

山东乡村教师界定范围 乡村教师支持计划实施方案(大全5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

山东乡村教师界定范围篇一

根据《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)、《山东省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)和《山东省办公厅关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》(鲁政办字〔2016〕56号)要求，为加强我市乡村教师(指农村中小学教师，下同)队伍建设，办好人民满意的教育，制定本实施方案。

把发展乡村教育和加强乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位，深入实施“乡村教师提升工程”，着力构建可持续发展的长效机制，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，为我市率先实现教育现代化提供强有力的师资保障。

——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。

——优化配置，提升质量。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，形成城乡校长教师交流轮岗、均衡师资配置的良性机制。加强培养培训，提升乡村教师专业化水平。

——提高待遇，激发活力。积极推进教师管理制度改革，着

力改善乡村教师工作生活条件，提高乡村教师地位待遇，逐步形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，增强乡村教师职业吸引力，激发乡村教师队伍活力。

——县域统筹，联动实施。强化县域统筹功能，将加强乡村教师队伍建设与“县管校聘”管理改革、校长教师交流轮岗、完善学校治理结构、改革教师评价制度、改进绩效工资分配办法等工作协同配套、联合推进。

(一) 提升乡村教师思想政治素质和师德水平。

1. 加强乡村学校党建工作。强化乡村学校党组织和党员队伍建设，充分发挥基层党组织政治核心作用。开展乡村学校党组织书记轮训工作，不断提升党组织书记的理论水平和工作能力。大力实施乡村教师队伍“双培”工程，加大在乡村骨干教师中发展党员的力度。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，提高乡村教师的思想政治素质，建设一支优秀党员教师队伍。

2. 完善师德建设长效机制。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岗前培训、准入、在职培训和管理全过程。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。不断完善师德考核机制，突出师德考核结果的运用，在教师职务评审、岗位聘用、评优奖励时，实行师德一票否决。完善教师专业成长档案，记录教师师德成长的全过程，不断激励广大教师自觉加强师德修养。

(二) 优化乡村教师资源配置。

1. 规范教职工编制管理。积极推进中小学教师“县管校聘”管理制度改革，强化区县教育行政部门对教师资源的统筹配置和管理功能，加强区县域内教师调配力度，适当向乡村学校倾斜。区县机构编制部门会同教育、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。达不到标准班额的农村学校、教学点，小学按照年级(教学班)配备2.4名、初中按照年级(教学班)配备3.7名教职工的标准核定编制。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短缺学科教师。中小学有空编的区县，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县，可在辖区事业单位总量内调剂部分事业编制用于补充中小学教师，辖区内难以调剂的，可在市事业编制总量内调剂解决。中小学满编的区县，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、乡镇教育管理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。对现占用教师编制的乡镇教育管理人员，应当于xxx6年年底完成调整分流。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. 配齐配足乡村教师。自xxx6年起，各区县新招聘教师应优先满足乡村学校需求，原则上到城区学校顶岗实习1-2年后返回乡村学校任教。按照事业单位公开招聘有关规定，可以区县为单位组织公开招聘，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，并向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。改革完善教师招聘工作，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。为确保新学年正常开学秩序，招聘工作应于每年6月底前完成。鼓励具备条件的区县探索采取先面试后笔试的方式招聘教师。按照全省统一部署□xxx6年起启动乡村学校短缺学科教师补充计划，

