近年来，招不到男性教师几乎成为中小学校长们的心头病——

教师性别适度平衡为何难以实现

去哪里寻找男性教师？和很多国家一样，中国也开始面临这样的问题。

经济合作与发展组织（OECD）近期发布的“教师职业中的性别失衡”主题报告显示，该组织各经济体内，教师职业“严重的性别失衡，女性教师在教师队伍中的比例不断增加，从2005年的61%增加到2010年的65%和2014年的68%。”报告指出，令人担心的是，这种差距未来还可能会继续扩大。

我国教师群体中的性别比例状况如何，又呈何种发展趋势？从阴盛阳衰到适度平衡，需要哪些外力作用？笔者就此进行了调查。

男女比持续拉大 学校管理遇困难

崔妍就职于北京市海淀区的一所高中。她发现，周围的同事几乎全是女性，在近几年新入职的同事中，几乎已经找不到男教师的身影。

而据教育部公布的教育统计数据，2016年北京、上海专任教师中女性占比，普通高中阶段分别为71.9%、65.9%，初中阶段分别为76.3%、73.7%，而小学阶段均超过80%。

不仅在上海、北京这样的大城市，中小学教师群体中阴盛阳衰现象在全国范围内十分普遍，且越往基层越明显。

此前，有媒体随机调查了山东、湖南、四川、浙江四省140多所中小学，较为严重的学校男女教师比例达到了1∶10，女教师占到教师总数的70%至80%属于常见现象。男女教师比例在1∶1到2∶3之间的学校，已属少数。

让人担忧的是，近年来，这个现象不仅没有得到扭转，我国女专任教师占比增长明显，男女教师比例差距持续扩大的趋势反而在加剧。

笔者翻阅历年教育统计数据发现，全国范围内，2016年女专任教师占比高中为52.13%，初中为54.49%，普通小学为65.34%；2011年这一比例则分别为48.36%、50.13%、58.68%，5年时间均增长了4-7个百分点。

这个学期开学不久，又有一封产假申请信摆在了赣东北某县城学校校长赵明的桌上，这所九年一贯制学校的170名教职工中，女性为118人，男性比例约30%，“承担教职工作的男性教师比例更低”。特别是随着全面二孩政策的实施，女教师怀孕、生育更为集中，赵亚明告诉笔者，“2017年，全校就有23位女教师休产假，给课务安排增加了很大压力”。

占比高居不下的女教师群体，给学校管理增添困难的同时，也让一些家长产生了困扰。

来自武汉市的家长杨露发现，儿子浩浩在朗读课文时带有“明显的女播音腔”，“听上去怪怪的，优美有余，却阳刚不足”，正在读二年级的浩浩，只有体育老师是男性。“学校缺少男教师就像家庭中缺少父亲，校园里缺少阳刚之气，男学生举手投足间无意识的女性化动作、言辞会越来越多”，杨露由衷希望“增加一些男教师”。

社会学上，男性的形象倾向于积极进取、大度勇敢；而女性则认真细致、富有爱心。赵明对此表示认同：“当教师性别过度单一化，对于学生的情感认知、教育的多元化，都或多或少会带来影响。”

很少有男生愿意去中小学当教师

“2017年，全县招聘中小学教师共计327人，其中男教师41人，占比12.5%，而这41人中，还包含了‘特岗计划’分配过来的23名男教师。”经过十余年的观察，赵明得出结论，“很少有男生愿意来中小学校当教师”。

教师性别不平衡从我国高校师范生培养情况可见端倪。《2014年高等院校师范生培养状况调查》显示，在全国27所师范院校中，在校师范生的男女比例差距明显加大，其中女生占65.3%，男生仅占34.7%。这意味着未来国内教师当中的女性几乎两倍于男性，除了音乐、美术教师以外，传统以男性为主的物理、化学、数学教师也将以女性居多。

在2017年全国两会上，民盟中央提交了一份《关于完善中小学教师招录制度的提案》，其中提到浙江某区2014年在职教师中男教师比例约为25%；该区近5年新进教师444名，男教师仅占17.8%，2015年新录用男教师仅占11.1%。

从中西部到东部，招不到男性教师几乎成为中小学校长们的心头病。男女教师比例失衡的状况，无法随着新教师的补充自然改善，反而愈演愈烈。

如今是语文教师的刘刚力，2014年从华东师范大学毕业后返回原籍地高中任教。这个学期，由于女同事休产假，他又兼起另一个班的语文教学任务，工作量增加一倍。他介绍，师范类专业男生本来就少，班上最后只有三个男生站上了讲台，其他人都陆陆续续地转行了。工作量大，收入一般，社会地位不高，是大家的共同感受，“对于男生来说，最害怕一眼就看到退休，教师就是这样的工作。”他对自己教师职业的未来似乎也失去了信心，“可能会随时跳槽”。

