



除了待遇 这些因素让乡村学校难留年轻教师

袁馨宇 梁琅玲
中青报 中青网记者 谢 洋

在湖北某镇中心小学工作近两年后，95后姑娘凌雨欣决心离开。

今年5月初，她参加了市区学校的招聘笔试，等不及笔试成绩，她一边工作，一边预先开始准备面试。

乡村学校留住不住年轻教师并非个例，在山东省临沭县玉山镇中心小学，去年一年考走了20多个。玉山镇中心小学的校长丁海兴说，他在这所学校工作的23年中，见证了一批批年轻教师的到来和离开，他们大多通过县里的选拔考试进入县城学校工作。

我们这里的村镇小学基础设施都是可以的，该有的都有，但是位置太偏远了，还是很难吸引人才，更难留住人才。丁海兴说，他在这所学校工作的23年中，见证了一批批年轻教师的到来和离开，他们大多通过县里的选拔考试进入县城学校工作。

近年来，随着脱贫攻坚力度的加大，乡村基础设施不断完善，职称考评、薪酬补贴等政策不断向乡村教师倾斜，乡村教师在基层任教的外部环境在不断改善。记者在采访中发现，和薪资待遇、工作条件相比，教育理念的冲突、管理模式的落后、部分家长对学校教育的不配合是更加阻碍年轻人留在乡村任教的原因。

一些乡村学校的音体美教师缺乏存在感

我以美术教师的身份考进来，却没有上过一节美术课。2019年，凌雨欣大学毕业，怀着对未来工作的美好向往，来到湖北某镇中心小学。大学学习数字媒体艺术专业的她，本希望发挥自己的专业特长，给乡村的孩子们教授美术知识。但来到这里，她才发现，学校压根儿没有开设美术课。由于学校缺教师，她被安排担任数学教师，同时还要兼任科学、品德两门副科教师。

除了美术课，音乐、心理等副科同样被强制取消，体育课可能每周只能上1节左右，学生周一到周五只能上语数外、科学和书法。

没有美术课急坏了凌雨欣。她认为，美术、音乐等副科教育必不可少，这些课程不仅可以帮学生正确认识世界，给学生以美的启蒙，还可以帮助学生缓解紧张的学习氛围，调节学习节奏。

为此，凌雨欣曾特意向校长申请想要担任专职的美术教师。尽管目前的工作已足够繁忙，她还是希望能给每个班上节课。但不出意料，她遭到了拒绝。

整个镇上的学校，只看中成绩。凌雨欣说，每个学期的期中、期末考试，学校都会按班级成绩排名，排名靠后的任课教师扣钱，排名靠前的任课教师奖励钱，逼着教师全部向成绩看齐。

为了成绩，凌雨欣感觉自己每天像不停旋转的陀螺。早上7点10分开始早自习，一些坐校车的学生需要5点半出发才能赶上早自习，睡眠都得不到保障。学生成绩不行，学校就延长上课

近年来，随着脱贫攻坚力度的加大，乡村基础设施不断完善，职称考评、薪酬补贴等政策不断向乡村教师倾斜，乡村教师在基层任教的外部环境在不断改善。记者在采访中却发现，和薪资待遇、工作条件相比，教育理念的冲突、管理模式的落后、部分家长对学校教育的不配合是更加阻碍年轻人留在乡村任教的原因。如何创造让年轻教师发挥才干的工作氛围，让他们在乡村教育的实践中收获职业成就感，是下一步应该更加重视的问题。

时间，取消所有副科，效果反而更差，可学校偏偏认为这样能够提高成绩。凌雨欣对学校的这种教育方式非常无奈。

和凌雨欣感到同样困扰的人还有刘锐。他是曲阜师范大学音乐学专业的大学三年级学生，2021年3月初，他来到山东省济宁市金乡县肖庄镇某乡村小学实习。

他如愿成了一名小学音乐教师，而作为这所小学唯一的音乐教师，他需要负责一到五年级全部的音乐课程。在他没来实习之前，学校即便开设音乐课，也是由主科教师兼任音乐教师，只教唱歌曲，从不讲授乐理知识。

刘锐至今还记得第一次给这些孩子上音乐课的经历。

上课之前，他精心准备了课程PPT、音频、视频还有歌曲的简谱和一些简单的打击乐器。但到课堂上他才发现，学生连音乐课本都没有。他在黑板上写下 do、re、mi、fa、so、la、si 几个最基本的音符，转头一看，学生们一脸茫然地望着他。

老师，我不会。这是学生在课堂上最常听的一句话。对于这些完全没有音乐基础的学生来说，这些乐理知识都是新鲜玩意。学不会就发呆，成了他们上课的常态。

我不能让他们发呆，不会就要学呀。面对这样的处境，刘锐开始慢慢引导孩子跟着他学一些简单的音乐手势，让学生参与到课堂互动中，鼓励他们多学习，建立他们学习的主动性和自信心。

