

SZAKNYELV ÉS SZAKFORDÍTÁS

Tanulmányok a szakfordítás és a fordítóképzés aktuális témáiról
2014

Szerkesztők: Fata Ildikó és Veresné Valentinyi Klára

Lektor: Heltai Pál

Anyanyelvi lektor: Ivókné Szajkó Ottília

ISSN 1587-4389

Szent István Egyetem, Gödöllő,
Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet
2014. szeptember

TARTALOM

I. A GÉPI FORDÍTÁS	7
<i>Heltai Pál</i> MI AZ, AMIT A GÉP NEM TUD FORDÍTANI?	7
<i>Pusztai-Varga Ildikó</i> 5-ÖS BORKÓSTOLÓ, NYÁR, ZSÍROSDESZKA KREATIVITÁS A SZAKFORDÍTÁSBAN	30
<i>Veresné Valentinyi Klára</i> KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉS A GÉPI FORDÍTÁSRÓL	41
II. A SZAKNYELVOKTATÁS 21. SZÁZADI MEGKÖZELÍTÉSE	51
<i>Buzásné Mokos Boglárka</i> COACHING SZEMLÉLET A NYELVÓRÁKON AVAGY HOGYAN SEGÍTSÜK ELŐ A SIKERES EGYÜTTMŰKÖDÉST HALLGATÓINKKAL	51
<i>Csillag Andrea</i> NLP AZ IDEGEN NYELVEK OKTATÁSÁBAN	57
<i>Mészáros Aranka</i> SZEMÉLYISÉGPREFERENCIÁK AZ OKTATÁSBAN	64
<i>Mudriczki Judit</i> EU ANGOL SZAKNYELVI TERMINOLÓGIA HASZNÁLATA GAZDASÁGI SZAKSZÖVEG FORDÍTÁSA SORÁN	72
<i>Spiczéné Bukovszki Edit</i> ÚJ MÓDSZEREKKEL A HASZNÁLHATÓ SZAKNYELVTUDÁSÉRT: A „JUST-IN-TIME TEACHING” BEMUTATÁSA	78
III. A FORDÍTÓKÉPZÉS GYAKORLATA	84
<i>Veresné Valentinyi Klára</i> A COMPETENCES FOR PROFESSIONAL TRANSLATORS, EXPERTS IN MULTILINGUAL AND MULTIMEDIA COMMUNICATION ÉS A THE EMT TRANSLATOR TRAINER PROFILE – COMPETENCES OF THE TRAINER IN TRANSLATION CÍMŰ ANGOL SZÖVEGEK KÉPESÍTŐFORDÍTÁSÁNAK BEMUTATÁSA ÉS TANULSÁGAI	84
<i>Fordító: Halászné Králik Ágota; Lektor: Horváth Péter Iván</i> A COMPETENCES FOR PROFESSIONAL TRANSLATORS, EXPERTS IN MULTILINGUAL AND MULTIMEDIA COMMUNICATION ÉS A THE EMT TRANSLATOR TRAINER PROFILE – COMPETENCES OF THE TRAINER IN TRANSLATION CÍMŰ ANGOL SZÖVEGEK KÉPESÍTŐFORDÍTÁSA	93

