

# 卫生院编制情况调研报告 中小学教师编制使用情况调研报告(优秀5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 卫生院编制情况调研报告篇一

为了加强阜南县的教育成绩，提高新老教师的专业发展，搞好教师培训管理，增强教师培训工作的科学性和实效性，促进我县教师继续教育的规范性。针对近期培训的一线教师的培训需求展开调查，内容包括教师培训的内容、时间、和指导教师。

谈话

### (一)培训内容方面

#### 1、“提高教学技能、技巧的培训”

多数教师十分重视基本的教学技能的提升。他们希望借鉴优秀教师成功的经验提高自己教学执行能力;同时也想通过教育理论知识的学习来指导实践，如何将所学的理论知识很好地迁移到。工作中去，是教师们感到很困惑的。

#### 2“信息技术能力提高培训”

目前城区和农村小学教师在实际工作中，迫切需要利用有较高层次的信息技术水平来辅助教学。

### 3、“小学教师心理健康知识的普及”

社会、学校对教师要求越来越高，教师的压力也越来越大，教师渴望能运用良好有效的调节方式，缓解、放松心理压力。

#### (二)在培训形式方面

目前培训形式较单一，主要体现在授课教师一言堂现象严重。

座谈发现，教学研讨、专家互动、小组活动等是教师一般关注的形式。可见，开放性、参与式、主体性的培训方式更受欢迎。

#### (三)在师资聘请方面

教师普遍喜欢来自一线的专家和名师，说明教师希望借鉴他们的经验提高自己的教学执行能力。

(一)教师专业化发展和教学实践能力的提高是当前教师关注的焦点。

在教育教学改革的大环境下，特别是“课改”的推进，教师普遍认识到自身在专业发展方面存在不足。自身专业技能的提高摆在教师面前，成为教师当前最迫切的需求，61%教师在座谈中提到参加培训希望个人专业能力得到提高。如：从学历提高、教学技能、技巧提高、术科培训等分析，教师希望进一步完善知识结构、拓宽知识视野，学与用紧密结合。

#### (二)教师对培训的期望呈现多元化的趋势。

通过座谈，我们发现教师在普遍关注“提升身素质、提高教学技能”的大前提下，教师关注的侧重点不同，可以反映出，教师对自身发展问题上是有针对性进行了反思。从教师培训的内容来看，教师在这方面的需求是集中与分散的并存。如：

“信息技术能力提高的培训”，目前教师普遍能熟练的将信息技术手段辅助到教学中，如ppt的使用非常广泛，但在实际工作中，更多的教师不满足简单的操作技术，通过系统、规范、实用的培训提高信息技术能力。“心理健康知识的普及”，在日益紧张，社会压力增大的环境中，教师开始关注自身的心理问题。同样，学生的心理健康也引起社会的重视。在这个环境下，教师需要掌握基本层面的理论知识，特别是心理分析技术的学习。

(一)创新培训模式，实现个性化引领是教师对培训的期望。

“会议式”培训一直是我们采用的主要培训方式，随着教师培训需求多样化发展，培训报告会难以满足教师个性化培训需求。因此，多开展参与式、对话式、观摩式等形式的培训。

(二)围绕教育教学问题为目标，突出教师关注的热点，满足培训者的需求。

将教师关注的内容进行整理，开设培训项目。围绕教育教学，开展调研，加强培训课程建设。改变以往培训专题零散、不系统的专题设置，体现课程针对性、层次性、系统性。

## 卫生院编制情况调研报告篇二

单位□xx中学

组织机构组长□xx□校长），

副组长：

成员□xx□各教研组长和年级组长）

工作制度1. 学校规定每学期初进行三天教科研培训，聘请专家来校讲学，进行新教师培训和校本教研活动。

3. 青年教师每学年写一篇教学论文，其他教师写一篇教学论文或总结。

4. 每学期对教师的学习情况进行考核，考核结果存入个人成长袋并与年终考核挂钩。

本学期研修内容1. “给教师的建议” 苏霍姆林斯基著

2. “班主任工作” 魏书生著

3. “说课、听课与评课” 教育科学出版社出

4. “共同应对” —普通高中新课程实验的困惑与思考常州高教研室编著

5. “课程与教学” 上

## 卫生院编制情况调研报告篇三

为了全面了解与促进我处的小学教学工作，我处中心小学调研组按照教研室颁发的《小学教师教学工作基本要求》，采取听现场听课、现场检测、查阅教师教学工作常规材料、师生座谈等形式，对上游小学、多浪小学进行了教学工作专项调研检查。通过调研检查，我们既看到了我处小学教学工作的成绩，也发现了很多问题与不足。现将有关情况汇报如下：

