



IfD focus

- ❖ «Организационные исследования»
Или: Подготовка сотрудников вместе с их организациями к движению в будущее
- ❖ Новый организационный профиль
Института немецких исследований
- ❖ Уголок переводчика
- ❖ Календарь мероприятий:
декабрь 2007 – февраль 2008

04/2007





Центр международных исследований
Center for International Studies



Минск
Minsk



Серия публикаций **IfD focus** издается
Институтом немецких исследований
при Центре международных исследований.

Редакция: Т. Кнуббен, В. Гуринович, С. Павловицкий
Перевод: Е. Огнева, С. Павловицкий
Дизайн: В. Гуринович

Периодичность издания:
март, май, октябрь, декабрь.

В материалах приглашенных авторов сохранен стиль оригинала,
мнения автора может не совпадать с мнением редакции.

Институт немецких исследований (IfD)
при Центре международных исследований (CfIS)

Пр-т Газеты "Правда", 11
220116 Минск

Тел./Факс: +375 172 72 20 92
GSM: +375 291 79 20 92
e-mail: info@cfis-ifd.de
www.cfis-ifd.de,
www.cfis.by

Содержание

От редакции.....	4
«Организационные исследования». Или: Подготовка сотрудников вместе с их организациями к движению в будущее	6
Новый организационный профиль Института немецких исследований	15
Уголок переводчика	21
Календарь мероприятий: декабрь 2007 – февраль 2008	25

От редакции

Дорогие читатели!

Глубокоуважаемые покровители и друзья Института немецких исследований!

Вы держите в руках вот уже четвертый выпуск нашего журнала IfD focus. И мы по праву гордимся этим изданием, которое на двух языках знакомит Вас с темами, имеющими непосредственное отношение к нашей образовательной деятельности в Беларуси. В этом номере речь пойдет в первую очередь об организационных исследованиях – той области науки, которой мы подробно занимались и занимаемся. В прошлом выпуске мы уже упоминали «Конференцию будущего», которая состоялась у нас в июне этого года. Ее результатом стало определение четкой цели и нового профиля деятельности Института немецких исследований (см. также раздел «От редакции» в IfD focus № 3). В моей статье на страницах 13-19 Вы сможете более подробно познакомиться с «новым» Институтом немецких исследований. Однако мы хотели бы познакомить вас также и с теоретической стороной предмета. Д-р Х. Ассельмайер (университет г. Хильдесхайм) – руководитель данной «Конференции будущего» – любезно предоставил нам соответствующий материал.

Основным достижением нашей работы за последнее время можно без сомнения назвать конференцию «Системы образования в сравнении: традиции и перемены в Германии и Беларуси», которую мы провели 10.11.2007 в ММОЦ в рамках Года немецкой культуры «Моменты культуры-2007». Уже только по числу участников – присутствовало свыше 100 представителей немецких и белорусских учреждений образования – и исключительно положительным отзывам можно считать конференцию большим успехом. Должны признаться, что вначале скептически относились к тому, будет ли данная тема интересна для Беларуси – в том числе и ввиду неучастия страны в Болонском процессе. Однако мы убедились в обратном: многие представители белорусских вузов и образовательных НГО выразили желание провести мероприятия (конференции, семинары или круглые столы) на тему реформирования системы образования и в регионах. Как кажется, именно там существует очень большая потребность в получении информации по данному вопросу и в его обсуждении.

В качестве первого шага мы намерены опубликовать сборник материалов выступлений на русском и немецком языках, чтобы зафиксировать и сделать доступными общественности содержание и результаты конференции. Таким образом, заявленные в предыдущем выпуске IfD focus материалы конференции будут выпущены отдельным изданием, которое выйдет, скорее всего, уже в начале следующего года.

Следующим шагом станет установление новых контактов между немецкими и белорусскими учреждениями образования и образовательными организациями. На конференции участникам была предоставлена возможность письменно представить свои замыслы по двусторонним проектам в сфере образования. Если собранные сведения позволят осуществлять постоянное и последовательное содействие развитию двустороннего научного обмена, то можно будет говорить о большом успехе.

Минск, декабрь 2007 г.

Сердечно Ваш,

Тобиас Кнуббен

Директор CfIS/IfD

P.S.: Как обучающаяся организация мы всегда открыты и рады Вашим идеям и критике по поводу нашего издания!

«Организационные исследования».

Или: Подготовка сотрудников вместе с их организациями к движению в будущее

Херберт Ассельмайер

Д-р Херберт Ассельмайер руководит отделением магистерской программы повышения профессиональной квалификации «Организационные исследования» в университете Хильдесхайма. В июне 2007 г. он провел для Института немецких исследований семинар «Конференция будущего»

<http://www.asselmeyer.de/herbert/beruflich.htm>

<http://www.uni-hildesheim.de/de/6305.htm>

I.

Общественная значимость организаций является сегодня бесспорной. Высокоразвитые социумы достигли такого уровня внутренней дифференциации, что почти все жизненно важные функции нуждаются в организационном оформлении. Современное общество, в значительной мере интегрированное в мировом масштабе, как никогда ранее стало зависимым от способности оперирующих в нем организаций выполнять свои функции. Это обуславливает важность междисциплинарного и оригинального мыслительного подхода к задаче развития организаций.

Созданием кластера «Организационные исследования» (Organization Studies), сети сотрудничества специалистов по образовательным, социальным, экономическим и культурологическим наукам с коммерческими и некоммерческими организациями-партнерами, университет Хильдесхайма фокусирует внимание на растущей потребности в кооперации между вузами и организациями в отношении научных исследований, развития и консультаций и в соответствующем повышении квалификации для руководящих сотрудников¹.