II. A SZAKNYELVOKTATÁS 21. SZÁZADI MEGKÖZELÍTÉSE

COACHING SZEMLELET A NYELVÓRÁKON AVAGY HOGYAN SEGÍTSÜK ELŐ A SIKERES EGYÜTTMŰKÖDÉST HALLGATÓINKKAL

Buzásné Mocos Boglárka

*nyelvtanár és kvalifikált nyelvi coach
boglarka.mocos@educoaching.hu*

1. Bevezetés

Sokan küzdenek nap mint nap azért, hogy sikeresek legyenek a munkájukban, emberi kapcsolataikban, a sportban, hobbijukban, a tanulásban, mert a sikeresség azt hordozza magában, hogy nemcsak az önkbe hullik az eredmény, hanem tettünk is érte valamit. A siker elégedettséggel, önbizalommal, boldogsággal tölt el, így nem csoda, hogy az emberek nagy többsége szomjazik erre, még akkor is, ha olyan hétköznapiak tűnő tevékenységről van szó, mint a nyelvtanulás, szakfordítás, tolmácsolás. Persze, hogy kinek mit jelent a sikeresség, és mindezt hogyan éli meg, felettebb szubjektív, ezért ez a cikk nem is arra vállalkozik, hogy a sikeresség mibenlétét általában taglalja, csupán azt kívánja megvilágítani, hogy lehetséges és érdemes új szemlélettel közelíteni nyelvtanulóinkhoz, és új eszközökkel bővíteni tanári eszköztárunkat a nyelvtanulókkal való sikeresebb együttműködés érdekében.

Mit jelent a sikeresség a nyelvtanuló számára? Kinek-kinek mást, de abban egyetérthetünk, ha a tanuló eléri a nyelvvel kapcsolatos célját, az már egyfajta siker lehet: teljesíti a tantárgyi követelményeket, levizsgázik, felvételt nyer valahová (munkahelyre, felsőoktatási intézménybe) a nyelvtudása által, idegen nyelvi környezetben jól elboldogul, stb. Mindenki vágyik a sikerre a nyelvtanulásban is, de sokan leginkább arra, hogy minél kisebb erőfeszítéssel, minél gyorsabban elsajátíthassák az adott nyelvet. És ha már ez az áhított „csodamódszer” nem is adatik meg mindenkinek, a minimális elvárás az, hogy legalább a nyelvtanár legyen kedves, empátikus, segítőkész, jó humorú, és lehetőség szerint a tanulók ízlésének megfelelően tanítson úgy, hogy szinte az órai input elég legyen a boldoguláshoz. Ha fizet egy szolgáltatásért a nyelvtanuló, erős lehet benne az az érzés, hogy a pénzéért a lehető legtöbbet szeretné kapni, a tanmenet, a tananyag és az óra célja legyen az igényeihez igazítva.

Milyen elvárásai lehetnek ezzel szemben egy nyelvtanárnak? Az anyagi, erkölcsi és szakmai elismerésen túl mindannyian arra vágyunk, hogy jó képességű, lelkes és felkészült hallgatók vegyenek részt az óráinkon, készüljenek az órákra, és jól lehessen haladni

velük aktív részvételüknek és munkájuknak köszönhetően. Sok lelkiismeretes tanár minden praktikát bevet annak érdekében, hogy a lehető legélvezetesebb és leghasznosabb órát nyújtsa a tanulóinak, de még ez sem garancia a sikerre. Hogy mi az, ami hozzájárulhat a hatékony idegennyelv-tanuláshoz és tanításhoz, arról sok remek tudományos kutatáson alapuló mű született már, ám kevés olyannal találkoztam, ami azzal az alapvető feltételezéssel indít, hogy a nyelvtanuláshoz szükséges „tudás” és tapasztalat minden esetben ott rejtőzik, és megfelelő hozzáállással, technikákkal mindezt elő is lehet csalogatni! Szintén kevés könyv szól arról, hogyan tegyük érdekeltté és motiválttá a hallgatóinkat úgy, hogy ne mi, nyelvtanárok „álljunk tótágast” a tanulók kedvéért, csak hogy ők elsajátíthassanak egy új nyelvtani szerkezetet. (Tisztelet jár ugyanakkor minden elkötelezett és lelkiismeretes kollégának, aki megteszi.) A nehézségek kiküszöbölésére, illetve az együttműködés elősegítésére, valamint arra, hogy a nyelvet tanuló ne tálcán felkínált tudásra várjon, van megoldás: a coaching szemlélet és a coaching eszközök beépítése a nyelvórákba.

