

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

تأليف: فرناندو برييتوراموس

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 المتعلّم (أنظر مثلًا: González-Davies 2004 ; Hurtado Albir 2007 ; Kiraly 2000 ; Way 2008). ونظرًا للطابع التطبيقي لفعل الترجمة، فإنّ تفصيل الكفاءات الأساسية والفرعية<sup>1</sup> التي ينبغي أن يتحلّى بها المترجم يوقّر صلةً طبيعيةً بين متطلبات التكوين الأكاديمي والاحتياجات المهنية في هذا المجال. وينبغي للمقاربات الأكاديمية في تحديد الكفاءة الترجمية أن تواكب آخر التطورات في الممارسة المهنية-Enriquez (Gabr 2007 ; González-Davies and Enríquez 2007). وبينما 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 المؤسساتي، والتطوير المهني المستمر. ينهض تساؤلٌ حول الكيفية التي ينبغي أن تتكيّف بها نماذج الكفاءة الترجمانية لتظهر أثر التقدم التكنولوجي، ولا سيّما في مجالي الذكاء الاصطناعي والترجمة الآلية (MT)، في الممارسات المهنية وفي متطلّبات الكفاءة في الترجمة. ويعالج العمل المعروض هنا هذا التساؤل في سياق الترجمة القانونية والمؤسسية، وذلك ضمن إطار مشروع LETRINT المتعلّق بالترجمة المؤسسية.<sup>2</sup> وقد خضع أول نموذج بنوي متعدّد المكونات من نوعه في ميدان الترجمة القانونية (Prieto Ramos 2011) للمراجعة في ضوء المستجدات الراهنة في السياقات المؤسسية الدولية، بعد التحقق منها عبر مقابلات متعدّدة، وتحليلات لأحجام الترجمة، ووصف المهام المهنية، ومدخلات مهنية أخرى. كما تمّ توسيع نطاق هذا النموذج ليشمل جميع مجالات الترجمة التي تغطّيها تلك السياقات، وتمّ التحقق من صلاحيته عبر دراسة استقصائية واسعة النطاق شملت مهنيّ الترجمة المؤسسية.

تُعرض عملية تحديث مُوصّف كفاءة الترجمة في القسم الثالث، وذلك عقب استعراضٍ للمقاربات القائمة ذات الصلة الخاصة بالترجمة القانونية والمؤسسية (القسم الثاني). ثمّ تلخّص نتائج الاستبيان مع التركيز على مدى أهمية مكّونات الكفاءة المختلفة بالنسبة للمترجمين المؤسسيين (القسم الرابع). وتُناقش في القسم الختامي دلالات هذه النتائج على مستوى التكوين، وعلى مستوى فهمنا لمجموعة المهارات المتطوّرة التي يتطلّبها أداء المترجمين المحترفين، داخل السياقات المؤسسية وخارجها.

## 1. مقاربات الكفاءة في الترجمة القانونية والمؤسسية

مع تطور دراسات الترجمة القانونية (Legal Translation Studies)، ولا سيما خلال المرحلة "التحفيزية"<sup>3</sup> 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) Šarčević 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 وتطبيقها من قِبل المحاكم"، إلى جانب "معرفة موسّعة بالنظام القانوني الهدف، ومن المستحب أيضاً معرفة موسّعة بالنظام القانوني المصدر"، و"مهارات الصياغة"، و"معرفة أساسية بالقانون المقارن وأساليبه" (1997، 113-114). أما ديبورا تساو Deborah Cao، فهي عندما تفترض أنّ "المترجم القانوني الكفاء هو في المقام الأول مترجم كفاء" (Cao 2007, 40)، تكون قد طبّقت نموذجها الخاص بـ"كفاءة الترجمة" (Cao 1996) على الترجمة القانونية. وقد وصفت ثلاث مجموعات من المتغيرات التي يتفاعل بعضها مع بعضها في إطار سياقي معيّن (Cao 2007, 40): (1) الكفاءة اللغوية الترجمة، وتشمل المعرفة باللغة القانونية؛ (2) البنى المعرفية الترجمة، بما في ذلك المعرفة بالقانون والثقافة القانونية؛ و(3) الكفاءة الاستراتيجية الترجمة، والتي "تُنظر إليها على أنها الرابط الذي يصل الكفاءة اللغوية الترجمة بالبنى المعرفية الترجمة وخصائص السياق الذي تتم فيه الترجمة، ومن ثمة التواصل اللغوي والثقافي بين اللغات" (Cao 2007, 48).

يمكن اعتبار هذه الإسهامات تمهيداً لتطوير نماذج مُنظّمة خُصّصت 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 لكفاءة الترجمة، ولا سيما تلك التي قدّمها فريق PACTE<sup>ii</sup> (2000, 2003, 2005)، و Kelly (2002) ومجموعة خبراء الماستر الأوروبي في الترجمة (EMT Expert Group 2009). وتُوجز مكونات كفاءة الترجمة القانونية على النحو الآتي (Prieto Ramos 2011, 12):

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

- الكفاءة التواصلية والنصية: هي التي تتضمن المعارف اللغوية، والاجتماعية اللغوية، والبراغماتية، بما في ذلك الإلمام 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 والبُنى القانونية في مختلف التقاليد القانونية.

- الكفاءة الأدواتية (في مجال التوثيق والتكنولوجيا): وتضمّ الإلمام بالمصادر المتخصصة، وإدارة المعلومات والمصطلحات، واستخدام الوثائق الموازية وأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب.

- كفاءة التفاعل والإدارة المهنية: وتشمل العمل الجماعي، والتفاعل مع الزبائن والمختصين الآخرين، والإلمام بالإطار القانوني للممارسة المهنية والالتزامات الجبائية، والجوانب الأخلاقية.

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

بدورها، استندت النماذج اللاحقة لكفاءة الترجمة القانونية، بدرجات متفاوتة، إلى التصوّرات السابقة لاقتراح مقاربات مماثلة أو تطبيقات موجهة إلى سياقات محدّدة. فعلى سبيل المثال، تركّز بيتسيخنا (Piecychna 2013) على الجوانب التأويلية، وتُميّز بين كفاءات فرعية نفسية، وموضوعية، ونصّية، 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" (Piecychna 2013, 153). أمّا سوريانو بارابينو (Soriano Barabino 2016)

(148-150) فيدمج بين الكفاءات المهنية والتفاعلية والأدواتية، ويُفرّق بين الكفاءات "الثقافية/بين-الثقافية"، وتلك "المتعلّقة 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)<sup>iii</sup> لسنة 2009 على الترجمة القانونية، الذي يشمل كفاءات تقديم الخدمة الترجمانية، والكفاءة اللغوية، والكفاءة بين-الثقافية، وكفاءة البحث عن المعلومات، والكفاءة الموضوعية، والكفاءة التقنية. وبما يتماشى مع مشروع QUALETRA<sup>iv</sup> وتوجيهه الا التعريف بالمؤلف:

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

في الآونة الأخيرة، تشير المواصفة الدولية ISO 20771:2020 (الترجمة القانونية – المتطلبات) إلى الكفاءات الآتية (المماثلة): كفاءة الترجمة، الكفاءة اللغوية والنصّية، كفاءة التخصص القانوني، كفاءة البحث والحصول على المعلومات ومعالجتها، الكفاءة في الثقافة القانونية، والكفاءة التقنية<sup>3</sup> (ISO 2020, 8–9) (أنظر جدول 1 للمقارنة بين النماذج). وكما تقترح مونيك بوبيوويك Monika Popiolek (2020)، رئيسة مشروع ISO 20771:2020، فإنّ "كفاءات المترجم القانوني الواردة في المواصفة تشمل مكونات كفاءة مماثلة" لتلك الموصوفة في بريتوراموس (Popiolek 2020, 30) Prieto Ramos (2011). وتعتبر أن هذا الطرح "يتضمّن جميع المكونات ذات الصلة" (المرجع نفسه، ص 26) و"يتّسم بنظرة استشرافية إلى حدّ بعيد" (المرجع نفسه، ص 27)، وترى أن "حجّتنا التي تؤكد أن التطوير المتكامل لكفاءة الترجمة القانونية يتطلب منهجيات متعددة التخصصات محددة، ويجب أن يكون موجهاً نحو المسار الترجمي، ويركّز على الدراية العملية الخاصة بالترجمة القانونية، ويجمع بين المهارات الترجمانية التطبيقية والمعرفة القانونية، ويلتزم بمسار ترجمي متقن، يعكس بعضاً من الرؤية الكامنة وراء متطلبات كفاءة المترجم القانوني في معيار ISO 20771 أيضاً" (المرجع نفسه، ص 27).

