**中国人民政治协商会议**

黔东南苗族侗族自治州委员会

提 案

第十三届第一次会议　     　第194号　 类别：社会建设类

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **案  由：** | **关于调整教师招考机制，以适应黔东南州教育高质量发展需求的建议** | | |
| **审查意见：** | 主办：州人社局 会办：州教育局 | | |
| **提 案 人：** | **通讯地址** | **邮政编码** | **联系电话** |
| 柳海贞 | 从江县第二民族中学 | 557400 | 18908557589 |
| **工作联系电话：** | 州委办秘书五科：8270060；州政府办建议提案科：8260016；  州政协提案委：8428866。 | | |

内容和办法：

一个地方的教育水平不可能超过一个地方的教师水平。我们黔东南苗族侗族自治州教育要高质量发展，需要高度重视教师队伍建设，特别是把好我州教师入门关口——教师招考。目前，我州教师招考面临严重问题是：

1、人事招考程序复杂，启动慢，新教师迟迟不能到位。

人事招考涉及部门多，需要多个部门之间复沟通协调，费事、费时、费力，效果差。如：由州人社局下发岗位需求表到下级人事部门，再由各级各部门收集岗位信息汇总，从年初开始沟通信息到对接完成需三到四个月，每年都要到五、六月份才公布招考信息，笔试、面试在7、8月，后期还有体检和政审，所有流程走完，新进人员能在11月到岗报到就算快的了。今年因为疫情影响，现在才体检、政审，新招考教师不知何时才能到位。学校与其他事业单位的工作节奏不同，九月份新学年开始前，学校需要提前排课、安排各教学岗位的人员就位，一个钉子一个眼，哪个班级都不能缺老师。我州目前多数学校都存在用人紧张的共性问题，这种人事招考效率低，导致学校人事安排成了应急行为，因为人员不能及时到位，课表要反复多次修改，严重制约了学校工作的高质量发展。

2、招考方式不科学。一是笔试内容，所有教师岗位应聘者不管什么专业，都与其他事业单位岗位一样要考公共知识加部分教学专业知识，不管是英语专业还是数学专业或是语文专业，都考同一张试卷。教师是专业技术岗位，具有专业素质的特殊要求，通过综合理论考进来的老师，需要很长的时间来适应岗位，严重影响了教育高质量发展。

3、面试环节采用“说课”的形式，给考生十几分钟，在没有学生的情况下，模拟上课。这种没有学生的虚拟课堂完全看不出教师组织课堂的能力，主要考口才和胆量，不能筛选出学校需要的人才。

建议：

综上所述，在此，恳请州人民政府出台政策，革新人事招考机制，让教师招考提前谋划、程序合理、学校开学前人员及时就位、并且让有需求的学校招到理想的人才。基于以上考虑，提出几点建议：

1、教师招考由教育系统自行组织、人事部门配合开展、纪检机关监督实施。多部门联动，实施主体是教育系统，减少环节，使得行动迅速高效。建立用人单位参加并负责招考关键环节的体制机制，即提供岗位的学校负责相应岗位面试，学校才能招到理想的人才。

2、时间提前，大学生毕业前要知道自己的去向。即每年12月启动，各个学校汇总招考岗位信息到县级、州级教育部门，2月开始向社会公布，五月招考流程走完，公布结果。7月前，新招人员到学校报到，方便学校提前安排下一个学年的工作。

3、笔试和面试内容安排上要有专业针对性。

笔试环节必须全部安排本专业内容，通过笔试，可以考察考生专业素养。

面试由各学校组织，县级教育部门参与，纪检部门监督。采用有学生参与的实战课堂，这样才能筛选出教育理念先进、组织课堂能力强、专业素养过硬的优质人才。

4、另外，体艺类，即音乐、美术、体育、计算机等学科，可以不考笔试，主要通过面试看专业素养。因为笔试考试能力不能反映音体美计专业素养水平。

总之，我州教育高质量发展，教师入门把关很重要。教师职业生涯不能输在起跑线上，州人民政府应为教育高质量发展做好人才入口体制机制的顶层设计，重建制度保障、革新招人机制，为教育高质量发展打通人才入口的制度壁垒。

注：1、提案会办单位需将会办意见送主办单位，由主办单位连同《提案答复件》《征询意见表》一并抄送州政协；（涉及目标考核）

2、州政协联系方式：州政协办402室、传真8428882，协同账号：州政协办公室收发员（备注：XXX号提案答复件）。