

纵深

需要的教师招不进来，招进来的又不适合当教师

基层学校教师招聘

三问

第一试场

小学语文

本报记者 魏海政

一名参加乡村教师招聘的大学生正在进行面试。 王辉富 周继斌 摄

关于教师招聘问题的探讨争鸣乃至诟病，由来已久，需要的教师招不进来，招进来的又不适合当教师，已成为近年来教师招聘中一个广受关注的议题。

近日，山东省委全面深化改革领导小组审议通过《山东省《乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法》》，强调要健全完善乡村教师补充机制。在山东省政府办公厅公布的这一实施办法中，也明确提出完善教师招聘方式：从2016年起，按照事业单位公开招聘的有关规定，可以县（市、区）为单位，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，并向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，重点考察教师专业素养和职业能力。合理确定招聘时间，一般每年3月底前启动报名工作，6月底前完成招聘工作。鼓励具备条件的市、县（市、区）探索采取先面试后笔试的方式招聘教师（中国教育报1月13日头条头条对此进行了报道）。

这看似并不起眼的一段话，涉及教师招聘的问题和改革的措施明确、具体，政策改革的问题针对性很强，引起了基层教育管理干部、校长的关注和点赞，也引发了当前对教师招聘相关问题的讨论和进一步思考。教师招聘谁来做主、考试过程如何设计、考试内容依据什么、考试时间如何安排、怎样具体组织实施才能更有利于选拔优秀人才充实教师队伍等一系列问题。



中国教育报1月13日相关报道

追问1 教师招聘谁来做主？

澄清各方诉求，明确各方责任，进行系统设计

一所学校需要招一名语文教师，经教育部门同意，报编办批准，有50多人报名参加当地人社部门统一组织的招聘考试，通过笔试后，选出前三名进入面试，之后确定人选再进行体检。这样公开透明的教师招聘，最后的结果却是，9月1号开学在即，学校等来的却是人社部门无奈的通知：没有选出来校任教的教师。

为什么会这样？原来，进入教师招聘第一关笔试环节前三名的人员，报考教师岗位只是他们众多选择中的一个，与此同时，他们还报了很多其他职业的岗位，最终另谋高就了。

这样的情况并非个案，很多学校都遇到过类似的问题。山东省东营市胜利二小校长王爱东说，整个招考过程没有教育部门、学校的人员参与，学校作为用人单位不能直接与应聘人员交流，不能了解应聘人员的职业素养和职业取向，使那些并不喜欢、也不适合从事教师工

作的人员，直接进入关键的笔试环节，而笔试的内容又以政策法规、时事政治、教育学、心理学等公共科目为主，难以起到专业的鉴别作用，结果却是那些热爱教育、有着优秀潜质的人才，失去了从事他们所喜爱工作的机会。

这从一个侧面反映出教师招聘机制的局限性。在教师招聘中，学校这一具体的用人单位、教育主管部门以及相关的人社、纪检等监管部门，在实际操作过程中扮演何种角色、行使何种权力、承担何种责任，都需要有与教师这一特殊职业招考要求相适应的明确界定。

教师招聘工作以人社部门为主，而人社部门对教育教学的实际情况缺乏了解，往往致使9月份开学时，招聘的教师还不能到位。山东临淄一中校长孙正军说，此外，教师招聘全省统一笔试，市区人社部门对教师专业要求和职业素养标准不熟悉，对教育教学实践环节不清楚，也导致部分招聘教师不适

追问2 招考过程如何设计？

先面试后笔试，避免不适合教师职业者进入教师队伍

由于教师招聘往往由人社部门按照事业单位公开招聘统一安排，在具体流程安排上很难体现出教师招聘的特殊性和专业性。如果能做到由学校先组织面试，遴选出适合学校工作的人选，再组织笔试等，可以在很大程度上避免不适合当教师的人员入选。王爱东说。

关于招考程序设计，长期在基层农村学校工作的阳信县店镇镇中心校教师王立新总结了一套想法：首先由县主管部门全县发布招聘简章，公布学校需求。所有考生到学校报名。第一步：学校面试。各学校成立由县教育部门领导的考核小组，对考生的师德、教育情怀、梦想追求、学习经历与素养进行考查，从学校层面就可以把师德不良等不宜当教师的人员排除在门外。第二步：县考笔试。主要对考生的专业素养和教育教学知识能力进行考查。第三步：进行二次面试与课堂考核。主要对考生的课堂实际执教能力和水平、学生管理能力、教育热情与情怀

进行综合考核。第四步：县级入职，学校聘用。第五步：在5年内对新教师进行教学、学生管理等方面的考核，促进教师成长。

把面试放在第一步，怎样避免面试出现人情分的问题？这就需要在选聘过程中予以制度约束，例如可以在第一步面试结束后，再组织高一级评审委员会评审，将所有单位选出的人员放在一起面试评审，制定淘汰比例，如果哪个用人单位推荐的人员在高一级评审中有50%以上人员位列末尾，就可取消这个单位当年招考编制，做到责权统一，最大限度限制权力滥用。王爱东说。

