

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.11.040

基于职业发展视角的翻译人才培养

郑京,周文革

(湖南科技大学 外国语学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:翻译人才的职业发展分为三个阶段,即认知入门阶段、磨合成长阶段、发展成熟阶段。第一阶段为译员入职1年以内或者翻译专业实习期,这一阶段旨在使翻译人才较快地融入企业文化;第二阶段为译员入职2~4年,旨在让翻译人才在技能等各方面获得快速成长;第三阶段为译员入职5~9年甚至更长,旨在将优秀译员培养为核心骨干。提升译员的职业能力与专业素质,增强译员对翻译企业的忠诚度和满意度,从而创造更大的社会价值。

关键词:职业发展;翻译人才;培养阶段

中图分类号:H315.9

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2016)11-0127-03

近年来,翻译服务作为现代服务产业正逐渐成为文化经济中继教育事业发展的又一新兴产业。在该背景下,翻译市场规模与从业人数不断壮大,经济社会对于翻译人才的需求量与日俱增,翻译人才的发展与培养由此成为各大论坛关注的焦点。然而,目前翻译人才的培养研究大多数局限于高校翻译专业的教学改革,以译员的职业发展规律为重心的人才培养研究却凤毛麟角。

在2015年12月12日首届翻译人才发展国际论坛开幕式上,全国MTI教指委主任、中国外文局前副局长兼总编辑黄友义发表了题为《面对变化中的世界需要创新翻译人才培养》的讲话。他指出:“翻译人才的发展是人力资源管理的一个新概念,具有科学性,符合翻译高端人才培养的规律,这是学历教育目前所难以替代的,职业本身就存在这样的需求。”“人才发展决不孤立于某一教育形态、某一教育时段,描述的不是一个局部孤立的学习过程,而是全过程的描述,是对翻译人才培养本身所需要的规律性描述。翻译需要有规律性的认识和制度化的安排。”因此,笔者针对目前翻译产业所存在的人才培养机制过于陈旧、中译外高端人才匮乏等一系列突出问题,构建出基于职业发展规律的翻译人才培养新模式。

1 翻译人才的职业发展内涵

职业发展是指以提升“职业力”为目标,通过培养从业者以过硬的首岗胜任能力以及首岗所对应的职业素质,掌握岗位所需要的专业技能,提升岗位适应能力,从而促进未来可持续发展^[1]。以发展的眼光去看待职业发展,树立职业终生发展观和探索观,则个人的职业发展将呈现“探索-选择-探索-选择”的循环态势^[2]。在当前阶段,伴随着经济的快速向上发展以及教育等各方面的改革不断深化,社会各领域中的各类人才培养体系所存在的问题日渐暴露。目前不少专业型人才的培养很难与社会发展的需求相平衡,当今社会对高素质、技能型人才的需求也存在着一定的缺口。其原因主要归因于:在人才培养的过程中,大多数偏重于理论基础的灌输,缺乏有效的实践环节,理论课程的配置难以与人才职业生涯发展规律相一致,难以跟上行业发展形势的步伐,还有相当一部分学生在毕业后也不一定从事于其所学专业^[3]。对此,有必要进行最贴切的人才培养体系的改革。要做到这一点,不仅仅是要结合当

收稿日期:20160616

基金项目:2016年湖南省研究生科研创新项目成果(CX2016B601)

作者简介:郑京(1994-),女,湖南永州人,硕士生,主要从事翻译理论与实践研究。

今社会的现实需求,还应以超前的最优的培养意识把教育规范化和层次化,注重基础理论指导以及整个实践环节下的人才培养。

一位合格的译员其应具备的基本素质是:第一,熟练运用母语和外语;第二,身体健康;第三,优秀的道德品质;第四,丰富的翻译经验^[4]。据不完全数据统计显示:目前我国在岗翻译从业人员在3.5万人左右,此外大约有10万人以不同形式从事翻译行业。其中81%的译者擅长于笔译,只有19%的译者擅长口译。笔译能力强于口译能力,是译员中较为普遍的现象之一。同时,近70%的译员以兼职的身份进行翻译工作(包括自由译者)。一部分翻译人员的职业规划中,以翻译公司为跳板,锻炼成才以后再转行或转做收入与翻译公司薪酬相当的自由职业译者。此外,翻译职业群体大多数分布于外文局、外交部、新华社等一系列包含翻译这一工作性质的国家机构、国有企业的翻译部门、事业单位的翻译部门、私营企业中的翻译部门和专营翻译的翻译公司。此外,还有一大批的翻译人员属于自由职业者。

