

Competencias de los docentes de traducción en la escuela de traductores e intérpretes de Beirut (ETIB) y el perfil del formador EMT. Aproximación y perspectivas

Translation Teachers' Competences at the School of Translators and Interpreters of Beirut (ETIB) Compared to the EMT Translators Trainer's Profile Framework. Approaches and Perspectives

RECIBIDO 25/07/2022 | ACEPTADO 25/02/2023

 PIERRE NAJM  GINA ABOU FADEL SAAD

Ecole de traducteurs et d'interpretes de Beyrouth (ETIB),

Faculte de langues et de traduction (FDLT), Université Saint Joseph de Beyrouth (USJ)

ABSTRACT

Reflecting on the translation teaching competence at university level has become a need and a necessity in a context of globalization and digital revolution, in order to meet the challenge of excellence in an increasingly demanding labor market. The School of Translators and Interpreters of Beirut (ETIB), a member of EMT network, conducted an empirical research that identified 64 competences required from its instructors. For a better alignment with the standards and requirements of the EMT, and in order to highlight the specificities of ETIB as a higher education institution, an effort to reconcile the competences of ETIB's instructors with the competences listed in the EMT Translator Trainer Profile framework seems to be essential. Translator Trainer Profile framework.

KEY WORDS: competences, teaching, translation.

RESUMEN

Reflexionar sobre las competencias del docente de la traducción en el nivel universitario se ha vuelto una necesidad en un contexto de globalización, de revolución digital y de afán por la excelencia frente a un mercado laboral cada vez más exigente. La Escuela de Traductores e Intérpretes de Beirut (ETIB), miembro de la red EMT, ha emprendido un estudio empírico que permitió identificar 64 competencias requeridas de sus docentes. Para lograr una mejor alineación con los estándares y requisitos de la red EMT, y para destacar las peculiaridades de la ETIB como institución de educación superior, resultó imprescindible aproximar las competencias de los docentes de la ETIB a las del Perfil del Formador EMT.

PALABRAS CLAVE: competencias, enseñanza, traducción.

1. INTRODUCCIÓN

Tras las múltiples investigaciones sobre la Formación por competencias (FPC) en traducción (Hurtado Albir, 2008) llevadas a cabo, entre otros, por el grupo PACTE¹ de la Universidad Autónoma de Barcelona, un marco de referencia que “define las competencias básicas que los traductores deben de poseer para poder trabajar en el mercado actual”² es publicado por primera vez en 2009 por la red del Máster Europeo de Traducción (EMT) de la Dirección General de la Traducción (DGT)³ de la Comisión Europea. En 2017, se publica una nueva versión de este marco de referencia. La misma red EMT, cuyo objetivo es “mejorar la calidad de la formación de traductores y ayudar a los jóvenes diplomados a ingresar al mercado laboral” publica en 2013 el Perfil del Formador EMT⁴, un documento que “describe las competencias que deben poseer o adquirir los formadores en traducción a lo largo de su carrera profesional”.

La publicación del Perfil del Formador EMT podría considerarse un hito importante en el ámbito de las investigaciones traductológicas, sobre todo las que se interesan por la pedagogía de la traducción, y en particular, por las competencias de los docentes de traducción. Esta temática empieza a ocupar un lugar destacado en la literatura traductológica con, principalmente, Dorothy Kelly (Kelly, 2008) quien considera que la enseñanza de la traducción debería ser una profesión en toda regla con un perfil profesional claramente definido. Para enseñar la traducción, el mero hecho de ser traductor ya no parecer satisfacer las nuevas necesidades y exigencias que emergen tanto en el mercado laboral como en el ámbito de educación superior que, de ahora en adelante, se ve obligada a actualizarse y desarrollarse con el fin de poder seguir el ritmo de una revolución digital que afecta en pleno al sector de la educación (Davidenkoff, 2014). Sin embargo, y pese a que despierta un gran interés en materia de pedagogía de la traducción, esta cuestión de las competencias docentes sigue relativamente ignorada por las investigaciones traductológicas (Massey, Kiraly, y Ehrensberger-Dow 2019). Si bien Daniel Gouadec (Gouadec, 2002, 2007), Sonia Colina (Colina, 2003) y Dorothy Kelly (Kelly, 2005, 2008) hayan tratado el tema en profundidad, puede decirse sin embargo que pocas investigaciones traductológicas se han interesado por las competencias de los docentes de traducción (Kelly, 2008).

1 <https://grupsderecerca.uab.cat/pacte/sites/grupsderecerca.uab.cat.pacte/>

2 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/emt_competence_fwk_2017_fr_web.pdf

3 <https://blogs.ec.europa.eu/emt/fr/>

4 <https://docplayer.fr/6744536-Profil-du-formateur-emt-competences-du-formateur-en-traduction.html>

2. ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LAS COMPETENCIAS DOCENTES EN TRADUCCIÓN

En este mismo contexto traductológico, la Escuela de traductores e intérpretes de Beirut emprende investigaciones sobre las competencias docentes en traducción. Desde su adhesión a la red EMT en 2019, la Escuela se ha interesado de forma particular por las investigaciones relativas a la formación por competencias en la traducción (Hurtado Albir, 2008) así como por los marcos de referencia de la EMT, tanto el marco de referencia de las competencias de traducción como el Perfil del Formador EMT.