本次调研，现场听课20节，优秀课5节，合格课13节，不合格课2节。教案抽查15人，甲等5人，乙等8，丙等2人。作业批改抽查教师数12人，甲等4人，乙等6人，丙等2人。单元检测抽查教师数10人，甲等4人，乙等6人，丙等0人。

1、学校的教学管理规范，教学工作有秩序地开展。如上游小学，在教学管理上都花了大力气，老师也能尽心心力完成各种教学工作任务。

2、学校的管理比较民主、平等、和谐，学校教学氛围好。学校的教师之间、领导之间、老师与领导之间的关系比较融洽。

3、学校都有教研教学研究意识，也能积极开展教学研究活动。

4、学校能认真组织教师学习《教师教学工作要求》，对《教师教学工作要求》有了深入的了解，并能《教师教学工作要求》扎实做好教学工作。

1、从教师座谈反映的情况来看，个别领导不能以身作则、树立良好榜样。个别领导的工作方式方法简单粗暴。

2、大部分教师的质量意识不高。尽管上级已把“提高教学质量”作为学校的中心工作，反复强调了教学质量的重要性，但一部分教师仍然没有危机感和紧迫感，导致教学工作缺乏主动性，学生学习缺乏积极性。

3、一部分教师的工作热情不高。部分教师自己的事情想得太多，投入教学工作的精力太少。教学很马虎，得过且过。一部分教师把生活上的烦恼，工作上的压力，社会的不公等不满情绪带到课堂，迁怒于学生，学生成了无辜的受害者。还有部分教师由于深受学校管理、社会环境、家长生活的多种压力，出现了倦怠现象，把教学工作仅当一般事情来做，缺乏进取心，得过且过，不注重提高自身的专业素质。

4、在备课方面，教师突击补写、应付检查的现象严重。部分教师为了应付检查，一味追求形式，忽视备课的本质，单纯依赖教参，抄教案。

5、教学点的教学管理落实不到位，教学工作随意性大。主要表现为：对教学点检查不够深入；复习堂课教学得不到有效指导，课堂教学效率低，导致教学点教学质量较差。

6、教学研究开展不到位。教研活动就是听听课、评评课，内

容和形式都很简单，没有深度和高度，研究得很肤浅。教研针对性不强，效果不明显。

7、学生学习基础参差不齐，如语文识字、阅读，数学计算等。差生大面积存在，而且得不到教师的关注和有效辅导。

8、一小部分教师的课堂教学组织能力极差，不能有效地组织学生进行学习，导致课堂教学效率极低，本次调研2节课评为不合格。

9、对单元检测的监控力度不够，没有统计、没有分析。

10、一部分教师的教学工作有布置没有检查。如学生作业：日记、习字等（有布置没检查等于没布置，有检查没总结等于没检查。）

11、学生练习、作业布置随意性大，书写马虎、潦草，有漏批漏改，作业次数不够。教师对学生作业批改还有一页一大勾、一题一大勾的现象。有错批错改的现象。

12、一些教师的课虽然有了自主、合作、探究学习的趋向，但是，这些教学观的变化更多地停留在认识的层面上，没有真正地把新的观念贯彻到教学实践中去。因此，部分教师的教学仍然是老套套，以讲解为重点，以传授知识为目的，重结论，轻过程。课堂上教师启发不够，学生参与不够，学生主动性得不到充分发挥。同时，教师缺乏教学机智，对学生反馈注意不够，影响教学效率。

1、领导作为学校教学工作管理者、组织者，要求老师做到的自己首先要做到，不能对别人马列主义，对自己自由主义。给老师们树立良好榜样，老师养成良好习惯。学校的教学质量能否上去，与领导的为人、管理水平、领导艺术有很大的关系。

