

Zeren deus eztakiena, eta egiten ere eztuena, presuna hillaren eta ehortzirik datzanaren pare baita

(Axular, *Gero*, 2.25)

GOTZON EGIA

Gipuzkoako Foru Aldundia

Zeren deus eztakiena...

Jakintza da itzultzaile lanbidearen muina: jakintza bideak eskura izatea eta ongi kudeatzea, hori besterik ez da gure langintza; hainbeste, hain gutxi. Hiztegiei buruz itzultzaileak hartu behar duen jarreraren ikus daiteke, adibide argigarri bat jartzearen, jakintza kudeatzeko trebetasunaren garrantzia: hitzak definituta aurkituko ditugu hiztegietan, hizkuntza batekoak beste hizkuntzetan emanak, hitzak testuinguruetan agertuko zaizkigu, adierak eta esamoldeak osatuz. Altxor preziatuak dira guretzat hiztegiak, jakintzaren zati handi bat gordetzen duten heinean (nork esan zuen «hiztegi bat da mundua alfabetoaren hurrenkeran ipinita?»), baina ez *dakien* itzultzaileak nekez aterako du etekin onik hiztegietatik. Are gehiago, une eta testuinguru bakoitzean behar duen hitza bereizten eta hautatzen ez

dakien itzultzailea, aise geldituko da harra-paturik hitzen amaraunean; tresna gailenduko zaio, lagungarri izan ordez.

Hiztegien adibideak erakusten digu itzulpengintzan lan tresnak (eta, beste horrenbeste, prozedurak, teoriak...) ezer askorik ez direla itzultzailea ez badago behar bezala trebaturik, hau da, ez *badaki* haiek artez eta moldez ongi erabiltzen.

Ibilian ikasten omen da ibiltzen, eta itzultzaileak ere berdin ikasi behar du itzulpengintzan itzultzen, horretan ez dago zalantzarik. Alabaina, jardun hutsak ez dio inoiz behar besteko gaitasunik emango, jardunarekin batera bere lanaz hausnar egiten ez badu. Giza jarduera orotan bezala, itzulpengintzan ere nahitaezkoa da jardun («ari naiz!») denboraren hainbateko bat ebaluaziora («nola ari naiz?») ematea. Egindako hutsegiteetatik (eta on-egiteetatik!) ikasi:

hori da, nire ustez, itzultzaileak izan dezakeen egiazko ikasbide profesional eragimen handienekoa.

Herri administrazioetan lan egiten duten itzultzaileen etengabeko lanbide heziketaz hitz bi esan nahi nituzke hurrengo lerrotan, ez bainekike esaten itzulpengintzaren beste esparruetan gauzak nola dauden edo, itzultzaileen prestakuntza hobetze aldera, zer egin behar ote den.

EAEko edo Nafarroako herri erakundeek beren langileei eskaintzen dizkien prestakuntza planei begiratu bat eginda (HAEE-IVAP <http://www.ivap.euskadi.net/> edo INAP <http://www.cfnavarra.es/inap>), berehala ohartuko gara erakunde horien barruan ari diren itzultzaileei ez zaiela lanbidea hobetzeko ikasbiderik eskaintzen. Gehienera ere, eskueran dituen aukeren artean, itzultzaileak bere lanbideari oso urrutetik dagozkion gaiak baizik ez ditu aurkituko: informatika, legeak, administrazio prozedura, kudeaketa gaiak... Ez nuke inolaz ere esan nahi administrazioan ari den itzultzaileak gai horiez deus jakin behar ez duenik; alderantziz, komeni zaio heziera on bat izatea alderdiotan ere. Alabaina, hori dena amaitutakoan, behin eta betikoz geldituko da bere langintza hobetzeko heziketa aukerarik batere gabe.

eta egiten ere eztena...

Administrazioan ari den itzultzaileak ezin du luzaz iraun ezer egin gabe, bere langintza hobetzeko hezierari gagozkiola. Egutero itzuli beharreko testuen izaerak, administrazio hizkeraren molde zurrinak eta, jakina, administrazio testuek gehienetan ageri duten hizkuntza jokabide narrasak

behartu egiten dute etengabe itzultzailea, nire ustez, hizkuntza irizpide zoli eta erneak izatera.

Nola egin? Nola eratu administrazioko itzultzailearen etengabeko hezibidearen gurpila? Nola eragin gurpilari, eguneroko lanaren lorrak ez dezan geldiaraz?