Con el fin de determinar las competencias docentes en traducción propias a su caso específico, la ETIB ha llevado a cabo un estudio empírico de tipo cualitativo en forma de un estudio de caso (Creswell, 2008, 2012). En varios grupos de discusión, se ha entrevistado a los docentes de traducción de primero y segundo ciclo, así como docentes de asignaturas directamente vinculadas con la traducción tales como la teoría y la historia de la traducción, la deontología y la gestión de proyectos, la terminología y la traducción automática y asistida por ordenador. Las discusiones han girado en torno a los tres saberes: saber, saber hacer y saber ser (Hurtado Albir, 2008), necesarios a la enseñanza de la traducción. Después de haber recogido los resultados del estudio (Najm y Abou Fadel Saad, 2022), ha parecido pertinente aproximar las 64 competencias identificadas en el marco de la ETIB (y clasificadas en cuatro categorías: traducción, pedagogía, psicología y tecnología) a las del Perfil del Formador EMT. Dos razones fundamentales motivan esta aproximación: en primer lugar, porque el Perfil del Formador EMT, primero y único marco de referencia en la materia hasta la fecha, sigue siendo un documento ineludible para toda investigación sobre competencias docentes en traducción, y, en segundo lugar, porque la ETIB, siendo miembro de la red EMT desde el 2019, necesita afianzar permanentemente su alineación a las normas y estándares de esta red.

3. EL PERFIL DEL FORMADOR EMT

Antes de iniciar la aproximación de las competencias docentes de la ETIB a las del Perfil del Formador EMT, es importante comprender las razones que motivaron la realización de éste último. En su introducción, se afirma claramente que este documento ha sido “redactado bajo los auspicios de la red EMT” y está destinado a “describir las competencias que deben poseer o adquirir los formadores en traducción a lo largo de su carrera profesional”. Después, y antes de detallar las competencias requeridas del formador, el documento señala que “las formaciones para docentes/formadores cambian en función de las necesidades y de los perfiles propios de los grupos diana, tales como los docentes

de lenguas, los traductores profesionales, los traductólogos, los Profesores Titulares de Universidad o los expertos en un ámbito determinado (abogados, ingenieros, etc.). Es conveniente, por lo tanto, prestar una atención particular a las instituciones y a los contextos locales”. Esta última aclaración le da a la aproximación que nos planteamos todo su sentido. Aproximar las competencias de los docentes de la ETIB a las del Perfil del Formador EMT no es sino una forma de hacer aprobar la peculiaridad de nuestro “contexto local”.

Asimismo, cabe mencionar que el Perfil del Formador EMT propone cinco categorías de competencias. La primera, titulada competencias técnicas, abarca todas las competencias relacionadas con el ejercicio de la profesión de traducción. La segunda titulada competencias relacionales, abarca las competencias relacionadas con la dimensión relacional entre docentes y entre docentes y estudiantes, así como las relacionadas con el manejo del estrés, la gestión de dificultades y la toma de decisiones. La tercera categoría titulada competencias organizacionales, abarca las competencias relacionadas con el diseño de un plan de estudios en traducción. La cuarta categoría titulada competencias pedagógicas, abarca todas las competencias relacionadas con la didáctica de la traducción. La quinta y última categoría, titulada competencias de evaluación, abarca todas las competencias que permiten evaluar tanto el nivel y las adquisiciones logrados por los estudiantes como las prácticas docentes y el plan de estudios en sí.

4. APROXIMACIÓN

4.1. Proceso y etapas

La primera etapa de la tentativa de aproximación ha sido eliminar las diferentes clasificaciones en ámbitos o categorías, tanto en el Perfil del Formador EMT como en la lista de las competencias docentes de la ETIB. Porque, en primer lugar, las clasificaciones y títulos adoptados son totalmente incompatibles, y, en segundo lugar, porque en ambos estudios se evidencia que estas clasificaciones se dan sólo a título indicativo y tienen el único objetivo de aclarar y explicitar las competencias que llevan, prueba de ello la mención que se hace, en ambos casos, sobre las competencias que podrían ser clasificadas bajo dos categorías a la vez. Puede decirse, por consiguiente, que las categorías propuestas constituyen una mera indicación sin más, y que la aproximación debería hacerse comparando las competencias listadas independientemente de su clasificación.

La segunda etapa ha consistido en trazar una tabla comparativa con dos columnas, la primera dedicada a las competencias docentes de la ETIB y la segunda a las competencias correspondientes en el Perfil del Formador EMT. Esta comparación ha permitido distinguir tres tipos de correspondencia:

- a. Correspondencia total cuando en ambos estudios se mencionan de forma explícita las mismas competencias.
- b. Correspondencia parcial, cuando en ambos estudios se mencionan de forma implícita o por extensión las mismas competencias.
- c. Correspondencia limitada, cuando las competencias de ambos estudios coinciden en al menos un punto de convergencia, sin corresponder del todo entre ellas.

Cabe mencionar que, en el caso de las correspondencias parciales y limitadas, algunas competencias del Perfil del Formador EMT han sido colocadas frente a varias competencias docentes de la ETIB a la vez, cubriendo en cada caso una dimensión diferente de las mismas.

La tercera etapa ha consistido en destacar las competencias docentes de la ETIB que no satisfacen a ninguno de los tres criterios de correspondencia mencionados más arriba y que, por ende, no corresponden a ninguna de las competencias del Perfil del Formador EMT.

