

Michał Ledwośiński  <https://orcid.org/0009-0005-6187-2886>
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
e-mail: michal.ledwosinski@onet.pl

Znaczenie umiejętności miękkich tłumacza w kontekście rozwoju technologii

Soft skills in the work of a translator concerning new technologies

<https://doi.org/10.25312/CH.812>

Streszczenie

Artykuł podejmuje problematykę kompetencji miękkich w kontekście przekładoznawstwa oraz ich znaczenia w pracy tłumacza, zwłaszcza w środowiskach zawodowych, kształtowanych przez nowe technologie. Analizie poddano relacje między kompetencjami twardymi a miękkimi oraz wpływ kompetencji interpersonalnych na efektywność pracy tłumaczeniowej w warunkach współczesnej współpracy zespołowej. Celem tekstu jest ukazanie, że rozwój technologiczny nie redukuje znaczenia umiejętności społecznych, lecz wręcz potęguje potrzebę ich obecności w zawodzie tłumacza.

Słowa kluczowe: kompetencje miękkie, umiejętności społeczne, kwalifikacje tłumacza, technologia w tłumaczeniu

Abstract

This article explores the role of soft skills within the field of translation studies, focusing on their relevance in professional environments shaped by technological advancements. It examines the relationship between soft and hard skills and highlights how interpersonal competencies enhance the translator's effectiveness, particularly in technology-mediated teamwork. The argument posits that far from rendering social skills obsolete, modern technologies amplify their necessity in the translation profession.

Keywords: soft skills, social skills, translator qualifications, technology in translation

Wstęp

W obliczu intensywnej transformacji technologicznej, obserwowanej we współczesnym środowisku zawodowym, dostrzec można tendencję marginalizującą znaczenie kompetencji interpersonalnych na rzecz umiejętności technicznych. Tymczasem, jak wskazują praktyka zawodowa oraz badania z zakresu translatoryki, interdyscyplinarne kompetencje miękkie odgrywają kluczową rolę w procesie tłumaczenia, zwłaszcza w kontekście ograniczonej interakcji międzyludzkiej, charakterystycznej dla pracy zdalnej.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie znaczenia kompetencji miękkich w pracy tłumacza, zarówno pisemnego, jak i ustnego, ze szczególnym uwzględnieniem translacji z języka angielskiego na język polski. W ujęciu przyjętym w *Słowniku języka polskiego PWN* termin *translacja* (łac. *translatio*) oznacza przeniesienie treści z jednego języka na drugi. W praktyce przekładu pisemnego odnosi się to nie tylko do konwersji jednostek leksykalnych, lecz również do konieczności rekonstrukcji znaczeń osadzonych w kontekście kulturowym tekstu źródłowego.

Dla początkujących tłumaczy wyzwaniem pozostaje adekwatne odwzorowanie tak zwanej leksyki uwarunkowanej kulturowo¹, której interpretacja wymaga kompetencji nie tylko językowej, ale też kulturowej i pragmatycznej. Konieczność ta staje się szczególnie widoczna w obliczu współczesnych modeli pracy zespołowej, w których tłumacz pełni także rolę mediatora kulturowego i uczestnika złożonych procesów komunikacji międzyjęzykowej².

Znaczenie nośników kulturowych

Jednym z kluczowych aspektów skutecznego tłumaczenia jest rozpoznanie i adekwatne oddanie tak zwanych nośników kulturowych (kulturemów). Pojęcie to obejmuje nie tylko leksykalne komponenty tekstu, lecz także jego strukturę składniową, morfologiczną oraz pragmatyczną, które zakorzenione są w kulturze źródłowej. Jak zauważa Tomasz Górski, elementami nacechowanymi kulturowo mogą być wszystkie poziomy języka: fonetyczny, leksykalny i gramatyczny, a ich odbiór zależy od kompetencji kulturowej odbiorcy³.

Zadaniem tłumacza nie jest wyłącznie odwzorowanie znaczeń semantycznych leksemów i połączeń wyrazowych, ale też ich interpretacja w kontekście oczekiwań odbiorcy docelowego. Odbiorca – zależnie od stopnia specjalizacji tekstu – może wykazywać zróżnicowany poziom przygotowania merytorycznego, co wymusza odpowiednią adaptację przekładu.

