

研究為香港少數族裔語言傳譯／翻譯員制訂資歷認證 與規管制度的可行模式

研究概要

引言及研究背景

1. 平等機會委員會（平機會）委託香港大學的研究團隊進行題為《研究為香港少數族裔語言傳譯／翻譯員制訂資歷認證與規管制度的可行模式》的研究計劃。研究主要目的是探討在香港引入少數族裔語言傳譯／翻譯員資歷認證及規管制度的可行性，以及如何落實該制度。
2. 本研究計劃於 2018 年 12 月展開，具體目標如下：
 - (a) 提供現時在公共服務範疇，包括但不限於社區支援服務、醫療服務和法律服務，提供服務的少數族裔語言傳譯／翻譯員的統計資料；
 - (b) 檢視海外設立資歷認證及規管制度的經驗，集中討論所遇到的主要困難和採用的解決辦法；
 - (c) 參考目前做法、海外經驗和主要持份者意見後，就設立少數族裔語言傳譯／翻譯員資歷認證的標準機制提出不同方案；
 - (d) 參考目前做法、海外經驗和主要持份者意見後，研究可行的規管模式，包括但不限於自願註冊和發牌模式；
 - (e) 就規管機構的功能、權限和問責機制提出不同的方案；及
 - (f) 探討引入資歷認證和規管制度的未來路線；以及傳譯／翻譯員要達到認證要求所須的培訓需要。
3. 為達到上述目標，研究團隊檢視了一些海外具代表性的資歷認證和規管模式，並進行線上問卷調查及持份者焦點小組訪問，收集持份者對於建立資歷認證及規管制度的意見。持份者包括香港少數族裔語言傳譯／翻譯員、服務用戶及服務營辦商。

研究方法

4. 研究團隊進行對海外資歷認證及規管模式，包括澳洲、加拿大、英國及美國等地的文獻綜述。
5. 研究團隊以線上問卷的方式，收集持份者對於建立資歷認證模式的意見。問卷共有兩份，第一份是為在醫療、法律及其它公共服務範疇提供服務的傳譯／翻譯員而設，第二份供從事公共服務，日常使用傳譯／翻譯服務的人士填寫。
6. 線上問卷於 2019 年 7 月發放。研究團隊得到香港大學科創習新（TELI）的協助，使用 SurveyMonkey 軟件發放問卷。科創習新團隊由一群科技專才組成，處理線上問卷經驗豐富，最終成功收回 100 份問卷。
7. 研究團隊亦進行焦點小組訪談，讓受訪者進一步分享相關經驗，以及配合問卷數據進行深入分析。研究團隊向所有參與線上問卷而願意受訪的人士索取聯絡資料，分別於香港大學及其它地點進行了九個焦點小組訪問，共有 26 人參加。受訪者包括傳譯／翻譯員、服務用

戶及服務營辦商。

公共服務的少數族裔語言傳譯／翻譯員的統計資料

8. 現時香港少數族裔傳譯／翻譯服務，主要由香港基督教服務處——「融匯——少數族裔人士支援服務中心」（融匯中心）、香港翻譯通服務（香港翻譯通）及司法機構法庭語文組提供。
9. 融匯中心在 2020 年傳譯員人手編制為 30 名，以應付香港八種高需求的少數族裔語言，包括印尼語、印度語、尼泊爾語、旁遮普語、他加祿語、泰語、烏爾都語及越南語。融匯中心亦聘請一些兼職傳譯／翻譯員提供服務。香港翻譯通現時有超過 100 名全職或兼職的醫療傳譯／翻譯員，提供 19 種語言的傳譯／翻譯服務以及手語服務。香港翻譯通是醫院管理局轄下的醫院及診所傳譯／翻譯服務主要營辦商，是香港最主要的醫療傳譯／翻譯服務提供者。服務營辦商視傳譯／翻譯員的個人資料為受保護資料，因此未能向研究團隊透露。
10. 截至 2016 年 3 月，司法機構法庭語文組大約有 340 名登記兼職傳譯員，為法庭提供 35 種外語及 18 種中國方言的傳譯服務。這些登記兼職傳譯員並非司法機構的僱員，他們大多數都有自己的正職。
11. 縱然服務營辦商未能提供傳譯／翻譯員的完整資料，研究團隊從線上問卷中，可以大概了解傳譯／翻譯員一些基本背景數據（參閱下文 21 至 29 段）。

