

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.02.025

MTI 人才培养的困境与现实路径

张璐

(湘潭大学 外国语学院, 湖南 湘潭 411105)

摘要: 翻译硕士(MTI)教育作为培养翻译行业高技能应用型人才的主渠道,近10年来深受广大高校的欢迎和翻译行业的支持。然而,调查表明MTI毕业生近年来的就业情况却并不乐观。针对这一问题,从MTI的培养方案、课程设置、导师制度、毕业论文和招生情况这五大方面探讨MTI人才培养新路径,解决MTI人才培养中培养与就业的困境,具有重要的现实意义。

关键词: MTI人才培养模式;困境;路径选择

中图分类号: G643

文献标志码: A

文章编号: 1674-5884(2017)02-0102-04

1 MTI 人才培养现状及困境

MTI (Master of Translation and Interpreting), 翻译硕士,是国务院学位委员会为适应我国经济社会发展人才需要于2007年新设立的专业性学位,经过近10年的发展,MTI人才培养取得了显著的办学业绩。2016年全国翻译年会发布的信息显示,截至2016年5月,全国MTI学位点已由最初的15个增至206个,MTI招生人数近年来每年超8000人,截至2016年4月累计招生人数达36000人,10年来总计为社会培养翻译专业型人才超过20000人^[1]。迅猛发展的MTI人才培养情势充分说明了MTI人才培养是适应我国改革开放、经济社会发展需要的。

然而,近年来我国MTI人才就业的状况却并不令人十分满意,培养形势的“热”与就业形势的“冷”形成了鲜明的反差。一是MTI毕业生就业中的结构性矛盾突出。一方面,大多数MTI毕业生找不到理想的对口专业工作。2014年广西高校2011级翻译硕士就业情况的调查显示,该省培养的MTI应届毕业生中选择教师行业的高达62.86%,其次才是翻译行业^[2];另一方面,MTI毕业生上岗水平与用人单位的要求尚有一定差距,不能满足用人单位的工作要求。有调查表明,“翻译专业学位毕业生大多尚无法直接上岗,需要一段时间的岗前培训,要求其帮助解决行业运作实际问题不大现实。”^[3]二是“应然”的MTI毕业生社会需求“热”与“实然”的MTI毕业生就业“冷”矛盾突出。一般说来,随着我国对外开放程度的不断加深,社会对MTI人才的需求会越来越大。然而我国翻译市场的用人现状却与此大相径庭,相对于翻译行业用人市场相对成熟的欧美国家聘用硕士及以上学历人才的情况不同,中国翻译企业在选择人才时要求相对较低。2012年对中国内地企业从业人员的调查发现,参与调查的其中10家涉及翻译业务的企业中有8家雇用了专科学历员工(最高比例达37.8%),10家全部雇用本科学历员工(最高比例达88%)^[3]。相比之下,雇用的MTI人才比例相对偏低。由此看来,国家花费了一定的教育资源培养MTI人才,但培养的人才却不能在翻译行业就业,这一困境,不可避免地造成了国家教育资源一定程度上的浪费。

2 MTI 人才培养实践中的主要问题

作为一项自2007年才兴办的翻译硕士培养事业,10年来取得的成绩有目共睹,办学中的一些宝贵

经验值得总结和借鉴,但人才培养中的一些问题也特别值得关注和探讨。

2.1 各校 MTI 培养方案设置缺乏个性,未能体现各自办学优势和特色

国务院学位办于 2007 年下发的第 78 号文件《翻译硕士专业学位指导性培养方案》(以下简称《方案》)对 MTI 人才培养方案的制定提出了一个指导性建议,内容包括培养目标、培养方式、课程设置、学位论文、学位授予等,并批准首批 15 所高校开办翻译硕士专业。

各大高校在最初制定 MTI 人才培养方案时主要按照国务院学位办于 2007 年下发《方案》执行,但《方案》并不要求各校千篇一律,高校可根据自己的特色设立制定培养方案。然而,根据查阅一些高校 MTI 人才培养方案显示,各高校的 MTI 人才培养方案基本上大同小异,学科的优势不突出、课程设置雷同、同学术型人才培养方式区分不清、评价方式不完善等问题比较普遍。2011 年 8 月《方案》修订版颁发后,新方案指出 MTI 主要的培养目标为“高层次、应用型、专业性口笔译人才”。因此,许多高校在修订 MTI 人才培养方案时直接引用该目标或是制定比较宏观的目标,这些目标并未根据各校情况予以具体化、个性化,使得各高校 MTI 人才培养目标呈现出趋同化的倾向,未能体现各高校办学优势。用这种趋同化的培养方案培养的 MTI 人才也只能是“千人一面”,缺乏就业竞争力。

