

工作压力大导致患病率上升 健康型人力资本面临挑战

谁来保障职场“打工人”身心健康

- 健康型人力资本面临人口结构和生活方式转变带来的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著
- 当前,有关劳动者的健康评估主要集中在身体健康,我国法律条例也在职工身体健康损害程度评估的基础上,提出具体的赔偿要求。相比之下,心理健康的评估和应对机制还处于起步阶段
- 员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。改善职场员工健康,亟须多管齐下,完善员工健康管理制

□ 本报见习记者 孙天骄
□ 本报记者 陈磊

健康型人力资本面临人口结构和生活方式转变带来的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。

近日,中国社会科学院人口与劳动经济研究所发布《人口与劳动绿皮书:中国人口与劳动问题报告No.21》(以下简称《人口与劳动绿皮书》)得出上述结论。

根据《人口与劳动绿皮书》,健康是影响整个生命周期的最重要人力资本构成。目前广泛认可的健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义,即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱,还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

《人口与劳动绿皮书》建议,国家应采取更多政策措施,在继续提高就业人口的受教育程度、工作技能水平和劳动生产率的基础上,适度缩短工作时间,增长休闲时间,提倡经常参与体育锻炼的健康生活方式,培养就业人口体育锻炼好习惯等。

接受《法治日报》采访的专家认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要,改善职场员工健康,亟须多管齐下,完善员工健康管理制。

工作压力大节奏快 身体健康频频亮红灯

手指间歇性抽疼疼痛,颈椎总是酸胀发麻,肩膀时不时发出预警……这些身体不适的状况,冯女士几乎每天都要经历。今年29岁的她在北京市朝阳区一家民企担任商务专员,已入职3年半。

冯女士说,这些小毛病几乎是在工作第一年就“找上了她”。尽管公司平时不怎么加班,但是工作时间内强度比较大,再加上工作需要久坐和长时间操作电脑,冯女士的手指会时不时僵硬,有时甚至弯曲困难,颈椎和肩膀更是僵硬肿胀,偶尔会疼到无法继续工作。

因为身体上的疼痛,她曾先后两次前往北京交通大学社区卫生服务中心问诊,医生诊断她得了腱鞘炎,通过拍片子发现颈椎并无大碍,但是需要好好休养。

“医生直接告诉我,就是久坐和长时间鼠标导致的,让我注意休息,可是工作忙起来根本没办法。”冯女士说,她平时也会通过按摩缓解疼痛,但是效果都不明显,疼痛仍然时有发生;“这年头哪个打工人没点儿身体问题的烦恼。”

《人口与劳动绿皮书》研究显示,人口结构和生活方式的转变,导致健康型人力资本面临的挑战之一,是过度的工作压力、快速的工作节奏导致患病率上升,疾病年轻化态势日趋显著。例如,全国第五次卫生服务调查显示,调查地区居民的每两周患病率高达24.1%,慢性疾病患病率为330.7%,比全国第四次卫生服务调查的数据有了大幅度提高。

中国社会科学院法学研究所副研究员、

社会法研究室副主任王玉认为,过度劳动所造成的严重的身体透支,应该被视为职场健康问题的底线。

在《人口与劳动绿皮书》研究团队成员、中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员向晶看来,劳动者身心的损害不仅会引起个人工作时间减少,还会导致其工作生命周期缩短。当劳动者健康水平普遍下降时,不仅意味着家庭的经济支撑能力在减弱,更意味着社会劳动生产率将会持续降低,弱化经济增长的成果。

心理健康问题严重 尚未得到充分重视

向晶在《人口与劳动绿皮书》中提到,目前广泛认可的“健康人力资本概念源于世界卫生组织对健康的定义,即“健康不仅仅是没有疾病或不虚弱,还是身体、心理和社会适应的良好状态”。

在职场健康话题下,心理问题正在困扰越来越多的员工。

“整晚睡不着,躺床上就想吐,头疼得不行,脖子也疼。”栗女士神情平静地对《法治日报》记者讲述自己心理问题严重时的症状,她的头发染成了有个性的紫红色,笑起来开朗又大方,但她在无数个夜晚“头疼得想撞墙”。

栗女士今年30岁,在北京一家税务咨询机构担任商务兼会计。据她回忆,她有上述症状已经一年多了,实在忍不了才去北京一家医院看了医生,医生诊断她患有双向情感障碍,抑郁和躁郁双向,不能控制自己的情绪。

