

Р. Л. МОИСЕЕВ
К ВОПРОСУ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ
СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКОВ РУССКОГО
ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА

*АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР "ПОКОЛЕНИЕ"» (АНО
«ПОКОЛЕНИЕ»),
Г. МОСКВА*

Аннотация: В статье рассмотрены факторы, ведущие к снижению или утрате трудоспособности переводчиков жестовых языков и к оттоку из профессии по другим причинам. Факторы можно разделить на три группы - организационные, медицинские и психологические. Центральное место среди психологических факторов занимает психологическое выгорание. Далее раскрыта специфика деятельности переводчика РЖЯ в образовании с точки зрения организации системы психологического сопровождения профессиональной деятельности (психологической супервизии). Сформулированы основные требования к системе психологического сопровождения.

Ключевые слова: переводчик жестового языка, поддержание работоспособности, психологическое выгорание, психологическая помощь.

В связи с вводом в действие ГОСТ Р 57636—2017 «Язык русский жестовый. Услуги по переводу для инвалидов по слуху. Основные положения» особую актуальность приобретают вопросы, связанные с подготовкой и аттестацией переводчиков жестового языка. Однако в данный момент недостаточно внимания уделяется вопросам поддержания работоспособности и квалификации переводчиков жестового языка. Для обеспечения высокого качества перевода русского жестового языка, особенно в образовании, где к переводчику жестового языка предъявляются дополнительные требования, необходимо создание специальных условий, позволяющих переводчикам эффективно работать в течение длительного времени. Например, в США отток квалифицированных переводчиков жестового языка из профессии идёт быстрее, чем подготовка новых специалистов, т. е. число прекращающих профессиональную деятельность переводчиков превышает число переводчиков, получивших соответствующую квалификацию за тот же период времени [4]. Это ведёт, с одной стороны, к нарастанию дефицита услуг перевода жестового языка, а с другой стороны — к увеличению общественного давления на продолжающих профессиональную деятельность переводчиков жестового языка, вынужденных выбирать между сверхнормативной продолжительностью рабочего времени и социальными и этическими последствиями отказа в предоставлении услуг сверх стандартного рабочего времени.

Анализ литературы показал, что проблемы, ведущие к снижению трудоспособности переводчика жестового языка, снижению качества работы, к утрате трудоспособности или принятию решения о прекращении профессиональной деятельности в качестве переводчика жестового языка, можно разделить на три основные группы.

Первая группа — проблемы, связанные с организацией работы переводчиков жестового языка и защитой их трудовых прав. В эту группу входят вопросы, связанные с недостаточно высокой оплатой труда, недостаточной регламентацией времени работы переводчиков и частыми переработками, вопросы стабильности работы и заработка с одной стороны и профессиональной мобильности с другой стороны.

Вторая группа проблем — профессиональные заболевания. В частности, показана более высокая распространённость среди переводчиков жестового языка болевых синдромов, заболеваний позвоночника и воспалительных заболеваний мелких и крупных суставов, в т. ч. хронических, которые могут вести к деформациям поражённого сустава [1]. Причём ведущим фактором развития таких заболеваний, ведущих к снижению или утрате трудоспособности в качестве переводчика

жестового языка, являются физическое переутомление и недостаточность периодов восстановления. Иными словами, чрезмерно высокая нагрузка, недостаток перерывов в работе или их недостаточная продолжительность приводят к снижению или утрате трудоспособности переводчика жестового языка.

Третья группа проблем — профессиональное выгорание и другие психологические проблемы, обусловленные профессиональной деятельностью переводчиков жестового языка. Помимо собственно профессионального выгорания она включает этические проблемы, связанные с профессиональной деятельностью переводчика жестового языка, и отношение общества к переводчика жестового языка, т. е. вопросы, связанные с престижностью профессии, ожиданиями получателей услуг перевода жестового языка и тем, по каким критериям они оценивают полученные услуги и т. п. [5].

