке государственных стандартов по деловому иностранному языку и межкультурной коммуникации в федеральном, региональном и вузовском компонентах; при создании программ обучения, рекомендаций и пособий для преподавателей иностранного языка и организаторов процесса повышения квалификации кадров.

Достоверность основных положений, выводов и полученных результатов обеспечивается доказательной логикой многоплановых методологических обоснований, взглядов и концепций; использованием комплекса адекватных, специфических для сферы межкультурной деловой коммуникации, научных методов и технологий; репрезентативностью выборки участников опытно-поисковой работы; положительным межкультурным профессиональным опытом работы автора диссертационного исследования в качестве руководителя Президентской программы по деловому немецкому языку в УГТУ-УПИ (1997-2004) и мультипликатора-эксперта на семинарах

повышения квалификации преподавателей немецкого языка вузов Уральского региона (2001-2004).

Апробация и внедрение результатов исследования. По результатам исследования опубликованы монография "Повышение квалификации руководящих кадров в области межкультурной деловой коммуникации в России и Германии", рекомендованная УМО по профессионально-педагогическому образованию для слушателей институтов и факультетов повышения квалификации, преподавателей, аспирантов и других профессионально-педагогических работников. - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2004; 13 п.л., тираж 500 экз., а также учебник, учебные пособия, методические рекомендации, статьи в немецких и российских журналах и сборниках научных трудов университетов России и Германии (общий объем более 130 п.л.).

Исследование прошло экспертизу немецких специалистов из общества InWEnt и института им. И.В. Гете, в результате которого автор получил сертификат мультипликатора-эксперта по деловому немецкому языку Уральского региона с правом разработки совместных российско-немецких проектов и программ в области повышения квалификации кадров и руководства семинарами для преподавателей немецкого языка вузов региона.

Результаты исследования регулярно заслушивались и обсуждались в ходе работы автора в качестве руководителя семинаров повышения квалификации преподавателей на заседаниях Федеральной комиссии по организации подготовки управленческих кадров и на рабочих встречах с представителями института им. И.В. Гете и общества InWEnt (1997-2004 гг.).

Система дополнительного гуманитарного образования менеджеров разрабатывалась в рамках всероссийского проекта "Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации" в сотрудничестве со странами ЕС, прежде всего с Германией, а также в рамках немецко-российского проекта о развитии университетского экономического образования в Свердловской области "Александр Герцен программа" под руководством ДААД.

Внедрение результатов исследования было осуществлено в процессе деятельности Уральского регионального Центра изучения делового немецкого языка, созданного в Уральском государственном техническом университете-УПИ на базе кафедры иностранных языков в области экономики и управления при поддержке ДААД.

Основные положения и результаты опытно-поисковой работы докладывались и обсуждались на международных симпозиумах, научных конференциях и семинарах в Германии (Технический университет, г. Мюнхен, ТУМ, 1998, 2000, 2001, 2003, 2004; Рурский университет, г. Бохум, 1999, 2002; Гейдельбергский университет, г. Гейдельберг, 2003); российских конференциях и семинарах в области преподавания гуманитарных наук (Москва, 1998 - 2004; Санкт-Петербург, 2002; Уфа, 2001; Пермь, 2002, 2005; Тюмень, 2004; в ходе выступлений перед преподавателями, студентами, слушателями институтов повышения квалификации вузов Уральского региона (1998-2005).

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Современное дополнительное гуманитарное образование менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, рассматриваемое в качестве одного из базовых системообразующих факторов внешнеэкономической управленческой деятельности, обеспечивает развитие у руководителей следующих компонентов профессиональной компетенции: межкультурной деловой, управленческой коммуникативной и профессионально-ориентированной иноязычной. Это делает дополнительное гуманитарное образование руководящих кадров социально и лично значимым, мобильным, содействует интеграции российской системы повышения квалификации в мировое образовательное пространство и более быстрой адаптации менеджеров к нормам и требованиям, принятым в международной экономической деятельности.

2. Концепция развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров включает в качестве своих составляющих концептуальную модель, обеспечивающую создание психолого-педагогических условий образовательного процесса, и дидактическую модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера, позволяющую формировать общие и частные способы решения типичных межкультурных конфликтных ситуаций.

3. Концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации имеет теоретическое ядро, опирающееся:

а) на поликультурно- и профессионально - ориентированный коммуникативный подход, который позволяет повысить профессиональную компетентность руководящих работников в сфере внешнеэкономической деятельности;

б) общеметодологические, системообразующие и специфические лингвистические принципы;

в) целенаправленное взаимодействие научного педагогического знания и лично-ориентированной деятельности педагогов, проявляющееся в проектном управлении образовательным процессом через систему интерактивных форм и методов обучения;

г) модульное обучение межкультурной деловой коммуникации на примере изучения делового иностранного языка.

4. Дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера, построенная на принципах витагенности, вариативности, проблемности, рефлексивного обучения и др., отражает взаимосвязь теоретического и практического компонентов и обеспечивает формирование и развитие личности руководителя, способного осуществлять профессиональную коммуникацию с зарубежными партнерами.

Научно-методическое обеспечение образовательного процесса имеет целенаправленный системный характер и включает в себя учебно-методический комплекс для преподавателей (программы, учебный план, банк диагностических заданий для анализа межкультурных конфликтных ситуаций,

методические рекомендации по их применению) и обучающихся руководителей (гlossарии для различных сфер международной экономической деятельности, учебно-методические комплексы, включающие рабочую тетрадь с диагностическими заданиями, аутентичное учебное пособие и набор аудио- и видеокассет по релевантным темам межкультурного делового общения).

5. В целях повышения эффективности дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной коммуникации на примере делового иностранного языка предлагается пересмотреть традиционный процесс обучения и заменить существующую форму обучения (краткосрочные языковые курсы) на новую (межкультурное обучение на основе интерактивных методов и технологий – внедрение результатов обучения в практику делового общения с зарубежными партнерами – повышение качества управления внешнеэкономической деятельностью предприятия), обеспечивающую непрерывное развитие межкультурной деловой компетенции руководителей российских фирм.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения и библиографического списка, содержащего 319 наименований, из них 124 на иностранном языке. Общий объем диссертации 376 страниц, в том числе 7 рисунков, 11 таблиц, 2 диаграммы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются проблема и степень ее научной разработанности, формулируются цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, выделяются этапы исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, представляются апробация и внедрение результатов исследования.

В первой главе "Повышение квалификации руководящих кадров в России и Германии как предмет сравнительного логико-исторического и педагогического анализа" рассматриваются социально-экономические предпосылки возникновения и развития менеджмента как социально-экономического явления и становление учреждений повышения квалификации кадров как социально-педагогического явления; экономические, социальные и педагогические аспекты организации системы дополнительного профессионального образования в России и Германии; раскрываются особенности повышения квалификации руководителей российских и немецких фирм.

Менеджмент (от англ. *management*, происходит от *to manage* – управлять) как систематизированная теория и практика управления в условиях рыночной экономики имеет глубокие исторические корни, и его становление как социально-экономического феномена относится ко времени возникновения и развития первых государственных образований человечества. Научный этап в развитии менеджмента начался в эпоху индустриальной революции в Англии. В первой половине XX века большое значение для развития менеджмента

оказали исследования ученых и специалистов США, Франции, Канады и других стран.

С 1950-х гг. особое влияние на развитие менеджмента как в теоретическом, так и практическом аспектах оказывают работы немецких специалистов. Для современной России особенно ценным является опыт Германии. Это связано с целым рядом факторов. Во-первых, в середине XX века перед немецким народом, так же как перед современными россиянами, стояла проблема перехода от тоталитарного общества с относительно централизованной экономикой к демократическому обществу с рыночной экономикой. Во-вторых, целью реформ конца 1940-50-х гг. в ФРГ было провозглашено «социально ориентированное государство» – это полностью соответствовало целям принятой в 1993 г. новой российской Конституции. В-третьих, не только сходные по содержанию и масштабам проблемы и цели, но и многовековые традиционные связи в политике, идеологии, культуре, науке, экономике и даже в семейно-бытовой сфере делают немецкий опыт более предпочтительным в глазах россиян, чем опыт многих успешных, но исторически и идейно далеких народов.

Большой интерес для исследования представляют процессы становления и развития системы повышения квалификации руководящих кадров в Германии, где она возникла раньше, и в России.

Изучение работ немецких ученых в области профессиональной педагогики (R. Arnold, R. Bader, U. Grünewald, A. Lipsmeier, A. Schelten, K. Stratmann) позволило представить систему становления педагогических взглядов на профессионализм в производственной и управленческой деятельности в контексте исторического развития немецкого общества.

Долгое время в Германии соотношение систем профессиональной подготовки и повышения квалификации было не в пользу последней. Дуальная система профессиональной подготовки (две обучающие среды – производство и профессиональная школа), по праву завоевавшая международный авторитет и признание, была главным поставщиком квалифицированных кадров для производства. Эта система подготовки отличается прагматизмом и следованием принципу достаточности, т.е. работники получают лишь необходимые профессиональные знания и навыки, которые требуются для производства. Как работодатели, так и работающие по найму не были заинтересованы в повышении квалификации.

В 70-е годы XX века в Германии все больше начинают осознавать, что дальнейшее развитие производства невозможно без изменения принципов подготовки и повышения квалификации кадров. На первый план выдвигаются не только задачи формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков, но и воспитание таких качеств, как самостоятельность, толерантность, умения профессионально действовать в межкультурной деловой среде, гибкость, творческий подход к труду и т.д., т.е. тех качеств личности, которые связаны с более высоким уровнем образования и культуры.

Немецкие исследователи отмечают, что в 80 – 90-х годах XX века происходит дальнейшее возрастание значения повышения квалификации в

обществе. Если основная функция повышения квалификации кадров в 80-е годы была ориентирована на адаптацию к техническим инновациям и на возможности продвижения по службе, то активность немецких предприятий в этой сфере в 90-е годы направлена, прежде всего, на повышение гибкости, мобильности, связанные с организационными изменениями. Например, открылись шансы ведения руководства с участием работников (неиерархическое руководство).