2019年末,栗女士因为账上有一分钱对不上,她用了整整一周时间找原因,“对账对到干呕”,因为她的工作面对的都是企业客户,所以服务态度要特别好,而且处理的问题都是雷同的,“尤其是前半个月,基本都是重复再重复,感觉永远望不到头”。

如今,栗女士仍需服用安定类的药物,头和脖子渐渐不疼了,也基本能够确保在半夜入睡,但还是有轻度抑郁症状。

《人口与劳动绿皮书》提到,根据2018年发布的《中国城镇居民心理健康白皮书》,73.6%的城镇居民处于心理亚健康状态,心理完全健康的城镇居民仅为10.3%。

向晶认为,心理压力过大导致的社会适应性降低,无疑会使人体的活跃性和创造力降低,进而强化技术更迭能力,“这样一来,劳动生产率其实是很难提高的”。

中央财经大学法学院副教授李海明告诉《法治日报》记者,现实中,我国对于员工身体和心理问题的重视程度存在差异,比如,我国《职业病分类和目录》没有专列精神疾病,职场心理问题导致的精神疾病难以被认定为职业病。

在“向晶看来,“心理健康评价机制的缺乏是我们现在面临的一个问题”。当前,有关劳动者的健康评估主要集中在身体健康,同时,我国法律条例等也在职工身体健康损害程度评估的基础上,提出具体的赔偿要求。

相比之下,心理健康的评估和应对机制还处于起步阶段。需要有专业评估体系的同时,更要有国家健全职工身心健康保障机制的顶层设计。

职业发展认知单一 竞争激烈压力剧增

职场健康问题频发,原因何在?接受《法治日报》记者采访的专家从多个角度进行了分析。

向晶认为,职场健康问题背后有三重原因。一是与资本等要素相比,劳动力回报率处于较低水平。对社会大多普通劳动者而言,要保障其工资性收入增速追上社会平均财富积累的速度,就不得不提高自己的工作时间或是劳动强度,以使自己不掉队,这本身就容易陷入激烈的竞争和焦虑状态。

在向晶看来,我们缺乏对现代职业发展的认知。目前,人们选择职业普遍依赖于对职业的薪资这一功能性认可,很多新兴职业行业兴起,在拉大行业收入差距的同时,也加剧劳动者之间的素质竞争,在北上广深这种超大型城市和开发型城市,新技术、新业态发展得越快,这种竞争也越激烈,竞争过于激烈会引起整个城市内部社会运行的速度加快,所有人的行动方向趋向一致,由此形成的自我评价、公司评价,每个人对自己的发展意识也相对比较单一,最后的结果就是形成一个封闭式的超大型的竞争压力圈,使圈里的人不可避免地感到精神高度紧张。

向晶认为,传统社会职场模式下对于人的发展和评价过于单一,而数字经济高速发展,正在不断打破传统行业、职业之间的界限,尤其是很多新兴职业具有明显的多专业综合性要求。在缺乏有效的职业信息匹配的情况下,很容易出现劳动力培育和职业发展不匹配的问题,导致在新技术时代下的个体选择性焦虑。

“如果把所有的劳动力比作‘水’,那么其实我们要进入劳动力市场就有点像‘开闸放水’,不同的‘闸口’对应不同的行业发展渠道,我们现在面临一个问题,大部分人流卡在某一个‘港口’,没有做到分流,从而导致整体的竞争循环其实是非常集中的,‘泄洪’带来的压力和冲击力就会很高。与此相对应,这些人的生理和心理健康压力就会很大。”向晶解释称。

健康职场亟须培育 多管齐下完善制度

我国部分法律法规对劳动者的保障健康作出规定,例如《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》第二十三条明确规定,国家加强职业健康保护。县级以上人民政府应当制定职业病防治规划,建立健全职业健康工作综合机制,加强职业健康监督管理,提高职业病综合防治能力和水平。用人单位应当控制职业病危害因素,采取工程技术、



个人防护和管理等综合治理措施,改善工作环境和劳动条件。那么,未来应该怎样解决职场健康问题?李海明认为,员工健康管理不仅是保障员工身心健康、预防职业病的需要,也是企业承担社会责任、化解法律风险的需要。但在灵活就业日益普遍,传统的员工管理模式日益松散的背景下,员工健康管理也应该强调员工自己的责任,强调社会化的健康管理。

