

信息名称：教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见

信息索引：360A10-04-2020-0017-1 生成日期：2020-08-28

发文机构：教育部等六部门

发文字号：教师〔2020〕5号

信息类别：教育综合管理

内容概述：教育部等六部门发布《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》。

教育部等六部门关于加强新时代 乡村教师队伍建设的意见

教师〔2020〕5号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委编办、发展改革委、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委编办、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实《中国教育现代化2035》和《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，加强新时代乡村教师队伍建设，努力造就一支热爱乡村、数量充足、素质优良、充满活力的乡村教师队伍，现提出如下意见。

一、准确把握时代进程，深刻认识加强新时代乡村教师队伍建设的重要意义和总体要求

1. 重要意义。乡村教师是发展更加公平更有质量乡村教育的基础支撑，是推进乡村振兴、建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的重要力量。面对新形势新任务新要求，乡村教师队伍还存在结构性缺员较为突出、素质能力有待提升、发展通道相对偏窄、职业吸引力不强等问题，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。

2. 总体要求。紧紧抓住乡村教师队伍建设的突出问题，促进城乡一体、加强区域协同，定向发力、精准施策，破瓶颈、强弱项，大力推进乡村教师队伍建设高效率改革和高质量发展。力争经过3—5年努力，乡村教师数量基本满足需求，质量水平明显提升，队伍结构明显优化，地位大幅提高，待遇得到有效保障，职业吸引力持续增强，贫困地区乡村教师队伍建设明显加强。

二、加强师德师风建设，激发教师奉献乡村教育的内生动力

3. 提升思想政治素质。加强乡村学校教师党支部标准化、规范化建设，注重选拔党性强、业务精、有情怀、有担当、有威信、肯奉献的党员教师担任党支部书记，鼓励书记、校长一肩挑。做好在乡村优秀青年教师中发展党员工作。鼓励乡村学校党组织与乡镇党委、村党支部开展联学联建活动。建强乡村学校思政教师队伍。创新思想政治教育方式，强化社会实践参与，引导乡村教师真正深入当地百姓生活，通晓乡情民意，增强教育实效。

4. 厚植乡村教育情怀。探索小班化教学模式，充分融合当地风土文化，跨学科开发校本教育教学资源，引导教师立足乡村大地，做乡村振兴和乡村教育现代化的推动者和实践者。培育乡村教师爱生优秀品

质，特别关注留守儿童、特殊困难学生。引导乡村教师通过家访、谈心谈话等方式，帮助学生健康成长。注重加强与家长交流沟通，指导开展家庭教育，形成家校共育合力。注重发挥乡村教师新乡贤示范引领作用，塑造新时代文明乡风，促进乡村文化振兴。

三、创新挖潜编制管理，提高乡村学校教师编制的使用效益

5. 创新乡村教师编制配备。充分考虑新型城镇化、全面二孩政策、新课程改革、教育扶贫等情况，落实城乡统一的中小学教职工编制标准，科学合理核定教职工编制，向乡村小规模学校适当倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。对民族地区、寄宿制、承担较多教学点管理任务等的乡村学校，按一定比例核增编制。各地要结合实际制定小规模学校和寄宿制学校教职工编制的具体核定标准和实施办法。鼓励地方在符合现行编制管理规定的前提下，探索建立教职工编制“周转池”制度，妥善解决中小学教职工编制需要。鼓励有条件的地区制定公办幼儿园教职工编制标准，在配备时向乡村倾斜。

6. 挖潜调整乡村学校编制。挖潜调剂出来的各类事业编制资源优先用于补充中小学教职工编制，保障乡村教育事业发展的需要。根据乡村学校布局结构调整、城乡区域人口流动、乡村学生规模变化等情况，调整人员编制配置，满足乡村教育需要。加大教职工编制统筹配置和跨市县调整力度，原则上以省为单位，每2—3年调整一次，市县根据生源变化情况可随时调整。鼓励地方探索教师跨学科、跨学段转岗机制，并为转岗教师提供专业化的转岗培训，缓解英语、音体美、综合实践等学科（领域）教师短缺矛盾。鼓励地方通过跨校兼课、教师走教等方式实现区域内教师资源共享。超编学校确需补充专任教师的，要加大现有人员编制跨校结构性调整统筹力度，保障开齐开足国家规定课程。

7. 规范乡村学校人员管理。加强乡村教师编制使用效益评估，严禁挤占、挪用、截留乡村教师编制，严禁长期空编和有编不补、编外用人。逐步压缩使用编制的非教学人员比例，安保、后勤等事项，可通过政府购买服务等方式满足，所需经费由县级财政承担，对于财政能力确实薄弱的县（市、区），由市级或省级财政统筹。教师配置尚未达标的地区可通过政府购买服务等多种形式支持乡村教育事业，鼓励体育社会组织和专业艺术人才为乡村中小学提供体育、艺术教育服务。

