

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №2, Том 7 / 2019, No 2, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-2-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/93PDMN219.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Новикова Л.В. Формирование универсальных навыков у переводчика в соответствии с актуальными требованиями рынка труда // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №2, <https://mir-nauki.com/PDF/93PDMN219.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Novikova L.V. (2019). Enhancing universal skills of translators as per current requirements of the job market. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 2(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/93PDMN219.pdf> (in Russian)

УДК 378

ГРНТИ 14.35.07

Новикова Лариса Валерьевна

ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет», Нижневартовск, Россия
Доцент кафедры «Лингвистики и перевода»
Кандидат филологических наук, доцент
E-mail: larissa0211@yandex.ru

Формирование универсальных навыков у переводчика в соответствии с актуальными требованиями рынка труда

Аннотация. В статье анализируется потребность в формировании гибких навыков (soft skills) у переводчиков на основе актуального запроса рынка труда. В свете разрабатываемого профессионального стандарта переводчика, имеющего своей целью формализовать и зафиксировать уровни требований к профессиональным компетенциям (*hard skills*), представляется важным принимать во внимание запрос на интегративные виды деятельности в соответствии с новыми реалиями рынка переводческих услуг и акцент на такие универсальные качества как навыки коммуникации, самоменеджмент, работа в команде, критическое мышление, знание проектной технологии, креативность, гибкость. Обзор актуальных вакансий, предъявляющих переводчику ряд дополнительных требований, позволяет вскрыть некоторые противоречия, возникающие в процессе подготовки переводчиков в современных условиях, которые довольно часто обсуждаются в дискуссионном формате, но не нашли пока полного описания в научных источниках.

В качестве образовательной технологии, позволяющей снизить уровень данных противоречий, рассматривается введение в качестве производственной практики индивидуальных и групповых проектов на основе переводческих заказов, реализуемых в тесном взаимодействии с работодателем. Описанные примеры подтверждают эффективность такого подхода в повышении успешности выпускника как в качестве штатного/самозанятого переводчика, так и в смежных областях трудоустройства. Отдельно в статье затрагиваются критерии оценивания результатов практики; в качестве дополнительных факторов, качественно влияющих на оценку, предлагается рассматривать фактическое принятие студентом на себя функций координатора группового переводческого проекта или успешный поиск и выполнение переводческого заказа в качестве фрилансера. Сделанные автором выводы позволяют получить представление о степени значимости гибких навыков в подготовке переводчиков и возможностях ее актуализации с их учетом.

Ключевые слова: гибкие навыки; soft skills; компетенции; проектная технология; рынок труда; межотраслевая коммуникация; перевод

Традиционные подходы к дидактике перевода опираются прежде всего на лингвистические теории (Дж.К. Катфорд, О. Каде, В. Коллер, К. Норд, В.Н. Комиссаров, Л.К. Латышев, Я.И. Рецкер и др., И.С. Алексеева), когда акцент при подготовке переводчика делается в первую очередь на формирование лингвистических компетенций в пределах разных типов перевода, типологии переводимых текстов, классификации переводческих приемов. Доминанта антропоцентрического подхода в современных гуманитарных науках и интенсивное развитие коммуникативного направления в лингвистике способствовали расширению перечня аспектов, включаемых в современную дидактику перевода в соответствии с прагматическими установками.

Существенные изменения в ландшафт обучения переводу внесли современные цифровые технологии, кардинально изменившие принципы поиска, сохранения, обработки информации (широкий доступ к электронным энциклопедиям и словарям, к корпусам текстов типа *Национального корпуса русского языка*, поисковые сервисы), специальные прикладные программы (Cat, Projetex), комплексные корпусные менеджеры (byu.edu). Новое поколение переводчиков легко осваивает данные технические возможности; кроме того, активно используя получившие широкое распространение новые опосредованные виды коммуникации через мессенджеры и социальные сети получают существенное преимущество на рынке труда за счет гибкости методов в поиске работы, спорадической или постоянной.

Однако легкость межкультурных контактов и решение профессиональных задач в современном мире оказывается мнимой, когда начинающий переводчик сталкивается с уровнем конкуренции на рынке труда, который очевидно диктует необходимость владения гибкими навыками (soft skills) в дополнение к ключевым профессиональным компетенциям (hard skills). Большая часть выделяемых гибких навыков относится к универсальным компетенциям (УК-1, УК-3, УК-4, УК-6), отчасти к общепрофессиональным (ОПК-4, ОПК-5). Коммуникативные навыки представляют лишь часть ожидаемых современным работодателем, однако для переводчика владение ими имеет критическое значение.