招考时间的安排，也是影响教师招聘的问题之一。编制部门下达教师招聘计划时间晚，在师范类高校纷纷召开就业招聘会时，因为省市没有下达编制计划，学校却不能参加高校就业招聘会，致使很多高校毕业生错过了教师招聘时间。结果往往是学校已经开学了，招聘的教师还不能到岗工

应教学需要。比如招聘足球教师时，其中本应对其进行1000米体能测试，实际考试时考的却是让其展示跑步要领。

教师招聘改革是教师聘用改革的一个环节，是教师人事制度改革的一部分，它与教师编制动态管理机制、教师退出机制紧密相连。山东省教科院教师发展研究中心主任许爱红说，在我国事业单位人事制度改革和教师管理实行县管校聘的大背景下，教师身份正在经历从单位人向系统人的转变，应对教师招聘制度进行系统思考和设计。

许爱红认为，在公共政策领域，任何改革都是各方利益的博弈。目前教师招聘主要涉及学校、教育行政部门和人社部门。学校作为用人单位的作用固然应该被尊重，但同时也应澄清相关各方自身诉求，明确各方责任。

由于教师自身的专业性特点，招考中应该明确规定，教育行政部门为主、人社部门监督的原则，既保证招考的专业性，也保证其公平公正性。学校作为用人单位，也应积极澄清自身诉求，对所需教师的标准作出明确说明，对教师招聘中的具体细节与有关部门积极沟通。许爱红说。

孙正军说，因此，教师招聘考试时间应尽量提前。

此外，教师招聘审批程序烦琐、招考过程和招考手续拖沓冗长也是一个问题。有的地方从层层审批到最后招到一名教师，大概需要一年时间。曾有基层教育部门工作人员告诉记者，按照惯例，教育部门头一年年底申报计划，到编办审批一两个月，再到人社部门审核一两个月，确定编制数量后文件回到教育部门，已经是四五月份了。应聘者参加六七月份全市事业单位招聘笔试，8月份面试，9月份考核体检，即使不培训直接上岗，也得到10月份了。错过开学上岗急需人的最佳时间，即使不合适，也只能将就着用，毕竟学校缺人、编制需要啊！

针对这些问题，山东在此次实施方案中明确规定，合理确定招聘时间，一般每年3月底前启动报名工作，6月底前完成招聘工作。许爱红认为，这一规定有利于各地提前安排教师招聘计划，改变以往招考工作各地不统一和拖沓的现象。当然，学校对教师的需求不是固定不变的，而是动态变化的，学年中间的教师退休、生病、怀孕生育等问题如何解决，还要考验各方智慧。

追问3 重点考查哪些内容？

先面试后笔试，避免不适合教师职业者进入教师队伍

教师招聘考试考什么呢？看起来这似乎是个不言自明的问题，事实上却并非如此。近年来，一些地方在教师招聘中出现的怪现象中，最为典型的则是教师招聘只有笔试，不要面试和说课、试讲，有的甚至连教师资格证都不要，堪称奇葩招考。有的地方在仅有的笔试中，也只考教育学和心理学两门，不考所任教的专

业课。不少地方把教师招聘与当地其他综合类、卫生类等事业单位招聘合在一起组织，教师笔试主要考时事政治和写作、教育学和教育心理学基础、教师职业道德及教育法规等，也不考所任教学科专业内容，如此考试难以体现教师职业的专业要求，很难查出教师的看家本领，结果往往是招来的教师上不了讲台。

此次山东在乡村教师支持计划中明确提出，按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，重点考教师专业素养和职业能力，对考试科目的设置依据和所考内容作了明确规定，突出了教师招聘的专业性和科学性。

笔试主要是考能否胜任教师行业的内在能力，面试则偏重于外在能力，应面试与笔试二者并重。山东省特级教师、齐鲁名师、烟台市芝罘区姜家小学校长杨建维认为，对小学教师而言，知识的难易程度相对简单，更关键的是三尺讲台上教师的综合素质，即教师的气质、形象、性格、表达能力等。先面试后笔试，按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，有利于最大限度满足急需教师的学校及时补充紧缺学科教师的需求。

许爱红认为，山东的改革措施回归到教师实践性知识的尊重和对职业性的考查，有利于把喜欢教师工作、具备一定教学知识和技能的人才选拔到教师队伍中来。教育部门要

在面试的内容、形式上积极探索。在专业能力方面，应根据不同岗位的具体要求，制定胜任标准和考查内容，避免笼统的、不具岗位适用性的内容。同时，要创新招考形式，可以引入情境测试、专业访谈等形式，甚至可以让应聘者顶岗实习一段时间，帮助学校了解应聘者，同时也为应聘者提供自身职业性向澄清的机会，帮助他们了解将来的工作环境，理智地做出职业选择。

当然，一所学校能否招到合适的教师，也不仅仅是由谁来招、怎么考、考什么等因素决定的，还受到各种相关因素的综合影响。比如报考岗位直接具体到学校，致使偏远学校报名不足，招聘流产，有的偏远乡镇小学因为在条件差的村庄办学，报名时遭遇无人问津的尴尬。

