

Руководство по менторству для устных и письменных переводчиков из числа коренных народов

**TRANSLATION
COMMONS**



2022-2032 | МЕЖДУНАРОДНОЕ ДЕСЯТИЛЕТИЕ
языков коренных народов

Содержание

Введение	4
1. Цели	4
2. О данном руководстве	5
2.1. Использование руководства	5
2.2. Обеспечение качества	5
3. Планирование отношений между ментором и менти	6
3.1. Причины построения отношений между ментором и менти	6
3.2. Квалификационные требования к участникам	6
3.3. Создание менторских отношений	7
3.4. Управление ожиданиями и мотивация	7
3.5. Организационные вопросы	7
3.6. Оценка способностей и навыков	8
3.7. Команда менторов	8
3.8. Синергия между ментором и менти	9
3.8.1. Избегание конфликтов	9
3.8.2. Конкуренция	9
4. Основные направления работы	10
4.1. Роль письменного переводчика	10
4.1.1. Заказчики письменных переводов	10
4.1.2. Работа письменных переводчиков	10
4.1.3. Компетенции письменного переводчика	11
4.1.4. Инструменты письменного переводчика	11
4.2. Роль устного переводчика	12
4.2.1. Виды устного перевода	12
4.2.2. Условия работы устного переводчика	13
4.2.3. Навыки устного перевода	13
4.2.4. Подготовка к устному переводу	14
4.2.5. Оборудование	14
4.3. Взаимодействие с клиентами и переводческими агентствами	15
4.4. Лучшие деловые практики для устных переводчиков	15
4.5. Профессиональные ценности	16
4.6. Расширение возможностей	16

5. Подготовка и процесс работы	17
5.1. Менторские ресурсы	17
5.1.1. Ресурсы по административным и деловым аспектам профессии	17
5.1.2. Программное обеспечение	18
5.1.3. Онлайн-ресурсы	18
5.2. Оценка	19
5.3. Роли и обязанности	19
5.4. Ведение документации	19
6. Отслеживание прогресса	19
6.1. Определение целей	20
6.2. График работы и формат коммуникации	20
7. Приложения	21
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Шаблон для вашей менторской программы	21
ПРИЛОЖЕНИЕ В – Глоссарий	21
Благодарности	22
Обратная связь	23
Translation Commons	23

Введение

Данный документ входит в серию методических руководств под названием «*На пути в цифровое пространство*», в которой рассматривается деятельность по цифровизации языков, и подготовлен организацией [Translation Commons](#). Для понимания контекста читателям следует сначала ознакомиться с *введением к руководству «От нуля к цифровой среде»* и другими руководствами и ресурсами на [сайте Translation Commons](#).

Руководство по менторству для устных и письменных переводчиков из числа коренных народов описывает основы построения успешных менторских отношений.

1. Цели

Специалистам рекомендуется ознакомиться с существующими менторскими программами, хотя для письменных и устных переводчиков из числа коренных народов такие программы встречаются редко. Данное руководство помогает выстраивать, вести и документировать менторские отношения с учетом индивидуальных потребностей, особенно в случаях когда нет возможности обратиться к официальным структурам.

Опрос Translation Commons, проведенный в 2015 году среди 547 участников со всего мира, показал, что менторская деятельность в области письменного и устного перевода развита слабо, а осведомленность о ее преимуществах остается низкой. Участники опроса хотели получить содействие в подборе менторов, повышении профессионального авторитета и узнаваемости, привлечении сторонней поддержки, организации испытательного срока, возможности работать по всему миру, избегании конкуренции на региональном уровне, бизнес-менторстве, ясности ролей, разработке индивидуальных программ и формировании доверия.

Данное руководство призвано поддержать менторство среди специалистов по письменному и устному переводу на языки коренных народов. В нем предлагается система построения менторских отношений, оформления договоренностей, а также решения вопросов признания заслуг и оплаты труда в рамках менторских отношений. Хотя это руководство является всеобъемлющим, не все рекомендации обязательны и могут изменяться по мере необходимости. Ответственность за практическое применение принципов несут сами пользователи; авторы не несут ответственности за ошибки. Руководство способствует четкому, уважительному и целенаправленному сотрудничеству в меняющейся технологической среде, уделяя особое внимание бережному использованию онлайн-ресурсов.

Руководство разработано таким образом, чтобы его можно было адаптировать к языку, культуре и сообществу каждого специалиста. Менторство особенно ценно в сфере фриланса и деятельности местных сообществ. Данное руководство будет полезно всем,

кто начинает, укрепляет или ведет менторские отношения, сохраняя при этом общие ценности и взаимное уважение.

Данный материал основан на менторских программах различных профессиональных ассоциаций и академических учреждений, рекомендациях Международной федерации коучинга, Европейского совета по менторству и коучингу, а также стандартах ISO. Цель — содействовать эффективному менторству, особенно в тех случаях, когда официальные профессиональные объединения отсутствуют.

2. О данном руководстве

2.1. Использование руководства

Специалисты по письменному и устному переводу из числа коренных народов могут создавать менторские программы особенно в тех случаях, когда таких программ не существует или когда предпочтительнее индивидуальный подход. Следуйте практическим рекомендациям по поиску партнеров, постановке целей, управлению прогрессом и решению проблем. Приветствуются индивидуальные программы и новые модели коллегиального обучения.

2.2. Обеспечение качества

В основу данных рекомендаций положен принцип PDCA (планирование-исполнение-проверка-принятие мер, согласно ISO 9001), помогающий выстраивать и вести менторские отношения самостоятельно. Они включают в себя предложения, ссылки и шаблоны для оценки прогресса. Важно отслеживать ход менторских отношений и ставить четкие, достижимые цели с конкретными сроками, например расширение отраслевых знаний или совершенствование профессиональных навыков. Обе стороны должны сохранять позитивный настрой и приверженность своему делу. Во многом ценность таких отношений заключается в эмоциональной поддержке и укреплении уверенности подопечного в процессе освоения сложных навыков.

