

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИММИГРАНТОВ В ГЕРМАНИИ**

*В статье проанализированы психологические аспекты повышения квалификации русскоязычных иммигрантов в Германии в контексте становления их личности как профессионалов в новой социокультурной среде проживания.*

**Ключевые слова:** профессионально важные качества личности, русскоязычные иммигранты, межкультурная адаптация, межличностные и межгрупповые конфликты, поведенческая модель общения, повышение квалификации.

### **Постановка проблемы**

В материалах международной конференции «Миграция и интеграция», проведенной в конце 2010 г. в Германии (они опубликованы на сайте *DW-World.de*), подчеркивается, что «...конкуренция на рынке труда так высока, что иностранцу... очень трудно найти работу по специальности после обучения на курсах повышения квалификации... Уровень безработицы среди иммигрантов в Германии в два раза выше, чем среди коренного населения...». Одним из факторов, мешающим иммигрантам занять достойное рабочее место, является не только недостаточная их профессиональная подготовка в соответствии с требованиями, установленными в Германии, но и отсутствие у них определенных личностных качеств, навыков конкурентной борьбы, необходимых для эффективной профессиональной деятельности в новой стране проживания. Как показывают наши исследования, в формировании этих качеств личности большую роль играет период обучения иммигрантов на различных курсах повышения квалификации и переподготовки специалистов, во время которого не только приобретаются специальные знания, но и происходит переоценка сложившихся жизненных стереотипов и представлений о своей личности.

Обучение иммигрантов в Германии в системе повышения квалификации осуществляется в разнородных учебных группах, состоящих как из коренных немцев, так и из иммигрантов, приехавших в Германию из разных стран, в том числе русскоязычных. В процессе обучения, помимо приобретения профессиональных знаний, на что нацелены основные учебные программы, закладываются навыки новых трудовых отношений и взаимоотношений с другими людьми, представителями иной социокультурной среды. Эти навыки позволят в дальнейшем гибко и быстро приспосабливаться к новым межличностным контактам не только на производстве, но и в повседневной жизни, что имеет немаловажное значение для интеграции иммигрантов в немецкое общество.

На учебных занятиях возникают конфликтные ситуации, вызванные различиями в менталитете, социальном статусе, отсутствием навыков культуры общения. Это мешает формированию новых качеств личности, не способствует успешному обучению. Нужна локализация таких конфликтов, перевод деструктивных конфликтов в конструктивное русло.

Таким образом, *цель* нашей работы состоит в том, чтобы:

1) показать роль формирования профессионально важных качеств личности в оптимизации повышения квалификации русскоязычных иммигрантов в Германии, стремящихся занять достойное место на рынке труда;

2) создать поведенческую модель общения иммигрантов, способствующую локализации конфликтных ситуаций, возникающих на курсах повышения квалификации в разнородных по своему социальному и этническому составу учебных группах.

### **Изложение основного материала**

Одной из серьезных проблем, с которой сталкиваются наши бывшие соотечественники, приехавшие на постоянное (или временное) местожительство в Германию, является *проблема интеграции*. Социально-психологические исследования показывают, что трудности начальной адаптации как первого этапа интеграции иммигранты со временем, как правило, преодолевают. Но следующий этап инте-

грации — объединенность с немецким обществом — для иммигрантов наиболее сложен. В определенной степени это объясняется так называемым культурным шоком, вызванным новой социокультурной средой, различиями в ментальности коренных жителей и иммигрантов. Процесс *межкультурной адаптации* — вхождение в новую культуру, постепенное освоение ее норм, ценностей, образцов поведения — достаточно сложен и длителен.

Существующая в Германии практика обучения иммигрантов на всевозможных курсах повышения квалификации (*die Fortbildungskurse*), переподготовки и перепрофилирования специалистов из иммигрантской среды призвана помочь им интегрироваться и занять свое место на рынке труда. Теоретически в результате окончания курсов повышения квалификации у иммигрантов, не имеющих работы, должен появиться реальный шанс для трудоустройства. Однако на практике у иммигрантов после завершения обучения в системе повышения квалификации часто отсутствует возможность получить работу по специальности, что, в конечном итоге, приводит к возвращению им статуса получателя социальной помощи ALG-11 или, в худшем случае, безработного. И слабая профессиональная подготовка или недостаточное владение профессиональным немецким языком — не единственные причины. Большую роль играет так называемый принцип отборочного регулирования, целью которого является «невозникновение негативного влияния на рынок рабочей силы» у коренных жителей Германии. Этот принцип зафиксирован в законе об иммиграции и призван защищать «экономические интересы Германии». Возникает серьезная проблема конкурентоспособности иммигрантов на рынке труда Германии.

