

**Hajdu Zita – Tar Ildikó – Lázár Tímea – Czeller Mária – Farkas János**

Debreceni Egyetem  
Gazdaságtudományi Kar  
Gazdasági Szaknyelvi Kommunikációs Intézet

## **Az interkulturális kompetencia szerepe a gazdaságtudományi szakfordítói programban**

<https://doi.org/10.48040/PL.2022.2.15>

*A jó fordító az anyanyelv és a célnyelv alapos ismeretén kívül egyéb kompetenciákkal is kell, hogy rendelkezzen. Ezek egyike a célnyelvi és forrásnyelvi kultúra ismeretét, az interkulturális és szociolingvisztikai tudatosságot, valamint az asszociációk és konnotációk értését és alkalmazását is átfogó interkulturális kompetencia. A tanulmány két célja az interkulturális készségek gazdasági és társadalmi hatásának bemutatása, valamint annak, feltérképezése, hogy az milyen módon építhető be egy szakfordítói programba. A tanulmány tudományos hozzáadott értéke annak bizonyítása, hogy az interkulturális kompetencia fejlesztése fontos részét képezi a gazdasági szakfordítóképzés tananyagfejlesztésének. A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karának angol-magyar gazdaságtudományi szakfordítói képzése az interkulturális kompetencia fejlesztése céljából két kurzust tartalmaz. Az elméleti jellegű és kulturális háttérismeretet nyújtó „Interkulturális ismeretek” című tárgy tematikájában elsősorban az angol nyelvterület országainak kultúráját ismerteti meg a hallgatókkal. A gyakorlati jellegű és az interkulturális kommunikáció nyelvi elemeire összpontosító „Kultúraközi kommunikációs nyelvi készségek” című kurzus, többek között, a hivatalos megfogalmazás fokozataival, a brit és az amerikai nyelvhasználat különbségeivel, a kultúraspecifikus szavakkal és a vonatkozó fordítási stratégiákkal foglalkozik. A szakirodalom feldolgozása alapján a tanulmány leírást nyújt arról is, miért is szükséges a két tárgyat a gazdasági szakfordító képzés során oktatni. A tanulmány röviden kitér a hallgatói autonómia, az oktatói felelősségvállalás és az interkulturális kompetencia összefüggéseire is.*

*Kulcsszavak: interkulturális kompetencia, gazdasági és társadalmi hatás, gazdasági szakfordítás, tematika, brit eufemizmus*

### **Bevezetés**

A felsőoktatási intézményektől egyre erőteljesebben elvárt követelmény, hogy mind a szakképzettség, mind a kompetenciák terén, reagáljanak a munkaerőpiac elvárásaira és változásaira, sőt törekedjenek azok prognosztizálására. A hallgatói elégedettség egyik ismérve, hogy a tanulmányok mennyire segítették a végzés utáni elhelyezkedést. A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karának angol-magyar szakfordító képzése azzal a céllal indult, hogy a munkaerőpiac számára anyanyelvi szintet megközelítő nyelvtudású, diplomás munkavállalókat képezzen, akik képesek gazdasági, üzleti jellegű szövegeket magas színvonalon, teljes pontossággal lefordítani. A négy féléves képzés három tantárgycsoportja a szakmai törzsanyag, a differenciált szakmai ismeretek és a szakmai háttérismeretek, mely utóbbihoz tartoznak az „Interkulturális ismeretek” és a „Kultúraközi kommunikációs nyelvi készségek” című kurzusok. A két tárgy tematikájának kidolgozásakor a fő szempont az volt, hogy az elsajátított ismeretek és készségek alkalmazásával és a kulturális szempontok figyelembevételével a leendő szakfordítók a forrásnyelvi szöveget alaposan megértsék, és a célnyelvben a legmegfelelőbb formába öntsék.

### **Az interkulturális készségek társadalmi jelentősége**

Az interkulturális kompetenciák társadalmi jelentősége az egyik ok, amely miatt elengedhetetlen az interkulturális kompetencia beépülése a szakfordítói programokba. A

Világgazdasági Fórum 2020-as beszámolója (World Economic Forum, 2020) a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák területén még mindig hiányzó készségeket figyelt meg világszerte, mind a digitális vagy technológiai készségekre, mind a humán készségekre vonatkozóan. Az egyre növekvő igényeket mutató kompetenciák közé sorolták az interkulturális kompetenciához szorosan kapcsolódó rugalmasságot, aktív tanulást, problémamegoldó és stressztűrő képességet. Kiemelték továbbá, hogy a dolgozók készségeinek fejlesztésére a korábbinál rövidebb időszak áll rendelkezésre. A munkaerőpiac által elvárt készségek színvonalának javítását nemcsak a gazdasági eredményesség és a munkavállalók jóléte, hanem a társadalmi kohézió szempontjából is kulcsfontosságúnak ítélték meg.

