

漯河市人民政府办公室文件

漯政办〔2016〕70号

漯河市人民政府办公室 关于印发漯河市乡村教师支持计划 (2015—2020年)实施办法的通知

各县区人民政府，市城乡一体化示范区、经济技术开发区、西城区管委会，市人民政府各部门，直属及驻漯各单位：

《漯河市乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

2016年8月1日

漯河市乡村教师支持计划

(2015—2020 年) 实施办法

为认真贯彻落实《河南省人民政府办公厅关于印发河南省乡村教师支持计划（2015—2020 年）实施办法的通知》（豫政办〔2015〕157 号）精神，进一步深化教育领域综合改革，切实加强我市乡村教师队伍建设，特制定本实施办法。

一、指导思想

以党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神为指导，按照“四个全面”战略布局要求，以办好人民满意教育为宗旨，以吸引优秀人才到乡村学校任教、稳定乡村教师队伍、带动和促进教师队伍整体水平提高为目的，着力解决当前我市乡村教师队伍建设领域存在的职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源不足、结构不尽合理、整体素质不高等突出问题。坚持师德为先、以德化人，着力提升乡村教师思想政治素质和师德水平，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观；坚持规模适当、结构合理，加强乡村教师资源科学合理配置，有效解决乡村教师短缺问题；坚持提升质量、提高待遇，提升乡村教师专业素质，不断改善乡村教师的工作生活条件；坚持改革机制、激发活力，以问题

为导向，深化体制机制改革，拓宽乡村教师来源，畅通高校毕业生、城镇教师到乡村学校任教的通道，逐步形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，以及充满活力的乡村教师使用机制。到2017年，力争使乡村学校优质教师来源得到多渠道扩充，乡村教师资源配置得到改善，教育教学能力水平稳步提升，各方面合理待遇依法得到切实保障，职业吸引力明显增强，初步形成“下得去、留得住、教得好”的局面。到2020年，建立起准入规范、交流顺畅、管理有序、保障有力的乡村教师队伍建设长效机制，努力造就一支素质优良、结构合理、乐于奉献、扎根乡村的教师队伍，为基本实现我市教育现代化提供坚强有力的师资保障。

二、主要举措

（一）全面提升乡村教师思想政治素质和师德水平

加强乡村中小学基层党组织建设，在乡镇中心学校完善党组织机构、配备党务干部，适度加大发展乡村教师党员力度。规范乡村教师政治理论学习制度，运用各种有效载体，拓宽乡村教师学习渠道，丰富教师的文化生活，增强政治思想教育的针对性和实效性。全面落实立德树人的根本任务，通过多种形式把教师职业理想、职业道德、学术规范以及法制教育、心理健康教育等融入到乡村教师的职前培养、职后培训和管理的全过程。加强教师文化建设，建立教师宣誓制度，加大优秀师德典型宣传力度，开展师德主题教育活动和“最美乡村教师”公益活动，健全师德标

兵和师德先进个人表彰机制，营造尊师重教的良好社会氛围。建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设长效机制。严格师德考核，促进教师自觉加强师德修养，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容。健全乡村教师管理制度，加强乡村教师日常考核。

（二）积极拓展乡村教师补充渠道

继续实施农村义务教育学校教师特岗计划，按照中央和省要求适时提高特岗教师工资待遇。鼓励免费师范生到乡村学校任教。规范开展免费师范生定向培养工作，进一步拓宽乡村教师补充渠道。严格计划申报程序，县区教育部门在核定的教职工编制总量内，根据农村学校编制余缺情况提出招录计划需求，由县区机构编制部门审核、编委研究后，报市机构编制部门批准，上报省教育厅审核下达定向培养计划。落实省级免费师范生定向培养政策，按计划招录的定向培养免费师范生与县区人民政府和被录取学校签订定向就业协议，毕业后各县区按协议办理事业单位人员录用、编制、工资等手续。高校毕业生取得教师资格并到乡村学校任教3年以上（含3年），按我省有关规定享受国家助学贷款代偿政策。按照“退”、“补”平衡原则，加大乡村学校紧缺学科教师的招聘力度。

