

MILYEN AZ IDEÁLIS FORDÍTÓ? – FORDÍTÓK IRÁNTI ELVÁRÁSOK MAGYAR ÉS ANGOL NYELVŰ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN

WHO IS AN IDEAL TRANSLATOR? – TRANSLATION SKILLS REQUIRE- MENTS IN HUNGARIAN AND ENGLISH JOB ADVERTISEMENTS

BAJZÁT TÜNDE¹

Absztrakt: A fordítástudomány területén tevékenykedő kutatókban, oktatókban, hallgatókban és a laikusokban is él egy kép arról, hogy milyen az ideális fordító. Azt, hogy milyen kemény és puha készségekkel kell rendelkeznie egy fordítónak, a munkaadók elvárásaiból tudhatjuk meg, melynek egyik legkézenfekvőbb módja az álláshirdetések elemzése. Ebből következően tanulmányomban az angol és magyar nyelvű álláshirdetésekből szereplő kompetencia- és egyéb készségek iránti elvárásokat vizsgálom meg.

Kulcsszavak: *fordítói kompetenciák, puha készségek, álláshirdetések*

Abstract: Translation researchers, instructors, students and lay people all have a picture in mind of the ideal translator. What hard and soft skills a translator should possess can be learnt from employees' expectations, and the most obvious way is to analyse job advertisements. Therefore the paper examines the translation skills requirements in Hungarian and English job advertisements.

Keywords: *translation skills, soft skills, job advertisements*

BEVEZETÉS

„Sokan úgy gondolják, hogy a jó fordítót elsődlegesen a magas szintű idegennyelv-ismerete határozza meg. Ez azonban csak részben igaz. A jó fordító mindenekelőtt nagyon pontosan, hibátlanul és tudatosan használja az anyanyelvét. Ezen túl fontos, hogy olyan szövegeknek a fordítását szabad csak elvállalnunk, amelyekhez rendelkezünk valamennyi szakmai ismerettel. Ha ez már megvan, akkor jöhetnek azok a fordítástechnikai, átváltási ismeretek, amelyek lehetővé teszik, hogy egy szöveg másik nyelvre történő átültetését úgy végezhessük el, hogy azzal a megrendelő elérje célját. ...alapkövetelmény a számítástechnikai eszközök megfelelő szintű alkalmazása...” (RÁDAI-KOVÁCS 2012: 8)

¹ BAJZÁT TÜNDE
egyetemi docens
Miskolci Egyetem
Idegennyelvi Oktatási Központ
3515 Miskolc-Egyetemváros
tunde.bajzat@gmail.com

A Magyarországi Fordítóirodák Egyesületének fenti meghatározásából is látható, hogy a fordítói munka összetett feladat, és a fordítónak kiváló anyanyelvi és idegen-nyelv-tudásán és fordítói kompetenciáján kívül rendelkeznie kell még szakmai és számítástechnikai ismeretekkel is. Ennek alapján a tanulmány célja, hogy bemutassa: a munkáltatók szerint milyen az ideális fordító, mely készségek, illetve egyéb elvárások tekintetében fedezhetünk fel hasonlóságokat és különbségeket a szakmai közösség által meghatározott és a piaci igények között.

A tanulmány első része két, a fordítástudomány területén ismert és elismert kutatócsoport eredményei alapján ismerteti, hogy milyen kompetenciákkal rendelkezik az ideális fordító. A második rész az empirikus kutatás eredményeit mutatja be. Fordítóknak meghirdetett magyar és angol nyelvű álláshirdetéseket vizsgáltam meg az elvárt kompetenciák és puha készségek tekintetében. A tanulmányból megtudhatjuk, hogy milyen kompetencia- és egyéb elvárásokat támasztanak a munkaadók az állásra jelentkezőkkel szemben és melyek a leggyakrabban megfogalmazott igények. A jelen írásból megismerhetjük a magyar és angol nyelvű álláshirdetésekből szereplő elvárások közötti hasonlóságokat és különbségeket is, a cikk párhuzamot von az elméleti részben tárgyalt kompetenciák és puha készségek, valamint a kutatásban szereplők között.

1. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

A következőkben a fordítástechnika oktatásának és kutatásának két leggyakrabban idézett és a gyakorlatban is alkalmazott nemzetközi modelljét ismertetem.