力争用2年时间补齐乡村学校短缺学科教师。开展大学生乡村学校支教，由同级财政按每人每月400元标准发放生活补贴。继续做好“三支一扶”支教工作。

3. 全面推进城乡校长教师交流轮岗。严格落实省、市关于中小学校长教师交流轮岗的有关规定，加大城乡学校教师交流力度，每年组织不少于10%的专任教师参与城乡学校交流轮岗。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。可根据教师居住地与执教的农村学校距离，由学校适当给予交通补助，纳入绩效工作总量，具体办法和标准由区县制定。在集中帮扶高青县教育工作的基础上，从2016年起组织实施帮扶文昌湖旅游度假区和淄博经济开发区教育计划。乡村学校校长岗位空出后，一律在区县范围内通过竞争上岗、组织选派等方式选拔，鼓励城镇学校校长、副校长到乡村学校任职，力争用3年左右时间完成乡村学校校长轮换。积极推行乡镇(或学区、教育集团、教育联盟、城乡发展共同体等)内音乐、体育、美术、信息技术、英语等乡村学校短缺学科教师走教，实现优质师资共享，并由乡镇统筹协调相关学校给予一定补助，所需费用纳入财政预算。继续将农村学校、薄弱学校任教1年以上工作经历作为评聘高级教师、正高级教师和评选特级教师的必备条件。我市现有正高级教师、省市特级教师和市级名师、教学能手、学科带头人(男55，女50周岁以下)，凡没有农村学校和薄弱学校任教经历的，5年内由市及区县两级教育行政部门分批组织到农村学校和薄弱学校任教1-3年。鼓励支持身体健康、近期退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，其中义务教育学段由省财政安排资金予以保障，其他学段由同级财政安排资金予以补助。参与交流轮岗人员在年度考核时由区县教育部门单独组织，不占用派出和派入学校的考核优秀指标。

(三) 激发乡村教师队伍活力。

1. 依法保障教师工资待遇。积极推进区县义务教育学校绩效工资改革，研究落实绩效工资总量向乡村教师倾斜政策。加

大财政保障力度，确保乡村义务教育学校绩效工资足额发放。及时足额发放乡村教师工资，确保乡镇工作人员津贴补贴政策落实到位。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，有条件的区县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。鼓励有条件的区县通过社会捐赠等渠道建立县级教师重大疾病救助资金。

2. 逐步改善乡村教师居住条件。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。区县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。各区县要启动乡村教师周转宿舍建设工程，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，通过3—5年努力，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。区县政府可通过在学校或乡镇驻地购买、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，在乡镇政府或学区驻地建设，山区及偏远学校也可在校内建设。有条件的区县可安排教师通勤班车。

3. 完善职称评聘办法。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。区县教育行政部门在分配专业技术中高级岗位时要向农村学校、薄弱学校倾斜。自xxx5年起，乡村学校中高级岗位设置比例在规定比例上限基础上上浮1-2个百分点，中级职称评审时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。对于具有资格未聘教

师，可采取“退二聘一”的办法逐步解决。

4. 建立完善乡村教师激励机制。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。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。充分发挥新闻媒体作用，宣传乡村教师典型，自xxx6年起，组织新闻媒体开展“最美乡村教师”评选活动。在推报教育系统先进集体和先进个人等方面向乡村学校倾斜。在参加推荐省级及以上名师、名校长、特级教师、骨干教师选拔时，乡村教师实行计划单列。

5. 实施乡村学校特级岗位计划。以农村义务教育乡镇(或学区)为单位，每个乡镇(或学区)设立1个特级教师岗位，实行任期制。面向区县内中小学教师公开竞聘，聘期内享受特级教师补贴待遇。期满未能续聘、调离农村乡镇(或学区)一线教学岗位或到达退休年龄的，不再享受相关待遇。鼓励符合条件的优秀教师竞聘上岗。用5年左右时间，为每个乡镇(或学区)配备1个特级教师岗位。农村学校特级教师岗位聘用教师纳入省、市两级教师培训计划。

(四) 促进乡村教师专业发展。

1. 创新教师培训模式。市加大中小学师资培训对乡村教师倾斜力度，各区县要统筹安排资金，支持乡村教师培训。选拔部分乡村教师参加“国培、省培”项目，重点加强乡村学校音乐、体育、美术、英语、科学、信息技术、综合实践、心理健康等紧缺薄弱学科教师培训，对学科富余教师进行转学科教学能力培训。自xxx6年开始，实施乡村教师和乡村小学校长市级培训，每年培训校长40人、骨干教师160人。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