李海明建议,在制度设计上,应该加强医疗保险与个人健康管理的结合,完善医疗卫生制度和职业健康管理的结合;同时应加强工时制度的基准立法,以及加强对过劳所致,职场精神压力所致疾病的救济,提升企业管理的人性化和法治保障等。“在法律上,提供一个良好的确保员工健康的权益环境,使员工能够获得相应的救济。”

王玉认为,除矿山井下等特定行业需要有健康检查外,劳动相关法律法规明确规定企业都必须提供特定的健康福利。就员工健康管理问题,可以设立集体协商制度,通过地方法规一层一层进行探索,通过个性化的、企业层面的集体协商不断推进。

李海明还建议,在企业自身方面,企业应遵守劳动法,根据工时制度制定合理的工时管理制度;遵守民法典,确保企业内部良好的管理氛围。

辽宁大学法学院副教授汤涵淼在接受《法治日报》记者采访时称:“在全面建成小康社会和常态化疫情防控背景下,企业对员工健康管理首先面临理念转型的问题。福利供给理念应该向健康质量保障供给转变。同时,应顺应大数据信息手段的广泛应用,推动全民健康大数据信息系统的运行。”

她建议,在企业内部形成常态化员工健康管理评估信息系统,以自我健康风险评估为主,以信息化推进健康应急管理建设,是未来企业员工健康管理的趋势;推出多元化员工健康保障方案,如与体检单位合作,除常规体检外,提供突发疫情筛查体检;与社区医疗机构合作,为员工提供便捷、及时、量身定制的医疗支持等。

汤涵淼认为,作为企业,应从医疗保险、健康管理与健康保险三个维度,认知自身所负的缴费义务、社会责任与协助作用,将利益获取从短期放置于长远规划,发挥市场主体的积极性和能动性,打造企业与员工共赢的多层次全民健康保障机制。

“对劳动者个人来说,职场健康更多的,是一个个人选择的问题。”向晶说,“每一个职场人在工作和健康中,都需要寻找一个很好的平衡点。”

制图/李晓军

“不录取全额退款”成一纸空文

维欧国际教育被指“围兜”学生

□ 本报记者 余东明
□ 《法制与新闻》记者 黄浩栋

尽管上海松江大学城的高校都已放假,学生吕柯华(化名)的妈妈却依旧奔波在上海的大街小巷,一方面苦苦寻找一家“跑路”的培训机构的下落,另一方面还得找那家签署了“不录取全额退款”却不予履行的维欧国际教育机构进行维权。

据悉,在上海松江大学城,像吕柯华妈妈这样的家长不在少数,他们中有的搜寻未果只能放弃,有的即便找到了培训机构也无法达成维权目的,有的通过监管部门要求维权却效果不佳,还有的不得不走进法院将相关培训机构告上法庭……

吕柯华是上海某高校的一名在校学生,学习成绩不错。新冠肺炎疫情暴发前,吕柯华准备申请前往英国留学珠宝设计专业,根据国外高校的申请要求,学生需要完成相应专业作品集的学习和制作。为此,2019年11月,吕柯华妈妈找到维欧国际教育上海分

校,双方就珠宝“专业作品集”的辅导培训以及出国中介签订了协议,相关费用15万元。

在格式条款基础上,双方专门约定每周在松江确保一次作品集面授和一次基础课面授;协议还专门规定,甲方未获《选课确认书》列明的任何一所院校录取或者有条件录取通知,甲方可申请全额退款。

2020年上半年国内疫情肆虐,双方以网课的方式执行协议。当年6月份开始,维欧恢复面授课程,但并没有派老师到松江面授。

“从6月份开始我们一直要求维欧派老师到松江来,但他们以各种理由推脱,让我们去城区面授,但松江到城区来回需要6个小时,在校授课根本无法完成,这也是当初协议专门约定老师到松江面授的原因。”吕柯华妈妈给《法治日报》记者放了一段电话录音,证实这个经过。

维欧松江校区负责人都老师表示,他们的确派不出老师前往松江面授,所以要求学生到城区面授。

在这种情况下,吕柯华仅完成了四个作

品中的三个,不符合申请出国的条件,最终未录取,协议还规定,若甲方愿意继续委托乙方办理下一年度的申请,乙方暂不退款。

“我们已对维欧失去信心,准备不再续签协议要求全额退款,但他们态度蛮横,把一切违约责任都强加于我们,仅答应退还一小部分款额。”吕柯华妈妈说,像他们这样的家长还有不少,有的维权不成只能妥协,有的到监管部门去投诉但维权效果不佳,有的得不到法院起诉,家长们纷纷指责维欧不具备办学资质,利用“全额退款”这种保底条款“围兜”学生。

