Kompetencje miękkie tłumacza przysięgłego

Magdalena Łomzik

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
magdalena.lomzik@up.krakow.pl

Streszczenie

Uzyskanie uprawnień do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego, który w Polsce należy do zawodów regulowanych, zakłada spełnienie prawnie określonych wymogów formalnych. Wśród nich nie znajdziemy jednak kompetencji miękkich, takich jak np. asertywność. Także opracowania naukowe na temat kompetencji tłumacza przysięgłego koncentrują się głównie na kompetencji językowej, kulturowej, tłumaczeniowej, wiedzy specjalistycznej, rzadziej kompetencji etycznej. Jednakże na podstawie omówionych w literaturze przedmiotu problemów związanych z wykonywaniem tego zawodu można ustalić kompetencje miękkie, które są przydatne lub niezbędne w pracy tłumacza przysięgłego. Celem artykułu jest próba usystematyzowania takich kompetencji miękkich.

Słowa kluczowe: kompetencje tłumacza, tłumacz przysięgły

Abstract

Soft Competences of a Sworn Translator

Obtainment of the right to practice the profession of a sworn translator, which in Poland belongs to regulated occupations, consists in the fulfilment of legally defined formal requirements. Among them, however, there is no place for soft competences, such as assertiveness. Furthermore, scientific studies on the competence of a sworn translator mainly focus on linguistic, cultural, translation skills, specialist knowledge, and rarely ethical competence. However, on the basis of problems related to the profession discussed in the literature, it is possible to determine soft skills that are useful or necessary in the work of a sworn translator. The aim of the article is to attempt to systematize such soft competences.

Keywords: translator's competences, sworn translator

Wstęp

Wprowadzony na mocy Ustawy z dnia 25 listopada 2004 o zawodzie tłumacza przysięgłego¹ egzamin na tłumacza przysięgłego przyczynił się do podniesienia kwalifikacji nowo ustanowionych tłumaczy przysięgłych, jednakże jak wynika z doświadczeń wielu osób, które zdały ten egzamin, uzyskanie uprawnień tłumacza nie zawsze jest jednoznaczne z posiadaniem odpowiedniego przygotowania do wykonywania tego zawodu. Zgodnie z art. 2 pkt 1 u.z.t.p. tłumaczem przysięgłym może zostać ustanowiona osoba, która oprócz spełnienia formalnych wymogów (status osoby fizycznej, obywatelstwo polskie lub jednego z dopuszczonych państw członkowskich, zdolność do czynności prawnych, niekaralność, ukończone studia wyższe) złoży państwowy egzamin na tłumacza przysięgłego, potwierdzając tym samym posiadanie biegłej znajomości języka polskiego i obcego (wraz z terminologią specjalistyczną) oraz umiejętność dokonywania przekładu pisemnego i ustnego². Mogłoby się wydawać, że ustawodawca oczekuje od kandydata na tłumacza przysięgłego „tylko” kompetencji językowej i tłumaczeniowej, jednakże Kubacki (2012: 265 i nast.) wskazuje, że niezbędne są nie tylko kompetencja językowa i tłumaczenia ustnego i pisemnego, lecz także kompetencja kulturowa, translatoryczna i fachowa oraz dodatkowo kompetencja etyczna. Na egzaminie na tłumacza przysięgłego sprawdzane są również takie kompetencje jak radzenie sobie z emocjami, dostosowanie się do trudnych warunków pracy (odręczne sporządzanie tłumaczeń, stosunkowo mało czasu, brak ważnych pomocy warsztatowych) oraz efektywne wykorzystanie słowników. Od tłumaczy przysięgłych wymaga się jednak znacznie więcej niż od kandydatów: rola ślubowania (art. 7 u.z.t.p.) zobowiązuje ich do starannego i bezstronnego wykonywania tłumaczeń, dochowania tajemnicy prawnie chronionej oraz kierowania się uczciwością i etyką zawodową, natomiast art. 14 i 15 u.z.t.p. przewiduje także posiadanie kompetencji miękkich, takich jak gotowość do doskonalenia kwalifikacji oraz stałą dyspozycyjność. W literaturze przekładoznawczej często opisywane są specyficzne problemy występujące w codziennej pracy tłumacza przysięgłego, na podstawie których można podjąć próbę ustalenia katalogu oczekiwanych kompetencji miękkich tłumacza przysięgłego.

