

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ В УМОВАХ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ОСВІТИ

Зміни в політичній та соціально-економічній системі України на початку 90-х років минулого століття спричинили формування нової системи управління всіма галузями народного господарства. Першочергового значення набули проблеми вищої й професійної освіти. Нова парадигма освіти, спрямована на посилення орієнтації навчально-виховного процесу на потреби особистості та зміну вимог економіки та соціальної сфери, регіоналізацію освіти обумовили необхідність докорінної зміни структури й змісту підготовки майбутніх конкурентоспроможних фахівців. Впродовж 90-х рр. профільна структура підготовки спеціалістів з вищою освітою набула суттєвих змін, що зумовлено динамікою ринку праці та освітніх потреб населення. Доля прийому за спеціальностями економічного та гуманітарного профілю від загального прийому зросла з 11% в 1980 р. до 35% в 1999 р. і до 41% в 2005 р. за рахунок скорочення долі прийому абітурієнтів за технічними та сільськогосподарчими спеціальностями (відповідно з 53% до 36% та з 12% до 5%). У першу чергу це пояснюється потребами суспільства в "нових" спеціальностях: банківський службовець, брокер, правознавець, менеджер, соціолог, політолог, перекладач-референт, що відобразило розвиток ринкових відносин в економіці та соціально-політичній системі.

Не випадково, тому, й досі під нові спеціальності негайно переробляються навчальні програми і плани. Всі ці дії підсилюють увагу до системи вищої професійної освіти. Однак у наш час більшість вищих навчальних закладів втратили в статусі державних підприємств свого постійного замовника, через що зникли добре налаштовані бази для виробничої практики студентів, з'явилися серйозні проблеми щодо збереження відповідних виробничо-педагогічних колективів. Натомість найголовніший наслідок економічної ситуації, що склалася, – це різке скорочення робочих місць та стрімкий рівень безробіття серед молоді, в тому числі і випускників виші. В ці роки постає питання не стільки про набір абітурієнтів, скільки про ефективність і відповідність підготовки майбутніх фахівців до нових запитів ринку праці, оскільки вона набуває статусу провідного фактору, що зумовлює потрапляння чи не потрапляння випускників ВНЗ на робочі місця.

Як стверджують науковці (В. Андрушенко, І. Вакарчук, В. Кремінь, Н. Нічкало та ін.), престиж вищих закладів освіти останнім часом стали пов'язувати з певною якістю їх продукції – конкурентоспроможних на ринку праці фахівців, яким притаманні високий професіоналізм і компетентність; фундаментальна теоретична і практична підготовка; висока адаптивна здатність, що пов'язана з готовністю до перепідготовки та підвищення кваліфікації; комунікативні здібності; творча установка на свідому професійну творчість, відмову від старого ради нового; наявність економічної та підприємницької свідомості (почуття нового, організаційні вміння, стремління і готовність до ризику, прийняття фінансової, юридичної та іншої відповідальності за результати своєї праці); моральність тощо.

З урахуванням тенденцій посилення конкуренції на ринку перекладацьких послуг, новизни та актуальності питань щодо модернізації професійної підготовки майбутніх перекладачів, метою статті є висвітлення результатів пошукового етапу дослідження щодо реального стану їх вирішення в умовах диверсифікації університетської освіти.

У цьому зв'язку вкажемо, що в процесі проведення дослідно-експериментальної роботи, спрямованої на виявлення основних критеріїв, за якими здійснюється відбір кандидатів на заміщення вакансій за фахом "Перекладач", нами була сформована особлива експериментальна вибірка, куди ввійшли:

- по-перше, бізнесмени-роботодавці (директори, провідні спеціалісти й менеджери), що курирують діяльність перекладацьких фірм, агентств і бюро м. Києва, м. Одеси, м. Донецька, м. Харкова, м. Львова;
- по-друге, професійні перекладачі, що мають стаж роботи більше десяти років, що займають як штатні посади в перекладацьких агентствах і державних структурах, так і здійснюючу приватну практику;
- по-третє, викладачі кафедр теорії й практики перекладу, а також іноземних мов, що здійснюють професійну підготовку майбутніх перекладачів;
- студенти випускних курсів спеціальності "Переклад".