“人们的职业选择往往会受到性别差异、社会分工、职业刻板印象等因素的影响，理论上，一个正常运转的社会职业，基本上能够吸引男女平等参与，至少在数量上大体相当。”北京师范大学教授张莉莉表示，当前，教师的收入和地位无法满足男性养家糊口的角色规范，对男性的吸引力正在降低，而更符合传统女性性别角色期待，求职压力小，成为更多女性的选择。

政策手段难立竿见影

接到笔者的电话时，杨鲲正在校外做家教兼职。他是福建省第一批免费师范生，明年就要从闽南师范大学小学教育（本科）毕业。即便放眼全国的师范类专业，他们班的男女比例仍可以说不寻常——几乎全是男生。尽管如此，在校三年，杨鲲并不愿意因为自己的性别而被关注。

2015年6月，福建省教育厅印发《福建省师范生免费教育试点办法（试行）》，提出开展“小学、幼儿师范男生免费教育试点”。此举的背景是“高中优秀男生就读师范专业的意愿不强，幼儿师范专业男生更是基本无人问津”。首批招收免费师范男生500名，其中，小学免费师范男生400名，幼儿园免费师范男生100名。

在一些人看来，这项政策有“性别歧视”之嫌，但如果没有政策上倾斜，男性教师空缺恐怕会更大。截至目前，这项政策的实施已经进入第四个年头，招生人数保持基本稳定。也就在今年，第一批福建省试点免费师范男生（专科）即将毕业。

该政策实施的2015年，福建省小学专任教师中女教师的比例占64.4%，女教师10.47万，男教师5.77万，相差约4.7万人，而绝大部分幼儿园长期无男教师。

笔者调查发现，在师范招生指标中设定男生名额或比例，确保生源中性别比例合理的省份不止福建，江苏等省市也是如此，河南则是“鼓励男生报考”。

适度平衡是各国的共同追求

本次OECD发布的报告称，在经合组织各经济体，从学前教育到高等教育阶段，女性平均占2/3。教师性别失衡在爱沙尼亚、拉脱维亚、立陶宛和俄罗斯尤其严重，这些国家大约4/5的教师都是女性。在有数据的31个国家中，日本是唯一一个女教师比例低于男教师的国家，女性教师占48%，这一结果可能与日本劳动力市场女性参与率整体较低有关。

“教师是一个高度性别化的职业，教师群体的性别失衡一直是各国普遍面临的问题。”厦门大学教育研究院教授刘海峰表示，“尽管男女教师比例达到多少才合理没有定论，但相差比例不能过于悬殊，达到适度平衡是各国教育界共同追求的目标。”

芬兰《赫尔辛基邮报》的调查显示，芬兰年轻人最向往的职业就是当老师，中小学教师受民众敬重的程度，甚至超过了总统和大学教授。事实上，在芬兰，想当中小学老师可不是件容易的事——候选人要经过好几轮职业面试，只有最优秀的10%的硕士毕业生才有可能成为老师。而芬兰教师拥有和医生、律师相近的社会地位及工资水平。

“为了缓解我国男女教师比例过于悬殊的问题，最为根本的是提高教师的社会地位和吸引力。”刘海峰同时建议，在教师招聘设岗时对性别作出特殊规定，以保证男性教师的基本比例，还可以通过增加实践性笔试评价让更多男性应聘者有机会进入面试环节，最后增加面试比重，在实践活动过程中对应聘者加以综合评判。

□ 陈鹏

■聚　焦■

思源学院学生斩获全国大学生互联网软件设计大奖赛冠军

5月6日，全国大学生“互联网+”创新大赛暨第五届“发现杯”全国大学生互联网软件设计大奖赛总决赛在杭州举行。由西安思源学院文商分院15级电子商务专业学生韩梓萱、党帅参与设计开发的作品“萌宠直播”APP直播平台获大赛全国总决赛一等奖，成为全国近千所参与高校中高职组唯一的一等奖获得者。

据记者了解，仅2017年，西安思源学院高职电子商务专业获得省级及省级以上学科竞赛奖项近20项。在学科竞赛的驱动下，该院电子商务专业“课赛融通”的趋势逐步形成，学生的专业技能应用能力与创新创业能力得到明显提升，就业竞争力大幅度增强，高薪就业与高质量对口就业成为本专业的一大亮点，为实现“以学科竞赛为入口，以高质量的对口实习就业为出口”的专业建设目标，发挥高职电子商务专业的集成学科优势提供强有力的支撑。