2. 实施名师名校长送教下乡计划。积极选派名师参加全省统一组织的名师送教下乡活动。组织齐鲁名校长、淄博名校长(包括建设工程人选)和乡村学校结对，对乡村学校校长进行

“一对一”培训，指导帮助乡村学校发展。定期组织名师送教下乡活动，到乡村学校举办公开课、示范课、专题讲座，开展同课异构等活动，提升乡村教师课程实施水平。组织开展“外教乡村行”活动，鼓励支持外教下乡，不断扩大乡村学校、乡村师生参与范围。

3. 加大乡村学校订单式教研力度。完善市教研员定点联系乡村学校教研制度，全面实施区县教研员帮扶乡村学校制度，积极推动全市网络教研对乡村学校的全覆盖。以乡镇(或学区、教育集团、教育联盟、城乡发展共同体等)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。对乡村学校开展订单式教研活动，突出问题导向，通过听课、访谈、座谈等形式，与一线教师面对面，提供有针对性和实效性的指导与服务，提升乡村教师专业素质。

4. 加快推进乡村学校信息化建设。重点支持乡村学校数字化校园建设，强化技术指导与应用培训。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。xxx7年建成支持乡村学校教学应用的网络课程资源平台。组织中小学信息技术创新与实践类活动，为乡村教师提供广泛参与机会。

(一)明确责任主体。各级政府作为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，认真谋划支持措施，统筹安排推进步骤，有效推动支持工作。教育、编制、人社、财政等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，统筹推进实施方案的贯彻落实。

(二)健全保障机制。区县政府要积极调整财政支出结构，加大乡村教师队伍建设投入力度，着力解决乡村教师队伍建设中最薄弱、最迫切的环节和问题。同时，要加强经费监督管理，提高资金使用效益，切实用好每一笔经费，促进教育资

源均衡配置。

(三)积极宣传引导。各级教育、宣传等部门要广泛宣传乡村教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的感人事迹，营造更加浓厚的尊师重教氛围，努力提高乡村教师社会地位，引导全社会形成关心支持乡村教师和乡村教育的良好风尚。工会、共青团、妇联等群团组织要主动协调帮助乡村青年教师解决好婚恋等现实问题。

(四)严格督导考核。实施乡村教师支持计划情况纳入各级政府工作考核体系。市政府定期开展乡村教师支持计划实施情况专项督查，区县教育督导部门要对本区县乡村教师支持计划实施情况组织开展经常性督导检查。对在乡村教师支持工作中成绩突出的，要及时推广经验做法，对工作不力、政策落实不到位的，要依纪依规严肃问责。

各区县要根据本实施方案研究制定具体实施细则，并于xxx6年7月底前报市教育局备案，同时向全社会公布，接受社会监督。

本实施方案自公布之日起施行，有效期至xxx0年12月31日。

山东乡村教师界定范围篇二

为大力加强乡村教师队伍建设，进一步促进教育均衡发展，让每个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，根据《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015—2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)精神，制定我省乡村教师支持计划实施办法。

一、指导思想

以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，切实把

乡村教师队伍建设摆在优先发展的位置，改革创新乡村教师队伍建设的体制机制，有效补充和稳定乡村教师，不断优化乡村教师队伍结构，提升乡村教师队伍整体素质，提高乡村教师待遇保障水平，建设一支师德高尚、规模适当、结构合理、素质优良、充满活力的乡村教师队伍，为建设教育强省，推进实现教育现代化，打造南方教育高地提供坚强有力的师资保障。

二、工作目标

到2017年，力争使乡村学校优质教师来源得到多渠道扩充，乡村教师数量基本满足需要，乡村教师资源配置得到改善，教育教学能力水平稳步提升，工资福利待遇得到较好保障，乡村教师职业吸引力明显增强，职业认同感显著提高，乡村教师队伍逐步形成“下得去、留得住、教得好”的良好局面。到2020年，努力造就一支数量充足、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍。

