

枣庄市人民政府办公室文件

枣政办发〔2016〕7号

枣庄市人民政府办公室 关于印发枣庄市《乡村教师支持计划 (2015—2020年)》实施细则的通知

各区（市）人民政府，枣庄高新区管委会，市政府各部门单位，各大企业：

《枣庄市〈乡村教师支持计划（2015—2020年）〉实施细则》已经市政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

枣庄市人民政府办公室

2016年4月9日

枣庄市《乡村教师支持计划 (2015—2020年)》实施细则

为加强乡村教师队伍建设，根据《山东省人民政府办公厅关于印发山东省乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法的通知》（鲁政办发〔2015〕60号）要求，结合我市实际，制定本实施细则。

一、总体要求

（一）工作目标。把发展乡村教育和乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位，努力造就一支下得去、留得住、教得好，数量适当、结构合理、素质优良、甘于奉献的乡村教师队伍，为实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

（二）基本原则

1. 师德为先，立德树人。着力提升乡村教师思想政治素质和职业道德水平，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，充分发挥教师以德化人、言传身教的作用。

2. 创新机制，强化补充。拓宽乡村教师来源，畅通大学生、城镇教师到乡村任教的通道，鼓励和吸引优秀人才积极投身乡村教育事业。

3. 提升质量，提高待遇。加强培养培训，改善乡村教师工作生活条件，提高地位待遇，增强乡村教师职业吸引力。

4. 县域统筹，重点突破。积极实施“区（市）管、学校聘”的管理改革，强化县域统筹，形成城乡校长教师交流轮岗、均衡配置师资的良性机制。

二、主要措施

（一）着力提升乡村教师思想政治素质和师德水平

1. 切实加强乡村学校党建工作。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，健全政治理论学习制度，深入学习党和国家的大政方针，认真学习贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，不断提高理论素养和思想政治素质。强化乡村学校基层党组织建设，充分发挥基层党组织政治核心作用，进一步关心教育乡村教师，适度加大发展党员力度。

2. 高度重视师德校风建设。按照“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好教师要求，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、职后培训和管理全过程。落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。实行全员育人、全科育人，提高教师立德树人的积极性和主动性。大力宣传乡村优秀教师的业绩，充分激发乡村教师的工作热情。坚持依法治教，引导乡村教师严格遵守廉洁从教有关规定，做到依法依规执教。加强师德考核，在教师职务评审、岗位聘用、评优奖励时，实行师德一票否决。

（二）健全完善乡村教师补充机制

1. 加强和规范教职工编制管理。全面落实中小学教师“区(市)管、学校聘”管理改革，强化区(市)教育行政部门对教师资源的统筹配置和管理功能，加强县域内教师调配力度，适当向乡村学校倾斜。各区(市)机构编制部门要会同教育、财政部门根据生源变化和教育教学改革需要，定期核定教职工编制。达不到标准班额的村小学、教学点，按生师比与班师比相结合的方式核定编制。落实农村学校机动编制政策，机动编制全部用于补充乡村学校急需的学科教师。中小学有空编的区(市)，原则上按照中小学申报情况足额安排用编进入计划，及时招聘教师，严禁有编不补使用临聘人员。中小学现有编制总量达不到规定标准总量的区(市)，可在县域事业编制总量内调剂部分事业编制用于补充中小学教师，县域内难以调剂的，可在市事业编制总量内调剂解决。中小学满编超编的区(市)，由机构编制部门根据乡村学校实际需要，在事业单位编制总量内，利用中小学教师临时周转编制专户，对确需补充专任教师的满编超编乡村学校予以补充。乡村学校使用临时周转编制的管理方式与城镇学校相同。妥善解决公办幼儿园、成人教育中心等机构占用乡村学校教职工编制以及提前离岗、长期借调人员等问题，严禁任何部门、单位以任何理由和形式占用或变相占用乡村学校教职工编制。鼓励通过政府购买服务方式解决教学辅助和后勤服务问题。

2. 完善教师招聘方式。从2016年起，按照事业单位公开招聘

的有关规定，可以区（市）为单位，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，重点向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，重点考察教师专业素养和职业能力。合理确定招聘时间，一般每年3月底前启动报名工作，7月底前完成招聘工作。鼓励具备条件的区（市）探索采取先面试后笔试的方式招聘教师。

3. 实施短缺学科教师补充计划。按照国家课程改革和开齐开足课程的需要，以农村义务教育学区为单位，全面测算乡村学校短缺学科教师现状，2016年起统一启动乡村学校短缺学科教师补充计划，用2年时间补齐乡村学校短缺学科教师。

