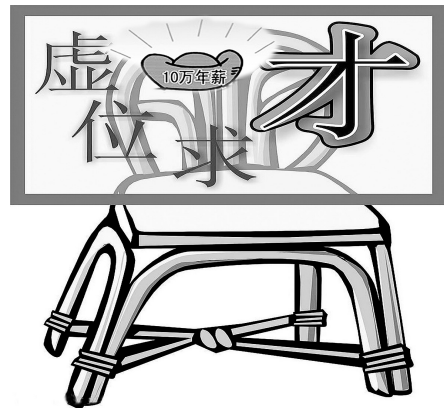




教育市场的竞争日趋激烈,家长和 学生选择学校越来越理智和谨慎, 这让越来越多眼光长远的民办教育机 构潜心办学、苦练内功,走一条品牌化 的教育之路,比以往更加注重师资队伍 的聘任和建设,对师资水平要求更 高,不少民办学校已经有了自己的名 师战略。而从去年开始的,在民办教 育培训机构中10万元年薪招聘优秀 老师,表明民办培训机构的竞争,已 从单纯的市场份额竞争升级到对人才 的竞争上。

晚报记者 唐善普



培训行业快速发展引发人才争夺战

年薪10万,培训机构高薪猎人才

民办培训机构教师待遇提高,大学生应调整就业观

【现象】

培训机构年薪10万聘人才

红旗数学辅导机构年薪10万聘优秀教师; 陈中数理化高薪招聘高三数、理、化、政治、历史、生物、英语、语文老师,年薪10万元……郑州市一些民办辅导培训机构年薪10万聘教师的消息,不时见诸报端与网络。不仅在人才市场引起波澜,也拉开了民办教育培训机构之间人才的竞争。同时也表明了民办教育培训行业的竞争从市场份额转向了人才的竞争。

上周,上海第三方教育,红旗数学创办人赵红旗表示,师资是目前困扰郑州民办教育机构发展的大问题。近两年这种现象表现得尤为突出。

“随着公立教育机构退出培训市场,民营培训机构发展的空间还会更大,对人才的市场需求也更急迫。”一位培训机构的负责人说,目前他们也在草拟招聘启事,将选定一些很受学生欢迎的老师,用高价的方式吸引他们进入培训学校。

“这意味着培训市场换血、转型真的开始了。未来,机构间争夺优秀教师,又将展开一场恶战。”晨钟(陈中)教育集团董事长陈中分析。

那么,培训机构年薪10万的人才价值是什么样子的?

大山教育集团董事长张红军认为可从三个方面进行识别,一是人品好,要诚信正直,具有奉献精神;二是能力强,要积极向上,在教学上要有创造力;三是就所从事的工作岗位而言,要具有丰富的经验、有责任心,有操作性较强的工作方法,对所负责的工作岗位要能看到实际增长。

【市场】

师资成招生金字“招牌”

河南省是人口大省,近几年每年参加中考、高考的人数都占到全国省级前几位。而示范性学校、重点大学的不多的录取名额等,有限的优秀教育资源则成为学生“争夺”的对象。为了在考试中取得高分进入理想的初中、高中、大学,家长纷纷把孩子送进课外补习学校“开小灶”,这也导致了近两三年来,河南市场民办教育辅导培训机构市场蛋糕越来越大。

观察发现,今年暑期河南省尤其是郑州市的民办教育培训机构,在招生中的“招数”与往年大不相同,除了拼教学硬件和学生成绩外,“师资”也成为学校招揽生源的一个重要手段。

“从今年6月份到7月底,有限的优秀师资成了辅导培训机构招生的‘招牌菜’。”陈中据此分析,由于现今家长对孩子发展成才的需求日益强烈和趋于多样化,使得民办非学历教育培训机构蓬勃发展,数量快速增长,相当一部分民办学校将公办学校在职教师作为学校师资队伍的主要来源,但聘请的一线教师在本校或社会活动多,影响了教学进度与教学质量,遭到家长和学生的质疑。因此,一些拥有自己的师资队伍或优秀老师的民办学校,就成为家长为孩子选择辅导学校的“首要条件”。

【瓶颈】 师资缺乏阻碍了行业发展

目前,民办教育机构的师资主要由三部分构成,第一部分是公立学校的退休教师,第二部分是社会上招聘的有关专业的大学毕业生或者在校生或者是兼职人员,第三部分教师是兼职的公办教师。

“师资力量整体缺乏,这一现象伴随民办教育发展至今已经明显成为民办教育发展的阻碍。”河南省民办教育研究会秘书长曹占武分析,对民办教育机构而言,师资力量对机构的发展是一个很大的挑战。

