6. Chernovaty, L. (2008). Osoblyvosti riznyh vydiv perekladu ta zmist formuvannia fahovoyi kompetentsiyi maibutnih perekladachiv. [Features of different types of translation and content of formation of future translators' professional competence]. *Naukovi zapysky. Seria: Filologichni nauky (Movoznavstvo)*, *75* (5), 22-26.

7. Chernovaty, L., & Kovalchuk, N. (2019). Teaching non-fiction translation: the system of exercises and tasks. *Advanced education*, *12,* 5-11.

8. de Haan, G. (2008). Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung. In I. Bormann, and G. de Haan (Eds.), *Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Operationalisierung, Messung, Rahmenbedingungen, Befunde* (pp. 23-43). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

9. Dorofeieva, M. (2018). Typolohiia perekladatskykh pomylok u paradyhmi synerhetyky [Typology of translation mistakes in the synergetics paradigm]. *Nova filolohiia. Zbirnyk naukovykh prats*, *73*, 24-30.

10. Funk, H., Kuhn, Chr., Skiba, D., Spaniel-Weise, D., & Wicke R. E. (2017). *Deutsch lehren lernen. Aufgaben, Übungen, Interaktion*. Stuttgart: Ernst Klett Sprachen GmbH.

11. Göpferich, S. (2008). *Textproduktion im Zeitalter der Globalisierung*. Tübingen: Stauffenburg .

12. Kautz, U. (2002). *Handbuch Didaktik des Übersetzens und Dolmetschens*. Goethe-Institut. München: Iudicium.

13. *Nabe* (2019). Multitran electronic dictionary. Retrieved 19 October 2019 from https://www.multitran.com/m.exe?l1=2&l2=3&s=Nabe

14. Nord, Chr. (2009). *Textanalyse und Übersetzen: Theoretische Grundlagen, Methode und didaktische Anwendung einer übersetzungsrelevanten Textanalyse.* Tübingen: Stauffenburg.

15. Nord, Chr. (2011). *Funktionsgerechtigkeit und Loyalität. Theorie, Methode und Didaktik des funktionalen Übersetzens*. Berlin: Frank & Timme.

16. Pym, A., & Torres-Simón, E. (2015). The pedagogical value of translation solution types. *Perspectives: Studies in Translation Theory and Practice, 23*(1), 89-106.

17. Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit. (2019). *Die drei Elemente der Virtuellen Akademie Nachhaltigkeit*. Retrieved 26 October 2019 from https://www.va-bne.de/index.php/de/

18. Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit. (2019a) *Technik, Energie und Nachhaltigkeit*. Retrieved 26 October 2019 from https://www.va-bne.de/index.php/de/veranstaltungen/22-technik-energie-und-nachhaltigkeit

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Маргарита Дорофєєва – доктор філологічних наук, професор, професор кафедри германської філології та перекладу Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Наукові інтереси: синергетика перекладу, лінгвосинергетика, методологія перекладознавчих досліджень.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Marharyta Dorofeieva – Doctor of Philological Sciences, Professor, Professor of the Department of Germanic Philology and Translation, Taras Shevchenko National University of Kyiv.

Scientific interests: translation synergetics, linguosynergetics, methodology of translation studies.

УДК: 378.147:811.111
DOI: 10.36550/2522-4077-2021-1-193-399-412

ГНУЧКІ НАВИЧКИ ЯК ВИМОГА ЧАСУ ТА ЇХ РОЗВИТОК У МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ

Наталія ЗІНУКОВА (Дніпро, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-4561-7886

Researcher ID, Scopus ID – 57218567107

e-mail: dh.afip@duan.edu.ua

ЗІНУКОВА Наталія. ГНУЧКІ НАВИЧКИ ЯК ВИМОГА ЧАСУ ТА ЇХ РОЗВИТОК У МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ. *У статті розглядаються актуальність здобуття та розвитку у магістрів гнучких навичок. Проведено теоретичний аналіз на предмет визначення переліку «soft skills» як важливих складових конкурентоспроможності майбутніх перекладачів. Систематизовано перелік гнучких навичок для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти. Представлено результати опитування здобувачів та викладачів Університету імені Альфреда Нобеля, Дніпро. Респондентам було запропоновано визначитися з переліком найбільш пріоритетних гнучких навичок конкурентоспроможних фахівців з перекладу та визначити ступінь їх*

важливості. Описано навчальний курс «Основи перекладацької діяльності», зміст якого органічно поєднується з традиційними дисциплінами циклу професійної підготовки, та представлено реалізацію інтерактивних методів навчання, що спрямована на розвиток «soft skills» у майбутніх перекладачів.

***Ключові слова**: гнучкі навички, інтерактивні методи навчання, майбутні перекладачі, магістри, конкурентоспроможні фахівці.*

***ZINUKOVA Nataliia. SOFT SKILLS AS A REQUIREMENT OF TIME AND THEIR DEVELOPMENT IN FUTURE TRANSLATORS.** The article considers the relevance of the acquisition and development of masters' soft skills. The objective of this article is to get acquainted with the soft skills system required by a future translator/interpreter in his or her professional activity and to highlight the opportunities for gaining and developing these skills during Master' study programme "Translation (English)". The theoretical analysis to determine the list of "soft skills" as important components of the competitiveness of future translators was conducted. The list of flexible skills for applicants of the second (master's) level of higher education is systematized. Based on the analysis of researchers' approaches to the classification of soft skills, the following three groups of soft skills were distinguished: social and communication skills (communication skills, interpersonal skills, group work, leadership, social intelligence, responsibility, ethics of communication); cognitive skills (critical thinking, problem-solving skills, innovative thinking, intellectual workload management, self-study skills, time management); personal qualities and components of emotional intelligence (emotional intelligence, honesty, optimism, flexibility, creativity, motivation and empathy). It should be noted that, within each category and between categories, individual skills and qualities interact. It is clear that different types of soft skills are a priority for different activities. The results of a survey of Master' students and teachers of Alfred Nobel University, Dnipro are presented. Respondents were asked to determine the list of the most priority soft skills of competitive translation professionals and to determine the degree of their importance. An experience analysis singled out two approaches to the soft skills formation today – to teach directly by introducing separate courses within the variant component of the study programme and to combine all disciplines in with non-formal education and extracurricular activities. The training course "Fundamentals of Translation Activity" is described here, the content of which is naturally combined with the traditional subjects of the professional training cycle, and the implementation of interactive teaching methods aimed at developing "soft skills" in future translators is presented. Through the implementation of dialogical and discussion methods of training using the techniques of synectics, game teaching methods involving modeling of professional situations, joint analysis and problem solving, our results can demonstrate the ability of Master's students to reflect on their own experience and individual characteristics necessary to develop soft skills. The findings provide a potential mechanism of the following techniques to implement the aforementioned game methods selected for training: reflection, advisory group, role rotation, support, interlocutor chair, mute assistant, replay and placement. To develop soft skills in post graduate students it is necessary to choose some facilitation methods (World Cafe, Open Space, Anti-Brainstorming, Dynamic Facilitation). Superior results could be seen for one more pedagogical technique, project work, which involves the "immersion" in the teaching material, determination of the personality of their emotional and value attitude to it and improving the efficiency of assimilation.*

***Key words:** soft skills, interactive methods of training, future translators/interpreters, Master's students, competitive specialists.*

