

*Н.В. Нечаева, М.В. Берендяев, Н.Ю. Куликов*

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ ПЕРЕВОДЧЕСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ: ВЗГЛЯД ВУЗА И ОТРАСЛИ**

---



**НЕЧАЕВА Наталья Викторовна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры перевода, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена; президент Ассоциации преподавателей перевода, член Союза переводчиков России.  
наб. реки Мойки 48, Санкт-Петербург, 191186, Россия.  
e-mail: [nechaeva.translator@gmail.com](mailto:nechaeva.translator@gmail.com)

**NECHAeva Natalia V.** – The Herzen State Pedagogical University of Russia; President of the Association of Translation Teachers, member of the Union of Translators of Russia.  
nab. reki Moyki 48, Saint-Petersburg, 191186, Russia.  
e-mail: [nechaeva.translator@gmail.com](mailto:nechaeva.translator@gmail.com)



**БЕРЕНДЯЕВ Максим Викторович** – доцент базовой кафедры технологий и автоматизации перевода в бюро переводов «АКМ-Вест» С(А)ФУ; г. Архангельск, Россия; член Ассоциации преподавателей перевода, член Правления Союза переводчиков России, директор по технологии и качеству ООО «АКМ-Вест».  
2-я Звенигородская, 13, стр. 41, Москва, Россия.  
e-mail: [mb@akmw.ru](mailto:mb@akmw.ru)

**BERENDYAEV Maxim V.** – Department of Translation Technology and Practice at AKM-WEST, NArFU, Arkhangelsk, Russia; member of the Association of Translation Teachers, member of the Steering Committee of the Union of Translators of Russia.  
Technology and Quality Director at AKM Translations,  
2-ya Zvenigorodskaya ul. 13 build. 41, Moscow, Russia.  
e-mail: [mb@akmw.ru](mailto:mb@akmw.ru)



**КУЛИКОВ Николай Юрьевич** – доцент базовой кафедры технологий и автоматизации перевода в бюро переводов «АКМ-Вест» С(А)ФУ; г. Архангельск, Россия; член Ассоциации преподавателей перевода, член Союза переводчиков России.  
генеральный директор ООО «АКМ-Вест».  
2-я Звенигородская, 13, стр. 41, Москва, Россия.  
e-mail: [kulikov@akmw.ru](mailto:kulikov@akmw.ru)

**KULIKOV Nikolai Yu.** – Department of Translation Technology and Practice at AKM-WEST, NArFU, Arkhangelsk, Russia; member of the Association of Translation Teachers, member of the Union of Translators of Russia;  
CEO at AKM Translations. 2-ya Zvenigorodskaya ul. 13 build. 41, Moscow, Russia.  
e-mail: [kulikov@akmw.ru](mailto:kulikov@akmw.ru)

---

В статье рассматривается роль производственной практики в подготовке специалистов для переводческой отрасли, проанализированы проблемы организации этого этапа обучения в вузах России. На основе анализа результатов опросов сторон, заинтересованных в этом способе подготовки

специалистов для переводческой отрасли, проанализированы ожидания переводческих компаний, преподавателей и студентов. Учебная и производственная практики являются важной составной частью учебного процесса. Целью практик является закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных студентами при обучении в вузе. Статья посвящена одной из проблем организации производственных практик, широко обсуждаемых сегодня – повышению эффективности практик. Вопросы организации практики решаются в вузах зачастую формально, студентам нередко приходится самостоятельно искать места для прохождения практики через родителей и знакомых. Распределение студентов по компаниям, с которыми у вуза заключен договор, зачастую происходит на основании субъективного отношения кураторов практики со стороны вуза к отдельным студентам. Анализ опросов руководителей переводческих компаний показывает, что многие из них относятся к взаимодействию с вузами положительно. Значительная доля компаний уже имеет опыт приема на производственную практику студентов из вузов. Компании стараются участвовать в отработке необходимой сопутствующей документации по практике по минимуму, поскольку она существенна только для вуза. Основное внимание уделяется содержательной части практики, взаимодействию со студентами. В заключение авторы представили список рекомендаций, основанных на личном опыте организации практик студентов-переводчиков, как с позиции куратора производственной практики со стороны вуза, так и с позиции переводческой компании.

