

---

*Мирослав Ясин, Анна Комарова*

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПЕРЕВОДА ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА**

Качественный перевод жестового языка является одним из решающих факторов, обеспечивающих включение людей с нарушением слуха в социальную среду и доступ к информации. Перевод жестового языка для людей с нарушениями слуха является важнейшим показателем социального благополучия. Обеспечение качества перевода жестового языка явление относительно новое в мировой практике, в России мы только приступаем к осмыслению этого вопроса, формированию критериев качества и механизмов его гарантии. В статье ставится вопрос о том, какие проблемные зоны актуализируются в обеспечении качества перевода русского жестового языка. Для решения этой задачи проведены 16 полуструктурированных интервью с экспертами, на материалах которых выполнен тематический анализ и систематизация проблем обеспечения качества перевода. Ключевыми проблемами обеспечения качества перевода являются: подготовка кадров, статуса языка, «смещение ролей» и «разделение полномочий организаций». Все четыре проблемы уходят корнями в исторически более ранние этапы развития перевода жестового языка в России. На фоне острой нехватки переводчиков, к переводу допускают максимальное число знающих жестовый язык, без особых требований к квалификации и подготовке. Немногие вузы готовят переводчиков, есть сложности с организацией обучения жестовому языку. Имидж профессии препятствует успешному отбору студентов, часть обучавшихся не остается в профессии. Сохраняются

---

Мирослав Иванович Ясин – к.социол.н., доцент, кафедра общегуманитарных наук и массовых коммуникаций, АНОВО Московский международный университет, Москва, Россия. Электронная почта: [nadsaw@yandex.ru](mailto:nadsaw@yandex.ru)

Анна Анатольевна Комарова – директор, Центр образования глухих и жестового языка имени Г. Л. Зайцевой; доцент, кафедра стилистики английского языка, факультет английского языка, Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия. Электронная почта: [annakomarova@yandex.ru](mailto:annakomarova@yandex.ru)

старые традиции «сурдоперевода», предполагающие выполнение переводчиком дополнительного функционала социального работника. Спорным остается вопрос о разделении полномочий организаций, представляющих социальный заказ перевода для человека с нарушением слуха, организаций, предоставляющих перевод и организаций, контролирующих качество. В заключении даются краткие пояснения по возможным путям решения накопленных противоречий, что позволит обеспечить качество перевода жестового языка. Мониторинг качества перевода жестового языка позволит значительно улучшить уровень предоставляемых услуг.

*Ключевые слова:* переводчики жестового языка, качество перевода жестового языка, глухие и слабослышащие, потеря слуха, качество жизни, русский жестовый язык (РЖЯ)

DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-599-612

## Введение

Обеспечение качества жестового перевода<sup>1</sup> является одним из ключевых факторов, влияющих на благополучие жизни глухих и слабослышащих граждан, так как коммуникация в условиях, где слышащие используют устный язык, для значительной части людей с нарушениями слуха возможна только через переводчика. Проблемами недостатка часов перевода, предоставляемого лицам с инвалидностью по слуху за государственный счет, поднималась неоднократно (Нагорная, Нагорный 2020), однако кроме «количества» перевода остро стоит и проблема качества. В поправках к закону о социальной защите инвалидов жестовый язык выступил в новом статусе – статусе полноценного языка (ФЗ 2012: ст. 14, 19), а в соответствии с этим в приказе минсоцразвития (№ 547 от 16.05.2012) впервые появилась профессия «переводчик жестового языка» (Минаева 2017). В приказе Министерства труда и социальной защиты РФ (2022), для переводчика жестового языка приведен список профессиональных компетенций. Функционал переводчика жестового языка и средства, позволяющие обеспечивать качество и контроль качества обсуждались на учебном семинаре для экспертов Центра оценки квалификаций, проведенном рядом организаций совместно с Советом по профессиональным квалификациям ВНИИ труда (Крыгина 2022). Это первая версия профессионального стандарта переводчика жестового языка в России, который вступил в силу с 1 сентября 2022 г. Многие вопросы, касающиеся деятель-

---

<sup>1</sup> Термин «жестовый перевод» мы считаем более предпочтительным, так как он обозначает перевод как на жестовый язык (прямой), так и с жестового языка (обратный), в то время как часто встречающийся «перевод на жестовый язык» отражает только одну сторону процесса и может вносить путаницу.

ности переводчиков, остались спорными, их предстоит решать, когда накопится практика работы согласно этому стандарту, и вскроются имеющиеся противоречия. С одной стороны, в настоящее время мы наблюдаем в России процесс формирования правовой базы и новых социальных практик переводческой деятельности, которая во многом наследует стратегии работы «дозаконодательного» этапа. С другой стороны, сообщество глухих и самими переводчиками активно осмысливается взаимодействие на новых основаниях.

