

Pécsi Tudományegyetem
Bölcsészettudományi Kar
Nyelvtudományi Doktori Iskola
Alkalmazott Nyelvészeti Program

Bajzát Tünde

**A mérnökök kommunikatív és
interkulturális kompetenciája: elvárások és
felkészítés**

TÉZISEK

Témavezető

Borgulya Istvánné CSc
habilitált egyetemi docens

Pécs

2010

Bevezetés

Globalizálódó világunkban kulcsfontosságú más nyelvek és kultúrák ismerete és megértése a sikeres nemzetközi érintkezések elérése érdekében. Különösen hangsúlyos ez a külföldi érdekeltségű és tulajdonú vállalatok dolgozói számára, mely vállalatok száma napjainkban egyre gyorsabb ütemben nő. Magyarország Európai Unió tagja, európai integrációnk, a technológiai fejlődés, a tanulmányi és munkavállalói mobilitás is indokolja tudásunk interkulturális irányba való gyarapítását. Gyakorló nyelvtanárként egyrészt fontos feladatnak tartom, hogy a diákjaimat tájékoztatni tudjam a munkahelyen rájuk váró nyelvi és kulturális feladatokról, másrészt pedig célom az is, hogy fel is tudjam készíteni a hallgatókat a munkahely nyelvi és kulturális kihívásaira. Eddigi tanulmányaim során azt tapasztaltam, hogy több tudományos munka vizsgálta a vállalati nyelvhasználatot üzleti szempontból és a közgazdasági végzettségűek szemszögéből. Azonban nem született még olyan tanulmány, amely a gépészmérnöki végzettségűek nézőpontjából végzett volna kutatást, s főképp nem a borsodi régióban.

A disszertáció célja

Napjainkban az idegennyelv-tudás alapvető fontosságú a szakmák gyakorlásában. Ezért a kutatás egyik célja, hogy ismereteket kapjunk arról, hogy milyen igények jellemzik az idegennyelv-tudás piacot a borsodi régió vállalatainál, arról, hogy a Miskolci Egyetemen végzett mérnökök mennyire tudnak helytállni a munkahelyen a szerzett nyelvtudásuk és kultúraismeretük birtokában. Másik célja megismerni az idegen nyelvek presztízsét a műszaki foglalkozásuk tekintetében, a külföldi tanulmányutak és továbbképzések lehetőségeit és kihívásait. A dolgozat fő célja megállapítani, hogy figyelembe veszi-e az oktatás a vállalatok valós igényeit, arra készíti-e fel a leendő mérnököket nyelvtudásuk vonatkozásában, amire munkájuk eredményes végzéséhez szükségük van. A kapott eredmények alapján megállapításokat, következtetéseket és javaslatokat tehetünk arra, hogy mit és hogyan érdemes megváltoztatni a magyarországi idegen nyelv- és szaknyelvtanításban azért, hogy az idegen nyelvet és szaknyelvet elsajátítók kommunikatív és interkulturális kompetenciái jobban megfeleljenek a vállalati elvárásoknak.

E kérdések megválaszolásában kulcsfontosságú a kompetenciák köre. Mára a kompetencia fogalma nagyon gyakran használt kifejezéssé vált és a különböző tudományterületeken a fogalom különféle jelentéseivel találkozhatunk.

Jelen munka a kompetencia fogalmát a nyelvhasználat, azon belül is a vállalati kommunikáció szemszögéből vizsgálja. Az értekezés bemutatja az oktatásban szereplő kompetencia fogalmakat és összehasonlítja azokat a vállalati kommunikáció során használt kompetenciákkal. Ez alapján következtetéseket von le, ajánlásokat és javaslatokat tesz a változtatás irányára a felsőoktatásban, azért, hogy a tanulói kompetenciák jobban megfeleljenek az aktuális piaci igényeknek.

A disszertáció központi kérdése

Disszertációm középpontjában a mérnök áll, akinek mind inkább eltérő kultúrákból származó munkatársakkal kell szakmai feladatokat megoldania. A mérnökre váró munkaerő piaci kihívások, a munkahelyi feladatok és a hozzájuk kapcsolódó kommunikatív és interkulturális kompetencia a központi gondolat. E nézőpontból nézve a mérnök a multikulturális környezetet jelentő munkájában több szerepkört tölt be:

- egy vállalat tagja – ehhez ismernie kell a vállalati kommunikáció működését és birtokában kell lennie a vállalati kommunikációban való részvételhez szükséges szociális és kommunikációs kompetenciának;
- szakmáját gyakorló szakember – ehhez idegen nyelvi szakmai kommunikációs készségre, ezen belül szaknyelvismeretre van szüksége idegen nyelven (is);
- gyakran üzleti tárgyalások résztvevője – emiatt rendelkeznie kell a tárgyalási, illetve üzleti kommunikációs készségekkel;
- multikulturális szituációk megélője – ezért interkulturális kompetenciával kell rendelkeznie;
- szakmai továbbképzéseken vesz részt itthon és külföldön egyaránt – ehhez kommunikatív és interkulturális kompetenciával kell rendelkeznie.

A szakirodalomban e nézőpontból kerestem forrásanyagot: támpontokat, modelleket, megközelítéseket és vettem őket alá a céloom elérését segítő vizsgálatnak.

Megvizsgálandó kérdések

Kutatásom során az alábbi kérdésekre kerestem a választ:

1. Mit vár, mit kér a vállalat az újonnan felvett munkatársaktól? Milyen a felvételi elbeszélgetésen elvárt nyelvtudás? Az idegennyelvtudáson kívül milyen más kompetenciákkal kell rendelkeznie az állásra jelentkező mérnöknek?
2. Milyen anyanyelvűekkel dolgoznak együtt a mérnökök? Mely idegen nyelvet/nyelveket használják a mindennapi munka során?
3. Van-e szükség szakfordítói képzettségre vagy gyakorlatra? A mindennapi munka során milyen idegennyelv-használatot igénylő tevékenységet végeznek a mérnökök és milyen gyakorisággal?
4. Milyen az idegen nyelvek presztízse a műszaki foglalkozásúak tekintetében? Van-e munkahelyi nyelvoktatás? Motiválja-e a munkahely a dolgozóit a nyelvtanulás tekintetében? Milyen külföldi tanulmányút és továbbképzési lehetőségek vannak a vállalatoknál?
5. Van-e különbség a nyelvvizsgák értékelése alapján vélhető és a valós nyelvtudás között?
6. Melyek a nyelvtudás szerzésének színterei? Mi jellemzi az idegen nyelvi nehézségek természetét?

7. Milyen kulturális hasonlóságokkal és különbségekkel kell tisztában lenniük a pályakezdőknek, a tanulmányútra készülőknek? Az interkulturális kompetencia mely komponenseire van leginkább szüksége a mérnököknek?

8. Összhangban van-e az oktatás célkitűzése a vállalati nyelvhasználati igényekkel illetve kompetencia-szükségletekkel? Melyek az oktatás számára levonható tanulságok? Hogyan kellene az általános idegen nyelv, a szaknyelv és az interkulturális kommunikáció oktatását megváltoztatni a versenyképesebb oktatás elérése érdekében?

1. A mérnökök munkavégzésének színhelye és a hozzá kapcsolódó idegen nyelvi kommunikációs tevékenység

A mérnökök szakmai idegennyelv-tudásukat túlnyomórészt vállalatoknál folytatott tevékenység keretében hasznosítják. E fejezetben ezért először azt a szűkebb (vállalati) és tágabb (kulturális) környezetet vizsgálom, amelyben a nyelvtudás hasznosítására szükség és mód van. Majd a kulturális beágyazottság tényét felvezetendő a legismertebb kultúra modellek vizsgálata és összehasonlítása következik. A fejezet harmadik részében a magyarországi munkaerőpiac idegen nyelvi és egyéb kompetencia elvárásait elemzem.

1.1. A vállalat és a kommunikáció

A vállalat, az üzleti világ az a közeg, amelyben a mérnököknek – közép- majd felsővezetőként – nem csupán anyanyelvükön, hanem idegen nyelven is napi kommunikációs feladatokat kell megoldaniuk.

A vállalat létének alapvető feltétele a kommunikáció, mert ez tartja össze a vállalat tagjait és teszi lehetővé, hogy a kitűzött cél elérése érdekében együttműködhessenek az alkalmazottak. A kommunikáció kapcsolja össze a vállalatot más vállalatokkal.

A vállalati kommunikáció irányát tekintve lehet belső és külső. A belső (intern) kommunikáció a vállalat tagjai között zajlik: a vezetők és a beosztottak közti, illetve a vezetők és beosztottak egymás közötti kommunikációja képezi fő típusait. A vállalat belső kommunikációja következtében képes a vezetési funkciókat betölteni, amelyek a tervezés, a szervezés, az irányítás és az ellenőrzés. Az intern kommunikáció formális és informális csatornákon keresztül zajlik (Borgulya, 2007a).