¹ Под руководящими работниками (Führungskräfte) понимаются все сотрудники организации, вносящие активный вклад в ее развитие. Слово (руко-)водить взято в буквальном смысле 'вести, заставлять двигаться'.

Повышение квалификации, тесно связанное с развитием организации, находится в поле идущей порой на повышенных тонах дискуссии о снятии границ (Entgrenzung): снятие границ подразумевает отход от типичной для университета идеологической корпоративной морали, а именно той идеи, что вследствие кооперации с экономикой наука становится односторонне детерминированной и безответственно зависимой. Мы же, напротив, открываем в такой кооперации богатый потенциал создания сообщества учения, труда и решения проблем и даже рассматриваем его как более обширное сообщество ценностей, которое хотя и делает границы между внешним и внутренним несколько расплывчатой, но зато приводит к пониманию того, что конвергенция в самых различных сферах жизни нормальна и что над сотрудничеством можно размышлять и прерывать его.

Описанное развитие касается нового динамического отношения между обществом и наукой. Становящееся все теснее взаимодействие между двумя этими сферами – таков наш вывод – является индикатором появления нового вида науки: науки, помещенной в социальный контекст или чувствительной к нему.

II.

Повышение квалификации по принципу «включения (в текущие процессы)» вместо «информирования» проходит во временных, интерактивных и открытых сетях партнерства, в которые включены субъекты из различных социальных сфер и в которых создаются связи между гетерогенными формами знания и «распределенными» запасами знаний. Гиббонс и др. выделили в 1994 г. новый способ производства знания и назвали его «способ II» (Mode 2).

- Как «способ I» они обозначили ньютоновскую модель производства знания – сумму когнитивных и социальных норм, детерминирующих производство и распределение знания. «Способ I» характеризуется как академический, дисциплинарный, гомогенный, иерархический и консервативный и соответствует тому, что в общем случае понимают под наукой (Science).
- «Способ II», напротив, является прикладным, междисциплинарным, гетерогенным и антииерархическим. Междисциплинарные, созданные на короткое время исследовательские коллективы совместно с практиками работают над конкретной проблемой. Производство знания становится более осмысленным и подотчетным обществу.

Междисциплинарность является существенной характеристикой этого «new production of knowledge» (нового способа производства знания). Так,

исследования по «способу II» отличаются от привычной науки тем, что при «способе II» имеет место гибкая организация в контексте соответствующей проблемы, происходит обращение к многообразным запасам знаний, конститутивным элементом выступают мышление и деятельность внутри сетей партнерства, а также ограниченное по времени и одновременно последовательное участие тех, кого затрагивает проблема. Произошли ли в науке настолько глубокие перемены, что традиционная наука растворится в «способе II», мы здесь утверждать не станем. Но мы принципиально поддерживаем происходящую таким образом стимуляцию связи науки с обсуждением проблем в обществе.

Наконец, мы чувствуем приверженность концепции «shared community» – тесной общности дискурса, знания, практики и доверия между наукой и экономикой, между вузами и предприятиями. Помогать в укреплении этого акцентированного в завершение доверия, взаимного доверия, позволяющего обращаться к «другой стороне» с беспристрастностью, уважением и любопытством, мы и намерены в рамках проектов, которые мы осуществляем как ученые (заклучая договоры по явному поручению нашего вуза).

III.

«Организационные исследования» основаны на обширной учебной программе², составленной экспертами из названного выше спектра специальных предметов в рамках пилотного эксперимента BLK. Говоря в общем, необходимо, чтобы члены организации научились «обращать внимание на существенное»:

1. Разрабатывать четкие коммуникативные стратегии³

Самое большое сходство организаций состоит, пожалуй, в том, что им приходится становиться все самостоятельнее и брать на себя все большую личную ответственность, что означает также способность выживать в экономическом смысле. И еще: в эпоху индивидуализации организации⁴ считаются относительно надежным партнером. Если следовать этой ориентации, то для каждой организации – при всей сложности – нужно, прежде всего, определить:

- какие имеются кратко-, средне- и долгосрочные **цели**⁵,

² Подробнее см. www.organization-studies.de.

³ О понятии стратегии см. <http://de.wikipedia.org/wiki/Strategie>.

⁴ Kieser, A. (2002). *Organisationstheorien*. 5. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer. (Данная книга имеется в фонде библиотеки Института. – Прим. ред.)

⁵ Kieser, op.cit., S. 12. Относительно постоянства целей см. Kieser, op.cit., S. 11.

- каковы представления о **членстве**⁶ (роли, права) в этой организации,
- какие формальные **организационные структуры**⁷ (функции, должности) в ней выбирают и используют
- и какие **виды деятельности членов организации**⁸ имеют решающее значение и, соответственно, должны стимулироваться или санкционироваться.

Если организации понимать в этом смысле, то основную часть стратегической коммуникации следует направить на эти аспекты. И тогда речь будет идти не только о возможности «лучше понять и объяснить цель, возникновение, существование, изменение и образ функционирования организаций»⁹, но и, сверх того, на основе этой рамки отсчета должна быть разработана полезная стратегия для целенаправленного развития организации (и подходящая к ней система поддержки, например, мероприятия по повышению квалификации персонала). Здесь ориентация на достижения науки об организациях позволяет действовать, не опираясь на непригодные «механистические картины мира» или, того хуже, в стиле Рембо, а лучше, с бóльшим пониманием и, прежде всего, хладнокровнее. Таким образом «скорее удастся инициировать и сопровождать долгосрочные, устойчивые процессы учения и обновления – и организации, тем самым, также скорее станут более жизнеспособными, успешными и эффективными»¹⁰.

