

Э.М. Каирова

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО МЫШЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАРЬЕРНОГО УСПЕХА ПЕРЕВОДЧИКА: ОПЫТ ПРОЕКТА «ПРОТРАНСЛЕЙШН»



КАИРОВА Эмма Магомедовна – директор ООО «Протранслейшн». Член Союза переводчиков России; член Ассоциации преподавателей перевода. ул. Кирова, д. 2Г, оф. 77, г. Нальчик, 360030, Россия. e-mail: ekairova@protranslation.ru

KAIROVA Emma M. – Retranslation Director, ООО «PROtranslation». Member of the Union of Translators of Russia; member of the Association of Translation Teachers. 2G/77, Kirova ul, Nalchik, 360030, Russia. e-mail: ekairova@protranslation.ru

В статье рассматривается опыт наставничества при формировании и развитии у обучающихся особого типа мышления и коммуникативных навыков, позволяющих эффективно развивать умения, обеспечивающие конкурентоспособность и востребованность молодого специалиста-переводчика на рынке переводческих услуг. В современных рыночных условиях конкурентоспособность и карьерные перспективы переводчика обусловлены не только и не столько его умением перевести текст или речь с одного языка на другой, сколько способностью «продать» это умение и стать для работодателя или заказчика переводческих услуг эффективной и беспроблемной частью бизнес-процессов его компании. Развитие компетенций, отвечающих за способность с должным качеством оказывать услуги перевода и выстраивать взаимодействие как с потенциальным клиентом и работодателем, так и внутри компании или команды при работе над переводческим проектом, невозможно в отрыве от развития так называемого предпринимательского мышления – способности анализировать окружающий мир, принимать на основе анализа решения и брать на себя ответственность за эти решения; способности рисковать, гибко и быстро подстраиваться под меняющиеся условия рынка и т.п. Развитие этих качеств, безусловно, должно стать одной из задач высшей школы и организаций, вовлеченных в профессиональную подготовку и переподготовку специалистов по переводу. В статье рассматриваются отдельные компоненты компетенций, необходимых современному переводчику для успешного карьерного развития, и их связь с указанными свойствами мышления; приведен опыт формирования таких свойств в рамках обучающих программ наставнического проекта для переводчиков компании «Протранслейшн».

ПЕРЕВОДЧИК, ПОДГОТОВКА ПЕРЕВОДЧИКОВ; ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ МЫШЛЕНИЕ; НАСТАВНИЧЕСТВО, ОБУЧЕНИЕ ПЕРЕВОДУ

Ссылка при цитировании: Каирова Э.М. Развитие предпринимательского мышления как фактор обеспечения карьерного успеха переводчика: опыт проекта «Протранслейшн» // Вопросы методики преподавания в вузе. 2019. Т. 8. № 29. С. 81–92. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.29.07

Введение. За последние несколько десятилетий профессия переводчика претерпела такие радикальные изменения, что не

будет преувеличением сказать, что от прежней у нее осталось только название. Перевод из функции, поддерживающей

цели и задачи государства, превратился в B2B-услугу, а переводчик из «государственного служащего» с четкой должностной инструкцией – в поставщика такой услуги, вынужденного помимо осуществления своей основной функции – собственно перевода – конкурировать на свободном рынке, самостоятельно определять стратегию продвижения своих услуг, ценообразования и дальнейшего профессионального развития. Причем речь здесь не только о тех, кто выходит на рынок переводческих услуг в качестве независимого специалиста, но и о тех, кому приходится конкурировать на рынке труда за вакантную штатную должность.

Такие перемены не могли, безусловно, не сказаться и на требованиях со стороны рынка к профессиональным компетенциям переводчиков. Сегодня, чтобы быть эффективным и востребованным специалистом, недостаточно просто уметь переводить тексты или речь с одного языка на другой – необходимо понимать свою роль и долю ответственности в процессе перевода как одном из бизнес-процессов компании-заказчика или работодателя; уметь встраиваться и быть функциональной частью этих процессов [1]; понимать бизнес-цели и задачи, которые предполагается решать с помощью перевода, и в соответствии с ними самостоятельно выстраивать стратегию перевода (включая определение параметров качества конечного продукта, которое может быть далеко от классического понятия о качестве из учебников по теории перевода) или реализовывать стратегию, выстроенную проектной командой; владеть инструментами, позволяющими обеспечить перевод, отвечающий целям и задачам компании-заказчика или работодателя, и многое другое.

