**关于全州高中教师队伍建设情况的调研报告**

　　为充分发挥人大代表建议办理“以点带面、推动发展”的积极作用，在认真办理《关于解决高中教师招聘时间滞后的建议》（第225号）的基础上，州人大、州教育局、州人社局组成专题调研组，对此重点督办建议办理进行了延伸，将全州高中教师队伍建设中存在的困难和问题作为调研重点，先后深入元阳、红河、石屏、建水等地多所高中学校开展实地走访，并结合与各地职能部门座谈交流的方式，进一步找准影响和制约我州高中教师队伍发展的结症，切实提高人大代表建议办理的针对性、辐射性和实效性。

**一、高中教师队伍的基本现状**

　　截止 2017年底，全州共有高中教师5262人，按职称结构划分：正高级教师13人，高级教师2034人，一级教师1650人，二级教师1457人，三级教师14人，其他94人；按分布层级划分：州级197人，县市级4943人，乡镇122人；按学历层次划分：研究生208人，本科4901人，大专148人，中专5人；按年龄结构划分：35岁及以下2667人，36岁至40岁848人，41岁至45岁596人，46岁至50岁614人，51岁至54岁399人，55岁至59岁138人。

　　近年来，随着高中教育的快速发展，全州高中教师队伍发展也呈现出新的特点。一是职称结构的多样性。目前，全州高中教师中高级、中级、初级职称比例为4:3:3。通过实地调研发现，所走访的四个地区均存在不同的职称结构，其中元阳县为4:4:2，红河县为4:3:3，石屏县为4:3:2，建水县为5:2:3，由于受高中教学规模、师资力量、地区环境等因素影响，不同县市高中教师的职称结构也存在一定的差别化。但是，对比整体和局部的情况分析来看，最为突出的表现就是高级职称教师占比较大，这充分说明在推进中小学教师职称制度改革过程中，高中教师质量和层次得到了明显提高，为不断增强高中教学质量奠定了基础。二是素质提升的显著性。从全州高中教师的学历层次来看，具有大学本科及以上学历教师占总数比达97.09%，比如元阳、红河、石屏、建水四县大学本科级以上学历教师均在当地高中教师总数的93%以上，特别是研究生学历教师呈逐年递增之势，高中教师学历层次得到了不断提高，队伍整体素质明显提升。三是梯次结构的包容性。全州35岁以下的高中教师占50.68%，36岁至40岁的高中教师占16.11%，41岁至45岁的高中教师占11.33%，46岁至50岁的高中教师占11.67%，51岁以上的高中教师占10.21%。整个高中教师队伍涵盖了各年龄段教师，梯队配置进一步得到优化，队伍年轻化趋势比较明显，中青年教师已成为高中教师队伍的主体力量。四是南北之间的差异性。通过调研可以看出，我州高中教师队伍建设还是“小步慢跑”的阶段，地区与地区之间，学校与学校之间，教师与教师之间存在很大差距，以调研的四个县的高中教师队伍建设为例，元阳、红河两县高中教师、高职教师两项指标相加总数均低于建水一县总量，南部地区较北部地区相比普遍薄弱，表现为教师总量不足，高职教师缺乏，办学质量不优等，全州高中教师队伍建设仍处于发展不平衡的状态。

**二、目前高中教师队伍建设存在的问题及原因分析**

　　一直以来，我州在推动高中教师队伍可持续发展过程中，紧紧围绕“教育优先”的原则，在推进职称制度改革、重点突破教师入口、完善工作机制等方面做了大量工作。2016年以来稳步推进中小学教师职称制度改革工作，有效解决了改革前“评聘分开”所遗留的积压问题。2018年，先后制定了教师岗位招聘计划698人，占事业单位招聘计划数的41.25%。完成全州事业单位紧缺人才计划招聘469人，其中高中教师岗位招聘289人，占紧缺人才招聘61.62%，形成了常态化+个性化的高中教师补充长效机制。同时，积极推行教职工“县控局管校聘”人事制度改革，逐步实现教职工由“学校人”变成“系统人”，进一步激发了教师工作的积极性。

