

Filozofická fakulta Univerzity Palackého  
Katedra anglistiky a amerikanistiky

**Kompetenční model tlumočnicka na English campech  
Křesťanské akademie mladých**

**Competency Model of Interpreters at Josiah  
Venture's English Camps**

(diplomová práce)

Autor: Bc. Barbora Galdová

Studijní obor: Angličtina se zaměřením na tlumočení a překlad

Vedoucí práce: Mgr. Marie Sandersová, Ph.D

Olomouc 2016

*Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla úplný seznam citované a použité literatury.*

*V Olomouci dne .....*

*Děkuji Mgr. Marii Sandersové, Ph.D za její trpělivé odborné vedení, pomoc s hledáním relevantní literatury a všechny rady, které m v průběhu psaní diplomové práce poskytla.*

*Také děkuji PhDr. Evě Klimentové, Ph.D za její cenné rady v oblasti sociologie a za inspiraci k výběru tématu.*

## Seznam tabulek a obrázků

<b>Obrázek 1</b> Anatomie kompetence 1.....	14
<b>Obrázek 2</b> Anatomie kompetence 2.....	15
<b>Obrázek 3</b> Analýza projektů mezinárodní spolupráce pro mládež „English Camp.“ .....	42
<b>Tabulka 1</b> Předběžný kompetenční model 1– respondenční skupina 1.....	52
<b>Tabulka 2</b> Předběžný kompetenční model 2 – respondenční skupina 2.....	56
<b>Tabulka 3</b> Předběžný kompetenční model 3 – respondenční skupina 3.....	60
<b>Tabulka 4</b> Finální kompetenční model tlumočnicka. ....	66

# Obsah

1. ÚVOD .....	6
1.1. Cíl práce .....	8
1.2. Postup práce .....	9
1.3. Výzkumné otázky a hypotéza .....	11
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....	12
2.1. Kompetence .....	12
2.1.1. <i>Pojem kompetence a jeho obsah</i> .....	12
2.1.2. <i>Znaky kompetence</i> .....	16
2.1.3. <i>Druhy kompetencí</i> .....	17
2.2. Kompetenční model .....	20
2.2.1. <i>Definice pojmu</i> .....	20
2.2.2. <i>Vlastnosti kompetenčního modelu</i> .....	21
2.2.3. <i>Druhy kompetenčních modelů</i> .....	22
2.2.4. <i>Přístupy k tvorbě kompetenčního modelu</i> .....	22
2.2.5. <i>Proces tvorby kompetenčního modelu</i> .....	24
2.3. Tlumočnické kompetence popsané v literatuře .....	27
2.3.1. <i>Gilův model úsilí jako východisko pro definování kompetencí tlumočení</i> .....	32
2.3.2. <i>Etický kodex jako východisko pro definici kompetencí tlumočnicka</i> .....	34
2.4. Křesťanská akademie mladých .....	37
2.4.1. <i>English campy křesťanské akademie mladých</i> .....	39
3. METODOLOGIE .....	43
4. PRAKTICKÁ ČÁST .....	46
4.1. Respondenční skupina 1: organizátoři .....	46
4.2. Respondenční skupina 2: tlumočníci .....	52
4.3. Respondenční skupina 3: účastníci .....	57
4.4. Finální kompetenční model tlumočnicka na english campech křesťanské akademie mladých .....	61
5. KOMPETENCE TLUMOČNÍKA NA ENGLISH CAMPU KŘESŤANSKÉ AKADEMIE MLADÝCH VE SROVNÁNÍ S TLUMOČNICKÝMI KOMPETENCEMI POPSANÝMI V LITERAURE .....	67
6. ZÁVĚR .....	71
PŘÍLOHY .....	73
SHRNUTÍ .....	87
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	89
ANOTACE .....	94

# 1. ÚVOD

Především mezi laickou veřejností panuje názor, že úloha tlumočnicka je v podstatě jen jedna. Tlumočnick má převádět řeč z jednoho jazyka do druhého. Ve skutečnosti tomu tak ale není. Tlumočnick musí zvládat mnohem více úkolů a zastávat více rolí. Jeho úkolem je vytvořit most mezi dvěma světy, přivést účastníky komunikace k sobě a pomoci jim překonat nejen jazykovou ale i kulturní, politickou a ekonomickou bariéru. S měnícím se prostředím se tlumočnickova úloha mění a s ní se proměňují i jeho úkoly. Tlumočnickovi tak často nestačí základní dovednosti a znalosti, které si osvojil během studia nebo krátkodobé praxe. Pro každý úkol a pro každé prostředí potřebuje tlumočnick trochu jiné schopnosti, znalosti a dovednosti – kompetence. Pro úspěšné tlumočení u soudu musí mít tlumočnick jinou sadu kompetencí než pro tlumočení komunitní nebo konferenční. Při tlumočení konsektivním nevyužívá tlumočnick zcela stejné kompetence jako při tlumočením simultánním.

Koncept kompetence se může zdát příliš obecný, ale pokud je správně definován, může být velice užitečný pro mnoho oblastí lidské činnosti, tlumočení nevyjímaje. Může napomoci jak zákazníkům, tak dodavatelům, jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Je-li předem jasně stanoveno, co musí zaměstnanec umět či dodavatel ovládat, aby naplnil očekávání zadavatele, předejde se mnohým nepříjemnostem. Definovat kompetence zásadní pro úspěšné splnění úkolu je moudrý krok, pro který se v dnešní době rozhoduje stále více manažerů lidských zdrojů. Některé agentury nabízejí sestavení tzv. kompetenčního modelu. Jedná se o systém definující soubor zásadních kompetencí potřebných pro určitou pracovní pozici. Pokud se takový přehledný systém podaří sestavit, vznikne efektivní nástroj pro výběr a hodnocení pracovníků, případně podklad pro hledání vhodných vzdělávacích prostředků pro nedostatečně kvalifikované pracovníky.

Tato práce se bude zabývat velmi specifickými kompetencemi, které musí tlumočnick mít v prostředí studentských English campů, jež v České republice pořádá Křesťanská akademie mladých – dceřiné sdružení mezinárodní skupiny Josiah Venture. Pokusí se vytvořit kompetenční model a určit, jaké kompetence jsou pro úspěšné tlumočení na English campech nejzásadnější. English campy Křesťanské akademie mladých u nás mají už více než patnáctiletou tradici. Za tu dobu se na nich vyvinula ojedinelá kultura tlumočení. Tlumočnicki na těchto campech pracují jako dobrovolníci, v naprosté většině se jedná o amatéry. Jejich úloha v žádném případě nekončí u převodu řeči do mateřského jazyka účastníků. Mají za úkol úzce spolupracovat s řečníkem, pro kterého tlumočí,

získávají právo zasahovat do příprav originálního textu, někdy jsou dokonce sami jeho tvůrci, mají za úkol účastníky bavit, koordinovat diskuze a postarat se o to, aby účastníci porozuměli i složitějším otázkám křesťanské víry, která je v rámci English campů prezentována. Každá část programu English campů vyžaduje jinou sadu kompetencí. Nejedná se vždy jen o kompetence související s tlumočením samotným, ale často jde i o kompetence, které bychom na první pohled řadili spíše do kompetencí pedagoga či sociálního pracovníka.

Na English campech, které svépomocí připravují týmy dobrovolníků z mládeží českých křesťanských církevních sborů, se tlumočnickem může skutečně stát téměř kdokoliv s dostačující znalostí angličtiny. Ne vždy má takový dobrovolný tlumočnick jasnou představu o tom, co se od něj očekává. Národní vedení English campů sice v rámci svých tréninkových dnů někdy nabízí i semináře pro tlumočnický, ale jejich rozsah, jenž je omezený na rámec několika hodin, nemůže dobrovolníky dokonale připravit na komplexní úlohu tlumočnicka. I proto vzniká diplomová práce s cílem vyjasnit, jaké kompetence jsou nezbytné pro úspěšné tlumočení na English campech.

Zároveň se tato práce pokouší představit koncept kompetence a kompetenčního modelu jako nástroje užitečného pro tlumočnický a jejich klienty i mimo English campy. Snaží se objasnit význam obou pojmů a analyzovat jejich dosavadní pozici v literatuře zabývající se tlumočením. Budou představeny myšlenky a publikace relevantní nejen pro téma tlumočení na English campech Křesťanské akademie mladých, ale také pro téma konceptu kompetence a kompetenčního modelu. Někteří významní autoři se tématem kompetencí v tlumočení zabývají a píšou o tom, jaké kompetence by tlumočnickům neměly chybět. Většinou se však literatura zabývající se tlumočením pojmu kompetence vyhýbá a zabývá se jen otázkou toho, jaké schopnosti a dovednosti by měl dobrý tlumočnick mít. Jelikož však koncept kompetence s touto otázkou úzce souvisí, nedá se mluvit o tom, že by autoři neusilovali o to objasnit, jaké kompetence jsou od tlumočnicků vyžadovány, a to jak na úrovni obecné, tak na úrovni konkrétních firem nebo jiných institucí zaměstnávajících tlumočnický. Mnohé z firem a institucí samy sestavují kodex etiky nebo popisy náplně práce, které očekávání ze strany zaměstnavatelů dobře shrnují. Přesto je možné, že tato práce přinese nový pohled na tuto problematiku, protože využití kompetenčních modelů pro tlumočnické profese není nijak rozšířenou záležitostí. Tato práce se pokusí podrobně popsat postup tvorby kompetenčního modelu i výhody jeho využití. V tom nejlepším případě tak bude tato práce moci posloužit jako vodítko a vzor pro sestavování dalších kompetenčních modelů pro tlumočnický ve specifických situacích a prostředích.

## **1.1. Cíl práce**

Cílem předložené diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu hlavního tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých na základě rozhovorů s pořadateli a účastníky English campů i tlumočnickými samotnými a jeho srovnání s kompetencemi popsány v odborné literatuře.



## 1.2. Postup práce

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části bude položen teoretický základ pro další výzkum v části praktické. Nejprve bude práce studovat pojmy kompetence a kompetenční model. Bude při tom vycházet především ze současné české literatury zabývající se tématem kompetencí a kompetenčních modelů jako nástroje pro výběr a hodnocení pracovníků, a to především proto, že čeští autoři pojmají kompetenční model spíše jako praktický nástroj než jako teoretický koncept, a tudíž se jejich pohled snadněji využívá při samotné tvorbě modelu. Část věnovaná těmto pojmům se pokusí co nejpřesněji nastínit definici pojmů a jejich obsah a představit možná východiska a postupy tvorby kompetenčního modelu pro tlumočníky na English campech. Bude se rovněž podrobně zabývat literaturou, která se alespoň částečně věnuje kompetencím tlumočníků. Pokusí se vytvořit přehled děl a autorů, kteří tuto problematiku řeší. Tento přehled bude později v praktické části sloužit do jisté míry jako databáze kompetencí, které mohou být zařazeny do kompetenčního modelu, je však málo pravděpodobné, že by byl uvedený přehled natolik úplný, že by pro kompetenční model nemusely být definovány žádné nové kompetence. V teoretické části bude také představena organizace Josiah Venture a její dceřiná společnost Křesťanská akademie mladých, její vize, cíle a hodnoty. Ty budou také do jisté míry směrodatné při definování některých z kompetencí zařazených do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých.

V metodologické části bude stanovena metoda sběru dat a na základě teoretické části bude určeno, jak se budou definovat jednotlivé kompetence na základě sběru dat, do jakých skupin se kompetence tlumočnicka na English campu zařazené do kompetenčního modelu budou dělit, a jaký typ kompetenčního modelu bude vytvořen. Rovněž bude určeno, jaký přístup bude pro tvorbu finálního kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu zvolen.

V praktické části bude představen přehled dat získaných výzkumem, ta budou zpracována a na jejich základě bude vytvořen finální kompetenční model tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých. Závěrem praktická část navrhne využití kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu v praxi a srovná kompetence, které

uvádějí ve svých dílech autoři zmínění v literárním přehledu, s kompetencemi zařazenými do tohoto modelu. Na základě zobecnění vyzkoumaných faktů a možností využití modelu pro English campy, doporučí využití modelu v praxi i pro jiná pracoviště tlumočnicků. Závěr se rovněž pokusí se zodpovědět výzkumné otázky stanovené pro tuto práci a shrnout přehledně všechny poznatky, které práce odhalí.

### 1.3. Výzkumné otázky a hypotéza

Tato práce se bude pokoušet nalézt odpovědi na následující otázky

- *Jaké kompetence musí tlumočnické nezbytně mít, aby mohl úspěšně pracovat na English campech Křesťanské akademie mladých?*
- *Jak definují pořadatelé a účastníci a sami tlumočníci English campů dobrého tlumočnicka?*
- *Jak se liší kompetence zdůrazňované v literatuře od kompetencí v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých?*

#### **Hypotézy:**

*Tlumočnické na English campech musí mít jak základní tlumočnické kompetence popsané v literatuře, tak kompetence velmi specifické pro tuto pozici.*

*Pořadatelé English campů se od tlumočnicků na English campech jiné kompetence než účastníci English campů. Shodují se v očekávání se samotnými překladateli.*

*Kompetenční model tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých obsahuje jak kompetence, které považují za důležité autoři literatury z oblasti tlumočnické teorie, tak kompetence, které jsou specifické pouze pro tuto pozici.*

## 2. Teoretická východiska

V této kapitole bude položen teoretický základ pro práci s pojmem kompetence a kompetenční model. Bude zde k nalezení také přehled literatury, která se zabývá tlumočnickými kompetencemi. Kompetence uvedené v tomto přehledu budou později srovnány s kompetenčním modelem vytvořeným v praktické části. Poslední část této kapitoly bude věnována seznámení čtenáře s English campy a Křesťanskou akademií mladých, která je pořádá.

### 2.1. Kompetence

Dříve než bude představen samotný koncept kompetenčního modelu, bude se práce zabývat pojmem kompetence jako takové. Ve stručném přehledu bude objasněno, jak tento pojem definují různí významní autoři. Práce se zde také zmíní o tom, z čeho se podle těchto autorů kompetence skládá. Budou uvedeny také základní definiční rysy kompetence a popsáno několik pro tuto práci zásadních typologií kompetencí. S pojmem kompetence budu pracovat při sestavování kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu i při přípravě teoretických podkladů pro srovnání kompetencí v nově vytvořeném modelu s tlumočnickými kompetencemi v literatuře.

#### 2.1.1. Pojem kompetence a jeho obsah

Existuje celá řada přístupů k definici pojmu kompetence. V první řadě je nutno objasnit, že v případě této práce nehovoříme o kompetenci ve smyslu pravomoci nebo rozsahu oprávnění, ale ve druhém významu, který tomuto pojmu čeština uděluje, tedy ve významu schopnosti a kvalifikace vykonávat určitou činnost nebo profesi (Kubeš, Spillerová a Kurnický, 2004, s.14). O přesné definování tohoto pojmu se v minulosti pokusila celá řada autorů, zde budou uvedeny a krátce rozebrány pohledy několika z nich.

Kubeš, Spillerová a Kurnický ve své publikaci *Manažerské kompetence* definují manažerské kompetence jako „... komplexní schopnosti a další předpoklady (zejména

motivace) podávat manažerský výkon“ (Kubeš, Spillerová a Kurnický 2004, s. 15). Domnívám se, že tato definice není platná pouze pro kompetence u manažerů, ale dala by se volně parafrázovat i pro jiné profese. Pro tlumočníky například takto: Tlumočnické kompetence jsou komplexní schopnosti a další předpoklady podávat tlumočnický výkon. Kubeš dále také vymezuje základní složky kompetence. Podle něj mezi ně patří především motivy, rysy, vnímání sebe samotného a až na dalších místech vědomosti a dovednosti. Jinou definici uvádí v publikaci *Jak se nespálit podruhé – strategie a praxe výběrové řízení* český autor František Hroník. Hroník popisuje kompetence jako způsob, jak dosahujeme výkonu. Kompetence je cesta k cíli, nikoliv cíl samotný (Hroník, 2007, s.151). Jinde Hroník definuje kompetenci jako způsobilost vykonávat roli, jenž v zaměstnání daný pracovník zastává (Hroník, 2006, s.61). Striktně odlišuje kompetence od povahových rysů. Ty podle něj pojem kompetence nezahrnuje. Kompetence je pro něj souborem dovedností, znalosti, vědomostí, postojů, hodnot a vlastností, které dohromady tvoří předpoklady k nějakému výkonu. Kompetence by se tedy podle něj dala popsat i jako předpoklad k chování, které odpovídá očekávání společnosti v dané situaci.

V zahraničí se jako první otázkou kompetence jako nástroje k hodnocení pracovníků zabýval David McClelland ve svém průlomovém článku *Testing for Competence rather than Intelligence*. Svým postojem zpochybnil testy inteligence jako jasné ukazatele předpokladů pro úspěch v zaměstnání a doporučuje věnovat větší pozornost tomu, co musí pracovník v daném zaměstnání ovládat, aby mohl být považován za úspěšného. Podle jeho definice by se kompetence dala popsat jako předpoklad nebo schopnost potřebná k úspěšnému vykonávání určité profese (McClelland, 1973, s.11). S tímto postojem souhlasí i John Raven, který se stejně jako McClelland zabýval změnou systému hodnocení ve školství. Raven tvrdí, že kompetence jsou zásadní pro to, aby lidé mohli dobře vykonávat své povolání. Staví je do kontrastu k vědomostem a kritizuje dosavadní postoj vzdělávacích systémů zaměřených pouze na znalosti (Raven, 1992, s.9).

Maria V. Tragel a Elena M. Shemilina ve svém článku citují definici O. A. Kozyrevy, která se stejně jako ony věnuje kompetenčním modelům pro pedagogické pracovníky. Kozyreva definuje kompetence jako souhrn profesionálních a funkčních charakteristik (Tragel, Shemilina, 2015, s.3).

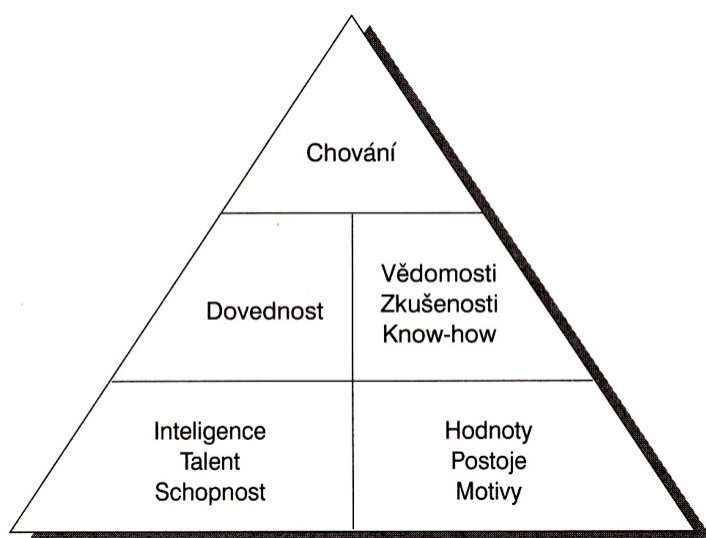
Dalším významným autorem, který se zabýval touto problematikou, je Charles Woodruffe. Ten chápe kompetence jako pojem s velmi širokým záběrem. Věřící, že se do něj dá zahrnout vše, co nějakým způsobem, ať přímo nebo nepřímo, souvisí s výkonem

(Woodruffe, 1993, s.32). Kompetenci chápe jako chování pracovníka, které musí v nějaké situaci uplatnit, aby dosáhl požadovaného výsledku. K tomu, aby mohl pracovník prokázat, že je kompetentní, musejí být splněny tři předpoklady:

- Pracovník musí mít všechny vlastnosti, dovednosti, znalosti a zkušenosti potřebné k odpovídajícímu chování.
- Pracovník musí být motivován k tomu takové chování použít, je ochoten o to usilovat.
- Pracovník musí mít příležitost v daném prostředí odpovídající chování uplatnit.

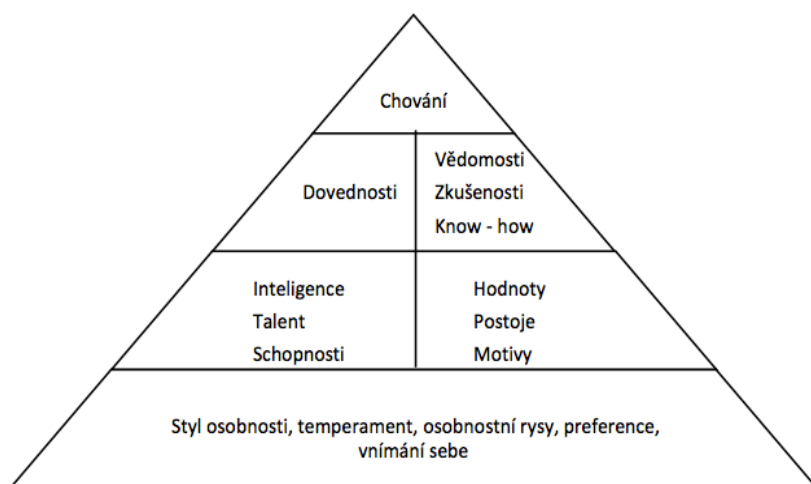
Pracovníka můžeme považovat za kompetentního pouze, platí-li všechny tři podmínky současně (Woodruffe 1993, s.32).

Zásadním dílem, které na tomto místě nesmí být opomenuto, je publikace *Art and Science of Competency Models* (1999) autorů Lucii a Lepsingera. Ti vnímají kompetenci, podobně jako mnozí jiní, jako souhrn mnoha charakteristik pracovníka. Tyto charakteristiky však na rozdíl od ostatních člení hierarchicky do několika skupin, jak znázorňuje následující nákres (Lucia a Lepsinger, 1999, s 134).



**Obrázek 1.** Anatomie kompetence 1. Pramen: Kubeš, 2004, s. 28

S jejich pojetím pojmu kompetence pracuje i česká autorka Mgr. Hana Bartoňková. Jejich model anatomie kompetence dále rozpracovává a přidává k němu navíc ještě jednu množinu rysů, které Lucia a Lepsinger neuvádějí, a totiž množinu zahrnující rysy osobnosti člověka, to, jak člověk sám sebe vnímá, a osobní preference.



**Obrázek 2** Anatomie kompetence 2. Pramen: Bartoňková, 2010 s. 86

Tento model je navržen tak, aby z něj bylo patrné, které části anatomie kompetence je možno rozvíjet a které nikoliv (Bartoňková 2010, s.87). Základ pyramidy tvoří rysy, jenž jsou dané a jejich tvorba nebo změna je nemožná. Další patro, kam patří intelligence, hodnoty, motivy a další, představuje složky kompetence, které nejsou obvykle předmětem vzdělávání nebo cíleného rozvoje, ale je možné je vhodně cíleným působením ovlivnit. Třetí patro se skládá ze složek kompetence, které mohou být předmětem vzdělávání a mohou být cíleně a systematicky rozvíjeny, a poslední patro je chování – tedy „konkrétní projev kompetence“ (Bartoňková 2010, s. 87).

Bartoňková se ve své publikaci odkazuje na mnoho svých předchůdců a souhlasí především s postoji Woodruffa. Přiklání se k jeho definici kompetence a souhlasí i se třemi podmínkami pro to, aby pracovník mohl uplatnit své kompetence.

Z tohoto krátkého pohledu na různé definice pojmu kompetence je jasné, že autoři nejčastěji vycházejí z předpokladu, že kompetence je soubor rysů, schopností, zkušeností, motivace, znalostí a dovedností, které jsou potřebné k tomu, aby byl jedinec schopen dobře vykonávat svou roli. Toto velmi široké pojetí pojmu kompetence přijme za své i tato práce, bude se tedy ztotožňovat především z definicí Woodruffa s tím, že se stejně jako Lucia a Lepsinger, potažmo Hana Bartoňková bude pokoušet dělit jednotlivé kompetence na složky a určit, které z nich je možné rozvíjet a které nikoliv.

### 2.1.2. Znaky kompetence

Tato část se pokusí stručně odpovědět na otázku, jaké znaky musí mít kompetence, aby mohla být za kompetenci považována? Odpověď na ni hledala celá řada autorů. Z těch českých se tohoto úkolu zhostili zejména Jaroslav Veteška a Michaela Tureckiová v publikaci *Kompetence ve vzdělávání* Kompetence podle nich musí mít vždy následující 4 znaky (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 32):

- Je kontextualizovaná – je vždy zasazena do nějaké situace nebo prostředí.
- Je multidimenzionální – skládá se z různých zdrojů – těmi autoři míní informace, znalosti, dovednosti a další složky kompetence.
- Je definovaná standardem – je předem určeno, jaká úroveň zvládnutí kompetence se očekává. To umožňuje jedinci, aby dokázal svou kompetenci sám zhodnotit.
- Má potenciál pro akci a rozvoj – je možno ji získat a prohloubit učením a vzděláváním.

Ze zahraničních autorů se této problematice věnovali například Cardy a Selvajaran. Jejich práci zmiňuje Procházka. Tito autoři pracují s pojmem definiční znaky kompetence.

Kompetence podle nich musí (Cardy a Selvajaran in Procházka, 2013, s.29 ):

- vycházet z pozorovatelných vzorců chování;
- souviset s pracovním výkonem;
- zahrnovat, schopnosti, dovednosti a další charakteristiky.

Podle Centrální databáze kompetencí<sup>1</sup> jsou znaky kompetence:

- sledovatelnost,
- měřitelnost – lze hodnotit úroveň,
- trénovatelnost – lze získávat a rozvíjet.