A szakirodalom különböző kompetenciatartalmakat használ az interkulturális kompetenciák említésekor. Az egyes elnevezések mögött rejlő alkotóelemekben lényeges átfedések találhatóak, eltérések többnyire az egyes dimenziók számában lehetségesek, ám a főbb kompetenciaszintek hasonlóak. Az interkulturális kompetenciák széleskörű definiálását befolyásolhatja az interkulturális szituációkban való viselkedés és kommunikáció. Továbbá a tudás, amely függ a kultúrától, végül pedig a rugalmas hozzáállás. Ahogy azonban a kultúrák idővel átformálódnak, úgy az interkulturális kompetenciák meghatározását is időről-időre érdemes frissíteni (Deardorff, 2006).

Fantini (2000) olvasatában az idegennyelvi kompetencia kialakítása erős összeköttetésben van az interkulturális képességek elsajátításával. Az interkulturális kompetencia számos módon jelenhet meg a mindennapi életünkben, például amikor idegen nyelven kell kommunikálnunk. Kifejlesztése folyamán visszafejlődés és megakadás is előfordulhat, hiszen ez egy folyamat, amelynek sosem lehet az a végeredménye, hogy interkulturálisan „tökéletesen kompetenssé” válunk (Fantini, 2000).

Fantini – Tirmizi (2006) definíciója alapján az interkulturális kompetencia összetett kvalitásokat foglal magába, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy gördülékenyen, fennakadások nélkül teljesíthessünk olyan helyzetekben, amelyekben eltérő nyelvi és kulturális háttérrel rendelkező egyénekkkel kell kommunikálnunk.

Kivel (2017), a társadalmi egyenlőség és méltányosság előmozdítása érdekében tevékenykedő író-aktivista véleménye szerint a kulturális kompetencia nem írható le úgy, hogy valaki rendelkezik-e vele vagy sem. Az interkulturális kompetencia sokkal inkább egy tanulási, megismerési folyamatként értelmezhető. Az idegen kulturális háttérrel rendelkező személyekkel folytatott kommunikáció nemcsak a kommunikációs partnerről, hanem annak kultúrájáról is szolgáltat értékes információkat, fejlesztve ezáltal a kommunikációban résztvevőket, hogy minél alkalmasabbá váljanak interkulturális folyamatok lefolytatására. Nieto (1998) szerint az interkulturális kompetencia egy olyan folyamat, amelyben az egyén kompetenciákat alakít ki saját magában annak érdekében, hogy különböző módokon tudjon érzékelni, azonosítani, minősíteni és megoldani helyzeteket, problémákat. A folyamat fontos része a hasonlóságok észlelése, kidomborítása és nyomatékos központba állítása a fajt, életkort, etnikai identitást és nemet figyelmen kívül hagyva. A társadalmi igazságosságra való nevelés tudatosítja az emberekben saját gyökereiket, így jobban észreveszik a társadalomban megnyilvánuló előítéleteket és diszkriminációt. Az interkulturális kompetencia természetesen számos elengedhetetlen összetevőből áll, ilyen például a nyitott világszemlélet, amely a befogadó- és elfogadóképeség nélkülözhetetlen csírája, vagy a tisztelet, amely kellő alázatot biztosít annak érdekében, hogy elfogultság nélkül érthessük meg mások életvitelét, szokásait, illetve eszmerendszerét, így profitálva ezekből az interakciókból.