2 翻译人才培养的三个阶段

借鉴国内外有关职业发展的部分理论,基于目前翻译从业人员职业发展规律的思考提出的翻译人才培养模式,将翻译人才职业发展分为三个阶段:认知入门阶段,磨合成长阶段,发展成熟阶段,各阶段有不同的内涵、培养举措。

2.1 认知入门阶段

认知入门阶段所对应的时期是译员入职1年以内或者翻译专业实习期,这一阶段旨在使翻译人才较快地融入企业文化。以翻译公司为例,新进译员的起步职业一般是翻译助理或校对。助理的职责主要是辅助翻译人员翻译部分稿件以及某些资料的整合、搜集、查证,而校对则是对已翻译过的稿件进行基础级别的修改。这个阶段看起来较为初级,薪资水平也不高,却是学习的绝佳时机:可以接触各类不同领域不同文体的翻译文本,同时有机会接触翻译软件及其电脑操作,为以后具体翻译任务的展开打基础。

认知入门阶段实施举措:这一阶段主要通过岗位实习、师徒带教、入职培训等方式帮助翻译人才适应新工作、新环境;初步构建校企联合培养模式是翻译人才培养工作的一个重要步骤,不断探索多样化的培训交流形式如俱乐部、夏令营、联合培养,在有关培训课程中融合产业形势、企业概况、业务工作等知识前移培养及招聘端口^[5];追求标准化的入职培训以及实习管理,在开展入职新译员培训中融合所属企业有关产品质量和岗位知识,各所属企业针对每位新进译员的实际情况进行一线岗位实习安排。

2.2 磨合成长阶段

磨合成长阶段所对应的时期是入职2~4年,这一阶段旨在让翻译人才在技能等各方面获得快速成长。此阶段译员协助或自己独自承担翻译项目,单位管理层会安排经验较丰富的老译员对新进译员进行有意识的培养与指导,将已修改完善的稿件反馈给新人,让其进行对比学习。处于磨合成长阶段的译员较少有机会尝试较为正式的口译,而较高的学习动力与热情能促使译员不断寻找各种可能的途径,从而尽可能多地学习各种理论知识或技能。因此,该时期的译员从职业认知到职业学习内容及方式等都会出现一定的变化。逐渐地,译员对老翻译不再过于依赖,而更多的是向其请教、相互沟通讨论。该时期职业训练的工作量和强度最大,译员在心理上趋于走向自信,技能也较为娴熟。

磨合成长阶段实施举措主要为岗位轮换、进修、职业生涯辅导等,帮助译员确立职业发展目标;为其配备职业发展导师,进行业务指导和职业指导,从而形成较为固化的工作制度与文化;岗位轮换为处于职业选择期的译员再次选择岗位提供机会,翻译企业在一定范围内尝试轮换机制;分阶段针对性考核,翻译企业应高度重视考核工作,将其作为检验新进译员成长情况、与翻译企业匹配度、核心后备人员选拔的重要依据。

2.3 发展成熟阶段

发展成熟阶段所对应的时期是入职5~9年甚至更长,这一阶段旨在将优秀译员培养为核心骨干。在这个时期的翻译人员发展方向有三:“专才”翻译(即对某一领域的专业知识有深入的学习,对该领

