UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Archive ouverte UNIGE
https://archive-ouverte.unige.ch

Master 2020

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Investigating Employee Perseptive on Skill and Knowledge Gap in Arabic Translation Market : Identifiying Focus Areas for Translator Training Institutions

Hasoneh, Reem

How to cite

HASONEH, Reem. Investigating Employee Perseptive on Skill and Knowledge Gap in Arabic Translation Market : Identifiying Focus Areas for Translator Training Institutions. Master, 2020.

This publication URL: https://archive-ouverte.unige.ch/unige:149757

© This document is protected by copyright. Please refer to copyright holder(s) for terms of use.

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
FACULTÉ DE TRADUCTION ET D'INTERPRÉTATION

كلية الترجمة والترجمة الفورية

قسم الترجمة إلى العربية

دراسة معايير اختيار المترجم في المؤسسات الخاصة

لتوجيه مساقات تدريس الترجمة لتعزيز الميزة التنافسية لخريجيها

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الترجمة

إعداد:

ريم حسونه

إشراف:

الدكتورة صونيا أسمهان حليمي

التحكيم:

سيمار بروست

Université de Genève

Faculté de traduction et d'interprétation, Unité d'arabe

Investigating Employee Perspective on Skill and Knowledge Gap in Arabic Translation Market

Identifying Focus Areas for Translator Training Institutions

Reem Hasoneh

Directrice du mémoire : Prof. Ismahene Sonia Halimi Mallem

Jurée : Simar Proust

Mémoire présenté à la Faculté de traduction et d'interprétation (Département de traduction, Unité d'arabe) pour l'obtention de la Maîtrise universitaire en traduction, mention traduction spécialisée.

(Session October 2020)

إهداء

إلى من سكنا الدار الحق ... أدعوا لكما كل لحظة بالنعيم ...

إلى عائلتي في الأردن... حتّى الغربة لا تقدّر أن تبعدني عنكم ...

إلى رفيق ما تبقى من دربي ومن تحمّل انشغالي ...

... أهديكم هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

إلى أساتذتي في جامعة جنيف ...

إلى الأستاذة صونيا حليمي ... إلى من لم يعرف الكلل ولا الملل طريقاً إلى نفسها وتفانت في تأدية أسمى رسالة ...

إلى الأستاذة سيمار بروست والأستاذ الخليل مأمون ... فمن علمني حرفاً كنت له عبداً ...

إلى السيدة نيكول شتول ... المستشارة في كلية الترجمة والترجمة الفورية ....

وإلى طاقم التدريس في كلية الترجمة في جامعة جنيف ...

أشكر لكم صبركم وجهودكم .... وأتمنى أنّي كنت عند حسن ظنكم ...

قائمة المحتويات

ملخص البحث..... - 9 -

قائمة المصطلحات..... - 10 -

قائمة الجداول والأشكال التوضيحية..... - 11 -

الفصل الأول: عن البحث..... - 13 -

أولا: المقدّمة: واقع الترجمة في العالم العربي..... - 14 -

الواقع التنظيمي: دور الدول العربية في تحديد معايير مهنة الترجمة ..... - 14 -

الواقع العملي: دور سوق العمل في تحديد معايير مهنة الترجمة..... - 15 -

الواقع التعليمي: معاهد وكليات تدريس الترجمة في العالم العربي..... - 16 -

ثانياً: مشكلة البحث..... - 22 -

ثالثاً: أهداف البحث ..... - 22 -

رابعاً: مقيّدات البحث..... - 23 -

سادساً: أهمية البحث..... - 24 -

الفصل الثاني: الدراسات السابقة ..... - 25 -

أولاً: المقدمة:..... - 26 -

ثانياً: سوق العمل في بحوث دراسات الترجمة في العالم العربي ..... - 26 -

ثالثاً: الدراسات حول مهارات الترجمة ..... - 28 -

الفصل الثالث: عن الدراسة..... - 35 -

أولا: منهج الدراسة..... - 36 -

ثانياً: المجتمع الأصلي للدراسة..... - 36 -

ثالثاً: عينة الدراسة..... - 37 -

رابعاً: أداة الدراسة..... - 39 -

خامساً: المعالجات الإحصائية..... - 39 -

الفصل الرابع: نتائج الدراسة..... - 40 -
أولاً: نتائج القسم الأول من الاستبانة..... - 41 -
ثانياً: نتائج القسم الثاني من الاستبانة..... - 41 -
ثالثاً: ملخص نتائج القسم الثاني من الاستبانة..... - 48 -
رابعاً: نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة..... - 49 -
خامساً: ملخص نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة..... - 54 -
الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة..... - 57 -
أولاً: مناقشة القسم الأول من الاستبانة..... - 58 -
ثانياً: مناقشة نتائج القسم الثاني من الاستبانة..... - 58 -
ثالثاً: مناقشة نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة..... - 64 -
خلاصة البحث والتوصيات..... - 72 -
الملحق..... - 74 -
المراجع..... - 82 -

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة معايير اختيار المترجم في الشركات الخاصة وتوظيف نتائج هذه الدراسة في توجيه مساقات تدريس الترجمة لتعزيز تنافسية خريجيها في سوق العمل. واستخدم فيه المنهج الوصفي التحليلي وأداته الرئيسية استبانة شاركت فيها 7 شركات منها شركتان عالميتان متخصصتان لديهما قسم يُعنى بالترجمة ضمن إدارة الخدمات المساندة وواحدة تعمل في مجال النشر والتسويق إلى جانب الترجمة كنشاط رئيسي و4 شركات متخصصة في خدمات الترجمة تخدم عملاء دوليين.

قُسّمت الاستبانة إلى أربعة أجزاء ، طرح القسم الأول أسئلة للتعرف على المؤسسات المشاركة في الاستبانة ، وطرح القسم الثاني أسئلة للتعرّف على المعايير التي تتبناها هذه المؤسسات في اختيار المترجمين ، وعدّد القسم الثالث مهارات الترجمة مرتبة حسب تسلسل عملية الترجمة ، وطرح أسئلة تناولت أهمية هذه المهارات لدى المؤسسات المشاركة ، وفي القسم الرابع والأخير طرحت أسئلة عن مدى تكرار نقص هذه المهارات لدى المترجمين الجدد في المؤسسات المشاركة.

وبعد تحليل نتائج الاستبانة ؛ خلص البحث إلى أن هناك نقصاً في المهارات الشخصية ومهارات التواصل لدى المترجمين الجدد ، وضعفاً في مستوى اللغة العربية لديهم.

وفي سياق واقع الترجمة في الوطن العربي ، لا يمكن إلقاء اللوم في ضعف المترجمين الجدد على مساقات تدريس الترجمة في الوطن العربي ، فعند دراسة الواقع التنظيمي لسوق الترجمة في الوطن العربي يبدوا واضحاً أن الشهادة المتخصصة في الترجمة ليست متطلباً أساسياً عند تعيين المترجمين ، وأعربت أكثر من 50% من المؤسسات المشاركة في الاستبانة أنها لا تشترط أن يكون المتقدّم لوظيفة مترجم من الحاصلين على الشهادة المتخصصة في الترجمة. وبذلك يصحّ الافتراض بأنه لا يمكن إلقاء اللوم على معاهد وكليات تدريس الترجمة في الوطن العربي بسبب ضعف مهارات المترجمين الجدد. ومع ذلك ، يمكن لمعاهد وكليات تدريس الترجمة أن تعمل على تعزيز المهارات التي تشهد نقصاً في سوق العمل ، لتمنح بذلك خريجيها ميزة تنافسية عند البحث عن عمل.

وترى الباحثة أن الفجوة بين متطلبات سوق الترجمة وبين مهارات المترجمين هي فرصة لمؤسسات تعليم الترجمة لتثبت أنها قادرة على إضافة قيمة ورفد سوق العمل بالمهارات المطلوبة وبالتالي تعزيز فرص خريجيها في العثور على فرصة عمل مناسبة.

قائمة المصطلحات:

أينما وردت الكلمات والمصطلحات التالية في هذا البحث ، فيكون المقصود بها المعاني المقابلة لها أدناه ، ما لم يقتض السياق خلاف ذلك:

البحث	:	هو كل ما ورد في وثيقة دراسة معايير اختيار المترجم في المؤسسات الخاصة وتوجيه مساقات تدريس الترجمة لتعزيز الميزة التنافسية لخريجيها
معاهد وكليات الترجمة	:	هي المعاهد والكليات التي تتبع لجامعات رسمية في الوطن العربي وتُقدّم برامج تدريب المترجمين.
الخريج	:	لأغراض هذا البحث ، يُقصد بلفظ "الخريج" حاملو درجتي البكالوريوس والماجستير من معاهد وكليات الترجمة في الوطن العربي.
سوق العمل	:	المؤسسات والشركات العاملة في مجال الترجمة وتوفّر فرص عمل للمترجمين في الوطن العربي.
الاستبانة	:	هي الاستبانة الملحقة بوثيقة هذا البحث بأقسامها الأربعة.
المؤسسات	:	الشركات التي أجابت على أسئلة هذه الاستبانة
المترجمون الجدد	:	المترجمون الذين لم يمض على تعيينهم أكثر من سنة واحدة لدى المؤسسة.
المهارات	:	استخدم لفظ المهارات في هذا البحث ليشير إلى المعارف والكفاءات والمهارات على حدّ سواء.

قائمة الجداول والأشكال التوضيحية:

الشكل رقم (1): تتبع جامعة عفّت خريجيها بعد التخرج - 21 -

الشكل رقم (2): مثال على مخرجات هذا البحث التي تربط بين أهمية المهارات ومدى تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد. - 23 -

الشكل رقم (19): أسلوب كيرالي القائم على المشاريع في تدريس الترجمة - 34 -

الشكل رقم (3): أعداد المترجمين في الشركات المشاركة في الاستبانة - 37 -

الشكل رقم (4): التوزيع الجغرافي للشركات المشاركة في الاستبانة - 38 -

الشكل رقم (5): متوسط النقاط التي أحرزها كل معيار من معايير اختيار المترجمين الجدد - 42 -

الشكل رقم (6): نظرة الشركات الخاصة إلى شهادة البكالوريوس أو الماجستير في الترجمة - 43 -

الشكل رقم (7): أهمية الترجمة المتخصصة في مواضيع معينة (الترجمة القانونية والترجمة الاقتصادية وغيرها) - 43 -

الشكل رقم (8): أهمية الدورات التدريبية في الترجمة بمساعدة الحاسوب. - 44 -

الشكل رقم (9): أهمية التدريب العملي الذي يخوضه المرشح أثناء دراسته - 45 -

الشكل رقم (10): تقييم نتائج اختبارات الترجمة - 46 -

الشكل رقم (11): تقييم المقابلة الشخصية - 47 -

الشكل رقم (12): سنوات الخبرة بحسب حجم المؤسسة ومجال عملها - 47 -

الشكل رقم (13): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (أ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 49 -

الشكل رقم (14): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ب) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 50 -

الشكل رقم (15): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ج) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 51 -

الشكل رقم (16): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (د) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 52 -

الشكل رقم (17): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (هـ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 53 -

الشكل رقم (18): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (أ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 65 -

الشكل رقم (20): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ب) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 67 -

الشكل رقم (21): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ج) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 68 -

الشكل رقم (22): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (د) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 70 -

الشكل رقم (23): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (هـ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد - 71 -

الفصل الأول: عن البحث

- أولاً: المقدمة
- ثانياً: مشكلة البحث
- ثالثاً: أهداف البحث
- رابعاً: أهمية البحث

أولا: المقدّمة: واقع الترجمة في العالم العربي

برز في آونة غير بعيدة مفهوم "القابلية للتوظيف"* وتردد صداه في عالم الترجمة. ويأتي هذا المفهوم مترافقاً مع العولمة والأتمتة وما تفرضه وتتطلبه من مهارات وكفاءات جديدة. ومعادلة القابلية للتوظيف معادلة تحددها أربعة أطراف ؛ في طرفها المّحدد سوق العمل والدولة وفي طرفها المستجيب المؤسسات التعليمية والمترجّم ذاته. وتتحقق القابلية للتوظيف عند توزان طرفي المعادلة:

الدولة + سوق العمل = المؤسسات التعليمية + المترجم

الواقع التنظيمي: دور الدول العربية في تحديد معايير مهنة الترجمة:

تؤدي الدول دوراً تنظيمياً يقنن المهنة ويبين أحكام ممارستها. وفي وقت سابق وعلى مدى العقدين الماضيين دأبت بعض الدول العربية على تنظيم مهنة الترجمة ووضع شروط تحكمها. ففي دولة الإمارات العربية المتحدّة صدر القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 2012 بشأن تنظيم مهنة الترجمة (وزارة العدل الإماراتية ، 2012) الذي جاء معدلاً للقانون الاتحادي رقم (9) لسنة 1981 بشأن تنظيم مهنة الترجمة (وزارة العدل الإماراتية ، 1981)، وفي المملكة العربية السعودية صدر قرار وزاري رقم 346 وتاريخ 1397/9/1هـ في شأن تنظيم مهنة الترجمة (وزارة التجارة السعودية ، 1977) وتبعه القرار الوزاري رقم 495 وتاريخ 1401/10/9هـ بشأن تعديل شروط مزاولة مهنة الترجمة (وزارة التجارة السعودية ، 1981) ، وفي دولة فلسطين المحتلة صدر القانون رقم (15) لسنة 1995 بشأن الترجمة والمترجمين (وزارة العدل الفلسطينية ، 1995) وصدرت لائحته التنفيذية بموجب قرار وزير العدل رقم (1) لسنة 1996 (وزارة العدل الفلسطينية ، 1996).

والغالب في هذه القوانين غياب ذكر شهادة الترجمة بحدّ ذاتها والاكتفاء بذكر شهادة في اللغة المترجم منها. ويتضح في القانونين الإماراتي والسعودي التذبذب في منح شهادة الترجمة نوعاً من التقدير والاعتراف. إذ ورد في الفقرة الثالثة من المادة رقم (3) من القانون الإماراتي: يُشترط في المترجم المسجّل في جدول قيد المترجمين بوزارة العدل "أن يكون حاصلاً على مؤهل معتمد من إحدى الجامعات أو المعاهد المعترف بها يفيد تخصصه في اللغة أو اللغات التي ستتم الترجمة منها وإليها" (وزارة العدل الإماراتية ، 2012)، وقبل ذلك كان قانون 1981 يمنح نوعاً من الأفضلية لخريجي الكليات المتخصصة في أعمال الترجمة فأعفاهم من شرط الخبرة اللازمة لطلب ترخيص مزاولة مهنة الترجمة فورد في البند الثالث من المادة الأولى "ألا تقلّ خبرته العملية في مجال أعمال الترجمة عن خمس سنوات ميلادية تالية للتخرج **ويستثنى من هذا الشرط خريجو**

---

* Employability

الكليات المتخصصة في أعمال الترجمة والتابعة لأحدى الجامعات أو المعاهد العليا المعترف بها (وزارة العدل الإماراتية ، 1981) ، وجاء القانون الجديد ليساوي بين خريجي الكليات المتخصصة في أعمال الترجمة وغيرهم من خريجي اللغات.

وتطوّر القانون السعودي المنظم لمزاولة مهنة الترجمة ؛ فمن غياب ذكر شهادة الترجمة في القرار الوزاري لسنة 1397هـ الذي نصّت الفقرة (جـ) من مادته الثالثة على ما يلي: يُشترط للمواطن السعودي "أن يكون حاصلاً على درجة جامعية من جامعة معترف بها تكون لغة التدريس بها اللغة المطلوب الترخيص بها مع ثلاث سنوات خبرة في هذا المجال أو درجة جامعية تخصص باللغة الأجنبية المعنية مع ثلاث سنوات خبرة أو درجة جامعية من جامعة معترف بها مع خبرة لا تقل عن خمس سنوات واجتياز الاختبار الذي تحدد جهته وزارة التجارة أو أن تكون لديه خبرة في مجال الترجمة لمدة عشر سنوات مع الاختبار سالف الذكر." إلى ذكرها في المادة الأولى من قانون 1401 ونصّها: "تعدل الفقرة (جـ) من المادة الثالثة من القرار الوزاري رقم (346) وتاريخ 1397/9/1هـ لتصبح كالآتي: جـ- أن يكون حاصلاً على درجة جامعية من جامعة معترف بها تكون لغة التدريس بها اللغة المطلوب الترخيص بها مع ثلاث سنوات خبرة في هذا المجال أو درجة جامعية تخصص اللغة الأجنبية المعنية مع ثلاث سنوات خبرة أو **شهادة متوسطة مع دبلوم ترجمة** مع خمس سنوات خبرة أو درجة جامعية من جامعة معترف بها مع خبرة لا تقل عن خمس سنوات واجتياز الاختبار الذي تحدد جهته وزارة التجارة أو شهادة متوسطة وخبرة سبع سنوات واجتياز الاختبار أو أن تكون لديه خبرة في مجال الترجمة لمدة عشر سنوات مع الاختبار سالف الذكر". ويُشترط للمواطن غير السعودي " أن يكون حاصلاً على درجة جامعية تخصص باللغة الأجنبية المعنية مع ست سنوات خبرة في مجال الترجمة". ويشترط القانون في دولة فلسطين: "أن يكون حاصلاً على شهادة علمية من معهد أو جامعة معترف بها بشأن اللغة التي ينوي الترجمة منها أو إليها".

الواقع العملي: دور سوق العمل في تحديد معايير مهنة الترجمة:

ولأن الترجمة هي إعادة إنتاج محتويات المجالات والعلوم الأخرى من لغة إلى أخرى فهي بطبيعة الحال تتأثر بما يطرأ على هذه المجالات من تطور وتغير في الشكل والمحتوى. ولعلّ أبرز الأمثلة على التغيرات في سوق العمل التي ألقت بظلالها على مهنة الترجمة هي الثورة التكنولوجية. ويلخص أنتوني بيم (Anthony Pym) (Pym, 1993) آثار الثورة التكنولوجية على مهنة الترجمة في أربع نقاط:

1) أن على المترجمين أن يمتلكوا تقنيات حاسوبية مادية وإلا فإنهم لن ينجحوا في الاستمرار كمترجمين محترفين ،
2) أن سوق الترجمة في تحول متزايد إلى اللامركزية وأنه تخطّى حدود المدن ليمتدّ عبر المدن والدول.
3) أن نطاق الخدمات التي يقدمها المترجم توسّع اليوم وأصبح يشمل مجالات لم يكن يقدّمها في الماضي. والمثال الأوضح على ذلك أن على المترجمين اليوم إنتاج النصوص الإلكترونية ما يعني أن عليهم القيام بمهام التدقيق والتنسيق والتصميم.

4) أن المؤسسات الكبيرة بدأت تتخلى عن أقسام الترجمة وتتجه نحو الاستعانة بشركات وتعاونيات صغيرة الحجم تقدّم خدمات الترجمة.

ولذلك ، ومن أجل تكوين مترجمين قادرين على تلبية متطلبات سوق العمل ، ترى دوروثي كيلي (Dorothy Kelly) أنه يلزم البقاء على اتصال بما يجري في سوق الترجمة ومحاولة مواكبة متطلباته. (Kelly, 2010, pp. 88-89)

الواقع التعليمي: معاهد وكليات تدريس الترجمة في العالم العربي:

اعتمدت الباحثة على دراسة محمد البطاينة ولبنى بلالي (Al-Batineh & Bilali, 2017) كمصدر للمعطيات حول واقع برامج تدريس الترجمة في الوطن العربي ، وفيما يلي ملخص بأهم ما توصل الباحثان إليه:

1- تقدم معظم برامج تدريب المترجمين في العالم العربي درجات جامعية كاملة (أي ما يعادل درجة البكالوريوس من ثلاث إلى أربع سنوات) ودرجات الدراسات العليا (أي ما يعادل درجة الماجستير لمدة عامين). ويمكن أن تكون الترجمة التحريرية والشفوية تخصصاً فرعياً عند دراسة اللغات وآدابه (البطاينة وبلالي ، 2017 ، ص. 193).
2- في حزيران/يونيو 2016 ، كان هناك ما مجموعه 61 برنامجاً نشطاً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، منها 21 برنامجاً جامعياً و40 برنامجاً على مستوى الدراسات العليا. وقد يوحي انتشار برامج الدراسات العليا بوجود ميل إلى الالتحاق ببرامج تدريب المترجمين كتخصص بعد الحصول على درجة البكالوريوس في مجال معين إلى جانب معرفة اللغة الأجنبية. وتقدم برامج البكالوريوس والماجستير المختلفة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مجموعة متنوعة من الدورات الدراسية التي تهدف إلى تعزيز الكفاءات المتعلقة بالترجمة وتحسين فرص توظيف خريجيها في الوقت الذي يستعدون فيه للانضمام إلى سوق عمل متزايد العولمة (نفس المصدر ، 193).
3- مساقات الترجمة: رصد الباحثان مساقات الترجمة إلى اللغة العربية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ولخصّا النتائج في الجدول أدناه:

مساقات الترجمة	مساقات البكالوريوس		مساقات الماجستير	
	العدد	النسبة	العدد	الساعات
الترجمة العامة	15	25%	21	17%
الترجمة المتخصصة	34	57%	76	62%
الترجمة بمساعدة الحاسوب	6	10%	10	8%
الترجمة السمعية البصرية	3	5%	8	7%
مهارات الحاسوب	2	3%	2	2%
إدارة المشاريع	—	—	1	1%
التوطين	—	—	1	1%
الترجمة الآلية	—	—	2	2%
ضمان الجودة	—	—	2	2%
الإجمالي	60	100%	123	100%

الجدول رقم (1): جدول محمد البطاينة ولبنى بلالي الذي يرصد المساقات التي تدرسها معاهد وكليات الترجمة في العالم العربي ، 2017

المهارات والمعارف: استند الباحثان في تحديد مهارات وكفاءات المترجم إلى قائمة دوروثي كيلي كما وردت في كتابها بعنوان دليل مدربو المترجمين (A Handbook for Translator Trainers ، 2005) وشملت 7 مجموعات لمهارات وكفاءات المترجم ، هي:

1. **المهارات اللغوية** (Communicative and textual competences): تشمل المهارات النشطة (Active Skills) وتسمّى أيضاً المهارات المنتجة (Productive Skills) وهي ما يسهم المترجم في إنتاجه كمهارات الكتابة أو التحدّث ، والمهارات غير النشطة (Passive Skills) وتسمّى أيضاً مهارات الاستقبال اللغوي (Receptive Skills) كمهارات القراءة والاستماع. وتشمل أيضاً المعرفة بخصائص النص والخطاب في لغتين على الأقل.
2. **المهارات الثقافية** (Cultural and intercultural competence): تشمل المعرفة بالقيم السائدة في ثقافة النصّين الأصلي والهدف والخرافات والتصورات والمعتقدات والسلوكيات والتمثيلات النصية في هاتين الثقافتين. وتشمل أيضاً الوعي بقضايا التواصل والترجمة بين الثقافات ، بالإضافة إلى المعارف التاريخية والجغرافية والتنظيمية بالثقافات المعنية.
3. **المعرفة بالمجال المتخصص** (Subject area competence): الإلمام بأساسيات المجال موضوع النصّ الأصلي إلماماً يكفي لفهمه ويمكّن المترجم من البحث عن الوثائق المتخصصة لحل المشاكل التي قد تواجهه أثناء الترجمة.
4. **المهارات المهنية والأدواتية (Professional and instrumental competence):** تعرّف كيلي المهارات المهنية بأنها إدراك المفاهيم الأساسية اللازمة لممارسة مهنة الترجمة "كعمل حرّ" وتشمل: كتابة العقود والمناقصات وإعداد الفواتير والمعاملات الضريبية وأخلاقيات المهنة والانضمام إلى جمعيات واتحادات المترجمين. أمّا المهارات الأدواتية فهي القدرة على استخدام المصادر الوثائقية والبحث عن المصطلحات وتنظيم المعلومات واستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات مثل معالجات النصوص وأدوات النشر المكتبي وقواعد البيانات والإنترنت والبريد الإلكتروني.
5. **المهارات السلوكية والنفسية** (Attitudinal or psycho-physiological competence): تشمل معرفة الذات والثقة بالنفس وقوة الملاحظة والتركيز وسلامة الذاكرة ، وغيرها.

6. **مهارات التعامل مع الآخرين** (Interpersonal competence): القدرة على العمل مع كافة الأطراف المشاركة في عملية الترجمة من مترجمين ومراجعين وخبراء المصطلحات ومديري المشاريع وعملاء ومؤلفين وخبراء المجال ، والقدرة على العمل الجماعي والتفاوض والقيادة.
7. **المهارات الاستراتيجية** (Strategic competence): تشمل مهارات التنظيم والتخطيط ورصد المشاكل وحلها وتقييم الذات والتدقيق.

وبناءً على التقسيم أعلاه ، رصد الباحثان المهارات والمعارف التي تركّز عليها معاهد وكليات الترجمة في العالم العربي ، ولخصّاها النتائج في الجدول التالي:

المهارات والمعارف	درجة البكالوريوس		درجة الماجستير	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
المهارات اللغوية	123	56%	59	21%
المهارات الثقافية	15	7%	34	12%
المجالات المتخصصة	45	20%	100	36%
المهنية والأدواتية	23	10%	60	22%
استراتيجيات الترجمة	15	7%	23	8%
مهارات التعامل مع الآخرين	—	—	—	—
والمهارات السلوكية والنفسية	—	—	—	—
الإجمالي	221	100%	276	100%

الجدول رقم (2): جدول محمد البطاينة ولبنى بلالي الذي يرصد المهارات والمعارف التي تركّز عليها معاهد وكليات الترجمة في العالم العربي ، 2017

وخلُص الباحثان إلى أن مساقات البكالوريوس في الترجمة تركّز غالباً على المهارات اللغوية بينما تركّز مساقات الماجستير على الترجمة في مجال متخصص ، وأن مساقات كلا الدرجتان لا تركز على المهارات المهنية والأدواتية على الرغم من ارتفاع الطلب على هذه المهارات في سوق العمل. (البطاينة وبلالي ، 2017 ، ص. 198).