### **Az interkulturális kompetencia szerepe a munkaerőpiacon és a gazdasági teljesítményben**

Az interkulturális kompetenciák gazdasági jelentősége a másik ok, amely indokolja beépülésüket a szakfordítói programokba. A kultúrák közötti jobb megértés és párbeszéd gazdasági, pénzügyi

eredményességre gyakorolt hatását különösen az ezredfordulót követően kezdték kutatni, miután a kisebb vállalkozásoknál is fokozódott a nemzetközi tevékenység. Az egyik legnagyobb ilyen irányú kutatás, az Európai Bizottság 2006-os vizsgálata kis- és középvállalkozások esetében mérte fel az idegen nyelvi és interkulturális ismeretek hiányának üzleti teljesítményre gyakorolt hatását (Hagen–Foreman–Peck–Davila–Philippon–Nordgren–Hagen, 2006). Ebben a vizsgálatban a felmért vállalkozások 18 százaléka számolt be kulturális különbségekből, illetve azok nem tudásából fakadó együttműködési nehézségekről.

Egy későbbi, négy földrészen 367 nagy cégnél végzett kutatás az interkulturális készségek gazdasági hasznát vizsgálva a kulturális ismeretek következő hozadékait találta: az eltérő nézőpontok és gondolkodásmód jobb értése és megértése, valamint más kultúrák iránti tisztelet által új ügyfelek szerzése, jobb piacismeret, jobb konfliktuskezelés, cég iránti bizalom és ezáltal a hírnév javulása (Culture at Work, 2013). Egy 2015-ös, több kontinens több ezer vállalati vezetőjét megkérdező kutatás eredményei szerint azok a cégek, amelyek a faji és etnikai sokszínűség szempontjából a felső kvartilisbe tartoznak, 35 százalékkal nagyobb valószínűséggel érnek el saját országuk átlagánál jobb pénzügyi eredményt. Ezen kívül a sokszínű kulturális összetételű munkahelyi csapatoknál nagyobb a munkavállalói elégedettség, az együttműködés és a lojalitás (Hunt – Layton – Prince, 2015).

Egy fordítói álláshirdetéseket elemző kutatás eredményei szerint a munkaadók 18 százaléka követeli meg az interkulturális ismereteket (Bajzát, 2019). További elvárás a számítástechnikai ismeretek megléte – beleértve a CAT-eszközöket –, a rugalmasság, a csapatmunka és a problémamegoldó képesség. A nyelvtudáson túli kommunikációs készség is elvárás, hiszen az idegen nyelv ismerete önmagában nem minden esetben teszi lehetővé a zökkenőmentes kommunikációt más kultúrák képviselőivel, ahhoz ismerni kell az adott kultúra szokásait, szimbólumait (Németh, 2009). A 21. században a munkaerőpiac elvárásai nemcsak a megfelelő szintű nyelvtudásra vonatkoznak, hanem a nyelvtudásnak egyre inkább ki kell egészülnie a megfelelő szintű kommunikációs és interkulturális kompetenciákkal. A nyelvtudás elengedhetetlen, de önmagában már nem elegendő a sikeres elhelyezkedéshez.

A gépi fordítás a 21. században várhatóan számos tevékenységi területen felválthatja a teljesen ember által végzett fordítást. Ez változásokat hozhat a fordítóktól megkövetelt készségek terén, nem csupán azért, hogy megfelelően teljesítsék munkaadók elvárásait, hanem hogy megőrizhessék munkájukat. A fordítási memóriát használó fordítók számára új készségek megtanulása válik szükségessé: ezek a TM transzverzális használata, a folyamatok önelemzése, a TM javaslatok iránti bizalom és bizalmatlanság megtanulása, illetve a felajánlott terminusok alkalmanként helyes használata. Mindezek azonban „csupán” a mára már elfogadott alapkészségek közé tartoznak, és hallgatóink oktatásában nagy hangsúlyt fektetünk a humán fordítás nélkülözhetetlen szerepére.

A kulturális kompetencia, azaz a kultúra, a reáliák, a társadalom, a szakma ismerete, valamint a nyelven kívüli ismeretek nélkülözhetetlen segítséget nyújtanak a szöveg megértéséhez és elemzéséhez, amelyek a szakfordítás két alapvető tényezőjét alkotják. Nélkülözhetelenné teszi a humán szakfordító munkáját a mára szinte mindenütt alkalmazott, széles körben elterjedt gépi fordítással szemben is, mivel a gép nem ismeri az adott kontextust, nem rendelkezik szakmai ismeretekkel, nem követi a nyelv állandóan változását, megújulását (Valentinyi, 2022).

