

УДК 811.1.8

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПЕРЕВОД ОБЪЕДИНЯЕТ ПРОФЕССИОНАЛОВ»: АКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ПЕРЕВОДЧЕСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Н.В. Нечаева*Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург, Российская Федерация***Э.М. Каирова***Общество с ограниченной ответственностью «Протранслейшн»
Нальчик, Российская Федерация***Р.А. Храбрых***Общество с ограниченной ответственностью «Протранслейшн»
Нальчик, Российская Федерация*

UNITED IN TRANSLATION: PROFESSIONAL SIMULATION GAME AS AN EFFICIENT METHOD FOR TRAINING AND ASSESSING (INTER-)PERSONAL AND TRANSLATION SKILLS

N.V. Nechaeva*The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg, Russian Federation, Author ID:
765414***E.M. Kairova***PROtranslation, OOO, Nalchik, Russian Federation, Author ID: 1056164***R.A. Khrabrykh***PROtranslation, OOO, Nalchik, Russian Federation*

Аннотация. Проблема слабой ориентации современного высшего образования на рынок труда и потребности работодателей обсуждается в России давно, однако требуемые системные преобразования невозможно согласовать между всеми участниками и реализовать за короткие сроки. Стремительные изменения в мире, которые, в свою очередь, меняют рынки и лицо многих профессий, лишь увеличивают этот разрыв. Статья посвящена описанию деловой игры «Перевод объединяет профессионалов» как с теоретической, так и с практической точек зрения. Деловая игра разработана рабочими группами Ассоциации преподавателей перевода «Активные формы обучения переводу» и «Взаимодействие вузов и отрасли» с учетом наиболее часто обсуждаемых в профессиональном переводческом сообществе недостатков вузовской подготовки и сложностей, с которыми сталкиваются как сами выпускники и начинающие специалисты в начале профессиональной деятельности, так и их работодатели. Авторы представляют опыт организации деловой игры в университетах Москвы, Санкт-Петербурга, Томска и других городов, детально и пошагово описывают методику ее проведения для успешного формирования актуальных профессиональных и универсальных компетенций. Статья может быть интересна преподавателям перевода, представителям переводческих компаний и отделов перевода, а также студентам переводческих образовательных программ.

Ключевые слова: компетентностный подход, контекстное образование, активные методы обучения, деловая игра, профориентационная деловая игра.

Abstract. The current system of higher education in Russia is disengaged from the labor market and the employer's requirements. This problem has been under discussion for a number of years, yet, the stakeholders have not yet reached an agreement on all the necessary systemic transformations, and it may take several decades for them to be implemented. Meanwhile, rapid shifts in the markets and the changing image of many professions just broaden this gap. Taking into account the above-mentioned gap, as well as the shortcomings of university training; and the difficulties, faced both by university graduates and their employers; the working groups of the Association of Translation and Interpreting Trainers - "Learning by Doing" and "Connecting Universities and Business" - developed a professional simulation game, named "United in Translation". This article describes the game both from theoretical and practical perspectives. The authors share their experience of organizing the game for several universities in Moscow, Saint-Petersburg, Tomsk and other cities. The article presents a step-by-step methodology of the game, which aims to develop the students' interpersonal, personal and translation competencies. The authors review their experience of organizing eight games and provide recommendations for arranging professional simulation games at other universities. The article may be of interest for translation and interpreting trainers, seniors and employees of translation companies and translation departments, as well as for translation-students themselves.

Keywords: competency-based approach, contextual education, active teaching methods, business role-playing game, professional simulation game.

Введение и постановка проблемы

В современном быстро меняющемся мире все острее встает необходимость сократить разрыв между высшим образованием и требованиями рынка труда. Так, в России постепенно пробуждается интерес к такому понятию, как *employability* – одному из показателей качества обучения в зарубежных странах. У этого термина пока нет устоявшегося перевода на русский язык, чаще всего используется «трудоустраиваемость». Согласно определению Рабочей группы по вопросам трудоустройства и непрерывного обучения (Working Group on Employability & Lifelong Learning), созданной в рамках Европейской ассоциации высших учебных заведений (EURASHE), под трудоустраиваемостью понимается «...способность по окончании вуза найти и сохранить достойную работу или способность к самозанятости, а также способность к мобильности на рынке труда» [17].

Очевидно, что главным для успешного трудоустройства выпускника по специальности является качество профессионального образования как результата, которое представляет собой «соответствие личностных, профессиональных и социальных характеристик молодого специалиста потребностям жизни, включая потребности самого этого специалиста, производства и общества» [3, с. 3]. В этом контексте основной целью высшего образования становится формирование у студента профессиональных и универсальных компетенций, знаний, умений и навыков, необходимых на рабочем месте и соответствующих требованиям и ожиданиям работодателей, а также обеспечение возможности сохранять и повышать квалификацию в течение всей трудовой жизни.