Аспектам оптимизации профессиональной иноязычной коммуникации уделяется большое внимание в современных исследованиях в области делового общения. В рамках понятия *экономики языка* рассматриваются такие аспекты как языковая/лингвистическая политика компании, лингвистический менеджмент. Под лингвистической политикой О.И. Титкова понимает «реализацию общей стратегии управления знаниями (knowledge management) в области коммуникации с целью формирования коммуникативной компетентности персонала и создания грамотной прагматически ориентированной внешней и внутренней коммуникации, направленной, в конечном итоге, на получении прибыли» [1]. В числе прочих факторов, влияющих на качество корпоративной коммуникации, приводятся зачисление в штат сотрудников с лингвистическими компетенциями, обучение лингвокогнитивным и межкультурным аспектам коммуникации.

Возрастающий запрос работодателя на так называемые надпрофессиональные навыки находит отклик в образовательной среде; к примеру, значительная часть мероприятий, заявленных на Московском международном салоне образования Moscow international education fair (ММСО-2018)¹, в разной степени затрагивала важность для современного рынка труда

¹ <http://mmco-expo.ru>.

сформированных у молодых кадров гибких навыков, так называемых *soft skills*, среди которых особо выделяют умение работать в команде, целеустремленность, эмоциональный интеллект.

Указанные тенденции представляются особенно актуальными для профессии переводчика, так как с одной стороны, в течение двух лет идет интенсивное обсуждение профессионального стандарта переводчика², с другой стороны, существует точка зрения на данную профессию как обреченную на вымирание в перспективе, что требует учета изменений на рынке труда при подготовке кадров. Несмотря на то, что профессию переводчика отнесли к профессиям-пенсионерам на горизонте 2013–2030 гг., пока можно констатировать сохранение спроса на переводческие услуги, что объяснимо в первую очередь раскрученным маховиком глобальной экономики с одной стороны, и запросом на гуманизацию социальных процессов, с другой. Последняя тенденция способствует развитию *медиации* как форме межкультурного посредничества, при которой существенно возрастает значимость гибких навыков (эмоциональный интеллект, мультикультурность, межотраслевая коммуникация). Свое видение коллектив авторов атласа вымирающих и новых профессий аргументирует актуальным уровнем возможностей программ машинного перевода, признавая необходимость перевода без технического посредника в первую очередь в сфере художественного перевода, а также других сложных областях³.

Нет смысла оспаривать или игнорировать приведенные выше аргументы; напротив, такое видение помогает актуализовать и скорректировать текущие образовательные программы и процессы. Опрос представителей работодателей и обзор вакансий скорее подтверждает этот тезис и уже на современном этапе позволяет говорить о потребности в освоении смежной или совершенно иной профессии, которая существенно повысит уровень конкурентоспособности выпускника лингвистического направления.

В качестве примера приведем вакансию редактора немецкого языка крупной издательско-переводческой компании «ТРАНСТЕХ» (г. Санкт-Петербург)⁴, которая объединяет в себе по сути запрос на специалиста в трех областях – перевод в паре *немецкий язык – русский язык*, редактора, медицина:

Тематика: медицина (нейрохирургия, травматология, ортопедия)

Вычитка и редакция перевода с немецкого языка на русский (по указанным тематикам).

Требования к редактору:

- отличное владение немецким и русским языком;
- опыт перевода/редактуры текстов медицинской тематики;
- наличие медицинского образования (подчеркнуто нами – Л.В. Новикова).

К специализации такого уровня погружения в другую область знаний готовы отнюдь не многие начинающие переводчики; но большинство из них могут существенно улучшить свои позиции на рынке труда, приняв к сведению потребности работодателя в части универсальных компетенций (например, в вакансиях отдельным пожеланием часто выносятся ответственность, внимательность, работоспособность, грамотность, знание проектной технологии).

² Ключевые позиции проекта профстандарта «Специалист в области перевода и локализации» // Сайт Н.Н. Гавриленко. Школа дидактики перевода [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gavrilenko-nn.ru/school/video/view/42> (дата обращения: 28.04.2019).

³ Атлас новых профессий. [Электронный ресурс]. URL: <http://atlas100.ru/future/> (дата обращения: 28.04.2019).

