

إعادة النظر في كفاءة المترجم في عصر الذكاء الاصطناعي: حالة الترجمة القانونية والمؤسسية*

تأليف: فرناندو برييتو راموس

جامعة جنيف، سويسرا

ترجمة: نسرين لولي بوخالفة

1. المقدمة

تسود نماذج الكفاءة الترجمية ذات البنية المركبة حاليًا في مجال تكوين المترجمين، إذ تُعتمد معيارًا مفيدًا في تصميم المناهج والمقررات الدراسية، وفي تنفيذ الأنشطة التعليمية وطرائق التقييم، ضمن مقاربات التعليم التي تزداد تركيزًا على المتعلم (أنظر مثلاً: Kiraly 2000; Hurtado Albir 2007; González-Davies 2004; Way 2008). ونظرًا للطابع التطبيقي لفعل الترجمة، فإن تفصيل الكفاءات الأساسية والفرعية¹ التي ينبغي أن يتحلى بها المترجم يوفر صلةً طبيعيةً بين متطلبات التكوين الأكاديمي والاحتياجات المهنية في هذا المجال. وينبغي للمقاربات الأكاديمية في تحديد الكفاءة الترجمية أن توافق آخر التطورات في الممارسة المهنية (Gabr 2007; González-Davies and Enríquez 2007; Raido 2016; Gouadec 2007) بينما لا يمكن للمهنيين والهيئات المهنية سوى الاستفادة من الكم المتزايد من البحوث الأكاديمية في هذا المجال، لأغراض مثل

* العنوان الأصلي للمقال:

Prieto Ramos, F. (2024). Revisiting translator competence in the age of artificial intelligence: the case of legal and institutional translation. *The Interpreter and Translator Trainer*, 18(2), 148–173. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2024.2344942>

الحصول على اعتمادات، وعلى التقييم الذاتي أو المؤسسي، والتطوير المهني المستمر. ينهض تساؤلٌ حول الكيفية التي ينبغي أن تتكيف بها نماذج الكفاءة الترجمية لظهور أثر التقدّم التكنولوجي، ولا سيّما في مجال الذكاء الاصطناعي والترجمة الآلية (MT)، في الممارسات المهنية وفي متطلبات الكفاءة في الترجمة. ويعالج العمل المعروض هنا هذا التساؤل في سياق الترجمة القانونية والمؤسسيّة، وذلك ضمن إطار مشروع LETRINT المتعلق بالترجمة المؤسسيّة.² وقد خضع أول نموذج بنوي متعدد المكونات من نوعه في ميدان الترجمة القانونية (Prieto Ramos 2011) للمراجعة في ضوء المستجدات الراهنة في السياقات المؤسسيّة الدوليّة، بعد التحقق منها عبر مقابلات متعدّدة، وتحليلات لأحجام الترجمة، ووصف المهام المهنية، ومدخلات مهنية أخرى. كما تم توسيع نطاق هذا النموذج ليشمل جميع مجالات الترجمة التي تغطيها تلك السياقات، وتم التحقق من صلاحيته عبر دراسة استقصائية واسعة النطاق شملت مهنيّي الترجمة المؤسسيّة.

تُعرض عملية تحديث مُوصَف كفاءة الترجمة في القسم الثالث، وذلك عقب استعراضِ للمقاريبات القائمة ذات الصلة الخاصة بالترجمة القانونية والمؤسسيّة (القسم الثاني). ثم تُلخّص نتائج الاستبيان مع التركيز على مدى أهمية مكونات الكفاءة المختلفة بالنسبة للمترجمين المؤسسيين (القسم الرابع). وتناقش في القسم الختامي دلالات هذه النتائج على مستوى التكوين، وعلى مستوى فهمها لمجموعة المهارات المتطورة التي يتطلّبها أداء المترجمين المحترفين، داخل السياقات المؤسسيّة وخارجها.

1. مقاريبات الكفاءة في الترجمة القانونية والمؤسسيّة

مع تطور دراسات الترجمة القانونية (Legal Translation Studies)، ولا سيما خلال المرحلة "التحفيزية" الممتدة من منتصف التسعينيات إلى منتصف الألفية الثانية (Prieto Ramos 2014, 270–272)، ازداد اهتمام الباحثين في هذا الحقل على النحو اللازم لتحقيق الكفاءة في الترجمة القانونية. فقد أشارت شارچيفيتش (1997) مثلاً إلى ضرورة امتلاك "معرفة عميقة بالمصطلحات القانونية"، و"فهم

كامل للتفكير القانوني والقدرة على حل المشكلات القانونية، وتحليل النصوص القانونية، واستشراف كيفية تأويل النصوص وتطبيقاتها من قبل المحاكم، إلى جانب "معرفة موسعة بالنظام القانوني الهدف، ومن المستحب أيضاً معرفة موسعة بالنظام القانوني المصدر"، و"مهارات الصياغة"، و"معرفة أساسية بالقانون المقارن وأساليبه" القانوني (ال المصدر)، و"مهارات الصياغة" (1997، 113-114)، أما ديبورا تساو Cao، فهي عندما تفترض أن "المترجم القانوني الكفاءة هو في المقام الأول مترجم كفاءة" (Cao 2007، 40)، تكون قد طبّقت نموذجها الخاص بـ"كفاءة الترجمة" (Cao 1996) على الترجمة القانونية. وقد وصفت ثلاثة مجموعات من المتغيرات التي يتفاعل بعضها مع بعضها في إطار سياق معين (Cao 2007، 40): (1) الكفاءة اللغوية الترجمية، وتشمل المعرفة باللغة القانونية؛ (2) البني المعرفية الترجمية، بما في ذلك المعرفة بالقانون والثقافة القانونية؛ و(3) الكفاءة الاستراتيجية الترجمية، والتي "تنظر إليها على أنها الرابط الذي يصل الكفاءة اللغوية الترجمية بالبني المعرفية الترجمية وخصائص السياق الذي تتم فيه الترجمة، ومن ثمة التواصل اللغوي والثقافي بين اللغات" (Cao 2007، 48).

يمكن اعتبار هذه الإسهامات تمثيلياً لتطوير نماذج منظمة خصصت لوصف مكونات كفاءة الترجمة القانونية (Legal Translation Competence - LTC) وخصوصياتها. ويُعدّ أول هذه النماذج (Prieto Ramos 2011) نموذجاً ذا منظور شمولي يستند إلى الممارسة المهنية والنماذج المعاصرة للكفاءة الترجمة، ولا سيما تلك التي قدّمتها فريق PACTE 2000, 2003, 2005 (Kelly 2002)، و مجموعة خبراء الماستر الأوروبي في الترجمة (EMT Expert Group 2009). وتوجز مكونات كفاءة الترجمة القانونية على النحو الآتي (Prieto Ramos 2011، 12):

- الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية: هي التي تحكم في توظيف المهارات الأخرى، وتشمل: تحليل تعليمات الترجمة، وإجراء المواءمة السياقية العامة، وتحيط العمل بشكل عام، وتحديد المشكلات وتطبيقات استراتيجيات النقل (إجراءات الترجمة)، وتبير القرارات المتخذة، والتقييم الذاتي، ومراقبة الجودة.

- الكفاءة التواصلية والنصية: هي التي تتضمن المعرفة اللغوية، والاجتماعية اللغوية، والبراغماتية، بما في ذلك الإلام بالتنوعات اللغوية، والمستويات، والاستخدامات القانونية المتخصصة للغة، والأعراف المرتبطة بالأجناس النصية القانونية.
- الكفاءة الموضوعية والثقافية: هي التي تشمل المعرفة بالأنظمة القانونية، وتراتبية المصادر القانونية، وفروع القانون، والمفاهيم القانونية الأساسية؛ مع وعي بالتفاوت بين المفاهيم والبني القانونية في مختلف التقاليد القانونية.
- الكفاءة الأدواتية (في مجال التوثيق والتكنولوجيا): وتضم الإلام بالمصادر المتخصصة، وإدارة المعلومات والمصطلحات، واستخدام الوثائق الموزية وأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب.
- كفاءة التفاعل والإدارة المهنية: وتشمل العمل الجماعي، والتفاعل مع الزبائن والمختصين الآخرين، والإلام بالإطار القانوني للممارسة المهنية والالتزامات الجبائية، والجوانب الأخلاقية.

تُعد الكفاءة الموضوعية، التي تُعد جوهرية في التحليل القانوني المقارن من أجل اتخاذ قرارات الترجمة، سمةً مميزة للكفاءة الترجمة القانونية، إلى جانب عناصر أخرى من المعرفة بالعلوم القانونية واللغة القانونية، والتي تتكامل ضمن الكفاءات الفرعية الأخرى (مثل الإلام بالأجناس النصية القانونية أو بالمصادر القانونية المتخصصة ضمن الكفاءتين النصية والأدواتية).

بدورها، استندت النماذج اللاحقة للكفاءة الترجمة القانونية، بدرجات متفاوتة، إلى التصورات السابقة لاقتراح مقاربات مماثلة أو تطبيقات موجهة إلى سياقات محددة. فعلى سبيل المثال، ترکز بيتسيخنا Piecychna (2013) على الجوانب التأويلية، وتميز بين كفاءات فرعية نفسية، موضوعية، ونصية، ولسانية. وتدمج الكفاءة الفرعية الأولى عناصر محورية من الكفاءة المنهجية وتقديم الخدمة، مثل: "القدرة على تحديد المشكلات وحلها باستراتيجيات وتقنيات مناسبة"، و"القدرة على تحليل النصوص وتأويلها" (Soriano Barabino 2013, 153).

148-150) فيدمج بين الكفاءات المهنية والتفاعلية والأدواتية، ويفرق بين الكفاءات "الثقافية/بين-الثقافية"، وتلك "المتعلقة بالمجال المعرفي"، و"النفسية". كما يستند كلّ من سكاربا Scarpa وأورلاندو Orlando (2017) إلى المقاربة الشاملة الأولى عند تطبيق تصنيف الإطار الكفائي الخاص بالماستر الأوروبي في الترجمة (EMT)ⁱⁱⁱ لسنة 2009 على الترجمة القانونية، الذي يشمل كفاءات تقديم الخدمة الترجمية، والكفاءة اللغوية، والكفاءة بين-الثقافية، وكفاءة البحث عن المعلومات، والكفاءة الموضوعية، والكفاءة التقنية. وبما يتماشى مع مشروع QUALETRA^{vii} وتوجيهه الا التعريف بالمؤلف:

تحاد الأوروبي EU/64/2010، فإنهما يرتكزان على المهارات المطلوبة لترجمة الوثائق في إطار الإجراءات الجنائية.

في الآونة الأخيرة، تشير المعاصرة الدولية ISO 20771:2020 (الترجمة القانونية – المتطلبات) إلى الكفاءات الآتية (المماثلة): كفاءة الترجمة، الكفاءة اللغوية والنصية، كفاءة التخصص القانوني، كفاءة البحث والحصول على المعلومات ومعالجتها، الكفاءة في الثقافة القانونية، والكفاءة التقنية³ (9-8, 2020, ISO) (أنظر جدول 1 للمقارنة بين النماذج). وكما تقترح مونيكا بوبويويك Monika Popiołek (2020)، رئيسة مشروع ISO 20771:2020، فإنّ "كفاءات المترجم القانوني الواردة في المعاصرة تشمل مكونات كفائية مماثلة" لتلك الموصوفة في بريتو راموس (Popiołek 2020, 30) Prieto Ramos (2011). وتعتبر أن هذا الطرح "يتضمن جميع المكونات ذات الصلة" (المراجع نفسه، ص 26) و"يتسم بنظرة استشرافية إلى حدّ بعيد" (المراجع نفسه، ص 27)، وترى أن "حجّتنا التي تؤكد أن التطوير المتكامل للكفاءة الترجمة القانونية يتطلب منهجيّات متعددة التخصصات محددة، ويجب أن يكون موجهاً نحو المسار الترجمي، ويرتكز على الدراسة العملية الخاصة بالترجمة القانونية، ويجمع بين المهارات الترجمية التطبيقية والمعرفة القانونية، ويلتزم بمسار ترجمي متقن، يعكس بعضًا من الرؤية الكامنة وراء متطلبات كفاءة المترجم القانوني في معيار ISO 20771 أيضاً" (المراجع نفسه، ص 27).

جدول 1. مقارنة بين مكونات كفاءة الترجمة القانونية (LTC) في المقاربات الحديثة

بريتوراموس (2011)	بيتسيخنا (2013)	سوريانو بارابينو (2016)	سكاريا وأورلاندو (2017) (EMT 2009 grid)	ISO 20771:2020
الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية	الكفاءة النفسية (تشمل)	الكفاءة الاستراتيجية	كفاءة تقديم خدمة الترجمة-البعد التفاعلي-البعد الإنتاجي	كفاءة الترجمة
الكفاءة التفاعلية وكفاءة الإدارة المهنية	الكفاءة الاستراتيجية وتقديم الخدمة	الكفاءة المهنية والتفاعلية والأدواتية		-
الكفاءة التواصلية والنصية	الكفاءة اللغوية	الكفاءة التواصلية والنصية	الكفاءة اللغوية والنصية	الكفاءة اللغوية والنصية في اللغة المصدر واللغة الهدف
الكفاءة الموضوعية والثقافية	الكفاءة الموضوعية	الكفاءة في المجال المتخصص	الكفاءة الموضوعية	الكفاءة في المجال القانوني المتخصص
الكفاءة الموضوعية والثقافية		الكفاءة التفاعلية الثقافية	الكفاءة التفاعلية الثقافية-البعد الاجتماعي-اللغوي-البعد النصي	الكفاءة في الثقافة القانونية
الكفاءة الأدواتية (التوثيق والتكنولوجيا)	-	(مدمجة ضمن الكفاءة المهنية أعلاه)	كفاءة التنقيب عن المعلومات	الكفاءة في البحث، والحصول على المعلومات ومعالجتها
			الكفاءة التكنولوجية	الكفاءة التقنية

تُشير بوببيوويك إلى «التركيز على كفاءة المجال القانوني [...]، والممارسة المهنية، وتوجه الترجمة القانونية نحو المسار الترجعي» بوصفها «أبرز أوجه التشابه بين معيار ISO 20771 ومقاربة Prieto Ramos» (المصدر نفسه، ص. 33)، ثم تبرز بعض أوجه الاختلاف التي تعود إلى التباين في كل من نطاق ومعنى معيار ISO الخاص بتقديم خدمات الترجمة، مقارنةً بوصف كفاءة الترجمة القانونية (LTC) ومنهجية بنائية لتطوير هذه الكفاءة. في مقارنتها، تخلط بوببيوويك بين (1) عملية اتخاذ القرار الترجعي كما لخصها بريتو راموس (2011)، حيث تُعد المراجعة الذاتية مرحلةً أساسية في أي مهمة ترجمة، و(2) مراجعة الترجمة من قبل مترجم أو مراجع آخر بوصفها متطلباً في سير العمل من أجل ضمان الجودة، وهو ما يخرج عن نطاق وصف كفاءة المترجم الفردي. فمواصفات سير العمل المتعلقة بتقديم الخدمة لا تُطور في نماذج كفاءة الترجمة القانونية، التي تهدف إلى وصف المهارات المطلوبة من كل مترجم. بطبيعة الحال، قد تشمل هذه النماذج كفاءة المراجعة بوصفها جزءاً من الكفاءة الأساسية في الترجمة، على سبيل المثال، «ضبط الجودة» (أي المراجعة، ولكن أيضاً التدقيق أو غيره من فحوصات الجودة) باعتبارها جزءاً من الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية في نموذج بريتو راموس (2011). وينطبق التحفظ نفسه على المؤهلات الخاصة التي توصي بها معايير ISO، والتي تستحق دراسةً مستقلةً ولا تُناقش في أوصاف الكفاءات (أنظر النقاش في Guzmán and Prieto Ramos, 2024).

