

Nataša HirciFilozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Slovenija
natasa.hirci@ff.uni-lj.si

UDK 81'25:[37.091.12:005.963.5]

DOI: 10.4312/vestnik.17.159-177

Izvirni znanstveni članek



EVALVACIJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA NA ODDELKU ZA PREVAJALSTVO V LJUBLJANI: PERCEPCIJA DELODAJALCEV IN PRAKTIKANTOV¹

IZVLEČEK

V prispevku predstavljamo rezultate raziskav, osredotočenih na evalvacijo in samoevalvacijo praktičnega usposabljanja študentov Oddelka za prevajalstvo Univerze v Ljubljani, ki so opravljali prevajalsko prakso kot obvezni del študijskega procesa na magistrskem programu Prevajanje/Tolmačenje. V raziskavo so bili poleg praktikantov vključeni tudi predstavniki izbranih delovnih organizacij, ki študentom prevajalstva ponujajo tritedensko praktično usposabljanje. V uvodnem delu je predstavljeno področje mentoriranja in evalvacije, nato sledijo rezultati evalvacije in samoevalvacije različnih vidikov praktičnega usposabljanja. Podatki so bili pridobljeni s pomočjo 122 končnih poročil in anketnih vprašalnikov praktikantov po zaključenem praktičnem usposabljanju v zadnjem akreditacijskem obdobju za članstvo Oddelka za prevajalstvo v *Evropski mreži magistrskih programov iz prevajanja* (angl. *European Master's in Translation*) v kombinaciji s podatki o praktičnem usposabljanju za študijsko leto 2023/2024. Raziskava se osredotoča na odnos in pomoč sodelavcev v delovni organizaciji ob sprejemu praktikanta, predvsem pa na različne vidike mentoriranja, od komunikacije in povratnih informacij, ki jih praktikanti prejmejo v času prevajalske prakse, do časa in spodbude, ki ju mentorji namenjajo praktikantom. Dodatne informacije o praktičnem usposabljanju smo pridobili s pomočjo šestih poglobljenih intervjujev s posameznimi predstavniki delovnih organizacij, ki zaposlujejo prevajalce in sodelujejo pri praktičnem usposabljanju, in praktikanti, ki so v teh delovnih organizacijah opravljali prevajalsko prakso. V intervjujih smo želeli dodatno osvetliti različne prevajalske aktivnosti, rabo najsodobnejših prevajalskih tehnologij in orodij umetne inteligence v času prevajalske prakse, mentorski odnos in kasnejše zaposlitvene možnosti. Izsledki raziskave kažejo na nujnost nadaljevanja tesnega povezovanja med akademskimi inštitucijami in delovnimi organizacijami, ki ponujajo zaposlitev alumnom Oddelka za prevajalstvo, saj praktično usposabljanje pri potencialnih delodajalcih na področju jezikovnih in prevajalskih storitev vzpostavlja most med izobraževalnim in poklicnim svetom.

¹ Članek je nastal v okviru raziskovalnega programa št. P6-0446, ki ga financira ARIS.

Obenem poleg pridobivanja poklicnih izkušenj na področju disciplinarnega znanja praktikanti v času praktičnega usposabljanja razvijajo in krepijo tudi mehke veščine, ki so v zadnjem času eden od ključnih gradnikov zaposljivosti bodočih prevajalcev.

Ključne besede: praktično usposabljanje, ponudniki prevajalske prakse, bodoči prevajalci, evalvacija in samoevalvacija, mentoriranje

ABSTRACT

EVALUATION OF TRANSLATION WORK PLACEMENT AT THE DEPARTMENT OF TRANSLATION STUDIES IN LJUBLJANA: PERCEPTION OF WORK PLACEMENT PROVIDERS AND WORK PLACEMENT SEEKERS

The article presents the results of several studies focusing on the evaluation and self-evaluation of translation work placement, a compulsory part of the MA studies at the Department of Translation Studies at the University of Ljubljana, undertaken by the students of Translation/Interpreting. Selected language service providers offering a three-week practical experience to trainee translators also participated. In the first part of the article, the concepts of mentoring and evaluation are defined, followed by the results of evaluations and self-evaluations of various aspects of translation work placement, obtained from 122 final reports and post-placement questionnaires by trainee translators from the last accreditation period for the *European Master's in Translation*, combined with the data from 2023/2024. The main aim was to explore the relationship and aid provided to trainee translators by other employees, while focusing in particular on mentoring, communication and feedback during translation work placement, as well as the time dedicated to and encouragement given to mentees. Additional information foregrounding various aspects of translation work placement was obtained from six interviews with selected translation service providers and trainee translators soliciting information on various translation activities during translation work placement, the use of translation technologies and generative artificial intelligence tools, mentor-mentee relationship and future employment prospects. The findings highlight the importance of close partnership between the academia and work placement providers offering employment to the graduates of the Department of Translation Studies, underlining that work placement can serve as a bridge between the academic and professional worlds. While translation work placement offers trainee translators work-related experience in disciplinary knowledge, it also presents an opportunity for the development of soft skills, nowadays often foregrounded as a key contributor to employability of future graduates.

Keywords: practical training, LSPs offering translation work placement, trainee translators, evaluation and self-evaluation, mentoring

1 UVOD

Praktično usposabljanje bodočih prevajalcev je vse pogostejše umeščeno v izobraževalni proces, zato je v zadnjem času opazen tudi porast prevodoslovnih raziskav, ki se osredotočajo na situacijsko učenje, poklicne vidike prevajalskega dela in zaposljivost prevajalcev in tolmačev (Galán-Mañas et al., 2020; Hao in Pym, 2023; Hirci, 2023; Maczak, 2024; Olalla-Soler, 2019; Risku, 2016; Rodríguez de Céspedes, 2017; Sadza, 2021; Vitalaru, 2022).

Oddelek za prevajalstvo na Univerzi v Ljubljani je kot član mreže EMT,² *Evropske mreže magistrskih programov iz prevajanja*, zavezan k temu, da svoje diplomante ustrezno pripravi na poklicne izzive. Poleg prevajalskih seminarjev, osredotočenih na situacijsko učenje in projektno delo, ter predmetom, ki se ukvarja s poklicnimi vidiki prevajalskega dela, je med študijske vsebine umestil tudi predmet Prevajalska praksa: ta sestoji iz skupinskih in individualnih srečanj, ki so predpriprava za izvedbo obveznega nepedagoškega praktičnega usposabljanja. Ker ponuja vpogled v prevajalsko delo v poklicnem življenju, lahko pomembno prispeva k razvoju spretnosti in kompetenc mladih prevajalcev, saj jim poleg nadgradnje disciplinarnega znanja, praktičnih izkušenj z najsoodobnejšimi prevajalskimi tehnologijami in prevajalskih kompetenc pomaga pridobivati prevajalsko samozavest (podrobneje v Hirci, 2016, 2023). Poleg tega za praktikante in alumne Oddelka za prevajalstvo že od leta 2012 vsako leto organiziramo Karierni dan, kjer se bodoči praktikanti lahko srečajo s ponudniki prevajalske prakse in potencialnimi bodočimi delodajalci. V začetnih letih smo ga organizirali na Filozofski fakulteti, od leta 2015 pa enkrat na Gospodarski zbornici v sodelovanju z Združenjem prevajalskih podjetij, sicer pa v sodelovanju s slovenskim predstavništvom Evropske komisije v Hiši EU. Dogodek je odlična priložnost za bodoče mlade prevajalce, da spoznajo potencialne delodajalce in z njimi stkejo prve poslovne vezi.