⁴ <http://www.trans-tech.ru>.

Авторы проекта «Атлас вымирающих и новых профессий» выделяют следующие ключевые для будущего рынка труда надпрофессиональные навыки: «экологическое мышление, управление проектами, системное мышление, работа с людьми, работа в условиях неопределенности, программирование/робототехника/искусственный интеллект, навыки художественного творчества, мультиязычность и мультикультурность, межотраслевая коммуникация, клиентоориентированность, бережливое производство»³.

Рассмотрим, какие из указанных компетенций уже сегодня рассматриваются как значимые на рынке переводческих услуг и должны развиваться параллельно профессиональным компетенциям с учетом наличия двух сегментов данного рынка (рынка услуг институциональных игроков – бюро переводов, крупных корпораций и рынка фриланса, для участников которых перечень требуемых качеств может различаться).

Так, крупные работодатели ждут от соискателя системности мышления вкупе с пониманием проектной технологии; как значимое заявляется умение быстро переориентировать рабочий процесс под определенную тематику. Приветствуется знание азов документооборота, навык работы с приказами, допусками, базами данных. Переводчик должен быть готов к ненормированному рабочему дню, зачастую продолжительностью более 10 часов без возможности полноценного обеда или отдыха. Довольно часто отдельно отмечается требование грамотности, что в целом вызывает вопросы к уровню подготовки выпускников. Переводчик-фрилансер выигрывает в первую очередь при наличии таких качеств, как высокий уровень самоорганизации, коммуникативные навыки, гибкость, эмоциональный интеллект, клиентоориентированность.

Участники межрегиональной группы по разработке профстандарта в области перевода в числе прочих обобщенных трудовых функций вычленили «предоставление кросскультурных консультативных, медиативных и других языковых/лингвистических посреднических услуг», «технологическое обеспечение переводческих проектов», «управление переводческими проектами», «выполнение смежных / сопутствующих переводу / интегративных видов деятельности» [2].

Анализ профессиональной литературы и обзор рынка труда достаточно однозначно указывают на необходимость своевременного формирования гибких навыков будущих переводчиков, не уповая на традиционный тезис о том, что «жизнь научит всему». В качестве образовательной технологии, позволяющей формировать указанные выше компетенции, в данной статье рассматривается проектное обучение. О продуктивности такого подхода позволяет судить наш эмпирический опыт, нашедший описание ранее [3]. Интеграция в процесс обучения крупного переводческого проекта по локализации сайта позволила студентам и преподавателям в первую очередь осознать равноценность гибких и твердых навыков (soft skills / hard skills) в профессиональной деятельности современного переводчика; наряду с совершенствованием собственно навыков перевода и редактирования активно развивались компетенции в области письменной коммуникации, проектного управления, самоменеджмента.

Обобщая накопленный в области преподавания иностранных языков опыт использования проектной технологии, Н.Ф. Коряковцева рассматривает ее как возможность реализации социально-обучающей модели, при которой происходит «обучение в системе социального взаимодействия, при котором учащиеся принимают и выполняют различные социальные роли (организатора, лидера, исполнителя и др.) и готовятся к их выполнению в процессе решения проблемных задач в ситуациях реального взаимодействия» [4].

В качестве практического решения описанных задач рассмотрим эффекты от широкого привлечения студентов 2–4 курсов бакалавриата к реализации проектов по проведению международных конференций, семинаров, коллоквиумов на базе образовательного

учреждения. Разнообразие решаемых вопросов, нюансов подготовки и проведения позволяет варьировать нагрузку на студента в зависимости от его уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций. Студенты получают отличную возможность для практики письменного (презентации докладчиков, программы мероприятий) и устного последовательного перевода (доклады участников, медиация в процессе проведения деловых игр, презентации групповых проектов).

В сравнении с традиционной формой практики будущие переводчики гораздо полнее понимают сложности своей профессии, оттачивают навыки графической адаптации презентаций. Важность навыков быстрой подготовки по незнакомой теме перестает для них быть наставлением преподавателя и приобретает реальный смысл, когда они сталкиваются с необходимостью в сжатые сроки подготовить письменный перевод по тематике в области экономики, экологии, менеджмента образования, проектных технологий и др.