都老师说,他们已经为此付出了很多,不能全额退款,希望家长理解。至于保底条款的做法,并不是他们一家在做,而是行业惯例。

据吕柯华妈妈介绍,他们还就雅思学习与“ES易说国际英语”签订了培训协议,但协议尚未履行完毕,这家机构就“跑路”了,现在仅他们学习群里就有40多位家长在寻找这家“跑路”的培训机构。

《法治日报》记者发现,近年来,课外辅

导教育培训机构呈现“野蛮生长”的趋势,教育主管部门和市场监管部门虽然屡次出手整治,但一些培训机构坑害学员的现象依然频频发生,令学生家长叫苦不迭。

都老师承认其所在机构仅有工商营业执照,没有办学许可证。《法治日报》记者查验维欧的经营项目发现,这家公司与教育培训有关的仅“文化艺术辅导”一项。

有专家告诉《法治日报》记者,眼下课外培训机构鱼目混珠,里面不乏滥竽充数,坑蒙拐骗、打擦边球之流,没有营业执照的照办,没有办学资质的也照办,至于优惠条款、保底条款,签约收钱的时候统统答应,但一旦出现纠纷,就会找出各种借口和理由拒绝退款,实在没办法就一跑了之。

专家说,眼下亟须监管部门下重手整治,首先要全方位摸排,把实际情况摸清;其次要建立常态化的综合执法机制,依法依规整顿市场;再次要引导建立行业自律监督机制,通过行业自律和监督,建设一个风清气正的课外教育培训市场。

□ 本报见习记者 张守坤
□ 本报记者 王阳

将美育、体育纳入中高考,对于中国基础教育来说无疑是“重磅消息”。

近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见》(以下简称《意见》),明确我国将全面实施中小

学生艺术素质测评,将测评结果纳入初、高中学生综合素质评价,同时探索将艺术类科目纳入初、高中学生水平考试范围,将艺术类科目纳入中考改革试点,纳入高中阶段学校考试招生录取计分科目,到2022年,要全面实行美育中考。而在此之前,2020年10月16日,教育部举办新闻发布会表示,学校的体育中考要逐年增加分值,达到跟语数外同分值的水平。

然而,对于众多农村和城郊学校来说,如何破解艺体老师短缺的“瓶颈”,保证体育美育课程开齐开好,是绕不开的一个难题。据报道,一些农村或偏远地区的音乐、体育、美术老师短缺现象严重,有的学校虽然装备了相关功能齐全的教室,却连一名专职老师都没有,不少地方都存在音体美科目由语数英老师兼任的现象。

中国教育科学研究院研究员储朝晖告诉《法治日报》记者,艺体教师短缺是一个长期存在的现象和问题,目前多地探索实行的共享教师制度可以缓解艺体教师短缺现象,但效果有限,艺体教师短缺问题是一个系统性问题,想深层次解决需要有系统性的措施。

待遇缺编编制难落实 艺体教师短缺由来已久

江苏省南通市海安县某村村民潘某近来心里有些焦虑。他告诉《法治日报》记者,从2023届初中应届毕业生开始,南通艺体科目测评成绩就要正式计入中考总分了,自己的孩子正好是那届毕业生。“音乐、美术、体育这些课程在农村本来就不受重视,有的课还没开齐,老师也没有,我担心孩子会因为艺术课成绩不好,影响中考成绩。”潘某说。

据报道,在一些农村学校,艺术教育课的确存在不被重视、未开齐开足等现象。再加上农村艺术教育教师短缺,有的学校干脆不开这些课程,“音乐是语文老师教”“体育是数学老师带”等现象极为普遍。2019年全国义务教育均衡发展督导评估工作报告显示:35个基本均衡实施地县市中,有25个县不同程度地缺少音乐、体育、美术、英语、信息技术等学科教师,共缺2095名,此问题在农村学校更为突出。

中国人民大学教育学院教授程平告诉《法治日报》记者,城乡教育资源不均,艺体教师短缺问题长期存在,造成这种现象的原因有很多。虽然《意见》出台前已经有多个省市将体育美育成绩纳入中考总分,但在高考体系语境下,其占比还是很低,艺体科目不被重视,在很多人心目中仍作为“副课”存在,艺体教师从源头上就受到了影响。