Az Európai Unió Fordítási Főigazgatóságának EMT (European Master's in Translation) csoportja 2009-ben kidolgozott egy modellt, amelyet 2016-ban a változó körülményekhez alkalmazkodva módosított. A modell a fordítóképzés és a fordítói kompetenciák irányelveit határozta meg (European Master's in Translation. Competence Framework 2017). A modell hat készségterülete a következő:

1. fordítói szolgáltatások nyújtása (translation service provision competence),
2. nyelvi kompetencia (language competence),
3. interkulturális kompetencia (intercultural competence),
4. információkereső kompetencia (information mining competence),
5. tematikus kompetencia (thematic competence),
6. technikai kompetencia (technological competence).

A fordítói szolgáltatások nyújtása értelmében a fordító ismeri a fordítói piac igényeit; tud tárgyalni ügyfeleivel; ismeri a munkafeltételeket, határidőket, a jogait és felelősségét; tisztázni tudja az elvárásokat és célokat; be tudja osztani az idejét, tudja, hogyan birkózzon meg a stresszel és fejlessze saját tudását. A fordító tudja továbbá, hogyan feleljen meg a szakmai etikai elvárásoknak; tud csapatban is dolgozni (akár virtuálisan is); tud önkritikát gyakorolni, minőséghajlamosított, nyitott az újdonságokra, alkalmazkodni tud új helyzetekhez, körülményekhez és felelősségteljes; meg tudja

tervezni és kivitelezni a fordítási munka különböző fázisait, lektorálni tudja saját fordítását.

A nyelvi kompetencia a fordító kiváló anyanyelv- és munkanyelvtudását írja le. A fordítónak a forrás- és a célnyelvek nyelvtani, lexikai, grafikai és tipográfiai sajátosságait is ismernie kell és tudnia kell alkalmazni ezen ismereteket; továbbá fontos az is, hogy a fordító kövesse figyelemmel munkanyelveinek változását és fejlődését.

Az interkulturális kompetencia szociolingvisztikai dimenziójának megfelelően a fordító képes felismerni a különböző nyelvváltozatok (szociális, földrajzi, történelmi, stilisztikai) funkcióját és jelentését; ismeri az adott közösség verbális és nem verbális kommunikációs szabályait, alkalmazni tudja a megfelelő regisztert írásban és szóban egyaránt. Az interkulturális kompetencia szövegszintű dimenziójának értelmében a fordító megérti és elemezni tudja a különböző dokumentumok szerkezetét; felismeri a dokumentumban található előfeltevéseket, implicit jelentéseket, utalásokat, sztereotípiákat és intertextuális jelentéseket. Továbbá a fordító képes felismerni saját szövegértési hiányosságait és különböző stratégiákat alkalmaz a problémák megoldására; tudja, hogyan ragadja meg a szöveg lényegét; felismeri az adott kultúrához tartozó elemeket és értékeket, át tudja ültetni ezeket a célnyelvre; valamint a műfaji és retorikai előírásoknak megfelelően képes a dokumentumok gyors és pontos szerkesztésére, újraserkesztésére és javítására anyanyelvén és a célnyelven is.

Az információkereső kompetencia értelmében a fordító azonosítani tudja a dokumentum műfaját és stratégiákat alakít ki a megfelelő terminológia felkutatására; értékeli tudja, hogy az interneten fellelhető dokumentumok közül melyek a megbízhatóak és relevánsak; hatékonyan képes használni a különböző technikai eszközöket, elektronikus keresőfelületeket, terminológiai adatbázisokat és szoftvereket; tudja, hogyan archiválja saját dokumentumait.

A tematikus kompetencia birtokában a fordító tudja, hogyan találja meg a téma megértéséhez szükséges megfelelő információkat; szakterületekhez kapcsolódva fejleszti tudását és elsajátítja a releváns nyelvi és terminológiai tudást.

A technikai kompetencia értelmében a fordító hatékonyan és gyorsan tudja használni a különböző számítógépes programokat fordításának ellenőrzésére, terminológiai keresésre, szövegszerkesztésre; tudja, hogyan hozzon létre és kezeljen adatbázisokat és fájlokat; ismeri a gépi fordítás lehetőségeit és korlátait (GAMBIER 2009).

A PACTE Group kutatócsoport 1977 óta végez kutatásokat a fordítói kompetencia és annak elsajátítása területén. A PACTE-csoport modellje szerint a fordítói kompetencia öt alkompetenciából és pszichofiziológiai adottságokból áll. Az öt kompetencia a következő:

1. a bilingvális alkompetencia (bilingual sub-competence),
2. a nyelven kívüli kompetencia (extra-linguistic competence),
3. a fordításra vonatkozó ismeretek (knowledge about translation),
4. instrumentális alkompetencia (instrumental sub-competence),
5. stratégiai alkompetencia (strategic sub-competence).