Tato práce bude při určování konkrétních kompetencí v kompetenčním modelu pro tlumočnicka na English campu brát vždy ohled na to, jaké definiční znaky by kompetence měla mít.

---

<sup>1</sup> Dostupné z <http://kompetence.nsp.cz/uvod.aspxz> [cit. 19-04-2016]



### 2.1.3. Druhy kompetencí

Kompetence se dají dělit do kategorií podle nejrůznějších kritérií. V této části bude uvedeno několik základních možností členění kompetencí do kategorií. Pro svůj kompetenční model pak zvolím to nejvhodnější a budu se na něj odkazovat v praktické části práce.

V mnoha pramenech můžeme nalézt rozdělení, které uvádí i Havlíčková a Žárská, a to sice dělení kompetencí na měkké kompetence, odborné dovednosti obecné a odborné dovednosti specifické. Podobné dělení používá i Centrální databáze kompetencí. Ta dělí kompetence na kompetence měkké, obecné dovednosti a odborné znalosti a dovednosti. (Centrální databáze kompetencí a Havlíčková a Žárská, 2012, s. 10):

- **Měkké dovednosti** definuje Centrální databáze kompetencí jako „soubor požadavků potřebných pro kvalitní výkon jednotky práce, nezávislých na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka“ (Centrální databáze kompetencí, 2015)<sup>2</sup>. Řadí se mezi ně vlastnosti, jako je pohotovost, pečlivost, srozumitelnost, přesvědčivost, praktičnost, kreativita a další.
- **Obecné kompetence** popisují Havlíčková a Žárská jako kompetence, které získáváme osvojením, ale jsou využitelné v různých oborech. Jako příklad uvádějí řízení auta nebo cizí jazyky. Centrální databáze kompetencí do paralelní kategorie obecných dovedností řadí rovněž dovednosti, které nesouvisejí výhradně s jednou profesí.
- Do **kategorie odborných kompetencí specifických** řadí Havlíčková a Žárská znalosti nezbytné pro vykonávání určité profese ale i dovednost tyto znalosti zužitkovat v praxi. Definice paralelní kategorie kompetencí u Centrální databáze kompetencí se v podstatě nijak neliší od definice Havlíčkové a Žárské.

Tento způsob dělení kompetencí na měkké, obecné a odborné specifické vychází z pojetí Michaela Armstronga, ten člení kompetence na schopnosti chování (behavioral competencies) a na technické kompetence (technical competencies). Schopnostmi chování míní dovednost chovat se podle standardních očekávání. Jde o chování nezbytné k tomu, aby bylo dosaženo žádaných výsledků. Technické kompetence jsou potom schopnosti a znalosti nezbytné k vykonávání konkrétní profese (Armstrong, 2007, s. 152).

Armstrong uvádí také rozdělení podle Boyatzise, ten dělí kompetence prostě na kompetence základní, tedy nezbytné pro vykonávání dané činnosti, a výkonové – ty

---

<sup>2</sup> Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/uvod.aspx> [cit. 19-04-2016]

zvyšují kvalitu pracovníka a tím i jeho možnosti uplatnění se na trhu práce (Armstrong, 2006, s. 160). Pro profesi tlumočnicka bychom mohli jako základní kompetenci mohli uvést například jazykovou vybavenost a jako kompetenci výkonovou podrobnou znalost tlumočeného tématu.

Dalším, pro tuto práci zajímavým, způsobem dělení kompetencí je dělení podle Coombeho, ten dělí kompetence na založené na vstupu, kompetence založené na výstupu a kompetence založené na procesech (Coombe in Kovács, 2009, s.65 ).

- Kompetence založené na vstupu dále dělí na kompetence získané vzděláváním ve škole nebo i jinde a kompetence, které jsou jedinci vlastní, jako je schopnost vést nebo iniciovat.
- Kompetence založené na výstupu se dají měřit a určují, jak efektivně byly použity vstupní kompetence.
- Kompetence založené na procesech ukazují, jak efektivně probíhá pracovní proces. Právě touto poslední skupinou kompetencí je pro nás Coombeho členění zajímavé. Jako jeden z mála se nezabývá jen myšlenkou na to, co má být produktem ale řeší i procesy, které produktu činnosti předcházejí.

Carroll a McCrackin přinášejí zajímavý pohled na tuto problematiku. Kompetence dělí na klíčové – nezbytné pro všechny zaměstnance organizace nebo firmy; týmové – nezbytné pro určitou skupinu zaměstnanců, obvykle potřebné pro určitý projekt nebo specifickou činnost; dále uvádějí skupiny kompetencí manažerských, funkčních a vůdcovských (Carroll a McCrackin in Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004). Pro tuto práci je však zásadní především koncept klíčových kompetencí, protože se práce bude soustředit na nalezení především těch kompetencí, které musí mít všichni tlumočníci na English campech Josiah Venture a nikoliv na ty, které musí mít pouze určité skupiny tlumočnicků na některých z English campů, zároveň nebude v centru jejího zájmu nalézt obecné kompetence nezbytné pro všechny pracovníky na English campech, kam by právě patřila skupina kompetencí manažerských a vůdcovských, a to proto aby mohla vytvořit kompetenční model obecně platný pro všechny tlumočníky, a pouze tlumočníky na všech English campech Josiah Venture.

Konceptem klíčových kompetencí se podrobněji zabývá publikace *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Autoři Beltz a Siegest zde představují klíčové kompetence jako ty nejzásadnější pro úspěšné vykonávání práce. Tvrdí, že klíčové kompetence jsou na dnešním trhu práce nejdůležitější, protože dnešní doba klade na pracovníky stále vyšší a vyšší požadavky, a tak je často nemožné, ne-li přímo nemožné, mít neustále přehled o

všech změnách v daném oboru a udržet své odborné znalosti na nejvyšší možné úrovni. Klíčové kompetence jsou na rozdíl od znalostí a vědomostí přenositelné mezi obory. Jsou to kompetence, které mají napomáhat k dalšímu seberozvoji a k dalšímu učení. Klíčové schopnosti vedou podle Beltze a Siegerta k tomu, že je pracovník schopen chovat se adekvátně v pracovních situacích a má schopnost efektivně využívat své znalosti a dovednosti v praxi (Beltz a Siegest, 2001, s. 253-255).

Poslední členění, které zde bude zmíněno podrobněji, je členění, kterým se zabývá Beneš. Jeho členění se snaží pojmut co nejvíce pohledů na druhy kompetencí, a tak se stává pravděpodobně nejuniverzálnější. Beneš uvádí tyto druhy kompetencí (Beneš, 2003, s.151):

- Odborné kompetence zahrnují podle něj odborné znalosti a dovednosti nabyté jak zkušenostmi, tak studiem. Patří sem znalosti a dovednosti specifické pro konkrétní obory lidské činnosti, ale i obecné znalosti a dovednosti přenositelné mezi obory.
- Metodické kompetence souvisí se schopností pracovníka uplatnit odborné kompetence, řešit problémy, efektivně využívat nové poznatky a zvládat pracovní proces jako takový.
- Sociální kompetence mají co do činění se schopností vhodně komunikovat a řešit různé sociální situace, jako jsou konflikty a jiné.

V literatuře bychom mohli najít ještě řadu dalších typologií kompetencí, jako je například Tyronovo dělení a další. Některé z těchto typologií, jako právě známá Tyronova, jsou však zaměřeny úzce na typologii kompetencí pro manažerské pozice, a proto se jim tato práce nebude podrobněji věnovat. Pro účely sestavování kompetenčního modelu bude v této práci důležitý Beltzův a Siegertův koncept klíčových kompetencí z důvodů zmíněných výše. Ostatní typologie práci poslouží jako základ při rozhodování, do jakých skupin budeme dělit kompetence vyžadované od tlumočnicků na English campech Křesťanské akademie mladých.

## 2.2. Kompetenční model

V této kapitole bude položen teoretický základ, jenž poslouží jako východisko pro reálnou tvorbu kompetenčního modelu v praktické části práce. Na tomto místě bude představen kompetenční model jako pojem. Kapitola objasní jeho definici a vlastnosti. Také budou rozebrány možnosti využití kompetenčního modelu a uveden přehled druhů kompetenčních modelů a přístupů k jejich tvorbě.

### 2.2.1. Definice pojmu

Autoři se při definování pojmu kompetenční model poměrně shodují. Mezi současnými českými autory panuje dokonce až naprostá shoda. Hana Bartoňková nahlíží na kompetenční model jako na souhrn kompetencí uspořádaných podle určitého klíče a nezbytných pro danou pozici ve firmě. Kompetenční model je podle ní vodítkem pro dosažení úspěchu (Bartoňková 2010, s. 94).

Kubeš kompetenční model definuje jako „konkrétní kombinaci vědomostí, dovedností a dalších charakteristik, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů v organizaci“ (Kubeš, 2004, s. 60).

Janišová a Křivánek kompetenční model charakterizují velmi podobně. Chápu ho jako „popis požadovaných kompetencí pro jednotlivá pracovní místa“ (Janišová, Křivánek, 2013, s. 189).

V projektech zabývajících se kompetenčním modelem nalezneme často opět v podstatě totožnou definici „Kompetenční model je soubor dílčích kompetencí – schopností, dovedností, znalostí a dalších předpokladů nezbytných k tomu být úspěšný na dané pozici ...“ (Brabenec et. al, 2012, s.74).

Správně vytvořený kompetenční model je velmi užitečným nástrojem pro personální oddělení firem. Možnosti jeho využití zmiňuje poměrně mnoho autorů.

František Bělohávek tvrdí, že kompetenční modely jsou nenahraditelnou oporou při vedení výběrových a hodnotících pohovorů (Bělohávek, 2009, s.26).

Janišová a Křivánek zařazují mezi možnosti i jeho využití při identifikaci rozvojových a vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Stejně jako Bělohávek doporučují využití kompetenčních modelů při výběrových a hodnotících pohovorech. Kompetenční model podle nich může poměrně přesně ukázat, zda má určitá firma správné lidi na správném

místě, a nebo zda a jak je potřeba je přemístit či jaké kompetence si potřebují doplnit (Janišová a Křivánek, 2013, s.189).

### **2.2.2. Vlastnosti kompetenčního modelu**

Aby byl kompetenční model využitelný v praxi, musí splňovat určité zásady. Mezi českými autory opět panuje v otázce těchto zásad poměrná shoda, ale i tak je důležité dobře zvolit, které zásady mít při vypracovávání modelu na paměti a které tak zásadní nejsou.

Podle Hroníka musí být kompetenční model v souladu se strategií firmy nebo organizace a tvořit provázanost mezi ní a jednotlivými činnostmi pracovníků. Takové provázanosti se říká vertikální integrace. Další důležitou vlastností kompetenčního modelu je provázanost jednotlivých činností kompetenčním modelem, té se říká horizontální integrace. Dobrý kompetenční model musí být provázán jak horizontálně, tak vertikálně. Kompetenční model je podle Hroníka také mostem mezi hodnotami organizace a popisem práce (Hroník, 2007, s.70).

Mezi další základní vlastnosti funkčního kompetenčního modelu podle Hroníka patří tyto charakteristiky (Hroník, 2007, s.71-73):

- Propojující – jak již bylo zmíněno výše, propojuje strategii firmy a jednotlivé činnosti, hodnoty firmy a práci samotnou.
- Uživatelsky přátelský – formuluje jednoduše zásadní myšlenky, je schopen napomoci jednoduše řídit lidské zdroje.
- Jednotný – používá jednotný jazyk a má společné znaky napříč společnostmi.
- Široce využitelný – poskytuje jednotný model pro hodnocení a vzdělávání pracovníků.

Ve své dřívější publikaci uvádí Hroník další kritéria pro efektivní kompetenční model. Musí podle něj (Hroník, 2006, s. 30):

- vycházet z očekávaného chování nikoliv z rysů a vlastností;
- obsahovat nejvýše dvanáct kompetencí;
- vytvářet most mezi firemními hodnotami a popisem práce;
- platit pro všechny zásadní pozice ve společnosti;
- být sdílený, tedy efektivní, jak pro vedení, tak pro zaměstnance.

### **2.2.3. Druhy kompetenčních modelů**

Aby mohl být kompetenční model pro organizaci opravdu využitelný a efektivní, je zásadní zvolit správný druh kompetenčního modelu. Druh kompetenčního modelu se obvykle volí v závislosti na tom, pro jaký účel je konkrétní kompetenční model vyhotovován.

Kubeš představuje model ústředních kompetencí, ten se využívá, pokud společnost hledá odpověď na to, které kompetence by měly být společné pro všechny ve firmě nebo organizaci (Kubeš, 2004, s.60). Kompetence zařazené do takového modelu by v případě klasické firmy mohly zahrnovat například orientovanost na zákazníka.

Kubeš se také zabývá konkrétním druhem kompetenčního modelu, který má za cíl identifikovat kompetence úspěšného manažera v konkrétní pozici na konkrétním místě – jedná se tedy o kompetenční model definovaný pro jednotlivce. Takový model je podle něj vysoce specifický a pro společnost má vysokou hodnotu. Tento druh modelu bude pravděpodobně do jisté míry vhodným vzorem i pro model pro pozici tlumočnicka na English campech společnosti (Kubeš, 2004, s. 61).

Dále Kubeš zmiňuje generický kompetenční model. Ten by podle něj měl být teoreticky platný pro všechny typy organizací. Jeho úskalí spatřuje v možnosti různých výkladů a postojů ke generickým modelům a generickým kompetencím. Jako příklad uvádí typicky generickou kompetenci schopnost řešit problémy. Tato kompetence pro jednu firmu může znamenat schopnost jednat se zákazníky, řešit konflikty a vhodně komunikovat, pro jinou se řešení problémů bude vztahovat k problémům spíše technického charakteru, pro jejichž řešení je nezbytné zapojit analytické myšlení a odborné znalosti. Generické modely ale považuje za vhodné platformy pro tvoření specifitějších kompetenčních modelů pro konkrétní pozice. Upozorňuje, že generické modely jsou často neefektivní, pokud se tvoří pro příliš obecnou skupinu pracovníků (Kubeš, 2004, s.62).

Ze zde uvedených typů kompetenčních modelů bude v praktické části zvolen ten nejvhodnější pro identifikace a rozřídění kompetencí tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých.

### **2.2.4. Přístupy k tvorbě kompetenčního modelu**

Stejně zásadní jako výběr vhodného typu modelu je volba co nejefektivnějšího přístupu k jeho tvorbě. I zde hraje klíčovou roli účel, za jakým je konkrétní model sestavován.

Rothwell a Lincoln představují tři základní pohledy na sestavování kompetenčního modelu (Podle Kubeše 2004, s. 63):

- Preskriptivní (vypůjčený) způsob.
- Kombinovaný způsob.
- Způsob šitý na míru.

**Preskriptivní způsob** není v pravém slova smyslu způsobem tvorby modelu. Jde vlastně o převzetí již zhotoveného modelu a jeho využití v jiné firmě. Jeho nevýhody spatřuje Kubeš v častých nepřesnostech, které vycházejí z faktu, že byl model původně navržen pro jinou firmu s ne zcela stejnými klíčovými hodnotami a strategiemi. Domnívá se však, že pokud jeho uživatelé berou tyto nepřesnosti na vědomí, může být model dobře použitelný. Neoddiskutovatelná výhoda volby tohoto modelu je podle něj v časové a finanční úspoře stejně jako ve snadné dostupnosti takového modelu (Kubeš, 2004, s.64).

**Kombinovaný přístup** definuje Bartoňková jako přístup, který sice využívá model původně vytvořený pro jinou organizaci, ale pomocí časově nenáročných metod identifikuje klíčové rozdíly a zahrnuje je do již existujícího modelu (Bartoňková, 2010, s. 100-101).

Při tvorbě kompetenčního modelu **způsobem šitým na míru** dané organizace nebo případně pracovní pozici se pomocí důkladného zkoumání pracovních pozic určují takové kompetence, které odlišují dobrého pracovníka od průměrného, a tak se postupně stanovují kompetence zásadní pro úspěch. I přes vysokou časovou a potažmo i finanční nákladnost tvorby takového modelu doporučuje Kubeš jeho využití, protože podle něj takový kompetenční model přináší do organizace nenahraditelnou pomůcku pro řešení zásadních personálních otázek (Kubeš, 2004, s.65).

Kubeš dále zmiňuje dva přístupy, které zohledňují časové hledisko. Buďto je možné vytvořit kompetenční model definující kompetence zásadní pro úspěch pracovníka ve firmě v jejím současném reálném stavu nebo se pokusit popsat kompetence nezbytné pro to, aby pracovník mohl v budoucnosti naplnit vizi společnosti (Kubeš, 2004, s. 69). Při sestavování druhého typu modelu je nezbytné identifikovat, jaké jsou vize a cíle dané společnosti. Pro účely této práce bude zvolen spíše přístup, který se zaměřuje na současný stav společnosti a identifikuje kompetence zásadní pro tlumočníky v současných reálných podmínkách.

### 2.2.5. Proces tvorby kompetenčního modelu

Poté, co je vybrán nejvhodnější typ modelu a je rozhodnuto o tom, jaký postoj k jeho tvorbě bude zvolen, zbývá už jen k tvorbě přistoupit. Ani zde neexistuje jeden striktně daný postup. Opět musíme vybrat z celé škály možností tu nejvhodnější.

Podstatou tvorby kompetenčního modelu je odhalit kompetence, které jsou zásadní pro úspěch pracovníka, a ty potom rozřadit podle určitého klíče do kategorií. Následně obvykle vzniká první náčrt modelu, který se dále ověřuje pomocí dotazníků. Poslední fází je obvykle jeho využití v organizaci nebo firmě. Proces tvorby se tedy většinou dělí na několik fází nebo kroků. Autoři se v zásadě shodují na výše zmíněných principech, neshodu můžeme spatřovat jen v drobných detailech či způsobu pojmenování.

Hroník, Vedralová a Horváth dělí proces tvorby kompetenčního modelu na 4 fáze, a to sice (Hroník, Vedralová a Horváth, 2008, s. 36-37):

- **Volba východiska** – v této fázi se rozhoduje o tom, zda se zaujme sociálně-psychologické či strategické východisko, zda bude model tvořen vzhledem k vizi organizace nebo vzhledem k současným reálným podmínkám na pracovišti.
- **Tvorba modelu** – tedy sběr dat a jejich analýza.
- **Skupinová diskuze** o pracovním modelu a jeho konečné schválení.
- **Roll-out** – tedy přijetí a aplikace kompetenčního modelu napříč organizací.

Procházka, Vaculík a Smutný se domnívají, že fázi tvorby modelu by měla předcházet fáze identifikace co nejkonkrétnějšího popisu práce, z něž by se potom mělo vycházet při určování kompetencí nutných pro úspěch v popsané pozici (Procházka, Vaculík, Smutný, 2013, s.35).

Kubeš identifikuje několik základních kroků, které by při sestavování kompetenčního modelu měly být podniknuty. Patří mezi ně (Kubeš 2004, s.67-69):

**Vyjasnění cíle projektu** – Kubeš doporučuje předem určit, jakou potřebu má sestavení kompetenčního modelu naplnit. Jako příklad uvádí snahu firmy zvýšit kvalitu služeb zákazníkům. Kompetenční model s jasně stanoveným cílem potom může být přesným nástrojem k hodnocení úrovně kompetencí pracovníků ve firmě.

**Určení rozsahu projektu a cílové skupiny** – zásadní je rozhodnout, na jakou skupinu pracovníků má být model zaměřen. Lze vytvořit model zaměřený pouze na konkrétní pozici (ten bude využit i v této práci), nebo model zaměřený na rozvoj určitého aspektu pracovní činnosti napříč společností. Model takového charakteru může vyžadovat



vytvoření konkrétních popisů kompetencí pro všechny pozice ve firmě a může tak být velice obsáhlý, i proto byl pro tuto práci zvolen model, který se soustředí pouze na konkrétní tlumočnickou pozici pro Křesťanskou akademii mladých.

**Výběr přístupu** – je zásadní vybrat co nejvhodnější přístup k tvorbě modelu, aby model mohl být pro společnost efektivní.

**Sestavení projektového týmu** – tým by se měl skládat z lidí, kteří na dané pozici pracují, z odborníků a personalistů.

**Identifikace různých úrovní výkonu v dané pozici** – podle Kubeše je velice podstatné „identifikovat kritéria efektivního výkonu“ (Kubeš 2004, s.68). Má tím na mysli určit, jaké vlastnosti odlišují nadprůměrného pracovníka od průměrného a podprůměrného.

**Sběr dat a analýza** – tento krok je již součástí sestavování samotného modelu, pomocí analýzy získáme předběžný kompetenční model. Pro sběr dat doporučuje Kubeš mimo jiné techniku rozhovoru s vedoucími pracovníky. Při rozhovoru je jejich úkolem hovořit o konkrétních nadprůměrných pracovnících a určit, jaké chování je odlišuje od podprůměrných pracovníků. Takto získaná data se dále třídí a analyzují.

Kociánová navrhuje pro identifikaci kompetencí **metodu strukturovaného rozhovoru**, ta je v podstatě totožná s rozhovorem, který navrhuje Kubeš, ale umožňuje dva přístupy: buďto deduktivní – pracuje s předem připraveným seznamem kompetencí a dotazovaní odpovídají na jeho základě, nebo induktivní – pracuje se skupinami projevů chování a ty potom dělí do skupin a identifikuje konkrétní kompetence (Kociánová, 2010, s. 60). Armstrong nedoporučuje deduktivní postup pro jeho menší přesnost (Armstrong, 2007 s.177)

Kociánová zmiňuje také další techniky identifikace kompetencí. **Technika BEI** (behavioral events interview) byla poprvé představena v díle Davida McClellanda a jejím základem je rozhovor s pracovníkem, který popisuje, jak přistupoval k řešení kritických situací. Otázky v tomto způsobu rozhovoru se soustředí na detaily, a tak může se stát, že se odpovědi budou opakovat. Řeší i myšlenky a pocity dotazovaného (podle Kociánová, 2010, s.60). Tato technika vychází z původní Flanangaovy **techniky CIT** (critical incident technique). Ta se také zabývá chováním pracovníka v kritických situacích, ale na rozdíl od BEI analyzuje daleko vyšší počet situací (Kociánová, 2010, s.60). **Technika RGI** (repertori grid interview), kterou stručně popisuje i Kubeš, je založena na diskuzi o konkrétních slabších a silnějších pracovnících. Jejich nadřazený ve spolupráci s odborníkem diskutuje o tom, čím se liší slabší pracovníci od těch silnějších (Kubeš, 2004,

s. 52-53). Kociánová uvádí i zásadní oblasti, které se při využití této metody prodiskutovávají (Kociánová, 2010, s.60):

- důležité oblasti v rámci plnění úkolů, v nichž se pracovníci liší,
- činnosti, jimž věnují výborní pracovníci výrazně více času než pracovníci průměrní,
- situace nebo problémy, k nimž se výborní pracovníci postavili lépe než průměrní.

**Validizace kompetenčního modelu** je jakýmsi ověřením, že je vypracovaný kompetenční model opravdu správným ukazatelem úrovně kompetencí zaměstnanců. Kubeš jako validizační nástroj navrhuje použití dotazníku, který by ověřil, zda kompetence zařazené do modelu opravdu odlišují nadprůměrné pracovníky od těch slabších (Kubeš, 2004, s.68).

**Příprava kompetenčního modelu k užívání** – posledním krokem je využití informací v personálním oddělení společnosti. Kubeš zdůrazňuje, že je tato fáze značně usnadněna, pokud se pracovníci podíleli na tvorbě modelu (Kubeš, 2004, s.69). Z tohoto Kubešova modelu budeme vycházet v praktické části při sestavování postupu tvorby kompetenčního modelu.

Kompetenční model je výborným nástrojem, který může pomoci odhalit silné a slabé stránky pracovníka i společnosti jako celku, může ukázat možnosti dalšího rozvoje a růstu pracovníků a usnadňuje výběr a hodnocení zaměstnanců. V neposlední řadě představuje strukturovaný a ucelený pohled na to, jaké by měl pracovník mít schopnosti, znalosti a dovednosti – tedy kompetence, aby dosáhl úspěchu, a tak nám umožňuje najít odpověď na výzkumnou otázku: *Jaké kompetence musí tlumočnick mít, aby mohl úspěšně pracovat na English campech Křesťanské akademie mladých?*

### 2.3. Tlumočnické kompetence popsané v literatuře

Tato kapitola představí přehled toho, jaké kompetence by tlumočníci měli mít podle významných autorů tlumočnických učebnic a jiné tlumočnické literatury. Tento přehled bude jednak sloužit jako podklad při definování kompetencí při sestavování kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých, jednak bude sloužit jako podklad k závěrečnému porovnání kompetencí nutných pro tlumočnicka na English campu s kompetencemi tlumočnicků konferenčních a jiných, které jsou popsány v literatuře. Autoři, kteří se zabývají tlumočením, se ve svých publikacích a člancích často zabývají tím, jaké schopnosti, vědomosti a dovednosti by měl mít dobrý tlumočnick. Pouze někteří z nich pracují přímo s termínem kompetence, ale z jejich textů je jasně patrné, že mají na mysli stejný koncept.

