

Э.М. Каирова

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО МЫШЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА ПЕРЕВОДЧИКА: ОПЫТ ПРОЕКТА «ПРОТРАНСЛЕЙШН»



КАИРОВА Эмма Магомедовна – директор ООО «Протранслейшн». Член Союза переводчиков России; член Ассоциации преподавателей перевода. ул. Кирова, д. 2Г, оф. 77, г. Нальчик, 360030, Россия. e-mail: ekairova@protranslation.ru

KAIROVA Emma M. – Retranslation Director, ООО «PROtranslation». Member of the Union of Translators of Russia; member of the Association of Translation Teachers. 2G/77, Kirova ul, Nalchik, 360030, Russia. e-mail: ekairova@protranslation.ru

В статье рассматривается опыт наставничества при формировании и развитии у обучающихся особого типа мышления и коммуникативных навыков, позволяющих эффективно развивать умения, обеспечивающие конкурентоспособность и востребованность молодого специалиста-переводчика на рынке переводческих услуг. В современных рыночных условиях конкурентоспособность и карьерные перспективы переводчика обусловлены не только и не столько его умением перевести текст или речь с одного языка на другой, сколько способностью «продать» это умение и стать для работодателя или заказчика переводческих услуг эффективной и беспроблемной частью бизнес-процессов его компании. Развитие компетенций, отвечающих за способность с должным качеством оказывать услуги перевода и выстраивать взаимодействие как с потенциальным клиентом и работодателем, так и внутри компании или команды при работе над переводческим проектом, невозможно в отрыве от развития так называемого предпринимательского мышления – способности анализировать окружающий мир, принимать на основе анализа решения и брать на себя ответственность за эти решения; способности рисковать, гибко и быстро подстраиваться под меняющиеся условия рынка и т.п. Развитие этих качеств, безусловно, должно стать одной из задач высшей школы и организаций, вовлеченных в профессиональную подготовку и переподготовку специалистов по переводу. В статье рассматриваются отдельные компоненты компетенций, необходимых современному переводчику для успешного карьерного развития, и их связь с указанными свойствами мышления; приведен опыт формирования таких свойств в рамках обучающих программ наставнического проекта для переводчиков компании «Протранслейшн».

ПЕРЕВОДЧИК, ПОДГОТОВКА ПЕРЕВОДЧИКОВ; ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ МЫШЛЕНИЕ; НАСТАВНИЧЕСТВО, ОБУЧЕНИЕ ПЕРЕВОДУ

Ссылка при цитировании: Каирова Э.М. Развитие предпринимательского мышления как фактор обеспечения карьерного успеха переводчика: опыт проекта «Протранслейшн» // Вопросы методики преподавания в вузе. 2019. Т. 8. № 29. С. 81–92. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.29.07

Введение. За последние несколько десятилетий профессия переводчика претерпела такие радикальные изменения, что не

будет преувеличением сказать, что от прежней у нее осталось только название. Перевод из функции, поддерживающей

цели и задачи государства, превратился в B2B-услугу, а переводчик из «государственного служащего» с четкой должностной инструкцией – в поставщика такой услуги, вынужденного помимо осуществления своей основной функции – собственно перевода – конкурировать на свободном рынке, самостоятельно определять стратегию продвижения своих услуг, ценообразования и дальнейшего профессионального развития. Причем речь здесь не только о тех, кто выходит на рынок переводческих услуг в качестве независимого специалиста, но и о тех, кому приходится конкурировать на рынке труда за вакантную штатную должность.

Такие перемены не могли, безусловно, не сказаться и на требованиях со стороны рынка к профессиональным компетенциям переводчиков. Сегодня, чтобы быть эффективным и востребованным специалистом, недостаточно просто уметь переводить тексты или речь с одного языка на другой – необходимо понимать свою роль и долю ответственности в процессе перевода как одном из бизнес-процессов компании-заказчика или работодателя; уметь встраиваться и быть функциональной частью этих процессов [1]; понимать бизнес-цели и задачи, которые предполагается решать с помощью перевода, и в соответствии с ними самостоятельно выстраивать стратегию перевода (включая определение параметров качества конечного продукта, которое может быть далеко от классического понятия о качестве из учебников по теории перевода) или реализовывать стратегию, выстроенную проектной командой; владеть инструментами, позволяющими обеспечить перевод, отвечающий целям и задачам компании-заказчика или работодателя, и многое другое.

