

Vertalen maakt nog geen vertaler

Een onderzoek naar het aanbod en de verwerving van *soft skills* op Nederlandse hogescholen en universiteiten



Auteur: G. Vos (BA)
Masterscriptie

Opleiding: Professioneel vertalen
Organisatie: Universiteit Utrecht
Begeleider: dr. G.M.W. van Egdom
Wijk en Aalburg, 19 maart 2021



Abstract

In Nederland worden op zowel hbo- als universitair niveau vertaalopleidingen aangeboden. Tijdens die opleidingen doen studenten naast vertaalvaardigheden zogenaamde *soft skills* op. De verschillende historische achtergronden en werkwijzen van het hoger beroeps- en universitair onderwijs kunnen van invloed zijn op de *soft skills* die studenten opdoen. In dit onderzoek wordt antwoord gezocht op de vraag: 'In welke mate bestaat er een verschil in de verwerving van *soft skills* door vertaalstudenten op hbo- en op universitair niveau?' Deze vraag is beantwoord met behulp van een analyse van enkele vertaalcurricula en een enquête onder vertaalstudenten en -alumni. Uit de analyse en de enquêteresultaten blijkt dat de aard van een dergelijk onderscheid afhankelijk is van de verschillende categorieën van *soft skills* die in competentiekaders onderscheiden worden. Hbo'ers lijken relatief beter toegerust te zijn op zakelijk gebied, wo'ers lijken relatief beter te zijn in teamvaardigheden. Voor enkele categorieën is verder onderzoek nodig om een vergelijking te maken.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Inleiding.....	5
1.1 <i>Vraagstelling en onderzoeksopzet.....</i>	5
1.2 <i>Relevantie.....</i>	6
1.3 <i>Leeswijzer.....</i>	6
2. Theoretisch kader.....	6
2.1 <i>Employability en soft skills.....</i>	6
2.2 <i>Competentiekaders.....</i>	7
3. Deelvraag 1: methodologie en resultaten	9
3.1 <i>Hoger onderwijs in Nederland.....</i>	9
3.2 <i>Methodologie</i>	10
3.3 <i>De curricula</i>	10
3.4 <i>De audit.....</i>	12
4. Deelvraag 2: methodologie en resultaten	13
4.1 <i>Methodologie</i>	13
4.2 <i>Resultaten.....</i>	14
5. Conclusie en discussie	16
5.1 <i>Conclusie.....</i>	16
5.2 <i>Discussie</i>	16
5.2.1 <i>Interpretatie van de resultaten</i>	17
5.2.2 <i>Beperkingen</i>	17
5.2.3 <i>Vervolgonderzoek</i>	18
Literatuurlijst	19
Bijlagen.....	21
<i>Bijlage 1: cursusoverzichten</i>	21
<i>Bijlage 2: enquête-opzet.....</i>	23
<i>Bijlage 3: enquêteresultaten.....</i>	25

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn scriptie ‘Vertalen maakt nog geen vertaler’, een onderzoek naar het aanbod en de verwerving van *soft skills* op Nederlandse hogescholen en universiteiten. Ik heb de scriptie geschreven als onderdeel van de master Professioneel vertalen aan de Universiteit Utrecht. Het plan voor deze scriptie is in het voorjaar van 2020 opgesteld tijdens een onderzoeksseminar en uitgewerkt en uitgevoerd van september 2020 tot maart 2021. Aan de hand van een curricula-analyse en een enquête onder vertaalstudenten en -alumni heb ik een vergelijking gemaakt tussen het vertaalonderwijs op hbo- en op wo-niveau. Aanleiding voor het onderzoek vormde de vraag of hbo-studenten niet veel beter voorbereid worden op de arbeidsmarkt dan wo-studenten.

Mijn dank gaat allereerst uit naar mijn scriptiebegeleider, dr. Gys-Walt van Egdom. Zijn uitgebreide kennis van het onderwerp was onmisbaar bij de opzet en uitvoer van het onderzoek. Ook heeft hij er goed op ingespeeld toen de scriptie door een stage en persoonlijke omstandigheden wat langer duurde dan verwacht. Ook dank aan prof. dr. Haidee Kotze, voor haar hulp bij de eerste opzet van het scriptieplan tijdens het onderzoeksseminar. Tot slot wil ik alle deelnemers van de enquête hartelijk bedanken. Zonder hun bijdrage was het onderzoek niet mogelijk geweest.

Gerite Vos

Wijk en Aalburg, 18 maart 2021

1. Inleiding

Toen ik enkele jaren geleden besloot om een vertaalopleiding te gaan volgen, moest ik kiezen tussen een hbo- of universitaire opleiding.¹ Ik vermoedde dat een hbo-opleiding praktijkgericht zou zijn en beter zou aansluiten op de arbeidsmarkt, maar kon nergens informatie vinden om een goede vergelijking te maken. Ik koos uiteindelijk voor een wo-opleiding, waar bleek dat ik niet de enige was die in dubio had gestaan. Die twijfels en het gebrek aan concrete informatie vormden de aanleiding voor het onderwerp van dit onderzoek: *soft skills*, secundaire vaardigheden als het opstellen van facturen en omgang met vertaalsoftware, vaardigheden die ook buiten het vertaalveld inzetbaar zijn. Dit onderzoek focust op vier soorten van dergelijke *soft skills*: (inter)persoonlijke, zakelijke, technologische en oplossingsgerelateerde. Op basis van deze soorten vaardigheden en met behulp van een analyse van vertaalcurricula en een enquête worden vergelijkingen gemaakt tussen Nederlandse hbo's en universiteiten. Buitenlandse onderwijsinstellingen maken vanwege hun structurele verschillen met het Nederlands hoger onderwijs geen deel uit van het onderzoek. Ook 'anderssoortige' vertaalopleidingen, dat wil zeggen opleidingen die niet officieel een hbo- of wo-opleiding zijn, komen niet aan de orde.

1.1 Vraagstelling en onderzoeksopzet

Dat hbo's en universiteiten van elkaar verschillen, is algemeen bekend. Minder bekend is waar deze verschillen vandaan komen en wat hun invloed is op de *soft skills* die studenten tijdens hun studie verwerven. Door middel van de volgende vraag wordt daar in dit onderzoek inzicht in verkregen: 'In welke mate bestaat er een verschil in de verwerving van *soft skills* door vertaalstudenten op hbo- en op universitair niveau?' Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van twee deelvragen:

1. 'Bestaat er met betrekking tot de mate waarin *soft skills* onderwezen worden onderscheid tussen de curricula van Nederlandse hbo- en universitaire vertaalopleidingen?'
2. 'Bestaat er onderscheid in de *soft skills* die Nederlandse hbo- en universitaire vertaalstudenten en -alumni inschatten zelf te bezitten?'

Het onderzoek is louter descriptief: er wordt niet gekeken naar de vraag welke van de twee onderwijsvormen 'beter' is. Er wordt dan ook geen onafhankelijke standaard gepostuleerd waaraan de resultaten van de deelvragen getoetst worden.

Eerst zijn in het theoretisch kader de belangrijkste begrippen nader uiteengezet en is gekeken naar enkele competentiekaders. Op basis van deze kaders zijn vier soorten *soft skills* geselecteerd, die als leidraad hebben gediend voor het hele onderzoek. Bij de beantwoording van deelvraag 1 is een beknopt vergelijkend onderzoek (een *employability* audit) verricht naar de curricula van acht vertaalopleidingen. De beantwoording bevat een korte bespreking van het Nederlands hoger onderwijs, waarna nader is ingegaan op het cursusaanbod van de

¹ In het verdere van dit onderzoek wordt gesproken over 'hbo- en wo-opleidingen'. Studenten worden 'hbo'ers en wo'ers' genoemd. 'Hogeschool' wordt afgekort tot 'hbo'.

geselecteerde opleidingen. Op basis daarvan is een vergelijking tussen de hbo- en wo-curricula gemaakt. De tweede deelvraag is beantwoord met behulp van een enquête die door vertaalstudenten en -alumni is ingevuld. De deelnemers hebben per *soft skill* aangegeven in welke mate zij die inschatten te bezitten, daarbij gebruikmakend van een 5-punts Likertschaal. De resultaten van beide deelvragen zijn vergeleken en geïnterpreteerd in het licht van de bredere verschillen tussen hbo's en universiteiten.