Za zásadní pro každého tlumočnicka můžeme považovat jednoznačně kompetence jazykové. Tlumočnick musí bezpochyby ovládat na vynikající úrovni jak výchozí, tak cílový jazyk. Gile zdůrazňuje, že úroveň zvládnutí jazyka nezbytná pro dobrý tlumočnický výkon závisí na tom, při jaké příležitosti a kde tlumočnick pracuje. Pro konferenční tlumočení je nezbytné, aby tlumočnick výborně ovládal i specifickou slovní zásobu používanou při mezinárodních setkáních a byl schopen zvolit vhodný registr pro převod (Gile, 2009, s.220). Lyons ve své knize definuje lingvistickou kompetenci jako „znalost konkrétního jazyka, která těm, kdo ji mají, umožňuje rozumět promluvám v tomto jazyce a produkovat je“ (Lyons 2009, s.16).<sup>3</sup> Tato kompetence musí být rozhodně součástí každého kompetenčního modelu určeného pro tlumočnickou profesi.

Jean Herbert se ve svém zásadním díle *Interpreter's Handbook* věnuje tématu schopností a znalostí tlumočnicka velmi obšírně, vzhledem k významu jeho práce zde podrobněji rozeberu jeho pohled. Herbert se zmiňuje o několika zásadních intelektuálních kvalitách konferenčních tlumočnicků. Poukazuje na to, že jazyková vybavenost je sice pro dobrého tlumočnicka nezbytná, ale není jedinou podmínkou pro úspěšné vykonávání tlumočnické profese. Sám od tlumočnicků vyžaduje schopnost pasivně naslouchat a porozumět do detailu tlumočenému hovoru či promluvě, a to i tehdy, pokud je vyslovována

---

<sup>3</sup> Z původního textu: “Linguistic competence is a knowledge of particular languages, by virtue of which knowledge those who have it are able to produce and understand utterances in those languages (Lyons, 2009, s.16).” přeložila do češtiny autorka práce.

se silným přízvukem nebo pokud řečník nevolí nejvhodnější výrazy, dále žádá schopnost pohotově reagovat na situaci a výbornou paměť, jež je schopna uchovat jak rozsáhlou slovní zásobu v různých jazycích, tak odborné termíny vztahující se k tématu konference. Tlumočník by měl rovněž být schopen si správný výraz ve vhodnou chvíli okamžitě vybavit. Kromě této dlouhodobé paměti musí být tlumočník schopen pamatovat si promluvu, které naslouchá, do velkých podrobností a dokázat ji zopakovat (Herbert, 1952, s. 4-5). Rakouská autorka Ingrid Kurz také zmiňuje dobrou paměť jako významný prvek výbavy dobrého tlumočníka. Paměť rovněž dělí na dlouhodobou a krátkodobou (pracovní). Tlumočníkům by podle ní neměl chybět ani jeden typ. Navíc by měl tlumočník dokázat své paměti různými způsoby pomáhat. Měl by si osvojit co nejvíce postupů, které mu pomohou nejen paměť procvičovat, ale také uchovat všechny potřebné informace buďto v pracovní paměti nebo v paměti dlouhodobé (Kurz, 2008, s. 182-3).

U konsekutivního tlumočení považuje Herbert za zásadní, aby tlumočník dokázal vhodným způsobem používat tlumočnickou notaci a podpořit tak svou paměť. Zabývá se také otázkou práce s hlasem a otázkou výslovnosti, tlumočník by podle něj měl být schopen správně zvolit způsob intonace tak, aby jeho řeč nebyla příliš monotónní, zároveň však ani příliš živá a tím pádem ne dost důstojná. Od tlumočnicků vyžaduje co nejčistší výslovnost. Herbert tvrdí, že každý tlumočník by měl být patřičně vzdělán ve veřejném projevu a že projev tlumočníka by měl být vždy na vyšší úrovni než původní řečníkův projev. Důležitá je podle něj i schopnost správně zvolit registr projevu. Tlumočník musí podle Herberta umět rozeznat, kdy se držet původního stylu řečníka, ale zároveň být schopen utlumit jakékoliv prvky, které by mohly působit urážlivě nebo přehnaně (Herbert, 1952, s.10-15).

Herbert se zabývá i prací s chybou. Domnívá se, že tlumočník by měl být schopen správně zareagovat, pokud nezná správný výraz pro převod některého výrazu nebo pokud se zmýlí. Uvádí také požadavky na tlumočnickovo vzezření a vystupování na konferenci mimo tlumočení samotné. Tlumočník by podle něj měl vždy být vhodně oblečen a měl by dávat najevo zájem o témata, která se mezi účastníky konference probírají. Nikdy by na sobě neměl dát znát únavu či nezájem o předměty hovoru. Měl by být schopen se do hovoru zapojit a projevit znalost diskutovaného předmětu, aby tak prokázal svou důvěryhodnost coby tlumočník, zároveň by však neměl hovory sám řídit. Tlumočník musí být podle Herberta i dobrým týmovým hráčem a měl by být schopen samostatně hledat způsoby, jak být pomocí svým kolegům i pokud právě sám netlumočí, měl být vzdělán ve

vedení mezinárodních setkání a měl by být schopen být pomocí organizátorům setkání (Herbert, 1952, s.20-21).

Herbertův výčet kompetencí je zcela zaměřen na konferenční tlumočníky a byl sestaven před více než padesáti lety, přesto je stále ještě poměrně aktuální a mnozí současní autoři se s jeho pohledem více méně ztotožňují.

Pöchhacker se věnuje kompetencím ve své knize *Introducing Interpreting Studies*, kde shrnuje pohledy svých předchůdců. Podobně jako Herbert hovoří o kognitivních kompetencích, které zahrnují paměť, inteligenci a intuici. Zmiňuje také práci van Hoofa – ten se pokoušel vytvořit přehled kompetencí nutných pro tlumočníky jak soudní, tak konferenční. Za zásadní kvalitu tlumočnicků považuje fyzickou a psychickou odolnost. Mezi další důležité kompetence řadí i znalost probíraných témat a široký všeobecný rozhled. V tomto bodě se shoduje s Herbertem, který se také domnívá, že každý dobrý tlumočnick by měl mít široký rozhled o všech oblastech lidské činnosti a rozumět co největšímu počtu témat, aby mohl pohotově reagovat, změní-li se náhle směr promluvy. Van Hoofe se také zabývá intelektuálními kompetencemi tlumočnicků. Mimo paměti do nich zařazuje také schopnost déle se koncentrovat, správně dělit pozornost nebo se rychle rozhodovat (Van Hoofe in Pöchhacker, 2004, s.165).

Dansk by skupinu kompetencí, zde nazývanou intelektuální, dělil na kompetence deklarativní a procedurální. Ve své knize *Cognitive Processes in Translation and Interpreting* vysvětluje, že deklarativními znalostmi míní znalost předmětu promluvy a široký všeobecný rozhled. Procedurální znalost je podle něj znalost postupu jisté činnosti, například znalosti tlumočnických strategií, procedurální znalost je podle něj základním předpokladem pro zvládnutí nějaké odborné činnosti například tlumočení. Tlumočnickovi podle něj nesmí chybět žádný z těchto dvou druhů znalostí (Dansk, 1997, s.138).

V novější literatuře se s pojmem kompetence setkáváme například v kapitole knihy *The Routledge Handbook of Interpreting Interpreting and Professional Identity*. Autor Mette Rudvin se zabývá definicí profese a tvrdí, že kompetence, nebo v jeho pojetí spíše zvláštní schopnosti, které určitá skupina pracovníků má a jiná ne, odlišuje profesionály od neprofesionálů (Rudvin, 2015, s.433). Dále Rudvin definuje základní kritérium profesionální identity obecně jako soubor schopností a dovedností užitečných pro lidskou společnost, které mají navíc ekonomickou hodnotu a má je jen jistá skupina lidí – tedy jde o soubor znalostí a dovedností, které jsou pro tuto skupinu exkluzivní. Každá profesionální identita s sebou podle něj nese nutnost obsáhnout některé kompetence. Tyto kompetence se

podle něj tak stávají součástí identity profesionála. (Rudvin, 2015, s. 436). U tlumočení je možné se častěji setkat s neprofesionály, kteří vykonávají tuto profesi na základě předpokladu, že jedinou nezbytnou kompetencí pro tlumočení je schopnost komunikovat v cizím jazyce. Tlumočnickům, již byli k práci vybráni pouze proto, že ovládají výchozí jazyk, ale jinak nemají žádné vzdělání, se říká přirození tlumočníci. Tento přístup podle Rudvina ohrožuje důvěryhodnost celé tlumočnické profese. (Rudvin, 2015, s. 437).

Na English campech nemají organizátoři k dispozici mnoho vyškolených tlumočnicků, přesto od svých tlumočnicků většinou očekávají více než pouhou znalost jazyka. Koncept přirozených tlumočnicků však bezpochyby využívají. Rudvin tvrdí, že součástí profesionální identity je i schopnost správně odhadnout, jakou má profesionální práce hodnotu. „Člověk, který pracuje za neadekvátní odměnu nemůže mít v žádném případě kompetence nutné k tomu, aby se mohl považovat za skutečného profesionála“ (Rudvin, 2015, s. 438)<sup>4</sup>. Tento koncept pravděpodobně nebude uplatnitelný v kontextu English campů. Tlumočníci zde pracují jako dobrovolníci, často na základě svého přesvědčení, že English campy jsou mimořádně užitečným nástrojem pro vzdělávání studentů jak v angličtině, tak v oblasti křesťanské víry, proto nelze hodnotit úroveň jejich kompetencí a profesionality na základě výše jejich odměny.

Pro Rudvina je mimo to, aby tlumočnický výborně ovládal jak výchozí, tak cílový jazyk, zásadní i to, aby tlumočnický zachovával nestrannost a jednal podle zásad etiky společnosti, pro kterou pracuje. Zároveň by měl být schopen vědět, jak pravidla využívat v reálných situacích, kdy nemusí být tolik jednoznačné, jaké chování je nejvhodnější. Nejvíce zdůrazňuje povinnost tlumočnický zachovávat nestrannost za všech okolností (Rudvin, 2015, s. 439-440).

Aída Martínez-Gómez se zabývá v kapitole Non-professional Interpreters knihy *The Routledge Handbook of Interpreting* problematikou neprofesionálního tlumočení. Diskutuje specifika tak zvaného ad hoc tlumočení. Tvrdí, že ačkoliv byl tento termín dříve používán výhradně pro tlumočení prováděné zdarma nevyškolenými dobrovolníky, dnes by se do této skupiny mohly řadit všechny typy tlumočení prováděné mimo typický kontext tlumočení, které může být poskytnuto běžnými tlumočnickými službami. Spadá sem tedy i tlumočení prováděné dobrovolně vyškolenými profesionály. S takovýmto typem

---

<sup>4</sup> Z originálního znění: “a person who works for substandard rewards cannot possibly have the competence required to be a true professional.” přeložila autorka práce.

tlumočení je pravděpodobně možné se setkat právě v kontextu English campů (Martínez-Gómez, 2015, s.417-418).

Martínez-Gómez se zabývá tím, jaké kompetence obvykle chybí neprofesionálním tlumočnickům. Připomíná, že neprofesionální tlumočníci bývají často kritizováni za svou nedostatečnou základní znalost výchozího i cílového jazyka, a to především v oblasti odborných termínů. Právě pro tyto problémy se podle ní u neprofesionálních překladatelů často vyskytují chyby jako nepřesný převod nebo vynechání některého z termínů, výjimkou v tomto podle ní však jsou ad hoc tlumočníci, kteří tlumočí v prostředí oboru, ve kterém jsou vyškoleni (Martínez-Gómez, 2015, s.421-422).

Dalším nebezpečím ad hoc tlumočnicků může být také jejich snaha pomoci svému zadavateli udržet si dobré jméno. Ztrácí tím nestrannost, jež je mnoha autory považována za zcela zásadní kompetenci u profesionálních tlumočnicků. Takovou snahu označuje autorka jako face-saving strategii (Martínez-Gómez, 2015, s. 422-423).

Poslední kapitolou ze současnější literatury, jež zmiňuje koncept kompetence, a jež bude na tomto místě uvedena je kapitola autorek Karen Bontempo a Jemina Napier. Ty se ve své práci věnují problematice emoční stability, co by indikátoru kompetencí a předpokladů pro tlumočení. Domnívají se, že úroveň výkonu tlumočnicka závisí jak na obecných kognitivních schopnostech tlumočnicka, tak na osobnosti tlumočnicka (Bontempo, Napier, 2014, s.87). Osobnost vytváří základ pro vznik dalších faktorů jako jsou postoje, chování a jednání v kontextu pracovní činnosti. Autorky považují oba faktory – kognitivní schopnosti i vlastnosti osobnosti za stejně závažné proto, že podle nich jsou kognitivní schopnosti jedince ukazatelem toho, zda bude jedinec schopen zadanou činnost vykonat dobře, zatímco vlastnosti osobnosti mohou pomoci určit s jakou pravděpodobností pracovník skutečně zadaný úkol v pořádku provede. Po stránce osobnosti vyžadují autorky od tlumočnicků zaměřenost na výkon a s ním související vlastnosti jako disciplinovanost, smysl pro povinnost, vytrvalost, zodpovědnost a perfekcionismus (Bontempo, Napier, 2014, s. 87-89). V centru pozornosti těchto autorek je schopnost vyrovnávat se se stresem. Ta podle nich výrazným způsobem ovlivňuje tlumočnický výkon. Další důležitá vlastnost, na kterou kladou důraz je sebedůvěra. Doporučují učitelům tlumočnických kurzů, aby se jí při výuce snažili rozvíjet. Schopnost věřit ve svůj vlastní úspěch podle autorek úzce souvisí se schopností překonávat náročné situace, usilovat o další vzdělávání a přijímat zpětné vazby. Další důležitou schopností je v jejich pojetí i zaměřenost na cíl, tedy úsilí o to, být ve své profesi co nejlepší a schopnost ovládat se a nést plnou zodpovědnost za svůj život a svá rozhodnutí. Autorky také zkoumají míru negativní afektivity jedince, jako

faktor ovlivňující tlumočnický výkon. Negativní afektivitu definují jako vysokou reaktivitu na negativní podměty. Domnívají se, že schopnost rychle se vyrovnávat se stresovými situacemi, a tedy udržovat svou míru negativní reaktivity na nízké úrovni, je zcela zásadní pro to, aby tlumočnický výkon byl dobrý (Bontempo, Napier, 2014, s. 90-92).

Z tohoto přehledu je jasné, že každý tlumočnický pracovník, ať pracuje kdekoli, musí mít schopnost provádět někdy i hned několik typů tlumočení, tedy musí mít kompetenci tlumočení. Při tvorbě kompetenčních modelů pro tlumočnický výkon na English campech Křesťanské akademie mladých bude vytvořena definice kompetence simultánního a konsekutivního tlumočení na English campech. Není nutné stanovovat, zda musí být tato kompetence součástí kompetenčního modelu tlumočnický výkon na English campu, neboť již podle informací o English campech a Křesťanské akademii mladých, které budou představeny v následující kapitole, je jasné, že tlumočnický výkon na English campech musí být kompetentní tlumočnický výkon. Aby mohla praktická část efektivně srovnat definice kompetencí tlumočení v literatuře, bude následující část věnována snaze objasnit pojmy kompetence simultánního a konsekutivního tlumočení. Ty se přímo v tomto tvaru v literatuře neobjevují, ale mnoho autorů se pokoušelo popsat, jaké dovednosti, schopnosti a znalosti musí tlumočnický pracovník mít, aby mohl efektivně provádět tlumočení. Jako podkladu bude využito práce Daniela Gila *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Studies*. Ačkoliv se tento autor nezaobíral přímo kompetencemi nezbytnými pro dobrý tlumočnický výkon, dají se jeho modely úsilí využít jako základ pro vytvoření skupin schopností, znalostí a dovedností důležitých pro různé druhy tlumočení.

### **2.3.1. Gilův model úsilí jako východisko pro definování kompetencí tlumočení**

Gilův model úsilí sice vznikl již kolem roku 1983, stále je však v tlumočnické komunitě často zmiňován a tvoří neodmyslitelnou část vysokoškolského učiva v tlumočnických kurzech, i proto, že je velice známý, bude v této práci tvořit podklad pro definici tlumočnické kompetence. Tento model úsilí dělí proces tlumočení na jednotlivé fáze, může tedy být dobrým východiskem pro definování klíčových tlumočnických kompetencí v jednotlivých fázích procesu. Gile charakterizuje proces simultánního tlumočení obecně jako proces, který se skládá ze tří typů úsilí – úsilí poslechu a analýzy, úsilí produkce řeči a úsilí uchování v krátkodobé paměti. Gile také připomíná, že je důležité všechna tato tři úsilí správně koordinovat a tak aplikovat navíc i



úsilí koordinace. Proces konsekutivního tlumočení dělí Gile na fázi poslechu a fázi reformulace (Gile, 2009, s.160-162). Aby mohl tlumočnický úspěšně zvládnout všechny fáze tlumočnického procesu, potřebuje k tomu řadu kompetencí. Zde se pokusím analyzovat Gilovy modely pro simultánní a konsekutivní tlumočení a definovat kompetence nezbytné pro úspěšné zvládnutí celého procesu tlumočení.

Prvním typem úsilí v Gilově modelu úsilí pro simultánní tlumočení je úsilí poslechu a analýzy. Proto aby tuto fázi mohl tlumočnický úspěšně zvládnout, potřebuje vynikající jazykové znalosti, které mu umožní porozumět tomu, co bylo vyřčeno ve výchozím jazyce a převést to do jazyka cílového. Tlumočnický musí mít vynikající analytické schopnosti a být schopen velice rychle roztřídit informace. Gile se domnívá, že tlumočnickovy analytické schopnosti by měly být na vyšší úrovni, než jsou u běžného posluchače, aby tak mohl kompenzovat fakt, že se většinou neorientuje v tématu konference stejně dobře jako on. Zároveň by ale tlumočnickovi neměl chybět všeobecný rozhled, ten mu totiž může velice pomoci při analytickém úsilí. Pro úsilí krátkodobé paměti je důležité, aby tlumočnický uměl s pamětí pracovat, rychle si vybavovat. Pro simultánní tlumočení je důležitá hlavně pracovní, krátkodobá paměť. Tlumočnický by si měl osvojit techniky procvičování pracovní paměti a stále tak rozšiřovat její kapacitu (Gile 1983, s.237).

Posledním typem úsilí pro simultánní tlumočení je úsilí produkce řeči, zde je podstatná schopnost správně pracovat s hlasem, správně intonovat, pečlivě vyslovovat a vyvarovat se hezitačních zvuků. Dále je také velmi důležité zvolit správné tempo řeči a volit co nejvhodnější slovní zásobu a to vše zároveň s poslechem výchozího projevu. K tomuto úsilí patří také nutnost zpětné kontroly svého projevu a případné opravy. Všechna tato úsilí musí být sladěna ve výsledný produkt výbornou koordinací, proto i ta bude v této práci spadat do kompetence simultánního tlumočení (Gile, 1983, s.238).

Všechny schopnosti a znalosti nezbytné pro zvládnutí jednotlivých fází Gilova modelu úsilí mohou být tím pádem celkově pojaty jako kompetence simultánního tlumočení. Další možností je definovat kompetence na základě tohoto modelu jako kompetence naslouchání a úsilí, produkce řeči a práce s pamětí. Pro účely této práce bude při srovnávání kompetencí tlumočnický popsanych v literatuře s kompetencemi tlumočnický na English campech Křesťanské akademie mladých použit pojem kompetence simultánního tlumočení, který vychází z této analýzy Gilova modelu úsilí.

Pro konsekutivní tlumočení byla Gilem popsána fáze poslechu, ta zahrnuje fázi poslechu a analýzy, fázi uchování v krátkodobé paměti a fázi notace. Schopnosti a znalosti

nezbytné pro tuto fázi jsou v podstatě shodné se schopnostmi důležitými pro úsilí poslechu a analýzy u modelu úsilí pro simultánní tlumočení. Navíc zde přibývá pouze schopnost správně vést tlumočnickou notaci.

Druhá fáze procesu konsekutivního tlumočení se podle Gila skládá z rekonstrukce řeči, čtení notace a produkce řeči v cílovém jazyce. Pro tuto fázi jsou opět důležité zhruba tytéž schopnosti jako pro tlumočení simultánní. Krátkodobá paměť je zde posilována notací a není zde kladen takový důraz na koordinaci činností. Kompetenci konsekutivního tlumočení bychom tedy mohli vnímat opět jako soubor schopnosti naslouchat a analyzovat projev, uchovat jej v paměti a podpořit paměť vhodnou notací a po té projev vhodným způsobem reprodukovat. Všechny dílčí schopnosti, znalosti a dovednosti jsou zahrnuty v těchto bodech. Navíc se zde oproti tlumočení simultánnímu přidává ještě schopnost správně vést a číst tlumočnickou notaci. Tato charakteristika kompetence konsekutivního tlumočení bude využívána i dále v této práci. Důležitou poznámkou vzhledem k předmětu této práce je, že tato definice kompetence konsekutivního tlumočení se vztahuje k tak zvané vysoké konsekutivně, kdy tlumočnický naslouchá projevu několik minut i desítek minut dlouhé a následně projev opakuje v cílovém jazyce pomocí tlumočnické notace. Konsekutivní tlumočení realizované na English campech obvykle notaci nevyžaduje, protože se jedná o krátkou konsekutivu, kdy tlumočnický okamžitě opakuje v cílovém jen jednu nebo několik málo právě vyslovených vět.

Definice kompetence konsekutivního a simultánního tlumočení vytvořené v této kapitole na základě Gilových modelů úsilí budou v praktické části srovnány s definicemi konsekutivního a simultánního tlumočení na English campech.

### **2.3.2. Etický kodex jako východisko pro definici kompetencí tlumočnický**

Kompetence definované pomocí analýzy Gilových modelů nám pomáhají správně porozumět tomu, co vše kompetence tlumočnický zahrnuje. Kompetence tlumočnický ale musí sahát dále, než jen k samotné kompetenci tlumočnický simultánně a konsekutivně. Tyto kompetence jsou samozřejmě zcela základní pro všechny tlumočnický, důležité je ale také umět správně vystupovat a jednat na veřejnosti. Ve své praxi by měli tlumočnický uplatňovat etický kodex, který specifikuje zásady, kterými by se měl každý tlumočnický řídit.

Každé pracoviště má jistě své specifické požadavky na chování tlumočnický, obecné zásady jsou ale velice pravděpodobně platné téměř všude. Dokument Evropské

komise – *Ehics, a Practical Guide for Interpreters* prezentuje zásadní standardy chování tlumočnicků. Tlumočníci podle tohoto dokumentu musí být vždy loajální vůči svému zaměstnavateli a zachovávat mlčenlivost o citlivých informacích, ke kterým mají díky své profesi přístup. Autoři očekávají od tlumočnicků čestné jednání a integritu. Zároveň kladou důraz na vysokou úroveň jednání a vystupování tlumočnicků, tlumočníci by podle nich měli vždy projevovat respekt svým kolegům, nadřízeným i klientům a vážit si jejich času. Měli by být schopni spolupracovat a nabídnout ve správný čas svým kolegům tu nejvhodnější formu pomoci. Tlumočníci by se měli na každé tlumočení řádně připravit, nastudovat důležitou terminologii, a tak si přichystat půdu pro co nejlepší tlumočnické výkony, měli by dbát o svůj zevnějšek, být schopni vytvořit pro posluchače co nejlepší podmínky k poslechu, při simultánním tlumočení co nejvíce omezit ruchy v kabině a vždy správně artikulovat a vyvarovat se zbytečných hezitačních zvuků. Tento způsob chování by se dal shrnout do kompetence vhodného chování na konferenci ([European Commission, 2012](#))<sup>5</sup>.

Ne všichni autoři se vždy shodují na tom, co vše do tohoto vhodného chování tlumočnicka na konferenci spadá. S postupnou změnou vnímání role a postavení tlumočnicka se mění i to, jaké chování je od tlumočnicka vyžadováno. Llewelyn-Jones a Lee studují v knize *Redefining the Role of Community Interpreter: the Concept of Role-Space*, jak se mění role tlumočnicků. Upozorňují, že zatímco dříve se od tlumočnicků vyžadovala naprostá nestrannost, dnes se od nich očekává spíše to, že budou rozumět oběma stranám, pro které tlumočí. Llewelyn-Jones a Lee tvrdí, že tlumočnick, zvláště pak tlumočnick komunitní, nemůže již vystupovat prostě jen jako ten, kdo převádí projev z výchozího do cílového jazyka, ale také jako ten, kdo chápe obě strany a umí se do nich vcítit. Komunitní tlumočnick musí podle nich dokázat vzbudit důvěru, a proto musí překročit dříve pevné hranice a vyjadřovat nejen to, co bylo předneseno mluvčím, ale také dávat najevo empatické pochopení. (Llewelyn-Jones a Lee, 2014, s.34). Tento pohled na měnící se roli tlumočnicka v různých prostředích bude uplatněn i při vytváření kompetenčního modelu pro tlumočnický na English Campech a při jeho porovnávání s kompetencemi tlumočnicků uváděnými v tlumočnické literatuře.

Tato kapitola tvoří teoretický základ pro definování kompetencí nezbytných pro dobrý výkon tlumočnicka na English campech. Z této kapitoly je jasné, že tlumočníci

---

<sup>5</sup> Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news\\_docs/121217\\_practical\\_guide\\_to\\_ethics\\_for\\_interpreters.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news_docs/121217_practical_guide_to_ethics_for_interpreters.pdf) [cit. 20-4-2016].

obecně se musí vyrovnávat s mnoha komplexními a v některých situacích specifickými očekáváními. Prostředí English campu jistě takovou situací kladoucí specifická očekávání je. Praktická část porovná, na kolik se kompetence zásadní pro tlumočníky v jiných prostředí shodují s kompetencemi důležitými pro tlumočníky na English campu. Kompetence popsané v literatuře a definované na základě Gilových modelů úsilí budou srovnány s kompetencemi zařazenými do nově vytvořeného kompetenčního modelu.