Актуальность. Изменившиеся требования к профессиональным компетенциям

логичным образом требуют преобразований и в системе профессиональной подготовки переводчиков. Здесь важно отметить работу отдельных преподавателей-энтузиастов, так или иначе внедряющих в процесс вузовской подготовки будущих переводчиков элементы, направленные на формирование психологической готовности, овладение способами профессионального поведения, формирование профессиональной культуры (в т. ч. этической и правовой) и профессионального мировоззрения [2], в рамках волонтерских переводческих проектов [3], проектной учебной деятельности [4], переводческих конкурсов [5] и семинаров, посвященных вопросам этики в деятельности переводчика [6].

Однако подобные преобразования в большинстве вузов осмысляются и внедряются с большой задержкой, не системно и не повсеместно. Как результат – низкая конкурентоспособность основной части молодых переводчиков, дефицит квалифицированных кадров и вынужденная для компаний необходимость доучивать выпускников переводческих факультетов «под себя», которая влечет за собой дополнительные временные, трудовые и финансовые затраты [7].

Как ответ на сложившуюся ситуацию на рынке в последние годы стали появляться переводческие школы, предлагающие программы обучения, призванные сократить или нейтрализовать разрыв между вузовской подготовкой и реальными запросами заказчиков переводческих услуг. Однако, поскольку в подавляющем большинстве случаев такие школы возникают на базе переводческих компаний, а программы строятся с учетом требований и потребностей самих этих компаний в конкретных специалистах, на системное развитие переводческих компетенций в соответствии с требованиями отрасли и повышение общей конкурентоспособности

обучаемых молодых специалистов они претендовать не могут.

В этой связи **актуальными** представляются вопросы: что в такой ситуации делать и как строить карьеру начинающим переводчикам, столкнувшимся с «жестокими» реалиями рынка – работодателями и заказчиками перевода требуют владения компетенциями, овладеть которыми в текущих условиях можно только в процессе реальной переводческой практики? Как решать проблему дефицита необходимых кадров работодателям и заказчикам переводческих услуг?

Цели и задачи. Решением могло бы стать развитие института наставничества на предприятиях и в компаниях. Наставник сопровождает процессы обучения, адаптации, становления и построения карьеры молодого специалиста, работника; на собственном примере и через систему личных ценностей приобщает его к профессиональной деятельности, прививает основы корпоративной культуры, формирует понимание ценностей, миссии, видения и бизнес-целей предприятия, лояльное к ним отношение [8]. Однако, как уже говорилось выше, для компаний такое «доразивание» кадров подразумевает дополнительные расходы, при этом не решает кадровую проблему здесь и сейчас. К тому же «за бортом» остается большое количество молодых специалистов, выбравших – или вынужденных выбирать – карьеру независимого поставщика услуг (фрилансера).

Понимая все это, в компании «Протранслейшн» приняли решение основать собственный наставнический проект для переводчиков, призванный помочь начинающим или по каким-то причинам не вполне довольным своей карьерой коллегам получить недостающие для профессионального роста и развития компетенции. Наставничество в проекте реализуется в рамках учеб-

ных программ, нацеленных на развитие отдельных переводческих компетенций. Все наставники «Протранслейшн» – успешные востребованные переводчики с большим практическим опытом работы на рынке в различных ролях и четким видением ситуации с разных позиций. Чтобы избежать разногласий и синхронизировать между собой различные программы, была проработана концепция, общие целевые показатели и миссия наставнического проекта.

В основу концепции обучения в проекте была заложена модель компетенций, разработанная в рамках программы ЕМТ (European Master's in Translation) – европейского стандарта подготовки письменных переводчиков. В модели знания и умения, необходимые переводчику для успешного развития в профессии, поделены на несколько блоков: лингвистические и культурные компетенции (language and culture), переводческие компетенции (translation), владение техническими устройствами и электронными средствами перевода (technology), компетенции межличностного взаимодействия (которые включают и личные качества, проявляемые в межличностном взаимодействии, т. н. soft-skills), и, наконец, компетенции оказания переводческих услуг (service provision) [9].