- 2、学校要制订或完善学生的`激励机制，以激发学生的学习兴趣。每学期要召开一至二次学生学业成绩的总结表彰大会。
- 3、学校要制订或完善教师的奖励制度，及时对教师的工作成绩给予肯定和奖励，以调动教师的工作积极性。
- 4、对教师管理要人性化，要多多关心教师。不能简单粗暴。管理教师就像老师管理学生一样，要分别对待。
- 5、注意加强差生辅导。对于纪律差学生要召开家长会，取得家长的协助。家校联系。
- 6、抓纪风促学风：迟到早退，课堂捣乱，早读等。多跟班，开家长会等。
- 7、强调教师上课必须要有教案，没有教案不能进教室。（现场听课检查中发现有教师没有教案上课的现象）

老师们，教学质量出现不尽人意的这种状况、这种局面，相信这不是我们所愿看到的，也不是你们想要的。所以我们得找一找，到底是什么原因？是不是领导自身的工作方式方法问题，是不是学校的管理有漏洞，还是老师们的思想上有情绪？到底是那个环节、那个地方出了问题？我希望，学校的领导、老师都进行一个深刻的反思。

不管怎样说，备课、上课、批改作业、辅导是学校教学工作的最基本环节，也是提高教学质量的基本保证，学校只有把这些工作做实了做细了，才能有效提高教学质量。因此，我们必须积极行动起来，真抓实干，该做的能做的认真做好，不是为了检查，不是做给领导看，做给自己享受，享受自己的日子。如果我们一天天的工作做好了，一个个教师做好了，一间间学校管好了，就会有好的质量。希望大家能把教学放在一切工作的首位，把质量视为学校的生命，时刻想着教学，想着学生，为提高教学成绩而努力拼搏。

最后，我衷心的祝愿：我们全体的领导和老师团结起来，努力创造条件，解决各方面的困难，协调好各方面的工作，为提高教学质量尽一份心，尽一份力，努力摆脱教学质量落后的面貌。

## 卫生院编制情况调研报告篇四

为进一步深入学习贯彻党的中国共产党中央委员会第十七次全国人民代表大会三中全会关于“发展农村教育，促进教育公平，提高农民科学文化素质。巩固农村义务教育普及成果，提高义务教育质量”的决定精神，全面准确掌握全市中小学特别是农村中小学布局、办学规模、师资结构、教职工配备等情况，以保障中小学教育教学为重点，推动教育资源均衡配置，进一步优化中小学教职工结构，提高质量，减轻财政负担。我办于今年11月份下发了《关于开展全市中小学机构编制基本调查的通知》（泉委编办〔 〕134号），组织开展了对全市中小学机构编制基本情况及机构编制管理专题调查研究，并深入到基层和中小学校进行实地调研，听取基层学校对中小学核编和机构编制管理工作的意见和建议。

### 一、全市中小学机构编制基本情况

#### （一）全市中小学机构编制现状。

截止11月底，全市共有中小学1617所，其中中学328所、小学1289所、教学点76个。共核定中小学教职工编制57516名，其中高中部教职工编制12269名，初中部编制19852名，小学编制25395名。

#### （二）全市中小学在校生情况。

截止209月底，全市中小学在校生共980568人，其中：高中部在校生150320人、初中部在校生312534人、小学在校生517714人。



### (三) 执行编制标准情况。

自政府办公厅转发《省委编办、省教育厅、省财政厅关于\*\*省中小学教职工编制标准实施意见的通知》(闽政文[]121号)文件下发后,各级编办高度重视中小学教职工核编问题,每学年开学后牵头组织教育、财政等部门,深入到各中小学校,详细核查在校生数、班级设置、师资队伍结构及学校教职工配备等情况,认真了解基层学校在核编及机构编制管理工作过程中存在的问题和困难,掌握第一手资料,为准确、合理地核定中小学校教职工编制奠定了坚实的基础。通过几年认真、细致的核编工作,全市中小学教职工人员编制数根据在校生逐年减少及时进行相应的调整核定,编制数由底的70170名,降至底的61654名,共精简编制8516名,有效地减轻了各级财政负担。

### (四) 全市中小学校撤并情况。

根据省委编办、省财政厅《关于清理整顿事业单位机构编制的通知》(闽编办[]61号)精神:“教育事业单位要继续做好结构和布局调整,适当撤并大中专学校和中小学。”我市各级机构编制部门积极配合教育部门,因地制宜调整学校布局,结合事业单位清理整顿工作,积极稳妥做好撤点并校工作。几年来全市共撤并中小学573所(2008年全市共撤并中小学71所),其中:中学17所、小学556所。

