

驻马店市人民政府文件

驻政〔2019〕4号

驻马店市人民政府 关于稳定乡村教师队伍的实施意见

各县、区人民政府，市城乡一体化示范区、经济开发区和高新技术产业开发区管委会，市人民政府有关部门：

为深入贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，进一步加强全市乡村教师队伍建设，现提出以下意见：

一、站位发展全局，全面把握新时代乡村教师队伍建设总体要求

1. 指导思想。全面贯彻落实党的十九大精神，深入学习贯彻习近平总书记重要讲话和全国教育大会精神，以习近平新时代中

国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局，把“四个着力”重大要求作为新时代让天中更出彩的根本遵循。以办好人民满意的教育为宗旨，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，解决当前乡村教师队伍建设领域存在的突出问题。

2. 目标任务。补强薄弱地区教师短板。着力提升乡村教师思想政治素质和职业道德水平，引导乡村教师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，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。增强乡村教师职业吸引力，在政策和待遇上给乡村教师更多倾斜，逐步形成“下得去、留得住、教得好、有发展”的良好局面。

二、把握政治方向，着力提升教师思想政治素质和师德师风水平

3. 大力提升乡村学校师德师风建设成效。把握政治方向，提高政治站位，保持清醒政治头脑，实施师德师风建设工程，建立健全联动机制，做到制度落实、组织落实、任务落实。把职业理想、职业道德教育融入教师培养、培训和管理全过程。加强监察

监督和师德考评，完善诚信承诺和失信惩戒机制。推行师德考核负面清单制度，明确师德红线，在各类人才考核评价、项目评审、评优评先中，严把政治关、师德关、育人关，确保师德师风建设取得切实成效；要组织开展教师职业文化建设为核心的师德教育，规范乡村教师职业行为，树立师德典型，发掘先进典型、培育最美乡村教师，弘扬爱岗敬业、爱生如子精神，传递献身乡村教育事业正能量。

三、建立创新机制，保证乡村教师队伍的良性发展

4. **健全补充机制，创新乡村教师补充渠道。**建立乡村教师补充创新机制，各县（区）要依据乡村学校实际情况，结合乡村教育发展的行业特点，采取多途径、多渠道招聘方式，引进优秀大学生到乡村学校任教，促进乡村教育良性发展。县（区）要结合实际，组织人社、教育、财政、编制等部门成立领导小组，制定实施细则，在编制限额内，直接与自愿回乡村学校服务的本地应届师范类高校毕业生签订劳动就业协议，协议期限为3年，在协议期内办理正常的聘用、工资等手续，协议期满考核合格的办理正式入编手续，真正为乡村学校引进一批留得住、扎下根的乡村教师。

5. **改革乡村教师招聘、用人办法。**充分发挥教育行政部门和学校的主导作用，把落实用人单位自主权和加强监督管理相结合，确保新招聘教师质量。实施中小学教师资格定期注册制度，强化教师从教资格定期核查。严格师德考核，对师德考核不合格

的教师，视情节轻重按有关规定予以处理。推行银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的优秀退休教师到乡村和基层学校支教讲学。

6. 认真落实农村义务教育学校教师特岗计划和农村学校教育硕士师资培养计划。关心特岗教师的工作和生活，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面实行政策倾斜；逐步扩大农村教师特岗计划实施规模，适时提高工资性补助标准；贯彻落实国家助学贷款代偿政策，吸纳自愿到乡村学校任教3年以上（含3年）的具备教师资格的高校毕业生，并为他们积极办理相关手续。

四、盘活教师编制，建立富有活力的动态管理机制

7. 统筹城乡中小学教职工编制标准。全面落实城乡统一的中小学教职工编制标准，原则上每三年核定一次教职工编制，编制配备向乡村小规模学校倾斜，采取多种形式增加教师编制总量，按照班师比与生师比相结合的方式核定，启动对县（区）教师核编工作，对人口居住分散的农村偏远地区、山区必须保留的学校和教学点，在核定教职工编制时予以倾斜，重点解决教师全覆盖问题，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。留守儿童较多的乡村学校可配备或聘请心理辅导教师。

8. 优化乡村义务教育教师资源配置。积极推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革，创新编制管理，按照以县为主、动态调配的原则，切实保障义务教育阶段教师编制需求，推动教