Tritedenska Prevajalska praksa (6 KT) je obvezna za vse študente prvega letnika magistrskega študija Prevajanje/Tolmačenje. Če želijo, lahko študenti namesto izbirnega predmeta opravijo dodatno tritedensko praktično usposabljanje, tj. Prevajalsko prakso II (prav tako 6 KT). V času praktičnega usposabljanja se študenti prelevijo v prevajalce, ki opravljajo dejanske prevajalske naloge v realnem okolju, kjer se spoznavajo s prevajalskimi procesi, s prevajalskimi aktivnostmi in z najnovejšimi tehnološkimi pripomočki (prim. Hirci, 2016, 2022). Glavni cilj praktičnega usposabljanja je torej ponuditi študentom magistrskega študija Prevajanje/Tolmačenje dragocene praktične izkušnje v dejanskem poklicnem okolju, kjer lahko pridobivajo dodatne prevajalske in druge kompetence. Oddelek ima sklenjene formalne krovne dogovore o sodelovanju s številnimi delovnimi organizacijami, od inštitucij EU do slovenskih ponudnikov prevajalskih storitev in prevajalskih služb v javnem sektorju, nekatere večje delovne organizacije in mednarodna podjetja pa želijo,

2 Več na spletni strani EMT: https://commission.europa.eu/education/skills-and-qualifications/develop-your-language-skills/european-masters-translation-emt/european-masters-translation-emt-explained_en.

da se poleg krovnega dogovora podpiše tudi tripartitno pogodbo. V času prevajalske prakse mora vodja prevajalskega oddelka ali prevajalske službe v delovni organizaciji praktikantom dodeliti ustreznega mentorja, tj. izkušenega prevajalca strokovnjaka, ki praktikantom sproti dodeljuje naloge in pregleduje njihove prevode, jim pri delu pomaga in svetuje. Poleg tega, da spoznavajo najnovejše tehnološke pripomočke in procese prevajalskega dela, jim mentor v izbrani delovni organizaciji omogoči tudi, da se seznani in sodelujejo s preostalimi člani prevajalske ekipe. Pomembno je, da so mentorji v delovni organizaciji s praktiki nenehno v stiku, da redno spremljajo delo praktikantov, pregledujejo njihova prevedena besedila in so na voljo tudi za dodatna vprašanja ali pojasnila.

Kako uspešno bo potekalo praktično usposabljanje v delovnih organizacijah, je v veliki meri odvisno od mentorskega odnosa, zato se v članku osredotočamo na evalvacijo izkušnje praktikantov in ponudnikov prevajalske prakse. S pomočjo podatkov, ki smo jih pridobili s kombiniranjem različnih metodoloških pristopov, želimo osvetliti potek in aktivnosti v času prevajalske prakse. Osredotočili se bomo na naslednja vprašanja:

- a) So študenti Oddelka za prevajalstvo dovolj usposobljeni za vključevanje v vsakodnevne prevajalske aktivnosti in delo s tehnološkimi pripomočki v izbrani delovni organizaciji?
- b) Kako mentorski odnos vpliva na uspešnost praktičnega usposabljanja?
- c) Kako prevajalska praksa vpliva na zaposlitvene možnosti?
- d) Kakšna so ključna spoznanja praktikantov?

2 PRAKTIČNO USPOSABLJANJE IN MENTORIRANJE

Vloga mentorja je ena ključnih v procesu praktičnega usposabljanja študentov, saj močno vpliva na celotno praktično izkušnjo. Vendar pa Zabukovec (2018, str. 13) ugotavlja, da je navkljub želji, da bi se področje mentoriranja enotno definiralo, še vedno preveč definicij mentorskega odnosa, ki poudarjajo zgolj posamezne značilnosti tega odnosa. V svojih razmišljanjih se opira na Allen, Finkelstein in Poteet (2009, str. 2), ki govorijo o odnosu med bolj in manj izkušenim zaposlenim v delovni organizaciji, kjer bolj izkušeni novega sodelavca seznani z delom in sodelavci, ga uvede v delovno organizacijo in mu »pomaga pri reševanju socialnih ter osebnih vprašanj, ki se lahko v organizaciji pojavijo.«

Izpostavimo lahko dve funkciji mentoriranja, ena je osredotočena na poklicno raven, druga na psihosocialne faktorje, kjer je mentor postavljen v vlogo vzornika in svetovalca, ki z mentoriranjem lahko razvije celo prijateljski odnos (prim. Zabukovec, 2018). Mentor mora znati mentoriranja spodbujati in ga ves čas usmerjati, saj so »ustrezna komunikacija, veščine poslušanja in znanje o procesu učenja v delovnem okolju« tisto, kar »bo omogočalo ustrezen razvoj mentoriranja« (Zabukovec, 2018, str. 21). Dobro sodelovanje z različnimi mentorji nedvomno prispeva k temu, kako se bo praktikant na praktičnem usposabljanju počutil (prim. Govekar Okoliš et al., 2023; Hirci, 2016; Kristl et al., 2007).

Poznamo različne oblike mentoriranja, ki je lahko pedagoško ali nepedagoško, poteka pa skupinsko, individualno ali v e-obliki prek različnih spletnih kanalov (prim. Karcher et al., 2006). Strpnost, komunikativnost, prijaznost, zanesljivost in prilagodljivost so zgolj nekatere izmed ključnih lastnosti dobrega mentorja, ki pomembno prispevajo k uspešnemu sodelovanju z mentoriranci. Mentor naj bi ustvarjal delovno okolje, ki mentorirancu omogoča razvijanje lastnega potenciala (Zabukovec, 2018, str. 16), saj mentoriranje omogoča pridobivanje novih znanj in informacij, ki jih posameznik sicer ne bi bil deležen; tako »s stalno povratno informacijo /.../ omogoča razvijanje posebnih kompetenc in izkušnjo uspešnosti v profesionalnem okolju«. Mentor mora mentorirancu ves čas nuditi podporo in spodbudo, saj ima to izjemen vpliv na mentorirančev razvoj. V takšnem odnosu razvija kompetence mentoriranca, ki so povezane s pridobivanjem znanja in poklicnih spretnosti, obenem pa dviga njegovo samozavest, spodbuja njegov osebni razvoj, da se nauči sprejemanja odgovornosti verjeti vase in v svoje odločitve, ter spodbuja razvoj profesionalnosti, ki je povezana z razumevanjem in s spoštovanjem dolžnosti in etičnih načel svojega poklica (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2018; Govekar Okoliš et al., 2023). Mentor mora z mentorirancem vzpostaviti *pozitiven odnos*, ki temelji na zaupanju in spoštovanju ter vzdrževanju rednega dialoga in dosledne podpore, saj vse to lahko pomaga mentorirancu pri doseganju osebnih, izobraževalnih in poklicnih ciljev. Zabukovec (2018, str. 16) poudarja, da je mentor mentorirancu tudi vzornik, ki »služi kot model za ustrezne vrednote, stališča in vedenje na delovnem mestu«, ponuja model dela v skupini in model komunikacije z ostalimi zaposlenimi, obenem pa je »model za iskanje ravnotežja med delom in domačimi obveznostmi« in model »sprejemanja odgovornosti.« Poleg razvoja profesionalne identitete praktikanta mentoriranje prispeva tudi k osebnemu razvoju mentoriranca.

V nadaljevanju bomo na kratko predstavili vlogo evalvacije posameznih vidikov prevajalske prakse, posebej mentoriranja, ki so ga praktikanti Oddelka za prevajalstvo deležni v delovni organizaciji, saj mora v vsaki delovni organizaciji vodja prevajalske službe ali prevajalskega oddelka praktikantu dodeliti t. i. zunanjega mentorja (prim. Kristl et al., 2007; Govekar Okoliš et al., 2023); za Oddelek za prevajalstvo je posebej pomembno, da je mentor strokovnjak z dolgoletnimi prevajalskimi izkušnjami, po možnosti pa tudi z mentoriranjem (prim. Hirci 2016). Mentorski odnos je namreč tisti, ki lahko pomembno vpliva ne le na poklicni razvoj posameznega praktikanta, temveč prispeva tudi k osebni rasti, k vzpostavljanju bolj zadovoljujočega odnosa do dela in k samozaupanju.