孙正军说。昌邑市文山中学校长李志军也表示，尽管目前农村教师有少量的城乡差别补贴，但数额还是太少，起不到吸引优秀教师到农村工作的作用，农村优秀教师流失仍然严重。农村教师的待遇还要提高，才有可能真正吸引优秀教师到农村任教。

此外，教师招聘中男性比例不足，导致中小学教师男女性别失衡，再加上遇到生育高峰时教师奇缺，也成为当前教师队伍建设中一个突出的问题。

鉴于以上情况，建议各级教师把教师培养、录用作为影响国计民生的大事来抓，人社和教育部门搞好沟通协调，一是教育优先使用机动编制，确保编制到位。二是以区县为主在编制统筹下提前单独招聘教师，落实县管校聘。三是人社部门放权，教师招聘以教育部门为主，纪检人社部门全程参与监督。四是正视教师男女性别严重失衡的问题，实事求是地从招聘环节入手来解决这一问题。孙正军说。

探索科学的教师招聘办法

张布和

专家说

核心观点

学校是教师招聘用人单位，政府及其各相关部门要突出教育系统在教师招聘工作中的主体地位，尊重用人单位的具体需求。尽量创造供需双方更多的直接接触的机会，在资格审查、笔试、面试等环节都要体现用人单位的具体要求，为用人单位及时录用到所需人才提供更好的服务。

教师招聘工作政策性强，影响面广，涉及教育事业能否健康持续发展。近年来，在教育规划纲要和《国务院关于加强教师队伍建设的意见》等政策文件指导下，各级政府高度重视教师补充工作，在实践中逐渐形成了国标、省考、县管、校聘的教师招聘工作基本形式。然而，尽管教育部门和学校都想尽快招到学校急需的教师，但从现实情况来看，经常会出现学校不能按时按需聘得所需教师等情况。

分析其主要原因有：一是目前我国教师招聘和聘任需要通过教育、编制、人社、发改、财政等多个部门，程序繁杂。在很多时候作为用人单位的教育部门和学校对其他政府部门的工作无法左右，从而出现推诿、扯皮、拖延等现象。二是目前大部分地区采用的国标、省考、县管、校聘的

招聘办法，因各地情况不同，各学校实际需求不一样，省市统一招考录用的做法很难满足学校所需。三是因学校与拟招录教师可选择的机会少，双向选择不够灵活。四是乡村教师招聘工作情况特殊，需要单独施策。

基于上述情况，结合教师补充政策和当前教师招聘工作实际，为加快有序补充教师队伍，地方政府可从以下方面完善和改进教师招聘工作。

一、各级政府科学编制补充教师队伍5年计划。为到2020年，达到建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、高素质专业化的教师队伍的目标，地方政府要根据当地教师数量结构、年龄结构和学科专业结构等情况，制定切实可行的教师补充方案，一次规划、分年实施、有序补充、逐年提升。需特别提出的是，这个教师

队伍补充计划最好由各级政府来制定，要求编制、人社、发改、财政等部门参与，而不是教育部门单独制定。

二、教师招聘是教师队伍建设工作的重要组成部分，各级人民政府是责任主体。在教师招聘工作中各级政府要切实履行组织领导和监督实施的职责。首先政府要成立由政府教育部门、机构编制、发改、财政等相关部门组成的政府教师招聘工作机构，由政府领导出任机构负责人，统一领导和指挥整个教师招聘工作。建立健全教师招聘机制，突出教育部门和学校的主体地位，充分听取吸纳他们的需求，责令各相关部门在规定时间内完成相关程序，这是顺利完成教师招聘工作的重要保障。其中，教育行政部门要做好教师招聘统筹协调、规划指

导、制定标准、组织考试等工作，具体组织实施教师招聘工作。有条件的地方可以探索由政府教育行政部门代表政府行使教师招聘工作，其他相关部门密切配合的做法。这样做可大大减少烦琐环节，避免部门之间的推诿、扯皮、拖拉等现象。

三、在教师招聘工作中，要重视用人单位的岗位需求，加大学校在教师招聘中的自主权。学校是教师招聘用人单位，政府及政府各相关部门要通过一定的程序，尽量创造供需双方更多的直接接触的机会，在资格审查、笔试、面试等环节都要体现用人单位的具体要求，尽量做到为用人单位及时录用到所需人才提供更好的服务。至于笔试面试权重和笔试面试顺

序以及笔试面试以谁为主等具体问题，鼓励地方政府根据实际条件勇于探索采用既科学又简便，同时充分体现用人单位需求的教师招聘办法。

四、乡村教师招聘要制定特殊政策。乡村教师是一支教师队伍中的特殊群体，因为他们所处的工作条件、社会环境和工资待遇等有特殊性，岗位吸引力远不及城镇教师。分布广、情况复杂是他们的主要特征；数量不足、质量不高是他们的突出问题；下不去、留不住、教不好是矛盾所在。因此，招录乡村教师要针对上述基本状况制定特殊政策，结合特岗计划、交流轮岗等政策综合发力，加快解决下不去、留不住、教不好的矛盾，缓解人员紧缺的问题。

（作者系中国教育科学研究院教师发展研究中心主任）