Внимание к обеспечению качества перевода жестового языка – тенденция относительно новая. В статистике Европейского форума переводчиков жестовых языков впервые стали учитываться претензии сторон и споры о качестве оказания переводческих услуг с 2016 г. (Wit 2016). В России вопрос о качестве обсуждается и в профессиональном сообществе переводчиков, и среди получателей услуг – глухих и слабослышающих граждан, но институционализация обеспечения и контроля качества только предстоит. Принятие профессионального стандарта – отправная точка для этого процесса. Каким образом будет происходить обеспечение качества, по какому пути пойдет, кто будет в нем участвовать – эти вопросы в настоящее время остаются открытыми.

В статье ставится вопрос о том, какие проблемные зоны актуальны для обеспечения качества перевода русского жестового языка (РЖЯ). Был выбран экспертный метод, так как вопросы обеспечения качества перевода жестового языка (ЖЯ) являются относительно новыми, а эксперты обладают практическим опытом, рядом наблюдений и знанием исторических особенностей становления сферы переводческой деятельности в России, что позволяет отразить имеющиеся сложности.

### **Исследовательский вопрос и методы**

Для анализа мы использовали данные, полученные с помощью полуструктурированных интервью с экспертами (см. список экспертов). Опрошено лично или по видеосвязи 16 человек, из них восемь слышащих и восемь глухих. Интервью длились от 50 до 90 минут. Респонденты-эксперты, имеющие многолетнюю практику взаимодействия с заказчиком, в лице перевода РЖЯ (организаций, заказывающих услуги перевода), или исполнителем (переводческие центры; профессиональные объединения переводчиков; организации, готовящие переводчиков). Дополнительно используется анализ информации из открытых источников, публикаций в прессе.

Мы выделили несколько типичных тем, указанных экспертами как проблемы на пути к обеспечению качества перевода. Критерием для их выделения являлась повторяемость в двух и более интервью, затем полученные темы объединили по смыслу в более крупные блоки-проблемы.

## Ключевые проблемы обеспечения качества перевода

### Подготовка кадров

Вопрос о нехватке переводчиков РЖЯ в очередной раз поднят экспертами в ходе нашего исследования. Проблема характеризуется острой нехваткой высококвалифицированных переводчиков, профессионализм которых позволяет переводить, к примеру, судебные процессы, научные конференции, учебный процесс в высших учебных заведениях (Ясин 2019). Только два вуза имеют программы дневной очной подготовки уровня бакалавриата по специальности «переводчик жестового языка». Это Московский городской лингвистический университет, который с 2012 г. ежегодно готовит группы в среднем 13–16 человек и Новосибирский государственный технический университет, который с 2013 г. готовит ежегодно порядка 20–25 человек. С 2022 г. к ним присоединился Казанский федеральный университет, который тоже планирует готовить переводчиков:

Сейчас работают те, кто из семьи глухих в основном, и прошел какие-нибудь курсы, а то, что мы готовим [вуз] это капля в море, их, может, меньше процента <...> Если посчитать, то переводчиков с высшим профессиональным образованием у нас порядка 3% (сл., ПЭ).

Эксперты, включая самих переводчиков, отмечают, что недостаток количества влияет на качество: в профессии нет отбора сильнейших, конкуренции, а значит нет стимула к профессиональному саморазвитию: *«За счет того, что количества нет – страдает качество»* (сл., ПР). Отсутствие конкуренции порождает отсутствие рефлексии качества: *«И сами переводчики не знают, что такое качественный перевод – глухие же обращаются, значит все нормально»* (сл., ПЭ).

На одного человека с инвалидностью по слуху приходится крайне мало переводчиков, что неоднократно отмечалось исследователями (Нагорная, Нагорный 2020; Ясин 2019; Варинова 2018; 2022). Причем, распределение обеспеченности переводчиками на одного нуждающегося значительно различается по регионам. К примеру, в относительно благополучном Новгороде на одного переводчика приходится 55,3 клиента с нарушением слуха, а в Вологде – 125,6 (Чаушьян 2005: 69). Острая нужда в переводчиках, с одной стороны, отсутствие полноценной аттестации переводчиков, с другой, приводит к тому, что в ряде случаев перевод осуществляют слабослышащие, а недостаток слуха является ограничением к устно-жестовому переводу, так как слабослышащий переводчик упускает часть информации, получаемой на слух: *«Работают СОДА (слышащие дети глухих родителей) и слабослышащие, что вообще недопустимо. Недопустимо – слабослышащие, работающие переводчиками. Это от безвыходности в регионах»* (сл., ПР). Однако введение

строго контроля означает сокращение числа переводчиков, которых и так остро не хватает.