وفي ضوء دراسة البطاينة وبلالي التي تعدّ مرجعاً هاماً لتقييم واقع تعليم الترجمة في الوطن العربي ، قد يتبادر إلى الذهن السؤال عن دور معاهد وكليات الترجمة تجاه السوق وتجاه خريجيها ، فهل يقتصر دورها على تجهيز خريجيها بالمهارات التي تلبي متطلبات سوق العمل ؟

الآراء هنا متضاربة بين مؤيد ومناصر لهذا الدور وبين معارض ومتذمر (انظر القسم ثانياً من الفصل الثاني: سوق العمل في بحوث دراسات الترجمة في العالم العربي). ولعلّ تحديد رؤية وأهداف واضحة لكليات ومعاهد الترجمة قد يكون الحلّ الوسط لإرضاء جميع الأطراف ، ففي نهاية المطاف تملك كليات ومعاهد تدريس الترجمة حرية اختيار مسيرتها ومن حقّ الطالب أن يكون على علم بالمسار الذي تضعه عليه البرامج التعليمية.

وفيما يلي عرض لأمثلة على بيانات الرؤية والأهداف من معاهد مختلفة من الوطن العربي:

(1) معهد دراسات الترجمة، جامعة حمد بن خليفة، قطر [†]

الرؤية: يهدف معهد دراسات الترجمة إلى تقديم تعليم على مستوى عالمي في الترجمة التحريرية والشفوية واللغات الأجنبية ، ليسهم بذلك في دفع عجلة نمو الاقتصاد المبني على المعرفة بوصفه مركزًا للتعليم والبحوث وتقديم الخدمات وتوفير فرص العمل.

الرسالة: يقدِّم معهد دراسات الترجمة مجموعةً شاملةً من برامج الدراسات العليا في الترجمة التحريرية والشفوية لإعداد خريجين مؤهلين في المجالين الأكاديمي والمهني. ويحرص المعهد على تعزيز البحوث في مختلف مجالات دراسات الترجمة ، وخدمة المجتمع من خلال تعليم اللغات الأجنبية وتقديم خدمات عالية الجودة في الترجمة التحريرية والشفوية.

(2) المعهد العالي للترجمة، الجزائر [‡]

يسرد المعهد قائمة بالمهام وهي: إنتاج وتعزيز الترجمة من اللغة العربية وإليها بوصفها نشاطا احترافيا ، وتوفير تعليم ذي مخرجات عالية الجودة ، وإعداد البحوث والدراسات العلمية لإثراء الترجمة وتيسير مهمة الدارسين وتعميقها في علم الترجمة وتكنولوجيا اللغة كالترجمة الآلية وعلم المصطلحات ، وإنشاء علاقات مع الهيئات والمؤسسات ومراكز البحث ذات الصلة بأهداف المعهد داخل الوطن العربي وخارجه وعقد المؤتمرات وتنظيم الحلقات الدراسية والدورات التدريبية قصيرة المدى في الترجمة التحريرية والفورية ، والتعريف بالتراث العربي والإسلامي ونقل المستجد المتميز في الآداب والعلوم إلى اللغة العربية.

(3) مركز الأزهر للترجمة، مصر [§]

الرسالة: المساهمة فى أداء الأزهر الشريف — بمختلف هيئاته — لرسالته فى شتى المجالات المتعلقة باللغات الأجنبة ، وكافة المجالات ، التى تسهم فى تحقيق رسالة الأزهر.

[†] https://tii.qa

[‡] http://isat-al.org

[§] **http://www.azhar.eg/act2/about**

(4) **قسم الترجمة، جامعة اليرموك** [**]

الرؤية: العمل على جعل القسم نموذجا متميزا على المستويين الوطني والإقليمي ، والمساعدة على تقديم برنامج أكاديمي وعمل بحوث أكاديمية في مجال دراسات الترجمة التحريرية والشفوية ، وتخريج طلبة ذوي مهارة وكفاءة عالية الى سوق العمل.

الرسالة: يعمل القسم بشكل دؤوب من أجل تقديم تعليم ذي جودة عالية في مجال دراسات الترجمة التحريرية والشفوية ، وإجراء بحوث أكاديمية ، والعمل على تقديم الخدمة الاجتماعية من خلال العملية التعليمية الشاملة وتخريج طلبة أكفياء ومتمرسين ، مما يعزز قيمنا الأخلاقية لمساعدة مجتمعنا وتلبية متطلباته الإنسانية والتنموية.

وعند التمعّن في بيانات الرؤية والأهداف السابقة نجد في بعضها غياباً للربط بين تعليم المترجم وسوق العمل ، وعلى المُقبل على الدراسة الترجمة الانتباه إلى رؤية وأهداف الكلية أو المعهد وأن يُقدّر مدى توافقها مع خططه العملية المستقبلية. وفي دراسة أجراها منتصر محمد محمود في عام 2019 كانت إحدى جزئياتها تقييم مدى معرفة طلبة الترجمة في كلية الترجمة في جامعة الإمام محمد بن سعود بأهداف برنامج تدريب المترجمين الذي تقدّمه الجامعة ، ومع أن دراسته أظهرت أن طلاب هذه الجامعة يبدون على علم بأهداف البرنامج ، ذكر منتصر محمد محمود في دراسته خمس دراسات أخرى توصلت إلى نتيجة معاكسة في جامعات سعودية أخرى ، واستنتج أن برامج تدريس الترجمة في المملكة العربية السعودية تتنوع في أهدافها ، ويُفلح بعضها في تحديد أهدافها بوضوح بينما يخفق بعضها الآخر في ذلك. **(Mahmoud, 2019, pp. 692-693)**

وتبرز **جامعة عفّت** [††] في المملكة العربية السعودية كنموذج يتجّلى فيه الاهتمام بمستقبل خريجيها الوظيفي. ويبدو أن هذه الجامعة تدرك ما يدور في سوق العمل واحتياجاته المستقبلية من خريجي الترجمة. ويبدو في بياني الرؤية والرسالة لبرنامج ماجستير العلوم في دراسات الترجمة رؤية متبصرة لعالم الترجمة المستقبلي ، فتركز على البحوث المبتكرة في الترجمة الكتابية والفورية ، أي إنها تركز على الإنتاج المعرفي. وفيما يلي عرض لرؤية البرنامج ورسالته وأهدافه:

الرؤية: يتطلع ماجستير العلوم في دراسات الترجمة إلى الريادة في التعليم المعترف به عالميا. ويهدف البرنامج إلى أن يكون مركزا للبحوث المبتكرة في الترجمة الكتابية والفورية.

[**] **https://arts.yu.edu.jo/index.php/ar/2018-09-16-06-13-08**

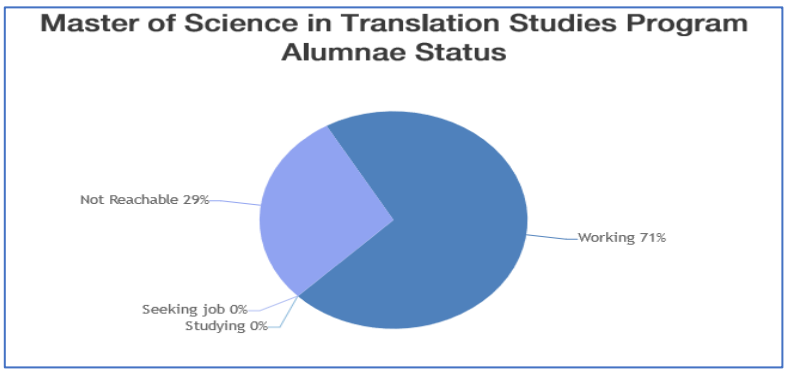
[††] https://www.effatuniversity.edu.sa/Arabic/Academics/Graduate/CoSH/Pages/default.aspx

الرسالة: يسعى ماجستير العلوم في دراسات الترجمة إلى تقديم تعليم بمستوى متميز يتماشى مع القيم الأساسية التي تستند إليها جامعة عفت. ويتميز البرنامج بالتدريس والأبحاث المبتكرة. سوف يتفوق خريجو البرنامج في الترجمة الكتابية والفورية.

الأهداف:

(1) تحسين البرنامج من خلال الاعتراف على المستويين الإقليمي والعالمي، وذلك بتعميق وجوده ومساهمته للمجتمعين المحلي والدولي.
(2) توفير بيئة العمل الملائمة للإنتاج والأبحاث المبتكرة من خلال القيادة الفعالة والسعي للحصول على الاعتماد المحلي والدولي.
(3) الاستمرار في التميز الجامعي بتقديم التعليم ذي الجودة العالية والمبتكر في الترجمة الكتابية والترجمة الفورية.
(4) جذب الطلبة والاحتفاظ بهم حتى يتخرجوا بعدما أصبحوا مترجمين أكفاء وسفيرات التغيير.
(5) جذب المدرسين المهتمين في الأبحاث والحفاظ عليهم وتقديم كل فرص الأبحاث والتطوير المهني وإقامة شراكة بناء وتعاون مع المجتمع وتقديم الخدمات له.
(6) تزويد المدرسين والطلبة بمختبرات متطورة وحديثة جدا من الناحية التقنية ووضع ميزانية خاصة بتدريبهم تدريبا جيدا على المعدات في تلك المختبرات.
(7) توفير بيئة أبحاث ناجحة من أجل تفعيل أنشطة المدرسين والطلبة وزيادة عدد أبحاثهم.

وتواظب جامعة عفّت على تتبع خريجيها بعد تخرجهم، وترصد نجاحاتهم في الحصول على وظيفة، مما يدّل على اهتمامها بتأمين مستقبل خريجيها الوظيفي وعلى رفد سوق العمل بالكفاءات المطلوبة. انظر الشكل أدناه.



الشكل رقم (1): تتبع جامعة عفّت خريجيها بعد التخرج

ثانياً: مشكلة البحث:

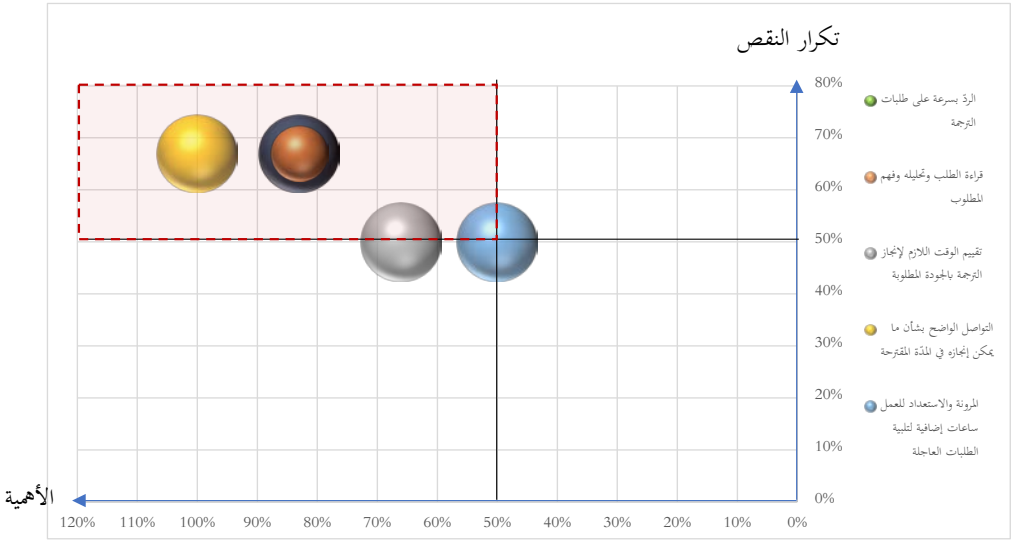
ظهرت العديد من الأبحاث التي تتناول الفجوة بين المهارات المطلوبة في سوق الترجمة ومهارات خريجي برامج تدريب المترجمين في الوطن العربي ، وتأتي هذه الدراسة لتبحث موضوع فجوة المهارات من وجهة نظر أصحاب العمل.

ويطرح البحث الأسئلة التالية:

1- **ما هي معايير اختيار المترجم في شركات القطاع الخاص في الوطن العربي ؟**
2- **ما هي المهارات الترجمية المهمة لدى شركات القطاع الخاص في الوطن العربي ؟**
3- **ما هي المهارات التي يفتقدها المترجمون الذين لم يمض على تعيينهم أكثر من سنة واحدة لدى شركات القطاع الخاص في الوطن العربي ؟**

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث على وجه التحديد إلى رصد المعارف والمهارات والسلوكيات التي تزيد من قابلية توظيف المترجم والخروج بتوصيات لتوجيه المؤسسات التعليمية في تصميم شكل ومحتوى برامجها حتى تكون قادرة على منح خريجيها ميزة التنافسية ورفد سوق العمل بالمهارات المطلوبة. ويعتمد البحث على قياس ترتيب المعارف والمهارات والسلوكيات بحسب الأهمية وقياس مدى توفرها في المترجمين الجدد. ويتناول في نهاية المطاف المعارف والمهارات المهمة التي يفتقدها المترجمون الجدد.



الشكل رقم (2): مثال على مخرجات هذا البحث التي تربط بين أهمية المهارات ومدى تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد.

رابعاً: مقيّدات البحث:

استخدمت هذه الاستبانة كأداة أساسية في إجراء هذا البحث ، وعلى الرغم من هذه الاستبانة هي من أكثر أنواع الدراسات الوصفية إذا تُشكّل 31% من إجمالي البحوث الوصفية (André QUEIRÓS, 2017) ، إلا أن موثوقية البيانات المجموعة تعتمد على هيكل الاستبانة ودقة الإجابات المقدّمة (André QUEIRÓS, 2017).

وقد يكون اتساع نطاق هذا البحث سبباً في عدم القدرة على التعمّق ؛ ففي بعض الحالات قد تشكّل مهارة واحدة موضوعاً مستقلاً للبحث فيه. ومع أن هذا البحث قد لا يمسّ إلّا سطح المشكلة ، فقد يكون الإطار العام الذي يمكن بناء أبحاث أخرى على أساسه.

وضف على ذلك أن هذه الاستبانة وُزعت في ذروة أزمة كوفيد 19 المستجد ، مما أدى إلى انخفاض نسبة المشاركة ، فبعد توجيه الدعوة إلى أكثر من 50 شركة وأكثر على شبكات التواصل الاجتماعي والمهني ، لم يستجب سوى 7 شركات.

سادساً: أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في قلة الدراسات والبحوث في الوطن العربي التي اعتمدت التواصل مع أصحاب العمل وسيلةً لتحديد معايير الاختيار من بين المرشحين لوظيفة مترجم. ولهذا البحث أهميته لأنه قد يخدم ثلاثة أطراف: معاهد وكليات تدريب المترجمين التي تسعى إلى فهم متطلبات أصحاب العمل ، وتخدم أيضاً أصحاب العمل في حال أسهم هذا البحث في إحداث تغييرات في مناهج وأساليب تدريب المترجمين لتخريج مترجمين يملكون المهارات المطلوبة في سوق العمل ، وتخدم آخراً وليس أخيراً ، خريجي الترجمة ومساعدتهم على فهم متطلبات أصحاب العمل.

وترى الباحثة أن الفجوة بين متطلبات سوق الترجمة وبين مهارات المترجمين هي فرصة لمؤسسات تعليم الترجمة لتثبت أنها قادرة على إضافة قيمة ورفد سوق العمل بالمهارات المطلوبة وبالتالي تعزيز فرص خريجيها في العثور على فرصة عمل مناسبة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- ❖ أولاً: المقدمة
- ❖ ثانياً: سوق العمل في بحوث دراسات الترجمة في العالم العربي
- ❖ ثالثاً: الدراسات حول مهارات الترجمة

أولاً: المقدمة:

يرد في هذا القسم عرض للدراسات السابقة التي ربطت بين موضوع سوق الترجمة وتدريب المترجمين ومواضيع أخرى وثيقة الارتباط بهذا الموضوع مثل مهارات الترجمة وأساليب تدريس الترجمة. والغرض العام من هذه الدراسات هو محاولة فهم متطلبات سوق العمل واستخدامها لتكون الإطار العام في تصميم مناهج تدريب المترجمين. وقد صمم هيكل هذا القسم تصميماً تصاعدياً ؛ بمعنى أنه يبدأ من الأعم إلى الأخص ويتناول أولاً ما يعتقد البعض أنه جذر المشكلة والانتقال تدريجياً إلى كل ما يرتبط بهذه المشكلة.

ثانياً: سوق العمل في بحوث دراسات الترجمة في العالم العربي

تختلف الآراء بشأن برامج تدريب المترجمين في العالم العربي ، فتقول د. منى البحر " دائماً نربط المعرفة بالسوق ، ونترجم ما تحتاجه السوق ونعلم الطلبة بما تحتاجه السوق" (البحر ، 2010). وقد يبدو هذا التصريح مستهجناً لبعض الأصوات التي أجرت بحوثاً استنتجت أن طلبة الترجمة لا يتعلمون ما تحتاجه السوق.

إذ خلصت دراسة محمد البطاينة ولبنى بلالي (Al-Batineh & Bilali, 2017, p. 198) التي شملت معاهد وكليات الترجمة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأسواق العمل فيها ، إلى أن الكفاءات المهنية والأدواتية ‡‡ تُشكّل 50% من الكفاءات التي يتطلبها سوق العمل إلا أن 10% فقط من إجمالي محتوى البرامج الأكاديمية يتناول الكفاءات المهنية و22% يتناول المهارات الأدواتية. وخلصت دراستهما أيضاً إلى غياب التوازن بين المواضيع التي يمكن التخصص فيها عند دراسة الترجمة (ترجمة قانونية أو اقتصادية أو أدبية) وبين التخصصات التي تطرحها مؤسسات تعليم الترجمة في العالم العربي ؛ فعلى سبيل المثال تشكّل الترجمة الأدبية 23% من إجمالي البرامج المتخصصة في الترجمة ولكن الطلب عليها في سوق العمل لا يتجاوز 3% من إجمالي الطلب على خدمات الترجمة.

وكشفت دراسة أجراها منتصر محمود ركّزت على برامج تدريب المترجمين في الجامعات السعودية إلى أن برامج البكالوريوس "تشمل بعض المعارف المرتبطة بالعمل والتي من شأنها أن تعزز مهارات الترجمة لدى الطلبة ، إلا أن هذه المعارف لا تلبي جميع متطلبات سوق الترجمة". (Mahmoud, 2019, p. 706) .

‡‡ الكفاءات المهنية والأدواتية تشمل الترجمة المتخصصة والكتابة الفنية والترجمة السمعية البصرية وأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب والترجمة الآلية ومهارات الحاسوب وترجمة المصطلحات.

وكشفت دراسة أخرى أجرتها منال مزعب وأمل بهلول أن المناهج في بعض الجامعات الجزائرية مصممة لتركز بشكل رئيسي على الأبعاد اللغوية والمصطلحية ، وأكد المترجمون الذين شاركوا في استبانة الدراسة أنهم يمارسون أنشطة أخرى ضمن عملهم لم تغطها مناهج الترجمة التي درسوها قبل التخرّج والالتحاق بسوق العمل. (Mizab & Bahloul, 2016).

وترى بسمة أبو غرارة وجود فجوة واضحة بين برامج تدريب المترجمين في السعودية ومتطلبات سوق الترجمة في المملكة ، (Abu-ghararah, 2017, p. 107) وأن هناك دليلاً على أن برامج تدريب المترجمين في السعودية قد أخفقت في مواكبة التطورات على ساحة دراسات الترجمة. (نفس المصدر ، ص.117).

ومن الدراسات الأخرى التي تكشف عن وجود فجوة بين مهارات خريجي الترجمة الجدد والمهارات المطلوبة في سوق العمل ؛ دراسة أوغاريت يعقوب خوري إذ خلصت دراستها إلى أن أصحاب العمل في الأردن يرون أن برامج تدريب المترجمين غير موّجهة لتلبية متطلبات السوق ، (Khoury, 2017, p. 103) ووفقاً لأحد أصحاب العمل المشاركين في دراستها فإن المترجم في عصر التكنولوجيا ما عليه إلا أن يتقن لغتين وبعض مهارات الاستقصاء والبحث عن معلومات ، أما الإلمام بالثقافة أو المجال فإنها معارف يمكن اكتسابها بإجراء بحث على جوجل. (Khoury, 2017, p. 99). وقد يبدو في هذا التعليق استخفاف ليس فقط بالجهود التي يبذلها المترجم بل استخفاف بكافة مجالات العلوم ، فيتوقع أن بحثاً قصيراً على جوجل قد يُغني عن مساقات كمدخل إلى القانون أو إلى الاقتصاد تُدّرس على مدى فصول دراسية كاملة على أيدي متخصصين في المجال.

وترى تارا الحديثي الأستاذ المشارك بجامعة أبو ظبي في تخصص الترجمة واللسانيات أن كثيراً من طلاب الترجمة في دولة الإمارات العربية المتحدة الذين يلتحقون ببرامج التدريب كجزء من متطلبات تخرجهم يعربون عن إحباطهم وخيبة أملهم بعد أن يكتشفوا أن ما تعلموه في الجامعة لا يكاد يرتبط بمتطلبات واحتياجات السوق وبعد أن يروا الفرق بين طرق تقييمهم في الدرس وطرق تقييم المترجمين المحترفين. (Al-Hadithy, 2015, p. 183).

والحقيقة أن هناك فارقاً زمنياً أقلّه سبع سنوات بين تصريح د. منى البحر بأن السوق هو المحدد لبرامج تدريب المترجمين وبين الدارسات سابقة الذكر ، ومن الجائز أن الكثير قد تغير أبّان هذه الفترة. فوفقاً للأستاذة هاجر بوزناد فلقد "اتسعت سوق العمل الوطنية والعربية اليوم اتساعا هائلا ، غير أنّها -في واقع الأمر- غير ثابتة ، فاحتياجاتها تختلف ، ومتطلباتها تتنامى وفقا للتطور الدائم الحاصل في مختلف فروع المعرفة ، والقول بإعداد المترجم للتأقلم مع متطلبات سوق العمل الحالية قد لا يكون كلاما حصيفا ، فما هو من أولويات السوق اليوم قد يكون غير ذي أهمية كبرى بعد حين ، وما كان الاتجاه إليه في سوق العمل قليلا قبل سنوات من الآن قد يكون اليوم على رأس الاهتمامات ، وما هو رائج في مجال الترجمة في الجزائر قد لا يكون كذلك في دول أخرى لذلك فبدلا من تكوين المترجمين في التخصصات الرائجة والمطلوبة في سوق العمل في حقبة معينة وفي منطقة معينة ، من الضروري إعداد المترجم لكل ظرف وزمان ومكان ، وبدلا من إعداد مترجمين

متخصصين كل في مجاله ، من الضروري تكوين المترجم ليصبح قادرا على ترجمة نصوص متخصصة في أي مجال معرفي كان." (بوزناد ، الترجمة المتخصصة وسوق العمل: أزمة تكوين أم أزمة برامج ؟ ، 2018).

وتتفق نظرة الأستاذة بوزناد مع ما قاله موسوب (Mossop ،2000) في أن وظيفة برامج تدريب الترجمة يجب ألا تقتصر على تدريب الطلاب للمجالات المتاحة الآن في السوق ، بل تشمل منحهم القدرات العامة التي يمكنهم توظيفها في أي فرصة ومجال في فترة 5 أو 10 أو 15 أو 25 سنة من الآن ، وأن على معاهد وكليات الترجمة الجامعية أن تميّز بين التعليم والتدريب وألا ترزح لمطالب السوق بإعداد خريجين قادرين على إنتاج ترجمات من الدرجة الأولى بسرعة عالية باستخدام أحدث أدوات الحاسوب في هذا المجال أو ذاك.

ثالثاً: الدراسات حول مهارات الترجمة

كشفت دراسة أجرتها سعيدة كحيل (كحيل ، 2015 ، صفحة 78) ، أن النسبة الأكبر من النصوص التي يختارها أساتذة الترجمة في الجامعات هي نصوص عامة ، وعزت ارتفاع هذه النسبة إلى غياب المنهاج الجامعي مما يدفع الأساتذة إلى اختيار عشوائي لم يبن في غالب الأمر على استراتيجيات تعليمية.

ولعل غياب الاستراتيجيات التعليمة في تدريس الترجمة يرجع إلى غياب نظرية موحدة عامة للترجمة. ويرى جان دوليل (Delisle, 1999, p. 104) أن ظاهرة الترجمة يمكن النظر إليها من عدة زوايا ، إلا أن العديد يفضلون وجهة نظر واحدة دون غيرها مما أدى ظهور نظريات مجزأة تُهمل في الغالب وجهات النظر الأخرى كالنظريات اللغوية واللغوية الاجتماعية والتفسيرية ومتعدد النظم والاجتماعية السياسية ونظرية الهدف (سكوبوس) والنظرية التعليمية وغيرها من النظريات. ويرى دوليل أن بعض الممارسين المناهضين لفكرة النظرية التعليمية في الترجمة يتذرعون بغياب النظرية الموحدة فيستبعدون الجانب النظري من الممارسة ويقللون من قيمتها وفائدتها في تدريس الترجمة. ويطرح دوليل السؤال: لماذا يجب أن تكون هناك نظرية واحدة للترجمة ؟ هل هناك نظرية واحدة في اللغويات ؟ نظرية واحدة للنقد الأدبي ؟ نظرية الفيزياء ؟ ويضيف.. السؤال يجيب على نفسه. وفي الخلاصة ، يرى دوليل بأن **النظرية في تعليم الترجمة** هي خارطة طريق قد لا تحدد الوجهة النهائية ، ولكنها تحدد المسارات المحتملة. وأن عدم الاسترشاد بأسس نظرية في دروس الترجمة قد يحيلها إلى مجموعة تمارين تجريبية وانطباعية (نفس المرجع ، 109).