他认为,师资队伍是一个学校质量的保

证,是一所学校竞争发展和取得品牌、保持品牌的一种保证。可以说师资队伍的建设是这个学校的灵魂,强有力的师资队伍是生存、发展、竞争、品牌的可靠保证。

对于市场化的教育机构来说,邀请名师的竞争现在是愈演愈烈,不少学校打着“高薪留人”的旗号,吸引了大量高级教师和特级教师为其施教。但在与公办教育机构的老师私下接触后发现,公办教师很少愿意,完全到民营教育机构服务。

在目前教育体制下,民办学校只能大量起

用退休或离休优秀教师,这就造成了民办学校的教师年龄偏大,知识有些老化。所以,必须引进和培养一批优秀的年轻的教师队伍。

张红军坦言,教育培训行业发展到现在,在省会郑州,比较大的、有一定经验也无非是三五所学校,大概有十多年的发展时间,更多的机构都是在近三五年发展起来的,整个行业还很年轻,从业人员也普遍年轻化,还不够成熟。师资成为民办教育机构发展壮大的首要条件,这已成为行业的共识。“正因为如此,师资缺乏成为民办教育机构发展的巨大瓶颈。”

【担忧】 不良的争夺影响教师队伍稳定

另外,甘宇祥也提到一种让行业大多数负责人不赞成的现象:目前社会上存在着民办学校间“挖墙脚”的不良现象。一些民办学校许以重金,挖其他教育机构的优秀教师,极大影响了教师队伍的稳定,也会给后期的教学、学生学习的连续性带来不利。

张红军对此表示赞同。他认为,如果一些机构专门走这样一条一味用高薪从别家机构挖优秀教师的路子,到头来肯定会搬起石

头砸自己的脚。用高薪互相挖墙脚的方式,来建设民办学校师资队伍终究是不会长远的。因为总有比你出得起钱的民办学校,你今天把一名优秀教师挖过来了,明天他也许就用更高的薪酬把这名优秀教师挖走了。

一些机构负责人担忧:这种方式有可能助长一些教师见利忘义的行为,造成有些教师不断“走穴”,不专注于教学,反而影响了教学质量。

【举措】 培养师资团队成当务之急

教育学院达成协议,为该院学生提供实习、就业门路,提前储备人才。同时拿出200万元用于支持学院学生实习、科研、培训等,树立自身良好的品牌影响度,吸引这些专门的师范毕业生到他们这里来就业。

“民办机构要留住人才,必须通过人性化的管理,提高薪资待遇、优化工作氛围等来稳定师资队伍。”陈中说,另外,聘用一些不太“知名”但是有相当实力的中青年骨干教师,丰富教师组成结构,着力培养打造“名师”,保证教学质量和教学成果。

加强对聘用人员的法律及合同约定,已

逐渐成为民办教育机构保护自身利益的一种有力手段。据了解,签订完善的聘用合同,写上诸如“离开原单位后,三年内不得从事与原职业相同的工作”、“擅自跳槽,除全额付出原单位的培训费用外,还将补偿由此带来的XX万元的损失”等条款,已成为行业的共识。

“一个习惯挖人的机构,别人一定也盯着你挖。真正稳定的师资队伍和管理队伍的建设,是靠自己单位培养起来的。那些看着工资高就跳槽的员工是拜金主义者,到哪个单位都不会待长。”甘宇祥呼吁行业应共同规范、自律,反对行业挖墙脚现象。

【呼吁】 大学生要转变就业观念

发展再合适不过了。与公办教育机构相比,民办教育机构在师资储备、人员流动性等方面明显较弱。”甘宇祥说,为了提升自身竞争力,民办教育机构迫切需要足够的人才作支撑。因此,民办教育机构“不拘一格降人才”,在辟出优质教育岗位的同时,还提供灵活的聘用机制和薪酬待遇来吸引人才。

但就大学生就业观而言,选择当老师尤其是到民办辅导培训行业当老师,并非是相关专业毕业生的首选。

“事实上,对于一些有能力有培养和发展前景的年轻老师,10万元年薪并不算太多。”张红军说,一些业务骨干、在学生和家长群中有影响力的老师,薪酬远超这个数。

按张红军说法,民办教育培训机构要真正吸引大学生,首先要用实力去吸引人。其次是要让他们认可自己的企业文化,有共同的愿景才能共同发展。第三是建设好培养平台,晋升体系要建设好,给其提升空间。

“用突飞猛进来形容郑州市民办教育的