A bilingvális alkompetencia elsősorban procedurális tudást jelent, melynek birtokában a fordító két nyelven tud kommunikálni, azaz pragmatikai, szociolingvisztikai, szövegszintű, nyelvtani és lexikai tudással rendelkezik.

A nyelven kívüli kompetencia elsődlegesen deklaratív tudást jelent, azaz a világra vonatkozó általános ismereteket, a tárgykörhöz kapcsolódó ismereteket, kulturális ismereteket és lexikális tudást.

A fordításra vonatkozó ismeretek elsősorban a fordítói szakmára vonatkozó tudást fejezik ki, melynek értelmében a fordító tudja, hogyan működik a fordítás és ismeri a fordítói szakma gyakorlatát.

Az instrumentális alkompetencia elsődlegesen a források és infokommunikációs technológiák használatát jelenti: például szótárak, enciklopédiák, párhuzamos szövegek, elektronikus korpuszok, keresőmotorok stb.

A stratégiai alkompetencia olyan procedurális tudás, amelynek birtokában a fordító a fordítási folyamat során jelentkező problémákat hatékonyan meg tudja oldani, meg tudja tervezni a fordítási folyamat egyes részeit, ki tudja választani a legmegfelelőbb módszert és irányítani tudja a folyamat egészét.

A pszichofiziológiai adottságok különböző fajta kognitív és viselkedésbeli összetevőket és pszichomotoros mechanizmusokat jelentenek. A legfontosabb kognitív tulajdonságok közé tartozik a memória, az észlelés, a figyelem és az érzelmek. A viselkedési összetevők közül fontosak: az intellektuális kíváncsiság, a kitartás és a kritikus gondolkodás képessége stb. Továbbá jelentős még a kreativitás, a logikus érvelés, az elemzés és az összefoglalás képessége. (BEEBY et al. 2011)

1.1. A kutatás célja és módszere

A 2019. december 1. és 2020. január 31. között elvégzett kutatás célja az volt, hogy megismerjük, a magyar és a külföldi munkáltatók szerint milyen az ideális fordító, azaz milyen kompetenciákkal és milyen puha készségekkel kell rendelkeznie.

A tanulmány következtetéseit álláshirdetések forráselemzéseinek eredményei alapján fogalmazom meg. Az elvárt kompetenciaigények feltérképezésére az írásbeli üzleti kommunikáció egyik műfaját, az álláshirdetést választottam. Az álláshirdetés egyrészt információt közöl a vállalatról, a munkaköréről, másrészt megjelöli az új munkaerővel szemben támasztott elvárásokat és a vállalat által nyújtott előnyöket. Az álláshirdetés egyszerre figyelemfelkeltő, maradandó benyomást tesz az érdeklődőre, tájékoztat és reakcióra ösztönzi a pályázót. (DOBRAI 2007) Az adatgyűjtés módszerei közül a gyakorisági vizsgálatot választottam. A gyakorisági vizsgálatot elektronikus állásskereső portálokon, angol és magyar nyelvű álláshirdetések kompetenciaelvárásainak esetében végeztem el a Microsoft Word program segítségével. A mintavétel során törekedtem arra, hogy a vizsgálati korpuszba olyan álláshirdetések kerüljenek, amelyek részletesen megfogalmazták a jelentkezőkkel szemben támasztott elvárásokat.

1.2. A kutatási minta

A vizsgált korpusz 20 magyar nyelvű és 50 angol nyelvű álláshirdetést tartalmazott. A 70 álláshirdetést fordítói végzettséggel rendelkezők számára tették közzé internetes

