

УДК 81'253

14

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – НАСТАВНИК ПРИ КОМАНДНОМ ПЕРЕВОДЕ

В.Е. Горшкова*Иркутский государственный университет
Иркутск, Россия*

TEACHER AS A MENTOR FOR TEAM TRANSLATION

V.E. Gorshkova*Irkutsk State University, Irkutsk, Russia, Author ID: 302022*

Аннотация. В статье раскрывается роль преподавателя-наставника при командном переводе, определяемом как разновидность проектной деятельности группы обучающихся в рамках заданных обстоятельств, способствующей формированию четырех универсальных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО 3+-. Постулируется решающее значение подбора состава команды для успешной реализации проекта под управлением преподавателя-наставника.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, командный перевод, проект, переводческие компетенции.

*Признак знатока – способность научить.
Аристотель*

Введение

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника и приурочен к 200-летию юбилею К.Д. Ушинского. Рассматривая преподавателя перевода, прежде всего, как наставника, полагаем уместным начать наши размышления с цитаты родоначальника научного подхода к педагогике в России: «В воспитании всё должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Никакие уставы и программы, никакой искусственный организм заведения, как бы хитро он ни был придуман, не может заменить личности в деле воспитания» [10, с. 64]. Эти слова великого педагога как нельзя лучше отвечают сути командного перевода как проектной деятельности в процессе обучения будущих переводчиков и роли преподавателя в этом увлекательном процессе, о которых и пойдет речь в данной статье.

Основная часть

Как указано выше, мы рассматриваем преподавателя перевода, прежде всего, как наставника, сопровождающего наставляемого (в нашем случае обучающегося) на пути его становления как переводчика, делящегося с ним своими знаниями и опытом, помогающего решать стоящие перед ним задачи. Разумеется, сам наставник при этом должен иметь достаточно успешный

Abstract. The article reveals the role of a teacher-mentor in team translation, defined as a type of project activity of a group of students under given circumstances that contribute to the formation of four universal competencies provided for by the Federal State Educational Standard of Higher Education 3+-. The crucial importance of the selection of the team composition for the successful implementation of the project under the guidance of a teacher-mentor is postulated.

Key words: mentor, mentee, team translation, project, translation competencies.

жизненный, личностный и профессиональный опыт, отличаться компетентностью и готовностью «поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого» [8, с. 6]. Соответственно, помимо практических знаний и опыта, преподаватель-наставник должен обладать высокими профессиональными и нравственными качествами.

В плане подготовки переводчиков, задумываясь вопросом, насколько командный перевод возможен / востребован в обучении будущих переводчиков? В чем суть роли преподавателя-наставника в этом весьма специфическом процессе?

Предлагаемая к обсуждению тема возникла не случайно. Не так давно в обязательную часть Учебного плана программы подготовки магистров в Иркутском государственном университете была введена дисциплина «Управление исследовательской и проектной деятельностью». Дисциплина направлена на формирование четырех универсальных компетенций в соответствии с ФГОС ВО 3+ по направлению подготовки 45.04.02 Лингвистика, направленность «Теория и практика письменного и основы устного перевода», а именно:

УК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

УК-2 – Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Соответственно, при формировании приведенных выше универсальных компетенций в рамках означенной дисциплины, необходимо определиться с понятием проекта как такового. Так, философ А.Т. Зуб определяет проект как «комплекс действий (обычно длительностью менее трех лет), состоящий из взаимосвязанных задач, с четко определенными целями, календарным планом и бюджетом» [5, с. 16], настаивая при этом на уникальности и процессном характере этих действий, имеющих начало и конец. Экономисты А.И. Балашов и Е.М. Рогова также подчеркивают уникальность и конечность проекта: «Проект – это временное предприятие, предназначенное для создания уникальных продуктов, услуг или результатов» [3, с. 5]. По определению, проект не может развиваться сам по себе и нуждается в надлежащем руководстве и управлении. Специалисты в области проектной деятельности практически единодушны в определении управления проектами, понимаемого как применение «знаний, навыков, инструментов и технологий / методов» с той лишь разницей, что А. Т. Зуб ориентирует эту деятельность на «удовлетворение запросов и ожиданий стейкхолдеров проекта» [5, с. 17], в то время как А.И. Балашов и Е.М. Рогова – на удовлетворение «предъявляемых к проекту требований» [3, с. 5].