A külső kommunikáció (extern) a vállalat és annak külső környezete között megy végbe. A vállalat a gazdaság egészébe beágyazódva működik, léte függ a környezettel (a más vállalatokkal, a gazdaság más szereplőivel, a társadalommal, megrendelőivel) kialakított kapcsolatától, ezért a vállalat külső kommunikációjának egyrészt az a célja, hogy begyűjtse, elemezze, feldolgozza és hasznosítsa a vállalatot érintő információkat, másrészt, hogy önmagáról információt szolgáltatson (Borgulya, 2007a).

A mérnökök, miközben vállalatok alkalmazottaiként a vállalati kommunikáció szereplői, gyakorta folytatnak üzleti kommunikációt. Az üzleti kommunikáció során „... egy személy, csoport vagy szervezet (az adó) üzleti célú hírt ad át egy másik személynek, csoportnak, szervezetnek (a vevőnek)” (Borgulya, 1996: 24). A vállalati és az üzleti kommunikáció célja egyaránt a gazdálkodási feladatok megvalósítása. A vállalati kommunikáció szervezethez kötődik, és a vállalati cél megvalósítását helyezi előtérbe. Üzleti kommunikációt egyének vagy a vállalatok tagjai egyaránt folytathatnak, melynek célja az üzleti célok elérése (Borgulya, 2007a).

1.2. A vállalat, mint multikulturális színtér

Napjainkban világszerte mind gyakoribb, hogy a vállalatok különböző országokban, kultúrákban szocializálódott munkatársakat foglalkoztatnak. Egyre gyakoribb, hogy a vállalatok nemzetközi hálózatokban működnek együtt. Nemzetközi nagyvállalatok ismérve, hogy különböző országokban létesítenek tervező, fejlesztő, gyártó vagy szolgáltató leányvállalatokat. Az ilyen munkakörülmények kultúrák közötti kommunikáció szükségességét hozzák magukkal. A különböző kultúrák reprezentánsainak kommunikációját számos körülmény nehezíti, ezért ebben az alfejezetben azt vizsgáljuk, milyen ismérvekkel jellemezhető a kultúrák metszéspontjában folyó kommunikáció. A legismertebbek: *Kluckhohn és Strodbeck*, *Trompenaars*, és *Hofstede* modelljei.

Florence Rockwood Kluckhohn és Fred L. Strodbeck (1961) antropológusok szerint az érték orientációk összetett, de ugyanakkor kategóriákba sorolt elvekből áll, amelyek az értékelő folyamat három eleméből származnak, – a kognitív, az affektív és a direktív elemek – és meghatározzák az emberi cselekedetek és gondolatok sorrendjét és irányát, amelyek az emberi problémák megoldásaira keresik a választ. Ez alapján hat értékorientációt különböztethetünk meg: az emberi természet orientáció, az ember-természet orientáció, az idő orientáció, a cselekvés orientáció, a kapcsolat orientáció, és a tér orientáció (Kluckhohn és Strodbeck, 1961).

Kluckhohn és Strodbeck modelljét fejlesztette tovább *Fons Trompenaars* (1993) holland kutató, aki a kultúrák megkülönböztető jegyeit három kategóriába sorolta: a más emberekkel való kapcsolat, az idő kezelésének kérdése, a környezethez fűződő viszony alapján.

A három kategórián belül hét kulturális dimenziót különböztet meg, az első kategóriába tartoznak: az univerzalizmus illetve partikularizmus, individualizmus illetve kollektívizmus, érzelmileg semleges illetve érzelmileg telített magatartás, specifikus illetve diffúz kapcsolat, teljesítményorientált illetve egyéb körülmények által orientált, a második kategóriába tartozik: az idő kezelése, a harmadik kategóriába sorolta a környezethez, a természethez viszonyulást (Trompenaars, 1993).

Geert Hofstede (1984) az IBM alkalmazottak körében 50 országban végzett empirikus kutatási eredményeinek elemzése alapján a szervezeti struktúra négy dimenzióját különbözteti meg: hatalmi távolság, bizonytalanság kerülése, individualizmus vs. kollektívizmus, férfias illetve nőies értékek (Hofstede, 1984). További vizsgálatok és Michael Bond (1989) Kínai Értékrendszer Felmérésének eredményeivel történő összehasonlítások eredményeképpen Geert Hofstede megalkotta az ötödik dimenziót, amit a hosszú illetve rövid távú orientáció névvel látott el (Hofstede, 1984; Hofstede és Hofstede, 2008).

1.3. A vállalatok és a piac kompetencia igényei

Az 1990-es évektől Magyarország gazdasági és politikai életében jelentős változások következtek be, amelyek hatására felértékelődött az idegen nyelvek ismerete és használata, ezért az oktatás és a kutatás terén előtérbe kerültek a társadalmi és munkaerő-piaci igények és szükségletek feltérképezésének és kielégítésének kérdései.

Számos munka született, amely felmérte a hazai vállalatok nyelvhasználati igényeit és a kultúraközi kommunikáció aspektusait (András, 1999; Borgulya, 1996; Dannerer, 1992; Koster és Radnai, 1997, 1998; Teemant, Varga és Heltai, 1993). A kutatások a vállalatok vezetőinek és beosztottjainak idegennyelv-használatával és az ezzel kapcsolatos elvárásokkal, problémákkal és azok megoldásaival foglalkoztak. A vizsgálatok (András, 1999; Dannerer, 1992; Koster és Radnai, 1997, 1998; Teemant, Varga és Heltai, 1993) bizonyították, hogy a megkérdezett vállalatoknál összességében a német nyelv ismerete, gyakorlati tudása iránti igény volt a legmagasabb.

A XXI. században tovább folytatódott és más magyarországi régiókra is kiterjedt a vállalati és piaci igények felmérésének tanulmányozása. A kutatások különböző szemszögből vizsgálták meg a kérdést: álláshirdetések forráselemzéseinek (Híves, 2006; Sturcz, 2004), vállalati kutatás (Hajdú, 2007), végzős hallgatók körében végzett felmérés (Ablonczyné és Tompos, 2007) alapján.

Sturcz, Híves és Hajdú kutatásának eredménye alapján elmondható, hogy a munkáltatók körében a nyelvtudás pozíciója megerősödött. A vizsgálatok arra is felhívták a figyelmet, hogy elsősorban angol nyelvtudást várnak el az állásra jelentkezőktől, és egyre több munkáltató várja el egy második idegen nyelv ismeretét is, elsősorban a német nyelvet.

Az eredmények és az Oktatás-Statistikai Évkönyv adatai is bizonyították, hogy az elmúlt húsz évben jelentős mértékben átrendeződött az idegennyelv-tanulás palettája, megváltozott az idegen nyelvek presztízse, a nyelvtanulási motiváció. Húsz évvel ezelőtt az orosz nyelv tanulásának dominanciáját figyelhettük meg, mára ezt a szerepet az angol vette át. A német nyelv tanulása a húsz éves periódus feléig növekedett, majd csökkeni kezdett.

A kutatások (Ablonczyné és Tompos, 2007; Hajdú, 2007; Híves, 2006; Sturcz, 2004) arra is felhívták a figyelmet, hogy az idegennyelvtudáson kívül csapatmunkára való készséget, kezdeményező készséget, jó kommunikációs készséget, kreativitást, megbízható munkavégzést, problémamegoldó készséget, rugalmasságot és szervező készséget várnak el az állásra pályázóktól.

2. Nyelvi kompetencia, kommunikatív kompetencia, motiváció

Ebben a fejezetben – az előzőekben áttekintett mérnöki vállalati környezet szükségleteinek és a hazai felkészítésnek mintegy „elméleti ellenpontjaként” – folytatjuk a szakirodalmi áttekintést.

2.1. A kompetencia fogalmának kialakulása és fejlődése

Az 1950-es években *Avram Noam Chomsky* amerikai nyelvészprofesszor alkotta meg és vezette be a nyelvészetbe a kompetencia és performancia fogalmát. A kompetencia a beszélő nyelvtudását, a performancia a konkrét helyzetben történő tényleges nyelvhasználatot jelenti. (Chomsky, 1965). Chomsky elmélete számos későbbi modell alapjául szolgált.

Az 1970-es évek elején *Dell Hymes* az akkori új nyelvészeti irányzatok figyelembevételével Chomsky kompetencia és performancia fogalmainak újragondolását, átértelmezését érezte szükségesnek. Hymes a kulturális minták és szociális cselekvés tárgykörét figyelembe véve megalkotta kommunikatív kompetencia fogalmát, ami a nyelvi tudásból és a nyelvhasználatból áll (Hymes, 1972).

Michael Canale és Merrill Swain (1980) célja az volt, hogy kommunikatív kompetencia modelljük a tanuló kommunikációs szükségleteit elégítse ki. A modell az oktatási és az értékelési céloknak egyaránt megfelelni kívánt. Modelljük három kompetenciából tevődik össze, ezek: a nyelvi, a szociolingvisztikai és a stratégiai kompetencia (Canale és Swain, 1980). 1983-ban Michael Canale egy negyedik elemmel a beszéd- és szövegalkotói kompetenciával egészítette ki modelljüket (Canale, 1983).

