

浅论我国涉外法律翻译人才的培养模式

付欣 李章燕

(西北政法大学外国语学院 陕西西安 710122)

摘要: 党的二十大报告提出, 加强涉外领域立法, 统筹推进国内法治和涉外法治。因此, 涉外法律翻译人才的培养对于落实这一要求具有极其重要的意义。然而, 我国涉外法律翻译人才面临质量和数量严重不足的问题。本文回顾了近年来培养法律翻译人才的做法, 围绕涉外法律翻译师资队伍建设和涉外法律翻译市场需求及翻译实践等问题进行了探讨, 并提出了相关完善建议。

关键词: 涉外法治; 涉外法律翻译师资队伍; 涉外法律翻译人才培养模式

一、引言

在各类翻译人才当中, 法律翻译是被公认最难的一类翻译, 而市场上能够胜任法律翻译的人员少之又少。在新时代背景下, 我国与世界各国的合作与交流日益加强, 涉外活动及涉外法务不断增长。为适应经济全球化进程和国家对外开放的要求, 需要一大批具有国际视野、通晓国际规则、能够参与国际事务和国际竞争的涉外法律人才。^[1] 涉外法律人才毫无疑问既要通晓法律知识, 熟谙法律技能, 又要熟练掌握英语书面和口头表达能力。在涉外法律人才中, 法律翻译人才不可或缺。不管是法律文本笔译, 还是法律口译, 都是涉外法律人才的必备技能。党的二十大报告提出, 加强涉外领域立法, 统筹推进国内法治和涉外法治。涉外法律翻译人才作为涉外法治交流的中坚力量, 更应以实际行动响应党的二十大号召, 致力于“讲好中国法治故事、传播中国法律文化”, 从而在国际社会中准确发出中国的法治之声。

二、国内法律翻译人才培养现状回顾

近十年来, 有关法律翻译方面的研究有近 1400 条, 足足是十年前的两倍多, 其中研究法律翻译实践报告的就有 181 条, 由此可见其受重视的程度, 这些数据也充分说明, 在法律翻译研究领域, 实打实地翻译实践永远比理论学习来得重要。令人遗憾的是, 研究法律翻译人才培养的文献却仅有 31 篇, 可以说是凤毛麟角, 要知道涉外法治交流离不开优秀的涉外法律翻译人才, 而优秀的涉外法律翻译人才现今却少之又少, 供不应求。

幸运的是, 国内很多学者已经意识到了这个严峻的问题, 且涉外法律翻译人才培养方面的研究正在与日俱增, 由于篇幅原因, 下面仅引用了几篇典型的培养方案以作学习。马庆林提出, 各政法类培养单位要以传统法学优势学科为依托, 以国家和区域法律翻译市场需求为导向, 充分利用复合型师资, 加强实践实训, 如开设法律翻译工作坊, 邀请行业精英或实务导师授课指导, 开展校企合作, 共建实习基地, 拓宽实训渠道, 积极寻求多元法律翻译人才培养模式, 探索产学研一体化人才培养路径。^[2] 吴萍和崔启亮提出, 为了更好地满足语言服务行业及国家需求, 应该设立法律翻译二三级测试, 并且单独制定考试大纲和题目, 以便更加有效地考查译者的法律语言转换能力。^[3] 此外, 国家统一法律职业资格考试是国内法治人才质量检验的权威考试, 重在考查法律知识, 忽视法律英语水平, 通过该考试的法律人才因外语能力低下而难以从事涉外法律工作。而法律英语证书(LEC)考试很好地弥补了国家统一法律职业资格考试的弊端, 为从事涉外业务的企业、律师事务所提供招募国际性人才的客观标准。^[4] 这些考试相比 CATTI 来说更加具有针对性、特色性。

张法连提出, 法律翻译教学是法律翻译人才培养的核心环节。高校可制定法律翻译教师培养方案, 开展国际间教师互通培养。通过双边、多边合作机制, 让更多的法律和翻译专业的

教师走出国门, 进入一带一路沿线国家的司法、立法、执法部门培养和锻炼其法律翻译实践能力。^[5] 要想成为一个真正意义上的法律翻译人才, 必须在精通自己母语的同时, 也要熟练掌握目的语; 在熟悉本国法律以及相应的法律文化时, 也需了解目的语国家的法律体系及其相应的法律文化。

武江花和杨涛也在两年前就提出了, 法律翻译专业的师资力量, 要兼具相应的法律知识, 又具备优秀的双语能力。^[6] 在应用技术型法律翻译人才培养的过程中, 真正能够发挥作用的是那些既懂教育教学又切实做过法律翻译实务工作的教师。只有此类教师才是真正的“双师型教师”, 而非为应付达标而速成的“双证型教师”。只有这样的教师才有“两手”, 即一手能上讲台, 一手能做法律翻译实务工作,^[7] 也只有这样的教师才能带领学生将理论与实践紧密地结合在一起。