В контексте заявленной темы нам весьма импонирует позиция Ф. Афанасьева, озвученная автором в довольно пафосном предисловии к книге «Управление проектами в стиле ДРАЙВ»: «Управление проектами – это про ДЕЛЕНИЕ. Но делать можно разными способами, и это дает разный результат». И далее: «Путь руководителя проекта – это непростой путь. Это Путь Героя, потому что руководитель проекта каждый день совершает подвиги, он каждый день делает то, чего до него никто никогда не делал, и каждый день борется за то, чтобы встроить новое в существующую реальность. Но это действительно Путь человека, который реально меняет мир! Это вызов. Принять его или не принять – каждый решает для себя сам» [2, с. 5].

В более строгих терминах основные требования, относящиеся непосредственно к руководителю переводческого проекта, прописаны в справочном издании Д. Гуадека под названием *Profession ↔ traducteur. La référence absolue pour quiconque pratique professionnellement la traduction ou espère y parvenir* [13], рассматривающего эту должность в ряду профессий (*métiers de la traduction*), связанных с переводом, наряду

с собственно переводчиком, редактором, издателем и др. (см. также изданную несколькими годами ранее книгу Д. Гуадека *Faire traduire* [12], обозначаемую автором как «путеводитель для тех, кто хочет, должен или собирается организовать перевод ... но не знает, с чего начать, а также для тех, кто уже этим занимается, но хотел бы совершенствоваться в этом направлении») (здесь и далее перевод наш – В.Г.). Д. Гуадек наделяет руководителя проекта следующими функциями: переговоры с заказчиком; подбор переводчиков; подсчет размера требуемого или ожидаемого вознаграждения; планирование работы; подготовка версий для перевода; подготовка необходимого оборудования для перевода (или локализации, или субтитрирования); оповещение переводчиков и отслеживание выполнения работы; контроль качества и утверждение перевода.

В целом, принципы организации такого вида перевода в той или иной степени согласуются с положениями, изложенными «пламенным борцом за качество научно-технических переводов» Б.Н. Климзо [6], по праву и безоговорочно относимого В.Н. Грабовским к числу высших авторитетов в области технических переводов.

В концепции Б.Н. Климзо, командный перевод, рассматриваемый автором как один из видов технического перевода, выполняется группой (командой) единомышленников с сопоставимыми опытом и квалификацией. По мнению Б.Н. Климзо, особенности командной работы наиболее отчетливо проявляются при переводе с родного языка на иностранный. Особый интерес в трактовке автора представляет анализ психологических трудностей работы в команде, обусловленных следующими моментами [6, с. 45-52]:

- сжатые сроки выполнения довольно больших по объему переводов;
- разница во времени, поскольку в такой команде могут работать переводчики не только со всей России, но и находящиеся в весьма удаленном доступе;
- несоответствие содержания присланных на перевод текстов ожиданиям исполнителей, что требует срочной реорганизации команды;
- отказ переводчика выполнить пробный перевод, что служит косвенным свидетельством его возможной психологической несовместимости с будущими участниками командного перевода;
- стремление отдельных переводчиков «тянуть одеяло на себя», претензии коммерческого характера либо даже требования каких-либо исключительных прав;
- одинаковая ставка оплаты перевода вне зависимости от того, на какой язык (родной или иностранный) осуществляется перевод, в то время как, по определению, перевод на русский язык носителям гораздо выгоднее в силу увеличения оплачиваемых знаков и более высокой скорости перевода (как следствие, требующая

больших затрат времени работа парадоксально оплачивается в меньшей степени);

- наконец, поскольку, в силу сжатых сроков времени на редактирование всего материала одним человеком у команды обычно нет, каждый переводчик сам занимается редактированием своего текста и помогает по ходу дела коллегам.

Выводы Б.Н. Климзо непосредственно связаны с деонтологическими аспектами деятельности переводчика, вопросами «переводческой этики, коллегиальности, уважения друг к другу, к людям, которые делают одно с тобой дело». Об этом очень подробно и достоверно рассказывает М.А. Загот на страницах журнала переводчиков «Мосты», правда, не затрагивая проблемы командного перевода. Но в контексте нашего разговора важным представляется следующее замечание М.А. Загота: «наша профессия складывается не только из чистого мастерства, надо еще уметь ладить с людьми. С коллегами. Помнить о том, что существует переводческая этика» [4, с. 60].