## 2.4. Křesťanská akademie mladých

Tato kapitola bude věnována English campům a sdružení, které je pořádá. Informace, jež zde budou představeny, jsou velmi důležité pro lepší pochopení toho, do jakého typu prostředí se tlumočnick na English campech dostává a co je od něj očekáváno.

Občanské sdružení Křesťanská akademie mladých bylo založeno v roce 1997. Sídlí ve Frýdlantě nad Ostravicí a v současnosti pro ni pracuje okolo šedesáti pracovníků a dobrovolníků. Práce sdružení stojí na práci dobrovolníků z větší části a je financována z grantů a darů jednotlivců, církví i firem z České republiky a USA. Křesťanská akademie mladých je součástí mezinárodní skupiny Josiah Venture, která působí ve čtrnácti zemích východní a střední Evropy. Přesto je Křesťanská akademie mladých autonomní, činí samostatně rozhodnutí a se svou mateřskou společností sdílí především směr, kterým se ubírá. Strategií Josiah Venture totiž je vytvářet v jednotlivých zemích, kde působí, samostatně fungující organizace vedené především místními křesťany za pomoci křesťanů z USA O organizaci, 2015)<sup>6</sup>

Historie Křesťanské akademie mladých sahá až do roku 1990, kdy byl uspořádán první English camp sborem církve bratské v Horní Suché. Tak byly navázány kontakty se skupinou amerických misionářů, kteří v té době pracovali v Německu. Tito misionáři později vytvořili mezinárodní skupinu a nazvali ji Josiah Venture podle jednoho z mála dobrých a zbožných panovníků, který podle biblické knihy první královské vládl v období po rozdělení Izraele. Tato skupina vyslala do České republiky své zástupce a ti zde v roce 1994 uspořádali první English camp, kterého se zúčastnilo zhruba sedmdesát mladých lidí. Do roku 1997 bylo uspořádáno jedenáct English campů a skupina se začala věnovat vzdělávání křesťanských pracovníků s mládeží. V srpnu 1997 byla zaregistrována jako občanské sdružení. V roce 1998 zakoupilo sdružení hotel v Malenovicích a s pomocí dobrovolníků jej přebudovalo na konferenční centrum, kde pořádá konference pro křesťanské pracovníky s mládeží a v létě zde připravuje americké týmy na English campy (Historie KAM, 2015)<sup>7</sup>.

Křesťanská akademie mladých sdílí se svou mateřskou společností Josiah Venture vizi a cíle a stejně ona usiluje žít podle vzoru krále, jehož jméno společnost nese. Na svých

---

<sup>6</sup> Dostupné z: <http://www.kam.cz/o-organizaci.html> [cit. 04-20-2016].

<sup>7</sup> Dostupné z: <http://www.kam.cz/rubrika/o-kam/historie> [cit. 04-20-2016].

stránkách představuje sdružení svou vizi a cíle. Pro stanovení kompetenčního modelu tlumočnicků na English campech pořádaných tímto sdružením je důležité seznámit se s jeho hodnotami, aby bylo možné vytvořit kompetenční model, který bude vertikálně integrován (Hroník, 2007, s.70), tedy bude zahrnovat kompetence související se základními hodnotami sdružení. Proto, aby tlumočnick mohl efektivně spolupracovat s Křesťanskou akademií mladých, se s jejich vizí a cíli totiž musí ztotožnit. Svou vizi shrnuje tedy sdružení do této věty: „(Toužíme vidět) Bohem způsobené hnutí mezi mladými lidmi, kteří najdou svůj domov v církvi a proměňují společnost“ (Co je KAM 2015)<sup>8</sup>. Z této vize je patrné, že sdružení usiluje o to seznámit studentskou veřejnost se základy křesťanské víry a pomoci současné generaci dospět ve zodpovědné občany, schopné měnit společnost a vést ji dobrým směrem. Za své konkrétní cíle si sdružení stanovilo šířit mezi mladými lidmi znalost Bible a motivovat je k uplatňování biblických principů ve svém životě, pomáhat mladým lidem budovat svůj charakter, získat pevný morální základ a schopnost převzít iniciativu a vést. Sdružení má také za cíl pomáhat charitativní a vzdělávací činností k naplňování potřeb současných mladých lidí. Za své základní hodnoty považuje sdružení křesťanskou víru – tedy křesťanskou víru založenou na Bibli a osobním vztahu s Ježíšem Kristem, moudrost v rozhodování a jednání, charakter založený na křesťanských hodnotách, úctu k lidem a Bohu za všech okolností i při řešení sporů a složitých situací a kvalitně odvedenou práci ve všech oblastech své činnosti (Co je KAM 2015)<sup>9</sup>. Tyto klíčové hodnoty se musí odrážet i v tlumočení na English campech.

Křesťanská akademie není pouze pořadatelem English campů, na které je tato práce zaměřena, ale věnuje se po celý rok činnosti mezi mladými lidmi. V roce 2014 se podle své výroční zprávy Křesťanská akademie mladých věnovala řadě dalších projektů. Patří mezi ně Exit tour – program pro střední školy. V roce 2014 byl tento program realizován v devíti městech. Program má kulturně-vzdělávací charakter, má vést k prohloubení vzájemných vztahů mezi studenty a zprostředkovat jim základní fakta o křesťanské víře a reagovat na problémy současných studentů. Navazuje na televizní program Exit 316, který byl vytvořen pod záštitou sdružení a odvysílán mezi lety 2008-2009 na ČT2. Ve své výroční zprávě zmiňuje Křesťanská akademie mladých i svůj projekt Fusion. Jedná se o program, který vytváří zázemí pro studenty ve věku od třinácti do dvaceti let a pomocí hudby a zpěvu jim pomáhá rozvíjet se. Křesťanská akademie mladých

---

<sup>8</sup> Dostupné z: <http://www.kam.cz/rubrika/o-kam/co-je-kam> [cit. 04-20-2016].

<sup>9</sup> Dostupné z: <http://www.kam.cz/rubrika/o-kam/co-je-kam> [cit. 04-20-2016].

se také věnuje vzdělávání křesťanských pracovníků s mládeží, její stáže Journey a Viva absolvovalo v roce 2014 sedmnáct lidí. Zabývá se i překlady a tvorbou materiálů pro výuku základů křesťanství. Významnou součástí činnosti Křesťanské akademie mladých je podpora zavádění etické výchovy na základních školách a podpora vzdělávání křesťanských lektorů (Křesťanská akademie mladých, 2014)<sup>10</sup>. I z toho, jakým aktivitám se sdružení věnuje, je patrné, jaké jsou jeho cíle a co je pro ně důležité.

#### **2.4.1. English campy Křesťanské akademie mladých**

Největším projektem Křesťanské akademie mladých však již mnoho let zůstávají English campy. English campy jsou úzce spjaty s historií a vizí Křesťanské akademie mladých i její mateřské organizace Josiah Venture. V roce 2014 uspořádalo sdružení v České republice 24 letních English campů, kterých se zúčastnilo kolem 1200 českých studentů, v roce 2015 počet campů klesl na 22. V posledních deseti letech se počet účastníků českých English campů vždy pohyboval kolem jednoho tisíce ([Křesťanská akademie mladých](#), 2014)<sup>11</sup>. Křesťanská akademie mladých English campy pořádá ve spolupráci s českými místními církevními sbory a jejich skupinami mládeže. Sdružení hledá pro tyto sbory partnery v církvích z USA, které by byly ochotny k nám vyslat tým dobrovolníků – nejčastěji složených z vysokoškolských studentů, které přijíždějí na dva týdny během letních prázdnin. Tyto týmy sdružení školí a připravuje na práci se studenty a po té vysílá na konkrétní English campy na různá místa České republiky. Novým nezkušeným týmům obvykle asistují tzv. interní týmy, které se obvykle skládají ze tří až pěti členů z USA i České republiky a které tráví dobrovolnickou prací na English campech dva měsíce, v červnu navíc procházejí tyto týmy intenzivním školením, věnují se propagaci English campů na středních a základních školách a přípravě českých týmů z místních církevních sborů. Na English campu samotném obvykle spolupracují dva nebo tři týmy – tým z amerického sboru, tým z českého sboru a v některých případech i interní tým složený ze zkušených dobrovolníků z obou zemí ([Co jsou Englishcamps 2015](#))<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Dostupné z: [http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocnizprava\\_kam\\_2014.pdf](http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocnizprava_kam_2014.pdf) [cit 20-04-2016].

<sup>11</sup> Dostupné z: [http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocnizprava\\_kam\\_2014.pdf](http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocnizprava_kam_2014.pdf) [cit 20-04-2016].

<sup>12</sup> Dostupné z: <http://englishcamps.kam.cz/> [cit 20-04-2016].

V současnosti se přípravě English campů v České republice na národní úrovni věnuje zhruba 6 osob. Vedoucím týmu je David Rajca, který se zabývá koordinací činnosti po celé republice, jeho asistenty jsou občané Spojených států Robert Chestnut a Jonathan Rosen, kteří se zabývají koordinací English campů v Čechách a na Moravě. Součástí týmu je také Jiří Jedlička a manažerka kanceláře Dinh Minh Lan Phuong (Co jsou English camps, 2015)<sup>13</sup>. Při sestavování kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech a definování kompetencí zásadních pro odvedení kvalitní práce tlumočnicka na English campech budu s některými členy tohoto týmu spolupracovat.

English campy jsou určeny studentům ve věku od patnácti (v některých případech od třinácti) do šestadvaceti let. Někteří z těchto studentů jsou schopni zcela plynně komunikovat v angličtině. Pro ty tlumočnick slouží jen jako opora, jiným ale jakákoliv znalost jazyka chybí, a tak jsou na tlumočnicka zcela odkázáni. Tlumočnick na campech netlumočí pouze do svého mateřského jazyka ale často také do svého B jazyka, tedy do jazyka, který není jeho mateřský, ale osvojil si jej v průběhu života a je pro něj jazykem sekundárním. Pro tlumočnicka na English campu je pravděpodobně velice důležité mít vždy na paměti pro koho je cílový text určen (Časté otázky, 2015)<sup>14</sup>.

Křesťanská akademie mladých od svých amerických lektorů nevyžaduje žádnou znalost národních jazyků. Intern týmům – týmům amerických dobrovolníků, které pro sdružení dobrovolně pracují celé léto, je obvykle přidělen na celé léto český dobrovolník, který zastává i úlohu tlumočnicka, ale americkým týmům, přijíždějícím pouze na jeden týdenní camp, tlumočnick zpravidla přidělen nebývá a předpokládá se, že pro něj budou tlumočit dobrovolníci z českého týmu, z města, kde se konkrétní camp pořádá. Tím pádem je jasné, že se do role tlumočnicka dostávají i zcela neškolení dobrovolníci, kteří mají pouze nezbytnou znalost jazyka. Jelikož se English campy pořádají po celé republice i za jejími hranicemi, neprobíhá tlumočení na každém campu stejně, i proto má vzniknout tento diplomový projekt, který může potenciálním tlumočnickům pomoci získat jednotný pohled na to, co od nich očekávají pořadatelé i účastníci English campů.

Vedle znalosti posluchačů je pro tlumočnicky také důležité být obeznámen se všemi dostupnými informacemi ohledně předpokládaného obsahu tlumočení a s prostředím, kde tlumočení probíhá. Na svých webových stránkách popisují organizátoři program English campu pro rodiče a studenty, z něj budeme vycházet při popisu prostředí English campů,

---

<sup>13</sup> Dostupné z: <http://englishcamps.kam.cz/> [cit 20-04-2016].

<sup>14</sup> Dostupné z: <http://www.englishcampy.cz/caste-otazky/> [cit. 20-04-2016].



kde dobrovolníci pracují jako tlumočníci. English campy jsou svou podstatou kulturně edukační. Organizátoři se snaží vytvořit prostředí, kde studenti přirozeným způsobem získávají vnitřní motivaci ke studiu angličtiny, rozvíjejí svou slovní zásobu a komunikují v angličtině s Američany svého věku nebo jen o málo staršími. Významnou součástí campů jsou proto i anglické třídy. Angličtinu zde vyučují rodilí mluvčí, kteří prošli krátkým školením, nejedná se o profesionální učitele, hodiny jsou zaměřeny na konverzaci a na „rozmluvení studentů,“ vyučuje se specifická slovní zásoba, která studenty zajímá a je potom součástí konverzace. Zvláště ve skupinách s nižší úrovní angličtiny je vždy přítomen tlumočník, který studentům pomáhá v komunikaci s vyučujícím (Den na campu, 2013)<sup>15</sup>.

Odpoledne na English campech tráví studenti sporty a kreativními workshopy, většinou vše je nutno tlumočit buďto do angličtiny nebo do češtiny, aby všichni účastníci byli vždy plně informováni o dění. Zde je v některých případech nutné, aby byl tlumočník obeznámen se slovní zásobou specifickou pro sport nebo kreativní činnost, jež je právě na programu.

Večerní programy se na English campu skládají ze zábavného programu, ten je obvykle také tlumočen, ale organizátoři obvykle neočekávají, že tato část programu bude tlumočena s tak vysokou úrovní projevu jako další část večerního společného programu – příběh s křesťanskou tematikou, který vypráví člen amerického týmu. Na kvalitě jeho převodu záleží, zda studenti porozumí informacím o křesťanské víře, které se během večerního programu představují. Po společném programu následují diskuze na téma příběhu. V některých případech jsou tlumočeny i ony, téměř vždy se tlumočí ve skupinách, kde je větší počet studentů s nižší úrovní angličtiny. Noční programy, jako jsou improvizované čajovny, talentshow nebo večery deskových her, je často také nutno tlumočit (Den na campu, 2013)<sup>16</sup>.

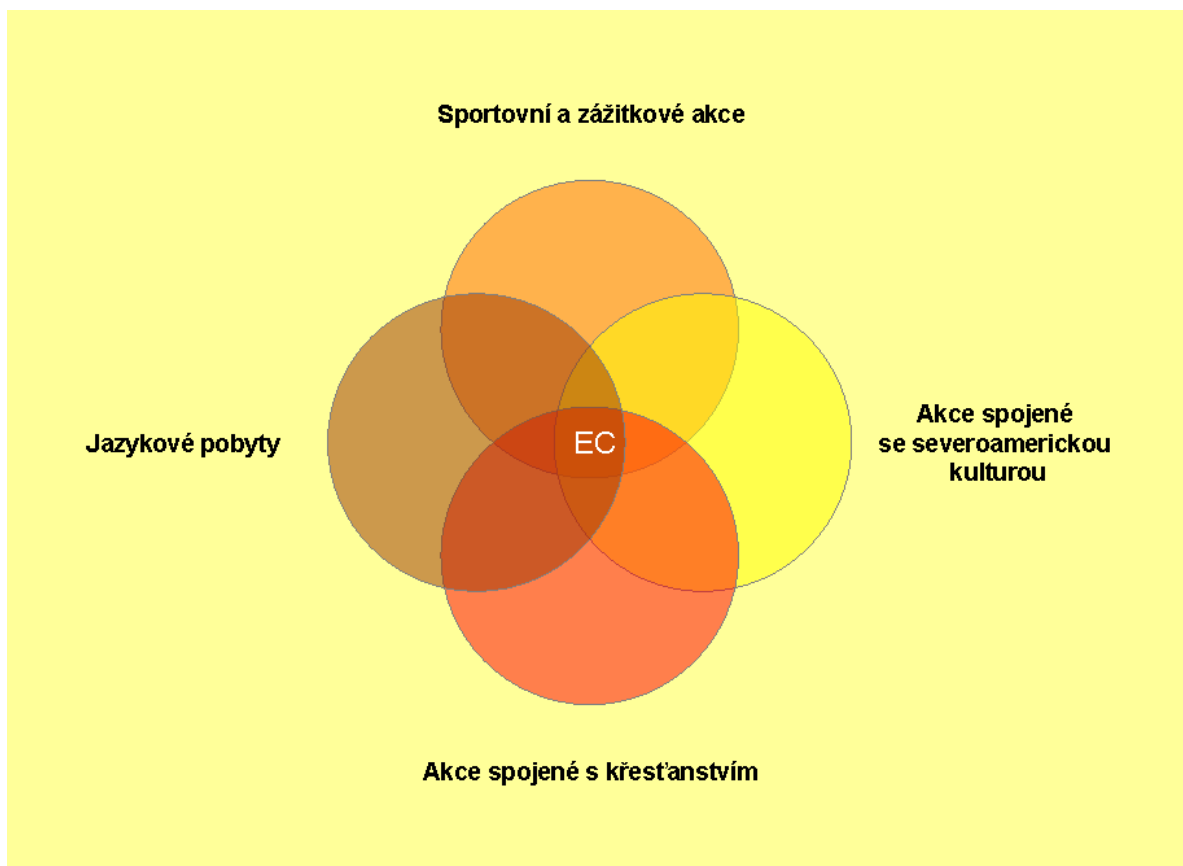
Během English campu mají účastníci často možnost využít nějaké formy poradenství, mohou se přijít svěřit členům amerického i českého týmu, i zde se občas musí zapojit tlumočník. Samostatnou kapitolou jsou setkání týmu během English campu a po něm. Zde tlumočníci musí co nejpřesněji vyjádřit myšlenku a pracují často pod tlakem časové tísně.

---

<sup>15</sup> Dostupné z: <http://www.englishcampy.cz/den-na-campu/> [cit. 20-04-2016].

<sup>16</sup> Dostupné z: <http://www.englishcampy.cz/den-na-campu/> [cit. 20-04-2016].

Celý program English campu se skládá z mnoha částí. Ing. Josef Štefánčík ve své diplomové práci použil výstižný graf znázorňující, o jaký typ akce se v případě English campů Křesťanské akademie mladých jedná.



**Obrázek 3** Analýza projektů mezinárodní spolupráce pro mládež „English Camp.“  
Pramen: Štefánčík, 2010, s. 25.

Do role tlumočnicka se na English campech často dostávají studenti s minimální postačující znalostí angličtiny, v některých případech to nemusí být překážkou, jindy ale nekvalitní tlumočení může způsobit výrazný pokles úrovně celého programu. Každý z tlumočnicků na English campech však musí být schopen pracovat a tlumočit všechny nebo alespoň většinu částí programu. Tato práce se ve své teoretické části pokusí vytvořit kompetenční model, který může sloužit nejen akademickým účelům, ale i Křesťanské akademii mladých pro výběr, školení a přípravu nových tlumočnicků na jejich obtížnou roli tlumočnicka na English campech.

### 3. Metodologie

Pro získání dat pro zpracování kompetenčního modelu tlumočnicků na English campech bude v praktické části použita metoda polostrukturovaného rozhovoru. Miroslav Chrástka tuto metodu definuje jako metodu, která je kombinací strukturovaného přístupu, jenž je ve své podstatě předem přesně připraveným sledem otázek, a nestrukturovaného rozhovoru, který se nejvíce blíží běžné lidské komunikaci. Tento typ rozhovoru sice pracuje s předem připravenými otázkami, ale pouze jako s vodítky pro tematické okruhy, jichž se chce tazatel v průběhu rozhovoru dotknout. (Chrástka, 2007, 182-183). Jiří Reichel se domnívá, že nespornou výhodou tohoto typu rozhovoru je že spojuje výhody obou svých krajních typů, tedy strukturovaného i nestrukturovaného. Na rozdíl od strukturovaného interview se polostrukturované nemusí striktně držet pořadí otázek a umožňuje dotazovanému cítit se přirozeněji, na druhou stranu jsou však data získaná touto metodou snadněji zpracovatelná (Reichel, 2009, s.111-112). Důvodem pro využití této metody v případě stanovování kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých je především právě fakt, že v sobě tato metoda kombinuje nejvíce výhod a také umožňuje respondentům využívat vlastní terminologii, kterou pak bude možno použít i při vytváření modelu. Jan Hendl zdůrazňuje nutnost vést rozhovor citlivě a s porozuměním a věnovat zvláštní pozornost začátku rozhovoru, kdy je podle něj nutné získat respondentovu důvěru a souhlas se záznamem rozhovoru (Hendl, 2005, s.49).

Po uskutečnění rozhovorů bude provedena transkripce rozhovoru a ta bude dále upravena tak, aby v ní byly eliminovány nadbytečné informace, tak vznikne základní text. V tomto základním textu budou barevně označeny výpovědi, které nějakým způsobem poukazují na to, jaké kompetence by mohly být zařazeny do nového kompetenčního modelu. Pro rozhovory byly vybrány tři skupiny respondentů: zadavatelé, tedy organizátoři English campů, sami tlumočníci, kteří mají zkušenosti s tlumočením na English campu a klienti, tedy účastníci English campu. Každá skupina bude zastoupena třemi respondenty. Ti byli vybráni tak, aby pokud možno v jedné skupině nebyli dva respondenti, kteří se v minulých letech účastnili téhož English campu. Tuto podmínku nesplňuje pouze skupina organizátorů English campů, ti se totiž každoročně účastní několika English campů, na kterých se setkávají. Díky této podmínce má být u všech skupin dosaženo toho, že budou odhaleny kompetence požadované nejen na jednom konkrétním English campu, ale na většině nebo v ideálním případě na všech English campech. U skupiny organizátorů English campů budou uvedena skutečná jména, ale aby se tlumočníci i účastníci cítili

bezpečně při zodpovídání některých otázek, zůstane jejich identita anonymní. Je pravděpodobné, že každá z těchto skupin, bude za nejvýznamnější považovat jiné kompetence, proto budou nejprve vytvořeny tři předběžné kompetenční modely pro každou skupinu respondentů. Ty kompetence, které se budou vyskytovat v rozhovorech nejčastěji budou zařazeny i do finálního kompetenčního modelu.

Pro tvorbu kompetenčního modelu byl zvolen přístup šitý na míru, tedy přístup, který nevychází z žádného již existujícího modelu a je založen na srovnávání průměrných a nadprůměrných pracovníků, tedy se snaží zjistit v rozhovoru, jaké kompetence rozhodují o tom, zda je daný pracovník považován za úspěšného či nikoliv (Kubeš, 2004, s.65). Tato metoda se někdy označuje i jako metoda RGI o této práci by se však dalo říci, že se jí spíše v přístupu k nestrukturovanému rozhovoru inspiruje, než že by ji využívala v plném rozsahu.

Tato práce se pokusí vytvořit model navržený pro specifickou situaci English campů. Bude tvořit model tak, aby byl využitelný právě v prostředí English campů a mohl být pro organizátory užitečný při rozhodování o tom, kdo bude na jejich English campu rolí tlumočnicka pověřen. Pro tlumočnicka na English campu by měl představovat nástroj pro snazší pochopení toho, co se od něj v rámci jeho dobrovolnické tlumočnické činnosti na English campech očekává. Práce tedy bude představovat nově vytvořený model založený na principu vyhledávání těch kompetencí, které jsou zásadní pro všechny tlumočnicka na English campech, zároveň však bude tvořit model natolik specifický, že nebude s nejvyšší možnou jej přenést do jiného prostředí.

Kompetence zařazené do kompetenčního modelu tlumočnicka budou rozděleny do několika skupin podle rozdělení, které uvádí Centrální databáze a Havlíčková a Žárská kompetencí, tedy na kompetence měkké, obecné a specifické (Centrální databáze kompetencí<sup>17</sup> a Havlíčková a Žárská, 2012, s. 10). Toto dělení je nejjobecnější a pro konkrétní případ English campů nejvýhodnější. Organizátoři sami se mohou rozhodnout, která skupina kompetencí je pro nejdůležitější, a bude tak zásadní při rozhodování o tom, komu bude tlumočení na English campu svěřeno. Do kompetenčních modelů budou v této práci zařazeny především kompetence splňující základní vlastnosti kompetencí podle Centrální databáze kompetencí (Centrální databáze kompetencí).<sup>18</sup> Tyto vlastnosti zahrnují sledovatelnost, měřitelnost a trénovatelnost. Tyto vlastnosti kompetencí jsou v kontextu

---

<sup>17</sup> Dostupné z: [Centrální databáze kompetencí](#) [cit 20-04-2016].

<sup>18</sup> Dostupné z: [Centrální databáze kompetencí](#) [cit 20-04-2016].

tvorby kompetenčního modelu pro tlumočnický na English nejlýhodnější, protože organizátorům umožňují efektivně hodnotit, zda tlumočnický požadované kompetence má nebo ne. Díky požadavku trénovatelnosti je možné, aby tlumočnický kompetence zařazené do modelu využívali jako vodítko pro svou tlumočnickou přípravu na činnost na English campu. Další vlastnosti kompetencí jim pak umožní efektivní zpětné sebehodnocení a dovolí organizátorům poskytovat konstruktivní zpětnou vazbu založenou na kompetenčním modelu.

## 4. Praktická část

Tato část práce bude věnována samotnému výzkumu. Ten bude založen na polostrukturovaných rozhovorech se třemi skupinami respondentů. U každé skupiny respondentů se práce na základě analýzy textu získaného transkripcí rozhovorů pokusí definovat kompetence využitelné při tvoření kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech. U každé skupiny respondentů bude také navržen předběžný kompetenční model. V závěrečné části budou vybrány ty kompetence, které se všechny skupiny zmiňovaly nejdůrazněji a ty budou zorganizovány do kompetenčního modelu. Bude navrženo praktické využití modelu v praxi. Tato část také srovná nakolik se tlumočnické kompetence popsané v literatuře shodují s kompetencemi zařazenými do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech v této práci.

