

# 寻访最后的代课教师

本报记者 余英茂 文/图



代课教师支撑着偏僻山村未来和希望。

改行了。家里上有老下有小，生活压力越来越大，十多年后，文功益也无奈地放下了教鞭。

此后，文功益打过工经过商，家里的日子过得也还说得过去。不过，3年前当村小学缺人手，校长上动员会他回去教书时，他没有犹豫什么，再次拾起教鞭成了一名代课教师，他毕竟做过十几年的教师，对教育始终有一种质朴的责任感和使命感。

现在，除了每月200元的工资外，身为代课教师的文功益没有任何养老和医疗保险等福利待遇。“其实我并不是为挣这点工资，反正老了也干不了啥了，我就当是来发挥余热，总不能睁眼看着村里的孩子们因为没有老师教去当文盲吧！”他说。

和别的农民一样，代课教师也有一份责任田。由于当代课教师的那点工资很难养家糊口，为了缓解生活困难，放学后，他们就直奔田间地头继续干农活。待遇低，既是教师又是农民，是每个代课教师不得不面对的尴尬。“拿起锄头当农民，放下锄头当教师”，这种半农半教的生活，是大多数农村代课教师的生存常态。到了寒暑假，很多代课教师还要外出打工，以挣些零花钱补贴家用。

投入更是不足。许多大中专师范毕业生不愿到条件较差、交通不便的农村学校任教，偏远的农村学校师资严重缺乏，只好以很低的工资从当地聘请初、高中毕业生作为“替补队员”，于是，代课教师便像韭菜一样层出不穷。

## 替补队员

2000年9月，在第16个教师节来临之际，我省最后一批民办教师4.4万余人全部转为公办教师。从此，具有48年历史的“民办教师”一词在河南成了历史。

记者看到，杨棚小学没有硬化的教室，地面凹凸不平，墙上的黑板油漆斑驳，房梁的椽子已经生虫了，课桌凳有些破烂。“我们村四面环山，离镇里有18里路程，外面的老师不愿意来，5年里接连换了6个教师，都待不长！”住在杨棚小学旁边的村民雷程章说。

商城县政协办公室副主任林友森曾在教育部门工作多年，对代课教师的情况颇为关注。他认为，代课教师的出现，与农村的师资困境和教育投入有着直接关系。商城是个国家级贫困县，由于经济发展滞后，机关事业单位的工资常常发放不到位，对农村学校的教育经费

投入更是不足。许多大中专师范毕业生不愿到条件较差、交通不便的农村学校任教，偏远的农村学校师资严重缺乏，只好以很低的工资从当地聘请初、高中毕业生作为“替补队员”，于是，代课教师便像韭菜一样层出不穷。

在很多师资缺乏的农村地区，代课教师仍然充当着“顶梁柱”的角色。前不久，国家教育督导团对全国6个省15县的调查发现，农村教师的缺编情况十分严重，在中西部地区，农村教师的空编率高达43%，有些地方甚至出现了“体育就是跑跑步”、“爷爷奶奶教小学，五个老师七颗牙”的情况。

尽管代课教师的水平参差不齐，但他们确实缓解了农村落后地区教师短缺的燃眉之急，支撑着偏僻山村的未来和希望。在爱好文学的林友森笔下，代课教师被誉为“乡村蜡烛”。

这些平凡的代课教师，圆了一个又一个学子的求知梦，却拿着只有公办教师工资零头的微薄报酬，他们没有机会评职称，没有机会取得教师资格证，没有教师的身份，没有医疗保障，却承担着和在编老师同等的教学任务。谈到这里，张德福校长的眼睛湿润了：“我们在编老师的工资是靠财政部门转移支付的，每月能拿上千元，代课老师的每月工资仅有200元，这就还是在以前的基础上增加的，因为财政不负担代课老师的工资，由学校从有限的教学经费里开支，我从内心里觉得亏待他们了……”

代课教师们一边辛勤耕作农田，一边教书育人，日子过得很难，不过，他们也有别人体验不到的快乐，因为学生没有忘记他，这让文功益很是引以为荣。他教的学生有的考上大学本科，有的做了政府官员，他说自己对教书和孩子们已经有了很深的感情，48岁的代课教师余世升看上去更像一个朴实的老农民，他脸上皱纹密集，背也驼了，他说：“都是本村本土的，我们谁也不讲条件，把课教好，

才能对得起孩子和乡亲！”

虽然待遇很低，代课老师对教学却很认真负责，这一点让村民雷程章记忆犹新。杨棚小学以前有一位年轻的代课教师余丽萍，她的教学成绩年年都排在全镇前一两名，可惜的是她不是公办教师，结婚后就远走他乡，离开了讲台。