Так, за результатами вивчення й зіставлення даних інтернет-матеріалів [1-5] щодо рентабельності перекладацького бізнесу, а також соціологічного опитування роботодавців, проведеного протягом 2005-2008 рр., які контролюють регіональну ситуацію на ринку усного й письмового перекладу, було встановлено, що:

- до 90-х рр. минулого століття монополія на ринку перекладів належала Всесоюзному центру перекладів, українські підрозділи якого в 1991 р. трансформувались у дві незалежні фірми - Київську редакцію перекладів і Регіональний центр перекладів;
- на столичному й регіональному ринках перекладів функціонують, з одного боку, фірми й агентства, спеціально здійснюючі перекладацькі послуги для корпоративних клієнтів, з іншого боку, - компанії, для яких переклад є другорядною послугою (юридичні особи), а також приватні перекладачі (фізичні особи), на послуги яких був великий попит 7-8 років тому через відсутність перекладацьких бюро;
- одна з особливостей українського ринку перекладів полягає в нездатності більшості перекладацьких фірм, бюро й агентств забезпечити відповідну якість перекладацьких послуг (40-60% ринку перекладів обслуговують "нелегальні" перекладачі-фізичні особи, диференційовані на дві категорії – висококваліфіковані, ціни на послуги яких вище, ніж в агентствах; малокваліфіковані, робота яких оцінюється значно нижче за рахунок низької якості перекладів), що викликає необхідність ліцензування даного виду діяльності або проведення своєрідної державної сертифікації, коли дозвіл на здійснення перекладацької діяльності буде відбуватися за результатами оцінки перекладацької майстерності і якості перекладів;
- якість роботи перекладацьких компаній і її репутація на ринку залежить від кадрів, здатних забезпечити належний рівень перекладів, що відрізняє солідні фірми, такі як, наприклад, Київська редакція перекладів, Регіональний центр

перекладів, "Трис", "Линг", "Ексленг" (м. Київ) та ін. від середніх і дрібних;

- великі перекладацькі компанії, що мають постійних клієнтів і безперервний потік замовлень, віддають перевагу штатним перекладачам, які спеціалізуються на тематиці постійних фірм-замовників;

- при кадровому відборі в імениті перекладацькі бюро й агентства не витримують професійного тестування до 90% претендентів на роботу, що мають профільний диплом.

Характерно, що основними критеріями відбору претендентів на посаду перекладача, згідно з твердженням роботодавців і фахівців перекладацьких агентств, є наступні:

- рівень кваліфікації, а не проста наявність профільного диплома, тобто диплома про вищу освіту за фахом "Перекладач", виданого державним, а не приватним вищим навчальним закладом. При цьому перевага віддається випускникам саме державних спеціалізованих або класичних університетів, що завоювали свій високий престиж і авторитет на українському й російському ринках освітніх послуг, ніж педагогічних і технічних ВНЗ. Найбільш високий рейтинг займають випускники спеціальності "Переклад і перекладознавство" Московського державного лінгвістичного університету (МДЛУ) і мовних ("Іноземна мова", "Теорія й практика міжкультурної комунікації", "Лінгвістика й міжкультурна комунікація") факультетів МДУ ім. М.В.Ломоносова, МДІМО, Російського державного гуманітарного університету (РДГУ), Російського університету дружби народів (РУДН), вступний конкурс до яких становить до 22 чоловік на місце, а також Київського національного лінгвістичного університету, Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, ОНУ ім. І.І.Мечникова й ін.;

- володіння, крім спеціальності, зазначеної в профільному дипломі, базовою/додатковою освітою (юридичною, технічною, економічною, медичною і т. ін.) або набором додаткових компетенцій, особливо комп'ютерно-інформаційною, організаційно-управлінською, соціально-економічною, юридичною й ін.;

- здатність працювати на "стику дисциплін" за рахунок володіння знаннями з декількох предметних областей і їхнього сполучення з відповідними організаційними вміннями й іншими додатковими навичками (наприклад, добре розбиратися в техніці, мати досвід продажів або керування процесом виконання проектів, навички рішення конфліктних ситуацій, вільно спілкуватися на декількох іноземних мовах);

- наявність досвіду роботи в основній і різній сферах діяльності;

- висока навченість і перенавченість;

- уміння працювати в команді, уникаючи міжособистісних конфліктів.