职工编制的统筹调配和跨区域调整，县（区）教体局在现有中小学教职工编制总量内统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活中小学教职工编制存量，动态调剂、互补余缺，将教师由“学校人”转变为“系统人”，优化编制结构，逐步按规定通过政府购买服务渠道解决学校教辅、工勤等非教学岗位工作。

9. 进一步加强教师队伍管理。对符合条件的非在编教师要加快入编、同工同酬。严禁无正当理由长期脱岗、私自聘用临时人员代岗，严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期使用临时聘用人员，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中小学教职工编制，实行中小学教职工编制实名制管理，进一步健全完善中小学编制、人员与财政预算管理相结合的配套约束机制。

五、提高地位待遇，不断增强幸福感成就感荣誉感

10. 健全完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，并列入政府专项督导范围，确保中小学（含中等职业学校）教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平，确保乡村教师平均工资收入水平不低于或高于城镇教师平均工资收入水平，确保特岗教师福利待遇与普通教师保持一致，并随着经济社会发展逐步提高。鼓励各地在绩效工资总量内提高班主任、教师超课时的津贴标准，班主任按照教师标准课时工作量的一半计入基本工作量，在绩效工资分配、津补贴发放等方面向班主任倾斜；研究制订寄宿制学校教师津贴标准，

有条件的县（区）可以自行发放。

统筹考虑乡村学校教师职业特点，按照学生数与班级数相结合核算工作量，建立有效体现乡村教师工作量和工作绩效的教师收入分配激励机制和绩效工资动态调整机制，有条件的县（区）可适度提高乡村学校教师绩效工资总量。

11. 着力提升乡村教师工作生活待遇。全面落实惠及农村教师的生活补助、乡镇工作补贴等各项政策。保障落实义务教育学校乡村教师生活补助政策，依据艰苦边远程度实行差别化补助，从2019年起，全面落实乡村教师生活补助制度，将乡、村、教学点教师生活补助分别提高到200元/月、500元/月和800元/月。有条件的县（区）可以自行制定农村工作补贴发放标准，适度调整增加数额。鼓励有条件的县（区）实施乡村教师交通补助，省、市财政对自行实施乡村教师生活补助的县（区）给予专项奖补。

12. 制定“乡村教师激励扶持计划”。为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费；加快农村学校周转宿舍建设，保障乡村教师基本住房要求；将符合条件的乡村教师纳入申请当地保障住房范畴。优化乡村青年教师发展环境，帮助解决实际生活困难和问题。各县（区）政府要在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作；有条件的可实施乡村教师年度健康体检制度，所需费用由同级财政予以保障。县级教育行政部门要根据乡村教师居住或工作地，统筹就近就便妥善解决其子女入园、入学问题。制订并落实提高农教30年以上乡村教师退休后福利保障政策。

六、加强培训力度，不断提升乡村教师能力素质

13. 建立健全以国培计划为引领、以校本研修为基础的国培、省培、市培、县培和校培五级联动机制。到2020年，对全体乡村教师、校（园）长进行不少于360学时的培训。把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。各地要将教师培训经费列入同级财政预算，市县两级要按照不低于教职工工资总额的2.5%足额安排。幼儿园、中小学校按照不低于年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。市县两级教育行政部门用于中小学教师培训经费要向乡村教师倾斜。整合各地教、科、研、训资源，推动师范院校与政府县级培训机构和优质中小学幼儿园融合发展，推进乡村教师职前教育、入职教育与职后培养一体化建设，建立乡村教师校长发展支持服务体系。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足难题，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。加强乡村学校音乐、体育、美术等师资紧缺学科教师培训，支持乡村教师提升教育教学能力，培养名师名校长。加强县教师进修学校等教师培训机构及教师培训团队建设。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次，到2020年乡村教师学历全部达标。

加大骨干教师素质能力提升力度，优先安排乡村教师参加省、市骨干教师培训，支持乡村教师提升学科教学能力，培养教学名师；组建培训团队，加强全市教师培训团队建设，从全市省