Важно отметить, что все три группы проблем взаимосвязаны — неэффективная организация работы переводчиков жестового языка, ведущая к переработкам, приводит, с одной стороны, к развитию профессиональных заболеваний, с другой стороны — к низкой удовлетворённости работой и хроническому стрессу, ведущими к профессиональному выгоранию, которые усиливаются физическим дискомфортом и повышенной утомляемостью, связанными с профессиональным заболеванием; низкий уровень оплаты труда является и проявлением низкого престижа работы переводчика жестового языка, и фактором этого низкого престижа, низкий престиж работы способствует дефициту квалифицированных переводчиков, что ведёт и к нарастанию эмоциональной напряжённости между переводчиками и получателями услуг перевода вследствие снижения доступности таких услуг или их качества, и к повышению нагрузки на действующих переводчиков, которое в свою очередь обуславливает более быстрое развитие профессиональных заболеваний и профессионального выгорания, и т. д. Всё это показывает необходимость разработки и внедрения мер, направленных на поддержание работоспособности переводчиков жестового языка.

В настоящее время в мировой практике отсутствует опыт создания системы таких мер для переводчиков жестовых языков, однако имеется богатый опыт в отношении специалистов других помогающих профессий. Получение специализированной психологической помощи и поддержки в связи с профессиональной деятельностью (психологической супервизии) для психологов является обязательным как часть стандартов профессиональной деятельности и квалификационных требований. Для целого ряда профессий, таких как спасатели, пожарные, сотрудники правоохранительных органов и др. в большинстве стран мира

получение такой помощи подразумевается как обязательное. Хотя система мер психологической поддержки медицинских и социальных работников не является общепринятой практикой, в этой области накоплен богатый опыт.

В нашей стране возможность получения психологической помощи подразумевается также для педагогических работников в учреждениях среднего образования, что отражено в должностных обязанностях психолога в данных учреждениях. Получение специализированной психологической помощи в связи с профессиональной деятельностью (психологической супервизии) считается необходимым для поддержания работоспособности и профессиональной пригодности всех специалистов помогающих профессий, к которым относится и профессия переводчика жестового языка.

Однако профессиональная деятельность переводчика жестового языка имеет определённую специфику, накладывающую особые требования на организацию системы психологической помощи. Для эффективной работы психологу-супервизору, осуществляющему психологическую поддержку переводчиков жестового языка, необходимо не только понимание специфики жестового языка и его перевода, когнитивных и психологических особенностей глухих и слабослышающих людей, для которых жестовый язык является основным. Работа переводчика жестового языка связана также с целым рядом специфических этических вопросов и доступом к строго конфиденциальной информации [2]. Кроме того в конфликтных ситуациях переводчик жестового языка часто вынужден брать на себя медиацию конфликта. В системе образования переводчик жестового языка является активным субъектом учебного процесса, а не только посредником между преподавателем и обучающимися. Эти особенности профессиональной деятельности в системе образования ставят переводчика жестового языка в системе образования в особое, во многом противоречивое положение. С одной стороны, переводчик активно участвует в учебном процессе, и должен, помимо собственно перевода, обладать обширными знаниями в тех предметных областях, в которых он участвует в проведении занятий, что требует от переводчика времени на подготовку к занятиям [6]. Роль активного субъекта учебного процесса, необходимость подготовки к занятиям, непосредственный контакт с учащимися в образовательном процессе приближают профессиональную деятельность переводчика жестового языка в образовательной организации к деятельности педагогических работников. Однако в настоящий момент, в отличие от педагогических работников, переводчики русского жестового языка в образовательных организациях не имеют ни увеличенного отпуска, ни оплачиваемых часов для методической работы и подготовки к занятиям, ни начисления педагогического стажа. С другой стороны,

если педагогические работники могут обращаться за психологической поддержкой к психологу учреждения, в котором они работают, особая роль переводчика жестового языка не позволяет в этом случае получать эффективную психологическую помощь.