Proces tłumaczenia wymaga zatem zespołu kompetencji, które obejmują zarówno biegłość językową, jak i umiejętność dostosowania tekstu do realiów kulturowych, społecznych oraz oczekiwań komunikacyjnych odbiorcy. Jak twierdzi Amparo Hurtado Albir,

¹ P. Newmark, *A Textbook of Translation*, Prentice Hall, New York 1988, s. 94–96.

² P. Fudała-Paszkowska, *Kompetencje językowe a jakość przekładu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2012, s. 45.

³ T. Górski, *Problemy przekładu kulturowego*, PWN, Warszawa 2007.

na kompetencję tłumaczeniową składają się elementy językowe, kulturowe, tekstowe i strategiczne – a ich integracja warunkuje jakość finalnego produktu tłumaczeniowego⁴.

Rola kompetencji ogólnych w tłumaczeniu

Kompetencje ogólne (inaczej: metakompetencje) pełnią istotną funkcję w procesie tłumaczeniowym, umożliwiając adekwatne zrozumienie, interpretację i dostosowanie tekstu do warunków komunikacyjnych i pragmatycznych sytuacji odbiorczych. Jak zauważył Roman Lewicki, aby móc nazwać się tłumaczem, nie wystarczy znajomość języka obcego, w tej pracy wymaga się również pogłębionej wiedzy z każdej dziedziny, gdyż: „Indywidualna wiedza deklaratywna i procesowa wpływa znacząco na jakość tłumaczenia, ponieważ pomaga zwiększyć stopień świadomego sterowania procesami tłumaczeniowymi, a co za tym idzie wpływać na ostateczną jakość tworzonego tekstu”⁵. To właśnie kompetencje ogólne pozwalają na adekwatne dopasowanie tłumaczenia do rzeczywistości kulturowej i społecznej, w której funkcjonuje język docelowy.

Praktyka tłumaczeniowa wymaga nie tylko rozumienia języka źródłowego, lecz także umiejętności przenoszenia sensów i intencji autora – co wiąże się ze zdolnością do interpretacji stylistycznej, identyfikacji intencji komunikacyjnej oraz uwzględnienia wymogów norm języka docelowego. Istotną rolę odgrywa tu tak zwana kompetencja kulturowo-społeczna, która obejmuje umiejętność tekstowej analizy, dekonstrukcji komunikatu oraz jego rekonstrukcji z uwzględnieniem konwencji kulturowych i komunikacyjnych.

W świetle badań kompetencyjnych prowadzonych przez grupę PACTE umiejętność ta wpisuje się w szerszy model tłumaczeniowy, który zakłada istnienie pięciu subkompetencji, w tym instrumentalnej, poznawczej i strategicznej⁶. Szczególną rolę odgrywają kompetencje etyczna i autorefleksyjna, warunkujące podejmowanie decyzji zgodnych z zasadami odpowiedzialności zawodowej.

Metodologia pracy tłumacza

W klasycznym ujęciu proces translacyjny można podzielić na dwa zasadnicze etapy: etap przygotowawczy oraz etap właściwej realizacji przekładu. Pierwszy obejmuje analizę tekstu źródłowego, identyfikację kontekstu, gromadzenie materiałów pomocniczych oraz zapoznanie się z intencją i stylem autora. Drugi natomiast koncentruje się na transferze treści, dostosowaniu jej do języka docelowego oraz dbałości o funkcjonalność, spójność i adekwatność tekstu końcowego.

⁴ A. Hurtado Albir, *Teaching Translation: Programs, Curricula and Methodologies*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam 2015.

⁵ R. Lewicki, *Definiowanie pojęcia kompetencja na potrzeby ustalania zakresów i kryteriów oceny efektów kształcenia tłumaczy*, [w:] B. Lewandowska-Tomaszczyk (red.), *Kompetencje współczesnego tłumacza*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Konin 2017, s. 179–189.

⁶ PACTE Group, *Building a Translation Competence Model*, „Meta Journal des traducteurs” 2003, vol. 48(4), s. 610–615.