Большая часть работающих переводчиков не имеют специального переводческого образования. Как правило, это дети родителей с нарушениями слуха или люди, которые изучали РЖЯ в семье: *«Исторически сложилось, что переводчиками становятся те, кто просто знает русский жестовый язык... переводческое образование у действующих переводчиков РЖЯ отсутствует»* (сл., ОП). Эксперты отметили, что сам по себе факт знания языка «из семьи» – позитивный, однако вместе с ним есть ряд отягощений, который мы подробно рассматриваем в разделе «Смешение ролей».

Достаточно сложно «поставить на поток» подготовку переводчиков, при этом обеспечив ее должное качество. Отсутствуют программы профессиональной подготовки преподавателей РЖЯ, количество мест подготовки переводчиков остается небольшим. Вопрос подготовки осложнен малоизученностью самого языка: большая часть правил не известна лингвистам и является лишь интуитивным знанием носителей – самих глухих и слабослышащих (Комарова 2022).

Преподаватели из числа носителей языка оказываются не трудоустроенными, потому что чрезвычайно мало вузов готовят переводчиков ЖЯ и для глухих преподавателей крайне мало потенциальных вакансий, кроме того, часто им предпочитают слышащих преподавателей-переводчиков: *«Глухие прошли подготовку на преподавателя ЖЯ, а где они теперь? Мы их подготовили, а куда они пошли работать?»* (гл., ВОГ).

Мнения экспертов относительно того, кто же может обучать будущих переводчиков, расходятся. Часть утверждает, что переводчиков должны обучать переводчики, часть же настроена на то, что обучать языку могут только носители языка, однако встречаются и гибридные позиции, в которых роли в обучении распределены. Разговор об обучении ЖЯ часто подводил к теме статуса языка и понимания того, чем же на самом деле является сам ЖЯ (см. подробнее в разделе «Проблема статуса языка»).

О проблеме подготовки чаще говорят эксперты управленческого уровня, среди переводчиков и представителей сообщества глухих широко представлено мнение, что обучение не так уж и важно, так как «лучшие переводчики – это дети из семей глухих». То есть «профессия» как бы дается в семье и не требует специальной подготовки. Стереотип о том, что переводческая деятельность не требует подготовки, является проблемным, так как мешает осознанию профессиональной ответственности, с рядом последствий, таких, как имидж специальности, возможность смешивать переводческий функционал с рядом других требований (подробнее в разделе «проблема смешения ролей»). Престиж профессии влияет на то, какие абитуриенты будут приходить учиться, с каким уровнем способностей и мотивацией, от него же зависит и сохранение выпускников в профессии после окончания вуза. Эксперты говорят о том, что в России

престиж профессии не слишком высок, его нельзя сравнить с ситуацией, например, в Швеции, Германии, США. А оттоку кадров способствует факт низкой официальной оплаты труда переводчика ЖЯ, относительно других карьерных возможностей (сл., ОП).

Вопрос подготовки и аттестации переводчиков тесно связан с темой профессиональных экзаменов, оценки уровня квалификации и, соответственно, экспертных комиссий, которые проводят эти аттестации. Обсуждение критериев оценок внутри аттестационной комиссии привело к пониманию, что критерии оценки квалификации переводчиков не ясны и ранее решались довольно произвольно. В результате, в 2022 г. проведен трехдневный семинар по подготовке экспертов по оценке квалификации переводчиков, начался процесс разработки экзаменационных материалов для оценки уровня квалификации переводчиков.

Можно выделить следующие проблемы: отсутствие или дефицит профессиональной подготовки у многих действующих переводчиков; недостаточное количество учебных заведений и мест для абитуриентов по данной специальности; невозможность развернуть профессиональную подготовку по причине отсутствия квалифицированных преподавателей и программ; невысокий престиж специальности; низкая степень готовности самих экспертных комиссий для оценки переводчиков.

### **Статус языка**

Разговор с экспертами о переводе ЖЯ неизбежно переплетался с рассуждениями о специфике и статусе самого языка. Официальное признание на государственном уровне русский ЖЯ получил в 2012 г., однако по-прежнему актуальны конфликты, имеющие многолетнюю историю. Это спор о «правильном» и «неправильном» РЖЯ, о роли калькирующей речи, языковых нормах, диалектах, обучении языку. Осложняет вопрос социальный контекст, – десятилетиями существовавшее отношение к глухоте как патологии, которую необходимо вылечить («медицинская модель») и патерналистский подход к людям с инвалидностью по слуху, который привел к тому, что глухие и слабослышащие в большинстве своем не готовы отстаивать свое мнение, находятся под давлением слышащих, «слышащие начинают учить глухого "правильной речи"» (Большаков 2016).