Постановка проблеми. Характерними ознаками сучасності є наявність глибинних і стрімких соціально-економічних, політичних, інноваційно-освітніх трансформацій в житті України, її орієнтація на інтеграцію з цивілізованою світовою спільнотою, підвищення відкритості освітнього процесу, спрямованість на запити суспільства і майбутніх роботодавців, зростання ролі особистості, що актуалізують потребу у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях, які відрізняються цілісним високим професіоналізмом, професійною та особистісною культурою, креативністю, нестандартністю мислення, готовністю гнучко реагувати на мінливі умови і творчо вирішувати професійні завдання. Посилення глобалізаційних соціально-економічних процесів у суспільстві, інтеграція України до світового та європейського простору, академічна мобільність студентів та молодих фахівців зумовлюють зміни в соціальному замовленні на професійних перекладачів, які виступатимуть посередниками між представниками різних мовних спільнот. Професійні перекладачі окрім своїх професійних компетентностей мають відрізнятися новим мисленням, інтуїцією, здатністю до імпровізації, умінням налагоджувати та підтримувати контакт із співрозмовником, висловлювати ставлення до того, що відбувається, переконувати, приймати рішення, керувати діалогом, досягати поставлених цілей, встановлювати соціальні контакти з людьми, входити в різні ролі, зберігати внутрішню автономію, толерантно відноситися до поведінки клієнтів та колег, досягати взаєморозуміння в різних умовах обміну інформацією тощо.

Проблема вдосконалення професійної підготовки перекладачів є справою державного значення, що має чітко унормовану правову базу, а саме: Закони України «Про освіту», «Про

вищу освіту», Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Національну рамку кваліфікацій та ін.

Означене дозволяє зрозуміти причини, чому міжнародна освітянська спільнота акцентує увагу на орієнтації професійної (зокрема, філологічної) освіти щодо формування «гнучких» (*softskills*) і «твердих» (*hardskills*) навичок в їх єдності.

Останні дослідження ринку праці говорять про те, що інтерес до *soft skills* посилюється. Більшість роботодавців вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння (Europe needs better jobs for better-matched skills. Cedefop survey, 2015). Вважається, що професійні вміння та навики застарівають, а *soft skills* є актуальними завжди (Project Management Methodologies, 2015), (Development and implementation of quality management systems in translation agencies, 2015).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Перш за все зазначимо, що у різних країнах світу триває діалог між роботодавцями та закладами вищої освіти щодо визначення так званих «навичок майбутнього», які можуть стати ключовими для фахівця. Так, в 2009 році в ОЕСР (Організація економічного співробітництва і розвитку), що об'єднує різні країни світу, було підготовлено доповідь «Навички та компетенції XXI століття для учнів нового тисячоліття в країнах ОЕСР» (Ananiadou, Claro, 2009). У 2015 р. ОЕСР опублікувала результати п'ятирічного дослідження «Навички для розвитку суспільства. Сила емоційних і соціальних навичок», в якому було проаналізовано, як освіта впливає на особистий успіх тих, хто навчається, і розвиток суспільства в цілому. Результати цього дослідження показали, що емоційні й комунікативні якості здобувачів вищої освіти визначають життєвий успіх нітрохи не менше, ніж академічна успішність.

У зарубіжній освітній практиці емоційні й комунікативні якості розглядаються як *soft skills*, або «гнучкі» навички, які доповнюють *hard skills* – технічні / «тверді» / професійні навички. На відміну від останніх, які, як правило, добре вимірні, досить стійкі, ототожнюються з конкретними конструкціями, а також входять до складу посадових інструкцій і результатів навчання, *soft skills* носять універсальний характер, важливі для успішного професійного і життєвого самовизначення будь-якої людини, незалежно від професії. До їх числа відносять здатність до комунікації, лідерства, кооперації, дипломатії, вибудовування відносин; командні, публічні навички; вміння презентувати власні ідеї, креативно вирішувати відкриті завдання. Дані компетентності в сучасному світі розглядаються як важливий освітній результат, поряд з професійними компетентностями.

У 2018 року було прийнято 11 директив, які передбачають впровадження до 2020 року нових методів навчання і викладання для розвитку у студентів університетів ЄС *soft skills*. Був введений Європаспорт навичок (*Europass of skills*) на 26 мовах країн-членів ЄС. Аналітики *World Economic Forum* склали прогноз, в якому визначили десять ключових компетенцій, які будуть необхідними у 2020 році (Robles, 2016), згідно з яким найбільш вагомими компетентностями будуть вміння розв'язувати складні завдання, критичне мислення, креативність, вміння управляти людьми, навички взаємодії, емоційний інтелект, клієнтоорієнтованість, вміння вести перемови, приймати рішення. Зазначимо, що названі компетенції відносяться до *soft skills*.

У 2017 році була розроблена офіційно прийнята класифікація *soft skills* і пояснення до неї, що отримала назву «Європейські навички, компетенції, кваліфікації і види занять» (ESCO), що включає в себе 1384 навички та вміння, які є затребувані ринком праці (ESCO, 2017).

Як зазначають Ю.В. Дроздова та О.В. Дубініна, схожі тенденції в освітній політиці мають місце в США, Австралії, а також в Китаї й Малайзії. Феномен «*soft skills*» вивчався досить великими дослідницькими центрами Північної Америки, так, наприклад, Інститут майбутнього (*Institute for the Future*) підготував спільно з Університетом Фенікса в 2011 році на основі методології форсайта прогноз щодо розвитку затребуваних навичок на ринку праці (IFTF, 2011) (Дроздова, Дубініна, 2020).

Комплексне масштабне дослідження із залученням експертів (як представників роботодавців, так і вчених, що займаються дослідженням кваліфікацій і навичок робочої сили), проведене в 2009 році в рамках програми ЄС «Безперервне навчання Еразмус»

(Lifelong Learning Erasmus), виділив три групи навичок, що включають 22 навички: 1) особистісні навички; 2) соціальнінавички; 3) методологічні навички (Ахрамович, 2018). Сьогодні вектор розвитку ринку праці орієнтується на навички міжособистісного спілкування (interpersonal skills), особистісний потенціал (personal qualities), навички побудови кар'єри (career attributes), що спонукає до розвитку нових тенденцій в освіті, створення сучасних освітніх технологій, пошуку альтернативних освітніх програм (Тілікіна, Кримова, 2020).

Дослідження щодо структурних зрушень транзитивного ринку праці здійснюються і в Україні (Ільїч, 2017; Молодь України – 2018, 2018). Так, А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна зазначають, що згідно дослідження, проведеного Центром «Розвиток КСВ» протягом липня-серпня 2016 року, найбільший попит серед українських роботодавців мають такі навички як вміння працювати в команді, комунікабельність, аналітичне мислення, здатність швидко навчатися, гнучкість, відповідальність, ініціативність, грамотна письмова та усна мова, емоційний інтелект (Зінченко, Саприкіна, 2016).

У Національному університеті «Києво-Могилянська Академія» у 2012 році розробили і презентували першу комплексну програму підготовки здобувачів вищої освіти до ринку праці «ПРОФІ+», яка передбачає оволодіння «*soft skills*» і є універсальною для всіх спеціальностей (Проєкт «ПРОФІ+», 2012).