Такой подход разительно отличается от традиционно сложившегося в нашей стране в сфере академического образования, где «качество» выпускника определяется его успеваемостью по итогам выполнения контрольных процедур – зачастую не имеющих ничего общего с реальной будущей профессиональной деятельностью обучающегося. К сожалению, одним из результатов такого подхода явилось непопадание российских вузов даже в первую сотню мирового рейтинга вузов по трудоустройству выпускников [16], что, безусловно, важно учитывать не как «неуспехи» страны в некоем соревновании, но как важный показатель эффективности работы вузов и необходимости пересмотреть подходы к обучению с учетом актуальных запросов рынка труда.

Одним из первых о необходимости коренного пересмотра отечественной системы высшего образования писал А.А. Вербицкий, на рубеже XX и XXI веков предложивший концепцию «контекстного образования». Под контекстным образованием А.А. Вербицкий понимает «...образование, в котором на языке наук и с помощью всей системы форм, методов и средств

обучения, традиционных и новых, в учебной деятельности студентов последовательно моделируется предметное и социальное содержание их будущей профессиональной деятельности» [4].

Все вышеизложенное актуально и в отношении подготовки специалистов для переводческой отрасли.

Весной 2021 года был утвержден, а 1 сентября вступил в силу профессиональный стандарт «Специалист в области перевода» [10], впервые на официальном уровне устанавливающий трудовые функции переводчиков, а также необходимые для выполнения этих функций знания и умения. Одной из задач разработки стандарта являлось создание основы для образовательных программ подготовки кадров для переводческой отрасли, направленной на сбалансирование компетенций выпускников вузов с кадровыми ожиданиями работодателей. Однако несмотря на всю своевременность и необходимость стандарта в силу требований к такого рода документам имеет ряд ограничений и не отражает в полной мере реальную картину. Тем не менее этот проект, инициированный Минтруда, стал первым примером продуктивного диалога работодателей и вузов, позволив первым формально закрепить свои требования к выпускникам вузов и их квалификации. Многочисленные дискуссии вокруг стандарта и его внедрения, ведущиеся в вузовской среде и отрасли, не позволяют, однако рассчитывать на «быстрые победы» и существенные изменения как в процессе, так и результатах подготовки выпускников переводческих образовательных программ.

Рассмотрим другой стандарт, который также имеет непосредственное отношение к переводческой отрасли – Стандарт ИСО 17100, определяющий требования к поставщикам услуг перевода, делит рабочие процессы переводчика на три группы: предпроизводственные процессы и действия (*pre-production processes and activities*), производственные процессы (*production processes*) и постпроизводственные процессы (*post-production processes*) [11]. В современной системе образования, как правило, в фокус переводческих программ попадают преимущественно процессы второй группы, то есть связанные непосредственно с переводом: перевод текста, проверка, редакция и (в лучшем случае) корректура (которая нередко рассматривается как синоним или часть редакторской правки текста). В то же время практически полностью неучтенными остаются такие важные аспекты подготовки, как правовой (например, заключение соглашения с заказчиком), административный (например, подготовка переводческого проекта) и технический. Из всех предпроизводственных процессов в некоторой степени оказывается охвачен только лингвисти-

Переводческое образование

ческий (предпереводческий анализ текста, работа с терминами и т. д.). Постпроизводственные аспекты затрагиваются в очень малом объеме: студенты получают обратную связь по переводу от преподавателя, однако цель этого процесса коренным образом отличается от обратной связи, предоставляемой заказчиками в реальной практике – если преподаватель преследует учебную цель, то заказчик об обучении переводчиков думает в последнюю очередь. В итоге выпускники переводческих направлений уверены, что рабочий процесс переводчика начинается с перевода первого предложения текста и заканчивается в лучшем случае вычиткой текста, а то и переводом последнего предложения. При этом работа специалиста в области перевода во всем многообразии ролей и профессий (переводчика, редактора, менеджера переводческих проектов и т.д.) – это не только собственно профессиональные компетенции, знание языка, способность передавать смысл исходного текста средствами другого языка, но и целый ряд универсальных компетенций. Они включают правовую, экономическую и финансовую грамотность, этику и этикет, умение видеть и встраиваться в бизнес-процессы (бюро переводов и не только), а также межличностные (работа в команде, деловая коммуникация и т.д.) и личностные компетенции, которые также называют мягкими, гибкими навыками или «софтми».