四、畅通城乡一体配置渠道，重点引导优秀人才向乡村学校流动

8. 健全县域交流轮岗机制。深入推进县（区）域内义务教育学校教师“县管校聘”管理改革。县级教育行政部门在核定的教职工编制总额和岗位总量内，按照班额、生源等情况，充分考虑乡村小规模学校、寄宿制学校和城镇学校的实际需要，统筹分配各校教职工编制和岗位数量，并向同级机构编制部门、人力资源社会保障部门和财政部门备案。完善交流轮岗激励机制，将到农村学校或薄弱学校任教1年以上作为申报高级职称的必要条件，3年以上作为选任中小学校长的优先条件。城镇教师校长在乡村交流轮岗期间，按规定享受当地相关补助政策。村小、教学点新招聘的教师，5年内须安排到县城学校或乡镇中心校任教至少1年。

9. 加强城乡一体流动。各地应采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、集团化办学、学校联盟、

对口支援、乡镇中心学校教师走教、“管理团队+骨干教师”组团输出等多种途径和方式，重点引导城镇优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。统筹安排乡镇中心学校和所辖村小、教学点教师交流任教。城镇学校要专设岗位，接受乡村教师入校交流锻炼。

10. 多种形式配备乡村教师。结合乡村教育需要，探索构建招聘和支教等多渠道并举，高端人才、骨干教师和高校毕业生、退休教师多层次人员踊跃到乡村从教、支教的格局。创新教师公开招聘办法，鼓励人才到乡村任教。继续实施并完善“特岗计划”，各地应保障特岗教师工资待遇，并按时发放工资。各地可根据实际情况实施地方特岗教师计划。组织招募优秀教师到民族地区、艰苦边远地区支教服务，加大对贫困地区教师队伍建设的帮扶。

五、创新教师教育模式，培育符合新时代要求的高质量乡村教师

11. 加强定向公费培养。各地要加强面向乡村学校的师范生委托培养院校建设，高校和政府、学生签订三方协议，采取定向招生、定向培养、定向就业等方式，精准培养本土化乡村教师。面向乡村幼儿园、小学的师范生委托培养以地方专科、本科师范院校为主，面向乡村中学的师范生委托培养以地方本科师范院校为主，鼓励支持师范院校为乡村高中培养教育硕士。坚持以乡村教育需求为导向，加强师范生“三字一话”教学基本功和教学技能训练，强化教育实践和乡土文化熏陶，促进师范生职业素养提升和乡村教育情怀养成。鼓励师范院校协同县级政府，参与当地中小学教育教学实践指导，建立乡村教育实践基地，构建三方共建、共管、共享机制，确保教育质量。

12. 抓好乡村教师培训。积极构建省、市、县教师发展机构、教师专业发展基地学校和名校（园）长、名班主任、名教师“三名”工作室五级一体化、分工合作的乡村教师专业发展体系。鼓励师范院校采取多种方式，长期跟踪、终身支持乡村教师专业成长，引导师范院校教师与乡村教师形成学习共同体、研究共同体和发展共同体。按照乡村教师的实际需求改进培训内容和方式，严把语言关，提升乡村教师自觉推广国家通用语言文字和中华优秀传统文化的意识。加大送教下乡力度，推动名师名校长走进乡村学校讲学交流。注重开展“走出去”培训，让更多乡村教师获得前往教育发达地区研修、跟岗学习的机会。

13. 发挥5G、人工智能等新技术助推作用。深化师范生培养课程改革，优化人工智能应用等教育技术课程，把信息化教学能力纳入师范生基本功培养。实施中小学教师信息技术应用能力提升工程2.0，建设教师智能研修平台，智能遴选、精准推送研修内容与资源，支持教师自主选学，为教师提供同步化、定制化、精准化的高质量培训研修服务，五年内对全国乡村教师轮训一遍。加强县域内教育资源公共服务平台建设，组织城乡学校结对建立智能同步课堂，实现教师“智能手拉手”。鼓励有条件的地区先行探索，促进信息技术、智能技术与教育教学的深度融合。完善全国教师管理信息系统，推动系统数据的转化和应用，更好服务乡村教师发展。

六、拓展职业成长通道，让乡村教师获得更广阔的发展空间

14. 职称评聘向乡村倾斜。对长期在乡村和艰苦边远地区从教的中小学教师，职称评审放宽学历要求，不作论文、职称外语和计算机应用能力要求，坚决破除“唯论文、唯帽子”不良导向，提高教育教学实绩

的评价权重。实行乡村教师和城镇教师分开评审。允许乡村小学教师按照所教学科评聘职称，不受所学专业限制。适当提高中小学中高级岗位结构比例，向乡村教师倾斜，乡村学校中高级专业技术岗位设置比例不低于当地城镇同类学校标准。对长期在乡村学校任教的教师，职称评聘可按规定“定向评价、定向使用”，并对中高级岗位实行总量控制、比例单列，可不受所在学校岗位结构比例限制。