音乐教学刚有些成效，课却上不下去了。主科教师占用音乐课来上课，本来一周仅一节的音乐课，被占课之后，变成只存在于课程表上的课程。碰到期中、期末考试时，学校就会直接取消音乐课。因为是乡村，学校并不重视艺术教育，身为一名音乐教师，刘锐的存在感有些低。

不配合的家长让人头疼

所幸，刘锐的学生使他感受到了为人师的幸福，他总是乐此不疲地在自己的QQ空间分享学生们的最新动态，有时是视频，有时是图片，每条动态都有100多字，字里行间透露出对这些乡村孩子的喜爱。

可凌雨欣并不像他这般幸运。身为班主任，她时常要面对很多刺儿头

学生和刺儿头家长。

工作的第一年，就有家长扬言要来学校打她。

四年级学生刘明在学校常常惹事儿，欺负同学、向同学吐口水、在别人衣服上写字，甚至偷东西、勒索、抢钱他都干过。这次，他又在学校故意踩了一个同学的胳膊。

凌雨欣恨铁不成钢，决定打电话与刘明的父亲沟通孩子的情况。

一个巴掌拍不响，其他同学说不定也欺负我儿子！刘明的爸爸不仅不愿意出钱给受伤学生做检查，还责怪老师管理不当。

被家长威胁后，凌雨欣气得发晕，尝试沟通了10分钟无果，她挂断电话，关上手机，极力使自己冷静下来。无奈之下，凌雨欣只好与稍微讲点道理的刘明的奶奶联系，为被踩学生争取到了100元的检查费。

把老师当作保姆，他们把孩子送来学校不是为了学习，而是觉得把孩子送来，有吃、有喝、有人帮助管着。凌雨欣说，当地农村打麻将的风气盛行，一些没有工作的人，即使有空闲，也不会把时间花在孩子的教育上，而是花在麻将桌上。村里部分孩子要么无人管教，要么是吃喝玩乐打麻将的氛围中长大。

采访中，一些年轻教师普遍感到困惑的是，控辍保学目标让教师在某些特别顽劣的孩子面前感到束手无策。有的学生即使严重违纪，教师也只能一味地轻声细语教育。有的教师对孩子严厉一些，个别家长便不依不饶，甚至到学校大吵大闹，校长也只是一味做和事佬，这让对乡土环境本就感到陌生的年轻教师，更加觉得没有师道尊严。

年轻教师看重学校的工作氛围和职业成就感

2020年3月，江晓云从广西壮族自治区南宁市上林县一所乡镇小学转到同乡的另一所乡镇小学。谈起学校的发展，江晓云几乎是毫不犹豫地地点出：缺乏骨干教师，老教师们准备退休，已经产生职业倦怠了。她所在的学校只有13位教师，其中将近一半是快要退休的老教师。

骨干教师的缺失给新入职的年轻教师造成很大影响。年轻教师往往没有教学经验，却不得不赶鸭子上

架开始挑起教学任务，即便是教授与专业不对口的学科，也得不到老教师的帮助。

他们只能自己观看网络教学视频，牺牲休息时间，反复写教案。如果老教师来上公开课，可以让年轻教师们多学习经验。但是，江晓云说，有的老教师已经不愿意备课和讲公开课，甚至连学生的作业都不再批改，只抱着快退休的想法，在学校里得过且过。

值得高兴的是，今年4月，江晓云升职了，她成了学校的教导主任。升职之后，她立刻行动起来，及时总结教学工作，规范常规管理，通过组织教研会进行教学反思，找出教学存在的问题。面对那些工作懈怠的教师，她一点也不客气，会直接与他们沟通，督促他们备课、改作业。如果上级领导来检查询问，对这种现象我一定实话实说，不会纵容他们这样的行为。她说。

所幸的是，虽然有个别老教师工作懈怠，却没有带偏年轻教师的教学态度。江晓云说，学校里的年轻教师都紧紧地团结在一起，像一个团队一样，互相鼓励、互相督促，互相分享教学经验。最近的情绪是不是不对？上课的方式是不是不够活跃？这样改作业对学生进步有帮助吗？年轻教师热爱自我反思和自我纠错，将如何改进教学质量作为自己的目标。说实话，我们现在的教学成果不算好，在乡里算差的，但我们决心要把教学质量提升上来。江晓云语气坚定地表示。

在江晓云看来，多亏了学校95后校长的支持，她才可以大展拳脚。他很有上进心，做事从不拖沓，不会因为职位高就把事情推给年轻教师。同时，95后校长也十分注重关心教师的工作和生活，热情帮助年轻教师解决问题。不像是领导，更像是并肩作战的伙伴。江晓云说，她非常感激校长的支持。