海外模式的比較

12. 研究團隊檢視澳洲、加拿大、英國和美國等國家認證和規管傳譯／翻譯員的經驗。選擇這些國家是因為它們的傳譯／翻譯培訓和認證系統由來已久，全球認受性高。此外，這些傳統移民接收國普遍使用英語，傳譯／翻譯服務對少數族裔人士是不可或缺的。有鑒於香港中英文雙語的語言環境，這些國家的制度有很高的參考價值。
13. 澳洲傳譯／翻譯員的認證由全國翻譯員及傳譯員資歷認證管理局（NAATI）統籌。NAATI 是一家非牟利機構，由聯邦、州份和地區政府共同擁有，並由董事會管理。NAATI 是澳洲唯一為傳譯／翻譯從業員頒發資格認證的機構。NAATI 為一般範疇的傳譯／翻譯員提供兩個等級的資歷認證，分別為：認證翻譯員及認證高級翻譯員；認證暫准傳譯員及認證傳譯員。而專業範疇的資歷認證只為傳譯員提供，每個專業範疇只設一個等級，包括認證會議傳譯員、認證專業法律傳譯員及認證專業醫療傳譯員。資歷認證以考試形式進行，考生向 NAATI 報名考試之前，必須完成培訓，並符合要求才能參加資歷認證的考試。至於部分 NAATI 沒有提供認證的語言，如新興或語言需求低的語言，傳譯／翻譯員符合培訓資格或經驗要求即可獲得認可執業資格。
14. 加拿大傳譯／翻譯員的認證由加拿大翻譯員、術語學家及傳譯員協會（CTTIC）管理，該協會是由數個省和地區專業傳譯／翻譯機構組成的聯合會。申請人必須是其中一個省或地區專業傳譯／翻譯機構的會員，才獲得申請 CTTIC 認證的資格。參與認證的考生需要符合若干必備條件，包括持有相關學歷、通過語言能力和專業操守測試。一般範疇翻譯員和專業範疇傳譯員的認證只設有一個等級，類別包括認證翻譯員、認證法庭傳譯員、認證會議傳譯員、認證社區傳譯員、認證醫療傳譯員以及認證術語學家。CTTIC 採用三種認證機制，