综上所述, 涉外法律翻译人才的培养最重要的两点就是优化师资队伍和增加实训机会, 以提高涉外法律翻译人才的翻译能力。

三、国内法律翻译人才培养问题分析

近年来, 我国翻译热潮再次兴起。本次翻译热潮在翻译规模、范围、质量水平和对社会发展的贡献等方面都是前几次翻译热潮所无法比拟的, 而且法律翻译便是此次热潮的重心之一。然而, 除却研究综述中提到的师资力量缺乏和实训机会不足以外, 我国法律翻译人才的培养仍旧存在着诸多困难:

3.1 师资队伍建设不均衡

虽然《MTI 培养方案》提出的师资要求是: (1) 核心课程及重要必修课程均须配备 2 名以上具有较丰富教学经验的专任教师; (2) 任课教师中具有口笔译实践经验的比例不低于 70%; (3) 笔译教师应承担过 30 万字以上的正式笔译任务, 口译教师应担任过 20 次以上的正式场合的交传同传任务; (4) 要有一定数量的来自翻译实践部门的资深翻译工作者任兼职教师。^[8] 但研究却发现, 开设了法律翻译专业的各个培养单位存在着师资队伍不平衡的问题, 其中理论型教师比比皆是, 实践型教师却凤毛麟角。长此以往, 我国翻译界“学”与“术”的分离愈发明显, 关于“理论”与“技巧”的争论更是由来已久, 导致在职称评定、项目申报和成果奖励等方面普遍存在重“学”而轻“术”的现象。受其影响, 教师重翻译理论研究而轻翻译实践, 致使实践型教师严重匮乏, 尤其是担任法律口译课的教师数量比较少, 质量也有待提升。

3.2 实践教学基地与学生实践能力培养的脱节

《MTI 培养方案》明确要求各培养单位必须建有若干实践教学基地, 但是通过调研, 我们发现很多培养单位在翻译人才培养过程中缺少能接待一定数量(如 5 人以上)的实习生并提供有效实习岗位的实践教学基地。法律翻译实习的困境更加突出。在笔译方面, 学生的翻译质量还有待提高, 实习基地也无法提供足够的材料供实习生翻译, 很多实习基地形同虚设。更有甚

者,实习基地仅为毕业生提供格式质检的“杂活”,而翻译的机会往往要在实习基地待上三至六个月以后才有机会接触,口译实习亦是如此。一般情况下,只有大型国际活动才需要现场口译,但此类活动都会聘请职业译员,实习生常常只是志愿者。目前,有些院校通过联系涉外酒店或国际旅行社来解决部分学生的实习实践,但是这与法律翻译的关联程度有多高,学生受益有多少,还有待考证。

3.3 专业能力与市场需求的 mismatch

在校学生往往只学习某一细分专业的理论课程,譬如文学翻译、医学翻译、或是法律翻译等的其中一种,鲜少有培养单位能面面俱到地讲授各色翻译的理论课程,更别提带动学生参与到各色翻译实践中去了。然而,翻译公司所接手的翻译材料却并非是单一的,公司译员每天经手材料也并非一成不变,有时是金融类的,有时是法律类的,有时也会是科技类的,材料纷杂,这对学生的知识面、翻译经验有着极大的考验。甚至在公司资源不足时,翻译经验单一的译员(也就是学校在外实习的学生)遭到辞退也是常有的事。又或者学生只学习了医学或法律,外语造诣不高,甚至一窍不通,一样无法成为优秀的涉外法治人才。

四、法律翻译人才培养的优化路径和解决方案

近十年来,国内学者已然提出了不少培养方案,但可以真正落到实处的优质方案还有待考究,同时也需要师生的共同配合与努力。

4.1 建设复合型师资队伍,打造一个理论和实践双优的团队

首先,MTI 培养单位需要在数量、年龄、学历、专业素养等层面上不断强化师资队伍建设。复合型师资不仅要具备扎实的双语语言基本功和文化知识、娴熟的翻译技能、一定的法律知识,还得拥有丰富的翻译实践经验和研究能力。

其次,鼓励法律专业教师进行跨学科研究转型,同时鼓励法律翻译教师到国外知名大学进修和学习,深入透彻地理解国外法律翻译语境和内容,提升教师跨文化法律教学与研究能力成为既有法律专业背景又有翻译能力的复合型人才,从而满足高层次、复合型人才培养需要。

最后,可以从法律实务部门或律师事务所聘请具有实战经验的法律人才担任学校兼职教师,引进国外法律人才担任学校法律专业的指导老师,更好地实现跨文化交流与学习。开展“走出去”的国际合作交流模式。^[9]