Студент отчетливо понимает необходимость коррекции таких индивидуальных особенностей, как медленный темп речи, нечеткая или вялая артикуляция, тихий голос, неумение продуктивно работать в команде, нежелание брать на себя ответственность, недостаточный уровень межкультурной толерантности, отсутствие должного внимания к деталям при редактировании текстов перевода – все, что воспринимается как необоснованная критика в рамках традиционного обучения, становится очевидным самому студенту при реализации настоящего, не учебного проекта. Временные затраты окупаются для студента кратным повышением лингвистических и внелингвистических компетенций, ростом мотивации к дальнейшему обучению, стремлением к более детальному планированию его стратегии.

Важным фактором такой работы «в поле» является приращение межкультурных компетенций, особенно, когда студенты получают задание сопровождать гостей из других стран в свободное от мероприятий время, что позволяет задействовать разнообразные дискурсы коммуникации (в том числе, бытовой, культурологический, спортивный, медицинский). Особо отметим опыт перевода в парадигме межкультурной коммуникации между людьми, не являющимися носителями языка общения, поскольку в рамках обучающего процесса студенты работают в основном с аутентичными материалами, при участии в реализации международных проектов они сталкиваются с проблемами недостаточного понимания из-за специфики произношения или существенных культурных расхождений, противоречащих сформированным ожиданиям в пределах изучаемой лингвокультуры. Все эти аспекты отражают культуру-ориентированный подход к переводу (Дуглас Робинсон), при котором одна из задач переводчика заключается в чутком улавливании межкультурных различий и умении преодолевать эти границы [5]. В терминологии Вольфа Дитера Крауза (Wolf-Dieter Kraus) студенты получают возможность перейти от *квазикоммуникации* (псевдокоммуникации) к естественной коммуникации [6].

При этом обучающиеся на практике познают тонкости медиации как особого процесса транскодирования, принимая во внимание параметры конкретной (не условной, учебной) коммуникативной ситуации, мировоззренческие, поведенческие, социокультурные, этнические, статусные характеристики коммуникантов [7].

Опираясь на Триаду Чарльза Сандерса Пирса (инстинкт – опыт – привычка – в переводе), Д. Робинсон описывает процессы становления переводчика через понятия *абдукция* (интуитивные озарения), *индукции* (знания языков, жизненный опыт) и *дедукции* (опыт переводчика) и предлагает «притвориться переводчиком», чтобы стать им.

Такой подход в переводоведении согласуется с современными проектными технологиями в образовании, поскольку последние предполагают наличие значимой проблемы,

требующей решения, вариативность форм реализации (индивидуальная, парная, групповая) самостоятельной деятельности обучающихся, структурирование содержательной и результативной частей проекта, использование исследовательских методов [8]. Поэтому при внедрении проектной формы в качестве практики для студентов-переводчиков представляется важным делать акцент на так называемых *гибких навыках*, возможно, включая их в шкалу оценивания общих итогов переводческой практики [9].

Рассмотрим один из реализованных вариантов проведения *переводческой практики* в формате проекта. В сравнении с классической формой, когда студенты получают задания по письменному переводу и редактированию разных типов текста (документ, технический, юридический, научно-популярный, медицинский текст), проект позволяет педагогу:

1. варьировать не только тип текста, но и тип задания; при этом у студента не возникает вопрос, почему уровень сложности варьируется, так как все участники проекта нацелены на достижение общей цели (в нашем случае – успешное проведение мероприятия международного уровня);
2. отслеживать уровень сформированности компетенций разного типа в динамике, своевременно оказывая помощь студенту процесс прохождения практики;
3. на «живом» материале продемонстрировать студентам разнообразие тем для перевода в пределах одного мероприятия, значимость навыков работы в команде, самоорганизации, важность уровня межкультурной толерантности.

С 15 по 19 апреля 2019 в Нижневарттовском государственном университете проходила Международная научно-практическая конференция «Межкультурный диалог и сотрудничество ЕС и России: опыт реализации проектов Жан Монне в НВГУ»⁵. Представим некоторые из видов выполняемых студентами заданий по переводческой практике в таблице. За пределы таблицы вынесены формируемые профессиональные компетенции (*hard skills*), поскольку они не являются предметом исследования в данной статье, и в целом дублируются для указанных видов заданий («осуществление межъязыкового и межкультурного взаимодействия в устной, письменной формах, в общей и профессиональной сферах общения», «способность работать с компьютером», «способность порождать и понимать тексты на иностранном языке применительно к основным функциональным стилям»).

