

Loq Gangj Gungganq Haeddoiq Bouxcoz

青年校对培养刍议

□ 郑季銮

摘要：校对是保障图书质量的一支重要力量。青年校对是校对队伍中的后备力量，他们的成长关系校对队伍的整体素质。充分认识青年校对，根据青年校对应具备的职业素养来探索青年校对的培养路径，对于构建校对人才队伍建设具有重要意义。

关键词：青年校对 职业素养 队伍建设

校对工作是图书出版工作的重要组成部分，其作用是将文字差错和其他差错消灭在图书出版之前，从而保证图书的传播和积累价值。由于编辑的遗漏尚有校对来弥补，但是校对的遗漏却最终成为遗憾，因此校对工作的重要性不言而喻。近年来，我国出版事业迅猛发展。据统计，2017年我国图书出版品种（包括新版图书和重印图书）突破50万种，2018年达51.9万种。图书品种的增加，带来的是校对量的增加。要切实保障图书质量，出版单位必须建设一支高水平的校对队伍。青年校对是校对队伍的生力军，是未来的校对骨干力量。出版单位只有在充分认识青年校对特点的基础上，结合校对工作的特点，探索出一条培养青年校对的路径，才能确保校对工作后继有人。

一、青年校对的SWOT分析

目前，出版界对青年编校人员的定义还没有明确和统一。本文所指的青年校对，是指从事校对工作不足5年的校对人员。

(一) 优势 (S)

现今，大部分青年校对都有本科甚至硕士学历，知识储备足、结构新，不仅思维活跃、学习能力强，而且善于运用新媒体，能较快适应新事物。所以，青年校对只要稍加努力，就能很快适应本职工作，掌握基本的校对技能和方法。由于入职年限相对较短，他们的工作热情和工作积极性都很高，加上年轻体壮、精力充沛，所以能长时间集中注意力校对，并且能有效应对时间紧、任务重的稿件，不至于心有余而力不足。

(二) 劣势 (W)

青年校对由于工作年限相对较短，所以储备与出版有关的法律法规、国家标准、行业规范等知识较少，并且在实际工作中不善于灵活运用，难以对书稿进行全面把控；缺乏大胆质疑的勇气，过于相信作者或者编辑，心存疑问却不敢提出，甚至自我否定；虽然发现了问题，但是所提问题指向不明、表意不准，或长篇大论，没有做到言简意赅；积累不足，工作中纰漏相对较多，工作的积极性和主动性容易受挫；缺乏成就感，导致工作热情容易被消磨。

(三) 机遇 (O)

2021年9月，习近平总书记在中央人才工作会议上强调：“人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。”“要支持青年人才挑大梁、当主角。”当前，从国家到地方，再到各单位，都十分重视人才，不断完善管理制度以保障人才成长，努力打造展示舞台以推动人才进步，优化奖励制度以促进社会、单位形成尊重人才的风尚。青年校对只要肯下功夫，同样能在校对岗位，甚至出版领域大展拳脚。世界著名的《泰晤士报》副总编辑生蒙就是在校对岗位上成长起来的。

(四) 挑战 (T)

在市场化浪潮的推动下，出版物的品种逐年增多。为了抢占图书市场，出版周期不断被压缩。特别是主题出版类、教材教辅类、文艺类图书，都有相应的出版时间节点。为了能按时出版，不拖后腿，校对人员只能加班加点工作，常常累得头晕眼花、腰酸背痛。这对于校对人员的体力和毅力来说，是不小的挑战。另外，越来越严格的质量检查对校对来说是更大的挑战。自出版物“质量管理2017”专项工作

启动以来，国家新闻出版广电总局/国家新闻出版署围绕高质量发展这一根本要求，每年都针对文艺、少儿、教材、教辅、科普等图书进行编校质量检查，不断加大质量管理力度。校对人员既要增量又要保质，压力显而易见。

二、青年校对应具备的职业素养

质量是出版物的生命线。好的选题必须有高质量的内容作为支撑，才能在市场竞争中取胜。校对的专业素养与出版物的质量有非常密切的关系。作为一名合格的校对，应该具有以下五个方面的素养。

(一) 敏锐的政治意识

对于出版物而言，严把正确的导向关是每一名出版工作者的第一职责。虽然出版物在发排之前，已经过了三审，达到了“齐、清、定”的要求；但是由于审读、编辑因个人知识、理解或精力等原因，不可能百分之百消灭此类差错，一些较隐蔽的表述往往因为语义通顺、无错别字和知识性等方面的原因而被忽视。这就要求编校人员不仅有高度的责任意识，还必须具备较强的政治敏锐性。