Психолог в образовании в равной мере должен работать как с педагогами, так и с обучающимися и их родителями. Хотя такая система даёт психологу возможность иметь наиболее полную картину психологических особенностей учащегося, она не является оптимальной. Одной из специфических проблем в деятельности школьного психолога является именно необходимость работать с различными субъектами, состоящими между собой в тесных отношениях. Во всех остальных направлениях психологической практики это является нежелательным или даже недопустимым. Например, психотерапевт не может осуществлять индивидуальную психотерапию с разными членами одной семьи или с друзьями; наличие близких отношений потенциального клиента с кем-то, кто уже является или являлся клиентом данного психотерапевта должно являться основанием для отказа в предоставлении психологической помощи и рекомендации обратиться к другому специалисту. Переводчик же жестового языка не только тесно контактирует с другими участниками образовательного процесса, но и должен иметь возможность взаимодействовать с психологом образовательного учреждения в рамках своих непосредственных обязанностей, осуществляя перевод для использующих жестовый язык обучающихся и/или их родителей при работе психолога с ними. С другой стороны, переводчик жестового языка реализует функцию медиации конфликтов между другими участниками образовательного процесса, а эта функция присуща также и психологу. Такое смешение ролей при обращении переводчика жестового языка к психологу образовательного учреждения за помощью порождало бы даже не двойные, а множественные отношения между психологом и переводчиком, что не является допустимым. Возможность профессиональной мобильности психологов и переводчиков русского жестового языка в рамках системы образования с учётом сказанного выше делает нежелательным и обращение переводчика жестового языка, работающего в образовательном учреждении, к психологу другого образовательного учреждения или методического центра.

Таким образом, переводчики жестового языка, с одной стороны, нуждаются в психологической помощи и психологическом сопровождении их профессиональной деятельности, с другой стороны, переводчики жестового языка, работающие в образовательном учреждении, не могут получать адекватную психологическую помощь от психолога образовательного учреждения. Кроме того, для оказания эффективной психологической помощи переводчику жестового языка, психолог

должен обладать специфическими знаниями и компетенциями, связанными со спецификой профессиональной деятельности переводчика жестового языка. Из этого следует, что система психологического сопровождения профессиональной деятельности, или психологической супервизии, переводчиков жестового языка должна быть независимой от организаций, использующих услуги переводчиков жестового языка.

Одной из возможностей является построение системы психологического сопровождения на базе профессиональных объединений переводчиков жестового языка или организаций, реализующих профессиональную подготовку и аттестацию переводчиков русского жестового языка. Это предоставляет возможности для построения централизованной системы, для подготовки психологов и контроля качества психологической помощи и соблюдения этических принципов, а также накопления и обобщения опыта психологической супервизии переводчиков жестового языка, что в дальнейшем может быть использовано в методической и научной работе. Однако в таком случае открытыми остаются вопросы, связанные с охраной трудовых прав переводчиков жестового языка. В первую очередь это вопрос об оплате за психологическую супервизию. В условиях низкой оплаты труда переводчики русского жестового языка, вынужденные самостоятельно оплачивать услуги психолога, будут избегать обращений за психологической помощью, чтобы избежать лишних трат, и де-факто не будут получать адекватную супервизию. Если же в этом случае сделать прохождение психологической супервизии обязательным квалификационным требованием, это будет означать ещё большее снижение оплаты труда переводчиков жестового языка, превращая систему помощи в систему легализованных поборов. Следовательно, обязательным условием построения эффективной системы психологического сопровождения является её финансирование, позволяющее сделать её бесплатной для переводчиков.

Это возможно в случае финансирования системы психологического сопровождения за счёт бюджетных средств или в случае оплаты психологической супервизии организацией-работодателем переводчика. В первом случае неясно, каким образом и на основании чего должна определяться потребность в супервизии, а значит, как должны планироваться выделяемые бюджетные средства. Во втором случае возможна более гибкая система оплаты в соответствии с фактически оказанными услугами, однако организации-работодатели могут стремиться избежать дополнительных трат, требуя обоснования необходимости обращения за психологической супервизией в каждом конкретном случае. Кроме того, из опыта психологического сопровождения медицинских работников в Соединённых штатах известно, что если система психологической помощи предполагает, с одной стороны, обращение работника за такой помощью по мере

возникновения необходимости в ней, а с другой стороны, получение работодателем информации о факте обращения работника за помощью, работники избегают обращаться за помощью из-за того, что сам факт обращения может создать у работодателя неблагоприятное впечатление и дать почву для сомнений в психическом здоровье работника, а значит, и его профессиональной пригодности [3]. Проблемы избегания обращений за психологической помощью из-за угрозы профессиональной репутации не возникает в случае, когда прохождение определённого количества часов психологической супервизии выдвигается в качестве обязательного требования.