تشير المعاصفة ISO 20771:2020 إلى الترجمة القانونية في السياقات المؤسساتية ضمن الملحق B، الذي يسلط الضوء على أهمية الترجمة القانونية في المنظمات الوطنية والدولية متعددة اللغات. ومع ذلك، تبقى الكفاءات المطلوبة في الترجمة المؤسساتية عموماً ميدانياً لم يبحث فيه بالقدر الكافي. فحتى الان، تركز معظم الأوصاف الخاصة بملامح المترجم المؤسساتي، التي غالباً ما يضعها الممارسون (مثل: Wagner, Bech, and Martínez 2012; Borja Albi and Mavrič 2022؛ و Prieto Ramos 2013)، على مؤسسات بعينها، لكنها لا تقترح أو تطبق أو تختبر نموذجاً بنوياً للكفاءة المترجم يعمّم عبر مختلف المؤسسات.

يُعدّ أبرز عملٍ أُنجز في هذا المجال حقاً الان ما قامت به آن لافير Anne Lafeber من منظمة الأمم المتحدة (2012، 2022). فقد أجرت الباحثة استطلاعين في عامي 2010 و2021 لدراسة مدى تغير وجهات نظر محترفي الترجمة المؤسساتية بشأن تأثير مهارات معينة على جودة الترجمة، وبشأن المهارات التي غالباً ما يفتقر إليها الموظفون الجدد. وقد استندت قائمة المهارات وأنواع المعرف المكونة من 39 عنصراً في الاستطلاع الأول إلى مراجعة للأدبيات الخاصة بالترجمة المؤسساتية وكفاءة المترجم، ثم تم توسيع هذه القائمة إلى 51 عنصراً في عام 2023 لتظهر أحدث التوجهات في هذا المجال.

كان من بين المهارات الواسعة التأثير والشائعة التوفّر: الإلام باللغة المصدر، ومعرفة قواعد الترقيم والإملاء في اللغة الهدف، والقدرة على «الاستخدام الفعال للمحتوى المعاد تدويره ضمن بيئة ترجمة بمساعدة الحاسوب (النصوص المولدة بواسطة برامج ذاكرة الترجمة، والبحث في المتن الموازي)» (Lafeber 2022, 35). وفي المقابل، كانت من بين المهارات واسعة التأثير لكنها غالباً ما تكون مفقودة: فهم المقاطع الغامضة والمواضيع المعقدة، ونقل الدلالات الدقيقة، وضمان التماسك، وإنتاج ترجمات سليمة اصطلاحاً (Lafeber 2022, 34). أما أكبر الزيادات المسجلة في تصنيفات التأثير منذ عام 2010 فكانت مرتبطة باستخدام المحتوى المعاد تدويره بفعالية، والمعرفة بالموضوع (Lafeber 2022, 37); بينما انحصرت أبرز الزيادات في المهارات التي غالباً ما تكون مفقودة حول الكفاءة الموضوعية أو الحقلية، مثل: معرفة المنظمة، والمعرفة بمجال التخصص، والقدرة على استيعاب موضوعات جديدة بسرعة (Lafeber 2022, 39).

وفي دراسة مسحية أخرى أُجريت سنة 2021، قام فروليغر Froeliger وآخرون (2022) باستطلاع عددٍ محدودٍ من المُترجمين العاملين في السياقات المؤسساتية⁴ حول تصوّرهم لدى صلة إطار كفاءة المترجم المحدث (EMT 2017) بعملهم. وقد بيّنت الدراسة بشكلٍ واضحٍ مدى قصور هذا الإطار في توصيف كفاءة المترجم في البيئات المؤسساتية. إذ صنّفت 13 مهارة من أصل 35 واردة في توصيفات EMT بأقل من 6

نقط على مقياس من 0 إلى 10، في حين لم تصل سوى 10 مهارات إلى علامة 8 فما فوق. وشملت هذه المهارات الأعلى تقييماً خمس مهارات من أصل 14 ضمن كفاءة "الترجمة"، وثلاثة من أصل ست ضمن كفاءة "الشخصية والتفاعل بين الأشخاص"، واثنتين من أصل ست ضمن كفاءة "الเทคโนโลยجيا"، في حين لم تسجل أي من المهارات التسع المدرجة ضمن قسم "تقديم الخدمة" درجة 8 أو أكثر (Froeliger, Krause, and Salmi 2022, 23) . وقد حصلت المهارة "الالتزام بمواعيد النهاية والتعليمات والمواصفات" على أعلى تقييم بواقع 9.40، وهي مدرجة ضمن كفاءة "الشخصية والتفاعل بين الأشخاص"، على خلاف ما هو معمول به في نماذج أخرى تدرج إدارة الوقت والامتثال للتوجيهات ضمن كفاءة تقديم الخدمة أو الإدارة المهنية. وقد جرى تقييم هذه المهارات على أساس أهميتها العامة في عمل الترجمة، وليس من حيث تأثيرها على جودة الترجمة مثلما هو الحال في دراسة لافير (2022). ونتيجةً لذلك، سجلت كفاءة "الشخصية والتفاعل بين الأشخاص" في إطار EMT أعلى معدل عام بواقع 7.35، متتجاوزةً بذلك كفاءة الترجمة نفسها التي بلغت 6.98.

في الواقع، فإن هذا الإطار، بسبب تجزئته غير المتوازنة لمكونات الكفاءة، يؤدي إلى عيوب منهجية وينتتج صورة مشوهة عن الكفاءات الأكثر صلة في سياقات الترجمة المؤسساتية. فعلى سبيل المثال، تُمنح مهارات غير ذات صلة، مثل "استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل مسؤول لأغراض مهنية" (بتقييم قدره 3.85)، أو "التواصل مع العملاء الحاليين والغثور على عملاء جدد" (3.30)، وزناً نسبياً أكبر في حساب المعدل الوسيط للكفاءة معينة مقارنةً بالمهارات الأساسية الأكثر صلة في الترجمة والمراجعة الذاتية ضمن كفاءة الترجمة. فضلاً عن ذلك، فإن كفاءة اللغة مستبعدة من الدراسة، أما الكفاءة الموضوعية أو كفاءة المجال المعرفي،⁵ التي تُعد عنصراً محورياً في كفاءة الترجمة المتخصصة في جميع النماذج المعتمدة لدى الخبراء (أنظر أعلاه) وفي نسخة 2009 من إطار EMT، فقد تم تمييعها باعتبارها واحدة فقط من أصل أربع عشرة مهارة ضمن كفاءة "الترجمة" في إطار EMT لعام 2017، مما يُسهم في تعميق أوجه قصور هذا الإطار.

لا ينطوي هذا الإطار إلى المحتوى "المتخصص" أو إلى الترجمة المتخصصة في أيّ من مكوناته الأخرى، كما أنه لا يذكر مجالات مثل الترجمة القانونية أو المالية، وهي من القطاعات العليا في سوق الترجمة (ومن المجالات البارزة في الترجمة المؤسساتية). ومع ذلك، فعند وصف المهارة المسماة "الترجمة والوساطة في سياقات داخل ثقافية وبين ثقافية محددة"، فإنّ أمثلة السياقات المذكورة (مثل "الترجمة في الخدمات العمومية (والترجمة الشفاهية)، أو توطين موقع الويب أو ألعاب الفيديو، وإتاحة الوصول، وإدارة المجتمعات الرقمية، إلخ.") تفسّر على الأرجح التقييم المتوسط الذي حصلت عليه هذه المهارة لدى المترجمين المؤسساتيين (5.70).

بسبب التقسيم الاعتباطي لمكونات الكفاءة والدمج الإشكالي للكفاءتين الاستراتيجية والموضوعاتية تحت بند "الترجمة (الكفاءة الاستراتيجية، المنهجية والموضوعاتية)" (EMT 2017, 7)، فإنّ الأهمية الكبيرة للكفاءة الموضوعاتية تمرّ دون أن تلحظ ضمن هذا التصور. فعلى الرغم من أنّ "المعرفة الموضوعاتية والمتخصصة" سجّلت درجة مرتفعة في الاستبيان (8.36)، إلا أنّ هذه المكون تُقيّم بأهمية أقل من "الاستخدام المسؤول لوسائل التواصل الاجتماعي"، وذلك بسبب الوزن النسبي غير المتوازن: إذ تُمنح "المعرفة الموضوعاتية والمتخصصة" قيمة نسبية تبلغ 0.60 ضمن المعدل الوسيط للكفاءة الترجمة (6.98)، في حين تُمنح "وسائل التواصل الاجتماعي" قيمة نسبية أعلى تبلغ 0.64 ضمن المعدل الوسيط للكفاءة "الكفاءة الشخصية والتفاعلية" (7.35).

إن تراجع مكانة الكفاءة الموضوعاتية في نسخة 2017 من إطار EMT يظل نقطة ضعف بارزة. فهذا التراجع، الذي يتعارض مع متطلبات المهنة – ويفيد أنه جاء بداعي السعي إلى إدماج برامج ماستر أكثر تنوعاً ضمن شبكة EMT (بحسب القائمين عليها)⁶ – يخلق فجوة بين متطلبات EMT الخاصة ببرامج التكوين وبين توقعات المهنة، كما يتّضح من تراكم الدراسات والمعايير والاستطلاعات ذات الصلة (أنظر الدراسات المذكورة أعلاه حول كفاءة المترجم، Esfendiari وآخرون 2019 و 2020 و Popiołek 2020)⁷. وكانت المراجعة الطفيفة الأخيرة للإطار لعام 2022 (EMT 2022) فرصة ضائعة لتصحيح هذا

الخلل. كما تُبرز نتائج الاستبيان المعروضة في فروليغر وأخرون (2022) الحاجة إلى إطار كفاءات أكثر تكيّفاً مع واقع الترجمة المؤسساتية.

2. نحو نموذج محدث للكفاءة في الترجمة المؤسساتية

سنعرض في هذا الجزء كيف تم اختبار نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) الذي وضعناه سابقاً وكيف تم تكييفه ليعكس النطاق الأوسع للترجمة المؤسساتية. وقد استندت مراجعة المؤشرات الوصفية (descriptors) إلى منهج التثليث (triangulation) في تحليل كمٍ وافر من البيانات التي جُمعت في إطار مشروع LETRINT^{vi}.

تمثّلت الخطوة التمهيدية الأولى في التحقق من مدى ملاءمة نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) ضمن السياقات المؤسساتية، وذلك من خلال دراسة أحجام النصوص المترجمة وأنواعها في عدد من مؤسسات الاتحاد الأوروبي والمنظمات الحكومية الدولية (IGOs) (Prieto Ramos and Guzmán 2021)، ومقارنة هذه المعطيات بنتائج استبيان موجّه إلى مترجمين مؤسسيتين (من اثنين عشرة مؤسسة) (Prieto Ramos 2020)، بالإضافة إلى ثالث وثلاثين مقابلة مهيكلة أجريت مع خمسة وأربعين مسؤولاً من رؤساء الأقسام ومستشاري الجودة. وقد أكّد التحليل الترابطي لهذه البيانات أن الترجمة القانونية (والمهنية) بالمعنى الواسع – والتي تشمل صياغة القوانين والسياسات، ورصد تنفيذها، والبُلْت في النزاعات، والوظائف الإدارية – تمثل أبرز تخصص مشترك في الترجمة داخل المنظمات الدولية، سواء من حيث الكم أو من حيث الطابع النوعي. فهي تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج النصي متعدد اللغات، كما تخلل الخطاب المؤسسي عموماً، لكون جميع الأنشطة تخضع للإطار القانوني والإجراءات المعتمدة في كل مؤسسة.

بوجه عام، أكّدت المعطيات المستخلصة من هذا المسح متعدد الأبعاد مدى وجاهة النموذج المعتمد في الترجمة القانونية (LTC) باعتباره مرجعًا ملائماً للترجمة المؤسساتية. فكما هو الحال في القانون والتواصل القانوني، يتعيّن على الخطابات

المؤسساتية أن تنقل الرسالة المقصودة بدقة، وأن تلتزم بالإطار القانوني الساري، والأعراف الخاصة بكل مؤسسة، والسباق ذات الصلة في العمل المؤسساتي. كما أن المهام والسياسات المؤسساتية – شأنها في ذلك شأن القانون – تشمل طيفاً واسعاً من المواقب، وهو ما ينعكس في درجة التهجين المصطلحي العالية التي تميز الأنواع النصية المؤسساتية (Prieto Ramos and Cerutti 2022). وهذا ما يعزّز بدوره وجاهة اعتماد نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية ضمن سياقات الترجمة المؤسساتية، نظراً لما يتطلبه هذا النموذج من قدرة على البحث في مختلف المواقب التي تتناولها النصوص والإجراءات القانونية، بما يشمل على سبيل المثال المعاني القانونية وسائر المواقب الاقتصادية أو التقنية أو العلمية.

في مرحلة لاحقة من المشروع، استُخدم نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) لتحليل متطلبات الكفاءة الواردة في مئتين وأربعين وعشرين إعلان توظيف، تغطي مئتين وتسعين مسابقةً لمناصب مترجمين ومراجعين في عدد من المنظمات المتباينة من حيث الحجم والتخصص، وذلك بين عامي 2005 و 2020 (Prieto Ramos and Guzmán 2022). وقد تبين أن مكونات الإعلانات المتعلقة بالمهارات وأنواع المعرف تدرج ضمن فئات الكفاءات الفرعية الخمس التي يتضمنها النموذج الأصلي. إذ سُجِّل وجود الكفاءات اللغوية الأساسية والاستراتيجية أو المنهجية في جميع الإعلانات دون استثناء، في حين ظهرت المهارات أو المعرف المرتبطة بالكفاءات الموضوعاتية، والأدواتية، وكفاءة الإدارة المهنية والتفاعل المؤسساتي (بما في ذلك العديد من المهارات الناعمة) بشكل صريح في متوسط يترواح بين 78% و 88% من الإعلانات الخاصة بمناصب المترجمين، وبين 86% و 98% من إعلانات مراجعى الترجمة، وذلك بحسب الجهة الموظفة.