Актуальность. Изменившиеся требования к профессиональным компетенциям

логичным образом требуют преобразований и в системе профессиональной подготовки переводчиков. Здесь важно отметить работу отдельных преподавателей-энтузиастов, так или иначе внедряющих в процесс вузовской подготовки будущих переводчиков элементы, направленные на формирование психологической готовности, овладение способами профессионального поведения, формирование профессиональной культуры (в т. ч. этической и правовой) и профессионального мировоззрения [2], в рамках волонтерских переводческих проектов [3], проектной учебной деятельности [4], переводческих конкурсов [5] и семинаров, посвященных вопросам этики в деятельности переводчика [6].

Однако подобные преобразования в большинстве вузов осмысляются и внедряются с большой задержкой, не системно и не повсеместно. Как результат – низкая конкурентоспособность основной части молодых переводчиков, дефицит квалифицированных кадров и вынужденная для компаний необходимость доучивать выпускников переводческих факультетов «под себя», которая влечет за собой дополнительные временные, трудовые и финансовые затраты [7].

Как ответ на сложившуюся ситуацию на рынке в последние годы стали появляться переводческие школы, предлагающие программы обучения, призванные сократить или нейтрализовать разрыв между вузовской подготовкой и реальными запросами заказчиков переводческих услуг. Однако, поскольку в подавляющем большинстве случаев такие школы возникают на базе переводческих компаний, а программы строятся с учетом требований и потребностей самих этих компаний в конкретных специалистах, на системное развитие переводческих компетенций в соответствии с требованиями отрасли и повышение общей конкурентоспособности

обучаемых молодых специалистов они претендовать не могут.

В этой связи **актуальными** представляются вопросы: что в такой ситуации делать и как строить карьеру начинающим переводчикам, столкнувшимся с «жестокими» реалиями рынка – работодателями и заказчиками перевода требуют владения компетенциями, овладеть которыми в текущих условиях можно только в процессе реальной переводческой практики? Как решать проблему дефицита необходимых кадров работодателям и заказчикам переводческих услуг?

Цели и задачи. Решением могло бы стать развитие института наставничества на предприятиях и в компаниях. Наставник сопровождает процессы обучения, адаптации, становления и построения карьеры молодого специалиста, работника; на собственном примере и через систему личных ценностей приобщает его к профессиональной деятельности, прививает основы корпоративной культуры, формирует понимание ценностей, миссии, видения и бизнес-целей предприятия, лояльное к ним отношение [8]. Однако, как уже говорилось выше, для компаний такое «дорастивание» кадров подразумевает дополнительные расходы, при этом не решает кадровую проблему здесь и сейчас. К тому же «за бортом» остается большое количество молодых специалистов, выбравших – или вынужденных выбирать – карьеру независимого поставщика услуг (фрилансера).

Понимая все это, в компании «Протранслейшн» приняли решение основать собственный наставнический проект для переводчиков, призванный помочь начинающим или по каким-то причинам не вполне довольным своей карьерой коллегам получить недостающие для профессионального роста и развития компетенции. Наставничество в проекте реализуется в рамках учеб-

ных программ, нацеленных на развитие отдельных переводческих компетенций. Все наставники «Протранслейшн» – успешные востребованные переводчики с большим практическим опытом работы на рынке в различных ролях и четким видением ситуации с разных позиций. Чтобы избежать разногласий и синхронизировать между собой различные программы, была проработана концепция, общие целевые показатели и миссия наставнического проекта.

В основу концепции обучения в проекте была заложена модель компетенций, разработанная в рамках программы ЕМТ (European Master's in Translation) – европейского стандарта подготовки письменных переводчиков. В модели знания и умения, необходимые переводчику для успешного развития в профессии, поделены на несколько блоков: лингвистические и культурные компетенции (language and culture), переводческие компетенции (translation), владение техническими устройствами и электронными средствами перевода (technology), компетенции межличностного взаимодействия (которые включают и личные качества, проявляемые в межличностном взаимодействии, т. н. soft-skills), и, наконец, компетенции оказания переводческих услуг (service provision) [9].