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

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

تُشير بوبيويك إلى «التركيز على كفاءة المجال القانوني [...]، والممارسة المهنية، وتوجّه الترجمة القانونية نحو المسار الترجمي» 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 بوبيويك بين (1) عملية اتخاذ القرار الترجمي كما لخصها بريتوراموس (2011)، حيث تُعد المراجعة الذاتية مرحلةً أساسية في أي مهمة ترجمة، و (2) مراجعة الترجمة من قبل مترجم أو مراجع آخر بوصفها متطلبًا في سير العمل من أجل ضمان الجودة، وهو ما يخرج عن نطاق وصف كفاءة المترجم الفردي. فمواصفات سير العمل المتعلق بتقديم الخدمة لا تُطوّر في نماذج كفاءة الترجمة القانونية، التي تهدف إلى وصف المهارات المطلوبة من كلّ مترجم. بطبيعة الحال، قد تشمل هذه النماذج كفاءة المراجعة بوصفها جزءًا من الكفاءة الأساسية في الترجمة، على سبيل المثال، «ضبط الجودة» (أي المراجعة، ولكن أيضًا التدقيق أو غيره من فحوصات الجودة) باعتبارها جزءًا من الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية في نموذج بريتوراموس (2011). وينطبق التحقّظ نفسه على المؤهلات الخاصة التي توصي بها معايير ISO، والتي تستحق دراسةً مستقلة ولا تُناقش في أوصاف الكفاءات (أنظر النقاش في Prieto Ramos وGuzmán، 2024).

تشير المواصفة ISO 20771:2020 إلى الترجمة القانونية في السياقات المؤسسية ضمن الملحق B، الذي يسلّط الضوء على أهمية الترجمة القانونية في المنظمات الوطنية والدولية متعددة اللغات. ومع ذلك، تبقى الكفاءات المطلوبة في الترجمة المؤسسية عمومًا ميدانًا لم يُبحث فيه بالقدر الكافي. فحتى الآن، تركز معظم الأوصاف الخاصة بملامح المترجم المؤسسي، التي غالبًا ما يضعها الممارسون (مثل: Borja Albi and Wagner, Bech, and Martínez 2012؛ والفصول ذات الصلة في Prieto Ramos 2013 وMavrič 2022)، على مؤسسات بعينها، لكنها لا تقترح أو تطبّق أو تختبر نموذجًا بنويًا لكفاءة المترجم يُعمّم عبر مختلف المؤسسات.

يُعدّ أبرز عملٍ أنجز في هذا المجال حتى الآن ما قامت به آن لافبر Anne Lafeber من منظمة الأمم المتحدة (2012، 2022). فقد أجرت الباحثة استطلاعين في عامي 2010 و2021 لدراسة مدى تغيّر وجهات نظر محترفي الترجمة المؤسساتية بشأن تأثير مهارات معيّنة على جودة الترجمة، وبشأن المهارات التي غالباً ما يفتقر إليها الموظفون الجدد. وقد استندت قائمة المهارات وأنواع المعارف المكوّنة من 39 عنصراً في الاستطلاع الأول إلى مراجعةٍ للأدبيات الخاصة بالترجمة المؤسساتية وكفاءة المترجم، ثم تمّ توسيع هذه القائمة إلى 51 عنصراً في عام 2023 لتظهر أحدث التوجهات في هذا المجال.

كان من بين المهارات الواسعة التأثير والشائعة التوفّر: الإلمامُ باللّغة المصدر، ومعرفةُ قواعد التقييم والإملاء في اللّغة الهدف، والقدرةُ على «الاستخدام الفعّال للمحتوى المعاد تدويره ضمن بيئة ترجمة بمساعدة الحاسوب (النصوص المؤلّدة بواسطة برامج ذاكرة الترجمة، والبحث في المتن الموازي)» (Lafeber 2022, 35). وفي المقابل، كانت من بين المهارات واسعة التأثير لكنها غالباً ما تكون مفقودة: فهمُ المقاطع الغامضة والمواضيع المعقّدة، ونقلُ الدلالات الدقيقة، وضمانُ التماسك، وإنتاجُ ترجمات سليمة اصطلاحاً (Lafeber 2022, 34). أما أكبر الزيادات المسجّلة 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 فرووليغر Froeliger وآخرون (2022) باستطلاع عددٍ محدودٍ من المترجمين العاملين في السياقات المؤسساتية<sup>4</sup> حول تصوّراتهم لمدى صلة إطار كفاءة المترجم المُحدّث (EMT 2017) بعملهم. وقد بيّنت الدراسة بشكلٍ واضحٍ مدى قصور هذا الإطار في توصيف كفاءة المترجم في البيئات المؤسساتية. إذ صُنّفت 13 مهارة من أصل 35 واردة في توصيفات EMT بأقل من 6



نقاط 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"، وثلاثاً من أصل ستّ ضمن كفاءة "الشخصية والتفاعل بين الأشخاص"، واثنين من أصل ستّ ضمن كفاءة "التكنولوجيا"، في حين لم تسجّل أيّ من المهارات التسع المدرجة ضمن قسم "تقديم الخدمة" درجة 8 أو أكثر (Froeliger, Krause, and Salmi 2022, 23). وقد حصلت المهارة "الالتزام بالمواعيد النهائية 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 تُدرج 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 لافبر (2022). ونتيجةً لذلك، سجّلت كفاءة "الشخصية والتفاعل بين الأشخاص" في إطار EMT أعلى معدلٍ عام بواقع 7.35، متجاوزةً بذلك كفاءة الترجمة نفسها التي بلغت 6.98.

في الواقع، فإنّ هذا الإطار، بسبب تجزئته غير المتوازنة لمكوّنات الكفاءة، يؤدي إلى عيوب منهجية ويُنْتِج صورة مشوّهة عن الكفاءات الأكثر صلة في سياقات الترجمة المؤسسية. 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 والعثور على عملاء جدد" (3.30)، وزناً نسبياً أكبر في حساب المعدّل الوسيط لكفاءة معينة مقارنةً بالمهارات الأساسية الأكثر صلة في الترجمة والمراجعة الذاتية ضمن كفاءة الترجمة. فضلاً عن ذلك، فإن كفاءة اللغة مُستبعدة من الدراسة، أما الكفاءة الموضوعية أو كفاءة المجال المعرفي،<sup>5</sup> التي تُعد عنصراً محورياً في كفاءة الترجمة المتخصصة في جميع النماذج المعتمدة لدى الخبراء (أنظر أعلاه) وفي نسخة 2009 من إطار EMT، فقد تمّ تميعها 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 يتطرق هذا الإطار إلى المحتوى "المتخصص" أو إلى الترجمة المتخصصة في أي من مكُوناته الأخرى، كما أنه لا يذكر مجالات مثل الترجمة القانونية أو المالية، وهي من القطاعات العليا في سوق الترجمة (ومن المجالات البارزة في الترجمة المؤسسية). ومع ذلك، فعند وصف المهارة المسماة "الترجمة والوساطة في سياقات داخل ثقافية وبين ثقافية محددة"، فإن أمثلة السياقات المذكورة (مثل "الترجمة في الخدمات العمومية (والترجمة الشفاهية)، أو توطين مواقع الويب أو ألعاب الفيديو، وإتاحة الوصول، وإدارة المجتمعات الرقمية، إلخ.") تفسر على الأرجح التقييم المتوسط الذي حصلت عليه هذه المهارة لدى المترجمين المؤسسيين (5.70).

بسبب التقسيم الاعتباري لمكُونات الكفاءة والدمج الإشكالي للكفاءتين الاستراتيجية والموضوعاتية تحت بند "الترجمة (الكفاءة الاستراتيجية، المنهجية والموضوعاتية)" (7, 2017 EMT)، فإن الأهمية الكبيرة للكفاءة الموضوعاتية تمرّ دون أن تُلاحظ ضمن هذا التصوّر. فعلى الرغم من أن "المعرفة الموضوعاتية والمتخصصة" سجّلت درجة مرتفعة في الاستبيان (8.36)، إلا أنّ هذه المكُون 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 لكفاءة الترجمة (6.98)، في حين تُمنح "وسائل التواصل الاجتماعي" قيمة نسبية أعلى تبلغ 0.64 ضمن المعدل الوسيط لكفاءة "الكفاءة الشخصية والتفاعلية" (7.35).

إن تراجع مكانة الكفاءة الموضوعاتية في نسخة 2017 من إطار EMT يظلّ نقطة ضعف بارزة. فهذا التراجع، الذي يتعارض مع متطلبات المهنة – ويبدو أنه جاء بدافع السعي إلى إدماج برامج ماستر أكثر تنوعاً ضمن شبكة EMT (بحسب القائمين عليها)<sup>6</sup> – 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 Popiołek 2020).<sup>7</sup> وكانت المراجعة الطفيفة الأخيرة للإطار سنة 2022 (EMT 2022) فرصة ضائعة لتصحيح هذا

الخلل. كما تُبرز نتائج الاستبيان المعروضة في فروليغَر وآخرون (2022) الحاجة إلى إطار كفاءات أكثر تكيّفًا مع واقع الترجمة المؤسسية.