Приведенные выше рассуждения касаются, прежде всего, проектной деятельности современных предприятий, действующих в самых разных производственных областях. Каковы перспективы такой деятельности в приложении к обучению переводу вообще и переводу командному, в частности, учитывая, что, как показывает обстоятельный обзор педагогической литературы Е.В. Аликиной [1], количество публикаций, посвященных этому аспекту переводческой деятельности весьма ограничено? В данном контексте можно, в частности, упомянуть работу Ю.Г. Комендровской, посвященную формированию проектировочной компетенции как одного из основополагающих компонентов профессиональной компетентности переводчика-референта для обеспечения деловых контактов, с необходимостью требующей навыков планирования и организации взаимодействия с партнерами с опорой на знания «о предпринимательских традициях страны изучаемого языка, этики и тактики ведения деловой переписки и переговоров», главным образом, в коммерческой сфере [7, с. 14]. Если рассматривать командный перевод как разновидность имитационно-деловой игры, в качестве критериев совершенствования профессиональной компетенции будущего устного переводчика в рамках последней исследователи говорят, во-первых, об организационном критерии, включающем знание о технической организации переводческой деятельности; во-вторых, о психологическом критерии, отражающем высокую мотивацию переводчика, его личную готовность к выполнению профессиональных действий. Наряду с данными критериями важнейшую роль играют «способность к осуществлению переводческих функций в зависимости от обстоятельств, контекста и роли переводчика», а

также «умение анализировать результаты собственной работы и делать выводы» (собственно переводческий и рефлексивный критерии) [9, с. 10].

Весьма ограниченное количество зарубежных публикаций, посвященных интересующей нас теме, в той или иной степени перекликается с изложенными выше и касается командного перевода как профессии: организации переводческого агентства, требующего, помимо собственно переводческих, серьезных организационных навыков, владения основами бухгалтерского учета, информационными технологиями и т.д. [14]. Определенный интерес представляет также осуществление нового перевода знаменитого произведения («Улисс» Дж. Джойса), выполненного группой профессионалов, на наш взгляд, в русле широко признанного сегодня трансдисциплинарного подхода (в терминах Н.К. Гарбовского): в переводе приняли участие три писателя, четыре университетских профессора – специалистов по творчеству Джойса, и один профессиональный переводчик [10].

Отдельного упоминания заслуживает любопытный проект командного перевода, ежегодно реализуемый в переводческой школе *Agenzia TuttoEuropa* (г. Турин, Италия), где организуется стажировка по художественному переводу с участием 17 человек под руководством опытного профессионального переводчика-координатора Паолы Маццарелли с целью последующего издания коллективного перевода в конкретном издательстве [15].

В течение первого семестра обучающиеся посещают занятия по теории перевода, анализу текста, собственно перевода и редактирования на основе текстов самых разных жанров. Непосредственно перевод с английского языка на итальянский предложенного издательством произведения выполняется в течение второго семестра (в объеме 300 часов) и начинается с двухнедельного индивидуального чтения и тщательного анализа текста с последующим совместным обсуждением структуры произведения, стиля, языкового регистра, наличия культурем, возможных проявлений интертекстуальности и т.д.

Книга делится на 17 равных частей по числу участников проекта. Координатор корректирует текст перевода, выполненного отдельным членом команды. В ожидании окончания проверки каждый участник начинает работать над другим отрывком текста книги. Задача – на основе двух переводов, выполненных разными участниками проекта, получить единый текст, отвечающий оговоренным требованиям, который координатор просмотрит, отредактирует и снабдит примечаниями. Такое редактирование продолжается со все большим количеством участников: группы постепенно сливаются, участники начинают работать вчетвером, затем ввосьмером. Каждый раз предварительная версия отдается на просмотр координатору. Участники получают

все более четкие и точечные замечания, перегруппировываются и работают над гораздо большим объемом текста. Таким образом, каждый хотя бы раз увидит весь переведенный текст. Последнее и окончательное прочтение перевода осуществляется вслух всей группой. Устраняются последние недочеты, переводчики вслушиваются в музыку языка в поисках рифм и аллитераций. После последней корректуры текст передается координатором в издательство. Через несколько месяцев выйдет опубликованный перевод, на обложке которого фигурируют фамилии всех 17 участников. Для большинства из них это первая публикация.