ويُعدّ الاعتراف بأهمية الكفاءة الموضوعاتية واضحاً أيضاً من خلال كون معظم المؤسسات تقبل الشهادات الجامعية في أي مجال أو في عدة مجالات دراسية كمسارات للالتحاق بالوظيفة، باستثناء محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي (CJEU)، التي تشرط الحصول على شهادة في القانون لتولى منصب "محامٍ-لغوي" والعمل كمترجم. أما بخلاف ذلك، فتُعد الترجمة المجال الدراسي المفضل الأكثر شيوعاً، تليه الدراسات

اللغوية والقانون، وهو ما يؤكد مجدداً على أهمية الإمام بالتعرف القانونية في الترجمة المؤسساتية. كما تدرج التخصصات التقنية أو العلمية أو الاقتصاد في بعض الإعلانات الخاصة بوظائف محددة (مثل مناصب ترجمة براءات الاختراع في المنظمة العالمية لملكية الفكرية WIPO، ومنظمة التجارة العالمية WTO على التوالي)، وذلك بما يتماشى مع مجالات عمل كل مؤسسة.

وبالإضافة إلى تأكيد مدى صلة فئات الكفاءات الفرعية المقترحة في عام 2011، أتاحت الفحص المقارن والتزامني للوصف الوظيفي والمتطلبات المهنية مصدرًا ثميناً لتكيف نموذج الكفاءة مع الممارسات والتوقعات الحالية في مجال الترجمة المؤسساتية، بما في ذلك الإدماج التدريجي للكفاءات التكنولوجية. فعلى سبيل المثال، غالباً ما ورد ذكر إدارة المصطلحات وأعمال المراجعة في إعلانات التوظيف، على الرغم من أنها كانت محصورة في مناصب المراجعين في منظومة الأمم المتحدة؛ كما بات يُشترط بشكل متزايد استخدام أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب (CAT). وقد كان هذا التوجه أكثر انتظاماً في مؤسسات مثل منظمة التجارة العالمية WTO والمنظمة العالمية لملكية الفكرية WIPO، اللتين كانتا أيضاً في طليعة المؤسسات التي بدأت منذ عام 2015 بالإشارة إلى التحرير اللاحق (Post-editing) ضمن أوصاف الوظائف المتعلقة بترجمة براءات الاختراع.

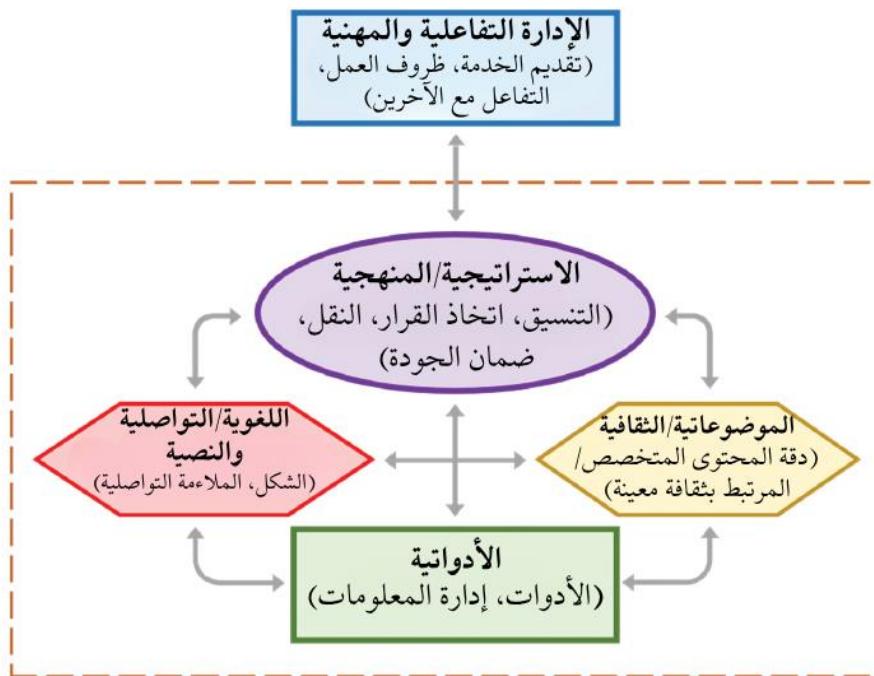
أُجريت في المرحلة الأخيرة خمس مقابلات إضافية مع مديري الترجمة في عدد من المؤسسات بين عامي 2021 و2022 بهدف تحديث المعلومات التي جُمعت خلال الجولة الأولى من المقابلات، لا سيما فيما يتعلق بإدماج الترجمة الآلية العصبية (NMT) في إجراءات العمل. وقد تم إثراء هذه النتائج كذلك برأي ولاحظات عدد من المهنيين في مجال الترجمة العاملين في أو مع منظمات دولية، وذلك من خلال تبادلات غير رسمية.

وتتضمن الصيغة المقترنة الناتجة لوصف كفاءة المترجم القانوني والمؤسساسي المكونات المترابطة الآتية:

- 1- الكفاءة الإستراتيجية أو المنهجية: التي تتحكم في تطبيق الكفاءات الأخرى، وتشمل: تحليل موجزات الترجمة وأغراضها، وتحديد المشكلات الترجمية وحلّها، وتطبيق الاستراتيجيات أو المنهجيات المناسبة لتحقيق ترجمات ملائمة تواصلياً، بالإضافة إلى مراجعة الترجمة الذاتية وتبير القرارات الترجمية، ومراجعة النصوص أو تحريرها اللاحق لضمان جودة الترجمة المرجوّة.
 - 2- الكفاءة اللغوية أو التواصلية والنصية: التي تشمل المعارف اللغوية والاجتماعية-اللغوية والبراغماتية الضرورية لفهم النصوص المصدرية وإنتاج نصوص هدف صحيحة وسليمة تعبيرياً في سياقات تواصلية متنوعة، بما في ذلك الإلام بالمتغيرات اللغوية، والمستويات اللغوية، والمصطلحية، والاستخدامات المتخصصة للغة، والأعراف النمطية.
 - 3- الكفاءة الموضوعية والثقافية: القدرة على توظيف المعرفة المتخصصة والثقافية (مثل: معرفة النظم القانونية أو التقاليد القانونية، والمصادر والمفاهيم القانونية في حال المحتوى القانوني)، من أجل فهم المعاني المتخصصة أو الإحالات الثقافية ونقلها بدقة في عملية الترجمة أو المراجعة.
 - 4- الكفاءة الأدواتية: المعرفة بالمصادر المتخصصة وأدوات إدارة المصطلحات، والاستخدام الفعال والموثوق لمصادر البحث عن المعلومات، واستعمال الأدوات الحاسوبية في مهام الترجمة والمراجعة، بما في ذلك برمجيات تكنولوجيا المعلومات وأنظمة الترجمة الآلية.
 - 5- الكفاءة التفاعلية وإدارة المهنة: إدارة الوقت، والعمل الجماعي، والتكييف الفعال مع بيئه العمل (بما في ذلك المتطلبات الملائمة)، والقدرة على التفاعل مع العملاء، أو المستفيدين أو الجهات الطالبة، وغيرهم من المهنيين، بالوجه الذي يتماشى مع الإرشادات المهنية المعمول بها والمعايير الأخلاقية.
- كما تم التأكيد على ذلك في أول توصيف للكفاءة الترجمة القانونية (LTC)، بما ينبغي منه فهم جميع الكفاءات الفرعية على نحو دينامي لا كعناصر معزولة. فهي

متراطنة في مجملها وتعمل تحت تنسيق الكفاءة الإستراتيجية أو المنهجية،

التي تظل «المحرك الذي يجعل آلة الترجمة بأكملها تعمل» (Prieto Ramos 2011, 14). ترکَز هذه الكفاءة على تحليل العناصر وإطلاق الأفعال الترجمية والمساندة الازمة لاتخاذ القرارات بما يضمن الملاءمة التوافصية. ويقتضي ذلك توظيف الكفاءة اللغوية (التي ترکَز على الشكل النصي والملاءمة التوافصية)، والكفاءة الموضوعية أو الثقافية (التي ترکَز على دقة المحتوى المتخصص أو المرتبط بثقافة معينة)، مع الاستعانة الفعالة بالكفاءة الأدواتية (التي ترکَز على الأدوات وإدارة المعلومات)، وتطبيق الكفاءة التفاعلية وإدارة المهنة لتكيف العملية بأكملها وفقاً لظروف العمل ومتطلبات تقديم الخدمة (أنظر الشكل 1). ومن الأمثلة على الترابط بين الكفاءات الفرعية: إن المعرفة باللغة المتخصصة والمصادر في مجال معين يمكن أن تكون حاسمة في الاستخدام الفعال للأدوات، لأن تساهُم في تحديد معايير البحث وتقييم مدى صلة البيانات ومدى موثوقيتها لأغراض الترجمة. وفي الوقت ذاته، فإن أعراف الأنواع النصية والمصطلحية، على سبيل المثال، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعرفة اللغوية والموضوعية.



شكل 1. تمثيل لتوصيف كفاءة المُترجم المُحدث

بينما يمكن أن يكون تحليل مكونات الكفاءة مفيداً للغاية لتطوير المهارات والمعارف اللازمة لتحسين الأداء (لا سيما في سياقات التكوين)، فإن الخبرة والتخصص يسهمان في العادة في أتمتة بعض الإجراءات واستراتيجيات اتخاذ القرار، وفي التكامل المتزايد بين المهارات الفرعية (أنظر، على سبيل المثال، Kaiser-Cooke 1994). وكما أشار إليه كيرالي Kiraly (2013، ص. 208–209)، فإن «الروابط المحتملة بين العقد في شبكة [المهارات الفرعية] لا تُحصى ولا يمكن التنبؤ بها» في «لحظة الترجمة» لدى المترجم المحترف المترعرع، وتكون «عمليات اتخاذ القرار متكيّفة على نحو فريد مع كل مشكلة ترجمية جديدة».

إن الوصف المحدث لفئات المهارات الفرعية ظل دون تغيير مقارنة بالوصف الأصلي لكتاب الترجمة القانونية، باستثناء الإشارة الصريحة إلى اللغة ضمن عبارة «الكفاءة اللغوية أو التواصلية والنصية» ولمزيد من الوضوح (أنظر الجدول المقارن الذي يتضمن الوصف الأصلي والمحدث في الملحق). واستناداً إلى البحوث الداعمة التي

أنجزت، لم يُرَ ضرورة لتفكيك الفئات أو دمجها. فعلى سبيل المثال، سيبدو فصل الكفاءة الموضوعية عن الكفاءة الثقافية أمرًا اعتباطياً إلى حدٍ ما، إذ إن المضامين المتخصصة المرتبطة بمحال معين غالباً ما تكون مشروطة بالسياق الثقافي (مثل المعرفة بالبني الإدارية الوطنية، أو بالهيئات التقنية، أو بالمفاهيم والإجراءات القانونية المميزة لثقافات قانونية محددة). وفي الواقع، فإن التمييز بين «كفاءة المجال القانوني المتخصص» و«كفاءة الثقافة القانونية» في المعيار ISO 20771:2020 (ص. 8-9) يبدو متداخلاً إلى حدٍ كبير، نظراً لتشابه التعاريف المعمدة فيما لا سيما حين يُعرَّف الأول بـ«القدرة على فهم المضامين القانونية المتخصصة»، والثاني بـ«فهم الإجراءات والأنظمة القانونية».

وينطبق الأمر نفسه على التمييز بين مهارات البحث عن المعلومات أو معالجتها والكفاءات التقنية أو التكنولوجية في نماذج أخرى (أنظر الجدول 1 أعلاه)، إذ إنَّهما وجهان لعملة واحدة، أي «الكفاءة الأدواتية»، ولا يمكن فصلهما عن بعضهما في ضوء الممارسات المهنية الراهنة. وعلى النقيض من ذلك، فإن المكونات النفسية مثل الدافع الذاتي والثقة بالنفس (أنظر مثلاً: Soriano Barabino 2011, 149) اعتماداً على Kelly 2005)، فضلاً عن عدد من المهارات الناعمة التي تُعدُّ أساساً لأي خدمة مهنية، فهي مضمَّنة ضمن كفاءات أخرى، ولا سيما الكفاءة التفاعلية وكفاءة إدارة الممارسة المهنية.

أما بشأن التعديلات الأكثر تحديداً في توصيف الكفاءات، فقد جرى الإبقاء على الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية باعتبارها الكفاءة المركزية الشاملة التي تنسق تطبيق باقي الكفاءات، نظراً إلى تفاعلها جميعاً في عملية اتخاذ القرار الترجمي وتقديم الخدمة. غير أن العناصر الأساسية قد تم تحديدها لتسوّع مختلف المقاربات والتصنيفات المتصلة باستراتيجيات المترجم أو منهجهاته لتحقيق الملاعة التوأمية، مع إدراج إشارات أوضح إلى إجراءات ضبط الجودة وضمانها عموماً، بما في ذلك المراجعة والتحرير اللاحق، وذلك تماشياً مع نتائجنا الأولية. وبشكل أكثر تحديداً، وبدلًا من العبارات السابقة مثل: «تطبيق استراتيجيات النقل (إجراءات الترجمة)»، و«إسناد القرارات الترجمية بالحجج»، و«ضبط الجودة» (Prieto Ramos 2011, 12).

يشير التوصيف المحدث إلى: «تطبيق استراتيجيات أو منهجيات لتحقيق ترجمات ملائمة تواصلياً، والمراجعة الذاتية، وتبير القرارات الترجمية، ومراجعة النصوص أو تحريرها لاحقاً لضمان الجودة المتوقعة للترجمة».