2. A coaching szemlélet alapjai

Angolos kollégák a „coach” szó több jelentését is ismerhetik, legtöbbször az edzővel azonosítják, ám a coaching szemlélet fogalmát nehéz lenne egy szóval lefordítani. Coaching szemléleten bizonyos coaching eszközök használatát és egy támogató, ösztönző, önálló tanulásra serkentő, valamint az egyénnek a saját tudatosságára és felelősségvállalására alapozó módszertani megközelítést értünk. Ennek alapja természetesen a jelenleg már hazánkban is nagyon népszerű coaching, melyet előszeretettel és nagy sikerrel alkalmaznak elsősorban az üzleti életben, de akár a magánéletben is a kiegyensúlyozott és hatékony munkavégzés, teljesítmény, valamint a teljesebb, boldogabb élet megteremtése érdekében. „A coaching az emberekkel való bánásmód, gondolkodásmód és a létezés egyik módja is”, állítja Sir John Whitmore (2008: 30), elismert coach és coach tréner, aki egyúttal amellet is kiáll, hogy a coaching szemlélet és coaching eszközök a napi gyakorlatban bárki, bármely vezető által is elsajátíthatók, és a napi gyakorlatukba beépíthetők, melyekkel elő tudják segíteni környezetük eredményesebb, sikeresebb működését.

A nyelvtanításban a tanár–diák kapcsolat is, akárcsak a sportban az edző–sportoló kapcsolat, azt feltételezi, hogy az egyik fél a „tudás forrása”, míg a másik fél a tudásra szomjazó befogadó. Ellenben a sport és a nyelv kihívásainak a tanulóknak, sportolóknak kell megfelelniük. Timothy Gallwey volt az első olyan coach – eredeti hivatását tekintve teniszedző –, aki *The Inner Game of Tennis* című könyvében kiállt ország-világ elé azzal a nézetével, hogy „ha egy edző képes hozzásegíteni a játékost teljesítménye belső akadályainak elhárításához vagy mérsékléséhez, akkor váratlanul nagy erővel fognak előtörni belőle természetes képességei” (Whitmore 2008: 18). Ha ezt a gondolatot átültetjük a nyelvtanításba, ott is arról van szó, hogy sokszor nem a nyelvérték vagy az idő hiánya okozza a nyelvtanulási nehézségeket – bár a nyelvtanulók előszere-ttel hivatkoznak mindkettőre –, hanem valamilyen belső frusztráció, kishitűség vagy negatív tapasztalat gátolja az egyént abban, hogy használja meglévő tudását és merjen beszélni, írni, kérdezni, idegen nyelven olvasni, böngészni. Gallwey megfogalmazásában a „coaching célja az egyénben rejlő lehetőségek kibontakoztatása teljesítmé-

nyének javítása által. Nem az illető tanítását jelenti, hanem a tanuláshoz való hozzásegítést” (Whitmore 2008: 19). A coaching szemlélet egyik alappillére tehát a hallgatókba vetett bizalom és hit: hogy képesek a sikeres tanulásra, az eredményes munkavégzésre, a megfelelő és a személyükhöz illő tanulási stílus, módszer megtalálására. A nyelvtanárnak – az edzőhöz hasonlóan – csak a megfelelő támogatást és a kibontakozásra való lehetőséget kell megadnia. Whitmore *Coaching a csúcsteljesítményért* című könyvében (2008) egy tanárokkal végzett kísérletről is beszámol, melyben a tanárok egy csoport diákot azzal a tudattal kezdték tanítani, hogy ösztöndíj-várományosok, míg egy másikat azzal a feltételezéssel, hogy tanulási nehézségekkel küzdenek. A kurzus zárásaként megírt tesztek eredményeiben és a tanári értékelésekben a tanárok preconcepciói tükröződtek a valós teljesítmény helyett. Mindez azt látszott alátámasztani, amit Whitmore is vall, nevezetesen, hogy „az emberekben nem a teljesítményüket, hanem a képességeiket kell látni” (2008: 23) ahhoz, hogy a lehető legtöbbet tudjuk kihozni belőlük.