逐渐淡出

随着代课教师徐云玲入选“感动中国‘小人物’”，乡村代课教师也引起了大众的热议。搜狐网友认为：农村代课教师的专业水平普遍偏低。有的只有初中文化，有的连初中也没有。由于自身知识结构的原因，很多人并不适应实施素质教育的要求，对不合格的代课教师应予以清退，同时，通过转岗培训、招聘，将有实力的代课教师吸纳到国家正规教师队伍中来。

大河网网友认为：大量教师集中在条件相对较好的城镇，城乡教学质量的差距，使越来越多的农民将孩子送到城镇里上学，影响了农村孩子享受教育的公平。农村的人们居住相对分散，如果推行“大村庄”，使农民集中居住，农村优秀师资无法引进，代课教师的教学质量难以保证的难题将迎刃而解。

省社科院一位不愿意透露姓名的专家认为，如果继续有代课教师存在，那么代课教师就长期得不到合理的薪酬。理性地去分析，代课教师只能是一个“过渡性”的概念，随着社会的发展，他们退出历史舞台将是大概率。

提高农村教育质量，教师是关键。国家教育部要求，从2006年起，我国将逐步取消代课教师，其中素质较高者可以通过招聘，取得正式教师的资格。鼓励教师和其他具备教师资格的人员到乡村任教。

据了解，在一些经济发达地区，代课教师已经逐渐淡出了公众的视野。重庆市对优秀的代课老师采取公开招考的方式转为公办教师，不合格的代课教师被解聘时给予一次性补偿，现在，重庆已经没有了代课教师。

“机会几何？求职取过关。择业非易事，如愿在何年？”这是眼下一些高校毕业生遭遇求职困境时发出的无奈感叹。

情况的确不容乐观。今年我国城镇新增就业岗位没有明显增长，而普通高校毕业生将达559万人，比2007年增加64万人，解决高校毕业生供求总量和结构性矛盾的任务非常艰巨。

然而记者在对一些用人单位的调查中发现，就在毕业生们为一份工作苦苦寻觅的同时，不少用人单位却在频频举办的招聘会上乘兴而来败兴而归。造成这种矛盾状况的原因是什么呢？

找个合适的人太难了

对于招聘大学生一事，王梅（化名）有太多的话想说。作为黑龙江一家小型文化企业的负责人，她曾多次参与本单位人员招聘工作。在经历了数次失败之后，她表示，用人单位想找个合适的人选太难了，今后不再将应届大学毕业生作为招聘首选。

据王梅介绍，她的企业规模不大，原有的几名工作人员都是富有经验的业内人士。两三年前，随着业务的拓展，企业需要增加做文案工作的人员，考虑到高校毕业生素质好又富有活力，有益于企业的长远发展，于是决定招聘两名专业对口的大学生。

王梅带着招聘启事来到招聘会，对她们单位感兴趣的毕业生倒是不少。“经过交流，我们发现不少大学生根本没接触过相关工作，综合素质不高，很难胜任实际岗位要求。”王梅说，“被我们看好的几个学生，有的觉得1000元月薪太低，有的认为企业太小没发展，连实习几天都不愿意。”就这样，第一次招聘宣告失败。

过了一段时间，王梅再次来到当地的招聘会，这一回，有两位毕业生同意实习，但结果让王梅哭笑不得。

王梅说：“经过几年发展，企业虽然有了一定基础，但还处于创业阶段，租用的办公用房相对偏僻一些，一位大学生到单位看了一眼，扔了句‘上班坐车不方便’，转身就走了。另一位毕业生只坚持了几天，认为接手的都是杂活，不愿意再干下去，也走了。”

王梅感慨地说，眼下都说用人单位有限，毕业生就业难，可实际上肯踏踏实实从基础工作做起的毕业生太少了，一些毕业生不是过分看重待遇、条件，就是缺乏实际工作能力。

核心竞争力：毕业生顺利就业的“瓶颈”

记者在以往举办的一些高校毕业生招聘会上发现，不少用人单位与王梅的企业遇到了相同的情况。虽然本单位招聘人才的愿望非常迫切，但实际上具备核心竞争力、能在工作“顶硬”的毕业生少之又少，让用人单位抱着希望而来，失望而归。

据了解，目前用人单位十分看重的，主要包括毕业生的专业技能、道德修养、社会适应能力、团队合作精神、敬业态度、责任意识、持续的学习能力、组织管理能力、刻苦踏实精神、创新

能力、人际交往能力和承受能力，而这些正是大学毕业生极其缺乏的核心竞争力。主要表现在以下几个方面：

一是就业心态不正确。没有良好的融入社会的心态是目前毕业生中普遍存在的问题。

二是缺乏充足的心理准备。面对激烈的竞争，心理承受能力弱，一次被拒便一蹶不振或牢骚满腹；还有的毕业生存在盲目从众的心理，见别人都往大城市、大机关挤，自己也跟着凑热闹。

