

УДК 378.046.4

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИИ ПЕРЕВОДЧИКА: РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО ПРАКТИЧЕСКОГО КУРСА

Т.П. Швец

Московский государственный институт международных отношений (университет)
Москва, Россия

METHODOLOGICAL ASPECTS OF MENTORING IN THE PROFESSION OF TRANSLATOR: DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF A POSTGRADUATE TRANSLATING TRAINING COURSE

Tatyana P. Shvets

Moscow State Institute of International Relations (University), Moscow, Russia, Author ID: 993836

Аннотация. Наставничество как специфическая педагогическая деятельность в образовательной среде и в преподавании перевода становится все более востребованной. Обычно роль наставника выделяют на этапе получения среднего и высшего образования, однако в современной ситуации нестабильности и при все больше возрастающей популярности концепции *lifetime learning* наставничество становится все более необходимым и после окончания вузов, на этапе становления развития карьеры. В рамках статьи рассматривается методологический аспект наставничества на примере организации и проведения курсов перевода для практикующих специалистов в этой сфере. Предложен методологически обоснованный взгляд на задачи наставнической деятельности, формы и методы наставничества; анализируются методологические, организационные и психологические сложности организации и проведения курса в онлайн-формате и наиболее действенные формы наставнической поддержки в процессе обучения и после его завершения.

Ключевые слова: наставничество, методология наставничества, типология наставничества, наставник в обучении переводу, оценка деятельности наставника, педагогическая поддержка.

Данная статья посвящена опыту наставнической деятельности преподавателя курсов перевода для практикующих специалистов в области перевода на примере разработки, организации и проведения курсов по переводу в сфере искусства в период с 2016 по 2023 гг.

О проблематике термина «наставничество»

Считается, что в основе деятельности наставника лежит восполнение определенного образовательного дефицита наставляемого (подопечного). В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1980–2000-х годов [1] и продолжают рассматриваться в современных статьях [2; 9]. Часто отмечается, что суть педагогической поддержки наставником наставляе-

Abstract. Mentoring as a phenomenon and specific pedagogical activity in the educational environment in general and in teaching translation is gradually more and more in demand. In general, the role of a mentor is singled out at the stage of obtaining secondary and higher education, however, in the current situation of instability and due to the increasing popularity of the lifetime learning concept, mentoring becomes more vital even after university graduation, at the stage of career development. This article discusses the methodological aspect of mentoring in the practice of conducting translation courses for the specialists in this field. A methodologically substantiated view of the tasks of mentoring, types and methods of mentoring is proposed. The methodological, organizational and psychological challenges of organizing and conducting a course in an online format and the most effective forms of mentoring support during the course and after its completion are analyzed.

Key words: mentoring, mentoring methodology, mentoring typology, mentor in translation training, evaluation of mentor performance, pedagogical support.

мых состоит в том, чтобы оказать помощь специалисту в преодолении определенных внешних барьеров, которые он не способен преодолеть самостоятельно, однако наставничество должно пониматься как более широкая и многогранная деятельность. Так, в настоящее время в крупных компаниях под наставничеством понимают следующий комплекс задач:

- оказание моральной поддержки и мотивации обучающимся;
- обеспечение эффективной обратной связи;
- предоставление консультаций на основе своего опыта;
- предоставление рекомендаций для большего погружения в изучаемую тему;
- развитие *soft skills* (надпрофессиональных навыков) [7].

Интересно, что в зарубежных источниках под наставничеством (менторством) часто понимают «отношения между двумя сторонами <...>, в которых одна сторона (наставник) направляет другую (наставляемого) через период изменений к согласованной цели или помогает им погрузиться в новую ситуацию» [9, с.20]. В статье «Наставничество на рабочем месте: изучение рабочих условий» («Mentoring in the Workplace: a Case Study of the Academic Setting») авторы указывают на то, что не только наставник должен обладать определенными качествами и выполнять ряд обозначенных задач, но и наставляемому необходимо знать свои функции и развивать требующиеся качества. В частности, выделены качества успешного наставника: 1) истинный интерес к своему делу; 2) понимание нужд окружающих и готовность помочь в развитии; 3) превосходно развитые навыки активного слушания; 4) исполнительность и ответственность; 5) умение соблюдать конфиденциальность; 6) развитые на высоком уровне навыки сопровождения профессиональной деятельности и рефлексии [8].