## 2. نحو نموذج محدث للكفاءة في الترجمة المؤسسية

سنعرض في هذا الجزء كيف تم اختبار نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) الذي وضعناه سابقًا وكيف تمّ تكييفه ليعكس النطاق الأوسع للترجمة المؤسسية. وقد استندت مراجعة المؤشرات الوصفية (descriptors) إلى منهج التثليث (triangulation) في تحليل كمّ وافر من البيانات التي جُمعت في إطار مشروع <sup>vi</sup>LETRINT.

تمثّلت الخطوة التمهيدية الأولى في التحقق من مدى ملاءمة نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) ضمن السياقات المؤسسية، 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 مؤسسيين (من اثنتي عشرة مؤسسة) (Prieto Ramos 2020)، بالإضافة إلى ثلاث وثلاثين مقابلة مهيكلّة أُجريت مع خمسة وأربعين مسؤولًا من رؤساء الأقسام ومستشاري الجودة. وقد أكّد التحليل الترابطي لهذه البيانات أن الترجمة القانونية (والإدارية) بالمعنى الواسع – والتي تشمل صياغة القوانين والسياسات، ورصد تنفيذها، والبتّ في النزاعات، والوظائف الإدارية – تمثل أبرز تخصص مشترك في الترجمة داخل المنظمات الدولية، سواء من حيث الكمّ أو من حيث الطابع النوعي. فهي تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج النصي متعدّد اللغات، كما تتخلل 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 مرجعاً ملائماً للترجمة المؤسسية. فكما هو الحال في القانون والتواصل القانوني، يتعيّن على الخطابات

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

في مرحلة لاحقة من المشروع، استُخدم نموذج الكفاءة في الترجمة القانونية (LTC) لتحليل متطلبات الكفاءة الواردة في مئتين وأربع وعشرين إعلان توظيف، تغطي مئتين وتسعين مسابقةً لمناصب مترجمين ومراجعين في عدد من المنظمات المتباينة من حيث الحجم والتخصص، وذلك بين عامي 2005 و2020 (Prieto Ramos and Guzmán 2022). وقد تبين أن مكونات الإعلانات المتعلقة بالمهارات وأنواع المعارف تندرج ضمن فئات الكفاءات الفرعية الخمس التي يتضمنها النموذج الأصلي. إذ سُجّل وجود الكفاءات اللغوية الأساسية والاستراتيجية أو المنهجية في جميع الإعلانات دون استثناء، في حين ظهرت المهارات أو المعارف المرتبطة بالكفاءات الموضوعاتية، والأدواتية، وكفاءة الإدارة المهنية والتفاعل المؤسسي (بما في ذلك العديد من المهارات الناعمة) بشكل صريح في متوسط يتراوح بين 78% و88% من الإعلانات الخاصة بمناصب المترجمين، وبين 86% و98% من إعلانات مراجعي الترجمة، وذلك بحسب الجهة الموظّفة.

ويُعَدّ 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 تشترط الحصول على شهادة في القانون لتولّي منصب "محامٍ-لغوي" والعمل كمترجم. أمّا بخلاف ذلك، فتُعد الترجمة المجال الدراسي المُفضَّل الأكثر شيوعاً، تليه الدراسات

اللغوية والقانون، وهو ما يؤكد مجددًا على أهمية الإلمام بالمعرفة القانونية في الترجمة المؤسسية. كما تُدرج التخصصات التقنية أو العلمية أو الاقتصاد في بعض الإعلانات الخاصة بوظائف محددة (مثل مناصب ترجمة براءات الاختراع في المنظمة العالمية للملكية 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، أتاح الفحص المقارن والتزامني للوصف الوظيفي والمتطلبات المهنية مصدرًا ثمينًا لتكييف نموذج الكفاءة مع الممارسات والتوقعات الحالية في مجال الترجمة المؤسسية، بما في ذلك الإدماج التدريجي للكفاءات التكنولوجية. فعلى سبيل المثال، غالبًا 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 انتظامًا في مؤسسات مثل منظمة التجارة العالمية WTO والمنظمة العالمية للملكية الفكرية WIPO، اللتين كانتا أيضًا 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 برؤى وملاحظات عدد من المهنيين في مجال الترجمة العاملين في أو مع منظمات دولية، وذلك من خلال تبادلات غير رسمية.

وتتضمن الصيغة المنقحة الناتجة لوصف كفاءة المترجم القانوني والمؤسسي 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 تواصلية، بالإضافة إلى مراجعة الترجمة الذاتية وتبرير القرارات الترجمية، ومراجعة النصوص أو تحريرها اللاحق لضمان جودة الترجمة المرجوة.

2- الكفاءة اللغوية أو التواصلية والنصّية: التي تشمل المعارف اللغوية والاجتماعية-اللغوية والبراغماتية الضرورية لفهم النصوص المصدرية وإنتاج نصوص هدف صحيحة وسليمة تعبيرياً في سياقات تواصلية متنوّعة، بما في ذلك الإلمام 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 بدقّة في عمليتي الترجمة أو المراجعة.

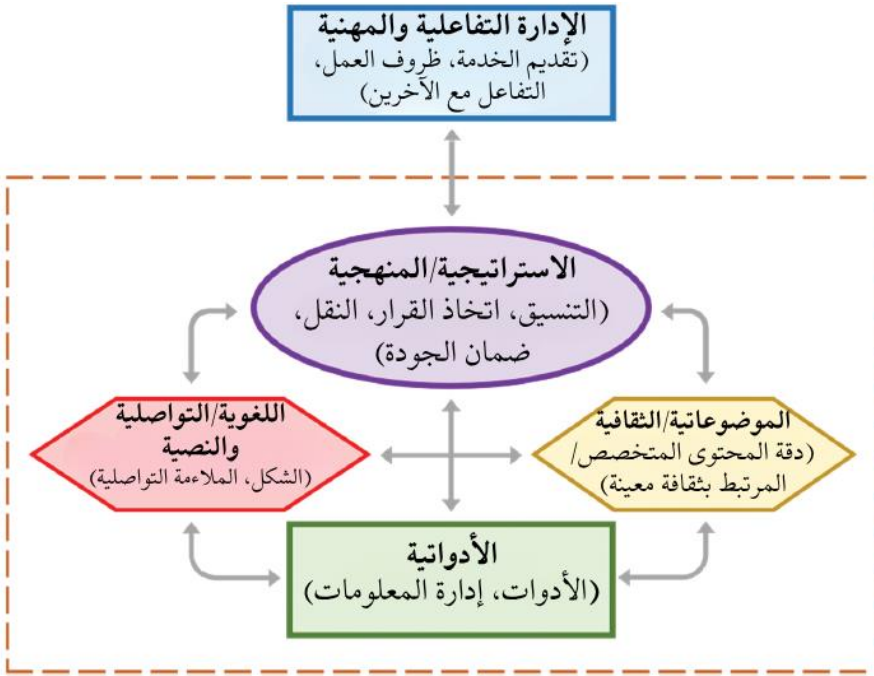
4- الكفاءة الأدواتية: المعرفة بالمصادر المتخصصة وأدوات إدارة المصطلحات، والاستخدام الفعّال والموثوق لمصادر البحث عن المعلومات، واستعمال الأدوات الحاسوبية في مهام الترجمة والمراجعة، بما في ذلك برمجيات تكنولوجيا المعلومات وأنظمة الترجمة الآلية.

5- الكفاءة التفاعلية وإدارة المهنة: إدارة الوقت، والعمل الجماعي، والتكيّف الفعّال مع بيئة 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 لكفاءة الترجمة القانونية (LTC)، بما ينبغي منه فهم جميع الكفاءات الفرعية على نحو دينامي لا كعناصر معزولة. فهي

مترابطة في مجملها وتعمل تحت تنسيق الكفاءة الإستراتيجية أو المنهجية،

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



شكل 1. تمثيل لتوصيف كفاءة المترجم المُحدَّث

بينما يمكن أن يكون تحليل مكونات الكفاءة مفيداً للغاية لتطوير المهارات والمعارف اللازمة لتحسين الأداء (لا سيما في سياقات التكوين)، فإن الخبرة والتخصص يساهمان 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 المتمرس، وتكون «عمليات اتخاذ القرار متكيفة على نحو فريد مع كل مشكلة ترجمة جديدة».