分別是資歷認證、師友認證和考試認證。

15. 英國有兩間代表翻譯和傳譯員利益的機構，分別為特許語言學家學會（CIOL）以及翻譯及傳譯學會（ITI）。CIOL 協調和管理語言能力評估工作，為完成長期培訓並通過評估測試的申請人授予認證資格。CIOL 為翻譯員（翻譯文憑）和專業法律範疇的傳譯員（公共服務傳譯文憑及警察傳譯文憑）提供綜合類別的資歷認證。有意通過 CIOL 獲得資歷認證的傳譯／翻譯員，需要先通過資格測試才能得到 CIOL 會籍。成功通過公共服務傳譯文憑(DPSI) 考試的人士，可被列入國家公共服務傳譯員登記冊（NRPSI）。
16. ITI 為有不同工作經驗的傳譯／翻譯員提供不同級別的會籍。合資格的 ITI 會員可使用「MITI」（翻譯和傳譯學會會員）或「FITI」（翻譯和傳譯學會院士）的銜稱。會員需由其他同儕評估其表現及評核推薦書，成功通過才可使用上述銜稱。
17. 美國翻譯員的資歷認證主要由美國翻譯協會（ATA）頒發。至於專業範疇的傳譯員如司法及醫療傳譯員，則由州政府機關進行認證及管理，包括國家醫療傳譯認證局（NBCMI）及美國法院行政辦公室。NBCMI 向醫療傳譯員提供認證醫療傳譯員（CMI）的資歷認證，是行業內最具聲望的認證。NBCMI 只向符合所有資格要求，並通過筆試和口試的人士，頒發 CMI 資歷認證。
18. 美國法院行政辦公室將傳譯員分為認證、專業資格及熟練語言傳譯員。認證傳譯員是指通過西班牙文認證考試的傳譯員。專業資格傳譯員（PQ）適用於其它語言的傳譯員。專業資格傳譯員的資格需要足夠的文件證明，並必須達至若干資格標準。熟練語言傳譯員，也稱臨時傳譯員，是指那些不具備認證或專業資格的傳譯員，但法院信納他們有足夠語言能力在聆訊程序進行英語與外語的雙向傳譯。
19. 綜合以上所述，所有或大多數海外模式都具有以下共同特徵：
 - (a) 四個國家的主要認證和規管機構本身是傳譯／翻譯的專業組織，或者與省份或國家傳譯／翻譯專業機構有緊密聯繫的機構；
 - (b) 四個國家的傳譯／翻譯資歷認證都是自願性質，但廣受用家認可，特別是服務用戶；
 - (c) 這些國家全部都有專業範疇傳譯員的資歷認證。美國有兩個機構分別進行認證，NBCMI 提供醫療傳譯員的資歷認證，而美國法庭行政管理部則負責法院傳譯員的評估。四個國家均有法庭／法律傳譯員的資歷認證；
 - (d) 四個國家都採用相關的傳譯／翻譯專業機構制定的操守指引；
 - (e) 四個國家的所有或大多數主要認證機構，在不同程度上履行以下職能：
 - 所有機構均進行評估及評審工作；
 - 所有機構均提供一個可供公眾查閱的登記名冊；
 - 除了加拿大的 CTTIC，其餘三個機構會處理投訴，並在有需要時行使紀律處分；在加拿大，這項職能由 CTTIC 轄下的會員機構各自執行；以及
 - (f) 四個主要機構均不會提供傳譯／翻譯培訓，部分會與聯營機構推行持續專業教育或與高等教育機構合作，認可它們的課程。

線上問卷調查

20. 大多數受訪者（78 名）都是傳譯／翻譯員，在法律、醫療或其它社區服務範疇中從事傳譯／翻譯工作，佔 100 份已收回問卷的 78%。機構用戶受訪者提交了 22 份問卷，佔總數的 22%。

問卷結果 —— 傳譯／翻譯員

傳譯／翻譯員的個人統計數據

21. 79%回應者表示自己擔當傳譯員和翻譯員兩個角色，而 21%的回應者稱自己只做傳譯工作。
22. 60.3%回應者是女性，人數最多的年齡群是 30 至 40 歲（35.6%）。
23. 大約 95%回應者在香港居住超過五年，其中超過 33%在香港居住超過 20 年。
24. 大部分回應者稱自己是巴基斯坦人或印度人，各佔相同比例（22.8%），其次是菲律賓人（12.9%），尼泊爾人（10.9%）和印尼人（7.9%）。
25. 最多回應者表示其母語為烏爾都語（23.8%），其次是旁遮普語（20.8%）和印度語（16.8%）。
26. 超過 94%回應者聲稱擁有學士學位或以上的學歷，約 6%的回應者只完成高中教育。但是，只有 29.7%回應者聲稱擁有某種形式的傳譯／翻譯資格。
27. 超過 35%回應者從事傳譯／翻譯工作不到五年，而 47.7%回應者擁有五至十年的經驗。
28. 略多於 76%的回應者表示，他們已經接受過不同機構與傳譯／翻譯有關的培訓。為他們提供培訓的三個主要機構是融匯中心、香港翻譯通和法庭語文組。
29. 最多回應者曾經為以下五個機構提供傳譯／翻譯服務：法院（51.6%）、醫院管理局（49.5%）、勞工處（47.4%）、衛生署（43.2%）和當值律師服務（40.0%）。