## 二、中小学校机构编制管理中存在问题及原因

从调研和分析年度中小学机构编制的变化情况上看,全市中小学校在校生呈逐年下降的趋势,且地区分布不均,而现有中小学校教职工超编现象仍然居高不下,学科缺额仍按各校需求继续补充,造成了超编人员难以调整分流、教职工队伍仍呈上升的态势。究其原因,除在校生数减少和定编标准由原以班生数定编调整为以学生数定编的客观原因外,在管理上缺乏总体布局、规范管理,其主要表现在:

### (一) 中小学教职工管理不规范。

从政策层面上来讲，尽管对中小学机构设置、教师编制核定与管理等机构编制有专项的政策规定，但对中小学校教师岗位设置、合理配置教育资源、有效调动教师积极性、提高教职工队伍素质及教职工补充、转岗等方面缺乏明确的规定，造成了中小学教职工队伍管理工作无章可循。一方面中小学校超编，另一方面学科缺额又继续补充增加，已经超编的教师没有及时的调整分流安置，造成全市各级各类中小学仍然自聘雇用临时人员。

### (二) 中小学落实核编制度不到位。

市委编办早在就已出台《关于教育系统全面实施核编制度的通知》(泉编办[]18号)，从调研的情况看出，我市部分县(市、区)目前仍停留在“编办只管数字增减”的方式上。编办对中小学撤并、教职工调配等实际运转情况难以及时掌握，有的县(市、区)并未按照规定的核编程序执行，缺编学校继续对外招录，超编学校人员难以调整分流，中小学校整体用编计划缺乏统筹规划、合理流动调剂的办法措施，把“先办理核编手续、后办理招考调配手续”执行为“先补充录用、后补办核编”。造成了对中小学机构编制管理不够到位，超编人数逐年累积上升。

### (三) 中小学教师队伍结构不合理。

全市中小学整体超编问题严重，但超编部分大都集中在基础学科的专任教师，音、体、美、信息技术、英语等专业教师却比较紧缺，且由于教师知识更新步伐较慢、部分在早期由民办转公办的教师学历层次、专业知识较为单一，无法有效进行转岗，造成了一方面大量超编，一方面个别专业的教师却严重缺乏的结构性缺编现象。同时，由于人事制度改革工作的滞后，造成中小学后勤工作实现社会化困难。上述问题长期积压下来，造成中小学校教职工结构性不合理问题日趋

严重，已严重影响了教育资源的优化配置和教学工作的正常开展。

#### (四) 中小学资源整合难度大。

加强对中小学进行资源整合，是解决超编问题的一个有效手段，通过撤点并校，建立寄宿制学校，一方面可以集中力量提高办学条件、一方面又能有效节约财政投入，还可以缓解超编问题，但由于沿海、山区地理条件不同，生源分布地区不均，且年龄小的1-3年级小学生不适宜实行寄宿，撤点并校会造成许多小孩子不得不远赴他乡求学。从调研的情况看，山区一些经整合后学校的小学生，早上4、5点就得起床上学，晚上很晚才能回到家中，大部分时间都浪费在了路上。上述几种因素的影响，造成农村中小学布局结构调整进展缓慢，工作难度大，教育资源不能充分整合利用，学校布局调整远远没达到理想的效果。

#### (五) 中小学教师交流渠道不畅。

由于地理环境、经济效益的影响，很多偏远山区的教师无法安心本职工作，想尽办法调到中心县区学校甚至调离教学岗位；中心县区学校虽然人满为患，但教师都不愿意到缺编的偏远学校工作，而偏远学校又不得不招收新教师来满足教学工作需要，上述种种进一步加剧了中小学超编现象的产生。

### 三、加强中小学机构编制管理的意见和建议

#### (一) 按照新标准核定中小学校编制。

最近，政府出台了《\*\*政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》(闽政文[2008]344号)明确规定：“将县镇、农村义务教育学校教职工编制标准提高到城市学校水平，城市、县镇、农村初中学校统一按员生比1：13.5配备教职工；小学在校生200人以上的学校按员生比1：19.5配备教职工，在校

生31-200人的学校按班师比1:1.7配备教师,在校生10-30人的至少配备2名教师,在校生10人以下的配备1名教师。”按照新核编标准,我们将会同教育、财政等部门组织全市重新核定中小学校教职工编制,以这次调查摸底的中小学在校生数,按新标准初步测算,全市可核定中小学教职工编制约64725名,比现有编制增加约7209名,其中,高中部不变、初中部增加约3300名、小学增加约3909名。