2.1 Evalvacija in samoevalvacija praktičnega usposabljanja

V razpravah o pomenu in subjektih evalvacije v delovnih okoljih pojem evalvacije lahko razumemo kot vrednostno sodbo, povezano z ovrednotenjem in ocenjevanjem, ali kot orodje, ki nam pomaga ugotavljati odlike in pomanjkljivosti z namenom izboljšanja (Govekar Okoliš et al., 2023). Vrednotimo uspešnost in učinkovitost usposabljanja in praktičnega dela praktikanta v določeni delovni organizaciji. Glavni namen evalvacije je,

da s povratno informacijo ugotavljamo pozitivne in negativne plati usposabljanja in s tem ocenjujemo njegovo uspešnost v določeni delovni organizaciji. S pomočjo evalvacije lahko ugotavljamo, v kolikšni meri so praktikanti pridobili ali izboljšali svoje kompetence (prim. Kristl et al., 2007; Govekar-Okoliš et al., 2023). Pomembno je, da se naučijo povezovati teoretično znanje z novimi spoznanji in izkušnjami na praktičnem usposabljanju, so usposobljeni za spremljanje in vrednotenje stroke ter za sodelovanje z zaposlenimi. V delovni organizaciji spoznavajo konkretne poklicne situacije, različne vloge strokovnjakov in delovne procese, pridobivajo znanja o pomenu in oblikah osebnega strokovnega izobraževanja in o lastnem profesionalnem razvoju, obenem pa tudi kritično opazujejo in vrednotijo svoj proces usposabljanja.

Končna evalvacija je lahko ustna in pisna, lahko se ocenjuje s številčnimi ocenami ali opisno. Ocenjujejo se lahko odgovori na vprašanja v evalvacijskih anketnih listih, poročila praktikantov in dnevnik dela, mentorjeva poročila, ki vsebujejo opis dela in doseženih kompetenc, ter praktikantova samorefleksija (več v Govekar Okoliš et al., 2023, str. 43). Ključno je, da mentor v delovni organizaciji na primeren in učinkovit način posreduje povratne informacije.

Na Oddelku za prevajalstvo študenti opravljajo evalvacijo in samoevalvacijo med praktičnim usposabljanjem, bolj poglobljeno pa po zaključku prevajalske prakse, ko napišejo daljše poročilo z dnevnikom dela. Po opravljeni prevajalski praksi izpolnijo še anonimni anketni vprašalnik. Zunanji mentorji svoja opažanja o praktikantu zapišejo na evalvacijski list, kjer delo in napredek praktikanta tudi ocenijo (glej Potrdilo v Kristl et al., 2007, str. 55). Oddelčni mentor³ nato opravi evalvacijo praktikantovih aktivnosti in doseženih ciljev po praktičnem usposabljanju ter na osnovi vseh evalvacij in mnenja zunanjih mentorjev, s katerimi je pogosto v stiku, praktikantu zaključi oceno in jo vnese v Visokošolski informacijski sistem VIS.

2.2 Organizator praktičnega usposabljanja in oddelčni mentor

Izmenjava znanj, izkušenj in informacij med študenti in mentorji, pa tudi med praktiki, lahko pomembno prispeva k izvedbi praktičnega usposabljanja. Na Oddelku za prevajalstvo zato pri predmetu Prevajalska praksa organiziramo skupinska in individualna srečanja s študenti, kjer bodočim praktikantom nudimo pomoč in podporo, tako v obliki spodbude, osebnega svetovanja pri izbiri delodajalca in iskanju ter vzpostavljanju mest za praktično usposabljanje, kot tudi z ustreznimi napotki in informacijami, ki jih študenti pridobijo pred opravljanjem praktičnega usposabljanja; prav tako vsako leto organiziramo tudi Karierni dan, kjer se stkejo prvi poslovni stiki med bodočimi praktikanti in predstavniki delovnih organizacij, ki ponujajo prevajalsko prakso (več v Hirci 2016). Pomembna je konstantna podpora med praktičnim usposabljanjem za sprotno reševanje

3 Na Oddelku za prevajalstvo se vlogi koordinatorskega/organizatorskega in mentorja praktičnega usposabljanja na fakulteti prekrivata.

morebitnih težav in kasneje, ko se odvijata evalvacijski in samoevalvacijski postopek. Zgolj z upoštevanjem vseh teh dejavnikov lahko praktično usposabljanje postane del načrtovanja kasnejše kariere alumnov.

Naj izpostavimo tudi prednosti izvajanja praktičnega usposabljanja za fakulteto. Na ta način oddelek pridobiva povratne informacije o ustreznosti študijskega programa in ga s pomočjo evalvacijskih ocen lahko ustrezno dopolnjuje, nadgrajuje in izboljšuje. Praktikanti poleg disciplinarnih kompetenc in spoznavanja poklicnega ustroja prevajalskega dela pridobivajo tudi prevajalsko samozavest in vzpostavljajo prve poslovne stike, kar je izjemnega pomena za nadaljnje poklicno delovanje. Obenem oddelek oblikuje mrežo ustreznih delovnih organizacij in zunanjih mentorjev, se seznanja s strokovnimi novostmi poklicne prakse in s stanjem na trgu dela, relevantnim za strokovno področje (več o percepciji delodajalcev v Hirci, 2023). Na osnovi evalvacijskih anket in oddanih poročil praktikantov na eni strani in povratnih informacij ponudnikov prevajalske prakse o izvedbi praktičnega usposabljanja in sodelovanju s praktikanti na drugi poteka sprotna evalvacija te študijske obveznosti.

2.3 Delovna organizacija in zunanji mentor

Pri praktičnem usposabljanju Oddelek za prevajalstvo sodeluje z različnimi vladnimi prevajalskimi službami, z institucijami Evropske unije, s prevajalskimi in podnaslavljal-skimi podjetji, s sodnimi tolmači, s turističnimi agencijami in z medijskimi institucijami. Ključno je, da imajo delovne organizacije bogate izkušnje s prevajanjem, s tolmačenjem, z vodenjem prevajalskih projektov in večjezično komunikacijo ter ostalimi poklicnimi vidiki prevajalskega dela.

Uspešnost praktičnega usposabljanja je močno odvisna od podpore, ki jo praktikan-tom lahko nudi zunanji mentor. Ta v delovni organizaciji zagotavlja ustrezne pogoje za delo, se dogovarja o načinih sodelovanja, uvaja študente v delovno okolje, jih vodi in usmerja, sproti določa oblike in vsebine dela, nadzira praktikante pri izdelavi prevodov ter ocenjuje njihov razvoj in uspešnost. Mentor v izbrani delovni organizaciji tako sode-luje pri načrtovanju in organizaciji usposabljanja, izdelavi individualnega načrta nalog, predstavitvi praktikantov ostalim zaposlenim, obenem pa vodi, usmerja in spodbuja prak-tikante k uspešnemu doseganju ciljev, nudi podporo in konstruktivne povratne informaci-je, komunicira z mentorjem na fakulteti, nadzira delo, postavlja izzive in dodeljuje odgo-vornosti (Hirci, 2016). Spodbuja tudi osebni profesionalni razvoj praktikantov, skrbi za usvajanje specifičnih poklicnih kompetenc in spretnosti, ustvarja priložnosti za učenje na področju komuniciranja, kritičnega mišljenja, odgovornosti, prilagodljivosti in timskega dela, nudi pomoč pri razumevanju kulture delovne organizacije, pomaga pri vzpostavljanju mreže poslovnih stikov, pregleda pisna poročila praktikantov, oceni njihovo delo in napredek v času usposabljanja in izpolni poročilo o njihovem delu (Govekar-Okoliš et al., 2023; Hirci, 2023). Za praktikante Oddelka za prevajalstvo je izjemno pomembno

mentorjevo stalno in sprotno preverjanje kakovosti prevodov. V času mentoriranja, ki je lahko individualno ali timsko (prim. Zabukovec, 2018, str. 21–23), mentor prakticante seznani s poslovnimi in procesnimi vidiki poklicnega dela, jim posreduje informacije o sodelovanju z naročniki prevodov, o izdelavi predračunov in finančnem ovrednotenju prevajalskega dela. Poleg prevajanja in revidiranja besedil jih seznaja tudi z drugimi poklicnimi vidiki, jim omogoča delo z najsodobnejšimi prevajalskimi orodji, jih spozna z delovno organizacijo in s sodelavci ter jim predstavi etične vidike prevajalskega dela (Hirci, 2016, 2023).