Hiru oinarritan funtsatu behar da, nire iritzian, administrazioan ari diren itzultzaileen lanbide heziera:

- a) *Itzultzaileen beharretara berariaz egokitu behar da.* Ez dago ikastaro estandarrik, tokian tokiko neurrira egindako jantziak bakarrik balio dezake, kontuan izanik itzultzaile bakoitzaren langintza zehatza, esperientzia, aurrez jasotako heziketa eta abar.
- b) *Partaidetzazko antolaera izan behar du.* Administrazioko langileei eskaintzen zaizkien ikastaro gehienak irakasle/ikasle eskema zurrunaren gainean antolatzen dira. Eskema okerra da hori itzultzaileen prestakuntza bide onetik eraman nahi baldin bada. Bi irudi tradizional horiek guztiz errefusatu gabe, partaidetzazko eredu batean kokatu behar dira: *irakasle orojakilea* baino hobea da ikastaldearen bide-erakuslea; *ikasle ezjakin eta entzule soila* baino hobea da taldekide dinamiko eta parte-hartzailea.
- c) *Prestakuntza ofizialaren barrukoa izan behar da.* Etengabeko lanbide heziera ez da itzultzailearen arazo partikularra, ez da desordutan eta desgarrantan norberak ahal bezala konpondu beharreko afera. Ezta ere, ez da udalarekin edo dena delako herri erakundearekin zeri-kusirik ez duen kontua. Aitzitik, erakundearen prestakuntza plan edo anto-

lakuntza ofizialen barne egon behar da, gainerako lan baldintza eta arauetan txertatua (lan orduen zenbaketaz, ordu-tegiz eta abarrez).

...presuna hillaren eta ehortzirik datzaren pare baita

Aipatutako hiru printzipioetan oin har-turik, Gipuzkoako Foru Aldundian 2004az geroztik itzultzaile taldearentzat berariaz eraturako prestakuntza ari gara egiten.

Mintegi moduan antolatua, erakundearen barruan itzulpengintzari era zabalean lotutako lankide guztiei irekia da (guztira 20 bat lagun). Erakundeaz kanpoko «irakasle» edo lehen aipatutako ikastaldearen bide-erakusle baten laguntzaz, hilean behingo saioa egiten dugu (urtean hamar saio, urritik uztaile). Saio bakoitza hiru ordukoa izaten da; horrek esan nahi du batez beste itzultzailearen urteko lanorduen % 1,8 erabiltzen dela prestakuntzarako.

Mintegi saioaren egitura eta denbora banaketa guztiz finkoak eta zurrinak ez diren arren, batez beste era honetakoa izan daiteke saioaren eredia:

- a) *Zer berri*: hizkuntza arau eman berriak, hizkuntza edo itzulpen bitarteko eta tresnak, iritzi artikulua, biltzarretako txosten jakingarriak, informazio bideak, argitalpenak eta abar.
- b) *Kasu azterketa*: adierazmolde korapilatsuak, sintaxi edo morfologia arazoak, terminologia azterketa, toponimia eta gisakoak.
- c) *Testuak aztergai*: Gipuzkoako Foru Aldundiaren itzulpengintzan sortutako testu itzulien azterketa; hauxe izaten da

saioaren zati mamitsuena, gure itzulpengintzaren azterketa autokritikoa eskatzen duen heinean.

Azaldu beharra dago mintegiaren norabidea (eta, ondorioz, arrakasta), hein handi batean, ikastaldearen bide-erakusleari zor zaiola; izan ere, kasu honetan «bide-erakusle» esamoldearen atzean ez dago inolako metafora edo itzulingururik. Gure esperientziaren argitara, esan genezake ikastaldearen bide-erakuslearen hizkuntza trebetasunak oso garrantzizkoak direla prestakuntza saioak bide onetik eramateko: hizkuntza arauen eta bitarteko sortu berrien gainean informazio zabal eta eguneratua izateaz gain, itzulpen prozeduren berri sakona izan behar du, eta hizkuntzaren erabileraren korapilo karamilatsuen inguruan aterabide egokiak aurkitzeko sen berezia izan behar du. Esan gabe doa, talde lanean aritzeko eta taldekideen partaidetza pizteko jokabidea ezinbestekoa du. Eskakizun handiak, inondik ere, bat-batera bildu behar dituenarentzat, baina nahitaezkoak ziur asko.

Hori bezain garrantzitsua da, baita ere, ikastaldeko kideren batek irakaslearekiko lotura egiteko ardura hartzea, saioetan aztertu beharreko gaien zerrenda finkatu eta, batez ere, *Testuak aztergai* atalerako bereizten diren testuak itzultzaile taldearen unean uneko beharretara egokitzeko.