Підкреслимо, що в процесі індивідуальних бесід з роботодавцями були конкретизовані особливості, що лежать в основі виділених вище критеріїв конкурентоспроможності перекладачів на сучасному ринку праці. Так, необхідність наявності профільного диплома в першу чергу диктують роботодавці, оскільки хочуть себе й свою перекладацьку фірму забезпечити від неприємностей з нагоди надання неякісного перекладу на ринку перекладацьких послуг, вимоги на якому зростають усе більше й більше. При цьому, роботодавців цікавить відповідність наявних у претендентів мовних і соціальних компетенцій з відповідними оцінками в профільному дипломі. Викликано це тим, що в цей час, з одного боку, ні самі роботодавці, ні перекладацькі агентства не мають ілюзій щодо якості вищої освіти, оскільки відзначають, що з ВНЗ в найкращому разі виходять теоретики, а не "думаючі практики", а в найгіршому разі, - спостерігається знецінювання диплома, що став подібним до товару, який купується й продається. З цієї причини в більшості випадків доводиться доучувати й переучувати нового фахівця-перекладача, підбудовуючи його під специфіку своєї фірми. З іншого боку, зниження якості вищої освіти роботодавці зв'язують із тим, що освітня система сучасного ВНЗ набула рис ринкової, у зв'язку з чим відкривається велика кількість комерційних навчальних закладів, в яких рекламується нова й престижна спеціальність "Переклад", а штат професійних педагогів по ній не збільшується з такою швидкістю, а навпаки, через відсутність належного матеріального стимулювання, зменшується. У результаті відсутності висококваліфікованого кадрового потенціалу, відсутності нових навчальних засобів і технологій, а також необхідної для цього матеріально-технічної бази, якість професійної підготовки майбутніх перекладачів бажає бути набагато вище. По-третє, ринок освітніх послуг вищої школи й ринок праці розвиваються, майже не перетинаючись. У зв'язку із цим, відкриваючи факультети або спеціальність "Переклад", вузи переважно орієнтуються на попит абітурієнтів, орієнтованих на модні професії, не піклуючись про їхнє майбутнє працевлаштування, у той час як ринок послуг по усному й письмовому перекладу, особливо у віддалених регіонах України, не так уже й великий.

Також роботодавці були єдині в думці, що робити ставку тільки на запит на спеціальність "Переклад" сьогодні вже не можна, оскільки тенденції розвитку ринку праці свідчать про те, що для того, щоб бути конкурентоспроможним, необхідно:

- розуміти різницю між запитаною спеціальністю і її запитаністю на ринку праці, оскільки останній дуже гнучкий і вимогливий до працівника (зокрема, якщо в радянський час найбільш запитаними були майстри письмового художнього перекладу, то в цей час – перекладачі - технарі й профі, що спеціалізуються в юридичній і банківській сферах; - час товмачів "широкого профілю" закінчився);

- здійснювати дослідження національного й регіонального ринків перекладацьких послуг, відслідковуючи динаміку вакансій і фіксуючи зміну у вимогах, пропонованих до перекладача на кожній з надаваних посад;

- здобувати додаткові основні спеціальності знання, уміння й навички за рахунок додаткової освіти й придбання індивідуального практичного досвіду роботи.

- добирати необхідні для успішної професійної кар'єри компетентності за допомогою більш раннього (на другому-третьому курсах) включення в роботу зі спеціальності;

- демонструвати здатність до саморозвитку, самовдосконалення й безперервної самоосвіти впродовж професійної кар'єри.

У цілому, роботодавці вказували на те, що:

- якщо на початку 90-х рр. спостерігався бум попиту на перекладачів, що було пов'язане з відкриттям кордонів, збільшенням обсягу ділових зв'язків із зарубіжними партнерами, розвитком туризму й торгівлі, то в цей час фіксується стабілізація й навіть тенденція до перенасичення ринку перекладацьких послуг, оскільки кількість пропозицій з боку дипломованих здобувачів-перекладачів щорічно в кілька разів перевищує реальний попит на перекладацькі послуги з боку роботодавців;

- незважаючи на запитаність перекладачів зі знанням європейських мов, і все зростаючою тенденцією запитаності східних мов, вакансії на посаду висококваліфікованих перекладачів залишаються відкритими по декількох місяцях через їх відсутність, тобто дефіциту професіоналізму, працездатності й інтелігентності (культурності);