### 4.1. Respondenční skupina 1: Organizátoři

Tato část představí výsledky rozhovorů s organizátory English campů. V možnostech rozsahu této práce bylo oslovit pouze 3 respondenty. Do tohoto vzorku byl vybrán jeden z organizátorů English campů na národní úrovni a dva respondenti, kteří se organizací English campu zabývají na lokální úrovni a jejich zodpovědností je vybrat tlumočnicka na English camp v konkrétním městě, kde jej vedou. Respondent Jiří Jedlička spolupracuje s Robertem Chestnutem na vedení English campů v oblasti Čech. Dalšími dvěma respondenty budou Lenka Pavelková a Kamila Lezo, obě se podílejí na organizaci English campů na lokální úrovni, Kamila Lezo vede English camp na lokální úrovni už třetím rokem a Lenka Pavelková je zástupcem vedoucího English campu přibližně stejně dlouhou dobu.

Jiří Jedlička vystudoval Evangelickou teologickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze a nyní se věnuje na plný úvazek organizaci English campů v Čechách. Kamila Lezo je majitelkou jazykové školy Quatro ve Valašském Meziříčí, kde vyučuje angličtinu a Lenka Pavelková je studentkou navazujícího magisterského oboru Učitelství anglického a francouzského jazyka na Ostravské univerzitě v Ostravě.

Všichni tři respondenti se shodli hned v několika bodech svých odpovědí. Všichni zmiňují jako zcela základní předpoklad výbornou znalost angličtiny. Jedlička popsal způsob, jakým se často vybírají tlumočnicka na English campech takto: „Většinou tuto

pozici obsazují budoucí učitele angličtiny nebo někdo, kdo to studuje, nebo někdo, kdo žil delší dobu v zahraničí a má opravdu dobrou znalost toho jazyka“ (Jedlička). Lezo se také domnívá, že tlumočník na English campu musí umět výborně anglicky. Podobně i Pavelková považuje znalost angličtiny za základní předpoklad. Tato informace samozřejmě není žádným překvapením, znalost anglického jazyka bude každopádně vždy zařazena do kompetenčního modelu tlumočníka, protože už ze samotné povahy práce tlumočníka na English campu vyplývá nutnost jazyk ovládat.

Další kompetencí, na které se všichni tři respondenti shodli, je kompetence pracovat s kulturními aspekty prostředí odkud pochází jednak řečník, jednak účastníci. Náhled každého z nich na tuto kompetenci se poněkud liší, a tak bude do předběžného kompetenčního modelu vytvořeného pro tuto skupinu zařazena tato kompetence ve velmi širokém slova smyslu, který bude zahrnovat všechny tři pohledy na tuto kompetenci.

Jedlička od tlumočnicků na English campu očekává schopnost vypořádat se i s velice jemnými nuancemi jazyka. Svůj požadavek dále vysvětluje na příkladu „(Já bych se) ujistil, že ten člověk překládá dobře i kulturně. (...) My jsme až po letech zjistili, že americké *awesome* pro ně neznámá totéž, co pro nás slovo *úžasný*, to by potom bylo úžasné všechno. Jejich *awesome* má asi takový význam, co pro nás slovo *dobrý*...“ (Jedlička). Navíc Jedlička zmínil i to, že by tlumočník měl umět překládat i tak specifické prvky jazyka jako jsou vtipy.

Kamila Lezo od tlumočníka kulturní citlivost také vyžaduje. Klade ale důraz na trochu jiné aspekty této kompetence než Jedlička. Tlumočník by podle ní měl být „citlivý na naši kulturu ve smyslu, že zná nevěřící lidi z české kultury, takže si dovede představit, že různé věci, které jsou běžné v americké kultuře, kde je křesťanství spíše normou a skoro všichni se považují za věřící, tak tam je v pohodě něco, co u nás může vyznít sektářsky“ (Lezo). Její pohled se tedy soustředí na otázku toho, zda je tlumočník schopen efektivně převádět nejen realie, ačkoliv ty také zmiňuje, ale i kulturní prvky spojené s křesťanstvím.

Pavelková mluví o nutnosti toho, aby tlumočník dovedl pracovat s rozličnými kulturami. V rozhovoru uvedla, že je dobré, když je tlumočník schopen zmírnit některé kulturně zbarvené prvky zvláště ty, které jsou spojené s křesťanskou vírou. Pavelková považuje stejně jako Lezo za důležité, aby tlumočník uměl nakládat se specifiky křesťanské Americké kultury a byl si při převodu vědom potřebou některé její prvky zmírňovat. Zároveň také zdůrazňuje potřebu rozhledu v české kultuře a to především kultuře mladých studentů, kteří se English campu účastní.

Kompetence pracovat s kulturními aspekty publika i řečníka a reagovat na ně případně je nějakým způsobem zjemňovat je velice komplexní a obsáhlá. Pro účely této práce budou jejím hlavním obsahem schopnosti, které popsali respondenti z řad organizátorů.

Se schopností dobře pracovat s kulturními prvky souvisí i potřeba znalosti alespoň základní křesťanské terminologie a schopnost tuto terminologii tlumočit tak, aby byla srozumitelná i mladým laikům. Jedlička i Lezo považují za velkou výhodu, pokud má sám tlumočnický nějakou osobní zkušenost s křesťanstvím, a tedy je mu samotnému jasné, jakou zprávu chce řečník předat a rozumí poměrně přesně významu použitých termínů: „může se stát, že nevěřící tlumočnický nerozumí přesně tomu, o čem se mluví, a to mu znemožňuje vhodně přeložit to, o čem se mluví, protože třeba nezná všechny ekvivalenty specifických výrazů, jako je třeba *trojjedinost*“ (Jedlička). Tato kompetence, ale není zcela směrodatná při všech typech tlumočení na English campu. Jedlička se domnívá, že například ti tlumočnický, kteří tlumočí workshopy a sporty tuto kompetenci nutně nepotřebují. Přesto bude tato kompetence zařazena do předběžného kompetenčního modelu vytvořeného na základě dat poskytnutých touto první respondenční skupinou, protože ji zmiňují všichni tři respondenti a dá se předpokládat, že je výhodou pokud zná tlumočnický terminologii, kterou křesťanští rodilí mluvčí na English campu mohou použít i mimo hlavní večerní program.

Kamila Lezo se také domnívá, že je dobré pokud tlumočnický rozumí křesťanské kultuře a zná ji: „Myslím si, že mnohému napomůže, když je věřící, protože cíl tlumočení je, aby bylo kulturně citlivé, a pokud je ten člověk věřící a překládá program vytvořený lidmi, kteří jsou věřící, tak víc hlouběji vidí do kultury a zároveň je citlivý na naši kulturu ve smyslu, že zná nevěřící lidi z české kultury...“ (Lezo). Lezo dříve v rozhovoru zmiňuje, že je důležité, aby tlumočnický ovládal terminologii. Zde se ale soustředí spíše na schopnost tlumočit informace o křesťanské víře takovým způsobem, aby byly srozumitelné i zcela laickému publiku.

Pavelková zdůrazňuje, že je dobré, pokud má tlumočnický stejnou znalost křesťanské kultury, jako organizátoři z českých křesťanských církví. Považuje za důležité, aby ovládal křesťanskou terminologii, ale zároveň byl schopen tlumočit křesťanské obraty tak, aby byly srozumitelné pro české účastníky English campu, kteří s nimi nemají žádnou zkušenost.

Z uvedených citací rozhovorů vyplývá, že respondenční skupina organizátorů považuje za důležitou kompetenci tlumočnický na English campu znalost teologické



terminologie a schopnost ji tlumočit tak, aby byla srozumitelná pro laické publikum českých studentů, kteří nemají s křesťanstvím žádnou zkušenost. Od tlumočnicků tedy očekávají schopnost dovysvětlit odbornější termíny či místo přímého ekvivalentu použít opis.

Všichni tři respondenti si myslí, že by dobrý tlumočnick na English campu měl být pohotový, tedy mít schopnost rychle reagovat na různé situace, které během tlumočení mohou nastat. Jedlička tuto schopnost uvádí pouze krátce ve výčtu dalších schopností, které by podle něj měl tlumočnick mít. Lezo rovněž řadí pojem pohotovost do výčtu vlastností, které by měl tlumočnick mít, její včet však obsahuje takové vlastnosti, které by se daly souhrnně označit jako komplexní schopnost pohotově reagovat na různé situace, které mohou při tlumočení nastat. Do výčtu kromě pohotovosti totiž řadí i rychlost a schopnost improvizace. Pavelková používá spíše pojem flexibilita: „Důležitá je také flexibilita, protože je tlumočnick potom schopen se vypořádat se situací, kdy něčemu nerozumí doslova, ... je díky své znalosti kontextu English campu schopen si domyslet chybějící informaci. (...). Flexibilita pro mě znamená i to, že se pokud tlumočnick necítí dobře a není odpočatý, dokáže to nedat na sobě znát“ (Pavelková). Ačkoliv se pojmy pohotovost a flexibilita zcela nepřekrývají, poměrně úzce spolu souvisí, a proto budou do předběžného kompetenčního modelu u této skupiny zařazeny jako jedna kompetence, a to kompetence pohotově a flexibilně reagovat.

Další kompetencí, jež se objevila ve všech rozhovorech, je kompetence vystupování a projevu před publikem. Všichni tři respondenti věnovali v rozhovorech této kompetenci zvýšenou pozornost. Jedlička považuje způsob vystupování tlumočnicka a jeho mluvní projev za aspekt, který může podstatně snížit či přidat na úrovni tlumočení. Podobně i Kamila Lezo považuje za dobrého takového tlumočnicka, který „má dobrý veřejný projev ve smyslu, že se nezadrhává a nestydí se mluvit před publikem“ (Lezo). Pavelková uvedla, že tato kompetence pro ni byla rozhodující při vybírání tlumočnicků na English campu, na jehož organizaci se podílela. Uvedla, že v některých případech neobsadila do role tlumočnicka jednotlivce, kteří sice výborně ovládali anglický jazyk, ale „jejich projev není úplně strhující nebo nejsou schopni zaujmout nebo se vyjadřovat tak, aby to bylo atraktivní pro naši cílovou skupinu“ (Pavelková). Pavelková později vysvětluje, co dle jejího názoru znamená schopnost vhodně vystupovat před publikem. Domnívá se, že to znamená „... vědět, jak si stoupnout, aby působil přirozeně, jak nastavit hlasitost svého projevu, podle toho, jestli má nebo nemá mikrofon, pro kolik hovoří lidí a tak dále“ (Pavelková). Tuto schopnost dále shrnuje do stručného popisu chování

tlumočnicka, který jí má. Takový tlumočnick podle ní: „přemýšlí nad tím, co je potřeba říct, i nad tím, jak je to potřeba říct“ (Pavelková).

Podobně jako pohotovost je i kompetence vystupovat před lidmi a dobře pracovat se svým projevem velmi komplexní. V předběžném kompetenčním modelu této skupiny bude figurovat tato kompetence v tom slova smyslu, který jí dávají respondenti z první respondenční skupiny. To znamená, že v kontextu tohoto modelu ponese význam schopnosti zvolit správný způsob vystupování a mluvního projevu vzhledem k typu publika, pro které tlumočnick tlumočí.

Poslední kompetenci, na které se shodli všichni tři respondenti, je kompetence práce s cílovým jazykem. Ta na základě výpovědí respondentů nebude v kontextu tohoto modelu zahrnovat nejen schopnost efektivně využívat jazykové prostředky cílového jazyka, ale také schopnost jasně předat hlavní myšlenku sdělení. Jedlička v souvislosti s tím, že je potřebné, aby tlumočnick rozuměl kontextu English campu, zmiňuje i to, že je důležité, aby tlumočnick dokázal správně pochopit hlavní myšlenku a přetlumočit ji. Lezo a Pavelková se vyjadřují přímo ke skutečnosti, že je důležité, aby tlumočnick výborně ovládal cílový jazyk. Podle Lezo je dobrý tlumočnick takový, jenž „umí dobře ten jazyk, do kterého tlumočí“ (Lezo). Pavelková rovněž řadí mezi důležité schopnosti tlumočnicka na English campu dovednost „vyjadřovat se tak, aby to bylo atraktivní pro cílovou skupinu“ (Pavelková). Ačkoliv v jiných verzích kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech může stát schopnost efektivní práce s cílovým jazykem a schopnost jasně předat hlavní myšlenku samostatně, do tohoto modelu budou tyto schopnosti zařazeny jako jedna kompetence. Schopnost předat jasně hlavní myšlenku a efektivně pracovat s cílovým jazykem spolu totiž jdou ruku v ruce.

Rozhovory s respondenty první respondenční skupiny ukazují i na další kompetence, ale do předběžného kompetenčního modelu budou zařazeny pouze ty, ke kterým se vyjádřili všichni respondenti a které všichni do nějaké míry považují za důležité pro tlumočnický na English campech. První respondenční skupina se ve výčtech vlastností a schopností tlumočnicků na English campech shodovala nejčastěji ze všech tří respondenční skupin, a tak budou do předběžného kompetenčního modelu vytvořeného na základě dat poskytnutých touto respondenční skupinou zařazeny pouze kompetence, které byly popsány všemi třemi respondenty v této skupině.

	<b>Kompetence</b>	<b>Popis chování</b>
<b>Měkké kompetence</b>	Pohotovost	Tlumočník je schopen rychle a flexibilně reagovat na nejrůznější situace, které mohou na English campu nastat.
<b>Odborné kompetence obecné</b>	Ovládat anglický jazyk	Tlumočník na výborné úrovni komunikuje i o složitých tématech v anglickém jazyce.
	Vystupovat před lidmi a vhodně se vyjadřovat	Tlumočník využívá všech prostředků k tomu, aby byl jeho projev příjemný, hovoří bez hezitačních zvuků, dovede zaujmout publikum, se kterým pracuje a přizpůsobit mu svůj projev.
<b>Odborné kompetence specifické</b>	Simultánní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou simultánního tlumočení.
	Krátké konsekutivní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou krátkého konsekutivního tlumočení.
	Vhodně tlumočit specifické aspekty výchozího jazyka	Tlumočník rozumí rozdílností v kultuře řečníka a posluchačů a dokáže je do cílového jazyka převést tak, aby byly pro posluchače relevantní a srozumitelné.

	Vyžívat základní teologickou terminologii a objasňovat její význam	Rozumí základní teologické terminologii a v případě potřeby je ji při tlumočení umí vysvětlit pro laické publikum
	Efektivně pracovat s cílovým jazykem.	Používá kolokviální výrazy a české idiomy, netlumočí vše doslova, je schopen najít a jasně předat hlavní myšlenku promluvy.

**Tabulka 1** Předběžný kompetenční model 1– respondenční skupina 1: organizátoři

## 4.2. Respondenční skupina 2: tlumočníci

Další respondenční skupinou je skupina tlumočnicků. Pro vzorek byli vybráni tlumočníci s více než jednou zkušeností s tlumočením na English campech. Dva tlumočníci mají rozsáhlé zkušenosti s tlumočením na English campech díky své účasti na letním internshipu organizace Josiah Venture. Za jedno léto se tedy zúčastnili tří English campů v roli tlumočnicka a mají zkušenosti i s tlumočením na English campu v jejich domovských městech. Jeden dotazovaný má zkušenosti pouze v rámci několika účastí na každoročním English campu pořádaném konkrétním křesťanským sborem. Tlumočnickům byly položeny stejné otázky jako účastníkům s rozdílem dotazu na jejich zkušenosti s různými typy tlumočení.

Nikdo z respondentů není profesionální tlumočnick a neprošel žádným oficiálním vzděláváním v této oblasti. Jeden z respondentů je studentem anglistiky na filozofické fakultě Univerzity Palackého. Při dotazování bylo nutné dvěma respondentům objasnit význam pojmu konsektivní a simultánní tlumočení.

Respondenti během rozhovoru zmínili či se dotkli mnoha různých nepřesně definovaných kompetencí. Všichni tři se shodli pouze na jedné kompetenci zásadní pro práci tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých, a to kompetenci, která by se dala souhrnně označit jako schopnost reagovat na potřeby řečníka i publika. Respondent 1 se domnívá, že by tlumočníci na English campu měli být „citliví jak na potřeby jazyka, tak na potřeby publika“ (Respondent 1). Respondenti 2 a 3 se zaměřují spíše na schopnost tlumočnicka reagovat na řečníka. V souvislosti s citlivostí na potřeby

publika zmiňuje respondent 2 obecně empatii, jako vlastnost, která by tlumočnickům neměla chybět. Respondenti 2 i respondent 3 kladou velký důraz na vztah mezi řečníkem a tlumočnickem. Respondent 2 tvrdí, že tlumočnick by „měl umět reagovat na toho, koho překládá (...). Dobří překladatelé měli podle mé zkušenosti s řečníkem nějaký vztah, takže věděli, co od něj očekávat“ (respondent 2). Respondent 3 se vyjadřuje podobně: „měl by se umět vcítit do řečníka“ (respondent 3). Z těchto údajů vyplývá, že tlumočnick by měl mít kompetenci chápat potřeby řečníka i publika.

S kompetencí porozumění potřebám publika souvisí i další schopnost, kterou by podle respondenční skupiny tlumočnicků na English campu měli tlumočnicki mít, a to schopnost tlumočnicka imitovat. Tuto schopnost v rozhoru zmínili respondent 2 a respondent 3. Oba se domnívají, že „(tlumočnick), který je výborný, (...) imituje řečníka, jeho řeč těla a emoce“ (respondent 3). Respondent 2 tuto kompetenci popisuje takto: „měl by vnímat, jakou má mluvčí gestikulaci a jak se pohybuje, a měl by to umět předat i do toho překladu, aby to nebyl jen suchý překlad, ale aby v tom byly i emoce“ (respondent 2). Respondent 2 se k této schopnosti vrací i v závěru rozhovoru a znovu připomíná, že dobrého tlumočnicka od tlumočnicka, kterého on subjektivně považuje za průměrného odlišuje to, že „do překladu vnáší i gestikulaci a emoce a nestojí tam jen jako solný sloup“ (respondent 2). Z uvedených údajů vyplývá, že se jedná o kompetenci napodobovat neverbální projevy řečníka. Je jasné, že tuto schopnost považují tlumočnicki na English campech za velkou přidanou hodnotu ke schopnosti převodu promluvy ve výchozím jazyce do promluvy v cílovém jazyce.

Dvakrát byla s velkým důrazem zmíněna také schopnost tlumočnicka pohotově reagovat na různé situace. Respondent 3 hovořil o adaptabilitě a flexibilitě. Pojem flexibilita definoval jako schopnost reagovat na jakoukoliv situaci, která se stane na stagi nebo v jakémkoliv prostředí, kde tlumočí“ (respondent 3). Respondent 1 tuto schopnost označil přímo jako pohotovost. Tlumočnick by podle něj „měl být pohotový.“ Hned při odpovědi na první otázku zmínil respondent 1 tutěž schopnost jinými slovy: „Měl by umět rychle reagovat“ (respondent 1). Pohotovost, tedy schopnost flexibilně a hbitě reagovat na nejrůznější situace, které při tlumočení mohou nastat bude tedy další kompetencí zařazenou do předběžného kompetenčního modelu sestaveného na základě údajů získaných v rozhovoru s respondenty druhé respondenční skupiny tlumočnicků na English campech.

Respondent 1 a 3 se shodují na tom, že by tlumočnick měl být schopen jasně předat myšlenku. Oba se přitom zamýšlejí nad tím, že je důležité ze všeho, co řečník řekne,

vybrat to nejpodstatnější a tuto hlavní myšlenku předat co nejpřesněji. „(Tlumočník) by se se měl snažit vystihnout hlavní myšlenku a netlumočit vždy vše doslova“ (respondent 1). Respondent 1 se dokonce domnívá, že právě tato schopnost nejvýrazněji odlišuje průměrné a vynikající tlumočníky. Domnívá se, že se liší „asi právě tou schopností sdělit myšlenku, tak aby byla vypovídající i v českém prostředí bez zbytečných detailů, jako je například vyjmenovávání různých položek dlouhých seznamů (...)“ (respondent 1). Respondent 3 přistupuje k tomuto problému podobně a zmiňuje dva typy tlumočnicků, intuitivního a pozorujícího. Intuitivní tlumočník má podle něj na rozdíl od pozorujícího tlumočnicka, který se snadno zaplete do tlumočení detailů, lepší předpoklady vybrat z celé škály informací, tu zásadní a „doručit tu zprávu, která tam má být“ (respondent 3). Další kompetencí zařazenou do předběžného modelu této skupiny bude tedy schopnost určit hlavní myšlenku řeči a jasně ji předat. To, že tlumočníci zařadili do svých výčtů právě tuto kompetenci, ukazuje na to, že očekávání od tlumočnických výkonů na English campech jsou pravděpodobně nižší než očekávání od profesionálních tlumočnicků, kteří musí být schopni předat hlavní myšlenku i všechny detaily obsahu originálního projevu.

V rozhovorech zmínili tlumočníci několikrát také to, že je důležité, aby byli tlumočníci na English campech schopni dobře a kreativně pracovat s cílovým jazykem. Respondent 1 zmínil schopnost pracovat s cílovým jazykem hned dvakrát. Tlumočník by podle něj měl být citlivý na potřeby jazyka a jazykově kreativní. Pro pojem jazykově kreativní uvedl následující vysvětlení: „Protože Američané mají jinou kulturu a používají jiné idiomy a jiné výrazy než Češi, nemůžeme je překládat úplně doslova, i jména je dobré překládat do češtiny, aby se účastníci mohli lépe ztotožnit s příběhem“ (respondent 1). Toto vysvětlení v sobě zahrnuje hned několik schopností: schopnost převádět idiomy nikoliv doslovně, ale způsobem význam za význam, tedy používat adekvátní české idiomy a kolokviální spojení, a také schopnost používat metodu domestikace, tedy zaměňovat při tlumočení cizí reálie za reálie domácí. Protože však tuto metodu považuje za důležitou respondent 1, bude do předběžného kompetenčního modelu této skupiny zařazena pouze první zmíněná schopnost, o té se totiž v rozhovoru zmínil i respondent 3, jeho popis této schopnosti je sice poněkud nejednoznačný, ale i tak je z něj patrné, že respondent považuje za důležité, aby tlumočník používal co nejvhodnější výrazy v cílovém jazyce a netlumočil vše slovo od slova.

Poslední kompetencí, která bude zařazena do předběžného kompetenčního modelu této skupiny, je sebedůvěra a s ní související schopnost vystupovat sebevědomě, bez viditelných známek nervozity či trémy. Respondent 1 komentuje tuto kompetenci

takto: „je důležité, jestli jsou si tlumočníci jisti svým výkonem nebo ne, a jsou v roli tlumočnicka jen proto, že není nikdo jiný, kdo by to dělal“ (respondent 1). Z tohoto komentáře vyplývá, že respondent 1 považuje za důležité, aby do role tlumočnicka na English campech vstupovali lidé, kteří mají dostatečnou sebedůvěru. Respondent 2, používá přímo slovo sebevědomý. Tlumočnick na English campu by podle něj měl být „sebevědomý a nebát se vystupovat před lidmi.“

Do kompetenčního modelu této skupiny budou zařazeny kompetence, které byly v rozhovorech s nimi zmíněny nejčastěji. Navíc budou k těmto schopnostem přiřazeny i schopnosti vyplývající z povahy tlumočnické činnosti, a to schopnost provádět jak simultánní, tak krátké konsektivní tlumočení. Všichni respondenti shodně vypověděli, že se na English campu v roli tlumočnicka setkali s oběma typy tlumočení. Mimo kompetencí zařazených do kompetenčního modelu zmiňovali tlumočnicki v rozhovorech také další schopnosti, vlastnosti a dovednosti, které by mohly poskytnout základ pro definování kompetencí. Mimo jiné zmínili schopnost pracovat se svou řečí těla, extrovertní vystupování, schopnost bavit posluchače, ale zároveň nezastiňovat řečníka, schopnost dobře se na tlumočení připravit, pochopení celkového cíle English campu a tak zvaného „big picture,“ tedy cíle, který se skrývá za vším, co na English campu, zvláště při večerních programech, zaznívá, zodpovědnost, schopnost koncentrace a práce s krátkodobou pamětí. Tyto vlastnosti a dovednosti sice nebudou zařazeny do kompetenčního modelu pro tuto skupinu, ale v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech se objevit mohou, pokud se vyskytnou i v rozhovorech s dalšími respondenčními skupinami.

	<b>Kompetence</b>	<b>Popis chování</b>
<b>Měkké kompetence</b>	Pohotovost	Je schopen rychle a flexibilně reagovat na nejrůznější situace, které mohou při tlumočení nastat.
	Sebedůvěra	Vystupuje sebevědomě, při vystupování před lidmi nejeví známky nervozity ani strachu.
	Empatie	Chápe a reaguje na potřeby řečníka a posluchačů.
<b>Odborné kompetence obecné</b>	Ovládat anglický jazyk	Plynně hovoří anglicky, rozumí i složitým projevům.
	Jasně předat hlavní myšlenku	Umí z prezentovaného projevu vybrat hlavní myšlenku a jasně ji přetlumočit posluchačům.
<b>Odborné kompetence specifické</b>	Imitovat nonverbální projevy řečníka	Při tlumočení napodobuje řečnickovu gestikulaci, výraz tváře a tón a sílu hlasu.
	Kreativně a dobře pracovat s cílovým projevem	Dovede tlumočit stylem význam za význam, vyhýbá se tlumočení stylem slovo za slovo. Využívá adekvátních českých idiomů a kolokviálních výrazů.
	Simultánní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou simultánního tlumočení.
	Krátké konsektivní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou krátkého simultánního tlumočení.

