

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ПЕРЕВОДА

А.Н. Кузнецов

*Центр воспитания и развития личности, Российская академия образования
Москва, Россия*

Т.А. Вельдяева

Институт гастрономии, Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия

MENTORING IN THE SYSTEM OF LIFE-LONG PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF TRANSLATORS

Andrei N. Kuznetsov

*Center of Upbringing and Personality Development, Russian Academy of Education, Russian Academy of Education, Moscow, Russia,
Author ID: 621955*

Tatyana A. Veldyaeva

Gastronomy Institute, Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia, Author ID: 985546

Аннотация. В статье рассматриваются феномен и формы наставничества в системе непрерывного профессионально-личностного развития переводчиков. Авторами дается определение понятию «наставничество». Применительно к проблематике наставничества представлены результаты анализа профессионального стандарта переводчика – выделены содержательные элементы документа, соответствующие наставнической деятельности. Приводится перечень возможных уровней и форм наставничества в системе подготовки переводчиков на основании принципа обучения в течение всей жизни.

Ключевые слова: наставничество, формы наставничества, подготовка переводчиков, профессионально-личностное развитие, непрерывное образование, профессиональный стандарт переводчика.

Современный мир диктует необходимость образования не «на всю жизнь», а «на протяжении всей жизни» (*life-long learning*) [3; 4]. В реализации данного принципа особую роль играет наставничество – один из приоритетов образовательной и кадровой политики Российской Федерации. Наставничество как феномен передачи знаний, умений и навыков от более опытного к менее опытному, по своей сути всегда имело место быть в самых разных сферах жизни общества [1; 5]. Однако сегодняшняя парадигма мира образования и трудовой профессиональной деятельности требует преемственности не только знаний, умений и навыков, но и компетентности, профессионализма [12].

Abstract. The article deals with the phenomenon and the forms of mentoring in the system of the life-long professional and personal development of translators. The authors provide their definition of the key term, i.e. 'mentoring'. The occupational standard of translators is analyzed in terms of mentoring, and the elements of mentoring functions are revealed and discussed. The researchers provide a list of the possible levels and forms of mentoring in the system of translators' development, with the focus being on the Life-long Learning principle realization.

Key words: mentoring, forms of mentoring, translator education, personal and professional development, life-long learning, occupational standard of translators.

В своем выступлении от 23 марта 2023 В.В. Путин подчеркнул, что «традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач – в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни» [6].

Исторически наставничество уходит корнями в ось профессионального взаимодействия мастер-ученик (подмастерье). «Наставничество осуществлялось как шефство опытных передо-

вых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив» [7].

Л.П. Почебут представляет наставничество как специфическую непрофессиональную педагогическую деятельность, оказывающую обучающее и воспитательное воздействие субъекта (наставника) на объект (подшефного) деятельности [8].

В распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» дается следующее определение наставничеству: «... универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [11].

Таким образом, наставничество можно считать видом развивающего сопровождения, реализуемого в контексте социального взаимодействия индивидуумов, в том числе во всех видах и на всех уровнях образования, в общественной и профессиональной деятельности. Оно представляет собой не только формальный процесс передачи знаний и опыта, но и процесс информальной передачи знаний, социального и личностного капитала, а также психосоциальной поддержки, создающий условие для социализации личности и включающий как формальную, так и информальную коммуникацию между наставником и наставляемым в течение длительного времени.

Авторы данной статьи рассматривают наставничество в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода через следующие аспекты:

- нормативные требования и регламентация наставничества в области переводческой деятельности;
- уровни реализации наставничества в системе подготовки переводчиков;
- возможные формы наставничества [2] по принципу *life-long learning*.

Институционально, содержание образования будущих переводчиков регламентировано Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования (направление «Лингвистика») [9] и профессиональным стандартом «Специалист в области перевода» [10]. Нами был проведен анализ профессионального стандарта «Специалист в области перевода», в результате которого были выявлены аспекты, имеющие непосредственное отношение к процессу наставничества.

Во-первых, следует отметить, что наставнические функции диктуются профессиональным стандартом в рамках обобщенной трудовой функции «Контроль качества перевода», то есть на 7-м квалификационном уровне. Это, в свою очередь, подразумевает образование на уровне не ниже специалитета или магистратуры и наличие опыта работы не менее трех лет. Во-вторых, в профессиональном стандарте присутствуют как прямые, так и косвенные элементы наставничества в различных трудовых функциях.