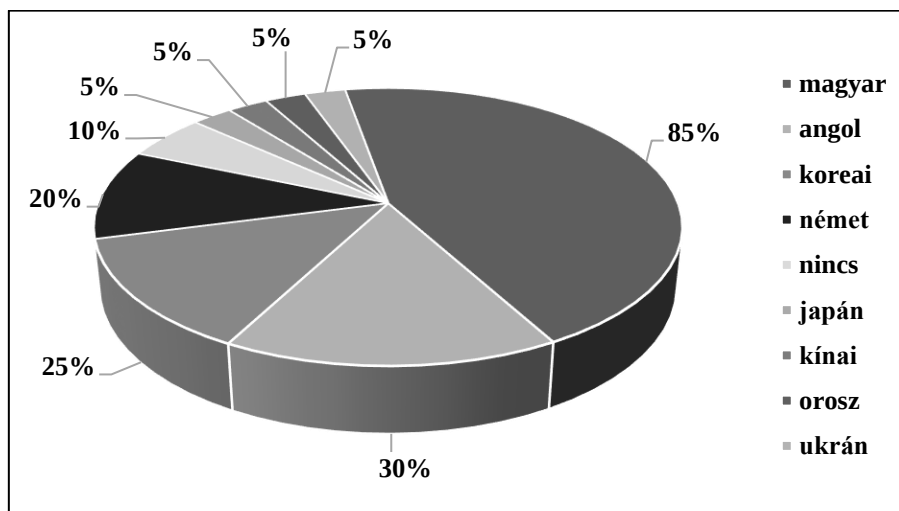
állásportálokon (<https://allasportal.hu>, <https://hu.jobble.org>, www.workania.hu, [www.cvonline](http://www.cvonline.com), www.monster.com). A magyar nyelvű álláshirdetések mindegyike magyarországi alkalmazást kínált, az angol nyelvű hirdetések amerikai egyesült államokbeli, angliai, csehországi, észtországi, kanadai, litvániai, németországi elhelyezkedési lehetőséget tartalmaztak.

2. AZ EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

A következőkben az álláshirdetések forráselemzésének eredményeit ismertetem. Elsőként az álláshirdetésekből szereplő fordítói kompetenciaelvárásokat, majd az elvárt puha készségeket mutatom be, és a magyar, illetve az angol nyelvű álláshirdetésekből szereplő elvárások közötti hasonlóságokra és különbségekre is rávilágítok. Ezt követi az egyéb elvárások és előnyök ismertetése. Végezetül pedig a szakirodalomban és a kutatás eredményeiben szereplő kompetenciák és puha készségek közötti hasonlóságokat és különbségeket elemzem.

2.1. Elvárt fordítói kompetenciák az álláshirdetésekből

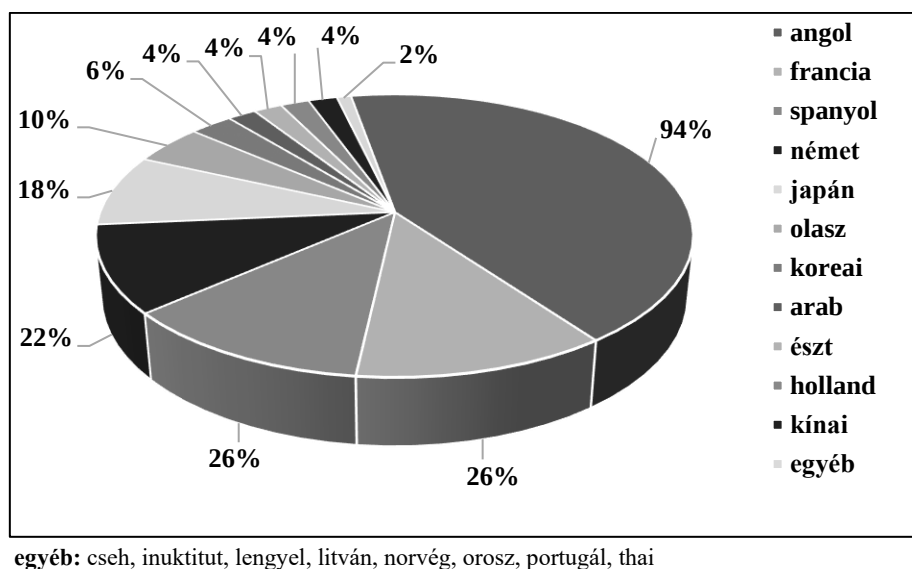
A fordítói kompetenciák közül a nyelvismeret iránti elvárás minden álláshirdetésben szerepelt. Az 1. ábrán látható, hogy a magyar nyelvű álláshirdetésekből 8 különböző nyelv fordult elő, amelyek közül a magyar nyelv (85%) iránti igény a legmagasabb. A kördiagramon megfigyelhető a többi nyelv iránt jelentkező kisebb igény, amelyek csökkenő sorrendben a következők: angol (30%), koreai (25%), német (20%), japán (10%), kínai (5%), orosz (5%) és ukrán (5%). Az adatokból látható, hogy a legtöbb hirdetés (85%) két vagy több nyelv ismeretét is előírta. Megfigyelhető az is, hogy a legjelentősebb az anyanyelvi elvárás, az idegennyelv-tudás tekintetében pedig az angol nyelv ismerete iránt legmagasabb az elvárás.