Kompetencje miękkie tłumacza przysięgłego

Przyjmując definicję Jeruszki (2016: 58), kompetencje miękkie (zwane także interpersonalnymi, społecznymi, psychospołecznymi, ponaddiscyplinarnymi)³ to takie dyspozycje/cechy człowieka, które można wykorzystać na wielu różnych ścieżkach kariery. Nie są to cechy wrodzone, lecz kształtowane i rozwijane w procesie wychowania i w toku

całego życia. Ponadto wyróżnia ich stała aktualność oraz niedookreślenie i labilność. Przeciwnieństwem kompetencji miękkich są kompetencje twarde, czyli takie umiejętności, które są związane z zadaniami na konkretnym stanowisku pracy, są jednoznacznie sformułowane i przez to łatwo weryfikowalne, ale w odróżnieniu od kompetencji miękkich mogą ulec modyfikacji, np. w przypadku zmiany technologii. Jeruszka (2016: 59 i nast.) przytacza listę kompetencji miękkich autorstwa W. Szulc, która obejmuje łącznie 26 kompetencji, takich jak asertywność, autoprezentację, budowanie relacji, dążenie do rezultatów, dążenie do sukcesu, etykę i wartości, gotowość do uczenia się, inteligencję emocjonalną, komunikatywność, kontrolę emocjonalną, kreatywność, kulturę osobistą, nawiązywanie kontaktu, negocjowanie, organizację pracy własnej, orientację na działanie, pewność siebie, prowadzenie prezentacji, przywództwo, radzenie sobie ze stresem oraz radzenie sobie z problemami, samodzielność, aktywne słuchanie, współpracę w zespole, wywieranie wpływu i wytrwałość.⁴ Jak pokazuje powyższe zestawienie kompetencji miękkich, są one rozumiane w szerokim znaczeniu i dlatego można wykorzystać je do opisu wymaganych kompetencji w odniesieniu do przedstawicieli różnych zawodów, także do tłumaczy przysięgłych.

Jedną z najważniejszych kompetencji miękkich, do której tłumacza przysięgłego zobowiązuje rota ślubowania jest **przestrzeganie zasad etycznych**. Co prawda ustawodawca nie określił takich zasad, ani też nie wskazał na ich źródło, jednakże można przyjąć, że są nimi zasady zawarte w *Kodeksie zawodowym tłumacza przysięgłego* (Tepis 2018)⁵, ponieważ Ministerstwo Sprawiedliwości brało udział w opracowaniu tego kodeksu.⁶ KZTP określa zasady etyczne aż w 15 paragrafach, przy czym w odróżnieniu od innych branżowych zasad etycznych, np. zawartych w *Karcie Tłumacza Polskiego*, wskazuje na obowiązek zachowania szczególnej staranności, korzystanie z konsultacji ze specjalistami, odmowę wykonania tłumaczenia wyłącznie z uzasadnionych powodów, terminowe wykonywanie tłumaczeń, obowiązek udzielania pomocy językowej w sytuacjach nadzwyczajnych, solidarność koleżeńską i międzynarodową. Do przestrzegania zasad etycznych obliguje tłumacza przysięgłego również jego status osoby zaufania publicznego (por. Kubacki 2012: 154), który wymaga od niego także odpowiedniej **autoprezentacji**, czyli budowania pozytywnego wizerunku całej grupy zawodowej. Przy tym ważna jest nie tylko wysoka jakość tłumaczenia, lecz także **pewność siebie**, która uwidacznia się np. w świadomości poziomu swoich kwalifikacji i własnego dorobku translatorskiego, do których tłumacz powinien dopasować ceny za tłumaczenie (na wolnym rynku), nie godząc się na zbyt niskie wynagrodzenie, które prowadzi do dumpingu cenowego i obniżania wartości jego pracy (Cieślik i in. 2018: 122).