Основные направления развития повышения квалификации кадров в Германии, начиная с 80-х гг. прошлого века по настоящее время, представлены в следующей таблице.

Таблица 1

Основные направления развития повышения квалификации кадров в Германии

Основные параметры	80-е годы	90-е годы	2000-е годы
Функция	Адаптация, продвижение по службе	Инновационное, неиерархическое, коллегиальное руководство	Гибкость, мобильность
Соотношение профподготовки и повышения квалификации	Приоритет – профподготовке	Увеличение активности в повышении квалификации	Приоритет – развитию персонала на производстве и повышению квалификации руководящих кадров
Среда проведения	Отделы повышения квалификации	Производственные отделы и их руководители	Комбинация специальных и функциональных отделов
Формы планирования	Программы, ориентированные на предложения	Проекты, ориентированные на потребности	Групповые формы
Формы и методы проведения	Семинары, доклады	Традиционные и альтернативные	Интерактивные методы, адекватные потребностям группы

В немецкой модели повышения квалификации кадров подчеркивается приоритет постоянного, непрерывного (в течение всей жизни) обучения. Немецкие педагоги рассматривают перманентное профессиональное обучение как основную, а не второстепенную деятельность. В результате поощряются самые разнообразные мероприятия дополнительного профессионального образования: программы модульного обучения, подготовка и реализация проектов и т. д.

Основной акцент в немецкой системе повышения квалификации руководящих кадров делается не на овладение содержанием академических дисциплин, а на развитие навыков лидерства и межличностной коммуникации,

стратегического мышления и способности управлять изменениями. Содержание учебного процесса все более тесно связывается с потребностями и целями конкретных организаций и направлено как на развитие каждой отдельной личности, так и на развитие управленческой команды.

Исследуя системы дополнительного профессионального образования кадров в России и Германии, необходимо подчеркнуть, что одной из актуальных проблем в обеих странах является необходимость объединения в содержательно-методическом плане всех организаций и учреждений, работающих на этом рынке образовательных услуг.

Анализ работ немецких ученых (R. Bader, D. Mertens, A. Schelten) показывает, что многочисленные факторы, ведущие к усилению требований к уровню квалификации руководящих кадров, можно обобщенно свести к следующим главным причинам:

- на современном этапе становятся все более востребованными комплексные "ключевые квалификации руководителей", предполагающие сформированность таких предпринимательских и управленческих умений и навыков, как коммуникативные навыки, аналитическое мышление, самостоятельность в принятии решения, консультирование, планирование, креативность и др.;

- в условиях глобализации мировой экономики от современного менеджера требуется, помимо специальной, методической и социальной компетенций, наличие таких важных составляющих профессиональной компетенции, как межкультурная деловая, профессионально-ориентированная иноязычная и управленческая коммуникативная компетенции.

Анализируя развитие системы дополнительного профессионального образования менеджеров в нашей стране, мы пришли к следующему выводу.

Наряду с традиционными, за последнее десятилетие возникли новые формы дополнительного профессионального образования руководящих кадров, связанные с интернационализацией хозяйственной деятельности отечественных организаций и предприятий (например, участие во всероссийских и зарубежных программах экономического и технического содействия, таких как Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ, программы TEMPUS-TACIS, USAID и др.).

Многочисленные отечественные исследования (Н.П. Беляцкий, Л. Д. Гительман, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, А.В. Молодчик и др.) подтверждают, что для подавляющего числа российских предприятий до последнего времени было характерно явно недостаточное внимание к обучению руководителей. Главная причина такого положения дел состоит в том, что для ведения бизнеса и руководства людьми пока еще не существует такой же отлаженной системы обучения, как при подготовке инженеров, врачей и других специалистов. Большинство руководителей, особенно в советское время, никто не учил тому, как руководить подразделением, предприятием и людьми.

Работы ученых в области профессионального образования (Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцев, Е.В. Ткаченко, В.А. Федоров и др.) позволяют обосновать

концепцию профессионального становления личности в системе дополнительного профессионального образования. По своей сути повышение квалификации не должно быть просто обучением, это – прежде всего самостоятельная работа специалиста по анализу и осмыслению своего профессионального опыта, постановке целей и задач очередного этапа своего профессионального становления и поиску оптимальных путей их реализации, самоконтролю и самокоррекции этого процесса.

Анализ учебно-нормативной документации показывает, что объективно, в силу целого ряда причин (сокращенное время обучения, различия в реальном уровне образованности и уровне учебно-познавательной самостоятельности слушателей, подготовленности преподавательского состава, недостаточной специфической технико-технологической базы и т.п.) традиционное повышение квалификации, несмотря на многочисленные формальные декларации о слушателе как самостоятельном познающем субъекте, в реальности пытаются в основном учить, т.е. преимущественно давать обучаемым знания и умения, в то время как оно должно сделать этот процесс двусторонним и даже с приоритетом самостоятельной учебно-познавательной деятельности слушателей, что выведет систему повышения квалификации на путь саморазвития и самосовершенствования.

Накопленный опыт обучения руководящих кадров в России и Германии дает богатый материал для его изучения, обобщения и позволяет сделать следующий вывод:

В любой управленческой деятельности можно выделить два основных уровня компетентности руководителей: уровень готовности к решению управленческих задач и уровень готовности к решению управленческих проблем (И. Ансофф, Л.Д. Гительман, F.J. Kaiser).

Повышение квалификации руководителей в современных условиях состоит в необходимости их двухуровневой подготовки, т. е. руководитель должен уметь решать и задачи, и проблемы. В зависимости от конкретной ситуации он реализует задачный тип существования в деятельности или переходит к постановке и решению проблем.

При этом следует отметить, что оба эти уровня требуют от менеджера, с одной стороны, высокого уровня управленческой коммуникативной компетенции – в организации трудовой деятельности членов коллектива при решении задач, а при решении проблем возможны и вызванные объективными и субъективными факторами сложные кадровые изменения. Переход к новому качеству коммуникации смогут обеспечить лишь те руководители, которые способны к управленческой коммуникации с персоналом. Готовность руководителя к управленческой коммуникации – сложное, профессионально-личностное новообразование, формирующееся на основе общей готовности к трудовой деятельности вследствие специальной профессионально-педагогической подготовки и саморазвития. С другой стороны, становится очевидным, что в условиях интернационализации хозяйственной деятельности невозможно решение производственных задач и проблем также без сформированных у руководителя межкультурной деловой и профессионально-

ориентированной иноязычной компетенций. Таким образом, дополнительное профессиональное образование руководящих кадров должно характеризоваться системностью, завершенностью, целостностью.

Во второй главе "Методологические основы построения системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в России и Германии" определяются основные методологические положения разработки концепции дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации как одного из базовых системообразующих факторов эффективной управленческой деятельности в международном масштабе.

Поставленная в федеральном законе "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" задача перехода к непрерывному, в течение всей жизни образованию, продиктованная темпами развития мировой экономики, науки, коммуникационных и информационных технологий, выдвигает на первый план проблему поиска новых подходов к организации работы в этой области.

В диссертации обосновывается, что подготовка руководителей к профессиональной экономической деятельности в открытом обществе характеризуется, с одной стороны, содержанием образования, ориентированным на управленческие и гуманитарные науки, и формированием всех компонентов профессиональной компетенции управленца, с другой стороны – учебным процессом, доказывающим эффективность профессионально – и личностно-ориентированного образования. Для реализации учебного процесса необходимы специально подготовленные преподаватели.

Наше исследование, в сущности, посвящено решению двух главных задач: определению методологии построения дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, объективно обеспечивающего его успешное функционирование и развитие в условиях глобализации экономических, культурных, образовательных и других связей, и организации процесса повышения квалификации педагогических кадров, ориентированного на формирование и развитие у менеджеров таких форм профессиональной компетенции, как межкультурная деловая, профессионально-ориентированная иноязычная и управленческая коммуникативная.

Методология педагогической деятельности позволяет обобщить средствами науки накопленный поколениями педагогов опыт организации воспитания и обучения, выделить основные закономерности и принципы. Методологическая база исследования включает в себя научно обоснованную и экспериментально проверенную систему принципов и способов организации и построения теоретической и практической педагогической деятельности, систему социально апробированных правил и норм педагогического общения.

Это обуславливает необходимость исследовать данный тип образования руководителей в рамках системного подхода. Принцип системности в дополнительном гуманитарном образовании связан с общей методологией

познания, ценностными ориентациями личности, комплексным подходом в исследовании (В.С. Безрукова, Б.С. Гершунский, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, Г.Н. Сериков и др.).

В диссертационном исследовании обосновывается, что система дополнительного гуманитарного образования менеджеров является разновидностью педагогической системы, т. к. обладает всеми присущими ей признаками. Она служит основанием для теоретического осмысления и построения педагогической деятельности, включает определенную совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного и преднамеренного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами, способствует достижению поставленных целей развития человека (С.Я. Батышев, В.С. Безрукова, В.П. Беспалько, Ф.Д. Королев, А.Я. Найн и др.).

Педагогическая система дополнительного гуманитарного образования менеджеров, соответствующая определенному типу передаваемого опыта, содействует развитию у руководителей межкультурной деловой компетенции инновационными средствами профессионально ориентированной лингводидактики для успешной реализации внешнеэкономической деятельности. В качестве ведущих элементов рассматриваемой педагогической системы нами выделены теоретически обоснованные цели, содержание образовательного процесса, структура и этапы процесса обучения, комплекс методов и организационных форм. Важным компонентом данной педагогической системы являются сотрудничество партнерские отношения в общении педагога и взрослых обучающихся (совместное определение целей, задач, структуры, содержания, этапов работы, ответственность за ее результаты).

В исследовании построение педагогической системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров базируется на ряде концептуально значимых теоретических положений.

Первое положение связано с переосмыслением целей и результатов образования в условиях вхождения России в мировое образовательное пространство.