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



أُنجزت، لم يُرَ ضرورة لتفكيك الفئات أو دمجها. فعلى سبيل المثال، سيبدو فصل الكفاءة الموضوعية عن الكفاءة الثقافية أمرًا اعتباطيًا إلى حدٍّ ما، إذ إنّ المضامين المتخصصة المرتبطة بمجال معين غالبًا ما تكون مشروطة بالسياق الثقافي (مثل المعرفة بالبُنى 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 متداخلًا إلى حدٍّ كبير، نظرًا لتشابه التعريفات المعتمدة فيهما (لا سيما حين يُعرّف 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 إنهما 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 اعتمادًا على Kelly 2005)، فضلًا عن عدد من المهارات الناعمة التي تُعدُّ أساسًا لأي خدمة مهنية، فهي مضمّنة ضمن كفاءات أخرى، ولا سيما الكفاءة التفاعلية وكفاءة إدارة الممارسة المهنية.

أما بشأن التعديلات الأكثر تحديدًا في توصيف الكفاءات، فقد جرى الإبقاء على الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية باعتبارها الكفاءة المركزية الشاملة التي تُنسّق تطبيق باقي الكفاءات، نظرًا إلى تفاعلها جميعًا في عملية اتخاذ القرار الترجمي وتقديم الخدمة. غير أن العناصر الأساسية قد تمَّ تحديثها لتستوعب مختلف المقاربات والتصنيفات المتصلة باستراتيجيات المترجم أو منهجيّاته لتحقيق الملاءمة التواصلية، مع إدراج إشارات أوضح إلى إجراءات ضبط الجودة وضمائمها عمومًا، بما في ذلك المراجعة والتحرير اللاحق، وذلك تماشيًا مع نتائجنا الأولية. وبشكل أكثر تحديدًا، 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 تواصلية، والمراجعة الذاتية، وتبرير 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 مخصصة، يمكن أن تخضع لتوصيفات منفصلة مخصصة بها،<sup>8</sup> فإنها مترابطة ترابطاً وثيقاً وتتقاسم نفس جوهر الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية الرامية إلى تحقيق الملاءمة التواصلية في المنتج النهائي. وفي هذا النوع من المقاربات الشاملة، يُعدّ استخدام مصطلح «الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية» بدلاً من «كفاءة الترجمة» خياراً مقصوداً، ليس فقط لتجنّب الوقوع في التبسيط المخلّ أو الخلط بين «الكفاءة الترجميّة الكبرى» و«الكفاءة الترجميّة الجزئية» (أي الاستراتيجية أو المنهجية كما نفهمها هنا)، بل أيضاً لتسليط الضوء على الأبعاد المتعدّدة والتنوّع الوظيفي لكفاءة المترجم، بما يتجاوز المهام الترجمية بالمعنى الضيق.

وفيما يخصّ الكفاءات الأخرى، فإن الصيغة المُحدّثة لكفاءة اللغة أو الكفاءة التواصلية والنصيّة تتضمن إشارة أكثر وضوحاً إلى توظيف المعارف اللغوية «لفهم النصوص المصدرية وإنتاج نصوص صحيحة وسليمة تعبيرياً في اللغة الهدف»، باعتبارها من المتطلبات الأساسية للجودة. أما في وصف الكفاءة الأدواتية (الآلية)، فقد شمل التعديل إبراز «الاستخدام الفعّال للموارد ذات الصلة والموثوقة في البحث عن المعلومات»، وهو جانب أُكِّد 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 تمّ توسيع كفاءة التفاعل والإدارة المهنية لتشمل مكوّنات تنطبق على جميع المترجمين المهنيين في مختلف التخصصات، وكانت سابقًا تُعدّ من المسلّمات، مثل: «إدارة الوقت» و«التكيّف الفعّال مع بيئة العمل (بما في ذلك متطلبات الراحة المهنية)»، وهما من الجوانب المهمّة في ظروف العمل داخل الأوساط المؤسّساتية. كما أُعيدت صياغة التفاعل مع العملاء والمختصين الآخرين لتحديده 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 المخبرون المؤسّساتيون. وقد تمّ التنصيص كذلك على الالتزام بـ«الإرشادات العملية» تماشيًا مع السياق، في حين اعتُبرت الإشارة الأصلية إلى «الالتزامات الجبائية» أقلّ صلة، فحُذفت في الصيغة النهائية.

أخيرًا وليس آخرًا، وانسجامًا مع النطاق الأوسع للترجمة المؤسّساتية، أُعيدت صياغة العناصر القانونية المتخصصة الأبرز لتشمل مجالات تخصصية أخرى؛ فعلى سبيل المثال، تم اعتماد عبارة «الاستخدامات اللغوية المتخصصة وأعراف الأنماط النصية» بدلًا من «الاستخدامات القانونية اللغوية المتخصصة وأعراف الأنماط النصية القانونية» ضمن كفاءة اللغة أو الكفاءة التواصلية والنصية. كما حافظت الكفاءة الموضوعاتية والثقافية على العناصر القانونية بصفتها أمثلة دالّة، لا باعتبارها محور التركيز الوحيد، كما في العبارة الموالية: «القدرة على توظيف المعارف المتخصصة والثقافية (مثل الإلمام بالأنظمة 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».

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

المؤسسية، وإن لم تقتصر عليه، وذلك وفقًا للقواسم المشتركة الجوهرية التي كشفت عنها دراستنا.

### 3. دراسة مدى ملائمة مكونات كفاءة المترجم في السياقات المؤسسية

خضع النموذج المحدّث للاختبار من خلال استبيان وُجّه إلى مهنيّ الترجمة العاملين في المنظمات الدولية، طُلب فيه منهم تقييم مدى أهمية المهارات الفرعية المختلفة (sub-competences). وقد وُزّع هذا الاستبيان عبر مديري خدمات الترجمة ضمن إطار IAMLADP (الاجتماع السنوي الدولي لترتيبات اللغة والوثائق والنشر)، وهي أكبر شبكة لخدمات اللغة المؤسسية في العالم، وذلك في خريف عام 2022، وظل مفتوحًا حتى منتصف فبراير 2023.

شارك ما مجموعه 474 من مهنيي الترجمة من 24 منظمة في هذا الاستبيان، بما في ذلك عددٌ 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 مشاركًا. تلتها خدمات الترجمة المتوسطة الحجم، مثل محكمة المدققين الأوروبية، والخدمات المشتركة للجنة الأقاليم (CoR) واللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية (EESC)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO)، ومنظمة التجارة العالمية (WTO)، والبنك المركزي الأوروبي (ECB)، والبنك الأوروبي للاستثمار (EIB)، حيث تراوح عدد المشاركين من كل منها بين 12 و23 مشاركًا. كما تأهل 31 مترجمًا حرًا (6.54% من إجمالي المشاركين) للمشاركة في الاستبيان، نظرًا لعملهم المنتظم مع منظمات دولية، إما في مقراتها أو عن بُعد، بموجب عقود مؤقتة أو مهام دائمة.

ولإجراء مقارنة بين تصورات المشاركين حول مدى أهمية مكونات الكفاءة في الترجمة القانونية والمؤسسية تبعًا لاختلاف خلفياتهم المهنية، فقد طُلب من المشاركين تقديم معلومات حول خلفيتهم الأكاديمية، وتخصصاتهم الرئيسية في

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

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

أشارت الردود إلى أن المجال الرئيسي للتخصص في الممارسة الترجمة كان قانونيًا أو إداريًا، بمتوسط عام بلغ 77.43%، تلاه المجال الاقتصادي أو المالي بنسبة 39.66%، ثم المجال التقني أو العلمي بنسبة 32.49% (أنظر 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. ومثلما أظهرت الدراسة السابقة، فإن الترجمة الاقتصادية أو المالية كانت أكثر شيوعًا من الترجمة التقنية أو العلمية في بعض المؤسسات مثل منظمة التجارة العالمية (WTO)، ومجلس الاتحاد الأوروبي، والبرلمان الأوروبي، بل وتفوّقت 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 شيوعًا في الأمم المتحدة والمفوضية الأوروبية، والأكثر انتشارًا في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO).

فيما يتعلّق بالخلفيتين الأكاديمية والمهنية (أنظر الجدول 3)، فقد كانت جميع الفئات ممثلة تمثيلاً جيّداً. وليس من المستغرب أن يشكّل خريجو الترجمة أكبر نسبة من المشاركين (54.01%)، موزّعين بين 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، فإن أبرز فريقي 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 تلقوا تدريباً في الترجمة القانونية أو المؤسساتية قبل ممارستهم المهنية، فقد أجاب الـ 139 مشاركاً (بنسبة 29.32%) بالإيجاب، وتمّ ذكر 81 مؤسسة تدريبية. ومع ذلك، لم تحصل سوى أربع جامعات على خمس إجابات أو أكثر، وتصدّرتها بشكل ملحوظ جامعة جنيف (25 إجابة، أي 18% من جميع الإجابات الإيجابية)، تلتها مدرسة ESIT (8 إجابات)، ثم جامعة تشارلز بيراغ (5)، وجامعة ستراسبورغ (5). وقد تباينت تصوّرات المشاركين حول مدى أهمية هذا التدريب للممارسة المهنية في السياقات المؤسساتية بشكل كبير. فبينما 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 تدريبها "ذو صلة كبيرة جداً".