Ponadto bardzo ważną kompetencją tłumacza jest także **kultura osobista**, zakładająca wyrażanie szacunku do klientów poprzez punktualność i odpowiedni do sytuacji wygląd zewnętrzny (Razborsek 2015: 21) oraz zadbane biuro (Stolze 2014: 37).

Z przywołanego powyżej obowiązku zachowania bezstronności wynika kolejna kompetencja, jaką jest **asertywność**. Tłumacz przysięgły musi być asertywny w stosunku do klientów (zarówno osób fizycznych, jak i biur tłumaczeń), w szczególności aby nie ulegać nieuprawnionym żądaniom klientów. Przykładami takich żądań może być nadinterpretacja, pominięcie fragmentu tekstu na korzyść klienta lub dopisanie brakujących informacji (par. 17 KZTP) czy też propozycje tzw. „depozytu materiałów” lub umieszczenia niezgodnej z prawdą formuły poświadczającej zgodności tłumaczenia z dokumentem oryginalnym. Jako asertywność należy rozumieć także umiejętność odmowy przyjęcia zlecenia, jeżeli tłumacz nie posiada odpowiednich kwalifikacji i znajomości danej dziedziny (par. 6 KZTP). Jednakże w odniesieniu do zleceń udzielonych przez organy sprawiedliwości tłumacz zgodnie z art. 15 u.z.t.p. może odmówić wykonania tłumaczenia tylko ze szczególnie ważnych przyczyn, których przepisy prawa nie precyzują. Według Cieślaka i in. (2018: 52) mogą to być okoliczności powodujące wyłączenie tłumacza na mocy prawa, choroba tłumacza, opieka nad członkiem rodziny, nieznajomość odmiany języka obcego lub wąskospecjalistyczna terminologia. W przypadku występowania takich przyczyn, jak np. brak wiedzy specjalistycznej, tłumacz musi zwrócić się do zleceniodawcy z prośbą o zwolnienie z wykonania tłumaczenia, ale nie ma pewności, czy zostanie zwolniony. Ograniczona możliwość odmowy przyjęcia zlecenia bez wątplenia utrudnia **organizację pracy własnej**, która odgrywa ważną rolę w pracy każdego tłumacza ze względu na terminy realizacji poszczególnych zleceń. Spokojną pracę tłumacza przysięgłego często utrudniają obszerne zlecenia z sądów i prokuratur z krótkim terminem realizacji, jak i wezwania do natychmiastowego stawienia się np. na komisariacie policji. Ponadto należy uwzględnić, że tłumacze często nie są informowani, jak długo dane tłumaczenie ustne będzie trwać (Mendel 2011: 10), co w przypadku powołania w postępowaniu przyspieszonym może wpływać negatywnie nie tylko na organizację życia zawodowego, lecz także rodzinnego.

W pracę każdego tłumacza wpisuje się **radzenie sobie z problemami**, w szczególności terminologicznymi, jednakże w codziennych czynnościach tłumacza przysięgłego pojawia się wiele innych problemów zawodowych, wynikających głównie ze współpracy z wymiarem sprawiedliwości. Należą do nich kwestionowanie wysokości naliczonego wynagrodzenia (por. Zieliński 2016: 121) czy też konieczność przeforsowania żądania o zapoznanie się z aktami sądowymi w ramach przygotowania do tłumaczenia ustnego (por. Thormann 2011: 11 i nast.;