對於資歷認證及相關事宜的看法

30. 超過 65%回應者支持採用強制性資歷認證制度，主要有三個原因：令技能得到官方認證（82.4%）、有助傳譯／翻譯工作專業化（80.4%），及為傳譯／翻譯員提供規範化的評估（76.5%）。
31. 至於那些支持自願性資歷認證的回應者（34.6%），大多數人表示（64.3%）擔心得不到資歷認證便會失去工作。32.1%受訪者擔心「難以獲得資歷認證」。17.9%回應者選擇「其它」類別，表示憂慮「評審員的資格和偏見」。他們建議為已擁有數年「資歷和工作經驗」的傳譯／翻譯員給予適當的考量。其餘回應者則認為「在目前情況下不需要資歷認證」，指經費較少的服務營辦商會選擇「僱用較淺資歷的傳譯／翻譯員，令沒有通過資歷認證的傳譯／翻譯員亦有工作機會。」；而通過資歷認證的傳譯／翻譯員，由於擁用較高水平的技能，應該可以獲得更高的報酬。
32. 大多數回應者（66.7%）認為應該設有不同級別的資歷認證，其中大多數人（64.1%）也希望獲得不同類型的資歷認證。絕大多數回應者（86.1%）希望設立通過認證的傳譯／翻譯員登記名冊，並開放讓公眾查閱。
33. 被問及香港要實行資歷認證制度，不同類型技能的重要性的比較時（以 1 分表示最不重要，

10 分最重要)，回應者認為「語言能力」是最為重要的（8.38），其次是「術語」（8.03）。

問卷結果 —— 機構用戶

機構用戶的背景資料

34. 在我們收到的 22 份回覆中，90.9% 回應者曾與傳譯員合作，當中 59.1% 亦曾與翻譯員合作。
35. 受訪者來自不同界別，例如政府部門、非政府機構和私營公司。當中部分來自執法部門和法院服務，例如香港警務處、律政司、當值律師服務、香港司法機構、酷刑聲請上訴委員會；其它則來自公營醫療服務機構，例如醫院管理局和衛生署，或者勞工處和房屋署。至於非政府機構和學校則包括基督教勵行會、家傭匡扶中心、香港基督教服務處、Justice Centre Hong Kong、融幼社、香港家庭計劃指導會、以及嗇色園主辦可譽中學暨可譽小學。有受訪者來自兩間支援少數族裔的服務中心，其餘受訪者則來自私人律師事務所。

傳譯／翻譯服務詳情

36. 接近 82% 回應者表示，他們在過去一年內使用過傳譯／翻譯服務。一半回應者表示偶爾使用傳譯／翻譯服務，而 36.4% 回應者經常使用。
37. 50% 回應者曾使用烏爾都語的傳譯服務，其次是印度語（40.9%）和他加祿語（40.9%）。
38. 超過 90% 回應者表示滿意傳譯／翻譯員的工作表現。但與此同時，超過 40% 回應者認為少數族裔語言的傳譯質素比不上中英文傳譯。

對於資歷認證及相關事宜的看法

39. 大多數回應者（71.4%）支持強制性認證制度，比支持自願性質的比例（28.6%）高。
40. 大多數回應者（85.7%）認為應按每個傳譯／翻譯員的專業範疇，設立不同類型的認證，原因是每個範疇都有其知識領域，涉及專用術語、文化意識和敏感度。
41. 絕大多數回應者（95.2%）認為應建立能讓公眾查閱的認證傳譯／翻譯員登記名冊，方便用戶更方便尋求服務資訊，同時可以根據有關資訊決定合適人選。
42. 所有受訪者同意傳譯／翻譯員應接受培訓。被問及不同類型的培訓的重要性（其中 1 分表示最不重要，10 分最重要），回應者認為「專業及操守培訓」（8.20）、「法律或醫療等專業範疇的培訓」（8.19）和「迎新培訓」（7.90）為最重要的三個培訓項目。

焦點小組訪談

43. 26 名受訪者通過焦點小組訪談或電子郵件形式，向研究團隊提供了進一步的意見。當中有 18 名是來自法律、醫療和社區範疇的傳譯／翻譯員，三名機構用戶和兩名服務營辦商代表。此外，三名機構用戶通過電子郵件回覆研究團隊的問題。

傳譯／翻譯員的回應

對當前工作環境和職業前景的滿意程度

44. 大多數受訪傳譯／翻譯員都因為工資偏低和工作時數不穩定，不滿意他們的工作條件。他們認為，由於專業技能缺乏官方認證，大多數服務用戶，包括同屬少數族裔的服務使用者也看不起他們，認為他們只是個卑微的小角色。
45. 由於工作性質不穩定，大多數受訪者對自己的職業前景不滿意。他們表示，有些機構寧願聘請自由工作者或兼職傳譯／翻譯員，也不願意僱用全職傳譯／翻譯員。再者，他們的工作屬臨時性質，卻需要隨時候命，每個月沒有固定工作時數或收入。他們希望工作能更有保障，以及有更清晰的職業前景。