Эксперты из числа глухих и части переводчиков отмечают, что уважение глухих к собственному языку только еще просыпается, эта тенденция свойственна молодежи и жителям крупных городов; более старшее поколение часто по-прежнему стесняется ЖЯ, так как негативное отношение к нему поддерживалось не только сурдопедагогами, но и слышащими родителями: глухим в школьном возрасте запрещали «махать руками». Стигматизация ЖЯ самими глухими – явление, которое возникло под длительным давлением сообщества слышащих, о чем свидетельствуют исследования (Sutnab-

Kangas 1999; Чаушьян 2014; Большаков 2016). В мире слышащих различных заблуждений относительно ЖЯ еще больше (Варинова 2018; Комарова 2014). В условиях, когда сами носители языка сомневаются в его статусе и полноценности, очень сложно отстаивать свои интересы в плане качества перевода, настаивать на своей позиции эксперта. А «агентная позиция» как возможность заявлять о себе и своих интересах, играет ключевую роль в социальных преобразованиях, направленных на изменение восприятия людей с инвалидностью в обществе (Ярская-Смирнова, Ярская 2020).

Наследие старых стереотипов о ЖЯ и представление о «неполноценности» собственной позиции делает затруднительной оценку качества оказанных услуг некоторыми глухими: *«Глухие, которые никогда не видели качественного перевода, привыкли получать «что есть», подстраиваться под переводчика и, конечно, им сложно оценить качественный перевод или нет»* (сл., ОП). В плане понимания своих прав на качественный перевод, крупные города значительно отличаются от регионов и мелких населенных пунктов: *«В Москве, Питере будут требовать только перевод и хороший перевод, а где-то в глубинке – там требовать не будут и больше помощи ждут от переводчика, у них другое сознание»* (гл., ОП).

Улучшение ситуации с изучением, преподаванием и требованием качества перевода невозможно решать отдельно от вопроса отношения к ЖЯ в обществе (Нагорная, Нагорный 2020). Самим глухим необходимо *«гордиться своим русским жестовым языком»* (Давиденко, Ежова 2014), тогда будет сформирована активная экспертная позиция у получателей переводческих услуг.

### **Смешение ролей**

Вопрос о статусе переводчика наиболее часто поднимался самими переводчиками ЖЯ, так как до 2012 г. такой профессии не было в реестрах, существовали сурдопереводчики или «инструкторы-дактилологи» с достаточно произвольным списком обязанностей, в зависимости от требований организации, нанимавших их на работу. По факту, переводчиков часто оформляли «на какие-то другие вакансии». Принятие закона и профстандарта переводчики оценивают позитивно: *«Статус у нас теперь есть и это уже плюс для переводчика»* (сл., ПР). В принятом профстандарте (Приказ... 2022) четко определены обязанности переводчика, что позволяет отделить профессиональную роль от функции социального работника, посредника, доверенного лица и т.п., что было традиционно для исторически более раннего этапа взаимоотношений глухих и переводчиков. Такая практика сложилась благодаря двум факторам: во-первых, ранее «сурдопереводчик» действительно имел расширенный функционал, во-вторых, большое количество переводчиков из семей глухих неизбежно смешивали функции переводчика и помогающего родственника (друга семьи). В последнем случае возникали разные «коммуникативные включения» (комментарии, советы и пояснения,

спор с глухим), что явно противоречит методологии и этике перевода. В профессиональной среде в последнее десятилетие обсуждалась тема этики и границ профессиональных обязанностей, однако по-прежнему остро стоит вопрос «создания действенного механизма разграничения функций» (Варинова 2018), так как старые форматы работы действуют по инерции.

Проблему «смещения ролей» подпитывает недостаток профессионального образования у переводчиков, что влечет за собой незнание этики переводческой деятельности и закономерно приводит к этическим нарушениям (Минаева 2017; Варинова 2018). Со стороны глухих также существует социальная инерция, поддерживающая «смещение ролей». Согласно замечаниям экспертов, многие глухие стремятся переложить часть своей ответственности на переводчика, *«иметь помощника, соработника и консультанта в лице переводчика»* (гл., ВОГ). Такая стратегия поддерживает позицию беспомощности («инвалидизации») глухого, а для переводчика означает смещение профессиональной рамки: *«переводчика оценивают не за перевод, а по результату переговоров»* (сл., ОП); *«с переводчика начинают спрашивать в случае ошибки в юридических или иных делах и его обесценивают как переводчика»* (сл., ОП); *«сильный переводчик – справки быстро получил, слабый переводчик – не нашел мне нужного врача, вот как иногда глухие оценивают переводчика»* (гл., ПЭ).