Следует также заметить, что жесткие законы рынка труда в стране диктуют свои условия невостребованности интеллекта иммигрантов старшего возраста, которые считаются «неперспективными», хотя в этой категории чаще всего встречаются наиболее опытные специалисты, ученые, профессионалы высокого класса, еще вполне работоспособные.

Отсутствие возможности реализовать свой профессиональный потенциал — одна из серьезных проблем, с которой сталкиваются иммигранты в любой стране. Эта же проблема часто служит препятствием для удовлетворения иммигрантами одной из важных своих высших потребностей — «чувства собственной значительности» (З. Фрейд назвал эту потребность «*желание быть Великим*», считая, что оно — самое сильное, глубокое и важное человеческое чувство, но трудно и редко удовлетворяемое). Переехав на постоянное или временное жительство в другую страну, человек в той или иной мере теряет значимые социальные связи, поддерживающие его в прежней жизни, вследствие чего происходит снижение его социального статуса. Невостребованность приобретенной ранее профессиональной квалификации, вынужденная утрата иммигрантом профессиональных умений и навыков из-за использования на неквалифицированной работе, недостаточное владение иностранным языком приводят, как показывают наши исследования, к негативному отношению к собственной личности, уменьшают самооценку, порождают у него неуверенность в своих возможностях успешно интегрироваться, мешают почувствовать свою «значительность». Часто это приводит к обособленности, поискам иммигрантом опоры и психологической защиты в привычной общности себе подобных, что ограничивает круг его общения, вызывает пассивность и потребительское отношение к жизни. Резкое падение социального статуса иммигранта негативно влияет и на его взаимоотношения с окружающими, и на внутрисемейные отношения. Иммигранты, неудовлетворенные своим новым социальным статусом, подсознательно стремятся любым образом самоутвердиться. Они пытаются доказать свою значимость, проявляя нетерпимость, раздражительность, а иногда и агрессивность по отношению к окружающим. Часто это приводит к конфликтам, семейным ссорам, разрушающим нормальные семейные отношения.

К любому работнику, стремящемуся занять достойное рабочее место в жестких условиях так называемой рыночной экономики, предъявляется ряд требований, не все из которых осознаются иммигрантами. В первую очередь, это требования, непосредственно относящиеся к общеобразовательной и профессиональной подготовке специалистов (учитываемые в программах курсов повышения квалификации), обусловленные непрерывным внедрением в современное производство новых технологий и достижений науки и техники. Кроме того, выдвигаются психологические требования к личностным качествам работника, от которых зависит его способность выдержать конкуренцию на рынке труда после завершения обучения.

Критерием соответствия иммигранта всем этим требованиям может являться достаточный уровень сформированности профессионально важных качеств его личности. *Профессионально важными качествами (ПВК) личности* работника называются такие качества личности, которые «включены» в его профессиональную деятельность и обеспечивают эффективность ее выполнения. Как показали наши исследования, основными (базовыми) ПВК личности иммигранта, стремящегося занять достойное рабочее место в Германии, есть:

- владение профессиональным немецким языком;
- профессиональная компетентность;
- предприимчивость и деловитость;
- выносливость и профессиональная пригодность к интенсивному труду;
- стремление к новациям, профессиональному совершенствованию и росту;
- инициативность и мобильность;
- способность к принятию ответственных решений;
- личная ответственность;
- высокая дисциплина труда;
- правовая компетентность;
- честность, совесть, порядочность, достоинство, законопослушность, готовность к защите своих прав и интересов;
- коммуникабельность;
- способность к самостоятельному анализу (рефлексии) жизненных и производственных реалий;
- способность противостоять иждивенчеству;
- психологическая компетентность;
- стрессоустойчивость, способность к психической саморегуляции.