4. 开展大学生乡村学校支教。从2016年起，每学期由省派到我市支教的师范生全部安排到乡村学校进行实习支教，其中，安排在财政困难区的，由省财政按照每人每月400元的标准发放生活补贴。其他区（市）接收实习支教人员所需费用按照每人每月不低于400元的标准纳入区（市）财政预算。继续做好“三支一扶”支教工作。

（三）完善城乡校长教师交流机制

1. 大力推进城镇学校校长到乡村学校任职。各区（市）按照义务教育学校校长交流轮岗要求，加大城镇学校校长到乡村学校任职力度。乡村学校校长岗位空出后，一律在区（市）范围内实行竞争上岗，鼓励城镇学校校长、副校长到乡村学校任职。用5

年左右时间，完成乡村学校校长轮换。

2. 加大城乡学校教师交流力度。各区（市）按照义务教育学校教师交流轮岗要求，完善政策机制，分年度按规定比例完成城镇教师到乡村学校交流轮岗任务。其中，城镇到乡村学校交流轮岗的教师中，特级教师、教学能手和区（市）级以上名师、优秀教师等要占一定比例。将农村学校、薄弱学校任教1年以上工作经历作为评聘中高级教师、正高级教师和评选特级教师的必备条件。

3. 优化乡村学校教师资源配置。按照国家有关规定，以义务教育学区为单位配齐学科教师，实行学区教师资源统一调配，实现优质师资共享。在学区内推行音乐、体育、美术、信息技术等乡村学校短缺学科教师走教，由学区统筹协调相关学校给予一定补助，所需费用纳入区（市）财政预算。

4. 鼓励名师名校长到乡村学校任教。各区（市）要采取有效措施，支持特级教师和省、市名师名校长到乡村学校任教。支持鼓励身体健康、近期退休的特级教师、高级教师以及符合条件的社会人士到乡村学校支教讲学。继续做好“三区”人才支持计划教师专项计划工作。对义务教育学段跨市、跨区（市）支教教师和到乡村学校支教的特级教师、名师、名校长及退休教师等，省财政安排资金予以补助。

（四）改革完善乡村教师培养模式

1. 完善师范生定向培养。积极与省内外高校合作，联合培养培训乡村教师。鼓励区（市）政府与省内师范类高校合作，开展定向招生、定向培养、定向就业，联合培养乡村教师。

2. 实施免费师范生全科教师计划。按照国家、省实施师范生免费教育的政策，对我省省属师范类本科高校面向乡村学校培养的本科层次“一专多能”的免费师范生，在学生毕业取得教师资格并经用人学校考察合格后，直接安排到乡村学校任教。

（五）大力促进乡村教师专业发展

1. 创新教师培训模式。加大对乡村中小学教师培训力度，市负责组织面向乡村教师的专业提升培训、高端研修培训和校长、园长提高培训，并加强乡村学校音体美、小学英语、信息技术等紧缺学科教师培训。各区（市）要安排专项资金，对乡村教师的培训项目（薄弱学科培训、新教师培训、专业提升培训和校长、园长专题培训等）进行倾斜。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

2. 实施送教下乡培训计划。市、区（市）组织名师、名校校长、特级教师等人员，采取送教下乡、送培上门形式，对乡村小学校长和教师进行培训。

3. 提升教师信息技术应用能力。适应“互联网+”新形势，加大乡村教师教育信息技术应用能力培训力度。加快中小学教育资源建设，推进城乡教师优质教育资源共享。2017年，建成我市乡

村教师网络课程资源平台；2018年，建成全省互联互通的乡村教师网络支持平台。

4. 建立城乡一体化教研制度。实施市教研员定点联系乡村学校教研制度，每位市教研员至少联系1所乡村学校，每学期至少3次到联系学校开展教研活动，并加强网络教研指导，适时开展送课下乡活动。全面实施区（市）教研员包扶乡村学校制度。以学区为单位完善乡村学校集中教研制度，努力提高教研质量。引导城区学校与乡村学校组建教研共同体，支持乡村教师参与城区学校教研活动。

5. 建立城乡学校发展共同体。城镇学校和乡村学校采取1对1或1对多方式，形成城镇学校与乡村学校手拉手共同发展机制，城乡学校同学科教师建立教研、备课、上课、作业布置与批改、课外活动等协同教学与资源共享机制，切实提高乡村学校办学水平和教育教学质量。

（六）完善乡村教师职称评聘办法

1. 调整提高乡村中小学中高级岗位结构比例。根据乡村教师人才队伍结构变化情况，调整优化乡村中小学岗位设置比例标准。乡村学校中、高级岗位设置比例可在规定比例上限基础上上浮1—2个百分点。