Jak wskazuje Jerzy Bartmiński, tłumaczenie wymaga uwzględnienia trzech typów kontekstu: (1) kontekstu założonego – presuponowanego przez autora, (2) kontekstu historycznego – rekonstruowanego na podstawie danych zewnętrznych, oraz (3) kontekstu stanowionego – tworzonego przez odbiorcę w procesie interpretacji⁷. Powyższa klasyfikacja znajduje zastosowanie w analizie przekładu literackiego, specjalistycznego oraz intersemiotycznego.

Ujęcie kompetencji tłumacza jako struktury złożonej proponuje Barbara Lewandowska-Tomaszczyk, wyróżniając trzy warstwy kompetencyjne:

- kompetencje rzeczowo-transferowe – obejmujące znajomość języka źródłowego i docelowego, kompetencję kulturową, tekstową i przedmiotową,
- kompetencje organizacyjne i decyzyjne – odnoszące się do zarządzania procesem translacyjnym, w tym podejmowania decyzji językowych,
- kompetencje refleksyjno-metapoznawcze – związane z samoświadomością tłumacza i jego zdolnością do monitorowania jakości przekładu⁸.

Wśród kompetencji rzeczowo-transferowych kluczowe miejsce zajmuje tak zwana kompetencja realizacji przekazu, rozumiana jako umiejętność przełożenia znaczenia semantycznego z tekstu źródłowego na tekst docelowy z zachowaniem intencji komunikacyjnej⁹. Równie istotna jest kompetencja internalizacji, która dotyczy zdolności tłumacza do operowania elementami języka docelowego w taki sposób, aby przekład był odbierany jako naturalny i zrozumiały – nawet wtedy, gdy oryginalne pojęcia kulturowe nie mają bezpośrednich odpowiedników.

Z kolei kompetencje z zakresu organizacji i zarządzania obejmują:

- zdolność do rozpoznawania struktur językowych i ich odpowiedników w języku docelowym,
- kompetencję pragmatyczną, rozumianą jako świadomość stosowności użycia danego wyrażenia w kontekście,
- kompetencję decyzyjną, która determinuje wybór optymalnej strategii przekładowej.

Wymienione warunki składają się na sprawność transferową tłumacza – zdolność do skutecznego przenoszenia treści z języka źródłowego na docelowy, z uwzględnieniem kontekstu społecznego, kulturowego i funkcjonalnego.

Obowiązki tłumacza w zakresie prawnym i moralnym

Zawód tłumacza, poza aspektami technicznymi i kulturowymi, wiąże się również z określonymi zobowiązaniami natury etycznej i prawnej. W literaturze translatorskiej wielokrotnie podkreśla się, że tłumacz nie jest jedynie biernym przekąźnikiem komunikatu, lecz świadomym uczestnikiem procesu komunikacji interkulturowej. Jak zauważa Anthony

⁷ J. Bartmiński, *Stereotypy językowe a tekst literacki*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2007, s. 42–44.

⁸ B. Lewandowska-Tomaszczyk, *Kompetencje tłumacza i typy ekwiwalencji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010, s. 75–79.

⁹ C. Nord, *Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained*, St. Jerome Publishing, Manchester 1997, s. 33–36.

Pym, tłumaczenie to działalność społeczna, która wymaga refleksji nad konsekwencjami przekładu w danym kontekście¹⁰.

Gabriel Karski w jednej z klasycznych prac dotyczących etyki tłumaczeniowej przedstawił zestaw zasad, który miał pełnić funkcję kodeksu zawodowego. Wśród jego postulatów znajdują się między innymi:

- potrzeba zachowania dystansu emocjonalnego wobec tekstu,
- unikanie tłumaczeń z „drugiej ręki”,
- ograniczenie dosłowności,
- konieczność ciągłego samodoskonalenia¹¹.

Choć propozycje Karskiego pochodzą z połowy XX wieku, to ich aktualność potwierdza współczesne podejście do etyki translatorskiej. Andrew Chesterman opracował tak zwaną hieronimową przysięgę, postulując, by tłumacz kierował się nie tylko wiernością wobec tekstu źródłowego, ale również odpowiedzialnością wobec odbiorcy, autora i samego siebie¹².

W tym kontekście kompetencje miękkie, takie jak empatia, odpowiedzialność społeczna czy zdolność do współpracy, nie są dodatkowymi atutami, lecz integralną częścią etosu zawodowego. Ich brak może prowadzić do błędów w interpretacji, nieadekwatnych decyzji językowych oraz naruszenia komunikacyjnej intencji tekstu.