1.2 Relevantie

Literatuur over het Nederlands hoger onderwijs is doorgaans geschreven vanuit historisch perspectief. Van Bommel (2006) geeft een uitgebreid overzicht van de geschiedenis van het Nederlands hoger onderwijs. Huisman (2008) beschrijft de structuur en de ontwikkeling van hbo's en maakt hierbij af en toe een vergelijking met Nederlandse universiteiten. Duisterwinkel, Gorissen en Schuwer (2014) wijken af van deze benadering met een onderzoek over de invloed van de verschillen tussen hbo en universiteit op het ontwerp van open onderwijs. Dergelijke vergelijkende studies lijken echter zeldzaam. De hoeveelheid literatuur over *soft skills* is zeer uitgebreid. Vaak wordt gezocht naar een goede definitie van het begrip (Harvey, 2001; Laker & Powell, 2011), wordt het belang van de training van *soft skills* besproken (Schulz, 2008) of wordt een kwantitatieve studie uitgevoerd (van Egdom et al., 2020). Er zijn geen onderzoeken gepubliceerd waarin de invloed van verschillende Nederlandse onderwijstypen op *soft skills* centraal staat. Daarnaast is veel onderzoek naar *soft skills* uitsluitend gericht op (inter)persoonlijke vaardigheden en lijkt de combinatie van twee deelonderzoeken, een *employability* audit en een enquête, uniek te zijn. Tot slot zijn de resultaten van dit onderzoek bruikbaar voor vertaaldocenten en toekomstige vertaalstudenten.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het theoretisch kader uiteengezet. In hoofdstukken 3 en 4 staat de beantwoording van respectievelijk de eerste en tweede deelvraag centraal. Hoofdstuk 5 bevat de conclusie en een discussie, waarin de resultaten van de deelvragen samengevoegd en geïnterpreteerd worden.

2. Theoretisch kader

2.1 *Employability* en *soft skills*

In de literatuur is onderzoek naar de bekwaamheid van studenten op de arbeidsmarkt vaak gerelateerd aan het begrip *employability*, dat samenvattend neerkomt op 'the propensity of students to obtain a job' (Harvey, 2001, p. 98). Het begrip heeft echter niet alleen betrekking op het vinden van een eerste baan, maar ook op het behouden van werk en vinden van nieuw werk (Van Egdom & Segers, 2019). Hiervoor is een flexibele instelling nodig die in de literatuur *adaptability* wordt genoemd: 'the self-regulatory psychosocial resources individuals need to successfully manage current and anticipated career transitions and adjustments'

(Coetzee, Ferreira, & Potgieter, 2015, p. 2). Wie *adaptable* is (zich kan aanpassen aan en handhaven op de arbeidsmarkt) is *employable*: diegene bezit vaardigheden die hem in staat stellen werk te zoeken, te vinden en uit te voeren en flexibel te zijn op de arbeidsmarkt, zowel binnen een specifiek werkveld als tussen verschillende werkvelden.

Employability kan begrepen worden in individuele en institutionele zin. Institutionele *employability* houdt volgens Harvey de manier in waarop een opleiding haar studenten voorbereidt op de arbeidsmarkt (Harvey, 2001). Om de *employability* van een opleiding te meten, stelt hij een zogenaamde *employability* audit voor, waarbij ‘work-experience opportunities and the attribute-development opportunities explicitly embedded in the curriculum’ (p. 106) worden vastgesteld.

Meestal wordt het begrip echter in individuele zin verstaan. Iemand is als individu *employable* als hij zich flexibel kan bewegen op de arbeidsmarkt. Een *employable* vertaler heeft daarom vaardigheden nodig die niet alleen van belang zijn op de vertaalmarkt.

In de literatuur worden vaardigheden die nauw verbonden zijn aan een specifiek werkveld *hard skills* genoemd en vallen breder inzetbare vaardigheden onder *soft skills* (Van Egdom & Segers, 2019). Welke vaardigheden tot welke groep *skills* behoren, verschilt per werkveld (Schulz, 2008). In vertaalwetenschappelijke context kunnen de volgende definities gebruikt worden: *hard skills* zijn de vaardigheden zonder welke een vertaler geen werk kan verrichten in de vertaalsector, maar die hij in andere sectoren minder of geheel niet nodig heeft; *soft skills* zijn de niet-beroepsspecifieke vaardigheden die een vertaler nodig heeft om zowel binnen de vertaalsector als elders te functioneren.² In deze studie wordt uitsluitend onderzoek verricht naar *soft skills*.

In de literatuur worden onder *soft skills* vrijwel altijd persoonlijke en interpersoonlijke vaardigheden verstaan (Schulz 2008; Cuminatto, Baines, & Drugan, 2017; Rotheneder, 2007³). Schulz en Rotheneder onderscheiden echter nog een tweede categorie *soft skills*, die zij respectievelijk *additional* en *methodological skills* noemen. In tegenstelling tot (inter)persoonlijke vaardigheden kunnen dergelijke vaardigheden relatief eenvoudig in een onderwijsprogramma geplaatst en getoetst worden. (Inter)persoonlijke vaardigheden worden vaak op andere manieren aangeleerd, bijvoorbeeld door ‘self-imposed training’ (Schulz, p. 150), of als onderdeel van de opvoeding.

2.2 Competentiekaders

In verschillende competentiekaders is vastgelegd welke vaardigheden vertaalstudenten aan het eind van hun opleiding zouden bezitten. Enkele Nederlandse wo-masters zijn gericht op het kader opgesteld door European Master's in Translation (EMT), een netwerk waaraan verschillende Europese vertaalmasters verbonden zijn, na aangetoond te hebben hun studenten de competenties aan te leren die in een regelmatig gereviseerd EMT-kader als einddoel zijn

² Het begrip ‘vertaalsector’ is in zichzelf niet duidelijk afgebakend. Voor dit onderzoek volstaat echter de volgende regel: wie werkzaam is bij een vertaalbureau (als vertaler of projectmanager) of als freelancer en wiens/wier werkzaamheden (deels) uit vertaalopdrachten bestaan, is werkzaam in de vertaalsector.

³ Niet alle auteurs hanteren dezelfde terminologie. Cuminatto et al. spreken van *vocational* en *transferable skills*; Rotheneder van *translation* en *transferable skills*.

opgesteld (EMT Board, 2017). Het EMT-kader bevat de competenties omschreven in tabel 2.2.1.

Competentie	Omschrijving
Language & Culture	‘All the general or language-specific linguistic, sociolinguistic, cultural and transcultural knowledge and skills that constitute the basis for advanced translation competence.’ (p. 6)
Translation	‘(...) the actual meaning transfer phase between two languages, (...) all the strategic, methodological and thematic competences that come into play before, during and following the transfer phase.’ (p. 7)
Technology	‘All the knowledge and skills used to implement present and future translation technologies within the translation process. (...) basic knowledge of machine translation technologies and the ability to implement machine translation according to potential needs.’ (p. 9)
Personal & Interpersonal	‘All the generic skills that enhance graduate adaptability and employability.’ (p. 10)
Service Provision	‘All the skills relating to the implementation of translation and, more generally, to language services in a professional context.’ (p. 11)

Tabel 2.2.1: Competenties zoals gedefinieerd in het EMT-kader

In het kader worden de begrippen *competence* (‘competentie’) en *skill* (‘vaardigheid’)⁴ als volgt omschreven: ‘Skill means the ability to apply knowledge and use know-how to complete tasks and solve problems. Competence means the proven ability to use (...) skills (...), in work or study situations and in professional and personal development.’ (p. 3). Competenties kunnen echter ook begrepen worden als het bezit van een groep vaardigheden: wie technologische competentie bezit, bezit een reeks van technologische vaardigheden. In die zin wordt ‘competentie’ in dit onderzoek gebruikt.

Nederlandse hbo-vertaalopleidingen zijn niet aangesloten bij het EMT-netwerk, maar zijn ingericht naar het ‘Landelijk profiel van eindcompetenties vertalen Hbo-opleidingen Vertalen en Tolken’⁵. Dit profiel onderscheidt zeven competenties (Overleg Vertaalopleidingen Nederland):

1. vertaalcompetentie;
2. linguïstische en tekstuele competentie;
3. culturele competentie;
4. zoekstrategieën en onderzoekscompetentie;
5. technische competentie;
6. zakelijke en ondernemingsgerichte competentie;
7. beroepsethische competentie.

Al deze competenties zijn relatief eenvoudig te identificeren in het EMT-kader, met uitzondering van de zoekstrategieën en onderzoekscompetentie. Deze kan omschreven

⁴ In dit onderzoek worden de begrippen ‘vaardigheid’ en ‘competentie’ als synoniemen van deze Engelse termen gebruikt. Dat is enigszins riskant, maar voorkomt ten eerste een lange discussie over geringe betekenisnuances en ten tweede een overmatig gebruik van Engelse woorden.