4.2. Tabla comparativa de las correspondencias totales

Competencias docentes ETIB	Competencias Perfil del Formador EMT
- Comprender y explicar la relación del traductor con los clientes, los colegas y las organizaciones internacionales. Poseer los principios éticos y deontológicos de la profesión de traductor, en particular los que rigen la relación del traductor con sus pares y los agentes implicados en el encargo de traducción. Dotar a los estudiantes de un saber actuar para que puedan identificar, controlar y resolver los problemas de una forma ética. Comprender el lado organizacional de las empresas de traducción y las que piden servicios de traducción.	- Conocimiento de las profesiones del traductor. - Conocimiento de las dificultades relacionadas con los proyectos de traducción (ej. plazos de entrega/presupuesto/calidad). - Conocimiento de los ámbitos de especialización de las profesiones del traductor. - Conocimiento de las exigencias del mercado. - Aptitud para redactar, adoptar, aplicar y evaluar de manera crítica un código de deontología destinado a los traductores y formadores. - Aptitud para enseñar a los estudiantes cómo aplicar y evaluar de manera crítica los códigos de deontología de los traductores.

<ul style="list-style-type: none"> - Comprender y explicar el concepto de gestión de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para llevar a cabo las tareas y subtareas asociadas con la provisión de servicios de traducción (planificación, preparación del documento para su traducción, garantía de calidad, gestión de los documentos, gestión de la terminología, etc.) - Aptitud para gestionar los plazos de entrega y los recursos disponibles. - Aptitud para enseñar a los estudiantes la gestión de los plazos de entrega y de los recursos. - Aptitud para tener en cuenta todas las dificultades propias de una situación determinada y para explicarlas claramente (especificaciones, plazos de entrega, presupuesto, etc.) - Aptitud para sensibilizar a los estudiantes sobre las dificultades propias de una situación determinada (especificaciones, respeto de los plazos de entrega, presupuesto, etc.): captación de clientes, negociación, definición del proyecto de traducción, gestión de expedientes, gestión de la calidad, planificación (de los plazos, de la dimensión financiera, de los recursos), elección de las herramientas e instrumentos de ayuda, asignación de las tareas, optimización del uso de los recursos, garantía de calidad del proceso.
<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar la traducción automática y la traducción asistida por ordenador sabiendo elegir la herramienta que mejor convenga al tipo de texto. Adaptarse a las novedades en materia de traducción automática y traducción asistida por ordenador. Evitar los errores que las herramientas automáticas pueden generar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 15, 18, 19 y 20 del marco de referencia EMT).
<ul style="list-style-type: none"> - Revisar, repasar y corregir una traducción humana. Practicar la posesición para corregir una traducción automática. Saber distinguir entre revisión y posesición, siendo éstas últimas dos tareas que requieren competencias distintas. Evitar el riesgo de subjetividad en la revisión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 15, 18, 19 y 20 del marco de referencia EMT).
<ul style="list-style-type: none"> - Poseer el metalenguaje de la traducción y de la traductología para poder argumentar, justificar y explicar las traducciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la literatura especializada en traductología y de los trabajos de investigación pertinentes. - Aptitud para estructurar una lección, incorporando en ella la literatura especializada en traductología.

<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre la traducción y el texto traducido y ser docente investigador en la traductología. Comprender y seguir las investigaciones en traductología. Relacionar los resultados de las investigaciones traductológicas y de los estudios empíricos sobre la traducción con su docencia con el fin de desarrollarla en permanencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la literatura especializada en traductología y de los trabajos de investigación pertinentes. - Aptitud para incorporar los métodos y los resultados de las investigaciones y de la literatura especializada en traductología. - Aptitud para evaluar un plan de estudios, una programación docente y una lección en su calidad de profesional dispuesto a reevaluar a intervalos regulares las prácticas y a actualizar sus conocimientos y competencias. - Aptitud para adaptarse a los resultados de la evaluación de un plan de estudios, de una programación docente y de una lección.
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar la dimensión relacional con sus pares con el fin de crear una comunidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para incorporarse en un equipo pedagógico y trabajar en grupo.
<ul style="list-style-type: none"> - Enseñar a los estudiantes a aprender por sí mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para fomentar un aprendizaje autorregulado (autorreflexividad).
<ul style="list-style-type: none"> - Hacer una evaluación diagnóstica de cada grupo y evaluar el trabajo de los estudiantes de manera sumativa y formativa según unos criterios bien claros. Evaluar el trabajo de los estudiantes instándolos a reflexionar sobre su propio trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para definir unos métodos de evaluación y unos criterios para evaluar todas las tareas relacionadas con el curso. - Aptitud para evaluar el nivel de inicio de los estudiantes. - Aptitud para evaluar el nivel logrados por los estudiantes (competencias adquiridas y competencias faltantes con respecto al marco de referencia EMT).
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilizar a los estudiantes e instarlo a valerse por sí mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para fomentar un aprendizaje autorregulado (autorreflexividad). - Aptitud para entrenar a los estudiantes a la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades.
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar la competencia de los estudiantes a tomar decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para entrenar a los estudiantes a la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades.
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender los conceptos de la ingeniería lingüística y del tratamiento automático de las lenguas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 18, 19 y 20 del marco de referencia EMT).
<ul style="list-style-type: none"> - Seguir y conocer la evolución de las herramientas de tecnología de la información que ayuda la traducción: tratamiento de texto, traducción automática, traducción asistida por ordenador, revisión, edición y posesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 15, 16, 17, 18, 19 y 20 del marco de referencia EMT).