وهذا يعكس أيضاً توجّهاً متزايداً نحو مقاربات أكثر دقة لجودة «الملاءمة للغرض» (fit-for-purpose) في تقديم خدمات الترجمة، فضلاً عن تزايد مظاهر التهجين في العمليات الترجمية نتيجة لتعدد المدخلات مقارنةً بما كان عليه الأمر قبل عقد من الزمن، ومنها التعديلات أو إعادة صياغة المطابقات الناتجة عن ذاكرات الترجمة أو اقتراحات الترجمة الآلية (أنظر أيضاً القسم الآتي). ومع أنّ هذه الإجراءات تتطلب معارف ومهارات تشغيلية مخصوصة، يمكن أن تخضع لتوصيفات منفصلة مخصوصة بها،⁸ فإنها متربطة ترابطاً وثيقاً وتقاسم نفس جوهر الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية الرامية إلى تحقيق الملاءمة التواصيلية في المنتج النهائي. وفي هذا النوع من المقاربات الشاملة، يُعدّ استخدام مصطلح «الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية» بدلاً من «كفاءة الترجمة» خياراً مقصوداً، ليس فقط لتجنب الوقوع في التبسيط المخل أو الخلط بين «الكفاءة الترجمية الكبرى» و«الكفاءة الترجمية الجزئية» (أي الاستراتيجية أو المنهجية كما نفهمها هنا)، بل أيضاً لتسليط الضوء على الأبعاد المتعددة والتنوع الوظيفي لكفاءة المترجم، بما يتجاوز المهام الترجمية بالمعنى الضيق.

وفيما يخصّ الكفاءات الأخرى، فإن الصيغة المحدثة لـ«كفاءة اللغة أو الكفاءة التواصيلية والنصّية» تتضمن إشارة أكثر وضوحاً إلى توظيف المعرف اللغوية «لفهم النصوص المصدرية وإنتاج نصوص صحيحة وسليمة تعبيراً في اللغة الهدف»، باعتبارها من المتطلبات الأساسية للجودة. أما في وصف الكفاءة الأدواتية (الآلية)، فقد شمل التعديل إبراز «الاستخدام الفعال للموارد ذات الصلة والموثوقة في البحث عن المعلومات»، وهو جانب أكيد عليه في البحث التمهيدي، فضلاً عن التنصيص على «برمجيات تكنولوجيا المعلومات وأنظمة الترجمة الآلية» ضمن القدرة على استخدام «الأدوات الحاسوبية في مهام الترجمة والمراجعة».

وبالمثل، فقد تم توسيع كفاءة التفاعل والإدارة المهنية لتشمل مكونات تنطبق على جميع المترجمين المهنيين في مختلف التخصصات، وكانت سابقاً تُعد من المسلمات، مثل: «إدارة الوقت» و«التكيف الفعال مع بيئة العمل» (بما في ذلك متطلبات الراحة المهنية)»، وهما من الجوانب المهمة في ظروف العمل داخل الأوساط المؤسساتية. كما أُعيدت صياغة التفاعل مع العملاء والمحترفين الآخرين لتحديد على النحو الآتي: «العملاء أو المستفيدين أو الموظفين المكلفين بطلب الخدمة وغيرهم من المهنيين»، على النحو الذي يتماشى مع طيف الفاعلين الواسع الذين أشار إليهم المخرون المؤسساتيون. وقد تم التنصيص كذلك على الالتزام « بالإرشادات العملية» تماشياً مع السياق، في حين اعتبرت الإشارة الأصلية إلى «الالتزامات الجبائية» أقل صلة، فحُذفت في الصيغة النهائية.

أخيراً وليس آخرًا، وانسجاماً مع النطاق الأوسع للترجمة المؤسساتية، أُعيدت صياغة العناصر القانونية المتخصصة الأبرز لتشمل مجالات تخصصية أخرى؛ فعلى سبيل المثال، تم اعتماد عبارة «الاستخدامات اللغوية المتخصصة وأعراف الأنماط النصية» بدلاً من «الاستخدامات القانونية اللغوية المتخصصة وأعراف الأنماط النصية القانونية» ضمن كفاءة اللغة أو الكفاءة التواصصية والنصية. كما حافظت الكفاءة الموضوعاتية والثقافية على العناصر القانونية بصفتها أمثلة دالة، لا باعتبارها محور التركيز الوحيد، كما في العبارة الموالية: «القدرة على توظيف المعرف المتخصصة والثقافية (مثل الإلام بأنظمة أو التقاليد القانونية، والمصادر والمفاهيم القانونية في حال النصوص ذات المحتوى القانوني) من أجل فهم المعاني المتخصصة أو المرجعيات الثقافية ونقلها بدقة في عمليات الترجمة أو المراجعة».

أخيراً، من المهم التأكيد في هذا الموضع على أن النموذج المحدث، شأنه شأن نموذج كفاءة الترجمة القانونية الأصلي، لا يروم رسم مخطط نموذجي لسير عملية الترجمة، ولا تقديم قائمة شاملة بجميع المهارات والمعرف المطلوبة. بل إن الهدف منه هو جمع أهم مكونات الكفاءة التي يُنتظر من أي مترجم فرد امتلاكه للعمل بمهنية في الترجمة القانونية وسائر مجالات الترجمة المتخصصة، لا سيما في السياقات

المؤسساتية، وإن لم تقتصر عليه، وذلك وفقاً للقواسم المشتركة الجوهرية التي كشفت عنها دراستنا.

3. دراسة مدى ملاءمة مكونات كفاءة المترجم في السياقات المؤسساتية

خضع النموذج المحدث للاختبار من خلال استبيان وجّه إلى مهنيي الترجمة العاملين في المنظمات الدولية، طلب فيه منهم تقييم مدى أهمية المهارات الفرعية المختلفة (sub-competences). وقد وزّع هذا الاستبيان عبر مديرية خدمات الترجمة ضمن إطار IAMLADP (الاجتماع السنوي الدولي لترتيبات اللغة والوثائق والنشر)، وهي أكبر شبكة لخدمات اللغة المؤسساتية في العالم، وذلك في خريف عام 2022، وظل مفتوحاً حتى منتصف فبراير 2023.

شارك ما مجموعه 474 من مهنيي الترجمة من 24 منظمة في هذا الاستبيان، بما في ذلك عدد كافٍ وممثّل من مؤسسات الاتحاد الأوروبي والمنظمات الحكومية الدولية (IGOs). وكان أعلى تمثيل للمشاركين من أكبر خدمات الترجمة، مثل المفوضية الأوروبية، والبرلمان الأوروبي، ومجلس الاتحاد الأوروبي، ومحكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي (CJEU)، والأمم المتحدة (UN)، حيث تراوح عدد المستجيبين من كل منها بين 40 و77 مشاركاً. تلتها خدمات الترجمة المتوسطة الحجم، مثل محكمة المدققين الأوروبية، والخدمات المشتركة للجنة الأقاليم (CoR) واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية (EESC)، والمنظمة العالمية لملكية الفكرية (WIPO)، ومنظمة التجارة العالمية (WTO)، والبنك المركزي الأوروبي (ECB)، والبنك الأوروبي للاستثمار (EIB)، حيث تراوح عدد المشاركين من كل منها بين 12 و23 مشاركاً. كما تأهل 31 مترجماً حراً (6.54% من إجمالي المشاركين) للمشاركة في الاستبيان، نظراً لعملهم المنتظم مع منظمات دولية، إما في مقراتها أو عن بعد، بموجب عقود مؤقتة أو مهام دائمة.

ولإجراء مقارنة بين تصورات المشاركين حول مدى أهمية مكونات الكفاءة في الترجمة القانونية والمؤسسية تبعاً لاختلاف خلفياتهم المهنية، فقد طلب من المشاركين تقديم معلومات حول خلفياتهم الأكاديمية، وتوسيعاتهم الرئيسية في

الترجمة، وخبراتهم في مجال الترجمة القانونية والمؤسسية. ثم تم تصنيف ملفاتهم الشخصية إلى مجموعات مختلفة كما يلي:

- LL: ممارسو الترجمة الحصولون على شهادة في القانون، بمن فيهم الذين لا يشغلون رسمياً منصب "محامٍ لغوي (lawyer-linguist)".
- LT: الحصولون على شهادة في الترجمة إلى جانب تكوين أو تدريب في القانون أو الترجمة القانونية.
- T: المترجمون أو المراجعون الحصولون على شهادة في الترجمة دون أي تدريب في القانون أو الترجمة القانونية.
- T0: المترجمون أو المراجعون الذين ينتمون إلى خلفيات أكاديمية أخرى لا تدرج ضمن أي من المجموعات السابقة.

أشارت الردود إلى أن المجال الرئيسي للتخصص في الممارسة الترجمية كان قانونياً أو إدارياً، بمتوسط عام بلغ 77.43%， تلاه المجال الاقتصادي أو المالي بنسبة 39.66%， ثم المجال التقني أو العلمي بنسبة 32.49% (انظر الجدول 2). وتنسجم هذه النتائج مع نتائج المسح السابق الذي أجريناه (Prieto Ramos 2020)، الذي تمت الإشارة فيه إلى شيوع الجمع بين الترجمة القانونية أو الإدارية ومجال أو أكثر من المجالات الموضوعية الأخرى، على اختلاف بين المؤسسات. ومثلاً أظهرت الدراسة السابقة، فإن الترجمة الاقتصادية أو المالية كانت أكثر شيوعاً من الترجمة التقنية أو العلمية في بعض المؤسسات مثل منظمة التجارة العالمية (WTO)، ومجلس الاتحاد الأوروبي، والبرلمان الأوروبي، بل وتفوقت على الترجمة القانونية أو الإدارية في بعض المؤسسات المالية مثل البنك المركزي الأوروبي (ECB)، والبنك الأوروبي للاستثمار (EIB)، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD). وفي المقابل، كانت الترجمة التقنية أو العلمية ثاني أكثر التخصصات شيوعاً في الأمم المتحدة والمفوضية الأوروبية، والأكثر انتشاراً في المنظمة العالمية لملكية الفكرية (WIPO).

فيما يتعلّق بالخلفيتين الأكاديمية والمهنية (أنظر الجدول 3)، فقد كانت جميع الفئات ممثّلة تمثيلاً جيّداً. وليس من المستغرب أن يشكّل خريجو الترجمة أكبر نسبة من المشاركين (54.01%)، موزّعين بين 35.23% من فئة LT و18.78% من فئة T، يليهم المشاركون من فئة LL بنسبة 24.68% (من بينهم 100% من العاملين في محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي CJEU)، ثم فئة T0 بنسبة 21.31%. وباستثناء خصوصية CJEU، فإنّ أبرز فرق مسجّل بين مؤسسات الاتحاد الأوروبي والمنظمات الحكومية الدولية (IGOs) كان في نسب فئتي LT وT0؛ إذ بلغت 52.34% و10.28% على التوالي في IGOs، مقابل 34.83% و32.21% في مؤسسات الاتحاد الأوروبي (باستثناء CJEU).

وعند سؤال المشاركين تحديداً عما إذا كانوا قد تلقّوا تدريباً في الترجمة القانونية أو المؤسّساتية قبل ممارستهم المهنية، فقد أجابوا 139 مشاركاً (بنسبة 29.32%) بالإيجاب، وتمّ ذكر 81 مؤسسة تدريبية. ومع ذلك، لم تحصل سوى أربع جامعات على خمس إجابات أو أكثر، وتصدرّتها بشكلٍ ملحوظ جامعة جنيف (25 إجابة، أي 18% من جميع الإجابات الإيجابية)، تلتها مدرسة ESIT (8 إجابات)، ثم جامعة تشارلزبراغ (5)، وجامعة ستراسبورغ (5). وقد تبيّنت تصوّرات المشاركين حول مدى أهمية هذا التدريب للممارسة المهنية في السياقات المؤسّساتية بشكلٍ كبير. في حينما أظهر المعدل العام لجميع البرامج توزيعاً نسبياً يقارب الثلث لكل من الفئات الآتية: "ذو صلة كبيرة جداً"، "إلى حدٍ كبير"، و"إلى حدٍ محدود"، سجّلت جامعة جنيف نسبة أعلى بكثير من غيرها (أنظر الشكلين 2 و3)، حيث اعتبر ما يقرب من ثلثي المشاركين أن تدريهما "ذو صلة كبيرة جداً".

جدول 2. المجالات الرئيسية لتخصص الترجمة (توزيع التخصصات حسب المؤسسات التي ينتمي إليها ما لا يقل عن خمسة مشاركين)

أخرى	قانوني/إداري	اقتصادي/مالي	تقني/علمي	قانوني/إداري
24.70%	25.60%	40.48%	79.17%	مؤسسات الاتحاد الأوروبي
36.36%	31.17%	48.05%	84.42%	مجلس الاتحاد الأوروبي*
8.70%	2.90%	10.14%	98.55%	محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي

آخرى	تقني/علمى	اقتصادي/مالي	قانوني/إداري	
%8.33	-	%100	%91.67	البنك المركزي الأوروبي
%22.64	%39.62	%33.96	%73.58	المفوضية الأوروبية
%21.74	%26.09	%82.61	%56.52	ديوان المحاسبة الأوروبي
%16.67	%33.33	%66.67	%58.33	البنك الأوروبي للاستثمار
%25.45	%23.64	%34.55	%74.55	البرلمان الأوروبي
الخدمات المشتركة للجني الأقاليم والاقتصادية والاجتماعية				
%40	%40	%46.67	%46.67	
%25	%50	%41.67	%83.33	مركز الترجمة لأجهزة الاتحاد الأوروبي
%21.50	%52.34	%37.38	%69.16	المنظمات الحكومية الدولية(IGOs)
%40	%20	%20	%100	المكتب الأوروبي للبراءات
%20	%20	%20	%100	منظمة العمل الدولية(ILO)
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)				
%16.67	%16.67	%83.33	%33.33	
%27.50	%57.50	%32.50	%67.50	الأمم المتحدة
المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO)				
-	%66.66	-	%33.33	
%11.11	%33.33	%72.22	%94.44	منظمة التجارة العالمية(WTO)
%23.81	%66.66	%33.33	%61.90	أخرى
%25.81	%38.71	%38.71	%87.10	المستقلون (عدد مؤسسات)
%24.05	%32.49	%39.66	%77.43	المجموع الكلى

* القيمة النسبية = % من المشاركين من نفس المؤسسة.

القيمة النسبية = % من إجمالي المشاركين (n=474).