⁵ Net als het EMT-kader wordt dit profiel periodiek gerevisieerd. Revisie gebeurt door het Overleg Vertaalopleidingen Nederland en wordt bekrachtigd door het Platform Sector Tolken en Vertalen in Nederland. Het eindprofiel wordt door het Kwaliteitsinstituut Wet Beëdigde Tolken en Vertalers gehanteerd en vormt de maatstaf bij beëdiging.

worden als ‘vaardigheden gerelateerd aan het efficiënt opzoeken van informatie en het oplossen van problemen’. Deze oplossingsgerelateerde categorie is niet-beroepsspecifiek van aard en kan daarom geschaard worden onder *soft skills*.

Op basis van deze twee competentiekaders kunnen vier competenties geselecteerd worden die hoofdzakelijk *soft skills* bevatten⁶ en waarop een *employability* audit en enquête gebaseerd kunnen worden. Tabel 2.2.2 bevat een overzicht van deze competenties.

Competentie	Omschrijving
(Inter)persoonlijk	‘All the generic skills that enhance graduate adaptability and employability.’
Zakelijk	‘All the skills relating to the implementation of translation and, more generally, to language services in a professional context.’
Technologisch	‘All the knowledge and skills used to implement present and future translation technologies within the translation process. (...) basic knowledge of machine translation technologies and the ability to implement machine translation according to potential needs.’
Oplossingsgerelateerd	Vaardigheden gerelateerd aan het efficiënt opzoeken van informatie en het oplossen van problemen.

Tabel 2.2.2: Competenties waarop het onderzoek gebaseerd is

3. Deelvraag 1: methodologie en resultaten

3.1 Hoger onderwijs in Nederland

Het Nederlands hoger onderwijs bestaat uit het hoger beroepsonderwijs, onderwezen op hogescholen en het wetenschappelijk onderwijs, onderwezen op universiteiten. Universitair onderwijs is vanouds theoretisch en wetenschappelijk van aard, praktische beroepen werden eeuwenlang in gilden onderwezen. Toen de gilden in de negentiende eeuw afgeschaft werden, ontstonden de eerste ‘hogescholen’ (van Bommel, 2006; Huisman, 2008), die tot op de dag van vandaag, meer dan universiteiten, beroepsgericht en toegelegd zijn op het vergaren van praktisch toepasbare kennis. Dit is zichtbaar in de manier waarop lesgegeven wordt: kleinschalig en klassikaal op hbo’s; grootschalig en individueel op universiteiten. Veel hbo-opleidingen zijn gericht op een specifiek beroep en bieden studenten binnen het programma mogelijkheden om hun plek op de arbeidsmarkt te vinden, bijvoorbeeld door verplichte stages. Wo-opleidingen daarentegen zijn vaak gericht op een breder (wetenschappelijk) vakgebied en laten het aan studenten zelf over om daar hun weg in te vinden, bijvoorbeeld door vrijwillige stages of extra-curriculaire activiteiten.

Vertaalopleidingen worden op hbo’s op bachelorniveau en op universiteiten op masterniveau aangeboden. Mogelijk wordt vertalen beschouwd als praktische bezigheid die beter past op een beroepsopleiding dan bij een wetenschappelijke studie en bestaan universitaire

⁶ Ook binnen een competentie kan onderscheid zijn tussen *hard* en *soft skills*. De vaardigheden ‘Master the basics of MT and its impact on the translation process’ en ‘Use the most relevant IT applications, including the full range of office software, and adapt rapidly to new tools and IT resources’ (EMT Board, 2017, p. 9) vallen beiden onder de technologische competentie, al neigt de tweede binnen de vertaalcontext meer naar *soft skill* dan de eerste.

vertaalmasters als ‘slechts’ een verdieping na een bredere bachelorstudie. Te verwachten is daarom dat de focus op wetenschappelijk onderzoek in vertaalmasters nooit ver weg is.

3.2 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt door middel van een *employability* audit een vergelijking gemaakt tussen de curricula van vertaalopleidingen op hbo- en wo-niveau. Voor de vergelijking zijn de volgende opleidingen geselecteerd:

1. de Vertaalacademie van Zuyd Hogeschool (voltijd, 240 EC);
2. de opleiding Vertaler Engels van de ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen (deeltijd, 240 EC);
3. de opleiding Vertaler Engels van de Leidse Onderwijsinstellingen (deeltijd en eventueel zelfstandig, 180 EC);
4. de opleidingen Vertaler Duits / Frans / Spaans van de Leidse Onderwijsinstellingen (deeltijd en zelfstandig, 180 EC);
5. de track Vertalen van de master Taalwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam (voltijd, 60 EC);
6. de track Translation van de master Linguistics van de Universiteit Leiden (voltijd, 60 EC);
7. de track Professioneel vertalen van de master Vertaalwetenschap van de Universiteit Utrecht (voltijd, 90 EC);
8. de track Literair vertalen van de master Vertaalwetenschap van de Universiteit Utrecht (voltijd, 90 EC).

Studenten van de Vertaalacademie en de ITV Hogeschool bezitten aan het einde van hun opleiding de competenties zoals vastgelegd in het ‘Landelijk profiel van eindcompetenties vertalen Hbo-opleidingen Vertalen en Tolken’. Studenten van de Universiteit Leiden en de Universiteit Utrecht bezitten na hun studie de competenties zoals beschreven in het EMT-kader. De LOI-opleidingen zijn lid van het Overleg Vertaalopleidingen Nederland en het Platform Sector Tolken en Vertalen in Nederland.

Van al deze opleidingen zijn de programmaoverzichten van het cursusjaar 2020-2021 gebruikt (bijlage 1 bevat de vaktitels en studiepunten). De curricula zijn uitgebreid en divers, waardoor een analyse van alle afzonderlijke cursussen onmogelijk was. Daarom is een indeling gemaakt in vijf ‘cursustypen’: (ver)taalkunde en (ver)taalvaardigheid; zakelijke vakken; technologische vakken; onderzoeksgelateerde vakken; stage en reflectiegerelateerde vakken. In paragraaf 3.3 zijn deze cursustypen nader toegelicht en is ingeschat in hoeverre de curricula deze bevatten.⁷ In paragraaf 3.4 is de *employability* audit uitgevoerd op basis van de vier competenties uit tabel 2.2.2. De resultaten zijn in paragraaf 5.2.1 geïnterpreteerd.

3.3 De curricula

⁷ Hierbij is niet verondersteld dat de informatie uit vakbeschrijvingen volledig overeenkomt met wat in de praktijk wordt aangeboden.

In tabel 3.1 is per cursustype genoteerd hoeveel studiepunten er per opleiding aan besteed worden en wat het percentage van die studiepunten is in verhouding tot de hele opleiding. Nota bene: dit is een inschatting, geen ‘harde wetenschap’. De tabel is ingericht op basis van de informatie uit de cursusbeschrijvingen en de manier waarop de opleidingen de vakken ingedeeld hebben. Ook bevatten de opleidingen keuzevakken en minors, zodat de informatie uit de tabel voor individuele studenten af kan wijken. De tabel is daarom een benadering en slechts bedoeld om algemene patronen te onderscheiden.

Opleiding	Taal		Zakelijk		Technologisch		Onderzoek		Stage & reflectie	
	EC	%	EC	%	EC	%	EC	%	EC	%
Vertaalacademie	124	52	9	4	9	4	27	11	62	26
ITV Hogeschool	195	81	11	5	8	3	-	-	13	5
LOI Engels	100	56	15	8	5	3	35	19	35	19
LOI DE/FR/ES	155	86	15	8	-	-	25	13	30	17
Universiteit A'dam	6	10	-	-	-	-	54	90*	12*	20
Universiteit Leiden	25	42	-	-	5	8	30	50**	10	17
Utrecht Prof.	20	22	5	6	5	6	45	50	15	17
Utrecht Lit.	30	33	15	17	-	-	45	50	-	-

Tabel 3.1: Overzicht van studiepunten en percentages per cursustype

*UvA-studenten maken de keuze tussen een academisch vak van 12 EC of een stage van 12 EC.