4.3. Tabla comparativa de las correspondencias parciales

Competencias docentes ETIB	Competencias Perfil del Formador EMT
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender y seguir la evolución del mercado de la traducción, y por consiguiente, la evolución de las competencias que deben adquirir los estudiantes futuros traductores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la evolución previsible de las profesiones de la traducción. - Aptitud para actualizar una programación docente o un curso con el fin de anticipar la evolución de la profesión y tenerla en cuenta posteriormente. - Aptitud para adaptarse a los resultados de la evaluación de un plan de estudios, de una programación docente y de una lección.
<ul style="list-style-type: none"> - Vincular su experiencia profesional en el mercado con su docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la evolución previsible de las profesiones de la traducción. - Aptitud para actualizar una programación docente o un curso con el fin de anticipar la evolución de la profesión y tenerla en cuenta posteriormente. - Aptitud para adaptarse a los resultados de la evaluación de un plan de estudios, de una programación docente y de una lección. - Aptitud para evaluar un plan de estudios, una programación docente y una lección en su calidad de profesional dispuesto a reevaluar a intervalos regulares las prácticas y a actualizar sus conocimientos y competencias.
<ul style="list-style-type: none"> - Distinguir entre los diferentes tipos y grados de revisión en traducción, así como las exigencias y limitaciones de cada tipo. Comprender la revisión en traducción en el sentido del mercado y de las normas y estándares ISO. Comprender y explicar la responsabilidad profesional, la fidelidad y la garantía de calidad en traducción. Distinguir entre evaluación, revisión y crítica. Comprender los criterios de calidad con las tipologías de errores de traducción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las normas y especificaciones existentes. - Conocimiento del sistema de control de la calidad: repaso, revisión, evaluación y reacción con respecto a la retroinformación. - Aptitud para animar a los estudiantes a que desarrollen los siguientes aspectos: precisión, esfuerzo por lograr la calidad, curiosidad, estrategias de aprendizaje, capacidad de análisis y de síntesis. - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 11, 12, 13 y 14 del marco del referencia EMT).
<ul style="list-style-type: none"> - Comprender el vínculo entre concepto y término en el marco de la terminología. Comprender los principios teóricos y metodológicos de la investigación terminológica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 4 del marco del referencia EMT).

<p>- Comprender el ámbito de especialización traducido así como su terminología y su fraseología, sin tener que ser especialista de él.</p>	<p>- Todo profesional que participe a la formación de los traductores debe poseer todas las competencias citadas en el documento de referencia de la red EMT. (Competencias 4 del marco del referencia EMT).</p>
<p>- Dominar los métodos de investigación, las lenguas de la combinación lingüística enseñada y las técnicas de escritura y reescritura.</p>	<p>- Conocimiento del ámbito de la provisión de servicios de traducción: análisis, extracción de informaciones, gestión de documentos, terminografía, transferencia e indexación.</p>
<p>- Comprender los límites del traductor en el ámbito de especialización traducido y saber remitir a los estudiantes a un especialista del ámbito de especialización traducido.</p>	<p>- Conocimiento del ámbito de la provisión de servicios de traducción: análisis, extracción de informaciones, gestión de documentos, terminografía, transferencia e indexación.</p>
<p>- Comprender los conceptos y los buenos planteamientos pedagógicos, en particular los relacionados con la pedagogía de la traducción. Adoptar un planteamiento pedagógico basado en la práctica profesional y utilizar actividades auténticas. Simular situaciones reales de traducción profesional.</p>	<p>- Conocimiento de los trabajos llevados a cabo en el ámbito de la didáctica de la traducción y aptitud para integrarlos en la formación (ej. capacidad de utilizar los métodos de enseñanza y aprendizaje adaptados).</p>
<p>- Utilizar la práctica reflexiva para reflexionar sobre su propia docencia y encontrar soluciones a los diferentes problemas encontrados.</p>	<p>- Aptitud para evaluar un plan de estudios, una programación docente y una lección en su calidad de profesional dispuesto a reevaluar a intervalos regulares las prácticas y a actualizar sus conocimientos y competencias.</p>
<p>- Guiar a los estudiantes en la adquisición de un método de trabajo.</p>	<p>- Aptitud para animar a los estudiantes a que desarrollen los siguientes aspectos: precisión, esfuerzo por lograr la calidad, curiosidad, estrategias de aprendizaje, capacidad de análisis y de síntesis.</p>
<p>- Enseñar a los estudiantes a adoptar las estrategias y a buscar los recursos necesarios a la traducción.</p>	<p>- Aptitud para animar a los estudiantes a que desarrollen los siguientes aspectos: precisión, esfuerzo por lograr la calidad, curiosidad, estrategias de aprendizaje, capacidad de análisis y de síntesis.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Enseñar siguiendo una planificación docente claramente estructurada y teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje esperados para que los estudiantes comprendan las finalidades reales del curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para precisar las tareas que se deben realizar en cada curso o elemento de un módulo docente. - Aptitud para explicar los objetivos de aprendizaje de los temarios enseñados. - Aptitud para dividir los elementos de los módulos docentes en tareas y subtareas (terminografía, exploración de texto, control de calidad), apoyándose en el bagaje teórico pertinente. - Aptitud para sensibilizar a los estudiantes a los retos y los aspectos que entran en juego en las tareas y las subtareas del ámbito de especialización en cuestión apoyándose, sobre todo, en el bagaje teórico pertinente. - Aptitud para elaborar una lista de todas las tareas pertinentes para una lección determinada, y para organizarlas en función de las prioridades, de las secuencias, del tiempo disponible y del conjunto de la programación. - Aptitud para asegurar de manera coherente la progresión prevista en la programación (tal y como se concretiza por el orden según el cual se enseñan los módulos). - Aptitud para elaborar una programación docente o para comprender la estructura de una programación docente existente, particularmente en lo que respecta al marco de referencia de las competencias de la red EMT). - Aptitud para actualizar una programación docente o un curso con el fin de anticipar la evolución de la profesión y tenerla en cuenta posteriormente.
<ul style="list-style-type: none"> - Explicar la teoría que sustenta la práctica de la traducción, pasando de la práctica a la teoría. Argumentar las elecciones realizadas en la traducción a la luz de la traductología. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para incorporar los métodos y los resultados de las investigaciones y de la literatura especializada en traductología.
<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar una actitud modesta, tener un pensamiento crítico y desarrollar en los estudiantes habilidades de pensamiento crítico y capacidades de discernimiento. Llevar a los estudiantes a ser modestos y a cuestionarse a sí mismos en permanencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para analizar de manera crítica las normas y especificaciones existentes. - Aptitud para instar a los estudiantes a adoptar un planteamiento crítico en la ejecución de las tareas.

