

Инна Владимировна Степанушко

Луганский государственный педагогический университет, г. Луганск, Россия, inna_st_00@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ ПЕРЕВОДЧИКОВ: К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СТРУКТУРЫ И КОМПОНЕНТОВ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению структуры профессионально-этических ценностей переводчиков. На основании анализа научных и литературных источников выделены структурные компоненты профессионально-этических ценностей переводчиков. С целью наглядности и наиболее точного понимания структура рассмотрена на примере саморефлексии как профессионально-этической ценности.

Ключевые слова: структура; компонент; профессионально-этические ценности; переводчик; саморефлексия.

Inna V. Stepanushko

Lugansk State Pedagogical University, Lugansk, Russia, inna_st_00@mail.ru

THE INTERPRETERS' PROFESSIONAL AND ETHICAL VALUES: THE DETERMINATION OF STRUCTURE AND COMPONENTS

Abstract. The article dwells upon the structure of professional and ethical values of interpreters. The article is built on the analysis of scientific and literary sources, with the help of which the author highlights the structural components of interpreters' professional and ethical values. The article considers the structure using the example of self-reflection to show it clearly and accurately.

Keywords: structure; component; professional and ethical values; interpreter; self-reflection.

На современном этапе вопрос о ценностях в контексте профессии переводчика стоит достаточно остро. Причинами повышенного интереса к формированию профессионально-этических ценностей переводчиков являются как общие тенденции, обнаруживаемые на данном этапе развития социума, так и характер профессиональной деятельности переводчика. Так, причинами могут быть:

- ценностный кризис, сложившийся в современном обществе сегодня, следовательно, необходимость формирования у молодежи ценностей для обеспечения благополучия будущего общества;
- молодежь как объект, наиболее подвергаемый влиянию общества, как следствие, необходимость создания и поддержания положительного воздействия на данную возрастную группу;
- высокие требования, предъявляемые к профессии переводчика, и необходимость в высококвалифицированных специалистах.

Принимая во внимание вышеуказанные причины, а также понимая важность исследования структуры профессионально-этических ценностей переводчиков для совершенствования программы подготовки будущих переводчиков, целью статьи является определение и рассмотрение компонентов, необходимых для формирования профессионально-этических ценностей переводчиков.

Прежде чем обращаться к анализу структуры профессионально-этических ценностей перевод-

чика, обозначим, что под структурой ценностей мы понимаем совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой и имеющих определенные функции.

Анализ научных и литературных источников показал отсутствие в литературе исследований структуры профессионально-этических ценностей переводчиков. Авторы не анализируют структурные компоненты профессионально-этических ценностей, которые, по сути, являются определяющими при выполнении профессиональных действий. При этом переводческая деятельность, выступая одной из наиболее трудоемких в силу специфичности профессиональных функций, регламентирует использование комплексного подхода при структурировании профессионально-этических ценностей.

Для понимания структуры ценностей в общем ее смысле мы обратились к работам Е. Е. Афониной, А. А. Вербицкого, Е. И. Хачикян, которые представили собственные классификации структурных компонентов ценностей. Проанализируем структурные компоненты в указанных источниках.

Мотивационный компонент описывает в своей работе Е. Е. Афонина. По ее мнению, сущность мотивационного компонента состоит в «развитии и поддержании мотивации в получении необходимых для будущей профессиональной деятельности ценностей, компетенций, знаний, умений, практических навыков» [1, с. 33]. А. А. Вер-

бицкий несколько расширяет понятие сущности мотивационного компонента, указывая, что этот компонент состоит в создании «положительной установки на освоение профессионально-образовательной программы» [2, с. 142].

Указывая на роль мотивационного компонента в структуре ценностей, Е. Е. Афолина выделяет несколько областей действия мотивационного компонента. Так, мотивационный компонент обеспечивает:

1) положительное отношение студентов вуза к деятельности, соблюдению норм и правил, расширению мировоззрения, формированию ценностей, формированию культуры поведения [1, с. 33];

2) формирование мотивации к получению теоретических знаний, практических умений и навыков, профессиональных компетенций, а также применению полученных знаний и навыков в профессиональной среде [1, с. 33–34].

Мотивационный компонент также рассматривает Е. И. Хачикян, которая придерживается мнения относительно важности мотивационного компонента как базиса формирования ценностей. Именно мотивационный компонент, как считает Е. И. Хачикян, должен «стать первым этапом формирования ценностей» [3, с. 274–275].

По мнению автора, мотивационный компонент обеспечивает определенные условия для формирования основ когнитивного и поведенческого компонентов профессиональной деятельности [3, с. 274–275].

Когнитивный компонент, представленный в работе Е. И. Хачикян, предусматривает приобретение знаний о ценностях. Происходит это путем «обобщения социального опыта личности» [3, с. 274].