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

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

## إعادة النظر في كفاءة المترجم في عصر الذكاء الاصطناعي

| قانوني/إداري | اقتصادي/مالي | تقني/علمي | أخرى   |
|--------------|--------------|-----------|--------|
| 91.67%       | 100%         | -         | 8.33%  |
| 73.58%       | 33.96%       | 39.62%    | 22.64% |
| 56.52%       | 82.61%       | 26.09%    | 21.74% |
| 58.33%       | 66.67%       | 33.33%    | 16.67% |
| 74.55%       | 34.55%       | 23.64%    | 25.45% |
| 46.67%       | 46.67%       | 40%       | 40%    |
| 83.33%       | 41.67%       | 50%       | 25%    |
| 69.16%       | 37.38%       | 52.34%    | 21.50% |
| 100%         | 20%          | 20%       | 40%    |
| 100%         | 20%          | 20%       | 20%    |
| 33.33%       | 83.33%       | 16.67%    | 16.67% |
| 67.50%       | 32.50%       | 57.50%    | 27.50% |
| 33.33%       | -            | 66.66%    | -      |
| 94.44%       | 72.22%       | 33.33%    | 11.11% |
| 61.90%       | 33.33%       | 66.66%    | 23.81% |
| 87.10%       | 38.71%       | 38.71%    | 25.81% |
| 77.43%       | 39.66%       | 32.49%    | 24.05% |

\* القيمة النسبية = % من المشاركين من نفس المؤسسة.

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

### جدول 3. توزيع مجموعات الملفات الشخصية حسب نوع المؤسسة والمستقلين

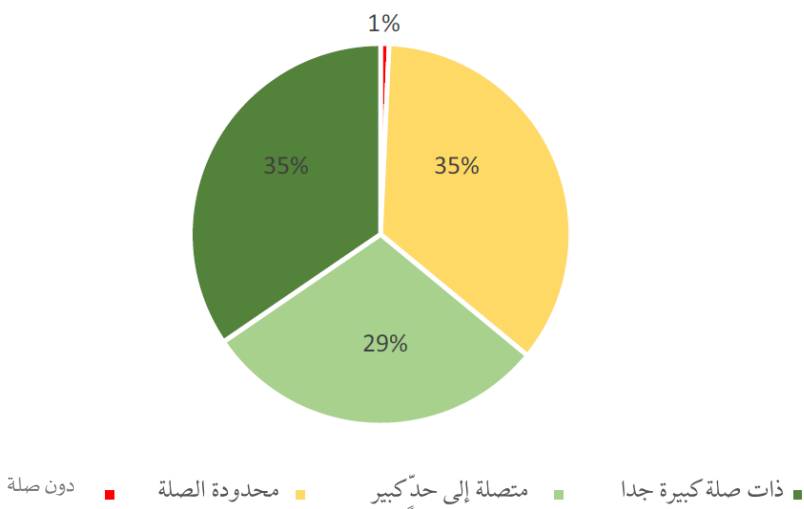
| T0     | T      | LT     | LL     |   |
|--------|--------|--------|--------|---|
| %32.21 | %21.35 | %34.83 | %11.61 | مؤسسات الاتحاد الأوروبي<br>(باستثناء محكمة العدل الأوروبية) |
| -      | -      | -      | %100   | محكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي                        |
| %10.28 | %27.10 | %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.

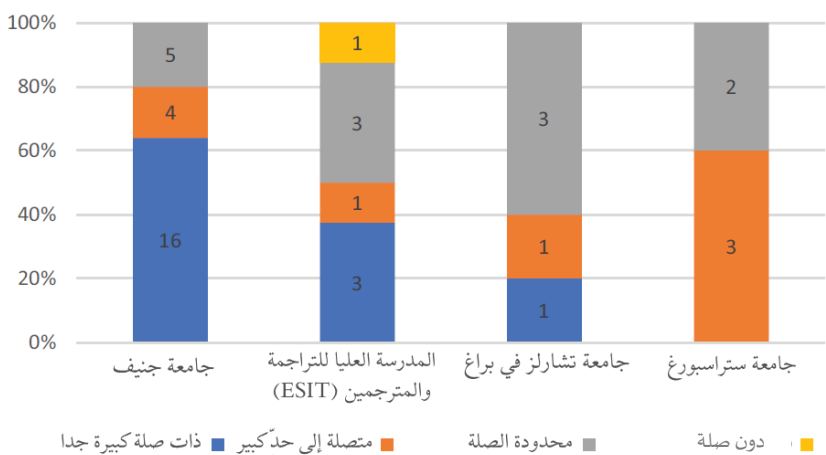
\*\* القيمة النسبية = نسبة جميع المشاركين (n=474).

ومن حيث الخبرة، بدا أن مجموعة T0 هي الأقدم مهنيًا، إذ سجّلت أطول مدة خبرة في الترجمة والمراجعة عمومًا، ولكن ليس في الترجمة القانونية (أنظر الجدول 4). ويمكن تفسير ذلك على الأرجح بممارسات التوظيف التي كانت سائدة قبل انتشار برامج الترجمة الجامعية. ويبدو هذا النمط في قلة ممارسة الترجمة القانونية أكثر وضوحًا لدى المجموعة الثانية من حيث الخبرة عمومًا، وهي مجموعة Ts، في حين تميّزت مجموعتا LTs، وخصوصًا Lls، بسجلّهما 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. ويُقدّم توزيع المشاركين وفقًا لخبرتهم في الترجمة المؤسساتية لمحة شديدة الأهمية عن تركيبة طاقم الترجمة في المنظمات الدولية، إذ تُظهر النتائج تقاربًا كبيرًا 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 المؤسسية (81 مؤسسة تدريبية).



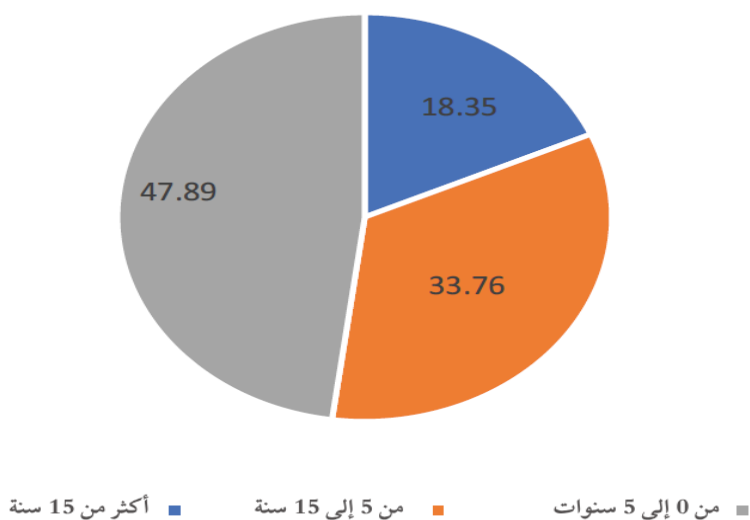
شكل 3. مدى أهمية التكوين في الترجمة القانونية أو المؤسسية (مؤسسات التكوين التي شارك منها خمسة مجيبين على الأقل)

#### جدول 4. متوسط عدد سنوات الخبرة في الترجمة 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  | المراجعة |                    |
| 13.87   | 15.39 | 13.79 | 13.44 | 13.24 | الترجمة  | الترجمة المؤسسية   |
| 10.25   | 13.05 | 9.94  | 9.30  | 9.42  | المراجعة |                    |
| 11.61   | 11.34 | 7.51  | 12.01 | 14.41 | الترجمة  | الترجمة القانونية  |
| 8.77    | 9.55  | 5.66  | 9.04  | 10.10 | المراجعة |                    |
| 18.68   | 20.06 | 19.84 | 18.29 | 17.16 | الترجمة  | المجموع            |
| 13.49   | 15.22 | 14.09 | 12.97 | 12.30 | المراجعة |                    |

دُعيت هذه المجموعة المتنوعة من محترفي الترجمة المؤسسية إلى تقييم ما إذا كان التقسيم المنقّح للكفاءات، كما قُدّم أعلاه، يُلخّص المتطلبات اللازمة للترجمة ضمن بيئتهم المهنية، كما طُلب منهم تقييم مدى أهمية كل كفاءة لضمان جودة الترجمة استنادًا إلى خبراتهم. وكان بإمكانهم الإجابة عن السؤال الأول بـ "نعم"، أو "لا"، أو "جزئيًا فقط"، كما دُعوا إلى تقديم تعليقات عمّا يمكنهم "إضافته أو تعديله" في حال كانت إجاباتهم سلبية أو إيجابية جزئيًا.

