

TRADUCĂTOR

PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații realizează traducerea dintr-o limbă în alta a unui text scris. Traducerea presupune redarea (transpunerea) în limba țintă (limba 2) a comunicării originale din limba sursă (limba 1), cu păstrarea sensului comunicării originale.

Cod COR: 244 406

A. Sarcini principale

Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă și permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) și o persoană cu performanțe reduse (novice).

- Întocmește glosare terminologice pentru a fi utilizate în traducerea diferitelor materiale;
- Discută cu clienții cerințele de traducere și stabilește taxele pentru serviciile oferite;
- Realizează o documentare aprofundată a subiectului textului, înainte de a realiza traducerea;
- Utilizează materiale de referință precum dicționare, lexicoane, enciclopedii, baze de date terminologice computerizate și texte paralele pentru a lămurii diferitele sensuri ale cuvintelor;
- Citește materiale din diferite domenii de activitate (documente juridice, cercetări științifice, știri, opere literare, etc.) și traduce materialele în diferite limbi;
- Corectează, editează și revizuieste materiale traduse;
- Verifică textele originale sau se consultă cu autorii pentru a se asigura că traducerea păstrează conținutul și sensul materialului original;
- Verifică traducerea termenilor tehnici și a terminologiei pentru a asigura acuratețea și consecvența traducerii;
- Identifică și soluționează situații problematice legate de sensurile cuvintelor, conceptelor, practicilor și comportamentelor;
- Realizează revizia întregului text tradus pentru a verifica integralitatea textului țintă, redarea corectă a sensului din limba sursă, folosirea adecvată a terminologiei, folosirea surselor documentare indicate de client, respectarea normelor gramaticale, adecvarea stilistică și de registru al limbii, formatarea și tehnoredactarea conform cerințelor clientului;

- Adaptează programe și documente tehnice la o altă limbă și cultură;
- Respectă codurile etice de confidențialitate a informațiilor cuprinse în textele pe care le traduce;
- Preia exclusiv comenzile de lucru pentru care are competențe;
- Respectă termenele de predare stabilite.

B. Contextul muncii

Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații își exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente și eventualele riscuri la care aceștia se expun.

B₁. Mediul fizic

- Majoritatea activităților se desfășoară în spațiu protejat

B₂. Mediul socio-organizațional

- De obicei munca nu se desfășoară în cadrul unui orar fix
- Cele mai multe sarcini sunt structurate și executate sub presiunea timpului
- Consecințele erorilor în cadrul muncii pot fi grave

B₃. Riscuri. Alte notificări speciale

- Poate apărea riscul de a dezvolta afecțiuni lombare din cauza poziției șezânde pe perioade îndelungate
- Riscul de slăbire a acuității vizuale

C. Nivelul de educație și calificare

Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare. Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

- Studii superioare de specialitate (nivel de licență)
- Nivel de calificare: N6

D. Cunoștințe și deprinderi

Cunoștințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau noninformale. Deprinderile sunt cunoștințele procedurale, adică blocuri de cunoștințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regula cu o anumită unealta.

Cunoștințe referitoare la:

Tipuri de deprinderi

- Limbi străine
 - Limba română
 - Calculatoare și Electronice
 - Funcționărești
 - Servicii Clienți și Personal
 - Comunicații și Mass-Media
- Deprinderi folosite în învățare
 - Deprinderi de gestionarea resurselor

E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoștințe dobândite printr-o rută educațională.

E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare				X	
2. Aptitudinea verbală					X
3. Aptitudinea numerică			X		
4. Aptitudinea spațială		X			
5. Aptitudinea de percepție a formei			X		
6. Abilități funcționărești				X	
7. Rapiditatea în reacții				X	
8. Capacitatea decizională				X	

E2. Aptitudini psihomotorii (A_P), senzoriale (A_S) și fizice (A_F)

Aptitudini psihomotorii

- Dexteritate manuală
- Dexteritatea degetelor
- Viteza mișcării mâinii, a încheieturilor și a degetelor

Aptitudini senzoriale

- Acuitate vizuală

Aptitudini fizice

- Nu sunt relevante

F. Alte caracteristici relevante

Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoștințe, deprinderi și abilități (Knowledge, skills, abilities - KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacției profesionale și caracteristicile de personalitate.

F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

I C S (investigativ, convențional, social)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Folosirea abilităților individuale
- Statut social
- Independența în muncă
- Condiții de muncă
- Compensații
- Recunoaștere

F3. Caracteristici de personalitate

Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană care:

- Are un nivel crescut de conștiinciozitate; corectitudine, seriozitate, exigență, meticulozitate, rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conștientizarea regulilor
- Acțiunile sale sunt rezultatul unor evaluări critice și sunt direcționate spre scopuri clar definite
- Manifesta un nivel crescut de autonomie, independență în muncă.

G. Perspectiva pe piața muncii

Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creștere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) și scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor)

- Creștere

H. Categoria de salarizare

Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant și foarte informativ, independent de fluctuațiile salariale. Ca atare vom avea ocupații cu salariu minim și ocupații de n x salariul minim, unde n poate fi și un interval (ex. „2-4” x salariul minim).

(3 - 4) X Salariul minim pe economie

I. Ocupații similare

Sunt prezentate 2-5 ocupații care fac parte din aceeași grupă, conform opiniei specialiștilor

- Terminolog
- Revizor
- Interpret
- Revizor tehnic