

B 类

同意对外公开

株洲市教育局文件

株教提字〔2025〕13 号

株洲市教育局 关于市政协十届四次会议第 2104045 号提案的 答 复

黄芳委员：

您提出的《关于强化乡村小规模学校全科教师队伍建设的建议》收悉，感谢您对教育工作的关心和支持，经研究，现答复如下：

一、基本情况

目前我市共有乡村小规模学校 96 所，在校学生 5616 人，教职工 829 人。每校平均 58.5 名学生，教职工 8.5 人，普遍存在一名教师教多个学科的现象。加强全科教师培养培训显得尤为迫

切而重要。

二、主要工作情况

(一) 定向培养。近年来,根据县市区农村小学教师的补充需要,我市深入实施公费定向培养计划。近五年,共培养小学教育专业公费定向师范生 279 名,其中本科层次 184 名,专科层次 95 名,分别由省内 9 所开设小学教育专业的高等院校承担培养任务,为农村片小、村小、教学点培养了大量能胜任教学需要的全科型、“打通关”的本、专科层次小学教师。

(二) 编制配备。2025 年 4 月,我市正式出台了《株洲市关于深化乡村教师队伍建设的通知》(株教小组通〔2025〕2 号),明确要创新和规范乡村教师编制配备,落实城乡统一的中小学教
职工编制标准,盘活事业编制存量,优化编制结构,向教师队伍倾斜,加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度,编制向乡村小规模学校倾斜。

(三) 职称倾斜。2020 年 9 月,省职改办出台了《关于建立湖南省基层中小学教师职称制度的实施意见(试行)》(湘职改办〔2020〕13 号),我市认真贯彻落实基层中小学岗位乡村教师职称制度和资深乡村教师职称制度,吸引了一批优秀教师到乡村中小学校任教和引导教师扎根乡村中小学校长期从教。近三年,我市共有 45 名和 531 名乡村教师分别获评基层中小学教师系列高级职称和资深乡村教师高级职称。

(四) 落实待遇。我市于 2020 年起设置乡村教师岗位津贴,

炎陵县、茶陵县每月 500-1400 元，其他非贫困县（市、区）每月 400-1000 元。目前，所有县市区均实施了乡村教师生活补助，2024 年，我市乡村教师生活补助共发放 10798 人，发放金额 3657.35 万元。此外，明确要求在核定学校绩效工资总量时，对乡村小规模学校、寄宿制学校、艰苦边远地区学校给予适当倾斜，确保乡村教师工资明显高于城区（县城）教师，形成“越往基层，越是艰苦，待遇越高”的激励机制。

（五）开展培训。近年来，我市共组织乡村小学教师参加省培、市培项目全科骨干教师培训共 2 次，共 13 余人，不断提升小学全学科骨干教师的专业能力，促进教师将新课程理念融入教育教学实践，提升跨学科教学能力。

三、下一步工作措施

当前，出生率下降叠加城镇化进程加快，导致乡村学校学生人数不断减少。全科教师作为乡村教育的关键力量，其队伍建设质量直接关系到教育公平和乡村孩子的未来发展。您提出的五个方面建议，我们完全赞同，并将在今后的工作中认真吸收采纳，着力从以下五个方面推动解决：

（一）加快谋划发展，探索机制建设。受出生人口变化的影响，我市中小学“乡村空、城镇挤”现象进一步凸显，教师资源总体呈现农村富余、城区不足，幼儿教师小学教师富余、初中高中教师不足态势，同时普遍存在学科结构性缺员及临时性缺员情况。为积极应对这些新挑战新变化新问题，我局将一体化谋划中

小学教师队伍精准培养与优化配置，特别是针对乡村小规模学校全科教师队伍建设的实际需求，重点探索小学全科教师队伍建设机制，大力培养一批热爱小学教育事业、知识广博、能力全面，能够胜任小学多学科教育教学需要的小学教师，确保中小学教师队伍持续健康发展。

（二）完善选拔机制，严把准入关口。建立科学的选拔机制是保证教师入口关的关键。我们支持并鼓励县级教育行政部门结合实际，探索建立更加符合小规模学校实际的全科教师选拔标准和完善的聘用程序，注重考察教师的综合素质、跨学科教学潜力和扎根乡村的意愿，确保将真正乐教、适教、善教的优秀人才选拔到全科教师岗位上来。

（三）创新培训方式，提升专业素养。我局将持续聚焦乡村教师，特别是小规模学校全科教师的专业发展需求，每年度按照“分步骤、按计划、分类别”、线下线上相结合的方式，重点围绕学科知识融合、个性化辅导、现代教育技术应用、学生心理健康辅导、家校沟通等方面设计课程，提升培训的实效性。同时，采取集中培训、送教下乡、工作坊、线上研修、校本研修等多种形式，增强培训的实效性和灵活性。鼓励建立城乡学校共同体，通过结对帮扶、跟岗学习等方式提升全科教师实践能力。

（四）健全管理激励，激发内生动力。督促各市县区足额落实各项乡村教师生活补助政策。深化评价改革，建立健全符合小规模学校和全科教师岗位特点的考核评价办法，突出育人导向、

实践能力和群众满意度，考核结果与绩效分配、职称评聘、评优评先等紧密挂钩，形成“优绩优酬”的激励导向。学校可根据实际情况在绩效工资总量内，设立全科教师岗位绩效等奖励性绩效工资项目，进一步调动全科教师工资积极性。拓宽发展空间，在职称评审、岗位晋升等方面向长期坚守、业绩突出的乡村全科教师倾斜。

（五）优化工作环境，增强职业吸引力。改善硬件条件，持续加大投入，保障小规模学校的基本教学和生活设施。营造软性环境，加强对教师的人文关怀，定期组织慰问活动，建立健全教师心理健康支持与服务体系，关注教师的家庭生活和情感需求，解决教师的后顾之忧，增强职业认同感和归属感。大力宣传优秀乡村全科教师典型，提升其职业荣誉感和社会认可度。

乡村小规模学校全科教师队伍建设是一项长期而艰巨的任务，下一步，我局将全力落实落细《株洲市关于深化乡村教师队伍建设的通知》等文件精神，不断完善培养体系、健全管理机制、强化保障支撑，打造一支“下得去、留得住、教得好”的高素质全科教师队伍，让乡村孩子享受到更加公平、优质的教育，再次感谢您对株洲教育工作的关心和支持。

承办负责人：李易常

承 办 人：刘萑苇

联 系 方 式：22663736



株洲市教育局办公室

2025年9月11日印