Cieślik i in. 2018: 115). Często bowiem zdarza się, że pracownicy wymiaru sprawiedliwości uważają, że tłumacz nie musi mieć wglądu do wcześniejszej dokumentacji sprawy, gdyż powinien potrafić tłumaczyć ustne relacje świadków między sądem a nimi bez konieczności poznawania sprawy merytorycznie (Mendel 2011: 10 i nast.). Rozwiązywanie problemów związane jest również z **umiejętnością przystosowania się**. Tłumacz przysięgły wykonujący tłumaczenie ustne musi być nie tylko gotowy do pracy w różnych miejscach, takich jak sądy, komisariaty, notariaty czy w terenie, np. przy oględzinach, lecz także umieć dostosować się do warunków, w jakich ma pracować. Przykładowo Tryuk (2006: 121) wskazuje na trudne warunki pracy tłumaczy w sądzie wynikające ze złej słyszalności, braku bezpośredniego kontaktu wzrokowego z obcojęzyczną osobą, przeciągające się godziny pracy tłumacza bez wsparcia drugiego tłumacza oraz także brak przerw w tłumaczeniu. Tłumacz w sądzie musi liczyć się również z tym, że może zostać poproszony o przetłumaczenie różnego rodzaju dokumentów, zaczynając od tekstów sądowych, poprzez ekspertyzy medyczne, wypowiedzi stron (zarówno w formie krasomówczej, jak i z przerywanymi zdaniami, równoważnikami zdań czy niegramatycznymi wypowiedziami, zawierające język prawny, kolokwialny, wulgaryzmy czy żargon) oraz powinien spodziewać się wszystkich form tłumaczenia ustnego (Tryuk 2010: 15 i nast.). Wyzwaniem są także austriacka i szwajcarska odmiana języka niemieckiego oraz dialekty i idiolekty, które utrudniają zrozumienie wypowiedzi w języku obcym. Warto również uwzględnić brak odpowiednich pomieszczeń, np. na komisariacie, które umożliwiają tłumaczowi optymalną koncentrację, jak i zapewniają bezpieczeństwo tłumacza podczas tłumaczenia wypowiedzi podejrzanych.

Dostosowanie się do różnych warunków pracy może ułatwić posiadanie kolejnej kompetencji, jaką jest **gotowość do uczenia się**. Ciągłe podnoszenie swoich umiejętności, zwłaszcza językowych, umożliwia zapewnienie wysokiej jakości przekładów wykonywanych przez każdą grupę tłumaczy (por. Mayoral Asensio 2016: 313), jednakże tłumacz przysięgły jest do tego zobowiązany przepisami prawa (art. 14.1. u.z.t.p.), przy czym dotyczy to nie tylko doskonalenia kwalifikacji zawodowych, językowych i merytorycznych, lecz także zdobywania wiedzy w zakresie aktualnych przepisów prawa, jak np. z zakresu ochrony danych osobowych (par. 11 KZTP). Obowiązek stałego podnoszenia kwalifikacji wynika bezpośrednio z wymaganej od tłumacza **samodzielności** i osobistej odpowiedzialności za tłumaczenie. Samodzielność tłumacza przysięgłego jest w sposób szczególny niezbędna w przypadku wykonywania tłumaczenia ustnego, gdyż tłumacz przysięgły w odróżnieniu np. od tłumacza konferencyjnego jest zdany wyłącznie na siebie (Tryuk 2006: 27). Także w odniesieniu do tłumaczeń pisemnych można mówić o samodzielności tłumacza przysięgłego w związku z jego