Подробное описание реализации проекта позволяет говорить о дидактическом опыте очень высокого уровня. Во-первых, проект искореняет обычные «школярские» привычки и прививает новые, нацеленные на работу в команде. От одной версии к другой участники видят, как текст меняется у них на глазах, иногда в пользу того или иного решения, иногда в противовес ему. Зная о том, что текст будет просматриваться координатором проекта, они много спорят, но необходимость прийти к общему решению побуждает их смотреть на свой собственный вариант критически, отстраненно, признавать успешность или слабость каждого, спрашивать совета у сведущих людей. Другими словами, развиваются очень плодотворные и сбалансированные отношения «переводчик – редактор». К тому же, как это часто случается в профессии, они не сами выбирают произведение на перевод.

Итак, если рассматривать возможную форму наставничества как «способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников» [8, с. 7], а командный перевод как один из видов упомянутой выше имитационно-ролевой игры, мы можем трактовать командный перевод как разновидность процессоориентированной проектной деятельности, отличающейся четко определенными целями, сжатыми сроками выполнения, уникальностью состава команды переводчиков в плане психологической совместимости и сопоставимого опыта и квалификации. Решающая роль в успешном осуществлении этой деятельности принадлежит руководителю или координатору проекта, выступающему в роли преподавателя-наставника.

На первый взгляд, создается впечатление, что трактуемый таким образом вид организации учебной деятельности будущих переводчиков весьма прост, если рассматривать в качестве команды конкретную студенческую группу, работающую под управлением преподавателя. Но так ли это? Далеко не всегда такая группа представляет собой вполне сложившийся коллектив, отличающийся высокой мотивацией к

достижению поставленной цели. Далеко не всегда члены такой группы психологически совместимы и готовы работать под девизом «мы – команда». Соответственно, обращение к командному переводу в процессе обучения переводчиков возможно в двух направлениях.

Во-первых, путем последовательной и планомерной работы в студенческой группе по формированию «чувства локтя», воспитанию уважения друг к другу, умению прислушиваться к мнению другого, критически относиться к собственным достижениям и ошибкам, адаптироваться к изменяющимся условиям выполнения (например, незапланированному изменению объема работы по уже начатому проекту). Это своего рода «горный путь» (вспомним незабвенное – «парня в горы тяни – рискни» ...). И, пожалуй, это путь каждого преподавателя, болеющего за свое дело.

Во-вторых, обучение командному переводу представляется еще более творческим и увлекательным, если в такую команду соберутся студенты, близкие по духу, отличающиеся высокой мотивацией в плане постижения таинств переводческого мастерства, доверия и уважения к своему наставнику, цепкостью восприятия его советов и рекомендаций. Роль наставника в таком случае сродни роли ментора, т.е. не просто более опытного и при этом равного в обязанностях и правах товарища, но гуру, обладающего глубокими знаниями и готового ими поделиться. Именно такой путь представляется нам наиболее продуктивным. Приведем пример.

В 2012 году издательство Сесиль Дефо (г. Нант), Французский институт и сеть Альянс Франсез России при поддержке посольства Франции организовали серию встреч с французскими писателями, которые совершали путешествие по России с целью продвижения современной французской литературы, ознакомления потенциальных российских читателей с их произведениями и обмена опытом. Писатели посетили Пермь, Екатеринбург, Новосибирск, Владивосток. Не обошли своим вниманием и Иркутск. К приезду двух таких писателей – Жан-Клода Пенсона и Филиппа Фореста – были подготовлены сборники фрагментов их произведений на двух языках, в переводе которых принимали участие и наши студенты.

Основное внимание наставника было уделено начинающим переводчикам, работавшим с фрагментом новеллы Ф. Фореста *J'aurai l'air d'être mort* (Покажется, что я умер), содержащим щемящие размышления писателя о смерти вообще и о смерти ребенка, в частности, несомненно, способные вызвать эмпатию переводчика. Данный перевод было решено выполнить командой из шести студентов 2 курса, начавших изучение французского языка лишь на 1 курсе, но испытывающих неодолимую тягу почувствовать себя настоящими пере-