Bistveno poslanstvo mentorjev je v tem, da s praktikanti razvijajo odnos, ki temelji na spoštovanju, zaupanju in kolegialnosti; s tem pomagajo razvijati disciplinarne in druge poklicne kompetence praktikantov, dvigajo njihovo samozavest ter spodbujajo njihov samorazvoj in razvoj poklicne profesionalnosti. Obenem mentorji tudi sami pridobivajo, saj se v času mentorstva lahko poveča zadovoljstvo z lastnim delom, mentoriranje pa jim pomaga razvijati vodstvene, komunikacijske in medosebne spretnosti (prim. Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016). Pomembno je, da mentorji ozavešijo medgeneracijske razlike in so se tudi sami pripravljeni učiti od mlajših kolegov. S tem ustvarjajo okolje »za skupno oz. vzajemno učenje«, kar je lahko še posebej izpolnjujoče, ker mentorja motivira in mu »omogoča, da raste profesionalno in osebno«, medtem ko uspešnost mentoriranja prispeva k mentorjevi kredibilnosti in splošnem ugledu v delovni organizaciji (Zabukovec, 2018, str. 19).

Soočanje z lastnimi kompetencami in uvidom v to, kje je treba določena znanja, spretnosti, kompetence in osebne lastnosti še nadgraditi, je eden od temeljnih procesov poklicnega razvoja. V raziskavi predstavljamo evalvacijo percepcije praktikantov in delodajalcev o izvedbi prakse, o uvidu v napredek praktikantov, o mentorskem odnosu, o morebitnem manku disciplinarnega znanja ali specifičnih prevajalskih kompetenc in o zaposlitvenih možnostih.

3 METODOLOŠKI PRISTOP

Kombiniranje različnih metodoloških pristopov v zadnjem času ponovno pridobiva na veljavi (prim. Creswell in Plano Clark, 2017); triangulacija podatkov, združevanje metod ter etnografske raziskave s kombiniranjem kvantitativnih in kvalitativnih podatkov so ustaljena praksa tudi v prevodoslovju, saj omogočajo celostno razumevanje raziskovanega področja, zato v našem prispevku percepcijo praktikantov in delodajalcev o praktičnem usposabljanju osvetljujemo s pomočjo poročil praktikantov, anketnih vprašalnikov in poglobljenih intervjujev, izvedenih prek aplikacije zoom.

Na Univerzi v Ljubljani so že pred časom ustvarili evalvacijski anketni list⁴ (Kristl et al., 2007), ki smo ga na Oddelku za prevajalstvo prilagajali svojim specifičnim potrebam. Anketna vprašanja pokrivajo različne segmente o tem, kje je praktikant opravljal delo (v privatni delovni organizaciji ali v sklopu javnega sektorja), o sprejemu praktikanta v delovno organizacijo in odnosu zaposlenih, o ustreznosti nalog in možnostih sodelovanja v zahtevnejših projektih, o povračilu potnih stroškov, o nadomestilu za prehrano in morebitni nagradi za opravljeno delo, do vprašanj, povezanih s tem, v kolikšni meri so praktikanti zadovoljni z obveščenostjo in usmerjanjem na fakulteti. V enem delu se vprašalnik posebej dotika tudi evalvacije mentoriranja in vsebuje specifična vprašanja, ki osvetljujejo mentorski odnos v delovni organizaciji, na koncu pa je podana še celostna ocena praktičnega usposabljanja.

4 EVALVACIJA PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA NA ODDELKU ZA PREVAJALSTVO V LJUBLJANI

V prvem delu raziskave predstavljamo rezultate evalvacije praktičnega usposabljanja s strani praktikantov v zadnjem petletnem obdobju reakreditacije magistrskega študijskega programa Prevajanje/Tolmačenje za članstvo v Mreži EMT, tj. med leti 2019 in 2023, dodani pa so tudi podatki za študijsko leto 2023/2024. Uporabili smo univerzitetni anketni vprašalnik (Kristl et al., 2007, str. 57), ki smo ga delno priredili za potrebe Oddelka za prevajalstvo. Praktično usposabljanje je bilo ocenjevano s pomočjo Likartove lestvice, kjer je 1 najnižja ocena, 5 pa najvišja. Sledi prikaz rezultatov evalvacije zunanjega mentorja pri uvajanju v praktično usposabljanje, časa, ki ga namenja praktikantu, spodbude, sprotne komunikacije in povratnih informacij. Na koncu je podana še celostna ocena praktičnega usposabljanja.

4.1 Evalvacija mentorskega dela in osebna refleksija praktikantov

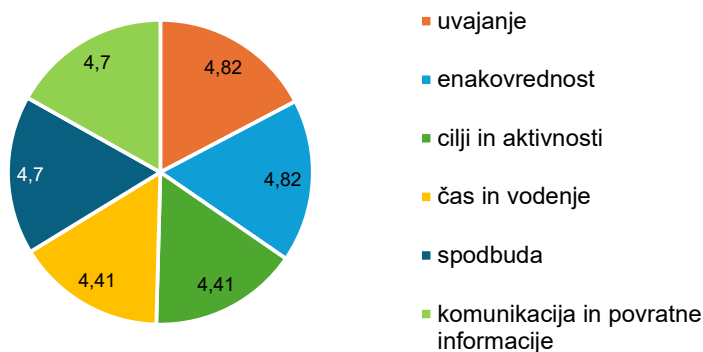
Evalvirali smo podatke med leti 2019/2020 in 2023/24. V posameznem študijskem letu so obvezno tritedensko prevajalsko prakso (6 KT) opravljali študenti, ki so bili vpisani v prvi letnik magistrskega programa Prevajanje/Tolmačenje, nekateri pa so se odločili za dodatno prevajalsko prakso, ki jo lahko uveljavljajo namesto izbirnega predmeta (prav tako 6 KT). V Tabeli 1 so navedeni podatki o številu praktikantov, ki so prevajalsko prakso opravljali v posameznem študijskem letu, in sicer:

4 V *Smernicah za praktično usposabljanje* (Kristl et al. 2007), ki so dostopne na https://www.uni-lj.si/assets/Sluzba-za-spremljanje-kakovosti-analize-in-porocanje/Ankete_samoevalvacija_ostala-dokumentacija/Smernice-prakticno-usposabljanje.pdf.

Tabela 1: Število praktikantov, ki so opravljali prevajalsko prakso

Štud. leto	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
	17	29	32	25	19

Navkljub izjemno zahtevni situaciji v času epidemije covid-19 v študijskem letu 2019/2020, ko ni bilo jasno, če bo sploh mogoče izvesti praktično usposabljanje za študente Oddelka za prevajalstvo, so ocene izkušnje z mentoriranjem ($N = 17$ respondentov) presenetljivo visoke (glej Sliko 1).