當前傳譯／翻譯員的招聘考核

46. 18 名受訪者當中有十名表示，他們所屬範疇的招聘考核標準效能不高。受訪的法庭傳譯員指出，傳譯／翻譯員的培訓不足，教育程度要求太低。這種情況在 1980 年代招聘的傳譯／翻譯員尤為普遍。那時的招聘標準非常寬鬆，獲聘懂雙語的少數族裔傳譯／翻譯員純粹是出於需要。受訪者對招聘人員和評核員是否具備專業能力和公平公正表示懷疑。

對資歷認證和規管的看法

47. 所有受訪傳譯／翻譯員均支持建立資歷認證制度，讓他們的專業技能獲得認證，增加工作機會和提高服務質素。超過一半的受訪者支持強制性資歷認證制度及提供不同等級的認證，部份建議在首階段先屬自願性質。其中一名受訪者擔心設立不同等級的資歷認證後會出現同行之間的不同待遇，甚至服務營辦商聘請傳譯／翻譯員時也會有差別對待。
48. 幾乎所有受訪者都支持分階段設立資歷認證制度。新入行的傳譯／翻譯員需要先接受認證考試，數年後再定期評估個別從業員的工作表現。只有一名受訪者認為應全面立刻落實強制性資歷認證制度，經驗的傳譯／翻譯員同樣適用。

對規管機構的看法

49. 有一半的受訪者認為行業應由公共機構規管。他們認為，交給私人機構營運會令行業變得商業化，長遠而言只會令私人公司得益。其他受訪者支持半私有化，即由私人機構規管行業，政府則負起監督的角色。機構的成員來自不同範疇的傳譯／翻譯員，進行自我規管。但一名傳譯／翻譯員希望設立完全私有化的制度，並相信「該組織在有需要的時候，會為我發聲。」

對公共登記名冊的看法

50. 在 18 名受訪者中，有七名支持設立可讓公眾查閱的傳譯／翻譯員登記名冊，尤其是兼職傳譯／翻譯員的名冊，但不包括可以辨識個人身份的敏感資料。反對的受訪者認為，公開個人資料對在法院工作的傳譯／翻譯員的安全構成風險，建議只有政府和一些特定組織才能查閱傳譯／翻譯員的個人資料。

對培訓的看法

51. 所有受訪者都認為應該為傳譯／翻譯員提供以下培訓：包括行業專業術語、傳譯技巧（筆記和符號運用）、語言效率及電腦知識。部分受訪者亦強調學習粵語和一些香港專用語的重要性。

機構用戶的回應

對資歷認證和規管的看法

52. 六名受訪者一致支持設立一個資歷認證制度，以確保傳譯／翻譯服務質素。
53. 三名受訪者支持自願認證制度，當中一名表示香港目前沒有資歷認證制度，但經驗豐富的傳譯／翻譯員依然能夠提供優質服務。兩名受訪者支持強制性資歷認證制度，以保持服務的標準和質素，但需要定期檢討落實情況。餘下一名受訪者未有明確表態，表示強制性制度的弊處是「減少此類傳譯服務的供應，因為資歷認證的過程可能會令部份人士卻步。」
54. 所有機構用戶受訪者均支持分階段推行資歷認證制度。一名受訪者指出，很多具備多年經驗的傳譯／翻譯員或許不希望參與資歷認證，但他們可以在制度落實過程中提供寶貴的經驗和建議。新入行的傳譯／翻譯員應先參加資歷認證，當他們累積足夠服務時數或節數後，便可以申請提升至更高級別。整個制度應在落實數年後進行檢討。

對規管機構的看法

55. 三名受訪機構用戶同意政府具備規管行業的資源、能力和架構。不過一名政府部門的代表則持相反意見，建議由私人機構規管行業，藉以鼓勵市場競爭，提升服務質素。他認為應由獨立機構例如非政府或私人機構處理投訴，同時設立開放平台供公眾對服務評分。
56. 另一名政府部門代表則建議參考司法機構法庭語文組目前規管中英文傳譯員服務的制度，並根據少數族裔語言傳譯／翻譯員的情況作出必要的調整。