3. Планирование отношений между ментором и менти

Менторство представляет собой отношения вне рамок трудоустройства, направленные на обучение и профессиональный рост. Менторы оказывают поддержку и делятся опытом,

но не предоставляют работу и не дают рекомендации. Менти получают безопасное пространство для изучения сферы письменного и устного перевода. Полученный опыт приносит пользу обеим сторонам и способствует развитию профессии.

3.1. Причины построения отношений между ментором и менти

Менторство особенно важно для письменных и устных переводчиков из числа коренных народов, поскольку формальные программы зачастую не дают практических навыков ведения бизнеса, профессиональной этики и управления проектами с учетом культурной специфики. У многих языков коренных народов нет стандартизированной письменности и тестов на уровень владения языком, а письменные и устные переводчики, работающие с этими языками, имеют ограниченное формальное образование или профильную подготовку в области письменного и устного перевода. Из-за этого начинающие специалисты оказываются уязвимы перед эксплуататорскими условиями работы — низкой заработной платой и нереалистичными сроками. Менторство помогает восполнить эти пробелы, прививая этические стандарты работы и уверенность в своих навыках. Менторы помогают оттачивать навыки, создавать деловые связи и продвигать более справедливые условия в отрасли. Менти, в свою очередь, набираются опыта, учатся избегать типичных ошибок, повышают качество работы, укрепляют свою репутацию и сами становятся будущими менторами. Благодаря совместной работе и сохранению культурной самобытности, крепнет сообщество письменных и устных переводчиков из числа коренных народов.

3.2. Квалификационные требования к участникам

Ментор в сфере письменного и устного перевода — это опытный профессионал (фрилансер, сотрудник переводческого агентства, преподаватель или специалист в смежной области, независимо от языковой пары), который помогает письменным и устным переводчикам — как начинающим, так и опытным — развивать навыки работы в следующих областях: системы автоматизированного перевода, управление терминологией, маркетинг, коммуникация и брендинг. При этом менторство не требует многолетнего опыта — начинающие специалисты могут помочь другим освоить инструменты или технологии.

Менти может быть как человек, делающий первые шаги в профессии (например, недавний выпускник или студент), так и действующий специалист, стремящийся найти свою нишу, освоить новые инструменты или подходы, выйти на новый рынок или расширить технические компетенции.

3.3. Создание менторских отношений

Менторские отношения в сфере перевода для коренных народов необходимо выстраивать с опорой на потребности ментора и менти. Начинающим переводчикам из числа коренных народов стоит в первую очередь искать менторов в своем сообществе. Старейшины, опытные переводчики и хранители языка могут поделиться ценными знаниями о культуре и языке. Программы возрождения языков, культурные организации и профессиональные ассоциации переводчиков могут как организовать менторство, так и помочь найти возможности для профессионального роста. Менти могут извлечь пользу из мастер-классов и онлайн-форумов. Там же можно найти и менторов. Хотя идеальными менторами являются специалисты, работающие с тем же языком, специалисты из других языковых групп тоже могут дать ценные рекомендации по более широким вопросам переводческой практики, этике и развитию карьеры.

3.4. Управление ожиданиями и мотивация

Менторские программы должны иметь четкие и достижимые цели. У менторов должно быть достаточно времени и компетенций для работы с менти, а цели менти должны соответствовать их текущему уровню подготовки. Регулярные встречи и корректировка целей — залог успеха. Чтобы менти не теряли мотивацию, занятия должны быть хорошо структурированы, гибки и увлекательны, а обратная связь — конструктивной. Акцент на долгосрочных преимуществах поддерживает мотивацию обеих сторон. Если мотивация снижается, пересмотрите цели, обратную связь, коммуникацию и прогресс. В случае затруднений можно привлечь третью сторону для урегулирования проблем и восстановления рабочего настроя.

3.5. Организационные вопросы

В начале сотрудничества менторы и менти должны разрешить основные организационные вопросы:

- **Продолжительность:** несколько недель, месяцев или дольше — на усмотрение обеих сторон.
- **Частота встреч:** от ежемесячных до более частых на начальном этапе, с постепенным сокращением по мере того, как менти обретает уверенность.
- **Формат:** очный, онлайн или смешанный. Онлайн-инструменты могут упростить коммуникацию и даже позволить записывать сеансы.

Участникам также стоит договориться о формате общения: регулярные созвоны, переписка по электронной почте, обмен документами, групповые чаты или форумы — все это способствует обучению. Методы коммуникации следует согласовывать на раннем этапе и придерживаться их последовательно. Менторство требует времени и усилий, поэтому обеим сторонам следует обсудить возможные трудности. В случае недоступности одной из сторон менторство может быть приостановлено. Если ментор становится

недоступен, можно обратиться к другому ментору или обратиться за помощью к коллегам.

Вопрос о **вознаграждении** следует обсуждать открыто. Некоторые формы менторства осуществляются на безвозмездной основе, тогда как другие могут предусматривать оплату за обучение, проверку работ или административные задачи. В ряде случаев менти могут получать вознаграждение за участие в проектах менторов, либо финансирование может поступать от спонсора. Условия менторства должны быть гибкими и меняться по мере необходимости. Четкие договоренности относительно сроков, формата общения и оплаты помогают обеспечить уважительное, продуктивное и долгосрочное менторство как для менторов, так и для менти из числа коренных народов.