Однак, необхідно зауважити, що в абсолютній більшості ЗВО України не приділяють належної уваги розвитку «*soft skills*», проте навчальні програми перенавантажені навчальними дисциплінами, які розвивають у студентів «*hard skills*», тобто «тверді» навички, пов'язані зі знанням фундаментальних та спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз результатів теоретичних напрацювань учених щодо формування професійних компетентностей та *soft skills* майбутніх перекладачів дав змогу констатувати низку *суперечностей* між: стрімким підвищенням вимог до якості надання перекладацьких послуг, яке виникло внаслідок активних процесів глобалізації та рівнем фахової підготовки з урахуванням *soft skills* здобувачів філологічних спеціальностей; потребою у висококваліфікованих перекладачах, здатних виступати ефективними посередниками між представниками різних культур та недостатньою сформованістю в них компонентів *soft skills* в цілому; необхідністю їх формування у майбутніх перекладачів і наявністю потенційних можливостей використання для цього інтерактивних методів навчання та недостатньою розробленістю науково обґрунтованої технології її формування.

Мета даної публікації – ознайомлення з системою *soft skills*, які необхідні майбутньому перекладачеві у його професійній діяльності та висвітлення можливостей для напрацювання цих вмінь в процесі навчання в магістратурі за освітньо-професійною програмою «Переклад (англійська)».

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань та досягнення означеної мети використовувався комплекс таких загальнонаукових методів дослідження: *теоретичні*: аналіз філософської, психолого-педагогічної, філологічної літератури, синтез, індукція і дедукція, порівняння – для визначення ключових понять дослідження, виявлення особливостей фахової підготовки майбутніх перекладачів; сутності, структури, компонентів та показників рівня сформованості *soft skills* у здобувачів; узагальнення і систематизація концептуальних теоретичних положень – для розробки та обґрунтування технології формування *soft skills* у майбутніх перекладачів; *емпіричні:* анкетування, бесіда та педагогічне спостереження – для діагностики рівня сформованості *soft skills* майбутніх перекладачів.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існують різні підходи до трактування *soft skills* та їх класифікації, що викликано контекстними підходами дослідників. У багатьох контекстах *soft skills* прирівнюються або використовуються як повні синоніми таких понять як *employability skills* (навички для працевлаштування), *people skills* (навички спілкування з людьми), *non-professional skills* (непрофесійні навички), *key skills* (основні навички), *skills for*

social progress (навички для соціального розвитку), навички XXI-го століття, *life skills* (життєві навички).

Науковці по-різному підходять до визначення сутності *soft skills* (англ. *soft skills* – «м'які навички» або «гнучкі навички»): особисті якості людини, які дозволяють взаємодіяти з іншими людьми більш ефективно і гармонійно (Давидова, 2015); комунікативні та управлінські таланти (Сосницкая, 2009); навички, які допомагають швидко знаходити спільну мову з оточуючими, встановлювати й підтримувати зв'язки, успішно презентувати власні ідеї, бути ефективним комунікатором і лідером (Гайдученко, Марушев, 2016) та інші.

Ще більше розмаїття можна побачити в підходах дослідників (О. Абашкіна, К.О. Коваль, Г. Корнюш, С. Сосницька) до переліку *soft skills*: лідерські якості та вміння працювати у команді, вміння навчати та проводити переговори, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність, творчий підхід до вирішення завдань та аналітичні здібності тощо (Коваль, 2015; Корнюш, 2020); вміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити потрібний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво (Сосницкая, 2009); компетенції, що забезпечують особисту динаміку (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація), область міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, співчуття і співпереживання іншим людям), прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримки статусу, схильність до систематизації, ініціативність), витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволеність роботою) (Абашкина, 2008); базові комунікативні навички, які допомагають розвивати відносини з людьми, підтримувати розмову, ефективно вести себе в критичних ситуаціях під час спілкування з оточуючими; навички *self*-менеджменту, які допомагають ефективно контролювати власний стан, час, процеси; навички ефективного мислення, які допомагають зробити життя і роботу більш системними і управлінські навички, які потрібні людям на етапі, коли вони стають керівниками будь-яких бізнес-процесів (Шипилов, 2016).

На підставі аналізу підходів дослідників до класифікації *soft skills*, можна виокремити такі три групи: соціально-комунікативні навички (комунікативні навички, міжособистісні навички, групова робота, лідерство, соціальний інтелект, відповідальність, етика спілкування); когнітивні навички (критичне мислення, навички вирішення проблем, новаторське (інноваційне) мислення, управління інтелектуальним навантаженням, навички самонавчання, інформаційні навички, тайм менеджмент); 3) особистісні якості і складові емоційного інтелекту (емоційний інтелект, чесність, оптимізм, гнучкість, креативність, мотивація, емпатія). Слід зазначити, що, як в межах кожної категорії, так і між категоріями, окремі навички та якості перетинаються. Зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види *soft skills*.

Розглянемо саме сферу перекладацької індустрії з метою виокремлення необхідних видів *soft skills* для професійних перекладачів.

На практиці у будь-якій перекладацькій агенції задля дотримання термінів виконання замовлення зазвичай збирається команда, яка складається з менеджерів проєкту, редакторів та *Vendor* менеджера, дії якого спрямовані на підбір перекладачів. Часто в таких випадках залучаються декілька перекладачів, адже дуже важливо, аби людина працювала на «свіжу» голову. На цьому етапі відповідальність лягає на менеджера проєкту, який організовує зворотній зв’язок між всіма фахівцями та розподіляє завдання для виконавців за етапами. Йому необхідно щодня контролювати здачу матеріалу та надсилали переклад редактору. Як правило, будь-який проєкт завжди знаходиться під контролем одного з менеджерів перекладацьких проєктів. Для виконання перекладу відбираються перекладачі, професіонали, що працюють саме з тематикою замовлення. Перш ніж замовник отримає готовий переклад, він обов’язково пройде 2 етапи контролю якості.

Отже, у реальності робота на проєктом полягає не тільки в здійсненні перекладу. Насправді процесів набагато більше, ніж може здаватися на перший погляд. Сам переклад є теж складним процесом, який в свою чергу складається з обов’язкових етапів. Для будь-

якого бюро перекладів або агенції дуже важливо їх дотримуватись, аби завжди відповідати усім стандартам якості та бути впевненим в результаті.

Розглянемо низку етапів від самого початку – від отримання замовлення до його остаточної здачі.

Оцінка. Цей етап містить оцінку та підготовку матеріалів перед їх перекладом. Оцінюється стан документів та кількість перекладацьких сторінок (від цього залежить термін та вартість виконання проєкту). У випадку, якщо вихідний файл надіслано в електронному варіанті у вигляді скану, його треба розпізнати за допомогою спеціальної програми. Завдяки цьому, в кінцевому результаті, клієнтові надається файл зі збереженим форматуванням.

Переклад. Менеджер перекладацького проєкту аналізує тематику файлів, враховує побажання замовника та додаткові фактори (терміновість, специфіку та інше). На основі цих даних менеджер залучає одного або декількох (залежить від терміновості) перекладачів. І вже перекладач після отримання технічного завдання розпочинають роботу над проєктом.

Редагування. Коли переклад готовий, менеджер залучає редактора, який перевіряє переклад на предмет помилок та точності передачі змісту вихідного документа.

Коректура. На даному етапі менеджер передає відредагований переклад коректору, який додатково перевіряє текст, аби виключити помилки, одруківи та інші неточності.