三是缺乏合理的职业期望值。一些毕业生对就业岗位的期望值过高，认为自己具有种种优势，盲目自信，择业“胃口”吊得很高，到头来往往因对不足和困难估计不够，在择业中受挫。

四是成绩、能力不佳或所学专业不对口。当前用人单位更看重的是毕业生的综合素质，而一些大学生在校期间没有职业、主动学习专业知识的热情，也不看重社会经验的积累，使得专业知识技能、社会交往能力相对匮乏，难以适应社会需要。

毕业生就业需“标本兼治”

有关高教界人士提出，面对严峻的就业形势，解决大学生就业问题需“标本兼治”，一方面进行教育体制、人才培养模式、就业指导工作改革势在必行，另一方面还要通过对大学生进行系统的职业发展教育，使他们形成核心竞争力，适应市场竞争，最终成功就业。

在国外，为了促进大学生就业，很多国家也都对大学生开展了职业发展教育工作，并积累了较为成熟的经验，其做法主要包括四方面：

一是政府、高校、社会组织通力合作。在美国，劳工部、学校、中介机构和人单位协同为毕业生服务，已形成良性运行机制。政府在就业中起着法律保障和信息引导作用。

二是就业指导和形式多样化，内容丰富。当前，西方发达国家普遍建立了就业指导系统，就业指导的内容很丰富，涉及职业性质、发展前景、经济收入、就业的难易程度、学生职业兴趣的测定与调查、择业准则和技巧等。就业指导的形式多样，主要有讲座、报告、咨询服务、模拟实验、心理测试等。

三是鼓励自主创业。由于新增就业岗位无法满足新增劳动力的就业需求，鼓励大学生自主创业成为各国促进就业的共同政策取向。

四是重视实践经验的培养。很多国家大学生通过增加实践机会，提高就业成功率。据新华社

## 河北阜平县委书记挪用扶贫款发展经济遭举报

阜平，河北保定的一个国家级贫困县，一到冬天，它就成了灰色。县委书记孟祥伟在当地是个争议人物。

去年5月，阜平县农业局局长、减轻农民负担办公室主任王飞向省、市纪检委举报，称孟祥伟在任职期间挪用“以工代赈”扶贫款400多万。保定市纪检委在今年8月，进驻阜平，调查发现，情况属实。

但是，孟祥伟认为，他这样做并没有什么不对。他说，那些钱用于建设县里的支柱产业。发展经济肯定要先牺牲一部分人的利益，长远来说，那些人也会最终获益。

### 扶贫工程泥牛入海

40岁的孟祥伟毕业于兰州大学新闻专业，2001年，到阜平县担任县长。当时该县的财政收入不足3000万，并欠债1.8亿。

7年后，孟祥伟使该县还清债务，县财政收入达到上亿元。但不是所有人都认同孟祥伟所取得的成绩。

王飞认为，孟祥伟在这期间挪用了大量扶贫款，他举报孟祥伟，是因为当时有很多村民来农业局反映没领到扶贫款。

张文芳是当时反映情况的村民之一。

2001年，张文芳是麻棚村的村长。麻棚村地处山沟，因常年采石开矿，导致植被破坏，水土流失。2003年，保定市决定在麻棚村进行小流域治理，并建设一条通向村外石咀的公路，共计投入65万。这两个项目属于“以工代赈”工程。

“以工代赈是国家在农村推出的一种扶贫政策。”王飞说。受赈济者参加工程建设获得劳务报酬，以取代直接救济。

但这些工程并没有在麻棚村实施。2004年1月5日，镇政府却要求张文芳签收下5张财政单据，以证明工程结束，钱款已领。

在张文芳提供的材料里写着，城南庄镇镇长张凯到村里说，这是县里的安排，你们该怎么走空账就怎么走空账，出了事你和村里是没有责任的，村里就让会计过了空账。

“村里根本没钱搞工程，麻棚村到石咀的公路也一直没有修，直到2006年，因为市里专门查账，县政府才专门派了一支工程队简单对那条土路修整一下。路既没有新修，也没有雇用当地的村民，不到一个月工人就都走了。”张文芳说。

“现在那条路根本没法定走，坑坑洼洼的走不了车辆，下雨连人都走不了。”张文芳称。

### 400万扶贫款不翼而飞

当麻棚村村民知道保定市有“以工代赈”的扶贫资金，就不断向张文芳，每次张文芳都不知道该如何解释这笔钱的去向，“老百姓对村干部的信任也丧失了。”为此，张文芳多次向县财政局、计划局、农