Наставничество регламентировано в рамках обобщенной трудовой функции «Управление качеством перевода». Несмотря на то, что среди возможных наименований должностей не присутствует «переводчик-наставник», прямые наставнические элементы отражены в трудовой функции «Консультирование в области качества перевода» через трудовое действие «Координирование наставнической деятельности совместно с преподавателями переводческих дисциплин в рамках кадровой политики организации», связанные с ним умения «проводить тестирование и аттестацию для выявления прогресса в процессе наставничества», «реализовывать и координировать наставническую деятельность в повседневной работе переводческих предприятий и отделов», а также знание методологии наставничества.

Косвенно элементы наставничества можно проследить в следующих формулировках профессионального стандарта: «подготовка обратной связи переводчикам по результатам редактирования», «консультирование в области повышения результативности межкультурного взаимодействия в рамках переводческой деятельности», «проведение мероприятий в образовательных организациях, обучающих переводу» и другие.

Следовательно, можно сделать вывод о различных формах и контекстах реализации наставнических функций переводчика:

1. Наставничество может быть как формальным, так и информальным: с одной стороны, наставнические функции прописаны в профессиональном стандарте на высоком квалификационном уровне, с конкретными трудовыми действиями, умениями и знаниями. С другой стороны, элементы наставнических функций прослеживаются практически в каждой трудовой функции профессионального стандарта. Фактически, элементы наставнической деятельности могут присутствовать в рамках социального, профессионального взаимодействия индивидуумов, в котором присутствует развивающая коммуникация, поддержка, передача интеллектуального капитала.

2. Наставничество может проявляться вне должностной иерархии. Это говорит о том, что

наставническая деятельность, либо ее элементы присутствует не только на оси «руководитель-переводчик», но и на оси «переводчик-переводчик». Фактически, более компетентный (даже частично) коллега может в той или иной мере реализовывать элементы наставничества.

3. Наставничество может иметь как систематическую, так и ситуативную (стихийную) природу. Например, это может быть временное наставничество (в целях адаптации на новом рабочем месте), либо «тематическое» наставничество – когда специализирующийся в конкретной сфере переводчик передает свои знания менее опытному коллеге. Потребность в наставнике может возникнуть также при решении конкретных профессиональных задач, то есть не на постоянной основе, а «по запросу».

Рассматривая роль и место наставничества в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода, необходимо отметить различные уровни и формы его реализации, включающие в себя образовательный контекст, контекст общественной деятельности и контекст профессиональной деятельности. Уровневое разнообразие наставничества в системе подготовки переводчиков охватывает все ступени образования и переходит на этап профессиональной деятельности:

1. Уровень общего образования, которое предполагает профильное обучение в школе (лингвистические классы) и элементы профориентации. Наставничество может проявляться на уровне помощи в профориентации, углубленного изучения языка и межкультурной коммуникации, а также в виде первого знакомства с профессией переводчика и связанными с ней трудовыми функциями и действиями.

2. Уровень среднего профессионального (лингвистические и педагогические направления). На данном уровне могут также проявляться элементы профориентации, профессиональной специализации, углубленного освоения знаний и навыков, первое знакомство с профессией переводчика.

3. Уровень высшего образования (непосредственное получение профессии, углубление профессионального образования, выбор профессиональной специализации). На этом уровне наставничество может проявляться в академическом и практическом контекстах. В академическом контексте это чаще всего взаимодействие «преподаватель-студент» и «студент-студент», в рамках которого создаются условия для формирования профессиональной компетентности и мотивированности к профессиональной деятельности. Профессиональный контекст подразумевает практики и стажировки, где студенты получают опыт непосредственной профессиональной деятельности и взаимодействия с практикующими специалистами, то есть

происходит коммуникация на оси «студент-переводчик». Это первый контролируемый опыт актуализации полученных знаний, умений и навыков.

4. Уровень послевузовского образования (научная подготовка в рамках аспирантуры и докторантуры). Этот уровень подразумевает углубленное научное исследование в сфере лингвистики и переводоведения, преподавания перевода. Результаты данных исследований и последующее их применение в процессе наставничества имеют большую практическую ценность как для системы образования, так и для специалистов-практиков.