□ 本报记者 王何军

省高校做足“根魂钙势”文章

记者从5月4日省委外宣办举办的“加强文化建设彰显文化自信”主题系列新闻发布会上获悉，近年来，我省办学坚持正确政治方向，建设高素质教师队伍，大力弘扬西迁精神，深入发掘优秀文化资源，扎实推进高校文化建设，在实现中国梦、推动追赶超越实践中不断书写人生华章。

据省委高教工委新闻发言人、副书记陈乃霞介绍，礼敬中华优秀传统文化，筑牢大学发展之“根”。一是发挥课堂教育主渠道作用，把中华优秀传统文化融入大学课程和教材体系，使高校师生在教和学的过程中，不断增强对传统文化的归属感、认同感、荣誉感；二是创新传承途径和方法，创新举办各类学术活动，引导师生在立德、尚德、弘德中大力弘扬优秀传统文化和积极向上、向善力量；三是发挥高校理论研究优势，指导建立各类文化研究中心，为我省乃至国家文化建设提供智力支撑。

□ 本报记者 胡建宏

5月3日，丹凤县幼儿园组织幼儿走进安森曼葡萄酒庄开展研学之旅，参观酒庄、葡萄园，讲解葡萄生长和酿酒知识，学画葡萄树，拓展幼儿学习空间，培养幼儿观察力和思维能力。

□ 索志锋　雷丹英　摄

“萤火虫”项目：助留守儿童健康快乐全面成长

近期，咸阳师范学院政治与社会学学院教师带领社会工作专业学生在双泉学校开展了“萤火虫”留守儿童生命教育绘本阅读项目。该项目由陕西省福利彩票公益金支持，通过对留守儿童进行形式多样的生命教育阅读活动，帮助他们树立正确的生命观、价值观，使留守儿童健康、快乐、全面成长。“萤火虫”留守儿童生命教育绘本阅读项目自去年11月份启动以来，得到了师生的一致好评，在促进留守儿童品格和身心健康发展方面取得了显著效果。

为迎接“六一”儿童节，双泉学校的校园文化节开展了以“你是特别的，也是最好的”为主题的关爱留守儿童活动，共有30名留守儿童参与了此次活动。活动内容包括绘本阅读、绘本剧《你是特别的》表演等，其中绘本阅读活动分为口号制定、热身游戏、分享展示等环节。通过口号制定帮助学生树立规则意识，让学生们学会尊重别人、遵守纪律；通过热身游戏拉近了社工与学生的距离，也让学生之间能够相互熟悉、相互了解；分享展示环节则让孩子们积极踊跃地参与、展示了自己的多样性，分享活动体会。

□ 通讯员　车昆

教育部：严禁宣传高考状元及升学率

一旦发现严肃处理

据中国之声《央广新闻》报道　5月8日，教育部与相关单位分析、研判2018年高考安全相关工作，要求严禁宣传“高考状元”“升学率”，一旦发现严肃处理。

教育部部长陈宝生指出，高考是国家的基本教育制度，既是国计也是民生，确保安全是高考工作的底线和生命线。

具体来说，就是要狠抓关键环节。试题试卷安全要突出一个“防”字，从制度上、技术上、人员上做好防控、确保安全。综合治理考试环境要突出一个“重”字，进一步强化部门协作机制，抓重点行动、重点群体、重点地区，出重拳惩治，形成打击考试舞弊的高压态势。加强考试招生管理要突出一个“严”字，严把入场关、监考关、阅卷关、录取关。舆情和应急处置突出一个“快”字，主动强化防范应对，对突发事件快发现、快研判、快处置。严禁宣传“高考状元”“高考升学率”，一旦发现严肃处理。推进高考改革突出一个“稳”字，要稳步推进高考综合改革，全力实施好“高考改革拓展深化攻坚行动”。

总体而言，要确保2018年高考各项工作安全、平稳、有序实施。

■政策吹风■

金信实业、人民大厦与山阳县、丹凤县签订就业扶贫协议助力脱贫攻坚

5月8日上午，陕西投资集团有限公司下属企业陕西金信实业发展有限公司、西安人民大厦有限公司与山阳县、丹凤县人民政府签订了就业扶贫框架协议。

根据协议内容，金信实业、人民大厦将联合出资，持续委托陕西工程科技高级技工学校为山阳县、丹凤县1100名贫困家庭适龄学生提供三年制酒店专业学习和就业机会。帮助贫困生成长成才，稳步就业，带动贫困家庭脱贫致富，实现一人就业全家脱贫的目标。　□ 吴谊群