Если психологическое сопровождение профессиональной деятельности переводчиков жестового языка в определённом объёме будет бесплатным для самих переводчиков, но обязательным, переводчики жестового языка смогут обращаться за психологической супервизией, не боясь нанести ущерб своей профессиональной репутации, а организации-работодатели не смогут требовать каких-либо обоснований для обращения. Однако другой немаловажной проблемой является перегруженность переводчиков жестового языка, которые вынуждены работать сверхнормативно. Введение обязательного прохождения психологической супервизии может усугубить эту проблему, если только прохождение супервизии не будет учитываться в качестве рабочего времени переводчика жестового языка.

Также необходимо обеспечить для переводчиков свободу выбора формы прохождения психологической супервизии (индивидуальная, групповая, очная, очно-заочная, с использованием современных телекоммуникационных технологий и т. д.) и возможность выбора психолога-супервизора как минимум из нескольких вариантов. Ограничение свободы выбора в данном вопросе будет препятствовать эффективной психологической помощи, а также будет ограничивать право психолога отказать в профессиональной помощи конкретному клиенту по этическим причинам или из соображений нецелесообразности в конкретном случае конкретного вида помощи.

Таким образом, сохранение здоровья и поддержание работоспособности переводчиков русского жестового языка, в т. ч. работающих в образовательных организациях, требует целого ряда мер. Должны быть отражены в нормативных документах риск развития профессиональных заболеваний и потребность в психологическом сопровождении профессиональной деятельности. Также в нормативных документах должно быть отражено особое положение переводчика русского жестового языка в образовательной организации, характеризующееся его ролью активного субъекта учебного процесса, имеющего воспитательную и методическую нагрузку аналогично педагогическим работникам,

и невозможностью получения адекватной психологической помощи от психолога образовательной организации или методического центра.

Имеется потребность в создании системы психологического сопровождения профессиональной деятельности (психологической супервизии) переводчиков русского жестового языка. Такая система может быть создана на базе профессиональных объединений переводчиков жестового языка или организаций, реализующих профессиональную подготовку и аттестацию переводчиков русского жестового языка. Это позволит сделать такую систему централизованной, что даст возможность решать задачи подготовки квалифицированных психологов-супервизоров, контроля качества психологической помощи, накопления и анализа опыта психологической супервизии переводчиков жестового языка.

Необходимым условием эффективности работы системы психологического сопровождения является его бесплатность для переводчиков. Обязательность прохождения психологической супервизии для переводчиков русского жестового языка может иметь свои плюсы, но она возможна только при соблюдении ряда условий. Помимо бесплатности психологической супервизии для переводчиков, таким условием является учёт прохождения психологической супервизии в качестве рабочего времени переводчика русского жестового языка.

ЛИТЕРАТУРА

1. Fischer S. Musculoskeletal disorders in sign language interpreting: A systematic review and conceptual model of musculoskeletal disorder development / S. Fischer // *Work*. —2012. —Вып. № 42 (2). —С. 173—184.
2. Dean R.K. Condemned to repetition? An analysis of problem-setting and problem-solving in sign language interpreting ethics / R.K. Dean // *The International Journal of Translation and Interpreting Research*. —2014. —Вып. № 1 (6).
3. Joules N. Depression in Resident Physicians: A Systematic Review / N. Joules, D.M. Williams, A.W. Thompson // *Open Journal of Depression*. —2014. —Вып. № 3 (3). —С. 89—100.
4. Swartz D.B. *Burnout Among Interpreters for the Deaf* / D.B. Swartz. — Philadelphia, 2008.
5. Swartz D. Interpreters: Using team support to diminish burnout and increase job satisfaction / D. Swartz, J. McCartney. —2004.
6. Камнева В.П. Сурдопереводчики в сфере высшего профессионального образования - СурдоЦентр - Союз переводчиков [Электронный ресурс] / В.П. Камнева. —Режим доступа: <http://surdocentr.ru/publikatsii/budni->

surdoperevodchikov / 41-surdoperevodchiki - v sfere - vysshego - professionalnogo -
obrazovaniya.