Последствиями для переводчика являются: оценка его не за перевод, а за умение добиваться результатов от организаций или конкретных людей, как следствие, непомерное расширение функционала, профессиональное выгорание и демотивация. Тенденция возлагать на переводчика дополнительные обязанности свойственна скорее отдаленным регионам, старшему поколению, в крупных городах и особенно среди молодежи чаще встречаются представители эмансипированных глухих, которые от переводчика требуют только выполнения профессиональных обязанностей. Нарождающаяся тенденция направлена на дальнейшее разделение ролей и требования от переводчика только услуг по переводу.

### **Разделение полномочий организаций**

Многие эксперты отмечали, что для повышения качества услуг по переводу для людей с нарушениями слуха, должны сложиться условия, где есть полноценная аттестация переводчиков (профессиональные экзамены), профессиональный отбор, рынок услуг, соревновательность. В основном представители организации услуг по переводу и члены экспертных комиссий отмечают, что функции: услуг перевода; контроля качества услуги (экспертизы); защиты интересов заказчика – должны быть разведены в разные организации.

Контролировать можно через независимую систему оценки качества, которая по-новому начинает формироваться с принятием профстандарта, в которой принимать участие будут как заказчики, исполнители, так и получатели/клиенты переводческих услуг (сл., ОП).



Практики стран, где обеспечение людей с нарушением слуха жестовым переводом достигло достаточного качества, показывают, что необходимо разделение полномочий между организациями, предоставляющими услуги перевода, организациями, контролирующими качество и социальным заказчиком (организацией-заказчиком или конкретным человеком) (Wit 2020). В России социальные акторы исторически совмещают ряд полномочий, за счет чего возникают условия, ведущие к снижению качества услуг. Так, при совмещении ролей исполнителя и контролера, «на бумаге» качество оказывается завышенным, а по факту – имеет тенденцию к снижению. Многие представители Всероссийского общества глухих (ВОГ) уверены, что чем больше полномочий у данной организации, тем это лучше для глухих: *«Глухие сами должны контролировать качество услуг перевода»* (гл., ВОГ). Причем, разделение полномочий не поможет, если кто-то захочет провести коррупционную схему: *«Придумали тендер. И также стали выводить средства на этих тендерах, договариваться и выводить. Это не про глухих – это во всех сферах»* (гл., ОП). Однако часто это же отделение оказывается поставщиком услуг – предоставляет переводчиков, и организацией-заказчиком – представляет интересы граждан с нарушениями слуха. Такая ситуация может приводить к дисбалансу в плане соблюдения интересов всех трех сторон. К примеру, несколько лет назад произошел «скандал с Волгоградом», где совмещение в местном отделении ВОГ функций заказчика, исполнителя и контролера привело к *«массовым припискам часов и нелегальному выводу средств»* (гл., ПЭ).

Тем не менее для сообщества глухих отдать организацию и контроль перевода в руки слышащих – большой риск, так как история XX в. дала пример политики «орализма» как тотального запрета их языка и культуры (Большаков 2016; Sutnab-Kangas 1999). Обсуждение разделения полномочий, без обсуждения роли глухих в контроле качества, не вызывает оптимизма. Так, практика тендеров ассоциируется в основном с удешевлением: *«Переводческие услуги по тендеру – это значит максимально дешево, а самое дешевое – какого обычно качества?»* (гл., ПЭ). Еще один пример искажения принципа разделения полномочий – «внутренний» переводчик, которого нанимают на постоянную работу в систему МВД или судебный орган. Он оказывается «нерегулируемым» в плане соблюдения этического кодекса и качества исполнения обязанностей, ни со стороны переводческого профессионального сообщества, ни со стороны организаций, защищающих права людей с нарушениями слуха. В случае же недовольства качеством перевода, глухой, как заказчик услуг, не может выбрать другого переводчика, не может обратиться за независимой экспертизой произведенного перевода. В ряде стран пришли к необходимости введения в судах третьего «переводчика-наблюдателя».

Отношения, в которых нет возможностей независимой экспертизы и свободного выбора услуг, очень быстро деградирует: *«Конечно, когда*

*все в одних руках – наступает демпинг и фикция»* (сл., ПЭ). Модель «разделения полномочий» позволяет сделать контроль качества более чувствительным к дисбалансу, так как возможностей скрыть проблему становится меньше. Европейский форум переводчиков ЖЯ уделяет внимание претензиям сторон и спорам о качестве оказания переводческих услуг для решения вопросов повышения качества перевода (Wit 2016). Возможность открыто «выяснять отношения», позволила сформировать более удачную модель взаимодействия, которая больше устраивала и заказчика, и исполнителя. В России существующее «объединение полномочий» многих участников устраивает, или же у них отсутствуют представления о возможностях иного подхода. Так ВОГ устраивает ситуация, когда организация является и заказчиком, и исполнителем, и «наблюдателем за качеством». Большинство представителей этой организации уверены, что «ВОГ представляет интересы глухих», а совмещение функций им кажется естественным. Также переводчики отмечали, что им не выгоден «сторонний наблюдатель», лучше, когда работодатель выполняет функции по урегулированию конфликтов с заказчиком.