Несмотря на обилие научных статей о наставничестве и менторстве в целом, этот вид деятельности в переводческой среде пока не получил широкого изучения и не так широко распространен, как наставничество в педагогической или производственной деятельности. В частности, А.С. Салдана подчеркивает, что одной из возможных причин такой ситуации может быть то, что далеко не все опытные практикующие переводчики готовы уделять менторству свое время в ущерб выполнению заказов и боятся создавать конкуренцию на рынке переводов [10].

В рамках данной статьи деятельность наставника рассматривается с точки зрения более обширной и разнообразной деятельности, которая помимо сугубо профессиональной поддержки часто задействует и психологические аспекты работы, а также повышение уровня надпрофессиональных навыков [5]. Следовательно, в этом случае наставничество следует понимать как синтетическую деятельность по передаче опыта, знаний, формирования профессиональных и непрофессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через взаимообогащающее профессиональное и межличностное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Описание формата и организационной структуры курса

В данной статье рассматривается опыт разработки, планирования и проведения курсов по профессионально-ориентированному переводу (на примере курсов обучения переводу в сфере искусства, устному последовательному и военно-техническому переводу), организованных в онлайн-режиме в форме вебинаров и подра-

зумевающих прохождение ряда тем, объединенных общей сферой применения, в рамках которого автор и ведущий курса выступает не только как преподаватель, но и как наставник.

Средняя продолжительность курсов с учетом прохождения всех вебинаров курса и выполнения итогового зачетного задания составляет от 8 до 12 недель, общее количество занятий в рамках курсов – от 6 до 9 вебинаров по два академических часа. Обучение происходит в групповом формате с ограничением количества участников (до 15–20 человек), которые могут выбрать наиболее подходящий для них формат обучения: «расширенный» с выполнением домашних переводов, проверкой и обратной связью от преподавателя или «базовый», который предполагает только посещение вебинаров и просмотр его записей.

Такая двойственность прохождения курса сама по себе накладывает на автора-разработчика и преподавателя курса внутреннее обязательство хотя бы оказывать педагогическую поддержку обучающимся (оказационально или поэтапно) и выступать в роли наставника, в том числе, в случае необходимости, направляя слушателей курса по индивидуальной образовательной траектории и восполняя пробелы в профессиональных и надпрофессиональных навыках.

Основная аудитория слушателей курсов – практикующие переводчики, желающие улучшить свои знания и навыки по тематике курса или стремящиеся расширить спектр рабочих тем, однако в последнее время к ним стали чаще присоединяться студенты, магистранты и недавние выпускники переводческих факультетов, а также преподаватели английского языка, которые почувствовали необходимость в смещении фокуса рабочих тематик или расширении спектра навыков, и руководители школ иностранных языков и перевода.

Стоит отметить, что в анкетах знакомства, которые систематически заполняют участники курсов до начала обучения, респонденты прямо или косвенно отмечают необходимость наставнической поддержки. Среди наиболее распространенных ответов можно выделить следующие:

- расширение спектра рабочих тематик;
- получение и(или) развитие новых навыков;
- переквалификация / дополнительная квалификация в профессиональной сфере;
- отстройка от конкурентов, расширение спектра рабочих тематик перевода;
- применение концепции *lifelong learning*, профессиональная любознательность, расширение кругозора;
- необходимость освоения тематики курса как часто встречающейся в других сферах перевода.