ويبدو أن هناك اتفاقاً بين الأكاديميين والباحثين على أهمية النظرية في تعليم الترجمة ، ولكنّ اختلافهم هو على ماهية هذه النظرية وفحواها ، وفي خضّم هذا الاختلاف ، غابت النظرية أو المنهجية عن التعليم في الترجمة. وترى سعيدة كحيل (كحيل ، 2015 ، صفحة 77) إن التأسيس المنهجي والمعرفي لدرس الترجمة بالجامعة يعتمد على خطة عملية موزعة

على امتداد زمني انتظامي يتم فيه إعداد الكفاءة اللغوية والترجمية ؛ سواء بالتكوين المتكافئ في لغتين على الأقل أو التدرب على المقومات الذهنية تحضيراً لعملية تحليل الخطاب باعتبار أن العملية الترجمية إبداعية معرفية بالدرجة الأولى تتحقق بممارسة الترميز وفكه تحليلاً وتركيباً. وعليه ، يتم التخطيط لتطوير المهارات الفكرية العليا للمترجم بالتدرب على آليات معرفية تبنى على تثمين الخبرة وصولاً إلى التمارين المنجزة للعصف الذهني ؛ بالتحليل والتركيب والربط ثم الفهم والإبداع.

وعلى رغم الاختلافات بين الأكاديميين ، فإن تطوير الكفاءات (والمهارات) في مجال الترجمة هو هدف أساسي لجميع برامج تدريب المترجمين ، وهناك اتفاق عام على أنه يمكن بالفعل تطوير الكفاءات ، وأن المعاهد الأكاديمية هي المكان الأنسب والأكثر فاعلية لتطوير كفاءات الترجمة. (Schäffner & Adab, 2000, p. x). وينبغي تصميم أهداف برامج تدريب المترجمين وغاياتها وهياكلها ومحتواها بطريقة تلبي جميع متطلبات المهنة. (نفس المصدر ،XIV)

وقد دأب الأكاديميون على محاولة تحديد إطار عام لمهارات المترجم ، وتلخّص آن لافيبر هذه المحاولات في جدول حسب تسلسلها الزمني (Lafeber, 2012, pp. 11-15) ، وتعود أقدم المحاولات في هذا الجدول إلى عام 1979 على يد فيرنير كولر (Werner Koller) في كتابة بالألمانية بعنوان مقدّمة إلى دراسات الترجمة (Einführung in die Übersetzungswissenschaft) ، ويمكن بنظرة سريعة إلى هذا الجدول ملاحظة تطوّر نظرة الأكاديميين إلى مهارات وكفاءات المترجم والتي قد يكون سببها تطّور المهنة بحدّ ذاتها. فنرى أن نظرة كولر (1979) ودوليل (Delisle,1980) وويلز (Wilss,1982) إلى مهارات الترجمة تكاد تقتصر على المهارات اللغوية في النصين الأصل والهدف وسلامة النقل بين اللغتين ، أي أنها اقتصرت على جوهر عملية الترجمة. ويظهر الجدول رقم (3) أن أوجه الاتفاق بين الأكاديميين على الإطار العام لمهارات المترجم هو أكثر عدداً من أوجه الاختلاف بينهم.

	مهارات لغوية		مهارات ثقافية	مهارات معرفية	مهارات أدواتية	مهارات استراتيجية
	اللغة الأصل	اللغة الهدف				
فيلز Wilss (1976: 120)	مهارات استقبال اللغة الأصل (القدرة على قراءة **وفهم النص الأصلي**)	مهارات **إعادة الإنتاج** باللغة الهدف (القدرة على استخدام المخزون اللغوي والأسلوبي في النصّ الهدف)	المهارات غير اللغوية (supercompetence) القدرة على نقل الرسائل من **ثقافة** اللغة الأصل إلى **ثقافة** اللغة الهدف		مهارات منهجية، القدرة على البحث عن **المصطلحات** المناسبة وتوثيقها	
دوليل Delisle (1980: 235),	**مهارات الفهم**	**مهارات إعادة الإنتاج**			**المهارات الموسوعية**	
روبرتس Roberts (1984),	مهارات لغوية: القدرة على **فهم النص الأصلي وإعادة إنتاجه** باللغة الهدف			**المعرفة بالموضوع**	المهارات التقنية: القدرة على استخدام مختلف المصادر **والأدوات** اللازمة لإجراء الترجمة	
	المهارات الترجمية: القدرة على **فهم المعنى وإعادة إنتاجه** وتفادي التداخلات اللغوية (linguistic interference)					
هيوسن ومارتن Hewson and Martin (1991: 52):	مهارات بين اللسانية (interlinguistic) المكتسبة، أي الكفاءة اللغوية في اللغتين الأصل والهدف					
	مهارات النقل (dissimilative competence): **إنتاج** عبارات مشابهة وتحديد وتمثيل الأعراف الاجتماعية **الثقافية** المهارات المنقولة: تتعدى ما يعرفه المترجم لتشمل ما المعارف المتراكمة نتيجة استخدام **القواميس** وبنوك البيانات.					
نورد Nord (1988/1991: 161).	**مهارات لغوية**		**مهارات ثقافية**			
	مهارات النقل					
نورد 1992: 47).	مهارات الاستقبال (**الفهم**)	مهارات **إنتاج** النصوص	المهارات **الثقافية** في اللغتين الأصل والهدف			
		مهارات تقييم جودة الترجمة				
نيوبرت Neubert (1994: 412)	**مهارات لغوية**			**المعرفة بالموضوع**		
	مهارات **النقل**، وهي ما يميز المترجم عن غيره					
كيرالي Kiraly (1995: 108)	المعارف الترجمية وهي **المعرفة اللغوية في اللغتين الأصل والهدف** (النحوية والدلالية والاجتماعية والأسلوبية)	قدرة المترجم على بدء العمليات اللغوية النفسية البديهية والمضبوطة **لإنتاج النص الهدف**				المعرفة المتعلقة بالعوامل الظرفية التي قد تتضمنها مهمة ترجمة معينة
هورتادو ألبير Hurtado Albir (1996a: 34, 1996b: 39)	المهارات اللغوية في اللغتين: **فهم النص الأصل وإنتاج النص الهدف** – كتابةً للمترجم أو مشافهة للمترجم الفوري.		المهارات غير اللغوية: **الموسوعية والثقافية والمتخصصة بالموضوع**			المهارات الاستراتيجية والإجراءات الفردية الواعية التي يستخدمها المترجمون لحل المشكلات التي تواجههم أثناء عملية الترجمة وفقًا لاحتياجاتهم الخاصة.
	مهارات النقل: إدراك السبيل إلى فهم النص الأصلي وإعادة صياغته باللغة الهدف وفقًا للغرض من الترجمة والجمهور المستهدف					
هانسن Hansen (1997)	المهارات الترجمية الضمنية: القدرة على **استخراج المعلومات من النص الأصلي** مع أخذ الغرض من الترجمة في الاعتبار، **وإنتاج النص الهدف** بطريقة تحقق الغرض المقصود.		المعارف الضمنية بالسياق الاجتماعي **والثقافي** والسياقات الأخرى			المهارات الترجمية الصريحة: المعرفة بأساليب الترجمة والقدرة على اختيار الأنسب، بالإضافة إلى المعرفة باستراتيجيات الترجمة واستراتيجيات تحديد مشاكل الترجمة وحلها.
	مهارات النقل: وتشمل البراغماتية والمهارات اللغوية		المعارف الصريحة بالأعراف والاختلافات الاجتماعية **والثقافية**			

الجدول رقم (3): مهارات الترجمة وفقاً للأكاديميين حتى أواخر الألفية الأولى

وبالنظر إلى الجدول أعلاه ، يمكن تقسيم مهارات ترجمة إلى نوعين:

مهارات جوهرية ثابتة: هي المهارات المرتبطة باللغة مثل النحو والتحليل والتركيب اللغوي والدلالات والمصطلحات ومهارات النقل من اللغة الأصل إلى اللغة الهدف والوعي بقافتي اللغة الأصل واللغة الهدف. ولا يُقصد بالثبات هنا الجمود ، بل يُقصد بها الحضور الدائم في جعبة مهارات المترجم ، وهي على ثباتها قابلة للتطوّر والتوسّع بتطور اللغة والثقافة.

مهارات متحركة: هي المهارات المتغيرة التي يمكن أن تختفي أو تظهر مع مرور الزمن والتقدّم الحضاري: وترتبط غالباً بأدوات الترجمة والمهارات الشخصية والنفسية والسلوكية للمترجم وقد تشمل أيضاً استراتيجيات الترجمة.

ونرى بداية تطوّر النظرة إلى مهارات الترجمة في دراسة رودا روبرتس (Roda Roberts ، 1984) المنشورة باللغة الفرنسية تحت عنوان مهارات المترجمين حديثي التخرّج (Compétence du nouveau diplômé en traduction) إذ تضمّنت نظرتها إلى مهارات المترجمين (بالإضافة إلى المهارات اللغوية في النصين الأصل والهدف) المعرفة بمجال مادة النص الأصلي ، ويظهر في دراستها أول ذكر للمهارات التقنية وشملت برمجيات معالجة النصوص وجهاز الإملاء (الدكتافون).

ويمكن ملاحظة التطوّر المتسارع والكبير على النظرة إلى مهارات المترجم منذ أواسط التسعينات وأوائل الألفية ، ولعلّ من أبرز الدراسات التي تعكس هذا التطوّر دراسة مجموعة باكت[§§] (PACTE) ، ويعلل أمبارو هورتادو ألبير (Amparo Hurtado Albir) الذي يقود جهود المجموعة السبب وراء إجراء هذه الدراسة التجريبية المكثّفة إلى غياب التقاليد البحثية في مجال كفاءات المترجم مقارنةً بالمجالات والعلوم الأخرى وغياب نموذج لكفاءات المترجم أثبتت التجربة نجاحه (Albir, 2017, p. 18).

ويقسّم إطار باكت 2003 مهارات الترجمة إلى خمس مهارات فرعية: مهارات لغوية في لغتين على الأقل والمهارات غير اللغوية والمهارات الترجمية والمهارات الأدواتية والمهارات الاستراتيجية.

ومن الدراسات الأخرى في مهارات الترجمة دراسة ماريسا بريساس (Marisa Presas) (Presas, 2000, p. 28) إذ عرّفت كفاءات ومهارات الترجمة بأنه نظام ينطوي على معارف أساسية ؛ تصريحية (declarative) أو إجرائية (operative) ، لا يمكن أن تتم عملية الترجمة بدونها. وبمجرد المراقبة السريعة لعملية الترجمة يتبين أن المترجم يحشد بشكل فعال أنواعاً

§§ (PACTE) Process of Acquisition of Translation Competence and Evaluation: عملية اكتساب كفاءات الترجمة وتقييمها

مختلفة من المعارف والمهارات مثل: المعارف اللغوية وإدراك العالم الحقيقي ومكوناته المادية والقدرة على استخدام أدوات مثل القواميس وغيرها من مصادر التوثيق والصفات المعرفية مثل الإبداع والدقّة والقدرة على حل مشاكل محددة. واستنتجت ماريسا من الدراسات المنشورة في مجال ثنائية اللغة (bilingualism) أن إتقان لغتين هو فقط الأساس الذي تُبنى عليه كفاءة الترجمة ، وأن إتقان لغتين لا يكفي لضمان القدرة على الترجمة ، فاحتراف الترجمة يلزمه تدريب متخصص في كفاءات الترجمة ، وبناءً عليه حددت ماريسا الفرق بين المترجم المبتدئ والمترجم المحترف في الجدول رقم (4):

المترجم المبتدئ	المترجم الخبير
- مهارات لغوية غير متخصصة - ذاكرة ثنائية اللغة (مركّبة "Compound" أو تابعة "Subordinated" - آليات تداخل لغوي غير واعية - آليات الانتقال من لغة إلى أخرى (على مستوى المفردات والمصطلحات)	- مهارات لغوية متخصصة - ذاكرة ثنائية اللغة (منظمة "Co-ordinated":) - التحكّم في التداخل بين اللغتين عند استقبال النص الأصلي وإنتاج النص الهدف - سرعة البديهة في إجراءات نقل النص
الخصائص المعرفية: المرونة والتفكير الجانبي والقدرة على الانخراط عن بعد	

الجدول (4): الفرق بين المترجم المبتدئ والمترجم المحترف وفقاً لماريسا بريساس

وتوسّعت البحوث والدراسات عن مهارات المترجم لتتناول موضوع العلاقة بين برامج تدريب المترجمين ومتطلبات سوق العمل. وفي الغاية من برامج تدريب المترجمين يرى موسوب (Mossop، 2000) أن وظيفة برامج تدريب الترجمة لا تقتصر على تدريب الطلاب على المجالات المتاحة الآن في السوق ، بل تشمل منحهم القدرات العامة التي يمكنهم توظيفها في أي فرصة ومجال في فترة 5 أو 10 أو 15 أو 25 سنة من الآن ، وأن على معاهد وكليات الترجمة الجامعية أن تميّز بين التعليم والتدريب وأن تقاوم مطالب السوق بإعداد خريجين قادرين على إنتاج ترجمات من الدرجة الأولى بسرعة عالية باستخدام أحدث أدوات الحاسوب في هذا المجال أو ذاك. وفي حين تتفق أليسون بيبي (Allison Beeby) مع بعض جزئيات ما قاله موسوب إلا أنها ترى أن التغيرات التكنولوجية في السنوات العشرين الماضية كانت كبيرة لدرجة أن تأثيرها لم يقتصر على العملية بل أن هذه التطورات قد أحدثت تغييراً كبيراً على المنتج أيضاً. (Beeby, 2004)

ويرى لي (Mu, 1999, p. 199) أن الغاية من تدريس الترجمة لا تقتصر فقط على تعزيز القدرات اللغوية في اللغتين محل الدرس ، بل يجبّ أن تثري السلوكيات والأخلاقيات التي تمكّنهم من إنتاج الترجمة الأفضل ، قدر المستطاع ، بعد التخرج.

والظاهر أن العديد من الأكاديميين اليوم يدعون إلى نبذ أسلوب "القراءة والترجمة" الذي يسود في تدريس الترجمة اليوم. فقد شهد موضوع تدريس الترجمة في الآونة الأخيرة ، تحولاً كبيراً مبتعداً عن المناظرة القديمة بين أنصار النظرية وأنصار

الممارسة وعن نماذج وأساليب التدريس القديمة التي تركز على نقل المعرفة إلى المتعلمين متجهاً نحو أساليب التدريس التي تمكّنهم من بناء هذه المعرفة. (Al-Batineh & Bilali, 2017, p. 189)

ويرى كاميناد وبيم (Caminade & Pym, 1998) بأن الأساليب التدريسية التقليدية تقدّم تدريباً غير منهجيّ للمترجمين يقوم على التجربة والخطأ وأن اختيار الأساليب الدراسية غالباً ما يكون بطريقة عشوائية تقوم على أنشطة الترجمة التي تركّز في المقام الأول على تعلّم لغة أجنبية أو دراسة لغة أو ثقافة أجنبية.

وكانت ماريا غونزيلاز دافيز (Maria González Davies) قد دعت إلى منهجية التعلّم القائم على المشاريع في تدريب المترجمين. ويكون من مواصفاته ، من ضمن أمور أخرى (Davies, 2004, p. 17):

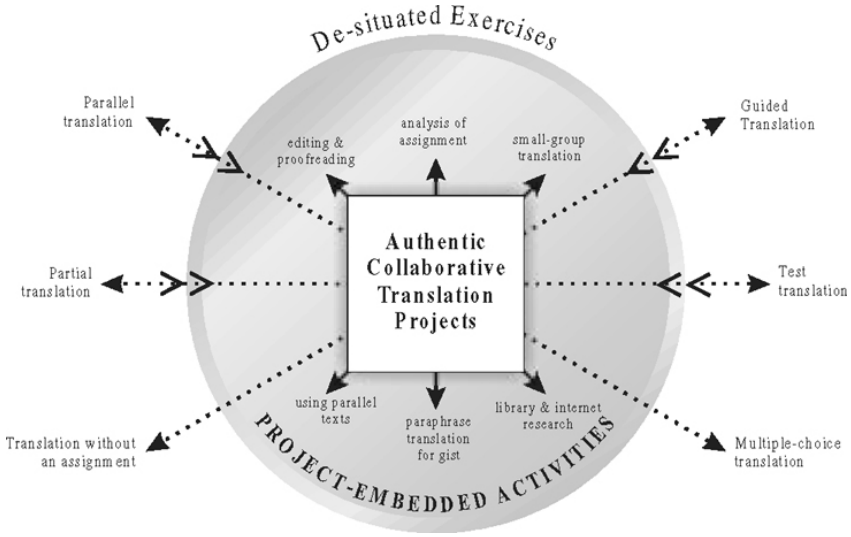
- التفاعل بين كافة الأطراف المشاركة في البيئة التعلمية
- بناء قنوات تواصل في مجتمع الترجمة من أصحاب البحوث والنظريات والممارسين والمدربين والمدرسين
- تحويل الفصل الدراسي إلى بيئة تمزج بين ورش العمل ومنتديات نقاش حول قضايا الترجمة الجارية تشجّع التعلم عن طريق النقاش والتجريب
- يكون تصميم أوراق العمل والأنشطة مكملاً للنصوص المطلوب ترجمتها لتحسين الجوانب المختلفة التي تُشكّل أركاناً هامة من عملية الترجمة ، سواء لغوية أو غير لغوية.

ويشير دون كيرالي (Kiraly, 2000, p. 244) إلى أن الأصوات داخل مؤسسات تعليم وتدريب المترجمين قد بدأت تتعالى مشككة بالأسلوب التقليدي الذي يركز على المدرس بصفته الدعامة الرئيسية لتدريس الترجمة ، وتشكك أيضاً بقدرة هذا الأسلوب التقليدي على تزويد المترجمين بمجموعة واسعة من المهارات المهنية والشخصية السلوكية ، أو تزيدهم بالمعارف والكفاءات اللازمة لتلبية متطلبات سوق "الوساطة اللغوية" الذي لا ينفكّ يغدو أكثر تطلّباً.

ودعى كيرالي (2003: 27) إلى إحداث "نقلة نوعية في تعليم المترجمين" من علم قائم على المعرفة الظرفية الذي يعتبر أن المدربين ، بعد أن اكتسبوا معرفة كافة لجعلهم خبراء ، يمكنهم الوصول إلى حقائق موضوعية يجب أن ينقلوها إلى طلابهم ، إلى عملية تتوقع من الطلاب أن يكتشفوا المعرفة بأنفسهم في بيئة تركز على المتعلم عبر أنشطة تشاركية تعاونية أصيلة بين المترجمين المحترفين (2003): f28.).

وكان كيرالي اقترح نهجاً ينقل التركيز من العملية التعليمية وكفاءة الترجمة إلى العملية التعلمية وكفاءة المترجم لإنتاج مترجمين قادرين على استخدام الأدوات والمعلومات التي تمكّنهم من إنشاء نصوص تواصلية ناجحة تلقى قبول المجتمع المعني. ثم خرج بعدها بخمس سنوات بنظرية المقاربة الاجتماعية التشكيلية في تدريس الترجمة.

وتقوم المقاربة الاجتماعية التشكيلية لكيرالي على أسلوب التعلم القائم على المشاريع ، ويلخصها في الرسم التوضيحي التالي:



الشكل رقم (3): أسلوب كيرالي القائم على المشاريع في تدريس الترجمة

ويعلق كيرالي على الأسلوب الذي يقترحه لدرس الترجمة فيقول:

"إذا أفلحنا في توظيف الدافع الكبير للتعلم والتميز عندما يكون المرء مسؤولاً عن عمله وتعلّمه ، فيمكن حينئذٍ أن ندرك قيمة النهج القائم على تكوين مناهج التدريس والأنشطة الصفية استناداً إلى مشاريع حقيقية يشارك فيها المتعلمون من في كافة مراحل العملية بدءاً من اختيار المهمة إلى نشر المنتج النهائي" (2000 ، 247).

الفصل الثالث: عن الدراسة

أولا: منهج الدراسة

ثانياً: المجتمع الأصلي للدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

ربعاً: أداة الدراسة

خامساً: المعالجات الإحصائية

أولا: منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في رصد معايير اختيار وتعيين المترجمين في الشركات الخاصة. ويعتبر المنهج الوصفي طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة ، متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد ، أو أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها وتغيرها وكشف الجوانب التي تحكمها. (مصطفى ، فهمي ، و مهدلي ، 2001).

ولأن هذا الغرض من هذا البحث التواصل مع أصحاب العمل وجمع آرائهم فقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي لأنه أنسب من غيره في الدراسات التي تعنى بتقييم الاتجاهات أو تسعى للوقوف على وجهات النظر ، أو تهدف إلى جمع البيانات الديمغرافية عن الأفراد أو ترمي إلى التعرف على ظروف العمل ووسائله. (عدس ، 2013 ، صفحة 101).

ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات ، بل إنه يتطلب جهوداً كبيرة في تحديد أدوات جمع هذه البيانات وعينات مصادر البيانات والتحقق من مصداقية البيانات وموثوقية مصادرها. ويأتي الوصف بعد تحليل البيانات والخروج بنتائج منطقية.

ونظرياً ، يُفترض أن يكون المنهج الوصفي المستند إلى المقابلات والاستبيانات أقرب من غيره إلى المصداقية في دراسة القضايا التربوية ، إلا أن مصداقية نتائجه قد تتأثر بحجم العينة. وقد تحقق في هذه الدراسة بعض المشاكل التي أشار إليها عبد الرحمن عدس في كتابه أساسيات البحث التربوي إذا وجّهت الدعوة للمشاركة فيه إلى أكثر من 50 شركة لم تستجب منها إلا 7 شركات.

ثانياً: المجتمع الأصلي للدراسة:

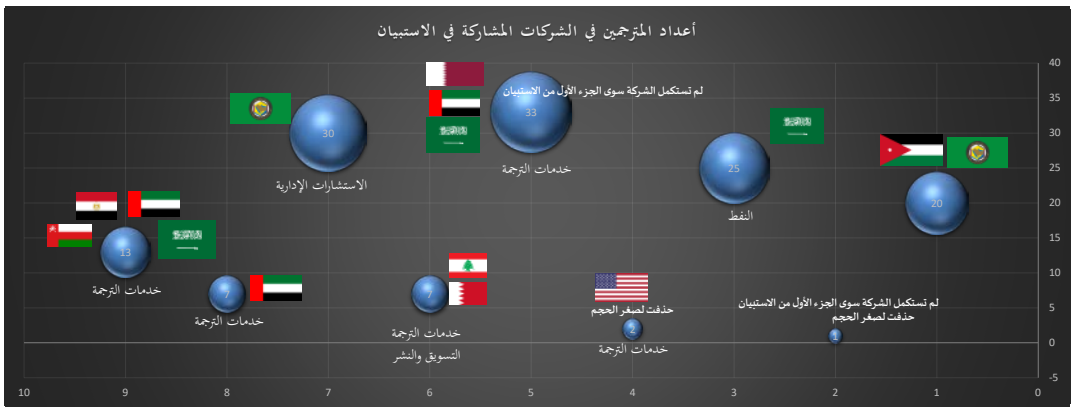
يشمل مجتمع الدراسة الشركات الخاصة التي تعمل ، أو يعمل أحد أقسامها ، في مجال الترجمة إلى العربية في منطقة المشرق العربي.

ثالثاً: عينة الدراسة:

وُزعت الاستبانة عبر مواقع التواصل المهني (موقع بروز وموقع لينكد إن) ووجهت الدعوة إلى جميع الشركات الخاصة التي توظف مترجمين دائمين سواء كانت الترجمة اختصاصها الأساسي أو خدمة تسند اختصاصها الرئيسي. استجابت سبع (7) شركات إلا أن ست شركات فقط أجابت على جميع أسئلة الاستبانة وتوقفت الشركة السابعة عند نهاية الجزء الأول من الاستبانة.

ومن بين الشركات السبع التي أكملت القسم الأول تعمل 4 في مجال خدمات الترجمة ويبلغ عدد المترجمين فيها 20 و33 و7 و17 وشركة تعمل في مجال الاستشارات الإدارية ويبلغ عدد المترجمين فيها 30 مترجماً ، وشركة تعمل في مجال النفط ويبلغ عدد المترجمين فيها 25 مترجماً. وبذلك يكون مجموع المترجمين في العينة التي أجابت على القسم الأول من الاستبانة (132) مترجماً ، وعددهم في العينة التي أنهت الإجابة على جميع أسئلة الاستبانة (99) مترجماً.

ويبين الشكل أعداد المترجمين في الشركات المشاركة ونشاطها الرئيسي والدول التي تنشط فيها:



الشكل رقم (4): أعداد المترجمين في الشركات المشاركة في الاستبانة

ويوضح الشكل التالي التوزيع الجغرافي للعينة:

الشكل رقم (5): التوزيع الجغرافي للشركات المشاركة في الاستبانة

رابعاً: أداة الدراسة

لأغراض هذه الدراسة ؛ أعدّت الباحثة استبياناً من أربعة أقسام ؛ 1) عن المؤسسة: تضمن أسئلة عن مجال عمل المؤسسة وحضورها الجغرافي ، وعدد المترجمين فيها. 2) معايير اختيار المترجمين في المؤسسة: طرح أسئلة عن متطلبات ومعايير الاختيار من بين المرشحين على أساس الخبرة العملية والمؤهلات الأكاديمية وغيرها. 3) أهمية مهارات وسلوكيات المترجمين الجدد في المؤسسة من وجهة نظر صاحب العمل. 4) مدى تكرار نقص هذه المهارات والسلوكيات لدى المترجمين الجدد.

واستند القسمان الثالث والرابع إلى أسئلة استبانة آن لافيبر (Anne Lafeber ، 2012) في دراستها لواقع الترجمة في المنظمات الحكومية الدولية وتأثير المهارات والمعارف المطلوبة على اختبارات التوظيف. وفي ظل غياب دراسات مماثلة في العالم العربي ، وبالرغم من وجود محاولات أخرى لإحصاء المهارات والمعارف المطلوبة في المترجمين ، استخدمت الباحثة دراسة آن لافيبر بسبب توسّعها في الدراسة وتعاونها مع مراجعين ومترجمين في مؤسسات لها باع طويل في الترجمة. وأجريت تعديلات على الاستبانة سابقة الذكر حتى لا تستغرق الإجابة عليها أكثر من 15 دقيقة ، ولتواكب هيكليتها مسار عملية الترجمة.