ПРЕПОДАВАНИЕ ПЕРЕВОДА; УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА; ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА;  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ; СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

---

**Ссылка при цитировании:** Нечаева Н.В., Берендяев М.В., Куликов Н.Ю. Организация производственной практики студентов переводческих образовательных программ: взгляд вуза и отрасли // Вопросы методики преподавания в вузе. 2019. Т. 8. № 29. С. 69–80. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.29.06

---

**Вводная часть.** Организация практики является важным звеном не только в процессе подготовки специалистов для переводческой отрасли, но и необходимым элементом любого учебно-образовательного процесса в целом. Необходимость производственной практики для развития профессиональных компетенций любого специалиста неоспорима, однако, представители вузов и различных отраслей экономики отмечают существующие проблемы в её организации.

Исследованию указанной проблемы посвящено значительное количество публикаций как российских [1], [2], [3], [4], так и зарубежных [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11] исследователей высшего образования. К наиболее обсуждаемым проблемам в этой связи относят возможные варианты организации практики [2], [3], [5], вопросы установления социального партнерства между вузом и переводческими компаниями [7], [10], [11], [12], [13], неготовность компаний предоставлять вузам места для производ-

ственных практик, неготовность студентов к выполнению профессиональных задач, расхождения между ожиданиями работодателя и возможностями практиканта [1], [5], [6], [8], а также сопутствующие проблемы профориентации студентов [14], [15] и др.

Многие исследователи высшего образования отмечают важнейшую роль производственной практики студентов в повышении качества подготовки специалистов. «Работа в качестве стажера в общественной организации или на производстве – это почти гарантированный способ получить практический опыт в профессии, это возможность для молодого человека побывать в той коммуникационной среде, в которой ему предстоит в будущем работать, это возможность показать свои сильные стороны и проявить свои таланты при работе над уникальными проектами» [1:21]. Однако процесс организации практики происходит в условиях «нестабильности правовой базы, разобщенности между академической подготовкой и практиче-

скими требованиями, что естественно делает проблему качественной организации прохождения производственных практик «злободневной» [1: 21].

В рамках данной статьи предпринята попытка проанализировать отношение к производственной практике трех заинтересованных сторон: переводческих компаний, студентов и преподавателей вуза, а также определить рекомендации, позволяющие решить существующие проблемы, связанные с организацией данного этапа учебного процесса.

**Основная часть.** Учебная и производственная практики являются важной составной частью учебного процесса. Целью практики является закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных студентами при изучении специальных дисциплин (в рамках подготовки переводчиков, например, «Практический курс письменного перевода», «Практический курс устного перевода», «Технический перевод», «Практика перевода специализированного текста» и т. д.). Учебная и производственная практики решают как общие, так и специальные задачи обучения и предназначены обеспечить качество профессиональной подготовки специалистов согласно государственному образовательному стандарту. Они направлены на подготовку квалифицированных специалистов и являются одним из основных этапов их обучения.

Одной из актуальных тем модернизации высшей школы является повышение эффективности производственной практики. Сейчас вопросы производственной практики «решаются во многом формально, зачастую студенты вынуждены самостоятельно искать места практики через своих знакомых, родителей» [11:43]. На свои знакомства и связи опираются и руководители практики от вуза. При этом учебная нагрузка, выде-

ляемая на проведение практики, очень мала, а предприятия и их руководители не чувствуют какой-либо серьезной ответственности за организацию практики, в некоторых случаях дополнительно требуют от вуза плату за предоставление мест для практики студентов [16].

У вузов, имеющих договоры с работодателями на предоставление мест для прохождения практики студентами старших курсов, также существует проблема, связанная с распределением студентов по компаниям. Зачастую мест практики оказывается меньше, чем студентов на потоке, поэтому распределение студентов по переводческим компаниям происходит по достаточно субъективному принципу: приоритет зачастую отдается студентам-отличникам или «фаворитам» определенного преподавателя, курирующего практику со стороны вуза. Надо отметить, что такая субъективная оценка студентов преподавателями может расходиться с ожиданиями и требованиями отрасли (не всегда «отличники» в вузе отвечают представлениям работодателей о хорошем стажере). Это нередко приводит к тому, что компании недовольны студентами-практикантами, а студенты-практиканты считают, что их способности не оценили по достоинству и направили не в ту компанию, в которую они хотели бы и могли бы пойти.

Как показал опрос 25 руководителей 24 переводческих компаний, 84 % респондентов считают производственную практику необходимым элементом в подготовке специалистов для переводческой отрасли. При этом основной целью сотрудничества компаний с вузами в рамках прохождения производственной практики является поиск новых сотрудников. Более 70 % опрошенных отметили, что готовы оформлять документы, которые необходимы вузу в рамках прохождения практиками студентами и по ее итогам. Иными словами, сре-

ди переводческих компаний наблюдается положительная тенденция: значительное количество компаний России готово принимать студентов переводческих образовательных программ на производственную практику. Часть компаний информирует о своей готовности через официальный сайт Ассоциации преподавателей перевода, собственные сайты или в профильных группах социальных сетей.