Исходя из своего понимания ситуации на рынке, основное внимание при формировании программ обучения мы уделили развитию компетенций, которым в учебных программах вузов внимания уделяется меньше всего: оказание услуг и межличностное взаимодействие. Опираясь на модель ЕМТ и собственный опыт, мы составили список ключевых для этих компетенций знаний и умений и разработали отдельные программы («Перевод как бизнес») или дополнительные активности внутри практических тренингов, позволяющие формировать и развивать необходимые компоненты в процессе обучения (см. табл. 1).

Таблица 1

**Компоненты переводческих компетенций, подлежащие развитию
в программах «Протранслейшн»**

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
1	Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода	ОПП*	Вводные лекции о роли переводчика в бизнесе и обществе в целом; примеры из практики и жизни коллег.
		ПКБ**	Изучение и обсуждение процессного подхода к управлению (стандарт ISO 9001); стандартов, регулирующих деятельность по оказанию услуг перевода (ГОСТ 15038); рекомендаций СПР и НЛП, стандартов и рекомендаций других стран. Изучение профессиональных стандартов (в т.ч. разрабатываемого в России сегодня) и должностных инструкций переводчика, редактора, менеджера проекта, терминоведа и т.п. Формирование на основе этих материалов операционной модели собственной деятельности (формализация бизнес-процессов в их взаимосвязи).
		ППП***	Анализ ошибок, допущенных в переводе с т.з. критичности и возможных последствий для заказчика, читателя и других заинтересованных сторон.
2	Понимание требований рынка и границ собственной компетентности; умение видеть тенденции и соответствовать меняющимся параметрам спроса	ОПП	Разъяснение понятия «скопоса», требований к квалификации переводчика
		ПКБ	Изучение в рамках выбранной специализации спроса на перевод (по объявлениям и вакансиям) и требований, предъявляемых клиентами и работодателями к кандидатам. «Ревизия» собственных знаний и умений (заполнение таблицы по ряду параметров). Сравнительный анализ спрос/предложение и формирование стратегии развития. Профориентационный тренинг и упражнения, направленные на понимание своих сильных и слабых сторон с целью взвешенного выбора специализации и формы организации деятельности. Формирование стратегии развития с учетом требований рынка и прогнозов его развития.
		ТАП****	Обоснование важности владения техническими средствами и инструментами на примере бизнес-процессов ПК и компаний-заказчиков.
3	Умение грамотно позиционировать и презентовать потенциальному клиенту или работодателю свои услуги и себя как специалиста	ОПП	Анализ и при необходимости корректировка подходов к коммуникации с клиентом в части оформления писем и резюме; поведения в социальных сетях и на других открытых площадках и т. п.
		ПКБ	Анализ и формирование портрета клиента; тренировка умения вдумчиво читать запрос и отвечать на него с учетом целей и задач, которые клиент планирует решать с помощью перевода. Тренировка составления сопроводительных писем, резюме и текстов для профилей с учетом конкретного запроса, потребностей клиента или специфики места размещения.