تكوّنت استبانة آن لافيبر من 41 سؤالاً توزعت على محاور هي: 1) أنواع المعرفة Knowledge types ، 2) مهارات الاستيعاب والتحليل Comprehension and analytical skills ، 3) مهارات إنتاج النص الهدف Target-text production skills ، 4) مهارات البحث Research skills 5) مهارات الحاسوب Computer skills ، 6) مهارات أخرى ترتبط بعمل المترجم Other skills related to translation work. (Lafeber, 2012, pp. 45-47).

خامساً: المعالجات الإحصائية

صُممت الاستبانة ووُزعت عبر موقع CheckMarket ، ويوفر خدمات التحليل وإعداد التقارير وإجراء الحسابات مثل الوسط والوسيط والانحرافات المعيارية وغيرها. وفيما عدا القسمين الثالث والرابع ، استخدمت الباحثة الرسوم البيانية التي يوفرها الموقع بعد إجراء تعديلات تصميمية طفيفة عليها.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

أولاً: نتائج القسم الأول

ثانياً: نتائج القسم الثاني

ثالثاً: نتائج القسمين الثالث والرابع

أولاً: نتائج القسم الأول من الاستبانة:

تناول القسم الأول من الاستبانة أسئلة تهدف إلى التعرف على المؤسسات المشاركة ؛ مجال عملها ونطاقه الجغرافي وعدد المترجمين فيها. وفيما يلي جدول بنتائج هذا القسم:

م.	مجال العمل	عدد المترجمين	الموقع المادي	التوزيع الجغرافي للنشاط
1	خدمات الترجمة	33	الأردن	الأردن والإمارات وقطر
2	خدمات الترجمة	20	الأردن	الأردن ودول مجلس التعاون الخليجي
3	خدمات الترجمة	17	مصر	مصر وعُمان والسعودية والإمارات
4	خدمات الترجمة	7	الإمارات	الإمارات
5	الاستشارات	20	-	دول مجلس التعاون الخليجي
6	التسويق والنشر والترجمة	7	لبنان	لبنان وقطر
7	النفط	25	-	السعودية

الجدول رقم (5): معلومات عن المؤسسات المشاركة في الاستبانة

ثانياً: نتائج القسم الثاني من الاستبانة:

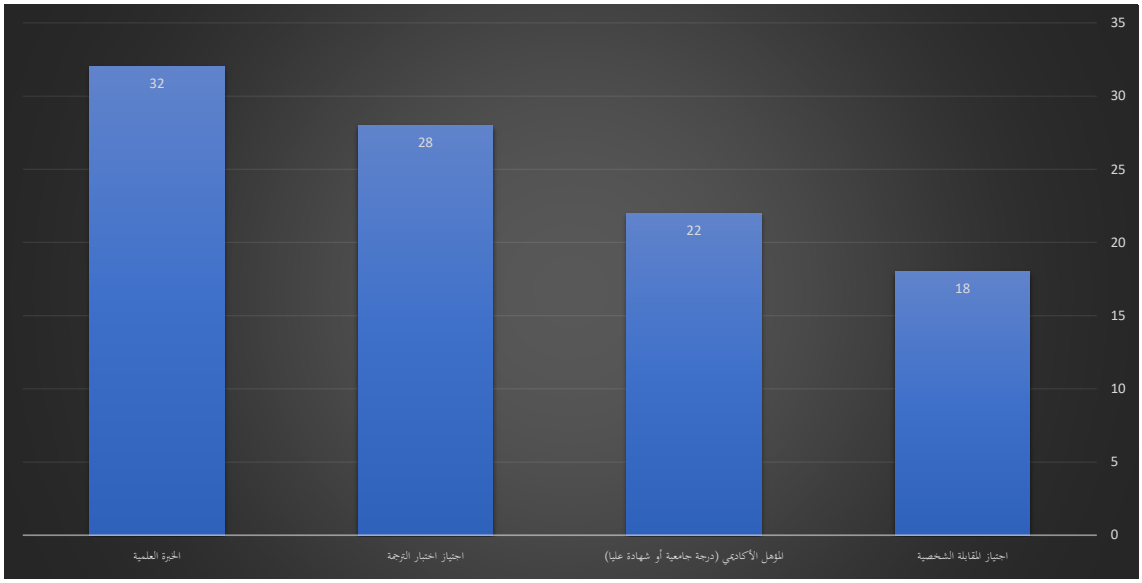
يتكون القسم الثاني من الاستبانة من 8 أسئلة (من السؤال الرابع إلى السؤال الحادي عشر) من نوع الاختيار من متعدد ، وتناولت هذه الأسئلة معايير التنافس للحصول على وظيفة مترجم.

حددت الاستبانة أربعة معايير عامة هي: الخبرة العملية ، والمؤهل الأكاديمي ، واختبار الترجمة التحريري ، والمقابلة الشخصية. ثم تعمّقت في الأوجه المختلفة لكل معيار من المعايير. وفيما يلي النتائج بالتفصيل:

السؤال الرابع: يرجى ترتيب المعايير التالية حسب أهميتها بالنسبة لمؤسستكم ترتيبا تنازلياً من الأهم (4) إلى الأقل أهمية (1).

وللإجابة على هذا السؤال ، مُنحت المؤسسات المشاركة الخيارات التالية: 1) المؤهل الأكاديمي ، 2) الخبرة العملية ؛ 3) نتائج اختبار الترجمة ؛ 4) نتائج المقابلة الشخصية.

كانت الخبرة العملية الأهم عند المؤسسات المشاركة في الاستبانة (32%) تلاها من حيث الأهمية اجتياز اختبار الترجمة (28%) ، ثم المؤهل الأكاديمي (22%) ، وأخيراً نتائج المقابلة الشخصية وحققت (18%). ويوضح الشكل رقم (6) هذه النتائج. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المؤهل الأكاديمي عند المؤسسات المشاركة في الاستبانة لا يقتصر على المؤهل الأكاديمي في الترجمة وترد تفاصيل المؤهل الأكاديمي المطلوب لدى المؤسسات في نتائج السؤال الخامس.

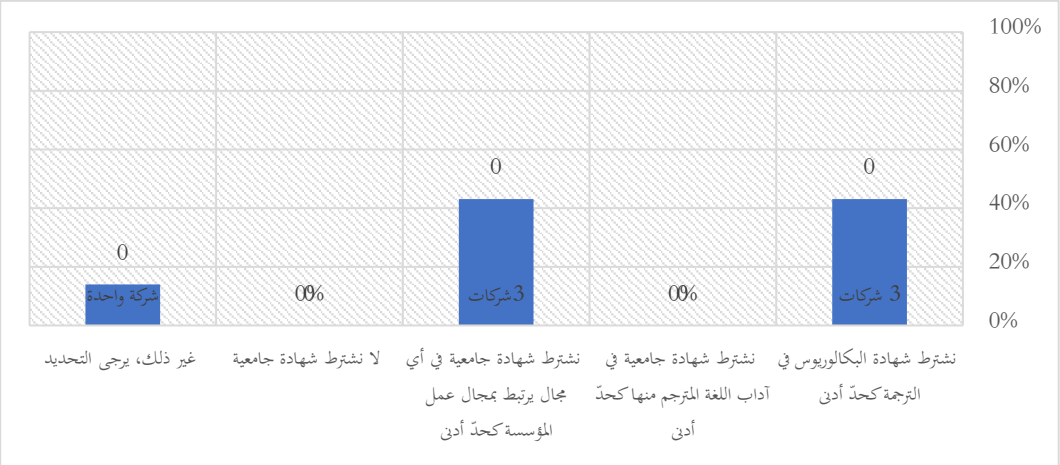


الشكل رقم (6): متوسط النقاط التي أحرزها كل معيار من معايير اختيار المترجمين الجدد

السؤال الخامس: بالنسبة للمؤهل الأكاديمي كيف تقيّم مؤسستكم شهادة البكالوريوس أو الماجستير في الترجمة؟

وللإجابة على هذا السؤال ، مُنحت المؤسسات المشاركة الخيارات التالية: 1) نشترط شهادة البكالوريوس في الترجمة كحدّ أدنى ، 2) نشترط شهادة جامعية في آداب اللغة المترجم منها كحدّ أدنى ؛ 3) نشترط شهادة جامعية في أي مجال يرتبط بمجال عمل المؤسسة كحدّ أدنى ؛ 4) لا نشترط شهادة جامعية ؛ 5) غير ذلك ، يرجى التحديد

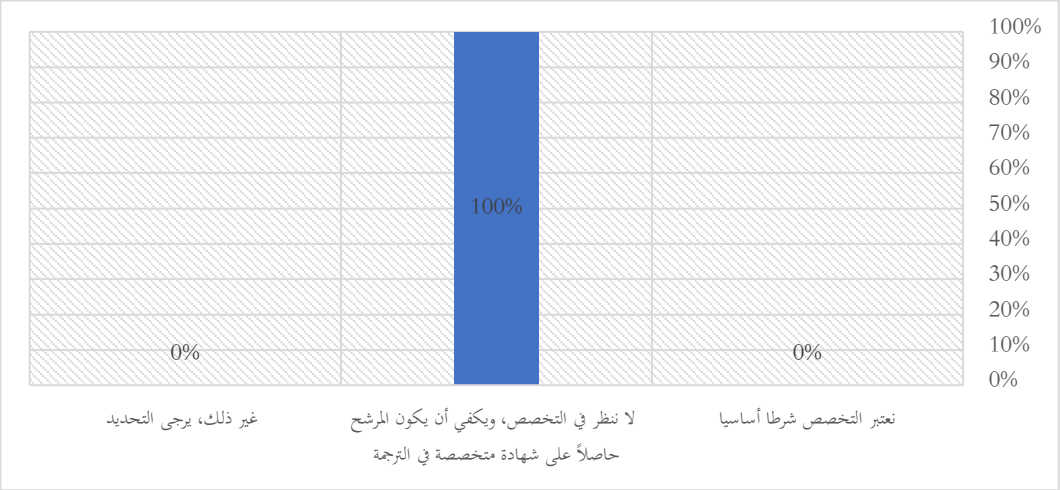
وأظهرت النتائج أن 3 شركات (43%) تشترط شهادة البكالوريوس في الترجمة كحدّ أدنى ، وتشترط 3 شركات أخرى (43%) شهادة البكالوريوس في أي مجال يرتبط بمجال عمل المؤسسة كحدّ أدنى ، وذكرت الشركة الأخيرة بأنها تشترط شهادة البكالوريوس في أي تخصص مرتبط باللغة الإنجليزية والأدب كحدّ أدنى بشرط أن يكون مدعما بخبرة في مجال الترجمة. انظر الشكل رقم (7).



الشكل رقم (7): نظرة الشركات الخاصة إلى شهادة البكالوريوس أو الماجستير في الترجمة

السؤال السادس: في حال كانت شهادة البكالوريوس في الترجمة شرطاً لتعيين المترجمين في مؤسستكم، ما هي أهمية شهادات الترجمة المتخصصة (الترجمة القانونية، الاقتصادية، الإعلامية، غير ذلك).

وللإجابة على هذا السؤال مُنحت الشركات التي تشترط شهادة البكالوريوس في الترجمة الخيارات التالية: 1) نعتبر التخصص شرطا أساسياً ؛ 2) لا ننظر في التخصص ، ويكفي أن يكون المرشح حاصلاً على شهادة متخصصة في الترجمة ؛ 3) غير ذلك ، يرجى التحديد. وكانت إجابة المؤسسات الثلاثة على هذا السؤال واحدة فهي جميعها لا تنظر في التخصص. (الشكل رقم (8)).

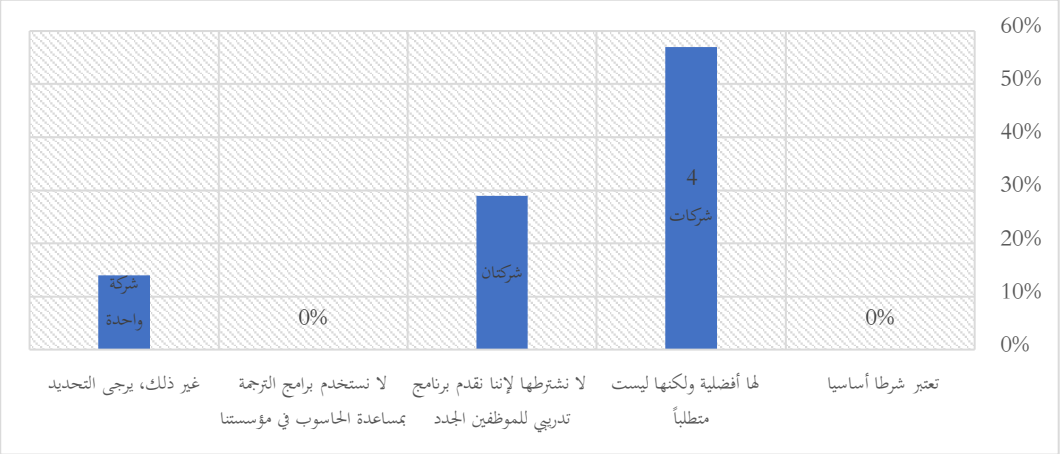


الشكل رقم (8): أهمية الترجمة المتخصصة في مواضيع معينة (الترجمة القانونية والترجمة الاقتصادية وغيرها)

السؤال السابع: ما هي أهمية الشهادات أو الدورات التدريبية في الترجمة بمساعدة البرامج الحاسوبية.

وللإجابة على هذا السؤال مُنحت الشركات الخيارات التالية: 1) تعتبر شرطا أساسيا لقبول الموظف ؛ 2) لها أفضلية ولكنها ليست متطلباً ؛ 3) لا نشترطها لإننا نقدم برنامج تدريبي للموظفين الجدد ؛ 4) لا نستخدم برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب في مؤسستنا ؛ 5) غير ذلك ، يرجى التحديد.

ومع أن برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب ليست متطلباً لدى أي من المؤسسات المشاركة ، إلا أن 54% منها تمنح حاملي شهادات التدريب في هذه البرامج أفضلية ، وتقدّم 29% من المؤسسات تدريباً داخلياً للمترجمين على استخدام برامج الترجمة باستخدام الحاسوب. (انظر الشكل رقم (9)).

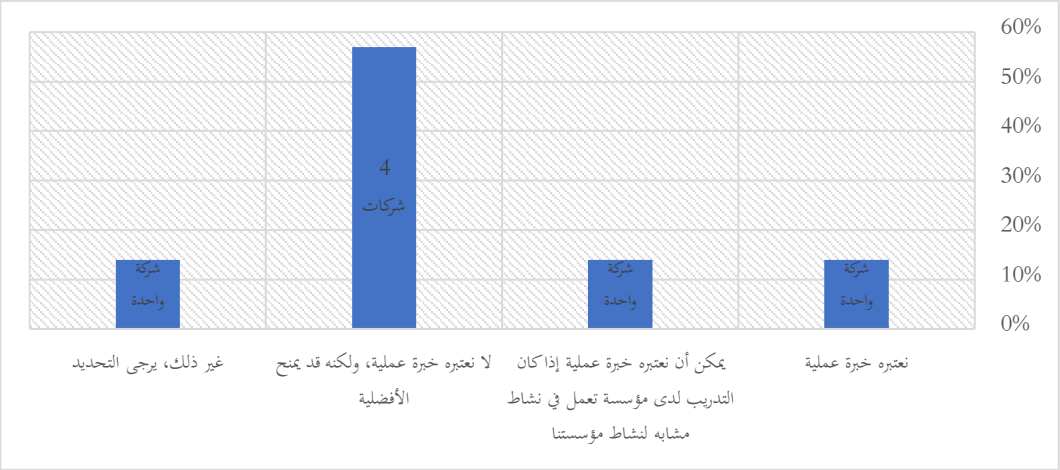


الشكل رقم (9): أهمية الدورات التدريبية في الترجمة بمساعدة الحاسوب.

السؤال الثامن: كيف تقيّم مؤسستكم التدريب العملي الذي يخوضه المرشح كجزء من شروط الحصول على الشهادة الجامعية.

مُنحت المؤسسات الخيارات التالية للردّ على هذا السؤال: 1) نعتبره خبرة عملية ؛ 2) يمكن أن نعتبره خبرة عملية إذا كان التدريب لدى مؤسسة تعمل في نشاط مشابه لنشاط مؤسستنا ؛ 3) لا نعتبره خبرة عملية ، ولكنه قد يمنح الأفضلية ؛ 4) غير ذلك ، يرجى التحديد.

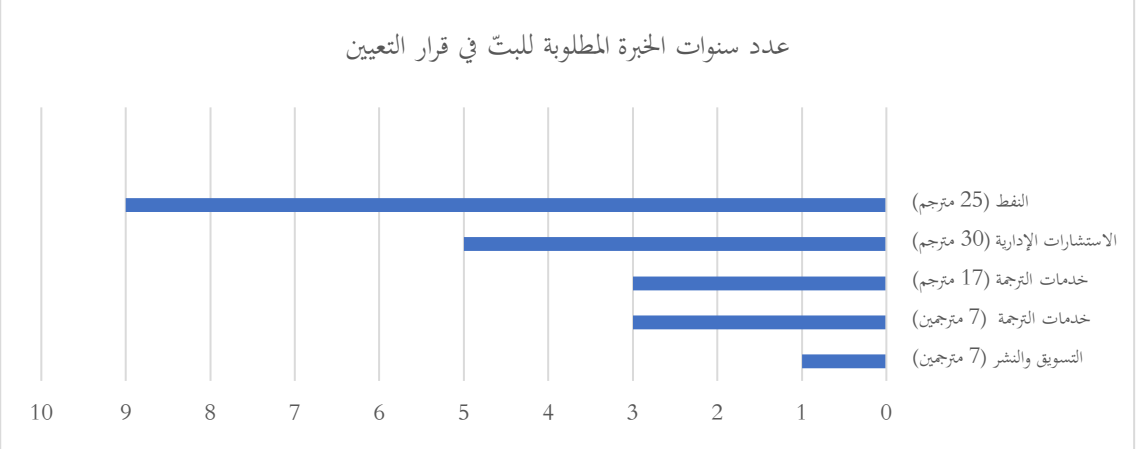
واحدة فقط من المؤسسات (14%) تعتبر التدريب العملي الذي يتلقاه طلاب الترجمة أثناء الدراسة خبرة عملية ، في حين تشترط شركة أخرى (14%) أن يكون التدريب لدى مؤسسة تعمل في نشاط مشابه لنشاطها كي تعتبره خبرة عملية. وتمنح 4 شركات (54%) هذا النوع من التدريب الأفضلية. (الشكل رقم (10)).



الشكل رقم (10): أهمية التدريب العملي الذي يخوضه المرشح أثناء دراسته

السؤال التاسع: ما هو الحد الأدنى لعدد سنوات الخبرة المطلوبة للبتّ في قرار التوظيف ؟

تباين عدد سنوات الخبرة المطلوبة لإدراج مقدّمي الطلبات على قائمة المرشحين الأولية. ويدرج الشكل أدناه عدد سنوات الخبرة المطلوبة بحسب المؤسسة.

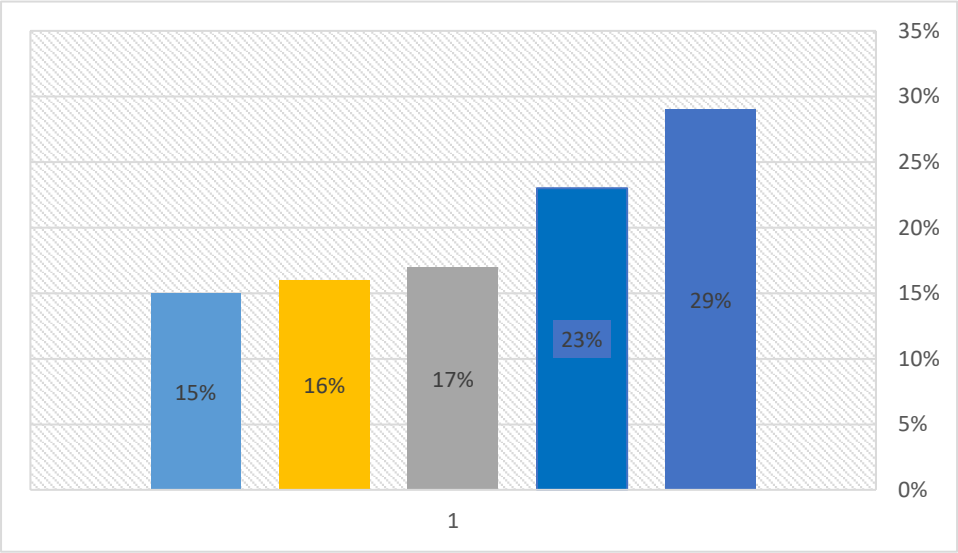


الشكل (11): سنوات الخبرة بحسب حجم المؤسسة ومجال عملها

السؤال العاشر: ما هي المعايير المهمة في اجتياز الاختبار، الرجاء ترتيبها تنازليا من الأهم (5) إلى الأقل أهمية(1) .

مُنحت المؤسسات الخيارات التالية للردّ على هذا السؤال: 1) النقل الصحيح لمعنى النص الأصلي ؛ 2) سلاسة الأسلوب وملاءمته للموضوع ؛ 3) سرعة الأداء ؛ 4) استعمال المصطلحات المناسبة للمؤسسة ؛ 5) خلو النص من الأخطاء النحوية.

أظهرت نتائج الاستبانة أن المؤسسات عند تصحيحها لاختبار الترجمة الذي يجريه المرشحون كجزء من عملية التوظيف تنظر في المقام الأول إلى النقل الصحيح للمعنى (28 نقطة)، وجاء الأسلوب وملاءمته للموضوع في المرتبة الثانية وسجّل 26 نقطة ، وخلو النص من الأخطاء النحوية ثالثاً بمجموع 17 نقطة ، وسرعة الأداء في المرتبة الرابعة بمجموع 16 نقطة ، وجاء استعمال المصطلحات المناسبة للمؤسسة في آخر عوامل التقييم وحصد 15 نقطة. (الشكل رقم (11)).



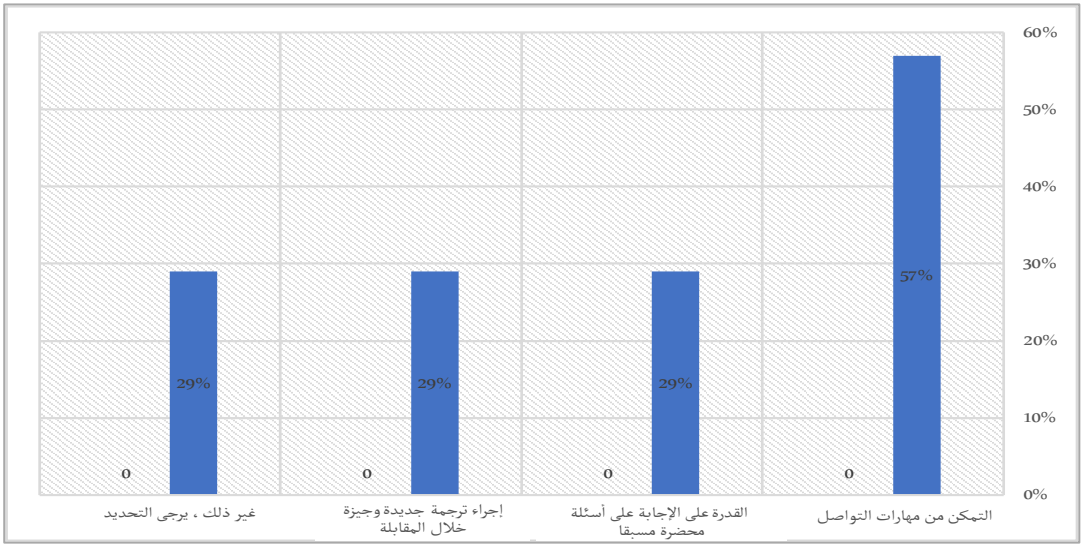
الشكل رقم (11): تقييم نتائج اختبارات الترجمة

السؤال العاشر: ما هي معايير اجتياز المقابلة الشخصية في مؤسستكم ؟

مُنحت المؤسسات الخيارات التالية للردّ على هذا السؤال: 1) التمكن من مهارات التواصل ؛ 2) إجراء ترجمة جديدة وجيزة خلال المقابلة ؛ 3) القدرة على الإجابة على أسئلة محضرة مسبقا ؛ 4) غير ذلك ، يرجى التحديد. ويلخص الجدول أدناه نتائج الإجابة على هذا السؤال.