3.6. Оценка способностей и навыков

Перед началом менторской программы участники должны провести самооценку и обменяться информацией, убедиться, что они подходят друг другу, и определить основные направления совместной работы. Менторы должны обозначить свои профессиональные навыки, опыт, технические навыки, опыт менторства, личностные качества, отношение к работе, график и стиль обучения. Менти должны предоставить резюме с указанием образования, опыта работы, технических навыков, членства в профессиональных организациях, прежнего опыта работы с менторами, а также описать личностные качества, отношение к работе, график и предпочтительный формат обучения. Менторы также могут оценить уровень подготовки менти в ходе беседы, с помощью тестов или на основе примеров выполненных работ, чтобы определить, над чем предстоит работать, и убедиться в своей способности помочь подопечному достичь поставленных целей. Это позволяет обеим сторонам с уверенностью продолжать совместную работу.

3.7. Команда менторов

В зависимости от потребностей менти и загруженности ментора, менторство может строиться как с одним, так и с несколькими людьми. Если один опытный ментор способен охватить все необходимые темы, он может работать с менти единолично. Однако, если ментору необходимо отойти от дел или ему не хватает компетенций в определенных областях, коллега может подключиться для помощи с конкретными задачами, например, с редактурой или обменом учебными материалами. При участии нескольких менторов важно четко распределить роли и согласовать график, чтобы избежать путаницы. Одни могут работать с менти параллельно, а другие — по очереди. Главное — открытое взаимодействие и тщательное планирование, чтобы программа оставалась целенаправленной и посильной для всех участников.

Аналогичным образом, ментор может одновременно работать с несколькими менти. Это дает менти возможность работать друг с другом и обмениваться ресурсами, такими как глоссариями, руководствами по стилю или шаблонами проектов. Работая вместе под

руководством ментора, менти могут совместно создавать материалы или распределять роли в проекте — например, один переводит, другой редактирует, а третий занимается форматированием. Групповые проекты не только способствуют укреплению командного духа, но и воспроизводят реальные процессы, с которыми письменные и устные переводчики сталкиваются на практике.

Для поддержки взаимодействия ментор может создать закрытую площадку, например, онлайн-форум, где менти могут обмениваться идеями, задавать вопросы и делиться опытом, полученным в ходе менторства. Такая площадка также может служить общим хранилищем полезных материалов. При грамотной организации и четком руководстве менторские группы — как большие, так и малые — могут создать благоприятную среду для роста и развития специалистов, работающих с языками коренных народов.

3.8. Синергия между ментором и менти

Успешные менторские отношения строятся на общих целях, четкой коммуникации и распределении ролей и границ: менторы должны направлять, а менти — следовать их рекомендациям. Скромность и честность помогают избежать конфликтов. Признание достижений способствует укреплению командного духа.

3.8.1. Избегание конфликтов

Конфликты в процессе менторства могут возникать из-за нечеткого распределения ролей, недопонимания, нежелания менти задавать вопросы, несовпадения ожиданий и расхождения во взглядах. Чтобы этого избежать, менторы и менти с самого начала должны открыто обсуждать ожидания и обязанности, зафиксировать договоренности, поддерживать активную коммуникацию и выделять отдельное время для вопросов. Менти должны честно оценивать свой уровень подготовки, а менторы — признавать пределы собственных компетенций и при необходимости рекомендовать альтернативные ресурсы. Для положительного менторского опыта крайне важно предотвращать возможные конфликты посредством открытого и честного диалога о потребностях и ожиданиях.

3.8.2. Конкуренция

В контексте менторства конкуренция подразумевает возможное соперничество между менторами и менти: менти могут использовать полученные знания, чтобы конкурировать с менторами, а менторы — использовать работы менти для развития собственного бизнеса. В небольших сообществах избежать такой конкуренции особенно сложно, поскольку круг общения и клиентская база зачастую пересекаются. Для предотвращения подобных ситуаций менторы и менти могут подписать соглашение о неконкуренции. Такой договор гарантирует, что ни одна из сторон не будет использовать конфиденциальную деловую информацию — списки клиентов или коммерческие тайны

— для прямой конкуренции друг с другом. Для обеспечения юридической силы в нем могут быть прописаны ограничения по времени и географии действия.

Однако, соглашения о неконкуренции могут ограничивать будущие возможности трудоустройства для менти. Менти важно понимать условия такого соглашения и учитывать, как оно может повлиять на их карьеру. В случаях, когда соглашение о неконкуренции неуместно, вместо него можно использовать соглашение о неразглашении (NDA) для защиты таких конфиденциальных материалов, как тексты, глоссарии и информация о клиентах. Такой подход помогает сохранить доверие и защитить деловые отношения между менторами и менти, особенно в небольших сообществах, где конкуренции сложнее избежать.

4. Основные направления работы

4.1. Роль письменного переводчика

Письменный перевод предполагает преобразование письменного текста с одного языка на другой.

4.1.1. Заказчики письменных переводов

Письменные переводчики работают с институциональными заказчиками (правительства, ООН, ЕС), частными компаниями (местные/международные предприятия в сфере образования, здравоохранения, юриспруденции), НПО/некоммерческими организациями (например, Красный Крест, Гринпис) и физическими лицами, которым нужен перевод личных документов, таких как резюме или письма. Письменные переводчики из числа коренных народов часто работают внутри своих сообществ, переводя юридические, образовательные и медицинские документы.

4.1.2. Работа письменных переводчиков

4.1.2.1. Области специализации

К основным областям письменного перевода относятся: общий, литературный, технический, научный, медицинский, юридический, деловой, финансовый, маркетинговый, туристический, спортивный и религиозный перевод. Переводчики из числа коренных народов обычно работают с юридическими, медицинскими, образовательными и общими документами.

4.1.2.2. Категории проектов

Переводчики из числа коренных народов могут заниматься работой, связанной с сохранением языка, культурными проектами или нуждами своего сообщества. Специализации учитывают местные особенности и могут предполагать участие старейшин

или специалистов в области культуры. В проектах часто требуется подготовка и совместная работа, чтобы обеспечить точность и уважение к культурным традициям. К числу типичных проектов относятся запись устных преданий, адаптация программного обеспечения и веб-сайтов, а также локализация мультимедийных материалов, таких как рассказы, интервью и образовательные материалы. Кроме того, такая работа бывает необходима для того, чтобы донести до коренных народов важную внешнюю информацию, например, экстренные оповещения, медицинские рекомендации, нормативные документы и другие сведения.

