

И.Л. Плужник

Тюменский государственный университет

СПЕЦИФИКА ПОДГОТОВКИ ПЕРЕВОДЧИКА КАК КРОССКУЛЬТУРНОГО МЕДИАТОРА

Рассматриваются специфика деятельности и речеповеденческие характеристики переводчика-медиатора в условиях пересечения культур, раскрываются педагогические компоненты формирования переводческой компетенции.

Ключевые слова: *кросскультурный медиатор, кросскультурные различия, нормы, ценностные ориентации, культурные коды, аттитюды, кодирование/декодирование смысла.*

Подготовка профессиональных переводческих кадров в эпоху динамической глобализации претерпевает существенные изменения. Меняется эмпфаза профессиональной деятельности переводчика. Помимо синхронной трансляции смысла интерес представляет развитие у будущего переводчика способности устанавливать соответствия и связи между языковыми знаками и кросскультурными кодами, учитывая историко-культурный фон взаимодействующих стран (в синхронии и в диахронии) с точки зрения множественных исторических традиций. Определяется роль переводчика как «кросскультурного медиатора», синергетической личности третьего измерения, являющейся видимой третьей стороной, работающей на стыке культур и подключающей свою ментальность, культурную идентичность, культурный фон для восприятия, интерпретации, конструирования и трансляции метатекстового смысла сообщений инофонной культуры [1, с. 14].

Спецификой компетенции переводчика-медиатора (ПМ) является способность: прогнозировать успех или возможные проблемы в передаче смысла в кросскультурных ситуациях; инициировать, комментировать, пояснять, представлять аргументы для тех, у кого могут возникнуть проблемы в коммуникативных ситуациях; регулировать процесс передачи смысла, выполняя роль помощника в достижении целей переговоров (в деловой сфере); сознательно ограничивать или лимитировать свою интервенцию/вмешательство с целью предотвращения искажения или потери смысла; анализировать текст, прогнозировать и выявлять возможные проблемы кросскультурного характера; делать рекомендательные пометки относительно желаемого адекватного речеповедения участников процесса общения.

Компонентный состав профессиональной компетенции ПМ шире понятий знания, умения и навыков, поскольку включает их в себя и соединяется с профессиональными мотивами, способностями, мировоззрением и установками личности, ее культурно-специфическим социальным поведением и возможностями самореализации и самовыражения в профессиональной сфере.

Способность выявлять и интерпретировать смысл информации, выражаемый словами, зависит от умений: а) осознавать и учитывать национальную специфику культурного кода, выполняющего роль фильтра – психологического, индивидуального и социального и б) ориентироваться в «картине мира» представителей определенной лингвокультурной общности. Для этого будущему ПМ необходимо приобщение к инофонной ментальности, сравнение ее с ментальностью родной культуры, что предполагает овладение механизмами межкультурного взаимодействия, включающего в себя: внешний, наблюдаемый (эксплицитный) уровень культуры – язык, артефакты (предметы культуры), мифы, символы, ритуалы, традиции и скрытый, ненаблюдаемый (имплицитный) уровень, который составляет суть, сердцевину национальной специфики, ее «культурное значение» – нормы, ценности, нормативные поведенческие действия, аттитюды (базовые представления, жизненные установки и опыт)[2]. Ценности объективны и могут быть присвоены человеком в деятельности, характеризуя его отношение к явлениям, событиям, вещам, социуму, становясь ценностными ориентациями. Они влияют на выбор языковых средств, речевого стиля, регулируют коммуникативные действия человека, образ мышления, установки, эмоции и чувства, которые лежат в основе поведения. Нормы основаны на моральном коде, преломляют ценности культуры в виде общепринятых, стандартных образцов действий человека в социуме, являются своего рода эталонами ожидаемого поведения в типичных ситуациях и, при условии их принятия индивидом, являются регуляторами его поведения.

Освоение культуры начинается с осознания ценностей и норм, их интериоризации и проявления в культурно-специфических особенностях поведения. Как отмечает С. Сторти, «человек осваивает не культуру, а поведение»[3, с. 119]. Невозможно увидеть саму культуру, ее проявления видны лишь в поведении, действиях, суждениях, реакциях, речевом стиле. Поэтому для подготовки ПМ научный интерес представляет сравнение поведенческих моделей, отражающих культурные и языковые коды взаимодействующих культур, которые могут совпадать и различаться. Однако именно способность использовать для передачи и кодирования смысла культурные особенности имплицитного слоя культуры, знание механизмов действия которого является ключевым для адекватной передачи смысла, оказывается наиболее уязвимым местом в системе подготовки будущих переводчиков.