Европейское вузовское и послевузовское образование вступило в настоящее время в новую фазу интернационализации. 19 июня 1999 г. в Болонье министры образования 29 европейских стран подписали Декларацию о европейском регионе высшего образования. Открывающиеся в связи с этим перспективы определяют новые возможности для России, в особенности после присоединения к Болонскому процессу.

В контексте Болонского процесса исследуются основные ключевые компетентности, которые в результате образования должны освоить россияне. Происходит переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», на понятия «компетенция», «компетентность» обучающихся. Соответственно, фиксируется компетентностный подход в образовании.

Для нашего исследования наиболее важным является следующее продекларированное европейским академическим сообществом положение: устранение препятствий на пути эффективной мобильности в сфере образования. При этом европейское сотрудничество получает развитие в таких направлениях, как разработка критериев и методов обучения, создание совместных программ и кооперация учебных заведений, разработка схем мобильности и интегрированных программ обучения в сфере дополнительного профессионального образования руководящих кадров.

Второе положение основывается на специфике профессиональной деятельности менеджеров в области внешнеэкономической деятельности. Анализ научных работ отечественных и зарубежных ученых (И. Ансофф, Л.Д. Гительман, Б. Карлофф, С.П. Мясоедов, Т. Питерс, Л.Е. Стровский и др.) показывает, что особенностью практической деятельности руководителей совместных предприятий является регулирование межкультурных деловых отношений на основе проектирования поведенческих закономерностей, присущих каждой национальной культуре. Функционально эта деятельность руководителя направлена на обеспечение устойчивого развития международного бизнеса.

Третье положение, имеющее методологически важное значение для построения дополнительного гуманитарного образования менеджеров, определяет особую роль в нем индивидуального профессионального опыта как интегрирующего звена между теоретическим и практическим обучением – интерпретированная нами с позиций профессионального образования концепция «витагенного обучения» (термин А.С. Белкина).

В диссертации раскрыты роль, содержание и формы организации практической подготовки руководящих кадров в области межкультурной коммуникации на примере делового иностранного языка (О.Р. Бондаренко, Е.М. Верецагин, В.В. Воробьев, И.А. Голованова, I. Jonach, G. Maletzke, O. Rösch, J. Roth). В результате выявлено, что в дополнительном профессиональном образовании менеджеров в Германии содержательные и организационные аспекты межкультурного обучения проработаны более тщательно и основательно; в отечественной литературе недостаточно специальных исследований, посвященных теоретическим и методическим проблемам обучения руководящих кадров межкультурной деловой коммуникации средствами иностранного языка.

В течение пяти последних лет нами проводились целенаправленные систематические наблюдения за нормами профессионального поведения российских и немецких менеджеров во время переговоров, деловых встреч и конференций. Одним из оснований построения системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров явилась проведенная в рамках нашего исследования экспертная оценка российскими и немецкими специалистами норм профессиональной коммуникации на основе сопоставления соответствующих ценностных ориентаций, доминирующих в российских и немецких организациях и предприятиях.

В результате была составлена таблица, показывающая различия в нормах профессиональной коммуникации представителей двух различных культур: российской (коллективистской) и немецкой (индивидуалистической).

В табл.2. представлено межкультурное сопоставление норм профессиональной деловой коммуникации российских и немецких менеджеров на основе ценностных ориентаций. Наличие многих зон потенциального конфликта в таблице свидетельствует о том, что в системе дополнительного профессионального образования руководящих кадров реальной целью должно стать формирование межкультурно-ориентированной, толерантной личности, открытой к восприятию других культур, способной уважать человеческое достоинство и индивидуальность, предупреждать конфликты или разрешать их ненасильственными средствами (Л.К. Гейхман, И.А. Зимняя, Г.А. Китайгородская, И.Л. Плужник, Т.С. Серова).

Указанные выше отличия в ценностных ориентациях, выраженные немецкими и российскими экспертами по десятибалльной оценочной шкале, отличаются в настоящее время, если исключить тождественные параметры, в среднем на 2,5 балла. В начале 1990-х гг. эти отличия носили более существенный характер.

Исходя из результатов экспертной оценки российских и немецких ученых, следует подчеркнуть, что тенденция развития профессионально значимых ценностных ориентаций россиян такова, что она приближается к распространенным в европейских и, в частности немецких, коллективах ценностям.

Таблица 2

Межкультурное сопоставление норм моделей профессиональной коммуникации менеджеров на основе ценностных ориентаций (немецкая и российская модели)

Содержание ценностных ориентаций	Степень выраженности признака		ЗПК
	1	2	
Отношения между людьми			
1. Стремление делиться личными проблемами с коллегами по работе	2-3	7-8	!
2. Выделение индивидуальных заслуг отдельного работника при коллективном принятии решений	5-7	4-6	*
3. Стремление оказывать влияние на других авторитарными методами	1-2	6-8	!
4. Открытость по отношению к другим мнениям	6-8	4-6	*
5. Терпимость к отличиям	7-8	4-6	!
6. Критика не людей, а их действий	7-8	4-6	!
7. Нацеленность на успех, признание; конкурентоспособность	8-9	8-9	=
8. Работа «за идею»	2-3	7-8	!
9. Ценность личных отношений – забота о других, взаимопомощь	3-4	7-8	!

1	2	3	4
Эмоциональность (нейтральность/аффективность)			
10. Контроль за эмоциями – показатель профессионализма	6-8	4-5	!
11. Демонстрирование только позитивных эмоций	6-8	4-5	!
12. Избегание экстремальных эмоций (грубости, агрессивности, резкого, жестокого тона, повышенной громкости голоса)	7-8	5-6	!
Характер деятельности (существование деятельности, контроль за деятельностью)			
13. На работе – максимальная загруженность делом	7-8	7-8	=
14. Работа только в рамках регламентирующих предписаний	7-8	4-5	!
15. Высокое правосознание	7-8	5-6	*
16. Учёт личного индивидуального вклада каждого отдельного работника	7-8	5-6	*
17. Мобильность, быстрое приспособление к изменениям	8-9	7-8	=
18. Раскованность, свобода, отсутствие «зажатости» в общении	8-9	5-6	*
19. Стремление к активной социализации (встречи, переговоры, сессии)	8-9	6-7	*
Дистанция власти			
20. Отсутствие ярко выраженных иерархических отношений «руководитель-подчиненный»; отсутствие привилегий, общение «на равных»	6-7	9-10	!
21. Неавторитарный стиль общения «руководитель-подчиненный»	6-8	6-8	=
22. Активное участие подчиненных в принятии решений	6-8	6-8	=
Ориентация во времени (прошлое, будущее, настоящее)			
23. Регулярное выполнение работы точно в установленные сроки, отсутствие авральности	8-9	4-5	!
24. Долгосрочные трудовые отношения	2-3	7-8	!
25. Рациональная трата времени на работе	8-9	5-6	!
Расположение в пространстве (личное, смешанное, официальное)			
26. Невмешательство в личное пространство других работников	8-9	6-7	!

Условные обозначения: НМ (немецкая модель); РМ (российская модель); 1 - 10 баллов – степени выраженности признака; ЗПК (зоны потенциального конфликта культур); * – зона средней степени конфликта; ! – зона высокой степени конфликта; = – отсутствие зоны потенциального конфликта.

В последних исследованиях российских и немецких авторов подчеркиваются органическая связь культуры и образования, ориентация на создание нового поколения учебно-методических комплексов по деловому иностранному языку, которые включают не только профессионально-ориентированную лексику и практическую грамматику, необходимые для делового общения, но и опираются на личностный и профессиональный межкультурный опыт менеджеров (Л.К. Гейхман, И.Л. Плужник, Т.С. Серова, J.Roth и др.).

Анализ работ ученых в области совершенствования системы образования (Ю.К. Бабанский, М.Н. Скаткин, Г.И. Шукина и др.), реформирования системы

образования (Э.Д. Днепров, А.Н. Лейбович, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко и др.), модернизации системы образования (В.П. Беспалько, Э.Ф. Зеер, В.Л. Назаров, А.М. Новиков и др.) позволил выделить и обосновать педагогические принципы построения системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров, которые могут быть объединены в три группы:

- *общеметодологические*, в качестве которых выступают общие принципы построения системы образования;
- *системообразующие*, обеспечивающие целостное единство и функциональное взаимодействие всех компонентов конкретной педагогической системы;
- *специфические*, обусловленные спецификой данного типа образования менеджеров (в нашем исследовании – лингвистические).

Общеметодологические принципы построения системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров учитывают интересы человека, общества, государства. При этом основополагающими являются принципы гуманизации, гуманитаризации, демократизации, интернационализации, непрерывности и опережающего характера образования. Особое значение для данного типа образования приобретают принципы гуманитаризации и интернационализации, в основе которых лежит усиление роли гуманитарной подготовки руководящих кадров в контексте развития международного менеджмента персонала.

Системообразующие принципы – принципы целостности, модульности, преемственности, национально-культурной сообразности и др. – отражают особенности формирования системы и обеспечивают взаимодействие между ее компонентами.

Специфические принципы делятся на когнитивные, эмоционально-психологические и собственно "лингвистические".

К *когнитивным принципам* мы относим принцип использования внутренней мотивации обучающегося, принцип витагенности – актуализации его личного вклада: опыта, внимания, индивидуальных способностей и т. д.

Эмоционально-психологические принципы представлены в нашем исследовании принципом "языкового Я", который означает, что при овладении иностранным языком у человека формируется "второе Я", влияющее на его чувства, эмоции, поведение и т. д.; принципом взаимосвязанного овладения языком и культурой страны изучаемого языка.

Специфические "лингвистические" принципы включают в себя: принцип коммуникативной направленности, принцип учета влияния родного языка на овладение иностранным; принцип учета особенностей овладения изучаемым языком как промежуточной языковой системой (изучаемый язык рассматривается как постоянно меняющаяся языковая система, которая по своей сути индивидуальна для каждого обучающегося, совершенствуется по мере овладения языком, приближаясь к системе изучаемого языка); принцип взаимосвязанного обучения всем видам речевой деятельности; принцип функциональности и т. д.