Quality Assurance (перевірка якості). За допомогою спеціалізованих *QA*-програм (наприклад *Verifika*) додатково перевіряється відповідність цифр в вихідному документі та його перекладі, що дуже важливо для фінансових документів та текстів юридичної та медичної тематики.

У результаті виходить переклад найвищої якості, який відповідає усім вимогам клієнта. Якщо ж замовник не впевнений в якомусь моменті або ж має певні корективи, перекладацьке бюро завжди знаходиться на зв’язку та швидко реагує на усі запитання або побажання.

Отже, на практиці бачимо, що до процесу перекладу залучено декілька осіб, а кінцевий продукт – зона відповідальності не тільки одного перекладача, а й редактора, коректора та менеджера проєкту.

Після перевірки тексту перекладу редактором та коректором готовий переклад передається замовнику; виробничий ланцюжок успішно завершується та запускається новий проєкт.

Сьогодні багато перспективних перекладацьких агенцій окрім звичайних схем розподілу ролей у проєктах використовують нові системи менеджменту якості з метою її підвищення.

У цьому процесі перекладач, особливо недосвідчений, дуже часто служить свого роду «постачальником сировини» для редактора. Редактору нечасто вдається надати перекладачу відгук про переклад. У результаті перекладач може не знати, які зміни були внесені до тексту перекладу. Перекладач може навіть не мати щонайменшого уявлення про завдання, які йому треба буде розв'язати. Як результат, програють усі: перекладач не росте як професіонал; редактор повинен виправляти однакові помилки, які допустив перекладач; бюро перекладів має витрачати більше грошей на виправлення помилок.

Якщо така ситуація триватиме роками, перекладач задовольняється роллю так званого «постачальника сировини» і навіть не намагається підвищувати кваліфікацію, сподіваючись, що за його спиною буде редактор, який виправить будь-яку помилку перекладача. Отже, спостерігаючи за діяльністю компаній, відзначаємо, що між учасниками перекладацького проєкту відбувається постійна взаємодія, створюються процеси, в яких перекладачі отримують оцінки за свої переклади, в результаті чого аналізують свої помилки і мають можливість оскаржувати певну оцінку з обґрунтуванням. Але сучасні перекладацькі агенції творчо підходять до цієї проблеми та застосовують нові схеми роботи та професійної комунікації, яв яких перекладач отримує зворотній зв'язок від усіх задіяних осіб. Графічно процес комунікації в межах перекладацького проєкту можна представити графічно (рис. 1).

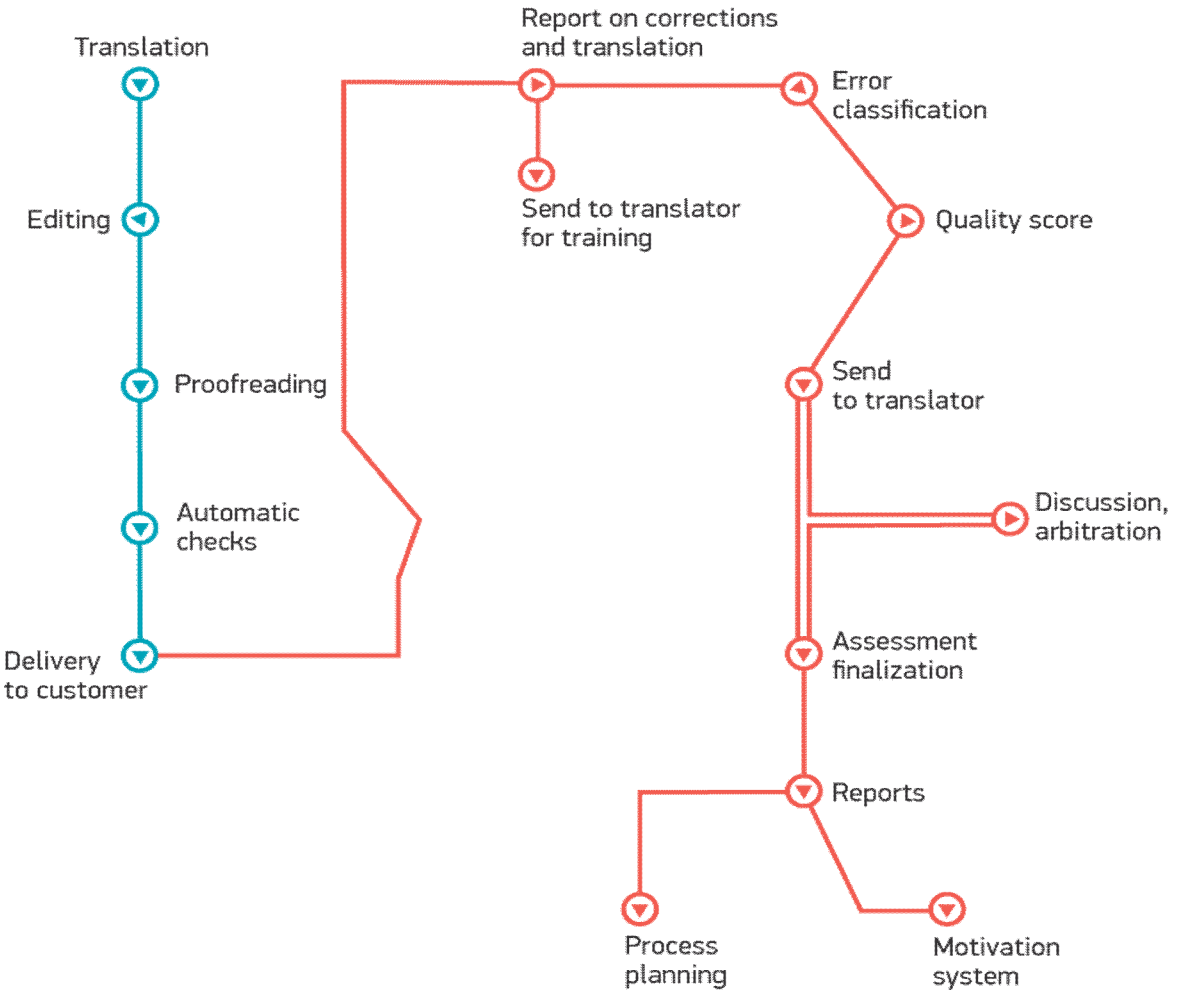

Рис. 1. Процес забезпечення якості перекладу в перекладацькій агенції

Отже, розглянемо питання, наскільки ж формування *soft skills* є важливим для майбутніх перекладачів.