Таблица

Формирование гибких навыков переводчика через участие в международном проекте

Мероприятие	Задание по переводу	Надпрофессиональные компетенции / <i>soft skills</i>
- Сессия, посвященная модулю программы Жан Монне «Стандартизация в системе управления качеством продукции: опыт стран ЕС и перспективы сотрудничества»; - Студенческий форум «Поколение Эразмус в НВГУ».	- устный двухсторонний перевод доклада в паре русский язык – английский язык; - перевод вопросов из зала / ответов докладчика.	- <i>Адаптивность</i> : устный перевод как вид профессиональной речевой деятельности требует повышенной стрессоустойчивости; - <i>Умение решать проблему</i> (в том числе, технического/практического свойства при необходимости); - <i>Коммуникационные навыки; эмоциональный интеллект</i> : успешность устного перевода во многом зависит от умения переводчика наладить комфортный режим коммуникации, значимыми являются невербальные средства коммуникации, умение деликатно прервать увлеченного выступлением докладчика для выполнения перевода.

⁵ <http://nvsu.ru/news/4067/>.

Мероприятие	Задание по переводу	Надпрофессиональные компетенции / soft skills
- Панельная сессия «Социальная Европа и социальная политика Европейского союза»; - Панельная сессия «Стратегия сохранения биоразнообразия в странах Евросоюза и России: опыт и перспективы».	- письменный перевод доклада; - перевод и графическая / культурная адаптация презентации к докладу; - редактирование выполненных чужих переводов; - унификация терминологии, используемой в рамках одного мероприятия.	- <i>трудова́я этика</i> : в рамках проекта возрастает уровень личной ответственности независимо от сложности задания, так как каждое конкретное задание влияет на общий результат проекта; - <i>навыки управления проектом</i> : конференция продолжительностью в несколько дней требует существенной предварительной подготовки, выполнения больших объемов письменного перевода, выполняемого коллективом переводчиков-студентов и преподавателей, необходимы навыки по управлению сроками, содержанием проекта, проектными рисками.
- Квестория «Учиться в Европе: Испания, Дания, Финляндия»; - Конкурс студенческих бизнес-проектов «Green Idea – Great Business».	- устный перевод и медиация во время бизнес-игр; - встреча, сопровождение иностранных гостей на мероприятиях, ознакомительные экскурсии по вузу, корпусу, городу; - сопровождение иностранных гостей в свободное время (по запросу).	- <i>работоспособность</i> : мероприятие может длиться дольше запланированного времени, потребность в межъязыковом посредничестве весьма высока, так как в мероприятии участвуют студенты других факультетов, приглашенные школьники, не владеющие в нужной степени английским языком; - <i>межотраслевая коммуникация</i> : тематика игр требует от переводчика широкого кругозора, умения заранее подготовиться к осуществлению медиации; - <i>эмоциональный интеллект</i> : готовность помогать при недостаточном уровне взаимопонимания в пределах группы- участницы игр, при непонимании условий игры, комментариев иностранных гостей; - <i>мультикультурность</i> : формат игры предполагает смешанный национальный состав участников (россияне, испанцы, датчане, финны, британцы), что требует готовности учитывать наличие национальных стереотипов и адекватно на них реагировать.

Составлено автором

В соответствии с проектной технологией были определены проектные ограничения по срокам и содержанию, для объемных заданий (перевод презентаций, докладов, медиация во время деловых игр) были созданы подгруппы с определением ролей (лидер, исполнители, модератор). Опрошенные по окончании проведенной международной конференции студенты (31 человек, студенты 2 и 3 курса Нижневартковского государственного университета), задействованные в разной степени и в разных мероприятиях, в качестве положительного результата отметили в дополнение к указанному выше преодоление языкового барьера, совершенствование навыка планирования при работе в проекте, снятие страха перед публичным выступлением, расширение кругозора. Отметим, что студенты особенно останавливались на указанных лингвистических компетенциях, что отчасти объяснимо естественной доминантой в процессе обучения формируемых профессиональных компетенций (знание языков, современные технологии по поиску информации, использование накопителей памяти, Интернет-ресурсов при переводе, переводческие стратегии). В то же время аспекты самоменеджмента зачастую остаются вне фокуса, снижая уровень мотивацию обучающихся.