Надо отметить, что во всех образовательных стандартах, включая актуальный на момент публикации статьи ФГОС 3++, универсальные навыки включены в рамку компетенций отдельным внушительным блоком [10]. При этом значительная доля дисциплин (например, основы экономики, право, психология и т.п.), в рамках которых предполагается формирование таких универсальных навыков на практике, преподаются специалистами межфакультетских структурных подразделений, которые не знакомы с будущей профессией студентов разных специальностей и не учитывают ее специфику. Как правило, преподаватели не имеют мотивации для подготовки конкретных подопечных к бесшовному и максимально быстрому включению в реальную профессиональную деятельность сразу после выпуска из университета. С учетом широкой палитры специальностей, для которой преподаются межпрограммные дисциплины, межфакультетские преподаватели зачастую стараются сделать содержание образовательного процесса максимально универсальным, подходящим для студентов всех специальностей. Как следствие – универсальное содержание образовательного процесса становится весьма абстрактным и в равной степени отдаленным от реальной будущей практической деятельности всех специалистов.

Существующую проблему представляется возможным решить с помощью включения в

процесс подготовки специалистов активных форм обучения.

Активные формы обучения переводу: опыт
Традиционные формы обучения (лекции и семинары) имеют недостаток, который проявляется, как правило, в односторонней связи между преподавателем и обучающимися. Доля усвоения теоретического материала недостаточно высока, а применение полученных знаний на практике вызывает проблемы и сложности [8].

А.А. Вербицкий отмечает, что в современной системе образования необходим поворот от «абстрактного метода школы» к практикоориентированному типу образования, но без потери его фундаментального научного содержания [4; 5]. Этот поворот, по мнению автора, возможен с помощью теории контекстного обучения, которая заключается в последовательном «погружении» обучающихся в контекст будущей профессиональной деятельности.

Одним из основных способов такого «погружения» можно считать создание условий для описанной А.А. Вербицким квазипрофессиональной деятельности студентов, которая воссоздавала бы в учебном процессе рабочие ситуации и контексты реальной профессиональной деятельности. Такой подход к профессиональному обучению, на наш взгляд, закономерно эффективен, если перед образовательной организацией стоит цель выпустить из своих стен специалиста, способного функционировать в профессиональной среде.

В качестве примера положительного и эффективного опыта организации контекстного обучения будущих переводчиков можно привести сценарный подход в обучении устному переводу, который активно включается в образовательный процесс Санкт-Петербургской высшей школы перевода. Контекст будущей профессиональной деятельности для устного переводчика, как отмечает И. С. Алексеева, – это «конференции, переговоры за круглым столом, дискуссии. Включение набора основных микросценариев устного перевода в обучение повышает качество подготовки <...> Сценарный подход обеспечивает, таким образом, оптимальный алгоритм профессионального становления» [1, с. 23].

Еще одним примером успешного опыта организации квазипрофессиональной деятельности студентов переводческих образовательных программ могут служить деловые игры, которые моделируют содержание и динамику будущей профессиональной деятельности студентов и поэтому могут существенно оптимизировать процесс подготовки будущих специалистов в области перевода. Рассмотрим их подробнее.

Деловая игра как активная форма обучения
Идея деловых игр была заложена еще в 30-х годах в СССР. Деловые игры, их роль и структура

Переводческое образование

были подробно описаны в исследованиях М.М. Бирштейн. В 70-80-х годах прошлого столетия в тогдашнем СССР шел активный процесс возрождения, разработки и широкого распространения деловых игр в образовании [15].

А.А. Вербицкий определяет деловую игру как форму воссоздания в образовательном процессе предметной и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида труда. Деловая игра является формой контекстного обучения и в то же время формой квазипрофессиональной деятельности, имеющей черты как учения, поскольку проводится в аудиторных условиях, так и труда, поскольку в ней моделируются реальные производственные процессы и социально-профессиональные отношения занятых на производстве людей [6].

В современном образовании деловые игры успешно включаются в процесс подготовки специалистов и становятся эффективной альтернативой традиционным формам обучения. Наиболее эффективно и широко это направление развивается в подготовке управленцев разного уровня.