В третьей главе "Разработка концепции дополнительного гуманитарного образования менеджеров на основе реализации интеграционных программ повышения квалификации руководящих кадров в России и Германии" дан анализ современных интеграционных тенденций развития систем повышения квалификации управленческих кадров в обеих странах. В данной главе представлены разработанные автором концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров и перспективная дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера, раскрыты их качественные характеристики, проанализированы внутрисистемные связи; определены условия и методы реализации данной концепции.

Предпринятое нами сравнение немецкой и российской практики межкультурного обучения менеджеров на примере делового иностранного языка позволило выявить серьезные различия в отношении к гуманитарному аспекту в образовании взрослых.

В Германии, стране, где более 20% населения составляют иностранцы, толерантность к национальным и культурным различиям возводится в ранг государственной политики. В системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров проводятся различного рода тренинговые мероприятия, обучающие умению жить и работать в поликультурной среде. Обязательным компонентом обучающей программы руководителя является формирование таких ключевых квалификаций, как умение работать в команде, гибкость, креативность, принятие решений, толерантность, эмпатия, интерактивное межкультурное взаимодействие. В России, однако, данный тип образования руководящих кадров не получил еще такого широкого распространения.

Одним из действующих инструментов кадровой политики правительства стала всероссийская программа дополнительного профессионального образования менеджеров. Эта программа проводится в соответствии с Указом президента РФ от 23.07.1997 г. № 774 "О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации". Инициатива российского президента была поддержана практически единогласно лидерами ведущих стран мира, и программа подготовки руководящих кадров в России и за рубежом получила название "Президентская программа".

Главная цель Президентской программы состоит в достижении позитивных изменений основных экономических показателей предприятий-участников на основе использования передового российского и зарубежного управленческого опыта.

Большое значение для участников Президентской программы имеет предоставленная ведущими странами возможность прохождения стажировок в профильных западных компаниях и образовательных центрах, причем их пребывание там полностью финансируется принимающей страной.

Германия одной из первых стран мира поддержала инициативу российского президента по обучению молодых менеджеров и выразила готовность к их практическому обучению. За время действия Президентской

программы Германия, в отличие от других стран, приняла на стажировку наибольшее количество российских менеджеров.

Оценивая пятилетний опыт реализации Президентской программы в Германии, немецкие ученые и практики, работающие в образовательных центрах с российскими менеджерами, пришли к выводам, главный из которых заключался в следующем.

Российский руководитель пока еще слабо подготовлен для работы в инокультурной среде, даже в относительно однородной сфере международного бизнеса. Причины этого лежат в недостаточных знаниях межкультурной деловой коммуникации и делового иностранного языка. Это означает, что российские менеджеры не вполне компетентны в ведении деловых переговоров, они не умеют поддерживать фоновые информационные дружественные контакты с потенциальным партнером на перспективу.

Эффективная подготовка руководителей требует интерактивных, партнерских форм обучения, а многие преподаватели, участвовавшие в реализации Президентской программы, этими формами еще не овладели.

В свете вышеизложенного становится понятным, какую значимую обучающую функцию в Президентской программе выполняют «региональные мультипликаторы-эксперты по деловому иностранному языку», реализующие систему гуманитарной подготовки менеджеров и помогающие преподавателям сформировать у обучающихся межкультурную деловую компетенцию средствами иностранного языка.

Для наглядного описания системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в диссертации используется метод моделирования, который является важной составляющей системного подхода, одним из наиболее продуктивных методов изучения и преобразования систем.

Широкое применение находит моделирование и в педагогических исследованиях (В.Г. Афанасьев, В.В. Краевский, Ю.Н. Петров, И.Г. Фомичева, В.А.Штофф, F. Kaiser, A. Riedl и др.). При этом, как указывает В.В. Краевский, "насколько разнообразна, неповторима педагогическая деятельность, настолько же велико и разнообразие моделей, встречающихся в педагогических исследованиях".

В нашем исследовании моделирование в значительной степени имеет проективный характер, поскольку, несмотря на то, что дополнительное гуманитарное образование менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации уже реализуется, результаты этого образовательного процесса в масштабах всей страны пока еще недостаточно высоки.

При построении концептуальной модели дополнительного гуманитарного образования менеджеров мы исходили из того, что она должна отражать:

- требования, предъявляемые к личности руководителя правовым государством, демократическим обществом и персоналом организаций и предприятий;
- требования, предъявляемые рыночной экономикой к качеству внешнеэкономической управленческой деятельности руководителей;

- основные идеи исследований по проблеме оптимизации обучения руководящих кадров;
- организацию целостного педагогического процесса обучения руководящих работников в системе дополнительного профессионального образования;
- основные критерии и показатели качества обучения руководителей – уровни развития у них межкультурной и управленческой коммуникативной компетенций на примере делового иностранного языка (рис. 1).

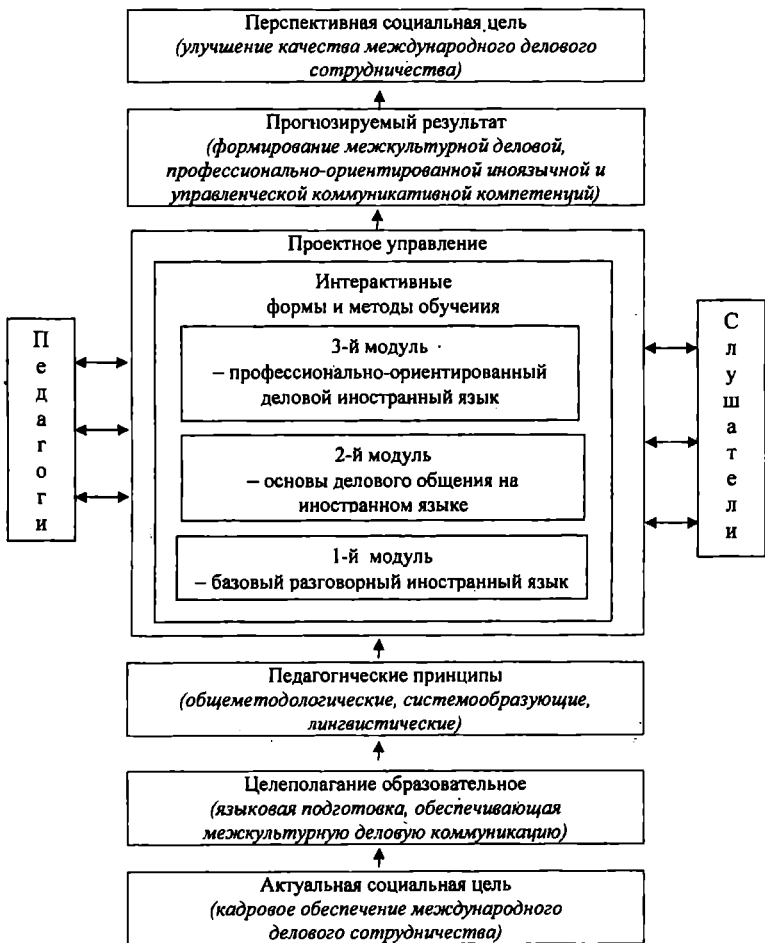


Рис. 1. Концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации на примере иностранного языка

Разработанная концептуальная модель состоит: 1) из целеполагания; 2) педагогических принципов, позволяющих инновационно направлять деятельность педагогов; 3) проектного управления трехмодульной моделью обучения, основанной на внедрении в учебный процесс инновационных интерактивных методов и технологий; 4) прогнозируемого результата: формирование и развитие межкультурной деловой, профессионально-ориентированной иноязычной и управленческой коммуникативной компетенций.

На основе модулей было разработано следующее содержание дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации: социально-этические основы межкультурной коммуникации в быту, общественной жизни, в международных отношениях; понятие коммуникативного стиля, языковой и культурный барьеры на пути коммуникации, вербальная и невербальная коммуникация; межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности и бизнесе, деловой этикет, корпоративная культура в национальных и транснациональных компаниях; практика межкультурного делового общения российских менеджеров с немецкими партнерами в конкретных предметных областях экономики.

Модульное содержание обеспечило проектирование личностно-ориентированного образования в зависимости от конкретной обучающей группы, конкретного руководителя, их запросов.

На основе концептуальной модели была разработана перспективная дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции (МДК) менеджера в системе дополнительного гуманитарного образования (рис. 2).

Основу функционирования дидактической модели, выражающую специфику дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, составили педагогические принципы, к основным из которых мы относим следующие: внутренней мотивации, витагенности, вариативности, коммуникативной направленности, проблемности, диалогичности, поликультурности, функциональности, коллегальности, ориентации на личность обучаемого и др.

Процесс развития МДК представлен в модели в виде следующих взаимосвязанных друг с другом компонентов, характеризующих изменения в мировоззрении, сознании, профессиональном поведении менеджеров:

- *мотивационном* – обеспечивает потребность в расширении международного делового сотрудничества;
- *когнитивном* – обеспечивает развитие у руководителей знаний о сходстве и различиях культурных ценностей и норм речевого и неречевого поведения с представителями другой культуры;
- *аффективном* – развивает умения регулировать свои эмоции, создавать положительный фон делового общения с зарубежным партнером;
- *поведенческом* – обеспечивает адекватные нормы профессионального поведения в ситуациях межкультурного делового общения.