أمّا في تقييم نتائج المقابلات الشخصية ، فتأتي مهارات التواصل في المركز الأول إذ حققت نسبة 44% ، وتشير

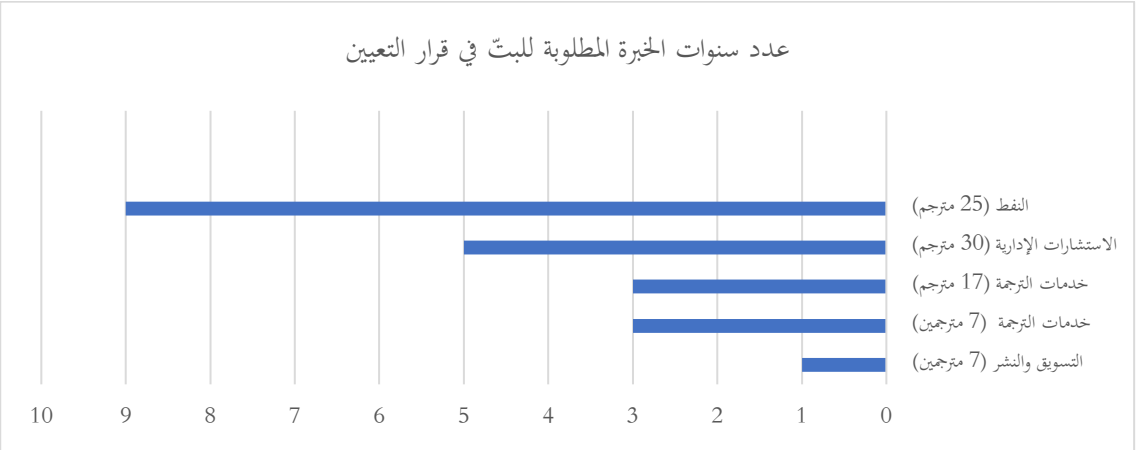
مهارات التواصل في هذا الإطار إلى المهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي من حسن الاستماع وصياغة الردّ المناسب على الأسئلة المطروحة في المقابلة. وتعادلت معايير "إجراء ترجمة جديدة وجيزة خلال المقابلة" و"القدرة على الإجابة على أسئلة محضرة مسبقاً" بنسبة 22%. وهذا يؤكّد أن الهدف من المقابلة "الشخصية" هي التعرّف على مهارات المترجم الشخصية. وفي المساحة المفتوحة ذكرت شركة واحدة "السلوك الايجابي واخلاقيات العمل والمهنية" فحقق هذا المعيار بذلك نسبة 11%.



الشكل رقم (12): تقييم المقابلة الشخصية

السؤال الحادي عشر: ما هو الحد الأدنى لعدد سنوات الخبرة المطلوبة للبتّ في قرار التوظيف ؟

كشفت نتائج هذا السؤال عن تباين عدد سنوات الخبرة المطلوبة لإدراج مقدّمي الطلبات على قائمة المرشحين الأولية ، ويعرض الشكل رقم (13) النتائج بحسب الشركة.



الشكل رقم (13): سنوات الخبرة بحسب حجم المؤسسة ومجال عملها

ثالثاً: ملخص نتائج القسم الثاني من الاستبانة:

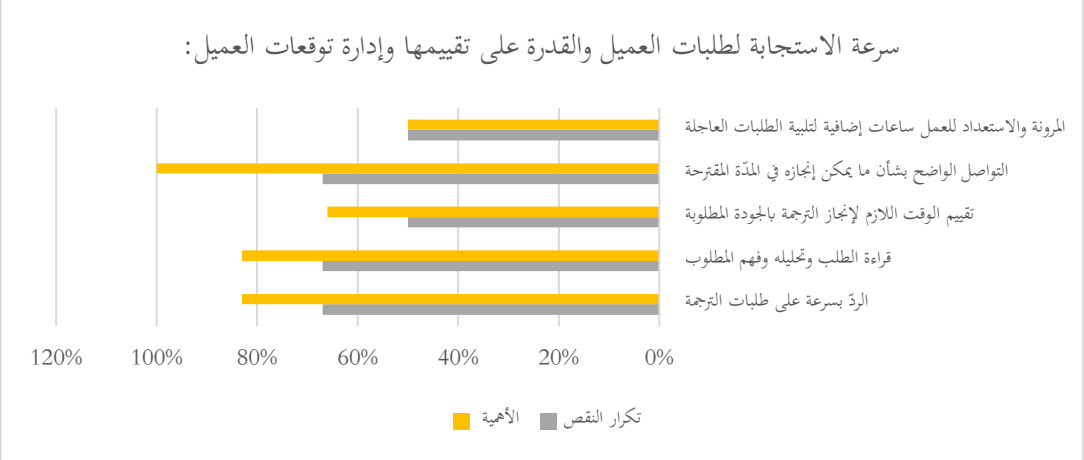
- كانت الخبرة المعيار الأهم عند المؤسسات المشاركة في الاستبانة (32%) تلاها من حيث الأهمية اجتياز اختبار الترجمة (28%)، ثم المؤهل الأكاديمي (22%)، وأخيراً نتائج المقابلة الشخصية وحققت (18%).
- تشترط 3 مؤسسات (43%) شهادة البكالوريوس في الترجمة كحدّ أدنى، وتشترط 3 مؤسسات أخرى (43%) شهادة البكالوريوس في أي مجال يرتبط مجال عمل المؤسسة كحدّ أدنى، وذكرت المؤسسة الأخيرة بأنها تشترط شهادة البكالوريوس في أي تخصص مرتبط باللغة الإنجليزية والأدب كحدّ أدنى بشرط أن يكون مدعما بخبرة في مجال الترجمة.
- المؤسسات المشاركة التي تشترط شهادة البكالوريوس كحدّ أدنى لتعيين المترجم لا تنظر في تخصص هذه الشهادة (الترجمة القانونية أو الاقتصادية أو الأدبية...).
- برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب ليست متطلباً لتعيين المترجمين لدى أي من المؤسسات المشاركة؛ ومع ذلك فإن 54% منها تمنح حاملي شهادات التدريب في هذه البرامج أفضلية، وتقدّم 29% من المؤسسات المشاركة تدريباً داخلياً للمترجمين على استخدام برامج الترجمة باستخدام الحاسوب.
- واحدة فقط من المؤسسات (14%) تعتبر التدريب العملي الذي يتلقاه طلاب الترجمة أثناء الدراسة خبرة عملية، في حين تشترط مؤسسة أخرى (14%) أن يكون التدريب لدى مؤسسة تعمل في نشاط مشابه لنشاطها كي تعتبره خبرة عملية. وتمنح 4 شركات (54%) هذا النوع من التدريب الأفضلية.
- المؤسسات عند تقييمها اختبار الترجمة الذي يجريه المرشحون كجزء من عملية التوظيف تنظر في المقام الأول إلى النقل الصحيح للمعنى (28%)، إلى الأسلوب وملاءمته للموضوع ثانياً (26%)، وخلو النص من الأخطاء النحوية ثالثاً (17%)، وسرعة الأداء رابعاً (16%)، واستعمال المصطلحات المناسبة للمؤسسة هي أقل عوامل التقييم أهمية (15%).
- عند تقييم نتائج المقابلات الشخصية، تركّز المؤسسات المشاركة على مهارات التواصل أولاً (44%)، و"إجراء ترجمة جديدة وجيزة خلال المقابلة" و"القدرة على الإجابة على أسئلة محضرة مسبقاً ثانياً (22%). وعلى "السلوك الايجابي وأخلاقيات العمل والمهنية" (11%).
- يتباين عدد سنوات الخبرة المطلوب بين سنة واحدة إلى تسع سنوات.

رابعاً: نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة:

يسرد القسم الثالث من الاستبانة مجموعة من المهارات والمعارف والسلوكيات ، التي سيشار إليها مجتمعة بلفظ "المهارات" ، وطُلب من المؤسسات تقييم أهميتها. وجاء تسلسل هذه المهارات وفقاً لتسلسل عملية الترجمة بدءاً باستلام طلب الترجمة وانتهاءً بتسليم الوثيقة المترجمة. وتتابعت خيارات الإجابة على الأسئلة المتعلقة بهذه المهارات من مهمة جداً (4 نقاط) ، ومهمة (3 نقاط) وغير مهمة نوعاً ما (نقطتان) وغير مهمة (نقطة) ، وبسبب التوسع في المهارات المدرجة مُنح المشاركون خيار (لا ينطبق ، 0 نقطة) في حال كانت المهارة غير مطلوبة في سياق عملهم.

ويسرد القسم الرابع المهارات والمعارف والسلوكيات نفسها المطروحة في القسم الثالث ، وهذه المرّة طُلب من المؤسسات تقدير مدى تكرار نقص هذه المهارات لدى المترجمين الجدد ، وحُدّد مفهوم المترجمين الجدد بأولئك الذين لم يمض على عملهم في المؤسسة أكثر من سنة.

1- **مهارات المجموعة (أ): الاستجابة وحسن التقييم:** تتضمن هذه المجموعة خمس مهارات ، وهي: 1) الردّ بسرعة على طلبات الترجمة ، 2) قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب ، 3) تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة ، 4) التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة ، 5) المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة.



الشكل رقم (14): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (أ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

كشفت نتائج الاستبانة أن هذه المهارات جميعها على قدر من الأهمية ، إلا أن أهمها على الإطلاق هي "مهارة التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة" (100%) ، ومع ذلك فإن نسبة تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد بلغت 76%. وترتبط هذه المهارة ارتباطاً وثيقاً بمهارة " تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة" التي جاءت ثالثاً من حيث الأهمية بنسبة 66% ، وكان معدّل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%.

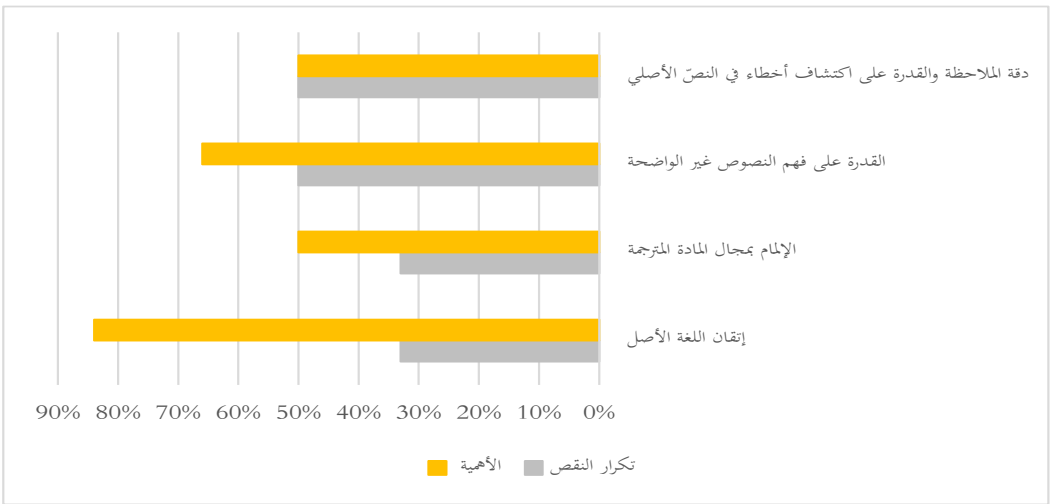
وأتت مهارتا قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب ، والردّ بسرعة على طلبات الترجمة في المرتبة الثانية من حيث الأهمية (83%) وكان معدل تكرار نقص هاتين المهارتين (67%).

وجاءت أخيراً من حيث الأهمية "المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة" بنسبة 50% وكان معدل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%.

2- **مهارات المجموعة (ب): تحليل النصّ الأصلي وفهمه:** تتضمن هذه المجموعة أربع مهارات ، وهي: 1) إتقان اللغة الأصل ، 2) الإلمام بمجال المادة المترجمة ، 3) القدرة على فهم النصوص غير الواضحة ، 4) دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف الأخطاء في النصّ الأصلي.

يتضح من نتائج الاستبانة أن المترجمين الجدد يمتلكون قدراً مرضياً من مهارات هذه المجموعة ، وأعربت المؤسسات المشاركة عن أن إتقان اللغة الأصل هي المهارة الأكثر أهمية (84%) ، وتكرر نقص هذه المهارة لدى المترجمين الجدد بنسبة 33% ، وجاءت القدرة على فهم النصوص غير الواضحة وبلغت أهميتها 66% ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 50%.

جاءت نتائج قياس أهمية مهارة الإلمام بمجال المادة المترجمة 50% وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33%. وبلغت أهمية دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف الأخطاء في النصّ الأصلي 50% ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33%.



الشكل رقم (15): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ب) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

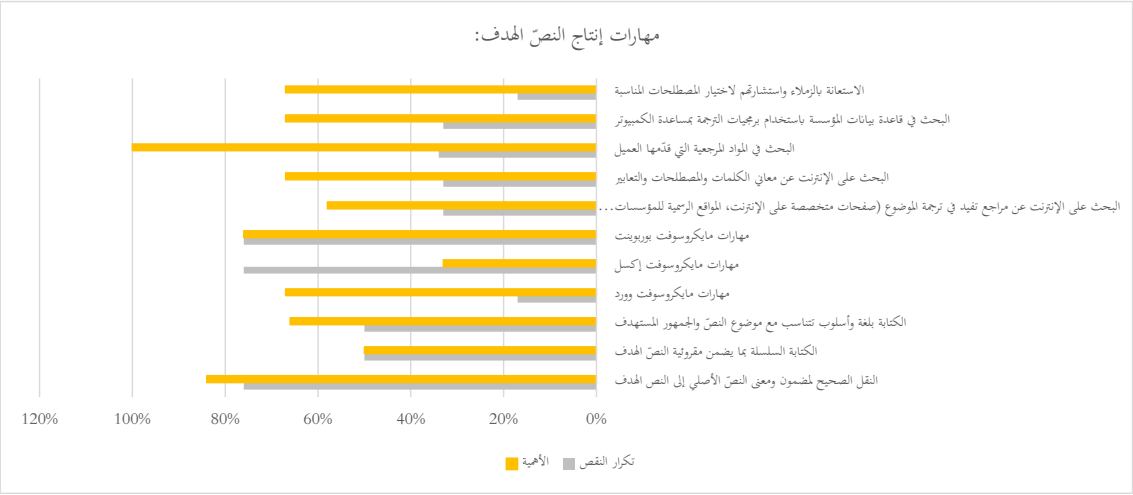
3- **مهارات المجموعة (ج): مهارات إنتاج النصّ الهدف:** تتضمن هذه المجموعة إحدى عشرة مهارة تشمل مهارات اللغة الهدف: 1) النقل الصحيح لمضمون ومعنى النصّ الأصلي ، 2) الكتابة السلسة بما يضمن المقروئية ، 3) الكتابة بلغة وأسلوب تتناسب مع الموضوع والجمهور المستهدف ، ومهارات الحاسوب: 4) مهارات مايكروسوفت وورد ، 5) مهارات مايكروسوفت إكسل ، ومهارات مايكروسوفت بوربوينت ، ومهارات البحث والتعاون مع الزملاء كما في الشكل أدناه.

كشفت نتائج الاستبانة عن أهمية مهارات إنتاج النصّ الهدف الأدواتية واللغوية ، إذ زادت أهمية غالبيتها على 50%.

المهارات اللغوية: جاءت نتائج المهارات اللغوية مثيرة للدهشة ، فالمترجمون الجدد على الرغم من إتقانهم اللغة الأصل (بنسبة 84%) إلا أنهم لا يوفقون (بنسبة 67%) في نقل المعنى إلى اللغة العربية. وتكرر نقص مهارتي الكتابة بأسلوب سلس وبأسلوب يتناسب مع الموضوع والجمهور المستهدف بنسبة 50% ، وهي نسبة وأن كانت كبيرة نوعاً ما إلا أنها تظلّ أقل من نسبة تكرار الخطأ في نقل المعنى.

المهارات الأدواتية: وهي مهارات الحاسوب بشكل عام ، وكان من أهم الأدوات بوربوينت بنسبة (67%) وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 67%.

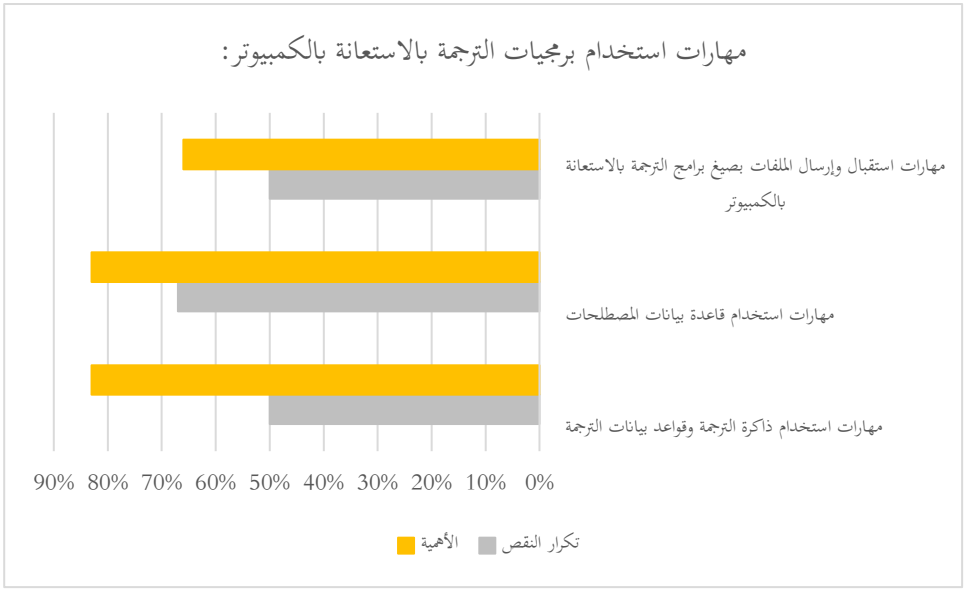
مهارات البحث: يبدو أن المترجمين متمكنون نسبياً من مهارات البحث على الإنترنت وفي قواعد البيانات المتاحة لهم ، وفي المواد المرجعية التي يزودهم بها العميل ، فلم تتجاوز نسبة تكرار نقص أي منها لدى المترجمين الجدد 40% ، ونرى أن لهذه المهارات أهمية كبيرة لدى المؤسسات المشاركة إذ لم تقل أهمية أي منها عن 60% ، عدا البحث على الإنترنت عن معاني الكلمات إذ بلغت أهميتها 57%.



الشكل رقم (16): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ج) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

4- **مهارات المجموعة (د): مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب:** وتتضمن هذه المجموعة ثلاث مهارات: 1) مهارات استخدام ذاكرة الترجمة وقواعد بيانات الترجمة. 2) مهارات استخدام قواعد بيانات المصطلحات. 3) مهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب.

كشفت نتائج الاستبانة أن المترجمين الجدد ضعفاء نوعاً ما في مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب ؛ إذا تكرر نقص مهارتين من أصل 3 مهارات بنسبة 50%. وتكرر نقص الأخيرة بنسبة 76% على ما لها من أهمية وصلت إلى (67%). ويجدر التذكير هنا بنتيجة السؤال السابع إذا عبّرت 4 مؤسسات من أصل سبعة أنها تمنح الأفضلية لحملة شهادات التدريب في برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب وذكرت مؤسستان أنهما تقدّمان التدريب للموظفين الجدد على هذه البرامج ، وهو ما يزيد من التأكيد على أهمية هذه البرمجيات.

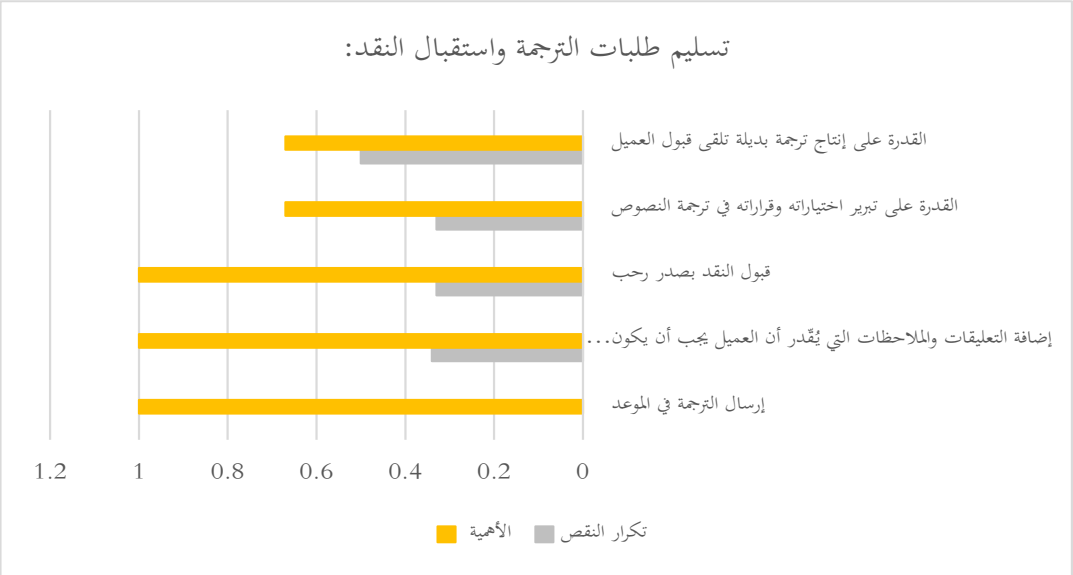


الشكل رقم (17): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (د) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

5- مهارات **المجموعة (هـ): تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد:** وتتضمن هذه المجموعة خمس مهارات: 1) إرسال الترجمة في الوعد المحدد ، 2) إضافة التعليقات التي يُقدّر أن العميل يجب أن يكون على علم بها ، 3) القدرة على تبرير الاختيارات والقرارات في ترجمة النصوص ، 4) القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل ، 5) قبول النقد بصدر رحب.

كشفت نتائج الاستبانة أن مهارات المرحلة النهائية من عملية الترجمة جميعها على قدر من الأهمية ، حالها حال مهارات المرحلة الأولى ، إذ لم تقل أهمية أي منها عن 76%. وعلى عكس مهارات المرحلة الأولى من الترجمة التي يفتقدها عدد كبير من

المترجمين الجدد ، يبدو أنهم لا تنقصهم مهارات المرحلة الأخيرة. ومع ذلك ، فقد تُثير بعض هذه النتائج استغراباً ، إذ أن نسبة النجاح في إرسال الترجمة في الموعد المحدد هي 100% ، وهو ما قد يتعارض مع النقص الملحوظ في مهارة " التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة" التي تكرر نقصها بنسبة 67% ، ومهارة تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة التي تكرر نقصها بنسبة 50%. ويبدو أن المؤسسات المشاركة تولي أهمية للقدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل (67%) مما يعني أن هناك حالات لا يرضى فيها العملاء عن الترجمة الأولى ويطلبون تعديلاً عليها ، ومع ذلك ينجح 50% فقط من المترجمين الجدد في إنتاج ترجمة جديدة تلقى قبول العميل.



الشكل رقم (18): الرسم البياني بالأعمدة لنتائج أهمية مهارات المجموعة (هـ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

خامساً: ملخص نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة:

1- مهارات المجموعة (أ): سرعة الاستجابة وحسن التقييم

- تولي المؤسسات المشاركة في الاستبانة أهمية كبيرة للمرحلة الأولى "التمهيدية" لعملية الترجمة ، فكانت أهمية "مهارة التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة (100%) ، إلا أن 76% من المترجمين الجدد يفتقدون هذه المهارة. وأتت مهارتا قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب ، والردّ بسرعة على طلبات الترجمة في المرتبة الثانية من حيث الأهمية (83%) وكان معدل تكرار نقص هاتين المهارتين (67%). وجاءت مهارة " تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة" ثالثاً من حيث الأهمية بنسبة 66% ، وكان معدّل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%. وجاءت أخيراً من حيث الأهمية "المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة" بنسبة 50% وكان معدل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%.

2- مهارات المجموعة (ب): مهارات تحليل النصّ الأصلي وفهمه

- يبدو أن المترجمين الجدد في المؤسسات المشاركة في الاستبانة يمتلكون قدراً مرضياً من المهارات اللازمة **لتحليل النصّ الأصلي وفهمه** ، وهي مهارات ، بطبيعة الحال ، على قدر من الأهمية لدى المؤسسات ؛ وإتقان اللغة الأصل هي المهارة الأكثر أهمية (84%) ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33% ، وجاءت القدرة على فهم النصوص غير الواضحة ثانياً وبلغت أهميتها 66% ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 50%. وتكاد مهارة الإلمام بمجال المادة المترجمة تكون غير مهمة إذا بلغت أهميتها 50% وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33%. وكذلك الحال لدقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف الأخطاء في النصّ الأصلي فحظيت بأهمية مساوية (50%) ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33%.

3- مهارات المجموعة (ج): مهارات إنتاج النصّ الهدف

أ- **المهارات اللغوية**: لا يوفق 67% من المترجمين الجدد في المؤسسات المشاركة في الاستبانة في نقل المعنى إلى اللغة العربية. ، على أن هذه المهارة الجوهرية تلقى أهمية بلغت 84% لدى المؤسسات المشاركة ، وتكرر نقص مهارتي الكتابة بأسلوب سلس يضمن المقروئية والكتابة بأسلوب يتناسب مع الموضوع والجمهور المستهدف بنسبة 50% ، وتولي المؤسسات المشاركة في الاستبانة أهمية بلغت 50% للأولى و66% للثانية.

ب- **المهارات الأدواتية**: فقط 17% من المترجمين الجدد في المؤسسات المشاركة يواجهون صعوبة في التعامل مع ملفات وورد ، إلا أن 67% منهم يواجهون صعوبات في التعامل مع ملفات من نوعي إكسل و بوربوينت ،

ويبدو أن المؤسسات المشاركة في الاستبانة لا تتعامل كثيراً مع الملفات بصيغة إكسل إذ لم تتجاوز أهميتها عندها 33% ، على عكس الملفات بصيغة بوربوينت التي بلغت أهميتها 67%.

ج- **مهارات البحث**: يبدو أن المترجمين متمكنون نسبياً من مهارات البحث على الإنترنت وفي قواعد البيانات المتاحة لهم ، وفي المواد المرجعية التي يزودهم بها العميل ، فلم تتجاوز نسبة تكرار نقص أي منها لدى المترجمين الجدد 35% ، ونرى أن لهذه المهارات أهمية كبيرة لدى المؤسسات المشاركة إذ لم تقل أهمية أي منها عن 60% ، عدا البحث على الإنترنت عن معاني الكلمات إذ بلغت أهميتها 57%.

4- **مهارات المجموعة (د): مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب**

- كشفت نتائج الاستبانة أن المترجمين الجدد لدى المؤسسات المشاركة في الاستبانة غير متمكنين من مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب ؛ إذا تكرر نقص مهارتين (مهارات استخدام ذاكرة الترجمة وقواعد بيانات الترجمة ومهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بالاستعانة بالحاسوب) من أصل 3 مهارات بنسبة 50%. وتكرر نقص الأخيرة (مهارات استخدام قاعدة بيانات المصطلحات) بنسبة 76% ؛ مع أن المؤسسات المشاركة تولي أهمية كبيرة لهذه المهارات (83% ، 83% ، 66%).