4.1.2.3. Задачи письменного переводчика

Переводчики часто выполняют задачи, выходящие за рамки перевода, и здесь на помощь могут прийти менторы. Редактура предполагает проверку точности, стиля и ошибок путем сверки с исходным текстом. Она направлена на оценку беглости и уместности текста на языке перевода. Корректурa — это окончательная проверка на наличие оставшихся ошибок. К другим задачам относятся создание субтитров, озвучивание, транскрипция, работа с терминологией, работа с системами автоматизированного перевода (CAT), локализация, обеспечение качества (QA) и постредактирование машинного перевода.

4.1.3. Компетенции письменного переводчика

Квалифицированный переводчик свободно владеет обоими языками, понимает культуру как исходного, так и языка перевода, а также обладает отличными навыками письменной речи. Начинающим переводчикам необходимо освоить такие приемы, как подбор эквивалентов и перефразирование, разбираться в культурных особенностях, проявлять творческий подход, а также уметь находить точную терминологию и достоверную информацию.

4.1.4. Инструменты письменного переводчика

В современном переводе широко применяются цифровые инструменты, которые помогают организовать работу и повысить ее качество. Менторство — это возможность обоюдного обмена знаниями: опытные специалисты делятся своим опытом, а начинающие переводчики знакомят их с полезными технологиями. Ключевые инструменты включают в себя системы автоматизированного перевода (CAT), которые разбивают текст на сегменты, сохраняют выполненные переводы и обеспечивают терминологическое единообразие. Хотя для работы с системами автоматизированного перевода (CAT) часто требуются большие двуязычные наборы данных и могут не в полной мере поддерживать языки коренных народов, изучение их основ все же полезно, особенно при работе над многоязычными проектами. Системы автоматизированного перевода (CAT) предлагают такие функции, как создание проектов, управление глоссариями, работа с памятью переводов и проверка файлов. Они несовершенны; проблемы с форматированием и материалы, требующие учета культурной специфики, могут потребовать человеческого вмешательства. Переводчики всегда должны отдавать приоритет ясности, верной передаче смысла и соответствию культурным реалиям.

Терминологические инструменты (например, двуязычные глоссарии, онлайн-словари и корпуса текстов) помогают переводчику понимать язык в контексте. Менторы могут научить менти составлять собственные глоссарии и справочные базы данных, что особенно ценно при работе с малоресурсными языками коренных народов. Некоторым переводчикам также может пригодиться умение работать с программами для верстки, обработки мультимедиа или создания веб-сайтов. Цель не в том, чтобы овладеть каждым инструментом, а в том, чтобы уверенно пользоваться теми, которые помогают обеспечить качество, эффективность и профессионализм.

4.2. Роль устного переводчика

Устный перевод направлен на передачу устной речи на язык перевода в режиме реального времени. Условия работы могут потребовать использования аудиооборудования и звукоизолированных кабин. В этом разделе рассматриваются виды устного перевода, ключевые навыки, условия работы, стратегии подготовки, оборудование и рекомендации по менторству.

4.2.1. Виды устного перевода

Устный перевод делится на три вида: **синхронный/шушутаж, последовательный и перевод с листа**.

- **Синхронный перевод** предполагает одновременное слушание и перевод — переводчик говорит на языке перевода, параллельно воспринимая исходную речь в реальном времени. Этот вид перевода часто применяется в ситуациях, когда прерывать говорящего нецелесообразно или невозможно, например, в больницах, социальных службах и школах. Это особенно сложно из-за ограниченных возможностей для уточнения.
- **Шушутаж** похож на синхронный перевод, но выполняется без оборудования — переводчик шепчет на ухо слушателю. Этот вид перевода часто используется в социальных, деловых и медицинских учреждениях. Фоновый шум может дополнительно усложнять работу. Как синхронный перевод, так и шушутаж в идеале выполняются в паре, чтобы снизить утомляемость.
- **Последовательный перевод**, наиболее распространенный вид работы среди переводчиков с языков коренных народов, предполагает, что переводчик сначала выслушивает говорящего, а затем передает сказанное после паузы. Он применяется в беседах, на интервью и в формальных условиях, таких как судебные заседания или медицинские консультации. Этот вид перевода опирается на память, скоропись и плавное чередование реплик. Возможность уточнения зависит от конкретной ситуации.

- **Перевод с листа** предполагает чтение документа и его устный перевод вслух. Применяется для коротких текстов, таких как медицинские анкеты или школьные документы. Поскольку не для всех терминов существуют эквиваленты в языках коренных народов, переводчик может попросить специалиста сначала разъяснить содержание документа, а затем перевести это разъяснение.

Менторство помогает развивать навыки во всех видах устного перевода. Менторы и менти могут составлять индивидуальные планы обучения, включающие упражнения на память, работу с аудиозаписями и тренировочные задания. Разбор записей, анализ дискурса и наблюдение за работой профессионалов помогают глубже понять специфику устного перевода. Менторы должны давать обратную связь, делиться передовым опытом и помогать менти адаптироваться к различным условиям работы и потребностям сообщества.

4.2.2. Условия работы устного переводчика

Хотя устный перевод часто ассоциируется с крупными мероприятиями, большинство переводчиков с языков коренных народов работают в социально значимых учреждениях, например, в больницах, школах, социальных службах и судах. Тематика чаще всего связана с медициной или юриспруденцией, а вид перевода может меняться в зависимости от ситуации. Социальные переводчики, как правило, взаимодействуют напрямую с клиентами и специалистами и нередко имеют возможность задавать уточняющие вопросы для обеспечения точности перевода.