(二) 良好的心理素质

校对是一项极其单调、枯燥的工作。在日复一日、年复一年的程序化工作中，校对很容易产生烦躁心理，这是做好校对工作的最大障碍。良好的心理素质，是指校对要耐得住寂寞，甘愿为他人做嫁衣，不争名利，始终把注意力放在稿件上；自觉地控制由工作和生活引发的不良情绪，及时调整好心情。校对只有具备良好的心理素质，才会在工作中脚踏实地、勤勤恳恳。否则，就可能因盲目自信，想当然地去修改稿件，导致新的错误；或存在侥幸心理，认为有审读、编辑等其他环节把关，放松了对稿件的校对要求，致使稿件中遗留较多的错漏；或因为情绪不佳，注意力不集中，对错误“熟视无睹”。

(三) 认真负责的工作态度

不管是任何工作，认真负责的态度都是第一位的。这也是校对最基本的职业素养。当前，出版高质量发展是各出版单位的努力方向。要实现出版高质量发展，出版物不仅要导向正确、价值取向正确，内容也要准确无误。校对在保障出版物质量方面所做的贡献是突出的。而要保障出版物质量，校对必须秉持认真负责的工作态度，才能在校对同时发现细微的差异，在校对时做到逢疑必查、不懂即问，时刻紧绷质量这根弦。

(四) 爱岗敬业的事业精神

无论哪种职业，走向成功的第一步，都是对这种职业感兴趣。校对这一工作虽然繁杂、枯燥，但是它是出版物质量的重要保障，关系到前面一系列工作的最终结果和最后实现。鲁迅说：“校对和创作的责任是一样的。”因此，校对要热爱自己的本职工作，树立质量第一的意识，戒骄戒躁、一丝不苟、精益求精，为实现出版“零差错”不断努力。

(五) 勤学善思的良好习惯

现代社会，信息、知识更新非常快。校对在工作中经常会遇到不懂的东西。这就要求校对平时多学习，广学习，不断丰富知识储备，才能提高工作的效率和准确率。此外，校对还要养成勤于思考的习惯。校对只有勤于思考，才能发现近义词的细微用法差别，才能透彻领悟国家、行业标准中“应该”“宜”“可”等词语的含义，才能见微知著、举一反三，增强自身发现问题、解决问题的能力。

三、青年校对人才队伍建设的路径

虽然校对人才对书稿质量的保障具有重要的作用，但是目前校对人才队伍建设却存在不少问题，比如人才结构不合理、新老校对青黄不接、青年校对成长缓慢等。要破解这些难题，就要探索出一条培养青年校对的有效路径。以下就从四个方面进行论述。

(一) 优选校对后备力量

行业的后续发展，离不开强劲的后备力量。青年校对是校对人才队伍的生力军，是未来的校对骨干。他们的成长，关系到未来的校对队伍素质。因此，挑选一支专业对口、综合能力强的后备力量至关重要。首先，出版单位应根据自己的业务范围招聘相应专业的校对人员。专业的事交给专业的人来做，才可能事半功倍。以养生保健类图书为例，书中的一个药名、一个数值、一个单位等这些“小”错误，都可能对读者造成大损失，甚至是无法弥补的损失。校对如果不具备这方面的专业知识，就很难发现稿件中的这类差错。其次，在招聘时，除了制定严格的筛选程序，还应从多个方面进行考察：1. 文字功底。在面试阶段，出版单位可通过笔试对应聘者进行文字功底方面的考察。一名合格的校对，首先应该有较强的文字功底，因为校对工作的重要职责之一就是要发现并改正违反语言规则和逻辑规则的错误。2. 沟通能力。良好的沟通是工作顺利有序开展的前提。校对工作主要服务的是编辑。校对和编辑沟通最多的当然是书稿上的问题。校对不仅要准确表达出稿件存在的问题，使编辑明白，从而做出正确的修改，而且表达应该委婉，使编辑心服口服而双方关系不因书稿僵化，达到共同提高书稿质量的目的。3. 责任意识。质量是图书的生命。图书的质量是靠编校人员的责任心来保证的。如果责任心不强，即使其他方面表现得很优秀，那也是不可取的。4. 学习态度。习近平总书记说过：“好学才能上进，好学才有本领。”在工作中，只有保持勤奋好学的态度，才能不断掌握新知识，提高自身的校对水平。