Продолжение табл. 1

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
4	Умение вести переговоры, в том числе заключать договоры с учетом собственных интересов и возможностей (понимание основ риск-менеджмента, процесса ценообразования, применимого законодательства и т. п.)	ПКБ	Изучение основ управления рисками, ценообразования (расчет себестоимости, оценка воспринимаемой ценности и формирование добавленной); договорного права, основ предпринимательства и налогового законодательства РФ (ИП, патенты и т. п.). Разъяснения понятия конфиденциальности, мер обеспечения и понимания границ ответственности каждой из сторон.
5	Умение грамотно распоряжаться собственными ресурсами (время, деньги) при распределении рабочего и личного времени, планировании рабочей нагрузки и обучения	ОПП	Изучение основ тайм-менеджмента и планирования рабочего времени с учетом требований клиента и возможных форс-мажоров
		ПКБ	Рассмотрение неверного планирования ресурсов с точки зрения рисков и последствий для собственных процессов (авралы и простои) и процессов компании-заказчика (срывы сроков и претензии со стороны конечного заказчика), здоровья и психоэмоционального состояния (несоблюдение режима труд-отдых), финансов (риск нерационального использования бюджета) и т. п.
6	Знание стандартов, применимых к переводу и переводческим услугам	ПКБ	Изучение и обсуждение стандартов, регулирующих деятельность по оказанию услуг перевода (ГОСТ 15038); рекомендаций СПР и НЛП, стандартов и рекомендаций других стран. Учет требований стандартов при прогнозировании ожиданий клиента для целей позиционирования
7	Знание этических норм и Кодексов, понимание важности их соблюдения	ПКБ	Изучение российского Этического кодекса переводчика и кодексов других стран; анализ ситуаций из собственной практики (или предложенных наставником) с точки зрения кодекса; прогнозирование последствий несоблюдения норм этики в предложенных ситуациях.
8	Умение эффективно коммуницировать и взаимодействовать с менеджерами и руководителями проекта	ПКБ	Психологический тренинг и виртуальная стажировка в ПК: отбор кандидатов на игровой проект и распределение ролей позволяют увидеть роль руководства в процессе «с той стороны баррикад» и снять психологические барьеры, часто приводящие к нарушению коммуникации.
9	Умение работать в команде, в том числе удаленной и распределенной	ПКБ	См. «Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода»
10	Способность согласовать и утвердить конкретные требования к переводу с учетом целей и задач клиента, целевой аудитории и других заинтересованных сторон	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Проработка и формирование чек-листа для согласования проекта с заказчиком перед началом работы.

Окончание табл. 1

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
11	Способность при необходимости взять на себя роль QA, редактора, терминолога или менеджера проекта	ПКБ	См. «Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода» Также виртуальная стажировка в ПК, отбор кандидатов на игровой проект и распределение ролей.
		ППП	Распределение ролей в процессе работы с текстом: назначение терминолога, если текст требует особого обращения с терминами, который готовит свой список и обоснование выбора; в процессе работы над переводом просьба к участникам, прокомментировать с позиции редактора допущенные ими ошибки.
12	Понимание возможных рисков и проблем перевода, умение оценить их критичность и предложить решение	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Изучение основ управления рисками, обсуждение случаев конфликтных и кризисных ситуаций, которых можно было избежать, проанализировав риски и исходы заранее (интернет, сайт ЭК переводчика, личный опыт).
13	Способность отстаивать свои переводческие решения	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии. Формирование привычки подкреплять каждое спорное решение комментарием, отражающим ход мысли и логику решения.
14	Умение определить параметры качества для каждого отдельного проекта; умение обеспечить их на уровне перевода/управления проектом	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Проработка и формирование чек-листа для согласования проекта с заказчиком (или с проектной командой) перед началом работы.

*ОПП — Основы письменного перевода. Курс для начинающих

**ПКБ — Курс «Перевод как бизнес»

***ППП — Практикум по письменному переводу

****ТАП — Технический арсенал переводчика

Однако ключевой задачей наставников в проекте обозначена не передача конкретных знаний и контроль их освоения, но формирование и развитие ряда личных качеств, коммуникативных навыков и особого типа мышления – предпринимательского – без которых заложенные знания не перейдут в умения.

Под предпринимательским мышлением мы понимаем процесс осмысления окружающего мира с точки зрения возможности или невозможности практиче-

ского применения полученного знания. Предприниматель постоянно анализирует происходящее вокруг него с целью «преобразить мир» – найти потребность людей или предприятий, которая позволит ему смоделировать услугу или продукт (либо изменить свое профессиональное поведение) таким образом, чтобы удовлетворить эту потребность [10]. В табл. 2 представлены проявления предпринимательского мышления в профессиональной деятельности [11].