2. Учиться работать с коммуникативными препятствиями

То, что организации должны продолжать развиваться и изменяться вследствие влияния окружения, (больше) не вызывает споров. Но особенно интересен вопрос, как организации с их сотрудниками достигают ориентированного на будущее развития и соответствующих изменений. Опыт показывает, что сотрудники отличаются, прежде всего, тем, хотят ли и могут ли они формировать структуры или же структурные изменения затрагивают их в отрицательном смысле и парализуют их. Об этой абстракции нужно хорошо помнить, поскольку руководящие работники (как правило, штатные кадры) на верху иерархии и влиятельные менеджеры среднего звена, достаточно часто

⁶ Kieser, op.cit., S. 16.

⁷ Kieser, op.cit., S. 23.

⁸ Под видами деятельности членов организации понимается поведение, конформное целям и правилам либо, соответственно, отклоняющееся от них. Социальное поведение частично направляется дополнительными социальными структурами и коллективными договорами. Эта социальная реальность, конструируемая на основе формальных организационных структур, в повседневности переживается как противоречивая, когда члены и их деятельность становятся объектом управления (ср. Kieser, op.cit. S. 25).

⁹ Ср. Kieser, op.cit., S. 23.

¹⁰ Ср. здесь Königswieser, R./Hillebrand, M. (2004). Einführung in die systemische Organisationsberatung. Heidelberg: Auer, S. 20.

требующие нестандартного мышления, начинали как бойцы-одиночки и конформисты и стремятся, прежде всего, к сохранению власти: «Они слишком влиятельны, чтобы добиться радикальных изменений можно было, обойдя их» (Simon, 2002, S. 579). Столкнувшись с этим, сотрудники ощущают себя задетыми и интерпретируют свою ситуацию и свое желание изменений целостно. Между двумя этими группами членов находится так называемый «парализующий слой» (там же). Фатальным образом способность изменения организаций из-за так называемой взаимной неприязни часто считается невозможной без вмешательства внешнего консультанта. По Беккеру, «формой изменения является спор, в котором ведущим выступает консультант», функция которого – «направлять спор путем варьирования его формы» (Baescker, 2004, S. 46). С учетом вопроса, как можно сделать предметом обсуждения существенное, нужно определить смешанные формы «коммуникации изменения», чтобы в конкретной ситуации удалось

- в деловом измерении на передний план выдвинуть темы и содержательные вопросы, а прочее оставить за рамками,
- во временном измерении выстроить продуктивное соотношение между прошлым (которое таково, как оно есть) и будущим (которому еще только предстоит стать)
- и в социальном измерении продуктивно обращаться с разногласием и консенсусом (op.cit., S. 47).

3. Ориентироваться на подходящие теории руководства

По нескольким причинам, которые не будут здесь рассматриваться подробно, в организациях более или менее имплицитно или эксплицитно отвергают руководство и иерархию. Если с руководством ассоциируется непрозрачный или даже произвольный способ осуществления власти, то причина неприятия подобного представления о руководстве, конечно, совершенно ясна. Если же руководство, напротив, понимать в собственном значении слова («вести» заставлять двигаться, «направлять»), тогда сотрудники как со-разработчики будущего в этом смысле являются ведущими особого рода.

Далее, «ведущие» различаются по тому, каким образом они собираются достигать целей. В специальной литературе применяемые на практике группы теорий руководства причисляются к четырем периодам. Из нижеследующей таблицы видно, что «старое доброе» учение об управляемости хотя и кажется порядком устаревшим, однако все еще находит много приверженцев, ведь согласно этому представлению кажется, что мир легко «упорядочить» («намерения поддаются управлению»).

	Закрытая система	Открытая система
Теория рациональной деятельности	<p>(1900 – 1925/30 гг.) управляемость:</p> <p>планирование организация инструктаж, руководство координация контроль</p>	<p>(1955 – 1970 гг.) значение ситуации в отношении результатов сотрудников:</p> <p>влияние внешних сил: ситуационно обусловленный менеджмент. Универсального средства нет (многообразие различных ситуаций требует различных видов вмешательства (эффективность))</p>
Теория социальной деятельности	<p>(1925 – 1955 гг.) значение социальных отношений и неформальных групп:</p> <p>достигать активного участия путем принесения способностей: творческая работа (а не материальная награда!) дает устойчивую мотивацию</p>	<p>(с 1970 г.) Процессы связи обеспечивают равновесие:</p> <p>умеющие приспосабливаться предприятия используют эволюционный менеджмент: комбинация из планирования, моделирования, использования случайностей, мутаций. Равновесие между слабыми и тесными связями ведет к нахождению удовлетворяющих решений</p>

Табл.: Обзор основных периодов теорий менеджмента¹¹

Между тем опыт, особенно накопленный в становящейся все сложнее сфере трудовой деятельности, вероятно, способствовал пониманию того, что процессы коммуникации во всех организациях протекают не по шаблону «святого семейства», а скорее по модели сериала «Линденштрассе»: ежедневная коммуникация редко протекает с ориентацией на цель и гармонично, но в большой степени связана с путаницей, стрессом, неуверенностью, политическими происками, пробами и ошибками, фрустрацией, собственными интересами и эмоциональным возбуждением. Сущность будущего «менеджмента церковной общины» состоит, таким образом, не в установлении однозначной ясности и порядка, но в прагматичном сдерживании беспорядка, а временами и хаоса. Тем более важно иметь такие константы ориентации, как цели, чтобы снова и снова возвращаться к сути того, что конституирует церковную общину, за что она выступает и ради чего члены и группы проявляют активность.