（三）切实提高乡村教师生活待遇

认真落实我省乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程

度和在乡村学校从教年限长短实行差别化补助和绩效工资倾斜政策。差别化补助和教龄津贴补助具体数额标准及绩效工资倾斜办法，由各县区根据财力确定。鼓励有条件的地方建立并实施乡村教师生活补助制度。各县区要依法依规落实乡村教师工资待遇政策，为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，按规定将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围；继续实施边远艰苦地区乡村教师周转宿舍建设工程，切实改善乡村教师住房条件。在现行制度框架内，做好乡村教师重大疾病救助工作，鼓励通过社会捐赠等渠道建立县级教师重大疾病救助资金。

（四）加强乡村教师编制管理

根据乡村中小学校在校生和所在区域情况，科学合理实施布局结构调整和机构整合工作，有效发挥机构编制使用效益。在此基础上，县级教育部门会同同级机构编制部门，在上级下达的编制定额内，根据乡村学校布局结构调整、生源、班额变化等情况，提出乡村学校教职工编制调整意见，经县区编委研究并报市机构编制部门批准后进行动态调整。对农村小学、教学点，核定教职工编制时予以倾斜，按照生师比和班师比相结合的方式核定编制，确保乡村学校开足开齐国家规定课程，特别是体育、音乐、美术、科学技术课程。农村寄宿制学校教师兼任生活管理教师的，应合理计算工作量并相应增核绩效工资总量。留守儿童较多的乡村学校可配备或聘请心理辅导教师。严禁在生源充足的情况下有编不补，长期使用临聘人员，严禁任何部门和单位以任何

理由、任何形式挤占或变相占用乡村教师编制，严禁在岗教师无正当理由长期脱岗、私自聘用临时人员代岗等。

（五）职称评聘向乡村学校倾斜

专业技术中高级岗位设置向乡村学校倾斜。在乡村任教累计25年且仍在乡村学校任教的在编乡村教师，符合专业技术岗位要求，可优先聘用相应岗位。对在农村教学第一线连续从事教育教学工作满30年，且当年年底距离法定退休年龄不满5年的农村教师，可不受单位结构比例限制，专设职数考核认定和聘任中小学一级教师。教龄满30年、有高级教师职称资格而未聘任的城镇教师，本人自愿到乡村学校支教3年以上的，可优先聘任相应岗位。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，注重师德素养、教育教学业绩、教育教学方法和教育教学一线实践经历。城镇中小学教师晋升高级教师职称（职务），须具有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上的经历。

（六）推动城镇优秀教师向乡村学校流动

逐步推行中小学教师“无校籍管理”和“县管校聘”制度，在县区域内义务教育学校编制总量、职称岗位总量内，按照“控制总量、优化结构、增减平衡”的要求，采取互补余缺、有增有减的办法，实现县区域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，切实向乡村学校倾斜。采取定期交流、跨校竞聘、对口支援、结对帮扶、城区学校走教等多种方式，引导城镇学校优秀校长和骨

干教师向乡村学校流动。城镇学校、优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的10%。实施学区内中心校教师和村小学、教学点教师的双向流动，优质学校与薄弱学校之间的流动。推进乡村教师校长到城镇学校挂职锻炼和跟岗学习。逐步实行新任城镇学校校长须有2年以上乡村学校或城镇薄弱学校任（挂）职经历。新任城镇学校教师可直接到乡村学校任教2年以上或1年试用期满后应先到乡村学校任教2年以上。到乡村学校交流1年及以上的城镇教师和校长，在交流期间享受当地农村教师绩效工资倾斜部分，并享受乡村教师工作补贴。组织县级以上骨干教师、名师、特级教师到乡村学校支教、送教。鼓励城镇退休的优秀教师到乡村学校支教讲学，并根据有关规定发放适当支教补助。