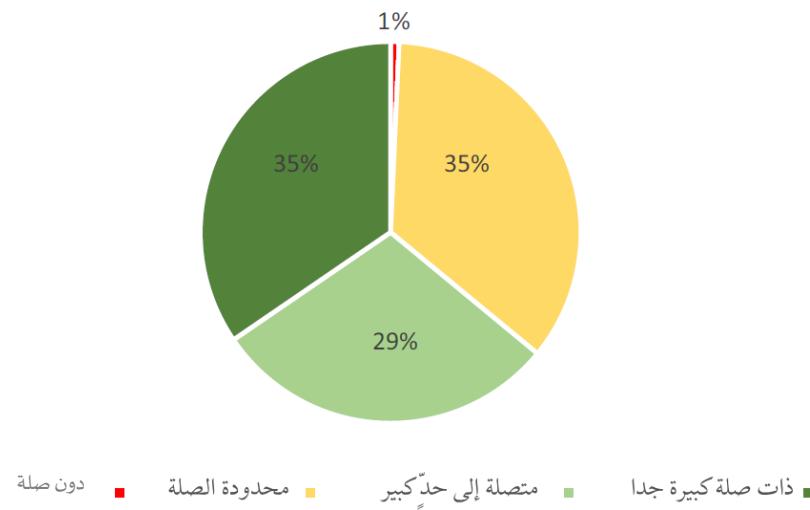
جدول 3. توزيع مجموعات الملفات الشخصية حسب نوع المؤسسة والمستقلين

T0	T	LT	LL	المؤسسات الاتحاد الأوروبي (باستثناء محكمة العدل الأوروبية) محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي المنظمات الحكومية الدولية المستقلون (عدة مؤسسات) المجموع**
%32.21	%21.35	%34.83	%11.61	
-	-	-	%100	
%10.28	%27.10	%52.34	%10.28	المنظمات الحكومية الدولية
%12.90	%9.68	%58.06	%19.35	المستقلون (عدة مؤسسات)
%21.31	%18.78	%35.23	%24.68	المجموع**

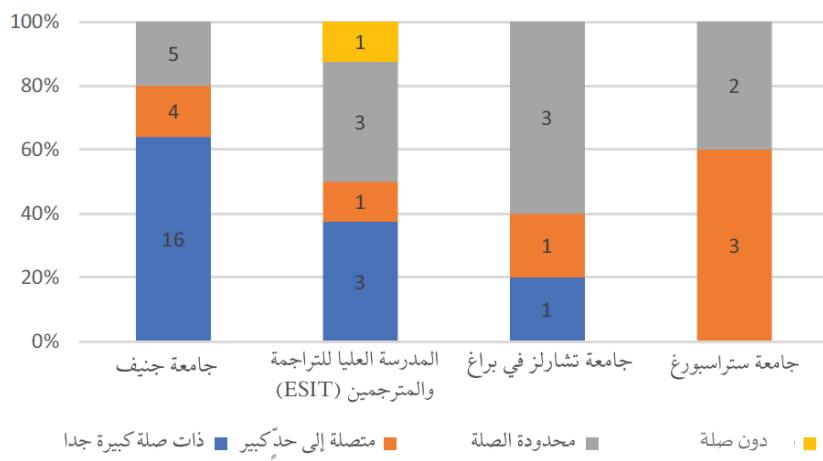
* القيمة النسبية = نسبة المشاركين من نفس المؤسسة.

** القيمة النسبية = نسبة جميع المشاركين (n=474).

ومن حيث الخبرة، بدا أن مجموعة T0 هي الأقدم مهنياً، إذ سجلت أطول مدة خبرة في الترجمة والمراجعة عموماً، ولكن ليس في الترجمة القانونية (أنظر الجدول 4). ويمكن تفسير ذلك على الأرجح بمارسات التوظيف التي كانت سائدة قبل انتشار برامج الترجمة الجامعية. ويبدو هذا النمط في قلة ممارسة الترجمة القانونية أكثروضوحاً لدى المجموعة الثانية من حيث الخبرة عموماً، وهي مجموعة Ts، في حين تميزت مجموعات LTs، وخصوصاً LLs، بسجلهما البارز في الترجمة القانونية. وتتراوح معدلات سنوات الخبرة لجميع المجموعات بين 11.46 سنة في الترجمة و9.08 سنة في المراجعة داخل المؤسسات الحالية، و18.68 و13.49 سنة من الخبرة الإجمالية في الترجمة والمراجعة على التوالي. ويقدم توزيع المشاركين وفقاً لخبرتهم في الترجمة المؤسساتية لمحنة شديدة الأهمية عن تركيبة طاقم الترجمة في المنظمات الدولية، إذ تُظهر النتائج تقارياً كبيراً في النسب: ما يقرب من نصف المشاركين لديهم خبرة تبلغ 15 سنة أو أكثر، وثلثهم أشار إلى خبرة بين 5 و15 سنة، في حين صرّح 18.35% منهم بأن لديهم خبرة لا تتجاوز خمس سنوات (أنظر الشكل 4).



شكل 2. مدى صلة التدريب في الترجمة القانونية أو المؤسساتية (81 مؤسسة تدريبية).



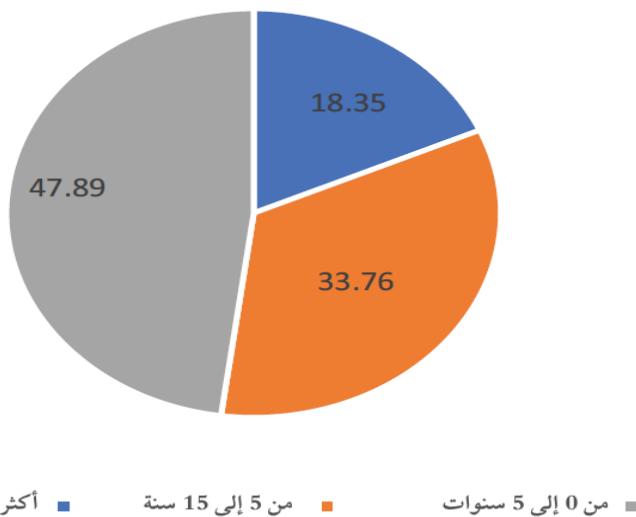
شكل 3. مدى أهمية التكوين في الترجمة القانونية أو المؤسساتية (مؤسسات التكوين التي شارك منها خمسة مجيدين على الأقل)

جدول 4. متوسط عدد سنوات الخبرة والمراجعة حسب كل فئة مهنية

المتوسط	T0	T	LT	LL	
11.46	12.26	11.96	10.34	11.98	الترجمة في المؤسسة الحالية
9.08	11.22	9.59	7.58	9.01	
13.87	15.39	13.79	13.44	13.24	الترجمة المؤسساتية
10.25	13.05	9.94	9.30	9.42	
11.61	11.34	7.51	12.01	14.41	الترجمة القانونية
8.77	9.55	5.66	9.04	10.10	
18.68	20.06	19.84	18.29	17.16	المجموع
13.49	15.22	14.09	12.97	12.30	المراجعة

دُعيت هذه المجموعة المتنوعة من محترفي الترجمة المؤسساتية إلى تقييم ما إذا كان التقسيم المنقح للكفاءات، كما قُدِّم أعلاه، يلْخَص المتطلبات الازمة للترجمة ضمن بيئتهم المهنية، كما طُلب منهم تقييم مدى أهمية كل كفاءة لضمان جودة الترجمة استناداً إلى خبراتهم. وكان بإمكانهم الإجابة عن السؤال الأول بـ"نعم"، أو "لا"، أو "جزئياً فقط"، كما دُعوا إلى تقديم تعليقات عما يمكّنهم "إضافته أو تعديله" في حال كانت إجابتهم سلبية أو إيجابية جزئياً.

حظي الوصف المعتمد للكفاءات بموافقة كاسحة من قبل ما يقارب 98% من المشاركين، دون تسجيل فروق كبيرة تُعزى إلى اختلاف الملف التعريفي أو سنوات الخبرة (أنظر الجدول 5). ومن بين الإجابات التي اعتُبرت "جزئياً فقط" (9 مشاركين) أو "لا" (مشارك واحد)، وتركزت الأسباب الرئيسة على تفضيل توسيع أو إعادة صياغة بعض الفئات، لا سيما من أجل توضيح بعض المهارات بشكل أكبر (مثل "التفكير النقدي لاكتشاف الأخطاء المحتملة"، "مهارات التفكير المنطقي"، أو "كفاءة الاتساق") أو من أجل تعزيز أهمية بعض الكفاءات حتى وإن وردت ضمن الوصف (خصوصاً المعرفة القانونية والمعرفية في مجالات التخصص الأخرى، ومتطلبات الإنتاجية أو احترام الموعيد النهائي). وبعد تحليل عميق لهذه التعليقات، لم تُعتبر أي تعديلات على التقسيم العام للكفاءات ضرورية.



شكل 4. سنوات الخبرة في الترجمة المؤسساتية

جدول 5. الموافقة على توصيف الكفاءة المعدل حسب المجموعة المهنية وسنوات الخبرة

	لا	جزئياً فقط	نعم	الفئات
-	%1.71	%98.29		LL*
-	%2.40	%97.60		LT
%1.12	%2.25	%96.63		T
-	%0.99	%99.01		T0
الخبرة				
-	%1.15	%98.85		0-5 سنوات*
-	%4.38	%95.63		5-15 سنة
%0.44	%0.44	%99.11		≥15 سنة
%0.21	%1.90	%97.89		المجموع**

*القيمة النسبية = نسبة المشاركين ضمن نفس الفئة.

**القيمة النسبية = نسبة جميع المشاركين (n=474).

طرح سؤال محدد لاختبار إدراج التحرير اللاحقة (Post-editing) عمداً، إلى جانب المراجعة (Revision)، ضمن الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية، وتحديداً ما إذا

كان محترفو الترجمة يعتبرون هذين الإجراءين عمليتين متشابهتين تتطلبان في جوهرهما نفس كفاءة اتخاذ القرار لضمان جودة الترجمة. وقد صادق 94.50% من المشاركين على هذا الطرح، منهم 72.21% رأوا أن بين العمليتين تشابهًا جزئيًا، و22.29% اعتبروهما كفاءتين متشابهتين إلى حد كبير.

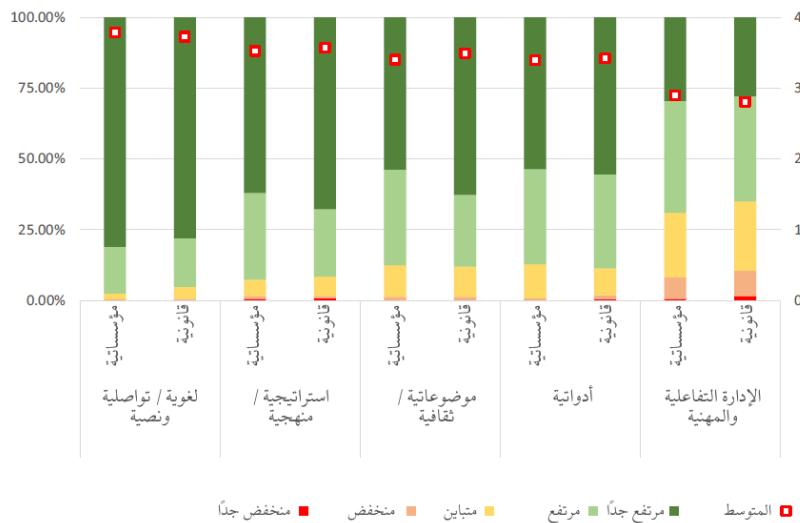
وفيما يخص مدى أهمية كل كفاءة لضمان جودة الترجمة، تم طرح سؤال مزدوج للمقارنة بين مدى أهمية هذه الكفاءات في الترجمة المؤسساتية بشكل عام، وفي ترجمة "النصوص ذات الطابع القانوني أو الإداري، سواء كانت ملزمة أو غير ملزمة (مثل: النصوص القانونية، المعاهدات، الاتفاقيات، القرارات، القوانين النموذجية)، أو النصوص المتعلقة بالامتثال للقواعد أو الإرشادات أو الالتزامات (مثل: الوثائق المستخدمة في إجراءات المراقبة أو المحاكم)". وعمومًا، ووفق مقاييس من 0 (أهمية ضعيفة جدًا) إلى 4 (أهمية عالية جدًا)، تراوحت تقييمات جميع الكفاءات بين 3.40 و3.78 (أي أنها صُنفت على أنها عالية أو عالية جدًا من حيث الأهمية)، باستثناء كفاءة الإدارة المهنية والتواصل مع الآخرين، التي سجلت متوسطًا أقل بقليل من 3 (أنظر الجدول 6 والشكل 5). وتأكد هذه النتائج مدى ملاءمة توصيف كفاءات المترجم بالنسبة لعينة الدراسة.

كما تم تسجيل أعلى المعدلات في كفاءات اللغة أو الكفاءة التواصلية والنصية، والكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية، والكفاءة الموضوعية والثقافية، تلتها عن قرب الكفاءة الأدواتية. أما الفروقات الأبرز بين متوسطات الترجمة المؤسساتية بشكل عام والترجمة القانونية على وجه الخصوص، فقد تمثلت في الكفاءة الموضوعية والثقافية (0.09+ لصالح الترجمة القانونية)، وكفاءة الإدارة المهنية والتواصل مع الآخرين (0.09+ لصالح الترجمة المؤسساتية عامًّا). كما سجلت الترجمة القانونية معدلات أعلى في الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية (0.05+)، والكفاءة الأدواتية (0.02+). ويمكن إرجاع هذه الفروقات إلى خصوصيات التحليل القانوني، وإجراءات النقل، والمعرفة بالمصادر القانونية التي تتطلبها الترجمة القانونية. وفي المقابل، سجلت الكفاءة اللغوية معدلاً أعلى في الترجمة المؤسساتية العامة (0.06+).

تنطبق هذه الأنماط عموماً على جميع فئات الملفات الشخصية ومستويات الخبرة؛ إذ يُنظر إلى الكفاءتين الاستراتيجية والموضوعية بوصفهما أكثر أهمية عند ترجمة النصوص القانونية تحديداً، مقارنة بالترجمة المؤسساتية بوجه عام، وذلك لدى جميع الفئات (باستثناء مترجمي الفئة T الذين أعطوا الكفاءة الاستراتيجية نفس القيمة في الحالتين). كما سُجلت قيم أعلى لكتافة الإدارة المهنية والتواصل مع الآخرين في سياق الترجمة المؤسساتية عامةً (أو نفس القيمة لدى فئة T). (أنظر الجدول 7 والشكل 6).