(二) 加强青年校对业务指导

如果让青年校对自己摸着石头过河，不仅成长慢，而且他们会因为工作中出现较多纰漏而受到打击，工作的积极性会因此降低。因此，出版单位应重视青年校对的业务指导，建立相应的机制。比如，师徒制：指定一名业务骨干为一名青年校对的帮扶责任人，具体指导青年校对学习各种编校方面的知识（比如《信息与文献 参考文献著录规则》《汉语拼音正词法基本规则》）、运用相关的检索工具（比如辞海、术语在线）、校对稿件时应注意的问题（比如提问题的准确性、容易忽视的图片问题）。对指导青年校对成长快的业务骨干给予一定的物质和精神奖励。由于业务骨干明确了对自己的责任和义务，因此通常会尽心尽力做好传帮带工作。而青年校对由于得到具体细致的指导，工作能力提升自然也较快，自信心也会增强，不仅工作更加积极主动，而且工作效率效果更好。这对稳定校对人才队伍有很大的帮助。

(三) 重视校对继续教育

我国对具有责任编辑证书的出版从业人员有严格的规定，要求每年的继续教育学时不低于90学时。由此可见继续教育的重要性。出版虽然被称为夕阳产业，但出版物却是时代产物，许多出版物反映的是现代的科学技术成果、最新的理论研究

成果。即便是传统文化，也在经过时间的沉淀后去粗存精，并被赋予了新的时代内涵。对于校对来说，许多熟悉的东西慢慢成为过去，而更多陌生的知识和技术直面而来。因此，转变传统观念，加强继续教育是校对的重要任务之一。要通过继续教育来达到提高校对人员素养的目标，国家新闻出版署或出版行业协会等必须不断丰富培训的内容，选好、编好教材或资料。出版单位则应积极为校对人员参加培训、交流提供方便。

(四) 完善校对激励机制

激励机制又称动力机制。主要包括两个方面的内容：物质鼓励和精神鼓励。物质方面即薪酬。校对的薪酬由工资和绩效两部分组成。通常，校对的岗位工资比编辑的少许多。而校对的超额绩效奖励也较少，这主要是由校对的工作性质决定的。校对在保证校对质量的前提下，校对量相对固定。所以超额的校对量并不多。在出版社，校对的薪酬与编辑相比，判若云泥。这导致了校对人员有较大的心理落差，打击了校对人员的工作热情。因此，应适当提高高校对人员的工资待遇，将校对的绩效奖励和出版社的总体效益进行挂钩，以此增强校对人员的归属感，激发校对人员为出版社的发展贡献力量的动力。除了提高待遇，还应该对优秀的校对人员进行精神鼓励，比如评选优秀校对，给优秀校对提供晋升机会。精神奖励的激励作用要比物质奖励大许多。出版社应重视从这方面来调动校对人员的积极性，不仅定期在单位内部进行评比，还努力帮助本单位校对参加省级评比。榜样的力量是无穷的。必将有更多的校对向优秀校对看齐，努力在本职岗位上争先创优。

四、结语

校对工作是一项艰苦、复杂但是非常有意义的工作，对保证图书的导向性、知识性、科学性、逻辑性，以及语法、字词的正确具有重要作用。探索青年校对的培养路径，使青年校对具备良好的职业素养，是提高图书质量的一个重要因素。

参考文献:

- [1]楼亚儿.互联网新媒体出版形势下科技期刊青年编辑的优势和作为[J].编辑学报,2017, 12 (增刊1).
- [2]赵婧.医学期刊青年编辑职业规划研究[J].编辑学报, 2018, 30 (6).
- [3]李俊, 杜辉, 杨红, 等.“互联网+”环境下科技期刊青年新编辑职业规划探究[J].编辑学报, 2019, 31 (增刊1).
- [4]刘允杰.浅谈我国计算机校对软件的发展与应用[J].科技情报开发与经济, 2009, 19 (25).
- [5]刘大丽.再谈编辑和校对跨越职责界限的责任担当[J].出版参考, 2016 (6).
- [6]李文娟.我国编辑人才队伍的发展现状与对策研究[J].出版与印刷, 2017 (4).
- [7]齐秀娟, 江鹰.浅议校对人才选拔、培养和管理机制的建设[J].中国编辑, 2010 (6).

(作者单位系广西民族出版社)