2.2 MTI 课程设置欠科学,实践教学环节比重偏少

学术性人才与专业型人才的培养方式具有明显差别,学术性人才是指以科学研究为职业方向的高素质人才,此类研究生教育主要培养科学接班人、高校教师和科研人员^[4]。而专业学位点的设置是为培养适应社会职业需求的专门人才。课程是人才培养的载体,课程设置是教育目标和培养模式的细化和具体体现^[5]。学术型人才和应用技能型人才应在课程设置上有根本性的区别,学术型人才注重理论培养,而应用技能型人才注重实际操作能力培养。然而在一些学校 MTI 人才培养的方案中发现,他们在课程设置上与一些学术型硕士培养课程并没有明显区别。“基本仍沿用翻译方向研究生教育的课程组织模式,课程体系要素相对局限于本学科范围之内,或者即使加大一些偏重技能培训和实践性的选修课比重……更像是在学术型学位教育的基础上做了一些改良。”^[5]理论课程所占比重远大于实践课程的安排,选修课和必修课比例失调、课程与行业脱节的问题也很严重。

2.3 MTI 培养师资力量不够,教师行业背景缺乏

无论是翻译硕士专业学位设置的“07 方案”还是“11 方案”,都明确对翻译硕士任课教师资格提出规定,要求笔译教师须有不少于 30 万字的实践翻译量,口译教师须做过不少于 20 场正式会议同传。然而随着我国 MTI 办学规模的不断扩大,具有翻译硕士师资资格的教师出现严重缺口;同时,各具有 MTI 培养资格的学校在招聘教师时,博士学位已成为基本条件,而那些具有行业背景的笔译、口译专家们并不一定具有博士学位,这一“高门槛”把一部分笔译、口译专家们拒于 MTI 教师的队伍之外,其结果是多数学校 MTI 教学岗位的师资大部分直接由其他文学、语言学、商学院等老师担任。再者,在 MTI 人才培养导师制下,因为许多学校师资力量缺乏,致使 MTI 人才培养导师大多启用文学、语言学的导师。比如一个英语文学方向的导师需要在指导三四个文学专业研究生的同时指导三四个翻译专业的学生,这些教师缺乏 MTI 人才培养的实践和理论经验,仅能传授有限的知识,很难对翻译文本做出得当的评论,这种情形如果无法改观,必将严重影响预期教学目的的实现,学生的专业能力也会大打折扣^[6]。这些导师理论知识丰富但对翻译行业并不是那么了解,使得培养出来的翻译硕士脱离行业发展,缺少对行业的了解与实践经验。师资力量的不足和教师专业技能的缺乏对于满足学生希望通过本专业学习提高自己的笔译、口译能力,毕业后能直接上岗的诉求存在相当大的差距。

2.4 MTI 学生毕业论文写作要求与人才培养规格存在差距

毕业论文是对学生专业水平和专业能力的总检测,学生毕业论文是否合乎专业人才培养要求,是否具有一定的专业水平,是判断本专业人才培养能力和水平的重要标志。根据国家学位办的《方案》要求,MTI 学生毕业前需撰写对参与的某一翻译项目的研究报告、开展相关实验的报告或研究论文,并通过答辩才可获得硕士学位证,这一点与学术型硕士规定书写毕业论文不同。然而调查发现,约有 60% 的翻译项目报告为“单纯译事报告”,这些报告既没有写出在翻译实践中发现问题和解决问题的过程,

也没有对项目的翻译实践过程进行条分缕析的总结、描述和归纳、提炼,译例之间缺乏内在的逻辑,说明不了其所能反映的问题。还有一些高校的翻译硕士由于缺乏实践经验,其毕业论文属于论述纯理论问题的论文占15.9%,属于翻译技术应用研究类论文仅占1.4%,结合具体文本或具体问题进行分析的毕业论文约占82.5%^[7]。在翻译报告中大部分学生选择了偏文学性或其他偏离实践类的材料,而指导老师一律予以放行,这与原本定位从事非文学翻译的翻译硕士培养目标不符。