如何在实践中加强工会法律援助工作的思考

陕西职工帮扶服务中心 李红燕　陕西工运学院 徐培军

加强工会维权服务工作、维护和发展职工利益，是工会组织的基础职能。正如习近平主席在十三届全国人大闭幕式上所说的那样：始终要把人民放在心中最高的位置。在经济发展新常态下，工会只有从维护劳动者的根本利益出发，丰富维权工作新内容，拓展维权工作新方式，建立维权工作新机制，适应新时代的要求、满足人民对美好生活的需求，才能最终为构建和谐社会作出贡献。

一、工会开展法律援助工作的紧迫性、必要性

进入新时代，随着社会主义市场经济体制的建立和发展，企业改革不断深化，劳动关系日趋复杂，劳动争议逐年增多。据陕西省有关部门的统计分析，从2013年至2017年的5年中，劳动争议出现了增加和群体化的倾向。劳动仲裁受理的案件增加了两倍；同期一审法院受理的案件，也增加了一倍。而且劳动争议发生的企业也涵盖了国企、三资企业、私营企业等。

劳动争议案件的多发，一方面使一部分职工的合法权益受到侵害，另一方面又极易酿成群体性突发事件，直接影响社会稳定。工会作为职工群众自愿结合的工人阶级的群众组织，应当抓紧建立健全对职工特别是困难职工提供法律援助和服务的机制，代表职工参与劳动关系的协调，依法维护职工的合法权益，维护职工队伍、企业和社会的稳定。

二、工会开展职工法律援助取得的成效

工会职工维权部门自建立以来，坚持把为职工提供法律咨询、法律服务作为工会组织依法维护职工合法权益的重要内容，作为工会组织依法履行基本职责的重要途径。特别是在党的十九大以来，坚持依法治国的理念，深化法制体制改革，为提高全民法治素养作出自己的贡献。

同时其在开展职工法律援助工作中取得了明显的成效，主要体现在以下几个方面：

1、加强学习、宣传、培训，提高工会干部依法维权的能力，增强职工依法维权的意识。

对于各行各业的从业人员来说，劳动法律是每个公民应知应会的法律常识。工会在进行法律援助时，始终把加强《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《工伤保险条例》等法律法规的学习宣传作为一项重要的工作，采取各种方式加大宣传力度。特别是去年以来，结合《工会法》的修改和《陕西省劳动合同条例》的出台，加大了对职工信访的处理和对职工的法律援助，加强对职工的法律维权意识的宣传。职工维权部门还会同工会权益保障部等部门举行大型的法律宣传咨询活动，接受职工的咨询，为职工提供法律服务，也进一步扩大了《劳动法》《劳动合同法》等法律法规的社会影响。

2、受理职工投诉，调解劳动争议，参与劳动仲裁诉讼。

工会为更好地维护职工的权益，设立了专门的接待窗口，从初期的定期接待到现在的每周7天，天天接待，实行“5+2”“白加黑”的工作制，受理职工投诉，处理职工的来信来访。仅2017年就接待来访多起，多次处理来信来函，还处理了一批职工的网上投诉。受理之后，通过协调和非诉讼调解，为职工争取各类补偿数万元。对其中的几起集体来访，还会同有关单位及时进行化解，维护了职工合法权益，并将矛盾解决在萌芽状态。除此之外，还参与劳动仲裁案件的办理，多次参与办理劳动仲裁案，涉及职工上百人，为职工追索经济补偿40万元左右。还为职工代理书写诉状、答辩5起，为职工提供法律诉讼服务。

3、保持与国家信访、劳动、司法等机关和新闻媒体等社会各界的联系，以及以政府购买法律服务的工作机制与律师志愿者密切合作。

对于近年来增幅较大的涉及民商事、行政、刑事等诉讼权利救济的信访事项，根据国家和省信访局文件的指导精神，工会在认真听取和甄别的基础上，分别予以疏导和移送；其余信访事项则分门别类，大部分通过工作人员直接协调处置，或通过向关联工会组织以及劳动、司法等机关以转办、交办等方式移送处理，结案率逐年升高。在帮助职工维权的同时，与各新闻媒体联系，使政府、工会、媒体、企业、劳动者等各劳动关系主体衔接互动，协同解决共性的、群体性的劳资矛盾。

创新工作模式，以工会相关部门领导参与指导，职工维权部门负责人常务负责，由公职律师和法律工作者具体组织日常活动，借助社会律师构成的劳动维权志愿者团队，开展从信访接待到法律关系梳理，再到代表劳动者与用人单位交涉，直至导入法律程序进行诉讼的“一条龙”，保持了既符合国家政策导向，又具有工会特色的职工维权工作模式。