Таблица 2

Проявления предпринимательского мышления в профессиональной деятельности

«ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ»	РАБОТНИК «ЗА ЗАРПЛАТУ»
Принимает решения на основе анализа ситуации и умеет их отстоять	Ждет указаний, не подвергает их критическому анализу и пересмотру
Принимает ответственность за свои решения и их общие результаты на себя	Не принимает на себя и не признает ответственности за общие результаты
Быстро адаптируется к новым условиям и обстоятельствам	Опускает руки и ждет дальнейших указаний
Готов идти на риск	Отказывается от любых рисков
Считает себя важной и неотъемлемой частью любого дела, в котором принимает участие	Не вовлекается в процессы, оставаясь «с краю» и занимаясь только своей частью задачи
В сложных ситуациях ищет решения и выходы	В сложных ситуациях ищет оправдания и способы уклониться

Несмотря на название «предпринимательское», этот тип мышления одинаково необходим любому современному переводчику, в какой бы роли он ни планировал строить свою карьеру. Чем лучше развито у человека предпринимательское мышление, тем с большей вероятностью он справится с любыми стоящими перед ним задачами. И, соответственно, отсутствие определенных предпринимательских навыков снижает его эффективность в любой самостоятельной деятельности [12]. Скажем, без желания и способности принимать на себя ответственность за что бы то ни было переводчик не сможет овладеть компонентами 10–14 модели компетенций (см. таблицу 1). Отсутствие аналитических способностей и умения на основе полученных результатов принимать взвешенные решения практически полностью «парализует» компетенцию оказания услуг (service provision по ЕМТ) – не умея анализировать рынок, клиентов и конкурентную среду, невозможно выбрать правильную стратегию позиционирования и продвижения своих услуг; не вникая в бизнес и задачи клиента, нельзя выстроить стратегию перевода, отвечающую намеченным целям. Без умения ис-

кать решения и выходы из различных ситуаций, знание этических кодексов и стандартов может оказаться недостаточным – не существует и не может существовать кодекса, исчерпывающе описывающего все возможные ситуации и дилеммы, с которыми переводчик неизбежно столкнется в своей практике.

Методы и результаты. Развитие указанных качеств в программах «Протранслейшн» реализуется в процессе всех учебных занятий за счет особой организации учебной деятельности и постановки задач. Так, на курсе «Перевод как бизнес» предусмотрен строгий порядок взаимодействия с Наставником, сдачи и проверки домашних заданий, при нарушении которого наставник оставляет за собой право не выполнять свои обязательства в рамках курса. Наглядное объяснение того, как нарушение «протокола» влияет на деятельность всего курса и всей школы, в случае если наставник не посчитает нужным компенсировать своим временем и силами недобросовестность отдельных участников, в течение месяца позволяет добиться более ответственного отношения к своей части работы и более профессио-

нального поведения на курсе у всех без исключения. Деловая игра «Виртуальная стажировка в ПК» закрепляет эффект, позволяя посмотреть на модели непрофессионального поведения и неэффективно выстроенные коммуникации глазами адресатов таких коммуникаций. Эмоциональный отклик повышает эффективность процесса обучения.

Из отзыва о курсе Александры Ч.: «Я научилась всему, чего раньше так не хватало – выстраивать свои процессы и встраиваться в процессы заказчика, чтобы ничего не сломать, правильно читать и понимать требования в вакансиях, грамотно писать резюме и сопроводительные письма, разбираться в своих правах и обязанностях. Но особенно полезной оказалась «стажировка» в конце курса. Одно дело, когда ты просто получаешь недостающие знания и учишься с ними работать, и совсем другое, когда на своей шкуре узнаешь всю боль менеджеров проектов. Именно в такие моменты приходит просветление, осознание того, что ты можешь быть хорошим кандидатом, нужно только поработать над собой».

Все практические курсы перевода и подходы к обучению основаны на теории скопоса, как максимально учитывающей интересы и цели заказчика перевода и (или) целевой аудитории [13]. Задания в рамках практических курсов считаются выполненным и подлежат проверке, только если сопровождается комментариями и (или) формой переводческого анализа, отражающими ход «переводческой мысли» и все этапы перевода – анализ, поиск терминологии, фактов и т. п. В процессе работы (исправления и доработки) над переводами на онлайн-занятии помимо чисто переводческих навыков и решений оценивается качество и глубина анализа, которые прекрасно отражаются в допущенных ошибках и недочетах [14]. Понимание важности анализа и

желание развивать в себе аналитические способности возникает на 3-5 занятии.