1. ábra

A magyar nyelvű álláshirdetések idegennyelv ismeretére vonatkozó elvárásai (n = 20)

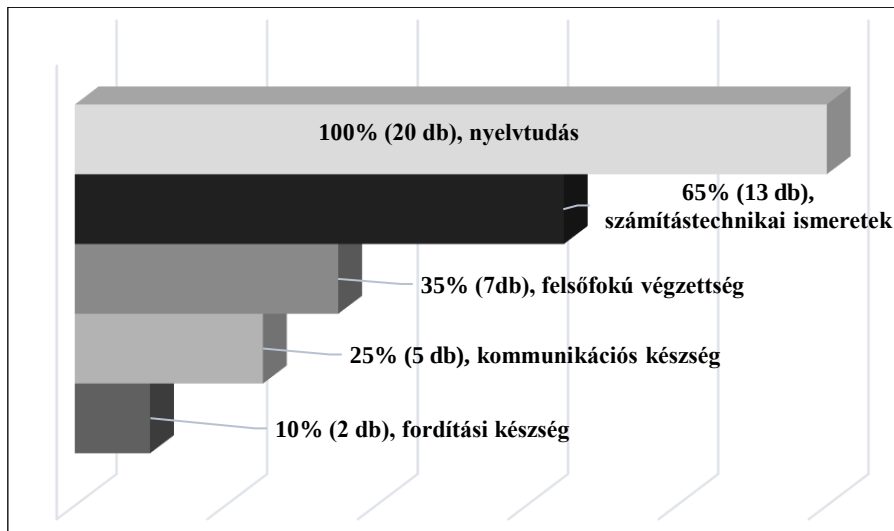
Az angol nyelvű álláshirdetések összesen 19 különböző idegen nyelv ismeretét várták el. Ahogyan az a 2. ábrán megfigyelhető, a legjelentősebb elvárás az angol nyelv tekintetében mutatkozott (94%), amelyet a francia (26%), a spanyol (26%) és a német (22%) nyelv követett. A kördiagramon látható, hogy kisebb igény jelentkezett a japán (18%), olasz (10%), koreai (6%), arab (4%), észt (4%), holland (4%) és kínai (4%) nyelvek iránt. A legkisebb elvárás pedig a következő nyelvek tekintetében volt megfigyelhető: cseh (2%), inuktitut (2%), lengyel (2%), litván (2%), norvég (2%), orosz (2%), portugál (2%), és thai (2%). Az eredmények alapján elmondható, hogy a magyar nyelvű álláshirdetésekhez hasonlóan az angol nyelvű hirdetések nagy része (94%) is két nyelv ismeretét írja elő, az angol nyelvű álláshirdetések többségében (94%) az egyik nyelv iránti elvárás az angol nyelv ismerete.



2. ábra

Idegennyelv-ismeretre vonatkozó elvárások az angol nyelvű álláshirdetésekből (n = 50)

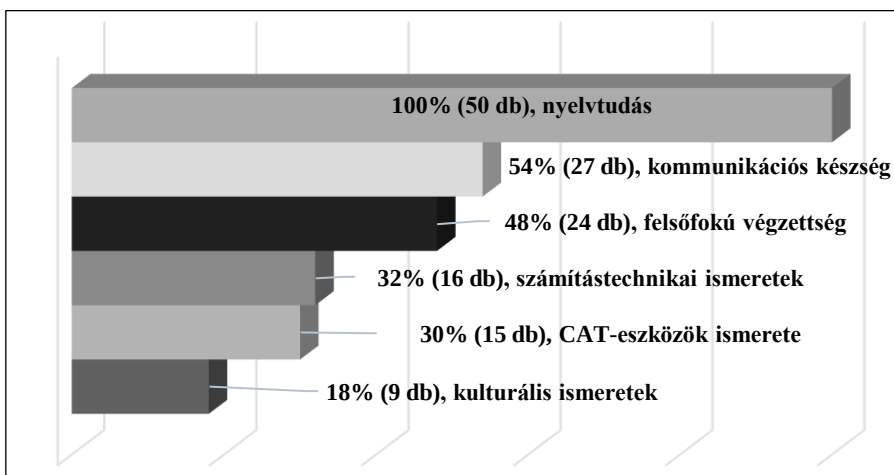
A nyelvismereti igényeken kívül az álláshirdetések egyéb kompetenciaelvárásokat is tartalmaztak. A 3. ábra a magyar nyelvű hirdetések egyéb elvárásait mutatja. A diagramon látható, hogy az álláshirdetésekből a nyelvtudás iránti elvárás után a számítástechnikai ismeretek (65%) iránt jelentkező igény volt a legjelentősebb, a hirdetések harmada a felsőfokú végzettség (35%) meglétét, negyedük kiváló, illetve jó kommunikációs készséggel (25%) rendelkező személyek jelentkezését várta, és csupán néhány hirdetésben szerepelt a fordítási készség (10%) iránti elvárás.