Выводы, которые можно сделать из очерченного в табличном виде многообразия теорий руководства, следующие.

¹¹ Walter Simon: Moderne Management-Konzepte. Strategiemodelle, Führungsinstrumente, Managementtools. Offenbach (Gabal), 2002.

- Ни одна из концепций руководства в одном из четырех квадрантов не способна в одиночку объяснить все элементы происходящего в организации и предложить однозначные рекомендации по практическому руководству.
- Варианты руководства из всех четырех квадрантов находят применение в ежедневной практике руководства.
- Следует учитывать то обстоятельство, что организации представляют собой систему, которая сталкивается с проблемами и умеет подходить к ним в аспекте решения или вначале должна приложить усилия, чтобы научиться работать таким образом.
- Поскольку многие решения приходится принимать в условиях неуверенности и неполной информации, организации принципиально ограничены в своих возможностях действия.
- Итак, при выборе средств руководства речь больше не идет о «правильности» и «неправильности», но о «полезности» или «удовлетворительности».
- Организациям нужно пытаться быть рациональными, но одновременно и открытыми для динамики внутренних и внешних процессов.
- Компетентное обращение с неопределенностью и менеджмент неожиданного станут качествами руководителя будущего.
- Критерием успеха будет возможность получения максимального результата организации с использованием различных возможностей руководства. И, соответственно, «закрытую систему можно рассматривать как подсистему открытой системы»¹².
- Однако в конечном итоге решающее влияние на выбор используемого представления о руководстве и стратегий менеджмента будут оказывать предположения о людях (самостоятельность/потребность в опеке) и знание альтернатив.

IV. Обучающиеся организации

Хотя существует несколько подходов к описанию обучающихся организаций, наука об организациях все еще не достигла однозначной ясности относительно того, что такое обучающиеся организации и как в деталях протекает обучение в организациях, поскольку одновременно протекающие процессы обучения в

¹² Ansfried B. Weinert: Organisationspsychologie. Weinheim (Psychologie Verlags Union), 1998, 4. Aufl., S. 531.

организации слишком различны, имеют разный темп и результаты. Ведь многое, что составляет особую разумность некой организации, заложено в имплицитном знании, которое можно усвоить не путем эксплицитного обучения и чтения соответствующих документов, но, скорее, через овладение определенным языком, практическую деятельность и участие в повседневной культуре. Решающий фактор, по-видимому, локализован не в головах или лишь отчасти там, но проявляется в способе протекания процессов коммуникации и того, как организации и их сотрудники позволяют процессам развития внутри и вне организаций удивлять, смущать и очаровывать себя.

Перемены в организациях всегда основаны на комбинации двух типов перемен:

- Во-первых, есть **эпизодические перемены**, известные по проектам реформ и из классики развития организаций: здесь речь идет о краткосрочном приспособлении, с помощью которого предпринимается попытка напрямую среагировать на диагностированное ранее проблемное состояние. Эти реформационные процессы протекают по законам силы и противодействия в смысле механики Ньютона: в типичном случае их приходится проводить, преодолевая сопротивление внутри организации, и для гарантии привлекают услуги внешних консультантов (т.н. change agents).
- От них отличаются **постоянные перемены**: они соответствуют последовательности постоянных модернизаций (up-dates) трудовых процессов и приемов социальной практики и основаны на самоорганизующихся системах, которые принимают и предусматривают константные изменения. В этой перспективе стабильность организации не исходная точка, но скорее невероятное достижение организации и ее членов. Здесь имеет смысл говорить о переменах или реформе не как существительных, но глаголах.

Заключение:

- ✓ **Разумными организациями** в таком случае назовем те, которые наблюдают за собой в аспекте собственной эволюции и делают из этих наблюдений выводы, проводя, например, с регулярной периодичностью проекты, делая ставку на самооценку и/или систематически вооружая собственный персонал компетенциями модератора для инициации и сопровождения процессов обучения и важными способностями действовать.

- ✓ Организации следят за **узнаваемостью и четкой профилированностью** их программы.
- ✓ Они нуждаются в дополнительных **ресурсах развития** (напр., для разработки целей, обеспечения качества, менеджмента проектов, модерации, менеджмента конфликтов, оценки, консультирования, управления недвижимостью, руководства бюджетом).
- ✓ Организациям, возможно, потребуется **согласование** действий с финансирующими сторонами и дискуссия с внешними спонсорами, чтобы согласовать процессы развития, не в последнюю очередь также для того, чтобы не перейти нижнюю границу определенного профессионального уровня решений.

Новый организационный профиль Института немецких исследований

Тобиас Кнуббен

I. Введение

Как белорусская неправительственная организация (НПО) Институт немецких исследований (IfD) при Центре международных исследований занимается реализацией широкого круга задач в сфере внеуниверситетского образования. Эта сфера, причисляемая согласно международным договоренностям к неформальному образованию, в Беларуси развита достаточно слабо¹. Политически мотивированная изоляция белорусской системы образования от интеграционных процессов в глобальной сфере образования, прежде всего, в отношении Запада, имеет роковые последствия и для негосударственных учреждений образования, которые в отличие от университетов не финансируются белорусским государством. В результате многие белорусские образовательные НПО ограничены в своих возможностях либо были вынуждены уже прекратить свое существование.