**Mits een onderzoeksstage gelopen wordt, anders is de verdeling 20 EC en 33%.

Bij **(ver)taalkundige vakken** maken studenten kennis met vertaaltheorieën en vertaalproblemen. Bij **taalvaardigheid** staat het leren van Nederlands en een vreemde taal centraal en komt ook maatschappijkennis en communicatie aan bod. Bij **vertaalvaardigheid** komen vertalen, reviseren en gebruik van juiste hulpmiddelen aan de orde. Vaak wordt hierbij gebruik gemaakt van vertaaltechnologie. (Ver)taalkundige vakken komen voornamelijk voor in de hbo-curricula.⁸ Taalvaardigheid komt alleen aan bod op de hbo-opleidingen en niet op de universitaire. Vertaalvaardigheid komt in beide soorten curricula voor. Uit tabel 3.1 blijkt duidelijk dat dit cursustype veel prominenter aanwezig is op de hbo's dan op de universiteiten.

Bij **zakelijke** vakken komen de volgende onderwerpen aan bod: zelfreflectie en de ontwikkeling en presentatie van eigen carrière-ideeën, kennis van het vertaalveld en de administratieve kant van een vertaalbedrijf, kennis van sociale media in professionele context. Soms schrijven studenten een ondernemingsplan. Tabel 3.1 laat zien dat zakelijke vakken voorkomen op alle hbo's, maar niet op alle universiteiten.

Bij **vertaaltechnologische** cursussen doen studenten ervaring op met de hulpmiddelen die een vertaler tot zijn beschikking heeft (CAT-tools) en leren zij welke rol deze tools in het vertaalproces en op de vertaalmarkt spelen. Ook post-editing, terminologiebeheer en multimedia komen bij deze vakken aan de orde. Uit tabel 3.1 blijkt dat deze vakken niet overal voorkomen en er meer studiepunten aan worden toegekend op de hbo's.

Bij **onderzoeksgelateerde** vakken als seminars en scripties staan (de voorbereiding van) een onderzoek of algemene onderzoeksvaardigheden centraal. Ook bij andere projecten speelt onderzoek vaak een rol. Op universiteiten maakt onderzoek van vrijwel iedere cursus deel uit. In tabel 3.1 is duidelijk te zien dat universiteiten hoger scoren dan hbo's.

Tijdens een **stage** passen studenten in de praktijk toe wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd. Een stage kan een praktijkstage zijn, waarbij studenten ervaring opdoen met

⁸ Universitaire studenten hebben dergelijke vakken al gevolgd tijdens de pre-masterfase.

vertaalwerk, revisie en projectmanagement, of een onderzoeksstage. Praktijkstages komen op alle hbo's voor. Studenten van de Universiteit Leiden kiezen tussen een praktijk- of onderzoeksstage en UU-studenten van de track Professioneel vertalen volgen een verplichte praktijkstage. Voor UvA-studenten is een stage optioneel en UU-studenten van de track Literair vertalen lopen geen stage. Bij de voorbereiding op een stage en de evaluatie ervan vindt **zelfreflectie** plaats. Op de hbo's neemt zelfreflectie daarnaast een belangrijke rol in bij portfolio's. Tabel 3.1 toont aan dat er op hbo's relatief meer aandacht besteed wordt aan stages en reflectie.

3.4 De audit

(Inter)persoonlijke competentie

De (inter)persoonlijke competentie houdt het volgende in:

1. georganiseerd kunnen werken en stressbestendig zijn;
2. de eigen potentie en grenzen (h)erkennen;
3. op juiste wijze met andere mensen en kritiek kunnen omgaan;
4. sociale media kunnen gebruiken voor zakelijke doeleinden.

Punt 1 is van toepassing op alle cursustypen. Ook punt 2 kan bij alle typen aan bod komen, maar speelt een grote rol bij zelfreflectie, waar op de hbo's meer aandacht voor is, zowel in het kader van de stage als daarbuiten. Ook punt 3 is niet vast te pinnen op een specifieke cursusgroep. Wel is het zo dat sommige van de onderzochte opleidingen in deeltijd en eventueel zelfstandig worden gevolgd. In dat geval krijgen studenten minder te maken met samenwerking en feedback van medestudenten. Ook zijn hbo-opleidingen over het algemeen klassikaler van aard dan wo-opleidingen. Punt 4 komt aan de orde bij zakelijke vakken, al geven de cursusbeschrijvingen hierover te weinig informatie om uitspraken over te doen. Al met al kan niet gesteld worden dat een van de twee onderwijstypen meer aandacht besteedt aan deze competentie.

Zakelijke competentie

De zakelijke competentie houdt het volgende in:

1. kennis van de vertaalmarkt en zich daarop kunnen onderscheiden;
2. ervaring met klantomgang;
3. ervaring met administratie en financiën;
4. ervaring met kwaliteitsbewaking en beleid.

Alle vier de punten komen aan bod bij zakelijke vakken. Uit tabel 3.1 blijkt dat alle hbo-opleidingen minstens één zakelijk vak in hun programma hebben, in tegenstelling tot de helft van de wo-opleidingen. Ook krijgen al deze punten aandacht bij praktijkstages, die prominenter zijn op de hbo's dan op de universiteiten. Punt 2 heeft raakvlakken met de (inter)persoonlijke competentie, waar zoals gezegd geen duidelijke verschillen zichtbaar zijn. Punt 3 en 4 hebben raakvlakken met technologische vakken, al wordt er in de beschrijvingen van die cursussen weinig melding gemaakt van projectmanagement en kwaliteitsbewaking. Het is waarschijnlijk dat deze zaken pas bij stages aan bod komen. Concluderend kan worden

gesteld dat er op de hbo's relatief meer aandacht is voor zakelijke vaardigheden dan op de universiteiten.

Technologische competentie

De technologische competentie houdt het volgende in:

1. om kunnen gaan met niet-vertaalgerelateerde software;
2. om kunnen gaan met projectmanagementtools;
3. op veilige manier om kunnen gaan met bestanden;
4. om kunnen gaan met CAT-tools.

Punt 1 komt aan bod bij vrijwel alle vakken; punt 2 en 3 mogelijk vooral bij de op de hbo's vaker voorkomende praktijkstage. Punt 4 staat centraal bij vertaaltechnologische cursussen. Uit tabel 3.1 blijkt dat alle hbo-opleidingen noch alle wo-opleidingen dergelijke cursussen aanbieden. Wel maken de cursusbeschrijvingen van de LOI Duits/Frans/Spaans melding van het gebruik van CAT-tools bij 'gewone vertaalvakken'.⁹ Hieruit volgt dat ook deze competentie relatief meer aandacht lijkt te krijgen op de hbo's.

Oplossingscompetentie

De oplossingscompetentie houdt het volgende in:

1. de betrouwbaarheid van bronnen kunnen inschatten;
2. problemen kunnen analyseren en oplossen.

Alle cursustypen kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van deze competentie. (Ver)taal- en (ver)taalkundige vakken spelen mogelijk echter een relatief grote rol. Vertaalwerk is immers een constante probleemanalyse waarbij veel gebruik wordt gemaakt van hulpmiddelen. Uit tabel 3.1 blijkt dat deze vakken relatief veel vaker voorkomen in de hbo-programma's. Beide punten maken echter ook een groot deel uit van vakken waarbij (een) onderzoek of onderzoeksvaardigheden centraal staan. De tabel toont dat dergelijke vakken prominenter zijn in de wo-programma's. Het lijkt daarom niet zozeer de mate waarin de oplossingscompetentie getraind wordt die verschilt, maar de manier waarop.

4. Deelvraag 2: methodologie en resultaten

4.1 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de vraag of er onderscheid is in de inschatting die vertaalstudenten en -alumni over hun eigen *soft skills* maken. De vraag in hoeverre zij deze vaardigheden daadwerkelijk beheersen, is niet aan de orde; het doel van de meting is inzicht in hun *self-efficacy*: 'a person's subjective context-specific assessment of their competence for a specific task' (van Egdom et al., 2020). Om deze vraag te beantwoorden is

⁹ Hetzelfde geldt voor de vakbeschrijving van 'Advanced Translation' van de master Translation van de Universiteit Leiden.

onder vertaalstudenten en -alumni een enquête verspreid. Deelnemers is eerst gevraagd aan te geven waar zij studeren of gestudeerd hebben en of zij student of alumnus zijn. Vervolgens is hen een lijst met *soft skills* voorgelegd en hebben zij op een 5-punts Likertschaal aangegeven in hoeverre zij die menen te bezitten (1 = ‘helemaal niet mee eens’, 5 = ‘helemaal mee eens’). Daarna is hen gevraagd aan te geven aan welke (extra-)curriculaire activiteiten zij hebben deelgenomen of denken deel te nemen. Tot slot hebben zij enkele demografische gegevens ingevuld. De volledige enquête, met uitzondering van inleidende en afsluitende opmerkingen, is te vinden in bijlage 2.