جدول 6. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة

الكفاءة	نوع الترجمة	منخفضة جدًا (0)	منخفضة (1)	متقاضة (2)	مرتفعة (3)	متوسط مرتفعة جدًا (4)	المتوسط
المؤسساتية	المؤسساتية	-	2	10	78	384	3.78 (%81.01)
	القانونية	1	2	20	81	370	3.72 (%78.06)
الاستراتيجية / المهنية	المؤسساتية	3	5	27	145	294	3.52 (%62.03)
	القانونية	4	4	32	113	321	3.57 (%67.72)
المعرفية / الثقافية	المؤسساتية	6	7	53	160	255	3.40 (%53.80)
	القانونية	1	5	51	120	297	3.49 (%62.66)
الأدواتية	المؤسساتية	1	3	57	159	254	3.40 (%53.59)
	القانونية	2	7	45	157	263	3.42 (%55.49)
التواصلية والإدارية المهنية	المؤسساتية	3	3	36	108	187	2.93 (%29.54)
	القانونية	8 (1.69%)	42	116	176	132	2.81 (%27.85)

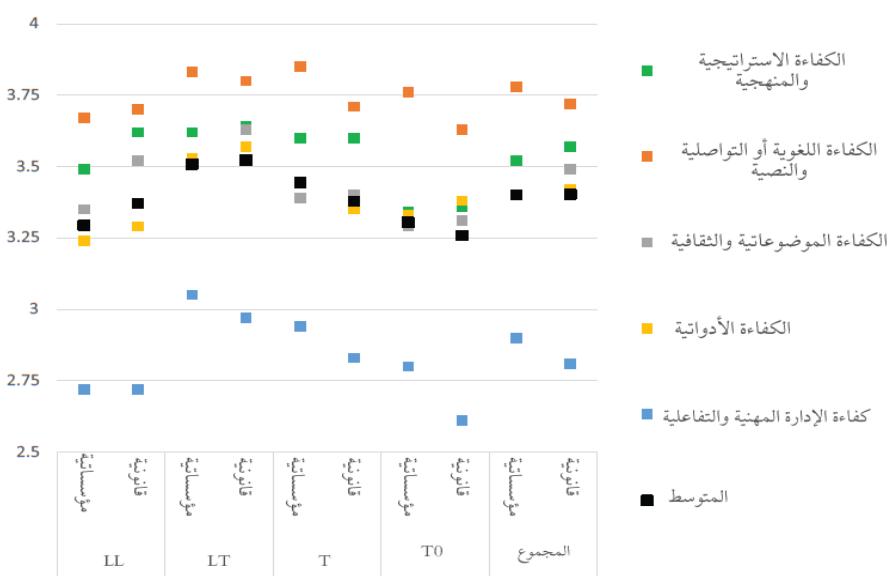


شكل 5. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (النتائج الإجمالية).

جدول 7. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (حسب مجموعات الملف المهني)

المتوسط	الإدارة التفاعلية والمهنية	الكتابة الأدواتية	الكتابة الموضوعية / الثقافية	الكتابة المنهجية / الاستراتيجية	الكتابة اللغوية / التواصلية والنصية	المجموع
3.29	2.72	3.24	3.35	3.49	3.67	LL
3.37	2.72	3.29	3.52	3.62	3.70	قانونية
3.51	3.05	3.53	3.51	3.62	3.83	مؤسساتية
3.52	2.97	3.57	3.63	3.64	3.80	قانونية
3.44	2.94	3.44	3.39	3.60	3.85	مؤسساتية
3.38	2.83	3.35	3.46	3.60	3.71	قانونية
3.30	2.80	3.33	3.29	3.34	3.76	مؤسساتية
3.26	2.61	3.38	3.31	3.36	3.63	قانونية
3.40	2.90	3.40	3.40	3.52	3.78	المؤسسة
3.40	2.81	3.42	3.49	3.57	3.72	قانونية

سُجّلت أبرز الانحرافات في التقييم بين المترجمين الذين لم يتلقوا تدريباً في الترجمة أو القانون (T0) وأولئك ذوي الخبرة المحدودة في الترجمة المؤسساتية؛ إذ سُجّلت فئة T0 متوسطاً أعلى بنسبة 0.07 لـكفاءة الاستخدام الأدواتي مقارنة بـكفاءة المعرفة الموضوعية والثقافية، ويعزى ذلك غالباً إلى حاجتهم لسدّ الفجوات المعرفية المتخصصة من خلال البحث والتنقيب عن المعلومات. في المقابل، أظهرت الفئات الأكثر تخصصاً في الترجمة القانونية تميّزاً واضحاً في تقييم كفاءتي المعرفة الموضوعية والثقافية (0.17+ لدى فئة LL و 0.12+ لدى LT)، والكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية (0.13+ لدى LL) عند الترجمة القانونية. ومن اللافت أنّ الحاصلين على تكوين أكاديمي في الترجمة، لاسيما في الترجمة القانونية، أظهرواوعيّاً أكبر بأهمية مختلف الكفاءات، إذ جاءت فئة LT في الصدارة من حيث التقييم الأعلى والأكثر توازناً لكل من الترجمة المؤسساتية والترجمة القانونية، بمتوسطين بلغاً 3.51 و 3.52 على التوالي.

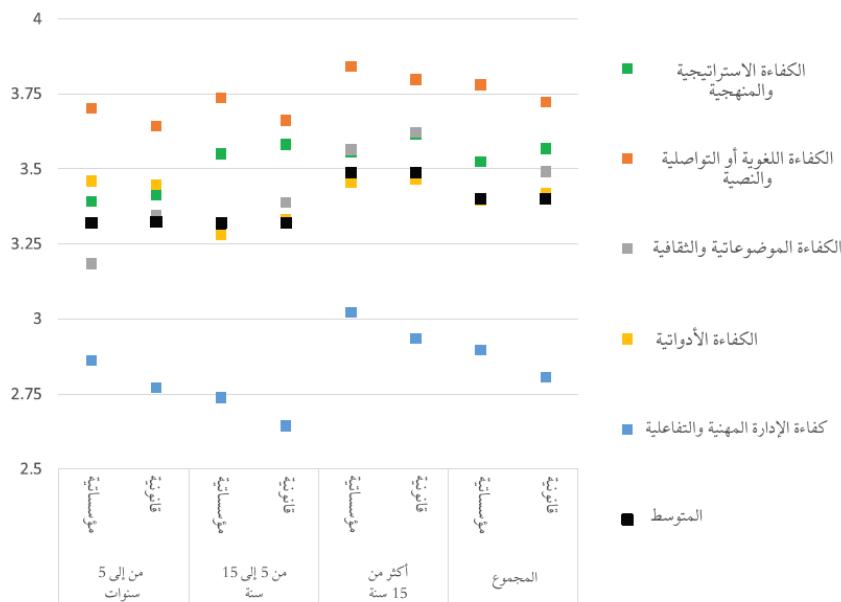


شكل 6. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (حسب درجات كل فئة من فئات المشاركين).

أظهرت الفئة التي تتمتع بأطول خبرة في الترجمة المؤسساتية (15 سنة أو أكثر)، بغض النظر عن خلفيتها الأكademية، أعلى درجات الوعي بأهمية الكفاءات الخمس محل الدراسة في الترجمة المؤسساتية والقانونية (بمعدل بلغ 3.49 مقابل 3.32 لدى الفئات الأخرى) (أنظر الجدول 8 والشكل 7). وقد سجلت هذه الفئة أعلى القيم في سلسلة النتائج فيما يخص الكفاءة الموضوعية والثقافية (3.56 في الترجمة المؤسساتية و3.62 في الترجمة القانونية)، وهو مستوى مساوٍ لما سُجل للكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية، ولا تتفوّق عليه إلا الكفاءة اللغوية (3.84 و3.80 على التوالي، وهي أيضًا أعلى القيم المسجلة لهذه الكفاءة). ومن اللافت كذلك أن الفروقات بين إدراك أهمية الكفاءات في الترجمة القانونية وال المؤسساتية كانت محدودة عموماً، ولم تتجاوز في معظمها 0.08، عند تصنيف المشاركين حسب سنوات الخبرة.

جدول 8. أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (حسب سنوات الخبرة)

الإدارة المتوسط التفاعلية والمهنية	الكفاءة الأدواتية	الكفاءة الثقافية	الكفاءة الموضوعية / الثقافية	الكفاءة المنهجية / الاستراتيجية	الكفاءة اللغوية / ال التواصلية والنصية	الكفاءة المؤسساتية قانونية المؤسساتية قانونية المؤسساتية قانونية المؤسساتية قانونية المجموع قانونية	من 0 إلى 5 سنوات
3.32	2.86	3.18	3.18	3.39	3.70	3.70	من 0 إلى 5 سنوات
3.32	2.77	3.34	3.34	3.41	3.64	3.64	من 5 إلى 15 سنة
3.32	2.74	3.29	3.29	3.55	3.74	3.74	من 5 إلى 15 سنة
3.32	2.64	3.39	3.39	3.58	3.66	3.66	أكثر من 15 سنة
3.49	3.03	3.56	3.56	3.56	3.84	3.84	المجموع قانونية
3.49	2.93	3.62	3.62	3.62	3.80	3.80	
3.40	2.90	3.40	3.40	3.52	3.78	3.78	
3.40	2.81	3.49	3.49	3.57	3.72	3.72	



شكل 7. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (حسب سنوات الخبرة).

سجل المشاركون من الفئة الأقل خبرة (حتى خمس سنوات من الخبرة) أبرز فرق بين القيم المخصصة للترجمة المؤسساتية وتلك الخاصة بالترجمة القانونية، حيث منحوا كفاءة الموضوعات المتخصصة درجة أعلى بمقدار $0.26 +$ في السياق القانوني (3.34 مقابل 3.18 للمؤسساتي)، مما يعكس وعيهم بالحاجة إلى معرفة متخصصة في المجال. ومع ذلك، فإن الانحراف الأوضح عن الترتيب العام لأهمية الكفاءات تمثل في ارتفاع تقييم الكفاءة الأدواتية لديهم، إذ اعتبروها ثانية أهم كفاءة لضمان جودة الترجمة، حتى قبل الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية. وقد سجلت هذه المجموعة نفس تقييم الكفاءة الأدواتية تقريباً كما سجلته الفئة الأكثر خبرة (3.46 للمؤسساتي و 3.45 للقانوني). غير أن النتائج تشير إلى وجود ارتباط واضح بين تراكم الخبرة وازدياد إدراك أهمية الكفاءات الأساسية، لاسيما اللغوية ($0.14 +$ بين المبتدئين وذوي الخبرة الطويلة)، والاستراتيجية ($0.17 +$ في المؤسساتي و $0.21 +$ في القانوني)، وبشكل أوضح الكفاءة الموضوعية ($0.38 +$ على التوالي). وعلى الرغم من أن جميع القيم

المقارنة تقع ضمن نطاق الأهمية العالية إلى العالية جداً، فإن هذه الفروقات تظل ذات دلالة في إبراز الأثر المحتمل للتكوين المتخصص والخبرة المهنية في تصور كفاءة المترجم.

4. مناقشة واستنتاجات

تُظهر هذه الدراسة القيمة التجريبية لدمج عدّة مصادر للمعلومات من السياقات المهنية، وتشمين هذه البيانات من خلال أسلوب المثلثية كقاعدة لتحديد توصيف كفاءات المترجم تمهيداً للتحقق من صلاحيته. وقد أبرزت الأدلة التي تم التوصل إليها من خلال خريطة المسح التمهيدية أهمية نموذج الترجمة القانونية في تحليل ممارسات الترجمة المؤسساتية، سواء من الزاوية الكمية أو الكيفية. كما بينت نتائج الاستبيان أنَّ هذا المجال يتسم بتنوع كبير في الموضوعات، وتعدد في الخلفيات الأكademية والمهنية لدى العاملين في الترجمة المؤسساتية.

تؤكد نتائج الاستبيان أهمية خمس كفاءات فرعية أساسية تُجسد المهارات والتنوع المطلوبين من المترجمين للتكيف مع مهام متعددة، ومعايير مؤسساتية مختلفة، ومواضيع متنوعة، وأدوات تقنية، ومتطلبات مهنية. وعلى الرغم من الضجة الأخيرة المحيطة بالترجمة الآلية، والأهمية المتزايدة للكفاءة الأدواتية (instrumental competence) بفعل التفاعل المتنامي بين الإنسان والآلة في تقديم خدمات الترجمة، إلا أنَّ تصورات المترجمين والمرجعين المؤسساتيين تشير عموماً إلى الأهمية الأعلى لثلاث كفاءات جوهرية لضمان جودة الترجمة، وهي: الكفاءة اللغوية أو التواصلية والنصية، والكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية (بما في ذلك ما يتعلق بتحرير ما بعد الترجمة الآلية)، والكفاءة الموضوعاتية والثقافية. أما الكفاءة في التسيير المهني والتواصل البيني فقد جاءت في المرتبة الأخيرة، رغم أنها حظيت أيضاً بتقدير عالٍ.

وبوجه عام، جاءت تقييمات أهمية الكفاءات في الترجمة المؤسساتية والتمثيل القانوني ضمن نطاقات متقاربة، غير أن الكفاءتين المنهجية، ولا سيما الموضوعاتية، حظيتا بتقدير أعلى في سياق الترجمة القانونية تحديداً. وقد بُرِزَ هذا التوجّه بشكل خاص لدى أصحاب التخصصات الأكثر ارتباطاً بالمجال القانوني (كحملة الشهادات

في القانون أو الترجمة القانونية – LTs و LTs)، وكذلك لدى المشاركين الذين يمتلكون خبرة أطول في الترجمة داخل الأطر المؤسساتية.

لقد سجل المترجمون الذين تلقّوا تدريباً أكثر تخصصاً، بما في ذلك شهادة في الترجمة وتكوينها في القانون أو الترجمة القانونية (فئة LTs)، أعلى درجات الوعي بأهمية الكفاءات اللازمة لضمان جودة الترجمة، في حين انطبق العكس على المترجمين الذين لم يتلقّوا تدريباً أكاديمياً رسمياً في الترجمة أو القانون أو الترجمة القانونية (فئة T0s). وقد أظهرت النتائج علاقة طردية مماثلة بين الخبرة في مجال الترجمة وارتفاع إدراك أهمية الكفاءات الأساسية، لا سيما اللغوية والمنهجية، وعلى وجه الخصوص الكفاءة الموضوعاتية. كما أن الكفاءة الأدواتية حظيت بتقدير أعلى نسبياً مقارنة بالكفاءتين المنهجية والموضوعاتية فقط لدى المترجمين الأقل خبرة، غير أن ترتيبها جاء مشابهاً تماماً لما سجله المترجمون الأكثر خبرة، وهو ما ينقض الاعتقاد السائد بأن محترفي الترجمة المخضرمين أكثر نفوذاً من التكنولوجيا.

خلاصة القول، تُبرز هذه النتائج وجود صلة واضحة بين التكوين في الترجمة المتخصصة والخبرة المهنية في الترجمة، من جهة، وارتفاع الوعي بمكونات الكفاءة الترجمية الضرورية لضمان جودة المنتج، من جهة أخرى، فضلاً عن إدراك أعمق للعناصر الأكثر تميّزاً ضمن الكفاءات في مجالات الترجمة المتخصصة، كالمجال القانوني مثلاً. ومن المتوقع أن ينعكس هذا الوعي المتقدّم بمتطلبات تحقيق جودة الترجمة في مستويات الأداء المهني للخبراء، وهو ما يستحق مزيداً من البحث التجريبي (انظر Prieto Ramos and Guzmán 2024).