3. Coaching támogatás a nyelvvórán

Mint az előző példa is mutatja, egyrészt a tanárnak kell pozitív, optimista és támogató légkört teremtenie minden hallgatója számára, másrészt azonban a tanulók szemléletváltására is szükség van, hogy a képességeikre és ne csupán a teljesítményükre koncentráljanak. Ezt a változást szintén a coaching hordozza magában. A coaching, mely többnyire egy-egy irányított beszélgetésben és kérdés-sorozatban nyilvánul meg, nemcsak arra jó, hogy kellemes és ösztönző légkört teremtsünk magunk köré – erre ugyanis sok jó kedélyű ember ösztönösen is képes –, hanem azt a célt is eléri, hogy a hallgató is tisztában lesz képességeivel, önbizalmában megerősödik, és mind tudatosabban szemléli önmagát, képességeit, tetteit, melyek véghezvitele egyedül az ő érdeme. Kívánhat-e a nyelvtanár többet annál, mint hogy hallgatója „tudja a dolgát”, megtegye a célja eléréséhez szükséges lépéseket, és mindezt a saját felelősségére vigye véghez? Ahhoz, hogy a hallgatók mindent megtegyenek a kívánt eredmény elérése érdekében, vagy azért, hogy a lehető legcélravezetőbb módszerrel és megfelelő időbeosztással dolgozzanak, nagyon nagy önfegyelem és tudatosság szükséges, mely a figyelemnek és önismeretnek olyan szintje, amit nem feltétlenül tud minden egyén külső segítség nélkül elérni. Hogyan tudunk ezen nyelvtanárként segíteni? A már említett pozitív hozzáálláson és bizalmon túl segíthetjük a hallgatókat olyan kérdésekkel, melyek a hangsúlyt a kitűzött céljaikra, a meglévő tudásukra, képességeikre, a tervezés folyamatára és a tettekre helyezik. Azon bevett szokás helyett, ha mégoly jó szándékú is, hogy a tanár megismerteti a hallgatókkal azokat a módszereket, amelyeket ő is használt, bemutatja a lépéseket, melyeket annak idején ő is megtett, időt és teret kell engedni ahhoz, hogy a hallgató maga találjon rá a neki illő módszerekre. A hallgató figyelmét és tudatosságát – megfelelő kérdésekkel – működő gyakorlataira irányíthatjuk, hogy ezeket aztán egy jól megfogalmazott cél szolgálatába állítsa. Például: Mikor voltál legutóbb elégedett a munkáddal/teljesítményeddel? Mikor kaptál legutóbb jó minősítést vagy értékelést? Mikor sikerült legutóbb jól beosztanod az idődet a vizsga előtt? Hogyan csináltad? Mi az, amit most is hasonlóképpen tudnál tenni? Mit tanácsolnál a hasonló

helyzetben levő barátodnak? Az ilyen és ehhez hasonló kérdések hatására a hallgató önmagára, sikereire irányítja a figyelmét, amiből erőt és önbizalmat nyerhet a későbbi helyzetekben is.

Ahogy korábban már említettem, coaching és a coaching szemlélet másik alappillére a felelősségvállalás, amelyen nem csupán azt érthetjük, hogy el kell készíteni a házi feladatot, vagy meg kell írni a határidős esszét, hanem hogy a tudatosság által felszínre hozott, saját magunk számára megfogalmazott célokat kivitelezzük-e vagy sem. Meglátásom szerint a felelősségvállalás két síkon történik. Egyrészt a kimondott, főleg a másokkal ismertetett célok, tervek, lépések mellett jobban elköteleződünk, hiszen van, aki számon tudja kérni rajtunk ígéreteinket. Másrészt, ha nem a mások által tett javaslatok vagy utasítások mentén dolgozunk, hanem a „magunk feje után megyünk”, sikertelenség esetén csak magunkra mutogathatunk, saját mulasztásainkat okolhatjuk. A tanításba átültetve: egy jó tanár sokat fáradozik, hogy hallgatóinak minél több tanulási segédanyagot, forrást, lehetőséget prezentáljon, tippekkel, tanácsokkal lássa el őket. Ez a – nagymértékű segítségen alapuló – tanítási technika lehet eredményes is, de ha még sem az, rögtön a tanár lesz a hibás. Azzal, hogy elfogadjuk a készen ajánlékba kapott tanácsot, a felelősséget elhárítjuk, hiszen könnyen adódik az önfelmentés „én megpróbáltam, de a módszer rossz volt”. Whitman szerint: „A bennünk rejlő lehetőségeket saját egyéniségünk és egyediségünk optimalizálásával bontakoztathatjuk ki, nem pedig azáltal, hogy egy másik ember felfogása szerinti legjobb gyakorlatnak – azaz külső elvárásoknak – megfelelően formáljuk magunkat” (2008: 59).