A kulturális kompetencia nélkül dolgozó gépi fordítás csupán szimbólumokkal manipulál (pl. a karakterláncok cseréje és a karakterek átrendezése), és nem szabad ugyanúgy megítélnünk a gépi fordítóprogram eredményeit, mint ahogyan az emberi fordítást. Helyesebb csupán azt mérlegelni, hogy mennyire hasznos a gép egy adott célra, sikerült-e átvinni a lényegi üzenetet két nyelv között – nempedig, hogy mennyire „jó” a fordítás.

Egy 2020-as vizsgálat eredményei alapján az interkulturális kompetencia a magyar szervezeteknél is jelentős elvárásnak bizonyult (Lázár, 2021). A megkérdezett magyar

munkáltatók a diplomások által végzett tevékenységek nagy részéhez nélkülözhetetlennek tartották a megfelelő interkulturális kompetenciát, hiszen a külföldi partnerekkel, kollégákkal való interakciók így lehetnek a leghatékonyabbak. A válaszadó munkaadók csupán 11,7%-a tartotta a pályakezdekők interkulturális kommunikációs képességeit tökéletesen megfelelőnek, nagy százalékuk (41,7%) közepesnek vagy alig megfelelőnek vélte azokat.

### Az interkulturális kompetencia, mint a fordítói kompetenciakészlet eleme

A kommunikáció alapvető célja egymás megértése, a fordítás pedig – azaz az írásbeli kommunikáció egyik speciális fajtája két nyelv és kultúra között – arra törekszik, hogy a célnyelvi olvasóhoz eljuttassa a forrásnyelv által közölt ismereteket. Az interkulturális kompetenciák tehát elengedhetetlenül fontosak a fordítás során a folyamat minőségi megvalósítása érdekében.

Klaudy (1997) ötféle, a fordításban alkalmazandó kompetenciát különböztet meg: nyelvi, kulturális, szakmai, fordítástechnikai és kommunikatív kompetenciát. Elsősorban az egyetemi fordítóképző intézmények számára dolgozott ki az Európai Unió Fordítási Főigazgatóságának szakértői csoportja egy fordítói kompetenciamodellt, amely a professzionális fordítóktól megkövetelt hat készségterületet tartalmazza (Gambier, 2009). Ezek központi eleme a fordítói szolgáltatások nyújtása, amely köré a többi öt készségterület szerveződik. Ezek a nyelvi, az interkulturális, az információkereső, a műszaki-technikai és a tematikus kompetencia. Fischer (2017) három csoportba sorolja a kompetenciákat: az egyik közvetlenül a fordítási tevékenységhez kapcsolódik, ideértve a nyelvi, interkulturális, fordítási, szakterületi kompetenciákat, a második csoport a technológiához, a harmadik pedig a fordítási folyamat menedzsmentjéhez.

Ha az interkulturális kompetencia elemeit a fordítókkal szembeni követelmények felől vizsgáljuk, azt látjuk, hogy az interkulturális kompetencia szinte minden összetevőjére szüksége van egy fordítónak. Az 1. táblázatban Deardorff (2006), a ma már klasszikusnak számító piramismodelljéből kiemeltük a szakfordítói képzés szempontjából elengedhetetlen elemeket.

1. táblázat. A szakfordítói képzés szempontjából elengedhetetlen elemek kiemelése Deardorff interkulturális modelljéből

Kívánt külső végeredmény	eredményes, helyes viselkedés és kommunikáció céljaink valamilyen mértékű elérése érdekében
Kívánt belső végeredmény	alkalmazkodóképesség, rugalmasság, empátia
Készségek	kulturális tudatosság kultúrák ismerete, megértése kultúraspecifikus ismeretek szociolingvisztikai tudatosság
Szükséges attitűdök	tisztelet, nyitottság, kíváncsiság, felfedezés vágya

Az interkulturális szempontok fordítói programban történő érvényesítésekor Fenyő (2005) gondolata lehet irányadó, amely szerint a fordító nemcsak nyelvek, hanem kultúrák között is közvetít. Fenyő a fordító kulturális kompetenciáját a következőképpen határozza meg: kulturális ismeretek, asszociációk, konnotáció, politikai nézetek átadása minimális veszteséggel (Fenyő, 2006). A kulturális kompetencia szakfordító képzésben történő oktatásának fontosságát emeli ki az megállapítás is, hogy a stílus, a hangulat, a humor, az érzelmek átadása, érzékeltetése csak a szociokulturális ismeretekkel rendelkező fordító esetében várható el (Hutchins, 2001).