储朝晖说,艺体教师短缺的主要原因,在于培养数量少,并且相较于语文、数学等科目来说,艺体教师往往存在工资待遇较差;其次要建立常态化的综合执法机制,依法依规整顿市场;再次要引导建立行业自律监督机制,通过行业自律和监督,建设一个风清气正的课外教育培训市场。

程平说,根据《意见》等相关规定,2022年要全面实施美育中考,对城市的学生来说,纵使学校没有艺体教师,也可以通过补习班来弥补,而农村的学生对此较为无奈。从现实角度来看,短期内乡村等边远地区艺体教师短缺的现状很难改善,“共享教师”这一模式能够让更多孩子得到相对较好的艺体培养,缓解农村等边远地区学生的燃眉之急。

2018年以来,针对农村学校骨干教师短缺且配置不均衡,艺体、科信等学科专业教师匮乏的现状,湖南省株洲天元区雷打石镇砖桥中心小学挑选了4位美术、音乐、阅读、科学等学科的专业教师,每天驻扎在不同的农村点校来实现“走课教学”。由于农村点校之间距离较远,只能以天为单位开展教学,一天轮一所学校,轮到有艺体课的那所学校,就在这一天里分年级上课。

在储朝晖看来,“共享教师”只是在特定范围内有效的一个措施。一些地方正在实现教师的县管校聘,在这种方式下,教师的关系在县里,但具体去哪所学校上课还是要根据学校需求决定。受时间和距离影响,“共享教师”只能在小范围内流动,能够解决的问题有限。如果教师总量不够,“共享教师”依然无法从根本上解决问题,“共享教师”这一模式可以看作是补齐艺体教师短板的过渡政策,但不能过度依赖,还是需要想法设法彻底解决艺体教师短缺问题。

强化督导发挥地方作用 根治艺体教师短缺问题

储朝晖说,艺体教师短缺并不只是教师的问题,要想从深层次根本解决艺体教师的短缺问题,就必须解决乡村或边远地区义务教育阶段学生的学生权利保障问题,即给他们配足相当的教育资源。

“不缺艺体教师的学校,是因为享受到了较为丰富的公共资源。如果公共资源的分配能够更加均衡,艺体教师的培养、管理以及聘用这一系列问题就都能够得到解决。”储朝晖说。

程方指出,目前最亟待解决的,是学校标准化办学问题。“相关国家标准要求的艺体教师人数数量现在很难马上达到,但至少做到一所学校有一名艺体或体育老师,为了获得更好的效果,艺体多能老师应作为培养教师的一类标配。比如舞蹈课教师,自身就包括艺术和体育两项课程,这在实践中完全可以实现。”

据了解,甘肃省甘州区在2014年就启动了《青年教师艺体素养提升三年培训计划》,力争在3年内使2000名35岁以下青年教师掌握一门技能,教师和农村或边远地区的学生都因此有了较大提升。

“标准的履行、艺体老师的培训等,这些都需要教育督导体系为其负起责任,切实发挥好作用。”程方说。

今年1月15日,教育部办公厅发布《关于做好2021届教育部直属师范大学公费师范毕业生就业工作的通知》,要求各地、各有关中小学校要切实制定吸引引进的激励措施,完善待遇保障,吸引公费师范生回省任教,终身从教。储朝晖认为,公费师范生很多都是来自师资紧缺的乡村等边远地区,这些地方需要这样一些合格的教师来补充,才能够提高孩子受教育的水平。

程平说,艺体学科入中考后,相应的艺体科目地位会提升,艺体教师会更受重视。在此基础上,为弥补艺体教师短缺,首先要保障艺体教师能够获得正常的编制和待遇;其次要发挥基层教育部门的能动作用,可以推广类似教育共享的模式,像合肥市包河区教体局一样充分展现自主性和创新性;最后要充分利用各方面现有资源,比如有些家长有美术、体育等方面的特长,学校就可以组织利用起来,最终实现从共享教师模式向配齐艺体教师的完美过渡。

从共享教师模式到配齐艺体教师需作出系统性改变 专家指出

艺体教师短缺根源在教育评价体系

人数不足是困扰乡村及城市偏远地区学校开展艺体教育的共性问题。2011年9月,合肥市包河区教体局探索成立艺体中心,来自音乐、美术、体育等学科的15位名优、骨干教师被率先选拔出来,定期前往偏远、薄弱学校和乡村少年宫,开齐艺体课程,组建特色兴趣社团,用“共享教师”的路径破解师资不足问题。