對公共登記名冊的看法

57. 基於透明度和公眾利益的原則，所有受訪者都贊成設立可讓公眾查閱的傳譯／翻譯員登記名冊。一名受訪者表示，名冊中只需載列傳譯／翻譯員的姓名和所提供的語言服務。另一名受訪者認為，通過事先查閱傳譯／翻譯員身份，他們可以在有需要時申請更改獲委派的傳譯／翻譯員。

對培訓的看法

58. 一名處理受虐家庭傭工個案的非政府機構個案主任建議，傳譯／翻譯員不單要接受有關文化差異的培訓，還要對服務對象，例如遭受暴力對待的倖存者心理、情感經歷以及創傷的處理有所認識。另一名社工倡議為傳譯／翻譯員提供文化意識培訓，令傳譯／翻譯員更了解香港人。其他受訪者則建議定期進行專業守則和操守培訓、醫療和法律傳譯方面的專門培訓、溝通技巧培訓，讓傳譯／翻譯員的知識及技巧與時俱進。

服務營辦商代表的回應

對資歷認證和規管的看法

59. 受訪的兩名服務營辦商代表支持建立認證制度，認為對整體傳譯／翻譯行業有利。他們希望制度初期以自願形式推行，並設立數年的過渡期才正式落實強制性認證制度。
60. 他們建議資歷認證制度應先以自願形式推行，原因是目前並沒有教育機構為少數族裔語言傳譯／翻譯員提供官方培訓或認證課程。他們建議在成立專責執行認證制度的資歷認證機構之前，教育機構應該提供培訓和認證課程，確立官方評估的指標。他們補充，大多數現職傳譯／翻譯員都在外地接受教育，他們的資格未必在香港獲得同等認可。因此，較佳的做法是讓這些現職的傳譯／翻譯員在申請認證測試前接受培訓。

對不同類型和等級的資歷認證的看法

61. 一名服務營辦商代表建議，不同傳譯專業範疇的認證應互不排斥，傳譯員可以專注某個專業範疇，同時亦可提供其它範疇的傳譯服務。以社區傳譯員為例，他們可以在一般範疇中申請認證，該認證涵蓋一般技能，包括專業操守和增強記憶力的訓練。與此同時，他們亦可以選擇參與高級認證，包括學習專門術語、了解家暴、被虐或被迫害人士的心理狀況、以及傳譯／翻譯員在特定環境下需要面對的情緒處理。
62. 據另一名服務營辦商代表的觀察，目前醫療傳譯員之間的教育程度有很大差異，建議在不同專業範疇（例如：醫療），根據傳譯／翻譯員的經驗和教育背景，設立不同認證等級。

對強制性認證制度的擔憂

63. 兩名服務營辦商代表對落實強制性認證制度短期內可能出現認證傳譯／翻譯員短缺的情況，表示擔憂。其中一名服務營辦商代表指出，由於海外學歷在香港未必獲得同等認可，一些持有海外學位的現職傳譯／翻譯員或許未能符合參加認證測試的資格。
64. 兩名服務營辦商代表指出認證傳譯／翻譯員可能也需要參加服務營辦商舉辦的內部培訓課程。一名服務營辦商代表表示，傳譯／翻譯員獲得醫學範疇的認證，機構便可以將內部訓練聚焦至專業及醫療相關範疇，避免將資源重覆投入相似的培訓。但機構仍會審視認證課程的內容，確保內容完全符合其機構的要求。

對自願性認證的擔憂

65. 一名服務營辦商代表擔心現職兼職傳譯／翻譯員缺乏獲得更高資歷認證的動力。她續指如果兼職傳譯／翻譯員看不到認證會帶來甚麼好處（例如加薪），他們不會有動力參加培訓課程和認證。她認為如何將資歷認證包裝為對傳譯／翻譯員的持續專業發展有利的制度是一大挑戰。

對培訓的看法

66. 兩名服務營辦商代表確信落實資歷認證制度必須靈活變通。大多數現職傳譯／翻譯員沒有受過正規培訓，但是他們具有豐富工作經驗，理應獲得認可。他們提倡由教育機構開設職