Более детальный опрос руководителей производственных практик в переводческих компаниях позволил выявить слабые и сильные стороны студентов, положительные факторы, которые влияют на желание работодателей продолжать сотрудничество с вузами. В качестве примера рассмотрим результаты опроса руководителей переводческих компаний, ежегодно курирующих практики студентов Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена (РГПУ им. А.И. Герцена) и ежегодно отвечающих на вопросы анкеты обратной связи.

Работодатели выражают общую положительную оценку организации практики студентов-бакалавров. Отдельно отмечают:

1) своевременное предоставление информации (о сроках, количестве студентов, требованиях к документации и отчетности со стороны компании);

2) возможность презентовать практику студентам, познакомиться со студентами заранее;

3) осведомленность и мотивированность студентов;

4) продолжительность практики (не менее 4 недель);

5) качественная информационная поддержка, оперативность общения с куратором практики со стороны вуза, четкая программа прохождения практики, наличие у студентов опыта перевода в САТ-программах.

Среди качеств студентов, имеющих приоритетное значение в рамках производственной практики, работодатели отмечают: старательность, усидчивость, мотивированность, дружелюбное отношение, знание систем автоматизации работы переводчика и специалиста в области перевода и локализации (не ограничиваясь так называемыми САТ-программами).

Руководители компаний приводят следующие рекомендации по качественной и эффективной подготовке студентов к практикам:

– перед началом практики разъяснять студентам, что практика – это работа, профориентационное мероприятие, направленное на облегчение вхождения в профессию и дальнейшего трудоустройства, а если они убеждены, что это мероприятие носит развлекательный или формальный характер, всеми силами стараться их переубедить до начала практики;

– имитировать студентам условия, максимально приближенные к реальным или возможным обычаям и традициям найма работников в компаниях и организациях, давать возможность самостоятельного общения с потенциальными работодателями, сохраняя при этом контроль со стороны вуза, который не должен выглядеть, как опека.

К сожалению, до сих пор значительное число студентов воспринимает практику как некий обременительный дополнительный компонент обучения в вузе («обязаловку») и не испытывает особого интереса к практике до ее непосредственного начала.

В целях мотивации студентов предлагается вести учет трудоустройства студентов по результатам или вследствие прохождения практики, приглашать к будущим практикантам желающих из числа студентов старших курсов, проходивших практику у тех же работодателей ранее, для про-

ведения публичных презентаций-отчетов с разбором субъективных оценок пользы от практики и ее недостатков. Для мотивации студентов, а также корректировки программ практики, следует обязать всех студентов в составе отчетности или в дополнение к формальному дневнику готовить публичное эссе с указанным выше разбором – чтобы этот материал был готов для дальнейшего повторного использования. Рекомендуется также делать такие отчеты анонимными или обезличивать их сразу же после защиты результатов практики и в таком виде распространять среди студентов младших курсов, организаторов практики на стороне вуза и работодателя.

Любые примеры трудоустройства, а также примеры явной пользы от практики следует освещать во всех доступных источниках, на сайте и в интранете вузов, в социальных сетях. Для этого требуется наладить тесное взаимодействие с PR-службой вузов и(или) работодателей – организаторов практик. Не следует пренебрегать и художественным преувеличением, а также публикацией цифр положительной статистики.

Анализ мнений работодателей показывает, что практика для них имеет важное значение. Они отмечают ее заметную роль в подготовке переводчиков, а также рассматривают прием практикантов в свои компании как возможность расширения штата своих сотрудников или базы внештатных исполнителей. Для работодателей самым важным в практике являются так называемые «мягкие навыки», в том числе, коммуникабельность практикантов, их умение задавать вопросы, выходить на контакт, а также «жесткие навыки»: знание не только иностранного, но и родного языка, а также умение пользоваться САТ-программами.

Студенты РГПУ им. Герцена в своих отчетах отмечают общие положительные

впечатления от производственной практики, а также отдельно выделяют умения, полученные ими во время обучения в вузе, которые особенногодились им на практике. Чаще всего в этом контексте упоминаются навыки информационного поиска и работы в системах автоматизации перевода. При этом студенты отмечают, что им не хватало скорости перевода, опыта перевода на иностранный язык, опыта перевода технических текстов.