三、基本原则

(一)师德为先，以德化人。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，加强乡村教师对中国特色社会主义的思想认同、理论认同和情感认同。重视发挥乡村教师以德化人、言传身教的作用，教育学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党，形成正确的世界观、人生观、价值观，确保乡村教育正确导向。

(二)规模适当，结构合理。合理规划乡村教师队伍规模，集中人财物资源，制定实施优惠倾斜政策，加大工作支持力度，加强乡村地区优质教师资源配置，有效补充乡村学校紧缺学科教师，不断优化乡村教师队伍结构。

(三)提升质量，提高待遇。立足省情，聚焦乡村教师队伍建设最关键领域、最紧迫任务，打出组合拳，多措并举，定向

施策，精准发力，标本兼治，加强培养补充，提升专业素质，提高地位待遇，不断改善乡村教师的工作生活条件。

(四)改革机制，激发活力。坚持问题导向，深化体制机制改革，拓宽乡村教师来源，鼓励有志青年投身乡村教育事业，畅通高校毕业生、城镇教师到乡村学校任教的通道，建立完善“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，健全充满活力的乡村教师使用机制。通过落实乡村教师支持计划，带动建立相关制度，形成可持续发展的长效机制。

(五)统筹规划，分级落实。省整体规划全省乡村教师队伍的发展目标、工作任务和政策措施，各市、县(市、区)及乡村学校相应分别制定本地、本校的目标、任务和具体举措，省、市、县、校共同推进乡村教师队伍建设。省对各地工作在绩效评价的基础上予以鼓励支持。

四、范围对象

乡村教师指我省乡镇(不含县城所在镇街)及乡镇以下的农村中小学(含幼儿园、中等职业学校)在岗教师。

五、主要举措

(一)全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平。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。进一步建立健全乡村教师政治理论学习制度，增强思想政治工作的针对性和实效性，不断提高教师的理论素养和思想政治素质。切实加强乡村教师队伍党建工作，基层党组织要充分发挥政治核心作用，进一步关心教育乡村教师，适度加大发展党员力度。开展多种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入教师职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。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。实行教师师德承诺制度，学校与教师签订聘用合同时，教师应与学校签订师德承诺书。

加强乡村教师诚信体系建设。

(二)拓展乡村教师补充渠道。鼓励各地政府根据当地乡村教育实际，与师范院校合作，采取多种方式定向培养“一专多能”的乡村教师。建立完善聘用优秀人才到乡村学校任教的“绿色通道”，具有硕士研究生以上学历(学位)或中小学一级教师以上专业技术职称的教师可采取考察的方式直接引进。深入实施“高校毕业生到农村从教上岗退费”政策，将乡村公民办中小学(幼儿园、中职学校)统一纳入政策实施范围，重点补充乡村学校体育、音乐、美术、英语、科学、信息技术等紧缺学科教师和农村幼儿园教师。优先将参加“三支一扶”支教工作并经考核合格的毕业生补充到乡村教师队伍。各地新补充教师优先满足乡村义务教育学校紧缺学科需要。支持有条件的地区将基础好、能力强的富余学科教师，通过转岗或全科培训，充实到乡村学校紧缺学科教学一线。鼓励各地采取有效措施，引导退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学。鼓励退役运动员和艺术、体育志愿者到乡村学校支教。

(三)改善乡村教师待遇和工作生活条件。支持各地不断改善乡村学校办学条件，改善乡村教师信息化办公与教学条件，为实现优质教育资源在乡村学校、教学点的全覆盖提供保障。推进实施边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设。将符合条件的乡村教师纳入当地住房保障范围。各地要依法依规落实乡村教师工资待遇政策，纳入基本公共服务均等化方案，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，乡村教师平均工资福利待遇水平应不低于城镇教师平均工资福利待遇水平。省、市进一步加大对县级财政转移支付力度，切实保障提高乡村教师待遇。进一步完善山区和农村边远地区义务教育学校教师岗位津贴制度，突出差别化补助政策，分类分档进行补助，重点向边远山区和艰苦地区倾斜，将农村公办高中阶段学校和幼儿园在编在岗工作人员统筹纳入农村教师岗位津贴实施范围，建立岗位津贴增长机制。实施“乡村园丁关爱工程”，对遭遇重大疾病、自然灾害及其他突发事件的