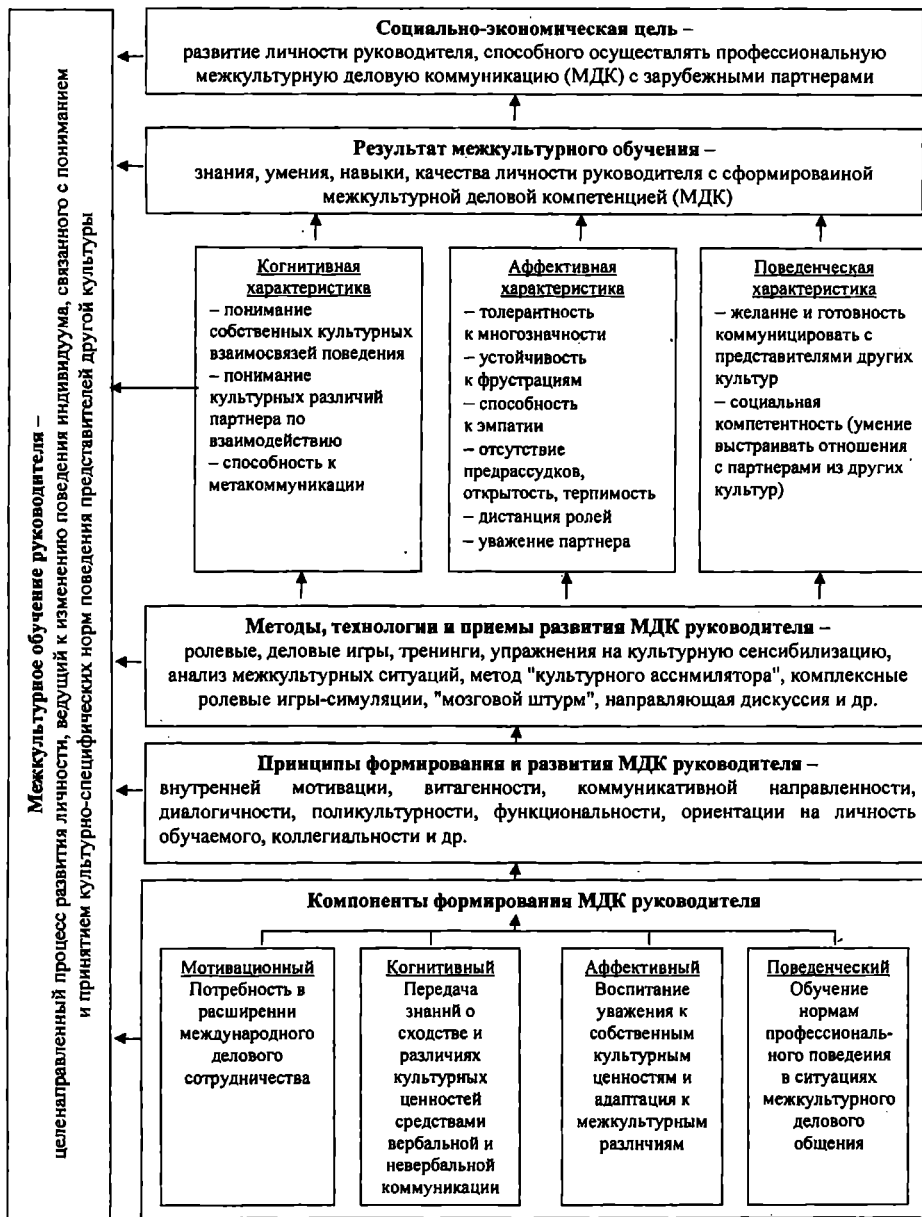


Рис. 2. Дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера

Основу развития МДК руководителя составляют методы и технологии игрового моделирования, разработанные российскими и немецкими учеными

для системы бизнес-образования менеджеров (Ю.С.Арутюнов, Л.Д. Гительман, А.П. Панфилова, А. Bittner, J. Bolten, F. Kaiser) и инновационно адаптированные автором исследования для системы языковой подготовки: сюжетно-ролевые, деловые игры на немецком языке для решения межкультурных управленческих задач и управленческих проблем, анализ конкретных конфликтных ситуаций, диагностические задания на культурную сенсбилизацию, направляющая дискуссия, "мозговой шторм" и т.д.

Таким образом, в результате межкультурного обучения мы получаем следующие характеристики руководителя: со сформированной МДК: *когнитивная, аффективная, поведенческая.*

Одним из важнейших условий эффективности развития МДК менеджера является научно-методическое обеспечение образовательного процесса. Изучение отечественной и немецкой научно-методической литературы и анализ экспериментального исследования в течение последних пяти лет позволили выделить требования к научно-методическому обеспечению дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации. Оно должно быть целенаправленным, системным, обеспечивающим связь теории с практикой, активизирующим международное деловое сотрудничество, обеспечивающим быструю адаптацию менеджеров к профессиональной деятельности в межкультурной среде.

В диссертации обосновано, что научно-методическое обеспечение должно состоять из программ по деловому иностранному языку, по межкультурной деловой коммуникации, учебно-методических комплексов, включающих рабочую тетрадь с диагностическими заданиями для анализа межкультурных конфликтных ситуаций, аутентичное учебное пособие и комплект аудио- и видеокассет по основным темам межкультурного делового общения.

Проверка эффективности научно-методического обеспечения проводилась в течение ряда лет и преследовала различные цели: отработку и коррекцию отдельных элементов учебно-методического комплекса, установление их функциональных взаимосвязей.

В четвертой главе "Реализация дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации" приводятся результаты, полученные в ходе нашего исследования. Опытно-поисковая работа в этой области началась в 1997 г. с момента реализации Президентской программы в ИПК УГТУ-УПИ.

Всего в опытно-поисковой работе участвовали 619 слушателей, из них: 312 – слушатели Президентской программы из Екатеринбурга и других регионов России (экспериментальные группы), 307 – специалисты, повышающие свою квалификацию, в том числе и по иностранному языку, на традиционных языковых курсах (контрольные группы). В педагогическом эксперименте участвовали также 187 преподавателей делового немецкого языка вузов Уральского региона и России.

В ходе проведенного эксперимента было подвергнуто наблюдению и анализу 456 занятий по деловому немецкому языку с элементами межкультурной деловой коммуникации, и автором исследования проведено 9

семинаров повышения квалификации с преподавателями иностранного языка российских и немецких университетов с показом мастер-класса.

В результате проведенного исследования прошла апробацию методика инновационного обучения российских менеджеров навыкам межкультурной деловой коммуникации на материале делового немецкого языка. Эта методика разрабатывалась автором в сотрудничестве с немецкими учеными для реализации Президентской программы и проведения семинаров повышения квалификации преподавателей вузов по деловому немецкому языку в рамках международной программы "Tacis Managers Training Programme".

В ходе педагогического наблюдения на занятиях по деловому немецкому языку изучались активность и самостоятельность обучающихся в поисках путей разрешения различных проблемных межкультурных ситуаций, их умения и навыки приспособляемости к чужой культуре, общая коммуникативная толерантность, умения быстрой и адекватной ориентации в стандартных и нестандартных ситуациях, умение отстаивать свое мнение, аргументировать свою позицию и, наконец, навыки грамотного иноязычного делового общения.

В результате реализации данного типа образования, во-первых, изменилось содержание учебного материала – оно способствовало воспитанию осознания у слушателей не только уникальности родной культуры на основе раскрытия ее универсальной ценности в системе мировой культуры, но и воспитанию уважения к другим культурам и, в совокупности, развитию современной межкультурной деловой компетенции у руководителей. Во-вторых, изменились формы и методы обучения. Они приобрели последовательно интерактивный характер.

Опытно-поисковое исследование развития устойчивой межкультурной деловой компетенции руководителя осуществлялось в три этапа.

Учитывая, что содержательно и методически они взаимосвязаны и взаимозависимы и реальные практические итоги можно подводить лишь после прохождения курсов обучения, исследования в форме замеров среди слушателей (различные формы анкетирования, контрольного тестирования, экспертных оценок по диагностическим заданиям и др.) проводились следующим образом.

Первый этап – условно названный нами *"исходный учебный"* – выявление исходного уровня исследуемых показателей среди слушателей Президентской программы ("экспериментальные группы") и традиционных курсов иностранного языка в системе дополнительного профессионального образования ("контрольные группы").

Второй этап – *"итоговый учебный"* – выявление изменений в исследуемых показателях в результате реализации концептуальной модели дополнительного гуманитарного образования и дидактической модели развития МДК менеджера среди слушателей Президентской программы и, для сравнения, среди слушателей курсов "иностраный язык" при реализации традиционной системы повышения квалификации специалистов.

Третий этап – *"итоговый практический"* – выявление изменений в исследуемых показателях в результате одногодичной практической работы

среди выпускников Президентской программы во время постстажировочных семинаров и, для сравнения, среди слушателей в системе повышения квалификации по окончании курса "иностраный язык". Такой подход был связан с тем, что "Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ" изначально имела ярко выраженную прикладную направленность.

Если в исследованиях на первом и втором этапах приняли участие 619 слушателей, то на третьем этапе, в силу сложностей организационного и социально-психологического характера (разбросанность выпускников Президентской программы и курсов по различным организациям и предприятиям г. Екатеринбурга и Свердловской области, снижение субъективной мотивации к участию в исследованиях и др.), участвовало 40,5 % от исходного уровня – 251 выпускник (127 выпускников "экспериментальных групп" и 124 – "контрольных групп").

Задачи опытно-поисковой работы:

1. Определить начальный уровень сформированности у слушателей навыков и умений межкультурной деловой и иноязычной коммуникативной компетенций.

2. Выявить тенденции развития межкультурной деловой компетенции у руководителей.

3. Проверить, повышаются ли показатели уровней развития МДК руководителя в результате реализации концепции дополнительного гуманитарного образования менеджеров.

4. В процессе обучения деловому иностранному языку акцент делать на развитие у слушателей межкультурной деловой компетенции.

5. Выяснить, будет ли комплекс выявленных и научно обоснованных нами педагогических условий подготовки и проведения учебных занятий по дисциплине "Деловой иностранный язык" способствовать эффективному развитию навыков и умений межкультурного делового общения.

6. Реализовать проведение учебных занятий по дисциплине "Деловой иностранный язык" и практических семинаров по курсу "Межкультурная деловая коммуникация", способствующих воспитанию осознания, с одной стороны, уникальности родной культуры и ее универсальной ценности в системе мировой культуры и, с другой стороны, воспитанию приспособляемости к другой культуре, то есть развитию современной межкультурной деловой компетенции у руководителей, повышающих свою квалификацию в рамках Президентской программы.