5- **مهارات المجموعة (هـ): تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد:**

- تلقى مهارات المرحلة النهائية من عملية الترجمة جميعها اهتمام المؤسسات المشاركة في الاستبانة ، حالها حال مهارات المرحلة الأولى ؛ فكان لثلاث منها ؛ إرسال الترجمة في الموعد وإضافة التعليقات التي يُقدّر أن العميل يجب أن يكون على علم بها وقبول النقد بصدر رحب أهمية بلغت 100%. وكانت نسبة تكرار النقص في المهارتين الأخيرتين 34% و33% على التوالي. أما القدرة على تبرير اختياراته وقراراته في ترجمة النصوص والقدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل فكانت أهمية كلتاهما 67% ، وتكرر نقص الأولى بنسبة 33% والثانية بنسبة 50%.

الجدول رقم (6): قائمة بالمهارات المهمة التي تكرر نقصها بدرجة كبيرة أو تكاد تكون كبيرة:

مهارات المجموعة (أ): سرعة الاستجابة وحسن التقييم	الأهمية	تكرار النقص
الردّ بسرعة على طلبات الترجمة	%83	%67
قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب	%83	%67
تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة	%66	%50
التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة	%100	%67
مهارات المجموعة (ب): مهارات تحليل النصّ الأصلي وفهمه	**الأهمية**	**تكرار النقص**
القدرة على فهم النصوص غير الواضحة	%66	%50
دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف أخطاء في النصّ الأصلي	%50	%50
مهارات المجموعة (ج): مهارات إنتاج النصّ الهدف	**الأهمية**	**تكرار النقص**
النقل الصحيح لمضمون ومعنى النصّ الأصلي إلى النص الهدف	%84	%76
الكتابة السلسلة بما يضمن مقروئية النصّ الهدف	%50	%50
الكتابة بلغة وأسلوب تتناسب مع موضوع النصّ والجمهور المستهدف	%66	%50
مهارات مايكروسوفت بوربوينت	%76	%76
مهارات المجموعة (د): مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب	**الأهمية**	**تكرار النقص**
مهارات استخدام ذاكرة الترجمة وقواعد بيانات الترجمة	%83	%50
مهارات استخدام قاعدة بيانات المصطلحات	%83	%67
مهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بالاستعانة بالحاسوب	%66	%50
مهارات المجموعة (هـ): تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد	**الأهمية**	**تكرار النقص**
القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل	%67	%50

الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة نتائج القسم الأول

ثانياً: مناقشة نتائج القسم الثاني

ثالثاً: مناقشة نتائج القسمين الثالث والرابع

رابعاً: ملخص الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: مناقشة القسم الأول من الاستبانة

أبزر ما يمكن ملاحظته من نتائج القسم الأول هو ارتفاع نسبة الشركات المتخصصة في تقديم خدمات الترجمة (62.5%)، ولعل السبب في ذلك هو تزايد وتيرة إسناد الترجمة إلى مثل هذه الشركات ؛ فباتت الشركات والمنظمات الكبيرة الأخرى التي تحتاج خدمات الترجمة بدرجة كبيرة تدرك أن الترجمة في نهاية المطاف ليست من صميم عملها ؛ وبالتالي أخذت بإغلاق إدارات الترجمة الداخلية والاستعانة بمصادر خارجية لتقوم جميع ما يلزمها من أعمال الترجمة. (Pym, 1993) (Gouadec, 2007, p. 304).

وساعد الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا ، والرغبة في التعرّف على آداب الشعوب الأخرى في ظل سهولة الوصول إليها ، وتزايد الابتكارات في تحفيز الطلب على خدمات الترجمة (Said M. Shiyab, 2010, p. 7) وفي ظل تسابق دول العالم ، ومن ضمنها الدول العربية ، إلى أن تكون رائدة كمجتمعات قادرة على إنتاج المعرفة والتواصل مع الحضارات الأخرى واستقطاب الاستثمارات والشركات من كافة أرجاء العالم ، فإن خدمات الترجمة هي السبيل إلى تخطّي الحاجز اللغوي وتمكين التبادل المعرفي ، ولذلك ركّزت بعض الدول العربية ، كالمملكة العربية السعودية ، على الاهتمام باللغة العربية والترجمة (بناء مجتمعات المعرفة في المنطقة العربية: اللغة العربية بوابة للمعرفة ، 2019).

ويمكن أيضاً ملاحظة اتساع الرقعة الجغرافية لهذه الشركات ؛ فشركة واحدة من أصل أربع شركات متخصصة في الترجمة يقتصر عملها على الدولة الكائنة فيها. ويؤكد هذا على أن التقدّم التكنولوجي دفع حدود سوق الترجمة إلى أبعد من الوطنية واتجه بها نحو العالمية. (Pym, 1993) و (Gouadec, 2007, p. 297)

ثانياً: مناقشة نتائج القسم الثاني من الاستبانة

عند تقييم المعايير المعتمدة لاختيار المترجمين (السؤال الرابع)، أجاب المشاركون بنسبة 32% أن الخبرة هي **المعيار الأول** في توظيف المترجمين وهي أعلى نسبة مقارنة بالمعايير الأخرى مثل نتيجة اختبار الترجمة (28%)، والمؤهلات الأكاديمية (22%)، ونتيجة المقابلة الشخصية (18%). ولعلّ أصحاب العمل يرون أن احتراف الترجمة يتطلب وقتاً وممارسة والتزاماً ، فيربطون الخبرة العملية بقدرات المترجم ومهاراته.

وهناك من الدراسات ما يؤيد ذلك ، فقد أشارت بريجيتا إنجلوند ديميتروفا (Birgitta Englund Dimitrova) إلى دراسات ياسكلاينين وكنزلي وتركونين (Jääskeläinen 1999; Künzli 2003; Tirkkonen-Condit 1997) أفادت بأن المترجمين المحترفين يُظهرون وعياً أكبر في فهم خصائص النصوص واختيار استراتيجيات الترجمة المناسبة وتحديد الأغراض

التواصلية للنصوص المترجمة. ولأن المترجمون المحترفون يدركون الاستراتيجيات العامة للترجمة فهم أقدر من طلاب الترجمة على تحويلها إلى استراتيجيات خاصة بنصّ معين وتطبيقها على هذه النصوص (Künzli 2003). وأثبتت الدراسات أيضاً أن الخبرة تعزز الثقة واليقين لدى المترجمين (Künzli 2003; Norberg 2003; Tirkkonen- Condit; 1997 cf.) وتصقل وعيهم بالأساليب العملية والمناسبة في اللغة الهدف (Fraser 1996a ؛ Jonasson 1998b ؛ Künzli 2000 ؛ Lörscher 1993 ؛ Séguinot 1989 ؛ Tirkkonen-Condit 1992). ويرى كنزلي (Künzli, 2001b) أن المترجمين المحترفين يستخدمون عدداً أكبر من الأدوات المساعدة في عملية الترجمة مقارنة بما يستخدمه طلاب الترجمة (Dimitrova, 2005, p. 14)

ونرى من نتيجة **السؤال التاسع** أن مؤسسة واحدة من أصل سبع مؤسسات لا تتطلب أي خبرة سابقة في الترجمة ، وأن المؤسسات الست الأخرى تتطلب خبرة تتفاوت من سنة واحدة إلى 9 سنوات (قد يكون الرقم الأخير رقماً شاذاً يمكن تجاهله). وقد يفرض متطلب الخبرة تحدّيات على الخريجين الجدد ، إذ قد لا يستطيعون العمل إلا إذا حصلوا على الخبرة ، ولكنهم لن يحصلوا على الخبرة إلا إذ عملوا.

ويبدو أن متطلب الخبرة هو عائق أمام المترجمين في أسواق أخرى غير السوق العربي ، فقد أشار لي دفنغ (Defeng, Li, 2007, p. 120) في دراسته لسوق الترجمة في الصين إلى أن متطلب الخبرة هو أحد المتطلبات التي يعتقد كثيراً من خريجي الترجمة بأنه متطلب غير منصف ، ويشير أيضاً إلى أن غالبية إعلانات الوظائف التي تنشرها شركات الترجمة في هونج كونج تشترط خبرة تتراوح بين سنة إلى سنتين (بدوام كامل). وللتغلب على هذا العائق يحاول العديد من الخريجين العمل دون أجر في وظائف بدوام جزئي وقد يحالف الحظ من يتبعون هذه الاستراتيجية في الحصول على عمل دائم بيد أن هذه الاستراتيجية لا تثمر عن وظيفة دائمة في أغلب الأحيان.

ويبدو من هذه النتيجة أن هناك فرصة أكبر للخريجين الجدد للعمل لدى المؤسسات المتخصصة بخدمات الترجمة وقد تكون مرحلة تكوين عملي واكتساب الخبرة للمضيّ قدماً في مسيرتهم المهنية. ونرى أيضاً أن الشركات التي لا تعمل في الترجمة كمجال رئيسي ، أكثر انتقاءً. فهذه الشركات ، وخصوصاً التي لا تُسند خدمات الترجمة إلى شركات خارجية ، تكون حريصة على دقة الترجمة وجودتها ولذلك تسعى إلى استقطاب المترجمين الأكثر خبرة.

وقد يكون في نتيجة **السؤال الثامن** بشرى للخريجين الجدد ، إذ أن بعضها ، على قلتها (14%) من المؤسسات المشاركة ، تعتبر التدريب العملي الذي يتلقاه الطالب أثناء دراسته الترجمة خبرة عملية. وتشترط مؤسسة أخرى (14%) أن

يكون التدريب لدى مؤسسة تعمل في نشاط مشابه لنشاطها كي تعتبره خبرة عملية. وتمنح 4 مؤسسات (54%) هذا النوع من التدريب الأفضلية.

وقد يكون التدريب العملي خطوة أولى لاكتساب الخبرة التي تطلبها الشركات ، ويتطلب التدريب العملي تعاوناً بين كليات ومعاهد الترجمة والمؤسسات العاملة في مجال الترجمة. ويشيد عدد من دراسات الترجمة بمساقات التدريب العملي كأحد متطلبات الحصول على درجات أكاديمية في الترجمة. فيرى فرانس دو لايت أن التدريب العملي وسيلة فعالة لتعزيز المهارات المهنية والمهارات السلوكية ويصف سلوك الجامعات خلال الفترة الانتقالية نحو تنفيذ اتفاقات بولونيا ، إذ سارعت غالبيتها إلى بناء علاقات رسمية مع الشركات والمؤسسات العاملة في سوق الترجمة لتمكّن طلابها من التدرب لدى هذه الشركات على مدى فصل دراسي واحد ومساعدتهم على اكتساب الخبرة العملية(De Laet, 2010, p. 253) . ويشيد لي دفنغ أيضاً ببرامج التدريب العملي ويرى فيها دفعة لمستقبل الخريجين قد تساعدهم على تخطّي عقبة الخبرة العملية (Defeng, Li, 2007, p. 120).

أمّا المعيار الثاني من حيث الأهمية لدى المؤسسات المشاركة في الاستبانة فكان اختبار الترجمة (28%)، وتركز المؤسسات المشاركة في الاستبانة على قياس مجموعة عوامل بنسب تكاد تكون متقاربة (انظر السؤال التاسع ، ص. 42)؛ فهي تنظر في المقام الأول إلى النقل الصحيح للمعنى (28%). والنقل الصحيح لمعنى النصّ المترجَم هو من ركائز عملية الترجمة ؛ "*فالنصّ [الهدف] صورة عن الأصل المترجم ينبغي أم يكون له نفس المعنى ، وهو المعنى الممكن المحتمل في مقابل المحتمل غير الممكن ... حيث يتحقق القصد في بيئة تأويلية ، تستبعد قدر الإمكان فساد التأويل إلى صحته اعتماداً على جودة البيان عند المرسِل في مقابل جودة الفهم عند المترجِم*" ، "وعليه ، فبقدر سلامة الترجمة وجودة التأويل عند المترجم ، تكون جودة الفهم والقراء عند المتلقي. (أحمد ، 2011) .

ووفقاً لتعريف الدكتور أحمد مداس فإن نقل المعنى صحيحاً هو دليل على جودة الفهم عند المترجم ، ويبدو طبيعياً أن تهتم المؤسسات المشاركة في الاستبانة بقدرة المرشحين على النقل الصحيح للمعنى. وترى ماريسا أن مهارة النقل هي مهارة جوهرية تبرز فيها جميع المواصفات النفسية اللغوية التي تميّز المترجم المتمرّس ، إذ إنها تتطلب مهارات لغوية متخصصة يحددها اتجاه الترجمة (إلى اللغة الأم "Direct" أو منها "Inverse") وطريقة الترجمة (شفهية أو كتابية) ، وتتطلب ذاكرة ثنائية اللغة منظّمة تضمن السيطرة على آليات التبادل والتداخل اللغويين في عمليات استقبال النصوص وإنتاجها (Presas, 2000, p. 29).

وجاء الأسلوب وملاءمته للموضوع في المرتبة الثانية بنسبة 26% ، ولعلّ في هذا مؤشر إلى المهارات التي تطلبها المؤسسات في المترجمين ؛ فإن اختلاف الألسنة يفرض" إعادة التشكيل وفق منطق اللغة المترجَم إليها" (أحمد ، 2011) ، وتظهر مهارة المترجم عند مواجهة التراكيب التي لو نُقلت كما هي من اللغة الأصل إلى اللغة الهدف لم يستقم المعنى أو النحو في اللغة الهدف.

ويلاحظ من نتائج الاستبانة أن المؤسسات لا تلتفت التفاتاً كبيراً إلى الأخطاء النحوية (17%) ، وسرعة الأداء في (16%) ولعلّ السبب في ذلك إلى شيوع استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب التي تسرّع تلقائياً من الأداء وتكشف عن بعض الأخطاء النحوية وتزيد من الإنتاجية ؛ وقد يكون في إجابات المشاركين على السؤال السابع عن أهمية التدريب في برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب مؤشرات لشيوع استخدام مثل هذه البرمجيات. (انظر نتائج السؤال السابع ، ص. 39)

وتشير نتائج استعمال المصطلحات المناسبة للمؤسسة (15%) عن التوقعات العملية العقلانية للمؤسسات ؛ إذ إنها لا تتوقع أن يُتقن غير موظفيها المصطلحات الخاصة بها ، فهو أمر يمكن تعلمه أثناء الفترة الأولى من العمل ، كما لا تعطي أهمية كبيرة لسرعة الأداء.

والمعيار الثالث في الاختيار من بين المرشحين عند المؤسسات المشاركة هو المؤهل الأكاديمي (22%). والمؤهل الأكاديمي عند 3 مؤسسات (43%) هو شهادة البكالوريوس في الترجمة كحدّ أدنى ، وعند 3 مؤسسات أخرى هي (43%) شهادة البكالوريوس في أي مجال يرتبط بمجال عمل المؤسسة كحدّ أدنى ، ومؤسسة واحدة (14%) تشترط شهادة البكالوريوس في أي تخصص مرتبط باللغة الإنجليزية والأدب كحدّ أدنى بشرط أن يكون مدعما بخبرة في مجال الترجمة. (انظر السؤال الخامس). وقد يتبادر إلى الذهن أكثر من تفسير لهذه النتيجة ؛ فإمّا أن الطلب على المترجمين كبير تعجز معه كليات ومعاهد الترجمة عن رفد السوق بالأعداد الكافية ، أو أن خريجي الترجمة لا يوفقون في اجتياز المعياريين الأول والثاني فتلجأ المؤسسات إلى توظيف حملة شهادة البكالوريوس في أي مجال يرتبط بعمل المؤسسة ، مع التذكير بأن الإلمام بمجال المادة المترجمة حقق 50% من حيث الأهمية. ومع التذكير أيضاً بنتيجة السؤال السادس التي كشفت عن أن جميع المؤسسات التي تشترط شهادة البكالوريوس في الترجمة و71% من المؤسسات المشاركة لا تنظر في التخصص ، وتكتفي بأن يكون المرشح حاصلاً على شهادة في الترجمة. وهو ما قد ينفي أن المؤسسات تسعى إلى تعيين الملمين بالمجال ولذلك فإنها قدّ تغضّ النظر عن المؤهل الأكاديمي في الترجمة. وهو ما يعيدنا إلى ما ذكرته الأستاذة هاجر بوزناد "من الضروري إعداد المترجم لكل ظرف وزمان ومكان ، وبدلا من إعداد مترجمين متخصصين كل في مجاله ، من الضروري تكوين المترجم ليصبح قادرا على ترجمة نصوص متخصصة في أي مجال معرفي كان." (بوزناد ، الترجمة المتخصصة وسوق العمل: أزمة تكوين أم أزمة برامج ؟ ، 2018).

ويمكن وصف نظرة جواديس إلى مستقبل الترجمة نظرة تشاؤمية ولكنها ليست بعيدة الاحتمال فقد بدأت تظهر أول البوادر التي توقعها في عام 2007 عندما رجّح انتشار الترجمة الآلية وتراجع الطلب على الترجمة التقنية " technical

translation" والترجمة المتخصصة ، وتوقع أن ارتفاع الطلب على خدمات الترجمة وسيادة العولمة سيؤدي إلى تحويل عملية الترجمة إلى عملية صناعية آلية (بالمعنيين المجازي والحرفي للكلمة) تعتمد على الأتمتة إلى درجة أبعد من مجرد "المساعدة". ويرى جواديس أن النموذج الصناعي للترجمة الآلية (أي توزيع المهام ، والترجمة الآلية المسبقة ، والتحرير اللاحق) سيُطبّق على معظم الترجمات البشرية بحيث يتم تفتيت النصوص وعزلها عن أي سياق ثم الدفع بها إلى المترجمين عبر الشبكات الإلكترونية ، ومن ثم تجميع الفتات المترجَم مباشرةً باستخدام التقنيات المناسبة". (Gouadec, 2007, p. 364)

وقد يكون في هذه النتيجة إضافة صوت أصحاب العمل إلى الرأي بعدم كفاية برامج ومناهج تدريب المترجمين ، سواءً في العالم العربي (Mahmoud, 2019) (Al-Batineh & Bilali, 2017) (Abu-ghararah, 2017) (Khoury, 2017) (Mizab & Bahloul, 2016) (كحيل ، 2015) أو من خارج العالم العربي. وقد يعود السبب في ذلك إلى البيئة المتغيرة التي تسود العالم اليوم والثورات المعرفية وما ينتج عنها من أدوات تقنية ولغوية مستجدّة ، فقد لا يعني المؤهل الأكاديمي بالضرورة أن الفرد لديه المهارات الأساسية التي يُفترض أن تأتي مع هذه المؤهلات ؛ فوفقاً لأليسون بيبي كانت التغيرات التكنولوجية في السنوات العشرين الماضية كبيرة لدرجة أن تأثيرها لم يقتصر على العملية [الترجمية] بل أن هذه التطورات قد أحدثت تغييراً كبيراً على المنتج أيضاً. (Beeby, 2004, p. 42). وقد تكون مناهج تدريب المترجمين ، رغم التطورات التي طرأت عليها ، لم تواكب وتيرة التغيير الحاصل.

ولذلك يسعى أصحاب العمل إلى استقطاب أصحاب الخبرات العملية ولا يركّزون على الشهادات الأكاديمية في المقام الأول (كانت الخبرة العملية المعيار الأول (28%) بينما جاءت الشهادة الأكاديمية ثالثاً (22%). وفي استفتاء "عالمي" أجراه ديفيد كاتان شمل أكثر من ألف مترجم 50% منهم من حملة الشهادات الجامعية في الترجمة أو اللغات ، بدا أن التعليم الجامعي ليس له وزن كبير في احتراف مهنة الترجمة ، إذ يرى جزء كبير من المشاركين في استفتاء ديفيد أن الجهود الفردية ، والتعلم مدى الحياة ، والتدريب والخبرة المكتسبين أثناء العمل لها الأهمية الكبرى في احتراف الترجمة. (Katan, 2009, p. 124)

والمعيار الأخير في الاختيار من بين المرشحين هو المقابلة الشخصية (18%)، وأظهرت إجابات المشاركين في الاستبانة أن أهم ما يلتفتون إليه في تقييم نتائج المقابلات الشخصية هي مهارات التواصل (44%)، وتعادل "إجراء ترجمة جديدة وجيزة خلال المقابلة" و"القدرة على الإجابة على أسئلة محضرة مسبقاً" بنسبة 22%. وقد يؤكدّ هذا أن الهدف من المقابلة "الشخصية" هو التعرّف على مهارات المترجم الشخصية. وفي المساحة المفتوحة ذكرت شركة واحدة "السلوك الايجابي واخلاقيات العمل والمهنية" فحقق هذا المعيار بذلك نسبة 11%.

السؤال السابع: "ما أهمية الشهادات أو الدورات التدريبية في الترجمة بمساعدة البرامج الحاسوبية ؟"

أظهرت نتائج الاستبانة أن 57% من المؤسسات المشاركة تقدّر مهارات برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب وتمنحها الأفضلية ، وأن 92% من المؤسسات المشاركة في الاستبانة تُقدّم تدريباً داخلياً على استخدام أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب ، ولعل هذا يدّل على قلة مهارة المترجمين في استخدامها. ومع تحوّل القطاعات جميعاً إلى استخدام تقنيات المعلومات في تسريع عملياتها وزيادة الإنتاجية وضمان الجودة ، فإن أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب تلاقي ترحيباً في غالبية الشركات المهتمة بالترجمة. واستخدام ذاكرة الترجمة للبحث عن معاني الكلمات هو أكثر فائدة من القواميس ثنائية اللغة إذ أنها تضع الكلمة في سياق محدد.

ويذكر هاو بنغ (Peng, 2019) "في تدريب المترجمين ، وُجد أن تطبيق أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب يساعد في أن يكون تركيز العملية التعليمية على الطالب ، ومساعدة الطلاب على "التعلم أثناء الترجمة" و "الترجمة أثناء التعلم "من أجل تعزيز قدرتهم على الترجمة. وباختصار ، باتت المؤسسات تدرك أهمية أدوات الترجمة باستخدام الحاسوب في تحسين جودة الترجمة ، وزيادة إنتاجية المترجمين ، وسهولة استعادة النصوص المترجمة سابقاً. ولذلك ، على المترجم ومؤسسات تدريب المترجم التركيز أكثر على أدوات الترجمة باستخدام الحاسوب وتشجيع الدراسين على استخدامها في كافة مساقات الترجمة ، وألّا تحصرها في مساق واحد أو مساقين. وعلى المترجم أن يعزز مهاراته في هذه الأدوات فقد تمنحه الأفضلية وتعزز من قدرته التنافسية عند دخول سوق العمل.

ثالثاً: مناقشة نتائج القسمين الثالث والرابع من الاستبانة

للتذكير بفحوى القسمين الثالث والرابع: يسرد القسم الثالث من الاستبانة مجموعة من المهارات والمعارف والسلوكيات ، والتي سيشار إليها مجتمعة بلفظ "المهارات" ، وطُلب من المؤسسات تقييم أهميتها. وجاء تسلسل هذه المهارات وفقاً لتسلسل عملية الترجمة بدءاً باستلام طلب الترجمة وانتهاءً بتسليم الوثيقة المترجمة ، على النحو التالي:

1- مهارات المجموعة (أ): الاستجابة وحسن التقييم
2- مهارات المجموعة (ب): تحليل النصّ الأصلي وفهمه
3- مهارات المجموعة (ج): مهارات إنتاج النصّ الهدف
   أ- المهارات اللغوية:
   ب- المهارات الأدواتية:
   ج- مهارات البحث:
4- مهارات المجموعة (د): مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب
5- مهارات المجموعة (هـ): تسليم طلبات الترجمة واستقبال النقد

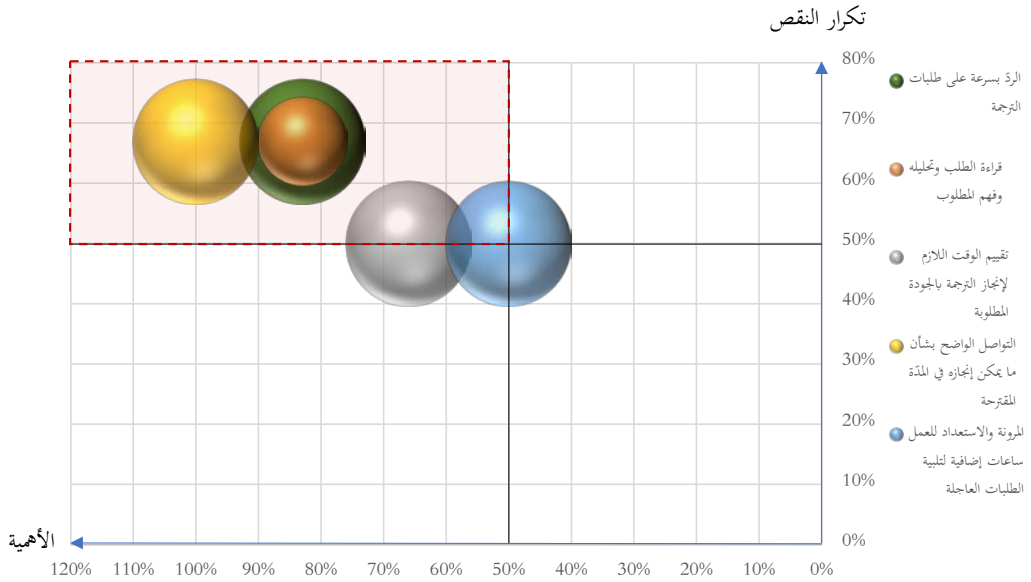
وتتابعت خيارات الإجابة على الأسئلة المتعلقة بهذه المهارات من مهمة جداً (4 نقاط) ، ومهمة (3 نقاط) وغير مهمة نوعاً ما (نقطتان) وغير مهمة (نقطة) ، وبسبب التوسع في المهارات المدرجة مُنح المشاركون خيار (لا ينطبق ، 0 نقطة) في حال كانت المهارة غير مطلوبة في سياق عملهم.