odpowiedzialnością za rzetelne sporządzenie tłumaczenia (par. 2 KZTP), która zakłada osobiste wykonanie tłumaczenia w określonym terminie ewentualnie osobiste sprawdzenie tłumaczenia przygotowanego przez innego tłumacza. Mimo iż samodzielność odgrywa bardzo ważną rolę w pracy tłumacza to jednocześnie istotna jest również **umiejętność pracy w zespole**. W przypadku tłumacza przysięgłego jako pracę w zespole można postrzegać pomoc w wykonaniu zlecenia, zarówno poprzez konsultacje z innymi tłumaczami, jak i przejęcie części zlecenia. Z ankiety przeprowadzonej przez Solovą (2013: 228), wynika, że aż 72% ankietowanych tłumaczy kontaktuje się z innymi tłumaczami, a 84% ze specjalistami z innych branż. Udzielanie sobie wzajemnej pomocy pomiędzy tłumaczami przysięgłymi, szczególnie w trudnych tłumaczeniach czy w wykonaniu tłumaczenia w wyznaczonym terminie, którego dotrzymanie jest zagrożone w związku z wystąpieniem nieoczekiwanej sytuacji, jest jedną z zasad etycznych zawartych w pkt 14 KZTP. Bez wątpienia solidarność koleżeńska służy **budowaniu relacji** z innymi tłumaczami. Tłumacz przysięgły buduje relacje także z klientami, w odniesieniu do których istotne są nie tylko **umiejętność nawiązania kontaktu i komunikatywność**, lecz także **inteligencja emocjonalna**, w szczególności w przekładzie sądowym, w którym tłumacz jako odtwórca także emocji obcojęzycznej osoby musi najpierw doskonale umieć się wczuć w daną osobę (por. M. Tryuk 2006: 69 i nast.), jak i również kierować się empatią w przypadku konieczności udzielenia pomocy językowej w wypadkach losowych, aby ratować czyjeś zdrowie, życie lub mienie (art. 10 KZTP).

Oprócz powyżej opisanych kompetencji, które wynikają z charakteru pracy tłumacza przysięgłego, można wskazać także na kompetencje, które odnoszą się w takim samym stopniu do innych grup tłumaczy⁷. Bez wątpienia należą do nich:

- **kontrola emocjonalna**, rozumiana przede wszystkim jako umiejętność radzenia sobie ze stresem, jak i umiejętność ukrycia własnych emocji,
- **umiejętność podejmowania decyzji**, zarówno w odniesieniu do procesu przekładu, np. wybór odpowiedniego ekwiwalentu, jak i w odniesieniu do czynności okołotłumaczeniowych, np. przyjęcie lub odrzucenie zlecenia z określonym terminem lub o określonej tematyce,
- **dążenie do rezultatów lub sukcesu/ wytrwałość/ orientacja na działanie**, w szczególności w przypadku bardzo trudnego słownictwa specjalistycznego,
- **kreatywność**, np. przy rozwiązywaniu problemów tłumaczeniowych,

- **aktywne słuchanie**, które jest podstawą tłumaczenia ustnego, gdyż tłumacz musi najpierw usłyszeć i zrozumieć treść komunikatu, aby móc go przełożyć na inny język (Tymczyńska 2015: 105 i nast.),
- **nawiązanie kontaktu, komunikatywność i umiejętność prowadzenia negocjacji** (por. Mayoral Asensio 2016: 307; Stolze 2014: 17).

Mimo iż opracowane przez Jeruszkę (2016: 58) zestawienie kompetencji miękkich jest bardzo obszerne, to jednak nie jest ono wyczerpujące. Przykładowo zgodnie z wynikami badań Chaumien (2016: 30) zleceniodawcy oczekują od tłumacza takich kompetencji jak zachowanie, przestrzeganie etykiety biznesu, komunikatywność, zorientowanie na klienta, otwartość, organizacja pracy, profesjonalizm, reakcja na krytykę, przedsiębiorczy sposób myślenia, współpraca, prezentacja własnych usług, umiejętność pracy w zespole, decyzyjność, inicjatywa, zachowanie przy stole, umiejętność negocjacji i innowacyjność.