В работах исследователей-межкультурологов личность, свободно ориентирующаяся в различных культурах, называют людьми-посредниками, связующим звеном, универсальными личностями, [4, с. 132]. Именно такой личностью является ПМ, уникальным предназначением которого является способность адекватно передавать смысл в кросскультурных контекстах на основе использования языковых знаков и межкультурных ценностей, регулировать процесс переговоров, учитывая общие и различительные признаки взаимодействующих культур.

У представителей культур разных типов имеются существенные различия в использовании средств речевой коммуникации, поскольку они не обладают единой или похожей системой декодирования смысла сообщения. В работах Е. Холла отмечается тесная связь между смыслом, выраженным языком, и смыслом культуры, доказывається, что ценностные ориентации влияют на выбор речевого стиля индивида, регулируют его коммуникативные действия в любом ситуативном контексте и влияют на восприятие действительности (пространство, время), построение взаимоотношений (индивидуализм, власть, конкуренция, общественное устройство) и образ мышления [5].

Ценностные ориентации отразились в типологических характеристиках культур, которые служат средством измерения их различий и основой для сопоставления.

Особое проявление тип культуры имеет в деловой сфере. Полагаем, что в целях формирования профессиональных компетенций переводчика-медиатора когнитивный уровень, включающий знание типологических особенностей базовых ценностных ориентаций в различных культурах, может быть систематизирован и представлен в качестве компонента ориентировочной основы профессионально корректного поведения для передачи и декодирования смысла. Опыт такого сопоставления отражен в таблице, которая приводится далее. В основу сопоставления были положены унифицированные критерии измерения сходства и различий культур, которые получили название «культурных переменных» [6].

Осознание и учет типологических различий культур позволят формировать у ПМ способность правильно и точно интерпретировать и прогнозировать поведение инокоммуникантов и снизить вероятность непонимания.

Сопоставление межкультурных норм профессиональной коммуникации на основе ценностных ориентаций (англосаксонская и российская модели)

Содержание ценностных ориентаций	Степень выраженности признака		ЗПК
	АСМ	РМ	
1	2	3	4
Отношения между людьми			
1. Стремление делиться личными проблемами с коллегами по работе	–	+	!
2. Выделение индивидуальных заслуг отдельного работника при коллективном принятии решений	+	*	✓
3. Стремление оказывать влияние на других авторитарными методами	–	+	!
4. Открытость по отношению к другим мнениям	+	*	✓
5. Терпимость к отличиям	+	–	!
6. Критика не людей, а их действий	+	–	!
7. Нацеленность на успех, признание; конкурентоспособность	+	*	!
8. Ценность личных отношений – забота о других, взаимопомощь	*	+	!
Эмоциональность (нейтральность/аффективность)			
9. Контроль за эмоциями – показатель профессионализма	+	–	!
10. Демонстрирование преимущественно позитивных эмоций	+	–	!
11. Избегание экстремальных эмоций (грубости, агрессивности, резкого, жесткого тона, повышенной громкости голоса)	+	–	!
Характер деятельности			
12. На работе – максимальная загруженность делом	+	*	✓
13. Работа только в рамках регламентирующих предписаний	+	–	!
14. Высокое правосознание	+	*	✓
15. Учет личного индивидуального вклада каждого отдельного работника	+	*	✓

Окончание таблицы

1	2	3	4
16. Мобильность, быстрое приспособление к изменениям	+	–	!
17. Раскованность, свобода, отсутствие «зажатости» в общении	+	*	✓
18. Стремление к активной социализации (встречи, переговоры, сессии)	+	*	✓
Дистанция власти			
19. Отсутствие ярко выраженных иерархических отношений «босс–подчиненный»	+	–	!
20. Неавторитарный стиль общения «босс-подчиненный»	+	*	✓
21. Активное участие подчиненных в принятии решений	+	*	✓
Ориентация во времени (прошлое, будущее, настоящее)			
22. Регулярное выполнение работы точно в установленные сроки, отсутствие авральности	+	*	✓
23. Долгосрочные трудовые отношения	–	+	!
24. Рациональная трата времени на работе	+	*	✓

Условные обозначения: АСМ (англосаксонская модель); РМ (русская модель); «–» – слабая, «*» – средняя, «+» – сильная степень выраженности признака; ЗПК (зоны потенциального конфликта культур), «✓» – зона средней степени конфликта; «!» – зона высокой степени конфликта.