водчиками, прикоснуться к профессии. По мнению преподавателя, выбранный текст должен был заинтересовать студентов в силу эксплицитно выраженной интертекстуальности с «Маленьким принцем» Экзюпери, знакомым студентам благодаря занятиям по французскому языку. При переводе особенно важным представлялось сохранение хрупкой нити, соединяющей рассуждения философа с текстом Экзюпери, адекватное отображение глубины переживаний автора, стилистического единообразия текста. В силу своего небольшого объема текст не делился на части. Каждый студент осуществил его полный перевод. Обсуждение окончательного варианта проводилось под руководством преподавателя-наставника, в полной мере реализующего отведенную ему роль своеобразного «дирижера оркестра» – предлагать адекватные лингвистические конструкции, способствующие лучшему пониманию смысла,

предвосхищать развитие повествования, исправлять неизбежные недочеты, обусловленные уровнем лингвистических знаний участников проекта, осуществлять общее согласование текста в плане когезии и когерентности. При этом наставнику было важно выслушать мнение каждого участника проекта с вовлечением в обсуждение всех членов команды.

Таким образом, опыт показывает, что даже не имея полностью сопоставимого уровня владения переводческими компетенциями (что практически невозможно в реальной жизни), участники проекта восполняют его отсутствие стремлением овладеть таковыми в полной мере, руководствуясь, в том числе, и здоровыми амбициями. К тому же энергия команды способна зарядить наставляемых оптимизмом и верой в себя.

Список литературы

1. Аликина Е.В. Педагогика перевода: монография / Е.В. Аликина. Пермь: Издательство ПНИПУ, 2017. 168 с.
2. Афанасьев Ф. Управление проектами в стиле ДРАЙВ / Ф. Афанасьев [б. м.]: Издательские решения, 2017. 102 с.
3. Балашов А.И. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А.И. Балашов, Е.М. Рогова / под общ. ред. Е. М. Роговой. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 383 с.
4. Загот М.А. О переводческой этике / М.А. Загот // Мосты: журнал переводчиков. 2004. №3. С. 56–60.
5. Зуб А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для вузов / А.Т. Зуб. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 422 с
6. Климзо Б.Н. Командный перевод / Б.Н. Климзо // Мосты: журнал для переводчиков. 2007. №. С. 45–52.
7. Комендровская Ю.Г. Формирование проектировочной компетенции переводчика-референта в процессе профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю.Г. Комендровская. Новокузнецк, 2010. 28 с.
8. Нугуманова Л.Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: инф.-метод. мат. / Л.Н. Нугуманова, Т.В Яковенко. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.
9. Панова А.Н. Методика применения игрового моделирования с целью совершенствования профессиональной компетенции устного переводчика: автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.Н. Панова. Нижний Новгород, 2014. 26 с.
10. Ушинский К.Д. Собрание сочинений: в 11 т. / редкол.: А. М. Еголин (гл. ред.), Е. Н. Медынский и В. Я. Струминский; [сост. и подгот. к печати В. Я. Струминский]; Акад. пед. наук РСФСР, Ин-т теории и истории педагогики. Москва; Ленинград: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1948–1952. Сочинения. Т. 2 : Педагогические статьи, 1857–1861 гг. 1948. 655 с.
11. Épié F. Traduire en collectif: Jacques Aubert et la retraduction de l'Ulysse de Joyce / F. Épié // PALIMPSESTES. Revue de traduction. Dans l'archive des traducteurs. 2020. Vol. 34. P. 29–34.
12. Gouadec D. Faire traduire / D. Paris: La Maison du Dictionnaire, 2004. 366 p.
13. Gouadec D. Profession ↔ traducteur. La référence absolue pour quiconque pratique professionnellement la traduction ou espère y parvenir / D. Gouadec. Paris: La Maison du Dictionnaire, 2009. 359 p.
14. Guarin C. Comment constituer une équipe de traduction en cinq étapes / C. Guarin // TRADUIRE. Voyage en équipage. 2015. Vol. 233. P. 8–13.
15. Sapino R. Traduire à trente-quatre mains: une expérience didactique en traduction littéraire / R. Sapino // TRADUIRE. Voyage en équipage. 2015. Vol. 233. P. 57–29.

Сведения об авторе

ГОРШКОВА Вера Евгеньевна, gorchkova_v@mail.ru
доктор филологических наук, профессор, профессор Иркутского государственного университета,
(Иркутск, Россия)

Для цитирования: Горшкова В.Е. Преподаватель – наставник при командном переводе / В.Е. Горшкова // DIDACTICA TRANSLATORICA. 2023. №3. С. 14–19.