Problematyka nauczania przekładu

We wczesnych modelach kształcenia tłumaczy, opartych głównie na teoriach językoznawczych połowy XX wieku, kompetencja tłumaczeniowa była utożsamiana z biegłą znajomością języka obcego oraz sprawnym posługiwaniem się słownikami i narzędziami edytorskimi. Przekład traktowano jako mechaniczne „przenoszenie” treści między językami, co skutkowało marginalizacją aspektów pragmatycznych, kulturowych i interpersonalnych¹³.

Podstawą dominującego przez dekady podejścia był tak zwany model twardych kompetencji (ang. *hard skills*), co znajduje wyraz w ówczesnych podręcznikach i programach dydaktycznych. Dopiero rozwój przekładoznawstwa jako samodzielnej lingwistycznej dyscypliny badawczej umożliwił redefinicję celów edukacyjnych oraz wprowadzenie modeli kompetencji złożonych.

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku, pod wpływem zwrotu kulturowego w translatoryce (Susan Bassnett i André Lefevere), miejsce „niewidzialnego tłumacza” zajęła postać aktywnego uczestnika komunikacji międzykulturowej¹⁴. Tłumacz przestał być traktowany jako neutralny nośnik znaczeń, a zaczął być postrzegany jako mediator, negocjator sensów

¹⁰ A. Pym, *The Return to Ethics in Translation Studies*, „The Translator” 2001, vol. 7(2), s. 137–139.

¹¹ G. Karski, *O tłumaczeniu literatury pięknej*, PIW, Warszawa 1969, s. 12–15.

¹² A. Chesterman, *Proposal for a Hieronymic Oath*, „The Translator” 2001, vol. 7(2), s. 140–142.

¹³ J.-P. Vinay, J. Darbelnet, *Stylistique comparée du français et de l'anglais*, Didier, Paris 1958, s. 7–10.

¹⁴ S. Bassnett, A. Lefevere, *Translation, History and Culture*, Routledge, London–New York 1990, s. 3–6.

oraz wykonawca społecznie uwarunkowanych funkcji komunikacyjnych¹⁵. Takie ujęcie wywarło bezpośredni wpływ na modele dydaktyczne i profile kompetencji.

Pojawiło się również zapotrzebowanie na nowe kategorie opisu, takie jak kompetencja komunikacyjna, empatia, zdolność pracy w zespole czy elastyczność decyzyjna. W efekcie współczesne metody kształcenia tłumaczy – takie jak model PACTE (2005) czy EMT (2017) – podkreślają konieczność integracji komponentów kognitywnych, psychofizjologicznych oraz społecznych. Szkolenie tłumaczy uwzględnia dziś nie tylko transmisję wiedzy językowej, ale także kształtowanie postaw i umiejętności adaptacyjnych, niezbędnych w realnych warunkach zawodowych¹⁶.

Znaczenie umiejętności miękkich w przekładzie

W świetle współczesnych ujęć kompetencji tłumacza umiejętności miękkie (ang. *soft skills*) stanowią integralny element profesjonalnego warsztatu przekładowego. Definiowane są one jako zespół kompetencji interpersonalnych, poznawczych i adaptacyjnych, obejmujących między innymi efektywną komunikację, empatię, umiejętność pracy zespołowej, zarządzanie czasem, elastyczność poznawczą i odporność na stres¹⁷.

David Katan postuluje rozszerzenie klasycznej roli tłumacza o funkcję mediatora kulturowego – osoby, która nie tylko przenosi znaczenia językowe, ale także rekonstruuje i przystosowuje sens kulturowy tekstu źródłowego do kontekstu odbiorcy¹⁸. W takim ujęciu skuteczność przekładu zależy w znacznej mierze od zdolności do interpretacji pozajęzykowych elementów komunikacji, takich jak wartości społeczne, wzorce zachowań czy konwencje dyskursywne.

Model mediacyjny zaproponowany przez Ronalda Tafta wskazuje cztery podstawowe grupy kompetencji niezbędnych dla funkcjonowania w roli mediatora kulturowego: wiedzę o kulturze i społeczeństwie, kompetencje komunikacyjne (werbalne i niewerbalne), umiejętności techniczne związane z przekazem oraz kompetencje społeczne i interpersonalne¹⁹.