为鼓励更多老师加入“共享教师”队伍,包河区给予相应的政策支持,区艺体中心教师完成“走教”课时考核后,可被认定为评职称需要的“支教”经历。

9年间,艺体中心常设教师人数由最初的15人增加到如今的79名,全区累计近500位艺体教师先后在艺体中心服务,中心开设的艺体课程由20多门增加到60多门。“目前艺体中心能够与区域内任何一所中小学在艺体教育的课程推广、师资建设等方面进行优势互补。”徐莉介绍道。

程平说,根据《意见》等相关规定,2022年要全面实施美育中考,对城市的学生来说,纵使学校没有艺体教师,也可以通过补习班来弥补,而农村的学生对此较为无奈。从现实角度来看,短期内乡村等边远地区艺体教师短缺的现状很难改善,“共享教师”这一模式能够让更多孩子得到相对较好的艺体培养,缓解农村等边远地区学生的燃眉之急。

2018年以来,针对农村学校骨干教师短缺且配置不均衡,艺体、科信等学科专业教师匮乏的现状,湖南省株洲天元区雷打石镇砖桥中心小学挑选了4位美术、音乐、阅读、科学等学科的专业教师,每天驻扎在不同的农村点校来实现“走课教学”。由于农村点校之间距离较远,只能以天为单位开展教学,一天轮一所学校,轮到有艺体课的那所学校,就在这一天里分年级上课。

在储朝晖看来,“共享教师”只是在特定范围内有效的一个措施。一些地方正在实现教师的县管校聘,在这种方式下,教师的关系在县里,但具体去哪所学校上课还是要根据学校需求决定。受时间和距离影响,“共享教师”只能在小范围内流动,能够解决的问题有限。如果教师总量不够,“共享教师”依然无法从根本上解决问题,“共享教师”这一模式可以看作是补齐艺体教师短板的过渡政策,但不能过度依赖,还是需要想法设法彻底解决艺体教师短缺问题。

强化督导发挥地方作用 根治艺体教师短缺问题

储朝晖说,艺体教师短缺并不只是教师的问题,要想从深层次根本解决艺体教师的短缺问题,就必须解决乡村或边远地区义务教育阶段学生的学生权利保障问题,即给他们配足相当的教育资源。

“不缺艺体教师的学校,是因为享受到了较为丰富的公共资源。如果公共资源的分配能够更加均衡,艺体教师的培养、管理以及聘用这一系列问题就都能够得到解决。”储朝晖说。

程方指出,目前最亟待解决的,是学校标准化办学问题。“相关国家标准要求的艺体教师人数数量现在很难马上达到,但至少做到一所学校有一名艺体或体育老师,为了获得更好的效果,艺体多能老师应作为培养教师的一类标配。比如舞蹈课教师,自身就包括艺术和体育两项课程,这在实践中完全可以实现。”

据了解,甘肃省甘州区在2014年就启动了《青年教师艺体素养提升三年培训计划》,力争在3年内使2000名35岁以下青年教师掌握一门技能,教师和农村或边远地区的学生都因此有了较大提升。

“标准的履行、艺体老师的培训等,这些都需要教育督导体系为其负起责任,切实发挥好作用。”程方说。

今年1月15日,教育部办公厅发布《关于做好2021届教育部直属师范大学公费师范毕业生就业工作的通知》,要求各地、各有关中小学校要切实制定吸引引进的激励措施,完善待遇保障,吸引公费师范生回省任教,终身从教。储朝晖认为,公费师范生很多都是来自师资紧缺的乡村等边远地区,这些地方需要这样一些合格的教师来补充,才能够提高孩子受教育的水平。

程平说,艺体学科入中考后,相应的艺体科目地位会提升,艺体教师会更受重视。在此基础上,为弥补艺体教师短缺,首先要保障艺体教师能够获得正常的编制和待遇;其次要发挥基层教育部门的能动作用,可以推广类似教育共享的模式,像合肥市包河区教体局一样充分展现自主性和创新性;最后要充分利用各方面现有资源,比如有些家长有美术、体育等方面的特长,学校就可以组织利用起来,最终实现从共享教师模式向配齐艺体教师的完美过渡。