В настоящий момент, по отзывам и представителей сообщества глухих, и переводчиков, качество обеспечивается «свободным рынком», – возможностью выбора и отзывами клиентов – людей с нарушениями слуха. Однако такие опции доступны только в крупных городах, где возможен выбор переводчика. У переводчика есть «имидж», который выступает аналогом уровня квалификации. Для урегулирования противоречий существуют организации – поставщики услуг по переводу (ВОГ или диспетчерская, или условное ООО, предоставляющее услуги перевода), которые принимают претензии от клиента и «знают» переводчиков. Профессиональный рост оказывается факультативным – по личному желанию переводчика.

Тем не менее некоторые тенденции к разделению полномочий между организациями появились в последние годы. Так, московский ВОГ как заказчик услуг по переводу, в 2018 г. впервые заключил годовой контракт с диспетчерской из Санкт-Петербурга «Забота». В России действует ряд союзов переводчиков ЖЯ, выступающих как профессиональные сообщества и влияющих на наблюдение за качеством профессиональной деятельности – это «Объединение переводчиков жестового языка» в Москве, «Сибирская ассоциация переводчиков русского жестового языка» в Новосибирске, «Хабаровский союз переводчиков жестового языка».

Таким образом, разделение полномочий организаций, предоставляющих перевод, заказывающих перевод и контролирующих качество, является некоторой инновацией, которую ряд экспертов воспринимает критически, а кто-то готов принять, положившись на зарубежную апробацию. Элементы такого разделения постепенно входят в практику, однако есть много инерционных сил, препятствующих полному разделению функций.

## Заключение

Обозначенные нами четыре группы проблем характеризуют современную ситуацию с обеспечением качества перевода РЖЯ. Проблема подготовки кадров характеризуется нехваткой переводчиков, и как следствие, низким барьером входа в профессию, невысокой профессиональной конкуренцией. Все это снижает качество услуг и престиж профессии. Проблема статуса языка берет начало в социальной инерции, сохраняющей отрицательные стереотипы относительно ЖЯ не только в среде слышащих, но и самих глухих, что мешает сформировать активную экспертную позицию у получателей переводческих услуг. Улучшение ситуации с изучением, преподаванием и требованием качества перевода тесно связано с отношением к ЖЯ в обществе (Нагорная, Нагорный 2020). Проблема «смешения ролей» с одной стороны во многом является следствием традиций, с другой, сохраняется благодаря острому дефициту кадров и общему дефициту социальных услуг для людей с инвалидностью. Проблема «разделения полномочий организаций» воспринимается как самая неоднозначная. В то время как эксперты из профессиональных объединений переводчиков и международных комиссий склонны поддерживать эту модель, у ряда переводчиков и представителей общества глухих она вызывает сомнения. Однако элементы такого разделения постепенно входят в практику, хотя и остается инерционная сила, препятствующая полному разделению функций.

Обозначенные нами группы проблем обеспечения качества перевода ЖЯ – подготовки кадров, статуса языка, «смешения ролей» и «разделения полномочий организаций» – могут быть разрешены с течением времени с применением соответствующих мер.

## Список экспертов:

Члены Совета «Объединения переводчиков жестового языка», глухие – 2 человека; слышащие, переводчики – 2 чел. (код ОП)

Высококвалифицированные переводчики и управляющий персонал переводческих служб, слышащие 4 чел. (код ПР)

Лица, осуществляющие подготовку и экзаменацию переводчиков: глухие – 2 человека, слышащие – 2 чел. 4 (код ПЭ)

Представители подразделений ВОГ, спортивных и художественных ассоциаций глухих, 4 чел. (код ВОГ)

Всего 16 экспертов, поровну глухих (код Гл.) и слышащих (код Сл.).

## Материалы для анализа

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ (2022) *Об утверждении профессионального стандарта «Переводчик русского жестового языка»*, № 13н от 14.01.2022.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ (2012) *Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности»* № 547н от 16.05.2012.

Федеральный закон (2012) *О социальной защите инвалидов в Российской Федерации*, № 296 от 30.12.2012.

## Список источников

Большаков Н. В. (2016) От девиации к идентичности: трансформация научных подходов к пониманию глухоты. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 2 (85): 160–174.

Варинова О. А. (2018) Требования к профессии переводчика русского жестового языка в современных условиях. *Научные труды Центрального научно-исследовательского института русского жестового языка. Материалы Научно-практической конференции*, Москва, 29 марта 2018: 159–168.