W badaniach Daniela Gile’a umiejętności miękkie uznawane są za komponent psychofizjologiczny, obejmujący zarówno czynniki poznawcze (takie jak koncentracja, pamięć robocza), jak i afektywne (motywacja, odporność emocjonalna, zdolność do autorefleksji). Gile podkreśla, że kompetencje te, choć często pomijane w modelach technicznych, odgrywają kluczową rolę w jakości tłumaczenia – zwłaszcza w warunkach pracy pod presją czasu lub w sytuacjach wymagających oceny etycznej²⁰.

¹⁵ B. Hatim, I. Mason, *The Translator as Communicator*, Routledge, London 1997, s. 1–3.

¹⁶ PACTE Group, *Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues*, „Meta Journal des traducteurs” 2005, vol. 50(2), s. 609–619; *EMT Competence Framework 2017*, EMT Expert Group, European Commission, Brussels 2017, s. 4–5.

¹⁷ D. Katan, *Translating Cultures: An Introduction for Translators, Interpreters and Mediators*, St. Jerome Publishing, Manchester 1999; R. Taft, *The Role and Personality of the Mediator*, [w:] S. Bochner (red.), *The Mediating Person: Bridges Between Cultures*, Schenkman, Cambridge 1981, s. 53–58.

¹⁸ D. Katan, *Translating Cultures...*, dz. cyt., s. 16–22.

¹⁹ R. Taft, *The Role...*, dz. cyt.

²⁰ D. Gile, *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*, John Benjamins, Amsterdam 1995, s. 182–187.

Podobne postulaty zawiera model kompetencji tłumaczeniowej opracowany przez grupę badawczą PACTE²¹. Zgodnie z nim kompetencje miękkie wchodzą w zakres komponentów psychofizjologicznego i strategicznego, odpowiedzialnych za zarządzanie procesem decyzyjnym oraz za kontrolę emocjonalną, kreatywność i wytrwałość. W modelu tym podkreśla się, że kompetencje miękkie są nie tylko uzupełnieniem kompetencji językowych i instrumentalnych, lecz także warunkiem ich skutecznego działania w środowisku zawodowym.

Współczesne środowisko tłumaczeniowe, zależne od narzędzi takich jak CAT i preferujące współpracę zespołową, podkreśla znaczenie tych umiejętności. Tłumacz, funkcjonując w przestrzeni pracy zdalnej i cyfrowej kooperacji, musi sprawnie obsługiwać oprogramowanie wspomagające przekład oraz utrzymywać komunikację z klientami, redaktorami i innymi członkami zespołu projektowego. Umiejętność negocjacji, zarządzania czasem i odpowiedzialności interpersonalnej staje się w tym kontekście kluczowym elementem profesjonalizmu²².

Kompetencje i subkompetencje

Kompetencja tłumaczeniowa postrzegana jest we współczesnych badaniach jako złożony konstrukt poznawczo-proceduralny, składający się z powiązanych subkompetencji. W modelu wypracowanym przez grupę badawczą PACTE wyróżnia się następujące składniki:

- subkompetencję dwujęzyczną (czynna znajomość dwóch języków),
- subkompetencję pozajęzykową (wiedza kulturowa, encyklopedyczna i specjalistyczna),
- subkompetencję instrumentalną (umiejętność korzystania z zasobów, takich jak słowniki, korpusy, narzędzia CAT),
- wiedzę o tłumaczeniu (znajomość norm i procedur translacyjnych),
- subkompetencję strategiczną (zdolność zarządzania procesem tłumaczenia),
- komponenty psychofizjologiczne (cechy osobiste i kognitywne tłumacza, na przykład pamięć, koncentracja, odporność na stres, zdolność do autorefleksji)²³.

Szczególne miejsce w tej strukturze zajmują subkompetencje strategiczne oraz psychofizjologiczne. Pierwsze z nich dotyczą zdolności do integrowania pozostałych kompetencji w celu rozwiązywania problemów tłumaczeniowych, w tym myślenia kreatywnego i działania pod presją. Drugie obejmują indywidualne cechy poznawcze i emocjonalne tłumacza, które wpływają na jakość procesu decyzyjnego.