乡村教师进行救助。推进建立乡村教师定期体检制度。

(四) 建立与教育事业发展相适应的乡村学校教师编制管理制度。建立城乡统一的教职工编制标准，乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小学、教学点编制按照班师比和生师比相结合的方式核定。县级教育部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。通过调剂编制、加强人员配备等方式进一步向村小学、教学点倾斜，重点解决教师全覆盖问题，确保乡村学校开齐国家规定课程和开足课时。鼓励有条件的地区按照教育现代化发展的要求，逐步降低生师比。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘人员，严禁聘用代课人员，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乡村中小学教职工编制。

(五) 职称(职务)评聘向乡村学校教师倾斜。研究完善符合乡村教师特点的教师职称(职务)政策措施，修订中小学校岗位设置标准，新增岗位向乡村教师倾斜。乡村教师评聘职称(职务)时，坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学方法，注重教育教学一线实践经历，发表论文、外语成绩、计算机成绩等不作刚性要求。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。在乡村学校任教3年以上、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘。在乡村学校任教累计满25年且仍在乡村学校任教的教师，聘任专业技术岗位时不受岗位职数的限制。

(六) 优化城乡教师资源配置。全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革的，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。县级教育部门统筹配置教师资源，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，并向乡村教师倾斜。推进落实县域内义务教育学校校长教师定期流动的刚性约束机制，各地要采取定期交流、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，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。县域内重点推动县城学校向乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校向村小学、教学点交流轮岗。

(七)推进乡村教师专业发展。建立完善乡村教师专业发展支持体系，加快推进省级中小学教师发展中心建设，充分利用省级中小学教师发展中心的优质资源，为乡村教师校长专业发展提供支持。支持各地有效整合市、县教师进修学校(教师发展中心)和中小学优质资源，促进乡村教师校长专业发展。各地要切实保障乡村教师专业发展的经费投入，按照规定落实教师继续教育经费并逐步提高标准。要把乡村教师培训纳入当地基本公共服务体系，所需资金列入当地财政预算和各学校年度预算，确保乡村教师培训的时间和质量。推进实施“中小学教师信息技术应用能力提升工程”，全面提升乡村教师信息技术应用能力，充分利用信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足难题。加强乡村学校体育、音乐、美术等紧缺学科教师培训，提高乡村教师多学科教学能力。落实乡村教师、校长每5年一周期360学时全员培训。将师德教育作为乡村教师培训的首要内容，推动师德教育进教材、进课堂、进头脑，贯穿培训全过程。按照乡村教师的实际需求改进培训方式，采取顶岗置换、网络研修、送教下乡、跟岗实践、专家指导、校本研修等多种形式，增强培训的针对性和实效性。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次，对乡村教师攻读教育硕士专业学位给予经费支持。

(八)建立乡村教师荣誉制度。按照国家有关规定对在乡村学校长期从教的教师予以表彰。省对在乡村学校从教20年以上的教师颁发荣誉证书。各地要对在乡村学校从教10年以上的教师给予鼓励。在评选表彰教育系统先进集体和先进个人等方面要向乡村学校和教师倾斜。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。积极引导社会力量建立专项基金，开展奖教支教活动，对优秀乡村教师给予支持和奖励。

六、组织实施

(一)加强组织领导。各地政府是实施乡村教师支持计划的责任主体。要把实施工作列入重要议事日程，细化任务分工，分解工作责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将计划落到实处。教育行政部门要加强对乡村教师队伍建设的统筹管理、规划指导和推进实施。发展改革、财政、机构编制、人力资源社会保障部门要按照职责分工主动履职，切实承担相应责任。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。各地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、挪用、克扣、虚报、冒领等违规行为的发生。省在强师工程专项资金地方奖补项目中，对落实乡村教师支持计划成效明显的市、县予以适当奖励。

