



郴政办发〔2016〕30号 关于印发《郴州市乡村教师支持计划（2016-2020年）实施细则》的通知

索引号：100001/2016-731963

文号：

统一登记号：

公开方式：主动公开

公开范围：面向社会

信息时效期：

签署日期：

登记日期：2016-07-06

所属机构：

所属主题：

发文日期：

公开责任部门：市电子政务信息中心

郴政办发〔2016〕30号

郴州市人民政府办公室 关于印发《郴州市乡村教师支持计划 （2016-2020年）实施细则》的通知

各县市区人民政府，市政府各工作部门，中省驻郴各单位：

《郴州市乡村教师支持计划（2016-2020年）实施细则》已经市人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。

郴州市人民政府办公室

2016年6月29日

□

郴州市乡村教师支持计划（2016-2020年）

实施细则

为深化教育领域综合改革，加强乡村教师（包括乡中心区、村庄学校教师，下同）队伍建设，全面提升乡村教育质量，推进城乡教育相对均衡发展，依据《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划（2015-2020年）的通知》（国办发〔2015〕43号）和《湖南省乡村教师支持计划（2015-2020年）》（湘政办发〔2015〕114号）精神，结合我市实际，制定本实施细则。

一、提高加强乡村教师队伍建设的认识，明确要求与目标

全面建成小康社会，基本实现教育现代化，乡村教育是难点；实施教育扶贫，让乡村孩子学习成才，阻止贫困代际传递，乡村教育是重点。发展乡村教育，教师是关键。受各种因素影响，当前乡村教师队伍仍面临职业吸引力不强、补充渠道不畅、优秀骨干教师缺乏、结构不优、数量不足等突出问题，制约了乡村教育持续健康发展。在今后一段时期，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的突出地位。

加强乡村教师队伍建设，必须坚持师德为先、以德化人，规模适当、结构合理，提升质量、提高待遇，改革机制、激发活力的原则，力争到2017年，使全市乡村学校教师来源保障有力，“县管校聘”管理体制基本建立，教师资源配置显著改善，教师队伍素质稳步提升，教师待遇依法得到较好保障，乡村教师职业吸引力明显增强，逐步建立“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面；到2020年，努力造就一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为加快教育强市建设、加大教育扶贫力度、促进教育公平和基本实现教育现代化提供强有力的师资保障。

二、加强教师思想教育，强化师德师风建设

（一）加强乡村中小学党建工作。规范乡镇中心小学和中学党支部设置，选优配强党组织书记，配备必要的党务干部，增强党组织凝聚力，发挥党支部的战斗堡垒作用，吸引更多优秀教师加入党组织。

（二）加强乡村教师思想政治教育。加强教师思想政治教育工作队伍建设，形成党、政、工齐抓共管的合力；建立健全乡村教师政治理论学习制度；加强师德师风先进典型的学习宣传工作，增强思想政治工作的针对性和实效性；充分发挥党员的先锋模范作用，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装乡村教师头脑。

（三）开展形式多样的师德教育。将师德教育作为各级乡村教师培训的首要内容，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。

（四）加强教师师德师风考核。制定《郴州市教师师德师风考核实施方案》，开展教师师德师风年度专项考核工作，严格查处师德失范行为，促进乡村教师的理论素养和思想政治素质不断

提升。

强化师德师风考核结果应用，把师德师风考核结果作为教师聘用、评先评优、职务（职称）晋级等的重要依据。

三、加强公费定向师范生培养，扩大公费定向师范生培养规模

（一）逐步增加公费定向培养师范生数量。公费定向培养师范生要成为我市义务教育阶段乡村教师补充的主渠道。各县市区要逐年增加公费定向师范生培养规模，县市区教育行政部门要会同同级编制、人社、财政等部门，根据教师“退员补员”的实际需求和生源发展状况，结合本地中小学教师队伍建设规划，科学、合理制订公费定向师范生培养“十三五”需求计划和各年度招生计划。

（二）加强湘南幼专公费定向师范生教育教学工作。围绕全市乡村教师队伍现代化建设要求，湘南幼专应立足本市乡村教育的实际，进一步明确培养目标，完善教育培养方案，加强公费定向师范生的职业理想教育、专业思想教育和专业知识能力教育，强化对师范生职业素养和职业技能的培养和训练。加强岗前培训、教育见习和顶岗实习环节的全程指导与跟踪管理，努力培养“一专多能”型的乡村教师。