ويسرد القسم الرابع المهارات والمعارف والسلوكيات نفسها المطروحة في القسم الثالث ، وهذه المرّة طلب من المؤسسات تقدير مدى تكرار نقص هذه المهارات لدى المترجمين الجدد ، وحُدّد مفهوم المترجمين الجدد بأولئك الذين لم يمض على عملهم في المؤسسة أكثر من سنة.

وتيسيراً لفهم نتائج هذين القسمين ، وضعت نتائج كل مجموعة مهارات في رسم بياني يدمج نتائج الأهمية ونتائج تكرار النقص. فعلى المحور السيني وضعت نتائج الأهمية التي تتزايد من اليمين إلى اليسار ، ووضعت نتائج تكرار النقص على المحور الصادي وتتزايد من الأسفل إلى الأعلى. وبالتالي ، فإن المهارات التي يجب التركيز عليها هي المهارات الواقعة في الربع الأيسر الأعلى كونها الأكثر أهمية والأقل توافراً لدى المترجمين الجدد. وُحدد هذا الربع بخطّ أحمر متقطّع لمزيد من التوضيح.

وقد يكون في تحليل هذه المهارات والمعارف والسلوكيات وفهم مدى أهميتها للشركات الخاصة ومدى افتقار المترجمين لها مدخل إلى تحديد نوع التغيير اللازم على شكل ومحتوى مساقات تدريس الترجمة وإلى توجيه المترجمين إلى المهارات والمعارف والسلوكيات التي تزيد من فرصهم في العمل لدى شركات القطاع الخاص.

1- **مهارات المجموعة (أ): سرعة الاستجابة وحسن التقييم:** وتتضمن هذه المجموعة خمس مهارات وهي: 1) الردّ بسرعة على طلبات الترجمة ، 2) قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب ، 3) تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة ، 4) التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة ، 5) المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة.



الشكل رقم (19): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (أ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

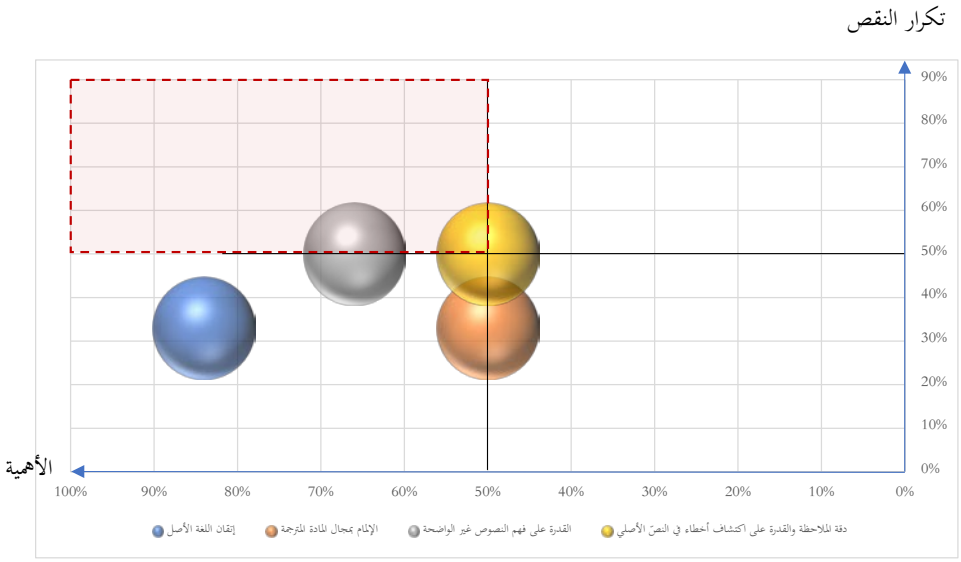
تكشف نتائج هذه المجموعة أن هذه المهارات جميعها على قدر من الأهمية ، إلا أن أهمها على الإطلاق هي "مهارة التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة" (100%) ، ومع ذلك فإن نسبة تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد بلغت 76%. وقد تكون قلة الخبرة هي السبب في نقص هذه المهارة لدى المترجمين الجدد بالتحديد. وتبرز هذه النتائج تكشف الفجوة بين ديناميات العالم الحقيقي لمهنة الترجمة وبين ديناميات الغرفة الصفية فخلال فترة الدراسة عادةً ما يُمنح الطلاب وقتاً أكثر من كافٍ لإنجاز فروض الترجمة ، ولا يتعرضون لأي ظروف يضّطرون معها للنقاش والمفاوضة حول المهلة المقترحة ، وترتبط هذه المهارة ارتباطاً وثيقاً بمهارة " تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة" التي جاءت ثالثاً من حيث الأهمية بنسبة 66% ، وكان معدّل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%. ومن جديد ، فإن ظروف الدراسة وبعدها كل البعد عما يمكن أن يواجه المترجم في حياته العملية تقوّض قدرته على تقييم الوقت اللازم لترجمة نصّ ما على اختلاف درجات التعقيد.

وقد تعود أسباب نقص هذه المهارة أيضاً إلى أن مساقات الترجمة تدّرس بمعزل عن أدواتها الحديثة ، أي أن الطالب لا يُلزم باستخدام تقنيات الترجمة بمساعدة الحاسوب. وقد يكون من المفيد هنا النظر في تبّني أشكال التدريس القائمة على المشاريع كتلك التي نادى بها كيرالي (2000) وماريا دافيز (2004).

وأتت مهارتا قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب والردّ بسرعة على طلبات الترجمة في المرتبة الثانية من حيث الأهمية (83%) وكان معدل تكرار نقص هاتين المهارتين (67%). وهذا أيضاً يرتبط بالفارق الشاسع بين ديناميات الغرفة الصفّية وبين الواقع العملي في الترجمة فعادة ما يُعطى الطلاب فروضاً بسيطة تتضمن ترجمة وثيقة جديدة ، الأمر الذي لا يحفز على التفكير أو الخروج بحلول للمشاكل التي قد تواجه المترجم في حياته العملية. فالعديد من طلبات الترجمة في عالم العمل لا تكون بهذه البساطة ، وإنما قد تنضوي على تعقيدات مثل المواد التي يوفرها العميل كمرجع أو التعديل على طلب سابق أو غيرها من التعقيدات.

وجاءت أخيراً من حيث الأهمية "المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة" بنسبة 50% وكان معدل تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد 50%. وهذا يبرهن من جديد على واقعية المؤسسات وإدراكها لأهمية الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية ، فإنها وإن كانت تُقدّر المرونة والعمل ساعات إضافية ، إلّا أنها لا تلزم موظفيها بذلك. ويمكن الإضافة ، أن المترجم إذا امتلك مهارات التواصل والتفاوض ، فإنه قد لا يضطر إلى العمل ساعات إضافية.

2- **مهارات المجموعة (ب): تحليل النصّ الأصلي وفهمه:** تتضمن هذه المجموعة أربع مهارات ، هي: 1) إتقان اللغة الأصل ، 2) الإلمام بمجال المادة المترجمة ، 3) القدرة على فهم النصوص غير الواضحة ، 4) دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف الأخطاء في النصّ الأصلي.



الشكل رقم (20): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ب) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

يتضح من نتائج الاستبانة أن المترجمين الجدد يمتلكون قدراً مرضياً من مهارات هذه المجموعة. فلم تقع أي منها داخل المنطقة الحمراء ، وجاءت مهارتان على الخطّ المتاخم لها.

1- إتقان اللغة الأصل: كما هو متوقع فإن إجادة اللغة أصل هي المهارة الأكثر أهمية (84%) ، وهذه المهارة هي جوهر عملية الترجمة ولا يمكن ممارسة الترجمة دونها. وتكرر نقص هذه المهارة لدى المترجمين الجدد بنسبة 33% ،

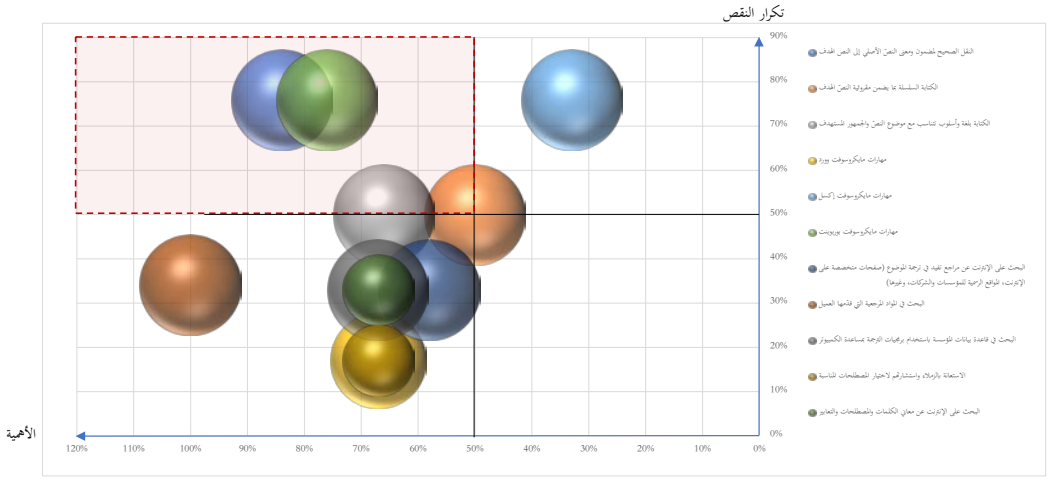
2- القدرة على فهم النصوص غير الواضحة: وبلغت أهميتها 66% ، وترتبط هذه المهارة ارتباطاً وثيقاً بمهارة إتقان اللغة الأصل ، فلا يمكن تفسير النصوص الغامضة والمعقدة دون إتقان اللغة الأصل. وترتبط أيضاً بنقل المعنى والسياق والمغزى نقلاً سليماً إلى اللغة الهدف. وكشفت نتائج الاستبانة أن 50% من المترجمين الجدد يفتقدون هذه المهارة ، ويمكن تعزيز هذه المهارة بتعرض الطلاب إلى نصوص معقدة نوعاً ما أو نصوص كتبها أشخاص غير ناطقين باللغة الأصل إذ يمكن أن يتصف بعضها بالغموض نتيجة تأثير اللغة الأم أو عدم امتلاك كافة مهارات اللغة الأصل.

3- الإلمام بمجال المادة المترجمة: جاءت نتائج قياس هذه المهارة متوافقة مع نتائج السؤال عن التخصص في ترجمة مواد في مجال معين إذ بدت المؤسسات غير مهتمة بالتخصص ، وهنا جاءت نتيجة قياس أهمية الإلمام بمجال المادة المترجمة 50% وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33% ، مما يعني أن المترجم قادر على ترجمة المواد في كافة المجالات حتى لو لم يكن متخصصاً في هذا المجال ، ويكفي معرفة بعض المصطلحات والتعبيرات للتمكّن من ترجمة المواد المتخصصة.

4- دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف الأخطاء في النصّ الأصلي: هنا برهان جديد على واقعية توقعات المؤسسات الخاصة ، فجاءت أهمية هذه المهارة 50% ، وتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد بنسبة 33% أي أن 67% من

المترجمين الجدد يمتلكون دقة الملاحظة ويوفقون في الكشف عن الأخطاء في النصّ الأصلي ، وهو ما يُثبت فهمهم للنصّ الأصلي ويتوافق مع نتيجة "إتقان اللغة الأصل".

3- **مهارات المجموعة (ج): مهارات إنتاج النصّ الهدف:** تتضمن هذه المجموعة إحدى عشرة مهارة تشمل مهارات اللغة الهدف ، وهي: 1) النقل الصحيح لمضمون ومعنى النصّ الأصلي ، 2) الكتابة السلسة بما يضمن المقروئية ، 3) الكتابة بلغة وأسلوب تتناسب مع الموضوع والجمهور المستهدف ، ومهارات الحاسوب: 4) مهارات مايكروسوفت وورد ، 5) مهارات مايكروسوفت إكسل ، ومهارات مايكروسوفت بوربوينت ، ومهارات البحث والتعاون مع الزملاء في خمس مهارات كما في الشكل أدناه.



الشكل رقم (21): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (ج) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

كشفت نتائج الاستبانة عن أهمية مهارات إنتاج النصّ الهدف الأدواتية واللغوية ، إذ جاءت الغالبية العظمى من هذه المهارات في النصف الأيسر من الرسم البياني أعلاه (أي أن أهميتها تزيد على 50%).

1- المهارات اللغوية: جاءت نتائج المهارات اللغوية مثيرة للدهشة ، فالمترجمون الجدد على الرغم من إتقانهم للغة الأصل (بنسبة 84%) إلا أنهم لا يوفقون (بنسبة 67%) في نقل المعنى إلى اللغة العربية. وقد يكون من الأسباب تعيين خريجي اللغات الذين ينصبّ تركيز دراستهم على اللغة الأصل دون اللغة الأم. ويظنّ البعض بقصور في اللغة العربية ونقص في مفرداتها التي تواكب ما يستجدّ من مصطلحات ومفردات باللغات الأخرى. فعلى سبيل المثال ، خلُص بحث أجراه (Dadoo & Mohamed) إلى ما يلي: "ترجع الأخطاء في الترجمة أساساً إلى النقص في المفردات العربية ، فضلاً عن الترجمة الحرفية وعدم الطلاقة والثقة في استخدام التراكيب العربية والتدقيق النحوي". وقد تُثير "تهمة" نقص المفردات في اللغة العربية استهجاناً ، فكيف يكون نقص في مفرداتها لعربية وهي لغة قائمة على الجذر والاشتقاق ، إلا أن المشكلة

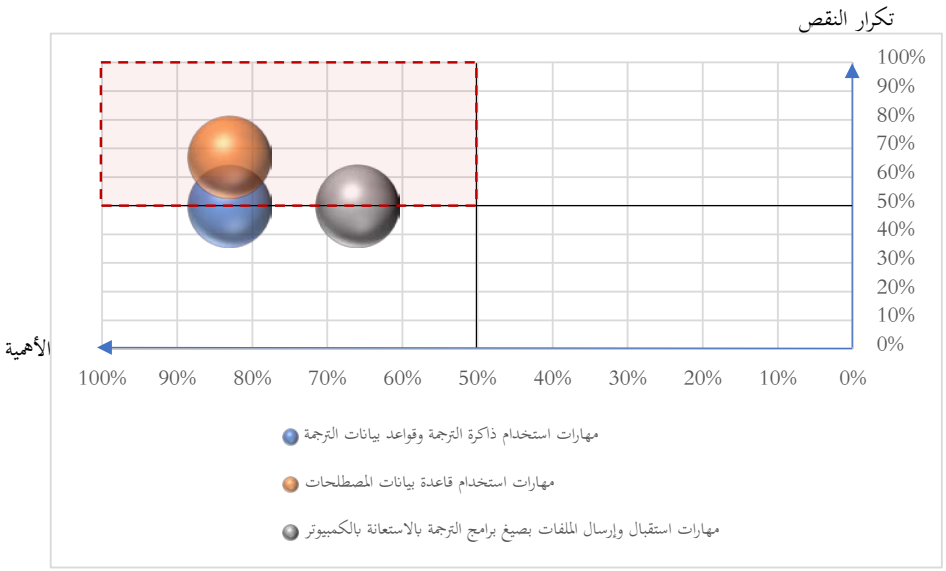
قد لا تكون في نقص المفردات وإنما في قلة الذخيرة المعجمية ، وقد يكون الفرق الشاسع بين اللغة العربية الفصحى الحديثة واللهجات المحكية في الدول العربية سبباً مشتركاً في عدم القدرة على اختيار المفردات الصحيحة أو إنتاج مفردات جديدة وعدم الطلاقة والثقة في استخدام التراكيب العربية. ويمكن التغلّب على هذا النقص بحثّ الطلاب على القراءة أكثر والاستماع إلى البرامج الوثائقية والعلمية باللغة العربية. وتكرر نقص مهارتي الكتابة بأسلوب سلس وبأسلوب يتناسب مع الموضوع والجمهور المستهدف بنسبة 50% ، وهي نسبة وأن كانت كبيرة نوعاً ما إلا أنها تظلّ أقل من نسبة تكرار الخطأ في نقل المعنى ، ولعلّ السبب يعود إلى أن المترجمين الجدد في سعيهم لإثبات جدارتهم "ينشغلون عن بسمة الورد بوشم الآنية" فيقعون في المنطقة الرمادية فلا يوفقون لا في المعنى ولا في الأسلوب.

2- المهارات الأدواتية: وهي مهارات الحاسوب بشكل عام ، والظاهر أن أهمية المهارات الأدواتية ينبع أحياناً من نقص فيها ، فنرى أن أهم الأدوات هي بوربوينت بنسبة (67%) وأن تكرار نقصها لدى المترجمين الجدد يبلغ أيضاً (67%). والمترجم إلى العربية ، وغيره من مترجمي اللغات التي تكتب من اليمين إلى اليسار ، أحوج من غيره إلى مهارات بوربوينت لأن غالبية اللغات الأخرى لا تتطلب قلب اتجاه الشرائح إذا كانت أصلاً تكتب من اليسار إلى اليمين. ويمكن تعزيز هذه المهارات بتنويع صيغ المواد التي يترجمها الطالب أثناء الدراسة ، فلا تقتصر على ملفات "الوورد" بل يمكن أن تكون الفروض الدراسية بصيغ أخرى مثل بوربوينت وإكسل وغيرها.

3- مهارات البحث: يبدو أن المترجمين لا تنقصهم مهارات البحث على الإنترنت أو في قواعد البيانات المتاحة لهم ، ولعلّ ذلك يُفسّر نجاح غير الدراسين للترجمة في دخول سوق الترجمة ، إذ أصبحت شبكة الإنترنت مدرسة إلكترونية تُدّرس كافة العلوم والفنون.

مهارات المجموعة د: مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب: وتتضمن هذه المجموعة ثلاث مهارات: 1) مهارات استخدام ذاكرة الترجمة وقواعد بيانات الترجمة. 2) مهارات استخدام قواعد بيانات المصطلحات. 3) مهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب.

النتائج:

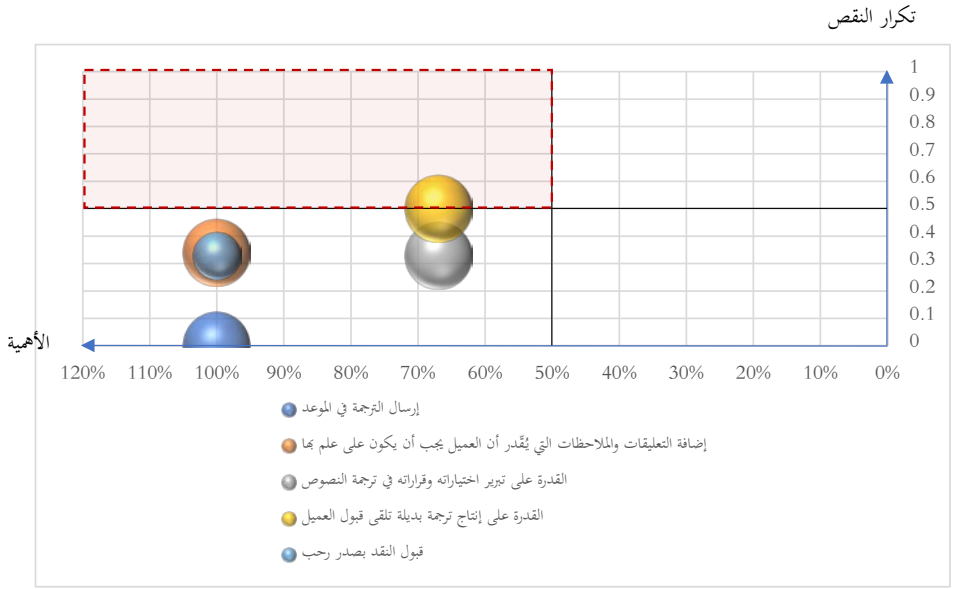


الشكل رقم (22): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (د) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

يُظهر الشكل أعلاه أن مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب تقع جميعها داخل المنطقة الحمراء أو متاخمة لحدودها. ويبدو أن استخدام قواعد بيانات المصطلحات، على ما لها من أهمية (83%)، يتكرر نقصها لدى المترجمين الجدد (67%). ومن جديد، فإن سبب ضعف هذه المهارة بالتحديد، ومهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب، يعود إلى الفصل في تدريس المهارات اللغوية والمهارات الأدواتية في معاهد وكليات تدريب المترجمين، وبطبيعة الحال، فإن الخريجين من غير دارسي الترجمة، لا يتعلمون هذه المهارات ويتعاملون معها لأول مرّة عند دخولهم سوق الترجمة. وتأكيداً لما سبق، فمن الضروري أن يكون هناك دمج في تعليم المهارات اللغوية والأدواتية في معاهد وكليات الترجمة، فالفصل بينها في وقتنا الحالي كمحاولة تعليم شخص ما الكتابة دون إعطائه ورقة وقلماً!

مهارات المجموعة هـ: تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد: تتضمن هذه المجموعة خمس مهارات، هي: 1) إرسال الترجمة في الموعد المحدد، 2) إضافة التعليقات التي يُقدّر أن العميل يجب أن يكون على علم بها، 3) القدرة على تبرير الاختيارات والقرارات في ترجمة النصوص، 4) القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل، 5) قبول النقد بصدر رحب.

النتائج:



الشكل رقم (23): الرسم الديكارتي لنتائج أهمية مهارات المجموعة (هـ) وتكرار نقصها لدى المترجمين الجدد

يُظهر الشكل أعلاه أن مهارات المرحلة النهائية من عملية الترجمة جميعها على قدر من الأهمية ، حالها حال مهارات المرحلة الأولى ، إذ وقعت جميعها في النص الأيسر من الرسم البياني. وعلى عكس مهارات المرحلة الأولى من الترجمة التي يفتقدها عدد كبير من المترجمين الجدد ، يبدو أنهم لا تنقصهم مهارات المرحلة الأخيرة. ومع ذلك ، فقد تُثير بعض هذه النتائج استغراباً ، إذ نسبة النجاح في إرسال الترجمة في الموعد المحدد هي 100% ، وقد يتعارض ذلك مع النقص الملحوظ في مهارة " التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة" التي تكرر نقصها بنسبة 67% ، ومهارة تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة التي تكرر نقصها بنسبة 50%. وقد يمكن السرّ هنا في عبارة "بالجودة المطلوبة" ، إذ قد ينجح المترجم في إرسال الترجمة في الموعد المحدد ، إلا أن ذلك قد يكون على حساب الجودة المطلوبة ، وتتفاوت الجودة المطلوبة من مؤسسة إلى أخرى وكما ورد في السؤال عن تقييم اختبارات الترجمة (السؤال العاشر ، ص. 47) إلّا أن النقل الصحيح للمعنى يبقى المعيار الأهم عند تقييم الجودة. وقد تتوافق هذه النتيجة مع أهمية القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل (67%) مما يعني أن هناك حالات لا يرضى فيها العملاء عن الترجمة الأولى ويطلبون تعديلاً عليها ، ومع ذلك ينجح فقط 50% من المترجمين الجدد في إنتاج ترجمة جديدة تلقى قبول العميل. وقد تبرز هنا فرصة أخرى لتعزيز القدرة التنافسية لدى خريجي الترجمة وذلك بتدريبهم خلال الدراسة على إنتاج أكثر من ترجمة أو إعادة ترجمة ما ترجمه زملائهم في بيئة تفاعلية تحاكي عالم العمل.

خلاصة البحث والتوصيات:

يبدو أن معاهد وكليات الترجمة ، غير مدركة لواقع سوق العمل أو متجاهلة له ، فلا تنمّي المهارات التي تعزز القدرة التنافسية لدى خريجيها. وفي استقصاء للمهارات التي يحتاجها سوق العمل يبرز أن العلّة لا تكمن في محتوى المادة التدريبية وإنما في شكلها. إذ تفصل بين المهارات المعرفية اللغوية وبين المهارات الأدواتية والشخصية.

وبالنسبة للخريجين الجدد الباحثين عن عمل، يمكن استخلاص التوصيات التالية من هذا البحث:

1- فرص العمل لدى شركات خدمات الترجمة أكبر من فرص العمل في الشركات المتخصصة في مجالات أخرى ، إذ أن الأولى تتطلب سنوات خبرة أقل أو حتى تقبل الخريجين الجدد. فإن لم ينجح الخريج الجديد في الحصول على وظيفة في مؤسسة كبيرة ، وهو المرجّح ، فعليه التوجه إلى شركات خدمات الترجمة.

2- بعد اكتساب الخبرة والتقدّم بطلبات التوظيف إلى مؤسسات كبرى ، على المرّشح عند التقدّم لاختبار الترجمة أن يركزّ على النقل السليم للمعنى فهو المعيار الأكثر أهمية بعد الخبرة ، وإن سنح له الوقت ، يمكنه المبادرة ومحاولة إنتاج ترجمة أخرى لإظهار قدراته. وفي المقابلة الشخصية ، تُقدّر المؤسسات التواصل بوضوح وثقة ، فهو في الغالب الغرض الرئيسي من المقابلة الشخصية ، وعلى المرّشح أن يكون ملماً بتقنيات الترجمة بمساعدة الحاسوب وآخر مستجدّاتها والمبادرة إلى اقتراح استخدامها أن لم تكن المؤسسة تستخدمها.

3- الترجمة المتخصصة في مجال معين لا تزيد من فرص التوظيف.

ويمكن تلخيص المهارات التي تعتبرها المؤسسات الخاصة مهمة لكنها غائبة في الغالب عند الاختيار، فيما يلي:

1- مهارات المجموعة (أ) جميعها ، فغالبية المترجمين الجدد غير متمرسين في التواصل الواضح عند استقبال طلبات الترجمة ، ويعود السبب في ذلك إلى أن التدريب الذي يتلقونه خلال دراستهم الترجمة هو تدريب أكاديمي وقلّما يركّز على الجوانب العملية والحرفية من المهنة.