(三)加强督导检查。省将乡村教师支持计划实施情况纳入“创强争先”和“强师工程”督导检查范围。各地要将实施乡村教师支持计划情况纳入工作考核指标体系，加强考核和监督。各级教育督导机构会同有关部门，每年对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导，及时通报督导情况并适时公布。对计划实施不到位、成效不明显的，要追究有关负责人的领导责任。市、县、乡镇各级人民政府要制定具体实施办法，把准支持重点，因地制宜提出符合乡镇教育实际的支持政策和有效措施，将国家和省的有关要求进一步明确化、具体化。请各地级以上市和顺德区于2016年3月底前，将本市(区)的实施办法报省教育厅备案，同时向社会公布，接受社会监督。

山东乡村教师界定范围篇三

12月1日，记者从市政府办公室了解到，《莱芜市〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施细则》近日出台，对加强我市乡村教师队伍建设进行了全面部署。

《实施细则》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，为实现全市教育现代化提供坚强有力的师资保障。

高度重视师德校风建设

着力提升乡村教师思想政治素质和师德水平。加强乡村学校党建工作，充分发挥基层党组织政治核心作用，加强对学校教育教学改革的监督保障。高度重视师德校风建设，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。

加大教师调配力度适当向乡村学校倾斜

健全完善乡村教师补充机制。加强和规范教职工编制管理，深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革，加大教师调配力度，适当向乡村学校倾斜。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，以区为单位核定机动编制，全部用于补充乡村学校急需的学科教师。完善教师招聘方式，按照事业单位公开招聘的有关规定，可以区为单位，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，并向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。开展大学生乡村学校支教，弥补乡村教师缺口，从2016年秋季开学起，每学期争取部分高校师范生到乡村学校进行实习支教。

学区教师资源统一调配

完善城乡校长教师交流机制。鼓励城镇学校校长到乡村学校任职，加大城乡学校教师交流力度，优化乡村学校教师资源配置，实行学区教师资源统一调配。鼓励名师名校长到乡村学校任教，从城镇到乡村学校交流轮岗的教师中，特级教师、教学能手和区级以上名师、优秀教师等要占一定比例。

用好省免费师范生培养政策

改革完善乡村教师培养模式，促进乡村教师专业发展。组织各区用好省免费师范生培养政策，积极争取培养名额。加大中小学师资培训对乡村教师倾斜力度，积极支持乡村教师培训。建立城乡学校发展共同体，形成城镇学校与乡村学校手拉手共同发展机制。

适当放宽乡村教师购房贷款条件

提高乡村教师待遇和生活保障水平。依法保障教师工资待遇，及时足额发放乡村教师工资。妥善解决乡村教师住房问题，适当放宽乡村教师购房贷款条件，支持乡村教师使用公积金贷款、低息贷款购买住房。启动乡村教师周转宿舍建设工程，统筹规划建设乡村教师周转宿舍，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。完善乡村教师职称评聘办法，提高中小学高级和中级教师岗位设置比例。

每个学区设立1个特级教师岗位

建立完善乡村教师荣誉制度。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。实施乡村学校特级教师岗位计划，每个学区设立1个特级教师岗位，实行任期制。努力提高乡村教师社会地位，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。

相关解读：

一、出台背景

加快推进教育现代化，薄弱环节和短板在农村教育。大力发展农村教育，帮助农村孩子学习成才，阻止贫困现象代际传递，是扶贫工作的重要举措。发展农村教育，教师是关键，必须把农村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。2015年6月1日，国务院办公厅印发了《乡村教师支持计划(2015—2020年)》(国办发〔2015〕43号)，对加强乡村教师队伍建设进行了全面部署。2015年12月18日，省政府办公厅印发了《山东省〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施办法》(鲁政办发〔2015〕60号)，就加强我省乡村教师队伍建设进行了部署。根据国务院和省政府文件精神，结合我市实际，市教育局组织起草了《莱芜市〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施细则》，并征求了市编办、市财政局和市人社局的意见，以市政府办公室名义印发。