## (二)严格执行机构编制实名制管理制度。

必须严格贯彻执行市委编办《关于印发\*\*市机构编制实名制管理暂行办法的通知》(泉委编办[2008]92号)规定,中小学教职工编制必须由机构编制部门实施集中统一管理,切实改变过去由间接管理甚至不管理的现状,实现由粗放式管理转为集约化管理,确保中小学机构编制与审批的相一致、实有人员与批准的人员和领导职数相对应的机构编制实名制管理制度的落实。对未经机构编制部门批准,擅自调整中小学机构、扩大教职工编制规模,未办核编手续先增加教职工人数等事宜的,严格按有关规定查处。从而切实把住中小学校机构编制管理关。

## (三)妥善分流安置小学超编人员。

按政府闽政文[2008]344号规定的新标准,重新核定中小学教职工编制后,我市小学仍出现超编,初步测算仍超2966名。建议由县级教育主管部门牵头,会同人事、编制、财政、劳动等部门研究制定中小学超编人员分流安置政策,妥善解决中小学超编教师的分流安置工作。要搞活学校用人机制和分配制度,引入竞争机制,对教职工实行全员聘用制,对于不具备任教条件的落聘人员及时调整岗位;专任教师实行评聘分离,即可以低职高聘,也可以高职低聘;同时,要继续做好辞退代课教师 and 不合格教师工作,对不适应教师岗位的,可考虑调配到寄宿制学校担任生管老师;压缩非教学人员,加大后勤工作社会化进度,减少后勤工作人员的配备比例,彻底清

退临时工勤人员。

#### (四)加大中小学教师知识更新培训和转岗力度。

加快中小学教师的知识更新培训，采取各种有效手段，做好超编学校教师的转岗工作。如：针对初中校欠缺体、音、美等专任教师的，可从小学教师中原选修体、音、美，现又获得大专以上文凭的，选拔到中学任体、音、美教师；中学缺职员，可从小学教师中选调；县办幼儿园缺保育员，也可从小学教师中招聘；各乡镇小学学前班教师原为聘请代课人员的，可改用从超编小学教师选配，保留事业单位人员身份；事业单位招聘工作人员，也可考虑优先面向小学教师招聘；每年选调一定数量超编小学教师到进修学校进行英语、现代教育技术等专业培训，培训完成后再根据工作需要，调整到缺编小学担任相应课程教师。

#### (五)加强宏观调控，促进教师有序流动。

要加强中小学教师的宏观调控力度，实现教师资源的优化配置。如：适当增加对偏远学校教师的补贴标准，调动教师在偏远学校工作的积极性，使之安心工作；引入竞争机制，对于落聘人员可将其调往偏远学校任教；加快实行教师全员聘任制，进一步激发教师的工作责任感和紧迫感。加强对中小学校人员编制的分类管理，对中小学人员编制总体超编的县(市、区)实行既管总量、又管结构的办法，以县为单位，分中学、小学两类，中学总体缺编的，除学科教师外其他人员原则上从超编的小学教师中选调补充，中学总体超编的，原则上不再补充教职工，并清理清退学校的各类临时自聘人员；小学总体缺编的，除紧缺学科教师在县(市、区)范围内调整外，原则上不再补充教职员工，小学总体超编的，要制定超编人员的分流安置计划，争取在五年内消化小学超编人员。从而有效促进超编学校教师的有序流动，平衡师资资源。

中小学机构编制管理是保证教育事业良性发展的客观需要，

各级机构编制部门应当就如何科学合理地配置教育资源，有效解决当前制约中小学发展的各种问题，促进与保证中小学教育事业健康有序发展等方面多出点子，多想办法，充分发挥机构编制部门的职能作用，切实把中小学机构编制管好、管活。

## 卫生院编制情况调研报告篇五

建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，党明确提出：“推动城乡义务教育一体化发展，高度重视农村义务教育，办好学前教育、特殊教育和网络教育，普及高中阶段教育，努力让每个孩子都能享有公平而有质量的教育”。这是党中央在全面认识和把握我国发展阶段性特征基础上做出的一项重大战略决策，也是人民最关心最直接最现实的利益问题。教师作为教育事业发展的实践者，同时也是学校与家长之间的纽带。因而，我们认为有必要对现阶段中小学教职工编制管理和使用情况开展研究，总结归纳当前教职工管理体制中存在的突出问题，并提出相应的对策建议，为党委政府办好人民满意教育提供体制机制保障。