Формирование и становление личности взрослого иммигранта, приехавшего на временное или постоянное местожительство в Германию из бывшего Советского Союза, происходило в условиях совершенно другой общественно-политической и экономической формации. Поэтому иммигранту очень важно разобраться в особенностях своей индивидуальности, определить свои потенциальные возможности соответствовать требованиям, предъявляемым к его личности как работника в новых условиях жизни. По нашему мнению, курсы повышения квалификации и переподготовки, помимо роста профессиональной компетентности иммигранта, должны способствовать решению и этой непростой, но очень важной психологической задачи. Применение проблемно-поискового типа обучения в разных формах интерактивного обучения (программированное обучение, компьютерное обучение, тренинги, анализ конкретных практических ситуаций (*Fallstudie*), деловые и ролевые игры, учебные групповые дискуссии) позволяют учащимся не только лучше усваивать учебный материал, приобретать практические умения и навыки, но и развивать творческое, нестандартное, продуктивное мышление, а это, в свою очередь, дает им возможность вносить коррективы в свои личностные качества.

Эффективность занятий на курсах повышения квалификации зависит не только от профессионального и педагогического мастерства преподавателя, его умения создать атмосферу доброжелательности и открытости в учебной группе, уважительности и терпимости к разным мнениям и взглядам слушателей, но и от мотивации обучаемых к получению новых знаний, их культуры общения. Обучение иммигрантов проходит в учебных группах, часто имеющих неоднородный, «интернациональный» состав. Большую ее часть составляют «коренные» немцы, а другую — так называемые поздние переселенцы и иммигранты из разных стран, в том числе из Украины. Во время учебных занятий затрагивается широкий круг вопросов, порой выходящий за рамки изучения предмета, высказываются различные взгляды на обсуждаемые проблемы, возникают споры, дискуссии, а иногда и конфликты. Конфликты могут быть разными: внутриличностными, межличностными, межгрупповыми, а по своему действию — конструктивными или деструктивными.

*Внутриличностный конструктивный конфликт* способствует самоанализу, самоосмыслению своих потребностей, интересов, выделению наиболее приоритетных из них, осознанию личностью ее взаимоотношений с другими людьми, самоусовершенствованию на основе неудовлетворенности собой,

появлению новых психоэнергетических ресурсов. Все это и позволяет обучаемому успешнее решать проблему формирования ПВК его личности. *Конструктивные межличностные (межгрупповые) конфликты* помогают выявить разные точки зрения, способствуют формированию общих взглядов на проблему, тем самым подводя обучаемых к правильному ее решению, а каждому участнику дискуссии позволяют самоутвердиться.

*Деструктивные конфликты* чаще всего происходят из-за осознанного или неосознанного использования обучаемыми различных недобросовестных приемов коммуникации, низкой культуры общения, недостаточной компетентности в вопросах, вызвавших конфликт, завышенной самооценки, предвзятого отношения, антипатии к другой стороне конфликта.

Как показывают наши исследования, проводимые с русскоязычными иммигрантами, многие из них оказались не готовы к контактам и взаимодействию с представителями другой социокультурной среды, поскольку, с одной стороны, не могут изменить свои привычные представления о социальных ролях, статусе, которые они имели ранее в стране прежнего проживания, а с другой — их национальные особенности входят в резкое противоречие с особенностями представителей другого «ментального пространства», мешают им наладить систему взаимодействия с окружающими новыми людьми, установить нормальные межличностные связи, адекватно реагировать на различные жизненные ситуации. Все это наиболее часто проявляется в условиях тесного контакта с другими людьми, в частности, на учебных занятиях в группах с разной социальной и этнической принадлежностью учащихся.

*Деструктивные внутрличностные и межличностные конфликты* приводят к психологическому дискомфорту, нервозности, вызывают неуверенность в себе (отсюда — отсутствие положительной жизненной перспективы в устройстве на работу после окончания обучения), нарушают систему нормальных взаимоотношений в учебной группе, усугубляют межэтническую напряженность, а самое главное — мешают достижению намеченных целей.

Чтобы в ходе учебной дискуссии при столкновении разных точек зрения не дать развиваться деструктивным конфликтам, для иммигрантов нами разработана *поведенческая модель общения*, включающая ряд практических рекомендаций, в соответствии с которой иммигранту, в частности, необходимо:

- проявлять терпение к инакомыслию, избавляться от стереотипного мышления, не стремиться втискивать решение проблемы в рамки сложившихся у него представлений и оценочных суждений в силу традиций, привычных ранее норм жизни, принципов;
- не воспринимать конфликт как личное оскорбление;
- постараться поставить себя на место другой стороны; думать над тем, как лучше вместе решить проблему, а не о «сохранении своего лица»;
- не спешить с оценками и не делать поспешных выводов, поскольку необходимо время, чтобы осмыслить причину конфликта и свое поведение в нем;
- не прерывать коммуникацию с другой стороной, а во время конфликта говорить спокойно, не повышая голоса;
- не обращать внимания на возможные враждебные выпады и замечания другой стороны;
- прибегать к юмору;
- постараться изменить тему, вызвавшую конфликтную ситуацию;
- попросить другую сторону яснее изложить свою позицию, сославшись на не очень хорошее владение немецким языком;
- использовать следующие выражения: «Докажите мне на фактах, что Ваше утверждение справедливо», «Пожалуйста, повторите, как Вы поняли мои слова?» и др.;
- стараться заменять так называемые конфликтогены (слова или выражения, вызывающие конфликт) на нейтрализующие их вопросы, например, вместо утверждения «Я прав(а), Вы не правы...» спросите: «В чем, по-Вашему, Ваша точка зрения отличается от моей?»; вместо «Вы не понимаете...» — «Наверное, мы по-разному понимаем эту проблему?...» и т. п.;
- предложить вернуться к обсуждению спорного вопроса позднее.

Модель предлагается отрабатывать с иммигрантами на специальных социально-психологических тренингах.

## Выводы

1. В процессе обучения иммигрантов в системе повышения квалификации необходимо уделять внимание формированию у них профессионально необходимых качеств личности как одного из важных психологических факторов становления личности иммигрантов — профессионалов в новой социокультурной среде их проживания.

2. Иммигрантам, обучающимся на различных курсах в системе повышения квалификации, рекомендуется использовать поведенческую модель общения, которая позволит им лучше взаимодействовать на занятиях с преподавателями и представителями других социальных и этнических групп, избегать возникновения деструктивных конфликтов, что, в конечном счете, повысит эффективность их обучения и позволит занять достойное рабочее место на рынке труда Германии.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — М. : Эсмо, 2011. — 512 с.

2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О.І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. — М. : Академ. проект, 2008. — 336 с.

4. Левицкий В.Н. Иммиграция: как преодолеть душевные конфликты / В.Н. Левицкий // Партнер. — 2007. — № 7. — С. 64–65.

5. Левицкий В.Н. Как познать другого человека и себя: рекомендации и советы психолога / В.Н. Левицкий. — Магдебург, 1999. — 135 с.

6. Левицкий В.Н. Особенности интеграции иммигрантов пожилого возраста / В.Н. Левицкий // Партнер. — 2008. — № 6. — С. 66–67.

7. Левицкий В.Н. Психограмма руководителя / В.Н. Левицкий // Управление современными учебно-воспитательными учреждениями в системе образования: матер. конф. 10–12 апреля 1996 г. — Запорожье, 1996. — С. 20–24.

8. Левицкий В.Н. Эффективность изучения немецкого языка / В.Н. Левицкий // Партнер-Норд. — 2009. — № 1. — С. 14–15.

9. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. — К. : КММ, 2006. — 240 с.

10. Психологические проблемы русских эмигрантов в Германии : сб. трудов С.-Петербург. ун-та / сост. Н.С. Хрусталева. — СПб., 2001. — 340 с.

11. Levytskyi V.N. Professionally important personalty traits and psycho-physiological conditions related to efficiency of activitites factors of ship operators / V.N. Levytskyi // Works 9th International Conference on Human-Computer Interaction, August 5–10, 2001, USA. — London, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2001. — С. 352–356.

12. Mirsky J. Preparing Adolescents for Immigration: A Group Intervention / J. Mirsky // Child and Adolescence Youth Review. — 2004. — Vol. 21. — № 5.

**Левицький В.М.**

## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ІМІГРАНТІВ У НІМЕЧЧИНІ

*У статті проаналізовано психологічні аспекти підвищення кваліфікації російськомовних іммігрантів у Німеччині у контексті становлення їхньої особистості як професіоналів у новому соціокультурному середовищі проживання.*

**Ключові слова:** професійно важливі якості особистості, російськомовні іммігранти, міжкультурна адаптація, міжособистісні та міжгрупові конфлікти, поведінкова модель спілкування, підвищення кваліфікації.

*Levytskiy V.N.*

## **PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL SKILL OF IMMIGRANTS IN GERMANY**

*The article deals with some psychological aspects of improvement of professional skill of Russian-speaking immigrants in Germany for formation of their person as professionals in new social-cultural to environment of their residing.*

**Key words:** *Professionally important qualities of the person, intercultural adaptation, Russian-speaking immigrants, interpersonal and intergroup conflicts, behavioural model of dialogue, improvement of professional skill.*