**Tabulka 2** Předběžný kompetenční model 2 – respondenční skupina 2: tlumočníci



### 4.3. Respondenční skupina 3: účastníci

Poslední skupinou respondentů jsou účastníci English campů. Do vzorku účastníků byli vybráni tři muži ve věku kolem dvaceti let, a to proto, že na rozdíl od teenagerů, už mají s English campy často dlouholetou zkušenost a mají jasno v tom, co od tlumočnicků očekávají. Nikdo z nich nemá tlumočnické vzdělání, jeden z nich je součástí církevního společenství, které English camp v jeho městě pořádá. Záměrně byli zvoleni účastníci různých English campů po celé České republice, aby se tak předešlo tomu, že by všichni respondenti měli zkušenost jen s jedním či dvěma tlumočníky na jednom konkrétním English campu v jednom konkrétním městě.

Respondenti v této skupině se shodli hned na několika schopnostech a vlastnostech, které by tlumočnick podle nich měl mít, zároveň však každý z nich uvedl několik vlastností či schopností, které ostatní dva za důležité nepovažovali. První ze schopností, jež byla nějakým způsobem zmíněna ve všech třech rozhovorech s účastníky English campů, je schopnost imitovat tlumočnicka. Respondent 4 označuje tuto schopnost jako souznění s řečníkem. Chování související s touto schopností popisuje následovně: „Pokud řečník něco udělá, někam ukáže nebo řekne něco velmi specifického, měl by tlumočnick dokázat předat i toto a do svého projevu to začlenit“ (respondent 4). Ačkoli respondent 4 nemluví přímo o imitaci, je z jeho slov poměrně patrné, že alespoň nějakou míru imitace očekává. Například pokud řečník někam ukáže, respondent 4 očekává, že tlumočnick začlení toto gesto do svého projevu. Respondent 5 už mluví o imitaci poněkud jasněji. Tvrdí, že „dobrý tlumočnick možná může svým způsobem až kopírovat pohyby toho mluvčího“ (respondent 5). Poslední z respondentů opět nezmiňuje přímo imitaci jako takovou, ale spíše jiné s ní související chování. Domnívá se, že dobrý tlumočnick musí umět pracovat s intonací a musí umět procítit myšlenku, kterou prezentuje. Toto chování pravděpodobně souvisí i s jeho schopností reagovat na to, jakým způsobem myšlenku předává řečník a přenést to do svého projevu.

Jednoznačněji se účastníci vyjadřují ke schopnosti interakce s publikem. Všichni tři požadují, aby tlumočnick navazoval kontakt s publikem nebo je dokázal zaujmout. Respondent 4 považuje to, „jestli se (tlumočnick) dívá do davu a jestli mají posluchači nějaký pocit interakce“ (respondent 4), za prvek odlišující od sebe průměrné a dobré tlumočnicky. Jako jediný z účastníků označuje za důležitou schopnost navázat oční kontakt s publikem. Ostatní dva respondenti shodně popisují tuto kompetenci jako schopnost

upoutat pozornost publika nebo si publikum získat. Do kompetenčního modelu této skupiny bude tedy zařazena schopnost navázat kontakt s publikem a zaujmout jej.

Poslední schopností, jež se vyskytla ve všech třech rozhovorech s účastníky je schopnost plynule bez přestávek hovořit. Respondent 4 uvedl, že je důležité, aby se tlumočnick „uměl plynule vyjadřovat“ (respondent 4), podobně respondent 5 uvádí, že výborní tlumočníci se na rozdíl od těch, které on považuje za průměrné, dokáží „sami souvisle vyjadřovat“ (respondent 5). Respondent 4 se znovu zmiňuje o podobné schopnosti později v rozhovoru: „neměl by být tak velký introvert, že by se bál překládat před lidmi, protože pak by to ztrácelo smysl, pak by mohl začít mumlat a překlad by nebyl na takové úrovni, na jaké by měl být“ (respondent 4). Ačkoliv se zde respondent 4 zabývá spíše problematikou sebedůvěry tlumočnicka a mumlání zmiňuje jako dopad jejího nedostatku, dalo by se říci, že by tento respondent pravděpodobně kladl důraz na kompetenci tlumočnicka plynule a zřetelně se vyjadřovat. Poslední z dotazovaných respondentů se nevyjadřuje přímo k plynulosti, ale používá pojem intonace, která může rovněž souviset s plynulostí. Dalo by se tedy očekávat, že by se všichni respondenti v respondenční skupině účastníků na English campu shodli na tom, že tlumočnick na English campu by se měl vyjadřovat plynule bez hezitačních zvuků a měl by umět pracovat s hlasem a intonací.

Další kompetencí, jež bude zařazena do předběžného kompetenčního modelu sestaveného na základě údajů poskytnutých touto respondenční skupinou, je kompetence pohotově reagovat. K té se v rozhovoru vyjádřili dva z respondentů. Respondent 4 nepoužívá přímo pojem pohotovost, ale hovoří o schopnosti rychle uvažovat. Tlumočnick by podle něj: „měl být schopný poměrně rychle uvažovat, aby se dokázal vyrovnat třeba s tím, když neví, jak něco přesně přeložit, tak aby to dokázal zakamuflovat tak, aby to nešlo poznat“ (respondent 4). Respondent 6 se tolik nezaměřuje na to, v jakých situacích by měl být tlumočnick pohotový. Pohotovost zmiňuje ve výčtu vlastností, které by podle něj tlumočnick na English campu měl mít spolu s rozhodností, bystrostí a schopností zaujmout publikum. V předběžném kompetenčním modelu se objeví tato vlastnost pod označením pohotovost. Práce s chybou, kterou mezi schopnosti tlumočnicka v souvislosti s pohotovostí řadí respondent 4, do předběžného kompetenčního modelu nebude zařazena, protože ji zmiňuje pouze on.

Dva z respondentů při rozhovoru mluvili i o tom, že je důležité, aby tlumočnick souzněl s řečníkem. Dopodrobna se tomuto tématu při rozhovoru věnoval respondent 5. Ten si myslí, že velkou výhodou, která se projevuje na kvalitě překladu, je to, když spolu tlumočnick a překladatel předem navážou kontakt. Považuje za velkou výhodu „když spolu

tlumočník a překladatel komunikují předem, aby tlumočník věděl, co ho čeká, ideálně, když jsou seznámeni se stylem mluvy, aby tlumočník věděl, kdy ten člověk dělá pauzy a jakým stylem mluví, když se znají tlumočník s řečníkem (...) nebo když si alespoň řeknou dopředu, co je čeká, o čem budou mluvit“ (respondent 5). Respondent 4 zmiňuje pouze stručně schopnost souznít s řečníkem. Ta sice do jisté míry souvisí se schopností imitovat tlumočnickovy nonverbální projevy, ale pravděpodobně souvisí i s přípravou na tlumočení pomocí navázání kontaktu s řečníkem před tlumočením a schopností naučit se rychle pracovat se specifickými vlastnostmi jeho řeči a celkového projevu a tlumočit je. Takovou kompetenci by pravděpodobně nepovažoval za důležitou účastník akce, kde nemá příležitost se sám s tlumočníkem ani řečníkem osobně setkat a spřátelit. Atmosféra a prostředí English campu ale umožňuje účastníkům pohled do zákulisí přípravy programů. To je pravděpodobně důvodem toho, že někteří účastníci hovoří o kompetencích, u kterých by se dalo očekávat, že je budou zmiňovat spíše tlumočníci samotní.

Kromě těchto kompetencí budou do předběžného kompetenčního modelu u této skupiny zařazeny také kompetence tlumočit simultánně a tlumočit metodou krátkého konsektivního tlumočení. Všichni respondenti se shodují na tom, že se na English campech setkávají s oběma typy tlumočení. Respondent 5 však mluví o simultánním tlumočení jako o metodě využívané na English campech spíše výjimečně.

Respondenti v respondenční skupině účastníků zmínili mimo vlastností a dovedností uvedených výše mnoho dalších schopností a vlastností, mimo jiné i schopnost pracovat s cílovým projevem, netlumočit vše slovo od slova, ale předat správně a jasně myšlenku, znát křesťanské společenství, pro které tlumočí a jeho potřeby, a pokud možno být jeho součástí, dovést zaujmout publikum, ale nebýt při tom výraznější než řečník, rozhodnost a další.

	<b>Kompetence</b>	<b>Popis chování</b>
<b>Měkké kompetence</b>	Pohotovost	Je schopen flexibilně reagovat na nejrůznější situace, které mohou při tlumočení nastat, rychle se rozhoduje.
<b>Odborné kompetence obecné</b>	Plynule a zřetelně se vyjadřovat	Tlumočí plynule bez nevhodných pomlček, správně artikuluje a pracuje s intonací.
	Interakce s publikem	Využívá všech vhodných prostředků k navázání kontaktu s publikem, umí je zaujmout a udržet si jeho pozornost.
	Ovládat anglický jazyk	Plynně hovoří anglicky, rozumí i složitým projevům.
<b>Odborné kompetence specifické</b>	Imitovat řečnickovy nonverbální projevy	Při tlumočení napodobuje řečnickovu gestikulaci, výraz tváře a tón a sílu hlasu.
	Naučit se v krátkém čase pracovat se specifiky projevu řečníka	Navazuje před tlumočením kontakt s řečníkem, pro kterého tlumočí. Seznamuje se se specifiky jeho projevu a dovede s nimi bez obtíží pracovat a tlumočit je.
	Simultánní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou simultánního tlumočení.
	Krátké konsekutivní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou krátkého simultánního tlumočení.

**Tabulka 3** Předběžný kompetenční model 3 – respondenční skupina 3: účastníci English campů Křesťanské akademie mladých

#### **4.4. Finální kompetenční model tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých**

Tato podkapitola praktické části této diplomové práce bude věnována sestavení finální podoby kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých. Srovná přístup jednotlivých respondenčních skupin ke kompetencím tlumočnicků a pokusí se na základě dat získaných během rozhovorů se všemi devíti respondenty vytvořit finální podobu kompetenčního modelu tlumočnicků na English campech. Do tohoto finálního modelu budou zařazeny pouze kompetence definované na základě výpovědí více než jednoho respondenta. Budou do něj zařazeny i kompetence, které popisovala jako důležité pro úspěšné tlumočení jen jedna skupina respondentů. Právě ty kompetence, které řadila mezi důležité pro úspěšné tlumočení jen jedna skupina, totiž mohou organizátorům i samotným tlumočnickům přinést nový pohled na to, co od nich účastníci očekávají, či jaké tlumočnický vybírat. Do kompetenčního modelu nebudou zařazeny kompetence zmiňované jen jedním respondentem.

Ne všechny respondenční skupiny nahlížely na problematiku kompetencí tlumočnicka na English campu stejně. Každá skupina popsala alespoň jednu kompetenci, kterou ostatní dvě skupiny nezmínily. Respondenční skupina organizátorů na rozdíl od ostatních dvou respondenčních skupin považovala za vhodné, aby byly tlumočníci dobře obeznámeni s pozadím English campu, rozuměli otázkám křesťanské víry a znali teologickou terminologii a dovedli ji vysvětlit laickému posluchači. Ostatní dvě skupiny se k této problematice příliš nevyjadřují.

Tlumočníci se poměrně shodovali s oběma dalšími respondenčními skupinami. Kladou však větší důraz na schopnost tlumočnicka pochopit a reagovat na potřeby publika, ale i na potřeby řečníka, tyto schopnosti považují za důležité i ostatní respondenční skupiny, ale tlumočníci jim ve svých odpovědích věnují zvláštní pozornost. Pouze v rozhovorech s tlumočnický se také vyskytly výpovědi poukazující na význam schopnosti koncentrovat se, efektivně využívat krátkodobou paměť. Pro tlumočnický je ve větší míře než pro jiné skupiny podstatné, aby byl tlumočnick sebevědomý a cítil se příjemně při práci, kterou na English campu vykonává.

Nejvíce se od výpovědí ostatních skupin lišily ve svém zaměření výpovědi účastníků. Ti na rozdíl od ostatních skupin považovali za velmi podstatné, aby tlumočnick souzněl s řečníkem a dovedl imitovat jeho tón a gesta, ačkoliv ostatní skupiny, zvláště sami tlumočníci, tuto schopnost také uvádějí, účastníci ji pravděpodobně intenzivněji vnímají jako důležitý prvek, který rozhoduje o tom, zda tlumočnicka vnímají jako dobrého či nikoliv. Účastníci také jako jediní jasně vyjadřovali, že je pro ně velmi důležitá tlumočnickova interakce s publikem. I ostatní dvě skupiny hovořily různých jednotlivých aspektech této schopnosti, žádná jí však nevěnovala tolik pozornosti.

Přestože se respondenti v některých případech neshodují na tom, které schopnosti a vlastnosti jsou zásadní pro tlumočnicka na English campech nebo jim přikládají jinou důležitost, mnoho z nich v rozhovorech označilo za důležité stejné či podobné schopnosti a vlastnosti. Tyto vlastnosti a schopnosti budou základem pro definice kompetencí, které budou zařazeny do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu. Finální kompetenční model uspořádá kompetence stejně jako předběžné kompetenční modely do tří kategorií. Kompetenční model bude obsahovat méně než dvanáct kompetencí, to je totiž počet, který doporučuje Hroník jako maximální, když popisuje efektivní kompetenční model (Hroník, 2006, s. 30).

Naprostá většina respondentů se shodla na tom, že by dobrý tlumočnick měl být pohotový. Někteří z nich mluvili také o pojmu flexibilita. Tyto dvě vlastnosti spolu poměrně úzce souvisí, a tak budou do finálního kompetenčního modelu zařazeny jako schopnost pohotově a flexibilně reagovat na různé situace, které mohou nastat během tlumočení na English campu. Tato kompetence zahrnuje jak schopnost vhodně reagovat na svůj vlastní zdravotní stav, tak schopnost rychle se rozhodovat, pracovat s chybou a improvizovat.

Kompetence veřejného projevu, která bude také součástí kompetenčního modelu, je také definována na základě mnoha rozhovorů. Téměř každý respondent se jí ve svých odpovědích, alespoň nějakým způsobem dotknul. Od tlumočnicka se podle nich očekává, že bude hovořit plynule, nebude se zadržávat nebo dělat velké pomlky, že na sobě nenechá znát nervozitu a nebude přehnaně reagovat na své chyby. Někteří respondenti také zmínili, že je dobré, když je tlumočnick sebevědomý. Protože tato vlastnost může výrazně ovlivnit to, jak tlumočnick vystupuje před posluchači, bude u finálního kompetenčního modelu také součástí definice této kompetence. Kromě způsobu mluvy považovali někteří z respondentů za důležitou i řeč těla. Tlumočnicka by podle nich měli volit správný postoj a udržovat s publikem oční kontakt.

U všech skupin se také objevil požadavek na to, aby tlumočníci na English campu dovedli efektivně pracovat s cílovým jazykem, tedy s češtinou. Podle respondentů musí být tlumočník na English campu schopen používat cílový jazyk kreativně a používat výrazy, které jsou srozumitelné posluchačům, pro které tlumočí. Neměl by naopak tlumočit vše slovo od slova, ale měl by být schopen rychle nacházet české idiomy a kolokviální ekvivalenty. Tlumočník by také měl umět jasně vyjádřit hlavní myšlenku projevu.

Napříč respondenčními skupinami se v rozhovorech objevoval i požadavek na to, aby byli tlumočníci citliví na kulturní rozdíly mezi americkými křesťanskými mluvčími a českými nevěřícími posluchači. Někteří respondenti se domnívají, že je dobré, aby tlumočník převáděl americké reálie do českého prostředí, jiní kladou spíše důraz na to, aby dovedl tlumočit prohlášení týkající křesťanské víry způsobem, který by byl přijatelný pro mladé nevěřící Čechy v publiku. Tlumočník by měl volit co nejvhodnější výrazy a rozumět oběma kulturám, tedy americké křesťanské i české sekulární kultuře, natolik, aby věděl, kdy zmírnit výraz, který řečník použil v originální promluvě a kdy ji ponechat v původním znění. Tato kompetence bude zařazena mezi odborné kompetence specifické, protože schopnost pracovat se specifickými kulturními aspekty právě těchto dvou kultur je pravděpodobně využitelná pouze při tlumočení na tak ojedinělém místě jako je English camp křesťanské akademie mladých nebo několik velice podobných událostí, které v české republice probíhají.

Podobně specifickou kompetencí je i kompetence vhodným způsobem imitovat řečníka. Tato kompetence by pravděpodobně byla na mnoha jiných místech považována spíše za chybu. Prostředí English campů, kde tlumočníci pracují s mladým publikem, ale vyžaduje, aby byl tlumočník výraznější, než je běžné v jiném kontextu. Pokud tlumočník ví kdy je vhodné zopakovat po řečníkovi gesto nebo tón řeči, případně po něm opakovat všechny pohyby, aniž by byl výraznější než on, je více než dobré tuto schopnost na English campech využívat. Respondenční skupina organizátorů se k této kompetenci vyjadřovala pouze opatrně s tím, že je velmi důležité dát si pozor na to, aby tlumočník nestrhával pozornost pouze na sebe, ale vzhledem k tomu, že obě ostatní skupiny tuto schopnost považují za poměrně důležitou, bude zařazena i do finálního kompetenčního modelu.

Několik respondentů z různých skupin se také zabývá otázkou tlumočnické přípravy. Ta bude tedy další kompetencí zařazenou do finálního kompetenčního modelu tlumočníka na English campu. Každý z respondentů popisoval tlumočnickou přípravu jinak. Finální definice kompetence bude založená na pohledech všech respondentů a bude zahrnovat schopnost zodpovědně přistupovat k zadanému úkolu, seznámit se předem

s terminologií a vyvíjet úsilí navázat kontakt s řečníkem před samotným tlumočením. Tlumočnick s touto kompetencí by měl být schopen rychle se naučit pracovat se specifiky řečnickovy mluvy a bez problémů ji tlumočit.

Do finálního kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech musí rozhodně patřit i kompetence plyně hovořit a výborně rozumět mluvené angličtině a to i tehdy, pokud se jedná o složitých tématech. Tuto kompetenci zmiňují respondenti v rozhovorech často jako základní předpoklad pro úspěšné tlumočení. Do kompetenčního modelu by byla zařazena i v případě, že by v rozhovorech zmíněna nebyla, protože je automatickou podmínkou pro to, aby mohl tlumočnick vykonávat svou práci. Z výpovědí respondentů navíc vyplývá, že je důležité, aby tlumočnick ovládal angličtinu na výborné úrovni. Respondenti neobjasňují pojem výborná úroveň na žádné škále. Proto bude tato kompetence definována pouze obecně.

Posledními dvěma kompetencemi, které budou zařazeny do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech, jsou kompetence simultánního a krátkého konsekutivního tlumočení. Respondenti tyto kompetence v rozhovorech obecně považovali za zcela samozřejmé, proto budou rovněž definovány pouze obecně.

Následující kompetenční model tlumočnicka tedy vychází z výpovědí všech tří respondenčních skupin a všech devíti respondentů. Jedná se o model platný pro všechny typy tlumočnicků na English campu, především však pro tlumočnicky hlavního večerního programu, protože právě ti, jsou považováni za hlavní tlumočnicka na English campu a mají na rozdíl od ostatních tlumočnicků, kteří často tlumočí jen velice krátké úseky, dostatek prostoru všechny popsané kompetence uplatnit v praxi.



	<b>Kompetence</b>	<b>Popis kompetence</b>
<b>Měkké kompetence</b>	Pohotovost a flexibilita	Je schopen rychle a flexibilně reagovat na nejrůznější situace, které mohou při tlumočení nastat.
<b>Odborné kompetence obecné</b>	Veřejný projev	Využívá všech prostředků k tomu, aby byl jeho verbální i neverbální projev pro posluchače příjemný a srozumitelný. Působí sebejistě.
	Ovládat anglický jazyk	Tlumočnick na výborné úrovni komunikuje i o složitých tématech v anglickém jazyce.
<b>Odborné kompetence specifické</b>	Efektivně pracovat s cílovým jazykem.	Dovede kreativně využívat co nejvhodnějších českých výrazových prostředků, tak aby byla jeho řeč srozumitelná a atraktivní pro posluchače. Dovede jasně předat hlavní myšlenku.
	Efektivní tlumočnická příprava	Umí si nastudovat relevantní slovní zásobu. Navazuje před tlumočením kontakt s řečníkem a je schopen pracovat se specifickými prvky způsobu jeho projevu.
	Simultánní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka a naopak metodou simultánního tlumočení.
	Krátkého konsekutivní tlumočení	Umí převádět projev z anglického do českého jazyka.

		a naopak metodou krátkého konsekutivního simultánního tlumočení
	Imitace řečníka	Dovede vhodným způsobem a ve vhodnou chvíli napodobit řečnickovu gestikulaci a tón hlasu.
	Práce se specifickými kulturními aspekty tlumočeného projevu	Pokud je to vhodné využívá metodu domestikace, zmírňuje řečnickovy nedostatečně kulturně citlivé výroky, opisuje posluchačům neznámou teologickou terminologii.

**Tabulka 4** Finální kompetenční model tlumočnicka na English campu Křesťanské akademie mladých.

## 5. Kompetence tlumočnicka na English campu Křesťanské akademie mladých ve srovnání s tlumočnickými kompetencemi popsány v literatuře

Kompetenční model tlumočnicka na English campu Křesťanské akademie mladých obsahuje celkem devět kompetencí, některé z nich jsou definovány velice specificky pro kontext English campů, jiné by jistě našly uplatnění i v jiném prostředí. Tato část porovná kompetence zařazené do kompetenčního modelu tlumočnicka s kompetencemi, které jsou k nalezení v tlumočnické literatuře a posoudí, zda jsou kompetence tlumočnicka na English campech pro tlumočnické relevantní i v jiném kontextu.

Jedinou měkkou kompetencí zařazenou do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu je pohotovost a flexibilita. Tato kompetence je bezpochyby zásadní pro všechny tlumočnické. To potvrzuje i skutečnost, že ji ve výčtu vlastností dobrého tlumočnicka zmiňuje hned několik autorů. Je mezi nimi například Herbert (Herbert, 1952, s. 4-5), který stejně jako respondenční skupina organizátorů požaduje, aby tlumočnické uměl vhodně reagovat na své chyby a nedal na sobě znát únavu ani nezájem o probraná témata (Herbert, 1952, s.20-21). Podobně i Van Hoofe žádá od tlumočnicka schopnost pohotově reagovat (Van Hoofe in Pöchhacker, 2004, s.165).

Kompetence veřejného projevu, jež spadá v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech do skupiny odborných kompetencí obecných, se také hojně vyskytuje u autorů tlumočnické literatury. Herbert se zabývá touto kompetencí a tvrdí, že by tlumočnické měli být vzděláni ve veřejném projevu a že by jejich projev měl být vždy na vyšší úrovni než projev řečníkův (Herbert, 1952, s.10-15). Tak vysoké požadavky na tlumočnické na English campech kladeny nejsou, respondenti od nich vyžadují pouze schopnost efektivně využívat verbální i neverbální prostředky k tomu, aby jejich projev byl co nejpříjemnější a nejsrozumitelnější. Tuto kompetenci nepovažuje za důležitou jen Herbert, ale i dokument Evropské komise *Ethics a Practical Guide for Interpreters* (European Commission, 2012)<sup>19</sup>. Autorky Bontempo a Napier se věnují faktorům, které ovlivňují tlumočnické projev a mezi jinými hovoří i o sebedůvěře, kterou respondenti při rozhovorech několikrát zmínili. Tuto vlastnost by podle nich měly tlumočnické kurzy

---

<sup>19</sup> Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news\\_docs/121217\\_practical\\_guide\\_to\\_ethics\\_for\\_interpreters.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news_docs/121217_practical_guide_to_ethics_for_interpreters.pdf) [cit. 20-4-2016].

svým studentům napomáhat budovat, aby byli schopni dobře reagovat na stres a tím pádem lépe pracovat se svým projevem (Bontempo, Napier, 2014, s. 90-92).

Ve skupině odborných kompetencí specifických je možné u kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech najít kompetenci efektivní práce s cílovým jazykem. I tato kompetence je často zmiňována přinejmenším různými názvy v tlumočnické literatuře. Herbert od tlumočnicků očekává, že budou ovládat rozsáhlou slovní zásobu v několika jazycích (Herbert, 1952, s. 4-5), Rudvin (Rudvin, 2015, s. 439-440) i Martínéz Gómez (Martínéz-Gómez, 2015, s.421-422) rovněž tuto kompetenci považují za důležitou. Martínéz Gómez se při tom zabývá tím skutečností, že právě nedostatečná znalost cílového jazyka, často snižuje úroveň celkového projevu neprofesionálních tlumočnicků.

Do kompetenčního modelu tlumočnicka byla zařazena i kompetence efektivní tlumočnické přípravy. Příprava na tlumočení na English campech zahrnuje studium terminologie, v některých případech seznámení se s obsahem řečnickova projevu a případně i osobní setkání s tlumočnickem a seznámení se se specifiky jeho řeči. Tlumočnická příprava popsána v literatuře se od přípravy tlumočnicka na English campech liší především v tom ohledu, že není běžné, aby se tlumočnick osobně setkával s řečníkem za účelem přípravy na tlumočení specifických aspektů jeho mluvy. Například Evropská komise od tlumočnicků očekává, že budou schopni nastudovat si před tlumočením terminologii, ale dále nejde ([European Commission](#), 2012)<sup>20</sup>. Příprava tlumočnicků na English campu pravděpodobně musí probíhat jinak než příprava profesionálních tlumočnicků. Amatérští tlumočnicki na English campu by měli počítat s tím, že řečník bude používat zvláštní, jim dosud neznámý přízvuk či specifickou slovní zásobu nebo slang. Seznámit se s řečníkem a pokusit se co nejrychleji porozumět způsobu jeho řeči je logickým krokem pro tlumočnick, kteří se nemohou spolehnout na své obsáhlé zkušenosti nebo vzdělání.