Конференц-перевод, как правило осуществляемый на официальных мероприятиях, требует специального оборудования и продвинутых навыков синхронного перевода. Он нередко предполагает прохождение сертификации и умение работать в стрессовых условиях. Хотя некоторые переводчики с языков коренных народов работают в сфере конференц-перевода, наиболее распространенным и важным видом перевода остается социальный перевод.

Менторство должно включать наблюдение за работой профессионалов в различных условиях, даже если менти при этом сам не переводит. Наблюдение и ведение записей позволяют менти анализировать специфику различных рабочих условий, определить свои предпочтения и понять, какие навыки требуются для работы в той или иной области, будь то судебный или медицинский перевод.

4.2.3. Навыки устного перевода

Устным переводчикам необходимо сочетание языковых, технических и межличностных навыков: свободное владение двумя языками, хорошая память, развитое восприятие устной и письменной речи, а также умение сохранять самообладание в стрессовых ситуациях. Каждый вид перевода требует владения определенными техниками, такими как скоропись или быстрая мыслительная обработка информации. Не менее важны и

межличностные качества: гибкость, эмпатия и культурная чуткость — особенно для переводчиков с языков коренных народов, работающих в социальной сфере. Умение выстраивать доверительные отношения и проявлять уважение в различных социальных и культурных контекстах — это неотъемлемая часть профессии.

Менторы помогают развивать эти навыки, рекомендуя полезные ресурсы, давая обратную связь и сопровождая менти в их профессиональном и межличностном росте. По возможности менторы могут помочь менти в получении сертификатов или прохождении профессионального обучения. Поощрение общения менти с коллегами и опытными специалистами также способствует накоплению практических знаний и повышению уверенности в себе.

4.2.4. Подготовка к устному переводу

Поскольку устный перевод осуществляется в режиме реального времени, тщательная подготовка к нему крайне важна. Переводчикам следует заранее изучить тему, условия работы и участников мероприятия, ознакомиться с имеющимися документами и иметь при себе такие инструменты, как глоссарии или ноутбуки. В ходе работы они могут использовать наглядные материалы или попросить уточнения при необходимости. Постоянная языковая практика и осведомленность о текущих событиях способствуют долгосрочному профессиональному росту. Подготовка должна соответствовать уровню навыков менти и его предпочтительным условиям работы. Менторы могут предложить направления для специализации, порекомендовать полезные ресурсы и поделиться советами, как уверенно справляться с переводческими заданиями.

4.2.5. Оборудование

Использование оборудования может различаться. Социальные переводчики могут использовать беспроводное оборудование или записывающие устройства, например, при работе в судебных учреждениях. Переводчики обязаны объяснить назначение используемого оборудования и получить согласие сторон. Для последовательного перевода, как правило, достаточно блокнота, хотя может потребоваться и звуковое оборудование. Устным переводчикам важно понимать, какое влияние их присутствие и оборудование оказывают на процесс, уметь работать с различными технологиями и при необходимости быть готовыми выйти из сессии. Менторы могут помочь менти освоить оборудование: объяснить его назначение, ознакомить со стандартами использования и предоставить возможность попрактиковаться. Взаимное обучение также способствует повышению уверенности в себе и развитию профессиональных навыков.

4.3. Взаимодействие с клиентами и переводческими агентствами

Менторам важно донести до менти, чем отличаются разные типы клиентов: физические лица, организации и переводческие агентства. У каждого клиента свой бэкграунд, опыт, и манера общения, поэтому устным переводчикам важно уметь подстраиваться.

Работа с переводческими агентствами отличается от работы с конечными клиентами. В переводческих агентствах, как правило, есть руководители проектов, которые разбираются в процессе перевода, переводческих инструментах и контроле качества, тогда как конечных клиентов часто нужно вводить в курс дела. Переводчикам важно четко объяснить, что нужно для успешного выполнения проекта: какие материалы потребуются, из каких этапов состоит работа (подготовка, перевод, редакция), в каком виде будет сдан результат (например, формат файлов) и в какие сроки. Это помогает выстроить доверие и укрепить отношения между устным переводчиком и клиентом.

4.4. Лучшие деловые практики для устных переводчиков

Устные переводчики с языков коренных народов, работающие на фрилансе, по сути являются владельцами малого бизнеса. Менти важно понимать свои юридические, финансовые и практические обязанности: знать местное законодательство, зарегистрировать свою деятельность, получить налоговый номер и при необходимости обращаться к налоговым консультантам.

Важно иметь хорошую страховку на случай любых инцидентов, ведь даже ошибка в переводе или опечатка может нанести клиенту ущерб.

Маркетинг является ключом к развитию фриланса. Менти могут устанавливать рабочие связи на местных мероприятиях, вести социальные сети, вступать в профессиональные сообщества или создать простой сайт. Визитки, рассылки и сарафанное радио тоже помогают заявить о себе. Крайне важно уметь работать с разными клиентами и вести с ними четкую и профессиональную коммуникацию.

Навыки управления проектами помогают фрилансеру добиться успеха. Менти должны научиться оценивать запросы, рассчитывать стоимость, согласовывать сроки и вести несколько проектов одновременно. Важно устанавливать справедливые расценки, которые учитывают сложность задачи, формат работы, тип клиента и опыт переводчика. Полезные стратегии — составить прайс-лист, предлагать скидки постоянным клиентам и выставлять надбавку за срочные заказы.

Менти также стоит освоить инструменты для управления задачами — для планирования, выставления счетов и ведения бухгалтерии. Важно разбираться в способах оплаты и налогообложении, особенно при работе с международными клиентами. В случае задержки оплаты устные переводчики должны вести учет и четко об этом сообщать клиентам. Обращение в суд — крайняя мера, поскольку это затратно и по деньгам, и по времени. Сильные деловые навыки помогают переводчикам расти в профессиональном плане, обретать уверенность и обеспечивать финансовую стабильность.