تتوافق نتائجنا عموماً مع ما توصلت إليه دراستان أشير إليهما سابقاً. ففي الدراسة الاستقصائية حول قطاع الترجمة الخاص، وجد أسفandiاري وأخرون (Esfandiari et al. 2019) أن "الكفاءة اللغوية" و"الكفاءة الموضوعاتية" تتحلّن صدارة الكفاءات الأكثر أهمية في الممارسة المهنية. ويبدو، من ثم، أن المترجمين في مختلف السياقات المهنية، وعلى الرغم من الضغوط السوقية الناجمة عن تطوير أداء الترجمة الآلية، يشتّرون في وعي موحد بمتطلبات تحقيق جودة الترجمة، وهي نفسها

الكفاءات التي يُنظر إليها، وفق ما أكده المترجمون المؤسسيون من ذوي الخبرة، على أنها مكامن الضعف الشائعة لدى المنتديين الجدد (Lafeber 2022). وتتوافق هذه التغرات مع التقييمات الأدنى التي منحها المشاركون الأقل خبرة في دراستنا للكفاءات الأساسية، لا سيما اللغوية والاستراتيجية والموضوعاتية. وتتجدر الإشارة إلى أن الكفاءة الموضوعاتية، التي شهدت - حسب نتائج دراسة (Lafeber 2022) - أكبر تراجع بين عامي 2010 و2021، هي نفسها التي يُسجل ارتفاع تدريجي في إدراك أهميتها الضمان جودة الترجمة كلما زادت خبرة المترجم، وفقاً لنتائجنا.

بالنظر إلى أن الجيل الجديد من المترجمين المؤسسيين يتلقى، في الغالب، تكوينًا أكاديميًا في الترجمة، فإن قراءةً مركبةً لهذه النتائج تفضي بنا إلى طرح جملة من التساؤلات: هل تكوينات الترجمة الحالية مُعدّة بما يكفي لبلوغ التميز في الترجمة المتخصصة؟ وهل التركيز المفرط — أو التهويل أحياناً — في أهمية التمكّن من الأدوات التكنولوجية، لا يُفضي إلى تهميش الكفاءات الأساسية الأخرى أو التقليل من شأنها؟ أليس في هذا التوجّه ما يهدّد بخضّع قيمة المترجم البشري والتكوين الترجمي برمّته؟ أليس من الأجر — في خضم هذا المشهد المتسارع نحو الأتمّة — العودة إلى الجوهر، وإعادة توجيه الجهود نحو سدّ التغرات المعرفية المزمنة أو المستجدة، لتحقيق قفزة نوعية في جودة الأداء، حتى في التفاعل مع الذكاء الاصطناعي؟ أليس من الضروري أن يرافق ذلك تثقيفً أكبر لأصحاب القرار والرأي العام بشأن أهمية جودة الترجمة وما تتطلبه من مؤهلات ومهارات؟ في الواقع تشهد فيه مهنة الترجمة تزايداً في الاعتماد على الأتمّة، قد تغدو المعرفة الموضوعاتية الرصينة — أو القدرة على تحصيلها بكفاءة — مقرونة بكفاءة لغوية ومنهجية عالية، من أعظم ما ينبغي التسلّح به لمواجهة تحديات المعالجة الآلية ومخاطرها المتخفية.

حّقّا، إن المعطيات المستخلصة من هذا البحث تضفي زخماً جديداً على دعوتنا السابقة إلى تعزيز البُعد البيئي في تكوين المترجمين المتخصصين (Prieto Ramos 2011, 18). فقد تم التأكيد على القيمة المضافة للمعرفة الموضوعاتية والتكوين المتمدد أو البيئي التخصصات أيضاً أثناء المقابلات التمهيدية ضمن مشروع LETRINT. وقد عبرت

ميريت-إيفي إيليا Merit-Ene Ilya، من المديرية العامة للترجمة التابعة للمفوضية الأوروبية، عن هذا التوجه بقولها: «بُستحسن أن تكون مقررات الترجمة الجامعية ذات طابع بيّني التخصصات، وأن توفر أيضًا تكوينًا في مجالات معرفية بعينها» (17, Ilya 2022). وكما أظهرت نتائج الاستبيان، يبدو أن هذا النوع من المقاربـات البيـينـية يـؤـتي ثـمارـه، بالنظر إلى تصـورـاتـ المـشارـكـينـ خـريـجيـ جـامـعـةـ جـنـيفـ بـشـأنـ مـدىـ صـلـةـ التـكـوـينـ بـعـمـارـسـةـ التـرـجمـةـ المؤـسـسـاتـيةـ،ـ وهـيـ الجـامـعـةـ الـقـيـ تـمـتـلـكـ أـطـولـ سـجـلـ فيـ موـاءـمـةـ بـرـامـجـهاـ معـ حـاجـيـاتـ هـذـاـ نوعـ منـ التـرـجمـةـ (أنـظـرـ أـيـضـاـ Way and Jopek-Bosiacka 2022).

يُعدّ وصف كفاءـاتـ المـتـرـجمـ الذـيـ تـمـخـضـ عـنـ هـذـاـ بـحـثـ الـأـوـلـ منـ نـوـعـهـ المـكـيـفـ خـصـيـصـاـ لـتـلـيـةـ اـحـتـيـاجـاتـ التـرـجمـةـ المؤـسـسـاتـيةـ،ـ اـسـتـنـادـاـ إـلـىـ خـرـيـطةـ شـامـلـةـ لـلـمـارـسـاتـ،ـ وـقـدـ تـمـ تـحـقـقـ مـنـ صـلـاحـيـتـهـ بـثـقـةـ مـنـ قـبـلـ مـحـترـفـيـ التـرـجمـةـ العـامـلـينـ فيـ المؤـسـسـاتـ الـدـولـيـةـ.ـ وـنـظـرـاـ لـتـنـوـعـ أـنـوـاعـ النـصـوصـ وـالـتـخـصـصـاتـ الـتـيـ تـغـطـمـهاـ هـذـهـ السـيـاقـاتـ،ـ يـمـكـنـ تـعـمـيمـ نـتـائـجـ هـذـاـ عـمـلـ عـلـىـ مـجـالـاتـ أـخـرـىـ مـنـ التـرـجمـةـ المـتـخـصـصـةـ.ـ كـمـ يـمـكـنـ لـهـذـاـ وـصـفـ وـسـائـرـ النـتـائـجـ الـمـسـتـخـلـصـةـ أـنـ تـفـيدـ لـيـسـ فـقـطـ فـيـ الـمـبـادـرـاتـ التـكـوـينـيـةـ،ـ بلـ كـذـلـكـ فـيـ تـقـيـيمـ أـدـاءـ الـمـتـرـجمـينـ وـتـوـظـيفـهـمـ،ـ وـفـيـ إـدـارـةـ خـدـمـاتـ التـرـجمـةـ.ـ وـيمـكـنـ أـنـ تـشـكـلـ نـتـائـجـ هـذـاـ بـحـثـ مـرـجـعـاـ مـهـمـاـ فـيـ درـاسـاتـ أـخـرـىـ حـولـ كـفـاءـاتـ الـمـتـرـجمـ،ـ كـمـ يـتـضـعـ مـنـ الـاستـعـانـةـ بـبـيـانـاتـهـ وـمـنـهـجـيـتـهـ فـيـ وـضـعـ قـالـبـ مشـتـرـكـ لـكـفـاءـاتـ الـمـسـتـوـيـ Cـ (ـمـتـرـجمـ مـتـخـصـصـ)ـ عـلـىـ الصـعـيدـ الـأـوـرـوـبـيـ.ـ وـلـاـ شـكـ أـنـ مـؤـسـسـاتـ التـكـوـينـ وـالـجـهـاتـ الـمـعـنـيـةـ فـيـ هـذـاـ مـجـالـ سـتـسـتـفـيـدـ كـثـيـرـاـ مـنـ مـزـيدـ مـنـ التـقـارـبـ وـالـتـطـوـيرـ فـيـ الـمـارـبـاتـ وـالـنـماـذـجـ بـمـاـ يـوـاـكـبـ تـطـوـرـاتـ الـمـارـسـةـ الـمـهـنـيـةـ.

الإحالات:

- 1- من أجل التبسيط، سُيستخدم مصطلحاً "الكفاءة الفرعية" و "الكفاءة" بالتناوب للإشارة إلى مكونات "كفاءة المترجم" باعتبارها "كفاءة كبرى". ووفقاً للسياق أو المنهج المعتمد، قد يُقصد بـ"كفاءة الترجمة" هذه الكفاءة الكبرى، أو أحد مكوناتها الأساسية، أي "الكفاءة الفرعية" ضمن كفاءة المترجم الكلية.
- 2- الترجمة القانونية في السياقات المؤسساتية الدولية: النطاق، الاستراتيجيات، ومؤشرات الجودة ، مشروع بقيادة المؤلف. (<https://transius.unige.ch/letrint/>)
- 3- يختلف هذا التصنيف للكفاءات عن التصنيف الوارد في المعيار الدولي ISO 17100:2015 (خدمات الترجمة – متطلبات خدمات الترجمة)، إذ إن هذا الأخير ليس مخصصاً لمجال معين، ويشير إلى "الكفاءة الثقافية" و "الكفاءة المعرفية في المجال" بشكل عام (ISO 2015, 6).
- 4- شمل الاستطلاع 208 موظفين من منظمات دولية و 129 من خمس إدارات وطنية أوروبية، مقارنةً بأكثر من 1000 موظف في دراسة لافبير (2022).
- 5- اكتساب وتطوير واستخدام المعرفة الموضوعية والمتخصصة ذات الصلة باحتياجات الترجمة (اتقان أنظمة المفاهيم، وطرائق الاستدلال، ومعايير العرض، والمصطلحية والأسلوب، والمصادر المتخصصة، إلخ) (EMT 2017 and 2022, 7)
- 6- مراسلات شخصية وتبادلات جرت في سياق مناقشات تحديد الإطار المرجعي ضمن مجموعة عمل EMT حول كفاية الترجمة في عامي 2017 و 2022.
- 7- وفقاً لبوبويك (2020, 21)، فإن "نموذج 2009 EMT كان أكثر تنظيماً ووضوحاً في التمييز بين الكفاءات، وهو ما ينعكس غالباً في نتائج التعلم". وهي تنتقد دمج إطار 2017 للكفاءات الاستراتيجية والمنهجية والموضوعية لإنشاء كفاءة ترجمة "فائقة"، مما يحدّ من إمكانية التحليل الدقيق والتفصيل (Popiółek 2020, 22) وقد استخدم إسفندياري وآخرون (2019) نموذج 2009 في دراستهم التي شملت 456 مترجمًا مستقلًا لديهم خبرة لا تقل عن خمس سنوات. وقد وجدوا أن "الكفاءة اللغوية"، و "الكفاءة الموضوعية"، و "الكفاءة بين الثقافات" كانت الأهم في الممارسة

المهنية، تلهمها "كفاءة تقديم خدمات الترجمة"، و"كفاءة البحث المعلوماتي"، و"الكفاءة التكنولوجية".

8- حول كفاءات المراجعة والتحرير اللاحق، انظر على سبيل المثال:

Koponen, Mossop, and Robert 2021; Rico and Torrejón 2012; Robert, Remael, and Ureel 2017.

9- للمزيد من المعلومات، انظر نتائج الشراكة الأوروبية الاستراتيجية (الإطار الأوروبي للترجمة)

(‘European Framework for Translation’) [https://www.effortproject.eu/.](https://www.effortproject.eu/)

تعليقات المترجم:

- i بذلت الترجمة القانونية في البروز كمجال بحثي مستقل ضمن الدراسات الترجمية.
- ii مجموعة بحثية جامعية مشتركة متخصصة في الترجمة، وتركز بشكل خاص على دراسة المسار الترجمي والكفاءة الترجمية.
- iii شراكة بين المديرية العامة للترجمة (DGT) في المفوضية الأوروبية والمؤسسات التعليمية العليا التي تقدم برامج دراسية في الترجمة. تتجلى هذه الشراكة في منح علامة EMT للتكوينات التي تستوفي معايير الجودة المحددة من قبل المديرية العامة للترجمة.
- iv "الجودة في الترجمة القانونية" هي مبادرة ممولة من المفوضية الأوروبية استمرت من 19 نوفمبر 2012 إلى 18 نوفمبر 2014. كان هدفها تحسين التكوين والتقييم والشهادات والاعتماد للمترجمين القانونيين والممارسين العاملين في مجال العدالة الجنائية فيما يتعلق بالوثائق عبر الاتحاد الأوروبي
- v هذه التوجيهية الأوروبية موجهة لضمان حق الترجمة والتفسير في الإجراءات الجنائية عبر دول الاتحاد الأوروبي الأعضاء. وهي جزء من جهود الاتحاد الأوروبي لإنشاء منطقة مشتركة للعدالة تستند إلى الثقة المتبادلة وحقوق المحاكمة العادلة.
- vi تشير إلى الترجمة القانونية والمؤسساتية، وهي مبادرة بحثية هامة تحقق في كيفية إنتاج وترجمة النصوص متعددة اللغات في السياقات القانونية الدولية، بما في ذلك الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية والاتحاد الأوروبي.