Ключевую функцию здесь следует отвести участию зарубежных организаций. Реализация программ обмена и поддержки как раз в сфере внеуниверситетского образования является бесценно важным вкладом в процесс трансформации Беларуси в направлении демократии и рыночной экономики. Негосударственные учреждения могут целенаправленно предлагать и проводить обучение и повышению квалификации белорусских специалистов и руководящих кадров при условии эффективного процесса их консультирования и координирования извне. Это касается, прежде всего, междисциплинарных сфер образования и экономики, которые в государственных учреждениях образования не играют никакой роли либо роль крайне подчиненную, как, например, обучение граждан участию в функционировании гражданского

¹ Во втором номере IfD-focus за 2007 г. уже шла речь о ситуации с неформальным образованием в Беларуси. Там, кроме прочего, подчеркивалась и его роль в развитии демократии и гражданского общества.

общества², политическое образование как дискурсивное демократическое воспитание, введение студенческого самоуправления в вузах или применение международных научных стандартов в обучении и научных исследованиях.

Институт немецких исследований ставит перед собой задачу в меру своих возможностей дополнять университетское образование в вышеназванных областях по многим темам. С этой целью в последние месяцы проводилась интенсивная работа, был очерчен потенциал IfD во внеуниверситетской сфере, а также определены цели и основные сферы его деятельности³. Результатом стал новый профиль деятельности IfD, который будет представлен далее.

История IfD

Институт немецких исследований был основан в 1998 г. по инициативе Посольства ФРГ в рамках программы «ТРАНСФРМ» федерального правительства в качестве исследовательского института при Европейском гуманитарном университете (ЕГУ). После закрытия ЕГУ в 2004 г. IfD переехал в помещения Минского международного образовательного центра им. Йоханнеса Рау (IBB). С марта 2005 г. IfD является одним из отделов Центра международных исследований (CfIS) – белорусского негосударственного информационно-исследовательского учреждения, которое включает в себя еще две зарубежные программы, существовавшие ранее при ЕГУ: Центр шведских исследований и Франко-белорусский центр европейских исследований. Сферами деятельности всех трех отделов являются научный обмен, а также образовательные программы и программы повышения квалификации на иностранных языках по поручению партнерских организаций из Германии, Франции и Швеции.

Из всех трех отделов IfD предлагает самый широкий спектр проектов и образовательных программ. Это объясняется относительно большим числом сотрудников (7 из 15 сотрудников CfIS в целом) и частично параллельной поддержкой немецких фондов и программ (Центр международной миграции и развития (CIM), Программа поддержки Беларуси, Фонд им. Роберта Боша и Фонд им. Конрада Аденауэра), которые дают возможность для широкого поля деятельности. Конкретно об этом речь пойдет далее.

Цели

Закрытие ЕГУ летом 2004 г. поставило IfD и его партнеров перед необходимостью искать иные организационные и содержательные формы

² В Германии его связывают также с понятием деятельности на общественных началах, т.е. добровольной и неоплачиваемой активностью в общественных, в основном благотворительных целях.

³ При поддержке Фонда им. Роберта Боша под руководством отделения «Организационные исследования» Университета г. Хильдесхайм 4-6 июня 2007 г. при участии всех сотрудников и некоторых партнеров состоялась конференция о будущем IfD.

деятельности. Для того чтобы смягчить негативные последствия изоляции, в частности, для белорусской системы образования, IfD ставит перед собой цель содействовать интеграции белорусских субъектов образования в европейское образовательное и научное сообщество. Эта честолюбивая и, учитывая сложные политические рамочные условия, не легкая для осуществления миссия сопровождается тремя конкретными проектными целями (подцелями):

1. содействие научному дискурсу по темам, связанным с Германией и Европой (сфера деятельности IfD *Исследования*);
2. содействие международному студенческому обмену в форме образовательных поездок немецких учащихся в Беларусь и белорусских студентов в Германию или другие страны ЕС (сфера деятельности IfD *Обмен*);
3. содействие (вне)университетскому образованию в регионах Республики Беларусь (сфера деятельности IfD *IfD в регионах*).

Эти три проектные цели, из которых выводятся три основные сферы деятельности IfD, служат достижению описанной выше главной цели (миссии) – интеграции в сфере образования. При помощи *Исследований* IfD собирается передавать специальные знания по (западно-)европейским стандартам и мотивировать к критическому рассмотрению актуальных общественно-политических тем. Для этого применяются методы обучения, ведущие к самостоятельному обучению, применению научных правил и развитию культуры ведения свободной дискуссии у учащихся. В результате благодаря полученным на курсах IfD знаниям учащиеся могут общаться на немецком языке и понимать сложный научный материал. Они должны уметь проводить анализ общественно-политических условий в собственной стране и содействовать долгосрочным изменениям в направлении демократии и социальной рыночной экономики.

Основные сферы деятельности нельзя рассматривать отдельно, они намеренно пересекаются либо дополняют друг друга. Организуемые непосредственно Институтом немецких исследований либо при его помощи образовательные поездки (*Обмен*) всегда имеют сильный содержательный аспект, для того чтобы именно при встрече немецких и белорусских студентов смогла состояться дискуссия на общественно-политические темы, плодотворная для обеих сторон. Рассмотрение тем, связанных с Германией и Европой, должно быть – насколько это возможно с точки зрения организации – проведено и в регионах Республики Беларусь (*IfD в регионах*) в форме (по возможности повторяющихся) одно- либо многодневных семинаров.