（三）加大市级公费定向培养师范生经费补助力度。市财政逐步加大对市级项目计划公费定向师范生教育经费的投入，公费定向培养师范生免学杂费补助在原有标准基础上每生提高2000元，到2020年每生每学年达到6000元。

四、拓展乡村教师补充渠道，优化教师队伍结构

（一）加强新进教师招聘管理。各县市区要严格按照有关要求开展公开招聘教师工作。县市区教育部门根据核定的教师编制总量和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，经县市区编办、县市区人社局审核并报市编办、市人社局核准后，由县市区教育局负责组织实施，县市区人社局负责指导监督。教师招聘工作原则上在每年8月下旬完成。县市区财政部门要切实保障教育部门公开招聘教师工作所需经费。县市区教育部门应按照“干什么、考什么”的原则，根据岗位结构、岗位特点、专业要求和实际需要，合理确定招聘考试的批次、时间、科目和内容。

（二）建立健全鼓励高校毕业生、城镇优秀教师、退休特级教师、高级教师到乡村任教制度。高校毕业生取得教师资格并到我市农村中小学和公办幼儿园任教的，按照中央和省有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。采取有效措施鼓励城镇退休特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，在省财政给予适当支持的基础上，县市区财政合理安排配套资金。

（三）继续加大招聘特岗教师力度。扩大贫困地区农村教师特岗计划实施规模，适时提高特岗教师工资性补助标准，采取有效措施，稳定特岗教师队伍。实施特岗教师计划的县市区，对三年服务期内各年度考核均为合格及以上等次，服务期届满时仍在岗在册，本人自愿留在当地从事农村中小学教育工作的特岗教师，在设岗县市区中小学教职工编制限额内，均应按期转为正式教师。设岗县市区要保证其享受当地正式教师待遇，其工龄、教龄从签订特岗教师聘用合同时算起。在办理转为正式教师手续的过程中，任何单位（部门）均不得向特岗教师收取任何费用。

（四）改进完善师范生招生与教师招聘工作。通过调整公费定向师范生招生政策和教师招聘办法等方式，为乡村学校持续输送优秀人才，着力破解乡村教师结构性矛盾，不断优化乡村教师年龄结构、学科结构、学历结构，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。

五、加大培训力度，全面提升教师能力素质

（一）切实加强教师培训管理。市、县两级政府要切实履行实施培训的主体责任，到2020年前，对全体教师、校（园）长进行五年一周期不少于360学时的免费培训。各级教育行政部门要按照“城乡一体，按需施训，名师带动，强化管理，注重实效”的原则，制定教师培训总体规划和年度实施计划，加强对教师培训工作的具体指导与管理，确保培训质量。

（二）确保乡村教师培训经费。市、县两级政府要把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入。逐年加大市本级教师培训经费投入力度，县市区要按照不低于各类学校教职工工资总额的2.5%安排教师培训经费，并列入财政预算；农村学校应按不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费，确保培训工作的实际需要。

（三）建立乡村教师、校长专业发展支持服务体系。各县市区通过整合本级教师培训、教研、电教等机构资源，加强县级教师发展中心的建设与管理，发挥教师发展中心在本级教师培训中的骨干作用。要完善教师培训所需设备设施，补充教师培训骨干力量，提升教师培训队伍素质，形成上联高校、下联区域学校的学习与资源共同体，服务学校教师发展需求，有效促进教师专业化发展。加强教师培训基地校与校本研训示范校的管理与指导，充分发挥其在教师培训中的示范、辐射与引领作用。

（四）积极组织开展乡村教师培训。今后一个时期，“国培计划”、“省培计划”、“市培计划”重点支持乡村教师与校长培训。

全面提升乡村教师信息技术应用能力。实施“中小学网络联校建设工程”，以“一校带多校”的形式，将县域内各级学校建成网络联校，将网络主校的课堂教学、教研及教学资源以网络共享的方式推送到农村学校或教学点。优先安排乡村教师参加各级教育部门组织的信息技术集中培训，2017年全面完成中小学教师信息技术应用能力提升工程培训任务。

加强对乡村学校紧缺学科转岗、适岗以及薄弱学科教师的培训。将新进教师特别是特岗教师的岗前培训列入县级集中培训项目，培训时间不少于10天。设立特岗教师岗位提升培训专项计划，全面提升特岗教师的综合素质。

强化名师培训团队在乡村教师培养培训中的引领和带动作用，建立名师工作室，充分发挥名师的专业引领、带动、辐射作用，利用信息技术和制度化的组织方式，建立远程学习平台，跨校、跨区协作，促进和带动乡村教师的专业成长。