Для формирования профессиональных компетенций ПМ нами был разработан комплекс заданий, позволяющий сформировать интегративную способность к эффективной деятельности в кросскультурных профессионально ориентированных ситуациях.

Анализ профессиональных инцидентов. Рассмотрение и обсуждение конфликтных кросскультурных ситуаций деловой сферы, возникающих между представителями взаимодействующих культур. Анализ и обоснование причин конфликта осуществляется с опорой на различия в ценностных ориентациях, нормах поведения и культурно-специфических способах речевого оформления, адекватных содержанию профессиональных ситуаций. Комментируются возможные варианты позитивного вербального и невербального поведения, способствующие предотвращению конфликта.

Решение профессионально-значимых ситуаций-кейсов. На основе групповой рефлексии анализируются речь и поведение участников реальных кросскультурных ситуаций в деловой сфере. Объясняется смысл профессио-

нальных действий участников, выражается мнение относительно мотивов, причин и смысла действий участников.

Аутокомментирование витагенных ситуаций. Проводится на основе англоязычных аутентичных текстов деловой сферы. Специфика концептов, понятий, особенностей профессионального поведения «раскодируются» и интерпретируются студентами с учетом ценностных ориентаций родной и осваиваемой англоязычной культуры.

Анализ профессиональной сензитивности. Развивает чуткость восприятия речевого и неречевого компонентов межкультурной ситуации с позиций понимания ценностей другой культуры. Формирование сензитивности осуществляется посредством выбора вариантов культурно-специфических норм профессионального речеповедения, которое направляется предлагаемыми вариантами ответов (три варианта ответов, один из которых – правильный). Способствует формированию ожиданий индивида в отношении поведения членов другой культуры.

Анализ ключевого информанта. Используется образец оценки речи и поведения студентов носителем языка в кросскультурных ситуациях, комментируется корректность/некорректность их иноязычных речевых и неречевых действий.

Тренинг рефлексивности нацеливает на рефлекссию, анализ и осмысленное комментирование заданных речеповеденческих действий в профессиональной сфере как корректных или некорректных, с точки зрения носителей другой культуры.

Профессионально-поведенческий тренинг. Предполагает «проигрывание» социокультурно-корректных вербальных и невербальных (мимика, жесты, проксемика) действий, необходимых для эффективной деятельности ПМ.

Тренинг эмоционально речевой сензитивности используется для отработки коммуникативно-поддерживающего речевого поведения (речевой гибкости, эмпатии, некатегоричности), выбора слов и анализа эмоциональных реакций, предотвращающих конфликтные ситуации. Для управления эмоциональными реакциями используется редуцирование вербальной агрессии с помощью трансформации содержания высказывания посредством замены присутствующих в нем речевых средств эмоционально нейтральными.

Формирование способности будущего переводчика быть кросскультурным медиатором имеет большое значение для совершенствования его личностного развития, обеспечивает стремление находить творческие пути примирения с противоположными элементами культур, дополнять и обогащать имеющиеся знания, развивает оптимальную коммуникативную компетенцию.

Список литературы

1. Katan D. *Translating Cultures*. – Manchester: St. Jerome Publishing, 1999. – 271 p.
2. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. – Lnd.: McGraw Hill, 1991. – 440 p.
3. Storti S. *The Art of Crossing Cultures*. Yarmoth. – Maine, 1989. – 167 p.
4. Gudykunst W.B., Kim Y.Y. *Communicating with Strangers*. – Boston, 1997. – 444 p.
5. Hall E. *The Silent Language*. – N.–Y., 1959. – 412 p.
6. Kluckhohn F., Strodtbeck F. *Variations in Value Orientations*. – N.–Y.: Row Paterson, 1961. – 368p.

Получено 31.03.2014

I.L. Pluzhnik

TRAINING TRANSLATORS AND INTERPRETERS AS CROSS-CULTURAL MEDIATORS

The article considers the peculiarities of the professional activities of translators and interpreters, and their required personal and behavioral characteristics in cross-cultural contexts. This article is presented from the viewpoint of intercultural communication targeted at effective meaning transmission.

Keywords: intercultural, mediator, cross-cultural differences, norms, value orientations, cultural codes, coding/decoding of meaning.