### 一、基本情况

#### （一）旗情概况

陈巴尔虎旗1919年建旗，是以蒙古族为主体的边疆少数民族牧业旗，总人口5.8万，境内有蒙、汉、鄂温克、达斡尔等14个民族聚居，辖7个苏木镇。全旗土地总面积1.86万平方公里，其中：草原面积1.58万平方公里，占全旗土地总面积的85%，全旗平均人口密度约为每平方公里3人。旗北部与俄罗斯隔额尔古纳河相望，中俄边境线总长193.9公里。

#### （二）中小学机构设置情况

截至20xx年6月底，陈巴尔虎旗共设置中小学共11所，其中：

综合高中1所、初中3所、小学7所。综合高中、第一中学、民族中学机构规格为副科级，其他中小学机构规格均为股级。

### （三）中小学人员编制情况

截至20xx年6月底，全旗中小学教职工编制存量788名，其中：高中57名，初中261名，小学470名。全旗中小学教职工总数为737人，其中：综合高中56人，初中243人，小学438人。各中小学编外聘用人数29人。

### （四）中小学师资结构情况

#### 1. 年龄结构

（1）初中以上教职工总数为299人，其中：30岁以下人数为0；31—40岁之间63人，占总人数的21%；41—50岁之间153人，占总人数的51%；51岁以上83人，占总人数的28%。

（2）小学教职工总数为438人，其中：30岁以下3人，占总人数的0.7%；31—40岁之间98人，占总人数的22.4%；41—50岁之间216人，占总人数的49.3%；51岁以上121人，占总人数的27.6%。

#### 2. 岗位结构情况

（1）初中以上教职工岗位聘用情况为：管理岗1人、专技岗287人、工勤10人、未聘1人。专技人员中：初级职称30人，占比10.5%；中级职称113人，占比39.4%；高级职称144人（其中女教师99人），占专技岗总人数的50.1%。

（2）小学教职工无管理岗人员，专技岗419人，工勤岗19人。专技人员中：初级职称59人，占比14%；中级职称167人，占比40%；高级职称193人（其中女教师150人），占比46%。

## （五）中小学开设班级和在校学生情况

综合高中无在校生。3所初中（均为寄宿制学校），共开设班级34个，在校学生981人（其中：住宿生242人）。7所小学（含4所寄宿制学校），共开设班级78个，在校学生1984人（其中：住宿生167人）。有5所小学结合属地学前教育需要，开设了附属幼儿园，在园幼儿147人。

## 二、中小学教职工编制管理的主要做法

### （一）重新测算中小学教职工编制

为统筹城乡教育资源均衡配置，加强中小学教职工编制管理和教师队伍建设，按照《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》（内机编办发[20xx]92号）要求，以班为单位计算基本编制，按照班师比小学1：2.4、初中1：3.7、高中1：4的标准核定，班级数以教育部门年度统计报表为基数；附加编制总量按照不超过教职工基本编制的25%核定。测算后，全旗共核定中小学教职工编制788名（其中：中学318名，小学470名），较测算前净减43名，净减率为5.2%。

### （二）实行专项管理

中小学教职工编制在全旗事业单位编制总量内实行专项管理，严禁其他单位以任何形式挪用、借用、挤占中小学教职工编制，确保专编专用，确保中小学教职工编制的总体平衡和稳定。

### （三）支持教师队伍建设和发展

为进一步加强教师队伍建设，根据教学实际需要，逐年有计划的审批中小学教师公开招聘计划□20xx—20xx年共审批中小学教师公开招聘计划41名，有效缓解了中小学蒙语文、音、体、美等学科专任教师需求。



### 三、存在的主要问题及原因分析

#### （一）教职工年龄结构趋于“老龄化”

从年龄结构看，全旗各中小学校30岁以下教职工3人，31—40岁161人，41—50岁369人，51岁以上204人，各年龄段人数分别占总人数的0.4%、21.8%、50.1%和27.7%。由此可见，41—50年龄段为教职工年龄结构主体，51岁以上年龄段紧随其后，二者共占比77.8%，足见老龄化趋势明显。导致老龄化的主要原因是年青教师补充缓慢，其诱因有二：一是年老或病弱的教师因难以胜任教学岗位只能转岗到非教学岗位，退出了岗位但未退出编制，导致空岗不空编；二是随着高级职称女教师延迟退休政策的实施，部分教师一面延迟退休另一面因无法胜任教学而转岗，同样导致空岗不空编。上述诱因最终导致教师学科结构不合理，学科教师储备不足，影响了教师专业化水平的提升和教育质量的提高。