2.5 MTI 入学录取把关不严,生源素质良莠不齐

对四川省5所高校的MTI学生入学情况进行问卷调查的结果显示,65.85%的学生选择MTI专业是因为对该专业的喜爱,19.51%的学生是想通过转专业来获得硕士学位,也就是说他们本科所读专业与MTI没有关联,9.76%的人是因为MTI硕士背景以及一些学校实行两年的学制更便于快速就业。也就是说,有30%左右的学生并不是出于对本专业的热爱而选择在本专业学习的。与此相关,在调查是否毕业后会从事与翻译相关的工作时,84.62%的学生表示想做翻译相关的兼职工作,15.38%的学生表示打算做专职翻译^[8]。这一点同当初旨在培养专业译员才设置MTI学位点的初衷相违背。就业动机严重影响学习态度,毕业后不愿从事翻译工作,学习劲头不足,严重影响了MTI人才的培养质量。

3 MTI 人才培养的路径选择

在2016年5月召开的翻译年会上,仲伟合教授明确指出这些年MTI的过快发展使得毕业生缺乏明确的优势和竞争点,并直言不讳地指出当前MTI教育面临的五大主要问题:专职教师实践能力偏弱、兼职教师队伍建设不够、课程建设水平有待提升、学生相关专业知识匮乏、实习教学基地建设力度不够^[1]。针对这种情况,国务院教育指导委员会在对144所高校的MTI学位点进行调研评估后,指出MTI下一阶段的主要任务是以质量的提高取代数量上的增长。因此,当前采取措施,全面提高MTI人才培养质量,已成为MTI培养界的共识。

3.1 适当调整培养方案,突出学校培养优势和特色

MTI培养的是应用技能型人才,它要求所培养的人才除具备翻译的基本技能、技巧外,还要有其他方面广博的知识,特别是具有不同行业的行业背景知识。因此,各校在制订MTI人才培养方案时,应在坚持指导性方案的同时,根据学校教育资源优势和特色适当调整方案,以彰显人才培养的特点。如中国石油大学、山东石油大学等在其培养方案中就明确提出“要培养优秀笔译人才,特别是在石油、石油化工行业的人才”,地处中国改革开放前沿的广东外语外贸大学也根据其所在地国际会议多、国际商务发达对国际事务类高端翻译人才需求量大的特点,在2015年6月修订的培养方案中确定了培养国际会议传译、商务翻译等方向翻译专门人才的目标。这些高校依托自身的优势和地域优势助推翻译硕士的培养,把专业化的方向具体化,既呼应了国务院学位办所提出的培养专业性、应用型人才目标,又彰显了学校和地域特色。

3.2 加强实践教学环节,突出MTI人才实践操作能力建设

翻译硕士设置的初衷就是培养应用型翻译人才,而应用型人才是在课堂上进行理论说教培养不出来的,它必须在实践中不断锻炼才能培养出来。为把MTI人才培养成为真正“下得去、用得上、留得住”的应用专门人才,在课程设置时应注重加大实践课程的比重。根据培养应用型翻译人才的要求,一般认为,其实践教学环节课时应占总课时的30%以上。

在实践教学环节的设置上要遵循MTI人才应用技能的培养规律,循序渐进地安排实践教学环节,将实践教学环节贯穿人才培养的全过程。研一时可安排学生去出版社、翻译企业进行为期1~2周的翻译见习,使学生了解翻译行业的工作状况、工作要求,了解翻译人员应具备的知识素养和翻译技能素养等,形成对翻译职业的感性认识。研二时可安排学生参加一些跨国商务活动或其他国际性活动,或安排学生到出版社、企业,让学生尝试性地参加一些翻译实践活动,时间在1个月左右。研三时可联系学生进入翻译公司、企业、出版社或其他翻译行业,进行为期2个月以上的翻译实习,承担一定的翻译业务,