Опыт наставнической деятельности

Процентное соотношение категорий слушателей на примерах проведенных курсов профессионально-ориентированного перевода в

период с 2021 по 2023 гг. представлено на рисунке 1:

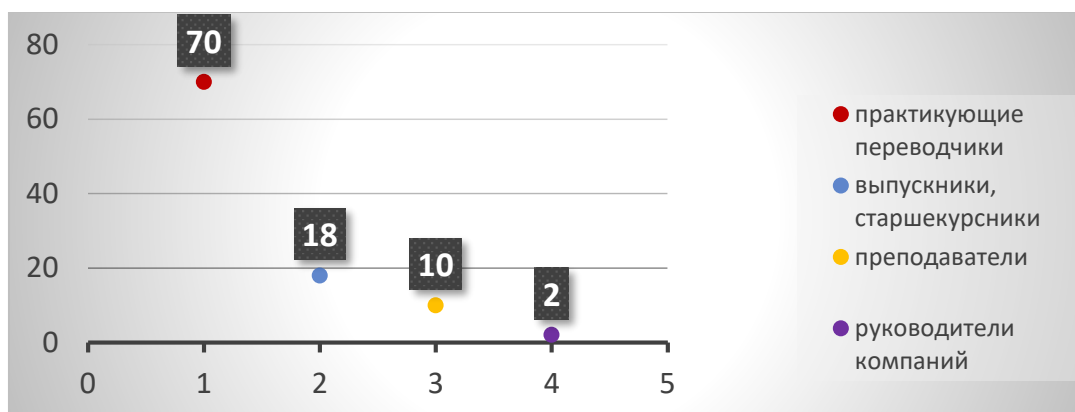


Рисунок 1 – Основные категории слушателей курсов перевода, в %

Методические особенности планирования и проведения курса

С организационной точки зрения, подготовку и проведение курса по переводу для профессио-

нальной аудитории можно разделить на несколько следующих этапов, представленных ниже в таблице 1:

Таблица 1 – Этапы преподавательской деятельности при разработке и проведении курса по переводу

№	Описание
1	Разработка плана курса, обдумывание формулировок тем и плана вебинаров
2	Поиск, подбор материалов для вебинарного и самостоятельного перевода, сопроводительных фото- и видеоматериалов для презентации и самостоятельного изучения
3	Проведение курса, проверка входного перевода, домашних переводов и заключительного зачетного перевода обучающихся
4	Анализ успешности проведения курса, сбор обратной связи, дополнение и переработка материалов (при необходимости)

Учитывая онлайн-формат обучения, необходимо обратить внимание на следующие методические особенности планирования и проведения курса для преподавателя-наставника:

– *разноуровневая разновозрастная группа*, что создает сложность для равномерного освоения материала и в ряде случаев требует адаптации темпа прохождения материала отдельного вебинара или курса в целом с учетом специфики конкретной группы;

– *негомогенность образовательного опыта слушателей курсов (студенты, магистранты, начинающие и опытные переводчики), неоднородность знаний в области теории и практики перевода*, что создает необходимость пояснения применения конкретных переводческих решений, комментариев по теории перевода, грамматике и пунктуации английского языка и различий в оформлении текста между английским и русским языками (например, при оформлении прямой речи, передаче имен собственных и т.д.);

– *необходимость подбора материалов с запасом в зависимости от темпа освоения тематики* (визуальная поддержка курса в виде

презентации, иллюстративных материалов к ней, тематических фото- и видеоматериалов);

– *соответствие целей и задач курса профессиональному стандарту и требованиям рынка;*

– *поиск и подбор дополнительных материалов по темам вебинарного курса в зависимости от дополнительных пожеланий слушателей* (актуален в случае, когда в группе присутствуют переводчики, знакомые с переводом в сфере искусства или специально пришедшие на курс для освоения одной из тематик курса, что требуется для работы с конкретными заказами на перевод);

– *готовность доработать и пересмотреть материал* между потоками курса (в случае, если примеры оказались недостаточными, требуется дополнительная визуальная поддержка, а также тексты, предложенные для домашнего перевода, утрачивают свою актуальность в связи с изменениями на арт-рынке и сменой тенденции в современном искусстве);