Определение эффективности методов и технологий, применяемых в процессе обучения межкультурной деловой коммуникации, осуществлялось с помощью анкетирования, контрольных тестов по диагностическим заданиям, разработанных по специальной методике, и по экспертной оценке проведенных совместно с немецкими коллегами ролевых игр на заключительном этапе экспериментального исследования. Одновременное применение различных методов исследования позволило значительно повысить достоверность полученного эмпирического материала.

В содержании анкет были отражены как нормы профессионального поведения менеджера в современных условиях межкультурной деловой коммуникации, так и оценки собственных знаний, умений, навыков и личностных качеств российских менеджеров. В ходе опытно-поискового исследования нами был проведен также опрос слушателей на предмет их представления о ведении деловых переговоров с немецкими партнерами.

Методика проведения контрольных тестов по диагностическим заданиям. Разработанная нами методика проведения контрольных тестов по диагностическим заданиям предусматривает три варианта заданий, ориентированных на следующие виды деятельности: копирующая, репродуктивная, творческая.

Первый вариант заданий ориентирован на воспроизведение имеющихся практических навыков межкультурной коммуникации без анализа причинно-следственных связей (копирующая деятельность), так как их смысл заключается в самом их проведении. Это – непродолжительные по времени упражнения, во время которых участники выполняют короткие интерактивные задания. Для их выполнения они должны общаться между собой, объединяться в группы, что содействует развитию навыков работы в команде. Кроме того, при помощи этого варианта заданий снимаются напряженность и неуверенность, особенно характерные для начального, ознакомительного этапа работы.

Второй вариант заданий был рассчитан на установление причинно-следственных связей явлений и их объяснение по образцу, алгоритму действия, предложенному преподавателем (репродуктивная деятельность).

Здесь особое место занимает метод анализа межкультурных ситуаций. С одной стороны, описание конкретных эпизодов, имеющих место при столкновении двух культур, делает занятия интереснее, с другой стороны, собственная отстраненность от описанных событий дает возможность более или менее объективной оценки произошедшего, причин возникновения конфликта и поиска оптимальных путей его разрешения.

Третий вариант заданий был связан с самостоятельной исследовательской деятельностью слушателей и был рассчитан на привлечение ими межпредметных знаний и дополнительного материала (творческая деятельность). На этом заключительном этапе исследования обучающимся предлагались задания в виде ролевых игр по плану, разработанных автором исследования совместно с немецкими учеными.

Часть заданий, включенных в опытно-поисковое исследование, была взята из программы семинаров по межкультурной деловой коммуникации для мультипликаторов-экспертов, разработанных специалистами института им. И.В. Гете (Германия), остальные были составлены автором исследования специально для проведения экспериментального курса межкультурной деловой коммуникации в рамках дисциплины "Деловой немецкий язык" для слушателей Президентской программы в Уральском государственном техническом университете-УПИ (Россия).

При решении диагностических заданий акцентировалось внимание обучающихся на следующих аспектах: на самостоятельном анализе межкультурных ситуаций, встречающихся в деловом общении, на нахождении источников проблем и культурно-специфической информации, необходимой для их решения, на готовности изменения своего поведения для достижения оптимальных результатов коммуникации.

При выполнении контрольных тестов по диагностическим заданиям слушатели должны были продемонстрировать умение проводить анализ фактов, понятий, явлений с установлением необходимых межкультурных связей между ними, умение применять сформированные на данном этапе практические навыки в стандартных и нестандартных ситуациях делового общения и способность правильного выбора дополнительного материала и решения творческих исследовательских задач.

В качестве объективизированного показателя приведем результаты поэтапно проведенного контрольного тестирования по диагностическим заданиям.

Диаграмма 1



Условные обозначения: КД – копирующая деятельность; РД – репродуктивная деятельность; ТД – творческая деятельность

Так, количество слушателей со сформированным творческим подходом к учебно-познавательной деятельности и применению практических навыков деловой межкультурной коммуникации (творческая деятельность) в экспериментальных группах увеличилось с 9 до 53%, т.е. в 5,9 раза, с установкой на самостоятельное установление причинно-следственных связей и их объяснение по образцу, алгоритму действия (репродуктивная деятельность) – с 14 до 39% (увеличение в 2,8 раза), а количество слушателей с установкой на простое воспроизведение знаний и практических навыков межкультурной коммуникации без анализа причинно-следственных связей (копирующая деятельность) уменьшилось в 9,7 раза – с 77 до 8%.

В контрольных группах соответствующие показатели составили: усвоение на уровне творческой деятельности – 9 и 14% (увеличение в 1,5 раза), репродуктивной деятельности – 15 и 25% (увеличение в 1,6 раза), копирующей деятельности – 76 и 60% (уменьшение в 1,3 раза).

Все разработанные нами диагностические задания объединены одной идеей – повысить ощущение собственных культурных особенностей у обучающихся, заставить их осознать, что многое из того, что в родной культуре считается "естественным" и "нормальным", на самом деле является их культурной спецификой. Для этого используется технология создания эффекта "взгляда со стороны", которая помогает преодолеть эмоционально-поведенческие барьеры и подводит к добровольному пониманию относительности собственных взглядов.

Диаграмма 2



Условные обозначения: КД – копирующая деятельность; РД – репродуктивная деятельность; ТД – творческая деятельность

По дидактическим соображениям диагностические задания применялись нами в ходе экспериментального исследования в порядке возрастания их сложности. В начале эксперимента предлагались задания, требующие меньшей организационной подготовки и рефлексии. В последующем сложность диагностических заданий возрастала как с точки зрения их организации, так и с точки зрения сложности рефлексии и разнообразия поведенческих аспектов (например, в деловых ролевых играх по плану).

Соблюдение данной методики проведения контрольных тестов по диагностическим заданиям позволило получить объективную информацию при дифференциации слушателей по уровням усвоения знаний и навыков межкультурной коммуникации.

Опытно-поисковая работа проходила по плану, в соответствии с которым проверялась эффективность предложенной нами методики обучения межкультурной деловой коммуникации в рамках дисциплины "Деловой немецкий язык".

Математическая обработка полученных данных по каждому виду диагностических заданий на межкультурную деловую коммуникацию в экспериментальных и контрольных группах проводилась в несколько приемов.

В целом, обобщая полученные нами количественные показатели, необходимо отметить, что эффективность предложенной системы дополнительного гуманитарного образования как средства формирования творческой самостоятельности слушателей в области межкультурной деловой коммуникации (3-й вариант – творческая деятельность) в 3,7 раза выше, чем в традиционной системе повышения квалификации, а как средства преодоления установки на простое воспроизведение знаний, умений и навыков межкультурной деловой коммуникации (1-й вариант – копирующая деятельность) – выше в 7,5 раза (табл. 3).

Таблица 3

**Результаты
решения диагностических заданий (в процентах)**

Варианты заданий	Этапы исследования					
	I этап		II этап		III этап	
	Экспериментальные группы	Контрольные группы	Экспериментальные группы	Контрольные группы	Экспериментальные группы	Контрольные группы
1	77	76	5	57	8	60
2	14	15	41	26	39	26
3	9	9	54	17	53	14

Примечание.

Вариант 1 – копирующая деятельность;
 вариант 2 – репродуктивная деятельность;
 вариант 3 – творческая деятельность

I-й этап - "исходный учебный" или констатирующий.

II-й этап - "итоговый учебный" по окончании программы обучения.

III-й этап - "итоговый практический" через год после окончания обучения.

Если в начале опытно-поисковой работы дифференциация по уровням усвоения межкультурных знаний была представлена в экспериментальных и контрольных группах примерно одинаково, то после ее завершения наблюдался значительный сдвиг в сторону более высоких уровней усвоения в экспериментальных группах; в контрольных группах результаты улучшились незначительно.

Все слушатели Президентской программы, принявшие участие в опытно-поисковой работе, отметили важность приобретения новых компетенций для

успешного ведения бизнеса, особенности, которые определены не только усложнением нынешней экономической ситуации, но и пониманием необходимости профессионального знания межкультурной деловой среды.

Такое понимание ситуации разделяет нашу позицию в дискуссии об основных особенностях формирования профессиональной компетенции современного руководителя в области экономики и отличается от мнений тех исследователей, которые считают специальные знания достаточными в профессиональной деятельности человека.

Таким образом, результаты опытно-поисковой работы свидетельствовали о значительном развитии межкультурной деловой и управленческой коммуникативной компетенций менеджеров, повысивших свою квалификацию по дисциплине "Деловой немецкий язык" в рамках Президентской программы, в отличие от специалистов, обучавшихся иностранному языку по традиционной схеме повышения квалификации.

Обобщая сказанное выше, можно сделать вывод об эффективности в целом дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации как средства, способствующего развитию международного делового общения.

В заключении диссертации отмечается, что на основе сравнительного анализа систем повышения квалификации руководящих кадров в России и Германии проведено исследование одной из актуальных проблем дополнительного гуманитарного образования менеджеров.

Основные выводы, представленные в заключении диссертации:

1. Обоснована необходимость развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров. Результаты исследования показали, что эффект от усилий, направленных на интенсификацию инновационных процессов будет незначительным, если не будут осуществлены скоординированные изменения существующих организационных и дидактических условий функционирования этой системы с опорой на современные знания в области педагогики, психологии, менеджмента и других наук.

2. Разработаны и обоснованы механизмы развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации на межгосударственном, федеральном, региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательного учреждения, обеспечивающие на каждом из уровней выявление и решение актуальных задач межкультурного делового сотрудничества.

3. Современное дополнительное гуманитарное образование менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, рассматриваемое в качестве одного из базовых системообразующих факторов внешнеэкономической управленческой деятельности, обеспечивает формирование и развитие у руководителей следующих компонентов профессиональной компетенции: межкультурной деловой, управленческой коммуникативной и профессионально-ориентированной иноязычной.