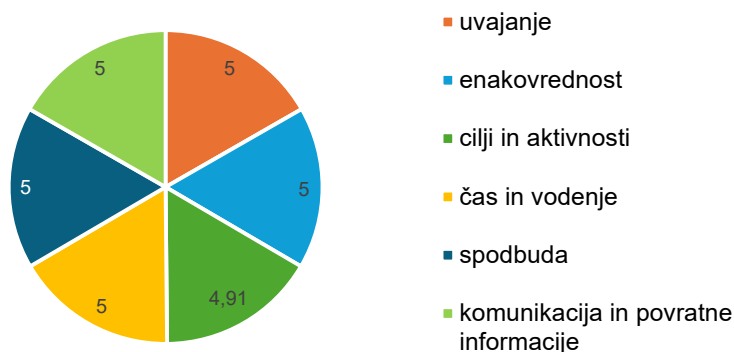
Slika 1: Prikaz povprečnih ocen mentoriranja v času epidemije covid-19

Marsikje se je namreč zatikalo že pri sami organizaciji, ko smo se z delodajalci dogovarjali o izvedbi prevajalske prakse prek spleta ali v živo; kot najuspešnejša se je na koncu izkazala hibridna izvedba. Pogosto je to pomenilo, da so praktikante v času epidemije v delovnih organizacijah bili pripravljeni sprejeti v živo, četudi so njihovi zaposleni posledično morali več svojega dela opravljati od doma. Večinoma smo se uspeli dogovoriti za model 3:2, tj. tri dni na delovnem mestu v živo in dva dni kot delo od doma, za kar smo delodajalcem posebej hvaležni. Tako smo s skupnimi močmi uspeli praktikante vključiti v poklicno situacijo, kjer so imeli vsaj nekaj osebnih stikov z ostalimi zaposlenimi in niso bili prepuščeni zgolj samim sebi in izolaciji, povezani z delom od doma.

Še višje so ocene mentoriranja praktičnega usposabljanja v delovnih organizacijah v študijskem letu 2023/2024 ($N = 19$ respondentov), ko so bile skoraj vse kategorije razen kategorije o ciljih in aktivnostih v času prakse (tu je povprečna ocena 4,91) ocenjene z najvišjo možno oceno (prim. Sliko 2).

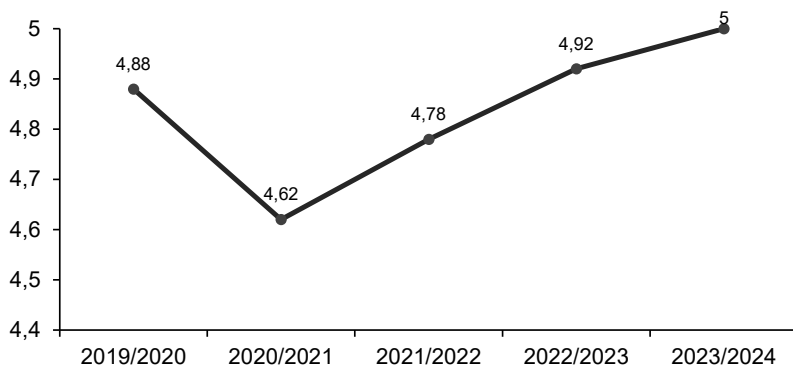
Gledano v celoti, se praktikanti čutijo lepo sprejete v času opravljanja prevajalske prakse ($N = 122$), kar se odraža tudi v ocenah sprejema v delovni organizaciji (povprečna in tudi najvišja možna ocena, 5, je bila podana v študijskem letu 2022/2023, najnižja, in sicer 4,74, pa leto po pandemiji covid-19, tj. v študijskem letu 2020/2021) ter odnosa zaposlenih do praktikantov (čista petica v študijskem letu 2023/2024, najnižja leto po pandemiji covid-19, v študijskem letu 2020/2021, in sicer 4,58).

Manj zadovoljni so praktikanti s tem, da v času opravljanja praktičnega usposabljanja nimajo možnosti, da bi bili vključeni v zahtevnejše projekte (najnižja povprečna ocena 3,9 v študijskem letu 2019/2020, najvišja, tj. 4,7, pa v študijskem letu 2023/24), kar pa je povsem razumljivo, saj so šele na začetku karijerne poti in jim delodajalci še ne morejo in ne želijo dodeljevati najzahtevnejših nalog. Četudi je prevajalska praksa načeloma neplačana, saj je obvezni del študijskega procesa in so praktikanti za svoje delo v bistvu nagrajeni s kreditnimi točkami (6 KT), s čimer so seznanjeni že na skupinskih srečanjih, so nekateri praktikanti vseeno izrazili nezadovoljstvo, ker za opravljeno delo niso primerno finančno nagrajeni.



Slika 2: Prikaz povprečnih ocen mentoriranja za študijsko leto 2023/2024

Pri evalvaciji celostne izkušnje praktikantov na praktičnem usposabljanju ($N = 122$) v zadnjih petih letih (glej Sliko 3) je povprečna ocena prvo leto po epidemiji covid-19 nekoliko nižja kot leto poprej, a je še vedno nad 4,5. V študijskem letu 2023/2024 pa so vsi praktikanti celostno izkušnjo ocenili z najvišjo možno oceno.



Slika 3: Prikaz trendov pri evalvaciji celostne izkušnje na praktičnem usposabljanju med študijskimi leti 2019/2020 in 2023/2024

To so dejansko odlični rezultati, ki v luči evalvacije in izraženega mnenja praktikan-tov kažejo na izredno kakovostno izvedbo prevajalske prakse in uspešno mentoriranje v delovnih organizacijah, četudi v zahtevnih pogojih v času med epidemijo in po njej.

4.2 Poglobljena analiza praktičnega usposabljanja: osebna percepcija predstavnikov delovnih organizacij

Ker smo želeli pridobiti natančnejši vpogled v organizacijske vidike in aktivnosti med praktičnim usposabljanjem, smo se odločili za dodatno pilotno študijo v obliki poglobljenih intervjujev s posameznimi predstavniki delovnih organizacij in praktikanti, ki so v teh delovnih organizacijah opravljali prevajalsko prakso. K sodelovanju smo povabili delodajalce, pri katerih so praktikanti Oddelka za prevajalstvo v zadnjih desetih letih naj-pogosteje opravljali praktično usposabljanje, tj. predstavnike vladnih prevajalskih služb, članic Združenja prevajalskih podjetij, Slovenske tiskovne agencije, prevajalske službe RTV Slovenija ter prevajalske službe pri mednarodnem podjetju Revoz/Renault.

V nadaljevanju povzemamo izsledke študije s tremi predstavniki delovnih organiza-cij (DO⁵) in tremi praktikanti (PR). Pogovore smo snemali s pomočjo platforme zoom; predvidena dolžina intervjuja je bila 40 minut, a so nekateri trajali tudi več kot uro in pol. Najprej je predstavljena percepcija DO, in sicer po sklopih, povezanih z evalvacijo poteka aktivnosti in izkušenj s praktikanti, rabe tehnoloških pripomočkov in zaposlitve-nih možnosti. Predstavljamo podatke iz pogovorov s predstavniki enega od prevajalskih podjetij, vladne prevajalske službe in mednarodnega podjetja.

4.2.1 Potek aktivnosti med praktičnim usposabljanjem in mentoriranje v izbrani DO

V vseh DO prijava poteka prek elektronske pošte, določi se točen termin, mentor je prak-tikantom dodeljen že prvi dan prevajalske prakse. V DO1 želijo, da jim študenti pošljejo svoj življenjepis, v DO3 pa s praktikanti podpišejo tudi dodatno tripartitno pogodbo o sodelovanju, kar se zahteva predvsem v večjih ali mednarodnih delovnih organizacijah navkljub že podpisanemu krovnemu dogovoru o sodelovanju med dotično delovno or-ganizacijo in Filozofsko fakulteto. V DO1 morajo praktikanti opraviti testni prevod, da jih lažje umestijo v tim prevajalcev in jim določijo delovne naloge (podobno v DO3). Praktikante najprej sprejme vodja prevajalske pisarne, kjer imajo razgovor o pričakova-njih, jezikovnih kombinacijah in željah, razkažejo jim delovne prostore, jih predstavijo prevajalskemu timu ter seznajajo z načini dela, komunikacije in s poslovno kulturo.