Професія перекладача є публічною, а отже професіонал у галузі перекладу має бути яскравою, інтелігентною, творчою особистістю, яка здатна ідентифікувати комплексні проблеми в професійний галузі та пропонувати підходи до їх вирішення, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або практики. Проте, актуальні професійні якості сьогодні передбачають обов'язкову наявність глибших, більш практичних, гнучких знань в межах професійних компетентностей. За твердженням К. Коваль, професійні вміння та навички застарівають, а «*soft skills*» є актуальними завжди (Коваль, 2015). Не претендуючи на повноту переліку, вважаємо, що важливими для майбутніх перекладачів набувають такі *soft skills*, як:

– *комунікативні вміння* (уміння слухати співрозмовника, вміння переконувати й аргументувати, презентувати себе і свої ідеї; вміння працювати в команді з метою вирішення колаборативних завдань, встановлення зав'язків та підтримання контактів, спілкування з аудиторією, моделювання стосунків з різними суб'єктами виробничого процесу; володіння невербальними засобами комунікації, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво, лідерські якості);

– *когнітивні уміння* (критичне мислення, уміння вирішення проблем, інноваційне мислення, управління інтелектуальними навантаженнями, уміння самонавчання, інформаційні уміння, тайменеджмент);

– *управлінські уміння* (прогнозування, вміння згуртувати групу, вміння сформувати команду, вміння сформувати систему комунікацій в команді, вміння мотивувати учасників

команди, вміння здійснювати формальне та неформальне керівництво, вміння управляти собою та аудиторією);

– *стратегічні уміння* (стратегічне планування, прийняття стратегічних рішень, вміння працювати в умовах ризику, вміння делегувати повноваження);

– *уміння самоорганізації* (вміння ставити та досягати поставлені цілі, вміння *self*-менеджменту, самооцінки, саморефлексії, саморозвитку);

– *емоційні компетентності* (упевненість в собі, емпатія, почуття відповідальності, емоційний інтелект, стресостійкість, готовність сприймати критику й адекватно на неї реагувати, чесність, оптимізм, гнучкість, мотивація, емпатія).

Варто відмітити, що як в межах кожної категорії, так і між категоріями окремі навички, вміння та якості перетинаються. Проте наявність тієї чи іншої навички/вміння є значущим як окрема позиція, яка є складником вимог, які висуваються перед майбутнім фахівцем.

Крім зазначеного, перекладач має вміти розвивати *soft skills* у своїх колег, які дозволять їм бути успішним та ефективним у роботі завдяки високому рівню самоорганізації, якісному плануванню, ефективної комунікації.

Усвідомлюємо, що якщо за розвиток *hard skills* «відповідають» спеціальні навчальні дисципліни, вони «критичні» в короткостроковій перспективі, розвиваються швидше, з меншими зусиллями і гарантованим результатом (за умови наявності у здобувачів вищої освіти мотивації, здатності до навчання тощо), а також практично не схильні до зворотного розвитку, то *soft skills* розвиваються, найчастіше, стихійно. Вони «критичні» в довгостроковій перспективі, розвиток відбувається повільніше. Вони потребують більше зусиль, досягнення необхідного рівня не гарантоване («межа» компетентності, глибока інтеграція в структурі особистості), а в специфічних умовах і зовсім схильні до зворотного розвитку.

Усвідомлюємо, що провідною умовою забезпечення цілісності у розвитку *soft skills* є знання й розуміння майбутніми перекладачами завдань та контексту їх реалізації. Як доводить практика, формування та розвиток різних навичок та вмінь, не спираючись на цінності та пріоритети професійної діяльності, майже не призводить до очікуваних змін. Розуміння ж професійних завдань дозволяє визначити, які навички та вміння потрібні майбутньому перекладачеві, які навички та вміння будуть використовуватися, а які ні.

Як показує аналіз досвіду, на сьогодні існують два підходи до формування *soft skills*. Перший – навчати безпосередньо, вводячи окремі курси в рамках варіативного компоненту навчального плану. Другий підхід – використовувати потенціал усіх навчальних дисциплін у поєднанні з неформальною освітою, позанавчальною діяльністю. Обидва підходи є поширеними у ЗВО України.

Наш досвід демонструє, що доцільним є використання двох підходів. За цих умов нами було розроблено навчальний курс «Основи перекладацької діяльності», який було спрямовано на розвиток як професійних компетентностей, так і *soft skills*. Проте разом з цим викладачі під час вивчення інших навчальних дисциплін, передбачених освітньою складовою освітньо-професійної програми «Переклад (англійська)» підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти акцентували увагу на розвитку *softskills*.

Розкриємо окремі аспекти наших наробок. Так, формуванню *soft skills* у здобувачів другого (магістерського) рівня освітньо-професійної програми «Переклад (англійська)» сприяв навчальний курс «Основи перекладацької діяльності», зміст якого органічно поєднувався з традиційними дисциплінами циклу професійної підготовки. Цей курс містить два навчальні модулі:

МОДУЛЬ 1. ***Translation project management.***

Translation project management. Translation project management software. Translation Style Guides as the list various clients' preferences. Budget of the project. Standards and format specifications. Reliability requirements. Technology to be used and company's resources. Office space and equipment available, deadlines and possibility of meeting them. Terms and conditions, as specified by the client. Training required and feasibility in terms of money, people and expectations, outsourcing needs and logistic constraints.

Information Management in the translation process. Information culture. Aligning technology and business strategy with information management for translation. Tools and techniques for information management in the translation process. Competencies to manage the project.

МОДУЛЬ 2. *Terminology management tools. Translation Quality Management System.*

Terminology management. Translation consistency and multilingual content quality. Terminology management tools are to improve translation quality and efficiency which helps to leverage already translated content to automatically build terminology databases that drive better translation accuracy on future projects.

Translation Quality Management: Principles and Methodology. Editing process of the translated text. Translation Review and Customer Feedback. Translation quality assurance. Quality Management Tools. Translation Quality Management System.

Навчальний матеріал першого навчального модуля включає розгляд таких питань: управління перекладацьким проектом; програмне забезпечення для управління перекладацькими проектами; керівництва зі стилю перекладу; бюджет проекту; стандарти та специфікації; вимоги до надійності; технологія, яка використовується, та ресурси компанії; наявні офісні приміщення та обладнання; правила та умови, визначені клієнтом; необхідна підготовка та доцільність з точки зору вартості, людей та очікувань, потреб аутсорсингу та логістичних обмежень.

Управління інформацією у процесі перекладу; інформаційна культура; узгодження технології та бізнес-стратегії з управлінням інформацією для здійснення перекладу; інструменти та методи управління інформацією в процесі здійснення перекладу; компетентності управління проєктом.

Цей модуль характеризує невербальні аспекти комунікації та їх роль в урегулюванні стосунків, встановленні контактів; співвідношенням вербальних і невербальних засобів; розкриває особливості кодування – інтерпретації невербальної поведінки; характеристику невербальних каналів (міміка; жест; міжособистісний комунікативний простір; візуальна взаємодія; інтонація). Цей навчальний модуль отримав назву *«Менеджмент перекладацького проєкту»*.

Основу структури другого навчального модуля складають такі питання: управління термінологією; послідовність перекладу та якість змісту; інструменти управління термінологією, які мають покращити якість та ефективність перекладу, що допомагає використовувати вже перекладений текст для автоматичного створення баз даних термінології, які забезпечують кращу точність перекладу для майбутніх проектів. Управління якістю перекладу: принципи та методологія; процес редагування тексту перекладу; перевірка перекладу та відгуки клієнтів; забезпечення якості перекладу; інструменти управління якістю; система управління якістю перекладів.

Цей модуль містить інформацію про норми, термінологію, систему якості; вербальні засоби професійної комунікації всередині команди та з клієнтами; розкриває поняття: культура й стандарти перекладацької діяльності, мовленнєві моделі взаємодії «перекладач – редактор – перекладач – замовник». Він має назву *«Інструменти управління термінологічним банком. Система управління якістю перекладів»*.