Основные компетенции

Несмотря на отсутствие прямой связи с каким-либо университетом, IfD по своей сути является близкой к высшей школе организацией, которая предлагает свои

программы основной целевой группе – учащимся, научным сотрудникам и преподавателям вузов. Место, которое IfD занимает в секторе неформального образования, не противоречит этому (см. также статью во втором номере IfD focus за 2007 г.). По предыдущему опыту «двусторонняя» направленность (направление) имеет значительные преимущества: образовательные проекты не обязаны ограничиваться только университетами – они могут развиваться во всем образовательном секторе.

Основными компетенциями IfD традиционно являются социальные науки с упором на право, экономику и политологию. Учебные программы по повышению квалификации и программы, сопровождающие основной курс обучения, при IfD затрагивают, следовательно, Международное экономическое право (университет г. Гамбург), Международный менеджмент (Европейский университет Виадрины) и Немецкие и европейские исследования (Европейский гуманитарный университет). С данной фокусировкой IfD занимает свою нишу в белорусской системе образования в секторе преподавания на иностранных языках. Преподавание осуществляется немецкими доцентами в тандеме с белорусскими преподавателями, таким образом, осуществляется еще и межкультурное обучение.

„Маяковые“ проекты IfD

Из основных сфер деятельности IfD можно выделить несколько «маяковых» проектов. «Маяковые» проекты отражают основные компетенции IfD и выполняют интегрирующую функцию как снаружи, так и изнутри. «Маяковые» проекты играют немаловажную роль и в формировании «бренда» организации и увеличивают степень известности. К «маяковым» проектам IfD можно отнести следующие виды деятельности/мероприятия:

- Летние школы (см. гл. II. *Обмен*)
- Дни Европы (см. гл. II. *Обмен*)
- Магистерская программа „Международный менеджмент“ (см. гл. II. *Исследования*)

II. Основные сферы деятельности

Исследования

Различные учебные программы IfD, специальные курсы, научные коллоквиумы и исследовательские проекты являются самостоятельными формами обучения, однако в то же время дополняют друг друга. Преподавание доцентов во многих программах либо соприкосновение содержательных аспектов на практике делают границы не столь жесткими.

Специальные курсы экономика и право

Немецкие и европейские исследования

Магистерская программа «Международный менеджмент» (3-й набор в процессе подготовки)

Организационные исследования (в стадии планирования)

Научные коллоквиумы

Исследовательские проекты

Публикации

Библиотечная деятельность

Обмен

Содействие научному обмену между Германией и Беларусью – это важная цель проектов IfD. Пока под этим следует понимать участие немецких преподавателей в образовательных программах IfD в Минске. Однако научному обмену должны содействовать также следующие области :

Образовательные поездки (в Германию и Беларусь)

Летние школы в Беларуси (Тема 2008: Европа регионов)

Конференции и форумы (Дни Европы, конференции по вопросам образования, Конверсационный клуб, Литературное кафе и т.д.)

IfD в регионах

Основными целевыми регионами являются (небольшие) белорусские города, в которых не присутствуют постоянно преподаватели или лекторы из Германии. Институт немецких исследований регулярно предлагает там мероприятия по повышению квалификации преподавателей (методика, дидактика, риторика и т.д.), программу Studienkolleg (тренинг по составлению резюме, тренинг по межкультурной коммуникации, академическое письмо и т.д.), а также доклады и семинары по тематическим компетенциям IfD. При этом происходит содействие налаживанию контактов между учреждениями образования Беларуси и Германии.

III. Сеть партнерства IfD

Институт немецких исследований входит в широко разветвленную сеть спонсорских и образовательных учреждений в Германии и Беларуси. Сюда относятся фонды, государственные и частные университеты и прочие партнеры по проектам в сферах образования, науки и культуры. Данная контактная сеть постоянно расширяется за счет новых проектов и программ.

Спонсоры

- Посольство Германии в Минске

- Центр международной миграции и развития (CIM) во Франкфурте-на-Майне
- Программа поддержки Беларуси (правительство ФРГ, GTZ/IBB)
- Программа лекторов Фонда им. Роберта Боша
- Фонд им. Конрада Аденауэра/Беларусь

Университеты-партнеры

- Европейский университет Виадрины во Франкфурте-на-Одере
- ENU International в Вильнюсе
- Университет г. Хильдесхайм – Organization Studies/Организационные исследования
- Институт социальных наук при университете г. Киль
- Институт экономического права при университете г. Гамбург
- Факультет международных отношений Белорусского государственного университета
- Европейский институт им. Клауса Менерта при Калининградском государственном техническом университете

Партнеры по проектам

- Минский международный образовательный центр им. Йоханнеса Пау (IBB)
- Информационный центр DAAD в Минске
- Институт им. Гете
- Немецко-белорусский экономический клуб (DBWC)
- Интернет-порталы «Новая Европа» и «Newline»
- Образовательный центр „ПОСТ“

IV. Итоги

Весной 2008 г. Институт немецких исследований отметит 10-летний юбилей. За это время произошло много событий – как в хорошем, так и в плохом смысле. Однако это является поводом для празднования для всех, кто участвует в этом «проекте» - сотрудников, спонсоров, партнеров, бывших и сегодняшних преподавателей, студентов и научных сотрудников IfD. Все те, кто чувствует свое отношение к этому кругу, уже сейчас могут считать себя приглашенными на торжество.

Институт немецких исследований и далее сможет вносить свой вклад в развитие государства и общества в Беларуси на границе секторов государственных и негосударственных учреждений только в том случае, если он и далее будет получать финансовую и кадровую поддержку из Германии. От этого будет зависеть, отпразднует ли IfD свой 15-й либо 20-й юбилей.