Az interkulturális kompetenciák elsajátítása során lehetőség nyílik a hallgatók autonómiára való nevelésére is. A hallgatói autonómia az utóbbi időben világszerte nagy

jelentőségű fogalommá vált a nyelvoktatásban. Milyen módon segítheti elő a kultúra a tanulói autonómiát, esetünkben a szakfordítók autonómiáját? Autonómián Holec (1981) nyomán a hallgatók saját tanulásirányítási képességét értjük, szakfordítók esetében a fordítást irányító önálló képességet, ahol a fordítók felelősséget vállalnak a fordítás minőségéért, a tartalom más kultúrákba történő átviteléért és átvételéért. Az autonómia mértéke a kulturális környezettől függően változik, és a fordító kulturális viselkedésének szerkezete akadályokat jelenthet a fordításban. Itt van nagy szerepe a szakfordítókat képző oktatók felelősségvállalásának, akik felelősséggel tartoznak a leendő szakfordítók munkájának minőségéért, amelyet a képzés során oktatott tananyag mennyisége és minősége jelentősen befolyásol. A cél az, hogy az oktatók fejlesszék a hallgatók interkulturális kompetenciáját, amely segítségével meglátják és tudatosítják magukban a különböző kultúrák közötti kapcsolatokat, és amelyeket tudnak közvetíteni, azaz mindegyiket a másik szempontjából értelmezni, akár saját maguk, akár mások számára. Ez magában foglalja azt a képességet is, hogy kritikusan vagy elemzően megértsék, hogy a saját és más kultúrák perspektívája inkább kulturálisan meghatározott, mint természetes.

### Az „Interkulturális ismeretek” című kurzus

A négy féléves, gazdaságtudományi szakfordító szakirányú továbbképzési szak két interkulturális kompetenciát fejlesztő kurzust tartalmaz. Az első félévben szereplő „Interkulturális ismeretek” című tantárgy elsődleges célja, hogy az interkulturális kompetencia alapját képező szükséges attitűdöket kialakítsa, ideértve az interkulturális érzékenységet, nyitottságot, más kultúrák iránti tiszteletet, valamint a kulturális tudatosságot. A célnyelvi országok kultúrájának megismerése felkelti a hallgatók kíváncsiságát; egyúttal biztosítja a fordításokhoz elengedhetetlen kulturális háttérismeretet. A leendő gazdaságtudományi szakfordítók szinte mindegyike gazdaságtudományi, jogi vagy agrártudományi diplomával rendelkezik, akik nem tanultak angolszász kultúrtörténetet, civilizációs ismereteket. Ezért a szakmai háttérismeretek közé sorolt, elméleti tantárgy elsősorban a célnyelv, avagy az angolszász országok történelmi, társadalmi, politikai, gazdasági, jogi, igazgatási és iskolarendszerének megismertetésére törekszik.

Az egyes témakörök tárgyalásának része az adott terület kultúraspecifikus szavainak szövegbe ágyazott megismertetése. A kultúraspecifikus szavak, kifejezések eredete gyakran a 19-20. századi történelemben, politikátörténetben (*A Big Wig*) kereshető. Ugyanilyen forrás a sport, különösen a baseball (*To give a ballpark figure*) vagy a krikett (*To hit someone for six*), illetve a tengerészet (*Welcome on board, Shipping, To learn the ropes*). Az ismeretszerzés módja a tanári előadást, vagy a hallgatók által tartott rövid prezentációt követően a téma megbeszélése kvízkérdések, a témához kapcsolódó újságcikkek, filmek, irodalmi művek megtárgyalásával, fordításával.

A kurzus témakörei:

- Az üzleti világ legfontosabb kultúrái, azok jellemzői
- A célnyelvi kultúra országainak történelme, társadalmi, politikai, jogi, igazgatási és iskolarendszere
- Az interkulturális megértést és kommunikációt segítő attitűd jellemzői
- Viselkedési normák és különbségek, különös tekintettel a formalitás fokozataira a célnyelvi országokban
- Kulturális különbségek a menedzsment területén
- A globális és lokális kultúra harmonizálása
- A nemzeti kultúra és a szervezeti kultúra kölcsönhatásai a multinacionális vállalatok működésében
- Kulturális sztereotípiák, ezek haszna, illetve veszélyei