（七）全面提升乡村教师能力素质

加强乡村教师业务培训，建立健全国家培、省培、市培、县培和校培五级联动机制，严格实行乡村教师继续教育制度，到2020年，对全体乡村教师、校（园）长进行360学时的全员培训。把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，加强统筹规划，保障经费投入，将教师培训经费列入财政预算，市、县两级按照教职工工资总额的1.5%—2.5%足额安排，幼儿园、中小学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。整合市、县两级教师培训资源，建好县级教师培训中心。协同高等学校、远程培训机构、县级教师培训中心和中小学幼儿园优质资源，建立

乡村教师、校长专业发展支持服务体系，推进乡村教师职前教育、入职教育与职后培养一体化建设，促进教师终身学习。适应“互联网+教师教育”新形势，全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足的难题，同时建立支持学校、教师使用相关设备的激励机制并提供必要的保障经费。加强乡村学校音体美等师资紧缺学科教师培训。中小学教师“国培计划”、“省培计划”向乡村教师、校长倾斜。加强校本研修，增强培训针对性和实效性。建立市、县、乡骨干教师梯队，培养乡村名师。加强乡村教师省级骨干教师和学科名师的培养。大力鼓励和加强名师工作室建设，到2020年每个县区建立5至10个市级名师工作室，重点发挥其对乡村教师示范、引领、带动作用。鼓励乡村教师通过在职学习深造，提高学历层次，到2020年，我市乡村教师学历要基本达标。实施乡中心校校长培训计划，通过专题学习、跟岗培训、名校挂职、网络研修等不断提升学校管理能力。采取城镇学校和乡村学校1对1或1对多方式，形成手拉手共同发展的局面，切实提高乡村学校办学水平和教育教学质量。

（八）建立乡村教师荣誉制度

对在乡村学校从教30年以上的教师，由国家按照有关规定颁发荣誉证书，并享受有关退休工资待遇。省政府对在乡村学校从教20年以上的教师颁发荣誉证书，县级政府对在乡村学校从教10年以上的教师给予鼓励。在表彰奖励、评优评先、职称评

审等方面向乡村教师倾斜。推荐基础教育领域先进集体，县镇以下（含县镇）的农村学校占本地推荐名额的60%以上。推荐先进个人，县镇以下（不含县镇）的乡村中小学教师占本地推荐总名额的35%以上。教师节期间表彰市级先进个人，县镇以下（不含县镇）乡村教师占本地总名额的50%以上，表彰县级先进个人，县镇以下（不含县镇）乡村教师占本地总名额的60%以上。各县区要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。

三、组织保障

（一）强化政府责任

各县区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，把实施乡村教师支持计划纳入重要议事日程，实行一把手负责制，制定具体贯彻实施办法，细化任务分工、分解责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将计划落实到位。教育部门要加强对乡村教师队伍建设的统筹规划、指导和管理。发展改革、财政、编制、人力资源社会保障等部门要按照职责分工主动履职，积极推进有关工作。要着力改革体制，积极鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

（二）加强经费保障

各级政府要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设。要多渠道筹措教育经费，出台优惠政策吸

引社会资金投入乡村教育。要把资金和投入用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，切实用好每一笔经费，提高资金使用效益。要加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝挪用、截留、克扣、虚报、冒领教育经费的违法违规行为发生。

（三）严格督导考核

各级政府教育督导机构要会同有关部门建立乡村教师队伍建设工作专项督导考核制度，把乡村教师支持计划实施情况作为对县区、乡镇党政领导干部教育工作督导考核、义务教育发展均衡县评估认定、教育强县评选的重要内容，加强督导检查，及时通报情况。对实施不到位、成效不明显的，要追究相关负责人的领导责任。市、县级教育督导部门要对乡村教师支持计划实施情况组织开展经常性督导检查，及时发现乡村教师队伍建设方面改革创新、积极推进、成绩突出的单位和个人，市教育局要会同有关部门认真总结、及时推广经验并按照规定予以表彰。

抄送： 市委办公室，市人大常委会办公室，市政协办公室，军分区司令部，市法院，市检察院。

漯河市人民政府办公室

2016年8月1日印发