V DO2 že prvi dan dobijo v prevod daljši dokument, ki si ga razdelijo z mentor-jem: skupaj ga prevajata, usklajujeta in sproti pregledujeta. Kot pozitivno izpostavijo

5 Vsi podatki so bili anonimizirani in kodirani; mnenja predstavnikov delovnih organizacij so predstavljena s kodo DO in oštevilčena, tj. DO1, DO2 in DO3, mnenja praktikan-tov pa s kodo PR in prav tako oštevilčena, tj. PR1, PR2 in PR3.

medgeneracijsko sodelovanje, »prenos dolgoletnih prevajalskih izkušenj na mlade praktikante in praktikantke, ki svojo kariero komaj začenjajo in jih pri delu čaka še veliko zanimivih spoznanj in izkušenj ter nove ideje, tehnologije in svežino, ki jo mladi praktikanti in praktikantke prinesejo v kolektiv«. Na ta način torej pridobivajo tudi mentorji (prim. Zabukovec, 2018), ki praktikante usmerjajo, jim svetujejo v katerih jezikovnih virih lahko najdejo ustrezne prevodne rešitve in kako se prevode pošilja v lekturo. Takoj so vključeni v prevajalski tim, sproti spoznavajo vsa področja delovanja, potek koordinacije naročil, kako delujeta terminološki oddelek in delo tolmačev (DO2). Praktikanti sodelujejo v živih projektih in spoznavajo različne besedilne tipe, njihove prevode pa vedno pregleda tudi mentor ali lektor.

V vseh DO so praktikanti vključeni v vse faze prevajalskega procesa. Večina delovnih organizacij praktikantom določi enega mentorja, v DO2 pa imajo lahko tudi dva ali tri mentorje, odvisno od drugih zadolžitev in razpoložljivosti. Mentorji so strokovnjaki na svojem področju in vodja prevajalskega oddelka v tej delovni organizaciji jih določi za mentoriranje glede na jezikovno kombinacijo in praktikantova zanimanja. V DO1 so v mentoriranje načeloma sicer vpeti vsi zaposleni, a - odvisno od jezikovne kombinacije - praktikanti dejansko tesneje sodelujejo s skupino zaposlenih z njihovo jezikovno kombinacijo. V DO2 so mentorji nagrajeni in mentoriranje se upošteva tudi pri napredovanju. Po drugi strani mentorji v DO1 niso nagrajeni, saj naj bi bilo mentoriranje del kulture te DO.

V DO3 so mnenja, da morajo praktikanti spoznati vse plati prevajalskega dela, zato jih vključujejo v vse naloge in jih pogosto tudi pohvalijo, ker »mladi ljudje so naši upi in jih je treba zelo spodbujati /.../da bodo zmogli v različnih situacijah odreagirati.« Verjamejo, da rabijo mladi čim več prakse in spodbudnih povratnih informacij. Želijo, da so praktikanti prisotni na delovnem mestu, v pisarni, da se lahko o vsem sproti pogovorijo, besedila skupaj pregledujejo in se tako čim več naučijo. Izpostavijo, da je pomembno, kakšna osebnost je sodelavec: eni se sami brez težav vključijo in znajo komunicirati z naročniki, drugi so bolj zadržani in rabijo bistveno več spodbude. V DO1 se jim zdi prevajalska praksa posebej smiselna tudi zato, da sami bolje spoznajo potencialne sodelavce (podobno v ostalih DO) in praktikantom pomagajo do spoznanja, če se zares »vidijo« v tem poklicu.

4.2.2 Vpliv tehnološkega razvoja na delo: raba strojnih prevajalnikov in orodij, ki so podprta z generativno umetno inteligenco

Večina DO se zaveda, da je raba sodobnih tehnologij v prevajalskem poklicu neizogibna. Kot pereč izpostavljajo pogled sodobne družbe, ki orodja GUI (tj. orodja, podprta z generativno umetno inteligenco) sprejema z odprtimi rokami, vendar se povprečni uporabniki ne zavedajo potencialnih pasti in težav, ki jih predstavlja nekritična raba teh orodij. V izbranih DO poudarjajo, da budno spremljajo uvajanje tehnoloških novosti in sprejemajo tehnološke inovacije pri rutinskih delih, se pa zavedajo, da nekritična raba med neveščimi

uporabniki lahko hitro vodi v neustrezno razumevanje kognitivnih naporov, ki so povezani s strokovnim in kakovostnim opravljanjem prevajalskega poklica, še posebej, ko gre za revidiranje strojno prevedenih besedil, kar posledično vodi v degradacijo razumevanja poklicne zahtevnosti in nižanje cen prevajalskih storitev. V nobeni od DO, ki ponujajo prevajalsko prakso, ni prepovedana raba ChatGPT, Google Translate, DeepL ali podobnih orodij, vendar dodajo, da raba teh orodij ne pride povsod enako v poštev.

V DO3 so izpostavili, da zaradi kreativnega dela ali nedopustnosti vnašanja osebnih podatkov, števil, imen podjetij in poslovnih skrivnosti prosto dostopnih tehnologij praktično ne uporabljajo. V DO2 praktikante motivirajo, da najprej sami prevedejo besedila, »s svojim znanjem in šele nato, kot dopolnilno pomoč, uporabijo DeepL in ostalo. Pri tem jih opozarjamo na pasti in zavajajoče rešitve MT.« Strojne prevajalnike (angl. MT, machine translation) razumejo kot pomoč pri delu, »vendar se zavedamo pasti moderne tehnologije, podprte z umetno inteligenco, ki prevajalca oziroma prevajalko lahko hitro zavede pri prenosu pomena besedila iz izvirnega v ciljni jezik. Tukaj je treba še posebej paziti in zelo dobro preveriti, ali je bila pomoč strojnega prevoda resnično boljša.« V DO3 praktikantom svetujejo, da naj sicer uporabljajo vse tehnologije, »/.../ a jaz vedno rečem: poglej si, ampak mi imamo interni slovar in vedno jim povem, po kakšnem vrstnem redu naj gledajo - ne najprej na internet, ampak interni slovar, imamo svojo interno bazo podatkov, kjer je res ogromno zadetkov, imajo ogromno nekih rešitev.«

V DO2 verjamejo, da »na nobenem področju človeka ne more nadomestiti nek stroj, na nobenem področju, kjer si ti res dober. /.../ ker tam, kjer bodo pričakovali kakovost in kjer se bo zahteval dober prevod, bodo še zmeraj upoštevali človeka kot prevajalca.«

4.2.3 Izkušnje s praktikanti in zaposlitvene možnosti

V DO2 izpostavijo sodelovanje, odnos do dela, ostalih sodelavcev in naročnikov: ključno je timsko delo, komunikacijske spretnosti in da znajo praktikanti sprejeti kritiko in se iz svojih napak učiti. Načeloma so s praktikanti zadovoljni, izpostavijo pa, da se v zadnjem času vse bolj spreminja struktura naročil, v porastu so predvsem naročila za madžarščino, hrvaščino, bosanščino in srbščino, vendar »tega noben od mladih žal več ne zna.« V DO2 so mnenja, da so znanja na tem področju nujna, saj gre za jezike sosednjih in bližnjih držav. Sicer pa želijo nadaljevati s sodelovanjem, »mi smo odprti za študente, ker se je izkazalo, da ni le kakovost prevoda, to itak, da lahko pridobijo, to dobiš s kilometrino, gre bolj za odnos, ki ga imajo. Še posebej tiste, ki pokažejo dober odnos, si res zapomnimo, si jih zapišemo«. Praktikante vabijo v čim večjem številu, saj verjamejo, »da nam je to v obojestransko veselje, in jaz mislim, da je to tudi koristno za obe strani.« Izpostavijo, da so pri novih zaposlitvah sicer vezani na javne razpise, a med prijavljenimi kandidati imajo prednost tisti, ki so se izkazali na praktičnem usposabljanju. Tudi v DO1 in DO3 izrazijo zadovoljstvo s praktikanti, zadnja leta »moram res zelo pohvaliti nivo znanja«, še posebej znanje jezikov, izpostavijo tudi splošno razgledanost in informacijsko

ozaveščenost. Posebej pomembno se jim zdi medsebojno sodelovanje, solidarnost, da si prevajalci pomagajo, da »imajo smisel za ljudi, za soljudi«, da se znajo vključiti, so prisotni in se znajo prilagoditi (DO3).