在他们的并肩作战中，江晓云切切实实地看到了学生的变化。

在一次家访中，江晓云发现了一名父母离异的留守儿童，不做作业，不爱读书，成绩差。在学校里，被不靠谱的教师忽略，回到家也就只有一个人待着，很孤独。

江晓云开始密切关注这个孩子的情况，鼓励他认真学习，嘱咐孩子的爷爷奶奶多和他交流沟通，买课外书给他，培养他阅读的兴趣。得到关注后，江晓云发现这个孩子的情况明显好转。在江晓云的课上，他开始端正学习态度，完成作业，在一次次期中考试，他第一次拿到了60分。

那一刻很有成就感。江晓云说，看到学生慢慢变好，是身为教师的自己感到最快乐的事。

作为一名定向师范生，江晓云需要在乡村学校工作满6年。关于未来，江晓云想，她还是会想办法回到县城。我得为我以后的人生考虑。江晓云觉得，她遇上了一个好校长，才能做出些成效，可未来究竟会怎么样，她也不知道。

(应受访者要求，凌雨欣、江晓云、刘锐为化名)



8月14日，北京市海淀区，人们正在挑选商铺包装好的玫瑰花。当天是中国传统节日七夕节，也被人们称作中国的“情人节”，北京街头处处可见浪漫氛围。
王一凡/摄

中青报 中青网记者 魏其霖

2019年春天，有7年工作经验的青年设计师奈可跳槽去西南某市一家外企，签了3年劳动合同。起初，奈可觉得新的工作环境有先进的办公设备和办公流程，能接触到洋气的大客户，自己可以快速学到新东西。但没过多久，频繁超时加班、被主管语言软暴力，让她觉得自己遭遇了难以破解的千层套路。

入职后，奈可很快就发现工作压力大得超乎想象：在办公室忙到没时间和同事寒暄；为及时回复客户的信息，需要整天带着办公电脑待命，工作与生活无法区分，常常失眠；由于和客户有时差，在家开视频会议也是常事。更令她难以忍受的是，主管总是指责员工能力差、效率低，态度居高临下，说话带脏字儿、侮辱人格，呵斥的声音带整层楼都能听见。

奈可认为主管的管理方式过于老旧和粗放，与公司高级、洋气的软硬件环境形成讽刺性的巨大反差。她说，公司有规范的加班制度，员工需要加班时向部门主管申报，经审批后填进系统，之后按照记录的加班小时数发加班工资。但公司的鸡贼之处在于，主管总灌输说加班是工作效率低的体现，不批员工的加班申请，导致一些员工不得不无偿超时工作。

我们部门每周开例会、每个月出排名表。主管如果看到谁工作时长、项目少、好评率低、排名靠后，就会在例会上详细地询问原因，暗示这个人给团队拖后腿了。但其实我们的工作量和国外客户沟通繁琐程度，有时没法保证效率。所以很多员工只能把10小时、12小时的工作时间填成8小时，不但没了加班工资，团队中还逐渐形成了所谓内卷的氛围，大家工作压力越来越大。

奈可回忆，在任职近一年半，她所在的十几人团队因为这种高压氛围辞职走了一半，有来公司一两周后发现气氛不对马上走人的，有试用期两三个月被辱骂和高压逼走的，也有工作了一两年被无偿加班的制度压垮走的。为了填坑，公司不断招聘新人，尤其偏好刚毕业的大学毕业生，几乎每周都有人来报到、培训。

奈可觉得很委屈，多次想过辞职；但想到这是一家许多年轻同行梦寐以求加入的大公司，还是坚持了下来。回想起应聘时，面试官反复问我是否愿意加班、能连续多长时间加班，其实就是我后来将要遭遇的事了。她苦笑着说。去年夏天，人事部门要求奈可签署一份绩效改进计划，导致她终于下定决心提出辞职。HR说我在团队中排名比较低，为了加强对我的训练，要求我完成1.5倍于原来工作的任务量，其中还包括我以前从未接触过的内容。这个计划不在我的劳动合同内，我问不签的话会怎样，HR没有正面回答，只是反复强调别的员工都签了。后来回想，公司的套路其实就是逼员工主动提出离职，这样公司不用支付赔偿金。

第二天，奈可通过电子邮件向人事部门递交了离职声明，要求公司解除劳动合同，并支付加班费。由于公司布置的不合理工作使她不得不离职的经济补偿金。

之后的几天内，奈可在加班加点完成手上工作的同时，以她能想到的方式收集了自己超时加班的证据，包括显示工作内容的电脑屏幕照片、打车行程单、与主管沟通时的录音等等。她还找到公司廉政部门，要求调查主管职场霸凌的事实，但对方以主管只是一时冲动为由，否认职场霸凌的存在。

