

大学青年教师集体哭穷 中国教育令人堪忧 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/280/2021_2022__E5_A4_A7_E5_AD_A6_E9_9D_92_E5_c123_280898.htm 一项研究认为，青年教师的薪酬与实际贡献不相适应是目前高校薪酬管理制度的症结之一。一位自称“青椒”（青年教师）的大学教师这样描述自己的生存状态：省力不费劲的课轮不到，院系以外的课时费高的没机会，院内课时费低的课倒是一大堆，推都推不掉，比很多博士、教授、副教授要多得多；经常会有临时课程安排下来，上课时间短，要求一本书全部上完，做的课件以后也没有重复使用的机会，工作成本很高，可“青椒”嘛，没有拒绝的资本；职称低没有什么相关的补助；专业没有赚外快的市场，即使有也没有精力了……河南某省属高校一位青年教师说，自己学校的“青椒”很多，“青椒”们在学校里“做最累的活，干最多的工作，拿最少的钱”。他们还经常在一起开玩笑：“院士的贡献还没咱们对学校的大呢，院士不来学校一样运行，我们都不来，学校绝对停止运转。”而上海某师范大学的一位青年教师则认为，之所以公众会认为高校教师收入高，主要是因为有些名师讲课课时费很高造成的，“‘青椒’哪里会有这种外快？真正高收入的大学教师只是非常少的一部分，如教授、博士生导师之类。但对于我们这些‘青椒’来说，只是普通的工薪阶层！”“大学也有待遇好的老师，不过都是教授级别了，你能熬成教授，什么待遇都有了。可是我们这些‘青椒’什么时候才熬到头呢？”一位“青椒”这样问记者。华东理工大学高等教育研究所青年教师马晓娜专门进行了一项关于“高校青年教师

薪酬管理中存在的问题及对策”的研究，她认为，目前国内高校薪酬制度方面的改革明显滞后，尤其是青年教师薪酬管理中存在着对内公平性不够和对个体激励性不足的问题。一方面，高校薪酬制度的几种模式在确定具体级别时，着重考虑的是被聘任者的资历、职称、行政级别等，这对于工作时间不长的青年教师显然是不公平的；另一方面，当前不少高校采取的仍然是“消极薪酬政策”，不重视对教师的激励，绩效薪酬所占份额过少，甚至根本没有，这对于青年教师来说，尤其不利。的确，通过“青椒”的自述及专家的分析，我们可以清楚地认识到现实对“青椒”是多么的残酷。不过，在这里我更想说的是现实对中国教育的危机，一方面广大毕业生无法就业，一方面广大教师教学积极性不高，这样的教育现状能不令人堪忧吗？而要总根本上解决这些问题，就必须把创业和就业当作当代高等教育的出发点和落脚点，只有这样，我们才能让更好的合理的考核“青椒”和教授，而不是现在的唯“论文”多少评高低，也只有这样才能促进学生创业和就业，是中国教育协调发展，中国社会和谐进步。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com