В качестве примера можно привести деловую игру «Баумаркт» (с нем. *Baumarkt* – стройка), которая была разработана и уже много лет успешно реализуется в Лейпцигском университете прикладных наук (HTWK Leipzig) [14]. В игре студенты – будущие управленцы в сфере строительства разрабатывают проекты и стратегии развития бизнеса, просчитывают риски, оценивают ресурсы и т.д. В ходе игры необходимо принимать решения, связанные с политикой действий в отношении отдельных сотрудников, заключением страховых договоров, использованием прибыли, наблюдать за влиянием принятых решений на свой игровой бизнес. Такая деловая игра явным образом развивает способности распознавать экономические взаимосвязи, мыслить и принимать эффективные решения, планировать и управлять работой в команде – ключевые компетенции будущего руководителя строительного бизнеса.

Опыт разработки целой программы обучения в контексте деловой игры существует с конца XX века в Открытом университете Нидерландов. Основу программы обучения представляет образовательная среда *BuGLE (the Business Game Learning Environment)* [13]: серия деловых игр и симуляций будущей профессиональной деятельности студентов.

Опыт организации деловых игр для студентов управленческих специальностей есть и в России [2; 6; 7]. Разработчики отмечают, что деловая игра по менеджменту является активной формой обучения будущих менеджеров, которая с помощью моделирования управленческих, экономических и психологических ситуаций позволяет приблизить игроков к реальным

жизненным ситуациям и закрепляет их практические навыки [7].

Опыт организации деловых игр для студентов переводческих образовательных программ имеет не такую внушительную историю, однако он активно развивается в последние годы в России.

Так, в Нижегородском государственном лингвистическом университете проводится имитационно-деловая игра для будущих специалистов в области устного перевода [9]. Игра «Международная дискуссия» была разработана преподавателями НГЛУ им. Добролюбова и успешно апробирована на базе переводческого факультета этого университета. По мнению разработчиков, деловая игра позволяет в полной мере задействовать профессиональные компетенции будущих переводчиков, удовлетворить их потребность в приобретении профессионального опыта, в осознании профессиональных переводческих функций.

Первый опыт включения в игровой профессиональный контекст не только непосредственной трудовой функции – функции перевода – но и других задач, типичных для деятельности переводчика был предпринят в 2018 году: кафедрой перевода РГПУ им. А.И. Герцена совместно с компанией «Т-Сервис» была разработана и проведена деловая игра-квест «Дед Лайн» для студентов переводческих образовательных программ. Активное участие в работе жюри игры приняли потенциальные работодатели будущих переводчиков. Квест состоял из восьми станций: Собеседование, Переводческое редактирование, Страноведение, Блиц по переводческим задачам, Вендор (презентация компании), Оценка заказа на письменный перевод, Письменный перевод и САТ, Устный перевод (невербальная составляющая). Однако существенным недостатком этого опыта было то, что каждая станция представляла собой отдельную игровую задачу, не связанную с другими станциями сценарием, поэтому в целом говорить о создании условий для квазипрофессиональной деятельности и близкого к реальности игрового контекста не приходилось. Тем не менее мероприятие вызвало живой отклик у студентов-участников и их преподавателей, которые отмечали, что стали лучше понимать профессию и увидели свою роль в ней другими глазами.

Весной 2020 года в условиях всеобщего перехода на «удаленку» переводческая компания «Протранслейшн» – один из постоянных партнеров Ассоциации преподавателей перевода – согласилась принять на дистанционную практику всех студентов, которые в резко изменившихся условиях не смогли найти себе подходящее место. Заявки подали больше 50 человек из восьми вузов России. Для того чтобы силами нескольких сотрудников обеспечить условия для профессиональной деятельности всем практикантам в компании проработали план-сценарий, который позволял участникам пройти

все этапы переводческого процесса от отклика на вакансию и подписания договора до сдачи готового проекта и получения обратной связи по выполненной работе. Этот опыт был затем описан в пособии по организации практики студентов переводческих образовательных программ, выпущенном Ассоциацией, а в дальнейшем лег в основу деловой игры «Перевод объединяет профессионалов» (далее – ПОП), в которую были соединены отдельные игровые элементы квеста, прошедшего в РГПУ, и сценарный подход, реализованный в программе производственной практики «Протранслейшн». Настоящая статья посвящена концепции и принципам организации игры, а также анализу опыта и результатов ее проведения на базе ряда университетов в 2021-2022 гг.

Деловая игра для студентов переводческих образовательных программ «Перевод объединяет профессионалов»: концепция и принципы организации и проведения игры

Деловая игра-тренинг «Перевод объединяет профессионалов» – результат совместной работы руководителей групп «Активные формы обучения переводу» (Э.М. Каирова) и «Взаимодействие вузов и отрасли» (Н.В. Нечаева) в Ассоциации преподавателей перевода. Игра-тренинг была разработана для начинающих и практикующих переводчиков, студентов переводческих образовательных программ, старшекласников и преподавателей перевода.