Стоит отдельно остановиться и на неочевидной пользе практики для работодателя. По нашему мнению, при организации практик компаниям следует учитывать следующие положительные стороны практики:

- обучение руководителей подразделений и служб работе с молодыми кадрами, повышение научной и научно-практической подготовленности сотрудников;
- вероятность подключения неоплачиваемой работы практикантов к некоммерческим или малобюджетным проектам;
- формирование кадрового резерва;
- написание эссе, проведение анализов, опросов (например, в целях разработки проф. стандартов), практических исследований совместно с практикантами;
- мотивация редакторов, специалистов по качеству;
- отработка навыков наставничества внутри коллектива работодателя;
- тестирование различных систем отбора кадров, образцов, тестов, тестовых переводов *in vivo*.

Особое место практики занимают в повышении квалификации редакторов-наставников в частности, а также в укреплении дисциплины и в оздоровлении трудового коллектива, вообще. Речь идет о:

- восполнении возможного недостатка эмпатии;
- предупреждении профессионального выгорания и стресса от однообразной работы;

– обучении психотерапевтическому «поглаживанию» благодаря очевидному особому статусу практикантов;

– коррекции поведения наставников и трудовых коллективов (отказ от аргументов, жаргонизмов, искоренение так называемой «возможной «дедовщины»»);

– переработке личного опыта, его формализации и описанию в более доступной форме, в том числе с участием практикантов;

– самообучении редакторов и старших переводчиков, их личностном росте;

– воспитании лидерских качеств всех участников переводческих процессов и проектов.

При этом опыт организации практик в компании «АКМ-Вест» показывает, что в качестве основных целей практики для практикантов должны декларироваться:

– моделирование процедур отбора на работу (найма);

– отработка соблюдения сроков и реальных учебных заданий;

– совершенствование «мягких навыков» / *soft skills* (формирование соответствующих компетенций);

– знакомство с реальными технологиями и процессами;

– профориентация;

– получение практикантами реальной обратной связи по качеству их перевода и по типологии ошибок.

В качестве рекомендации кураторам производственных практик в вузах можно отметить возможность включения в этап подготовки к производственной практике открытого «отборочного тура», в котором могли бы принимать участие все студенты. Такая система успешно реализуется в РГПУ им. Герцена, позволяя снизить уровень субъективности при распределении студентов по практикам. В качестве вариантов «отборочных материалов», которые используются различными переводческими компаниями (АКМ-Вест, Литерра, SDL

Russia, Janus Worldwide, Лингваконтакт, LM-GROUP, Playrix, SmartScape, T-Сервис) при работе с РГПУ им. Герцена можно выделить резюме, образцы переводов, тестовые переводы, мотивационные письма, собеседования (очные и по Skype), тестирования языковых знаний, сканкопии зачетных книжек (рассматриваются и учитываются результаты последней сессии по профильным предметам).

Содержание практики может варьироваться в зависимости от специфики работы конкретной переводческой компании. В качестве примера программы практики рассмотрим программу компании «АКМ-Вест».

Для первичного ознакомления практикантов с рабочими документами и инструкциями в компании «АКМ-Вест» формируется библиотека (электронная и на бумажных носителях), которая включает, по меньшей мере, следующие документы:

– ISO 17100:2015 Translation services – Requirements for translation services;

– ГОСТ Р ЕН 15038-2014 «Услуги населению. Услуги переводческие. Требования к услугам»;

– ПР 50.1.027-2014 «Правила оказания переводческих и особых видов лингвистических услуг»;

– иные отраслевые нормативные акты;

– «Письменный перевод. Рекомендации переводчику, заказчику и редактору», 3-я редакция;

– Этический кодекс переводчика.

Кроме того, в качестве обязательных материалов к изучению используется допущенный для публикаций и распространения профиль должности (типовое описание должности и типовую должностную инструкцию) переводчика или иного специалиста в области перевода и локализации, обязанности которого частично выполняет практикант.