4.5. Профессиональные ценности

Профессиональные ценности в области письменного и устного перевода, определяются профессиональными ассоциациями и нормативными актами. Они подчеркивают важность точности и беспристрастности, закрепленных в кодексах этики (честность, профессионализм, конфиденциальность) и профессиональных стандартах (договоры, условия работы, оплата). Эти же ценности лежат в основе работы переводчиков в государственных и социальных службах, в том числе в медицинских и судебных учреждениях. Среди других ключевых ценностей — конфиденциальность, достоверное представление своей квалификации и непрерывное профессиональное развитие. Менти должны ознакомиться с соответствующими кодексами этики и обсудить такие важные темы, как адвокатура и сертификация (в устном переводе) и сертификация и оплата труда (в письменном переводе). Менторам следует поощрять участие в профессиональных форумах и вступление в ассоциации. Это помогает ориентироваться в вопросах этики и устанавливать рабочие связи.

4.6. Расширение возможностей

Чтобы расширить спектр своих услуг или лучше отвечать потребностям клиентов, письменным и устным переводчикам из числа коренных народов может быть полезно менторство в смежных областях. К ним относится работа с языковыми ресурсами, например, составление двуязычных глоссариев, руководств по стилю или постредактирование машинного перевода, что требует как языковых, так и технических навыков. Менти также могут изучить лингвистический контроль качества (LQA) и подтверждение готовности перевода (LSO).

С технической стороны, менти могут ознакомиться с компьютерной версткой (DTP), компиляцией, тестированием, отладкой и обеспечением качества (QA). Опыт в этих областях открывает новые возможности, особенно для тех, кто работает с клиентами, которым требуется комплексная языковая поддержка.

5. Подготовка и процесс работы

5.1. Менторские ресурсы

Менторы и менти должны совместно подбирать и адаптировать материалы с учетом целей менти и языковой пары (или пар), при этом используемые ресурсы можно корректировать по ходу менторства.

Для письменного перевода материалы должны помогать менти развивать ключевые навыки: определение типа текста и контекста, анализ грамматики и лексики, а также точную передачу смысла, тона и стиля. В качестве текстов для практики могут использоваться реальные или адаптированные материалы: свидетельства о рождении, технические паспорта, газетные статьи, официальные письма и документы, отрывки из художественной литературы, а также специализированные тексты из таких областей, как здравоохранение, образование, право или сохранение культурного наследия. Важно включать материалы, связанные с контекстом коренных народов, такие как устные и народные предания или документы, отражающие ценности сообщества, обеспечивая при этом сохранение культурной целостности и точности на всех этапах работы.

Для устного перевода менти следует отрабатывать навыки шушутажа, последовательного и синхронного перевода, используя речи или аудиоматериалы с онлайн-платформ, из фильмов, радиопередач или с прямых трансляций мероприятий. Полезными ресурсами могут служить как репозиторий речей Европейской комиссии и бесплатные архивы, а также материалы местных сообществ: записи встреч, обрядов или выступлений рассказчиков. По возможности менти также полезно наблюдать за работой опытных переводчиков.

Все ресурсы должны быть актуальными, культурно уместными и способствовать обучению менти, особенно с учетом особой языковой и культурной ответственности, которую несет работа с языками коренных народов.

5.1.1. Ресурсы по административным и деловым аспектам профессии

Не менее важно разбираться в административных и деловых аспектах профессии: знать свои юридические обязательства, уметь вести бухгалтерию (опираясь на пособия, шаблоны, курсы или материалы ментора), а также ориентироваться в договорных отношениях с переводческими агентствами и клиентами, включая действующие ограничения, регламенты и нормативные акты. Менти также стоит научиться использовать профессиональные ассоциации для поддержки в карьере, а еще перенимать у менторов маркетинговые навыки, которые помогут в продвижении себя и привлечении клиентов.

5.1.2. Программное обеспечение

Письменные и устные переводчики должны осваивать цифровые инструменты, помогающие в профессиональной деятельности. Письменные переводчики используют системы автоматизированного перевода (бесплатные и платные), а также облачное или настольное ПО для работы с терминологией, памятью переводов и управления проектами. Устные переводчики используют инструменты для работы с терминологией, управления документами и работы в кабине. Создание и ведение глоссариев имеют важное значение, особенно при устном переводе или работе с технической терминологией. Глоссарии должны быть систематизированы и доступны через базы данных или ПО. Руководства по стилю — будь то для конкретного заказчика или отраслевые — помогают обеспечить единообразие перевода. При работе с языками коренных народов может потребоваться адаптация ПО с учетом особенностей местных языков, устных традиций и форматов, принятых в сообществе. Менторы должны помогать менти в изучении инструментов, отвечающих как профессиональным, так и культурным потребностям.

5.1.3. Онлайн-ресурсы

Интернет предоставляет письменным и устным переводчикам множество полезных ресурсов — как лингвистических (глоссарии, словари, справочники по грамматике и стилю), так и деловых (управление проектами, маркетинг, работа с клиентами и многое другое). Кроме того, в Интернете можно найти ПО и платформы, помогающие находить клиентов и вести переводческий бизнес.

Менторская программа может включать рекомендации по использованию полезных онлайн-ресурсов. Это важно для тех, кто не является опытным пользователем Интернета. Стоит также учитывать, что не у всех есть свободный доступ к Интернету. В таких случаях полезно подсказать, где можно получить бесплатный или недорогой доступ к Интернету. Например, бесплатный доступ часто есть в общественных местах (библиотеках, кофейнях, социальных и торговых центрах), а также в рамках государственных и других программ, предоставляющих Интернет по сниженной стоимости.

5.2. Оценка

Менторам и менти стоит с самого начала договориться о единой системе оценки, включая прозрачную классификацию ошибок, позволяющую отслеживать прогресс. Такая классификация ранжирует ошибки по степени серьезности: от грубых (например, смысловые неточности) до незначительных (грамматические, стилевые). Менторы могут давать обратную связь, ссылаясь на типы ошибок или предоставляя общие комментарии. Прогресс также можно оценивать с помощью балльной системы или по принципу «зачет/незачет». Обратная связь в ходе встреч позволяет подробно разбирать ошибки и работать над ними, а также при необходимости корректировать саму систему оценки.

