

关于中学岗位设置管理工作的几点思考

崔宁

(山西省临汾市第三中学校,山西 临汾 041000)

摘要:中学岗位设置管理工作的核心是教师的岗位聘任与管理。近年,在中学实际岗位设置管理工作中,产生了一些新的问题,这些问题在一定程度上阻碍了中学教师队伍的建设与发展,本文针对这些问题进行了分析,并对解决这些问题的对策做一初步探讨。

关键词:中学;岗位设置;管理;思考

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.109

中学岗位设置管理工作,是关系到每一位教师切身利益的事情,也关系到中小学教师队伍的稳定与发展,自2009年启动中小学校岗位设置管理工作至今,各中小学校已实施岗位设置管理多年。随着时代的发展,随着一系列新政策的配套实施,在实际岗位设置管理工作中,不合理的现象和新的问题不断显现。

1 岗位设置管理中存在的问题

1.1 聘用与管理问题

1.1.1 中学教师岗位设置的原则是按需设置,竞争上岗。正高级的岗位包括一至四级,高级岗位包括五至七级,中级岗位包括八至十级,初级岗位包括十一至十三级,并执行相应的岗位工资。在实际工作中,未能贯彻能进能出、能上能下的机制,岗位设置后的岗位管理工作没能及时跟上,制度层面也无法很好地对教师下一步的工作做出激励与约束。出现了“初级教师勇挑重担、中级教师边看边干、高级教师撂担不干”的现象,对学校的教学风气有所影响。

1.1.2 2015年2月份,中组部和人社部联合下发了关于事业单位副处级女干部和具有高级职称女教师延迟退休的通知,规定上述人员延迟至60周岁退休,55周岁可申请提前退休。延迟退休是为了发挥这些女性的专业引领作用,但在岗位管理方面也引发了一系列的现实问题。部分延迟女教师实际工作与本该配套的岗位工作职责、工作难度强度未合理挂钩,打破了岗位公平。

1.2 岗位职数设置问题

1.2.1 自2017年以来,根据上级文件精神,中学教师可以参评中小学正高级教师,但上级人社部门在岗位职数设置比例上还没有政策跟上,没有为正高级教师单独设置岗位职数,正高级教师虽然聘在正高级四级岗位,兑现了四级岗位工资,但依然占用着高级职数,导致10%左右已具有高级职务资格的教师,无法聘任到高级岗位,打击了这部分教师的工作积极性。

1.2.2 随着高等教育的发展与进步,优质高中、省级示范高中等中学教师的学历层次普遍提高,超学历人员逐年增长,对职称岗位需求更大。以某中学为例,2020年新招聘教师18人,研究生13人,超要求学历人员已达72%(高中要求学历本科以上)。日前我市省级示范高中的专业技术岗位高级与中级的比例分别为30%和50%,近年大量新入职的教师很快就会达到评审的条件,符合条件人数进一步增大,中高级岗位的不足导致职称评审积累的矛盾日益突出并加速扩大,特别是年轻教师职称晋升的问题日益突出,给广大教师造成了巨大的心理和工作上的压力,也造成了部分高层次人才流失,已经成为学校教师队伍发展不稳定的重要诱因之一。

2 中学岗位设置与管理工作中问题的解决对策

2.1 树立教师岗位意识

现代中学教育的使命在于为学生的终身学习和发展奠定知识和素质的基础。每一位中学教师岗位都要向学生提供优质的教育服务。学校要通过岗位设置、岗位管理、合同管理等制度加强对教职员工的政策教育,树立教师岗位意识、激发教师竞争意识,提高教师的

工作积极性,保障每一位教师都能够履行好自己的岗位职责,提高教育教学质量。

2.2 实行动态岗位管理

明确岗位职责与义务,完善考核机制。结合绩效考核,对中高级岗位实行动态管理。根据考核结果,对绩效考核差的教师可采取高职低聘,对绩效考核优的教师采取低职高聘。真正贯彻能进能出、能上能下的岗位聘用机制。以此促进中高级岗位的教师始终保有教学的工作热情,提高教学质量,同时也为青年教师做出示范引领的作用。

建议上级有关部门研究出台55周岁至60周岁之间女教师弹性退休政策,避免一刀切。综合研判55周岁以上高级女教师的实际工作能力,鼓励这部分女教师为教育事业多做贡献,最大效能发挥专业引领作用。同时对不适合继续本职岗位工作的教师,适时启动退出机制,避免因岗设人、岗随人变。

2.3 合理设置岗位职数

结合学校编制及正高级教师在岗情况,按3%至5%的比例新增扩大正高级岗位职数,改变正高级教师占用高级教师岗位的尴尬局面,为优秀中级、高级教师进一步晋升打开通道。

充分考虑优质高中、省级示范高中等学校高学历人才数量激增、优秀青年教师快速成长、符合参评条件人数激增的因素,适度扩大现有中级、高级岗位比例与数量,让更多符合条件、在实际工作中担当重任的优秀青年教师获得晋升职称的机会,充分激发教师的工作积极性和创造性。

3 结论

加强岗位管理、优化岗位设置,解决当前中学岗位设置工作中存在的种种问题,增加对教师工作激励方法多样性,科学的岗位设置与管理才能更好地加强中学教师队伍的建设。解决好这一根本问题,做好中学人事制度改革,结合合理的岗位薪酬、公平的绩效考核、健康的人才机制,才能吸引到更多的高层次人才进入到教师队伍,为提升我们的基础教育水平做出更大的贡献。

参考文献

- [1]沈昭.关于做好中学岗位设置与管理工作的思考[J].发现,2018(13):158-159.
- [2]岳炜.中学高级教师岗位设置之刍想[J].教书育人(教师新概念),2010(34):35-35.

作者简介:崔宁(1977-2)女,山西临汾人,学历本科,职称:中级统计师,研究方向:中学人力资源管理。