- найбільш пропоновані посади - це перекладач-референт, асистент-перекладач, секретар-перекладач, тобто вакансії для фахівців, здатних виконувати функції перекладу поряд з адміністративними;

- необхідними умовами при прийнятті на роботу є знання офісних програм і вільне володіння комп'ютером, комунікабельність (товариськість, привітність, здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми, налагоджувати з ними доброзичливі відносини), уміння створювати свій діловий імідж (справляти гарне враження на навколишніх, уміти подати й піднести себе з виграшної сторони, чарівність, дотримання правил гарного тону), здатність до самоосвіти й самовдосконалення. Крім того, обов'язкові якості для письмових перекладачів - грамотність, посидючість, сумлінність, повага до авторського тексту; для перекладачів-синхроністів - розвинена короткочасна пам'ять, гарна дикція, стресостійкість, комунікативні навички; для послідовного перекладача - не конфліктність, товариськість, презентабельна зовнішність.

У цілому, роботодавці перекладачів були єдині в думці, що, оскільки за останні двадцять років ситуація з перекладачами на всеукраїнському й, особливо, столичному ринках праці мінялася неодноразово, то сфера їхньої вищої освіти повинна бути такою ж гнучкою та мобільною, здатною до швидкої перебудови. Існуюча нині система освіти майбутніх перекладачів, на їхню думку, багато в чому застаріла й вимагає реорганізації, оскільки вона відстає від вимог ринку перекладацьких послуг. Загальноосвітній та інтелектуальний рівень абітурієнтів, що знизився, а також комерціалізація вищої освіти призвели до погіршення якості професійної підготовки майбутніх перекладачів. Останній, на їхню думку, необхідно зробити більш гнучким і продуктивним за рахунок диверсифікованості, а також налагодження більш тісного зв'язку ВНЗ й виробництва, майбутнього випускника й роботодавця, тому що навіть ідеальне знання самої найбільш запитуваної іноземної мови ще не гарантує професійного успіху перекладача. При цьому важливо правильно вибрати "свій" індивідуальний шлях професійного розвитку й саморозвитку, випробовуючи свої сили в різних сферах і жанрах перекладу, оскільки універсальних фахівців, що однаково добре працюють на переговорах і перекладають романи, практично не існує.

Укажемо, що на питання "Чи залучалися Ви як роботодавець до взаємодії з факультетом, що здійснює підготовку майбутніх перекладачів?" позитивну відповідь дали лише окремі респонденти.

Як показало опитування професійних перекладачів, низький попит на високоякісний переклад визначає й низька якість підготовки майбутніх перекладачів. Більшість респондентів вважає, що в країнах СНД на спеціалізованих факультетах і відділеннях, яких не так вже й багато, вчать не перекладу, а іноземних мов. Претензії пред'являються до знань рідної мови, на якому майбутні перекладачі повинні вміти правильно говорити й писати, тобто мати не тільки великий словниковий запас, але й уміти правильно користуватися ним, правильно відтворювати стиль мови людини, мову якого вони перекладають. Тому респонденти вважають, що рідна мова й риторика повинні зайняти в програмі навчання перекладачів таке важливе місце, як і іноземні мови.

Певна частина респондентів указали на недолік, пов'язаний з відсутністю в програмі навчання перекладачів більш ефективних форм роботи з літературними джерелами й реферуванню, що впливає на широту їхнього загального кругозору, а також сприяють швидкочитанню.

Більшість респондентів указало на те, що в програмі навчання, як правило, відсутній системний виклад теорії й методології перекладу. У найкращому разі студенти довідаються про "рівні еквівалентності перекладу" В.Н.Комісарова, не зовсім ясно уявляючи собі, навіщо ці рівні потрібні і як їх застосовувати на практиці, оскільки відсутня не тільки належна теоретична основа, але й методика її практичного додатку. Особливий критиці респондентів піддавалися способи організації виробничої, тобто перекладацької практики, що найчастіше проходить у пасивному режимі. І якщо сам студент-перекладач не виявить належної ініціативи, свого першого іноземця він побачить тільки після закінчення виші й половину сказаного їм не зрозуміє, тому що ніякий магнітофон не замінить живої іншомовності. Як результат, відсутність природної основи знання іноземної мови створює великі труднощі для оволодіння необхідною для перекладача професійною компетентністю.