業資格或職業課程，鼓勵精通粵語的少數族裔青年接受培訓成為傳譯員。他們建議教育機構提供少數族裔語言的中等教育普通證書（GCSE）課程，激發青年投身傳譯／翻譯行業。

建議

67. 參考海外傳譯／翻譯員資歷認證的模式，問卷及焦點小組訪談所得結果後，研究團隊有以下的建議：

有關資歷認證制度

- **第一項建議：**資歷認證制度應涵蓋一般傳譯／翻譯，以及專業傳譯／翻譯服務的認證。專業資歷認證包括法律和醫療兩個範疇；一般認證則為提供包括房屋事務、社會福利、教育及勞工等不同範疇的社區服務傳譯／翻譯員而設。
- **第二項建議：**認證的語言應涵蓋八種在香港需求最高的南亞裔及東南亞裔語言，即印尼語、印度語、尼泊爾語、旁遮普語、他加祿語、泰語、烏爾都語和越南語，並按需要添加其它族裔語言。
- **第三項建議：**資歷認證制度應先以自願模式開始，在實行一段時間後進行檢討。長遠而言，凡資歷認證涵蓋的語言，主要公共服務的傳譯／翻譯工作應只由認證傳譯／翻譯員擔任，以確保服務質素。
- **第四項建議：**設立單級制一般及專業範疇資歷認證以簡化考核程序。

有關資歷認證制度的運作

- **第五項建議：**資歷認證須透過客觀公平考試方式獲取，可以借鏡澳洲 NAATI 認證評估模式。
- **第六項建議：**引入資歷認證制度的同時，應配備優質的評審制度，邀請語言學家、合資格及有豐富經驗的傳譯／翻譯員，和具備專業知識的法律及醫學界的專家擔任評審員。
- **第七項建議：**除登記傳譯／翻譯員外(見下文有關為現職傳譯／翻譯員進行登記部分)，接受培訓、語言能力及相關資格和經驗應為獲取資歷認證的必備條件。

有關為現職傳譯／翻譯員進行登記

- **第八項建議：**為確保順利過渡至資歷認證制度，現職傳譯／翻譯員可獲授予登記傳譯／翻譯員資格。登記傳譯／翻譯員可視作為認證的必備條件和邁向認證的途徑（見下文認證路線圖部分）。登記傳譯／翻譯員適用於三個組別的傳譯／翻譯員：現職傳譯／翻譯員提供服務的語言未有包括在認證制度之內；有為該語言提供認證但現職傳譯／翻譯員尚未申請認證；以及已接受基本培訓及登記但尚未申請認證的新入職傳譯／翻譯員。
- **第九項建議：**資歷認證制度正式實施後，登記傳譯／翻譯員會有五年寬限期去參加認

證評估測試。寬限期結束後，沒獲得認證的登記傳譯／翻譯員有可能需要完成培訓課程和通過能力評估測試，才能重新參加認證測試。

有關參與資歷認證前的培訓

- **第十項建議：**在參加認證測試之前，應該要先為考生提供非以特定語言為本的綜合培訓課程，包括傳譯／翻譯技巧，文化意識及專業操守等，讓他們為測試早作準備。如考生參加專業範疇的認證測試如法律傳譯和醫療傳譯，亦應該為他們提供相應的培訓課程。
- **第十一項建議：**培訓課程應由政府資助或補貼。若由指定受大學教育資助委員會資助的大學或由香港學術及職業資歷評審局認可的機構營運課程則更佳。

有關資歷認證和規管機構

- **第十二項建議：**設立一個獲政府認可和支持的認證和規管機構，藉以管理認證制度。部份可行的建議包括成立一個獨立法定機構、委任一間大專院校，或由大專院校伙拍專業機構或其它在這個範疇有豐富經驗的機構參與（見下文 5.8.12.1 至 5.8.12.4 段）。
- **第十三項建議：**由政府認可和支持的認證和規管機構應履行以下職能：包括執行登記程序、進行資歷認證評估、管理登記及認證傳譯／翻譯員名冊、制定倫理守則，以及處理投訴和採取紀律處分。機構也會就登記費用和認證費用的水平進行研究和諮詢。