阜平县麻棚村村民推磨碾碎粗盐。

业局、县政府提出落实“以工代赈”资金的请示，“跑了几十趟，一些局长书记一见我就说，要什么啊，那么多走空账的村子都没说什么，这是县里的决定，有问题找县委书记去。”

当来反映情况的村民越来越多后，王飞于2007年5月，让农业局牵头成立了一个小组对全县村级财务进行调查。王飞发现，2001年到2003年间，有400多万“以工代赈”工程项目，资金去向不明。

“这些以工代赈工程项目承办单位基本上都是阜平县政府，项目负责人是当时的县长现任县委书记孟祥伟。”王飞说，这些列为扶贫性质的以工代赈资金被挪用了。

王飞收集完资料后，就开始向县委县政府汇报，要求将被挪用扶贫款打回到县财政局的专用账上，未果。

王飞又将材料递送至省市纪检委、省市减负办和国务院纠风办，希望讨回钱款。

“风险我来承担”

大学毕业的孟祥伟喜欢写诗，当得知有人举报后，他写下了一首七言《2007年换届再遇告黑状》：

机锋前定来阜平，山野为家尽所能。荒山秃岭添锦绣，蓬漏瓮户结缡情。感民厚意忘惜身，屡履险境顶顽硬。卒已过河无退路，功过留待后人评。

孟祥伟初上任时，全县几乎没有一个像样的支柱产业。他说，“但其实阜平的资源还是很好的。”

阜平地处山西运煤入京的重要枢纽，本身又是革命老区红色旅游资源丰富，有天桥景区，又靠近旅游胜地五台山，还有丰富的石材资源。因为没有规模生产，当时只能卖粗坯石块。

孟祥伟不认为“以工代赈”能解决阜平的贫困局面。他说，“那些工程多是小流域综合治理，植树造林、修路铺桥，要想发展经济还需要支柱产业来进行带动，饭都吃不饱，光自然环境好意义并不大。”

据《新京报》

## 用人单位：找合适的大学生太难了！

“机会几何？求职取过关。择业非易事，如愿在何年？”这是眼下一些高校毕业生遭遇求职困境时发出的无奈感叹。

情况的确不容乐观。今年我国城镇新增就业岗位没有明显增长，而普通高校毕业生将达559万人，比2007年增加64万人，解决高校毕业生供求总量和结构性矛盾的任务非常艰巨。

然而记者在对一些用人单位的调查中发现，就在毕业生们为一份工作苦苦寻觅的同时，不少用人单位却在频频举办的招聘会上乘兴而来败兴而归。造成这种矛盾状况的原因是什么呢？

### 找个合适的人太难了

对于招聘大学生一事，王梅（化名）有太多的话想说。作为黑龙江一家小型文化企业的负责人，她曾多次参与本单位人员招聘工作。在经历了数次失败之后，她表示，用人单位想找个合适的人选太难了，今后不再将应届大学毕业生作为招聘首选。

据王梅介绍，她的企业规模不大，原有的几名工作人员都是富有经验的业内人士。两三年前，随着业务的拓展，企业需要增加做文案工作的人员，考虑到高校毕业生素质好又富有活力，有益于企业的长远发展，于是决定招聘两名专业对口的大学生。

王梅带着招聘启事来到招聘会，对她们单位感兴趣的毕业生倒是不少。“经过交流，我们发现不少大学生根本没接触过相关工作，综合素质不高，很难胜任实际岗位要求。”王梅说，“被我们看好的几个学生，有的觉得1000元月薪太低，有的认为企业太小没发展，连实习几天都不愿意。”就这样，第一次招聘宣告失败。

过了一段时间，王梅再次来到当地的招聘会，这一回，有两位毕业生同意实习，但结果让王梅哭笑不得。

王梅说：“经过几年发展，企业虽然有了一定基础，但还处于创业阶段，租用的办公用房相对偏僻一些，一位大学生到单位看了一眼，扔了句‘上班坐车不方便’，转身就走了。另一位毕业生只坚持了几天，认为接手的都是杂活，不愿意再干下去，也走了。”

王梅感慨地说，眼下都说用人单位有限，毕业生就业难，可实际上肯踏踏实实从基础工作做起的毕业生太少了，一些毕业生不是过分看重待遇、条件，就是缺乏实际工作能力。

核心竞争力：毕业生顺利就业的“瓶颈”

记者在以往举办的一些高校毕业生招聘会上发现，不少用人单位与王梅的企业遇到了相同的情况。虽然本单位招聘人才的愿望非常迫切，但实际上具备核心竞争力、能在工作“顶硬”的毕业生少之又少，让用人单位抱着希望而来，失望而归。

据了解，目前用人单位十分看重的，主要包括毕业生的专业技能、道德修养、社会适应能力、团队合作精神、敬业态度、责任意识、持续的学习能力、组织管理能力、刻苦踏实精神、创新