В своей работе А. А. Вербицкий идентифицирует получение знаний ценностного характера, а именно освоение общечеловеческих идеалов и ценностей, с характеристикой мировоззренческого компонента [2, с. 142].

Приобретение знаний о ценностях Е. Е. Афолина видит в составе аксиологического компонента, который помимо этого предусматривает формирование знаний о ценностной составляющей будущей профессиональной деятельности, а также понимание и осознание важности и значимости своей будущей профессии [1, с. 34].

Осознание важности и значимости будущей профессии Е. И. Хачикян считает особенностью эмоционального компонента, который способствует формированию ценностей через «внутреннее осмысление их человеком» [3, с. 274].

Считая осознание значимости будущей профессии важной частью формирования ценностей, А. А. Вербицкий выделяет в своей классификации профессиональный компонент, который, по мнению автора, состоит в формировании «ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности» [2, с. 142].

Работы Е. Е. Афолиной, Е. И. Хачикян, А. А. Вербицкого показали, что представленные авторы придерживаются единого мнения относительно важности реализации знаний в практической деятельности. При этом стоит отметить, что авторы по-разному обозначают компонент, реализующий применение ценностей. Так, Е. Е. Афолина называет этот компонент деятельностным, Е. И. Хачикян – поведенческим, А. А. Вербицкий, разделяя области применения ценностей, – социальным и гражданско-нравственным. Наряду с этим авторы определенным образом характеризуют данный компонент. Е. Е. Афолина обращает внимание на его практический аспект (использование полученных знаний, навыков, умений, а также сформированных в процессе обучения ценностей в профессиональной деятельности) [1, с. 35], Е. И. Хачикян, помимо вышеупомянутого, рассматривает его в системе (поведенческий компонент является результатом взаимодействия когнитивного и эмоционального компонентов) [3, с. 274], А. А. Вербицкий связывает этот компонент с формированием у студентов мировоззрения, культуры поведения, а также качеств, необходимых для мирного сосуществования в обществе [2, с. 142].

Проведенный анализ научных и литературных источников показал, что авторы сходятся во мнении относительно важных характеристик структурных компонентов ценностей, однако не существует единого перечня компонентов структуры ценностей, что объясняется различными подходами к сущности и аспектам профессиональной деятельности. Изученные источники позволяют нам сделать следующие выводы:

1. Для формирования ценностей недостаточно когнитивного компонента, представляющего знания, и деятельностного компонента, представляющего главным образом применение знаний на практике. Необходимы дополнительные компоненты, способствующие разноаспектному формированию ценностей: осмыслению ценностей, их анализу и т. д.

2. Структурные компоненты ценностей взаимосвязаны и дополняют друг друга. Так, напри-

мер, деятельностный компонент невозможен без когнитивного, мотивационного, аксиологического компонентов, то есть студент не сможет применять навыки и знания, если он их не приобрел, не осмыслил и у него не сформировались ценности.

3. Для формирования ценностей у студентов необходим компонент, имеющий общегуманистическую направленность, который способствует становлению студента не только как профессионала, но и как члена социума.

Все вышеупомянутые классификации компонентов ценностей являются обоснованными, однако в контексте профессионально-этических ценностей переводчика наиболее полной и отвечающей специфике переводческой деятельности является классификация, представленная Е. И. Хачикян.

Данная классификация выступит основой для формирования структуры профессионально-этических ценностей переводчиков.

Так, в нашей работе мы будем ориентироваться на то, что профессионально-этические ценности переводчиков состоят из следующих компонентов:

1. Когнитивный компонент. Когнитивный компонент состоит в знаниях иностранного и родного языков, особенностей профессии, ее ценностей и норм. К данному компоненту относятся понятия, термины переводческой деятельности, основные положения и концепции, знания общекультурного и профессионального уровней и т. д. Когнитивный компонент является базовым, поскольку без него невозможен деятельностный компонент, то есть нельзя применить в переводческой деятельности знания, которые не получил. Подобной точки зрения придерживается А. М. Столяренко, который, отмечая важность знаний, пишет, что они «являются основным материалом для оценивания ситуации, принятия решения и регулирования действий» [4, с. 309].

2. Эмоционально-аксиологический компонент. К эмоционально-аксиологическому компоненту относятся интеллектуальные, моральные, эстетические и другие чувства, эмоциональное отношение к усвоению профессионально-этических ценностей, профессиональные и общечеловеческие нормы и ценности, взаимодействующие друг с другом, и их формирование. Следует отметить, что именно данный компонент является связующим звеном между когнитивным и мотивационно-деятельностным компонентами, поскольку предусматривает пропуск полученных знаний через призму собственных эмоций и чувств.