У процесі дослідження та впровадження нашого курсу ми усвідомлювали, що змістовно фокусуючи діяльність здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Переклад (англійська)» на розвиток *soft skills*, необхідно було змінити формати і технології взаємодії викладачів і здобувачів. Традиційні форми занять уже не цікаві для нового покоління здобувачів вищої освіти. На підставі опитування магістрів було з'ясовано, що їх захоплюють кейс-стадіз (аналіз конкретних ситуацій) (74,2%), мікрогрупові проекти (63,2%), імітаційна гра (симуляція) (60,6%), гейміфікація (57,8%), e-learning, (43,1%), технології фасилітації (59,4%).

Викладачі мали обрати серед різних методів навчання ті, які здійснюють:

– «запуск» внутрішніх механізмів саморозвитку, самореалізації й самовдосконалення особистості у різновидах діяльності;

– зміну стереотипів та усвідомлення необхідності особистісних змін;

– рефлексію власних досягнень у особистісному зростанні.

І як результат – набуття здобувачами власного досвіду, що є найпотужнішим стимулом для творчого оволодіння майбутньою професійною діяльністю.

Акцентуємо увагу на деяких з інтерактивних методів навчання. Завдяки реалізації *діалогічно-дискусійних* методів навчання (діалог, диспут, «мозковий штурм», лекція-діалог, проблемна лекція, лекція-аналіз конкретної ситуації, лекція-консультація), кожен здобувач вищої освіти отримав можливість викласти свої думки, моделювати власні судження по відношенню до проблем, що обговорювалися; відбувалася трансформація навчального процесу у взаємонавчання (колективне, мікрогрупове), співпрацю здобувачів і викладачів як рівноправних суб'єктів навчання на основі взаєморозуміння (формування спільного поля партнерів, що об'єднує їхні інтереси, дає змогу разом розглядати проблеми в конкретній ситуації), координації (погодженості, єдності дій, зусиль), узгодження (формування спільної мети, намірів, мотивації спілкування). Доцільним виявилося використання прийомів синектики (синектика – «об'єднання різнорідних елементів»), «Займи позицію» (забезпечує демонстрацію різних думок з теми, що розглядалася), «Вогонь по ведучому» (здобувачі завчасно готують проблемні питання, доповідач надає на них відповідь, наводячи докази). Здобувачі мали можливість реалізувати свою індивідуальну, особистісну позицію, принципово, з повагою ставиться до думки іншого і, за необхідності, коригувати власну позицію, що вимагало від викладача ставлення до магістра як до унікальної особистості.

Реалізація *ігрових методів навчання* передбачала моделювання професійних ситуацій, спільний аналіз та вирішення проблем, що сприяло виробленню власних цінностей, співробітництву. Увага була акцентована на: *ділових* (форма моделювання професійної дійсності, імітації конкретних професійно спрямованих, конфліктних ситуацій), *сюжетно-рольових* (імпровізоване розігрування заданої ситуації), *ситуативних* (представлення обраного для розігрування фрагмента професійно спрямованої ситуації та презентація здобувачами професійних або посадових обов'язків її учасників), *соціально-психологічних* (ігри з уявними ситуаціями, що передбачають відтворення складних ситуацій, які були реальною проблемою для певної кількості осіб; передбачають обов'язкове порівняння запропонованого здобувачами варіанту вирішення проблеми з фактичними рішеннями) іграх. Вони дозволяли кожному здобувачеві осмислити власний досвід, індивідуальні особливості, зокрема ті, що слугують джерелом бар'єрів комунікації, розкрити альтернативи поведінки у запропонованих ситуаціях, «примірити» їх на себе та апробувати їх на практиці. Серед технік реалізації вищезазначених ігрових методів було обрано: відображення, дублювання, ротація ролей, підтримка, стілець-співбесідник, німий помічник, перегравання, розстановка.

Вибір методів фасилітації («Світове кафе», «Відкритий простір», «Антимозковий штурм», «Динамічна фасилітація») обумовлений тим, що вони містять значні можливості: підвищують ефективність процесу групового прийняття рішень (аналіз ситуації; визначення варіантів вирішення проблеми; вибір кращого варіанту), створюють, підтримують клімат в групі (підвищують рівень залученості в процес обговорення; стимулюють ініціативу; спонукають до особистої відповідальності за процес і результат), забезпечують обмін досвідом між учасниками, сприяють персональному розвитку учасників.

Вагома роль була відведена роботі над проєктом, що дає змогу задіяти в процесі навчання не тільки інтелект, досвід, свідомість здобувачів, а й їх почуття, емоції, вольові якості, сприяє «зануренню» в навчальний матеріал, визначенню особистістю свого емоційно-ціннісного ставлення до нього, підвищенню ефективності засвоєння, що дає відчуття успіху. Проєктна робота передбачає включення механізмів запам'ятовування й відтворення інформації; передавання інформації іншим; застосування знань у варіативних ситуаціях; розуміння причинно-наслідкових зв'язків, співвідношення частин і цілого; наведення аргументів та доказів, перегрупування окремих частин і створення нового цілого тощо.

Здобувачі вищої освіти отримують можливість навчитися взаємодії, організованості, пунктуальності, умінню чітко й лаконічно висловлювати свої думки та ставити запитання, розуміти сутність проблем тих, з ким спілкуються, створюючи умови для взаємодії та

заохочуючи до колективної роботи там, де вона доцільна. Ефективність методу проєктів полягає в тому, що активна творча комунікація дозволяє здобувачеві усвідомити себе як комунікативну особистість, відкриває можливості для накопичення комунікативного досвіду через самореалізацію у різноманітних комунікаціях, які є специфічними процесами взаємообміну інформацією.

З метою з'ясування ефективності запропонованого підходу до розвитку *soft skills* здобувачів нами проводився моніторинг (на початку навчання та після двох семестрів навчання). Наведемо у нашій статті лише окремі результати. Ми використовували такий інструментарій: адаптований варіант методики С. Кагана для діагностики емоційного інтелекту (діагностовано три складових емоційного інтелекту: самооцінка, робота в команді, комунікативність), «Методика визначення рівня рефлексивності» (А. Карпов, В. Пономарьова), «Методика діагностики рівня емпатичних здібностей» (В. Бойко), Копінг-поведінка в стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер та ін.) (діагностовано бар'єропревентивність), методика «Самоактуалізація особистості» (САМОАЛ) (виявлявся рівень контактності та гнучкості у спілкуванні).

Акцентуємо увагу на здатності до рефлексії власної діяльності. Завдяки використаним у процесі навчання технології ситуаційного навчання, діалогічно-дискусійних технологій, які трансформували навчальний процес у співнавчання, взаємонавчання, діалогічну взаємодію учасників навчального процесу кожному магістру було надано можливість висловитися й викласти свою думку, що дозволило отримати значні зрушення в рівні розвитку даної якості. Виявлено, що у багаторазових актах саморефлексії здобувачі самостійно відкривали власні позитивні й негативні якості, наприклад, відсутність уміння висловити власну позицію, побоювання, нерішучість, відсутність уміння ставити та досягати поставлені цілі тощо. Необхідно відзначити, що на початку навчання в магістратурі переважна більшість здобувачів нейтрально ставилася до будь-яких спроб замислитися над власним „Я", об'єктивно проаналізувати рівень сформованості власних *soft skills*. Це мотивувалося тим, що самопізнання і самоспостереження вимагало певних інтелектуальних зусиль і витрат часу, які вони вважали недоцільними. Разом з тим, таке ставлення до самопізнання стримувало їх особистісний розвиток, внутрішні особистісні перетворення.