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 "جزئيًا 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 (خصوصًا المعرفة القانونية والمعرفية في مجالات التخصص الأخرى، ومتطلبات الإنتاجية أو احترام المواعيد النهائية). وبعد تحليل معمق لهذه التعليقات، لم تُعتبر أي تعديلات على التقسيم العام للكفاءات ضرورية.



شكل 4. سنوات الخبرة في الترجمة المؤسسية

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

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

\* القيمة النسبية = نسبة المشاركين ضمن نفس الفئة.

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

طُرِح سؤال محدد لاختبار إدراج التحرير اللاحقة (Post-editing) عمداً، إلى جانب المراجعة (Revision)، ضمن الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية، وتحديدًا 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 تشابهاً جزئياً، و22.29% اعتبروهما كفاءتين متشابهتين إلى حد كبير.

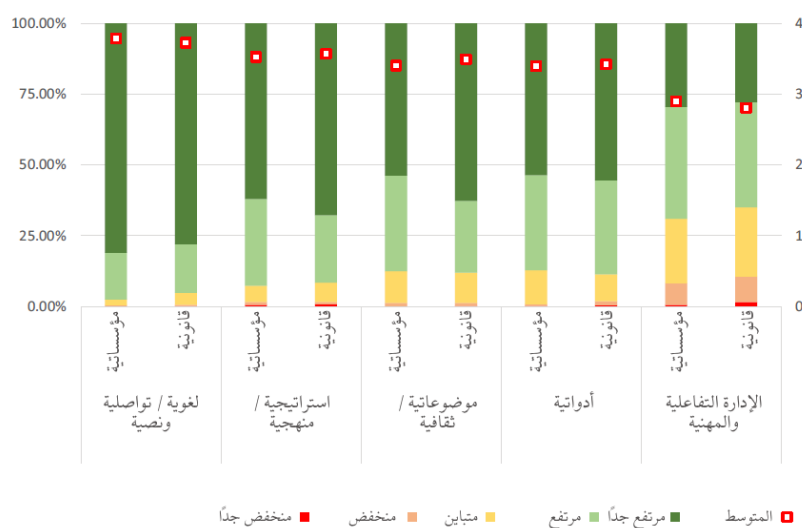
وفيما يخص مدى أهمية كل كفاءة لضمان جودة الترجمة، تم طرح سؤال مزدوج للمقارنة بين مدى أهمية هذه الكفاءات في الترجمة المؤسسية بشكل عام، وفي ترجمة "النصوص ذات الطابع القانوني أو الإداري، سواء كانت ملزمة أو غير ملزمة (مثل: النصوص القانونية، المعاهدات، الاتفاقيات، القرارات، القوانين النموذجية)، أو النصوص المتعلقة بالامتثال للقواعد أو الإرشادات أو الالتزامات (مثل: الوثائق المستخدمة في إجراءات المراقبة أو المحاكم)". وعموماً، ووفق مقياس من 0 (أهمية ضعيفة جداً) إلى 4 (أهمية عالية جداً)، تراوحت تقييمات جميع الكفاءات بين 3.40 و3.78 (أي أنها صُنِّفت على أنها عالية أو عالية جداً من حيث الأهمية)، باستثناء كفاءة الإدارة المهنية والتواصل مع الآخرين، التي سجلت متوسطاً أقل بقليل من 3 (أنظر الجدول 6 والشكل 5). وتؤكد هذه النتائج مدى ملائمة 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 المؤسسية 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 المؤسسية عامةً). كما سجّلت 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، سجّلت الكفاءة اللغوية معدلاً أعلى في الترجمة المؤسسية العامة (+0.06).

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

جدول 6. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة

| الكفاءة                         | نوع الترجمة | منخفضة جدًا (0) | منخفضة (1) | متفاوتة (2)  | مرتفعة (3)   | مرتفعة جدًا (4) | المتوسط |
|---------------------------------|-------------|-----------------|------------|--------------|--------------|-----------------|---------|
| اللغوية /<br>التواصلية والنصّية | مؤسسية      | -               | 2 (0.42%)  | 10 (2.11%)   | 78 (16.46%)  | 384 (81.01%)    | 3.78    |
|                                 | قانونية     | 1 (0.21%)       | 2 (0.42%)  | 20 (4.22%)   | 81 (17.09%)  | 370 (78.06%)    | 3.72    |
| الاستراتيجية /<br>المنهجية      | مؤسسية      | 3 (0.63%)       | 5 (1.05%)  | 27 (5.70%)   | 145 (30.59%) | 294 (62.03%)    | 3.52    |
|                                 | قانونية     | 4 (0.84%)       | 4 (0.84%)  | 32 (6.75%)   | 113 (23.84%) | 321 (67.72%)    | 3.57    |
| المعرفية / الثقافية             | مؤسسية      | -               | 6 (1.27%)  | 53 (11.18%)  | 160 (33.76%) | 255 (53.80%)    | 3.40    |
|                                 | قانونية     | 1 (0.21%)       | 5 (1.05%)  | 51 (10.76%)  | 120 (25.32%) | 297 (62.66%)    | 3.49    |
| الأدواتية                       | مؤسسية      | 1 (0.21%)       | 3 (0.63%)  | 57 (12.03%)  | 159 (33.54%) | 254 (53.59%)    | 3.40    |
|                                 | قانونية     | 2 (0.42%)       | 7 (1.48%)  | 45 (9.49%)   | 157 (33.12%) | 263 (55.49%)    | 3.42    |
| التواصلية<br>والإدارية المهنية  | مؤسسية      | 3 (0.63%)       | 36 (7.59%) | 108 (22.78%) | 187 (39.45%) | 140 (29.54%)    | 2.93    |
|                                 | قانونية     | 8 (1.69%)       | 42 (8.86%) | 116 (24.47%) | 176 (37.13%) | 132 (27.85%)    | 2.81    |



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 | الكفاءة الأدواتية | الكفاءة الموضوعية / الثقافية | الكفاءة المنهجية / الاستراتيجية | الكفاءة اللغوية / التواصلية والنصية |         |
|---------|----------------------------|-------------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---------|
| 3.29    | 2.72                       | 3.24              | 3.35                         | 3.49                            | 3.67                                | مؤسسية  |
| 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                                | مؤسسية  |
| 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                                | مؤسسية  |
| 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                                | مؤسسية  |
| 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                                | مؤسسية  |
| 3.40    | 2.81                       | 3.42              | 3.49                         | 3.57                            | 3.72                                | قانونية |

المجموع

سُجِّلَت أبرز الانحرافات في التقييم بين المترجمين الذين لم يتلقوا تدريباً في الترجمة أو القانون (T0) وأولئك ذوي الخبرة المحدودة في الترجمة المؤسسية؛ إذ سجّلت فئة T0 متوسطاً أعلى بنسبة 0.07 لكفاءة الاستخدام الأدوات مقارنة بكفاءة المعرفة الموضوعية والثقافية، ويُعزى ذلك غالباً إلى حاجتهم لسدّ الفجوات المعرفية المتخصصة من خلال البحث والتنقيب عن المعلومات. في المقابل، أظهرت الفئات الأكثر تخصصاً في الترجمة القانونية تميزاً واضحاً في تقييم كفاءتي المعرفة الموضوعية والثقافية (+0.17 لدى فئة LL و+0.12 لدى فئة 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، أظهروا وعياً أكبر بأهمية مختلف الكفاءات، إذ جاءت فئة LT في الصدارة من حيث التقييم الأعلى والأكثر توازناً لكل من الترجمة المؤسسية والترجمة القانونية، بمتوسطين بلغا 3.51 و3.52 على التوالي.



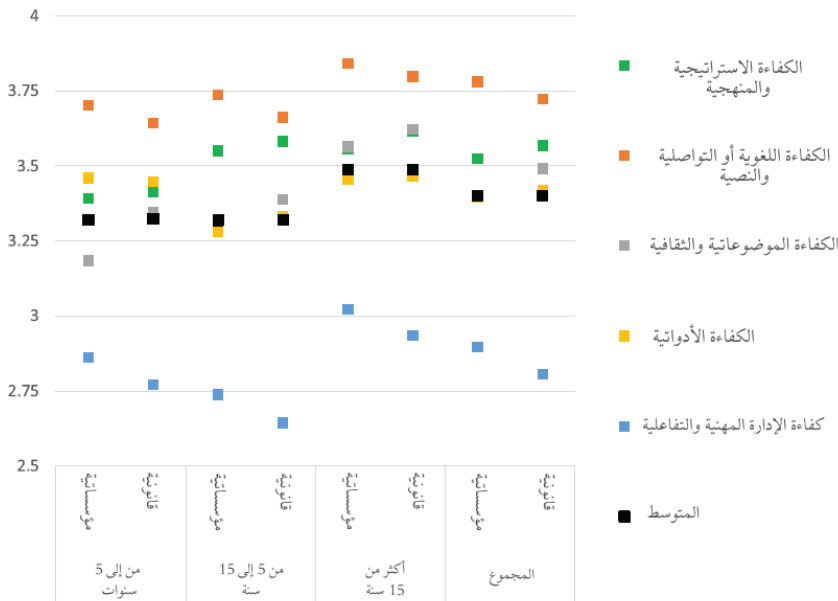
شكل 6. مدى أهمية الكفاءات لضمان جودة الترجمة (حسب درجات كل فئة من فئات المشاركين).