Do kompetenčního modelu tlumočnicků na English campech byla v této práci samozřejmě zařazena i kompetence ovládat anglický jazyk. Tato kompetence je předpokladem pro práci tlumočnicka. Otázkou je, zda jsou požadavky na znalosti anglického jazyka v tlumočnické literatuře a ve výpovědích respondentů popisovány stejně. Lyons označuje tuto kompetenci jako kompetenci lingvistickou a definuje ji jako znalost jazyka a schopnost jej využívat v praxi (Lyons 2009, s.16). V tomto bodě se Lyons shoduje s definicí kompetence ovládat anglický jazyk v kompetenčním modelu tlumočnicka

---

<sup>20</sup> Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news\\_docs/121217\\_practical\\_guide\\_to\\_ethics\\_for\\_interpreters.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news_docs/121217_practical_guide_to_ethics_for_interpreters.pdf) [cit. 20-4-2016].

na English campech. Gile se domnívá, že požadovaná úroveň jazyka závisí na tom, v jakém prostředí tlumočník tlumočí (Gile, 2009, s.220). Kompetence ovládat anglický jazyk v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campu je tedy shodná s kompetencí lingvistickou popsanou u Lyonse a v náhledu na nezbytnou úroveň jazyka se shoduje s Gilovým pojetím.

Tlumočníci na English campu by měli mít kompetenci tlumočit simultánně a metodou krátké konsekutivy. Autoři tlumočnické literatury věnují mnoho prostoru tomu, jaké schopnosti a dovednosti jsou nezbytné pro dobrý výkon v simultánním tlumočení. V teoretické části bylo představeno Gilovo pojetí simultánního tlumočení jako souhrn tří typů úsilí: úsilí poslechu a analýzy, úsilí krátkodobé paměti a úsilí produkce řeči. (Gile, 1983, 237-238). Nikdo z respondentů nevěnoval definici kompetence simultánního tlumočení větší pozornost, a tak se tato práce přikloní k názoru, že pro tlumočnický na English campu platí o simultánním tlumočení totéž, co tvrdí Gile.

Rozdílné pojetí je však patrné u kompetence konsekutivního tlumočení. Gile podobně jako většina autorů tlumočnické literatury věnuje mnohem větší pozornost vysoké konsekutivě, ta je však pro prostředí English campů irelevantní, protože tam dávají organizátoři přednost krátké konsekutivě. Tlumočení metodou krátké konsekutivy vyžaduje od tlumočnicka na English campu u Gila popsané úsilí poslechu a analýzy, krátkodobé paměti a produkce řeči, tlumočnická notace se ale na English campu nevyužívá. Na English campu tedy není důležitá kompetence tlumočit metodou vysoké konsekutivy, ale využívá se častěji metoda krátké konsekutivy, která se v jiných kontextech tak často nevyužívá.

Do skupiny odborných kompetencí specifických byly zařazeny také kompetence imitovat řečníka a kompetence pracovat se specifickými kulturními aspekty tlumočeného projevu. Už ze samotného zařazení kompetencí je patrné, že práce předpokládá, že se jedná o kompetence velice specificky definované pro prostředí English campu, které nejsou využitelné v jiné situaci, přesto je možné v publikacích věnovaných teorii tlumočení nalézt zmínky o některých aspektech těchto kompetencí.

Kompetence imitovat tlumočnickovy gesta a tón hlasu vhodným způsobem, aniž by při tom tlumočník zastíňoval řečníka, se v tlumočnické literatuře prezentované v teoretické části této práce nevyskytuje. Tato kompetence je pravděpodobně velmi specifická a v jiných kontextech by mohla být považována spíše za projev nezralosti tlumočnicka nebo snahy strhnout na sebe pozornost.

Naopak kompetence pracovat se specifickými kulturními aspekty projevu je předmětem diskuze i v tlumočnické literatuře. Podle Herberta musí být tlumočnick dostatečně citlivý na kulturní aspekty řečnickovy promluvy a ,ačkoliv by se měl při tlumočení držet registru a stylu, které zvolil řečník, je správné zmírnit prvky, které by mohly působit urážlivě nebo přehnaně (Herbert, 1952, s.10-15). Llewelyn-Jones a Lee se věnují problematice komunitního tlumočení a domnívají se, že není možné od tlumočnicka žádat, aby vystupoval pouze jako ten, kdo tlumočí. Měl by mít prostor projevat se také jako ten, kdo chápe obě strany a přivádí je k sobě (Llewelyn-Jones a Lee, 2014, s.34). Kompetence pracovat se specifickými kulturními aspekty projevu nese podobný význam i v kontextu English campů, kde je úlohou tlumočnicka přivádět k sobě mladé české účastníky ze sekulárního prostředí a americké organizátory. Ačkoliv je tato kompetence v kompetenčním modelu definována zvlášť pro prostředí English campů, obecný koncept, na kterém je postavena je zmiňován i v literatuře. Někteří autoři však varují před jeho nadužíváním. Martínéz Gómez spatřuje nebezpečí v tak zvaných face-saving strategiích. Domnívá se, že především u amatérských tlumočnicků hrozí nebezpečí, že se budou snažit udržet dobré jméno zadavatele na úkor nestrannosti (Martínéz-Gómez, 2015, s. 422-423).

Toto srovnání kompetencí v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech s kompetencemi popsány v literatuře ukazuje, že autoři tlumočnické literatury zmiňují přinejmenším okrajově téměř všechny kompetence v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech. Některé kompetence jako například kompetence ovládat anglický jazyk nebo kompetence simultánního tlumočení jsou v literatuře definovány zcela stejně jako v kompetenčním modelu tlumočnicka na English campech. U jiných lze v literatuře najít pouze podobný koncept, ale konkrétní definice kompetence tlumočnicka na English campech se do jiného prostředí přenést nedá, a tak je málo pravděpodobné, že by bylo možné ji u nějakého autora najít. Jedinou kompetencí, která se v přehledu tlumočnické literatury v teoretické části této práce vůbec nevyskytuje, je kompetence imitovat tlumočnicka.

## 6. Závěr

Koncept kompetenčního modelu má mnoho využití v praxi. Představuje užitečný nástroj nejen pro firmy či zaměstnavatele, kteří vybírají pracovníky na konkrétní pozice, ale i pro pracovníky samotné. Může jim pomoci udělat si konkrétní ucelenou představu o tom, co se od nich na daném pracovním místě očekává. Tato diplomová práce představuje kompetenční model tlumočnicka na English campu Křesťanské akademie mladých. Jejím cílem bylo definovat kompetence, které musí tlumočnick na English campu mít, aby mohl úspěšně vykonávat svůj úkol, uspořádat je do kompetenčního modelu a poskytnout tak organizátorům i tlumočnickům samotným užitečný materiál.

Kompetenční model byl sestaven na základě analýzy polostrukturovaných rozhovorů se třemi skupinami respondentů: s organizátory, tlumočnickými a účastníky. Respondenti z těchto tří skupin se v mnoha ohledech shodovali na tom, jaké kompetence by tlumočnick na English campech měli mít. Skupina účastníků však zdůrazňovala kompetenci imitace a interakce s publikem, tedy kompetence projevující se přímo při tlumočení, v situaci, kde se účastníci s tlumočením setkávali. Organizátoři věnovali zvýšenou pozornost kompetenci pracovat se specifickými kulturními aspekty projevu, znalosti terminologie a prostředí English campů, sami tlumočnick zmiňovali velice podobné kompetence jako ostatní dvě skupiny.

Rozhovory s respondenty ukázaly, že mezi kompetence potřebné k tomu, aby tlumočnick na English campu mohl úspěšně vykonávat svou úlohu, patří především tyto kompetence zařazené do finálního kompetenčního modelu: pohotovost, znalost anglického jazyka, schopnost tlumočit simultánně a metodou krátkého konsektivního tlumočení, schopnost efektivně se na tlumočení připravit a efektivně pracovat s cílovým jazykem, vystupovat před lidmi a používat všechny verbální i neverbální prostředky, které mohou napomoci tomu, aby byl tlumočnickův projev příjemný a srozumitelný. Tlumočnick na English campu by také měl být schopen vhodným způsobem imitovat gestikulaci a tón hlasu tlumočnicka a pracovat se specifickými kulturními aspekty projevu řečníka, to znamená, že by měl být schopen přetlumočit českým nevěřícím studentům projev amerického křesťanského řečníka způsobem, který pro ně bude přijatelný a srozumitelný.

Závěrečná kapitola práce, která srovnává kompetence zařazené do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech s kompetencemi popisovanými v literatuře zabývající se teorií tlumočení, ukazuje, že naprostá většina kompetencí zařazená do kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech, byla již dříve popsána

v literatuře. V některých případech se kompetence zařazené do kompetenčního modelu tlumočnicka objevují v literatuře s v podstatě totožnou definicí, jako je ta, kterou jim přisoudila tato práce. Několik kompetencí je sice definováno tak, že není možné tuto definici zasadit jinam než do prostředí English campů, přesto je možné v literatuře najít zmínky o kompetencích, které mají stejný charakter. Toto je platné především o kompetenci pracovat se specifickými kulturními aspekty projevu. Jedinou kompetencí, kterou není možné nalézt v přehledu tlumočnické literatury zařazeném do teoretické části této práce, je kompetence imitovat tlumočnicka.

Kompetenční model zpracovaný v této práci má svá omezení, především díky omezenému rozsahu této práce. Může však poskytnout dobrý základ pro zpracování přesnějšího kompetenčního modelu tlumočnicka na English campu Křesťanské akademie mladých na základě rozsáhlejšího a přesnějšího výzkumu. Tato diplomová práce by rovněž měla sloužit jako materiál, jenž podrobně představí pojem kompetenční model tlumočnické komunity a objasní jeho možná využití. Především v dnešní době, kdy je stále více pozornosti věnováno i jiným typům tlumočení a akademici se již nezabývají jen tlumočením konferenčním, může být kompetenční model užitečným nástrojem, který může výrazně napomoci definovat kompetence nezbytné k vykonávání tlumočnické úlohy v různých kontextech.



# PŘÍLOHY

## PŘÍLOHA 1: SEZNAM RESPONDENTŮ

	<b>Jméno</b>	<b>Věk</b>	<b>Pohlaví</b>
<b>Organizátoři</b>	Mgr. Jiří Jedlička	38	muž
	Bc. Kamila Lezo	28	žena
	Bc. Lenka Pavelková	24	žena
<b>Tlumočníci</b>	Respondent 1	22	žena
	Respondent 2	23	žena
	Respondent 3	22	muž
<b>Účastníci</b>	Respondent 4	21	muž
	Respondent 5	20	muž
	Respondent 6	21	muž

## **PŘÍLOHA 2: ROZHOVORY S RESPONDENTY**

### **Respondenční skupina 1: Organizátoři**

#### **Rozhovor 1: Mgr. Jiří Jedlička**

##### **Jaká vaše role ve vedení English campů?**

„Mám na starosti koordinaci English campů v Čechách a starám se o komunikaci s českými mládežemi (tedy skupinami mládeže českých církevních sborů – pozn. autorky).“

##### **Co by měl umět člověk, který se na English campu dostane do role tlumočnicka?**

„Měl by se zúčastnit semináře pro tlumočnický v rámci našich trainings days před English campy, aby si vyzkoušel, o čem je tlumočení. My to ale jinak moc neřešíme, to je spíše úloha a zodpovědnost každé konkrétní mládeže vybrat si tlumočnicka, který bude dobrý.“

##### **Koho byste tedy vybral vy, kdybyste byl v pozici vedoucího konkrétního English campu, a co by měl takový člověk umět?**

„Většinou tuto pozici obsazují budoucí učitelé angličtiny nebo někdo, kdo to studuje, nebo někdo, kdo žil delší dobu v zahraničí a má opravdu dobrou znalost toho jazyka. Mělo by tam být nějaké vystupování a nějaký mluvní projev. Mnohokrát jsem slyšel tlumočení, které bylo technicky velmi dobré, ale mluva byla občas horší a dokázala snížit úroveň celého programu. Pro mě osobně ještě po zkušenostech z devadesátých let, kdy sem přijížděli Američané a my jsme je překládali, tak bych se ujistil, že ten člověk překládá dobře i kulturně. My jsme překládali Američany doslova, ale je důležité tlumočit je i kulturně. My jsme až po letech zjistili, že americké *awesome* pro ně neznámá totéž, co pro nás slovo *úžasný*, to by potom bylo úžasně všechno. Jejich *awesome* má asi takový význam, jako pro nás slovo *dobrý* nebo *v pohodě*, a to my jsme tehdy právě nevěděli.“

##### **Jaké by takový člověk měl mít podle vás vlastnosti?**

„Řekl bych, že na osobnosti tolik nezáleží. Každá má svoje plusy i mínusy. Extroverti dokážou předat zprávu přesvědčivě i s tím americkým nadšením, nicméně pak se může stát, že zase moc vyčuhují a zastíňují toho, koho tlumočí, a strhávají pozornost na sebe. U introverta je dobré, že je to často takový příjemný hlas v pozadí, který to tak jakoby

podmalovává, nicméně se může stát, že je až moc upozaděný a ubírá překladu to nadšení a dravost. Oba můžou překládat a oba mají své plusy a mínusy.

My doporučujeme, aby byli do role tlumočnicka obsazováni lidé, kteří jsou **věřící**, a to především do role hlavního tlumočnicka, který tlumočí večerní programy. Ty jsou totiž hlavně s křesťanskou tematikou a u nevěřícího tlumočnicka se může stát, že **nerozumí přesně tomu, o čem se tam mluví, a to mu znemožňuje vhodně přeložit to, o čem se tam mluví, protože třeba nezná všechny ekvivalenty specifických výrazů, jako je třeba *trojjedinost***, ale to není pravidlo pro všechny tlumočnický na English campech, ti, kdo tlumočí sporty nebo jiné aktivity, samozřejmě tyto znalosti nepotřebují. Do role tlumočnicka večerního programu ale doporučujeme spíše věřícího člověka.“

### **Čím se podle vás liší člověk, který je v tlumočení průměrný, od někoho, koho považujete za skvělého v tlumočení?**

„Řekl bych, že je pro mě ideální tlumočnick ten, kdo dokáže tlumočit **pohotově, kulturně**, to znamená, že dokáže tlumočit nejen technicky, ale že **dokáže přeložit tu zprávu, dokáže pochopit tu myšlenku**, protože třeba si vzpomínám, když jsem četl Zeměplochu, a překladatel té knihy dokázal skvěle přeložit britské vtipy do češtiny, to si myslím, že by měli umět i tlumočnicki na English campech, **nenechat zapadnout žádné kulturní vtípky**, ale dokázat je přetlumočit i pro nás, **njen otrocky překládat**. Ještě bych řekl, že by měl umět přeložit i **dynamiku řečníka bez toho, aby na sebe strhával pozornost**, to je podle mě dokonalý výkon.“

### **Rozhovor 2: Bc. Kamila Lezo**

#### **Jaká je tvoje role na English campu?**

„V posledních třech letech jsem byla na English campu jako vedoucí.“

#### **Jaká je úloha vedoucího campu?**

„Být vedoucí English campu znamená vést český tým, komunikovat s americkým týmem, dávat dohromady všechny praktické věci, delegovat všechny věci, které se organizují na campu a pak dohlížet na to, aby to klapalo.“

#### **Když jsi sestavovala svůj tým a vybírala jsi člověka pro roli tlumočnicka, co musel umět?**

„**Musel umět perfektně anglicky**, musel to být člověk, který má **dobrý veřejný projev** ve smyslu, že **se nezadržává a nestydí se mluvit před publikem**, člověk, který zná

terminologii, umí se připravit na tlumočení, zná tlumočnické desatero, překládá v první osobě a ve stejném rodu jako ten, kdo mluví a tak dále.“

### **Jaké by podle tebe měl mít tlumočnické vlastnosti?**

„Myslím si, že rychlost, takovou pohotovost a to, že umí improvizovat. Určitě by to měl být člověk, který je komunikativní a který umí dobře ten jazyk, do kterého tlumočí, takže pokud tlumočím do češtiny, musím umět dobře česky. Měl by to být pilný člověk, který se na to připraví, dohledá si slovíčka a potom v té situaci si to zároveň užívá, to že tlumočí, to mi přijde nejlepší.“

Myslím si, že mnohému napomůže, když je věřící, protože cíl tlumočení je, aby bylo kulturně citlivé, a pokud je ten člověk věřící a překládá program vytvořený lidmi, kteří jsou věřící, tak hlouběji vidí do kultury a zároveň je citlivý na naši kulturu ve smyslu, že zná nevěřící lidi z české kultury, takže si dovede představit, že různé věci, které jsou běžné v americké kultuře, kde je křesťanství spíše normou a skoro všichni se považují za věřící, je v pohodě něco, co u nás může vyznít sektářsky, takže pokud je člověk věřící a zároveň je citlivý na to, co jak v českém prostředí vyznívá, může to být opravdu nápomocné.

Taky je fajn, když ten člověk umí napodobovat tlumočnicka, pokud to není přehrávané, myslím, že někdy to jde vynechat a působí to přirozeně, ale někdy je potřeba to udělat, protože v publiku jsou lidé, kteří nerozumí vůbec ničemu z toho, co říká ten mluvčí, který je tlumočen, takže aby oni si, to gesto, které řečník udělal, spojili s překladem, je potřeba ho také udělat, aby oni věděli, že je to to, k čemu to patří.“

### **Když si představíš někoho, kdo je v tlumočení průměrný, a někoho, komu podle tebe tlumočení opravdu jde, co je odlišuje?**

„Myslím si, že kvalita toho tlumočení, že to není takový ten robotický překlad jako z Google překladače, ale že to nese různé nuance, toho jazyka, do kterého se tlumočí, že ten člověk má dobrou slovní zásobu, zná různé obraty, umí věci připodobnit, rychle převádí reálie, pokud je to možné udělat v tom druhu překladu a zároveň ho to baví, to je vždycky poznat, když ho to baví.“

### **Rozhovor 3: Bc. Lenka Pavelková**

#### **Jaká byla v posledních letech tvoje úloha na campu?**

„Byla jsem pravá ruka vedoucího English campu. My jsme byly výkonné orgány toho, co vedoucí naplánovali, ale součástí našich zodpovědností byla i samostatná práce jako třeba příprava harmonogramu English campu, oslovování lidí, rozdělování zodpovědností dál lidem.“

#### **Vybírala jsi v rámci svých zodpovědností tedy i lidi, kteří potom tlumočili?**

„Ano, vybírala jsem spolu se svým spolupracovníkem lidi, kteří obsadili různé tlumočnické pozice. Potřebovali jsme například obsadit tlumočnicka sportů a pět lidí, kteří by tlumočili v anglických třídách.“

#### **Podle jakých kritérií jste vybírali tlumočníky? Co měli tito tlumočníci umět?**

„Tak základním kritériem bylo, aby tlumočníci **hovořili anglicky**, ale byli i lidé, kteří sice anglicky uměli, ale neobsadili jsme do této role, protože jsme věděli, že jejich **projev** není úplně **strhující** nebo nejsou schopni **zaujmout** nebo se **vyjadřovat tak, aby to bylo atraktivní pro naši cílovou skupinu**. Dalším kritériem byla samotná osobnost tlumočnicka, aby byl schopen **být milý na lidi**, i když je třeba ráno unavený. Zohledňovali jsme i **zkušenosti s tlumočením**, když jsme měli na výběr, zvolili jsme někoho, kdo už zkušenosti má, noví tlumočníci, se spíše učili od těch, co už měli nějaké tlumočení za sebou, a zkoušeli si třeba jen přetlumočit kratší úseky.

Důležitá je také **flexibilita**, protože je tlumočnicka potom schopen se vypořádat se situací, kdy něčemu nerozumí doslova, **je schopen se bez zhroucení doptat řečníka**, nebo je díky své **znalosti kontextu English campu** schopen **si domyslet chybějící informaci**. V případě, že třeba rodilý mluvčí nepodá úplnou informaci u nějakého oznámení, tlumočnicka je schopen **tu informaci sám doplnit**, takže si myslím, že tlumočnicka by měl být flexibilní v rámci různých situací tohoto typu. Flexibilita pro mě znamená i to, že se pokud tlumočnicka necítí dobře a není odpočatý, dokáže to nedat na sobě znát **a podává stejný výkon, jakoby mu bylo dobře a byl odpočatý**, to znamená, že je **pozitivní**, **usmívá se** na lidi, **nešíří nějakou vlastní špatnou náladu**. Také by měl být schopen obstojně **vystupovat** před lidmi, vědět, jak si **stoupnout, aby působil přirozeně, jak nastavit hlasitost svého projevu**, podle toho, jestli má nebo nemá mikrofon, pro kolik hovoří lidí a tak dále. Myslím si, že většina dobrých tlumočnicků dělá tyto věci automaticky, aniž by nad tím přemýšleli. Dále si myslím, že dobrý

tlumočník je schopen **uzpůsobit svůj projev svému publiku, používá slovní zásobu vhodnou pro své publikum.**“

### **Co to pro tebe znamená, že tlumočník zná kontext English campu?**

„Já bych osobně nezvolila na některé překlady nového tlumočníka, který neví nic o English campu. On by totiž potom nebyl schopen vypořádat se s některými situacemi. Třeba večer, když zaznívají příběhy s křesťanskou tematikou, my čeští organizátoři, známe své studenty, víme, kdo se nám hlásí, známe českou kulturu a víme, co snese. Takový Američan to neví, takže často používá třeba křesťanské obraty, kterým nikdo nerozumí a pokud takový člověk, který je poprvé na campu, nezná tyto souvislosti, neví, že studenti na campu jsou často zcela nevěřící a neorientují se v křesťanských věcech, tak takový **tlumočník přeloží věci do slova.** Řekne to, jak to slyší. Ale pokud někdo dělá už několikátý camp a ví, jaké byly ohlasy na různé věci, tak je schopen **některé prohlášení třeba zmírnit, pokud je v pohodě pro americkou kulturu, ale ne pro českou.** Nebo někdo, kdo není zvyklý **pracovat s mladými lidmi,** tak by třeba neměl tlumočit informační část, protože když někdo ví, jak pracovat s mladými lidmi, tak ví, že věci musí říkat jasně, jednoduše a srozumitelně a všechny důležité informace opakovat. Tohle zní jako maličkost, ale v rámci toho kontextu English campu, kde je osmdesát lidí je to velká věc. Když ten člověk už zná ten kontext English campu, ví, že pokud informaci řekne jen jednou, je velmi pravděpodobné, že se ho čtyřicet z osmdesáti studentů přijde během dne znovu zeptat, o čem mluvil. Třeba i toto považují za znalost kontextu, za znalost té skupiny lidí, která jezdí na English camp.“

### **Jaké by podle tebe měl mít tlumočník vlastnosti?**

„Myslím si, že je dobré, aby byl tlumočník **splachovací.** Není to podmínkou, ale je to výhodou. Vždycky se stává, tlumočník něco neví, nerozumí a musí se na místě doptat řečníka, tedy je to do jisté míry stresová práce, která se děje v přímém přenosu před publikem, a ten člověk nikdy neví, co přijde, a když přijde ještě tlumočit unavený nebo se necítí nejlépe, může se stát, že to pro něj bude opravdu krizová situace. Takže si myslím, že je dobré, aby tlumočník dlouze nerozebíral své chyby, ale prostě šel dál.