- Adaptar su docencia a las dificultades de lo virtual y aprovechar de las facilidades que ofrece.	- Aptitud para crear contenidos y elegir el modo de enseñanza adaptado (entornos virtuales de aprendizaje, clases de grupos pequeños, trabajos dirigidos, etc.)
- Comprender y gestionar la dinámica del grupo de clase. Gestionar la relación docente/estudiante y estudiante/estudiante.	- Aptitud para crear un entorno de aprendizaje adaptado a los estudiantes.
- Seleccionar los textos que se trabajan en función de la planificación docente y de los resultados de aprendizaje esperados.	- Aptitud para crear soportes para la clase o el módulo. - Aptitud para crear contenidos y elegir el modo de enseñanza adaptado (entornos virtuales de aprendizaje, clases de grupos pequeños, trabajos dirigidos, etc.)
- Establecer vínculos entre los distintos cursos previstos en el currículo.	- Aptitud para elaborar un currículo de formación en traducción o para entender la razón de ser de un currículo existente de formación en traducción.
- Motivar y gratificar a los estudiantes y valorar sus avances.	- Aptitud para motivar a los estudiantes.
- Ser benévolo con los estudiantes y adoptar una actitud empática hacia ellos. Apoyar moralmente a los estudiantes.	- Aptitud para comprender las necesidades y expectativas de los estudiantes con respecto al conjunto de la programación docente. - Aptitud para crear un entorno de aprendizaje adaptado a los estudiantes.
- Ayudar a los estudiantes a superar el miedo que les impide avanzar e instarlos a superar sus propios límites. Escuchar y comprender las expectativas de los estudiantes.	- Aptitud para comprender las necesidades y expectativas de los estudiantes con respecto al conjunto de la programación docente. - Aptitud para crear un entorno de aprendizaje adaptado a los estudiantes.
- Ser organizado y estructurado.	- Aptitud para estructurar una lección, incorporando en ella la literatura especializada en traductología.
- Comprender la importancia de la inteligencia emocional y del manejo del estrés en el proceso de aprendizaje.	- Aptitud para manejar el estrés. - Aptitud para enseñar a los estudiantes cómo manejar el estrés.

4.4. Tabla comparativa de las correspondencias limitadas

Competencias docentes ETIB	Competencias Perfil del Formador EMT
- Comprender y explicar a los estudiantes los tratados y las recomendaciones internacionales relacionadas con los traductores.	- Conocimiento de las normas y especificaciones existentes. - Punto de convergencia: conocimiento de las normas.
- Comprender el código del trabajo del Líbano.	- Conocimiento de las normas y especificaciones existentes. - Punto de convergencia: conocimiento de las normas.
- Distinguir entre los errores lingüísticos y los errores de traducción. Detectar el error, identificarlo, explicarlo y corregirlo.	- Conocimiento de los trabajos llevados a cabo en el ámbito de la didáctica de la traducción y aptitud para integrarlos en la formación (ej. capacidad de utilizar los métodos de enseñanza y aprendizaje adaptados). - Punto de convergencia: tratamiento del error en la didáctica de la traducción.
- Desarrollar la capacidad de los estudiantes de hacer un camino reflexivo para enseñarles a reflexionar mientras traducen y a justificar su traducción. Entrenar a los estudiantes a una reflexión permanente sobre su práctica de traducción, mediante algo semejante al Think Aloud Protocol. Escuchar a los estudiantes dialogar entre ellos en voz alta con el fin de comprender su razonamiento. Fomentar la interacción entre los estudiantes para ayudarlos a tomar consciencia de los procesos reflexivos.	- Aptitud para tomar decisiones y justificarlas. - Punto de convergencia: toma de decisiones y justificación.
- Explicar los conceptos del ámbito de especialización enseñado.	- Conocimiento del ámbito de la provisión de servicios de traducción: análisis, extracción de informaciones, gestión de documentos, terminografía, transferencia e indexación. - Punto de convergencia: conocimiento del ámbito de especialización.
- Comprender, manipular y usar de manera eficaz las diferentes herramientas de la tecnología de la información que ayuda la traducción: tratamiento de texto, traducción automática, traducción asistido por ordenador, revisión, edición y posesición.	- Conocimiento de los modos operatorios y de las herramientas de traducción utilizados en la traducción profesional. - Aptitud para utilizar las herramientas profesionales y especializadas existentes y para incorporarlas en la formación. - Punto de convergencia: dominio de las herramientas técnicas al servicio de la traducción.