在指导老师的指导下,训练翻译技能。

3.3 充分利用行业教育资源,构建多元化教学团队

专业硕士的培养必须走与行业合作办学的道路,特别是要充分利用行业优质的师资和实践教学场地。在当前 MTI 人才培养规模空前扩大、师资力量紧缺的大背景下,通过校企合作的方式,充分利用行业教育资源,构建多元化教学团队,是进一步优化和完善 MTI 人才培养师资队伍结构的最好选择。

多元化的教学团队由本校教师、外聘兼职教师、实习指导老师和特聘教授组成。聘请来自企业、出版社等翻译行业中具有较高学识水平和丰富翻译经验的专家、学者担任兼职教师,主要承担 MTI 人才培养过程中的翻译实务类课程教学;聘请来自翻译行业的具有一定工作经历、有较高翻译能力的优秀职员指导学生翻译实习,有条件情况下可实行“一对一”实习指导;聘请来自翻译界的知名学者、教授作为兼职教授,主要为学生开设一些讲座,介绍翻译事业的新形势、新发展,解决学生在翻译过程中碰到的一些难点问题。

多元化教学团队一方面缓解了各高校 MTI 人才培养的师资困难,另一方面也大大提高了 MTI 人才培养的质量。他们密切合作,共同开展理论教学活动。共同指导学生实习教学活动。共同开发相关培训课程、合作编辑出版教材、开发应用翻译教学系统和平台,形成培养 MTI 人才的强大合力。

3.4 坚持应用型人才培养导向,规范 MTI 毕业生毕业论文写作

专业学位翻译硕士不同于学术型硕士,在撰写毕业论文时应以考察所培养学生的翻译实践能力为主。根据这一基本原则,在确定学生写毕业论文之前,就必须明确定位,确立“立足于实践,突出专业优势,解决专业性、实用性、社会性问题”的毕业论文选题要求。学生在毕业论文写作过程中通过发现问题、提出问题、解决问题,全面提升本人翻译能力和素质。同时通过参与翻译实践,接触翻译技术、了解翻译行业、总结翻译经验等,使学生在论文写作过程中更加明确自己的就业目标和人生方向。

3.5 严把入学录取关,适当提高 MTI 学生录取“门槛”

坚持宁缺勿滥的原则,严把 MTI 学生入学录取关,对一些仅把 MTI 学习当作达到其他目的而非培养自己翻译技能的学生,应排除在入学“门槛”之外。坚持“笔试”加“面试”全面考核,择优录取新生,全面提高生源质量。在笔试合格的基础上,要重点加强对学生的面试考核,注重了解学生对本专业的了解情况、学习兴趣、学习计划和将来的职业取向等情况。通过全面考核,把那些真正有志于我国翻译事业发展的人才录取为我们的培养对象,为全面提高 MTI 人才培养质量打下坚实基础。

说明:高校的翻译硕士(MTI)中有大部分未设置口译方向,因此本文中所讨论的翻译硕士主要为笔译方向的翻译硕士。

参考文献:

- [1] 全国翻译专业学位研究生教育指导委员会. 全国翻译专业学位研究生教育 2016 年年会成功召开[EB/OL]. (2016-05-23)[2016-08-27]. <http://cnmti.gdufs.edu.cn/info/1014/1613.htm>.
- [2] 陆晓冰. 广西高校首届翻译硕士就业情况调查报告[D]. 南宁:广西民族大学,2014.
- [3] 穆雷,仲伟合,王巍巍. 从职业化角度看专业翻译人才培养机制的完善[J]. 中国外语,2013(1):89-95.
- [4] 胡玲琳. 学术性学位和专业学位研究生培养模式的特性比较[J]. 学位与研究生教育,2006(4):22-26.
- [5] 曹莉. 翻译硕士专业学位(MTI)研究生教育的课程设置探讨[J]. 学位与研究生教育,2012(4):30-34.
- [6] 葛林,罗选民,董丽. 诺德翻译能力理论观照下的 MTI 培养模式研究——以十三所高校问卷调查为例[J]. 中国翻译,2011(4):31-36.
- [7] 穆雷,邹兵. 翻译硕士专业学位毕业论文调研与写作探索——以 15 所高校首批 MTI 毕业生学位论文为例[J]. 中国翻译,2001(5):40-45.
- [8] 陈宁. MTI 教与学:基于四川省内高校 MTI 学生就业准备情况的实证研究[D]. 成都:西南财经大学,2013.

(责任校对 谢宜辰)