Участники делятся на команды и проходят разные «станции», выполняя задания, требующие знаний и умений, необходимых любому переводчику для успешного трудоустройства и карьерного роста: от собеседования и выполнения тестовых заданий (разные виды перевода, верстка, пост- и просто редактирование и т.п.) до управления проектами, ведения переговоров и решения этических дилемм.

Важное свойство игры – масштабируемость и гибкость: в зависимости от целей проведения и имеющихся ресурсов мероприятие может длиться от одного дня (или даже нескольких часов) до учебного года.

Изначально деловая игра задумывалась как средство профориентации и мотивации для будущих переводчиков, поскольку она позволяет участникам попробовать себя в различных ролях на всех этапах переводческого процесса в игровой форме – максимально сжатой по времени и интересной по форме. Однако опыт показал, что деловая игра также очень хороший диагностический инструмент, который позволяет в квазипрофессиональную деятельность, понять, в каких компетенциях есть пробелы и где ожидания отрасли не совпадают с реальностью. Так, например, анализ обратной связи от членов жюри – будущих работодателей студентов-переводчиков (по итогам проведения 8 игр в 5 городах с участием студентов из более 40 вузов

России) показал, что далеко не все студенты в результате вузовской подготовки способны выполнять такие важные профессиональные задачи, как предпереводческий анализ текста и работа с терминами, хотя в подобного рода мероприятиях, как правило, участвуют наиболее мотивированные и подготовленные учащиеся.

При организации и проведения игры необходимо учитывать ряд ключевых принципов, без которых мероприятие может утрачивать свою дидактическую и диагностическую ценность. Рассмотрим их подробнее.

Принцип 1: связный и логичный сценарий. ПОП – это последовательное прохождение игровых «станций». Каждая игровая станция – отдельный этап переводческого проекта, если за начало проекта брать контакт с клиентом/работодателем для получения заказа/работы. «Самопрезентация» – это всегда первая станция игры; пройти ее необходимо еще до начала мероприятия, прислав отклик в виде сопроводительного письма и резюме на одну из предложенных организаторами вакансий. Баллы, заработанные за это задание (часто это отрицательное число), становятся стартовым капиталом команд или участников. Следующая станция – «Собеседование», затем может идти согласование условий игрового заказа, подписание договора и т.п.

В качестве примера приведем сценарий игры, проведенной на Летней школе 2022 в г. Нальчик:

1. Самопрезентация: *убедите потенциального работодателя, что вы – именно тот (та), кого он ищет.*
2. Собеседование: *пройдите собеседование на вакансию устного или письменного переводчика.*
3. Распределение переводческих проектов.
4. Письменная самопрезентация (англ. яз.): *напишите сопроводительное письмо на вакансию на английском (или другом рабочем) языке.*
5. Тотальное изложение: *напишите изложение, подтвердив умение транслитерировать чужие идеи в заданном стиле и регистре.*
6. Предпереводческий анализ и стратегия: *проанализируйте полученный на перевод текст и сформулируйте стратегию работы группы над проектом.*
7. Подготовка материалов к переводу: верстка, актуализация диалогов и т.п.
8. Технологии для переводчиков: Memsource, создание субтитров – *загрузите проектные материалы в необходимую систему.*
9. Решение терминологических задач: *продемонстрируйте умение профессионально работать с терминами.*
10. Создание проектных глоссариев: *найдите все термины в проектах, полученных в перевод, сформулируйте и загрузите в проект глоссарию.*

Переводческое образование

11. Машинный перевод: *оцените применимость технологий машинного перевода при работе над проектом.*

12. Стандарты и управление переводческими проектами: *рассчитайте стоимость проекта и оцените необходимые для его выполнения ресурсы с опорой на стандарты, действующие в переводческой отрасли.*

13. Перевод и налоги: *выберите оптимальную для вас форму организацию деятельности и ее законное оформление, обоснуйте выбор.*

14. Участие в тендерах: *подготовьте конкурсную заявку, которая позволит обойти конкурентов и получить крупного заказчика.*

15. Заключение договоров: *согласуйте условия и подпишите договор на оказание услуг перевода по проекту группы.*

16. Редактирование и корректорская правка: *вычитайте свой перевод, чтобы убедиться, что работу не стыдно сдавать заказчику.*

17. Этика в переводческой деятельности: *продемонстрируйте способность рассуждать и поступать этично без ущерба для интересов заказчика и (или) коллег.*

18. Инклюзивный перевод: *адаптируйте свой проект для специальной аудитории – перевод на ясный или простой язык, субтитры для глухих и слабослышащих.*

19. Сдача-приемка проектов: *сдайте работу заказчику и получите расчет.*

Чем лучше и логичнее между собой связаны станции, тем понятнее участникам, как не вполне качественная работа на том или ином этапе игры приводит к плохому результату по ее итогу. Большинство студентов после мероприятия отмечают, что никогда не задумывались, что универсальные компетенции и знание вещей, не связанных, на первый взгляд, с переводом, так важны для их карьеры.