## A „Kultúraközi kommunikációs nyelvi készségek” című kurzus

A tantárgy célja, hogy segítse áthidalni a kultúrák különbözőségeiből adódó kommunikációs, elsősorban nyelvi nehézségeket. A fordítási folyamat nyelvi részét meghatározó kogníció szempontjából a kompetenciafejlesztés fontos része az önálló és csoportos fordítási gyakorlatok során megvalósuló nyelvi és kognitív mechanizmusokra való reflektálás (Dudits, 2017). A „Kultúraközi kommunikációs nyelvi készségek” című tantárgy a második félévben szerepel a tantervben. Az előző félév elméleti témaköreihez kapcsolódó fordítási gyakorlatok és esettanulmányok rávilágítanak, hogy a kultúra ismerete nélkül milyen kommunikációs vagy fordítási, félreértelmezési hibákat véthetünk. Az interkulturális esettanulmányok célja a beszélt nyelv gyakoroltatása; a kurzus nagyobb részét viszont a fordítási gyakorlatok teszik ki, kifejezetten interkulturális tematikájú szövegekkel, valamint a szükséges fordítási stratégiák és technikák gyakoroltatásával. A kurzus tematikája:

- Erős és gyenge kontextusú kultúrák nyelvi jellemzői
- A forrás- és célnyelvi kommunikáció kulturális és formai sajátosságai
- A szóbeli és az írásbeli kommunikáció közötti formai és tartalmi különbségek
- Az üzleti kommunikáció kulturális jegyei
- Számok, mértékegységek
- Kultúrába ágyazott kifejezések
- Fordítási stratégiák és technikák

A tananyag kiemelten foglalkozik a brit és az amerikai megfogalmazások eltéréseivel. Mindkét ország a gyenge kontextusú kultúrkörbe tartozik, ahol az információ átadása explicit, konkrét és tömör, ugyanakkor egy-egy gondolat megfogalmazásának hossza különböző lehet a két nemzet esetében, akár csak a valósághű vagy a valóságtól eltérő fogalmazásmód. Mivel az amerikaiak egyértelműbben fogalmazznak, érdemes a britek indirektebb kifejezőmódjára felhívni a figyelmet, ahol a konnotáció legalább olyan fontos, mint a denotáció. Egy egyszerű kifejezés, mint például *It is quite good* a szituációtól vagy a hangsúlytól függően több mindent jelenthet. Fordítás és különösen tolmácsolás esetében a híres brit *understatement* sok félreértést, fordítási hibát, de legalábbis kellemetlen helyzetet okozhat. A 2. táblázat a gyenge kontextusú kultúrákon belüli értelmezési különbségeket szemlélteti; az egyértelmű kifejezőmódnak is vannak fokozatai. A példák természetesen túlzóak, de éppen emiatt humorosak, a nyelvtanulók számára érdekesek, figyelemfelkeltőek és emlékeztetők.

2. táblázat. Angol-holland fordítási útmutató  
(Forrás: Ripmaster, N.: Anglo-Dutch Translation Guide)

Amit az angolok mondanak	Amit az angolok gondolnak	Ahogy a hollandok értelmezik
<i>With all due respect</i>	<i>I think you're wrong.</i>	<i>He's listening to me.</i>
<i>I hear what you say.</i>	<i>I disagree completely.</i>	<i>They accept my point.</i>
<i>Perhaps you would think about... I would suggest</i>	<i>This is an order. Do it or be prepared to justify yourself.</i>	<i>Think about this idea and do it if you like.</i>
<i>Please think about that some more.</i>	<i>It's a bad idea. Don't do it.</i>	<i>It's a good idea. Keep developing it.</i>
<i>This is an original point of view.</i>	<i>Your idea is stupid.</i>	<i>They like my idea.</i>
<i>I was a bit disappointed that...</i>	<i>I am very angry and upset that...</i>	<i>It doesn't really matter.</i>
<i>Very interesting...</i>	<i>I don't like it.</i>	<i>They're impressed.</i>
<i>I am sure it's my fault.</i>	<i>It's not my fault.</i>	<i>It was their fault.</i>
<i>Could you consider some other options?</i>	<i>Your idea is not a good one.</i>	<i>They have not yet decided.</i>
<i>That's not bad.</i>	<i>That's good.</i>	<i>That's poor.</i>