Співставлення даних свідчить про те, що відбулися значні якісні зміни у рівні сформованості у здобувачів емоційного інтелекту. Магістри навчилися самоспостерігати за власними проявами, усвідомлювати власні емоції й почуття.

Більш адекватною стала самооцінка, приріст склав (+20,4%). Збільшилась кількість здобувачів, які демонстрували високий рівень роботи в команді (+ 16,3%), тобто здатні організовувати інших, планувати діяльність; мотивувати інших до діяльності за допомогою позитивних емоцій; співпрацювати з іншими людьми; сприяти успішній діяльності за допомогою позитивних емоцій.

Щодо комунікативності, то отримано такі результати. Високий рівень сформованості даного складника виявлено у 42,4% здобувачів, які продемонстрували навички викликати захоплення, симпатію, впливати на людей на емоційному та підсвідомому рівні (харизма), отримувати задоволення від спілкування з іншими, турбуватися про них, бути відкритими новому досвіду.

Отримані дані підтвердили припущення про те, що розвиток емоційного інтелекту можливий завдяки впровадженню у навчальний процес мікрогрупових та групових форм роботи (вправ, спрямованих на формування вміння керувати своїми емоціями, знімати напругу в критичні хвилини, спостерігати за власними проявами, викликати захоплення, симпатію, співпрацювати з іншими людьми й отримувати задоволення від цього, осягнути свої почуття та почуття інших людей, мотивувати активну діяльність свою й оточуючих; самостійної роботи).

Щодо гнучкості у спілкуванні, то високий рівень за результатами тестування показали 53,9% здобувачів (приріст склав +16,8%).

Протягом навчання в магістратурі значно збільшилась кількість здобувачів, яких ми віднесли до високого рівня емпатії (з 13,9 до 41,7%). Що стосується бар'єропревентивності, то найсуттєвіші зміни стосуються зменшення низького рівня з 29,4% до 8,1%.

Бар'єропревентивність, що ґрунтується на усвідомленій необхідності запобігання бар'єрів професійної взаємодії і проявляється у професійно спрямованих діях, яким притаманні нестандартність, оригінальність, виявлення витримки, терпіння, спрямованість на компроміс, формувалася під час виконання тренінгових вправ тощо. Було виявлено, що в ситуаціях, коли здобувач реально відчуває труднощі, проблеми, стикається з бар'єрами, він усвідомлює особистісну значущість набуття бар'єропревентивності. І чим різноманітнішими були ролі здобувача, тим різнобічніше розвивалася його особистість, вироблялась гнучкість мислення, навички вирішення проблем, формувалася стресостійкість, готовність сприймати критику й адекватно на неї реагувати.

Висновки з дослідження і перспективи. Результати дослідження дозволяють зробити такі висновки: ринок праці сьогодні вимагає від особистості всебічного розвитку, який забезпечував би конкурентоспроможність фахівця вже на початку його професійної діяльності.

Але крім професійних знань та вмінь майбутній перекладач має володіти системою «гнучких або соціальних» навичок, що носять назву *soft skills*. Напрацювання *soft skills* не є забаганкою, а об'єктивною вимогою ринку праці. Вища школа має реагувати на ці запити.

Отриманню базових знань та опануванню основних навичок *soft skills* у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Переклад (англійська)» сприяв навчальний курс «Основи перекладацької діяльності», зміст якого органічно поєднувався з традиційними дисциплінами циклу професійної підготовки. Реалізація інтерактивних методів навчання була спрямована на розвиток *soft skills* у майбутніх перекладачів. Але для успішного формування вміння застосовувати ці навички у професійних ситуаціях здобувач має практикувати їх протягом всього навчання, оскільки вони мають тенденцію до зворотного розвитку. На сьогодні *soft skills* не тільки доповнюють *hard skills* та створюють нові можливості, вони ще сприяють розвитку та формуванню професійності.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере. // Справочник по управлению персоналом: научный журнал. – 2008. – № 9. – С. 124–126.
2. Ахрамович М.І. Softskills как ценностный компонент современного профессионального образования. [Электронний ресурс]. Режим доступу: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/165740/1/%D0%90%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87_%D0%9E%D0%9216_%D0%A71-018-022.pdf (Дата звернення: 10.12.2020).
3. Гайдученко Е., Марушев А. Эмоциональный интеллект. [Электронний ресурс]. Режим доступу: http://l-a-b-a.com/lecture/show/99 (Дата звернення: 10.12.2020).
4. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. [Электронний ресурс]. Режим доступу: http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills (Дата звернення: 15.12.2020).
5. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних освітніх та професійних моделях / «Soft skills – невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». – Київ.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. – 90 с.
6. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Навички для України 2030: погляд бізнесу. Київ, ТОВ «Видавництво «ЮСТОН», 2016. – 36 с.
7. Ільїч Л.М. Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія та методологія регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика". – Київ, 2017. – 40 с.
8. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування: Вісник Вінницького політехнічного інституту, 2015. № 2. – С. 162-167.
9. Корнюш Г. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іноземних мов// Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки. 2020, № 36 (2020). – С. 99-110.
10. Молодь України — 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ "Терно-граф", 2018. – 72 с.
11. Проєкт «ПРОФІ+» [Электронний ресурс]. Режим доступу: https://www.ukma.edu.ua/index.php/news/632-vidbuvsya-pershi-modul-programi-profi-vidguki-organizatoriv-ta-studentiv (Дата звернення: 10.01.2021).
12. Сосницкая О. SOFT SKILLS: мягкие навыки твердого характера [Электронний ресурс]. Режим доступу: http://be-st.ru/ru/blog/13 (Дата звернення: 10.01.2021).

13. Тілікіна Н.В., Кримова М.О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці / Інвестиції: практика та досвід № 5-6, 2020. – С. 21-28.

14. Шипилов, В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития [Электронний ресурс]. Режим доступу: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml. (Дата звернення: 10.01.2021).

15. Ananiadou K., Claro M. 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries // OECD Education Working Papers. 2009. No. 41. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/218525261154.

16. Development and implementation of quality management systems in translation agencies. 2015. [Электронний ресурс]. Режим доступу: https://technolex.com/articles/development-andimplementation-of-quality-management-systems-in-translation-agencies.html (Дата звернення: 15.10.2020).

17. ESCO Handbook: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. EC Directorate E, 2017. – 67 p.

18. Europe needs better jobs for better-matched skills. – Cedefop survey. (2015). [Электронний ресурс]. Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/news-andpress/press-and-media/press-releases/europe-needs-better-jobs-bettermatched skills-cedefop (Дата звернення: 15.10.2020).

19. Project Management Methodologies: Selecting, Implementing, and Supporting Methodologies and Processes for Projects. – Information Resources Management Association. – IRI, 2015. – V. 1-4.

20. Robles M.M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. – Business Communication Quarterly. – 75 (4). – 2016. – P. 453–465.

REFERENCES

1. Abashkina, O. (2008). Soft skills: klyuch k karjere [Soft skills: key to a career], Spravochnyk po upravlenyiu personalom: nauchnyj zhur-nal, vol. 9, P. 124–126.