De enquête bevatte vier clusters van *soft skills*, die overeenkwamen met de vier competenties zoals gedefinieerd in tabel 2.2. Per competentie is op basis van het EMT-kader, en in mindere mate het ‘Landelijk profiel van eindcompetenties vertalen Hbo-opleidingen Vertalen en Tolken’, bepaald welke *soft skills* deel zouden uitmaken van ieder cluster. Niet alle items uit de enquête zijn als zodanig terug te vinden in deze kaders. Vooral bij voor het cluster van de onderzoekscompetentie is inspiratie opgedaan uit de items van een soortgelijke enquête (Van Egdom et al., 2020).

In paragraaf 4.2 zijn de resultaten van de enquête besproken. Eerst is een samenvatting gegeven van de achtergrond en demografische gegevens van de deelnemers. Daarna is per cluster benoemd uit hoeveel items het bestaat, hoe groot de interne samenhang is, wat de gemiddelde resultaten per onderwijsvorm zijn en of deze resultaten statistisch significant zijn. Belangrijke en opvallende verschillen zijn kort benoemd en in paragraaf 5.2.1 nader toegelicht. Bijlage 3 bevat overzichten van de scores per cluster. Tot slot zijn de resultaten van de enquêtevraag over extra activiteiten weergegeven.

4.2 Resultaten

Aan de enquête namen 87 respondenten deel. Na aftrek van niet volledig ingevulde reacties of reacties van deelnemers die in het buitenland hadden gestudeerd, bleven 69 bruikbare reacties over. Tabel 4.1a toont de verdeling tussen hbo- en wo-deelnemers, de verdeling tussen studenten en alumni en de demografische gegevens. De meeste respondenten studeerden aan een van de bij de *employability* audit geanalyseerde onderwijsinstellingen. Tabel 4.1b toont aan welke instellingen de respondenten studeren of gestudeerd hebben.

	Hbo	Wo
Totaal aantal deelnemers	38	31
Studenten/alumni	22/16	20/11
20-24 jaar	31	15
25-29 jaar	20	8
30-34 jaar	3	0
35-39 jaar	2	2
40-44 jaar	0	0
45-50 jaar	5	2
51 jaar en ouder	8	4
Man/vrouw/anders	6/32/0	5/26

Tabel 4.1a: Demografische gegevens van respondenten

Onderwijsinstelling	Aantal studenten
Zuyd Hogeschool	26
ITV Hogeschool	9
Leidse Onderwijsinstellingen	2
Hogeschool West-Nederland	1
Universiteit van Amsterdam	2
Universiteit Leiden	3
Universiteit Utrecht	24
Universiteit van Groningen	2

Tabel 4.1b: *Onderwijsinstellingen van respondenten*

(Inter)persoonlijke competentie

De (inter)persoonlijke competentie is gemeten aan de hand van een lijst van zestien items. De alfa-waarden van het construct lagen hoog ($\alpha = ,846$). Hbo-respondenten scoorden gemiddeld 3,952 ($SD = 479,1$); de gemiddelde wo-score is 3,958 ($SD = 386,9$). Het gevonden verschil was zeer significant ($p = 0,004$). Hbo'ers scoorden gemiddeld hoger bij organisatorische vaardigheden en lijken zich beter te kunnen handhaven in een professionele werkomgeving. Wo'ers scoorden hoger bij teamvaardigheden en lijken meer geïnteresseerd te zijn in persoonlijke ontwikkeling.

Zakelijke competentie

De zakelijke competentie is gemeten aan de hand van een lijst van elf items. De alfa-waarden van deze lijst lagen hoog ($\alpha = ,911$). Hbo'ers scoorden gemiddeld 3,232 ($SD = 218,7$); wo'ers scoorden iets lager en kwamen uit op een gemiddelde van 3,032 ($SD = 123,8$). Het gevonden verschil was zeer significant ($p = 0,0042$). Hbo'ers scoorden hoger op vrijwel alle gebieden: zij lijken meer kennis te hebben van het werkveld, hebben meer ervaring met klantomgang en zijn bekwaam in projectmanagement en dergelijke. Wo'ers scoorden met een minimaal verschil hoger op slechts twee punten; waar hbo'ers hoger scoorden is het verschil met het wo-gemiddelde veel groter.

Technologische competentie

De technologische competentie is gemeten aan de hand van een lijst van zes items. De alfa-waarden van het construct waren acceptabel ($\alpha = ,773$). De gemiddelde hbo-score is 3,943 ($SD = 197,5$); wo-respondenten scoorden gemiddeld 3,968 ($SD = 142,1$). Het gevonden verschil was significant ($p = 0,011$). Hbo'ers scoorden hoger bij projectmanagement en bestandbeheer; wo'ers bij de omgang met nieuwe software en hardware en de omgang met mediabestanden. In tegenstelling tot de vorige competenties is er bij deze competentie geen patroon te ontdekken.

Oplossingscompetentie

De oplossingscompetentie is gemeten aan de hand van een lijst van vijf items. De alfa-waarden van deze lijst waren acceptabel ($\alpha = ,770$). Hbo'ers scoorden gemiddeld 3,989 ($SD = 181,5$); de gemiddelde wo-score was 4,071 ($SD = 129,8$). Het gevonden verschil was niet significant ($p = 0,193$). Wel lijken de resultaten te tonen dat wo'ers over het algemeen meer bedreven zijn in probleemanalyse, al zijn de verschillen niet groot.

Overige activiteiten

Deelnemers is gevraagd om aan te geven aan welke activiteiten ze tijdens hun studie hadden deelgenomen of nog gingen deelnemen. Op vrijwel alle punten scoorden hbo'ers aanzienlijk hoger. Wo'ers gaven iets vaker aan gesprekken gevoerd te hebben met alumni, maar gaven ook bijna tien keer zo vaak aan aan geen van de activiteiten deel te hebben genomen/te nemen.

5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is antwoord gegeven op de vraag: 'In welke mate bestaat er een verschil in de verwerving van *soft skills* door vertaalstudenten op hbo- en op universitair niveau?' Om deze vraag te beantwoorden is een *employability* audit uitgevoerd en is een enquête verspreid onder vertaalstudenten en -alumni. Deze audit en enquête zijn gebaseerd op vier competenties, die elk verschillende resultaten hebben opgeleverd. Op (inter)persoonlijk gebied toonden de audits geen verschil, al bleek uit de enquête dat hbo'ers op organisatorisch gebied en wo'ers op interpersoonlijk gebied hoger scoorden. De zakelijke competentie bleek uit de audit meer aandacht te krijgen op hbo's en ook uit de enquête beter ontwikkeld te zijn onder hbo'ers. Ook technologische vaardigheden lijken op hbo's meer aandacht te krijgen, al toonden de resultaten van de enquête weinig verschil. Tot slot lijkt de training van de oplossingscompetentie niet te verschillen in mate, maar in manier, al toonde de enquête een patroon waarbij wo'ers hoger scoorden. Uit dit alles kan worden geconcludeerd dat het antwoord op de vraag geen eenvoudig 'ja' of 'nee' is. Er bestaat onderscheid in de mate waarin vertaalstudenten *soft skills* verwerven, maar de aard en mate van dat onderscheid verschilt per competentie. Hbo'ers lijken meer *employable* daar waar de vraag naar zakelijke vaardigheden groter is; wo'ers daar waar meer vraag is naar teamvaardigheden. Ook is het niet zo dat een van twee onderwijstypen de competenties van studenten per definitie beter traint. Alleen de resultaten omtrent de zakelijke competentie lijken de twijfels die de aanleiding vormden voor dit onderzoek te bevestigen. Tot slot lijken de resultaten van de audit en de enquête elkaar soms tegen te spreken. In de volgende paragraaf wordt daar dieper op ingegaan.

5.2 Discussie

Er is in het onderzoek gestreefd naar een valide meting. Daarom is de onderzoeksvraag beantwoord door zowel een *employability* audit als een enquête. Ook is er gekeken naar vier soorten *soft skills* in plaats van één. Deze vier soorten *soft skills* zijn zowel voor de audit als voor de enquête als leidend beschouwd, zodat de resultaten in elkaars licht gezien kunnen worden. Ook is in de enquête gebruik gemaakt van concrete items, geclusterd in groepen die ieder een goede alfa-waarde bleken te hebben. In paragraaf 5.2.2 worden enkele beperkingen met betrekking tot de methodologie besproken.