3. ábra

A magyar nyelvű álláshirdetések egyéb elvárásai (n = 20)

A 4. ábrán az angol nyelvű hirdetések egyéb elvárásait figyelhetjük meg. A diagramon látható, hogy az angol nyelvű álláshirdetések esetében a munkáltatók elvárják, hogy az állásra jelentkezők nyelvtudásukon túl elsősorban kommunikációs készséggel (54%) és felsőfokú végzettséggel (48%) rendelkezzenek. Az álláshirdetések harmada a számítástechnikai ismereteket (32%) jelölte meg igényként, egy másik harmaduk a CAT-eszközök ismeretét (30%), és csupán az álláshirdetések kis részében szerepelt a kulturális ismeretek (18%) iránti elvárás.



4. ábra

Az angol nyelvű álláshirdetések egyéb elvárásai (n = 50)

Összehasonlítva a magyar és angol nyelvű álláshirdetések elvárásait, hasonlóságokat és különbségeket is felfedezünk a fordítói kompetenciaelvárások tekintetében. Ami a hasonlóságokat illeti, látható, hogy a magyar és angol nyelvű hirdetések mindegyikében megjelenik a nyelvismeret mint elvárás. A felsőfokú végzettség is szerepel az angol és a magyar nyelvű álláshirdetésekből, azonban megfigyelhető, hogy az angol nyelvű hirdetésekben nagyobb mértékben van jelen (magyar: 35%, angol: 48%). Továbbá azokban az angol nyelvű álláshirdetésekből, ahol szerepel a felsőfokú végzettség mint elvárás, az álláshirdetések nagy része (92%) leírja azt is, hogy releváns végzettséggel kell rendelkezniük a jelentkezőknek. Azonban a magyar és az angol nyelvű álláshirdetésekből szereplő elvárások között több különbséget tapasztalunk, mint hasonlóságot. Az egyik különbség az, hogy a magyar nyelvű hirdetésekben a számítástechnikai ismeretek nagyobb arányban szerepelnek, mint az angol nyelvű hirdetésekben (magyar: 65%, angol: 32%), a fordítási készség iránti elvárás pedig az angol nyelvű álláshirdetésekből egyáltalán nem kapott helyet (magyar: 10%, angol: 0%). Ezzel szemben a kommunikációs készség iránti igény (magyar: 25%, angol: 54%) több angol nyelvű hirdetésben elvárás. A CAT-eszközök ismerete (magyar: 0%, angol: 30%) és a kulturális ismeretek (magyar: 0%, angol: 18%) pedig csak az angol nyelvű álláshirdetésekből szerepeltek.

2.2. Elvárt puha készségek az álláshirdetésekből

A vizsgált korpuszban szereplő álláshirdetések kis része puha készségek iránti elvárásokat is tartalmazott. A puha készségek, más néven szociális készségek, nem írhatóak le képzettséggel, szubjektívek és nagymértékben hozzájárulnak a munkavégzés sikeréhez. Ilyenek például a fejlett empátia, a könnyed és nyílt kommunikáció, a jó csapatjátékos attitűd, a felelősségvállalás stb. A magyar munkaadók a következő puha készségeket tartják fontosnak: rugalmasság (20%), csapatjáték (15%), diszkréció (10%), kreativitás (10%), megbízhatóság (10%) és problémamegoldó képesség (10%). Az angol nyelvű álláshirdetésekből a következő puha készségek szerepeltek csökkenő sorrendben: csapatjáték (22%), problémamegoldó képesség (15%), rugalmasság (14%), önállóság (12%), precizitás (10%), valamint stressztűrő képesség (10%).