<ul style="list-style-type: none"> - Comprender, manipular y usar de manera eficaz las diferentes herramientas de la tecnología de la información utilizadas en la docencia virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para crear contenidos y elegir el modo de enseñanza adaptado (entornos virtuales de aprendizaje, clases de grupos pequeños, trabajos dirigidos, etc.) - Punto de convergencia: dominio de las herramientas de la docencia virtual.
<ul style="list-style-type: none"> - Seguir y conocer la evolución de las herramientas de la tecnología de la información utilizadas en la docencia virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud para crear contenidos y elegir el modo de enseñanza adaptado (entornos virtuales de aprendizaje, clases de grupos pequeños, trabajos dirigidos, etc.) - Punto de convergencia: las herramientas de la docencia virtual.

4.5. Las competencias docentes de la ETIB sin correspondientes en el Perfil del Formador EMT

Tras haber hecho la correspondencia entre las competencias que ambos estudios han logrado identificar, hemos obtenido una serie de competencias que los docentes de la ETIB han de poseer y que no satisfacen a ninguno de los criterios de correspondencia mencionados más arriba. Estas competencias han sido clasificadas en cuatro categorías temáticas: la historia de la traducción, las dimensiones cognitivas y ergonómicas de la traducción, la apertura a los intercambios y la benevolencia del docente.

4.5.1. La historia de la traducción

<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir conocimientos sobre la historia de la traducción y relacionarlos con sus conocimientos históricos generales. Comprender los hechos históricos y sus repercusiones en la actividad de la traducción. Comprender profundamente la historia de la traducción en el mundo árabe. - Vincular los conceptos traductológicos actuales con la historia de la traducción. - Comprender los principios del análisis histórico y ser capaz de analizar un texto antiguo que lleva una reflexión sobre la traducción. - Tener una mente abierta para debatir y discutir ideas.
--

4.5.2. Las dimensiones cognitivas y ergonómicas de la traducción

<ul style="list-style-type: none"> - Dividir la operación de traducción para llevar a los estudiantes a comprender las diferentes fases de la traducción. Explicar a los estudiantes el funcionamiento del error. - Hacer comprender la importancia de las nociones del impacto y de la coherencia del texto traducido. - Conocer la psicología cognitiva sin ser especialista de ella y comprender la dimensión cognitiva de la traducción. - Comprender los conceptos de la ergonomía cognitiva, física y organizacional de la traducción.
--

4.5.3. La apertura a los intercambios

- Integrarse en la dinámica mundial globalizada y en la evolución que resulta de ella.
- Estar al tanto de todas las novedades en materia de pedagogía y de investigación en otras universidades a nivel internacional.
- Abrirse a los intercambios con profesores de otras universidades.

4.5.4. La benevolencia del docente

- Tener entusiasmo y transmitir la pasión por la asignatura enseñada.
- Adaptar su docencia en función de los diferentes grupos de estudiantes y de lo que ya saben.
- Desarrollar en los estudiantes la confianza en sí mismos.
- Aprender de los estudiantes y crear una clase que aprende.
- Identificar a los estudiantes que encuentran dificultades en su carrera universitaria para ofrecerles el apoyo necesario.
- Vencer la reticencia de los estudiantes hacia los textos científicos y técnicos.
- Desarrollar en los estudiantes competencias relacionales.
- Guiar, acompañar y orientar a los estudiantes en su carrera universitaria y ayudar a cada uno a reflexionar sobre su propia trayectoria. Ayudar a los estudiantes a caminar equipándoles con la buena metodología.
- Comprender el proceso reflexivo y el funcionamiento cognitivo de los estudiantes.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA APROXIMACIÓN

Una lectura analítica de los resultados de esta aproximación nos permite deducir que, antes de nada, todas las competencias del Perfil del Formador EMT están incluidas, de una manera u otra, en las competencias docentes de la ETIB. A pesar de que algunas competencias se encuentran más desarrolladas o explicitadas en uno de los dos estudios, se puede afirmar que, sobre las 64 competencias docentes de la ETIB, 44 están incluidas y aprobadas por el Perfil del Formador EMT.

En cuanto a las competencias restantes, clasificadas bajo las cuatro categorías mencionadas más arriba, cabe examinarlas de cerca para comprender por qué no estarían incluidas en este documento de referencia en la materia.