Wnioski

Nie ulega wątpliwości, że podstawowe kompetencje, takie jak wiedza specjalistyczna i ogólna, kompetencja językowa, kulturowa i przekładu, należy traktować jako bardzo ważne w pracy tłumacza przysięgłego, jednakże jak wynika z powyższego zestawienia, tłumacz przysięgły powinien cechować się wieloma kompetencjami miękkimi, które nie sposób ująć w zamkniętym katalogu. Wiele z nich, oczekuje się w mniejszym lub większym stopniu od wszystkich tłumaczy, zarówno przysięgłych, jak i nieprzysięgłych, ustnych, jak i pisemnych. Przykładowo brak umiejętności prowadzenia negocjacji czy otwartości na klienta może spowodować pogorszenie sytuacji materialnej każdego tłumacza, gdyż klienci mogą zrezygnować z usług „niemiłego/ niedyspozycyjnego”. Jednak niektóre kompetencje miękkie, takie jak asertywność, dyspozycyjność czy dobra organizacja pracy, odgrywają szczególne znaczenie w przypadku wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego, gdyż ich nieposiadanie może prowadzić do naruszenia ustawowych obowiązków tłumacza przysięgłego i konieczności poniesienia wynikających z tego konsekwencji. Brak gotowości do doskonalenia swoich umiejętności, który może prowadzić do obniżenia jakości tłumaczenia, nabiera większego znaczenia w kontekście odpowiedzialności za wykonane tłumaczenia, ponieważ tłumacz przysięgły, w odróżnieniu od pozostałych grup tłumaczy, może zostać pociągnięty nie tylko do odpowiedzialności cywilnej, lecz także zawodowej. W związku z tym konieczne wydaje się uwzględnienie kompetencji miękkich w kształceniu przyszłych tłumaczy, za czym przemawia również rozbieżność występująca pomiędzy programami kształcenia w Polsce a

realiami zawodowymi (por. Ndiaye 2011; Kubacki 2012) oraz przekonanie adeptów zawodu tłumacza przysięgłego o niewielkiej wadze kompetencji miękkich (por. Dybiec 2008). Biorąc przykład ze studiów opartych na modelu EMT (por. np. Dybiec-Gajer 2012; Klimkowska/Klimkowski 2015), kompetencje miękkie powinny stanowić element także programów szkoleniowych przygotowujących kandydatów na tłumacza przysięgłego, co umożliwiłoby im wgląd w rzeczywistą trudność wykonywania tego zawodu, a nie tylko przygotowywało do zdania egzaminu na tłumacza przysięgłego.

Przypisy

¹ Dz.U. 2004 nr 273 poz. 2702 (skrót u.z.t.p.)

² Forma egzaminu na tłumacza przysięgłego jest często krytykowana, według Ł. Biel (2018: 38 i nast.) aktualnie egzamin odbiega od realiów wykonywania zawodu, nie uwzględniając np. kompetencji wyszukiwania informacji poprzez ograniczenie dozwolonych na egzaminie pomocy warsztatowych.

³ Termin *kompetencje miękkie* stosowany jest w psychologii zarządzania, natomiast językoznawcy posługują się odmiennym nazewnictwem i podziałem kompetencji. Przykładowo Kirlay (2000: 13) wyróżnia kompetencję tłumaczeniową i kompetencję tłumacza. Dzięki kompetencji tłumaczeniowej tłumacz potrafi sporządzić poprawne translaty, natomiast kompetencja tłumacza umożliwia mu skuteczne funkcjonowanie w świecie biznesu. Kompetencje miękkie lub tylko wybrane z nich można utożsamić np. z cechami charakteru i predyspozycjami (Pieńkos 2003; Hejwowski 2004), komponentami psychofizjologicznymi w modelu Pacte (Dybiec-Gajer 2013) czy umiejętnościami transferowalnymi (Piotrowska 2007). Często są one częściowo wliczane do innych rodzajów kompetencji, np. do kompetencji emocjonalnej, społecznej i personalnej (Scheller-Bolz 2010) czy kompetencji świadczenia usług tłumaczeniowych w modelu EMT (por. np. Klimkowska/Klimkowski 2015).