Уголок переводчика

Здравствуйтесь, уважаемые гости «Уголка переводчика»!

На этот раз мы хотим предложить Вам обсудить некоторые тонкости перевода на примере текста, который затрагивает тему международных образовательных проектов в Европе и, таким образом, по содержанию примыкает к прочим материалам этого номера. Предлагаемое сообщение было взято из «Новостей о Германии» (в данном случае от 24.09.2007), ежедневного информационного выпуска Министерства иностранных дел ФРГ, который наши сотрудники в Институте немецких исследований переводят на русский язык по заказу посольства Германии в Минске (подписаться на немецко- и русскоязычную рассылку «Новостей» можно на сайте посольства Германии в Минске **www.minsk.diplo.de**). Мы надеемся, что эти заметки окажут некоторую помощь нашим коллегам из белорусского образовательного сектора в понимании и использовании профильной информации, поступающей на немецком языке.

Сердечно Ваш

переводческий отдел Института немецких исследований

Universitäten Münster und Zagreb gründen "Zentrum für Europäische Bildung"

Deutsch-kroatisches Gemeinschaftsprojekt bringt Europa-Bildung nach Südosteuropa

Die in die Europäische Union (EU) strebenden Länder Südosteuropas sollen an gemeinsame europäische Bildungsinhalte herangeführt werden. Das hat sich das von den Universitäten Münster und Zagreb gegründete deutsch-kroatische "Zentrum für Europäische Bildung" zum Ziel gesetzt. Dem hohen Anliegen entsprechend nimmt Bundesbildungsministerin Annette Schavan ebenso am Gründungsakt an diesem Dienstag (25.09.) in Zagreb teil wie der kroatische Ministerpräsident Ivo Sanader. Von deutscher und internationaler Seite sind alle mit dabei, die im Bildungssektor etwas zu sagen haben: das Goethe-Institut, der Deutsche

Akademische Austausch Dienst (DAAD), die EU-Kommission, das EU-Parlament und die UN-Erziehungs- und Wissenschaftsorganisation (UNESCO).

"Die in den einzelnen Ländern ganz unterschiedlichen Reformen des Bildungssystems sollen zusammengeführt und gesamteuropäische Lösungen entwickelt werden", erklärt Siegfried Gehrman die Aufgaben des neuen Zentrums. Dem Germanisten Gehrman liegt als Geschäftsführer noch ein zweiter Aspekt am Herzen: "Die Förderung von Deutsch als Wissenschafts- und historische Brückensprache in Südost- und Mittelosteuropa". Denn die internationalen Studien- und Fortbildungsangebote sollen in der Regel zweisprachig in Englisch und Deutsch abgewickelt werden.

Gehrman erinnert daran, dass Deutsch im Südosten Europas noch bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts zwischen Wissenschaftlern und Lehrern aus den vielen Völkern dieses Raumes die Verständigungssprache (Lingua Franca) war. Inzwischen ist sie von Englisch als erste Fremdsprache abgelöst. "Doch gibt es große Nachfrage nach Deutsch zum Beispiel in den Schulen in Kroatien, die es zu befriedigen gilt", sagt Gehrman. Daher ist er seit vielen Jahren als Sprachwissenschaftler in der Lehrerbildung dieses Landes tätig.

Das neue deutsch-kroatische Bildungszentrum bietet nach dem Hochschulexamen einen einjährigen Masterstudiengang an. Auch Berufstätige in Bildungseinrichtungen oder Fachministerien sind angesprochen. Nach der Ausbildung an den Unis Münster und Zagreb einschließlich Praktika in internationalen Bildungsorganisationen bekommen die Absolventen Zeugnisse als Bildungsberater und Bildungsmanager. Die hier Ausgebildeten sollen zu Hause bei der Reform der Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme im europäischen Sinne mithelfen.

Dass es sich hierbei um eine langfristige Aufgabe handelt, ist allen Gründern des Zentrums klar. Und dass man sich nicht auf Südosteuropa einengen lassen will, zeigt die Partnerschaft und Mitarbeit von nicht weniger als zwölf Universitäten. In Deutschland ist neben Münster noch die Fernuni Hagen mit von der Partie, aus Österreich nimmt Klagenfurt, aus den Niederlanden Tilburg und aus der Türkei Ankara an dem Projekt teil.

Quelle: dpa

Университеты Мюнстера и Загреба основали «Центр европейского образования»

Совместный германо-хорватский проект будет нести европейские стандарты образования в Юго-Восточную Европу

Приобщить стремящиеся в Европейский Союз (ЕС) страны Юго-Восточной Европы к содержанию общеевропейского образования – такую цель поставил себе основанный университетами городов Мюнстера и Загреба германо-хорватский «Центр европейского образования». Соразмерно высокой цели в церемонии основания в этот вторник (25.09) в Загребе примут участие как федеральный министр образования Аннетте Шаван, так и премьер-министр Хорватии Иво Санадер. С немецкой стороны будут присутствовать все, кто имеет вес в сфере образования: Институт им. Гёте, Германская служба академических обменов (DAAD), Еврокомиссия, Европарламент и Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО).

«Нужно привести к единому знаменателю реформы системы образования, такие разные в отдельных странах, и разработать общеевропейские решения», – объясняет задачи нового центра Зигфрид Германн. Германисту З. Германну как директору-распорядителю дорог также и второй аспект: «Поддержка немецкого языка как языка науки и исторического языка межнационального общения в Юго-Восточной и Центрально-Восточной Европе». Ведь предлагаемые международные учебные курсы и мероприятия по повышению квалификации планируется проводить, как правило, на двух языках – английском и немецком.

