**关于破解教师断层及超编缺员问题的建议**

领衔代表：谢利群

附议代表：

随着经济社会的高速发展和城镇化进程的不断加速，中小学教育问题已经引起了社会各界的密切关注。目前，部分镇中小学教师编制现状还存在一些问题，已经影响了学校教育质量的提升。

**一、年龄结构老化导致教师断层现象**

近年来，由于超编原因，部分中小学新分配、调入的教师数量极少，导致教师队伍平均年龄相对偏大，年龄结构老化。以周巷为例，到目前为止，全镇中小学教师平均年龄为40.9岁，其中中学教师平均年龄为44.2岁，小学（含幼儿园）教师平均年龄为39岁。以天元初中为例，该校从2009年8月新分配1名教师以来，连续八年无新教师分配，该校教师的平均年龄已达45.1岁。副高职称的女教师可延迟到60周岁退休，进一步加剧了师资队伍的年龄结构老化。由于受年龄限制，该镇参评市教坛新秀、骨干教师的对象已经呈逐年减少趋势，不久的将来将无参评对象，教育系统团工作一块也无法组建团工作班子。

根据这一现状，我们建议：适当放宽师生比，在超编情况下，3-5年未有新教师补充，实行“退一进一”政策，使更多的高校优秀毕业生能进入教育系统工作，给教育系统注入新鲜血液。

**二、超编缺员导致学科结构性矛盾突出**

部分学校虽然从编制数量上来看，教师数量似乎能满足教育教学工作需求，但由于学科结构性矛盾突出，导致学校在安排课务时有一定困难。以杭州湾初中为例，该校16个班级，按正常课务安排，一般一个语文教师任教两个班级语文，理论上只要配8个语文老师就可以了，但实际该校目前有11个语文教师，多了3个；反过来，如音乐、美术等学科教师非常缺乏，该校由于原有的音美教师逐步退休，新的音美教师无法进来，现在音美学科基本无专职教师，只能由其他学科教师兼任，2016年秋季从第四学校借用了一位音乐教师，音乐学科教学才得以解决。

根据这一现状，我们建议：人社局、教育局能撇开教师编制数量的限制，根据学校实际需求，适当招聘音体美科学等小学科专职教师，以解决学校学科结构性矛盾，至于学科富余教师，在照顾他们实际生活困难的基础上，在全市范围内进行适当流动。

综上所述，建议政府主管部门加强中小学教师编制使用情况调研，合理配置教育资源，不断优化师资队伍，提高教育教学质量，促进我市教育事业持续健康发展。