Варинова О. А. (2022) Культура сообщества глухих в подготовке переводчиков русского жестового языка. *Межкультурное пространство жестовых языков: перевод, коммуникация, исследования. Сборник научных статей Второй международной научно-практической конференции*. Москва, 16–17 декабря 2021: 90–94.

Давиденко Т., Ежова В. (2014) Гордиться жестовым языком. А. А. Комарова, В. А. Паленный (ред.) *За жестовый язык!* М.: ООИ ВОГ: 79–82.

Комарова А. А. (2014) Нужна ассоциация переводчиков жестового языка. А. А. Комарова, В. А. Паленный (ред.) *За жестовый язык!* М.: ООИ ВОГ: 215–220.

Комарова А. А. (2022) *Сообщество глухих и жестовый язык*. М.: ООИ ВОГ.

Крыгина Ю. (2022) Открыт центр сертификации переводчиков РЖЯ. *В едином строю*, (7): 6.

Минаева Е. С. (2017) Проблема подготовки переводчиков русского жестового языка. *Русский жестовый язык: законодательство, исследования, образование. I межрегиональная научно-практическая конференция*. Красноярск, 27 октября 2017: 110–115.

Нагорная Л. А., Нагорный Н. Н. (2020) Популяризация русского жестового языка как одно из условий инклюзии глухих людей в современном российском обществе. *Философия и культура*, (6): 9–32.

Чаушьян Н. С. (ред.) (2005) *Сборник материалов к Международной конференции переводчиков жестового языка*, 11–15 марта 2005. М.

Чаушьян Н. (2014) Право на жестовый язык. А. А. Комарова, В. А. Паленный (ред.) *За жестовый язык!* М.: ООИ ВОГ: 156–162.

Ярская-Смирнова Е. Р., Ярская В. Н. (2020) Агентная позиция людей с инвалидностью в городском пространстве. *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*, (56): 223–234.

Ясин М. И. (2019) Глухие и слабослышащие студенты в системе инклюзивного высшего образования: возможности и барьеры. *Журнал исследований социальной политики*, 17 (4): 601–614.

Sutnab-Kangas T.T. (1999) *Linguistic Genocide in Education or Worldwide Diversity and Human Rights?* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wit M. de (2016) *A Comprehensive Guide to Sign Language Interpreting in Europe*. Self-published. Printed by Create Space.

Wit M. de (2020) Making It Work: Applying AIC Professional Standards to Conference Signed Language Interpreters. *International Journal of Interpreter Education*, 12 (1): 72–77.

*Miroslav Yasin, Anna Komarova*

## PROVISIONS FOR QUALITY SIGN LANGUAGE INTERPRETING

High-quality sign language interpreting is one of the key factors in the inclusion of people with hearing loss in the social environment and access to information. Ensuring the quality of sign language interpreting is a relatively new phenomenon in world practice. In Russia, we are at the beginning of understanding this issue, forming quality criteria and implementing guarantee mechanisms. The study raises the question of what are the current conditions for ensuring the quality of translation of Russian sign language. In order to solve this problem, sixteen semi-structured interviews were conducted with experts. On the basis of these interviews, a thematic analysis and systematization of the existing problems in ensuring the quality of interpreting were carried out. The main problems of ensuring the quality are the following: the problem of professional training, the problem of the status of the language, the problem of 'mixing roles,' and the problem of 'separation of powers' of organizations. All four problems are rooted in history, in the earlier stages of development of sign language interpreting in Russia. There is an acute shortage of interpreters, which is why people who only know sign language are allowed to interpret without any special requirements for qualification or training. Not many universities train advanced students; there are difficulties in the organization of sign language teaching. The traditions of 'sign language interpreting' are preserved, which assume that interpreters also perform the functions of social workers. The issue of 'separation of powers' between organizations representing the social order in interpreting for a person with hearing loss, organizations providing interpreting services, and quality control organizations remains controversial. In conclusion, the possible ways of resolving the accumulated contradictions are briefly explained, which will allow the formation of some system of ensuring the quality of sign language interpreting.

*Keywords:* sign language interpreters, quality of sign language interpretation, deaf and hard-of-hearing people, hearing loss, quality of life, Russian sign language

DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-599-612

## References

Bolshakov N. V. (2016) Ot deviacii k identichnosti: transformaciya nauchnyh podhodov k ponimaniyu gluhoty [From Deviation to the Identity: The Transformation of Scientific Approaches to Understanding Deafness]. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 2 (85): 160–174.