5.2.1 Interpretatie van de resultaten

Uit de enquêteresultaten van de **(inter)persoonlijke competentie** bleek dat hbo'ers hoger scoorden op organisatorisch gebied, terwijl wo'ers hoger scoorden bij interpersoonlijke en zelfreflectiegerelateerde items. Echter, de veelal hogere werkdruk op universiteiten, de klassikalere opzet van hbo's en de grotere nadruk op zelfreflectie op hbo's wekken de verwachting dat deze resultaten omgekeerd zouden zijn. Dit zou kunnen betekenen dat een *employability* audit niet de juiste manier is om deze competentie te onderzoeken. Schulz (2008) lijkt gelijk te hebben als hij zegt dat de ontwikkeling van (inter)persoonlijke vaardigheden alleen plaats kan vinden als iemand zich er vrijwillig en doelbewust op focust. Daarom is het interessant dat wo'ers bijna een volledige punt hoger scoorden bij het enquête-item 'Ik zoek altijd naar manieren om me op professioneel vlak te verbeteren'. Omdat er in wo-curricula weinig tot geen aandacht wordt besteed aan zelfreflectie en wo-studenten gemiddeld veel minder vaak deelnemen aan activiteiten in het kader van beroepsvoorbereiding (zie bijlage 3), moet de verklaring van de enquêteresultaten waarschijnlijk gezocht worden in diepgaandere, persoonlijke verschillen tussen hbo- en wo-studenten, verschillen die niet het gevolg zijn van hun opleidingsniveau, maar mogelijk juist de oorzaak daarvan.

Op **zakelijk gebied** scoorden hbo'ers in de enquête op vrijwel alle punten hoger, wat niet verwonderlijk is in het licht van de audit, waaruit bleek dat hbo-programma's vaker en meer zakelijke vakken en praktijkstages bevatten dan wo-programma's. De historische achtergrond van de twee onderwijstypen speelt hierbij een belangrijke rol: zakelijke vaardigheden zijn voor een wetenschappelijke carrière minder relevant dan voor de beroepspraktijk.

Uit de enquêteresultaten van de **technologische competentie** bleken geen duidelijke verschillen, hoewel de audit aantoonde dat er op hbo's meer aandacht is voor vertaaltechnologie en praktijkstages. Wel toonden de enquêteresultaten aan dat hbo'ers beter om kunnen gaan met projectmanagementtools. Net als zakelijke vaardigheden zijn technologische vaardigheden vooral relevant voor de beroepspraktijk en minder voor de wetenschap. Het geringe verschil in de enquêtescores kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat de technologische competentie meer omvat dan alleen vertaaltechnologie.

De verschillen die bleken uit de enquêteresultaten van de **oplossingscompetentie** leken aan te tonen dat wo'ers gemiddeld hoger scoren. Hieruit blijkt dat, hoewel beide onderwijstypen aandacht besteden aan oplossingsvaardigheden, onderzoeksvaardigheden voor deze competentie bevorderlijker zijn dan vertaalvaardigheden.

5.2.2 Beperkingen

Harvey (2001, p. 106) gaf aan dat een *employability* audit nooit meer kan tonen dan een trend: 'It does not assess the effectiveness of what institutions provide but nor does it presuppose that the student's development of employability attributes is *solely* dependent on what the institution provides. In short, rather than a simplistic output measure, an employability audit provides an indication of process.' Zeker uit een onderzoek als deze, waarbij de audit slechts op basis van cursusbeschrijvingen is uitgevoerd, zonder dat gekeken is naar wat feitelijk aangeboden wordt, kunnen geen generaliserende conclusies getrokken worden. Bij een grondige audit is de inbreng van opleidingen zelf nodig, niet in het minst omdat in een oppervlakkige audit de competentiekaders waarop opleidingen gericht zijn niet altijd terug te

vinden zijn, wat de (mogelijk ontorechte) indruk wekt dat die opleidingen niet alles waarmaken wat ze beloven.

De respons op de enquête was relatief gering en er ontbrak evenwicht tussen de leeftijd van de deelnemers en de onderwijsinstellingen waaraan zij studeerden. Dit maakte de vergelijking van de enquêteresultaten met die resultaten van de audit een riskante onderneming. Ten eerste waren de onderzochte curricula de meest recente en is niet gevraagd in welk jaar de deelnemers afgestudeerd zijn. Ten tweede zijn er grote onderlinge verschillen tussen de onderzochte hbo- en wo-curricula. Al deze curricula waren even goed vertegenwoordigd in de audit, maar niet in de enquêterespons, zodat er mogelijk een enigszins vertekend beeld is ontstaan bij de vergelijking van de resultaten.

Tot slot werden de technologische en oplossingscompetentie in de enquête gemeten aan de hand van een gering aantal items. Duidelijke verschillen en patronen zoals bij de (inter)persoonlijke en zakelijke competentie ontbraken daarom.

5.2.3 Vervolgonderzoek

Zoals hierboven aangegeven was dit onderzoek te gering om generaliserende conclusies te trekken. Bij een vervolgonderzoek zouden opleidingen inbreng moeten leveren, zou nagegaan moeten worden wat opleidingen ondernemen om studenten voor te bereiden op competentiekaders en zou de enquête meer items moeten bevatten en meer informatie moeten vragen van deelnemers. Ook zou een onderzoek gedaan kunnen worden waarbij gekeken wordt naar hbo's en universiteiten in het algemeen. Universitaire vertaalmasters zijn mogelijk praktischer van aard dan de gemiddelde wo-master. Daarom kunnen de resultaten van dit onderzoek ook niet als generaliserend voor de algemene verschillen tussen hbo's en universiteiten worden beschouwd.

Ook de resultaten bij de (inter)persoonlijke competentie zijn geschikt voor verder onderzoek. Er lijkt sprake te zijn van een oorzakelijk verband tussen vaardigheden en opleidingsniveau, maar het is niet duidelijk welke kant dit verband op werkt. Ook is het interessant om na te gaan wat wo'ers precies ondernemen om zichzelf op professioneel vlak te verbeteren. Tot slot is gebleken dat hbo'ers relatief meer *employable* lijken te zijn op zakelijk gebied en wo'ers in een context waar teamvaardigheden belangrijk zijn. Verder onderzoek zou kunnen aantonen of dit verschil terug te zien is in de werkzaamheden van vertaalalumni.

Literatuurlijst

- van Bommel, A. (2006). *Hogescholen en hbo in historisch perspectief*. HBO-Raad, Den Haag.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1)(9), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.682>
- Cuminatto, C., Baines, R., & Drugan, J. (2017). Employability as an ethos in translator and interpreter training. *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 123–138. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1350899>
- Duisterwinkel, H., Gorissen, P., & Schuwer, R. (2014). Open en online onderwijs in HBO en WO: never the twain shall meet. In *Thema-uitgave open en online onderwijs, editie didactiek* (pp. 20–24). SURF, Utrecht.
- van Egdom, G. M. W., Konttinen, K., Vandepitte, S., Fernández-Parra, M., Looek, R., & Bindels, J. (2020). Empowering Translators through Entrepreneurship in Simulated Translation Bureaus. *HERMES - Journal of Language and Communication in Business*, 60, 81-95. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121312>
- van Egdom, G. M. W., & Segers, W. (2019). *Leren vertalen. Een terminologie van de vertaaldidactiek*. Pelckmans Pro, Kalmthout.
- European Master's in Translation. (2017). *Competence Framework 2017*. EMT Board. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fwk_2017_en_web.pdf
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Huisman, J. (2008). Shifting boundaries in higher education: Dutch hogescholen on the move. In *Non-university higher education in Europe* (pp. 147–167). Springer, Dordrecht.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human resource development quarterly*, 22(1), 111–122. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- Landelijk profiel van eindcompetenties vertalen hbo-opleidingen Vertalen en Tolken Nederland*. (z.d.). Overleg Vertaalopleidingen Nederland.
- Rotheneder, N. (2007). E-learning and employability in translator training: Introducing e-portfolio and personal development planning at the University of Vienna. *Translating and the Computer*, 29, 1–20. https://www.researchgate.net/publication/267253565_E-learning_and_employability_in_translator_training_Introducing_e-portfolio_and_personal_development_planning_at_the_University_of_Vienna
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Nawa Journal of Communication*, 2(1), 146-154. <http://ir.nust.na/handle/10628/39>

Cursusoverzichten

- HBO-bachelor Vertaler Duits*. (z.d.). <https://www.loi.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.loi.nl/n-1329-hbo-bachelor-vertaler-duits>
- HBO-bachelor Vertaler Engels*. (z.d.). <https://www.loi.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.loi.nl/n-605-hbo-bachelor-vertaler-engels>
- HBO-bachelor Vertaler Frans*. (z.d.). <https://www.loi.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.loi.nl/n-1201-hbo-bachelor-vertaler-frans>
- HBO-bachelor Vertaler Spaans*. (z.d.). <https://www.loi.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.loi.nl/n-1200-hbo-bachelor-vertaler-spaans>

Linguistics: Translation. (z.d.). <https://studiegids.universiteitleiden.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://studiegids.universiteitleiden.nl/studies/8211/linguistics-translation>

Onderwijs- en Examenregeling 2020-2021. (z.d.). Zuyd Hogeschool.