Опитування найбільш авторитетних членів професорсько-викладацького складу кафедр теорії й практики перекладу, а також іноземних мов, показав, що до цього часу більшість із них досить чітко усвідомлюють необхідність кардинальної зміни цілей, перебудови змісту, інноваційних форм, засобів і методів професійної підготовки майбутніх перекладачів. Зокрема, викладачами старшого покоління класичних університетів було відзначено, що, починаючи з 60-х рр. і аж до середини 90-х рр. минулого століття діяла система підготовки майбутніх перекладачів, орієнтована на обслуговування обмеженого кола державних структур. Серед них позначалися військові й народногосподарські комплекси, міжнародні державні організації й структури зовнішньополітичної діяльності. У зв'язку з цим, як підкреслювали респонденти, професійна підготовка перекладачів у радянський період здійснювалася згідно з пріоритетом тематичного принципу, передбачаючи оволодіння ними конкретним видом перекладу - військовим, науковим, технічним і т. ін. При цьому ядро професійно важливих якостей перекладачів радянського часу становили ті, які входили в екзистенціальну сферу їхньої професійної свідомості, а саме: комуністична переконаність, безмежна відданість Батьківщині, здатність аргументовано відстоювати постулати марксистсько-ленінської ідеології й т. ін.

Крім того, як підкреслювали найбільш досвідчені викладачі, незважаючи на те, що в радянський період, через відомі політичні причини, майбутні перекладачі в процесі професійної підготовки мали досить обмежені можливості спілкування з носіями іноземної мови, на факультетах перекладу були впроваджені такі ефективні педагогічні технології, які дозволяли формувати в них необхідний рівень перекладацької компетентності без наявності природного іншомовного середовища спілкування. Досягалося це, як мінімум, за допомогою реалізації наступних умов, що передбачають:

- орієнтацію професійної підготовки майбутніх перекладачів на знанневий компонент вищої освіти при дотриманні "ідеологічної стриманості перекладу в радянському дусі" [6];
- пріоритет навчання майбутніх перекладачів іноземних мов, не менш двох, у єдності всіх аспектів іншомовної мовної діяльності;
- професійний і соціально-комунікативний тренінг умінь і навичок майбутніх перекладачів.

Характерним було й те, що викладачі, будучи у своїй більшості зорієнтованими на нові європейські цінності професійної освіти, у центрі яких стоїть майбутній перекладач як особистість професіонала й індивідуальність, як правило, майже не пов'язували виникнення нових вимог, пропонованих до майбутніх перекладачів (наприклад, здатність до саморозвитку, самоосвіти, самопроєктуванню й т. ін.), з потребами сучасного ринку перекладацьких послуг. Тим часом, орієнтуючись на ідеальну модель майбутнього перекладача, в основі якої традиційний набір мовних компетентностей (лінгвістична, соціокультурна, текстова, синонімічна й т.ін.), викладачі недостатньо чітко уявляли собі параметри його конкурентоспроможності, а також тих нових підходів, технологій і засобів, які необхідні для її формування, віддаючи перевагу аспектам традиційної теорії й практики навчання іноземним мовам і перекладу.

Соціологічне опитування випускників спеціальності "Переклад" ряду державних і комерційних ВНЗ показав, що за даними самооцінки рівня їхньої конкурентоспроможності, основною причиною неблагополучного працевлаштування за фахом після одержання профільного диплома є:

- по-перше, невідповідна до вимог ринку перекладацьких послуг якість їхньої професійної підготовки, що є визначальним фактором знаходження ними свого місця роботи й перспективного професійного зростання;
- по-друге, відсутність практичного досвіду роботи зі спеціальності, оскільки роботодавці не хочуть витратити час і гроші на перепідготовку перекладачів безпосередньо на їхньому робочому місці.

У зв'язку із цим, випускники-перекладачі вказували на недостатньо високу якість своєї професійної підготовки саме в практичному аспекті, оскільки в період виробничої практики:

- не відвідували перекладацьких агентств і бюро, не знайомилися із провідними й допоміжними видами діяльності перекладачів у них;
- не спілкувалися з професійними перекладачами-фрілансерами, членами перекладацьких організацій і штатних співробітників державних і приватних перекладацьких фірм, не спостерігали за процесом послідовного й синхронного перекладу в реальних умовах;
- не приймали самостійної участі в ділових переговорах із зарубіжними фахівцями;
- не вивчали кон'юнктуру ринку перекладацьких послуг;
- не взаємодіяли з потенційними роботодавцями;
- не стажувалися за кордоном.