Marianne Celce-Murcia – Dörnyei Zoltán – Sarah Thurell (1995) pedagógiai szempontú kommunikatív kompetencia modellje öt komponensből áll, ezek: a szövegalkotói kompetencia, a nyelvi kompetencia, az akciók kompetencia, a szociokulturális kompetencia, és a stratégiai kompetencia (Celce-Murcia – Dörnyei – Thurell, 1995).

2.2. Nyelvi és kommunikatív kompetencia az oktatás tükrében

A magyarországi Nemzeti Alaptanterv (NAT), az oktatási intézmények helyi tantervei és tanmenetei, és a magyarországi államilag elismert nyelvvizsgák rendszere is a Közös Európai Referenciakeret (a továbbiakban KER) irányelvei alapján készülnek. A KER meghatározza azt, hogy „... mire képes egy teljesen kompetens nyelvhasználó, valamint azt, hogy milyen ismeretek, készségek és attitűdök teszik lehetővé ezeket a tevékenységeket” (Közös Európai Referenciakeret, 2002: 159).

A KER alapján a nyelvtanuló kompetenciái: általános és kommunikatív nyelvi kompetenciákból állnak. Az általános kompetenciák közé tartoznak: a tényszerű ismeretek, a készségek és jártasságok, az egzisztenciális kompetencia, a tanulási képesség (Közös Európai Referenciakeret, 2002).

2.3. Motiváció

Az idegennyelv-elsajátítás hosszú és fárasztó folyamata során a tanuló lelkesedése, elszántsága és kitartása döntő szerepet játszanak abban, hogy a tanuló sikeres lesz vagy kudarcot vall. A motivációtól függ, hogy valaki miért választja egy nyelv tanulását és, hogy utána meddig és mekkora erőfeszítést hajlandó fordítani céljai eléréséért (Dörnyei, 2001).

Dörnyei Zoltán (2001) folyamat-központú modellje az oktatás szemszögéből vizsgálja a motiváció folyamatát. Az idegennyelv-elsajátítást nem lehet egy stabil, állandó érzelmi és mentális állapotnak tekinteni, mert a hónapok vagy évek során változik a tanulók motivációja. A modell a folyamatokat három szakaszra bontja. Az első szakasz, az úgynevezett választási motiváció (choice motivation). Ebben a szakaszban alakul ki a motiváció, ami azután az elérendő célok és feladatok végrehajtásához vezet. A második szakaszban a motivációt fenn kell tartani és védeni kell a tanulás folyamata során. Ezt a szakaszt végrehajtási motivációnak (executive motivation) hívják. A harmadik a visszatekintő-értékelő motiváció (motivational retrospection) szakasza. Ebben a szakaszban a tanuló visszatekintve értékeli, hogy mennyire volt sikeres a nyelvtanulással töltött időszak és következtetéseket von le a jövőbeli célokkal kapcsolatban (Dörnyei, 2001).

3. Az interkulturális kompetencia

Az angol nyelvű szakirodalomban az 1970-es és 1980-as években az interperszonális kommunikáció és az interkulturális kommunikáció kutatását egymástól függetlenül végezték a kutatók. Az interkulturális kommunikatív kompetencia kutatói a kulturális különbségeket vizsgálták és csak érintőlegesen foglalkoztak a kommunikációs viselkedésekkel és az interperszonális kommunikáció kutatói által feltett kérdésekkel.

Az amerikai diplomaták, a Peace Corps tengerentúli dolgozóinak tapasztalatai irányították rá a figyelmet az interperszonális kompetencia tanulmányozására interkulturális kontextusban (Martin, 1993).

3.1. Az interkulturális kompetencia definíciói, modelljei

Az egyik legismertebb modell *Michael Byram* (1997) interkulturális kommunikatív kompetencia modellje. Ez a modell az interkulturális kommunikatív kompetenciát az oktatási környezetben helyezi el, ezért magában foglalja és részletesen leírja az oktatási célokat, a tanulási színhelyeket, a tanári és a tanulói szerepeket. Byram interkulturális kommunikatív kompetencia modellje négy összetevőből áll: lingvisztikai kompetencia, szociolingvisztikai kompetencia, diskurzus kompetencia és interkulturális kompetencia. Az interkulturális kompetencia azt jelenti, hogy az egyén (vagy, ahogy Byram nevezi az interkulturális beszélő) rendelkezik az interkulturális kommunikációhoz szükséges ismeretekkel, attitűddel, megfigyelési és kapcsolatteremtő készségekkel, és értelmezési és közvetítői készségekkel. Ezek az aspektusok elviekben elsajátíthatóak tapasztalat és gondolkodás útján a tanár és az oktatási intézmények segítségével, de ha a tanár segítségével történik, akkor a tanár a tanulási folyamatot beágyazhatja egy tágabb oktatói filozófiába (Byram, 1997).

Byram (2009) a kritikák hatására tovább fejlesztette modelljét, és az interkulturális kompetencia négy alkotóelemét egy újabb elemmel látta el, melyet kritikus kulturális tudatosságnak nevezett el. A kritikus kulturális tudatosság célja, hogy a tanulókat arra bátorítsa, hogy gondolkodjanak kritikusan saját társadalmuk értékeiről, eszméiről, viselkedésmódjairól. Az idegennyelv-oktatásban a különböző társadalmak összehasonlításán keresztül valósul ez meg (Byram, 2009).

A magyar nyelvű szakirodalomból a két legismertebb elméletet Kurtán Zsuzsa és Bárdos Jenő elgondolásait emelném ki. *Bárdos Jenő* (2002) nyelvpedagógia megközelítése értelmében a kulturális kompetencia része a kommunikatív kompetenciának, annak társadalmi és kulturális viselkedési formáival van kapcsolatban. Társadalmi normák elsajátítását és betartását, gyakran ki sem mondott viselkedési szabályok elsajátítását, amelyek olyan értékekhez és elvárásokhoz kapcsolódnak, amelyektől jellegzetessé válik egy ország (Bárdos, 2002).

Kurtán Zsuzsa (2004) szerint az interkulturális kompetencia magában foglalja a kommunikatív kompetencia két elemét: a lingvisztikai és a pragmatikai kompetenciát. Kurtán elgondolása szerint a különböző kulturális csoportok közötti sikeres kommunikáció egyik fontos előfeltétele az interkulturális kompetencia, különös tekintettel a különbségek iránti érzékenységre.

Ezért a szaknyelvoktatásban a tanár feladata, hogy a kulcs kompetenciák fejlesztése mellett, a szakmai kommunikáció kulturális aspektusát is bemutassa diákjainak, és felhívja figyelmüket a szakmai közeg nyelvi és kulturális kihívásaira (Kurtán, 2004).

3.2. Az interkulturális kompetencia kialakítása és fejlesztése

Az interkulturális kompetencia kialakítására számos törekvés történt, amelyek közül kiemelkedik *Milton J. Bennett* (1998) amerikai kutató fejlesztési modellje. Az interkulturális kompetencia kifejlesztéséhez Milton J. Bennett szerint szükség van az interkulturális érzékenység kialakítására. A modell szerint az interkulturális kompetencia kialakulása két szintből áll: etnocentrikus és etnorelatív, amelyek további három-három lépcsőfokot tartalmaznak. Bennett fejlesztési modelljében figyelemmel kísérhetjük az interkulturális ismeretszerzés folyamán lejátszódó fejlődési folyamatot (Bennett, 1998a).

Borgulya Istvánné és Szalay Györgyi a munka világának aspektusából vizsgálta az interkulturális kompetencia kialakítását és fejlesztését. *Borgulya Istvánné* (1996) szerint az interkulturális kommunikációban alkalmazkodni kell kommunikációs partnerünk kultúrájának szokásaihoz, a másik kultúra aspektusából kell saját kultúránkat szemlélni és ismernünk kell a másik fél kultúrájának verbális és nem verbális kommunikációs eszközeit (Borgulya, 1996). *Szalay Györgyi* (2002) tovább bővíti Borgulya Istvánné elgondolását és háromféle tréningről ír: kulturspecifikus; általános-érzékenységet fejlesztő; és nyelvi-és interkulturális. Az első kettőben egy adott kultúrát ismer meg az egyén és felkészül arra, hogy dolgozni tudjon abban a kultúrában. A harmadik tréningen a résztvevők különböző kultúrákból érkeznek, és egyszerre fejlesztik nyelvtudásukat és interkulturális kompetenciájukat (Szalay, 2002).

H. Ned Seelye (1997) szerint az idegennyelv-tanulás elválaszthatatlan a kultúra tanulásától, és fordítva. Ehhez négy készség elsajátítása szükséges: az új ismeretek befogadására és tanulására való készség; a másik kultúrával történő kapcsolatteremtő készség; a másik kultúra viselkedésének, gondolatainak és cselekedeteinek értelmezésére irányuló készség; és a nyelvi készség (Seelye, 1997).

Holló Dorottya (2008) is a nyelvtanulás részének tekinti a kulturális ismeretek elsajátítását, és elgondolásában integrált nyelv- és kultúra tanításról ír. Ennek értelmében az oktatásnak két fő célja van, egyrészt a nyelvi és kulturális ismeretek elsajátítása, másrészt a készségek kialakítása. A nyelvi és kulturális ismeretek közé tartozik: az ország ismeret, a viselkedéskultúra és a szövegkezelés és -szerkezet. A készségek közül: az érzékelés és rögzítés, az elemzés, és az interperszonális készségek elsajátítását tűzi ki célul (Holló, 2008).