<i>You must come by for dinner sometime.</i>	<i>I'm just being polite. Good-bye.</i>	<i>He'll soon invite me for dinner,</i>
<i>I almost agree.</i>	<i>I don't agree.</i>	<i>He almost agrees.</i>
<i>I'll bear it in mind.</i>	<i>I've already forgotten it.</i>	<i>He'll use it when appropriate.</i>
<i>I only have a few minor comments.</i>	<i>Please rewrite it completely.</i>	<i>He has found a few typos.</i>

Ahhoz, hogy a szakfordító hallgatók kialakítsák saját fordítási módszereiket, amelyek későbbi munkáik során a hatékony vagy akár sürgős fordításokat is lehetővé teszik, ismerniük és tudatosan használniuk kell a fordítói stratégiákat. Ezen stratégiák megismertetése és begyakoroltatása a kurzus egyik fő feladata. Az interkulturalitás szempontjából a meghatározó tényezők egyike, hogy a fordító a kultúrák különbözőségét vagy hasonlóságát tartja meghatározónak, a másik szempont, hogy a forrásnyelvi vagy a célnyelvi szöveget tekinti elsődlegesnek. Nida (1964) dinamikus-funkcionális ekvivalenciamodellje szerint az ideális fordító nemcsak a szavak jelentését, hanem azok hatását is átülteti a célnyelvi szövegbe. Hangsúlyozza viszont azt is, hogy az alkotó, a fordító és a befogadó háttérismeretei, szándékai különböznek, mindegyikük koronként, kultúránként változik, ezért nem szabad ugyanazt elvárni a forrásnyelvi és a célnyelvi szövegtől. Nem lehet a jó fordítás egyedüli ismerve az eredetivel azonos hatás kiváltása, mivel a fordítás csak egy, a recepciót befolyásoló tényezők (életkor, iskolázottság, földrajzi elhelyezkedés) közül (Nida–Taber, 1974). Mindkét kultúra alapos ismerete szükséges ahhoz, hogy átváltási műveletek segítségével jelentésvesztés nélkül sikerüljön átültetni a szöveget a célnyelvre. A kultúraspecifikus szavak esetében azonban a pontos megértés érdekében akár magyarázatokra, szövegbővítvényre, néha kihagyásra is szükség lehet (Fenyő, 2005).

## Konklúzió

Az egyetemek egyik elsődleges feladata a leendő munkavállalók munkaerőpiaci igények szerinti képzése. Habár a munkaerőpiacon diplomás munkakörökben elvárás az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megléte, jelenleg több fontos puha készség hiányzik a diplomás pályakezdekők arzenáljából. Ezek egyike az interkulturális kompetencia, amely a fordítói kompetenciakészlet egyik eleme is. A szakfordítói képzések tantárgyainak összeállításakor alapvető, hogy minden elvárt fordítói kompetenciát fejlesszünk. A Debreceni Egyetem gazdaságtudományi szakfordító programjának hallgatói számára viszont különösen fontos, hogy a kultúrába ágyazott ismeretek és készségek jelentőségét tudatosítsuk, mivel az itt tanuló hallgatók túlnyomó része nem töltött hosszabb időt angolszász nyelvterületen és korábban nem végzett kulturális, civilizációs tanulmányokat sem.

A képzés eddigi tapasztalatai azt mutatják, hogy a hallgatók magasabb óraszámú igényelnék az interkulturális ismereteket és készségfejlesztést, amihez viszont a teljes óraszámot kellene megemlíteni. Mivel erre nincsen lehetőség, kizárólag az önálló, otthoni felkészülés idejét, illetve az önálló fordítások konzultációs idejét lehet növelni. Az oktató feladata, hogy az otthoni ismeretszerzéshez a fordítási készségfejlesztés szempontjából leginkább célravezető és legfrissebb forrásmunkákat a hallgatók figyelmébe ajánlja. Az interkulturális kurzusok tananyagának fejlesztése az oktatók állandó feladata, hiszen ezen a területen a nyelv fejlődése is állandó.

Összességében elmondhatjuk, hogy az interkulturális ismeretek beépítése a szakfordítói programba fontos feladat a kurzus tervezésekor a hallgatói autonómia és oktatói felelősségvállalás szem előtt tartásával, amelynek hiányában a kultúrákat, nemzeteket, nyelvi határokat átszelő kommunikáció komplexitásának a megértése nehézségeket okozhat a szakfordítók számára.