2. 完善乡村教师职称（职务）评聘办法。乡村教师评聘职称（职务）要坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育

教学一线实践经历，不作发表论文的刚性要求。乡村学校教师和城镇学校教师分开评审，对长期在乡村学校任教的教师予以倾斜。在乡村学校任教（支教）3年以上、经考核表现突出并符合具体评价条件的教师，同等条件下优先评聘。

（七）提高乡村教师待遇和生活保障水平

1. 依法保障教师工资待遇。及时足额发放乡村教师工资，全面落实镇工作人员津贴补贴政策。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。研究落实绩效工资总量向乡村教师倾斜政策。可根据教师居住地与执教的农村学校距离，由学校适当发给交通补助，纳入绩效工资总量，具体办法和标准由各区（市）制定。依法为教师缴纳各项社会保险费，将公办乡村学校缴纳的教师住房公积金纳入财政保障范围。实施乡村教师年度健康体检制度，所需费用从学校公用经费中列支，有条件的可由同级财政单列资金予以保障。落实到乡村学校任教的高校毕业生学费补偿和国家助学贷款代偿政策。加大财政转移支付力度，确保乡村义务教育学校绩效工资足额发放。

2. 妥善解决乡村教师住房问题。各区（市）要落实无房职工住房补贴政策。逐步提高乡村教师住房公积金缴存比例，有条件的地方可提高至规定上限。适当放宽乡村教师购房贷款条件，利用各地消化库存商品房的有利时机，支持乡村教师使用公积金贷款、低息贷款购买住房。各区（市）教育行政部门根据乡村教师

居住或工作地点，统筹就近就便妥善解决其子女入园、入学问题。

3. 启动乡村教师周转宿舍建设工程。各区（市）要结合实际建设乡村教师周转宿舍，纳入当地保障性住房建设范围，妥善解决乡村教师特别是新教师、交流轮岗教师及实习支教师范生等的居住问题，2018 年年底前基本完成。政府可通过在学校或镇驻地购买、租赁等方式筹集周转宿舍，也可利用清理腾退的党政机关办公用房和现有校舍改建；需要新建的，按照每套建筑面积不超过 35 平方米，具备基本生活功能（一室一厅一厨一卫）和水电暖齐全的标准，在镇学区驻地建设，山区、湖区及偏远学校也可在校内建设。

（八）建立完善乡村教师荣誉制度

1. 建立乡村教师荣誉制度。各级政府对在乡村学校从教 30 年、20 年、10 年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。对在乡村学校长期从教的优秀教师按照有关规定予以表彰奖励。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。在评选表彰教育系统先进集体和先进个人等方面向乡村学校倾斜。名师、名校长、特级教师选拔时，乡村学校实行计划单列。

2. 实施乡村学校特级教师岗位计划。以农村义务教育学区为单位，每个学区设立 1 个特级教师岗位，实行任期制。鼓励符合条件的优秀教师竞聘上岗。用 5 年左右时间，为每个学区配备 1

个特级教师岗位。

3. 努力提高乡村教师社会地位。各级政府要主动倾听乡村教师心声，切实帮助解决实际问题。教育、宣传等部门要广泛宣传乡村教师无私奉献的感人事迹，营造更加浓厚的尊师重教氛围。鼓励工会等群团组织主动协调帮助乡村教师，特别是乡村青年教师解决好婚恋等现实问题。

三、组织实施

（一）加强组织领导。各级政府是落实乡村教师支持计划的责任主体，要把乡村教师工作列入重要议事日程。加强考核和监督，实施乡村教师支持计划情况纳入地方政府工作考核体系。

（二）健全保障机制。进一步明确各级政府教育事权和支出责任，健全教育经费分担和成本补偿机制，积极调整财政支出结构，加大乡村教师队伍建设投入力度。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的发生。

（三）开展督导检查。市政府定期开展乡村教师支持计划实施情况专项督查，对乡村教师队伍建设不力、造成不良后果的，要追究领导责任。各区（市）政府教育督导机构要会同有关部门，定期对乡村教师支持计划实施情况进行督导，及时通报督导情况并适时公布。

各区（市）要根据本实施细则研究制定乡村教师支持计划具

体实施方案，因地制宜提出符合自身实际的乡村教师支持政策和有效措施，并于2016年6月底前报市教育局备案，同时向全社会公布，接受社会监督。

本实施细则自公布之日起施行，有效期至2020年12月31日。

抄送：市委有关部门，市人大常委会办公室，市政协办公室，市法院，
市检察院，枣庄军分区。

枣庄市人民政府办公室

2016年4月11日印发