أظهرت الفئة التي تتمتع بأطول خبرة في الترجمة المؤسسية (15 سنة أو أكثر)، بغض النظر عن خلفيتها الأكاديمية، أعلى درجات الوعي بأهمية الكفاءات الخمس محل الدراسة في الترجمة المؤسسية 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 المؤسسية و3.62 في الترجمة القانونية)، وهو مستوى مساوٍ لما سُجِّل للكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية، ولا تتفوق عليه إلا الكفاءة اللغوية (3.84 و3.80 على التوالي، وهي أيضاً أعلى القيم المسجلة لهذه الكفاءة). ومن اللافت كذلك أن الفروقات بين إدراك أهمية الكفاءات في الترجمة القانونية والمؤسسية 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)

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





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

سجّل المشاركون من الفئة الأقل خبرة (حتى خمس سنوات من الخبرة) أبرز فرق بين القيم المخصصة للترجمة المؤسسية وتلك الخاصة بالترجمة القانونية، حيث منحوا كفاءة الموضوعات المتخصصة درجة أعلى بمقدار  $+0.26$  في السياق القانوني ( $3.34$  مقابل  $3.18$  للمؤسسي)، مما يعكس وعيهم بالحاجة إلى معرفة متخصصة في المجال. ومع ذلك، فإن الانحراف الأوضح عن الترتيب العام لأهمية الكفاءات تمثّل في ارتفاع تقييم الكفاءة الأدواتية لديهم، إذ اعتبروها ثاني أهم كفاءة لضمان جودة الترجمة، حتى قبل الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية. وقد سجّلت هذه المجموعة نفس تقييم الكفاءة الأدواتية تقريباً كما سجّلته الفئة الأكثر خبرة ( $3.46$  للمؤسسي 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 المؤسسي و  $+0.21$  في القانوني)، وبشكل أوضح الكفاءة الموضوعية ( $+0.38$  و  $+0.28$  على التوالي). وعلى الرغم من أن جميع القيم

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

#### 4. مناقشة واستنتاجات

تُظهر هذه الدراسة القيمة التجريبية لدمج عدّة مصادر للمعلومات من السياقات المهنية، وتثمين هذه البيانات من خلال أسلوب المثلثية كقاعدة لتحديث توصيف كفاءات المترجم تمهيداً للتحقق من صلاحيته. وقد أبرزت الأدلة التي تم التوصل إليها من خلال خريطة المسح التمهيديّة أهمية نموذج الترجمة القانونية في تحليل ممارسات الترجمة المؤسسية، سواء من الزاوية الكمية أو الكيفية. كما بيّنت نتائج الاستبيان أنّ هذا المجال يتّسم بتنوّع كبير في الموضوعات، وتعدّد في الخلفيات الأكاديمية والمهنية لدى العاملين في الترجمة المؤسسية.

تؤكد نتائج الاستبيان أهمية خمس كفاءات فرعية أساسية تُجسّد المهارات والتنوّع المطلوبين من المترجمين للتكيّف مع مهام متعددة، ومعايير مؤسسية 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 أنّ تصورات المترجمين والمراجعين المؤسسيين 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 البيئي فقد جاءت في المرتبة الأخيرة، رغم أنها حظيت أيضاً بتقدير عالٍ.

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

في القانون أو الترجمة القانونية – LLS وLTs)، وكذلك لدى المشاركين الذين يمتلكون خبرة أطول في الترجمة داخل الأطر المؤسسية.

لقد سجّل المترجمون الذين تلقّوا تدريباً أكثر تخصصاً، بما في ذلك شهادة في الترجمة وتكويناً 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 سجّله المترجمون الأكثر خبرة، وهو ما ينقض الاعتقاد السائد بأن محترفي الترجمة المخضرمين أكثر نفوراً من التكنولوجيا.

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

تتوافق نتائجنا عمومًا مع ما توصّلت إليه دراستان أُشير إليهما سابقاً. ففي الدراسة الاستقصائية حول قطاع الترجمة الخاص، وجد أسفندياري وآخرون (2019) Esfandiari et al. أنّ "الكفاءة اللغوية" و"الكفاءة الموضوعاتية" تحتلان صدارة الكفاءات الأكثر أهمية في الممارسة المهنية. ويبدو، من ثمّ، أنّ المترجمين في مختلف السياقات المهنية، وعلى الرغم من الضغوط السوقية الناجمة عن تطور أداء الترجمة الآلية، يشتركون في وعي موحد بمتطلّبات تحقيق جودة الترجمة، وهي نفسها

الكفاءات التي يُنظر إليها، وفق ما أكدّه المترجمون المؤسّساتيون من ذوي الخبرة، على أنّها مكامن الضعف الشائعة لدى المتنبّين الجدد (Lafeber 2022). وتتوافق هذه الثغرات مع التقييمات الأدنى التي منحها المشاركون الأقل خبرة في دراستنا للكفاءات الأساسية، لا سيما اللغوية والاستراتيجية والموضوعاتية. وتجدر الإشارة إلى أنّ الكفاءة الموضوعاتية، التي شهدت - حسب نتائج دراسة (Lafeber 2022) - أكبر تراجع بين عامي 2010 و2021، هي نفسها التي يُسجّل ارتفاع تدريجي في إدراك أهميتها لضمان جودة الترجمة كلما زادت خبرة المترجم، وفقًا لنتائجنا.

بالنظر إلى أنّ الجيل الجديد من المترجمين المؤسّساتيين يتلقّى، في الغالب، تكوينًا أكاديميًا في الترجمة، فإنّ قراءةً مركّبةً لهذه النتائج تفضي بنا إلى طرح جملة من التساؤلات: هل تكوينات الترجمة الحالية مُعدّة بما يكفي لبلوغ التميّز في الترجمة المتخصصة؟ وهل التركيز المفرط — أو التحويل أحيانًا — في أهمية التمكن من الأدوات التكنولوجية، لا يُفضي إلى تهميش الكفاءات الأساسية الأخرى أو التقليل من شأنها؟ أليس في هذا التوجّه ما يُهدّد بخفض قيمة المترجم البشري والتكوين التدريجي برمته؟ أليس من الأجدر — في خضم هذا المشهد المتسارع نحو الأتمتة — العودة إلى الجوهر، وإعادة توجيه الجهود نحو سدّ الثغرات المعرفية المزمّنة أو المستجدة، لتحقيق قفزة نوعية في جودة الأداء، حتى في التفاعل مع الذكاء الاصطناعي؟ أليس من الضروري أن يُرافق ذلك تثقيفٌ أكبر لأصحاب القرار والرأي العام بشأن أهمية جودة الترجمة وما تتطلبه من مؤهلات ومهارات؟ في واقع تشهد فيه مهنة الترجمة تزايدًا في الاعتماد على الأتمتة، قد تغدو المعارف الموضوعاتية الرصينة — أو القدرة على تحصيلها بكفاءة — مقرونة بكفاءة لغوية ومنهجية عالية، من أعظم ما ينبغي التسلّح به لمواجهة تحديات المعالجة الآلية ومخاطرها المتخفّية.

حقًا، إنّ المعطيات المستخلصة من هذا البحث تضيف زخمًا جديدًا على دعوتنا السابقة إلى تعزيز البُعد البيئي في تكوين المترجمين المتخصصين (Prieto Ramos 2011, 18). فقد تمّ التأكيد على القيمة المضافة للمعرفة الموضوعاتية والتكوين المتعدد أو البيئي التخصصات أيضًا أثناء المقابلات التمهيدية ضمن مشروع LETRINT. وقد عبّرت

ميريت-إيلي إيليا Merit-Ene Ilja، من المديرية العامة للترجمة التابعة للمفوضية الأوروبية، عن هذا التوجّه بقولها: «يُستحسن أن تكون مقررات الترجمة الجامعية ذات طابع بيئي التخصصات، وأن توفر أيضًا تكوينًا في مجالات معرفية بعينها» (Ilja 2022, 17). وكما أظهرت نتائج الاستبيان، يبدو أن هذا النوع من المقاربات البيئية يؤدي ثماره، بالنظر إلى تصورات المشاركين خريجي جامعة جنيف بشأن مدى صلة التكوين بممارسة الترجمة المؤسسية، وهي الجامعة التي تمتلك أطول سجل في مواءمة برامجها مع حاجيات هذا النوع من الترجمة (أنظر أيضًا Way and Jopek-Bosiacka 2022).