⁴ Niektóre z podanych przez Jeruszkę kompetencji miękkich, jak np. wartości, można poddać w wątpliwość, na co sama zwraca ona uwagę, wskazując, że poszczególni badacze reprezentują różne poglądy odnośnie zaliczenia wybranych kompetencji do kompetencji miękkich (Jeruszka 2016: 58).

⁵ Skrót KZTP. *Kodeks zawodowy tłumacza przysięgłego*, przyjęty uchwałą PT TEPIS z dnia 01.10.2018, zastąpił wcześniej obowiązujący *Kodeks tłumacza przysięgłego* (skrót KTP, zob. Kierzkowska 2011).

⁶ Co prawda zgodnie z badaniami przeprowadzonymi na przełomie 2002 i 2003 roku przez Tryuk (2006: 43) 61% tłumaczy zna zasady etyczne sformułowane w KTP, lecz zaledwie 13% je przestrzega, jednakże ankietowani podali, że odwołują się do innych zasad etycznych, takich jak: własny kodeks postępowania, kodeks moralny czy Dekalog. W związku z wprowadzeniem egzaminu na tłumacza przysięgłego, na którym oceniane jest zastosowanie (zawartych w KTP/KZTP) zasad sporządzania tłumaczeń poświadczonych, można przypuszczać, że aktualnie więcej tłumaczy potwierdziłoby przestrzeganie zasad etycznych z KTP/KZTP. Przypuszczenie to potwierdzają także wyniki nowszych badań zawartych w *Raporcie na temat jakości tłumaczenia w postępowaniu karnym* (Mendel 2011: 33), zgodnie z którymi wszyscy ankietowani tłumacze przysięgli znają zasady etyczne przedstawione w KTP.

⁷ Por. np. J. Pieńkos (2003), K. Hejwowski (2004) czy D. Scheller-Bolz (2010).

Bibliografia

- Biel, Łucja (2017) „Egzamin na tłumacza przysięgłego a realia wykonywania zawodu: głos krytyczny w sprawie weryfikowania kompetencji kandydatów na tłumacza przysięgłego”. *Rocznik przekładoznawczy. Studia nad teorią, praktyką i dydaktyką przekładu*, 12/2017; 33–40.
<http://dx.doi.org/10.12775/RP.2017.002>

- Chaumien, Giselle (2016) „Soft Skills im Tagesgeschäft: Was Auftraggeber sich von Übersetzern wünschen”. *MDÜ* 4/2016; 29–32.
- Cieślík, Bolesław, Danuta, Kierzkowska, Anna, Michalska, Dorota, Staniszevska-Kowalak, Jacek Zieliński (2018) *Tłumacz przysięgły. Status prawny i zawodowy*. Warszawa: Wydawnictwo Translegis.
- Dybiec, Joanna (2008) „W poszukiwaniu normy? Problematyka kształcenia tłumaczy przysięgłych a *Kodeks tłumacza*”. *Rocznik Przekładoznawczy. Studia nad teorią, praktyką i dydaktyką przekładu*, 3-4/2008; 261–270.
<http://dx.doi.org/10.12775/RP.2008.019>
- Dybiec-Gajer, Joanna (2012) „Kompetencje profesjonalnego tłumacza a kształcenie i sukces zawodowy. Model kompetencji EMT z perspektywy polskich tłumaczy Parlamentu Europejskiego”. [W:] Maria Piotrowska, Artur Czesak, Aleksander Gomola, Sergiy Tyupa (red.), *Kompetencje tłumacza. Tom dedykowany prof. dr hab. Elżbiecie Tabakowskiej*. Kraków: Tertium.
- Dybiec-Gajer, Joanna (2013) *Zmierzyć przekład? Z metodologii oceniania w dydaktyce przekładu pisemnego*. Kraków: Universitas.
- Hejwowski, Krzysztof (2004) *Kognitywno-komunikacyjna teoria przekładu*. Warszawa: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Jeruszka, Urszula (2016) *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*. Warszawa: Difin.
- Kierzkowska, Danuta (2011) *Kodeks tłumacza przysięgłego z komentarzem 2011*. Warszawa: Tēpis.
- Kiraly, Donald (2000) *A Social Constructivist Approach to Translator Education. Empowerment from Theory to Practice*. Manchester: St. Jerome.
- Klimkowska, Katarzyna, Konrad Klimkowski (2015) *Kształtowanie kompetencji świadczenia usług tłumaczeniowych z perspektywy przyszłych tłumaczy*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curii-Skłodowskiej.
- Kubacki, Artur D. (2012) *Tłumaczenie poświadczone. Status, kształcenie, warsztat i odpowiedzialność tłumacza przysięgłego*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Mayoral Asensio, Roberto (2003) *Translating Official Documents*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- Mendel, Anna (2011) *Raport z badania ankietowego na temat jakości tłumaczenia w postępowaniu karnym*. [pobrane z www.tepis.org.pl. Data ostatniego dostępu: 03.04.2018]