积极实施中小学名师名校长培养“个十百千”工程，在名师名校长、青年精英教师、骨干教师、未来教育家培养的推荐遴选重点向乡村教师倾斜。鼓励乡村教师在职学习深造，采取多种有效

形式提高自身学历层次。

(五) 不断完善和改革培训方式方法。按照“国培省培为引领、市培为骨干、县培为主体，校本全覆盖”的培训主线，根据乡村教师的实际需求，采取顶岗置换、网络研修、短期集中研修、影子实践、送培到县、送教下乡、专家指导、校本研修等培训形式，增强培训的针对性和实效性。

六、落实保障措施，提高乡村教师待遇

(一) 依法依规保障乡村教师工资福利。及时足额发放乡村教师工资，依法依规为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，全面落实乡村教师津补贴政策。乡镇及以下学校在职在岗教师一律纳入乡镇工作补贴实施范围（特岗教师参照执行），到乡村学校交流轮岗的校长教师，符合乡镇工作补贴政策范围的，发放乡镇工作补贴；全市所有国贫县和省贫县乡镇及以下学校要落实罗霄山片区农村教师人才津贴，在编在岗教师在片区农村中小学校（教学点）工作期间，按学校在自然村寨、村委会所在地、乡镇政府所在地（不含县城关镇）三类情况，分别给予每人每月不低于700元、500元、300元的人才津贴。鼓励其他县市区自行设立乡村教师人才津贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中农村学校教师补贴和罗霄山片区农村教师人才津贴。逐步提高乡村教师班主任津贴。将班主任工作计算工作量，学校在绩效工资分配中向班主任倾斜。教师的年终绩效考核奖根据当地实际情况，依据绩效考核等次享受与当地公务员同等待遇，经费纳入财政保障。

(二) 改善乡村教师住房条件。加快乡村教师周转宿舍建设并纳入当地保障性住房建设范围，统一规划、统一实施，优先保障、优先建设；对符合条件的且住房困难的农村中小学教职工家庭可采取租售并举方式提供保障性住房；在有条件的地方，可采用市场化运作方式建设教师公寓楼。妥善解决乡村教师以及新教师、交流轮岗教师及实习支教师范生等的居住问题。

(三) 实施乡村教师免费体检制度。获得县市区及以上教育行政部门、人民政府表彰奖励、获得高级职称和在乡村执教30年以上（含30年）的在职乡村教师，每年公费体检1次；其他在职乡村教师每2年公费体检1次。所需体检经费由同级财政负担，列入当年财政预算。

(四) 积极实施乡村教师帮扶计划。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作，对因遭遇突发事件或突患重大疾病，造成家庭生活特别困难的乡村教师进行救助帮扶。鼓励企业和社会力量积极捐助资金，帮扶教师。支持市、县市区教育基金会、慈善总会、总工会帮扶教师。乡镇以上人民政府要定期组织开展走访、慰问乡村教师工作，采取有效措施，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难，关心大龄未婚乡村教师婚姻等问题。

七、建立乡村教师成长激励机制，鼓励优秀教师扎根乡村

(一) 全面推进中小学教师职称制度改革。2016年开始，全面推进中小学教师职称制度改革，改革原中学和小学教师相互独立的职称(职务)制度体系，建立统一的中小学教师职务（职称）系列。

(二) 放宽乡村教师职称参评资格条件。乡村教师评聘职称（职务）时不作外语成绩（外语

教师除外)、发表论文的刚性要求,持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工程结业证书的教师,不再重复参加计算机应用水平培训与考试。坚持育人为本、德育为先,注重师德素养,注重教育教学工作业绩,注重教育教学方法创新,注重教育教学一线实践经历。

(三)着力解决好乡村教师职称评聘问题。适当调整乡镇及以下学校教师岗位结构比例,中级增加5个百分点,高级增加3个百分点,重点用于解决在乡村学校工作满20年、30年,目前分别是初级、中级职称并符合评审条件与标准的乡村学校教师。