5. Уровень дополнительного профессионального образования, включающий в себя курсы повышения квалификации, тренинги, стажировки, обмен опытом (как в учебных заведениях, так и в форме коучинга от приглашенных специалистов). Это один из самых востребованных контекстов наставничества на сегодняшний день, поскольку потребность в дополнительном образовании чаще всего вызвана неким дефицитом, «кризисом» или «проблемом». Здесь наставничество реализуется в рамках углубления и расширения профессионального образования, повышения квалификации, ликвидации дефицитарности профессиональной подготовки.

6. Уровень обучения на рабочем месте, так называемый *in-house training*. Это, в первую очередь, адаптация новых сотрудников, консультирование штатных сотрудников, сопровождение и контроль выполнения профессиональных задач силами своих кадров.

Как видно из списка выше, наставничество, как и профессиональная подготовка, подразумевает принцип *life-long*, и присутствует на разных уровнях образования и последующей профессиональной деятельности.

Уровни реализации наставничества непосредственно связаны с его формами. Ниже приведен список возможных форм взаимодействия участников процесса наставничества в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода и их основные функции:

- 1) учитель – школьник (профориентация, обучение, мотивация);
- 2) студент – школьник (мотивация, профориентация, передача опыта);
- 3) переводчик – школьник (мотивация, передача опыта);
- 4) преподаватель – студент (обучение, мотивация, талант-менеджмент);
- 5) студент – студент (мотивация, обмен опытом, углубление знаний и навыков);
- 6) переводчик – студент (передача опыта, мотивация);
- 7) переводчик – переводчик (мотивация, обмен опытом, повышение профессионализма, решение кризисных ситуаций);

8) переводчик – стажер (начинающий специалист) (адаптация, мотивация, обмен опытом, повышение профессионализма, решение кризисных ситуаций);

9) стажер – стажер (помощь в адаптации, мотивация, обмен опытом);

10) руководитель (редактор, старший переводчик) – переводчик (мотивация, талант-менеджмент, контроль качества);

11) тренер, коуч – переводчик (углубление знаний и навыков, мотивация, обмен опытом);

12) переводчик – преподаватель перевода (повышение профессионализма, углубление знаний и навыков);

13) ученый – переводчик (углубление знаний и навыков, повышение профессионализма);

14) ученый – преподаватель (повышение профессионализма, углубление знаний и навыков).

Как видно из перечня выше, функциональный репертуар наставников чрезвычайно разнообразен. Визуально уровни наставничества в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода представлены на рисунке 1:

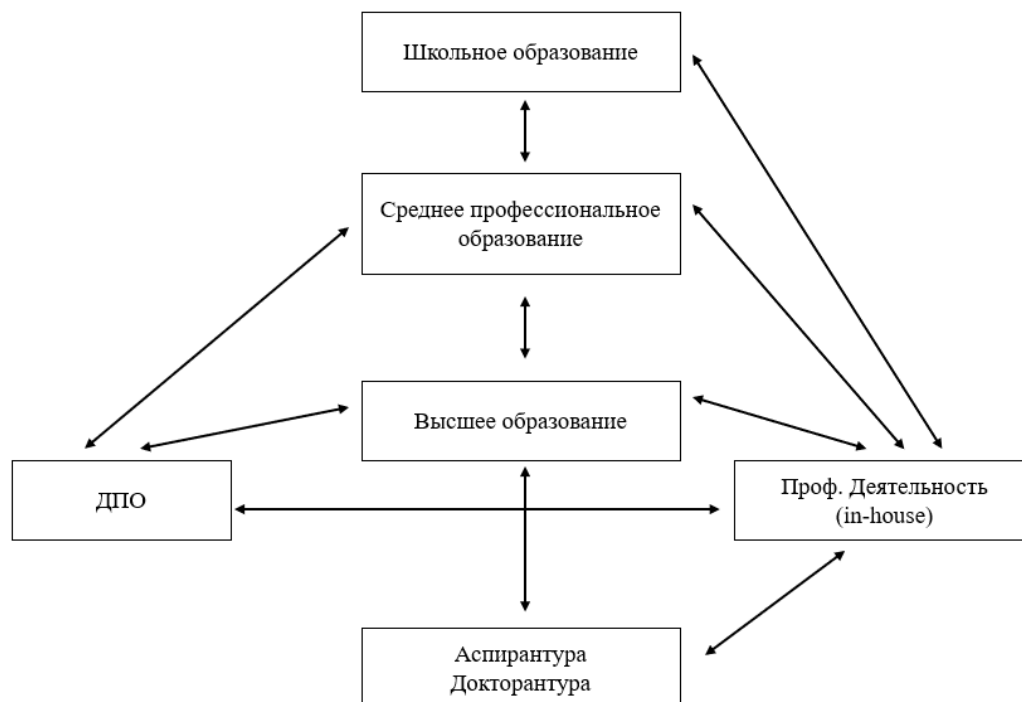


Рисунок 1 – Система непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода

В заключение следует отметить, что наставничество – это особая интегративная форма компетентности, сочетающая в себе предметный профессионализм и продвинутый уровень квалификации в профессиональной сфере с дополнительными компетенциями (педагогическими, методическими, психологическими и управленческими).