Studiegids Bacheloropleiding Vertaler Engels 2020-2021, Jaar 1. (z.d.). ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen.

Studiegids Bacheloropleiding Vertaler Engels 2020-2021, Jaar 2. (z.d.). ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen.

Studiegids Bacheloropleiding Vertaler Engels 2020-2021, Jaar 3-4. (z.d.). ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen.

Studieprogramma. (z.d.). <https://www.uu.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.uu.nl/masters/professioneel-vertalen/studieprogramma>

Studieprogramma. (z.d.). <https://www.uu.nl/>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://www.uu.nl/masters/literair-vertalen/studieprogramma>

Vertalen (Taalwetenschappen). (z.d.). <https://studiegids.uva.nl/xmlpages/page/2020-2021>. Geraadpleegd op 11 januari 2021, van <https://studiegids.uva.nl/xmlpages/page/2020-2021/zoek-opleiding/opleiding/6167/237382>

Bijlagen

Bijlage 1: cursusoverzichten

Zuyd Hogeschool

Het curriculum van de vertaalacademie wordt momenteel vernieuwd. Het eerste jaar is daarom anders vormgegeven dan het tweede, derde en vierde jaar (Onderwijs- en Examenregeling 2020-2021).

Jaar 1	Vertalen Engels-Nederlands (24)	Jaar 2	Vertalen Engels (16)
	Vreemdetaalverwerving (24)		Vertalen keuzetaal (16)
	Project (12)		Nederlands voor vertalers (14)
			Praktijksimulatie/ICT (9)
			Competentiemanagement (2)
			Vrije studieruimte (3)
Jaar 3	Taalstage buitenland (30)	Jaar 4	Werkstuk vakspecifiek vertalen (10)
	Vakspecifiek vertalen (16)		Specialisatie (5)*
	Nederlands voor vertalers (5)		Minor (15)
	Lees- en vertaalproject (5)		Beroepsstage (30)
	Vertaaltheorie (2)		
	Specialisatie (4)*		

*Vakspecifiek vertalen/ondertitelen/tolken/lokaliseren en vertaaltechnologie

ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen

Het curriculum van de opleiding Engels bevat veel verschillende vakken, ingedeeld in vier overkoepelende thema's. Alleen deze thema's zijn overgenomen in dit overzicht.

Jaar 1	Taalvaardigheid (31)	Jaar 2	Taalvaardigheid (26)
	Vertaalvaardigheid (12)*		Vertaalvaardigheid (20)
	Maatschappijkennis (8)		Maatschappijkennis (8)
	Beroepsvoorbereiding (9)**		Beroepsvoorbereiding (6)
Jaar 3	Taalvaardigheid (12)	Jaar 4	Taalvaardigheid (6)
	Vertaalvaardigheid (14)		Vertaalvaardigheid (12)
	Maatschappijkennis (7)		Maatschappijkennis (9)
	Beroepsvoorbereiding (12)		Beroepsvoorbereiding (18)
	Minor (15)***		Minor (15)

*Waaronder (ver)vertaalkundige vakken

**Portfolio, projectgroep, beroepsoriëntatie, ICT en (in het vierde jaar) stage

***Doorgaans gerelateerd aan (ver)taalvaardigheid

Leidse Onderwijsinstellingen

De Leidse Onderwijsinstellingen bieden vier vertaalopleidingen aan. De programma's van de opleidingen Duits, Frans en Spaans zijn vrijwel hetzelfde; die van Engels verschilt.

	Engels	DE/FR/ES
Propedeusefase	Business English B2 (10)	Algemeen DE/FR/ES B2 (10)
	Interculturele communicatie (5)	Interculturele communicatie (5)
	Effectief communiceren (5)	Effectief communiceren (5)
	Vertaaltheorie (5)	Zakelijk DE/FR/ES B2 (10)
	Bekwaam in taalkunde (15)	Effectief communiceren met DE/FR/ES-taligen (5)
	Vertalen I (5)	Algemeen DE/FR/ES C1 (10)
	Algemene beroepsoriëntatie (5)	Vertalen I (5)
	Praktijkintegratie Cultuur (5)	Algemene beroepsoriëntatie (5)
	Praktijkintegratie Zoekstrategieën, vertalen en revisie (5)	Inleiding onderzoek doen (5)
Hoofdphase	Algemeen Engels C1 (10)	Vertalen II (30)
	Linguistics I (5)	Vertalen III (30)

	Vertalen II (10)	Vertalen IV (20)
	Vertalen III (15)	Inleiding literair vertalen (5)
	Inleiding onderzoek doen (5)	Inleiding juridisch vertalen (5)
	Businessplan (5)	Inleiding medisch vertalen (5)
	Stage (30)	Inleiding technisch vertalen (5)
	Verdieping onderzoeksvaardigheden (5)	Inleiding financieel-economisch vertalen (5)
	Portfolio (5)	Vertalen in de praktijk (5)
	Afstudeeropdracht (20)	Ondernemen voor vertalers (5)
	Praktijkintegratie Linguïstiek, taalbeheersing en ondernemerschap (5)	Stage (30)
	Praktijkintegratie Vertaalgeheugensystemen en machine translation (5)	Afstudeeropdracht (20)
	Minor (30)	Minor (30)

Universiteit van Amsterdam

Semester 1	Vertalen en adaptatie (12)*	Semester 2	Stage/keuzevak (12)**
	Vertaalatelier (6)		Masterscriptie (18)
	Keuzevakken (12)***		

*Dit is, in tegenstelling tot wat de naam doet vermoeden, een louter theoretisch vak

**De stage is optioneel

***Dit betreft taaltheoretische vakken

Universiteit Leiden

Semester 1	Advanced Translation (5)	Semester 2	Workplacement (stage) (10)*
	Translation Studies (5)		MA Thesis incl. Seminar II (15)
	Translator's Tools (5)		Keuzevak (5)
	MA Thesis incl. Seminar I (5)		
	Keuzevakken (10)*		

*Dit kan een praktijkstage of onderzoeksstage zijn

*Dit betreft 'gewone' vertaalvakken

Universiteit Utrecht

In het studieschema beschikbaar op de website van de opleidingen wordt onderscheid gemaakt tussen vier soorten cursussen. Dit onderscheid is overgenomen in onderstaand overzicht.

	Professioneel vertalen	Literair vertalen
Taaloverstijgende vertaalcursussen	Vertaalmethoden en -ethiek (5) Vertaaltechnologie (5) Vertaalkritiek, revisie en editing (5) Researchseminar (5)	Vertaalmethoden en -ethiek (5) Theorie en praktijk van literair vertalen (5) Vertaalkritiek, revisie en editing (5) Literaire stilistiek voor vertalers (5) Researchseminar (5)
Taalspecifieke vertaalcursussen	Gespecialiseerd vertalen 1, 2, 3 (15) Taalspecifieke keuze (5)	Gespecialiseerd vertalen 1, 2 (10) Taalspecifieke keuze (5) Intensieve cursus literair vertalen (5)
Beroepsoriëntatie	Ondernemerschap (5) Stage (15)	Ondernemerschap (5) Het veld van literair vertalen (5) Lezingenreeks literair vertalen (5)
Afstudeerproject	Vertaalproject (10) Scriptie (20)	Vertaalproject (10) Scriptie (20)