**Программа практик для студентов в компании «АКМ-Вест»**

Описание	Объем, дней
<b>Очные учебно-ознакомительные и производственные практики.</b> Продолжительность отдельных этапов зависит от общей продолжительности практики (от 2 до 4 недель) и ее типа (в производственных практиках на практическую работу отводится больше времени)	
Оформление документов (соглашение о конфиденциальности), знакомство с сотрудниками, рабочее место. Вводная презентация руководства компании «Профессиональная ориентация». Самостоятельное изучение вводной документации по Мемсорс для лингвистов. Мемсорс-Видео.	0,5–1
Первичное знакомство и развитие используемых технологий (TMS, QA, CAT tools). Продолжение изучения вводной документации по Мемсорс (Мемсорс-Вики). Вопрос-Ответ. Первый проект в Мемсорс.	0,5–1
Знакомство с частью переводческой отрасли на примере переводческой компании. Презентация по перспективным профессиям (от ДТК). Знакомство с вариантами документов к переводу.	0,5–1
Помощь переводческой компании: терминологическая работа, align, наполнение ТБ.	3–7
Перевод шаблонных документов стандартов, отраслевых документов в области перевода (в Мемсорс или ином САТ).	5–15
Подведение итогов. Оформление сертификата и справки.	0,5
<b>Заочные практики.</b> Продолжительность отдельных этапов зависит от общей продолжительности практики (от 2 до 4 недель)	
Удаленное оформление документов (соглашение о конфиденциальности). Удаленная вводная презентация руководства компании «Профессиональная ориентация». Самостоятельное изучение вводной документации по Мемсорс для лингвистов. Мемсорс-Видео.	1
Первичное знакомство и развитие используемых технологий (TMS, QA, CAT tools). Продолжение изучения вводной документации по Мемсорс (Мемсорс-Вики). Вопрос-Ответ. Первый проект в Мемсорс.	0,5
Удаленное знакомство с частью переводческой отрасли на примере переводческой компании. Презентация по перспективным профессиям.	0,5
Удаленный перевод стандартов, отраслевых документов (с предоставлением подробного разбора после практики)	8–18
Подведение итогов, оформление сертификата и справки.	0,5

В качестве основы могут использоваться обязанности (младшего) переводчика документов на должности, которая замещается выпускником вуза с минимальным опытом. Основные обязанности такого переводчика:

- взаимодействие с проект-менеджерами при определении возможности выполнения переводов штатными силами и средствами,

- поиск заготовок, шаблонов по базе знаний и в выполненных проектах,
- письменный перевод личных документов и документации юридических лиц, в т. ч. в САТ tools,
- кросс-чек работы других переводчиков, редактирование, сверка и вычитка переводов с оригиналом, внесение исправлений в ранее выполненные переводы, в т. ч. в САТ tools,

- подготовка документов к удостоверению (оформление необходимых надписей),
- совершенствование профессиональных навыков, в перспективе освоение различных систем автоматизации работы переводчика и переводческой памяти, выполнение части работы в CAT tools,

Дополнительно:

- составление шаблонов стандартных документов, глоссариев, в том числе по именам собственным,

- ведение собственной отчетности,

- ведение и представление отчетов о работе по особым запросам руководства компании,

- устный перевод несложных проектов (по согласованию),

- подготовка проектов путем составления глоссариев и предперевода, подстановки ранее выполненных фрагментов переводов,

- составление и обновление терминологических баз (по своим ключевым темам, клиентам и проектам),

- «легкая» верстка в программах MS Office и др. ПО в случае острой необходимости».

Следует особо отметить, что требования к студентам, характер переводимых текстов, программы практики, пакеты обязательных документов и приблизительные должностные обязанности у различных работодателей кардинально отличаются друг от друга. По этой причине рекомендуется ротация мест прохождения практики за период обучения. Повторная практика студента у того же самого работодателя допускается только при условии изменения вида и характера выполняемых заданий и функций.

Анализ состава групп практикантов показывает, что один руководитель практики у работодателя может эффективно вести практику 1-5 практикантов. Опыт «АКМ-Вест», однако, свидетельствует о том, что

идеальная группа для одного наставника-куратора от работодателя состоит из 1-2 очных и не более 10 заочных практикантов. На очную практику отбираются наиболее разносторонне подготовленные и мотивированные практиканты, которые изучают на практике все аспекты офисной и очной работы по переводу и обеспечению перевода, им же доверяется ведение проектов и руководство своими коллегами, работающими в удаленном режиме по заранее распределенным ролям, с ротацией последних по функциям, этапам и задачам и при перекрестном контроле качества, но под обязательным прямым руководством и при консультировании со стороны коллег, проходящих очную практику в офисе работодателя.

**Заключительная часть.** Таким образом, для обеспечения успешной подготовки студентов к производственной практике необходимо, во-первых, обеспечить мотивированность студентов различными способами, включая активную популяризацию практик, анализ и систематизацию обратной связи, и передачу опыта прошлых лет.