Ahhoz, hogy a hallgató a saját elvárásainak meg tudjon felelni, célkitűzését is saját magához kell mérnie. Gyakran esünk abba a hibába, hogy napról napra sodródunk az élettől, a tennivalókkal anélkül, hogy tisztában lennénk azzal, merre tartunk. Sok nyelvtanuló is így van ezzel: vagy külső nyomás és elvárás mentén tanul, vagy nem lebeg előtte olyan konkrét, kézzel fogható cél, amely megfelelő motivációt adhat a nehézségek leküzdéséhez. Coaching hozzáállással és szakszerű kérdésekkel támogatva hozzá lehet segíteni a tanulókat ahhoz, hogy maguk is tisztában legyenek céljaikkal, jól meg tudják fogalmazni azokat, és azáltal, hogy valakinek kimondják vagy leírják, már is nagyobb elköteleződéssel és felelősségvállalással felvértezve vághatnak bele a tanulásba. Már olyan egyszerű kérdések is, hogy pl.: Miről fogod észrevenni, hogy elérted a célod? Milyen változásokat fog ez az életedbe hozni? Mik lesznek az első jelei a változásnak? Honnan fogod látni, hogy már jó úton haladsz? stb. is segítenek abban, hogy a hallgató konkrét célkitűzésekkel vágjon bele a tanulásba. Nagy segítséget nyújthat a nyelvtanároknak a kérdéseken túl az is, hogy a hallgató által elmondott célt pontosítják a következő paraméterek szerint: mit szeretne pontosan elérni, miből tudja lemérni, hogy elérte a kívánt célt, mennyire elérhető az adott cél, mekkora a realitása a cél elérésének, és mikorra szeretné elérni a vágyott állapotot. Az angol mozaikszóából adódó SMART (*specific, measurable, accessible, realistic-relevant, time phased*) célkitűzést előszeretettel alkalmazzák coachok, sportedzők és menedzserek is, mert segít pontosan megfogalmazni, hogy mit szeretnének, és azáltal, hogy a tanuló, sportoló vagy alkalmazott is részese a tervezés folyamatának, sokkal elkötelezettebbé válik. Közhely ugyan, de annál inkább igaz, hogy sokszor az első lépést a legnehezebb megtennünk a célunk felé. Ahhoz, hogy tudjuk, merre szeretnénk elindulni, mindig

tudnunk kell, hogy hova szeretnénk eljutni. Erre való a jó célkitűzés, amelyben a nyelvtanár is aktív szerepet vállalhat, ha mással nem, hát azzal, hogy előzetes tervezéssel megfelelő időt és teret ad a célok kialakításának, ami gyakori elemévé válhat nem csupán az első óráknak, de az egész tanfolyamnak vagy kurzusnak is.

Ha a célkitűzés első lépésén már túl vannak a hallgatók, következhet az oda vezető út megtervezése. Coaching szemléletű nyelvtanárok gyakran alkalmazzák a Whitmore (2008) által megfogalmazott GROW-modell kérdéssorait, melyek végigviszik az ügyfelet – azaz a tanulót – a célkitűzésen (*Goal*), a helyzetfelmérésen (*Reality*), a cél elérése érdekében latba vethető lehetőségeken (*Options*). Majd ezután konkrét akcióterv (*Will*) készítésével erősítik az egyén elkötelezettségét és felelősségvállalását, valamint tudatosságát, amely Csíkszentmihályi megfogalmazásában „szándékainknak megfelelően elrendezett információ halmaza”(1997: 53). Ha a nyelvtanár el tudja érni azt, hogy hallgatója figyelme ne a tanárra, hanem saját magára irányuljon, már nagyon sokat tett annak érdekében, hogy hallgatóját hozzásegítse a siker eléréséhez.