Принцип 2: в жюри – только представители отрасли (не преподаватели). Жюри ПОП – это люди, которые готовят задания и встречают участников на станциях. Принципиально важно, чтобы эти люди были из числа представителей отрасли – эксперты-практики в соответствующей области. На наших играх это, как правило, представители переводческих компаний из числа руководящих сотрудников, руководители отделов перевода в непереводческих компаниях, представители компаний-разработчиков ПО для отрасли (ПРОМТ, Verifika) и опытные в отрасли переводчики-фрилансеры.

Это позволяет, во-первых, **максимально приблизить игровые испытания к реальным задачам (принцип 3)**, решаемым переводчиками на рабочем месте. Во-вторых, обратная связь – иногда не самая положительная – по заданиям на игре от потенциального работодателя или более опытного коллеги гораздо лучше убеждает участников в необходимости более ответственно развивать те или иные компетенции, чем оценки преподавателей. При

этом задания направлены на оценку не только профессиональных переводческих (*hard*) компетенций, но и универсальных гибких (*soft*) навыков. Цель – определить и помочь участнику самостоятельно оценить свою готовность работать в условиях реального рынка переводческих услуг.

Принцип 4: обратная связь. Один из основных смыслообразующих компонентов игры – исчерпывающая обратная связь от жюри. Важно проинструктировать членов жюри перед игрой и пояснить, что участники должны получить объективную оценку своих сильных и слабых сторон, а не утешительное ободрение из жалости. Поэтому мы просим жюри смотреть на участников как на реальных кандидатов на трудоустройство в их организации и комментировать их перспективы по существу.

Принцип 5: система и критерии оценивания должны быть понятны участникам и признаны справедливыми. Жюри в своей работе используют обязательный для всех оценочный лист с 10 критериями:

- 1) чтение и выполнение инструкций;
- 2) дедлайны и регламенты;
- 3) релевантность ответа / уместность поведения;
- 4) полнота, логичность, аргументированность ответа;
- 5) внешний вид;
- 6) работа в команде;
- 7) качество речи (устной/письменной);
- 8) инициативность;
- 9) доброжелательность, конструктив в общении;
- 10) реакция на критику и стрессоустойчивость.

Важно отметить, что все задания и критерии их оценивания в оценочном листе основаны на стандарте подготовки переводчиков европейской сети ЕМТ и профессиональном стандарте «Специалист в области перевода». Эта информация и принципы оценивания доводятся до сведения участников до начала игры.

Принцип 6: групповая работа и групповая ответственность. Это условие необходимо для проверки уровня сформированности личностной и межличностной компетенции – гибких навыков, необходимых для работы в любой сфере. Как правило, мы стараемся формировать группы таким образом, чтобы в них не пересекались знакомые друг с другом участники (студенты часто регистрируются на игру целыми группами или с друзьями из числа однокурсников) и предусматриваем дополнительные задания и условия для сплочения групп. Команды, которым удается быстро сплотиться и найти общий язык, как правило, оказываются в числе победителей. И наоборот: команды, в которых участники разбиваются на коалиции или не нашлось признанного всеми лидера, обычно заканчивают игру с самыми низкими баллами.

Переводческое образование

При подведении итогов мы обязательно обсуждаем эту часть игры и объясняем, почему в реальной жизни так важно уметь работать в команде.

Принцип 7: геймификация – делает игру игрой. При кажущейся несерьезности и необязательности игровые элементы, которые пронизывают весь сценарий мероприятия, выполняют очень важную задачу: они позволяют снизить стресс от первого знакомства с незнакомыми контекстами, улучшить общий эмоциональный фон, повысить мотивацию участников за счет соревновательного компонента, в целом «оживить» игру с помощью юмора и игровых «артефактов». Основные элементы геймификации, которые мы используем: рейтинговая таблица, присвоение командам собственного цвета и использование его для визуального разделения команд (свой цвет бейджей, масок, ручек, оценочных листов и т.д. для каждой команды), игровые «деньги» – «ПОПики» и возможность оплатить ими призы и сувениры в игровом магазине, антистресс-сувениры – игрушки, леденцы и драже в упаковке с мотивирующими и ироничными названиями («антитупин», «карьероверхрастин», «заряди мозги» и т.п.).