3. Мотивационно-деятельностный компонент. Именно мотивационно-деятельностный компонент является ключевым показателем сформированности профессионально-этических ценностей переводчика, что проявляется в наличии мотивации к выполнению профессиональной деятельности, адекватных мотивах деятельности, а также способности специалиста действовать в соответствии со своим мировоззрением и ценностными установками. Л. С. Московчук отмечает, что таким образом проявляется знание переводчиком этических норм, ценностей и реализация их на практике: переводчик соотносит работу с внутренней цензурой и собственной системой ценностей [5, с. 57]. Мотивационный аспект в данном компоненте имеет особую значимость, поскольку специфика профессии требует освоения большого количества теоретического материала, по крайней мере, на двух языках (сюда относятся как лингвистические, так и экстралингвистические знания). Следовательно, в данном случае мотивация к обучению является необходимым условием для успешного освоения профессии переводчика.

Основываясь на изложенном выше, обозначим, что формирование профессионально-этических ценностей переводчиков обеспечивается формированием когнитивного, эмоционально-аксиологического, мотивационно-деятельностного компонентов.

На основании исследований многочисленных источников относительно содержания профессии переводчика, ее специфики, требований к этой профессии правомерно считаем выделить следующие профессионально-этические ценности переводчиков, которые, по нашему мнению, необходимы для качественного осуществления профессиональной деятельности: мультикультурализм, письменно-речевой этикет, саморефлексию, переводческую интуицию в контексте специфического языка.

Для точного понимания структуры профессионально-этических ценностей переводчиков рассмотрим ее на примере такой профессионально-этической ценности переводчика, как саморефлексия. Об определении саморефлексии в контексте профессии переводчика говорит А. В. Бородина, указывая, что «суть переводческой саморефлексии состоит в рефлексивном осмыслении своего переводческого опыта в целях понимания и непрерывного совершенствования своей переводческой деятельности, а также обучения других переводчиков» [6, с. 17].

Когнитивный компонент саморефлексии предполагает приобретение знаний о требованиях к переводу, оформлению текстов, а также о других факторах, необходимых для качественного выполнения профессиональной переводческой деятельности. Так, студенту-переводчику необходимо знать о стандартах и переводе-образце, чтобы, с одной стороны, стремиться к профессиональному совершенству, с другой – уметь оценивать переводы для дальнейшего редактирования или собственного совершенствования.

Эмоционально-аксиологический компонент саморефлексии подразумевает осознание норм и правил поведения, которые существуют в обществе, их соблюдение, способность контролировать собственные эмоции, а также формирование собственной системы ценностей, с которой переводчик будет согласовывать свою работу и действия в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Мотивационно-деятельностный компонент саморефлексии ориентирует на наличие мотивации к овладению профессиональным мастерством и выполнению профессиональной деятельности. Мотивационно-деятельностный компонент означает способность оценивать качество собственного перевода и перевода коллег, редак-

тировать перевод, определять пути развития и совершенствоваться в профессиональной деятельности.

Анализ структурных компонентов указанной ценности дает возможность утверждать, что единство всех перечисленных компонентов обеспечивает формирование саморефлексии как профессионально-этической ценности переводчика.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что в рамках профессионально-этических ценностей переводчиков под структурой мы понимаем совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой и имеющих определенные функции. Профессионально-этические ценности переводчиков состоят из когнитивного, эмоционально-аксиологического и мотивационно-деятельностного компонентов. Когнитивный компонент обеспечивает получение знаний, эмоционально-аксиологический компонент – осознание полученных знаний, мотивационно-деятельностный компонент – наличие мотивации и применение знаний на практике.

Перспективы дальнейших исследований мы видим в более детальном изучении представленных структурных компонентов профессионально-этических ценностей переводчиков и их функций.

Список источников

1. Афолина Е. Е. Формирование ценностных ориентаций в области безопасности жизнедеятельности студентов педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук. Саранск, 2018. 207 с.
2. Вербицкий А. А. Деловая игра в компетентностном формате // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т. 9, № 3-2. С. 140–144.
3. Хачикян Е. И., Заборина М. А., Брант Е. А. Формирование ценностных ориентаций студентов вуза как психолого-педагогическая проблема // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 74-3. С. 273–275.
4. Столяренко А. М. Общая педагогика: учеб. пособие для студ. вузов. М., 2006. 479 с.
5. Московчук Л. С. Традиции и перспективы профессиональной этики переводчика // Парадигма: философско-культурологический альманах. 2018. № 28. С. 51–62.
6. Бородин А. В. О формах переводческой (само) рефлексии // Понимание и рефлексия в коммуникации, культуре и образовании: материалы Всероссийской (с международным участием) герменевтической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки, проф., д-ра филол. наук Георгия Исаевича Богина. Тверь, 2018. С. 16–27.

Статья поступила в редакцию 25.03.2024; одобрена после рецензирования 10.04.2024; принята к публикации 15.04.2024.

The article was submitted 25.03.2024; approved after reviewing 10.04.2024; accepted for publication 15.04.2024.