级特级教师、市和县（区）学科带头人、骨干教师中挑选出培训教师，组建全市乡村教师培训团队，对乡村教师进行校本研修等方面的培训。

七、健全荣誉制度，切实提高乡村教师社会地位

14. 实施奖励扶持工程。各县（区）要在教育系统先进集体和先进个人、各类教育教学活动评选等向乡村学校和老师倾斜，根据开展活动乡村教师所占比例，在推荐通知中明确乡村学校教师所占受表彰比例并严格执行，不符合比例要求的不予表彰。要因地制宜开展基础教育领域的表彰评选和推荐工作，先进集体类的表彰活动，乡镇以下（含乡镇）的乡村学校占本地名额不低于50%；先进个人、各类教育教学等评选活动，乡镇以下（含乡镇）的乡村中小学教师占本地总名额不少于40%。

县级政府要积极鼓励、引导社会力量建立专项基金，对在乡村学校从教10年以上的教师给予奖励，并对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励和专项表彰证书。

15. 评选“最美乡村教师”。及时宣传表彰长期工作在农村一线的优秀教师无私奉献的典型事迹，坚持市县两级评选表彰“最美乡村教师”，活动纳入教师节表彰范畴，提高乡村教师的职业幸福感，并和师德档案结合起来。增强全社会对乡村教师的职业尊重和认同感，营造浓厚的尊师重教氛围。

八、推动城乡交流，促进城乡师资均衡发展

16. 落实交流轮岗工作，促进均衡发展。全面推进县（区）

域内校长教师交流轮岗工作，促进教师资源合理配置，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%，其中骨干教师交流轮岗不低于交流总数的 20%。采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、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，重点推动城镇学校优秀校长、教师到乡村学校交流轮岗支教。坚持优质学校校长轮岗交流的引领示范作用，在同一所学校任满两届或 6 年以上的应轮岗交流。

17. 建立和完善教师交流激励机制。把教师交流作为职称评聘、评优评先的前置或优先条件，进一步提升教师交流工作的内驱力。坚持将校长、教师交流轮岗工作与教师职称评聘、职务晋升、评先评优、绩效工资分配等工作相挂钩。城市中小学教师晋升高级教师职称（职务），应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上的经历；在职称评聘等工作中，同等条件下，优先评聘在乡村学校任教一年及以上且聘期内考核合格的教师；推荐评选省级特级教师和各级名师的教师，有农村学校的任教或支教经历者优先。

到乡村学校交流支教一年及以上的城镇教师，在支教期间享受当地的乡村教师生活补助和乡镇工作补贴。

九、向乡村教师倾斜，完善职称（职务）评聘办法

18. 适当提高中小（幼儿园）高级教师岗位比例。在现行高级岗位结构比例标准基础上，幼儿园、小学再提高 5%，初中、高

中、中等职业学校再提高 10%，学校可根据政策规定自主设岗和动态调岗，实现职称评审与岗位聘用有效衔接。凡获省特级教师、中原名师、省级（含）以上优秀教师、获得国家颁发农村从教 30 年以上荣誉证书的乡村教师，可不受学校岗位结构比例限制，高一级设岗聘用。

19. 专业技术中高级岗位设置向乡村学校倾斜。对基层和农村学校实行职称倾斜政策，农村学校与城市学校实行同样的结构比例控制标准。在乡村学校任教累计满 25 年且仍在乡村学校任教、具备相应专业技术资格的在编教师，可以突破岗位设置限制设岗聘用。一直在农村教学工作第一线的乡村教师，且当年年底距离法定退休年龄不满 5 年的中小学二级教师，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。结合农村教育实际，适度降低乡村教师评聘职称（职务）的评价标准。

十、强化服务保障，确保教师队伍建设取得切实成效

20. 强化组织保障。各县（区）政府要切实履行职责，加强对教师队伍建设的领导，每年至少研究一次乡村教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，定期研究解决教师队伍建设改革中的重大问题。要将稳定乡村教师队伍列入督查督政重点内容，健全督查反馈机制，坚持跟踪问效，确保各项政策措施全面落实，取得切实成效。

21. 强化经费保障。各县（区）政府要将教师队伍建设改革作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，要进一步

优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。加强教育经费监管，确保资金使用效益，强化督导问责。

22. 营造良好氛围。坚持正确舆论导向，充分发挥报刊、网络等媒体的作用，加大宣传力度，营造全社会尊师重教的良好氛围。要增强战略意识、大局意识和机遇意识，坚持改革创新，及时总结推广典型经验，推动教师队伍建设改革再上新台阶，为加快推进我市教育现代化进程，为实现驻马店高质量跨越发展作出新贡献。

2019年4月16日