Исходя из своего понимания ситуации на рынке, основное внимание при формировании программ обучения мы уделили развитию компетенций, которым в учебных программах вузов внимания уделяется меньше всего: оказание услуг и межличностное взаимодействие. Опираясь на модель ЕМТ и собственный опыт, мы составили список ключевых для этих компетенций знаний и умений и разработали отдельные программы («Перевод как бизнес») или дополнительные активности внутри практических тренингов, позволяющие формировать и развивать необходимые компоненты в процессе обучения (см. табл. 1).

Таблица 1

**Компоненты переводческих компетенций, подлежащие развитию
в программах «Протранслейшн»**

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
1	Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода	ОПП*	Вводные лекции о роли переводчика в бизнесе и обществе в целом; примеры из практики и жизни коллег.
		ПКБ**	Изучение и обсуждение процессного подхода к управлению (стандарт ISO 9001); стандартов, регулирующих деятельность по оказанию услуг перевода (ГОСТ 15038); рекомендаций СПР и НЛП, стандартов и рекомендаций других стран. Изучение профессиональных стандартов (в т.ч. разрабатываемого в России сегодня) и должностных инструкций переводчика, редактора, менеджера проекта, термиолога и т.п. Формирование на основе этих материалов операционной модели собственной деятельности (формализация бизнес-процессов в их взаимосвязи).
		ППП***	Анализ ошибок, допущенных в переводе с т.з. критичности и возможных последствий для заказчика, читателя и других заинтересованных сторон.
2	Понимание требований рынка и границ собственной компетентности; умение видеть тенденции и соответствовать меняющимся параметрам спроса	ОПП	Разъяснение понятия «скопоса», требований к квалификации переводчика
		ПКБ	Изучение в рамках выбранной специализации спроса на перевод (по объявлениям и вакансиям) и требований, предъявляемых клиентами и работодателями к кандидатам. «Ревизия» собственных знаний и умений (заполнение таблицы по ряду параметров). Сравнительный анализ спрос/предложение и формирование стратегии развития. Профориентационный тренинг и упражнения, направленные на понимание своих сильных и слабых сторон с целью взвешенного выбора специализации и формы организации деятельности. Формирование стратегии развития с учетом требований рынка и прогнозов его развития.
		ТАП****	Обоснование важности владения техническими средствами и инструментами на примере бизнес-процессов ПК и компаний-заказчиков.
3	Умение грамотно позиционировать и презентовать потенциальному клиенту или работодателю свои услуги и себя как специалиста	ОПП	Анализ и при необходимости корректировка подходов к коммуникации с клиентом в части оформления писем и резюме; поведения в социальных сетях и на других открытых площадках и т. п.
		ПКБ	Анализ и формирование портрета клиента; тренировка умения вдумчиво читать запрос и отвечать на него с учетом целей и задач, которые клиент планирует решать с помощью перевода. Тренировка составления сопроводительных писем, резюме и текстов для профилей с учетом конкретного запроса, потребностей клиента или специфики места размещения.

Продолжение табл. 1

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
4	Умение вести переговоры, в том числе заключать договоры с учетом собственных интересов и возможностей (понимание основ риск-менеджмента, процесса ценообразования, применимого законодательства и т. п.)	ПКБ	Изучение основ управления рисками, ценообразования (расчет себестоимости, оценка воспринимаемой ценности и формирование добавленной); договорного права, основ предпринимательства и налогового законодательства РФ (ИП, патенты и т. п.). Разъяснения понятия конфиденциальности, мер обеспечения и понимания границ ответственности каждой из сторон.
5	Умение грамотно распоряжаться собственными ресурсами (время, деньги) при распределении рабочего и личного времени, планировании рабочей нагрузки и обучения	ОПП	Изучение основ тайм-менеджмента и планирования рабочего времени с учетом требований клиента и возможных форс-мажоров
		ПКБ	Рассмотрение неверного планирования ресурсов с точки зрения рисков и последствий для собственных процессов (авралы и простои) и процессов компании-заказчика (срывы сроков и претензии со стороны конечного заказчика), здоровья и психоэмоционального состояния (несоблюдение режима труд-отдых), финансов (риск нерационального использования бюджета) и т. п.
6	Знание стандартов, применимых к переводу и переводческим услугам	ПКБ	Изучение и обсуждение стандартов, регулирующих деятельность по оказанию услуг перевода (ГОСТ 15038); рекомендаций СПР и НЛП, стандартов и рекомендаций других стран. Учет требований стандартов при прогнозировании ожиданий клиента для целей позиционирования
7	Знание этических норм и Кодексов, понимание важности их соблюдения	ПКБ	Изучение российского Этического кодекса переводчика и кодексов других стран; анализ ситуаций из собственной практики (или предложенных наставником) с точки зрения кодекса; прогнозирование последствий несоблюдения норм этики в предложенных ситуациях.
8	Умение эффективно коммуницировать и взаимодействовать с менеджерами и руководителями проекта	ПКБ	Психологический тренинг и виртуальная стажировка в ПК: отбор кандидатов на игровой проект и распределение ролей позволяют увидеть роль руководства в процессе «с той стороны баррикад» и снять психологические барьеры, часто приводящие к нарушению коммуникации.
9	Умение работать в команде, в том числе удаленной и распределенной	ПКБ	См. «Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода»
10	Способность согласовать и утвердить конкретные требования к переводу с учетом целей и задач клиента, целевой аудитории и других заинтересованных сторон	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Проработка и формирование чек-листа для согласования проекта с заказчиком перед началом работы.