Összehasonlítva a magyar és angol nyelvű álláshirdetések elvárásait, látható, hogy a puha készségek sokkal kisebb mértékben szerepeltek az elvárások között, mint a fordítói kompetenciák. Az állásra jelentkezőktől a hazai és a külföldi munkaadók hasonló mértékben várnak el: rugalmasságot (magyar: 20%, angol: 14%), csapatjátékot (magyar: 15%, angol: 22%) és problémamegoldó képességet (magyar: 10%, angol: 15%). A puha készségek iránti igények tekintetében különbségeket is tapasztalhatunk: egyrészt azt, hogy a diszkréció (magyar: 10%, angol: 0%), a kreativitás (magyar: 10%, angol: 0%) és a megbízhatóság (magyar: 10%, angol: 0%) csak a magyar munkaadók részéről jelenik meg elvárásként. Másrészt viszont megfigyelhető, hogy az önállóság (magyar: 0%, angol: 12%), a precizitás (magyar: 0%, angol: 10%) és a stressztűrő képesség (magyar: 0%, angol: 10%) csupán az angol nyelvű álláshirdetésekből szerepeltek.

2.3. Egyéb elvárások és előnyök az álláshirdetésekben

A fordítói kompetenciákon és a puha készségeken kívül a vizsgált korpuszban található álláshirdetések egyéb elvárásokat, a magyar nyelvű hirdetések pedig előnyöket is tartalmaztak. A hazai munkáltatók egyéb elvárásai közé tartozik: a számlaképeség (15%), a B kategóriás jogosítvány megléte (10%) és a hajlandóság a folyamatos műszak vállalására (10%). Továbbá 1-1 álláshirdetés elvárt puha készségként említette az elkötelezettséget, a lojalitást, a magabiztosságot, a motiváltságot, a nagy munkabírást, a pontosságot, a szabálykövető magatartást, a szavahihetőséget, a teljesítményorientáltságot és az utazási hajlandóságot. Az elvárásokon túl a magyar nyelvű álláshirdetésekben a következő előnyök is szerepeltek: a fordítói tapasztalat (30%), az angol nyelvtudás (20%), a műszaki ismeret (15%), és a CAT-eszközök ismerete (10%).

Az angol nyelvű hirdetések is tartalmaztak egyéb elvárásokat, amelyek a következők voltak: fordítói tapasztalat (58%), és HTML, XML, Adobe és egyéb szoftverek ismerete (4%). Továbbá 1-1 álláshirdetés elvárt kompetenciái között szerepelt: a nem verbális kommunikáció ismerete, a lektorálási és a szerkesztői készség. Ezen kívül 1-1 álláshirdetésben a következő puha készségek fordultak elő elvárásként: alkalmazkodó képesség, diszkréció, a határidő betartása, megfelelő viselkedés és ruházat, megbízhatóság, motiváltság és tanulási hajlandóság.

Összehasonlítva a magyar és angol nyelvű álláshirdetések egyéb elvárásait, hasonlóságokat figyelhetünk meg a puha készségek iránti igények tekintetében. Azonban az egyéb kompetenciaelvárások a magyar munkaadók vonatkozásában az általános munkavégzésre irányulnak (számlaképeség, jogosítvány, folyamatos műszak vállalása), az angol nyelvű hirdetések viszont a több szakmai tapasztalattal és a fordítói munkához szorosabban kapcsolódó, szélesebb körű számítástechnikai ismeretekkel rendelkező jelentkezőket keresik.

2.4. A szakirodalomban és a kutatás eredményeiben szereplő kompetenciák és puha készségek közötti hasonlóságok és különbségek

Az elméleti részben tárgyalt fordítói kompetenciák és a jelen kutatás eredményei között hasonlóságokat és különbségeket is találunk.

A hasonlóság az elvárt nyelvtudás területén mutatkozik meg leginkább, mert mind a szakirodalom, mind az álláshirdetések a célnyelvi és a forrásnyelvi kompetencia meglétét hangsúlyozzák. A nyelvi kompetencia mellett a kommunikációs készség is fontosnak bizonyult, azonban annak ellenére, hogy az álláshirdetésekből külön említést kap, mégsem olyan jelentős az elvárás (magyar nyelvű álláshirdetések: 25%, angol nyelvű álláshirdetések: 54%), mint a szakirodalomban, ahol a kommunikációs készséget a többi kompetencia részeként tekintik. Bár a fordítási készségek ismerete is megjelent a magyar nyelvű álláshirdetésekből (10%), nem kapott olyan nagy szerepet, mint az EMT (információkereső és tematikus kompetenciák) és a PACTE (a fordításra vonatkozó ismeretek és stratégiai kompetencia) modelljeiben. Az EMT-modell technikai, illetve a PACTE-modell instrumentális kompetenciájának elvárásai az álláshirdetésekből számítástechnikai (magyar nyelvű hirdetések:

65%, angol nyelvű hirdetések 32%), illetve CAT-ismeretek (angol nyelvű hirdetések: 30%) néven szerepelnek, azonban a számadatokból látható, hogy a munkaadók esetében nem játszik olyan fontos szerepet ez a kompetencia, mint a szakirodalom meghatározásaiban. Jelentős különbséget az interkulturális kompetencia (a PACTE-modell meghatározása alapján: a nyelven kívüli kompetencia) területén tapasztalunk, mert csupán az angol nyelvű hirdetések kis része (18%) tartalmazta ezt a kompetencia-elvárást.

A puha készségek tekintetében (EMT-modell: fordítói szolgáltatások nyújtása, PACTE-modell: pszichofiziológiai adottságok) hasonlóságot az álláshirdetések elvárásai és a szakirodalmi modellek között az alábbi tulajdonságok tekintetében fedezünk fel: rugalmasság, csapatjáték, önállóság, kreativitás, precizitás, megbízhatóság, problémamegoldó képesség és stressztűrő képesség. Azonban különbségeket is tapasztalunk, egyrészt azért, mert csupán az álláshirdetések kis része tartalmazta a puha készségek iránti elvárást. Másrészt pedig azért, mert a szakirodalomban olyan tulajdonságok is szerepelnek, amelyek szorosan a fordítói munkához és nem általánosságban egy munkavállalóhoz köthetők, ilyenek például: a memória, az észlelés, a figyelem, az intellektuális kíváncsiság, a kritikus gondolkodás képessége, a logikus érvelés, az elemzés és az összefoglalás képessége.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmány azt mutatta be, hogy az ideális fordítónak milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie – nemzetközileg elismert tudományos kutatások eredményei, valamint magyar és angol nyelvű álláshirdetések elvárásai alapján. A kapott eredmények rávilágítottak arra, hogy a fordító számára elengedhetetlen a kiváló anyanyelvi és célnyelvi kompetencia megléte, a fordítói kompetencia, fontosak a számítástechnikai ismeretek, illetve a gépi fordítást támogató eszközök használatának ismerete és az interkulturális készségek is. Továbbá az ideális fordító rugalmas, csapatjátékos, de ugyanakkor önálló is, kreatív, precíz, megbízható, rendelkezik problémamegoldó és stressztűrő képességekkel is.

FORRÁSOK

- [1] <https://allasportal.hu>, letöltve: 2020. január 31.
- [2] <https://hu.jooble.org>, letöltve: 2020. január 31.
- [3] www.workania.hu, letöltve: 2020. január 31.
- [4] www.cvonline, letöltve: 2020. január 31.
- [5] www.monster.com, letöltve: 2020. január 31.

IRODALOM

- [1] Beeby, A., Fernández, M., Fox, O., Albir, A., Kuznik, A., Neunzig, W., Inés, P., Romero, L., Wimmer, S. (2011). Results of the validation of the PACTE translation competence model: Translation problems and translation competence. In

- Alvstad, C., Hild, A., Tiselius, E. (eds.) *Methods and strategies of process research. Integrative approaches in translation studies*. John Benjamins, Amsterdam, pp. 317–343.
- [2] Dobrai K. (2007). Az írásbeli üzleti kommunikáció. In Borgulya, Á., Somogyvári, M. *Kommunikáció az üzleti világban*. Budapest: Akadémiai Kiadó, pp. 193–230.
- [3] European Master's in Translation. Competence Framework (2017). letöltve: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf, 2020. január 11.
- [4] Gambier, Y. et al. (2009). *Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication*. EMT Expert Group. letöltve: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competences_translators_en.pdf, 2020. január 11.
- [5] Rádai-Kovács É. (2012). Szakmai tevékenységi formák és szakterületi specializálódás. In Környei T., Lengyel I., Rádai-Kovács É., Ráskó Z., Reha L., Végső L. *Hogyan kezdjem? Útmutató fordítóknak és tolmácsoknak*. Budapest: Magyarországi Fordítóirodák Egyesülete, pp. 8–16.