Csíkszentmihályi neve hallatán biztosan sokaknak bevillan a „flow” fogalma, melyet leginkább áramlat-élménynek szokás magyarra fordítani. Ezen cikk nem vállalkozik a flow-élmény részletes bemutatására, de azt megjegyezzük, hogy ha mind a tanulást, mind a tanítást átszövik a flow-élmények, akkor sokkal gördülékenyebben, jobban megy a munkavégzés, a hatékonyság pedig fokozható, és mindkét fél sikerként könyvelheti el a közös munkát. Ahhoz, hogy megtaláljuk azt a tevékenységformát, ami leginkább flow-élményben részesít, nagyfokú önismeretre van szükség, ami sokszor a coaching „mellékhatásaként” jelentkezik, valamint a coaching szemlélet és más coaching technikák velejárója is lehet. A jó tanárnak, akárcsak a jó vezetőnek, nemcsak magas fokú önismerettel kell rendelkeznie, hanem magas érzelmi intelligenciával is. Daniel Golman szerint, aki az érzelmi és társas intelligencia neves kutatója, egyharmad-kétharmad arányban jelentősebb szerepet tölt be az egyén sikerességében az érzelmi intelligencia az intellektuális tudással szemben (Ábri–Peredi 2014: 17). Ahhoz pedig, hogy tanulóinkat a megfelelő támogatással és ösztönzéssel tudjuk segíteni, elengedhetetlen az az érzelmi intelligencia, mellyel olyan visszajelzést tudunk adni nekik, amelynek hatására a lehető legtöbbet tanulják magukról. Hiszen, mint korábban már említettem, az önismeret az egyik kulcsa a sikernek.

4. Coaching típusú visszajelzés

Mennyiben más a coaching stílusú visszajelzés a megszokottnál? Egyrészt abban, hogy magába a visszajelzés folyamatába is bevonja a hallgatót, másrészt pedig nemcsak a fejlesztendő, hanem a megőrizendő elemek is hangsúlyt kapnak a visszajelzés során. Azzal, hogy a hallgatót önreflexióra kérjük, figyelmét újfent saját képességeire és a már meglévő tudására irányítjuk, a feltárt fejlesztendő területeket pedig egy konkrét akciótervvel is támogatjuk. Ez a fajta hozzáállás nagyobb bevonódásra készíti a tanulót, ezáltal jobban felszínre kerülnek az igényei, amelyekre a nyelvtanár tanmenetet tud építeni.

5. Összegzés

A fent vázolt példák ízelítőt kívántak adni abból a szemléletből és hozzáállásból, amellyel a coachok dolgoznak, s amelyet a nyelvtanárok is alkalmazhatnak, függetlenül attól, hogy részt vettek-e coach képzésben vagy sem. Mindennek alapja a tanár és a diák közti kölcsönös bizalom, megbecsülés és őszinteség. Ha azzal a hittel közelítünk hallgatóinkhoz, hogy képesek a nekik legmegfelelőbb módon tanulni, csak meg kell őket erősíteni ebben a képességükben; akkor ők pontosan fogják tudni, hogy milyen lépéseket kell megtenniük céljaik eléréséhez. A nyelvtanárnak pedig mindehhez szakmai segítséget, támogatást és gyakorlási lehetőséget kell biztosítania.

IRODALOM

Ábri Judit, Peredi Ágnes: (2014): *Coaching Határok Nélkül*. Debrecen: Coaching Határok Nélkül Kft.

Csíkszentmihályi Mihály: (1991): *Flow*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Whitmore, J. (2008): *Coaching a csúcsteljesítményért*. (2008), Miskolc: Z-Press Kiadó.