Принцип 9: быстрые углеводы. Это еще один принцип, требующий обязательного соблюдения при организации и проведении игры – учет в расписании регулярных перерывов и возможности для участников перекусить и передохнуть. Для большинства участников из числа студентов, особенно, если в игре они участвуют впервые, ситуации и контексты, в которые они погружаются, совершенно незнакомы и непривычны: отсутствие необходимых паттернов поведения, незнакомые люди в команде, с которыми необходимо наладить контакт, незнакомые люди в жюри, оценивающие каждый шаг, непривычные задачи и быстрая их смена – все это создает условия для ощутимо повышенной умственной нагрузки и может быть фактором высокого стресса для нервной системы и психики. Поэтому мы включаем в расписание небольшие перерывы на чай и кофе с печеньем не реже чем раз в полтора часа, а также предусматриваем перерыв на полноценный обед: 1,5–2 часа.

Результаты реализации деловой игры «Перевод объединяет профессионалов»

На момент публикации статьи проектной группой Ассоциации преподавателей перевода было проведено восемь деловых игр ПОП на базе разных университетов в Москве, Санкт-Петербурге, Сочи, Томске, Нальчике. В общей сложности в играх приняло участие почти 500 студентов из более чем 40 вузов, преподавателей перевода и школьников (93% к 5% и к 2% соответственно).

Результаты анализа проведенных деловых игр и результаты опроса непосредственных

участников (студентов, школьников, преподавателей перевода и представителей отрасли) показали, что Деловая игра ПОП – это активная форма нетворкинга между всеми заинтересованными сторонами: студентами, преподавателями и представителями компаний. Для студентов участие в деловой игре ПОП – это:

- возможность попробовать свои силы в различных ролях на современном рынке перевода и получить обратную связь от авторитетных экспертов на каждой игровой станции;
- максимально сжатая по времени и интересная по форме возможность познакомиться с отраслью, практиками и возможными работодателями;
- возможность из первых рук узнать актуальные требования к переводчикам и завязать полезные контакты с потенциальными клиентами и работодателями из разных компаний и областей перевода;
- эффективная площадка для тестирования и развития универсальных навыков.

Для старшеклассников, которые планируют поступать на переводческие образовательные программы, деловая игра ПОП – это профессиональная ориентация в стиле «гостевого визита в отрасль». Игра поможет школьникам сделать осознанный выбор профессии.

Для компаний это HR-мероприятие – возможность посмотреть на будущие кадры, завязать контакты на будущее, внести мотивированных участников в кадровый резерв.

Кроме того, для сотрудников компаний и опытных переводчиков-фрилансеров предоставляется возможность реализовать свой наставнический потенциал, поделиться опытом с будущим поколением профессионалов, получить заряд энергии от молодежи. А участие в игре студентов и преподавателей из разных вузов позволяет объединить эти профессиональные сообщества, наладить полезные контакты между представителями разных университетов.

Выводы и перспективы

Активные формы обучения нужны, важны, позволяют формировать универсальные и профессиональные компетенции будущих профессионалов, полезны для всех участников. Одной из эффективных форм организации квазипрофессиональной деятельности студентов в рамках контекстного обучения является деловая игра – форма воссоздания в образовательном процессе предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида труда.

В вузовской практике существует богатый опыт разработки и реализации деловых игр, но преимущественно в сфере подготовки управленцев разного уровня.

Переводческое образование

Деловая игра ПОП, разработанная в 2021 году в Ассоциации преподавателей перевода, представляет собой пример эффективной профориентационной игры для будущих специалистов переводческой отрасли, преподавателей перевода и школьников старших классов.

Ключевые особенности деловой игры ПОП: 1) только профессиональное жюри из представителей переводческих и непереводческих компаний, которые не только оценивают ответы участников, но и принимают непосредственное участие в разработке заданий; 2) общий сценарий игры (легенда), который объединяет все игровые станции в единую систему и создает основу для «квазипрофессиональной деятельности»; 3) критерии оценивания, базирующиеся

на отраслевых стандартах и актуальных требованиях работодателей; 4) яркие и запоминающиеся элементы геймификации; 5) чай, кофе, печенье, неформальное общение в перерывах.

Успешный опыт многократной организации деловой игры в разных городах и вузах свидетельствует о том, что эта активная форма обучения переводу и оценки сформированности компетенций достаточно легко поддается масштабированию, характеризуется воспроизводимостью в условиях разных университетов. Для успешной организации достаточно получить консультацию от опытных организаторов, а также иметь достаточный запас педагогического энтузиазма и готовности к активному взаимодействию с представителями отрасли.