5.3. Роли и обязанности

Менторы выступают в роли проводников, учителей, помощников, защитников и примеров для подражания. Они делятся знаниями, создают безопасную среду, поощряют развитие и служат образцом уважительного поведения. Менторам следует приходить на встречи подготовленными, просматривать записи, приносить необходимые материалы, делиться опытом и давать честную обратную связь. От менти также требуется активное участие: быть пунктуальными, готовиться к встречам и выполнять задания. Они должны проявлять инициативу, задавать вопросы, делать заметки и доводить начатое до конца. Успешное менторство строится на взаимном уважении, вовлеченности и ответственности за результат.

5.4. Ведение документации

Грамотно организованная документация способствует эффективной работе менторских программ. Сюда входят табели учета рабочего времени, графики, протоколы встреч, шаблоны, юридические документы и совместные рабочие файлы (глоссарии, память переводов, исходные тексты/тексты перевода). Менторы и менти должны выбрать надежное и легкодоступное (желательно облачное) хранилище и определить удобную структуру хранения файлов. Следует определить сроки хранения документов, возможность их повторного использования и круг лиц, имеющих к ним доступ.

6. Отслеживание прогресса

Менторы и менти должны определить цели, сроки и план коммуникации, а также способы отслеживания прогресса и оценки эффективности менторства. Для этого необходимы соответствующие инструменты.

6.1. Определение целей

В начале программы стоит составить общий список конкретных и достижимых целей, за выполнением которых можно следить (например, освоение определенного стиля или избавление от слов-паразитов). Менторы могут отслеживать прогресс, отмечая достигнутые цели и корректируя подход по мере необходимости. Такой список помогает оценить эффективность менторства, поддерживать вовлеченность обеих сторон и вовремя вносить необходимые коррективы.

6.2. График работы и формат коммуникации

Менторам и менти следует в начале менторской программы согласовать график работы и формат коммуникации. В нем определяется, как и когда будут проходить встречи (очно, по телефону или по видеосвязи через Zoom или Google Meet), а также сроки выполнения заданий и обсуждения обратной связи. Для отслеживания прогресса можно завести простую таблицу или чек-лист с датами встреч и выполненными заданиями, например, количеством переведенных слов, временем выполнения устного перевода или субтитрирования, а также другими показателями. Цветовая маркировка или простые пометки (например, зеленый — «все идет по плану», красный — «задержка») помогут оценить, выполняется ли намеченный план. Если встречи неоднократно пропускаются или работа не продвигается, это может указывать на проблемы — например, недостаток поддержки или мотивации. Пока менторство не зашло в тупик, обеим сторонам стоит открыто обсудить возникшие трудности и рассмотреть возможность пересмотра графика встреч, корректировки ожиданий или смены формата общения. Такая гибкость позволит поддерживать эффективность менторства и комфортную атмосферу сотрудничества.

Менти должны чувствовать себя свободно, обращаясь к менторам за советом, а менторы — активно участвовать в их развитии, обращая внимание на частоту общения как показатель открытости. Своевременные ответы ментора на вопросы крайне важны, чтобы менти не «буксовал» между встречами. Если общение сходит на нет, стоит пересмотреть формат коммуникации. Объем переписки по электронной почте может служить индикатором состояния рабочих отношений, хотя небольшое количество писем — не обязательно плохой знак. Регулярное обсуждение процесса менторства помогает выявлять и решать проблемы, а при необходимости — корректировать график встреч, задания или уделять больше внимания самостоятельной практике. Эффективное общение через различные каналы связи способствует укреплению доверия и обмену знаниями. Фиксирование трудностей и найденных решений, пусть даже для себя, помогает отслеживать прогресс и может пригодиться в дальнейшей менторской работе.

7. Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ А – Шаблон для вашей менторской программы

Откройте файл Excel под названием **Mentoring_Template_ITI_ru** в формате [MS Excel Spreadsheet](#) или PDF в этой папке <[Mentoring_Template_ITI_ru.pdf](#)>. Этот шаблон охватывает все разделы, упомянутые в данных рекомендациях, и содержит поля для заполнения, флажки и кнопки. При необходимости шаблон можно сократить или расширить.

ПРИЛОЖЕНИЕ В – Глоссарий

Система автоматизированного перевода (CAT): программное обеспечение, помогающее в письменном или устном переводе и включающее такие функции, как память переводов, проверка орфографии и грамматики, работа с терминологией и корпусные инструменты.

Корпус текстов — большая коллекция текстов, включая письменные и аудиоматериалы, для проведения лингвистического анализа в специальных программах. Часто доступен через поисковые системы.

Фрилансер: самозанятый специалист, предлагающий свои услуги с оплатой по часам, дням или за выполненный заказ.

Глоссарий: упорядоченный по алфавиту перечень терминов с их определениями в той или иной области знаний, который может быть составлен на одном или нескольких языках.

Локализация: адаптация продукта или контента к культуре и языку целевого рынка.

Машинный перевод: программное обеспечение, которое переводит тексты на основе языковых правил и статистических моделей.

Менти: человек, которого ментор обучает, направляет или консультирует.

Ментор: человек, который консультирует или обучает менти. Как правило, обладает большим опытом и знаниями в определенной области.

Менторская программа: программа, в которой участвуют менторы и менти. Цель — реализация заранее определенного плана действий.

Менторские отношения: партнерство между менторами и менти, направленное на достижение личных или профессиональных целей.

Соглашение о неразглашении (NDA): это юридический договор между двумя или более сторонами, которые намерены обмениваться информацией, сохраняя ее конфиденциальность от третьих лиц.