#### （二）教师队伍积极主动性得不到激励和提高

由于职称和工资挂钩，职称的高低决定了教师收入的高低，所以职称评聘也就成了中小学教师最利益攸关的事情，由于种种原因，现行的教师职称制度还存在一定的弊端，一是由于岗位设置所限，越高一级职称的名额越少，这就造成了僧多粥少的局面，大家为了职称评聘各显神通；二是职称聘任后，由于事实上的终身制，个别教师把兑现高级职称作为职业终点，一旦兑现便没了追求，想方设法脱离教学一线，导致学校内形成了职称越高越不从事一线教学或主科教学之怪现象。三是职称收入上的差距导致评上了高级职称就算不在教学一线也挣高职工资，没有评上高级职称，就算教再多的课也挣低工资的落差，违背了按劳分配、同工同酬的利益分配原则。上述弊端导致学校管理层和教师之间、教师之间互不信任、矛盾激化，使得部分教师上岗也不安心，工作无热情。

### （三）部分小学职能向学前教育拓展延伸

小学的职责任务主要是承担义务教育阶段适龄儿童的教育教学工作。近年来，随着集中办学政策的实施，基层学校义务教育阶段适龄生源不断减少，如呼和诺尔小学在校学生3人、特泥河小学在校生28人、陶海小学在校生23人等，与之相反的是随着二孩政策的放开，学龄前幼儿数量逐年增加，为了满足苏木镇当地学龄前幼儿的教育需求，特泥河学校、陶海小学、巴彦哈达学校、呼和诺尔学校开设了附属幼儿园，旗民族小学分别在东乌珠尔苏木、西乌珠尔苏木设立了幼儿教学点，开展幼儿学前教育工作，目前在读幼儿共147人。按照“五定”规定，上述各学校的职能是承担义务教育阶段的教育教学工作，开展学前教育已经超越了职责范围。

## 四、有关建议

### （一）创新编制管理

建议将中小学教职工编制管理由审批制改为备案制。由教育行政主管部门在核定编制总量内，根据学校规模、教育均衡发展等实际需要，统筹分配和动态调整中小学教职工编制，并报同级编办备案后实施。打破校际壁垒，盘活编制存量。

### （二）改革职称评聘管理方式

现行职称评聘分开的管理制度下，教师晋升职称和享受相应的职称待遇都受到了岗位职数限制。在双重限制下，中小学教师不仅评职称难，兑现职称工资更难。建议一是在职称晋升方面，提高岗位职数比例（类似公务员职务职级并行制度），只要满足晋升条件的都应当自然晋升职称。二是严格职称聘任，在规定的限额内，严把职称聘任关口，做到按岗聘人，可以高职低聘，做到在什么岗位挣什么钱，打破职称工资终身制，真正做到绩效考核、按劳取酬。如此一来，可能会让年老病弱教师处于劣势，但可以通过适当提高工龄工

资加以弥补，既肯定老教师的贡献，也可以通过真正的绩效激发年轻教师的积极性。

### （三）赋予基层小学开展学前教育职能

随着经济社会的快速发展和生活水平的不断提高，基层生源不断流向旗直和市区，生源减少是学校“师多生少”现象的主要原因。一面是个别基层学校师资富余、校舍闲置，形成资源浪费；另一面是苏木镇当地没有幼儿园，学龄前儿童无园可入的民生困难。为满足群众需要，教育行政主管部门充分利用现有资源，允许个别基层小学开设幼儿班，开展学前教育，虽在职责范围之外却也在情理之中。结合上述实际，我们一是不能搞一刀切，盲目走集中办学的路子将小学撤并，要以保证当地儿童都能受到义务教育为前提；二是受机构限额和编制所限，不能在每个苏木镇设立幼儿园，并将富余教师分流到幼儿园。此情下，建议为基层小学增加学前教育职能，理顺基层学前教育体制机制，切实保障基层儿童都能够“有学上，上好学”。