Alvino Fantini (1997) az interkulturális kompetencia fejlesztésére egy folyamat szemléletű megközelítést dolgozott ki. Fantini hét lépésben tárgyalja az interkulturális kompetencia fejlesztését. Először a diákok megismerkednek az új tananyaggal, majd gyakorolják azt, a szabályokra magyarázatot kapnak. Ezután az új tananyagot önállóan kezdik el használni, felfedezik a szociális környezet és a nyelvhasználat kapcsolatát, a kulturális hátteret, végezetül a szerzett ismeretek alapján össze tudják hasonlítani saját kultúrájukat egy idegen kultúrával. Fantini elmélete lépésről-lépésre bemutatja az elsajátítás folyamatát (Fantini, 1997a).

4. Az empirikus kutatások módszertana

A jelen kutatás célját tekintve alkalmazott kutatás, mert felhasználja a korábbi vállalati nyelvhasználat körében végzett kutatások eredményeit, eszközeit, módszereit, ugyanakkor az új kutatások révén új ismeretekkel is bővíti azt, és hozzájárul az idegennyelv-oktatás hatékonyságának növeléséhez.

A kutatás módszerét tekintve kvalitatív kutatás, mert feltérképezte az idegennyelv-tudási és egyéb kompetencia igényeket és azok használatát a mérnökök munkájában. Megvizsgálta azt is, hogy mit jelent az interkulturális kompetencia a mérnöki foglalkozásuk számára, elemezte a mérnökök véleményét és tapasztalatait is, ezt a területet eddig még nem kutatták.

A mintavételi eljárás alapján nem valószínűségi mintavételt alkalmazott a kutatás, mert egyrészt egy vállalathoz ismeretlenül bejutni és kutatást végezni nehéz feladat, másrészt, ha sikerült is bejutni egy vállalathoz, akkor sem volt lehetőség, hogy minden ott dolgozó mérnökkel elvégezhessem a kutatást.

Az adatgyűjtés eszközeül az interjú és a kérdőív alkalmazását választottam. Az interjú módszerét a nagy mintás kérdőíves adatfelvétel előtti tájékozódás indokolta. Az interjúkat a vállalatok humán erőforrás menedzsereinek körében előre kiválasztott szempontok alapján végeztem. Az egyik magyar nyelvű kérdőívet a borsodi régió vállalatainál dolgozó mérnökök töltötték ki. A kérdőív célja az volt, hogy képet kapjunk a használt idegen nyelvekről, az idegennyelv-használatot igénylő feladatokról és a mérnökök interkulturális tapasztalatairól. A másik magyar nyelvű kérdőívet a Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Karának hallgatói töltötték ki. A kérdőív célja az volt, hogy feltárja, hogy a hallgatók tapasztalatai alapján milyen feladatokat végeznek a mérnökhallgatók szakmai gyakorlatuk, külföldi részképzésük és tanulmányutjaik és gyakornoki munkájuk során idegen nyelven. Mindkét kérdőív kitöltése önkéntes volt és a megkérdezettek megőrizték anonimitásukat. Ezt a szükségletelemzést egészíti ki az álláshirdetésekből megfogalmazott elvárások feltárása. A mérnöki végzettségűek számára meghirdetett állások esetében arra voltam kíváncsi, hogy mely idegen nyelvek ismeretét és milyen szintű nyelvtudást várnak el.

Azt is megvizsgáltam, hogy a nyelvi szükségleteken kívül milyen egyéb kompetencia elvárásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben.

Az adatgyűjtés végrehajtása után került sor az adatok feldolgozására, melyet számítógépes adatbázis- és táblázatkezelő programok segítségével végeztem. Az adatok bemutatására többféle módszert alkalmaztam. A statisztikai számítások közül átlag és szórás számítást végeztem. Az eredmények grafikus ábrázolására oszlopdiagramokat, kördiagramokat, hisztogramokat és sztereogramokat használtam.

5. Idegennyelv-ismereti és interkulturális kompetencia elvárások az álláshirdetések tükrében

A vállalatok idegennyelv-használat és egyéb kompetencia igények feltérképezésére az írásbeli üzleti kommunikáció egyik műfaját, az álláshirdetést választottam. Az álláshirdetés egyrészt információt közöl a vállalatról, a munkaköréről, másrészt megjelöli az új munkaerővel szemben támasztott elvárásokat és a vállalat által nyújtott előnyöket. Az álláshirdetés figyelemfelkeltő, maradandó benyomást tesz az érdeklődőre, tájékoztat és reakcióra ösztönzi a pályázót (Dobrai, 2007).

5.1. A kutatási minta

A vizsgálat korpuszául a Miskolci Egyetem 2005 és 2009 között öt évfolyam kiadványaiként megjelent Állásbörze Kalauzai és internetes oldalakon 2008. november 1. és 2009. március 31. között meghirdetett állások szolgáltak alapjául. Az összegyűjtött korpuszból 1000 (160 hirdetést az Állásbörze Kalauzokból és 840 hirdetést az internetes oldalokról) olyan magyar nyelvű álláshirdetést választottam ki és vizsgáltam meg, melyeket felsőfokú gépészmérnöki végzettségűek számára ajánlottak és részletesen leírták a nyelvi kompetencia elvárásokat. Ezen túl 60,5 százalékuk, 605 hirdetés, egyéb kompetencia elvárásokat is tartalmazott.

5.2. Idegennyelv-ismereti elvárások az álláshirdetésekből

Az álláshirdetések alapján elmondható, hogy öt különböző idegen nyelv jelenik meg az igények között, ezek: az angol, a francia, a német, az olasz, és az orosz nyelv, ezek közül az angol nyelv iránt jelentkezik a legnagyobb igény, amelyet a német nyelv követ. Az angol és a német nyelvek ismerete egyedüli nyelvként is megjelenik az álláshirdetésekből, azonban a francia, az olasz és az orosz nyelvek csak az angol nyelvvel párban alternatív lehetőségként (pl. „angol vagy francia”) vagy második idegen nyelvként (pl. „angol és vagy orosz”) jelennek meg. Az idegennyelvtudás szintjére vonatkozóan megállapítható, hogy a pályázó mérnököknek a mindennapi kommunikációban jól használható idegennyelv-tudással kell rendelkezniük.

5.3. Interkulturális kompetencia és egyéb készségek iránti elvárások az álláshirdetésekből

Az eredmények arra is rámutattak, hogy a legnagyobb igény a kommunikációs készség (55%) iránt jelentkezik, melyet a problémamegoldó készség (38%) és a csapatmunkára való készség (30%) követ. Azonban a szaknyelvi (6%) és kulturális (2%) kompetenciák iránt kevés az elvárás a vizsgált álláshirdetésekből.

5.4. Az eredmények összehasonlítása más kutatások eredményeivel

Az eredményeket más hazai kutatásokkal összehasonlítva elmondható, hogy az általam végzett vizsgálathoz hasonlóan más kutatások esetében is az angol nyelv iránti elvárás volt a legmagasabb, melyet a német nyelv ismerete követ. Ugyanakkor, az is megfigyelhető, hogy más kutatásokban a kommunikációs készség iránti elvárás nem volt olyan jelentős mértékű, mint a jelen kutatásban, illetve a szaknyelvi és interkulturális kompetencia iránti elvárások nagyobb mértékűek voltak más kutatásban, mint a jelen kutatás esetében.

6. A vállalatnál dolgozó mérnökök idegennyelv-használata

Míg az előző fejezet a munkaerő felvételnél támasztott elvárásokat mutatta be, második felmérésem tárgya a már vállalatoknál foglalkoztatott mérnökök nyelvhasználati és kulturális tapasztalatainak feltérképezése volt.

6.1. A kutatási minta

A 11 megkeresett borsodi régióban található cégből 6 vállalatnál végeztem sikeres kutatást. Mind a 6 cég nagy műszaki profilú vállalat, közülük 2 magyar tulajdonú, 4 pedig külföldi leányvállalat (amerikai, japán, német, svájci). A 6 vállalatnál összesen 92 mérnök töltötte ki a kérdőíveket. Minden mérnök a Miskolci Egyetem Gépészmérnöki Karán, a jelenlegi Gépészmérnöki és Informatikai Kar jogelődjénél, diplomázott egykor.

6.2. Az adatgyűjtés eszközei

Az adatokat két eszköz segítségével gyűjtöttem, interjú és kérdőív segítségével. A strukturált interjúkat a vállalatok humán erőforrás menedzsereivel készítettem. Az interjú célja elsősorban az előzetes tájékozódás és adatgyűjtés volt, a mérnökök körében elvégzett kutatás megkezdése előtt, és annak előkészítésére irányult. Fő célja az volt, hogy feltérképezze a vállalati nyelvi elvárásokat és idegennyelv-használatot a mérnökök körében.