Во-вторых, необходимо так подобрать и подготовить кураторов от вузов и так выстроить процесс согласования практик, их оформления, проведения и защиты, чтобы они максимально моделировали отношения между работодателем и сотрудником компании на свободном рынке труда. На данном этапе следует отказаться от излишней опеки студентов, позволить им проявить самостоятельность.

В-третьих, в рамках подготовки студентов необходимо заблаговременно интегрировать во все виды занятий по переводу технические и программные средства, с которыми практиканты могут столкнуться во время практики. Для этого также нужна систематизированная обработка обратной связи от всех участников практик и активное взаимодействие с разработчиками про-

граммного обеспечения в рамках академических программ.

В-четвертых, потенциальным работодателям рекомендуется разработать свои программы практик и по возможности внедрить их в свои процессы и календарные графики, назначить старших и младших наставников на рабочих местах, а также ответственного за наставничество и практику в составе высшего руководства компании. Следует выявлять, осознавать и реализовывать все положительные стороны практик, вести анализ результатов и развитие успехов практик, включая формирование кадрового резерва, адаптирование штатного расписания для наиболее подготовленных студентов-практикантов, желающих приступить к трудовой деятельности до окончания или сразу же после окончания обучения в вузе, систематизацию результатов практик в целях будущего найма.

Кроме того, проведенный анализ опыта организации практики со стороны преподавателя вуза и сотрудников переводческой компании позволил разработать ряд практических советов студенту и работодателю, которые представлены ниже.

Практические советы студенту:

- Не понимаешь – спрашивай!
- Компания, вероятнее всего, не будет тебя учить, у нее нет на это времени. Выполняй свою работу максимально качественно и в срок.
- Будь заинтересован в практике – это уникальная возможность реальной работы, чтобы ты понял, пойдешь ли ты в переводческую отрасль.
- Своевременно отвечай на письма, запросы, вопросы. Если не можешь ответить оперативно и подробно, напиши краткое сообщение, что письмо получено и укажи планируемое время ответа.
- Относись к практике серьезно (например, нет пропусков занятий – есть

прогулы работы, опоздания – это тоже нарушения режима).

– Не ты нужен компании – компания нужна тебе, не делай одолжений руководителю практики, подходи к работе с душой.

– Проходи тестовый отбор в несколько компаний, так есть вероятность, что у тебя будет возможность выбора.

Практические советы работодателям:

– Не все студенты одинаково хороши (или плохи), не судите о подготовке в вузе на основании мнения об одном студенте.

– Проводите тестовый отбор практикантов: так вы сможете приблизить ожидания от практикантов к их реальным возможностям.

– Сообщайте руководителю практики обо всех возникающих проблемах.

– Содействуйте оформлению документов, необходимых для вуза, в указанные вузом сроки.

– Взаимодействуйте с вузом до начала практики, знакомьтесь со студентами и преподавателями, проводите мастер-классы.

– Распознавайте и реализуйте свою выгоду от проведения практик.