2. Achramovich, M. (2018). Soft skills kak tsennyiy komponent sovremennogo professionalnogo obrazovaniya [Soft skills as valuable component of modern professional education], http://elib.bsu.by/handle/123456789/165740. Accessed 10 Dec 2020

3. Gaiduchenko, Ye., Marushev, A. (2016). Emotsionalniy intellect [Emotional intellect], http://l-a-b-a.com/lecture/show/99. Accessed 05 Nov 2019

4. Davydova, V. (2015). Slushat, govorit i dogovarivatsa: chto takoe soft skills i kak ikh razvivat [Listen, speak and come to conclusion: what soft skills mean and how to develop them], http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills. Accessed 15 Dec 2020

5. Drozdova, Yu., Dubinina, O. (2020). Kontseptualni pidkhody do vyznachennia «soft skills» u suchasnykh osvitnikh ta profesiinykh modeliakh [Concepual approaches to soft skills definition in modern educational and professional models], «Soft skills – nevidiemni aspekty formuvannia konkurentospromozhnosti studentiv u XXI stolitti». – Kyiv.: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2020. – 90 p.

6. Zinchenko, A.H. and Saprykina, M.A. (2016). Navychky dlia Ukrainy 2030: pohliad biznesu [Skills for Ukraine 2030: a business perspective], TOV "Vydavnytstvo "YuSTON", Kyiv, Ukraine. – 36 p.

7. Il'ich, L.M. (2017). Strukturni zrushennia tranzytyvnoho rynku pratsi: teoriia ta metodolohiia rehuliuvannia [Struktural shifts of the transitional labour market: theory and methology of regulation], Abstract of Doctor of Economic Sciences Thesis, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine. – 40 p.

8. Koval, K.O. (2015). Rozvytok «soft skills» u studentiv – odyn z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannia [Soft skills development in students – one of the most important aspects to be employed], Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu, № 2, Pp. 162-167.

9. Korniush, H. (2020). Formuvannia miakykh navychok u studentiv zakladiv vyshchoi osvity v konteksti navchannia inozemnykh mov [Forming soft skills at higher educational establishment students while foreign languages teaching], Vykladannia mov u vyshchykh navchalnykh zakladakh osvity na suchasnomu etapi. Mizhpredmetni zviazky, № 36 (2020), Pp. 99-110.

10. Ministry of Youth and Sports (2017). Molod' Ukrainy — 2017: rezul'taty reprezentatyvnoho sotsiolohichnoho doslidzhennia [Youth of Ukraine - 2017: results of a representative sociological survey], TOV "Terno-hraf", Ternopil, Ukraine, 72 p.

11. Проєкт «ПРОФІ+» (2012). Proiekt «PROFI+» [«PROFI+» Project], https://www.ukma.edu.ua/index.php/news/632-vidbuvsya-pershi-modul-programi-profi-vidguki-organizatoriv-ta-studentiv . Accessed 10 Jan 2021

12. Sosnitskaya, O. (2009). SOFT SKILLS: myagkiye navyki tverdogo kharaktera [Soft skills: soft skills of solid character], http://be-st.ru/ru/blog/13. Accessed 10 Jan 2021

13. Tilikina, N.V., Krymova, M.O. Navychky XXI stolittia yak umova vykhodu molodi na rynok pratsi [Skills of the XXI century as means to enter the labour market], Investytsii: praktyka ta dosvid. № 5-6, P. 21-28.

14. Shipilov, V. (2016). Perechen navykov soft-skills i sposoby ikh razvitiya [Soft skills list and the ways of their development], http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml. Accessed 10 Jan 2021

15. Ananiadou, K., Claro, M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, OECD Education Working Papers, No. 41, Paris: OECD Publishing.

16. Development and implementation of quality management systems in translation agencies (2015).: https://technolex.com/articles/development-andimplementation-of-quality-management-systems-in-translation-agencies.html. Accessed 15 Oct 2020.

17. ESCO. (2017). ESCO Handbook: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. EC Directorate E, 67 p.

18. Europe needs better jobs for better-matched skills. – Cedefop survey. (2015). http://www.cedefop.europa.eu/en/news-andpress/press-and-media/press-releases/europe-needs-better-jobs-bettermatched skills-cedefop Accessed 15 Nov 2020

19. Project Management Methodologies. (2015). Project Management Methodologies: Selecting, Implementing, and Supporting Methodologies and Processes for Projects. Information Resources Management Association, IRI, vol. 1-4.

20. Robles, M.M. (2016). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace, Business Communication Quarterly, 75 (4), P. 453–465.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Наталія Зінукова – доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри англійської філології та перекладу Університету імені Альфреда Нобеля.

Наукові інтереси: методика навчання перекладу.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Nataliia Zinukova – Doctor of Science in Pedagogy, Associate Professor, Head of the English Philology and Translation Department at Alfred Nobel University, Dnipro.

Scientific Interests: translators'/interpreters' training methods.

УДК 811.161.2
DOI: 10.36550/2522-4077-2021-1-193-412-418

МІЖМОВНА ОМОНІМІЯ У САМОСТІЙНІЙ ПОШУКОВІЙ РОБОТІ СТУДЕНТА ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЗВО

Наталія НАУМЕНКО (Київ, Україна)

ORCID: 0000-0002-7340-8985

e-mail: lyutik.0101@gmail.com

НАУМЕНКО Наталія. МІЖМОВНА ОМОНІМІЯ У САМОСТІЙНІЙ ПОШУКОВІЙ РОБОТІ СТУДЕНТА ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЗВО. *У статті на основі спільних наукових досліджень викладачів та студентів Національного університету харчових технологій (Київ) у галузі лексикології фахового мовлення установлено специфіку міжмовної омонімії як особливого лінгвістичного масиву, виявлено основні правила користування подібними лексемами у спілкуванні та в перекладі фахових текстів, а також утверджено принципи зіставного вивчення омонімів у різних мовах як чинники розвитку навичок самостійної пошукової діяльності студентів нефілологічного закладу вищої освіти.*

Ключові слова: *іноземні мови, науковий пошук, студент, міжмовні омоніми, переклад, лексика, граматика.*

N*AUMENKO Nataliia. INTER-LINGUISTIC HOMONYMY IN THE INDIVIDUAL RESEARCH WORK OF THE STUDENT MAJORING IN TECHNOLOGY.* *The author of this article based her work on the materials of integrate scientific researches in the field of professional communication lexicology, accomplished by teachers and students of the department of foreign languages for specific purposes at National University of Food Technologies (Kyiv). What was taken into consideration for these studies was the specific terminology of technological, technical, and economical specialties majored at NUFT. Firstly, the inter-linguistic homonymy was affirmed as the lexical massif requiring the special attention in translation of professionally oriented texts (whenever the words from different languages are spelt or pronounced approximately the same way) in order not to allow confusing the homonymic terms and, furthermore, distorting the content of the initial text. Secondly, the main rules of using the indicated words in communication were displayed (for instance, referring to different dictionaries; combining the dubious lexemes in a logically coherent sentence as a didactic method; searching for the meanings of frequently confused words in the context of literary works, mostly poems and song lyrics thanks to their meter and rhyme as the mnemonic factors). Finally, the importance of juxtaposition methods in studying the homonyms in various languages, aimed to help the students of non-philological high schools develop their skills of individual scientific research work, was established, with additional substantiation by the lists of homonyms created by both teachers and students. What is more, such a list can include the examples of inter-linguistic homonyms borrowed from other fields of sciences as well as from various languages, besides English, which would be quite a convincing evidence of the students' versatile experience attained during their studies at NUFT.*

Keywords: *foreign languages, scientific research, student, inter-linguistic homonymy, translation, lexis, grammar.*