Miroslav Yasin – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of General Humanitarian Sciences and Mass Communications, ANOVO 'Moscow International University,' Moscow, Russian Federation. Email: nadsaw@yandex.ru

Anna Komarova – Director of the Galina Zaitseva Centre for Deaf Studies and Sign Language; Assoc. Prof., Department of English Stylistics, Faculty of English, Moscow State Linguistic University, Moscow, Russian Federation. Email: annakomarova@yandex.ru

- Chaushyan N. S. (ed.) (2005) *Sbornik materialov k Mezhdunarodnoy konferentsii perevodchikov zhestovogo yazyka, 11–15 marta 2005* [Collection of Materials for the International Conference of Sign Language Interpreters]. Moscow.
- Chaushyan N. (2014) Pravo na zhestovyy yazyk [The Right for Sign Language]. In: A. A. Komarova, V. A. Palenny (eds.) *Za zhestovyy yazyk!* [For Sign Language!]. Moscow: OOOI VOG: 156–162.
- Davidenko T., Ezhova V. (2014) Gorditsya zhestovym yazykom [Take Pride in Sign Language]. In: A. A. Komarova, V. A. Palenny (eds.) *Za zhestovyy yazyk!* [For Sign Language!]. Moscow: OOOI VOG: 79–82.
- Komarova A. A. (2014) Nuzhna associaciya perevodchikov zhestovogo yazyka [We Need an Association of Sign Language Interpreters.]. In: A. A. Komarova, V. A. Palenny (eds.) *Za zhestovyy yazyk!* [For Sign Language!]. Moscow: OOOI VOG: 215–220.
- Komarova A. A. (2022) *Soobshchestvo gluhih i zhestovyy yazyk* [Community of Deaf and Sign Language]. Moscow: OOOI VOG.
- Krygina Yu. (2022) Otkryt centr sertifikatsii perevodchikov RZHYA [A Certification Center for Translators of RSL Was Opened]. *V edinom stroyu* [In a Single Line], (7): 6.
- Minaeva E. S. (2017) Problema podgotovki perevodchikov russkogo zhestovogo yazyka [The Problem of Training Russian Sign Language Translators]. *Russkij zhestovyy yazyk: zakonodatelstvo, issledovaniya, obrazovanie. I mezhregional'naya nauchno-prakticheskaya konferentsiya* [Russian Sign Language: Legislation, Research, Education. I Interregional Scientific and Practical Conference], Krasnoyarsk, 27 Oktober 2017: 110–115.
- Nagornaya L. A., Nagornyy N. N. (2020) Populyarizatsiya russkogo zhestovogo yazyka kak odno iz usloviy inklyuzii gluhih lyudej v sovremennom rossijskom obshchestve [Popularization of Russian Sign Language as One of the Conditions for the Inclusion of Deaf People in Modern Russian Society]. *Filosofiya i kultura* [Philosophy and Culture], (6): 9–32.
- Sutnab-Kangas T.T. (1999) *Linguistic Genocide in Education or Worldwide Diversity and Human Rights?* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Varinova O. A. (2018) Trebovaniya k professii perevodchika russkogo zhestovogo yazyka v sovremennykh usloviyakh [Requirements for the Profession of Russian Sign Language Interpreter in Modern Conditions]. *Nauchnye trudy Centralnogo nauchno-issledovatel'skogo instituta russkogo zhestovogo yazyka. Materialy Nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Scientific Works of the Central Research Institute of Russian Sign Language. Materials of the Scientific and Practical Conference], Moscow, 29 March 2018: 159–168.
- Varinova O. A. (2022) Kultura soobshchestva gluhih v podgotovke perevodchikov russkogo zhestovogo yazyka [The Culture of the Deaf Community in the Training of Russian Sign Language Interpreters]. *Mezhkul'turnoe prostranstvo zhestovykh yazykov: perevod, kommunikatsiya, issledovaniya. Sbornik nauchnykh statej Vtoroy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Intercultural Space of Sign Languages: Translation, Communication, Research. Collection of Scientific Articles of the Second International Scientific and Practical Conference]. Moscow, 16–17 December 2021: 90–94.
- Wit M. de (2016) *A Comprehensive Guide to Sign Language Interpreting in Europe*. Self-published. Printed by Create Space.
- Wit M. de (2020) Making It Work: Applying AIIC Professional Standards to Conference Signed Language Interpreters. *International Journal of Interpreter Education*, 12 (1): 72–77.
- Yarskaya-Smirnova E.R., Yarskaya V. N. (2020) Agentnaya pozitsiya lyudej s invalidnostyu v gorodskom prostranstve [The agency of People with Disabilities in Urban Space]. *Vestnik Tom'skogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sociologiya. Politologiya* [Bulletin of Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political Science], (56): 223–234.
- Yasin M. I. (2019) Gluhie i slaboslyshashchie studenty v sisteme inklyuzivnogo vysshego obrazovaniya: vozmozhnosti i barery [The Deaf and Hard of Hearing in the System of Inclusive Education: Opportunities and Barriers]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 17 (4): 601–614.