2- القدرة على ترجمة النصوص غير الواضحة ؛ بسبب ضعف مهارات التواصل فإن المترجمين نادراً ما يتواصلون مع العميل طلباً لتوضيح النصوص الغامضة ، وغالباً ما يحاولون إنتاج ترجمة بنفس القدر من الغموض ، وهي استراتيجية غالباً ما لا تلاقي نجاحاً ، فالمعنى يبقى في رأس المؤلف.

3- مهارات اللغة العربية ، والتي يُفترض أن تكون اللغة الأم.

4- مهارات مايكروسوفت بشكل عام ، وأهمها مهارات بوربوينت.

5- مهارات استخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب.

لا يمكن إلقاء اللوم على معاهد وكليات تدريب المترجمين ، إذ إن نسبة كبيرة من العاملين في الترجمة لم يلتحقوا بمثل هذه المعاهد. ولا يسع هذه المعاهد والكليات في سبيل تعزيز القدرة التنافسية لدى خريجيها إلا أن تبقى على اطلاع بحال سوق الترجمة والتواصل بشكل مباشر أو غير مباشر مع أصحاب العمل وفهم احتياجاتهم دائمة التغيّر.

ويمكن من نتائج هذه البحث الخروج بمجموعة توصيات لمعاهد وكليات الترجمة لتعزيز القدرة التنافسية لدى خريجيها وخصوصاً في مرحلة الماجستير:

1- تُظهر النتائج أن المهارات التي يفتقدها سوق العمل هي مهارات تفاعلية ومهارات تواصل ، ويمكّن صقل مهارات الطلاب في التواصل والتفاعل عن طريق تغيير شكل التدريب الذي يتلقاه أثناء الدراسة فعلى سبيل المثال يمكن تبني منهجية التدريس القائمة على المشاريع التي دعا إليها كيرالي (2000) وماريا دافيز (2004) بدمج كافة المساقات ، مع الإبقاء على محتواها ووزنها في عدد الساعات المعتمدة ، في قاعة تحاكي بيئة العمل ، حيث يُمثّل المدرسون دور العميل ويرسلون بطلبات الترجمة في صيغ ومواضيع متنوعة إلى مدير المشروع الذي يتناوب عليه الطلاب. ويتعمّد المدرسون أن تتضمن النصوص المرسلة والمواعيد المطلوبة صعوبات وتحدّيات. وبذلك يتعلم الطالب الذي يؤدي دور مدير المشروع مهارات التواصل والتفاوض. ومن ثم يُقدّر مدير المشروع الزمن اللازم لإنجاز الترجمة ويوزعه على زملائه باستخدام تقنيات الترجمة بمساعدة الحاسوب ، ويُعّين كذلك مراجعاً لتقييم عمل المترجم ، وفي النهاية يتدخل المدرس لتعزيز الممارسات الجيدة والإشارة إلى الممارسات الخاطئة. وباختصار ، وكما ذكر سابقاً فإن تصميم تدريب المترجمين بطريقة تحاكي بيئة العمل حيث يؤدي المدّرس دور المراقب والموجّه. قد لا تؤدي فحسب إلى تعزيز مهارات الطلاب وقدراتهم التنافسية بعد التخرج ، بل قد تؤدي أيضاً إلى تخفيف العبء على المدرس.
2- يمكن لمعاهد وكليات تدريب المترجمين أن تتحول إلى مراكز فكر وإنتاج المعرفة في مجال الترجمة ، وذلك بتخصيص جلسات عصف ذهني للطلبة لصياغة قواعد لمجالات الترجمة المختلفة ، وقواعد الكتابة بأساليب.

الملحق:

وثائق الاستبانة:

دراسة معايير اختيار المترجم في المؤسسات الخاصة وتوجيه مساقات تدريس الترجمة لتعزيز القدرة التنافسية لدى خريجيها

السادة الكرام ،

تحية طيبة وبعد ،

نشكر لك رغبتك في المشاركة في هذا الاستبانة التي تطرح أسئلة تتناول معايير اختيار المترجمين الجدد في المؤسسات الخاصة. ونقدّر عالياً إجاباتك التي سنستفيد منها في تحديد الفجوات بين برامج تدريب المترجمين وطلب السوق واقتراح محتوى وشكل "برنامج التدريب المثالي لتخريج مترجمين مؤهلين" بما يخدم المترجمين وسوق العمل. ونؤكد لك احترامنا لخصوصيتك وسرية المعلومات المؤسسية وهوية المؤسسات المشاركة في الاستبانة ، إذ سيتم تحليل الإجابات بشكل مجمع دون الإشارة إلى مصدرها. ونؤكّد لك أننا لن ننشر أيًا من المعلومات الشخصية في هذا البحث. والأهم من ذلك ، فإن لك الحق في التوقف عن المشاركة أو الانسحاب من هذا البحث في أي وقت دون تبرير. ويحق لك أيضًا طرح أي سؤال وتلقي إجابة مرضية في أي وقت.

تقديرًا لوقتك ، تم إعداد أسئلة الاستبانة بحيث لا يستغرق الردّ عليها أكثر من 15 دقيقة.

يرجى التوقيع أدناه كدليل على موافقتك على المشاركة في هذا الاستطلاع. وبالتوقيع على هذا النموذج ، فإنك تمنحنا الإذن لاستخدام المعلومات أو الآراء التي تقدمها حصرياً لأغراض هذا البحث.

وبالتوقيع على هذا النموذج ، فإنك توافق أيضًا على ما يلي:

1. أنت تشارك بمحض إرادتك في هذا الاستبانة
2. أنت على علم بطبيعة هذا البحث وموضوعه وأهدافه
3. أن الباحثة قد أوضحت وجوب الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية وهوية المشاركين ومصالحهم والإجراءات المتخذة لحماية خصوصية البيانات التي تم الحصول عليها ومدّة حفظها وتاريخ إلغائها بعد نهاية الدراسة.
4. أنك تعلم أن لك تمام الحرّية في المشاركة في الاستبانة أو الامتناع كلياً عن الإجابة على الأسئلة المطروحة عليم متى تشاء لأسباب شخصية دون تبرير قرارك.

مع جزيل الشكر والامتنان على تعاونك وإسهامك في إنجاز هذا البحث العلمي.

القسم الأول: عن المؤسسة

1. في أي مجال تعمل مؤسستك ؟

- ❑ خدمات الترجمة
- ❑ الاستشارات الإدارية
- ❑ الخدمات القانونية
- ❑ الخدمات المالية
- ❑ التسويق والنشر
- ❑ مجال آخر ، يرجى التحديد

.....

2. ما هي الدولة/الدول التي تعمل فيها مؤسستك وتقدم فيها أو لها خدمات الترجمة إلى العربية ؟

3. كم عدد المترجمين في مؤسستك ؟ (بدوام كامل أو غير ذلك)

القسم الثاني: اختيار المترجمين الجدد

4. يرجى ترتيب المعايير التالية حسب أهميتها بالنسبة لمؤسستك ترتيبا تنازليا من الأهم (4) إلى الأقل أهمية **(1)**

المؤهل الأكاديمي (درجة جامعية أو شهادة عليا)				
الخبرة العملية				
اجتياز اختبار الترجمة				
اجتياز المقابلة الشخصية				

5. بالنسبة للمؤهل الأكاديمي كيف تقيّم مؤسستك شهادة البكالوريوس أو الماجستير في الترجمة

- ❖ نشترط شهادة البكالوريوس في الترجمة كحدّ أدنى
- ❖ نشترط شهادة جامعية في في آداب اللغة المترجم منها كحدّ أدنى
- ❖ نشترط شهادة جامعية في أي مجال يرتبط بمجال عمل المؤسسة كحدّ أدنى
- ❖ لا نشترط شهادة جامعة
- ❖ غير ذلك ، يرجى التحديد

.....

6. في حال كانت شهادة البكالوريوس في الترجمة شرطاً لتعيين المترجمين في مؤسستك ، ما هي أهمية شهادات الترجمة المتخصصة الترجمة القانونية ، الاقتصادية ، الإعلامية)،غير ذلك)

- ❖ تعتبر شرطا أساسياً لقبول الموظف
- ❖ لا ننظر في التخصص ، ويكفي أن يكون المرشح حاصلاً على شهادة متخصصة في الترجمة
- ❖ غير ذلك ، يرجى التحديد

.....

7. ما هي أهمية الشهادات أو الدورات التدريبية في الترجمة بمساعدة البرامج الحاسوبية .

- ❖ تعتبر شرطا أساسيا لقبول الموظف
- ❖ لها أفضلية ولكنها ليست متطلباً
- ❖ لا نشترطها لإننا نقدمبرنامجاً تدريبياً للموظفين الجدد
- ❖ لا نستخدم برامج الترجمة بمساعدة الحاسوب في مؤسستنا
- ❖ غير ذلك ، يرجى التحديد

.....

8. بالنسبة للتدريب العملي الذي يخوضه المرشح كجزء من شروط الحصول على الشهادة الجامعية

- ❖ نعتبره خبرة عملية
- ❖ يمكن أن نعتبره خبرة عملية إذا كان التدريب لدى مؤسسة تعمل في نشاط مشابه لنشاط مؤسستنا
- ❖ لا نعتبره خبرة عملية ، ولكنه قد يمنح الأفضلية
- ❖ غير ذلك ، يرجى التحديد

.....

9. ما هي المعايير المهمة في اجتياز الاختبار ، الرجاء ترتيبها تنازليا من الأهم (5) إلى الأقل أهمية (1)

النقل الصحيح لمعنى النص الأصلي					
سلاسة الأسلوب وملاءمته للموضوع					
سرعة الأداء					
استعمال المصطلحات المناسبة للمؤسسة					
خلو النص من الأخطاء النحوية					

10. ما هي معايير اجتياز المقابلة الشخصية في مؤسستك

- ❑ التمكن من مهارات التواصل
- ❑ إجراء ترجمة جديدة وجيزة خلال المقابلة
- ❑ القدرة على الإجابة على أسئلة محضرة مسبقا
- ❑ غير ذلك ، يرجى التحديد

.....

11. ما هو الحد الأدنى لعدد سنوات الخبرة المطلوبة للبتّ في قرار التوظيف

القسم الثالث: المترجمون الجدد (يعملون لدى المؤسسة لمدة تقل عن سنة):

ما مدى أهمية المعارف والخبرات والسلوكيات التالية في تقييم الموظفين الجدد:	مهمة جداً	مهمة	غير مهمة نوعاً ما	غير مهمة	لا ينطبق
1. سرعة الاستجابة لطلبات العميل والقدرة على تقييمها وإدارة توقعات العميل:					
(1) الردّ بسرعة على طلبات الترجمة					
(2) قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب					
(3) تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة					
(4) التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة					
(5) المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة					
2. تحليل النصّ الأصلي وفهمه:					
(6) إتقان اللغة الأصل (المصطلحات والتعابير والتراكيب اللغوية والاستعارات وغيرها)					
(7) الإلمام بمجال المادة المترجمة					
(8) القدرة على فهم النصوص غير الواضحة (على سبيل المثال المواد التي يكتبها أشخاص لغتهم الأم غير اللغة التي يكتبون بها)					
(9) دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف أخطاء في النصّ الأصلي					
3. مهارات أنتاج النصّ الهدف:					
(10) النقل الصحيح لمضمون ومعنى النصّ الأصلي إلى النص الهدف					
(11) الكتابة السلسلة بما يضمن مقروئية النصّ الهدف					
(12) الكتابة بلغة وأسلوب تتناسب مع موضوع النصّ والجمهور المستهدف					
(13) القدرة على إنتاج النصّ الهدف بنفس تنسيق النصّ الأصلي					
(14) مهارات مايكروسوفت وورد (الجداول والفهارس والحاشيات والملاحظات وتعب التغييرات ، والتصحيح الإملائي الذاتي ، وغيرها...)					
(15) مهارات مايكروسوفت إكسل					
(16) مهارات مايكروسوفت بوربوينت (تدوير الصفحات والأشكال للقراءة من اليمين إلى اليسار ، وغيرها)					
(17) البحث على الإنترنت عن معاني الكلمات والمصطلحات والتعابير					
(18) البحث على الإنترنت عن مراجع تفيد في ترجمة الموضوع (صفحات متخصصة على الإنترنت ، المواقع الرسمية للمؤسسات والشركات ، وغيرها)					
(19) البحث في المواد المرجعية التي قدّمها العميل					

(20) البحث في قاعدة بيانات المؤسسة باستخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب					
(21) الاستعانة بالزملاء واستشارتهم لاختيار المصطلحات المناسبة					
4. مهارات استخدام برمجيات الترجمة بالاستعانة بالحاسوب:					
(22) مهارات استخدام ذاكرة الترجمة (قواعد بيانات الترجمة)					
(23) مهارات استخدام قاعدة بيانات المصطلحات					
(24) مهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بالاستعانة بالكمبيوتر					
5. تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد					
(25) إرسال الترجمة في الموعد وإضافة التعليقات والملاحظات التي يُقَدر أن العميل يجب أن يكون على علم بها					
(26) قبول النقد بصدر رحب					
(27) القدرة على تبرير الاختيارات والقرارات في ترجمة النصوص					
(28) القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل					

القسم الرابع: تكرار نقص المهارات لدى المترجمين الجدد (يعملون لدى المؤسسة لمدة تقل عن سنة):

ما مدى تكرار نقص هذه المهارات لدى المترجمين الجدد	دائماً	غالباً	نادراً	أبداً	لا ينطبق
1. سرعة الاستجابة لطلبات العميل والقدرة على تقييمها وإدارة توقعات العميل:					
(1) الردّ بسرعة على طلبات الترجمة					
(2) قراءة الطلب وتحليله وفهم المطلوب					
(3) تقييم الوقت اللازم لإنجاز الترجمة بالجودة المطلوبة					
(4) التواصل الواضح بشأن ما يمكن إنجازه في المدّة المقترحة					
(5) المرونة والاستعداد للعمل ساعات إضافية لتلبية الطلبات العاجلة					
2. تحليل النصّ الأصلي وفهمه:					
(6) إتقان اللغة الأصل (المصطلحات والتعابير والتراكيب اللغوية والاستعارات وغيرها)					
(7) الإلمام بمجال المادة المترجمة					
(8) القدرة على فهم النصوص غير الواضحة (على سبيل المثال المواد التي يكتبها أشخاص لغتهم الأم غير اللغة التي يكتبون بها)					
(9) دقة الملاحظة والقدرة على اكتشاف أخطاء في النصّ الأصلي					
3. مهارات أنتاج النصّ الهدف:					
3.1 المضمون:					
(10) النقل الصحيح لمضمون ومعنى النصّ الأصلي إلى النص الهدف					
(11) الكتابة السلسلة بما يضمن مقروئية النصّ الهدف					
(12) الكتابة بلغة وأسلوب تتناسب مع موضوع النصّ والجمهور المستهدف					
3.2 الشكل:					
(13) القدرة على إنتاج النصّ الهدف بنفس تنسيق النصّ الأصلي					
(14) مهارات مايكروسوفت وورد (الجداول والفهارس والحواشي والملاحظات وتعقب التغييرات ، والتصحيح الإملائي الذاتي ، وغيرها...)					
(15) مهارات مايكروسوفت إكسل					
(16) مهارات مايكروسوفت بوربوينت (تدوير الصفحات والأشكال للقراءة من اليمين إلى اليسار ، وغيرها)					

3. 4 البحث:					
(17) البحث على الإنترنت عن معاني الكلمات والمصطلحات والتعابير					
(18) البحث على الإنترنت عن مراجع تفيد في ترجمة الموضوع (صفحات متخصصة على الإنترنت ، المواقع الرسمية للمؤسسات والشركات ، وغيرها)					
(19) البحث في المواد المرجعية التي قدّمها العميل					
(20) البحث في قاعدة بيانات المؤسسة باستخدام برمجيات الترجمة بمساعدة الحاسوب					
(21) الاستعانة بالزملاء واستشارتهم لاختيار المصطلحات المناسبة					
4. مهارات استخدام برمجيات الترجمة بالاستعانة بالحاسوب:					
(22) مهارات استخدام ذاكرة الترجمة (قواعد بيانات الترجمة)					
(23) مهارات استخدام قاعدة بيانات المصطلحات					
(24) مهارات استقبال وإرسال الملفات بصيغ برامج الترجمة بالاستعانة بالكمبيوتر					
5. تسليم طلبات الترجمة وتقبّل النقد					
(25) إرسال الترجمة في الموعد وإضافة التعليقات والملاحظات التي يُقّدر أن العميل يجب أن يكون على علم بها					
(26) قبول النقد بصدر رحب					
(27) القدرة على تبرير الاختيارات والقرارات في ترجمة النصوص					
(28) القدرة على إنتاج ترجمة بديلة تلقى قبول العميل					

المراجع:

Abu-ghararah, B. (2017). The Gap between Translator Training and the Translation Industry in Saudi Arabia. *AWEJ for translation & Literary Studies*, pp. 107-118.

Al-Batineh, M., & Bilali, L. (2017). Translator training in the Arab world: are curricula aligned with the language industry? *The Interpreter and Translator Trainer, 11:2-3*, pp. 187-203. doi:10.1080/1750399X.2017.1350900

Albir, A. (Ed.). (2017). *Researching translation competence by PACTE group* (Vol. 127). John Benjamins Publishing Company.

Al-Hadithy, T. (2015). The Traditional Vs. The Modern Translation Classroom: A need for New Directions in The UAE Undergraduate Translation Programs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, pp. 180-187.

André QUEIRÓS, D. F. (2017). STRENGTHS AND LIMITATIONS OF QUALITATIVE AND QUANTITATIVE RESEARCH METHODS. *European Journal of Education Studies, [S.l.]*, pp. 369-387.

Beeby, A. (2004). Translation in Undergraduate Degree Programmes. In K. Malmkjæ (Ed.). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

Caminade, M., & Pym, A. (1998). Retrieved July 2020, from https://usuaris.tinet.cat/apym/on-line/training/1998_training_institutions.pdf

Dadoo, Y., & Mohamed, Y. (n.d.). fī al-ṣuʿūbāt al-tīyah tawājahhān ṭalāb al-lugat al-ʿArabīyat bi-al-ṣaff al-khāmis al-thānawī fī jumhūrīya Maurīshīwas. *(Doctoral dissertation).* Retrieved from https://core.ac.uk/reader/43171198

Davies, M. G. (2004). *Multiple Voices in the Translation Classroom: Activities, tasks and projects.* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

De Laet, F. (2010). Mock Conferences: A Challenge for Trainer and Trainee. In K. G.-C. Valerie Pellatt (Ed.), *Teaching and Testing Interpreting and Translating* (Vol. 2, pp. 251-260). Bern : Peter Lang AG, International Academic Publishers.

Defeng, Li. (2007). Translation curriculum and pedagogy: Views of administrators of translation services. *19.1*, pp. 105-133.

Delisle, J. (1999). *Utilité de la théorie en enseignement de la traduction.* Retrieved July 2020, from Aacademia.edu:

https://www.academia.edu/5981786/Utilit%C3%A9_de_la_th%C3%A9orie_en_enseignement_de_la_traduction

Dimitrova, B. E. (2005). *Expertise and explicitation in the translation process.* (Vol. 64). John Benjamins Publishing.

From teacher-centred to learning-centred classrooms in translator education: .(2003) .Don Kiraly *Innovation and e-learning in translator training:* ?Control, chaos or collaboration .31-27 ،*Reports on online Symposia*

Gouadec, D. (2007). *Translation as a Profession* (Vol. 73). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

Katan, D. (2009). Translation theory and professional practice: A global survey of the great divide. *HERMES-Journal of Language and Communication in Business*, pp. 111-153. doi:https://doi.org/10.7146/hjlcb.v22i42.96849

Kelly, D. (2010). Curriculum. *Handbook Of Translation Studies: Volume 1, edited by Yves Gambier and Luc van Doorslaer,*, pp. 87–93.

Khoury, O. Y. (2017). Readiness of Translation Graduates for the Job in the Jordanian Market: The Employers' Perspective. *T&I review 7*, pp. 89-112. Retrieved from http://cms.ewha.ac.kr/user/erits/download/review_7/5.pdf

Kiraly, D. (2000). *A Social Constructivist Approach to Translator Education: Empowerment from Theory to Practice.* New York: Routledge, Taylor & Francis Group.

Kiraly, D. (2003). From teacher-centered to learning-centered classrooms in translator education: Control, chaos or collaboration ? *Innovation and e-learning in translator training: Reports on online Symposia*, 27-31. doi:10.1556/Acr.1.2000.2.5

Lafeber, A. (2012). Translation at inter-governmental organizations: the set of skills and knowledge required and the implications for recruitment testing. Retrieved from http://hdl.handle.net/10803/83500

Mahmoud, M. M. (2019). Arab University Translation Program and Labor Market Requirements. *مجلة البحث العلمي في التربية*(العدد العشرون), pp. 681-712.

Mizab, M., & Bahloul, A. (2016). The Integration of Professional Translators' 21st Century Profile in Teaching Translation at Batna University. *Arab World English Journal (AWEJ)*, pp. 187-209.

Mu, L. ". (1999). *Meta: Journal des traducteurs= translators' journal, 44.1*, pp. 198-208.

Peng, H. (2019). *Research on the Maneuverability of Computer-aided Translation.* Retrieved from Web of Proceedings: https://webofproceedings.org/proceedings_series/ECS/CIAIS%202019/CIAIS007.pdf

Presas, M. (2000). Bilingual Competence and Translation Competence. In C. Schäffner, & B. Adab (Eds.), *Developing Translatoion Competence.* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.

Pringle, A. S., & O'Keefe, S. (2003). *Technical writing 101: A real-world guide to planning and writing technical documentation.* Scriptorium Publishing.

Pym, A. (1993). On the market as a factor in the training of translators. *Koiné. Quaderni di ricerca e didattica sulla traduzione e l'interpretazione*, pp. 109-121. Retrieved from https://usuaris.tinet.cat/apym/on-line/translation/market.html

Said M. Shiyab, M. G. (Ed.). (2010). *Globalization and Aspects of Translation.* Newcastle Upon Tyne, Byker, UK: Cambridge Scholars Publishing.

Schäffner, C., & Adab, B. (Eds.). (2000). *Developing translation competenc* (Vol. 38). Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing.

بناء مجتمعات المعرفة في المنطقة العربية: اللغة العربية بوابة للمعرفة. (2019). باريس: اليونسكو.

خاطر أحمد مصطفى، محمد سيد فهمي، و محمد محمود مهدلي. (2001). *البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية*. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

د. سعيدة كحيل. (2015). درس الترجمة والتأسيس المهجي. تأليف د. أحمد الكروم، *دراسات في الترجمة وآلياته المعرفية* (الصفحات 77 - 100). عمّان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع .

د. مداس أحمد. (كانون الثاني/يناير، 2011). الترجمة: الطبيعة والأداء والتكوين. *مجلة كلية الآداب واللغات بجامعة محمد خيضربسكرة (الجزائر)*.

د. منى البحر. (28 2, 2010). *ندوة مركز دراسات "الخليج": واقع الترجمة في الوطن العربي ... الحلقة الثانية (الأخيرة)* . تم الاسترداد من جريدة الخليج: http://www.alkhaleej.ae/home/print/f53c9315-c755-48f7-a351-9dc93baa2e5a/22a7dca0-5307-4ba6-8760-79d570f80d72

عبدالرحمن عدس. (2013). *أساسيات البحث التربوي*. عمان: دار الفرقان للنشر.

هاجر بوزناد. (April, 2018). *TRANS Nr. 22*. تم الاسترداد من TRANS Internet journal for cultural studies Internet journal for cultural studies: https://www.researchgate.net/publication/333675844_altrjmt_almtkhsst_wswq_alml_azmt_tkwyn_am_azmt_bramj

هاجر بوزناد. (April, 2018). *الترجمة المتخصصة وسوق العمل: أزمة تكوين أم أزمة برامج؟* تم الاسترداد من TRANS Internet journal for cultural studies Internet journal for cultural studies:

http://www.inst.at/trans/22/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%AC%D9%85
%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A9-
%D9%88%D8%B3%D9%88%D9%82-
%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-
/%D8%A3%D8%B2%D9%85%D8%A9-%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A

وزارة التجارة السعودية. (6 أيلول/سبتمبر، 1977). *أرشيف وزارة التجارة السعودية*. تم الاسترداد من
https://web.archive.org/web/20080420194713/http://www.commerce.gov.sa/circular/26-
1.asp

وزارة التجارة السعودية. (24 تموز/يوليو، 1981). تم الاسترداد من
https://web.archive.org/web/20100406072649/http://www.commerce.gov.sa/circular/26-
3.asp

وزارة العدل الإماراتية. (27 حزيران/يونيو، 1981). تم الاسترداد من
CalledFrom=&https://www.dc.gov.ae/PublicServices/LegislationDetails.aspx?ItemKey=0
LawKey=97&SourceType=1&1

وزارة العدل الإماراتية. (10 تشرين الأول/أكتوبر، 2012). تم الاسترداد من وزارة العدل الإماراتية:
https://elaws.moj.gov.ae/UAE-MOJ_LC-
Ar/00_%D9%85%D8%AA%D8%B1%D8%AC%D9%85%D9%88%D9%86/UAE-LC-
Ar_2012-10-10_00006_Kait.html?val=AL1

وزارة العدل الفلسطينية . (1 حزيران/يونيو، 1996). تم الاسترداد من
http://www.moj.pna.ps/userfiles/file/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%
D8%AA%20%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9
%D8%AF%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A%20%D8%AA%D8%
AE%D8%B5%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%AC%D9%85%D8%A9
%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D

وزارة العدل الفلسطينية. (9 تشرين الأول/أكتوبر، 1995). تم الاسترداد من
http://www.moj.pna.ps/userfiles/file/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%
D8%AA%20%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9
%D8%AF%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%8A%20%D8%AA%D8%
AE%D8%B5%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%AC%D9%85%D8%A9
%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D