Из отзыва о курсе Юлии Н.: «Пять лет училась на переводчика, и нам периодически напоминали про важность предпереводческого анализа. Его никто не любил и никогда не делал. Наставник доходчиво и на примерах объясняет, что предпереводческий анализ – это не пережиток прошлого, а вполне полезная вещь. На основе анализа вы в дальнейшем выбираете лексику, тон, приемы. Он поможет отстоять свою точку, если у заказчика возникнет вопрос. Вы сможете оперировать адекватными терминами, а не чем-то вроде "я художник, я так вижу"».

Не последнюю роль в процессе развития и раскрытия указанных качеств играет психологический настрой и внутренние убеждения, с которыми молодые переводчики приходят в проект. Собственный негативный опыт поиска работы или опыт, транслируемый не самыми успешными коллегами в социальных сетях, и даже – что, на наш взгляд, совсем недопустимо, – непрофессиональные негативные суждения о рынке преподавателей (часто также с чужих слов) приводят к формированию пассивной позиции по отношению к рынку и своим карьерным перспективам не из-за отсутствия необходимых качеств, а из-за навязанных ограничивающих убеждений. В таком случае проблема решается достаточно быстро и эффективно положительной обратной связью от наставника и «разрушением мифов», заставляющих обучающихся верить, что все их усилия и попытки стать хорошими специалистами бессмысленны, поскольку «рынок в упадке» / «конкуренция непреодолима» / «все решают связи», и т. п. Большая часть из этих мифов разрушается с помощью поиска объективной информации и статистики в интернете и легко может стать частью учебного процесса в любом вузе [15].

Из отзыва о курсе Юлии К.: «На курсе было много практических инструментов по развитию себя и своей деятельности. Признаюсь честно, я не внедрила и половины того, о чем там говорилось. Думаю, это то, что ждет меня в будущем. Но у меня внутри произошла очень большая эмоциональная и психологическая работа, это то, что было нужно мне в тот момент. Я благодарна преподавателю курса за то, что она поняла мое состояние и поддержала: сказала слова, которые мне нужно было услышать».

Из отзыва о курсе Олеси Г.: «За три года доход вырос в 2 раза, я стала членом СПР, выстроила коммуникацию с клиентами, перестала зависеть в профсообществах, где пишут, что все плохо, демпинг, паника, все козлы и работы нет, на собственном опыте поняла, что проф. реальность формируем мы сами, перестала сомневаться в том, что мне не место в офисе, начала относиться к своей работе как к бизнесу. Курс очень помог мне понять, чего я хочу от своей работы и как к этому прийти».

Здесь важно отметить, что успешная реализация задачи по формированию предпринимательского мышления и коммуникативных навыков возможна только в случае, если сам наставник обладает указанными качествами и типом мышления. Добровольно выбирая себе кого-то в наставники, обучающийся видит в нем пример, достойный подражания, и выражает готовность перенимать его профессиональное поведение, разделять ценности и морально-нравственные ориентиры [16]. Скажем, наставник, который убежден, что его карьерные успехи полностью определяются поведением и подходами к ведению бизнеса других участников рынка, никогда не сможет привить своим подопечным чувство ответственности за свое дело и принимаемые решения, способность рис-

ковать и гибко адаптировать стратегии поведения под меняющиеся условия, даже если в его учебную программу будут включены алгоритмы анализа, принятия решений, минимизации рисков и т. п.

На сегодняшний день более 70 % участников наставнических программ «Протранслейшн» через год после окончания курсов оценивают на 4 и 5 баллов (по пятибалльной шкале) удовлетворенность темпами и качеством своего карьерного и профессионального развития, оценка которых до начала обучения в проекте не превышала 3 баллов. Показательно, что этот результат в равной мере имеют как недавние выпускники вузов, так и переводчики с несколькими годами опыта, карьера которых зашла в тупик.