Bijlage 2: enquête-opzet

1. Aan welke instelling studeer je vertalen of heb je vertalen gestudeerd?
 1. Zuyd Hogeschool (Vertaalacademie)
 2. ITV Hogeschool voor Tolken en Vertalen
 3. Leidse Onderwijsinstellingen
 4. Universiteit van Amsterdam
 5. Universiteit Leiden
 6. Universiteit Utrecht (MA Literair vertalen)
 7. Universiteit Utrecht (MA Professioneel vertalen)
2. Ben je een student of alumnus?
 1. Ik ben student.
 2. Ik ben alumnus.
3. Persoonlijke vaardigheden: Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen.
 1. Ik kan mijn tijd goed indelen.
 2. Ik kan mijn werklast goed inschatten.
 3. Ik ga georganiseerd te werk.
 4. Ik kan goed met stress omgaan.
 5. Ik volg instructies nauwkeurig op.
 6. Ik kom afspraken na.
 7. Ik kan inschatten wanneer ik een opdracht kan aannemen of moet afslaan.
 8. Ik weet hoe ik sociale media voor professionele doeleinden moet inzetten.
 9. Ik kan me goed aanpassen aan veranderingen binnen een professionele organisatie.
 10. Ik weet hoe ik op opbouwende wijze kritiek op het werk van anderen moet leveren.
 11. Ik ben vriendelijk voor de mensen met wie en voor wie ik werk.
 12. Bij problemen zoek ik altijd naar een oplossing die voor iedereen aanvaardbaar is.
 13. Ik sta altijd open voor commentaar van anderen.
 14. Ik functioneer goed in een team, ook in een virtuele omgeving.
 15. Ik leer graag van collega's.
 16. Ik zoek altijd naar manieren om me op professioneel vlak te verbeteren.
4. Zakelijke vaardigheden: Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen.
 1. Ik volg ontwikkelingen in het beroepenveld op de voet.
 2. Ik weet mezelf in het werkveld van anderen te onderscheiden.
 3. Ik ben in staat om op gerichte wijze klanten te verwerven.
 4. Ik weet hoe ik met klanten moet onderhandelen.
 5. Ik weet welke strategieën ik moet toepassen om klanten te behouden.
 6. Ik kan de behoeften van stakeholders inschatten en pas mijn diensten op die behoeften aan.
 7. Ik weet hoe ik projecten moet beheren.
 8. Ik weet hoe ik budget moet beheren.
 9. Ik kan offertes en facturen opstellen.
 10. Ik weet hoe ik kwaliteit moet bewaken.
 11. Ik kijk kritisch naar beleidslijnen en durf aanpassingen voor te stellen.
5. Technische vaardigheden: Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen.
 1. Ik kan vlot met actuele besturingssystemen en software (Office) werken.
 2. Ik kan vlot met projectmanagementtools werken.
 3. Ik kan snel met nieuwe software en hardware uit de voeten.
 4. Ik kan met verschillende mediabestanden omgaan.
 5. Ik kan bestanden op een veilige en verantwoorde manier beheren.
 6. Ik kan omgaan met zoekmachines en tekstcorpora.
6. Oplossingsvaardigheden: Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stellingen.
 1. Ik kan de betrouwbaarheid van bronnen goed inschatten.
 2. Ik kan problemen goed analyseren en kijk daarbij ook naar de oorzaak van het probleem.

3. Ik probeer problemen altijd vanuit meerdere perspectieven te benaderen.
 4. Als ik een probleem tegenkom dat ik niet zelf kan oplossen, weet ik waar of bij wie ik de oplossing kan vinden.
 5. Als ik een oplossing bedenken, kan ik die altijd rechtvaardigen.
7. Aan welke van de volgende activiteiten heb je tijdens je studie deelgenomen of ga je nog deelnemen?
1. Stage
 2. Carrièredag
 3. Sollicitatietraining
 4. Loopbaanadviesgesprek
 5. Gesprekken met alumni
 6. CV- of LinkedIn check
 7. Anders, namelijk:
 8. Ik heb aan geen van deze activiteiten deelgenomen/ga aan geen van deze activiteiten deelnemen.
8. Wat is je leeftijd?
1. Jonger dan 20 jaar
 2. 20-24 jaar
 3. 25-29 jaar
 4. 30-34 jaar
 5. 35-39 jaar
 6. 40-44 jaar
 7. 45-50 jaar
 8. 51 jaar en ouder
9. Wat is je geslacht?
1. Man
 2. Vrouw
 3. Anders

Bijlage 3: enquêteresultaten¹⁰

Item	Gemiddelde hbo	Gemiddelde wo
Ik kan mijn tijd goed indelen.	4,105	3,806
Ik ga georganiseerd te werk.	4,026	3,774
Ik kan goed met stress omgaan.	3,579	3,258
Ik volg instructies nauwkeurig op.	4,316	4,097
Ik weet hoe ik sociale media voor professionele doeleinden moet inzetten.	3,053	2,677
Ik kan me goed aanpassen aan veranderingen binnen een professionele organisatie.	3,712	3,581
Ik kan mijn werklast goed inschatten.	3,789	3,806
Ik kom afspraken na.	4,5	4,613
Ik kan inschatten wanneer ik een opdracht moet aannemen of afslaan.	3,579	3,871
Ik weet hoe ik op opbouwende wijze kritiek op het werk van anderen moet leveren.	3,816	4,032
Ik ben vriendelijk voor de mensen met wie en voor wie ik werk.	4,395	4,516
Bij problemen zoek ik altijd naar een oplossing die voor iedereen aanvaardbaar is.	4,132	4,387
Ik sta altijd open voor commentaar van anderen.	3,947	4,323
Ik functioneer goed in een team, ook in een virtuele omgeving.	3,895	4,097
Ik leer graag van collega's.	4,263	4,548
Ik zoek altijd naar manieren om me op professioneel vlak te verbeteren.	3,395	4,065

Resultaten van het cluster '(Inter)persoonlijke competentie'

Item	Gemiddelde hbo	Gemiddelde wo
Ik volg ontwikkelingen in het beroepenveld op de voet.	2,921	2,484
Ik weet mezelf in het werkveld van anderen te onderscheiden.	3,105	2,968
Ik ben in staat om op gerichte wijze klanten te verwerven.	2,842	2,548
Ik weet hoe ik met klanten moet onderhandelen.	3	2,613
Ik weet welke strategieën ik moet toepassen om klanten te behouden.	3,132	2,806
Ik weet hoe ik projecten moet beheren.	3,605	3,355
Ik weet hoe ik budget moet beheren.	3,237	3,097
Ik kan offertes en facturen opstellen.	3,5	3,097
Ik weet hoe ik kwaliteit moet bewaken.	3,711	3,710
Ik kan de behoeften van stakeholders inschatten en pas mijn diensten op die behoeften aan.	3	3,032
Ik kijk kritisch naar beleidslijnen en durf aanpassingen voor te stellen.	3,5	3,548

Resultaten van het cluster 'Zakelijke competentie'

¹⁰ De hoogste scores zijn telkens dikgedrukt.

Item	Gemiddelde hbo	Gemiddelde wo
Ik kan vlot met actuele besturingssystemen en software (Office) werken.	4,368	4,290
Ik kan vlot met projectmanagementtools werken.	3,368	3,097
Ik kan bestanden op een veilige en verantwoorde manier beheren.	4	3,839
Ik kan snel met nieuwe software en hardware uit de voeten.	3,816	4,065
Ik kan met verschillende mediabestanden omgaan.	4	4,226
Ik kan omgaan met zoekmachines en tekstcorpora.	4,105	4,161

Resultaten van het cluster 'Technologische competentie'

Item	Gemiddelde hbo	Gemiddelde wo
Als ik een probleem tegenkom dat ik niet zelf kan oplossen, weet ik waar of bij wie ik de oplossing kan vinden.	4	3,806
Ik kan de betrouwbaarheid van bronnen goed inschatten.	4,263	4,290
Ik kan problemen goed analyseren en kijk daarbij ook naar de oorzaak van het probleem.	3,921	4,194
Ik probeer problemen altijd vanuit meerdere perspectieven te benaderen.	3,947	4,161
Als ik een oplossing bedenkt, kan ik die altijd rechtvaardigen.	3,816	3,903

Resultaten van het cluster 'Oplossingscompetentie'

Activiteit	% hbo	% wo
Stage	89,5%	48,4%
Carrièredag	29,0%	9,7%
Sollicitatietraining	63,2%	6,5%
Loopbaanadviesgesprek	18,4%	9,7%
CV- of LinkedIncheck	31,6%	25,8%
Gesprekken met alumni	44,7%	45,2%
Geen van deze activiteiten	2,6%	19,4%
Anders ¹¹	5,3%	9,7%

Resultaten van de vraag naar deelname aan overige activiteiten

¹¹ Antwoorden die hier gegeven waren, waren: beroepsvoorbereidende week (combinatie van genoemde activiteiten), buitenlandsstage, werkveldbezoek, studie in het buitenland, uitwisseling.