Окончание табл. 1

№	Компонент	Программа обучения	Подходы и способы развития
11	Способность при необходимости взять на себя роль QA, редактора, терминолога или менеджера проекта	ПКБ	См. «Понимание роли и доли своей (как переводчика) ответственности в процессах компании; понимание ролей и ответственности других участников процесса перевода» Также виртуальная стажировка в ПК, отбор кандидатов на игровой проект и распределение ролей.
		ППП	Распределение ролей в процессе работы с текстом: назначение терминолога, если текст требует особого обращения с терминами, который готовит свой список и обоснование выбора; в процессе работы над переводом просьба к участникам, прокомментировать с позиции редактора допущенные ими ошибки.
12	Понимание возможных рисков и проблем перевода, умение оценить их критичность и предложить решение	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Изучение основ управления рисками, обсуждение случаев конфликтных и кризисных ситуаций, которых можно было избежать, проанализировав риски и исходы заранее (интернет, сайт ЭК переводчика, личный опыт).
13	Способность отстаивать свои переводческие решения	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии. Формирование привычки подкреплять каждое спорное решение комментарием, отражающим ход мысли и логику решения.
14	Умение определить параметры качества для каждого отдельного проекта; умение обеспечить их на уровне перевода/управления проектом	ППП	Выстраивание в процессе предпереводческого анализа (цель, аудитория, стиль и тон) стратегии перевода и ее обоснование перед началом работы на занятии.
		ПКБ	Проработка и формирование чек-листа для согласования проекта с заказчиком (или с проектной командой) перед началом работы.

*ОПП — Основы письменного перевода. Курс для начинающих

**ПКБ — Курс «Перевод как бизнес»

***ППП — Практикум по письменному переводу

****ТАП — Технический арсенал переводчика

Однако ключевой задачей наставников в проекте обозначена не передача конкретных знаний и контроль их освоения, но формирование и развитие ряда личных качеств, коммуникативных навыков и особого типа мышления – предпринимательского – без которых заложенные знания не перейдут в умения.

Под предпринимательским мышлением мы понимаем процесс осмысления окружающего мира с точки зрения возможности или невозможности практиче-

ского применения полученного знания. Предприниматель постоянно анализирует происходящее вокруг него с целью «преобразить мир» – найти потребность людей или предприятий, которая позволит ему смоделировать услугу или продукт (либо изменить свое профессиональное поведение) таким образом, чтобы удовлетворить эту потребность [10]. В табл. 2 представлены проявления предпринимательского мышления в профессиональной деятельности [11].

Таблица 2

Проявления предпринимательского мышления в профессиональной деятельности

«ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ»	РАБОТНИК «ЗА ЗАРПЛАТУ»
Принимает решения на основе анализа ситуации и умеет их отстоять	Ждет указаний, не подвергает их критическому анализу и пересмотру
Принимает ответственность за свои решения и их общие результаты на себя	Не принимает на себя и не признает ответственности за общие результаты
Быстро адаптируется к новым условиям и обстоятельствам	Опускает руки и ждет дальнейших указаний
Готов идти на риск	Отказывается от любых рисков
Считает себя важной и неотъемлемой частью любого дела, в котором принимает участие	Не вовлекается в процессы, оставаясь «с краю» и занимаясь только своей частью задачи
В сложных ситуациях ищет решения и выходы	В сложных ситуациях ищет оправдания и способы уклониться