Daniel Gile zauważa, że cechy, takie jak ciekawość poznawcza, samodyscyplina, krytyczne myślenie czy wytrwałość są warunkiem sprawnego działania w złożonych sytuacjach translatorskich. Uważa on, że kompetencje te, mimo że nie są wrodzone, mogą być skutecznie rozwijane w toku edukacji zawodowej²⁴.

²¹ PACTE Group, *Investigating...*, dz. cyt., s. 611–614.

²² Tamże; D. Katan, *Translating Cultures...*, dz. cyt.

²³ PACTE Group, *Investigating...*, dz. cyt., s. 611–614.

²⁴ D. Gile, *Basic Concepts...*, dz. cyt., s. 185–186.

Z uwagi na subiektywny i zindywidualizowany charakter komponenty psychofizjologiczne nie dają się ująć w sztywny zestaw cech – różnice indywidualne w zakresie na przykład pamięci operacyjnej czy odporności emocjonalnej sprawiają, że w praktyce należałoby opracować odrębny profil kompetencyjny dla każdego tłumacza²⁵.

Nowe technologie a kompetencje miękkie

Współczesny krajobraz zawodowy tłumacza uległ radykalnej zmianie wraz z rozwojem technologii cyfrowych, w szczególności narzędzi CAT (ang. *Computer-Assisted Translation*) oraz systemów tłumaczenia maszynowego (ang. *Machine Translation* – MT). Adaptacja do tych zmian wymaga nie tylko umiejętności technicznych, ale także rozwiniętych kompetencji miękkich, które umożliwiają efektywne korzystanie z technologii w warunkach współpracy i presji czasowej.

Systemy CAT, takie jak SDL Trados, MemoQ czy Wordfast, opierają się na pamięci tłumaczeniowej (TM), bazach terminologicznych oraz segmentacji tekstu, ułatwiając spójność terminologiczną i oszczędność czasu²⁶. Z kolei systemy MT, zarówno statystyczne (SMT), jak i neuronowe (NMT), są coraz powszechniej wykorzystywane w procesie wstępnego tłumaczenia, co zwiększa zapotrzebowanie na kompetencje postedytorskie i krytyczne myślenie²⁷.

W kontekście pracy z technologią kluczowe znaczenie zyskują kompetencje miękkie, takie jak:

- umiejętność pracy zespołowej w środowisku online,
- sprawna komunikacja z klientem i współpracownikami,
- zdolność adaptacji do nowych interfejsów,
- zarządzanie czasem i stresem w warunkach pracy zdalnej²⁸.

Jak zauważa Katarzyna Kruk-Junger, rozwój technologii nie zastępuje kompetencji miękkich, lecz zwiększa ich znaczenie – szczególnie w pracy nad projektami wieloetapowymi, realizowanymi w międzynarodowych zespołach. Warto również podkreślić, że proces translacji maszynowej – mimo postępu technologicznego – wciąż nie zastępuje w pełni ludzkiej oceny semantycznej i pragmatycznej tekstu²⁹.

W tym sensie kompetencje miękkie (takie jak komunikatywność, kreatywność, elastyczność decyzyjna) stają się zasobami niemożliwymi do odtworzenia przez algorytmy, podkreślając tym samym przewagę tłumacza w cyfrowym ekosystemie rynku językowego.

²⁵ R. Taft, *The Role...*, dz. cyt.

²⁶ F. Austermuehl, *Electronic Tools for Translators*, Routledge, St. Jerome Publishing, Manchester 2001, s. 64–66.

²⁷ I. Garcia, *Translating by Post-Editing: Is it the Way Forward?*, „Machine Translation” 2011, vol. 25(3), s. 220–222.

²⁸ EMT *Competence...*, dz. cyt., s. 4–5.

²⁹ K. Kruk-Junger, *Kompetencje miękkie tłumacza w dobie cyfryzacji*, „Przekładaniec” 2018, nr 37, s. 48–49.