## Hivatkozások

- Bajzát, T. (2019): Milyen az ideális fordító? – Fordítók iránti elvárások magyar és angol nyelvű álláshirdetésekből. *Alkalmazott Nyelvészeti Közlemények. Miskolc*. XIV. évfolyam, 2. szám. 40-50
- Culture at Work (2013): *Culture at Work. The value of intercultural skills in the workplace*. Booz Allan Hamilton – Ipsos – The British Council. <http://www.britishcouncil.org/sites/britishcouncil.uk2/files/culture-at-work-report-v2.pdf>
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of studies in international education*. 10(3). 241-266. DOI: <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>
- Dudits, A. (2017). Kogníció és metakogníció a fordításban és a fordítóképzésben. In: Kóbor, M. – Csikai, Zs. (ed.) (2017): *Iránytű az egyetemi fordítóképzéshez*. Kontraszt: Pécs
- Fantini, A. (2000): A central concern: Developing intercultural competence. In: Fantini, A. (ed.) (2000): *SIT Occasional Papers Series (Addressing Intercultural Education, Training and Service). About Our Institution*. School for International Training: Brattleboro, Vermont, USA  
<https://agustinazubair.files.wordpress.com/2013/04/6-developing-intercultural-competence1.pdf>
- Fantini, A. – Tirmizi, A. (2006): *Exploring and assessing intercultural competence*. World Learning Publications. Paper 1. Washington University: St. Louis, Missouri  
[https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning\\_publications/](https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications/)
- Fenyő, S. S. (2005): The Translator's Cultural Competence. *European Integration Studies*. Volume 4 (2). 61-72
- Fenyő, S. S. (2006): *A fordítás mint közvetítés*. Stúdium Rendezvények és Nyelvtanfolyamok. Miskolc
- Fischer, M. (2017). Kompetenciafejlesztés a szakfordítóképzésben – örök dilemmák, régi-új módszerek és a terminológiai kompetencia. In: Kóbor, M. – Csikai, Zs. (ed.) (2017): *Iránytű az egyetemi fordítóképzéshez*. Kontraszt: Pécs
- Gambier, Y. (2009): *Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication*. Online elérhető:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/emt\\_competences\\_translators\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/emt_competences_translators_en.pdf)
- Hagen, S. – Foreman-Peck, J. – Davila-Philippon, S. – Nordgren, B. – Hagen, S. (2006): *ELAN: Effects on the European economy of shortages of foreign language skills in enterprise*. The UK National Centre for Languages (CiLT): London
- Holec, H. (1981): *Autonomy and foreign language learning*. Pergamon Press: Oxford
- Hunt, V. – Layton, D. – Prince, S. (2015): *Diversity Matters*. McKinsey & Company.  
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>
- Hutchins, J. (2001). Machine translation and human translation: in competition or in complementation. *International Journal of Translation*. 13 (1-2). 5-20.
- Kivel, P. (2017): *Uprooting racism: how white people can work for racial justice*. New Society Publishers: Gabriola Island
- Klaudy K. (1997): *Bevezetés a fordítás elméletébe*. Scholastic: Budapest
- Lázár T. (2021): *A nyelvi és az interkulturális kommunikációs kompetenciák iránti szervezeti elvárások*. Doktori disszertáció. Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola. Debreceni Egyetem
- Németh, E. (2009). *A személyes hatékonyság fejlesztése*. Századvég Kiadó.
- Nida, E. (1964): Principles of Correspondence. In: Venuti, L. (ed.) (2000): *The Translation Studies Reader*. Routledge: London
- Nida, E. A. – Taber, C. R. (1974): *The Theory and Practice of Translation*. Brill: Leiden
- Nieto, S. (1998). Cultural Difference and Educational Change in a Sociopolitical Context. In: Hargreaves, A. – Lieberman, A. – Fullan, M. – Hopkins, D. (ed.) (1998): *International Handbook of Educational Change*. Kluwer International Handbooks of Education vol 5. Springer: Dordrecht. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-94-011-4944-0\\_21](https://doi.org/10.1007/978-94-011-4944-0_21)
- Valentinyi, V. K. (2022): A gépi fordítás kihívásai a szakfordítóképzésben. *Porta Lingua*. 2022 (1). 69-80. DOI: <https://doi.org/10.48040/PL.2022>
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*. World Economic Forum: Geneva

## Internetes hivatkozás

- Ripmaster, N.: *Anglo-Dutch Translation Guide*. <https://www.labourmobility.com/anglo-dutch-translation-guide>