Партнерское менторство — отношения между двумя людьми с одинаковым уровнем знаний и компетенций, построенные на обмене информацией и опытом.

Руководство по стилю: документ, устанавливающий правила грамматики, тона, пунктуации, орфографии и оформления, принятые в конкретной организации.

Терминологический инструмент: средство для ведения терминологии и создания поисковых баз данных с проверенной терминологией.

Рынок переводческих услуг: коммерческая деятельность в сфере перевода.

Память переводов: база данных, в которой хранятся ранее выполненные переводы.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ДОКУМЕНТЕ АКРОНИМЫ

CAT — автоматизированный перевод

LDI: Инициатива по цифровизации языков Translation Commons

ОММ — отношения между ментором и менти

УПП — устный и письменный перевод

Благодарности

Настоящее руководство разработано в рамках Инициативы по цифровизации языков Translation Commons — проекта, соответствующего целям Международного десятилетия языков коренных народов ЮНЕСКО. Ресурсы направлены на то, чтобы дать сообществам коренных народов и носителям языков меньшинства возможность вывести свои языки в цифровое пространство.

Если ваше сообщество заинтересовано в помощи с цифровизацией своего языка, свяжитесь с нами по адресу krista@translationcommons.org или посетите сайт [TranslationCommons.org](https://translationcommons.org).

Translation Commons выражает благодарность многим волонтерам, которые вложили свои знания и значительное количество времени в создание настоящего руководства. ТС оставляет за собой право обновлять настоящий документ в любое время без предварительного уведомления и не несет ответственности за любой связанный с этим ущерб. Мы приветствуем обратную связь — она помогает нам совершенствовать руководства.

Руководство по менторству для устных и письменных переводчиков из числа коренных народов Версия 1.0 – 2025 г.

Редакторы: Кэтрин Хосли, Джули Андерсон, Текс Тексин и Холли Франс

Авторы: Жаннет Стюарт, Барбара Вердерич, Диана Нистеренкова-Честер, Нэнси Матис, Каталина Наталини, Каталина Сере, Валери Этьен, Биргит Бёттнер, Сильвия Джанкола, Шан Купер, Барбара Поцци, Нолвен Перон, Моника Рейс, Патриция Бренес, Джиллиан Шоу, Маттео Роццарин, Валентина Мендес, Алан Стюарт, Никки Грэм, Кристофер Бруха

Обратная связь

Настоящий документ находится в процессе доработки. Translation Commons рассчитывает на вклад сообщества для его завершения. Он будет регулярно обновляться как ресурс с открытым доступом. Мы будем рады вашим отзывам и предложениям по улучшению — их можно направлять на адрес krista@translationcommons.org.

Translation Commons

Невозможность использовать свой язык в цифровых системах существенно ограничивает доступ к информации, участие в общественной жизни и возможность выражать свою идентичность, ценности и мировоззрение. Это препятствует достижению консенсуса внутри сообществ, особенно среди диаспор, и мешает вносить вклад в мировые знания и участвовать в принятии решений, влияющих на жизнь сообщества. Подобная цифровая изоляция также повышает риск искажения культуры или ее присвоения.

В ответ на эту насущную потребность, Translation Commons запустила *Инициативу по цифровизации языков (LDI)* — флагманскую программу, призванную помочь языковым сообществам вывести свои языки в цифровую среду. *по цифровизации языков (LDI)* — флагманскую программу, призванную помочь языковым сообществам вывести свои языки в цифровую среду. Инициатива разработана в соответствии с целями Международного десятилетия языков коренных народов ЮНЕСКО (IDIL 2022–2032), которое подчеркивает важность сохранения и поощрения языкового разнообразия и цифровой интеграции для всех культур.

Translation Commons — это некоммерческое волонтерское сообщество языковых специалистов, деятельность которого направлена на поддержку цифровизации языков, менторство для практикующих профессионалов и создание общедоступных ресурсов и инструментов для мировой языковой индустрии. Наша междисциплинарная сеть объединяет лингвистов, письменных и устных переводчиков, преподавателей, специалистов по технологиям, студентов, специалистов

по терминологии и локализации, которые совместно работают над расширением возможностей сообществ и обеспечением равного доступа к цифровым технологиям.

В основе Инициативы по цифровизации языков лежит серия «От нуля к цифровой среде» (Zero to Digital) — всестороннее и практичное собрание пошаговых руководств, разработанных экспертами в области лингвистики, цифровой доступности и языковых технологий. Эти рекомендации охватывают все этапы процесса цифровизации — от сбора языковых данных и управления терминологией до внедрения языковой поддержки в цифровой среде. Они не являются обязательными, но могут быть адаптированы к конкретным целям, возможностям и ресурсам сообщества. Сквозной темой всей серии остаются суверенитет данных, культурная принадлежность, устойчивость и осознанное принятие решений.

Данные рекомендации рассчитаны на широкую аудиторию: активистов и носителей языков коренных народов, исследователей, научных работников, государственные органы и НПО, разработчиков ПО и языковых специалистов.

Цифровизация позволяет сообществам создавать локализованное программное обеспечение, расширять контент на родном языке и образовательные ресурсы, а также сохранять традиционные знания для будущих поколений. Она повышает видимость языка, способствует его передаче из поколения в поколение и обеспечивает полноценное участие в цифровой среде. Помимо технических аспектов, цифровизация является мощным средством культурного самоутверждения и жизнестойкости.

Независимо от того, начинает ли ваше сообщество путь к цифровизации или развивает уже проделанную работу, мы надеемся, что эти ресурсы станут для вас надежной опорой.

Translation Commons также проводит

мастер-классы, обучающие занятия и организует сотрудничество с экспертами, чтобы сделать сложные процессы понятными, а цифровое участие — доступным для всех.

Дополнительные материалы, включая полную серию «От нуля к цифровой среде», примеры из практики, видео и презентации, доступны на сайте [Translation Commons](#).