Обобщая изложенное выше отметим возросшую роль междисциплинарных компетенций в области трудоустройства переводчиков и высокий потенциал проектной технологии в формировании профессиональной осознанности будущих переводчиков. Представляются необходимыми дальнейшие исследования в области сегментации рынка переводческих услуг, выявление и детализация запроса на надпрофессиональные навыки в

конкретном сегменте. Также открытым остается вопрос о необходимости отражения такого типа требований в профессиональном стандарте переводчика.

ЛИТЕРАТУРА

1. Титкова О.И. Роль лингвистической политики в построении бизнес-стратегии компании. Эффективная языковая политика: принципы, критерии, инструменты оценки: сборник информационно-аналитических материалов по международному опыту формирования языковой (образовательной и корпоративной) политики. – М.: ФГБОУ ВПО МГЛУ, 2013. С. 373.
2. Убоженко И.В. Переводчик XXI века: традиции и новаторство в едином профессиональном стандарте. Магия ИННО: Новые измерения в лингвистике и лингводидактике: сборник научных трудов по итогам III Международной научно-практической конференции (Москва, МГИМО МИД России, 24–25 марта 2017). В 2 т. Т. 2 / отв. ред. Д.Н. Новиков; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) М-ва иностр. дел Рос. Федерации. – Москва: МГИМО-Университет, 2017. С. 484.
3. Новикова Л.В. «Об опыте языковой локализации корпоративного сайта в рамках учебного процесса» // Магия ИННО: новое в исследовании языка и методике его преподавания: материалы второй научно-практической конференции (Москва, 24–25 апреля 2015 г.). Т. 2 / отв. ред. Д.А. Крячков; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) М-ва иностр. дел Рос. Федерации – М.: МГИМО-Университет, 2015. – С. 621–625.
4. Коряковцева Н.Ф. Теория обучения иностранным языкам: продуктивные образовательные технологии: учебное пособие. М.: Издательский центр Академия. – 2010. С. 123.
5. Робинсон Д. Как стать переводчиком. Введение в теорию и практику перевода / Д. Робинсон. – М.: КУДИЦ-ОБРАЗ. – 2005. С. 188.
6. Kraus W.-D. Das Fremde und der Text. Fremdsprachige Kommunikation und ihre Ergebnisse. Universitaetsverlag Potsdam. 2010. S. 47.
7. Подготовка переводчика: коммуникативные и дидактические аспекты: колл. монография / авт. колл. / В.А. Митягина и др. // под общ. ред. В.А. Митягиной. – 4 изд., стер. М.: ФЛИНТА: Наука, 2016. С. 79.
8. Яковлева Н.Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении: учеб. пособие для обучающихся по доп. проф. образоват. программе «Соврем. образоват. технологии: Проектная деятельность в образоват. учреждении» / Н.Ф. Яковлева. – 2-е изд., стер. – М.: Флинта. – 2014. С. 14.
9. Новикова Л.В. Рынок переводческих услуг: проект как средство формирования soft skills // Актуальные проблемы региональной культуры: сб. науч. трудов по итогам VII Всероссийской научно-практической конференции «Традиции и инновации в образовательном пространстве России». – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. гуманитар. ун-та. – 2018. С. 94.

Novikova Larisa Valeryevna

Nizhnevartovsk state university, Nizhnevartovsk, Russia
E-mail: larissa0211@yandex.ru

Enhancing universal skills of translators as per current requirements of the job market

Abstract. The article analyses the need in forming translators' soft skills due to the current demands of the job market. In compliance with new tendencies in the translation services market the professional standard of translators which has the aim to formalize and establish the levels of requirements for professional competence (hard skills) calls for the importance to consider integrative activities and put the emphasis on such universal personal qualities as communication skills, self-management, team work awareness, critical thinking, project technology skills, creativity, flexibility. The survey of current vacancies, which nowadays impose a series of additional requirements for employees, reveals several contradictions emerging in how to teach translators of the modern world. These contradictions are rather often discussed but are not fully described in scientific research.

The educational technology which helps to reduce these contradictions through the work experience internship is individual and group projects based on translation orders which are realized in close contact with the employer. The cases described in the article prove the efficiency of this approach in enhancing the chances for a graduate to become successful as a member of staff/self-employed translator as well as an employee in related spheres. In addition, the article concerns the assessment criteria for the internship. Supplementary factors that might affect the overall performance include the ability of a student to take the role of the coordinator of the group project or execution of a translation order as a freelancer. The conclusions made by the author specify the significance of soft skills in translation instruction and opportunities that they provide.

Keywords: soft skills; competencies; project technology; job market; interindustry communication; translation