4.3 Poglobljena analiza praktičnega usposabljanja: osebna percepcija praktikantov

Za bolj celostno sliko praktičnega usposabljanja pri izbranih delodajalcih smo želeli pridobiti vpogled v potek praktičnega usposabljanja še s strani praktikantov, ki so v teh delovnih organizacijah opravljali prevajalsko prakso. Praktikante smo v poglobljenem intervjuju spraševali o poteku prijave, o dodeljevanju nalog in o delu s tehnološkimi pripomočki, posebej pa smo želeli osvetliti sodelovanje in odnos z mentorjem in s prevajalsko ekipo.

4.3.1 Potek aktivnosti, smeri prevajanja in jezikovne kombinacije, besedilni tipi in raba prevajalskih tehnologij

Večina praktikantov se za delodajalca odloči že na oddelčnem Kariernem dnevu (PR1, PR3), kjer imajo priložnost osebno spoznati predstavnike delovnih organizacij, k odločitvi pa botruje predvsem to, s kakšnimi besedilnimi tipi se v DO ukvarjajo (PR3). Prijava poteka prek e-pošte (vsi PR), nekateri delodajalci želijo, da jim praktikanti pošljejo svoj življenjepis (PR1), da se sklene tripartitno pogodbo (PR3) ali podpiše pogodbo o nerazkrivanju poslovnih skrivnosti (PR1, PR3).

Pri večini delodajalcev praktikanti prevajajo v materni jezik (PR1-PR3), medtem ko se v DO2 prevaja tudi v tuje jezike, največ v angleščino. Pri prevajanju uporabljajo najsodobnejše prevajalske tehnologije: pri večini DO je dovoljena raba orodij, ki so podprta z GUI, saj imajo delodajalci relativno pozitiven odnos do njihove rabe, ker so vajeni dela z najrazličnejšimi sodobnimi tehnologijami. Vendar tudi praktikanti izpostavijo, da je GUI treba uporabljati pazljivo, s kritičnim razmislekom, bolj kot pomoč pri iskanju določenih idej ali besednih zvez, potem pa je strojne prevode nujno natančno pregledati in popraviti, kar je še posebej zahtevno. PR1 izpostavi, da se v DO1 sicer uporablja drugačno prevajalsko orodje od tistih, ki jih spoznajo med študijem, a s prilagajanjem ni bilo težav. Doda, da na fakulteti pogreša bolj poglobljeno poznavanje različnih orodij, »/.../ kakšne so zakonitosti, kakšna pravila.« Po drugi strani pa PR3 pogreša bolj poglobljeno poznavanje zgolj enega orodja, ker »ponavadi vzamemo tri ali pa štiri različna orodja in pol imamo par ur, kjer delamo z vsakim od teh orodij in se ne poglobimo zares v enega.« Doda, da strojni prevajalniki niso prepovedani, a je prepovedano vnašati »zadetke, ki bi imeli v stavku kakšno kodo«, ki bi lahko bila poslovna skrivnost. Načeloma PR3 teh orodij pri svojem delu ni uporabljala, ker »tehnični tekst je bil večinoma vzet iz konteksta in če bi vrgla samo v DeepL, pol nič pametnega ne bi ven dobila.« V DO2 uporabljajo

memoQ, sicer pa si pomagajo z internimi glosarji, s specializiranimi terminološkimi bazami in z internimi korpusi besedil, kjer najhitreje najdejo ustrezne rešitve (PR1-PR3). Zdi se jim pomembno, da spoznavajo prevajalski proces od naročila do oddaje, hkrati pa spoznavajo naročnike in njihove specifične zahteve.

4.3.2 Mentoriranje, sodelovanje s prevajalsko ekipo, usvajanje novih znanj in razvijanje mehkih veščin

V DO1 je praktikant dodeljen skupini, ki se ukvarja z določeno jezikovno kombinacijo in mentoriranje poteka timsko. PR1 izpostavi, da se med prakso praktikanti učijo tudi načina komuniciranja v podjetju. »Zelo so odprti za komunikacijo, zelo so mi dajali občutek, da nisem v podrejenem položaju, ker sem študentka.« Doda, da »so bili super, vse so mi odgovorili, ampak mogoče sem pogrešala čisto na začetku, da v bistvu večino informacij že sami od sebe dajo.« PR3 izpostavi pomembnost povratnih informacij, da »ti dajo komentarje in napotke ter vse tudi utemeljijo. /.../Z mentorjema sem se res dobro razumela, ker so taki odprti, topli ljudje, in se mi zdi zelo pomembno, da sem se zelo prijetno počutila, sem imela res srečo, da sem naletela na take ljudi.«

PR3 se zdi, da imajo praktikanti načeloma dovolj znanja, se pa morajo priučiti ustrezne rabe specializirane področne terminologije, ki jo na prevajalski praksi sproti spoznavajo in usvajajo med prevajanjem specifičnih besedil. Izpostavi pomembnost komunikacijskih spretnosti, ki pripomorejo k temu, da se vzpostavi spoštljiv, a sproščen odnos z mentorjem, timsko delo in želja po učenju. Z mentorico sta med prakso morali usvojiti novo verzijo programske opreme, kar je od obeh zahtevalo veliko mero iznajdljivosti. V DO so jo lepo sprejeli, kar je prispevalo k sproščnemu vzdušju in sta z mentorico ostali v prijateljskih stikih tudi po opravljenem praktičnem usposabljanju (prim. Zabukovec, 2018).

Sodelujoči so mnenja, da imajo zadostno jezikovno znanje in se lahko hitro vključijo v timsko delo v izbrani DO (PR1-PR3), a izpostavijo, da pogrešajo več izobraževanja na področju pogajalskih spretnosti (pogajanja o ceni) in dela s strankami, več vsebin s specifičnih področij (PR1, PR3), ki bi morala biti uvedena bolj zgodaj v študijskem procesu (PR1), še več poudarka na najnovejših tehnologijah, bolj poglobljen vpogled in poznavanje ene (PR3) ali več različnih prevajalskih tehnologij (PR1, PR2) in več spretnosti pri iskanju ustrezne terminologije (PR3), da bi pri svojem delu lahko bili še bolj samostojni in samozavestni.

