

今日金评

年薪120万招老师真的不是噱头?

120万年薪招聘教师?近日,《义乌市教育发展有限公司2021年优秀教师选聘公告》引发舆论关注。该公司人力资源部工作人员表示,“120万”绝对不是一个噱头,只要满足条件的就可以达到这个年薪。该公司2020年也发布了公告,公开选聘教师、校长,最高年薪可达120万元。今年的公开选聘针对的是优秀教师,具体的薪酬也要按照选聘对象的荣誉来制定。

在不少人印象中,教师,是清贫的代名词。尽管近年来教师待遇得到显著提升,教师收入基本上实现了不低于公务员,但动辄百万的高薪,似乎显得有些“天方夜谭”。但为了迅速提高当地基础教育质量,满足群众对更好教育的需求,不少地方不惜下“血本”重金招聘教师。重赏之下必有勇夫,实践证明,此举确实对改变教育面貌起了一定的积极作用。

对于这种高薪招聘教师的行为,舆论场一直存在争议:有人认为这是“求贤若渴”,体现了人们对优质基础教育的期盼,也折射出社会对教育的重视愈发强烈;反之,也有很多人觉得这是在搞噱头,担忧会加剧“孔雀东南飞”现象,乃至影响整个教育生态。

就在大家怀疑这是不是噱头时,义乌市教育发展有限公司相关负责人表示,高薪招聘已经是第三年了,如此一以贯之,岂是作秀?

年薪120万元招老师,虽然不是噱头,但我们也需理性看待。

首先,不能忽略了选聘对象和“最高”两个字。据了解,120万年薪岗位的选聘对象是享受国务院特殊津贴专家、国家级优质课一等奖获得者、省功勋教师、省特级教师等。能达到这个条件的教师,可谓寥寥无几。更何况,具体的薪酬也要按照选聘对象的荣誉来制定,真正能拿到120万年薪的,能有几人?面对之前招聘中有没有人拿到120万年薪的询问,工作人员“不便透露”的表态,耐人寻味。

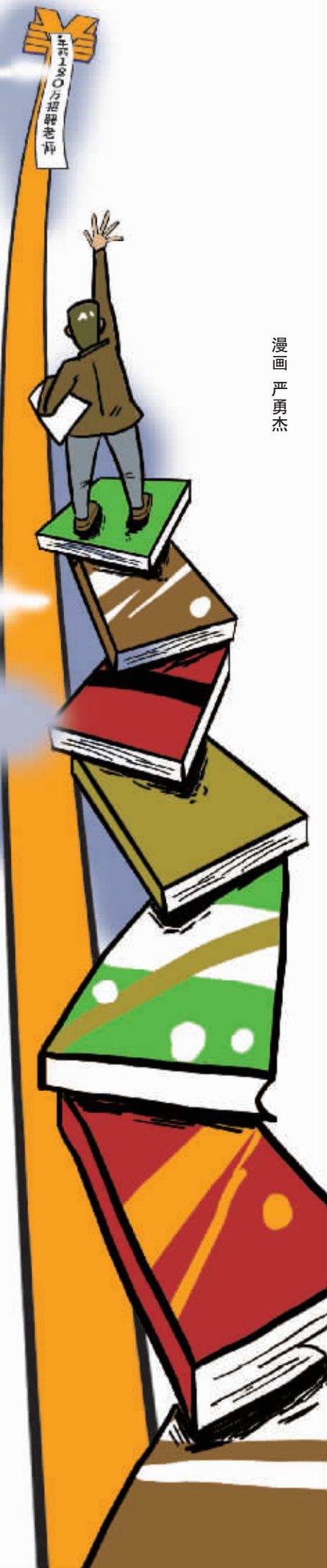
其次,重金招聘教师究竟会产生怎样的影响,也值得冷静审视。水往低处流,人往高处走。人才的流动固然是应有之义,但“抢名师”无疑导致了一些欠发达地区的人才流失,客观上造成区域之间教育差距的扩大,是一个不容回避的问题。

此外,对于引进人才的地区,外来的“和尚”能否念好经也同有待深入推敲。不同的地区,不同的学校,在教育理念和管理等方面都存在一定差异,不排除有一些在原地区很出色的老师被引进之后可能会遭遇“水土不服”。

不仅如此,高薪引进人才对本地区的老师也会造成一定心理冲击。作为发达地区,义乌教师的整体待遇确实要高些,去年教师节,义乌教师年终奖9万+的消息,就令不少人震惊不已。但大多数老师的年收入水平也就二三十万上下,如果引进的人才动辄50万+乃至100万+,本地老师的内心怎能平衡。轻则口出怨言,重则懈怠推责,其可能产生的负面影响不能忽略。