Es evidente que las competencias relativas a la historia de la traducción constituyen un valor añadido para un docente de la traducción. Si bien es cierto que la enseñanza de la historia de la traducción requiere un perfil de docente traductor, traductólogo e investigador en la teoría y la historia de la traducción, también es cierto que la enseñanza de la traducción no requiere necesariamente conocimientos en este ámbito. En teoría, todo saber relacionado con la traducción es útil para enseñar esta disciplina. Pero la historia de la traducción en concreto no puede constituir un requisito para

un docente de la traducción. Es, sin lugar a duda, una ventaja para el docente, ya que la historia de la traducción puede arrojar luz sobre las prácticas actuales en traducción y ayudar al docente a dar mejores justificaciones a sus estudiantes respecto de sus elecciones en la traducción. En todos casos, no es de extrañar que las competencias relacionadas con esta categoría no figuren en el Perfil del Formador EMT. No hay que olvidar que la Comisión Europea, mediante la creación de esta red EMT, quiere estandarizar la formación de traductores destinados a trabajar en los organismos europeos y, probablemente, por extensión, en las organizaciones internacionales, mientras que las instituciones académicas de formación para traductores, como es la ETIB, no se limitan a formar a traductores para este tipo de empleadores únicamente, sino que pueden también querer formar a traductores docentes de la traducción o a traductores investigadores. Ello podría justificar la voluntad de ver a los docentes dotados de estas competencias que constituyen un complemento a las que figuran en el Perfil del Formador EMT.

En cuanto a las competencias relacionadas con las dimensiones cognitivas y ergonómicas de la traducción, aunque no figuren de forma explícita en el documento de la EMT, podrían formar parte de la "literatura especializada en traductología y los trabajos de investigación pertinentes" que el Perfil del Formador EMT menciona bajo la categoría de las competencias técnicas. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter novedoso de estos dos planteamientos en el ámbito de la investigación traductológica, y en particular el planteamiento ergonómico, sería más beneficioso para los docentes explicitarlos de esta manera en un marco de referencia de las competencias docentes.

Respecto de la apertura a los intercambios, estas competencias no parecen alejarse mucho de la que el Perfil del Formador EMT, describe como "la aptitud para incorporarse en un equipo pedagógico y trabajar en grupo" mencionada bajo la categoría de "las competencias relacionales". Sin embargo, en los tiempos de la globalización, los intercambios internacionales cobran una grandísima importancia. Por ello, explicitar estas competencias parece ser de extrema necesidad.

Por el contrario, lo que parece dar materia a reflexión más profunda son, seguramente, las competencias que hemos clasificado bajo la categoría de la benevolencia del docente.

Encontramos el concepto de la benevolencia del docente en un contexto escolar, particularmente en Francia, "en la dinámica de la Ley de refundación de la escuela de la República del 13 de julio de 2013, que usa el término en los textos oficiales. Los "beneficios" de la benevolencia educativa tendrían, de hecho, que ser considerados en los ámbitos del aprendizaje, de la creatividad, e incluso, del desarrollo personal y profesional: esta benevolencia daría paso a una pedagogía del acompañamiento, del seguimiento y de la orientación en la que el docente actúa como potenciador del aprendizaje e interactúa en paridad." (Bailleul y Obajtek, 2018). Este concepto de benevolencia que encontramos

también en la noción de pedagogía positiva (Pourtois y Desmet, 2012), es considerado en las investigaciones en neurociencias como una alternativa a la educación tradicional (Marquis, 2016). En este sentido, parece que la benevolencia del docente en el nivel escolar se percibe como una plusvalía pedagógica y una exigencia para la profesión del docente (Bailleul y Obajtek, 2018). Se nota su importancia en el desarrollo de los alumnos: “la dimensión relacional entre el docente y el alumno que se hace con benevolencia y con la distancia necesaria cobra, otra vez más, una importancia prominente en toda misión educativa y destaca “el efecto-docente-acompañante” sobre el desarrollo de la identidad personal y social de los alumnos-adolescentes.” (Rached y Gharib, 2020).

En un contexto de docencia universitaria, no es sorprendente que esta noción de benevolencia no parezca tener la misma importancia que en la pedagogía escolar. De hecho, el Perfil del Formador EMT, publicado en 2013, no hace ninguna mención explícita de las competencias relacionadas esta noción. Sin embargo, en un documento hecho público en 2020 por la Escuela Nacional de Administración Pública de Canadá bajo el título de Perfil de Competencias Del docente en el Nivel Universitario⁵, encontramos efectivamente unas competencias tales como Leadership de experiencia, Comunicación, Escucha y Colaboración, con ejemplos de comportamientos como: “identificar una necesidad de formación, apoyar a los estudiantes, actuar de manera empática, actuar como consejero o como defensor, tener cuenta de los límites personales del estudiante, reconocer formalmente el buen trabajo y los avances de los estudiantes, dar públicamente el crédito a los estudiantes y a los colaboradores que se lo merecen, animar a los estudiantes, etc...”