**Выводы.** Таким образом, учет ожиданий и возможностей всех заинтересованных сторон в рамках подготовки и проведения производственной практики студентов в переводческих компаниях позволит обеспечить эффективность и продуктивность этого важного этапа подготовки специалистов для переводческой отрасли России. Взаимовыгодное сотрудничество вузов и переводческих компаний, уважительное отношение и учет специфики работы друг друга являются важной основой для построения прочного социального партнерства между бизнесом и образованием.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Сикати-Журавлева Н.Е., Танинг Ж.Ф.** Психологические аспекты прохождения стажировки в зоне конфликта между ожиданиями работодателя и возможностями практиканта // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы: сб. ст. Первой Междунар. науч.-практ. конф., г. Владимир 26–27 окт. 2010 г. /отв. ред. В.Г. Прокошев/ – Владимирский гос. ун-т, 2010. – ISBN 978-5-9984-0110-7 – С. 20–24
2. **Маленьких Н.А.** Комплексный подход к подготовке переводчиков // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С. 32–38. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227- 8591.25.03
3. **Смородинова Н.И.** Проблемы организации практики студентов-бакалавров направления «Экономика» // Решетневские чтения. 2014. №18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-organizatsii-praktiki-studentov-bakalavrov-napravleniya-ekonomika> (дата обращения: 28.05.2019).
4. **Alberto Raimundo Watchilambi Wapota.** Collaboration: université-entreprise et le résultat de l'innovation. Université Mandume Ya Ndemufayo-UMN, Angola – Lubango (г. Лубанго, Ангола)
5. **Ilban, Mehmet & Kaşlı, Mehmet. (2013).** The Influence of Problems Faced During Internships on Interns' Views of Their Profession and Their Intention to Work in the Tourism Industry. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*. 13. 79–96.
6. **Shaketange, L., Kanyimba, A.T., & Brown, E. (2017).** The Challenges and Measures for Internship among Fourth-Year Students in the Department of Lifelong Learning and Community Education at the University of Namibia. *Creative Education*, 8, 2258-2274. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.814155>
7. Best Practices Guide for Developing Educational Programs: Environmental and Energy Technology 2014 АТЕЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ateec.org/wp-content/uploads/2014/03/Best\\_Practices.pdf](https://ateec.org/wp-content/uploads/2014/03/Best_Practices.pdf)
8. **Bhattacharyya, E.B., Nordin, S.M., & Salleh, R. (2009).** Internship Students' Workplace Communication Skills: Workplace Practices and University Preparation. Florida: American Society for Engineering Education. [http://www.indiana.edu/~ciec/Proceedings\\_2009/Papers/ETD/ETD555\\_Bhattacharyya.pdf](http://www.indiana.edu/~ciec/Proceedings_2009/Papers/ETD/ETD555_Bhattacharyya.pdf)
9. **Wayne R., Crist T., Presley L.** Manufactures cultivate «Home-Grown Employees» Tooling & production, July 1997, p. 31.
10. «Partnerships for productivity». *Training and Development*, January 1995, p. 53-55.
11. **Бабаев Б.Д., Луценко С.В.** Взаимодействие высшей школы и бизнеса в организации подготовки кадров для экономики страны // Экономика образования. 2009. № 4-2. С. 41–46. ISSN: 2072-9634
12. **Андреева Н.В.** Профессиональная подготовка выпускников вуза как составная часть социального партнерства и бизнеса // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы: сб.ст. Первой междунар. науч.-практ. конф., г. Владимир 26 – 27 октября 2010 г. / отв. ред. В.Г. Прокошев / – Владимирский гос. университет, 2010. – ISBN 978-5-9984-0110-7 С. 12-15.
13. **Nechaeva N., Svetova S., Struk T.** Meeting point for universities and translation industry complexity and dispersion in translation pedagogy book of abstracts. 2019 – Pedagogical University of Krakow. – P. 26
14. **Аликина Е.В.** Система переводческой профориентации // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С. 24–31. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.02
15. **Чижакова Г.И., Позднякова А.Л.** Организационно-педагогические условия формирования ценностного отношения будущего специалиста экономической сферы к профессиональной деятельности // Вестник Томского государственного педагогического университета. ТГПУ. 2009. №7(85). С. 132-136 ISSN: 1609-624X
16. **Степанов В.М., Ершов С.В., Сергеева Т.Е.** Влияние производственной практики на уровень подготовки студентов по специальности 140211 «Электроснабжение» Тульского государственного университета // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. №12-2. С. 234–240 ISSN: 2071-6168.