A mérnökök részére összeállított kérdőív egyik célja az volt, hogy megismerjük a mérnökök idegennyelv-ismeretét, a munkahelyi idegennyelv-használatot, az idegen nyelvek presztízsét a műszaki foglalkozásúak körében, és a vállalati nyelvtanulási lehetőségeket. Másik célja az volt, hogy megtudjuk a mérnökök itthoni és külföldi munkahelyi tapasztalataik során milyen nyelvi és kulturális különbségekkel, nehézségekkel találkoztak, és ebből következően, hogyan kell az oktatásban a kommunikatív és az interkulturális kompetencia fejlesztését megváltoztatni, bővíteni.

6.3. Az adatgyűjtés és elemzés menete

Először a vállalatok humán erőforrás menedzsereivel készítettem interjút 2004 tavaszán. A 11 vállalatot magam választottam ki, azonban csak 6 vállalat járult hozzá az interjúk lefolytatásához. Az interjúkat magam végeztem el, minden vállalatnál a humán erőforrás menedzser munkaidejében. Az adatok feldolgozása és elemzése után, más hazai kutatások figyelembevételével készítettem el a kérdőívet a mérnökök részére.

A kérdőívet összesen 92 mérnök töltötte ki a 6 vállalatnál 2005 tavaszán. A 6 vállalat közül kettőben a résztvevők munkaidejükben, jelenlétemben töltötték ki a kérdőívet. A többi 4 vállalat esetében a válaszadók a humán erőforrás menedzsertől kapták meg a kérdőívet e-mailben vagy nyomtatott formában és azt kitöltve közvetlenül nekem küldték tovább e-mailben vagy postán. A válaszadók kiválasztását minding a vállalatok végezték. A kitöltött kérdőívek összegyűjtése után az adatok elemzését végeztem el. Elsőként a kérdőív zárt kérdéseire adott válaszokat elemeztem, csoportosítottam és táblázatokba vagy ábrákba rendeztem a kapott adatokat. Majd a nyitott kérdésekre adott válaszokat értékeltem ki, csoportosítottam és elemeztem.

6.4. Eredmények

Az eredmények alapján elmondható, hogy a mérnökök két harmadának van nyelvvizsgálója, amelyet a legtöbb mérnök angol nyelvből szerzett. Az angol nyelven kívül németből, eszperantóból és román nyelvből nyelvvizsgáztak a mérnökök. Azonban ha a nyelvvizsga bizonyítványok számát összehasonlítjuk a mérnökök saját megítélése alapján leírt nyelvtudásával, akkor látható, hogy minden mérnök rendelkezik idegennyelv-tudással angol, francia, német, orosz és román nyelvekből és magasabb nyelvtudási szinttel, mint ami bizonyítványukban szerepel. A mérnökök harmada iskolai nyelvoktatásban szerezte nyelvtudását, a többi résztvevő csökkenő sorrendben: tanfolyamon, munkahelyi nyelvoktatáson, autodidakta módon, magántanárnál, célországban és egyéb módon (TV és film nézés, rádióhallgatás, internetezés, szakkönyvek olvasása, és a mindennapi munka során). Nyelvtanulásuk során a mérnököknek leginkább a beszéd és a beszédértés okozott problémát, de a szókincsbeli, nyelvtani, szakmai szókincsbeli hiányosságokat és a szövegértés nehézségét is említették a megkérdezettek.

A 6 vizsgált vállalatnál dolgozó mérnök közül a legtöbb mérnök (86%) együtt dolgozik külföldiekkel mindennapi munkavégzése során. A magyar mérnökök 26 különböző anyanyelvű kollégával dolgoznak együtt, és főként angol (94%), kis mértékben pedig német nyelven (6%) kommunikálnak külföldi főnökeikkel, kollégáikkal. Mindennapi munkájuk során a mérnökök naponta átlagosan 83,17 percet töltenek el idegennyelv-használattal. A vizsgálat rámutatott arra, hogy a vállalati környezet kedve az idegennyelv-tanulásnak, a vizsgált 6 vállalatból ötben folyik munkahelyi nyelvoktatás. A mérnökök nyelvtanulását az is motiválja, hogy a megkérdezettek mindegyike úgy ítéli meg, hogy a vállalatnál előnyt jelent a nyelvtudás. Okként a külföldi vezetőkkel, kollégákkal és üzletfelekkel való kapcsolattartást; az idegen nyelvű szakirodalom és a külföldi dokumentáció olvasását említették.

A mérnökök mindennapi munkájuk során az alábbi tevékenységeket végzik el idegen nyelven a leggyakrabban: rövid üzenetek írása illetve hagyása; levélen illetve e-mailen keresztüli kapcsolattartás; a vállalat területén elhelyezett feliratok, figyelmeztetések, biztonsági előírások olvasása, megértése; a jelentések, jegyzőkönyvek idegen nyelvű írása, olvasása; szakmai munkahelyi megbeszélésen való részvétel; telefonbeszélgetések és a telefonüzenetek hagyása és fogadása. A megkérdezett mérnökök közel felel vett részt külföldi tapasztalatcserén vagy kiküldetésben. Azonban külföldi továbbképzésben sokkal kevesebb mérnök vett részt, a válaszadók közül csupán ötöde. A kiküldetések és továbbképzések során összesen 29 különböző országban jártak a vizsgálatban részt vett mérnökök. A külföldiekkel való munkavégzés, a külföldi kiküldetések és továbbképzések során a mérnökök nyelvi nehézségeket az alábbi területeken tapasztaltak: (aktív) általános és szaknyelvi szókincs hiánya, nyelvtani hiányosságok, beszédértés, a beszédtempó nem megfelelő sebessége és az eltérő kiejtésből, akcentusból és dialektusból adódó különbségek.

Az eredmények arra is rámutattak, hogy a külföldi munkahelyeket emberbarátibb viszony, fejlettebb technika, jobb anyagi megbecsülés, kisebb terhelés, nagyobb létbiztonság és nyugodtabb munkahelyi körülményeket jellemzik, melyek magyarázata a gazdasági fejlettség különbözőségében keresendő. A tapasztalatok arra is felhívták a figyelmet, hogy külföldön jobban tisztelik a szakmai tudást, mint Magyarországon, illetve a külföldi munkáltató jobban tiszteli és becsüli azt, mint a magyar munkaadók. Kulturális különbséget tapasztaltak a magyar mérnökök a munkaidő szemléletében, az életritmus különbözőségében, a döntéshozatal több esetben körülményes és hosszú ideig tartónak bizonyult a magyarok számára. A vállalati esettanulmányok elemzése alapján elmondható, hogy a mérnököknek az alábbi részkompetenciákra van szükségük mindennapi munkavégzésük során: ország ismeret; sztereotípiák; kultúra modellek; kulturális dimenziók; tárgyalás, egyeztetés, kompromisszumkötés a különböző kultúrákban.

7. A mérnökhallgatók interkulturális interakciói

Mérnökeink nem csupán vállalatok alkalmazottjaiként kerülnek kapcsolatba más kultúrákkal. Interkulturális interakciók szereplőjévé már tanulmányaik során is válnak hallgatóink. Ezért a felmérés tárgya a külföldi ösztöndíjak, a külföldi tanulmányutak és a magyarországi és külföldi szakmai gyakorlat során idegen nyelven elvégzett feladatok feltérképezése.

7.1. A kutatási minta

A kutatást a 2008/2009-es tanév 1. és 2. félévében végeztem a Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Kar hallgatói körében. A Karon tanulók közül 70-en töltötték ki a kérdőívet. A mérnökhallgatók ötféle képzési formát (ezek: főiskolai, egyetemi, BSc, MSc, PhD) képviseltek és 5 évfolyamot. A Kar előírása alapján a főiskolai hallgatók 3. éven, az egyetemi hallgatók 5. éven vesznek részt kötelező szakmai gyakorlaton. Ennek során gyakran kerülnek kapcsolatba más kultúrákkal. A külföldi részképzések és tanulmányutak a felsőbb évfolyamok számára kínálnak inkább lehetőségeket, ezért a felsőbb évfolyamok nagyobb arányban vettek részt a vizsgálatban.

7.2. Az adatgyűjtés eszköze

Az adatokat egy eszköz segítségével gyűjtöttem, egy nyitott és zárt kérdéseket tartalmazó kérdőívvel. A kérdőív célja egyrészt az volt, hogy megismerjük azokat a színtereket, ahol a mérnökhallgatók tanulmányuk alatt és ahhoz kapcsolódóan idegen nyelvi és kulturális tapasztalatot szereznek. Másik célja az volt, hogy megtudjuk a tapasztalatok során az interkulturális kompetencia mely tevékenységeit használták, és ezért melyiket mennyire fontosnak értékelik.

7.3. Az adatgyűjtés és elemzés menete

A kérdőívet 70 hallgató közül 25-en 2008 novemberében töltötték ki az órák közötti szünetekben, jelenlétemben. A válaszadók kiválasztását magam végeztem, az általam oktatott diákok közül választottam ki azt a 25-öt, aki a négy tapasztalatszerzési színtér (részt vett külföldi részképzésben, nyári szakmai gyakorlaton, külföldi tanulmányúton, dolgozott gyakornokként tanulmányai alatt) valamelyikén már részt vett. A további 45 fő 2009 márciusában töltötte ki a kérdőívet, szabadidejükben. A kérdőíveket elektronikus úton, a NEPTUN rendszeren keresztül kapták meg, és elektronikus úton, e-mailben kellett visszaküldeniük nekem. A Gépészmérnöki és Informatikai Kar NEPTUN rendszerének felelőse segített a kérdőíveket eljuttatni a hallgatókhoz. A kitöltött kérdőívek összegyűjtése után az adatok elemzését végeztem el.