З. Германн напоминает, что еще в начале XX в. немецкий служил на юго-востоке Европы языком общения (лингва-франка) между учеными и преподавателями многих народов этого региона. К настоящему времени в качестве первого иностранного языка его сменил английский. «Однако большой спрос на немецкий язык существует, например, в школах Хорватии, и его нужно удовлетворять», – говорит З. Германн. Поэтому он как языковед уже много лет работает в системе педагогического образования этой страны.

Новый германо-хорватский образовательный центр предлагает после сдачи экзамена в вузе пройти годичную магистерскую программу. Этим предложением могут воспользоваться и те, кто работает в образовательных учреждениях или профильных министерствах. После обучения в университетах Мюнстера и Загреба, включающего практику в международных образовательных организациях, выпускники получают свидетельства консультантов и менеджеров в сфере образования. Люди, обучавшиеся здесь, должны помочь у себя на родине в реформировании систем школьного образования, подготовки специалистов и повышения квалификации в европейском смысле.

Что речь здесь идет о долгосрочной задаче, ясно всем основателям центра. А то, что здесь не собираются ограничиваться рамками Юго-Восточной Европы, показывают партнерские отношения и сотрудничество не менее чем двенадцати университетов. В Германии наряду с Мюнстером задействован заочный

университет г. Хаген, из Австрии принимает участие Клагенфурт, из Нидерландов – Тильбург, а из Турции – Анкара.

Источник: ДПА

Комментарий:

1. В первой же строке мы сталкиваемся с временной формой презенс в одном из ее неосновных значений: в заголовках (как здесь: *Universitäten gründen...*) она может также описывать прошедшие события, в таком случае лингвисты говорят об историческом настоящем времени (итак: *Университеты основали...*).
2. Относительно слова (*Bildungs-*)*Inhalte* следует заметить, что ряд абстрактных существительных в современном немецком образует без изменения значения регулярную форму множественного числа, что обычно несколько сбивает с толку русскоязычного читателя: *Informationen, Inhalte, Risiken...*
3. Все словосочетание *europäische Bildungsinhalte* (содержание общеевропейского образования) обращает наше внимание на ту особенность, что определение в препозиции в немецком языке может относиться также и к первому компоненту сложного слова (*welche Bildung?*), а не только ко второму, хотя последний и считается основным.
4. Выражение *sich ein Ziel setzen* – *поставить себе цель* напоминает нам, что в немецком и русском языках одна и та же ситуация может получить разное выражение в пространственных метафорах, так что немецкому глаголу setzen нередко соответствует русский (по-)*ставить*: *seinen Namen unter ein Dokument* – ставить подпись, *eine Note ins Klassenbuch* – ставить оценку в журнал, *ein Denkmal* – ставить памятник, *Milch auf den Herd* – ставить молоко на плиту oder auch *Grenzen* – устанавливать границы.
5. *der Deutsche Akademische Austausch Dienst*: Несмотря на острую ироническую критику в статьях по культуре речи Бастиана Зика (колонка «Zwiebelfisch» в журнале „Шпигель онлайн“), страсть к раздельному написанию сложных слов в немецком прогрессирует, и ей оказываются подвержены даже названия известных образовательных организаций ФРГ.
6. Слово *Brückensprache*, несомненно, принадлежит к замечательным метафорам немецкого языка, которые вряд ли можно непосредственно передать по-русски: для немцев мост является привычным символом связи и общности.
7. Нелегкую задачу ставят перед переводчиком и сочетания типа *Studien- und Fortbildungsangebote*, в русском часто приходится уточнять, что, собственно, предлагается: *предлагаемые учебные курсы и мероприятия по повышению квалификации*.
8. Для передачи значимых для нашей темы компонентов сложных слов *Lehrer-, Fach-* часто (а для *Fern-* единственно) уместными по-русски оказываются прилагательные *педагогический, профильный* (и, соответственно, *заочный*).

**Календарь мероприятий:
декабрь 2007 – февраль 2008**

Дата/Время	Мероприятие	Место
8.12.2007	Региональные семинары IfD «Введение в частное экономическое право»	Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Горки
14.12.2007		
17.12.2007 18.12.2007		ЕНУ в Вильнюсе, Литва
21.12.2007		Центр внедрения научно-технических разработок, Брест
8.12.2007, 18.00	Литературное кафе Вечер, посвященный дню рождения Максима Богдановича	IfD/CfIS, пр-т Газеты «Правда», 11, Минск
Январь 2008	Авторские чтения Артура Клинова	IfD/CfIS, пр-т Газеты «Правда», 11, Минск
Февраль/Март 2008	Дискуссия на тему белорусской идентичности	IfD/CfIS, пр-т Газеты «Правда», 11, Минск

<p>7.12.2007 8.12.2007</p>	<p>Региональные семинары IfD (Семинары в рамках проведения немецких Дней в Могилеве)</p>	<p>Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, Могилев</p>
<p>27.01.2008- 03.02.2008</p>	<p>Образовательная программа для студентов-экономистов</p>	<p>Польша, Германия, Нидерланды</p>
<p>Февраль/Март 2008</p>	<p>Региональные семинары IfD</p>	<p>Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Горки Университет в Ривно/Украина ЕНУ ів Вильнюсе/Литва</p>

Информацию об этих и других мероприятиях Института немецких исследований Вы найдете в Интернете на наших сайтах www.cfis-ifd.de (на немецком) и www.cfis.by (на русском и английском), или позвоните нам по телефонам **+375 17 272 20 92; +375 29 179 20 92.**