## REFERENCES

1. **Sikati-ZHuravleva N.E., Tanning Zh.F.** Psihologicheskie aspekty prohozheniya stazhirovki v zone konflikta mezhdru ozhidaniyami rabotodatel'ya i vozmozhnostyami praktikanta; MU «Molodezhnyj centr», g. Vladimir, Rossiya; 2010. – ISBN 978-5-9984-0110-7– S. 20-24
2. **Malenkikh N.A.** Comprehensive Approach to Translators Training. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 32–38. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.03
3. **Smorodinova N.I.** Problemy organizacii praktiki studentov-bakalavrov napravleniya «Ekonomika» // Reshetnevskie chteniya. 2014. №18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-organizatsii-praktiki-studentov-bakalavrov-napravleniya-ekonomika> (data obrashcheniya: 28.05.2019).
4. **Alberto Raimundo Watchilambi Wapota.** Collaboration: université-entreprise et le résultat de l'innovation. Université Mandume Ya Ndemufayo-UMN, Angola – Lubango (g. Lubango, Angola)
5. **Ilban, Mehmet & Kaşlı, Mehmet. (2013).** The Influence of Problems Faced During Internships on Interns' Views of Their Profession and Their Intention to Work in the Tourism Industry. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*. 13. 79-96.
6. **Shaketange, L., Kanyimba, A.T., & Brown, E. (2017).** The Challenges and Measures for Internship among Fourth-Year Students in the Department of Lifelong Learning and Community Education at the University of Namibia. *Creative Education*, 8, 2258-2274. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.814155>
7. Best Practices Guide for Developing Educational Programs: Environmental and Energy Technology 2014 ATEEC [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [https://ateec.org/wp-content/uploads/2014/03/Best\\_Practices.pdf](https://ateec.org/wp-content/uploads/2014/03/Best_Practices.pdf)
8. **Bhattacharyya, E. B., Nordin, S. M., & Salleh, R. (2009).** Internship Students' Workplace Communication Skills: Workplace Practices and University Preparation. Florida: American Society for Engineering Education. [http://www.indiana.edu/~ciec/Proceedings\\_2009/Papers/ETD/ETD555\\_Bhattacharyya.pdf](http://www.indiana.edu/~ciec/Proceedings_2009/Papers/ETD/ETD555_Bhattacharyya.pdf)
9. **Wayne R., Crist T., Presley L.** Manufactures cultivate «Home-Grown Employees» Tooling & production, July 1997, p. 31.
10. «Partnerships for productivity». Training and Development, January 1995, p. 53–55.
11. **Babaev B.D., Lucenko S.V.** Vzaimodejstvie vysshej shkoly i biznesa v organizacii podgotovki kadrov dlya ekonomiki strany // *Ekonomika obrazovaniya*. 2009. №4-2. S. 41-46.
12. **Andreeva N.V.** Professional'naya podgotovka vypusnikov vuza kak sostavnaya chast' social'nogo partnerstva i biznesa; Vladimirskij gosudarstvennyj universitet, g. Vladimir, Rossiya/ 2010. – ISBN 978-5-9984-0110-7– S.12-15.
13. **Nechaeva N., Svetova S., Struk T.** Meeting point for universities and translation industry complexity and dispersion in translation pedagogy book of abstracts. 2019 – Pedagogical University of Krakow. – P. 26
14. **Alikina E.V.** The system of translator's career guidance. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 24-31. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.02
15. **Chizhakova G.I., Pozdnyakova A.L.** Pedagogic-organizational conditions of forming value attitude of a future economist to professional activity. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 2009. №7(85). C. 132-136 ISSN: 1609-624X.
16. **Stepanov V.M., Ershov S.V., Sergeeva T.E.** Vliyanie proizvodstvennoj praktiki na uroven' podgotovki studentov po special'nosti 140211 «Elektrosnabzhenie» Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta // *Izvestiya TulGU. Tekhnicheskie nauki*. 2013. №12-2. C. 234-240 ISSN: 2071-6168

**Nechaeva Natalia V., Berendyaev Maxim V., Kulikov Nikolai Yu. Work Placements for Translation Students as Seen by the Industry and Higher Education – Interaction Experience** The essay focuses on the role of work placements in training for the translation industry professionals, analyzes the issues associated with how this phase of training is arranged at Russia's higher education institutions. Based on findings from the surveys of stakeholders interested in this method of training for the translation industry professionals, it analyzes the expectations of translation companies, professors,

and undergraduates. Placements in both academic and working environment are an important component of the training process. Placements are aimed at solidifying all theoretical knowledge and practical skills acquired by students while studying at higher education institutions. The essay focuses on a much talked about issue associated with how work placements are arranged – placement efficiency improvement. In many cases, higher education institutions take a rather formalistic approach to organizing placements, thus leaving students having to search where to do placements either on their own or through their parents and acquaintances. The allocation of undergraduates across companies under agreement with universities is often based on the subjective attitudes of university placement mentors towards certain students. The analysis of surveys among the managers of translation companies shows that many of them have positive attitudes towards interactions with higher education institutions. Quite a lot of companies already have experience in recruiting undergraduates on work placement. Companies try to minimize their involvement in elaborating the necessary accompanying documentation on placements as it is important to a higher education institution only. The emphasis is put on purposeful aspects of placement, interaction with students. The essay also contains data from the survey of placement participants sharing their impressions of placements. In conclusion, the authors presented the list of recommendations based on their personal experience in arranging the placements of translation students both from the perspective of a university work placement mentor and from the perspective of a translation company.

TRANSLATION TEACHING; WORK PLACEMENT; INTERNSHIP; EDUCATIONAL PRACTICE;  
PRACTICAL TRAINING; PROFESSIONAL COMPETENCE; NETWORKING

---

**Citation:** Nechaeva N.V., Berendyaev M.V., Kulikov N. Yu. Work Placements for Translation Students as Seen by the Industry and Higher Education – Interaction Experience. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2019. Vol. 8. No 29. P. 69–80. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.29.06