　　总体来看，通过州县各部门、各学校的共同努力，全州高中教师队伍建设取得一定成效，但按照队伍建设科学发展的要求，仍然还存在一些突出问题。

　　（一）高中教师队伍管理“底子薄”。一是教师编制不均衡。按照高考制度改革和高中阶段教育普及工作要求，各地高中教育投入均在不断加大，学校办学规模也随之扩大。在教学高中总量依然存在的前提下，还增加了新的教学任务，由于编制偏紧，导致出现了人员不足的情况。同时，各地各学校学科教师分布不均衡，有的学校某些学科教师相当紧缺，连年招聘都出现空缺，而有的学科教师却需求过剩，结构性缺编较为突出。二是考核机制不健全。目前，各地教师绩效考核均根据教育部门的指导意见，在统一的总额管理和程序要求下，由学校自行制定实施细则。所以，在具体实施过程中学校往往难以科学、理性地厘清效益与平衡之间的关系，有的学校为避免出现矛盾通常会选择平衡优先，甚至会出现“一刀切”的核定方法，一定程度上制约了绩效考核激励作用的发挥。比如，高中学校班主任与非班主任的工作量相差很大，如果按绩效来讲，差距拉得大，势必造成教师间产生矛盾，如果工资拉不开，微小的差别，又不能有效调动教师的积极性，导致多数高中学校陷入了班主任“众里难寻”的窘境。

　　（二）高中教师职称管理“压力大”。一是职称晋升渠道窄。按照全国深化中小学教师职称制度改革的统一部署，我州于2016年4月在全州范围内全面启动中小学教师职称制度改革工作，并根据要求高级教师及以下职称的评审工作转入常态化，实行岗位管理的学校和单位须严格在各级人社部门核定的岗位数额内开展高级教师及以下职称的申报评审。而目前，大多数高中学校岗位空缺少，尤其是高职空岗稀缺，造成了教师职称晋升受阻，优质师资难于流动的突出问题。二是评聘管理不适应。随着高中教育的不断发展，正面临着日益凸显的教师职称评聘机制与学校发展速度不相匹配的问题，在“评聘结合”的前提下，职称名额过少与符合申报条件教师人数众多的“僧多粥少”矛盾更加突出。特别是在放开乡镇教师岗位数额限制申报评审高级教师政策执行以来，处于城区学校的职称管理成为了当前急需解决和广大高中教育工作者广泛关注的问题，这也将是影响高中教师队伍发展的不稳定隐患。三是评价方式不合理。在职称评审申报过程中，有的学校选拔推荐机制中的一些评价指标设置不够合理，存在着“重教研、轻教学”“重结果、经基础”“重数据、轻潜能”等问题。有的学校还把论资排辈作为了职称评定的“潜规则”，甚至校方还帮助申报条件不符的个人弄虚作假，助长了不正之风的蔓延，严重挫伤了广大教师的积极性。

　　（三）高中教师招聘管理“缺合力”。一是招聘准备不够充分。在制定年度招聘计划时有的学校以及行业管理部门，只是简单根据教师需求上报进人计划，而忽视了对学校发展战略目标、学科建设、应聘者条件方面的考虑，使得在具体实施招聘过程中出现招聘岗位流失的情况。二是引才程序不够优化。在开展紧缺人才招聘工作中，通常按照由学校到县级再到州级的审批流程进行，逐级报送、层层审批耗费了大量时间，以致于招聘校方错过了到各高校引进优秀毕业生的黄金时间，使得人才流入他地。

　　（四）南部地区队伍发展“基础弱”。客观上看，我州南部地区相对内地县市，基础设施建设滞后，工作条件存在差距，地方财力有限等，使得在高中教师队伍建设上出现了“招人难、留人难”的问题。虽然严格执行5年服务期满调动和下达调动指标数，但是，一些从事高中教育时间短有发展潜力的年轻教师依旧想方设法往省州和内地县市对口岗位流动，边疆县市高中教师断层、流失现象仍然突出。