4.3.3 Nadaljevanje sodelovanja z delovno organizacijo in ključna spoznanja o koristnosti praktičnega usposabljanja za nadaljnjo kariero

PR1 se zdi pozitivno, da je prevajalska praksa obvezna. »Po eni strani je to možnost, da odkrijemo službe na tem področju. /.../ da v bistvu navežemo te prve kontakte s potencialnimi delodajalci.« Za večino praktikantov je prevajalska praksa prva izkušnja na

poklicnem področju in PR1 izpostavi, da je »hvaležna, da je bila to tako pozitivna izkušnja.« Prevajalska praksa ji je omogočila, da je pridobila občutek odgovornosti do strank. V DO1 so ji ponudili zaposlitev po zaključku študija. PR2 poudari, da je tudi osebno dozorela in kot ključno izpostavi spoznanje, da je »sposobna narediti malo več kot sem mislila, da zmorem, malo sem pridobila tudi na samozavesti.« PR3 je praktično usposabljanje v izbrani DO celo podaljšala, saj je želela podrobneje spoznati celoten potek prevajalskega dela, »...vse od tega, da sprejmeš naročilo, ga potem prevedeš, lektoriraš, vse.« Doda, da je »hvaležna, da imamo priložnost, da si lahko sami izberemo delodajalca, ker se res lahko pač osredotočimo ravno na področje, ki nas mogoče bolj zanima. /.../super izkušnja, ker sem dobila neka nova znanja./.../ navezala tudi take zelo koristne stike.«

Analiza podatkov v pričujoči raziskavi potrjuje izsledke v literaturi in kaže, da so študenti Oddelka za prevajalstvo v Ljubljani dovolj usposobljeni za prenos študijskega znanja v prakso, za vključevanje v vsakodnevne aktivnosti, v prevajalski tim in v delo s tehnološkimi pripomočki v izbrani delovni organizaciji, obenem pa potrjuje tudi to, da ima mentorski odnos velik vpliv na uspešnost praktičnega usposabljanja. Manj zadovoljstva je pri posameznih praktikantih opaziti le pri tem, da niso vedno vključeni tudi v zahtevnejše projektne naloge in da za opravljeno delo niso finančno nagrajeni. Vseeno prevladuje zavedanje, da prevajalska praksa lahko pozitivno vpliva na zaposlitvene možnosti in da so tako delodajalci kot praktikanti s praktičnim usposabljanjem večinoma zadovoljni, saj bodoči prevajalci poleg disciplinarnega znanja na tak način pridobivajo prevajalsko samozavest in osebnostno rastejo, praktično usposabljanje pa mnogim predstavlja odskočno desko v poklicni svet.

5 SKLEPNE MISLI

V zadnjem času se pogosto izpostavlja nujnost vpeljave praktičnega usposabljanja v študijski proces, saj naj bi to pozitivno prispevalo k zaposljivosti bodočih alumnov. Praktično usposabljanje mladim ponuja vpogled v poklicno delovanje in omogoča presojo o kasnejšem sodelovanju z delovnimi organizacijami. Na Oddelku za prevajalstvo v Ljubljani smo kot del Mreže evropskih magistrskih programov iz Prevajanja/Tolmačenja zavezani k izvajanju praktičnega usposabljanja, ki je obvezni del študijskega programa, saj skušamo svoje alumne ustrezno pripraviti na trg dela. Poleg poklicnih vidikov prevajalskega dela, situacijskega učenja in projektnega dela v prevajalskih seminarjih smo uvedli tritedensko prevajalsko prakso v delovnih organizacijah, ki zaposlujejo prevajalce. Ker je mentoriranje eden od osnovnih gradnikov praktičnega usposabljanja, smo želeli preveriti, kakšna je percepcija o izvedbi praktičnega usposabljanja in o mentoriranju med prevajalsko prakso.

Za mnenje smo vprašali obe vpleteni strani, praktikante in predstavnike delovnih organizacij, ki praktično usposabljanje izvajajo. Rezultati raziskave so večinoma izrazito pozitivni, saj je videti, da sta obe strani zadovoljni z organizacijo in izvedbo prevajalske

prakse, pa tudi z mentorskim odnosom, ki bistveno prispeva k zadovoljstvu in je koristen tako za praktikanta kot mentorja, saj oba pridobivata preko spoštljivega, prijaznega in izpolnjujočega odnosa.

Manj zadovoljni so le posamezni praktikanti, ki niso bili vključeni v zahtevnejše projektne naloge, nekateri pa so tudi izpostavili, da bi za opravljeno delo morali prejeti plačilo, četudi se zavedajo, da je praktično usposabljanje obvezni del študijskega procesa in so za svoje delo dejansko nagrajeni z vnaprej predvidenim številom kreditnih točk.

Prevajalska praksa pogosto pripomore h kasnejši zaposlitvi, saj imajo delodajalci v času praktičnega usposabljanja priložnost spoznati bodočega zaposlenega, praktikanti pa lahko ugotovijo, če jim sodelovanje z izbrano delovno organizacijo ustreza in bi se želeli kasneje tam zaposliti. Prevajalska praksa je torej priložnost za nadgradnjo disciplinarne- ga znanja ter pridobivanje delovnih izkušenj in mehkih veščin, še posebej medosebnih in komunikacijskih spretnosti, ki pomembno vplivajo na kasnejše zaposlitvene možnosti in zaposljivost v poklicnem svetu.

BIBLIOGRAFIJA

- Allen, T. D., Finkelstein, L. M., in Poteet, M. L. (2009). *Designing workplace mentoring programs: An evidence-based approach*. Oxford: Blackwell-Wiley Publishing.
- Creswell, J. W., in Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Galán-Mañas, A., Kuznik, A., in Olalla-Soler, C. (2020). Entrepreneurship in Translator and Interpreter Training. *Hermes*, 60, 7–11. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121307>
- Govekar-Okoliš, M., in Kranjčec, R. (2016). *Mentorstvo v praktičnem usposabljanju v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Govekar-Okoliš, M., in Kranjčec, R. (2018). Evalvacija mentorstva v izobraževanju starejših odraslih. V N. Ličen in M. Mezgec (ur.), *Sodobne paradigme raziskovanja izobraževanja in učenja odraslih: eseji v počastitev jubileja Ane Krajnc* (str. 407–417). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Govekar Okoliš, M., Svetlik, I., Deželan, T., in Drobne, M. (2023). *Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju*. Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani.
- Hao, Y., in Pym, A. (2023). Where do translation students go? A study of the employment and mobility of Master graduates. *The Interpreter and Translator Trainer*, 17(2), 211–229. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2022.2084595>
- Hirci, N. (2016). Ključna vloga praktičnega usposabljanja v visokošolskem izobraževanju: kaj prevajalska praksa nudi bodočemu prevajalcu? *Vestnik za tuje jezike/Journal for Foreign Languages*, 8(1), 23–40. <https://doi.org/10.4312/vestnik.8.23-40>

- Hirci, N. (2023). Translation Work Placement in Slovenia: a key to successful transition to professional workplace settings? *Perspectives*, 31(5), 900–918. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2022.2055482>
- Kristl, J., Juriševič, M., Šoukal Ribičič, M., Pucelj, J., Vrtačnik, M., Trošt, Z., Cestnik, V., Repe, E., Cerjak, K., Tomaževič, N., Majerič, M., in Kolenc, M. (2007). *Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
- Marczak, M. (2024). Internship insight out: exploring translation students' perspectives on experience and learning gains. *The Interpreter and Translator Trainer*, 18(4), 581–599. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2024.2381362>
- Olalla-Soler, C. (2019). Bridging the gap between translation and interpreting students and freelance professionals. The mentoring programme of the Professional Association of Translators and Interpreters of Catalonia. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(1), 64–85. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1540741>
- Rodríguez De Céspedes, B. (2017). Addressing employability and enterprise responsibilities in the Translation curriculum. *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2), 107–122. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344816>
- Sadza, A. (2021). How Incorporating Deliberate Practice in Work Placement may Contribute to Developing Expertise in Translators. *Research in Language*, 19(2), 211–227. <https://doi.org/10.18778/1731-7533.19.2.07>
- Vitalaru, B. (2022). Public service interpreting and translation: employability, skills, and perspectives on the labour market in Spain. *The Interpreter and Translator Trainer*, 16(2), 247–269. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2021.1984032>
- Zabukovec, V. (2018). Pomen mentoriranja in supervizije na začetku karijerne poti psihologa. V A. Podlesek (ur.), *Razvoj sistema supervizirane prakse psihologov v Sloveniji* (str. 13–30). Založba Univerze v Ljubljani. <https://doi.org/10.4312/9789612378776>