(四)建立乡村教师荣誉制度和表彰制度。对长期扎根农村并为农村教育事业做出突出贡献的乡村教师给予表彰和奖励。县市区对在乡村学校任教10年以上的教师给予鼓励,对在乡村学校任教20年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。有条件的县市区可实行乡村教师乡村教龄奖补政策,鼓励乡村教师长期扎根乡村学校从事教育教学工作:对在乡村工作5年以上10年以下的在职教师,每月可发放乡村教龄补贴100元;对在乡村工作10年以上20年以下的在职教师,每月可发放乡村教龄补贴200元;对在乡村工作20年以上的在职教师,每月可发放乡村教龄补贴300元。市人民政府设立教育扶贫突出贡献奖(每学年评选一次,奖金为每人10万元),奖励我市罗霄山片区4县作出突出贡献的乡村教师。依法积极鼓励引导企业、社会团体、非政府组织捐资助学。积极支持市、县市区教育基金会等社会力量建立专项基金,开展“最可爱乡村教师”评选等表彰奖励活动。在评选表彰各级教育系统先进集体和先进个人、确定特级教师评选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。广泛宣传乡村教师坚守岗位、默默奉献的崇高精神,在全社会大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

八、统一城乡教职工编制管理办法,提高编制资源使用效益

加强县域内教师调配力度,强化县级教育行政部门对教师资源的统筹配置和管理功能。乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定,其中村小、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。县级教育部门在机构编制部门核定的编制总额内,按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制,并报同级机构编制部门和财政部门备案。通过调剂编制、加强人员配备等方式,进一步向人口稀少的教学点、村小倾斜,重点解决合格教师全覆盖问题,确保乡村学校开足开齐国家规定课程。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘人员,严禁聘用1年以上的临聘人员,严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制用于非教育教学工作。

九、实施校长教师交流轮岗,推动城镇优秀教师向乡村学校流动

(一)加强县市区内义务教育学校教师的统筹管理。全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革的探索工资待遇制度、岗位结构比例、岗位聘用、考核评价、退休教师管理和服务等义务教育学校管理新模式,为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。

(二)全面落实义务教育学校校长教师定期交流轮岗制度。实行骨干教师均衡配置,引导骨

干教师向乡村学校和薄弱学校合理流动。强化城市教师支援乡村教育工作制度，城市中小学教师评聘中级职务（职称）应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务（职称）应累计有2年以上农村学校工作经历；乡村学校教师评定为特级教师和高级专业技术职务（职称），应服务5年后方可流动。各地可采取定期交流、跨校竞聘、团队交流、中心校一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。县域内重点推动县城学校教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。每学年教师交流的比例应不低于符合交流条件教师总数的10%，其中骨干教师交流应不低于交流总数的20%，普通教师交流比例由各地结合实际情况确定。教师每次交流的期限一般不少于3年。校长教师交流到异校工作，应保留其在原学校所聘教师专业技术岗位等级。

十、强化各级政府的责任，认真组织实施

（一）加强组织领导。各级人民政府是实施乡村教师支持计划的责任主体，要加强组织领导，把实施工作列入重要议事日程。各县市区政府要严格实行一把手负责制，统筹安排推进步骤，有效推动支持工作。各级教育、发改、财政、编制、人社、民政、卫生计生、住建、房产、国土资源、城乡规划等部门要切实履职，加强衔接沟通，密切协调配合，形成推进乡村教师支持计划的有效合力。

（二）落实经费保障。各级财政要加大资金统筹力度，大力支持乡村教师队伍建设。各县市区要积极调整财政支出结构，把乡村教师队伍建设作为重点保障领域之一，将所需经费纳入公共财政保障范围，形成稳定投入机制，确保各项乡村教师支持政策落实到位。要制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为，充分发挥资金使用效益。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

（三）积极宣传引导。各地要通过各种形式与渠道，宣传乡村教师支持计划，宣传广大乡村教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的崇高精神，积极营造全社会关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，努力在全社会形成尊师重教的良好风尚。

（四）严格督导考核。将实施乡村教师支持计划的情况纳入2016-2020年市人民政府对县市区综合绩效评估工作指标体系，加强考核与监督。市教育督导委员会将对各地贯彻落实乡村教师支持计划情况进行专项督导检查，并建立情况通报与责任追究制度。对在乡村教师支持工作中成绩突出的，将推广经验做法并按照国家有关规定予以表彰；对工作不力、政策落实不到位的，将依纪依规严肃问责。

各县市区要把准支持重点，结合实际制定本地的实施细则，并于2016年6月底前报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监督。

扫一扫在手机打开当前页



打印

分享：



[网站地图](#) | [网站帮助](#) | [联系我们](#)

主办单位：郴州市人民政府办公室

联系电话：0735-2368507

湘公网安备：43100202000023号

承办单位：郴州市政务服务中心

备案/许可证编号：湘ICP备13003667号

网站标识码：4310000046