Список литературы

1. Алексеева И.С. Сценарный подход в подготовке устных переводчиков: учебные конференции / Алексеева И.С. // Вопросы методики преподавания в вузе. 2020. №33. С. 12–26.
2. Васин, С. М. Разработка и реализация стратегии фирмы. Деловая игра по курсу «Стратегический менеджмент»: учебно-методическое пособие / С. М. Васин, В. Ю. Синявин, С. А. Шеменев. Пенза: ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2010. 39 с.
3. Вербицкий А.А. Деловая игра в компетентностном формате / А.А. Вербицкий // Вестник ВГТУ. 2013. №3-2. С. 140–144.
4. Вербицкий А.А. Качество подготовки специалиста в контексте компетентностного подхода / Вербицкий А.А. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2009. №4. С. 3–5.
5. Вербицкий А.А. Условия и факторы становления новой образовательной парадигмы / Вербицкий А.А. // Вестник ВГТУ. 2014. №5-2. С. 28–32.
6. Деловые игры и игровые упражнения в учебном процессе: учебно-метод. пособие / Н. В. Васина, О. А. Мищенко. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2016. 253 с.
7. Келейникова, С. В. Менеджмент. Деловые игры: учеб. пособие / С.В. Келейникова; Саран. кооп. ин-т РУК. Саранск: Принт-Издат, 2014. 68 с.
8. Лапыгин Ю.Н. Методы активного обучения: учебник и практикум для вузов / Ю.Н. Лапыгин. М.: Издательство Юрайт, 2021. 248 с.
9. Поршнева Е. Р. Методика проведения имитационно-деловой игры при обучении переводу / Е.Р. Поршнева, А.Н. Панова // Вестник ПНИПУ. Проблемы языкознания и педагогики. 2013. №8. С. 101–108.
10. Профессиональный стандарт «Специалист в области перевода». <https://docs.cntd.ru/document/603354689> (дата обращения: 09.07.2022).
11. Стандарт ИСО 17100 ISO 17100:2015 Translation services – Requirements for translation services. <https://www.iso.org/ru/standard/59149.html> (дата обращения: 09.07.2022).
12. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика. http://fgosvo.ru/upload-files/FGOS%20VO%203++/Bak/450302_B_3_31082020.pdf (дата обращения: 09.07.2022).
13. von Lentzke K. Business game BAUMARKT - experiences with a new educational method / K. von Lentzke K., F. Peldschus, R. Seeling // Ukio Technologistinis ir Ekonominis Vystymas. 2006. 12:3, 204–214. DOI: [10.1080/13928619.2006.9637743](https://doi.org/10.1080/13928619.2006.9637743)
14. Makarenko I. Business Games / I. Makarenko // Russian Education & Society. 1997. 39:10. P. 84–94, DOI: [10.2753/RES1060-9393391084](https://doi.org/10.2753/RES1060-9393391084)
15. Kirschner P. Business Game Learning Environment: Design and development of a competency-based distance education business curriculum at the Open universiteit / P. Kirschner, M. M.A. Valcke, P. van Vilteren // Distance Education. 1997. 18:1. 153–177. DOI: [10.1080/0158791970180111](https://doi.org/10.1080/0158791970180111)
16. QS Graduate Employability Rankings 2022. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2022> (дата обращения: 09.07.2022).
17. Working Group On Employability Report To Ministers Bologna Conference Leuven / Louvain-La-Neuve. 28-29 April 2009. http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2009_Louvain_Louvain-la-Neuve/91/5/2009_employability_WG_report_594915.pdf (дата обращения: 09.07.2022).

Сведения об авторах

НЕЧАЕВА Наталья Викторовна, nvnechaeva@translation-teachers.ru

кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры перевода, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (Санкт-Петербург, Россия)

КАИРОВА Эмма Магомедовна, ekairova@protranslation.ru

директор, ООО «Протранслейшн» (Нальчик, Россия)

ХРАБРЫХ Римма Александровна, rimma.khrabrykh@gmail.com

профессиональный переводчик-фрилансер, преподаватель перевода, ООО «Протранслейшн» (Нальчик, Россия)

Для цитирования: Нечаева Н.В. Деловая игра «Перевод объединяет профессионалов»: активная форма обучения и оценки универсальных и профессиональных компетенций студентов переводческих образовательных программ / Н.В. Нечаева, Э.М. Каирова, Р.А. Храбрых // DIDACTICA TRANSLATORICA. 2022. №2. С. 9–17.