يُعدّ وصف كفاءات المترجم الذي تمخّض عن هذا البحث الأول من نوعه المكثّف خصيصًا لتلبية احتياجات الترجمة المؤسسية، استنادًا إلى خريطة شاملة للممارسات، وقد تمّ التحقق من صلاحيته بثقة من قبل محترفي الترجمة العاملين في المؤسسات الدولية. ونظرًا لتنوّع أنواع النصوص والتخصصات التي تغطيها هذه السياقات، يمكن تعميم نتائج هذا العمل على مجالات أخرى من الترجمة المتخصصة. كما يمكن لهذا الوصف وسائر النتائج المستخلصة أن تُفيد ليس فقط في المبادرات التكوينية، بل كذلك في تقييم أداء المترجمين وتوظيفهم، وفي إدارة خدمات الترجمة. ويمكن أن تشكّل نتائج هذا البحث مرجعًا مهمًا في دراسات أخرى حول كفاءات المترجم، كما يتضح من الاستعانة ببياناته ومنهجيته في وضع قالب مشترك لكفاءات المستوى C (مترجم متخصص) على الصعيد الأوروبي.<sup>9</sup> ولا شكّ أن مؤسسات التكوين والجهات المعنية في هذا المجال ستستفيد كثيرًا من مزيد من التقارب والتطوير في المقاربات والنماذج بما يواكب تطورات الممارسة المهنية.

## الإحالات:

- 1- من أجل التبسيط، سيُستخدم مصطلحا "الكفاءة الفرعية" و"الكفاءة" بالتناوب للإشارة إلى مكونات "كفاءة المترجم" باعتبارها "كفاءة كبرى". ووفقًا 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 المؤسسية 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 مخصصًا لمجال معين، ويشير إلى "الكفاءة الثقافية" و"الكفاءة المعرفية في المجال" بشكل عام (ISO 2015, 6).
- 4- شمل الاستطلاع 208 موظفين من منظمات دولية و129 من خمس إدارات وطنية أوروبية، مقارنةً بأكثر من 1000 موظف في دراسة لافيبر (2022).
- 5- اكتساب وتطوير واستخدام المعرفة الموضوعية والمتخصصة ذات الصلة باحتياجات الترجمة (إتقان أنظمة المفاهيم، وطرائق الاستدلال، ومعايير العرض، والمصطلحية والأسلوب، والمصادر المتخصصة، إلخ) (EMT 2017 and 2022, 7)
- 6- مراسلات شخصية وتبادلات جرت في سياق مناقشات تحديث الإطار المرجعي ضمن مجموعة عمل EMT حول كفاية الترجمة في عامي 2017 و2022.
- 7- وفقًا لبوبيويك (2020, 21)، فإن "نموذج EMT 2009 كان أكثر تنظيمًا ووضوحًا في التمييز بين الكفاءات، وهو ما ينعكس غالبًا في نتائج التعلم". وهي تنتقد دمج إطار 2017 للكفاءات الاستراتيجية والمنهجية والموضوعية لإنشاء كفاءة ترجمة "فائقة"، مما يحدّ من إمكانية التحليل الدقيق والتفصيل (Popiotek 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

إعادة النظر في كفاءة المترجم في عصر الذكاء الاصطناعي

---

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

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

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

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

(‘European Framework for Translation’) <https://www.effortproject.eu/>.

## تعليقات المترجم:

- i بدأت 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 والمؤسسية، 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\\_fw\\_2017\\_en\\_web.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2018-02/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf).
- EMT. 2022. *EMT Competence Framework 2022*. Brussels: European Commission. [https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/emt\\_competence\\_fw\\_2022\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/emt_competence_fw_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. Chaemsaitong, and K. Chaemsaitong. 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>.
- Pieczchna, 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>.
- Popiołek, 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 poseditor 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>.

## شکرو تقدير

أتوجّه بالشكر إلى ديبغو غوسمان (Diego Guzmán) على مساعدته القيّمة في معالجة البيانات، كما أعرب عن امتناني لجميع المخبرين المؤسساتيين 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).

المُعَرِّف الرقعي (ORCID)

فرناندو برييتو راموس: <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. تتمحور 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 وتدرسية، 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، وبالأخص 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 متعدّدة، وتحليل حجم الأعمال الترجمة، ووصف المهام المهنية، فضلاً عن مصادر مهنية أخرى. وقد تم التحقق من صحة النموذج المعدّل من خلال استبيان شارك فيه 474 من محترفي الترجمة في 24 منظمة دولية متنوعة من حيث الحجم والتخصص. وقد أكّد المشاركون على ملائمة هذا الوصف المعدّل بشكل عام، غير أن تصوّراتهم اختلفت فيما يخص أهمية الكفاءات الفرعية لضمان جودة الترجمة. فقد أبدت الفئات التي تتمتع بتخصص أعمق في الترجمة القانونية، أو بخبرة أطول في الترجمة المؤسسية، وعياً أعلى بأهمية جميع الكفاءات الفرعية، لا سيما الكفاءات اللغوية والاستراتيجية والموضوعاتية الأساسية، وذلك بشكل أوضح عند التعامل مع

تأليف: فرناندو برييتورا موس / ترجمة: نسرين لولي بوخالفه

---

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

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



## ملحق:

جدول م1. مقارنة بين الوصف الأصلي لكفاءة الترجمة القانونية (LTC) والوصف المُحدَّث.

| وصف كفاءة الترجمة القانونية<br>(Prieto Ramos 2011)   | التوصيف المُحدَّث للترجمة القانونية<br>والمؤسسية (تمت المصادقة عليه في<br>2022-2023)   |
|--|--|
| الكفاءة الاستراتيجية أو المنهجية: التحكم في تطبيق المهارات والمعارف الأخرى. تشمل تحليل مهام الترجمة، السياق العام وخطط العمل العامة، تحديد المشكلات وتنفيذ استراتيجيات النقل (إجراءات الترجمة)، تبرير اتخاذ القرارات، التقييم الذاتي، وضبط الجودة. | الكفاءة المنهجية أو الاستراتيجية: التحكم في تطبيق الكفاءات والمهارات الأخرى، وتشمل تحليل موجزات الترجمة وأهدافها، وتحديد المشكلات الترجمة وحلها، وتنفيذ الاستراتيجيات أو الطرق التي تحقق ترجمة ملائمة تواصلياً، تحرير النصوص أو مراجعتها لاحقاً لضمان الجودة المتوقعة للترجمة.                     |
| الكفاءة التواصلية والنصية: المعرفة اللغوية والاجتماعية التداولية والبراغماتية، بما في ذلك معرفة المتغيرات اللغوية، والمستويات، والاستخدامات اللغوية القانونية المتخصصة، والأنماط النصية القانونية.   | الكفاءة اللغوية أو التواصلية والنصية: المعرفة اللغوية والاجتماعية-اللسانية والبراغماتية الضرورية لفهم نصوص المصدر وإنتاج نصوص هدف دقيقة ومطابقة في سياقات تواصلية متنوعة، بما يشمل معرفة المتغيرات اللغوية، والسياقات التداولية، والمصطلحات، والاستخدامات اللغوية المتخصصة، وأعراف الأجناس النصية. |
| الكفاءة الموضوعية والثقافية: المعرفة بالأنظمة القانونية، وتسلسل المصادر القانونية، وفروع القانون والمفاهيم القانونية الأساسية؛ الوعي بالاختلافات بين المفاهيم والبنى القانونية في التقاليد القانونية المختلفة.                                     | الكفاءة الموضوعية والثقافية: القدرة على توظيف المعرفة المتخصصة والثقافية (مثل: المعرفة بالأنظمة أو التقاليد القانونية، والمصادر والمفاهيم القانونية) لفهم المعنى التخصصي أو الإشارات الثقافية في نصوص المصدر ونقلها بدقة في عملية الترجمة أو المراجعة.   |
| الكفاءة الوثائقية والتقنية (الكفاءة الأدوائية): المعرفة بالمصادر المتخصصة المعرفة بالمصادر المتخصصة، إدارة المعلومات والمصطلحات، استخدام الوثائق الموازية، واستعمال الأدوات الحاسوبية في الترجمة.  | الكفاءة الأدوائية: المعرفة بالمصادر المتخصصة وأدوات إدارة المصطلحات، والاستخدام الفعال للموارد ذات الصلة والموثوقة في البحث المعلوماتي، واستعمال الأدوات الحاسوبية في مهام   |

الترجمة والمراجعة، بما يشمل برمجيات  
تكنولوجيا المعلومات وأنظمة الترجمة الآلية.

---

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

---