Zer esanik ez, antolamendu apur bat ere behar da saioen jarraitasuna eta etekin ona ziurtatu nahi badira: erakundeaz kanpoko baliabideak erabiltzeko administrazio betebeharrak bideratu, taldekide guztientzat bateragarri den egutegia antolatu, mintegiko kideen lan baldintza eta ordutegien arabera behar litezkeen baimenak eskatu eta bidera-

tu, areto egoki eta ongi hornitua (bereziki, Interneteko lotura duen ordenagailua eta pantaila, irakasleak erabiltzeko) atondu, aztertu beharreko gaien zerrenda eta gainerako testu edo materialak mintegiko kideei aurrez banatu, saioen bertaratze kontrola eraman, saioen emaitzak ebaluatu eta abar.

Administrazioan ari diren itzultzaileen hezibiderako eredu hau, jakina, erakunde handi baten barruan eginga da, eta, behar bada, ez dago administrazioaren beste esparru

banatuagoetara (batik gabe, udal administrazioa) besterik gabe eramaterik. Esate baterako, itzultzaile bakanak dituzten udaletan, eskualdeka antola daiteke, agian herri administrazioetako langileen prestakuntzaz erantzukizuna eta ardura duten erakundeen babespean. Berritoren ere, dena delako hezibide eredu «itzultzaileen beharretara berariaz egokitu behar da», alderdi guztietan egokitu ere.



Herri administrazioetako itzultzaileen lanbide heziera

Artikulu honetan azaltzen da Gipuzkoako Foru Aldundiak (<http://www.gipuzkoa.net/>) bere itzultzaileen lanbide hezierarako hartu duen bidea. Mintegi eran antolatua da, behar berezietara bideratua; erakundeaz kanpoko irakasle batek hartzen du mintegian aztertu beharreko gaiak prestatu eta kideen partaidetza suspertzeko eginkizuna.

Hiru ataletan egituratzen da mintegia: a) informazioa: arauak, baliabideak, argitalpenak, biltzarrak eta abar; b) kasu azterketa: sintaxia, morfologia, terminologia, toponimia eta abar; c) itzulitako testuen azterketa.

Mintegira hogei bat partaide biltzen dira, hiru orduko hileroko saio bakarrean; urteko lanorduen aldean, lanbide hezierarako dedikazioa % 1,8 da.

La formation continue des traductrices et des traducteurs des administrations publiques

Cet article résume le modèle suivi par la Députation Forale (*Conseil Régional*) de Guipúzcoa (<http://www.gipuzkoa.net/>) pour la formation continue de ses traductrices et traducteurs. Il s'agit d'un séminaire de participation, orienté vers les besoins spécifiques, avec le soutien d'un moniteur extérieur, chargé de préparer les matières à analyser et de dynamiser la participation de ses membres.

Le séminaire se compose de trois parties : a) information relative aux normes, aux outils, aux publications, aux congrès, etc.; b) analyse de cas relatifs à la syntaxe ou à la morphologie, la terminologie, la toponymie, etc., étude de documents traduits, c'est-à-dire analyse autocritique du travail de traduction de l'institution elle-même.

Le séminaire accueille une vingtaine de personnes, lors de séances mensuelles d'une durée de trois heures, le temps consacré étant équivalent à 1,8% du temps de travail annuel.

La formación continuada de los traductores y traductoros de las administraciones públicas

El presente artículo expone brevemente el modelo seguido por la Diputación Foral de Gipuzkoa (<http://www.gipuzkoa.net/>) para la formación continuada de sus traductores y tradutoros. Se trata de un seminario participativo, orientado a necesidades específicas, con el apoyo de un instructor externo, encargado de preparar las materias a analizar y de dinamizar la participación de sus componentes.

El seminario se estructura en tres apartados: a) información sobre normas, útiles, publicaciones, congresos, etc.; b) análisis de casos relativos a sintaxis o morfología, terminología, toponimia, etc.; estudio de documentos traducidos, es decir, análisis autocrítico de la labor de traducción de la propia institución.

El seminario acoge a una veintena de personas, en sesiones mensuales de tres horas de duración, y con una dedicación equivalente al 1,8% de la jornada de trabajo anual.

The continuing education of translators employed in local government

The present article briefly explains the model followed by the *Diputación Foral* of Gipuzkoa (<http://www.gipuzkoa.net/>) for the continuing education of its translators. It's a participative seminar, oriented towards specific needs, with the support of an external instructor who is responsible for preparing the material to be analyzed and for coaxing the translators to participate to the full.

The seminar is structured in three parts: a) information about standards, tools, publications, conferences, etc.; b) analyzing cases related to syntax or morphology, terminology, toponymy, etc.; c) studying translated documents, that is, self-critical analysis of the translation work of the institution itself.

The seminar is designed for twenty or so persons, in monthly sessions of three hours' duration, and in terms of time participants put in the equivalent of 1.8% of the annual work-day.