En cuanto a la ETIB, fundada en 1980 bajo el nombre de Escuela de Traductores e Intérpretes de Beirut, de la Universidad San José de Beirut, es efectivamente una institución de nivel universitario que lleva las tradiciones de una escuela de educación superior. La benevolencia con sus estudiantes forma parte de sus tradiciones. De hecho, la Universidad San José de Beirut, fundada por los jesuitas, se esfuerza de forma permanente en poner en práctica, mediante su planteamiento pedagógico, las características predicadas en la espiritualidad de San Ignacio de Loyola, fundador de la Compañía de Jesús, en particular, el hecho de tener una actitud positiva y benevolente hacia el ser humano y el mundo. Por consiguiente, no es de sorprender que se encuentre, entre las competencias docentes de la ETIB, esta misma benevolencia. Independientemente de su carácter escolar o universitario, esta benevolencia ha contribuido a lo largo de los años al apoyo de los estudiantes mediante la creación de un entorno educativo cuya prioridad es hacerlos llegar al término de su recorrido universitario en las mejores condiciones. Por consiguiente, y teniendo en cuenta esta exitosa experiencia bastante

5 <https://cursus.edu/fr/9118/profil-de-competences-de-lenseignant-de-niveau-universitaire>

peculiar de la ETIB, sería recomendable que las competencias relacionadas con la benevolencia del docente, figuren de manera explícita en los marcos de referencia en la materia.

6. CONCLUSIÓN

La aproximación de las competencias de los docentes de la ETIB a las del Perfil del Formador EMT ha permitido, en primer lugar, que se apruebe la alineación de la ETIB con las normas y estándares de la red EMT. Además, ha destacado las 20 competencias de los docentes de la ETIB que no tienen ningún correspondiente en el Perfil del Formador EMT. Entre estas 20 competencias, hay 7 (relacionadas con las dimensiones cognitivas y ergonómicas de la traducción, así como con la apertura a los intercambios) que podrían ser relacionadas de manera implícita con el marco de referencia mencionado; pero hay 13 competencias (relacionadas con la benevolencia del docente y de la historia de la traducción) que constituyen una plusvalía y una especificidad que parecen ser propias de la ETIB, por lo que sería interesante que se pusieran de relieve. Cabe decir que al Perfil del Formador EMT, que data del 2013, le convendría una actualización que tuviera en cuenta, por un lado, la evolución de las investigaciones traductológicas, y, por otro lado, la introducción de la docencia virtual. El hecho de tener un marco de referencia actualizado contribuirá, sin lugar a duda, a convertirlo en un documento más representativo de la evolución pedagógica de las últimas décadas, lo cual tendrá repercusiones positivas para el desarrollo de las competencias docentes, e instará, o por lo menos eso se espera, a los docentes a que se involucren en un proceso de formación continua. De hecho, el desarrollo de las competencias del docente de la traducción es un proceso ineludible para satisfacer las exigencias de una educación superior llamada a perfeccionarse en permanencia y a esforzarse por alcanzar el objetivo de la "calidad", uno de los temas centrales de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO⁶.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Bailleul, M., & Obajtek, S. (2018). La bienveillance: un dilemme de travail pour l'enseignant novice? De la prescription aux compromis opératoires réalisés dans sa conduite de classe. *Questions vives recherches en éducation*, (29). <https://doi.org/10.4000/questionsvives.3237>
- Colina, S. (2003). *Translation Teaching: from Research to the Classroom - Teacher's Handbook*. McGraw-Hill Higher Education.

6 https://www.idea-phd.net/images/doc-pdf/unesco_2009_communique_french.pdf

- Creswell, J. W. (2008). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3.ª ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3.ª ed.). SAGE Publications.
- Davidenkoff, E. (2014). *Le tsunami numérique: éducation, tout va changer! Êtes-vous prêts?* Stock.
- Gouadec, D. (2002). *Profession traducteur*. La Maison du dictionnaire.
- Gouadec, D. (2007). *Translation as a Profession*. John Benjamins Publishing.
- Hurtado Albir, A. (2008). Compétence en traduction et formation par compétences. *TTR*, 21(1), 17-64. <https://doi.org/10.7202/029686ar>
- Kelly, D. (2005). *A Handbook For Translator Trainers: A Guide to Reflective Practice*. St. Jerome.
- Kelly, D. (2008). Training the Trainers: Towards a Description of Translator Trainer Competence and Training Needs Analysis. *TTR*, 21(1), 99-125. <https://doi.org/10.7202/029688ar>
- Marquis, N. (2016). Performance et authenticité, changement individuel et changement collectif : une perspective sociologique sur quelques paradoxes apparents du «développement personnel». *Communication & management*, 13(1), 47-62. <https://doi.org/10.3917/comma.131.0047>
- Massey, G., & Ehrensberger-Dow, M. (2011). Technical and Instrumental Competence in the Translator's Workplace: Using Process Research to Identify Educational and Ergonomic Needs. *ILCEA*, (14). <https://doi.org/10.4000/ilcea.1060>
- Massey, G., Kiraly, D., & Ehrensberger-Dow, M. (2019). Training Translator Trainers: An Introduction. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(3), 211-15. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2019.1647821>
- Najm, P., & Abou Fadel Saad, G. (2022). Les compétences des enseignants de traduction au XXIème siècle: Etude empirique qualitative sur le cas de l'Ecole de traducteurs et d'interprètes de Beyrouth (ETIB). *Lebende Sprachen*, 67(2), 414-431. <https://doi.org/10.1515/les-2022-1006>
- Pourtois, J.-P., & Desmet, H. (2012). *L'éducation postmoderne* (3.ª ed.). Presses Universitaires de France.
- Rached, P., & Gharib, Y. (2020). L'accompagnement scolaire: effet à double tranchant sur l'identité des adolescents?. *Carrefours de l'éducation*, 50(2), 107-22. <https://doi.org/10.3917/cdle.050.0107>