المراجع

- Borja Albi, A., and F. Prieto Ramos, eds. 2013. *Legal Translation in Context. Professional Issues and Prospects*. Bern: Peter Lang.
- Cao, D. 1996. "Towards a Model of Translation Proficiency." *Target* 8 (2): 325–340. <https://doi.org/10.1075/target.8.2.07cao>.
- Cao, D. 2007. *Translating Law*. Clevedon/Buffalo/Toronto: Multilingual Matters. EMT. 2017. *EMT Competence Framework 2017*. Brussels: European Commission. https://commission.europa.eu/system/files/2018-02/emt_competence_fwk_2017_en_web.pdf.
- EMT. 2022. *EMT Competence Framework 2022*. Brussels: European Commission. https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/emt_competence_fwk_2022_en.pdf.
- EMT Expert Group. 2009. *Competences for Professional Translators, Experts in Multilingual and Multimedia Communication*. Brussels: European Commission.
- Esfandiari, M. R., N. Shokrpour, F. Rahimi, K. Chaemsaiithong, and K. Chaemsaiithong. 2019. "An Evaluation of the EMT: Compatibility with the Professional Translator's Needs." *Cogent Arts & Humanities* 6 (1): 1601055. <https://doi.org/10.1080/23311983.2019.1601055>.
- Froeliger, N., A. Krause, and L. Salmi. 2022. "Institutional Translation – EMT Competence Framework and Beyond." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 13–29. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249-3>.
- Gabr, M. 2007. "A TQM Approach to Translator Training: Balancing Stakeholders' Needs and Responsibilities." *The Interpreter and Translator Trainer* 1 (1): 65–77. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2007.10798750>.
- González-Davies, M. 2004. *Multiple Voices in the Translation Classroom: Activities, Tasks and Projects*. Amsterdam: John Benjamins.
- González-Davies, M., and V. Enríquez-Raído. 2016. "Situated Learning in Translator

- and Interpreter Training: Bridging Research and Good Practice." *The Interpreter and Translator Trainer* 10 (1): 1–11. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1154339>.
- Gouadec, D. 2007. *Translation As a Profession*. Amsterdam: John Benjamins.
- Hurtado Albir, A. 2007. "Competence-Based Curriculum Design for Training Translators." *The Interpreter and Translator Trainer* 1 (2): 163–195. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2007.10798757>.
- Ilja, M.-E. 2022. "Institutional Translation Profiles. A Comparative Analysis of Descriptors and Requirements." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 216–225. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249-17>.
- ISO (International Organization for Standardization). 2015. *ISO 17100:2015. Translation Services — Requirements for Translation Services*. Geneva: ISO.
- ISO (International Organization for Standardization). 2020. *ISO 20771:2020. Legal Translation — Requirements*. Geneva: ISO.
- Kaiser-Cooke, M. 1994. "Translatorial Expertise – a Cross-Cultural Phenomenon from an Inter-Disciplinary Perspective." In *Translation Studies. An Interdiscipline*, edited by M. Snell-Hornby, F. Pöchhacker, and K. Kaindl, 135–139. Amsterdam: John Benjamins.
- Kelly, D. 2002. "Un modelo de competencia traductora: Bases para el diseño curricular." *Puentes* 1: 9–20.
- Kelly, D. 2005. *A Handbook for Translator Trainers*. Manchester: St. Jerome.
- Kiraly, D. 2000. *A Social Constructivist Approach to Translator Education. Empowerment from Theory to Practice*. Manchester: St Jerome.
- Kiraly, D. 2013. "Towards a View of Translator Competence As an Emergent Phenomenon: Thinking Outside the Box(es) in Translator Education." In *New Prospects and Perspectives for Educating Language Mediators*, edited by D. Kiraly, S. Hansen-Schirra, and K. Maksymski, 197–224. Tübingen: Narr.

- Koponen, M., B. Mossop, and I. S. Robert. 2021. *Translation Revision and Post-Editing: Industry Practices and Cognitive Processes*, edited by G. Scocchera. London: Routledge.
- Lafeber, A. 2012. "Translation Skills and Knowledge: Preliminary Findings of a Survey of Translators and Revisers Working at Inter-Governmental Organizations." *Meta: Translators' Journal* 57 (1): 108–131. <https://doi.org/10.7202/1012744ar>.
- Lafeber, A. 2022. "Skills and Knowledge Required of Translators in Institutional Settings." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 30–48. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249-4>.
- Mavrič, V. 2022. "Translation-Related CPD at the European Parliament." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 202–215. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249-16>.
- PACTE. 2000. "Acquiring Translation Competence: Hypotheses and Methodological Problems of a Research Project." In *Investigating Translation*, edited by A. Beeby, D. Ensinger and M. Presas, 99–106. Amsterdam: John Benjamins.
- PACTE. 2003. "Building a Translation Competence Model." In *Triangulating Translation: Perspectives in Process Oriented Research*, edited by F. Alves, 43–66. Amsterdam: John Benjamins.
- PACTE. 2005. "Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues." *Meta: Translators' Journal* 50 (2): 609–619. <https://doi.org/10.7202/011004ar>.
- Piecychna, B. 2013. "Legal Translation Competence in the Light of Translational Hermeneutics." *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric* 34 (1): 141–159. <https://doi.org/10.2478/slgr-2013-0027>.
- Popiółek, M. 2020. "ISO 20771:2020 Overview and Legal Translator Competence Requirements in the Context of the European Qualifications Framework, ISO 17100:2015 and Relevant Research." *Lingua Legis* 28: 7–40.

- Prieto Ramos, F. 2011. "Developing Legal Translation Competence: An Integrative Process-Oriented Approach." *Comparative Legilinguistics – International Journal for Legal Communication* 5:7–21. <https://doi.org/10.14746/cl.2011.5.01>.
- Prieto Ramos, F. 2014. "Legal Translation Studies As Interdiscipline: Scope and Evolution." *Meta: Translators' Journal* 59 (2): 260–277. <https://doi.org/10.7202/1027475ar>.
- Prieto Ramos, F. 2020. "The Use of Resources for Legal Terminological Decision-Making: Patterns and Profile Variations Among Institutional Translators." *Perspectives* 29 (2): 278–310. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2020.1803376>.
- Prieto Ramos, F., and G. Cerutti. 2022. "Terminological Hybridity in Institutional Legal Translation. A Corpus-Driven Analysis of Key Genres of EU and International Law." *Terminology* 29 (1): 45–77. <https://doi.org/10.1075/term.21047.pri>.
- Prieto Ramos, F., and D. Guzmán. 2021. "Examining Institutional Translation Through a Legal Lens: A Comparative Analysis of Multilingual Text Production at International Organizations." *Target* 33 (2): 254–281. <https://doi.org/10.1075/target.21003.pri>.
- Prieto Ramos, F., and D. Guzmán. 2022. "Institutional Translation Profiles. A Comparative Analysis of Descriptors and Requirements." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 49–72. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249-5>.
- Prieto Ramos, F., and D. Guzmán. 2024. "The Impact of Specialized Translator Training and Professional Experience on Legal Translation Quality Assurance: An Empirical Study of Revision Performance." *The Interpreter and Translator Trainer* 18 (2). <https://doi.org/10.1080/1750399X.2024.2344948>.
- Rico, C., and E. Torrejón. 2012. "Habilidades y perfil del nuevo rol del traductor como poseedor de traducción automática." *Tradumàtica* 10 (10): 166–178. <https://doi.org/10.5565/rev/tradumatica.18>.

- Robert, I. S., A. Remael, and J. J. J. Ureel. 2017. "Towards a Model of Translation Revision Competence." *The Interpreter and Translator Trainer* 11 (1): 1–19. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1198183>.
- Šarčević, S. 1997. *New Approach to Legal Translation*. The Hague/Boston: Kluwer Law International.
- Scarpa, F., and D. Orlando. 2017. "What it Takes to Do it Right: An Integrative EMT-Based Model for Legal Translation Competence." *JoStrans - The Journal of Specialised Translation* 27: 21–42.
- Soriano Barabino, G. 2016. *Comparative Law for Legal Translators*. Bern: Peter Lang.
- Wagner, E., S. Bech, and J. Martínez. 2012. *Translating for the European Union Institutions*. 2nd. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315760414>.
- Way, C. 2008. "Systematic Assessment of Translator Competence: In Search of Achilles' Heel." In *Translator and Interpreter Training. Issues, Methods and Debates*, edited by J. Kearns, 88–103. London: Continuum International.
- Way, C., and A. Jopek-Bosiacka. 2022. "Institutional Translation Training in University Settings: The Current Landscape." In *Institutional Translator Training*, edited by T. Svoboda, Ł. Biel, and V. Sosoni, 49–72. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/97810032252495>.

شكروتقدير

أتوجه بالشكر إلى ديفيغو غوسمان (Diego Guzmán) على مساعدته القيمة في معالجة البيانات، كما أعرب عن امتناني لجميع المخبرين المؤسسيين على تعاونهم الكريم في إطار مشروع LETRINT.

بيان تضارب المصالح

لم يُبلغ المؤلف عن وجود أي تضارب محتمل في المصالح.

التمويل

حظي هذا العمل بدعم من الصندوق الوطني السويسري للبحث العلمي من خلال منحة دعم (رقم: 157797).

المُعرف الرقمي (ORCID)

[فرناندو بريتيوراموس: http://orcid.org/0000-0002-4314-2813](http://orcid.org/0000-0002-4314-2813)

التعريف بالمؤلف:

فرناندو برييتو راموس Fernando Prieto Ramos أستاذ في كلية الترجمة بجامعة جنيف، ومدير مركز Transius، ونائب عميد الكلية. تمحور أبحاثه حول الترجمة القانونية والمؤسسية، خاصة من منظور متعدد التخصصات. هو حاصل على شهادات في الترجمة والقانون، ودكتوراه في اللسانيات التطبيقية من جامعة دبلن. عمل سابقاً محاضراً وباحثاً، كما شغل منصب مترجم داخلي في منظمة التجارة العالمية لمدة خمس سنوات. حصل على عدة جوائز بحثية وتدريسية، منها جائزة جنيف الدولية ومنحة بحثية كبرى (ERC-SNSF) لمشروع حول الترجمة القانونية في المنظمات الدولية (LETRINT).

ملخص المقال:

تُعتمد النماذج متعددة المكونات لكفاءة الترجمة على نطاق واسع في تكوين المترجمين بوصفها مرجعاً لتصميم المناهج والبرامج الدراسية. ولابد من تكييف هذه النماذج لتعكس الاتجاهات المهنية الراهنة، مثل تأثير الذكاء الاصطناعي، وبالخصوص الترجمة الآلية، على أساليب العمل. يعرض هذا المقال مسار تكييف نموذج رائد لكفاءة الترجمة القانونية ليشمل نطاق الترجمة المؤسسية الأوسع، وذلك في ضوء الاتجاهات الحديثة التي تم التحقق منها من خلال تقاطع المعطيات المستخلصة من مقابلات متعددة، وتحليل حجم الأعمال الترجمية، ووصف المهام المهنية، فضلاً عن مصادر مهنية أخرى. وقد تم التتحقق من صحة النموذج المعدل من خلال استبيان شارك فيه 474 من محترفي الترجمة في 24 منظمة دولية متنوعة من حيث الحجم والتخصص. وقد أكد المشاركون على ملائمة هذا الوصف المعدل بشكل عام، غير أن تصوّراتهم اختلفت فيما يخصّ أهمية الكفاءات الفرعية لضمان جودة الترجمة. فقد أبدت الفئات التي تتمتع بتخصص أعمق في الترجمة القانونية، أو بخبرة أطول في الترجمة المؤسسية، وعيّا أعلى بأهمية جميع الكفاءات الفرعية، لا سيما الكفاءات اللغوية والاستراتيجية والموضوعاتية الأساسية، وذلك بشكل أوضح عند التعامل مع

تأليف: فرناندو برييتوراموس / ترجمة: نسرين لولي بوخالفة

النصوص القانونية أو الإدارية. ويبحث المقال فيما تطرحه هذه النتائج من دلالات، وخصوصاً في مجال التكوين المهني.

الكلمات الدالة: الترجمة المؤسساتية؛ الترجمة القانونية؛ توصيف كفاءة المترجم؛ تكوين المترجم؛ الترجمة الآلية؛ التحرير اللاحق.

ملحق:

جدول م1. مقارنة بين الوصف الأصلي لكتفاعة الترجمة القانونية (LTC) والوصف المحدث.

الوصف المحدث للترجمة القانونية	تصنيف كفاءة الترجمة القانونية
وال المؤسساتية (تمت المصادقة عليه في	(Prieto Ramos 2011)
(2023-2022)	
الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية: التحكم في	الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية: التحكم في
تطبيق الكفاءات والمهارات الأخرى، وتشمل: تحليل	تطبيق المهارات والمعارف الأخرى. تشمل تحليل
موجزات الترجمة وأهدافها، وتحديد المشكلات	مهام الترجمة، السياق العام وخطط العمل
الترجمية وحلها، وتنفيذ الاستراتيجيات أو الطرق التي	العامة، تحديد المشكلات وتنفيذ استراتيجيات
تحقق ترجمة ملائمة تواصلياً، وتحرير النصوص أو	النقل (إجراءات الترجمة)، تبرير اتخاذ القرارات،
مراجعةها لاحقاً لضمان الجودة المتوقعة للترجمة.	التقييم الذاتي، وضبط الجودة.
الكفاءة التواصلية أو التواصلية والنصية: المعرفة	الكفاءة التواصلية والنصية: المعرفة اللغوية
اللغوية والاجتماعية-اللسانية والبراغماتية	والاجتماعية التداولية والبراغماتية، بما في ذلك
الضرورية لهم نصوص المصدر وإنتاج نصوص	معرفة المتغيرات اللغوية، والمستويات،
هدف دقة و مطابقة في سياقات تواصلية	والاستخدامات اللغوية القانونية المتخصصة،
متعددة، بما يشمل معرفة المتغيرات اللغوية،	والأبعاد النصية القانونية.
والسياقات التداولية، والصطلاحات،	
والاستخدامات اللغوية التخصصية، وأعراف	
الأجناس النصية.	
الكفاءة الموضوعية والثقافية: القدرة على توظيف	الكفاءة الموضوعية والثقافية: المعرفة بالأنظمة
المعرفة التخصصية والثقافية (مثل: المعرفة	القانونية، وسلسل المصادر القانونية، وفروع
بالأنظمة أو التقاليد القانونية، والمصادر	القانون والمفاهيم القانونية الأساسية: الوعي
والمفاهيم القانونية) لفهم المعنى التخصصي أو	بالاختلافات بين المفاهيم والبني القانونية في
الإشارات الثقافية في نصوص المصدر ونقلها بدقة	التقاليد القانونية المختلفة.
في عملية الترجمة أو المراجعة.	
الكفاءة الأدواتية: المعرفة بالمصادر المتخصصة	الكفاءة التوثيقية والتقنية (الكفاءة الأدواتية):
وأدوات إدارة المصطلحات، والاستخدام الفعال	المعرفة بالمصادر المتخصصة، إدارة المعلومات
للموارد ذات الصلة والموثوقة في البحث	والمصطلحات، استخدام الوثائق المعازية،
المعلوماتي، واستعمال الأدوات الحاسوبية في مهام	واستعمال الأدوات الحاسوبية في الترجمة.

الترجمة والمراجعة، بما يشمل برمجيات

تكنولوجييا المعلومات وأنظمة الترجمة الآلية.

الكفاءة الشخصية وإدارة المهنة: العمل الجماعي، الكفاءة التفاعلية والإدارية المهنية: إدارة الوقت، التفاعل مع العملاء والمحترفين الآخرين، الإلمام والعمل الجماعي، والتكيف الفعال مع بيئته العمل بالإطار القانوني للممارسة المهنية، بالالتزامات (بما في ذلك المتطلبات المريحة للعمل)، والقدرة على التفاعل مع العملاء أو طالبي الخدمة وغيرهم من المهنيين، بما يتواافق مع الإرشادات المهنية والمعايير الأخلاقية السارية.