一花独放不是春,万紫千红春满园。名师的引领作用必不可少,但不能依赖少数高薪名师名校长,调动所有教师的积极性才是重中之重。因此,从某种意义上讲,年薪120万招老师很大程度上只能是一个“噱头”而已。真的要办好教育,不能寄希望于掐尖抢人,切实提升教师整体的薪酬待遇,让教师真正成为令人羡慕的行业,才能吸引众多优秀人才加盟,让每一位孩子都享受到高质量的教育。

胡欣红



漫画 严勇杰

不吐不快

家长对教学“乱指点”缘于家校边界不清

这几年,高学历家长越来越多,他们多有顺利且成功的求学历程,大多积累下了成熟、成体系的学习经验。部分家长将自己的经验和观念“套用”到孩子的校园教育中,点评和质疑教师授课内容,俨然成为学校教育的“编外教师”。这也让一部分教师陷入困惑:家长总来指导教学,课都不知道怎么上了。(3月17日半月谈)

家长高学历,本应能够更好教育孩子,能够更好加强家校合作,但一些高学历家长对学校教育太过于有主见,动辄对学校教育“指手画脚”、吹毛求疵,对学校、教师的教育教学自主权造成了干扰与侵犯。一些家长“乱指点”,还导致自己的孩子对待课堂的态度变得更随意起来。而面对不同家长的“指点”,教师也容易变得迷茫,失去主见,乱了阵脚。

高学历家长自身的教育素养较高,本来是优势,但一些高学历家长也不要“越俎代庖”,否则只会起到适得其反的作用。家长要认识到,课堂教学应由老师主导,教师经过专业的教育培训,家长要懂得尊重教师的教育教学自主权。而一些家长之所以喜欢对教师教学乱指点,也是因为考虑的仅是自己孩子的教育教学问题,而教师要考虑的是全体学生的教育教学问题,所以,家长切忌将自己孩子的个人利益凌驾于全体学生权益之上,不能影响了学校、教师的教育教学大局。

当然,家长要为学校教育留“空间”,学校、教师也要尊重家长的意见,要多加家校沟通、家校合作。家长不能过度干预教育教学问题,学校、教师也要虚心倾听家长对教学工作的意见与建议。家校双方要能良性互动。

一些高学历家长“乱指点”教学等问题,实则还是家校合作、家校沟通出了问题,背后是家校关系扭曲、错位。而更让人熟悉的则是学校、教师将责任转嫁给家长,比如很为常见的有给家长布置家长作业,要求家长检查批改作业等等。出现这些问题,或是双方或是一方没能把握好分寸,掌握好尺度,没能守好自己的权利边界。

所以,不能明晰家校边界,广大家长、教师都可能成为受害者,而更大的受害者还是广大学生,他们会在家校间的“推诿”“扯皮”中无所适从,甚至切身权益因此受到损害。

正因如此,让家校“各安其位”、各尽其责,共建“亲清”的家校关系,这样才能营造良好的学校教育环境、家庭教育环境,让孩子在家校之间的良性互动中获益,助推教育高质量发展。戴先任

热点追评

考不上本科智商有问题?孙少安也应该有春天

近日,一位求职者想应聘浙江杭州某大数据公司,对方工作人员先是询问“你们这个学校是三本吗”,在求职者回答“是”后,该工作人员回复公司“只要二本以上统招的”,并继续“补刀”：“考不上本科的都是智商有问题的。”该聊天记录在网上传开,引发网友热议。(3月17日 中新网)

对求职者进行学历歧视乃至污名化,将考不上本科与智商进行生硬、冰冷的关联,员工个体的不当言论虽然不代表企业立场,但却将部分人群片面、狭隘的价值观念呈现出来。“考不上本科是智商有问题”利用对他人自上而下的歧视,既满足了个人的成就感和优越感,也建构了一道区隔,社会排斥的藩篱。

美国哲学家杜威曾说,“教育只是生活的过程,而不是将来生活的预备”。在平凡的世界里,有许多像“孙少安”一样的年轻人,他们虽然没有接受本科及以上学历,但并不意味着人生黯淡无光。不论是“美容师落户上海”,还是“快递员年入60万元”,抑或“月嫂工资高于外企白领”,一些普通劳动者没有耀眼的学历和出众的家境,但足够努力和坚持,他们也完全可以“人生出彩”。

千姿百态的社会流动,丰富多彩的价值实现方式,都在呼唤我们实现人才观念的重塑与更新。人才“高消费”现象不仅造成了就业不公,也降低了职业教育的社会认同。作为一家科技创新企业的HR,抛出“考不上本科是智商有问题”暴露了个人的认知局限和偏差。

只有打破“唯学历,唯名校”的就业歧视,倡导多元化、差异化的人才评价,才能促进企业发展,激活社会流动。杨朝清