4.2 加强 MTI 特色课程群建设,坚持实践性教学导向

培养单位在执行《MTI 培养方案》时须根据本校和地方的情况,制定具有特色的专业人才培养方案和专业课程设置。MTI 教育的特色培养模式要求具有课程设置的实践性、教学内容的多元融合性、教学氛围的互动合作性等特点。在教学过程中,倡导任务教学法、案例教学法、模拟教学法、项目教学法、多媒体网络教学法以及计算机辅助等多元教学方法,^[10]将理论与实践巧妙结合,充分调动学生学习积极性,激发学生学习兴趣,最大程度引导学生了解并参与翻译实践过程。此外,教师要充分利用现代教学资源,如 Trados 软件、语料库等,让学生感受智能科技辅助翻译带来的便捷,加强学生自主学习能力,特别是在网络环境下自主翻译能力的培养。

4.3 顺应法律翻译市场需求,走产学研发展道路

翻译人才培养离不开市场,笔者认为应当从两个方面入手解决这个问题:

4.3.1 加大教学硬件设施建设力度,满足市场化多元教学需要

硬件建设方面需在充分利用原有电教设备的基础上,积极探索计算机辅助翻译教学,为培养学生有效学习方法创造条件;通过利用现代化技术教学手段,帮助学生掌握基本翻译技能,比如机器翻译、翻译记忆系统、术语管理系统、本地化软件工具等,提高学生的就业、创业竞争力。

4.3.2 积极探索产学研一体化的人才培养路径

要培养适应企业需求的翻译人才,培养面向市场的学生就要知道市场需要什么;要积极寻求建设多元人才培养模式,例如开展校企合作,共建实习基地,安排学生到企业锻炼,还可以邀请翻译行业具有资深从业经验的实务导师对学生进行指导,深入实施“双千计划”,既要引进法律实务部门中经验丰富的律师、法官、检察官等作为兼职教师,又要选派教师到人大法工委、人民法院、人民检察院等部门挂职。^[11]

曲阜师范大学在日照校区建立了实习基地,并邀请行业的精英现身指导,学生不出校门就解决了实习问题。除了建设笔译工作坊外,西北政法大学还于 2017 年建立了法律商务翻译协同创新基地,同时还与西安市丝路翻译产业联盟建立战略合作伙伴关系,成立法律翻译及涉外法务中心;同知识产权出版社达成校企合作意向。培养单位要通过“引进来,走出去”多种途径,建立一个具备培养翻译人才、提供翻译服务、从事翻译研究等综合能力的产学研体系。

五、结语

在习近平新时代中国特色社会主义思想理论指导下,我国综合国力不断提升,国际影响力不断扩大,中国历史性地走到了世界舞台的中央。“一带一路”建设的顺利实施需要有一大批通晓国际规则、能够熟练运用外语并参与国际法律事务的复合应用型人才。在新时代背景下,涉外法律翻译人才,特别是涉外法律翻译人才的培养成为了当务之急,这对各个高校而言是一种挑战,也是新的历史发展机遇。各大高校应当鼓励师生携手,齐发力、共实践,为国家发展涉外经济和参与全球治理提供法律翻译人才保障。

参考文献:

- [1] 张法连,赵永平. 新时代背景下法律翻译人才培养问题探究[J]. 译苑新谭, 2019, 2: 10-14.
- [2] 马庆林. 我国政法类院校高级法律翻译人才教育的现状与对策[J]. 中国外语, 2017, 4: 21-27.
- [3] 吴萍,崔启亮. CATTI 与 MTI 衔接的现状、问题及对策[J]. 上海翻译, 2018, 1: 49-54.
- [4] 马彦峰. 法律英语专业建设与涉外法律人才培养研究[J]. 法制博览, 2019, 8: 47-51.
- [5] 张法连. “一带一路”背景下法律翻译教学与人才培养问题探究[J]. 中国翻译, 2018, 2: 21-35.
- [6] 武江花,杨涛. 南亚东南亚法律翻译人才培养方法与途径[J]. 教育教学论坛, 2021, 44: 166-169.
- [7] 李小峰. 双师型教师队伍建设与法律翻译人才的培养[J]. 河南教育学院学报(哲社科版), 2016, 3: 53-55.
- [8] 吕金燕. 师资口译能力培养探究[J]. 校园英语, 2019, 11: 235-236.
- [9] 黄英. 跨文化交际与法律翻译人才培养[N]. 法制日报法学院, 2022-01-05.
- [10] 仲伟合. 高等学校翻译专业本科教学要求[J]. 中国翻译, 2011, 3: 20-24.
- [11] 聂帅钧. “一带一路”倡议与我国涉外法律人才培养新使命[J]. 重庆高教研究, 2019, 7(2): 53-65.