Elsőként a kérdőív nyitott kérdéseire adott válaszokat csoportosítottam és összesítettem. Majd oszlopdiagramon ábrázoltam az eredményeket. Ezt követően a zárt kérdésekre adott válaszokat értékeltem ki, ezután csoportosítottam a 38 tevékenységet (kultúrák közötti kommunikáció, beszédszándékok, nyelvhasználati kompetencia interkulturális szituációban, interkulturális interakciós ismeretek, idegennyelv-használatot igénylő tevékenységek, lexikai elemek, kulturális ismeretek szerint), összesítettem, sorrendbe raktam, csoportosítottam és táblázatokba rendeztem.

7.4. Eredmények

Az eredmények alapján elmondható, hogy a vizsgálatban részt vett mérnökhallgatók tapasztalataikat elsősorban (80%) nyári szakmai gyakorlaton magyarországi vállalatoknál szerezték, részben (49%) gyakornoki munka közben magyarországi multinacionális műszaki profilú vállalatoknál, ahol kapcsolatba kerültek más kultúrák reprezentánsaival, és kis részben külföldi részképzésen (20%) és külföldi tanulmányúton (20%). A mérnökhallgatók tapasztalatai szerint fontos a kultúrák közötti kommunikáció közül a főnök – beosztott kommunikációja, hasonlóan fontosak a kommunikációba való bekapcsolódás; az érdeklődés, tájékozódás beszédszándékai; fontosnak értékelték a hallgatók az idegen nyelvű kommunikációba való bekapcsolódást és az információcserét is.

Az idegennyelv-használatot igénylő tevékenységek sorából az elektronikus levelezés; a prezentáció előadása; az idegen nyelvű állásinterjúval való részvétel interjúalanyként; és a fordítási feladat végzése bizonyult fontosnak a leendő mérnökök számára. A kulturális ismeretek közül az udvariassági kifejezések ismerete; a helyes viselkedés különböző szituációkban is jelentős szerepet játszanak a mérnöki tevékenységek sorában a válaszadók tapasztalata szerint.

7.5. Tanulságok

Az eredmények alapján elmondható, hogy a mérnökhallgatók véleménye megerősítette a mérnökök körében végzett vizsgálat eredményének azon tételeit, miszerint fontos szerepet tölt be az idegennyelv-használatot igénylő tevékenységek közül az elektronikus és a hagyományos levelezés és az interkulturális interakciók a mérnökök mindennapi munkájában és már a tanulmányi felkészülésük alkalmával is fontos szerepet játszik. Továbbá, mindkét kutatás bizonyította, hogy a tolmácsolás tevékenysége nem kapcsolódik szorosan a mindennapi mérnöki munkához, és a vállalatok gyakran alkalmaznak fordítót és tolmácsot az ilyen jellegű feladatok ellátására.

8. Felkészítés a mérnökök idegen nyelvi kommunikációs tevékenységére a Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Kar hallgatói számára

Az előzőekben láttuk, hogy az empirikus kutatások eredményei alapján milyen idegennyelv- ismereti és interkulturális kompetencia elvárásokra van szükségük a mérnököknek mindennapi munkavégzésük során. Ebben a fejezetben megvizsgáljuk az oktatás nyújtotta lehetőségeket.

8.1. Nyelvoktatás és nyelvvizsga követelmények a Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Karán

Az 1950-ben megalakult Orosz Nyelvi Lektorátus jogutódja 1996 óta, az Idegennyelvi Oktatási Központ (IOK), amely egy önálló, azaz karhoz nem tartozó központi oktatási egységként működik. A Miskolci Egyetem Gépészmérnöki és Informatikai Karán a nyelvoktatást az IOK tanárai biztosítják angol, francia, német, olasz, orosz és spanyol nyelvekből.

8.2. Az IOK tantárgytematikája

A Kar előírásainak megfelelően azon egyetemi és főiskolai képzésben résztvevő hallgatók, akik nem rendelkeznek állami nyelvvizsgával, kötelesek 6 féléven keresztül heti 3 órában általános idegen nyelvórán részt venni, és idegen nyelvtanulásuk 6. félévében szaknyelvet tanulni. Idegen nyelvi tanulmányaik 6. félévét általános és szaknyelvi vizsgával zárják. Az oktatás célja a nyelvvizsgára és az egyetemi záróvizsgára való sikeres felkészülés.

2005-ben indult el a bolognai elveknek megfelelően a BSc képzés, melynek értelmében a Kar állami nyelvvizsgával nem rendelkező hallgatói kötelesek 5 féléven keresztül vagy nyelvvizsgájuk megszerzése esetén rövidebb ideig, heti 3 órában általános idegen nyelvórán részt venni, és idegen nyelvtanulásuk 5. félévében szaknyelvet tanulni. Az oktatás célja a nyelvvizsgára való felkészülés.

8.3. Az IOK angol szakfordító képzése

A Kar által előírt kötelező nyelvoktatáson kívül az IOK-ban 4 féléves ágazati szakfordító képzésben az egyetemi tanulmányokat folytató és középfokú nyelvvizsgával rendelkező hallgatók vehetnek részt. A képzés célja: a gépészmérnöki munka során felmerülő elméleti és gyakorlati problémák megoldásához nélkülözhetetlen idegen nyelvi készségek fejlesztése valamint olyan nyelvi ismeretek elsajátítása, amelyek a gépészmérnöki ismeretek mellett a végzett hallgatókat képessé teszik arra, hogy idegen nyelvi környezetben is maradéktalanul tudják szakmai feladataikat megoldani és anyanyelvükre szakmai szövegeket átültetni. A képzést vizsga zárja. A képzés a kommunikatív kompetencia összetevői közül leginkább a lingvisztikai kompetenciát fejleszti. Részben a diskurzus, a szociolingvisztikai, és a stratégiai kompetenciákat is fejleszti.

8.4. Az interkulturális kompetencia fejlesztésének lehetőségei

A nyelvi és szaknyelvi képzés mellett nem szerepel az interkulturális kommunikáció tárgy oktatása a tantervben. A hallgatók külföldi ösztöndíj keretében szerezhettek tapasztalatot a kultúrák közti kommunikációról. A CEEPUS, az ERASMUS és a LEONARDO DA VINCI program kínál ilyen lehetőségeket.

8.5. Az IOK által kínált egyéb tárgyak

Az IOK a Kar hallgatóinak szabadon választható tárgyakat és modult is kínál 2007 szeptembere óta. A BSc, MSc és egyetemi képzésben tanulók a „Szaknyelvi szövegértés/értelmezés”, a „Munkahelyi szaknyelvi Kommunikáció”, a „Nyelvi felkészítés külföldi munkavállalásra” tárgyakat tanulhatják angol és német nyelven. A tárgyak elsősorban a diákok lingvisztikai kompetenciáit fejlesztik.

A „Nemzetközi kommunikáció mérnököknek” modult a Kar BSc képzésben résztvevő és középfokú nyelvvizsgával rendelkező hallgatók vehetik fel, képzésük 5, 6. és 7. féléveiben. A 3 féléves modul célja hozzájárulni ahhoz, hogy a BSc képzésben résztvevő mérnökhallgatók idegen nyelvi szakmai környezetben a végzettségüknek és képesítésüknek megfelelő szinten legyenek képesek szóbeli és írásbeli kommunikációra. A modul nyelve: angol illetve német. A modul a szakdolgozatvédésen, a szakdolgozat idegen nyelvi ismertetésével zárul prezentáció formájában. A modul a leendő mérnökök kommunikatív kompetenciái közül elsősorban a lingvisztikai kompetenciát fejleszti, és a részben a diskurzus és a szociolingvisztikai kompetenciákat. Azonban a stratégiai kompetenciát egyáltalán nem fejleszti. Az interkulturális kompetencia fejlesztésében is részben járul hozzá a modul. A modul mind a négy alapkészséget fejleszti.

8.6. Idegen nyelven hallgatható tárgyak a Gépészmérnöki és Informatikai Karon

A Gépészmérnöki és Informatikai Kar számos tanszéke kínál hallgatóinak angol és vagy német nyelven szakmai tárgyat fakultatív rendszerben. A választható tárgyak a következők: „Folyamatműszerezés”, „A Bosch beszerzési stratégiája”, „Beszerzési és elosztási logisztika”, „Logisztika”, „Az ömlesztett anyagok mechanikája”, „Objektumok és rendszerek optimalása”, „Fémszerkezetek”, „Anyagmozgatás”, „Anyagmozgató berendezések számítógépes tervezése”, „Anyagáramlási rendszerek tervezése”, „Matematika I.”, „Matematika II.”, „Gazdaságmatematika”. A tantárgyak céljai elsősorban a szakmai tudás fejlesztése, de emellett a lexikai tudás, a lingvisztikai kompetencia eleme is fejlesztésre kerül.