Опыт наставнической деятельности

– *готовность вносить изменения и дополнения в презентации, глоссарии и другие раздаточные материалы, а также обновлять тексты для вебинарного и самостоятельного перевода.*

Типы наставничества как деятельностного сопровождения разных категорий слушателей курсов перевода

Вслед за С.И. Поздеевой [6], среди моделей и типов наставничества, применяемых во время наставнической деятельности на этапе и проведения курса профессионально-ориентированного перевода для практикующих специалистов, следует выделить следующие:

1. *Закрытое совместное действие наставника и подопечного* (авторитарная модель организации совместной деятельности), при котором наставник выступает в роли руководителя, имеющего авторитет и экспертные знания в профессиональной области интересов подопечного, а последний выполняет рекомендации наставника и следует его советам. Данный тип наставничества применяется при индивидуальной работе с проверкой домашних переводов тех слушателей курса, которые пришли на него из других, смежных с переводом областей, или пока не имеют опыта в данном виде перевода, а также при обратной связи, которая дается наставником в виде комментариев к выполненному переводу с указанием типа ошибки и рекомендациями по ее исправлению.

2. *Обращенное совместное действие наставника и подопечного* (лидерская модель организации совместной деятельности): наставник – лидер (организатор, направляющий), помогающий подопечному поставить и решить проблемы профессиональной деятельности на переходном этапе от трудоустройства и становления к этапу работы и совершенствования в профессии или развития карьеры [6]. Данная модель наставничества подходит для работы с начинающими переводчиками, которые имеют базу в области теории перевода, а также часто располагают определенным опытом осуществления переводов.

3. *Открытое совместное действие наставника и подопечного* (партнерская модель организации совместной деятельности): наставник – партнер «значимый другой», помогающий определить профессиональную и карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, освоения новых тематик перевода или улучшения навыков перевода в уже знакомой сфере [6]. Такая модель хорошо себя зарекомендовала при работе с опытными переводчиками-участниками курса, которые редко допускают базовые ошибки в переводе, любят решать сложные переводческие задачи и настроены на глубокое погружение в терминологию и тему курса в целом. В этом случае преподаватель-наставник одновременно помогает слушателю в реализации этих профессионально-личностных смыслов и, в свою очередь,

обогащает собственный профессиональный опыт. Данная модель взаимоотношений также продуктивна и на этапе сбора обратной связи после завершения курса, когда слушатели наряду с позитивными аспектами курса высказывают преподавателю рекомендации и пожелания по возможным темам будущих ступеней курса, типам заданий, на которых хотелось бы остановиться в дальнейшем и т.д.

Методические сложности организации и проведения курса по переводу в аспекте наставничества

Одним из основных препятствий для установления активного контакта с участниками курса с учетом его проведения в онлайн-режиме становится отказ или нежелание слушателей использовать видеоканалы, что лишает преподавателя важного эмоционального канала связи и накладывает дополнительную ответственность за то, чтобы все участники вебинара были одинаково вовлечены в материал и выполнение предложенных заданий, а не просто прослушивали вебинары в пассивном режиме и не теряли интерес к изложению теоретической части вебинара.

Для поддержания интереса к курсу, обеспечения слушателей самыми актуальными материалами и создания более дружеской обстановки методически целесообразно использовать дополнительные каналы связи. В частности, на примерах проведения курсов по искусству и устному последовательному переводу на протяжении последних двух лет хорошо себя зарекомендовали специально созданные для каждого потока курсов telegram-сообщества, которые помогают слушателям познакомиться и зарекомендовать себя. Использование данного канала связи помогает обсуждать частные вопросы перевода, связанные с проблемами перевода определенных терминов из тематики курса или домашних заданий, позволяет преподавателю привлекать наиболее актуальные тематические материалы (обзоры, статьи, подборки терминов, фотоматериалы, скриншоты), а слушателям – активнее проявить себя и получить дополнительную безвозмездную практику перевода с обратной связью от преподавателя. Этот инструмент хорошо также себя зарекомендовал для «параллельного наставничества» – обсуждения переводов коллег с выявлением сильных и слабых сторон.