三、推动工会法律援助工作新的实践与探索

为了深入推进工会的法律援助工作，扩大工会法律援助的覆盖面，提高职工法律援助的质量，更好地履行维护职工合法权益的基本职责，同时也为了落实李克强总理在2018年的政府工作报告中所强调的完善信访工作制度，扩大法律援助范围的要求。工会主要应在以下两方面作出新的推进：

1、向省际延伸，扩大工会法律援助的覆盖面。

省际是近几年来工会工作的新领域，由于大量的农民工前往外省务工，因此，各种所有制的企业吸纳了一大批职工就业。由于这些企业处于不同的发展阶段，企业在用工和规章制度方面也各不够相同，往往也成为劳动争议的多发地带。随着各个企业工会组建步伐的加快，迫切需要工会的法律援助工作向外省延伸。省际的工会法律服务部接受省职工法律援助中心的指导，充分利用“省际法律联动”的工作平台，在省际法律服务窗口建立定期接待制度，由省际工会工作者和工会志愿者接受职工咨询和投诉，并对一些劳动争议案件进行认真处理。

2、联手高校，培训干部，提高工会法律援助的水平。

进入新时代，我国将全面推进依宪施政、依法行政，加快建设法治社会。因此，加强工会的法律援助工作，急需提高工会干部队伍整体的法律素质，培养一批精通《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《工伤保险条例》等法律法规，善于调解劳动争议，能够参与和独立承办劳动仲裁案件的工会法律工作者。职工法律援助部门应与相关政法院校建立合作关系，发挥高校的科研优势、人才优势，运用高校的师资力量来培训工会干部，同时也为高校学生提供实习和科研的基地。通过进一步加大与高校合作的力度，不断提高工会干部依法维权的能力和工会法律援助工作的水平。

四、进一步加强工会法律援助工作的若干思考

各级工会组织要抓住贯彻落实修改后的《工会法》的机遇，更好地履行维护职工合法权益的基本职责，发挥好职工利益代表者、维护者的作用。就必须进一步加强工会的法律援助工作，将法律援助作为维护职工合法权益的重要手段。当前和今后一个阶段，对进一步加强工会的法律援助工作，笔者有以下几点思考：

1、要进一步加强工会干部队伍建设，提高工会干部队伍整体的法律素质。根据党的十九大的要求，社会主义市场经济的发展和完善，民主法制建设的进一步推进，需要建设一支高素质的工会干部队伍。笔者认为，工会干部队伍的高素质，除了政治素质、文化素质，还必须包含法律素质。这是工会履行基本职责的必然要求，也是当前加强工会干部队伍建设之急需。要充分发挥工会干部学院的作用，并且扩大与高等院校相关专业的合作，制定工会干部法律知识、特别是《劳动法》《劳动合同法》等法律法规及其操作实务的培训计划，采取各种培训方式，加大培养工会法律工作者的力度。将来工会组织要有一大批自己的公职律师，同时形成更多的兼职律师、法律工作者队伍。

2、要进一步加强社区工会法律服务站的建设依托社区，拓展工会工作的领域是近几年来在探索大型城市工会工作新路子的过程中被充分证明的有效途径，它既扩大了工会组织和工作的覆盖面，又充分整合了社区与“两新”组织的资源，促进了经济和社会的健康发展。将工会法律援助工作延伸到社区，既适应了职工的要求，又有利于社区的稳定。当前，加强社区工会法律服务站的建设，要注意将它融入“法律进社区”的工作平台，主动接受司法行政机关的指导，争取司法行政部门的支持，充分运用行政的、社区的各种法律资源（包括人力资源、物质资源、网络资源等），更好地为新建企业的工会组织和广大职工服务。

3、建立劳动争议调解、仲裁、诉讼案件的通报分析制度，研究预防劳动争议的措施 就省级工会来看，有必要探索建立人民法院的相关庭室、劳动局、司法局等有关科室与工会法律部门定期的联席会议制度，相互通报近期劳动争议调解、仲裁和诉讼案件的有关情况，分析劳动争议案件的共性特点和带有倾向性的问题，研究源头预防的措施。这样，有利于积极地预防劳动争议案件的发生，有利于企业和社会的稳定，有利于维护职工的合法权益。

4、进一步健全和完善劳动关系的三方协调机制 要明确各级（省、市、区）三方协调机构的职责，上一级协调机构要加强对下一级的指导，下级协调机构要根据上级协调会议的有关精神，积极主动地、创造性地开展工作。同时还要研究，行业协调与区域协调的有机结合，更好地发挥工会组织在协调劳动关系中的作用，更好地从源头上、机制上维护好职工的合法权益。