15. 培育乡村教育带头人。加强乡村校（园）长队伍建设，在“国培计划”“省培计划”等各级培训中专门设立研修项目，全面提升乡村校（园）长队伍整体素质。实施名师名校长培养工程，在遴选时向乡村学校倾斜，搭建阶梯式成长平台，确保持续性培养。鼓励各地在乡村中小学遴选优秀教师校（园）长，支持他们立足乡村、大胆探索，努力成为教育家型乡村教师、校（园）长。全面实施中西部乡村中小学首席教师岗位计划，鼓励各地完善首席教师保障措施。重视乡村学校班主任队伍建设，加大推选表彰优秀班主任力度。积极探索“多校联聘”“一校长多校区”“乡村校长联盟”等机制，深入推进校长职级制改革，建立乡村校（园）长后备人才制度，加快乡村校（园）长职业成长。

16. 拓展多元发展空间。乡村教师是乡村人才的重要来源，要加大从优秀乡村教师中培养选拔乡村振兴人才的力度。实施好“农村学校教育硕士师资培养计划”，扩大培养院校范围，让更多符合条件的乡村教师有学习深造的机会。实施教育系统“鹊桥工程”，对两地分居的乡村教师，由人力资源社会保障、教育部门联合实施，通过在省域内跨区域协商对调等交流方式，解决两地分居问题。

七、提高地位待遇，让乡村教师享有应有的社会声望

17. 提高社会地位。开展多种形式的乡村教师服务慰问活动。建立乡镇党委和政府组织、村委会和乡村学校等参加的联席会议制度，重点研究和解决乡村教师队伍建设的困难和问题。研究涉及中小学重大事项时，应吸收教师代表参加，听取教师意见。为更多优秀乡村教师参与乡村治理、推动乡村振兴提供多种渠道。

18. 提高生活待遇。完善乡村教师待遇保障机制，确保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。完善绩效工资政策，在核定绩效工资时，对乡村小规模学校、寄宿制学校、民族地区、艰苦边远地区学校给予适当倾斜；支持各地因地制宜调整绩效工资结构，合理确定奖励性绩效工资占比；加大课时量和教学实绩在考核评价和绩效工资分配中的权重，绩效工资分配向班主任、教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准。将符合条件的乡村学校教师纳入当地政府住房保障体系，鼓励各地采取多种形式对符合条件的乡村教师在城镇购买住房给予一定优惠。同时，通过改建、配建和新建等渠道建设好乡村教师周转宿舍。各地按照有关规定使符合条件的乡村教师享受医疗救助等政策。保障基本医疗卫生服务，定期对乡村教师进行身体健康检查，以学区为单位建立心理辅导中心。

19. 完善荣誉制度。国家继续对在乡村学校从教30年以上的教师颁发荣誉证书，各地结合实际给予奖励。在各类人才项目、荣誉表彰、评奖评优中，向乡村教师倾斜。鼓励各地加大育人先进事迹和教学典型经验的宣传推介力度，组织开展集体外出学习交流。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、培训机会和荣誉表彰。

八、关心青年教师工作生活，优化在乡村建功立业的制度和人文环境

20. 促进专业成长。优化乡村青年教师发展环境，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，实施多种形式的乡村青年教师成长项目，加快乡村青年教师成长步伐。健全传帮带机制，充分发挥名师、名校长、骨干教师的示范引领作用，通过结对子、组建学科小组、纳入工作室等方式，主动为青年教师当导师、作榜样，帮助青年教师提高专业发展能力。继续实施乡村优秀青年教师培养奖励计划，提供更多学习机会。

21. 丰富精神文化生活。在保障教育教学的情况下，组织青年教师参加乡村各种文化活动，主动融入当地百姓生活。关心乡村青年教师婚恋问题，发挥工会、共青团、妇联等群众组织的作用，帮助他们幸福成家、美满生活。

九、强化组织领导，确保各项政策措施落到实处

22. 明确责任主体。地方党委和政府是乡村教师队伍建设的责任主体。实行一把手负责制，把乡村教师队伍建设成效列入地方党委教育工作领导小组议事日程和地方政府工作考核指标体系，把解决乡村教师队伍建设问题作为县、乡党委和政府为民办实事的重点考量内容。加强统筹力度，建立教育部门牵头，编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等部门协同机制，形成工作合力。各地要把乡村教师队伍建设纳入对地方政府履行教育职责评价内容，对落实不到位的严肃问责。

23. 加强经费保障。健全以政府投入为主、多渠道筹集经费的投入机制。中央财政继续对中西部地区予以重点支持，地方要切实发挥省级统筹作用，强化县级政府管理主体责任，将乡村教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障。严格经费管理，规范经费使用，提高资金使用效益。

教育部 中央组织部 中央编办

国家发展改革委 财政部 人力资源社会保障部

2020年7月31日