4. Разработана концепция развития системы дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации, включающая в качестве своих составляющих концептуальную модель, обеспечивающую создание психолого-педагогических условий образовательного процесса, и дидактическую модель развития межкультурной деловой компетенции менеджера, позволяющую формировать общие и частные методы анализа межкультурных конфликтных ситуаций в процессе международного делового сотрудничества.

5. Разработанная концептуальная модель дополнительного гуманитарного образования менеджеров, являющаяся основой для разработки целей, задач, программ, содержания обучения межкультурной деловой иноязычной коммуникации, может служить примером эффективного управления развитием образовательного процесса в современных условиях.

6. Модульное содержание дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации на примере иностранного языка состоит из социально-этических основ межкультурной коммуникации в быту, общественной жизни, в международных отношениях; в профессиональной деятельности и бизнесе; из практического обучения межкультурному деловому общению российских менеджеров с немецкими партнерами в конкретных предметных областях экономики и охватывает все сферы внешнеэкономической управленческой деятельности.

7. В проведенном исследовании обоснованы и реализованы новые подходы к дидактике межкультурной коммуникации, обеспечивающие приобретение обучающимися межкультурной компетенции: реализация образовательного процесса не только на интеллектуальном (передача знаний), но и на аффективном (эмоциональные связи) и поведенческом уровнях.

8. Разработанная дидактическая модель развития межкультурной деловой компетенции (МДК) менеджера позволяет повысить качество и эффективность практической подготовки к внешнеэкономической управленческой деятельности и может быть использована для разработки содержания и методов обучения руководителей в других сферах деятельности. В качестве основных компонентов модель включает систему организационных форм и современных интерактивных методов обучения, направленных на достижение целей учебного процесса, обеспечивающих активизацию деятельности обучаемых на всех его этапах.

Дидактическая модель, построенная на принципах проблемности, витagenности, вариативности, модульной структуры задач, рефлексивного обучения, поликультурности, опережающего обучения профессорско-преподавательского состава и т.д., обеспечивает формирование и развитие у обучаемых межкультурной деловой компетенции и, следовательно, улучшение качества международного делового сотрудничества.

9. Одним из главных условий эффективности дополнительного гуманитарного образования менеджеров в области межкультурной деловой коммуникации является его научно-методическое обеспечение, которое должно быть целенаправленным, системным, гарантирующим связь теории с

практикой. Автором исследования разработан комплект научно-методической документации для преподавателей (программы по деловому немецкому языку и межкультурной деловой коммуникации, учебный план, банк диагностических заданий для анализа межкультурных конфликтных ситуаций, методические рекомендации по их применению) и учебно-методический комплект для обучающихся (немецко-русские глоссарии для различных сфер международной экономической деятельности, учебно-методические комплексы, включающие рабочую тетрадь с диагностическими заданиями, аутентичное учебное пособие и набор аудио- и видеокассет по релевантным темам межкультурного делового общения).

10. Результаты опытно-поисковой работы показали, что в целях эффективности дополнительного гуманитарного образования менеджеров необходимо изменить процесс обучения иностранному языку и заменить существующую систему (краткосрочные языковые курсы) на новую, обеспечивающую формирование и развитие межкультурной деловой компетенции руководителя (инновационное обучение на основе интерактивных методов – внедрение результатов обучения в практику делового общения с зарубежными партнерами – реальное управление внешнеэкономической деятельностью предприятия).

11. В ходе исследования доказано, что в процессе межкультурного обучения руководителей средствами иностранного языка коренным образом меняется роль преподавателя. Он выступает в роли фасилитатора, который, в отличие от лектора, не является главным действующим лицом. При помощи специальных умений и навыков фасилитатор способствует созданию рабочей обстановки в группе, включению максимального числа обучаемых в работу и их активному взаимодействию между собой, создает условия для творческого поиска эффективных решений конкретных ситуаций.

Таким образом, если при традиционных формах и методах преподавания преподаватель является ключевой фигурой, обеспечивающей предоставление информации и полный цикл управления обучением, то при интерактивных методах главная функция преподавателя заключается в поддержке коммуникации и решении стратегических задач обучения и развития личности.

12. В результате сопоставления норм профессиональной коммуникации менеджеров на основе ценностных ориентаций в российской и немецкой моделях выявлены зоны потенциально возможных конфликтов, которые подтвердили необходимость формирования и развития МДК руководителя.

Выявлены и соотнесены со способами оформления на иностранном языке главные составляющие толерантного поведения менеджера в процессе межкультурной деловой коммуникации: открытость, гибкость, эмпатия, терпимость к многозначности, устойчивость к фрустрациям, отсутствие предрассудков, незначительный этноцентризм, некатегоричность суждений.

13. Практическое применение дидактической модели показало, что на ее основе могут строиться конкретные системы межкультурного обучения любому иностранному языку, следовательно, она может быть использована для совершенствования содержания, форм, методов организации учебного процесса

в дополнительном профессиональном образовании менеджеров, реализующем учебные программы гуманитарной подготовки.

14. Основные идеи развития МДК менеджера могут быть применены не только в системе дополнительного профессионального образования руководителей, но и в системе вузовского и довузовского профессионального образования, в практической деятельности совместных предприятий, работающих как в нашей стране, так и за рубежом.

15. Проведенное исследование доказало необходимость формирования целостного адекватного представления о профессии руководителя-менеджера в современных условиях. На первый план выдвигается не собственно формирование знаний и умений, а развитие необходимых для реализации этих знаний качеств и компетенций личности. Очевидно, руководитель нового уровня должен быть способным к социальным, экономическим и межкультурным формам взаимодействия в своей управленческой деятельности, владея на профессиональном уровне хотя бы одним иностранным языком. В связи с этим мы расширяем понятие профессиональной компетенции руководителя и включаем в него новые составляющие – межкультурную деловую, управленческую коммуникативную, профессионально-ориентированную иноязычную, формируемые гуманитарными курсами, в частности дисциплиной "Деловой иностранный язык".

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, дают основание считать, что гипотеза и задачи исследования решены, а результаты внедрения позволяют утверждать, что исследование имеет реальную научную, теоретическую и практическую значимость.

Настоящее исследование не исчерпывает всех аспектов рассматриваемой проблемы. Опираясь на достигнутое, можно обозначить такие актуальные для дополнительного профессионального образования направления исследования, как разработка компетентностных моделей внешнеэкономической деятельности менеджера в конкретных областях экономики, вариантов индивидуального стиля деятельности руководителя и т.д. Полученные результаты могут служить концептуальной и теоретической основой для дальнейшего научного поиска в обозначенных в работе направлениях и для решения практических проблем дополнительного профессионального образования менеджеров.

I. Диссертационные исследования, выполненные под научным руководством диссертанта

Уманская М.В. Педагогические условия развития коммуникативных умений студентов технического колледжа. - Екатеринбург, 2004. - 130 с.

II. Монографии, учебные пособия и методические рекомендации

1. Корнеева Л.И. Повышение квалификации руководящих кадров в области межкультурной деловой коммуникации в России и Германии: Монография: Рек. УМО по проф.-пед. образованию для слушателей ин-тов и фак.

- повышения квалификации, преподавателей, аспирантов и др. проф.-пед. работников. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. – 396 с.
2. *Корнеева Л.И.* Deutsch-russisches Glossar zur Wirtschaftslehre im Bauwesen / Немецко-русский глоссарий по экономике в строительстве: Учеб. пособие. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. – 95 с.
 3. *Корнеева Л.И.* Дидактические основы профессионального обучения в Германии: Учеб. пособие. – Екатеринбург: УГППУ, 1998. – 72 с.
 4. *Корнеева Л.И., Шельтен А.* Введение в профессиональную педагогику: Учебник: Рек. УМО по проф.-пед. образованию для преподавателей, аспирантов, студентов проф.-пед. вузов и колледжей. – Екатеринбург: УГППУ, 1997. – 287 с.
 5. *Вахрамеева Н.П., Корнеева Л.И.* Структура, задачи и проблемы системы профессионального образования Германии: Хрестоматия. – Екатеринбург: УГППУ, 1994. – 80 с. (авт. 40 с.).
 6. *Корнеева Л.И.* Межкультурные взаимодействия в международных экономических отношениях. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. – 124 с.
 7. *Корнеева Л.И.* Межкультурная деловая коммуникация. Программа для слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ: Учебно-методическая разработка. – Екатеринбург: ИПК УГТУ-УПИ, 2003. – 10 с.
 8. *Корнеева Л.И.* Деловой немецкий язык. Программа для слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ: Учебно-методическая разработка. – Екатеринбург: ИПК УГТУ-УПИ, 2003. – 11 с.
 9. *Корнеева Л.И.* Россия и интеграционные процессы в мировой экономике. Межкультурная коммуникация. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2002. – 220 с.
 10. *Корнеева Л.И., Поилов О.А.* Deutsch-russisches Glossar zur Betriebswirtschaftslehre / Немецко-русский глоссарий по экономике предприятия. Международный проект: Учеб. пособие. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001. – 133 с. (авт. 95 с.).
 11. Deutsch-russisches / Russisch-deutsches Glossar zur Berufsbildung. Немецко-русский / русско-немецкий глоссарий по профессиональному образованию. Международный проект: Учеб. пособие / *Э.Ф. Зеер, Л.И. Корнеева (Екатеринбург), Ф. Кюбарт, С. Штайер-Йордан (Бохум).* – Билефельд, ФРГ: Изд-во В. Бертельсман, 1994. – 55 с. (авт. 13 с.).
 12. *Зеер Э.Ф., Корнеева Л.И.* Немецко-русский глоссарий по профессиональной педагогике: Учеб. пособие. – Свердловск: СИПИ, 1990. – 32 с. (авт. 16 с.).
 13. *Корнеева Л.И.* Alltagsdeutsch: Методические рекомендации по развитию коммуникативных навыков на немецком языке. – Свердловск: СИПИ, 1990. – 52 с.