8.7. Vállalati tanszék és a Mérnökhallgatók Egyesülete a Gépészmérnöki és Informatikai Kar szolgálatában

A Robert Bosch Tanszéknek és az IAESTE (Magyar Mérnökhallgatók Egyesülete) egyesületének elsődleges célja a mérnökhallgatók szakmai tudásának fejlesztése, megfelelő gyakorlat biztosítása és tapasztalat szerzése. A Tanszék által szervezett nyári gyakorlaton, üzemlátogatáson, diákmunkában való részvétel során a leendő mérnököknek szakmai tudásuk mellett lehetőségük nyílik idegennyelv-tudásuk és interkulturális kompetenciájuk fejlesztésére is. Az egyesület által biztosított külföldi szakmai képzések, külföldi gyakorlati oktatások és külföldi állások is segítik a diákokat idegennyelv-tudásuk és interkulturális kompetenciájuk fejlesztésében.

9. Összegzés, következtetések, ajánlások

A bevezetésben feltett kérdésekre válaszolva a dolgozat eredményeit összegezve a következőket mondhatjuk el:

1. A vállalatok az újonnan felvett munkatársaktól, a felvételi elbeszélgetésen elsősorban az angol nyelv ismeretét kérik számon. A nyelvtudás szintje tekintetében a mindennapi munka során használható idegennyelv-tudást várnak el. Második idegen nyelv ismerete előnyt jelent, ezek lehetnek: a német, a francia, az olasz és az orosz nyelvek. Az idegennyelv-tudáson kívül a kommunikációs, a problémamegoldó és a csapatmunkára való készségek iránt jelentkezik igény a munkaadók részéről.

2. A megkérdezett mérnökök nagy része dolgozik együtt külföldi kollégákkal, 26 különböző anyanyelvűvel. Mindennapi munkájuk során a mérnökök elsősorban az angol nyelvet használják, kis mértékben, pedig a német nyelvet. A mérnökök idegennyelv-használata jelentős mértékű a többi napi tevékenységükhöz viszonyítva, naponta átlagosan 8 óras munkaidejükből 83,17 percet töltenek el idegennyelv-használattal.

3. A megkérdezett 92 mérnök közül csak 1 fő rendelkezik szakfordítói végzettséggel, és 4 főnek van ilyen típusú gyakorlata. A vállalatok humán erőforrás menedzserei azt is elmondták, hogy minden vállalat alkalmaz külön fordítót és tolmácsot fő- vagy mellékállásban ezen feladatok ellátására, ezért a mérnököknek nem szükséges ilyen irányú végzettséggel rendelkezniük. A mérnökök mindennapi munkavégzésük során leggyakrabban rövid üzeneteket írnak, illetve hagynak idegen nyelven; hagyományos illetve elektronikus levelezést folytatnak; a vállalat területén elhelyezett feliratokat, figyelmeztetéseket, biztonsági előírásokat olvassák el idegen nyelven; jelentéseket, jegyzőkönyveket írnak és olvasnak; szakmai munkahelyi megbeszéléseken vesznek részt; telefonbeszélgetéseket folytatnak és telefonüzeneteket hagynak és fogadnak.

4. Az idegen nyelvek presztízse a műszaki foglalkozásúak tekintetében jelentős szerepet játszik, ezt támasztja alá a munkahelyi nyelvoktatás, a külföldi tanulmányút és továbbképzési lehetőségek és a motiváció kérdéskörei. A megkérdezett mérnökök úgy vélték, hogy a vállalati környezet kedvez az idegennyelv-tanulásnak és a mérnökök motiváltabbá váltak az idegennyelv-használata és tanulása terén amióta a vállalatnál dolgoznak. A vállalatok mindegyikében adott külföldi továbbképzés és kiküldetés lehetősége, a mérnökök 29 különböző országban jártak.

5. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy van különbség a nyelvvizsgák értékelése alapján megítélhető és az önértékelés alapján vélt nyelvtudás között. A mérnökök önértékelése alapján vélt nyelvtudása jóval magasabb, mint a nyelvvizsgák alapján mérhető tudásuk.

6. A nyelvtudás szerzésének színtere elsősorban az iskolai közeg, amelyet a tanfolyami nyelvtanulás, a munkahelyen szerzett idegen nyelvi ismeret, az autodidakta nyelvelsajátítás és magántanárnál tanult nyelvismeret követ. Az idegen nyelvi nehézségek természetét megvizsgálva látható, hogy a beszéd és a beszédértés okozzák a legnagyobb problémákat a mérnököknek.

7. A megkérdezett mérnökök számára a hazai és külföldi kulturális különbségeket az eltérő munkahelyi körülmények, a szakmai tudás elismerése, az idő kezelése, a döntéshozatalban és a humor kérdésében tapasztalt eltérések képezték. A válaszok rávilágítottak arra is, hogy külföldön a munkakörülményeket: emberbarátabb viszony, fejlettebb technika, jobb anyagi megbecsülés, kisebb terhelés, nagyobb létbiztonság és nyugodtabb munkahelyi körülmények jellemzik. A mérnökök körében végzett vizsgálat ismertette, hogy az interkulturális kompetencia összetevői közül leginkább ország ismerete, a sztereotípiák értelmezésére, a különböző kultúra modellek és kulturális dimenziók ismeretére, és a különböző kultúrákban folyó tárgyalás, egyeztetés, kompromisszumkötés ismérveire van szükség. A mérnökhallgatók körében végzett kutatás eredményei alapján elmondható, hogy az interkulturális kompetencia alkotóelemei közül legfontosabbak a kultúrák közötti kommunikáció; a megszólítás, érdeklődés, tájékozódás idegen nyelven; az udvariassági kifejezések ismerete; és a megfelelő viselkedési szabályok ismerete különböző szituációban eltérő kultúrák esetén.

8. Összehasonlítva az oktatás célkitűzéseit a vállalati nyelvhasználati igényekkel illetve kompetencia-szükségletekkel elmondható, hogy a mérnökhallgatók idegennyelv-oktatásában az angol nyelv tanulása mellett második idegen nyelv tanulása; a kommunikatív kompetencia minden összetevőjének fejlesztése; a kommunikációs készség kiemelt oktatása; a beszédértés fejlesztése; a különböző kiejtések, akcentusok, dialektusok megismertetése; a szakmai életben szükséges szókincs elsajátíttatása javasolt. Az interkulturális kompetencia fejlesztésére az ország ismeret oktatása, a sztereotípiák értelmezése és elemzése; a kultúra modellek és kulturális dimenziók oktatása; a különböző kultúrákban folyó tárgyalás, egyeztetés, kompromisszumkötés ismérveinek oktatása javasolt.

A tézisekhez felhasznált irodalom

- Ablonczyné, M. L. és Tompos, A. (2007): Gazdasági szaknyelvi kommunikációs modell. In: Silye, M. (szerk.): *Porta Lingua – 2007. Szaknyelvoktatásunk – határokon átívelő híd*. Debreceni Egyetem, Debrecen. 115-122.
- András, I. (1999): *Termelés, kultúra, nyelv. Külföldi tulajdonosi érdekeltségű vállalatok nyelvi-kommunikációs sajátosságai a Dunaferri Csoportnál*. Dunatáj Kiadó Kft, Dunaújváros.
- Bakonyi, I. és Náday, J. (szerk.) (2004): *A többnyelvű Európa. XIII. Alkalmazott Nyelvészeti Kongresszus*. Széchenyi István Egyetem Idegen Nyelvi és Kommunikációs Tanszék, Győr.
- Bárdos, J. (2002): Kulturális kompetencia az idegen nyelvek tanításában. *Modern Nyelvoktatás*, VIII/1. 5-18.
- Bennett, Milton, J. (1998a): Intercultural Communication: A Current Perspective. In: Bennett, Milton, J. (eds.): *Basic Concepts of Intercultural Communication*. Intercultural Press Inc, A Nicholas Brealey Company, Boston.
- Bennett, Milton, J. (eds.) (1998): *Basic Concepts of Intercultural Communication*. Intercultural Press Inc, A Nicholas Brealey Company, Boston.
- Borgulya, Iné (1996): *Üzleti kommunikáció kultúrák találkozásában*. Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs.
- Borgulya, Á. (2007a): A vállalati és az üzleti kommunikáció. In: Borgulya, Á. és Somogyvári, M.: *Kommunikáció az üzleti világban*. Akadémiai Kiadó, Budapest. pp. 85-109.
- Borgulya, Á. és Somogyvári, M. (2007): *Kommunikáció az üzleti világban*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Byram, M. (1997): *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Multilingual Matters, Clevedon.
- Byram, M. (2009): Intercultural Competence in Foreign Languages – The Intercultural Speaker and the Pedagogy of Foreign Language Education. In: Deardorff, D. K. (ed.): *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. SAGE Publications Inc., Thousand Oaks. 321-332.
- Canale, M. és Swain, M. (1980): Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied Linguistics*. Volume 1. Number 1. pp. 1-47.
- Canale, M. (1983): From communicative competence to communicative language pedagogy. In: Richards, J. C. and Schmidt, R. W. (eds.): *Language and Communication*. Longman, London, pp. 2-27.
- Celce-Murcia, M., Dörnyei, Z. és Thurrell, S. (1995): Communicative Competence: A Pedagogically Motivated Model with Content Specifications. *Issues in Applied Linguistics*. Volume 6, Number 2. 5-35.
- Chomsky, N. (1965): *Aspects of the theory of syntax*. The M.I.T. Press, Cambridge.