Uwagi końcowe

Kompetencje miękkie tłumacza odgrywają zasadniczą rolę w procesie przenoszenia kodu kulturowego z języka angielskiego na język polski. Wyzwania te nie sprowadzają się jedynie do różnic leksykalnych, ale obejmują złożone konteksty społeczne, historyczne i pragmatyczne, które nierzadko wymagają negocjacji znaczeń oraz mediacji międzykulturowej. Tłumacz, działając w tej przestrzeni, pełni funkcję pośrednika między różnymi systemami wartości i sposobami postrzegania rzeczywistości.

Umiejętności miękkie, takie jak empatia, zdolność aktywnego słuchania, komunikatywność, a także elastyczność decyzyjna i świadomość kulturowa, stają się nieodzownymi elementami skutecznego przekładu. To właśnie one umożliwiają tłumaczowi adekwatne oddanie niuansów, które mogą umknąć w mechanicznej konwersji językowej, a które są kluczowe dla pełnego zrozumienia tekstu przez odbiorcę.

Podkreślić należy, że rozwój tych kompetencji nie powinien być traktowany jako uzupełnienie kształcenia językowego, lecz jako równorzędny element formacji profesjonalnej tłumacza.

Współczesny rynek pracy i warunki komunikacji wymagają bowiem specjalistów zdolnych nie tylko do obsługi narzędzi technologicznych, ale także do odpowiedzialnego i świadomego działania w sferze międzyludzkiej. W tym sensie umiejętności miękkie należy postrzegać jako fundament jakości przekładu oraz gwarancję, że proces translacyjny spełnia swoje kulturowe i komunikacyjne cele.

Bibliografia

- Austermuehl F., *Electronic Tools for Translators*, Routledge, St. Jerome Publishing, Manchester 2001.
- Bartmiński J., *Stereotypy językowe a tekst literacki*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2007.
- Bassnett S., Lefevere A., *Translation, History and Culture*, Routledge, London–New York 1990.
- Chesterman A., *Proposal for a Hieronymic Oath*, „The Translator” 2001, vol. 7(2), s. 139–154.
- EMT Competence Framework 2017*, EMT Expert Group, European Commission, Brussels 2017.
- Fudała-Paszkowska P., *Kompetencje językowe a jakość przekładu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2012.
- Garcia I., *Translating by Post-Editing: Is it the Way Forward?*, „Machine Translation” 2011, vol. 25(3), s. 217–237.
- Gile D., *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*, John Benjamins, Amsterdam 1995.
- Górski T., *Problemy przekładu kulturowego*, PWN, Warszawa 2007.
- Hatim B., Mason I., *The Translator as Communicator*, Routledge, London 1997.

Hurtado Albir A., *Teaching Translation: Programs, Curricula and Methodologies*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam 2015.

Karski G., *O tłumaczeniu literatury pięknej*, PIW, Warszawa 1969.

Katan D., *Translating Cultures: An Introduction for Translators, Interpreters and Mediators*, St. Jerome Publishing, Manchester 1999.

Kruk-Junger K., *Kompetencje miękkie tłumacza w dobie cyfryzacji*, „Przekładaniec” 2018, nr 37, s. 45–50.

Lewandowska-Tomaszczyk B., *Kompetencje tłumacza i typy ekwiwalencji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

Lewicki R., *Definiowanie pojęcia kompetencja na potrzeby ustalania zakresów i kryteriów oceny efektów kształcenia tłumaczy*, [w:] B. Lewandowska-Tomaszczyk (red.), *Kompetencje współczesnego tłumacza*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Konin 2017, s. 179–189.

Newmark P., *A Textbook of Translation*, Prentice Hall, New York 1988.

Nord C., *Translating as a Purposeful Activity: Functionalist Approaches Explained*, St. Jerome Publishing, Manchester 1997.

PACTE Group, *Building a Translation Competence Model*, „Meta Journal des traducteurs” 2003, vol. 48(4), s. 610–615.

PACTE Group, *Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues*, „Meta Journal des traducteurs” 2005, vol. 50(2), s. 609–619.

Pym A., *The Return to Ethics in Translation Studies*, „The Translator” 2001, vol. 7(2), s. 129–138.

Taft R., *The Role and Personality of the Mediator*, [w:] S. Bochner (red.), *The Mediating Person: Bridges Between Cultures*, Schenkman, Cambridge 1981, s. 53–58.

Vinay J.-P., Darbelnet J., *Stylistique comparée du français et de l'anglais*, Didier, Paris 1958.