III. Статьи в журналах, рекомендуемых ВАК Минобразования РФ для публикации основных результатов исследований на соискание ученой степени доктора педагогических наук

14. *Корнеева Л.И.* Дополнительное гуманитарное образование менеджеров в системе непрерывного образования взрослых в России и Германии // Педагогика. – 2005. – № 2. – С. 95 – 101.
15. *Корнеева Л.И.* Интерактивные методы обучения // Высшее образование в России. – 2004. – № 12. – С. 105 – 108.
16. *Корнеева Л.И.* Новый этап в повышении квалификации управленческих кадров // Проф. образование. – 2005. – № 2. – С. 33 – 35.
17. *Корнеева Л.И., Уманская М.В.* Проблема развития коммуникативных умений студентов технических вузов и колледжей и возможные пути ее решения // Педагогическая наука – практике. Новые исследования: Прил. № 3 к журн. "Проф. образование". – 2004. – С. 89 – 94.
18. *Корнеева Л.И.* Межкультурная компетенция как условие успешной профессиональной деятельности российских менеджеров // Вестник Уральского государственного технического университета - УПИ. – 2004. – № 10 (40). – С. 54 – 62.
19. *Корнеева Л.И.* Новый этап сотрудничества с Германией по развитию системы повышения квалификации управленческих кадров в России // Вестник Тюменского государственного университета. – 2004. – № 4. – С. 78 – 85.
20. *Корнеева Л.И.* Стратегические ориентиры в модернизации системы повышения квалификации кадров в Германии: зарубежный опыт // Проф. образование. – 2004. – № 5. – С. 31 – 32.
21. *Корнеева Л.И.* Современные интерактивные методы обучения в системе повышения квалификации руководящих кадров в Германии: зарубежный опыт // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 4 (32). – С. 78 – 83.
22. *Корнеева Л.И.* Современные стратегии повышения квалификации руководящих кадров в Германии // Вестник Уральского государственного технического университета - УПИ. – 2003. – № 1 (21). – С. 58 – 67.
23. *Корнеева Л.И.* Формирование профессиональной готовности менеджера к деятельности в поликультурной среде в России и Германии // Вестник Уральского государственного технического университета - УПИ. – 2005. – № 1 (53). – С. 60 – 67.
24. *Колтакова Ю.В., Корнеева Л.И.* Параметры межкультурной коммуникации и пути формирования иноязычной коммуникативной компетенции // Вестник Уральского государственного технического университета - УПИ. – 2005. – № 2. – С. 39 – 47.
25. *Корнеева Л.И.* Учебный процесс в системе повышения квалификации кадров в Германии как процесс приобретения компетенций: зарубежный опыт // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. – № 4. – С. 21 – 31.

IV. Статьи в сборниках научных трудов и журналах

26. *Korneeva L.* Aus- und Weiterbildung in Deutschland und Russland. Eine vergleichende Analyse // Materialien des Alumni-Forums Osteuropa, TUM, München, BRD, 2004. – S. 19 – 20.
27. *Korneeva L.* Hochschulbildung und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in Russland // Tertium Comparationis. Journal für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft. – 2003. – № 1. – S. 29 – 40.
28. *Korneeva L.* Weiterbildung von Führungskräften in Russland am Beispiel der Uraler Region // Modell Bochum zur Weiterqualifizierung russischer Germanisten. Ruhr-Universität Bochum. – 2002. – S. 77 – 88.
29. *Korneeva L.* Entwicklung von Klein- und Mittelunternehmen in Russland // Modell Bochum zur Weiterqualifizierung russischer Hochschullehrer. Ruhr-Universität Bochum. – 2002. – S. 15 – 21.
30. *Korneeva L.* Traumotive der Protagonisten in Arthur Schnitzlers Erzählungen. Eine vergleichende Analyse // Dialog mit der Dichtung. Institut für Deutschlandforschung, Ruhr-Universität Bochum. – 2000. – S. 133 – 144.
31. *Корнеева Л.И.* Повышение квалификации руководителей предприятий строительного комплекса Екатеринбурга и Тюмени в Германии // Новости строительной индустрии. – 2004. – № 5 (25). – С. 22 – 32.
32. *Корнеева Л.И.* Методологические аспекты обучения деловому иностранному языку в системе повышения квалификации руководящих кадров // Образование и наука: Изв. УрО РАО. – 2004. – № 4 (28). – С. 81 – 86.
33. *Корнеева Л.И.* Становление профессионального обучения и повышения квалификации кадров в Германии: логико-исторический анализ // Образование и наука: Изв. УрО РАО. – 2004. – № 3 (27). – С. 53 – 61.
34. *Корнеева Л.И.* Формирование межкультурной деловой компетенции специалистов в процессе обучения деловому иностранному языку // Перевод и межкультурная коммуникация: Материалы VI междунар. науч.-практ. конференции ИМС. – Екатеринбург: АМБ, 2004. – С. 194 – 200.
35. *Корнеева Л.И.* Методологические подходы и методы межкультурного обучения иностранному языку // Иностранные языки и литература в современном международном образовательном пространстве: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2005. – С. 37 – 43.
36. *Корнеева Л.И.* К проблеме интеграции межкультурной коммуникации в содержание обучения иностранным языкам // Теория и практика перевода и профессиональной подготовки переводчиков: Материалы междунар. науч.-практ. конференции. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2005. – С. 343 – 349.
37. *Корнеева Л.И.* Опыт Германии при решении проблем повышения квалификации руководящих кадров // Экономическая культура в условиях развития рыночной экономики: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2002. – Вып. 5. – С. 457 – 462.

38. *Корнеева Л.И.* Обучение деловому иностранному языку (из опыта сотрудничества с немецкими коллегами) // Экономическая культура в условиях развития рыночной экономики: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2002. – Вып. 5. – С. 452 – 457.
39. *Корнеева Л.И.* Общие профессионально-значимые цели обучения иностранному языку на кафедрах управления внешнеэкономической деятельностью предприятий и иностранных языков в области экономики и управления // Экономическая культура в условиях развития рыночной экономики: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001. – Вып. 4. – С. 7 – 12.
40. *Корнеева Л.И.* Немецкий язык для профессии. Из опыта работы по Президентской программе // Лингвометодические чтения: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2000. – С. 85 – 87.
41. *Корнеева Л.И.* Деловой немецкий язык как язык специальности // Лингвометодические чтения: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 1998. – С. 15 – 18.
42. *Корнеева Л.И.* Из опыта сотрудничества УГППУ с университетами ФРГ в области профессиональной педагогики // Международное сотрудничество в области образования в рамках TEMPUS-TACIS проектов: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГППУ, 1996. – С. 13 – 16.
43. *Корнеева Л.И.* Немецкая система профобразования и ее обучающий персонал // Понятийный аппарат педагогики и образования: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГППУ, 1995. – С. 145 – 154.
44. *Вайн В.М., Корнеева Л.И.* Инновационные педагогические технологии и методы обучения в дуальной системе профессиональной подготовки ФРГ // Профессионально-педагогическое образование и европейское академическое сообщество: Вестник УНМО вузов России по профессионально-педагогическому образованию. – Екатеринбург: УГППУ, 1995. – Вып. 3 (17). – С. 67 – 77.
45. *Зеер Э.Ф., Корнеева Л.И.* Методика составления немецко-русского глоссария по профессиональному образованию // Понятийный аппарат педагогики и образования: Сб. науч. тр. – Екатеринбург: УГППУ, 1995. – С. 215 – 221.
46. *Корнеева Л.И.* Организационно-правовые основы дуальной системы профессионального образования ФРГ // Вестник УНМО вузов России по профессионально-педагогическому образованию. – Екатеринбург: УГППУ, 1994. – Вып. 2 (13). – С. 49 – 56.
47. *Корнеева Л.И.* Обучающий персонал в системе профессионального образования ФРГ // Вестник УНМО вузов России по профессионально-педагогическому образованию. – Екатеринбург: УГППУ, 1993. – Вып. 2 (11). – С. 65 – 70.
48. *Корнеева Л.И.* Обучение иностранным языкам на основе интенсивных методов преподавания (И. Шехтер, Г. Китайгородская) // Коммуникативная направленность в обучении иностранным языкам: Сб. науч. тр. – Киев: КГПИИЯ, 1990. – С. 19 – 24.

49. *Корнеева Л.И.* Системные отношения в сфере специальной лексики // Проблемы взаимосвязи различных подъязыков с системой данного языка: Сб. науч. тр. – Киев: КГПИИЯ, 1989. – С. 25 – 37.

У. Тезисы докладов и выступлений на научно-практических конференциях и симпозиумах

50. *Корнеева Л.И.* Поэтапное обучение профессионально-ориентированной иноязычной речи // Лингвометодические чтения: Материалы региональной межвуз. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: УГГА, 2002. – С. 20 – 21.
51. *Корнеева Л.И., Левит Д.С.* Игровой элемент в обучении деловому иностранному языку // Обучение профессиональному иноязычному общению: Материалы междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2000. – С. 17 – 19.
52. *Корнеева Л.И., Левит Д.С.* Дефиниция как один из методов введения экономических терминов (на материале английского и немецкого языков) // Лингвометодические чтения: Материалы региональной межвуз. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: УрГЭУ, 1999. – С. 57 – 59.
53. *Корнеева Л.И., Левит Д.С.* Лексическая экспрессивность в письменных и устных текстах экономического характера на материале английского и немецкого языков // Материалы междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 1999. – С. 41 – 43.
54. *Korneeva L., Levit D.* Amplification and compression of the text as a means of conveying the information structure // ESP Russia: M.: The British Council, 1999. – № 10. – P. 23 – 25.

ИД № 06263 от 20.11.2001г.

Подписано в печать 10.03.2005.

Бумага писчая

Уч.-изд. л. 2,5.

Офсетная печать

Тираж 100 экз.

Заказ № 234

Формат 60x 84/16

Усл. печ. л. 2,4.

Уральский государственный технический университет - УПИ

Редакционно-издательский отдел ГОУ ВПО УГТУ-УПИ

620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19

Цех № 4 ОАО "Полиграфист" г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 20