- Dannerer, M. (1992): Wirtschaftsdeutsch in Ungarn. Eine empirische Studie über Bedarf und Probleme. *Info DaF* 19, 3. 335-349.
- Deardorff, D. K. (ed.) (2009): *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. SAGE Publications Inc., Thousand Oaks.
- Dobrai, K. (2007): Az írásbeli üzleti kommunikáció. In: Borgulya, Á. – Somogyvári, M.: *Kommunikáció az üzleti világban*. Akadémiai Kiadó, Budapest. 193-230.
- Dörnyei, Z. (2001): *Motivational Strategies in the Language Classroom*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Fantini, A. E. (ed.) (1997): *New Ways in Teaching Culture*. New Ways in TESOL Series II. TESOL, Alexandria.
- Fantini, A. E. (1997a): Developing Intercultural Competence: A Process Approach Framework. In: Fantini, A. E. (ed.): *New Ways in Teaching Culture*. New Ways in TESOL Series II. TESOL, Alexandria. 40-44.
- Györgyi, Z. (szerk.) (2006): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.
- Hajdú, Z. (2007): Foreign language requirements of employers in the North Great Plain Region of Hungary. In: Silye, M. (szerk.): *Porta Lingua – 2007. Szaknyelvoktatásunk – határokon átívelő híd*. Debreceni Egyetem, Debrecen. 143-150.
- Híves, T. (2006): Munkaadói elvárások megjelenése az álláshirdetésekből. In: Györgyi, Z. (szerk.): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest. 73-87.
- Hofstede, G. (1984): *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications, Beverly Hills.
- Hofstede, G. és Hofstede, G. J. (2008): *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere*. McGraw-Hill, VHE Kft, Pécs.
- Holló, D. (2008): *Értsünk szót! Kultúra, nyelvhasználat, nyelvtanítás*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Hymes, D. H. (1972): On Communicative Competence. In: Pride, J. B. és Holmes, J. (eds.): *Sociolinguistics*. Penguin Books, Harmondsworth. 269-293.
- Kluckhohn, F. R. és Strodtbeck, F. L. (1961): *Variations in value orientations*. Row, Peterson and Company, New York.
- Koster, C. és Radnai, Zs. (1997): *Foreign Languages in Hungarian Business*. University Press, Pécs.
- Koster, C. és Radnai, Zs. (1998): *Language at work*. Eu-Synergion Kft., Budapest.
- Közös Európai Referenciakeret: Nyelvtanulás, nyelvtanítás, értékelés (2002): Kulturális Együttműködési Tanács Közoktatási Bizottság Élő Nyelvek Osztálya, Strasbourg. Pedagógus-továbbképzési Módszertani és Információs Központ Kht., Pilisborosjenő.

- Kurtán, Zs. (2004): Cultural Aspects of Professional Language Competence. In: Vargáné, K. K. (szerk.): *ESP in Higher Education*. Tudományos Füzetek VII. kötet. Széchenyi István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudomány Intézet, Győr. 9-20.
- Martin, J. N. (1993): Intercultural Communication Competence. In: Wiseman, R. L. és Koester, J. (eds.): *Intercultural communication competence*. Sage Publications, Newbury Park. 16-29.
- Pride, J. B. és Holmes, J. (eds.) (1972): *Sociolinguistics*. Penguin Books, Harmondsworth.
- Richards, J. C. és Schmidt, R. W. (eds.) (1983): *Language and Communication*. Longman, London.
- Seelye, N. H. (1997): Cultural Goals for Achieving Intercultural Communicative Competence. In: Fantini, A. E. (ed.): *New Ways in Teaching Culture*. New Ways in TESOL Series II. TESOL, Alexandria. 22-27.
- Silye, M. (szerk.) (2007): *Porta Lingua – 2007. Szaknyelvoktatásunk – határokon átívelő híd*. Debreceni Egyetem, Debrecen.
- Sturcz, Z. (2004): A munkavállaló nyelvi környezete. In: Bakonyi, I. és Nádai, J. (szerk.): *A többnyelvű Európa*. XIII. Alkalmazott Nyelvészeti Kongresszus. Széchenyi István Egyetem Idegen Nyelvi és Kommunikációs Tanszék, Győr. 29-41.
- Szalay, Gy. (2002): *Arbeit und Kommunikation in deutsch-ungarischen Teams. Empirische Studie über die Zusammenarbeit von Deutschen und Ungarn in Ungarn. Munka és kommunikáció német-magyar teamekben. Tanulmány a német-magyar együttműködés tapasztalatairól Magyarországon*. Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Goethe Institut Inter Nationes, Budapest.
- Teemant, A., Varga, Zs. és Heltai, P. (1993): *Hungary's Nationwide Needs Analysis of Vocationally-Oriented Foreign Language Learning: Student, Teacher, and Business Community Perspectives*. Művelődési és Közoktatási Minisztérium, Budapest.
- Trompenaars, F. (1993): *Riding the Waves of Culture. Understanding cultural diversity in business*. Nicholas Brealey, London.
- Vargáné, K. K. (szerk.) (2004): *ESP in Higher Education*. Tudományos Füzetek VII. kötet. Széchenyi István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudomány Intézet, Győr.
- Wiseman, R. L. és Koester, J. (eds.) (1993): *Intercultural communication competence*. Sage Publications, Newbury Park.

Az értekezés témájában megjelent eddigi tanulmányok

- Bajzát, T. (2005): A műszaki angol nyelv tanításának modellje a Miskolci Egyetemen és a műszaki profilú borsodi vállalatok elvárásainak összehasonlító vizsgálata. In: Silye, M. (szerk.): *Porta Lingua – 2005. Szakmai nyelvtudás – szaknyelvi kommunikáció*. Debreceni Egyetem, Debrecen. 113-122.
- Bajzát, T. (2005): Interkulturális kommunikáció egy magyarországi japán vállalatnál. In: Kassai, I. (szerk.): */Szakszó, szaknyelv, szakmai kommunikáció/*. Nyelvészeti Doktorandusz Füzetek 3. Nyelvtudományi Doktori Iskola, Pécs. 90-99.
- Bajzát, T. (2006): A műszaki angol nyelvoktatási profilja és eredményei. In: Klaudy, K. és Dobos, Cs. (szerk.): */A világ nyelvei és a nyelvek világa/*. A XV. MANYE Kongresszus előadásai, Miskolc. 41-45.
- Bajzát, T. (2006): Interkulturális kommunikáció a munkahelyen és ezek tanulságai a felsőoktatásban. In: Kukorelli, K. (szerk.): *VII. Dunaújvárosi Alkalmazott Nyelvészeti, Nyelvvizsgáztatási és Medicinális Lingvisztikai Konferencia*, Dunaújváros. 40-46.
- Bajzát, T. (2006): Mit kell tudnia egy mérnöknek (?) In: Gecső, T. (szerk.): *Nyelvi kompetencia – kommunikatív kompetencia*. Tinta Könyvkiadó, Budapest. 15-24.
- Bajzát, T. (2007): LSP Research: the correlation of university English courses with the needs of engineering practice. In: Engberg, J., Ditlevsen, G.M., Kastberg, P. és Stegu, M. (eds.): *New Directions in LSP Teaching*. Peter Lang, Bern. 301-318.
- Bajzát, T. (2007): ESP and general English requirements and usage by engineers. In: Raciene, E. (ed.): *Language in Different Context*. Research papers. Volume 2. Vilniaus pedagoginis universitetas, Vilnius. 390-399.
- Bajzát, T. (2008): Communicative language competences – theory and practice. In: David, D., Florea, C., Pop, A., Forgaciu, F., Tomuletiu, A., és Farkas, A. (eds.): *International Symposium, "Challenges of European Integration"*. Risoprint, Cluj-Napoca. 735-743.
- Bajzát, T. (2009): Az interkulturális kompetencia kérdésköre a mérnökök körében. In: Lendvai, E. (szerk.): *Translatologia Pannonica*. A PTE BTK Fordítástudományi Kutatóközpont elektronikus folyóirata. 2008. III. évfolyam, 1. szám. Pécs. 90-96.
- Bajzát, T. (2010): Interkulturális kompetencia – elmélet és gyakorlat. In: Simigné, F. S., Csetneki, Sné B. I. és Kegyesné, Sz. E. (szerk.): *Az interkulturalitás aspektusai*. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc. 19-26.
- Bajzát, T. (2010): Interkulturális kompetencia elvárások és (kreatív) felkészítés a mérnökök körében. In: Dávid, G. Cs. és Zelényi, A. (szerk.): *Kreativitás és a nyelv*. AULA Kiadó Kft, Budapest. 103-112.