Несмотря на название «предпринимательское», этот тип мышления одинаково необходим любому современному переводчику, в какой бы роли он ни планировал строить свою карьеру. Чем лучше развито у человека предпринимательское мышление, тем с большей вероятностью он справится с любыми стоящими перед ним задачами. И, соответственно, отсутствие определенных предпринимательских навыков снижает его эффективность в любой самостоятельной деятельности [12]. Скажем, без желания и способности принимать на себя ответственность за что бы то ни было переводчик не сможет овладеть компонентами 10–14 модели компетенций (см. таблицу 1). Отсутствие аналитических способностей и умения на основе полученных результатов принимать взвешенные решения практически полностью «парализует» компетенцию оказания услуг (service provision по ЕМТ) – не умея анализировать рынок, клиентов и конкурентную среду, невозможно выбрать правильную стратегию позиционирования и продвижения своих услуг; не вникая в бизнес и задачи клиента, нельзя выстроить стратегию перевода, отвечающую намеченным целям. Без умения ис-

кать решения и выходы из различных ситуаций, знание этических кодексов и стандартов может оказаться недостаточным – не существует и не может существовать кодекса, исчерпывающе описывающего все возможные ситуации и дилеммы, с которыми переводчик неизбежно столкнется в своей практике.

Методы и результаты. Развитие указанных качеств в программах «Протранслейшн» реализуется в процессе всех учебных занятий за счет особой организации учебной деятельности и постановки задач. Так, на курсе «Перевод как бизнес» предусмотрен строгий порядок взаимодействия с Наставником, сдачи и проверки домашних заданий, при нарушении которого наставник оставляет за собой право не выполнять свои обязательства в рамках курса. Наглядное объяснение того, как нарушение «протокола» влияет на деятельность всего курса и всей школы, в случае если наставник не посчитает нужным компенсировать своим временем и силами недобросовестность отдельных участников, в течение месяца позволяет добиться более ответственного отношения к своей части работы и более профессио-

нального поведения на курсе у всех без исключения. Деловая игра «Виртуальная стажировка в ПК» закрепляет эффект, позволяя посмотреть на модели непрофессионального поведения и неэффективно выстроенные коммуникации глазами адресатов таких коммуникаций. Эмоциональный отклик повышает эффективность процесса обучения.

Из отзыва о курсе Александры Ч.: «Я научилась всему, чего раньше так не хватало – выстраивать свои процессы и встраиваться в процессы заказчика, чтобы ничего не сломать, правильно читать и понимать требования в вакансиях, грамотно писать резюме и сопроводительные письма, разбираться в своих правах и обязанностях. Но особенно полезной оказалась «стажировка» в конце курса. Одно дело, когда ты просто получаешь недостающие знания и учишься с ними работать, и совсем другое, когда на своей шкуре узнаешь всю боль менеджеров проектов. Именно в такие моменты приходит просветление, осознание того, что ты можешь быть хорошим кандидатом, нужно только поработать над собой».

Все практические курсы перевода и подходы к обучению основаны на теории скопоса, как максимально учитывающей интересы и цели заказчика перевода и (или) целевой аудитории [13]. Задания в рамках практических курсов считаются выполненным и подлежат проверке, только если сопровождается комментариями и (или) формой переводческого анализа, отражающими ход «переводческой мысли» и все этапы перевода – анализ, поиск терминологии, фактов и т. п. В процессе работы (исправления и доработки) над переводами на онлайн-занятии помимо чисто переводческих навыков и решений оценивается качество и глубина анализа, которые прекрасно отражаются в допущенных ошибках и недочетах [14]. Понимание важности анализа и

желание развивать в себе аналитические способности возникает на 3-5 занятии.

Из отзыва о курсе Юлии Н.: «Пять лет училась на переводчика, и нам периодически напоминали про важность предпереводческого анализа. Его никто не любил и никогда не делал. Наставник доходчиво и на примерах объясняет, что предпереводческий анализ – это не пережиток прошлого, а вполне полезная вещь. На основе анализа вы в дальнейшем выбираете лексику, тон, приемы. Он поможет отстоять свою точку, если у заказчика возникнет вопрос. Вы сможете оперировать адекватными терминами, а не чем-то вроде "я художник, я так вижу"».