Разом з тим, деякі випускники вказували на необхідність здобуття додаткової освіти (переважно економічної і юридичної) або розширення своєї соціокультурної (менеджмент туризму, культури й дозвілля, готельний бізнес і т. ін.) та інформаційної поінформованості (організація інформаційних систем, керування інформаційними ресурсами фірми й т. ін.), зв'язуючи це з підвищенням своєї конкурентоспроможності за рахунок більш глибокого знання тонкощів певних предметних областей.

Серед причин, що знижують якість професійної підготовки перекладачів у вузі, респонденти назвали наступні:

- відсутність вітчизняних традицій в організації професійної підготовки перекладачів;
- невідповідність навчальних програм спеціальності "Переклад" міжнародним стандартам;
- недостатня кваліфікація професорсько-викладацького складу, що забезпечує підготовку майбутніх перекладачів (відсутність кандидатів і, особливо, докторів наук по перекладознавству, а також досвідчених перекладачів-практиків);
- слабка професійна спрямованість викладання соціально-гуманітарних дисциплін і іноземних мов, що викладаються також, як і філологам;
- недосконалість освітніх програм (відсутність різноманітних асортиментів предметів і унікальності їхнього змісту), які не враховують зрілі потреби студентів-перекладачів щодо своєї загальної освіти й професійної підготовки, їхніх індивідуальних можливостей і домагань, а також слабо погоджені з новими вимогами ринку перекладацьких послуг;
- відсутність необхідної матеріально-технічної (спеціально обладнаних кабінетів для синхронного перекладу, сучасного програмного забезпечення комп'ютерних класів і кабінетів для здійснення машинного перекладу, Інтернету, супутникового телебачення, міжнародної комп'ютерної мережі й т. ін.) та інформаційно-методичної бази;
- засилля навчально-виховного процесу застарілими методами й формами (інформаційний підхід, монологічний спосіб дидактичної взаємодії, недостатність пошукових і проблемних ситуацій професійної спрямованості й т. ін.), не стимулюючий пізнавальний і професійний інтерес студентів-перекладачів;
- відсутність нових освітніх технологій і активних способів організації виробничої практики (яка зазвичай, проходить формально), зокрема в перекладацьких фірмах і агентствах;
- відсутність необхідних умов для забезпечення академічної мобільності студентів-перекладачів, тобто навчатися в інших вітчизняних або зарубіжних ВНЗ у певні семестри за їхнім бажанням,
- непогодженість ринку освіти майбутніх перекладачів з потенційними роботодавцями й у цілому з ринком їхньої праці, відсутність у ВНЗ спеціальної служби й відповідної технології просування випускників на ринок перекладацьких послуг;
- висока вартість контрактного навчання, особливо в магістратурі.

ДЖЕРЕЛА:

1. www.careerguide.com.ua [електронний ресурс] – назва з титулу екрану.
2. www.chemodan.com.ua [електронний ресурс] – назва з титулу екрану.
3. www.proforientator.ru [електронний ресурс] – назва з титулу екрану.
4. www.ukrbiznes.com [електронний ресурс] – назва з титулу екрану.
5. www.yukko.kiev.ua [електронний ресурс] – назва з титулу екрану.

В статье представлены результаты опытно-экспериментального исследования проблемы профессиональной подготовки будущих переводчиков в условиях модернизации и диверсификации университетского образования. Главное внимание обращено на роль новых социальных факторов, обеспечивающих эффективность данного процесса.

РЕЗЮМЕ

У статті представлені результати дослідно-експериментального дослідження проблеми професійної підготовки майбутніх перекладачів в умовах модернізації й диверсифікації університетської освіти. Головна увага звернена на роль нових соціальних факторів, що забезпечують ефективність даного процесу.

SUMMARY

The article demonstrates some results of experimental research on the problem of professional training of future translators in terms of modernization and diversification of high education. The main attention is paid to the role of new social factors providing efficiency of this process.

Ключевые слова: рынок переводческих услуг, конкурентоспособность переводчика, диверсификация образования.

Ключові слова: ринок перекладацьких послуг, конкурентоспроможність перекладача, диверсифікація освіти.

Keywords: market of translation services, competitiveness of the translator, diversification of education.