Выводы

В целом, наставничество как вид сопроводительной и поддерживающей деятельности при прохождении профессионально-ориентированного курса перевода для практикующих специалистов играет большую роль. Оно характеризуется интегративностью и основывается на взаимной поддержке и взаимном обучении. По верному определению Е.А. Дудиной, наставниче-

Опыт наставнической деятельности

ство в этом случае включает следующие существенные характеристики: «целенаправленность, субъектность, ориентация на индивидуальные потребности и самореализацию, взаимонаправленность, добровольность, принятие своей роли наставником и подопечным, развивающий и взаимообогащающий потенциал, аутентичность обучающей и развивающей среды в совместной деятельности, единство трёх укрупнённых функций (психосоциальной, инструментальной и эталонной), долговременность» [3, с. 32].

Следует отметить ряд тенденций, которые отличают потоки курсов для переводчиков на протяжении последних 2–3 лет:

- в группах увеличивается количество молодых специалистов и выпускников вузов;
- появился сегмент участников, которые приходят изучать перевод из смежных профессий, также связанных с языковой деятельностью;

- многие практикующие переводчики, работающие с письменным переводом, хотят попробовать себя в роли устного переводчика и наоборот – многие устные переводчики в силу обстоятельств почувствовали необходимость работы с письменным переводом;

- слушатели переходят от курса к курсу за преподавателем, даже если не планируют активно или сразу же после окончания курса работать с его тематикой.

Последний аспект напрямую связан с важностью и востребованностью наставничества во время планирования и проведения курсов перевода, а также с личным брендом преподавателя, которого коллеги по отрасли, пришедшие на курс, готовы воспринимать как ментора и «проводника», способствующего их профессиональному и личностному развитию.

Список литературы

1. Батышев С.Я. Управление наставничеством: метод. рекомендации / С.Я. Батышев. М.: Госпрофобр, 1983. 50 с.
2. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. С. 4–18.
3. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: существенные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник НГПУ. 2017. №5. С. 25–36.
4. Игнатъева Е.В. Эффективный менторинг: ключевые аспекты успешного наставничества / Е.В. Игнатъева, Н.Д. Базарнова, А.В. Лабазова // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №65-2. С. 130–133.
5. Ключина А.М. К вопросу о формировании и развитии надпрофессиональных навыков: из опыта работы со студентами языковых факультетов МГИМО и СГСПУ / А.М. Ключина, Т.П. Швец // Язык. Культура. Перевод. Коммуникация: сборник научных трудов. Вып. 3. Москва, «КДУ», Университетская книга, 2021. С. 163–166.
6. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. 2017. №2 (16). С. 87–91.
7. Проводник в образовании: зачем вам нужен наставник? [Электронный ресурс]. URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/18370-provodniki-v-obrazovanii-zachem-vam-nuzhen-nastavnik> (дата обращения 30.05.2023).
8. Ilevbare Femi M. Mentoring in the Workplace: A Case Study of the Academic Setting / Femi M. Ilevbare // Mentoring: A Key Issue in Human Resource Management. P. 197–206.
9. Kay D. A Practical Guide to Mentoring / Kay David, Hinds Roger. London: Robinson. 2015.
10. Saldanha Ana. Mentoring in Translation: A Future Reality? / Saldanha Ana. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/337422982_TITLE_Mentoring_in_Translation_A_Future_Reality/citation/download (дата обращения 30.05.2023).

Сведения об авторе

ШВЕЦ Татьяна Петровна, tanyahvetz@gmail.com

кандидат искусствоведения, доцент кафедры английского языка № 1 МГИМО МИД России (Москва, Россия)

Для цитирования: Швец Т.П. Методические аспекты наставнической деятельности в профессии переводчика: разработка и реализация специального практического курса / Т.П. Швец // DIDACTICA TRANSLATORICA. 2023. №2. С. 36–40.