Выводы. Опыт «Протранслейшн» и реализация в рамках обучения программ наставничества позволяет делать выводы, что повышение качества профессиональной подготовки переводчиков в вузе не столько вопрос пересмотра образовательных стандартов и учебных планов, сколько вопрос желаний и способности каждого отдельного преподавателя не просто обеспечивать передачу знаний в строгом соответствии с учебной программой преподаваемого курса, но стать для студентов наставником и проводником в профессиональную жизнь, старшим коллегой, который четко и ясно сформулирует цель, поставит задачу, объяснит молодым переводчикам основы и особенности будущей профессиональной деятельности, добьется качественного выполнения работы не ради зачета или оценки на экзамене, но ради ценности общего дела.

Профессиональные компетенции, обеспечивающие конкурентоспособность и хорошие перспективы выпускника вуза на рынке переводческих услуг практически невозможно сформировать на каких-то отдельных занятиях и курсах. Моделирование

же рабочих ситуаций и отношений (наставник как старший и более опытный коллега) позволяет в рамках привычных курсов формировать качества зрелой личности – ответственность, гибкость, умение слышать и понимать людей – и развивать аналитическое и критическое мышление, необходимые в профессиональной деятельности переводчика.

Однако обеспечить такой результат можно, только показав на собственном примере через систему собственных ценностей и нравственных ориентиров важность профессионального роста и развития, возможности реализовать себя через профессиональную деятельность, возможности создавать ценность, быть частью большего, быть частью сообщества «преображающих мир».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Нечаева Н.В., Степанова М.М.** Актуальные направления развития вузовской подготовки переводчиков (по результатам TRANSLATION FORUM RUSSIA 2017) // Профессионально ориентированный перевод: реальность и перспективы: сб. науч. тр. / под ред. Н.Н. Гавриленко. – М., 2017. С. 168–179.
2. **Аликина Е.В.** Система переводческой профориентации // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т.7. № 25. С. 24–31. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.02
3. **Нечаева Н.В.** Волонтерский переводческий проект «Юник»: от локального до международного // Актуальные вопросы организации волонтерской деятельности в рамках подготовки к Универсиаде 2019: лингвопереводческий, психолого-педагогический, организационно-управленческий и социальный аспекты: сб. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. студентов и молодых ученых, посвящ. Универсиаде 2019 в г. Красноярске (01–02 ноября 2018 г., Красноярск). – Красноярск, 2019. С. 38–40.
4. **Кондрашова Е.В., Дрыгина И.В.** Интеграция метода проектов в процесс обучения письменному переводу // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С.39–46. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.04
5. **Наймушин Б.А., Степанова М.М.** День, равный году: студенческий конкурс устного перевода как средство становления переводчика-профессионала // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С. 14–23. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.1
6. **Степанова М.М., Светова С.Ю., Нечаева Н.В.** Рассмотрение этических вопросов профессиональной деятельности при подготовке переводчиков в вузе // Язык. Культура. Коммуникация. 2017. Т. 2. № 1 (20). С. 102–109. ISSN: 2410-3209
7. **Нечаева Н.В., Степанова М.М.** Студенческие проекты в вузе: ключ к практико-ориентированной подготовке переводчиков // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. №5(72). С. 96–101. ISSN: 1817-3292
8. **Килина И.А.** Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста // Образование. Карьера. Общество. 2014. №3 (42). С. 26–30
9. EMT European Master's in Translation Competence Framework 2017: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fwkw_2017_en_web.pdf
10. **Чернышева Т.Л.** Развитие предпринимательского мышления как миссия опорного университета // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 21. С. 3097–3112 DOI: 10.18334/rp.18.21.38588
11. **Klimkowska, Katarzyna.** Entrepreneurial Potential of the Students of Applied Linguistics Programme, Majoring in Translation. *Academic Journal of Modern Philology*. 2014. №3 – pp. 17–26
12. **Терещенко С.В., Загорская М.К., Бобрицкая Ю.М.** Предпринимательские компетенции: европейский подход к обучению студентов // Проблемы современной науки и образования. 2017. №5 (87). С. 54–56. ISSN: 2304-2338eISSN: 2413-4635

13. Nord, Christiane. Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained. St. Jerome Pub., 1997

14. Княжева Е.А. Переводческий анализ текста и качество перевода // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. 2012. №1. С. 170–174. ISSN: 1680-5755

15. Klimkowski, Konrad. Entrepreneurial training in translator and interpreter education. *Roczniki Humanistyczne*. (2015). № 63. pp. 67–83.

16. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15). С. 50–56 ISSN: 2224-0772

REFERENCES

1. Nechaeva N.V., Stepanova M.M. Aktual'nye napravleniia razvitiia vuzovskoi podgotovki perevodchikov (po rezul'tatam TRANSLATION FORUM RUSSIA 2017) // Professional'no orientirovannyi perevod: real'nost' i perspektivy sbornik nauchnykh trudov. Moskva, 2017. S. 168–179.

2. Alikina E.V. The system of translator's career guidance. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 24–31. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.02

3. Nechaeva N.V. Volonterskii perevodcheskii proekt «IUnik»: ot lokal'nogo do mezhdunarodnogo // Aktual'nye voprosy organizatsii volonterskoi deiatel'nosti v ramkakh podgotovki k Universiade 2019: lingvoperevodcheskii, psikhologopedagogicheskii, organizatsionno-upravlencheskii i sotsial'nyi aspekty: sb. materialov V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. studentov i molodykh uchenykh, posviashch. Universiade 2019 v g. Krasnoiarske (01–02 noiabria 2018 g., Krasnoiarsk). — Krasnoiarsk, 2019. S. 38–40.

4. Kondrashova E.V., Drygina I.V. Using Project-Based Learning in Teaching Translation. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 39–46. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.04

5. Naimushin B.A., Stepanova M.M. A Year in a Day: Student Interpreting Competitions as a Tool to Train and Educate Professional Interpreters. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 14–23. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.01

6. Stepanova M. M., Svetova S.I., Nechaeva N.V. Rassmotrenie eticheskikh voprosov professional'noi deiatel'nosti pri podgotovke perevodchikov v vuzе // IAzyk. Kul'tura. Kommunikatsiia. 2017. T. 2. № 1 (20). S. 102–109.

7. Nechaeva N.V., Stepanova M.M. Studencheskie proekty v vuzе: kluch k praktiko-orientirovannoi podgotovke perevodchikov // Pedagogicheskii zhurnal Bashkortostana. 2017. №5(72). S. 96–101.

8. Kilina I. A. Nastavnichestvo kak protsess formirovaniia lichnosti molodogo spetsialista // Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo. 2014. №3 (42).

9. EMT European Master's in Translation Competence Framework 2017: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf

10. Chernysheva Tat'iana Leonidovna Razvitie predprinimatel'skogo myshleniia kak missiia opornogo universiteta // Rossiiskoe predprinimatel'stvo. 2017. №21.

11. Klimkowska, Katarzyna. Entrepreneurial Potential of the Students of Applied Linguistics Programme, Majoring in Translation. *Academic Journal of Modern Philology*. 2014. №3 – pp. 17–26

12. Tereshchenko S.V., Zagorskaia M.K., Bobritskaia I.U.M. Predprinimatel'skie kompetentsii: Evropeiskii podkhod k obucheniiu studentov // Problemy Nauki. 2017. №5 (87).

13. Nord, Christiane. Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained. St. Jerome Pub., 1997

14. Kniazheva E. A. Perevodcheskii analiz teksta i kachestvo perevoda // Vestnik VGU. Serii: Lingvistika i mezhkul'turnaia kommunikatsiia. 2012. № 1. S. 170–174 ISSN: 1680-5755

15. Klimkowski, Konrad. Entrepreneurial training in translator and interpreter education. *Roczniki Humanistyczne*. (2015). №63. pp. 67–83.

16. Nikitina V.V. Rol' nastavnichestva v sovremennom obrazovanii // Otechestvennaia i zarubezhnaia pedagogika. 2013. №6 (15).