Не последнюю роль в процессе развития и раскрытия указанных качеств играет психологический настрой и внутренние убеждения, с которыми молодые переводчики приходят в проект. Собственный негативный опыт поиска работы или опыт, транслируемый не самыми успешными коллегами в социальных сетях, и даже – что, на наш взгляд, совсем недопустимо, – непрофессиональные негативные суждения о рынке преподавателей (часто также с чужих слов) приводят к формированию пассивной позиции по отношению к рынку и своим карьерным перспективам не из-за отсутствия необходимых качеств, а из-за навязанных ограничивающих убеждений. В таком случае проблема решается достаточно быстро и эффективно положительной обратной связью от наставника и «разрушением мифов», заставляющих обучающихся верить, что все их усилия и попытки стать хорошими специалистами бессмысленны, поскольку «рынок в упадке» / «конкуренция непреодолима» / «все решают связи», и т. п. Большая часть из этих мифов разрушается с помощью поиска объективной информации и статистики в интернете и легко может стать частью учебного процесса в любом вузе [15].

Из отзыва о курсе Юлии К.: «На курсе было много практических инструментов по развитию себя и своей деятельности. Признаюсь честно, я не внедрила и половины того, о чем там говорилось. Думаю, это то, что ждет меня в будущем. Но у меня внутри произошла очень большая эмоциональная и психологическая работа, это то, что было нужно мне в тот момент. Я благодарна преподавателю курса за то, что она поняла мое состояние и поддержала: сказала слова, которые мне нужно было услышать».

Из отзыва о курсе Олеси Г.: «За три года доход вырос в 2 раза, я стала членом СПР, выстроила коммуникацию с клиентами, перестала зависеть в профсообществах, где пишут, что все плохо, демпинг, паника, все козлы и работы нет, на собственном опыте поняла, что проф. реальность формируем мы сами, перестала сомневаться в том, что мне не место в офисе, начала относиться к своей работе как к бизнесу. Курс очень помог мне понять, чего я хочу от своей работы и как к этому прийти».

Здесь важно отметить, что успешная реализация задачи по формированию предпринимательского мышления и коммуникативных навыков возможна только в случае, если сам наставник обладает указанными качествами и типом мышления. Добровольно выбирая себе кого-то в наставники, обучающийся видит в нем пример, достойный подражания, и выражает готовность перенимать его профессиональное поведение, разделять ценности и морально-нравственные ориентиры [16]. Скажем, наставник, который убежден, что его карьерные успехи полностью определяются поведением и подходами к ведению бизнеса других участников рынка, никогда не сможет привить своим подопечным чувство ответственности за свое дело и принимаемые решения, способность рис-

ковать и гибко адаптировать стратегии поведения под меняющиеся условия, даже если в его учебную программу будут включены алгоритмы анализа, принятия решений, минимизации рисков и т. п.

На сегодняшний день более 70 % участников наставнических программ «Протранслейшн» через год после окончания курсов оценивают на 4 и 5 баллов (по пятибалльной шкале) удовлетворенность темпами и качеством своего карьерного и профессионального развития, оценка которых до начала обучения в проекте не превышала 3 баллов. Показательно, что этот результат в равной мере имеют как недавние выпускники вузов, так и переводчики с несколькими годами опыта, карьера которых зашла в тупик.

Выводы. Опыт «Протранслейшн» и реализация в рамках обучения программ наставничества позволяет делать выводы, что повышение качества профессиональной подготовки переводчиков в вузе не столько вопрос пересмотра образовательных стандартов и учебных планов, сколько вопрос желаний и способности каждого отдельного преподавателя не просто обеспечивать передачу знаний в строгом соответствии с учебной программой преподаваемого курса, но стать для студентов наставником и проводником в профессиональную жизнь, старшим коллегой, который четко и ясно сформулирует цель, поставит задачу, объяснит молодым переводчикам основы и особенности будущей профессиональной деятельности, добьется качественного выполнения работы не ради зачета или оценки на экзамене, но ради ценности общего дела.

Профессиональные компетенции, обеспечивающие конкурентоспособность и хорошие перспективы выпускника вуза на рынке переводческих услуг практически невозможно сформировать на каких-то отдельных занятиях и курсах. Моделирование

же рабочих ситуаций и отношений (наставник как старший и более опытный коллега) позволяет в рамках привычных курсов формировать качества зрелой личности – ответственность, гибкость, умение слышать и понимать людей – и развивать аналитическое и критическое мышление, необходимые в профессиональной деятельности переводчика.