**三、加强和改进高中教师队伍建设的意见及建议**

　　针对我州高中教师队伍存在的突出问题，人社部门将立足职能，以加强人事管理为抓手，主动服务全州教育均衡发展，在教师队伍总量扩大、专业技术结构优化和能力素质提升等方面进一步加大工作力度，继续为办好人民满意的教育，特别是做好高中教育创造有利的条件。

　　（一）加大公开招聘力度，按编充实人员。在认真做好事业单位公开招聘计划审批的基础上，坚持把“公开 、公平、竞争、择优”作为高中教师公开招聘的基本原则，结合各地教育发展需要，按照空编情况科学设置教师招聘岗位，努力补齐每年自然减员人数，重点满足薄弱学科和紧缺学科教学需要。积极采取公开招聘、定向招聘、特岗教师期满转正、免费师范毕业生就业等多种形式，解决当前高中教师队伍在年龄、性别、学历、学科上的布局不合理问题，不断提高高中教师队伍配置的合理性。同时，针对南部六县高中教师队伍建设短板，一方面对事业单位招聘少数民族和户籍限制比例从20%提高到40%，另一方面放宽开考比例，并单独划定合格分数线，确保边疆招聘岗位损失降到最低。积极选拔优秀人才到教育教学岗位上工作，为教师队伍注入新鲜血液，有效推动高中教育健康快速发展。

　　（二）实施紧缺人才招聘，拓宽选拔视野。认真谋划年度紧缺人才招聘的时间表、任务图，加强与县市人社部门、教育行政主管部门、用人学校以及高等院校的对接合作，认真制定人才需求岗位，充分掌握高学历人才的就业期望，积极引进自身紧缺的高学历教育教学人才，缓解教育教学师资尤其是高中教师紧缺的实际问题。同时，不断优化办事流程，提高紧缺人才招聘审批效率，为全州高中学校引进优秀师资创造条件、赢得主动。

　　（三）注重职称评审管理，深入推进改革。按照深化职称制度改革要求，坚持把教书育人成效作为教育人才评价的核心，坚持思想政治素质和教育教学能力双重考察，重点针对教育人才的政治素质、师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等方面，探索建立以同行评价为基础，综合采用学校评价、学生评价、督导评价等方式开展评价，推动建立完善充分体现高中教师岗位特点的分类评价标准。同时，加强对专业技术职称评审（推荐）工作管理，进一步严肃工作纪律，做到严明纪律、警示在前、全程监管、惩教并举、严格问责，用铁的纪律保证职称评审（推荐）工作顺利进行。

　　（四）加强专业职称管理，完善聘用制度。指导各学校按照岗位设置管理的有关规定，科学合理设置各类具体岗位，明确岗位等级，合理核定各等级结构比例。结合各学校实际，按照“一校一策”的原则，有针对地制定聘用管理办法，并按照有关规定以及岗位职责和任职条件自主聘用。同时，积极探索高中教师聘用差别化管理方式，对优质学校实行管理倾斜，从岗位设置、职称指标等方面给予适当放宽，形成灵活、有效的管理机制。

　　（五）主动进行对接协调，打破瓶颈制约。今年3月，省委通知在机构改革期间原则上干部人事冻结。但考虑到学校教学安排的实际，我们将向有关部门建议，在严格把关、从严审批的前提下，机构改革期间教师调动，由教育部门提出调动意见，按干部管理权限报组织人事部门研究，妥善处理机构改革期间学校教师的调动问题。另一方面，针对现行城乡学校高级教师申报评审政策带来的相关问题，也将积极向省人社厅和教育厅反映，争取获得政策支持。

　　（执笔：州人社局专技科科长王俊、事业单位人事管理科科长马媛）