Myslím si, že je také dobré, pokud je tlumočník **zorganizovaný** a **systematický,** když je schopen se **předem sejit s tím koho bude tlumočit, ví na co se má zeptat, jak s ním komunikovat, zná své potřeby a umí se na nich domluvit s řečníkem.**

Myslím si, že co se týká English campu, je dobré, aby to byl **extrovert, vtipálek,** který si je schopen udělat srandu i sám ze sebe, **dokáže z celého projevu i tlumočení udělat**

show a využívat i nepříjemných situací, kdy třeba vše nerozumí k tomu, aby udělal nějaký vtípek navíc. Taky si myslím, že by měl být přátelský, aby se s ním ostatním dobře pracovalo, jedná se o práci s lidmi a tato vlastnost se u takových činnostech vždy nějak projeví.“

### **Jak se podle tebe odlišují průměrní tlumočníci od tlumočnicků, které ty považuješ za dobré?**

„Podle mě je průměrný tlumočnick takový tlumočnick, který umí mluvit anglicky a umí mluvit před lidmi a formulovat věty v češtině, to mi přijde jako takový základ, pak může tlumočit, ale nadprůměrný tlumočnick nebo tlumočnick, který je lepší než průměrný, umí pracovat se skupinou lidí, je flexibilní, kreativní, dobře reaguje v krizových a stresových situacích a umí z nich vybruslit.“

### **Můžeš vysvětlit, v jakém slova smyslu by měl být tlumočnick kreativní?**

„Pro mě kreativita znamená kreativita to, že kromě toho, že tlumočnick přemýšlí nad tím, co je potřeba říct, přemýšlí i nad tím, jak je to potřeba říct. Kde se z čeho dá udělat vtip, kde se dá udělat jaké gesto, kde se to dá zahrát jako scénka. Takže jde o kreativitu v tom smyslu slova, že nejde jen o předání informace, ale i o to jak je ta informace předána.“

## **Respondenční skupina 2: tlumočnicki**

### **Rozhovor 4: Respondent 1**

#### **Kolikrát jsi byla na English campu?**

„Pětkrát.“

#### **S jakými typy tlumočení ses na English campu setkala?**

„Jak s konsektivním tak se simultánním tlumočením.“

#### **S kterým z těchto typů ses setkala v roli tlumočnicka?**

„S oběma.“

#### **Co by tlumočnick na English campu měl umět, aby jsi ho označila za výborného?**

„Měl by umět rychle reagovat, být kreativní jak jazykově, tak řečí těla, a měl by se snažit vystihnout hlavní myšlenku a netlumočit vždy doslova všechno.“

**Mohla bys trochu rozvinout myšlenku toho, že by tlumočnick měl být kreativní? V jakém slova smyslu by měl být kreativní?**

„Protože Američané mají jinou kulturu a používají jiné idiomy a jiné výrazy než Češi, nemůžeme je překládat úplně doslova i jména je dobré překládat do češtiny, aby se účastníci mohli lépe ztotožnit s příběhem. Vůbec celou řeč by se tlumočníci měli snažit aktualizovat a přenést ji do českých reálií.“

**Jaké vlastnosti by měl mít tlumočnick mít?**

„Měl by být otevřený, nejlépe extrovert, zároveň měl by být pohotový a citlivý na potřeby jazyka i na potřeby posluchačů.“

**Jak se odlišuje průměrný tlumočnick od někoho, kdo podle tebe tlumočí opravdu dobře?**

„Asi právě tou schopností sdělit myšlenku tak, aby byla vypovídající i v českém prostředí bez zbytečných detailů jako je například vyjmenovávání různých položek dlouhých seznamů, v tom si Američané libují. Je důležité předat myšlenku jasně a zřetelně. A také je důležité, jestli jsou si tlumočníci jisti svým výkonem nebo ne a jsou v roli tlumočnicka jen proto, že není nikdo jiný, kdo by to dělal.“

**Máš tedy na mysli určitou míru sebedůvěry?**

„Ano, sebedůvěra je opravdu důležitá.“

## **Rozhovor 5: Respondent 2**

**Kolikrát jsi byla na campu?**

„Asi osmkrát.“

**S jakým typem tlumočení ses tam setkala?**

„S oběma typy simultánním i konsekutivním.“

**S jakým typem tlumočení máš zkušenosti v roli tlumočnicka?**

„Já mám zkušenost jen s konsekutivním tlumočením. Byla jsem třikrát hlavním překladatelem na English campu a jinak jsem pokaždé překládala v nějaké třídě (v hodině angličtiny – pozn. autorky).“



**Co by měl podle tebe tlumočník na English campu umět, abys ho označila za výborného v tom, co dělá?**

„Měl by umět ten jazyk, vlastně by měl umět oba dva jazyky, a měl by umět reagovat na toho, koho překládá, měl by vnímat, jakou má mluvčí gestikulaci a jak se pohybuje, a měl by to umět předat i do toho překladu, aby to nebyl jen suchý překlad, ale aby v tom byly i emoce. Zároveň by měl najít nějakou mez, aby ten překlad nebyl o tom překladateli, ale o tom, co se mluví a o tom mluvčím.“

**Jaké vlastnosti by podle tebe měl mít tlumočník?**

„Měl by být sebevědomý, neměl by se bát vystupovat před lidmi. Měl by být i trochu nad věcí, když udělá chybu nebo nebude rozumět, aby se z toho nezhroutil přímo na podiu. Měl by být empatický.“

**Čím se podle tebe odlišuje průměrný tlumočník od někoho, kdo je podle tebe v tlumočení dobrý?**

„Podle mé zkušenosti měli dobří tlumočníci nějaký vztah s řečníkem, takže věděli, co od něj očekávat. Vždycky, když mezi nimi existoval nějaký vztah, bylo tlumočení lepší. Když proběhla příprava, bylo to super, když překladatel bral svou práci vážně a zodpovědně, když si vyhledal nová slovíčka a seznámil se s obsahem textu, také to přidalo na jeho výkonu. A také to ovlivňují věci, které jsem už zmínila dříve, to, že do toho překladu vnášel i gestikulaci a emoce a nestál tam jen jako solný sloup.“

**Rozhovor 6: Respondent 3**

**Na kolika English campech jsi zatím byl?**

„Na English campu jsem byl celkem šestkrát.“

**S jakými typy tlumočení ses na English campu setkal?**

„Setkal jsem se s oběma typy tlumočení.“

**S jakými typy tlumočení ses setkal v roli tlumočnicka?**

„Tlumočil jsem také oba typy“

**Co si myslíš, že by měl tlumočník umět, aby byl dobrý v tom co dělá?**

„Tlumočník by se měl **umět vcítit do hlavního řečníka a imitovat jej.**“

**Jak to myslíš imitovat?**

„To znamená, že imituje jeho tón, ale i řeč těla.“

**Napadá tě ještě nějaká jiná dovednost, kterou by tlumočník měl mít?**

„Potom je důležitá **také krátkodobá paměť a umění se intenzivně koncentrovat** i po delší časový úsek.“

**Jaké by měl mít tlumočník vlastnosti?**

„Jedna z hlavních je **adaptabilita a flexibilita**, to znamená, že tlumočník by měl být spíše reaktivní člověk, který umí reagovat na jakoukoliv situaci, která se stane na stagi nebo v jakémkoliv prostředí, kde tlumočí, a další je vidět za to, co říká řečník, **musí chápat souvislosti** a mít tak zvaný *big picture*, nějaký přehled.“

**Co si myslíš, že odlišuje někoho, kdo je v tlumočení průměrný od někoho, kdo je v tlumočení výborný?**

„Ten, kdo je průměrný většinou možná fakticky tlumočí velice dobře a přesně, ale to co pokulhává, je jeho **imitace řečníka, to znamená emoce a řeč těla**. A ten který, je výborný **nepřekládá fakticky, ale spíše idiomicky** a imituje řečníka, jeho řeč těla i emoce. Myslím si, že to, nakolik je tlumočník úspěšný, nezáleží na extroverzi nebo introverzi, ale záleží to na pozorování a intuici. Myslím si, že lidi, kteří jsou spíše pozorující než intuitivní, se můžou ztratit v každém detailu, ale ti, kteří jsou **intuitivní, ti spíše doručí tu zprávu, která tam má být.**“

## **Respondenční skupina 3: účastníci English campu**

**Rozhovor 7: Respondent 4**

**Kolikrát jsi byl na English campu?**

„Byl jsem na campu třikrát.“

### **S jakými typy tlumočení ses na English campu setkal?**

„Mám zkušenost jak s konsekutivou, tak se simultánním tlumočením.“

### **Co si myslíš, že by měl tlumočník na English campu umět, abys ho považoval za dobrého?**

„Myslím si, že by se měl umět **plynule vyjadřovat**. Měl by **mít pozitivní řeč těla**, protože bez toho je jeho projev špatně přijatelný a měl by alespoň trochu **souznít s tím člověkem, který mluví v originálním jazyce**.“

### **Můžeš trochu rozvést myšlenku toho, že by měl tlumočník souznít s mluvčím?**

„**Pokud řečník něco udělá**, někam ukáže nebo řekne něco velmi specifického, měl by tlumočník **dokázat předat i toto a do svého projevu to začlenit**.“

### **Jaké si myslíš že by měl tlumočník na English campu mít vlastnosti?**

„Měl by být schopný **poměrně rychle uvažovat**, aby se dokázal vyrovnat třeba s tím, když neví, jak něco přesně přeložit, tak aby to dokázal zakamuflovat tak, aby to nešlo poznat, takže rychlé uvažování. Co se týká toho, zda by měl být extrovertní nebo introvertní, neměl by být tak velký introvert, že by se bál překládat před lidmi, protože pak by to ztrácelo smysl, pak by mohl začít mumlat a překlad by nebyl na takové úrovni, na jaké by měl být. Jiné vlastnosti mi nepřipadají tak zásadní. Pokud tedy tlumočník nemá zásadní problém s tím, co je řečeno do takové míry, že by to nechtěl tlumočit, neměl by vyvstat žádný problém.“

### **Tady se dostáváš k zajímavé myšlence, co myslíš tím, že by neměl mít problém tlumočit to, o čem se mluví. Můžeš to specifikovat?**

„Tlumočník by měl sloužit jako takový megafon, **neměl by tolik přemýšlet nad obsahem toho, co je tlumočeno**, ale jeho úkolem je překládat a ne žádným způsobem vyjadřovat svoje názory a podobně.“

### **Jak si myslíš že se liší průměrný tlumočník od tlumočnicka o kterém bys řekl že mu to opravdu jde?**

„Myslím, že se liší **vystupováním, tím jakým způsobem se pohybuje před lidmi**, jestli **se dívá do davu** a jestli mají posluchači **nějaký pocit interakce, kvalitou vyjadřování, kvalitou překladu** a **rychlostí překladu**, z čehož vyplývá že by se neměl zasekávat.“

### **Napadá tě něco, co bys k tomuto výčtu dodal?**

„Ještě bych mohl říct, že je důležité **sebevědomí**, ale to se mi zdá, že vyplývá z toho, co jsem řekl už předtím.“

### **Rozhovor 8: Respondent 5**

#### **Kolikrát jsi byl na English campu?**

„Asi pětkrát.“

#### **S jakým typem tlumočení ses setkal?**

„Většinou spíše s konsektivním tlumočením, se simultánním spíše výjimečně, třeba během některého večerního programu, který byl v češtině, tlumočil někdo simultánně Američanům.“

#### **Co by měl tlumočnický umět, aby byl v tom, co dělá dobrý?**

„Já si myslím, že znalost dokonalé angličtiny úplně potřebná není, i když je samozřejmě výhodou, ale hlavně, je důležité **mít cit pro jazyk, do kterého tlumočnický překládá. Nesmí se překládat slovo od slova**, ale tak, aby to dávalo smysl i Čechům, kteří to poslouchají. Potom mě napadá, z mé vlastní zkušenosti, že je skvělé, když **spolu tlumočnický a překladač komunikují předem**, aby tlumočnický věděl, co ho čeká, ideálně, když jsou seznámeni se stylem mluvy, aby tlumočnický věděl, kdy ten člověk dělá pauzy a jakým stylem mluví. Když se znají tlumočnický s řečníkem, je to velká výhoda, nebo když si alespoň řeknou dopředu, co je čeká, o čem budou mluvit.“

#### **Jaké by měl mít vlastnosti?**

„Myslím si, že záleží dost na tom, jak člověk **dokáže se sebou pracovat**. Může být introvert, který se vůbec nebojí vystupovat před lidmi, ale může být i extrovert, který takový problém má. Asi je to dost o tom, jak se sebou dokáže ten člověk pracovat. Vlastnost, kterou by měl člověk mít, je zase taková schopnost **dokázat vyčíst, co by posluchači měli slyšet**, aby zároveň **cítil toho, kdo překládá i toho, pro koho se překládá**.“

#### **Mohl bys mi trochu dovysvětlit, co myslíš, tím, že by se tlumočnický měl umět cítit řečníka i posluchače?**

„Když dám příklad přímo z English campu. Například slovo *salvation* je pro Američany podle mě poměrně běžné slovo a používá se i v sekulárním smyslu, ale když by člověk toto slovo

do češtiny přeložil jako *spása*, tak se může stát, že nevěřícímu Čechovi, to může znít dost zvláště. Myslím, že člověk by měl znát i slovní zásobu lidí, ke kterým mluví, aby mluvil jejich jazykem.“

### **Jak se podle tebe od sebe liší průměrný a výborný tlumočník?**

„Za průměrného tlumočníka bych považoval člověka, který mluví dobrou angličtinou a rozumí jí a přeloží přesně to, co řečník říká. Výborní tlumočníci jsou většinou ti, kteří dokáží sami souvisle mluvit a dokážou si získat publikum. Na příklad, když anglicky mluvící řečník pobíhá po pódiu a rychle mluví, průměrný řečník bude stát a překládat to, co ten řečník říká, ale dobrý tlumočník možná může svým způsobem až kopírovat pohyby toho mluvčího. Výborný řečník dokáže z překladu udělat takovou výraznější řeč.“

### **Rozhovor 9: Respondent 6**

#### **Kolikrát jsi byl na English campu?**

„Čtyřikrát.“

#### **Jaké typy tlumočení jsi tam zažil?**

„Tlumočilo se tam hlavně konsekutivně, simultánně jen minimum času, jestli vůbec.“

#### **Co by měl podle tebe tlumočník na English campu umět, aby byl dobrý v tom, co dělá?**

„Určitě znát prostředí, myslet v rytmu té skupiny, jazyk považuju za samozřejmost měl by znát realie a kdyžtak přidat vlastní vysvětlivku.“

#### **Jak to myslíš myslet v rytmu skupiny?**

„Myslím to tak, že jde o křesťanské společenství, které určitým způsobem reaguje na některé věci, má specifické potřeby. Ten tlumočník by s tím měl být seznámen, ideálně být z toho společenství.“

#### **Jaké si myslíš, že by tlumočník měl mít vlastnosti, aby měl předpoklady k tomu být dobrý ve své roli?**

„Určitě chápání souvislostí, takže bystrost a pohotovost. Dále rozhodnost, schopnost upoutat pozornost, ale přitom dělat jen support a netlačit se do popředí.“

**Když si představíš nějakého průměrného tlumočníka, čím se liší od někoho, o kom si myslíš, že tlumočí skvěle?**

„Intonací, procítěním myšlenky a uměním mlčet.“

## SHRNUTÍ

This thesis deals with the concept of competency models of interpreters in the context of English camps held by Czech branch of a Christian missionary organization Josiah Venture Křesťanská akademie mladých. Its goal is to clarify what competences are necessary to have for interpreters at English camps in order to be successful. In its theoretical part it introduces all the important terminology that is used in the practical part. It explains the terms competence and lists properties that a competence should have and also provides an overview of different competence types. The theoretical part also presents different types of competency models and different approaches that can be taken to creating a competency model.

The theoretical part also builds a quite extensive survey on competences that appear in theoretical literature dealing with interpreting. This survey is later in the thesis compared to the competences that are part of the newly designed competency model of interpreters at English camps.

It then proceeds to introduce Josiah Venture and its Czech branch and their project of English camps. It describes in detail what English camps are and what parts of their program need to be interpreted.

In its practical part the thesis attempts to create a competency model for interpreters at English camps. It uses the method of semi-structured interview and analysis of its transcription. Nine respondents took part in the research, they were divided into three groups: organizers, interpreters and attendants. A draft competency model was designed for each of these group based on their responses in the interviews. The respondent groups did not agree in all the points but they listed many similar competences as important.

In the final part of the practical part a final competency model is designed based on all the respondents' views of the competences that a successful interpreter at English camp should have. This final competency model divides the competences into three groups: soft skills, general skills and domain-specific skills. There are nine competences in the model: English language skill, effective usage of the target language (Czech), effective preparation for interpreting, competence of simultaneous and short consecutive interpreting, the competence to deal with specific cultural aspects of source speech and the speaker imitation competence.

Last part of this thesis is dedicated to comparing the newly defined competences that are part of the new competency model to the competences and skills mentioned

in interpreting theory literature. Most of the competences placed in the competency model were in some way mentioned in the interpreting theory literature. There is only one competence, the imitation competence, that cannot be found in the overview provided in theoretical part of this thesis.

This thesis does not only provide a valuable material for the organizers and interpreters at English camps, it also describes in detail the term competency model to the interpreting community and thus suggests that the concept of competency models can be very useful in the context of different newly recognized types of interpreting. Designing a competency model can help the interpreting community to distinguish different types of interpreting.



## Seznam použité literatury

- [1] AMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 978-80-244-3546-6.
- [3] BELZ, Horst a Marko SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- [4] BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést pohovory s podřízenými pracovníky*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. ISBN: 8024723131.
- [5] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8. 80-86432-23-8.
- [6] BONTEMPO, Karen a Jemina NAPIER. Evaluating emotional stability as a predictor of interpreter competence and aptitude for interpreting. In: PÖCHHACKER, Franz a Minhua, LIU, eds. *Aptitude for Interpreting*. Amsterdam: John Benjamin Publishing Company, 2014, s. 87-106. ISBN: 9789027242563
- [7] BRABENEC, Pavel, Marek HERMAN Tomáš MACHALÍK a Denisa URBANOVÁ. *Implementační příručka – Pokyny k použití systému OLINA – online nástroje pro řízení kvality v organizacích zájmového a neformálního vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 78-80-87449-35-6.
- [8] DANSK, Joseph, H. *Cognitive Processes in Translation and Interpreting*. London: Sage, 1997. ISBN 076-19-005-43.
- [9] CHRÁSTKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*, Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

- [10] JANIŠOVÁ, Dana a Mirko KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy*, Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN: 978-80-247-4337-0.
- [11] KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*, Praha: Grada Publishing a.s. 2010, ISBN 8024724979.
- [12] KOVÁCS, Jan. *Kompetentní manažer procesu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-463-5.
- [13] KUBEŠ, Marian, Dagmar SPILLEROVÁ a Roman KURNICKÝ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004. ISBN 80-247-0698-9.
- [14] GILE, Daniel. *Aspects méthodologiques de l'évaluation de la qualité du travail en interprétation simultanée*. Meta, č. 3, 1983. s. 236-240.
- [15] GILE, Daniel. *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*. Amsterdam: John Benjamin's Publishing Company, 2009. ISBN 9789027224323.
- [16] HAVLÍČKOVÁ, Daniela a ŽÁRSKÁ Kamila. *Kompetence v neformálním vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a školské zařízení pro zájmové vzdělávání, 2012. ISBN 978-80-87449-18-9.
- [17] HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1 vyd. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80- 7184-549-3.
- [18] HERBERT, Jean. *Interpreter's Handbook: How to become a conference interpreter*. Ženeva: Université de Genève, 1952.
- [19] HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 8024714574.

- [20] HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. Praha, Grada Publishing a.s., 2006. ISBN 8024714582.
- [21] HRONÍK, František. *Jak se nespálit podruhé – strategie a praxe výběrového řízení*. Praha: MotivPress, 2007. ISBN 978-80-254-0698-4.
- [22] HRONÍK, František., Jitka VEDRALOVÁ a Ladislav HORVÁTH. *Kompetenční modely: projekt ESF Učit se praxí*. Brno: Motiv Press 2008. ISBN 978-80-904133-2-0.
- [23] KURZ, Ingrid. *The impact of non-native English on students' interpreting performance*. In: *Efforts and Models in Interpreting and Translation Research*. Amsterdam: John Benjamin's Publishing Company, 2008, s.179-192.
- [24] LIDHOLM John E a William J. ROTHWELL. *Competency identification, modeling and assessment in the USA*. *International Journal of training and development*, 1999, č.2, s. 90-105.
- [25] LUCIA, Antoinette D a Richard LEPSINGER. *Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass/Pfeiffer, 1999. ISBN 0787946028.
- [26] LEE, Robert G. a PETER LLEWELYN-JONES. *Redefining the Role of Community Interpreter: The Concept of Role-space*. Lincoln: SLI Press, 2014. ISBN 9780992993603.
- [27] LYONS, John. *On competence and performance and related notions*, In: *Performance and Competence in Second Language Acquisition*. Cambridge: Cambridge University Press, 1996. s. 9-32- ISBN 0-521-55193-5.
- [28] MARTINÉZ-GÓMEZ, Aída. *Non-professional Interpreters*. In: JOURDENAIS a H. Mikkelson, eds. *The Routledge Handbook of Interpreting*. Abdingon: Routledge, 2015, s.417-428. ISBN 9780415811668.
- [29] MCCLELLAND, David C. *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence."* *American Psychologist*. 1973, č.1, s. 1-14.

- [30] PÖCHHACKER, Franz. *Introducing Interpreting Studies*. London: Routledge, 2004. ISBN 0-415-26886-9.
- [31] PROCHÁZKA Jakub, Martin VACULÍK a Petr SMUTNÝ. *Psychologie efektivního leadershipu*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4646-3.
- [32] RAVEN, John. The Crisis in Education. *Anthropological Notebooks*, 1992, č.1, s. 20-38. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [33] RUDVIN, Mette. Interpreting and Professional Identity. In: JOURDENAIS a H. Mikkelson, eds. *The Roudledge Hadbook of Interpreting*. Abdingon: Routledge, 2015, s.432 – 445. ISBN 9780415811668.
- [34] ŠTEFÁNČIK, Josef. Analýza projektu mezinárodní spolupráce pro mládež: “English Camp.“: diplomová práce. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta managementu, 2010. Vedoucí práce: Helena Hružová.
- [35] TRAGEL, Maria V. a Elena M. SHEMILINA. *The Model of Competences of Specialists Working in Training Groups as Integration of Professional Knowledge, Skills, Values and Beliefs*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, č. 186, 2015, s. 1101 – 1108.
- [36] TURECKIOVÁ, Michaela a Jaroslav VETEŠKA. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008 ISBN 978-80-247-1770-8.
- [37] WOODRUFFE, Charles. *What is meant by a competency?*. *Learning and Organization Development Journal*, č.1, 1993, s. 29-36.

Internetové zdroje:

- [38] Databáze kompetencí. *Databáze kompetencí* [online]. [2015] [cit. 2015-11-30]. Dostupné z <http://kompetence.nsp.cz/uvod.aspx>.

- [39] O organizaci. *Křesťanská akademie mladých*. [online]. [2015] [cit. 2015-12-02].  
Dostupné z: <http://www.kam.cz/o-organizaci.html>
- [40] Historie KAM. *Křesťanská akademie mladých*. [online]. [2015] [cit. 2015-12-02].  
Dostupné z: <http://www.kam.cz/rubrika/o-kam/historie>
- [41] Co jsou English camps. *Křesťanská akademie mladých*. [online]. [2015] [cit. 2015-12-02].  
Dostupné z: <http://englishcamps.kam.cz/>
- [42] Co je KAM. *Křesťanská akademie mladých*. [online]. [2015] [cit. 2015-12-02].  
Dostupné z: <http://www.kam.cz/rubrika/o-kam/co-je-kam>
- [43] Časté otázky. *English campy* [online]. [2014-21-04]. [cit. 2015-12-02]. Dostupné z:  
<http://www.englishcampy.cz/caste-otazky/>
- [44] Den na campu. *English campy* [online]. [2014-21-04] [cit. 2015-12-02]. Dostupné z:  
<http://www.englishcampy.cz/den-na-campu/>
- [45] Křesťanská akademie mladých. [online]. *Výroční zpráva 2014*. Frýdlant nad Otravicí: Křesťanská akademie mladých, 2014. [cit. 2015-12-02]. Dostupné z:  
[http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocní\\_zprava\\_kam\\_2014.pdf](http://medialib.kam.cz/blog/w/w/w/soubory/vyrocní_zprava_kam_2014.pdf)
- [46] European Commission, *Ehics, a Practical Guide for Interpreters*. [online]. 2012, [cit. 2015-12-02]. Dostupné z:  
[http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news\\_docs/121217\\_practical\\_guide\\_to\\_ethics\\_for\\_interpreters.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/news_docs/121217_practical_guide_to_ethics_for_interpreters.pdf)

## ANOTACE

Autor:	Bc. Barbora Galdová
Katedra:	Katedra anglistiky a amerikanistiky
Název česky:	Kompetenční model tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých
Název anglicky:	Competency Model of Interpreters at Josiah Venture's English Camps
Vedoucí práce:	Mgr. Marie Sandersová, Ph.D
Počet stran:	95 (včetně příloh)
Počet znaků:	178 853 (včetně příloh a poznámkového aparátu)
Počet příloh:	2
Počet titulů použité literatury:	46
Klíčová slova v ČJ:	Kompetence, kompetenční model, English camp, Křesťanská akademie mladých, Josiah Venture měkké kompetence, odborné kompetence obecné, odborné kompetence specifické
Klíčový slova v AJ:	Competence, competency model, English camp, Křesťanská akademie mladých, Josiah Venture, soft skills, general skills, domain-oriented skills.

Anotace v ČJ:

Práce se zabývá sestavením kompetenčního modelu tlumočnicka na English campech Křesťanské akademie mladých. V teoretické části představuje pojmy kompetence a kompetenční model a možné přístupy k jeho tvorbě. Navrhuje také možná dělení kompetencí do kategorií. Dále se zabývá pojmem kompetence v kontextu tlumočení. Snaží se vybrat relevantní literaturu, která se zabývá tlumočnickými kompetencemi a ukázat, jaké kompetence jsou v ní považovány za zásadní pro úspěšné tlumočení. Praktická část pomocí polostrukturovaných rozhovorů s devíti respondenty rozdělenými do tří respondenčních skupin: organizátoři, tlumočníci a účastníci, navrhuje nejprve tři předběžné kompetenční modely a po té finální kompetenční model tlumočnicka na English campu. Závěrečná část srovnává kompetence zařazené do kompetenčního modelu s kompetencemi diskutovanými v tlumočnické literatuře.

Anotace v AJ:

This thesis deals with designing a competency model of an interpreter at English camps held by Křesťanská akademie mladých. In its theoretical part it introduces the terms competence and competency model and different approaches that to its design that can be taken. It also suggests different ways to categorize competences. It also deals with the concept of competence in the context of interpreting. It attempts to choose relevant authors who deal with interpreter's competences and to present the competences they consider vital for successful interpreting. The practical part of the thesis tries to design a competency model. It uses the method of semi-structured interview nine respondents divided into three categories: organizers, interpreters and attendants. It first designs three draft competency models and then a final competency model of the interpreter at English camps. Its final part discusses the differences between the competences of the newly built competency model and the competences presented in interpreting theory literature