域里的口笔译工作皆有较丰富的实战经验)、“通才”翻译(即有三个以上的熟练翻译领域,胜任各种口笔译工作)、管理层(即一些走向专业化的“老翻译”开始担当定稿人,做有关校对的统筹工作,或转变成组织者、协调者和业务开拓者,再者自行创业并开展翻译业务)。当然,也存在相当一部分兼职翻译或自由译者“身兼数职”,同时涉足多个翻译领域^[6]。而随着对翻译职业能力的孜孜追求以及经验积累,这些译员在很大程度上可能发展成又专又通的翻译人才。在《职业翻译与翻译职业》一书中法国学者达尼尔·葛岱克指出:翻译行业需要的不仅是专业的翻译人才,而是包括口译译员、笔译译员、译前准备人员、校对人员、审校人员、软件测试人员、技术编辑等在内的十几种专业人才^[7]。因此,发展成熟的译员其专业性达到较高水平。而逐渐弱化的学习特征、熟练的业务操作以及渐缓的职业提升是该时期译者的主要特征。

发展成熟阶段实施举措主要为海外培训、专项人才项目培养、专家带教等方式,系统规划译员的职业后续发展,从而更好地满足其个性化发展要求;构建完善的职称体系与职务序列通道,用人力资源体系化的方式来解决职业晋升、薪酬、激励等一系列问题;构建职业发展通道,并鼓励译员深度发展;为不同阶段译员提供相关的人才测评服务,如多维度性格测评、职业锚测评等等^[8]。

当然,总的来说,作为一种以翻译企业为主导的人才培养的探索,该模式在实施过程中有以下三个关键点:其一,保持翻译人才职业发展与企业战略发展相辅相成。要保持好企业岗位需求与译员的职业发展需求之间的一致性,平衡译员职业发展规划与企业战略发展的平衡。在构建翻译人才培养模式时,应系统分析译员的个人因素以及企业所处的环境,将译员特点与企业特点相结合。通过帮助译员的职业发展,以求得组织整体持续发展,从而实现译员与企业的“双赢”。其二,重视译员在不同阶段的价值观引导以及激励保障。每个阶段的翻译从业人员都有其阶段性的职业发展困惑。因此,应充分重视不同阶段中译员的价值观动向,予以适时引导,并实施有针对性的激励保障。其三,充分认识在职进修以及岗位轮换等措施对职业发展的价值。一方面,翻译企业的人才培养应当以译员在当前岗位下的学习和进修作为重点,紧跟知识更新和科技发展脚步;另一方面,根据译员的能力与岗位需求采取岗位轮换措施,丰富其岗位体验,有利于译员确立适合于自己的最佳岗位工作。因此,在该基础上,对于翻译企业中的优秀员工,企业可以考虑实施委派译员参加专项培养、海外学习等一系列后续培养计划,为译员的职业发展提供新动力、新机遇。

3 结语

本文基于翻译人才的职业发展,粗略探讨了顺应于职业发展规律的翻译人才培养模式。目前我国的翻译人才培养模式研究过于传统,在一定程度上存在着局限性,整个体系还不完善,需要改进的方方面面还很多。这需要社会各界学者和研究人员不断探索,在实践中总结经验教训,找到最适合翻译人才发展规律的人才培养模式。各部门应当共同努力顺应翻译人才的职业发展要求,加大培养力度,我国的翻译产业一定能走上良性发展轨道,进而培养出高水平、高素质的应用型、实践性、职业化翻译专业人才。

参考文献:

- [1] 胡金波,林伟,任雷鸣.大学生职业生涯规划[M].南京:江苏教育出版社,2008.
- [2] 李文道,赵霞.职业探索理论及其当代青年职业发展的启示[J].中国青年研究,2007(10):10-11.
- [3] 张伟.以职业发展为导向的高职毕业生延伸服务路径若干思考[J].教育与职业,2014(5):27-28.
- [4] 刘晓.我国翻译产业化进程中的问题与对策[D].济南:山东大学,2008.
- [5] 杨朝军.产业化视域下的翻译硕士培养模式[J].中国翻译,2012(1):12-13.
- [6] 郭炳心.英语译员的职业学习研究[D].上海:华东师范大学,2009.
- [7] 达尼尔·葛岱克.职业翻译与翻译职业[M].刘和平,译.北京:外语教学与研究出版社,2011.
- [8] 徐晶.职业生涯发展理论及其对企业培训的启示[J].现代企业教育,2008(3):9-10.