Однако обеспечить такой результат можно, только показав на собственном примере через систему собственных ценностей и нравственных ориентиров важность профессионального роста и развития, возможности реализовать себя через профессиональную деятельность, возможности создавать ценность, быть частью большего, быть частью сообщества «преображающих мир».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Нечаева Н.В., Степанова М.М.** Актуальные направления развития вузовской подготовки переводчиков (по результатам TRANSLATION FORUM RUSSIA 2017) // Профессионально ориентированный перевод: реальность и перспективы: сб. науч. тр. / под ред. Н.Н. Гавриленко. – М., 2017. С. 168–179.
2. **Аликина Е.В.** Система переводческой профориентации // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т.7. № 25. С. 24–31. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.02
3. **Нечаева Н.В.** Волонтерский переводческий проект «Юник»: от локального до международного // Актуальные вопросы организации волонтерской деятельности в рамках подготовки к Универсиаде 2019: лингвопереводческий, психолого-педагогический, организационно-управленческий и социальный аспекты: сб. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. студентов и молодых ученых, посвящ. Универсиаде 2019 в г. Красноярске (01–02 ноября 2018 г., Красноярск). – Красноярск, 2019. С. 38–40.
4. **Кондрашова Е.В., Дрыгина И.В.** Интеграция метода проектов в процесс обучения письменному переводу // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С.39–46. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.04
5. **Наймушин Б.А., Степанова М.М.** День, равный году: студенческий конкурс устного перевода как средство становления переводчика-профессионала // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 25. С. 14–23. DOI: 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.25.1
6. **Степанова М.М., Светова С.Ю., Нечаева Н.В.** Рассмотрение этических вопросов профессиональной деятельности при подготовке переводчиков в вузе // Язык. Культура. Коммуникация. 2017. Т. 2. № 1 (20). С. 102–109. ISSN: 2410-3209
7. **Нечаева Н.В., Степанова М.М.** Студенческие проекты в вузе: ключ к практико-ориентированной подготовке переводчиков // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. №5(72). С. 96–101. ISSN: 1817-3292
8. **Килина И.А.** Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста // Образование. Карьера. Общество. 2014. №3 (42). С. 26–30
9. EMT European Master's in Translation Competence Framework 2017: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fwkw_17_en_web.pdf
10. **Чернышева Т.Л.** Развитие предпринимательского мышления как миссия опорного университета // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 21. С. 3097–3112 DOI: 10.18334/rp.18.21.38588
11. **Klimkowska, Katarzyna.** Entrepreneurial Potential of the Students of Applied Linguistics Programme, Majoring in Translation. *Academic Journal of Modern Philology*. 2014. №3 – pp. 17–26
12. **Терещенко С.В., Загорская М.К., Бобрицкая Ю.М.** Предпринимательские компетенции: европейский подход к обучению студентов // Проблемы современной науки и образования. 2017. №5 (87). С. 54–56. ISSN: 2304-2338eISSN: 2413-4635

13. Nord, Christiane. *Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained*. St. Jerome Pub., 1997

14. Княжева Е.А. Переводческий анализ текста и качество перевода // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация. 2012. №1. С. 170–174. ISSN: 1680-5755

15. Klimkowski, Konrad. Entrepreneurial training in translator and interpreter education. *Roczniki Humanistyczne*. (2015). № 63. pp. 67–83.

16. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15). С. 50–56 ISSN: 2224-0772

REFERENCES

1. Nechaeva N.V., Stepanova M.M. Aktual'nye napravleniia razvitiia vuzovskoi podgotovki perevodchikov (po rezul'tatam TRANSLATION FORUM RUSSIA 2017) // Professional'no orientirovannyi perevod: real'nost' i perspektivy sbornik nauchnykh trudov. Moskva, 2017. S. 168–179.