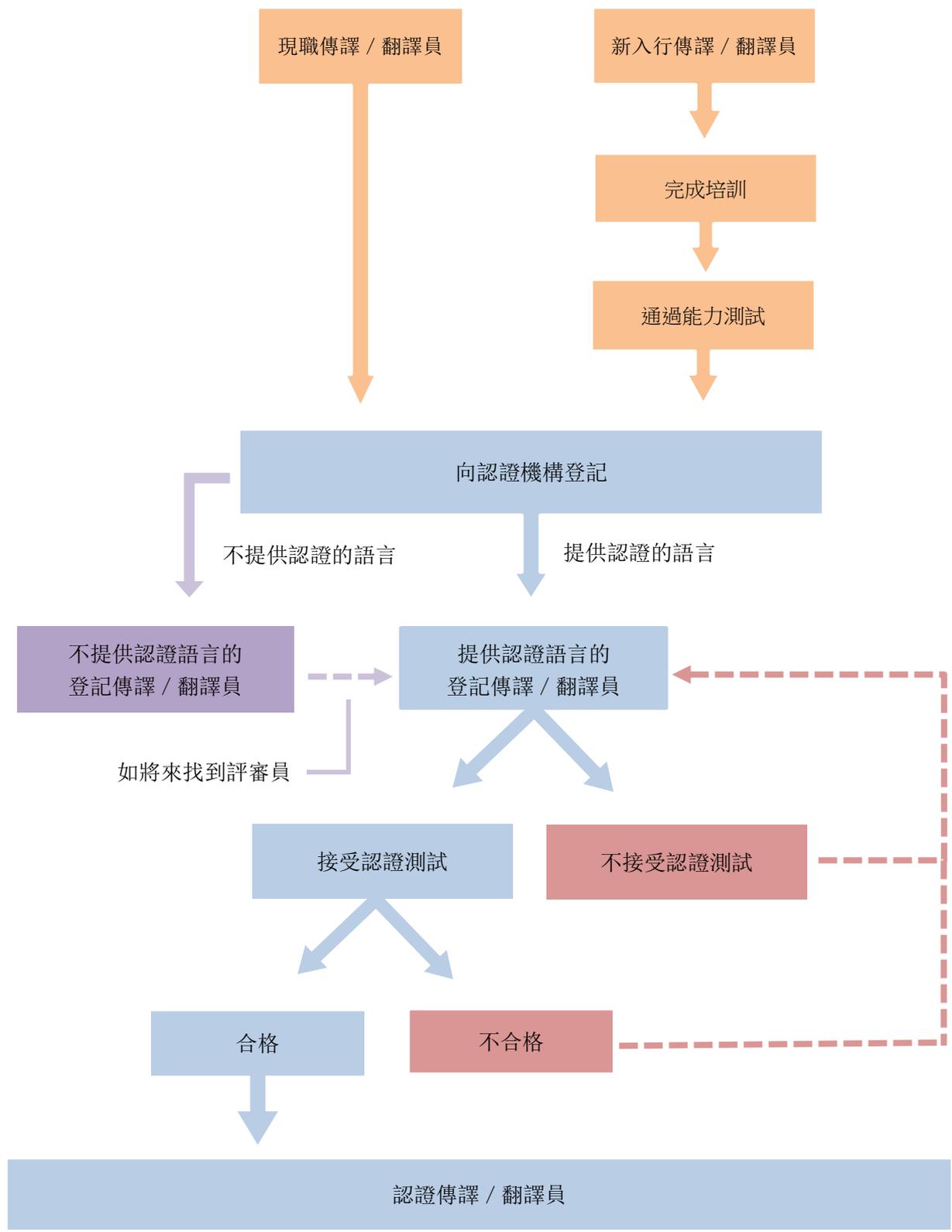
有關落實執行

- **第十四項建議：**視乎可供動用的政府資助，現建議以六年為期，有序地建立資歷認證和規管機構、制定有關規章與規則、確認資歷認證機構的權責，並與學術機構建立聯繫。

設立資歷認證制度路線圖



現職及新入行傳譯／翻譯員的認證路線圖



- 完 -