Анализ уровней и форм реализации наставничества показал, что наставничество в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода реализуется в двух основных контекстах – академическом (образование) и профессиональном (трудовая деятельность).

В академическом контексте (как правило, уровень вуза) наставник способствует:

- формированию профессиональной компетентности и/или ликвидации «пробелов» в знаниях и навыках;

- выбору личной траектории развития через «талант-менеджмент»;

- приобщению к будущей профессиональной деятельности (в первую очередь, через учебные и производственные практики).

На уровне профессиональной деятельности наставник призван решать следующие основные задачи:

- управление человеческими ресурсами, в том числе адаптация и мотивация переводчиков;

- антикризисное управление – контроль и улучшение качества работы, помощь и предотвращение критических ситуаций;

- повышение профессионализма переводчиков через обучение и предоставление обратной связи по выполненным трудовым задачам.

При этом особого внимания требует ось взаимодействия «переводчик – преподаватель перевода» и «переводчик – студент», как точка,

связывающая академический и практический контексты – при тесном взаимодействии системы образования с практикующими специалистами и организациями возможно достиже-

ние максимально релевантного содержания образования и более качественного формирования профессиональных компетенций будущих специалистов.

Список литературы

1. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А.С. Батышев. Москва: Высш. шк. 1985. 272 с.
2. Гордашникова О.Ю. Актуализация эффективных форм наставничества в системе общего образования / О. Ю. Гордашникова, Ю. М. Федорчук, А. Н. Кузнецов // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2023. Вып. 2 (48). С. 77-85.
3. Горшков, М. К. Непрерывное образование в современном контексте: монография / М.К. Горшков, Г.А. Ключарев. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт. 2023. 200 с. URL: <https://urait.ru/bcode/515739> (дата обращения: 25.04.2023).
4. Коршунов И.А. Век живи - век учись: непрерывное образование в России / И.А. Коршунов, О.С. Гапонова, В. М. Пешкова. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М., Изд. дом Высшей школы экономики. 2019. 310 с.
5. Костенков П.П. Педагогика наставничества / П.П. Костенков. Барнаул, Алт. кн. изд-во. 1977. 112 с.
6. Официальное интернет-представительство президента России: сайт. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/70627> (дата обращения: 25.04.2023)
7. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. Москва: Большая рос. энцикл. 2002. 527 с.
8. Почебут Л.Г. Социально-психологические аспекты наставничества на производстве: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. / Л.Г. Почебут. Ленинградский гос. ун-т. Ленинград, 1979. 229 с.
9. Перевод и локализация: опыт разработки профессионального стандарта / Е. М. Александрова, М. В. Берендяев, К. А. Васильева [и др.]. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2019. 140 с.
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.03.2021 № 134н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области перевода»». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1879> (дата обращения: 25.04.2023)
11. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения: 25.04.2023)
12. Федорчук Ю. М. Учет региональной специфики при отборе форм наставничества в системе общего образования / Ю. М. Федорчук, А. Н. Кузнецов, О. Ю. Гордашникова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2022. № 10(173). С. 88-96.

Сведения об авторах

КУЗНЕЦОВ Андрей Николаевич, andremos@inbox.ru

кандидат педагогических наук, доцент, заместитель руководителя Центра воспитания и развития личности, Российская академия образования (Москва, Россия)

ВЕЛЬДЯЕВА Татьяна Андреевна, t_a_gavrilenko@mail.ru

ассистент Института гастрономии, Сибирский федеральный университет (Красноярск, Россия)

Для цитирования: Кузнецов А.Н. Наставничество в системе непрерывного профессионально-личностного развития специалистов в области перевода / А.Н. Кузнецов, Т.А. Вельдяева // DIDACTICA TRANSLATORICA. 2023. №2. С. 5–9.