- Ndiaye, Iwona A. (2011) „Kształcenie tłumaczy ustnych w kontekście wymogów egzaminu państwowego na tłumacza przysięgłego”. *Rocznik przekładoznawczy. Studia nad teorią, praktyką i dydaktyką przekładu*, 6/2011; 179–191. <http://dx.doi.org/10.12775/RP.2011.013>
- Pieńkos, Jerzy (2003) *Podstawy przekładoznawstwa. Od teorii do praktyki*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Piotrowska, Maria (2007) *Proces decyzyjny tłumacza. Podstawy metodologii nauczania przekładu pisemnego*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej.
- Razborsek, Aleksandra (2015) „Des Dolmetschers Nöte”. [W:] *Der Richter und sein Dolmetscher – gut gedolmetscht fair verhandelt*. 19–24 [pobrane z www.gerichte-zh.ch. Data ostatniego dostępu: 03.04.2018].
- Scheller-Boltz, Dennis (2010) „Kompetenzanforderungen an Übersetzer und Dolmetscher”. *Das Wort. Germanistisches Jahrbuch Russland*; 213–233.
- Stolze, Radegundis (2014) *Praxishandbuch Urkundenübersetzung. Fertigkeiten. Terminologie. Rechtssprache*. Tübingen: Stauffenburg.
- Thormann, Isabelle (2011) „Qualifikationen und Kompetenzen von Sprachmittlern im Justizbereich”. *MDÜ*, 1; 10–14.
- Tepis (2018) *Kodeks zawodowy tłumacza przysięgłego* [pobrane z www.tepis.org.pl. Data ostatniego dostępu: 20.12.2018].
- Tryuk, Małgorzata (2006) *Przekład ustny środowiskowy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tryuk, Małgorzata (red.) (2010) *O tłumaczach, prawnikach, lekarzach i urzędnikach. Teoria i praktyka tłumaczenia środowiskowego w Polsce*. Warszawa: Bel Studio.
- Tymczyńska, Maria (2015) „Aktywne słuchanie”. [W:] Agnieszka Chmiel, Przemysław Janikowski (red.), *Dydaktyka tłumaczenia ustnego*. Katowice: Stowarzyszenie Inicjatyw Wydawniczych; 104–124.
- Zieliński, Lech (2011) „Egzamin na tłumacza przysięgłego a norma i jakość przekładu tekstów prawnych oraz prawniczych”, *Rocznik przekładoznawczy. Studia nad teorią, praktyką i dydaktyką przekładu*, 6/2011; 117–130.
- Zieliński, Lech (2016) „Garść uwag o potrzebie optymalizacji komunikacji między tłumaczami przysięgłymi a przedstawicielami organów ścigania, sposobach jej osiągnięcia i potencjalnych korzyściach”. *Comparative Legilinguistics International Journal for Legal Communication*, 25/2016; 111–128. <https://doi.org/10.14746/cl.2016.25.07>