2. 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

3. Nechaeva N.V. Volonterskii perevodcheskii proekt «IUnik»: ot lokal'nogo do mezhdunarodnogo // Aktual'nye voprosy organizatsii volonterskoi deiatel'nosti v ramkakh podgotovki k Universiade 2019: lingvoperevodcheskii, psikhologopedagogicheskii, organizatsionno-upravlencheskii i sotsial'nyi aspekty: sb. materialov V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. studentov i molodykh uchenykh, posviashch. Universiade 2019 v g. Krasnoiarske (01–02 noiabria 2018 g., Krasnoiarsk). — Krasnoiarsk, 2019. S. 38–40.

4. Kondrashova E.V., Drygina I.V. Using Project-Based Learning in Teaching Translation. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 39–46. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.04

5. Naimushin B.A., Stepanova M.M. A Year in a Day: Student Interpreting Competitions as a Tool to Train and Educate Professional Interpreters. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 25. P. 14–23. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.25.01

6. Stepanova M. M., Svetova S.I., Nechaeva N.V. Rassmotrenie eticheskikh voprosov professional'noi deiatel'nosti pri podgotovke perevodchikov v vuzе // IAzyk. Kul'tura. Kommunikatsiia. 2017. T. 2. № 1 (20). S. 102–109.

7. Nechaeva N.V., Stepanova M.M. Studencheskie proekty v vuzе: kluch k praktiko-orientirovannoi podgotovke perevodchikov // Pedagogicheskii zhurnal Bashkortostana. 2017. №5(72). S. 96–101.

8. Kilina I. A. Nastavnichestvo kak protsess formirovaniia lichnosti molodogo spetsialista // Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo. 2014. №3 (42).

9. EMT European Master's in Translation Competence Framework 2017: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf

10. Chernysheva Tat'iana Leonidovna Razvitie predprinimatel'skogo myshleniia kak missiia opornogo universiteta // Rossiiskoe predprinimatel'stvo. 2017. №21.

11. Klimkowska, Katarzyna. Entrepreneurial Potential of the Students of Applied Linguistics Programme, Majoring in Translation. *Academic Journal of Modern Philology*. 2014. №3 – pp. 17–26

12. Tereshchenko S.V., Zagorskaia M.K., Bobritskaia I.U.M. Predprinimatel'skie kompetentsii: Evropeiskii podkhod k obucheniiu studentov // Problemy Nauki. 2017. №5 (87).

13. Nord, Christiane. *Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained*. St. Jerome Pub., 1997

14. Kniazheva E. A. Perevodcheskii analiz teksta i kachestvo perevoda // Vestnik VGU. Serii: Lingvistika i mezhkul'turnaia kommunikatsiia. 2012. № 1. S. 170–174 ISSN: 1680-5755

15. Klimkowski, Konrad. Entrepreneurial training in translator and interpreter education. *Roczniki Humanistyczne*. (2015). №63. pp. 67–83.

16. Nikitina V.V. Rol' nastavnichestva v sovremennom obrazovanii // Otechestvennaia i zarubezhnaia pedagogika. 2013. №6 (15).

Kairova Emma M. Promoting entrepreneurial mindset as a means of securing linguists' professional success: the protranslation project experience. The article discusses mentors' observations made while assisting students in growing their soft skills and fostering the way of thinking that in turn help them develop the competencies young professionals need in the language services market. Under modern market conditions, a linguist's competitive edge and career perspectives depend not so much on their translation or interpreting skills as on the ability to sell these skills and to become an efficient and problem-free component of the employer's or client's business process system. The ability to provide adequate language services and interact with potential and actual clients or employers as well as with coworkers in a team project is based on the competencies that can be developed only together with the so-called entrepreneurial mindset, which implies the ability to analyze the status quo, make decisions based on the analysis, assume the responsibility for the decisions, take risks, be flexible, quickly adapt to the market changes, etc. Undoubtedly, promoting the development of these qualities should become one of the tasks of the higher education institutions and career enhancement centers involved in the education and training of language professionals. The article examines individual components of the competencies essential for a modern linguist's successful career growth, as well as their relationship to the way of thinking mentioned earlier. The article also presents the experience of assisting students in developing this way of thinking as part of the training programs provided by the PROtranslation mentoring project for linguists.

TRANSLATOR; TRANSLATOR'S TRAINING, ENTREPRENEURIAL MINDSET; MENTORSHIP; TEACHING TRANSLATION

Citation: Kairova E.M. Promoting entrepreneurial mindset as a means of securing linguist's professional success: the PROtranslation project experience. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2019. Vol. 8. No 29. P. 81–92. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.29.07