交付完工作，人事部门找奈可谈话，告诉她必须按流程填写辞职申请表才能拿到离职证明，但表格里没有欠薪相关内容。当时没想太多就填表了，办公电脑也立马被收回。现在才知道，在法律上这份文件证明是我主动提出离职，所以一分钱补偿金都拿不到。

奈可说，生活中的她轻易不惹事，但遇事不怕事。为了争取加班费和补偿金，她聘请了律师，并向当地劳动争议仲裁委员会提交了仲裁申请。但后来她的申请被驳回。主要原因是因为我加班的证据不充分，这与公司机制和工作性质有关。比如我没有加班申

批的记录；平时在公司上下班时间灵活，打车行程单也只能证明打车时间，不能证明加班；工作邮件用的都是英文，如果按要求翻译的话费用高昂，得不偿失。

奈可觉得，自己维权失败的经历算是交学费，希望给年轻员工们提供反面教材。现在回想，我其实可以拒绝绩效改进计划，之后每天在公司待够8小时；平时加班应该发个分组可见的朋友圈证明，和主管开会、沟通时录音；工作邮件尽量用中文发。但她也感叹：平时工作就够忙的了，谁能记得做这些事呢？

事实上，奈可的困惑在职场上很常见。上海市政协委员、劳动法专家、律师陆敬波告诉中青报 中青网记者，涉及加班费的争议是当下劳动争议中一个很大的类型，发生概率非常高，通常与其他劳动争议相伴而生。原因是现在企业加班的情况非常普遍，而完全按照法律支付加班费或者给予其他加班待遇（如调休）的情况并不多。

陆敬波说，在关于加班费的争议中，员工的败诉率比较高，主要原因就是证据欠缺。打官司无非就是以事实为依据、以法律为准绳。关于加班费的法律规则并不复杂，关键在于法律事实。劳动者主张支付加班费，应承担加班事实的举证责任。法律事实不等于客观事实，如果确实加班了但没有证据，加班费也就不存在。

陆敬波给劳动者的建议是，平时必须提高证据意识，增强取证和保留证据的技巧，提前做好准备，没有证据上法庭，就相当于没有武器上战场，只能被别人欺负。

以奈可的遭遇为例，陆敬波说，如果上班时间灵活，没有考勤记录，员工可以注意保留其他各种工作记录。比如会议通知、活动安排、电子邮件、谈话录音、微信上和同事、上级交流的记录，微信朋友圈关于加班的记录等，都可以作为法律依据。此外，前同事、现同事的证人证言也是劳动争议中常用的一种证据形式。

在今年1月举行的上海市两会期间，陆敬波提交了《关于有效规制超时加班问题的建议》。他认为，目前的劳动法对工作时间的认定缺乏具体标准，庭审中往往通过劳动强度、工作内容来判断，而工时法律法规化，难以兼顾不同用人单位的实际情况。

他建议，我国可以吸收部分发达国家的经验，在认定加班时间时，不过度关注工作强度，而应从受雇支配的程度来判断，对标准工作时间之外的工作强制培训、受支配程度达一定程度的值班时间要认定为加班，杜绝企业假借培训、值班之名行加班之实。对于难以认定为加班的待命时间，也应设定上限，防止对劳动者健康产生危害。

另外，还应完善工时审批制度，可采取“承诺+审批”相结合的方式，轻审批、重事中事后监管。实施中，一旦查明企业承诺不实，或以申请特殊工时为名、行侵犯职工行为之实，予以严厉处罚和失信惩戒。

(应受访者要求，奈可为化名)

面对千层

千层

图片新闻



观展的人们。

8月13日，北京，清华大学艺术博物馆，栋梁梁思成诞辰一百二十周年纪念展现场。梁思成是我国著名建筑学家、建筑教育家，中国建筑学学科的开拓者和奠基者，被誉为“中国近代建筑之父”。他是国徽、人民英雄纪念碑的设计领导者，为中国的建筑事业作出了巨大贡献。展览通过求学、治史、规划与保护、建筑设计、教育5个单元，集中展示了珍贵的文献资料共计362件，包括照片、录像、图纸、模型、书信、手稿以及空间装置，吸引了许多观众前来参观。

中青报 中青网记者 孔斯琪/摄



观众在多媒体空间里观看佛寺影片。

1937年6月，梁思成在山西五台山发现佛光寺，通过详尽的测绘调查，论证佛光寺建于唐大中十一年，以事实驳斥了日本学者“中国已不存在唐代建筑，要想看唐代建筑只有去日本奈良”的观点。



几名小观众正打着手电筒观看梁思成绘制的建筑手稿。



一名小观众在介绍新中国国徽设计由来的展柜前驻足。

1949年-1950年，梁思成、林徽因带领的清华大学营建系国徽设计小组与以美学家张仃为首的中央美术学院设计组展开设计竞赛，最终清华大学营建系的国徽方案中选。