二、主要内容

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，为实现全市教育现代化提供坚强有力的师资保障。主要措施共6项：

1. 着力提升乡村教师思想政治素质和师德水平。加强乡村学校党建工作，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，加强对学校教育教学改革的监督保障。高度重视师德校风建设，深入开展“践行核心价值观、争做四有好老师”活动，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。
2. 健全完善乡村教师补充机制。加强和规范教职工编制管理，深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革，加大教师调配

力度，适当向乡村学校倾斜。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，以区为单位核定机动编制，全部用于补充乡村学校急需的学科教师。完善教师招聘方式，按照事业单位公开招聘的有关规定，可以区为单位，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，并向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。开展大学生乡村学校支教，弥补乡村教师缺口，从2016年秋季开学起，每学期争取部分高校师范生到乡村学校进行实习支教，在省财政困难县(区)支教的，省财政按照每人每月400元的标准发放生活补贴；在其他区实习支教的，市财政按照每人每月400元的标准发放生活补贴。高于每人每月400元的部分，由各区财政纳入预算解决。

3. 完善城乡校长教师交流机制。鼓励城镇学校校长到乡村学校任职，加大城乡学校教师交流力度，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。优化乡村学校教师资源配置，实行学区教师资源统一调配。鼓励名师名校校长到乡村学校任教，从城镇到乡村学校交流轮岗的教师中，特级教师、教学能手和区级以上名师、优秀教师等要占一定比例。

4. 改革完善乡村教师培养模式，促进乡村教师专业发展。省里从今年开始实施师范生定向培养、免费师范生全科教师培养计划，2016年至2018年，全省将按3000人、3000人、4000人分年度安排招生计划，共培养10000人，所需经费由省财政分年度拨付。我市要组织各区用好省免费师范生培养政策，积极争取培养名额。加大中小学师资培训对乡村教师倾斜力度，积极支持乡村教师培训。建立城乡学校发展共同体，形成城镇学校与乡村学校手拉手共同发展机制。

5. 提高乡村教师待遇和生活保障水平。依法保障教师工资待遇，及时足额发放乡村教师工资，全面落实乡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。妥善解决乡村教师住房问题，逐步提高乡村教师住房公积金缴存比例，适当放

宽乡村教师购房贷款条件，支持乡村教师使用公积金贷款、低息贷款购买住房。启动乡村教师周转宿舍建设工程，统筹规划建设乡村教师周转宿舍，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。完善乡村教师职称评聘办法，提高中小学高级和中级教师岗位设置比例，在现有标准基础上，中学高级和中级岗位比例设置上限分别提高5个百分点，小学高级和中级岗位比例设置上限分别提高7个百分点。从2016年起，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2个百分点。

6. 建立完善乡村教师荣誉制度。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。实施乡村学校特级教师岗位计划，每个学区设立1个特级教师岗位，实行任期制。努力提高乡村教师社会地位，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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

山东乡村教师界定范围篇四

长沙市教育局推出长沙市《乡村教师支持计划(-)》实施细则。

乡村教师为长沙市行政区域范围内的农村地区中小学(包括职业高中、普通高中、初中、小学、幼儿园)教师。

力争到2020,使全市乡村学校教师来源保障有力,“县管校聘”管理体制基本建立,教师资源配置改善,教师队伍素质稳步提升,教师待遇明显提升,逐步建立“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的激励机制;到2025,使全市乡村学校优秀教师得到多渠道补充,乡村教师资源配置得到显著改善,教师队伍整体结构合理,教育教学能力水平稳步提升,教师待遇依法得到有力保障,职业吸引力明显增强,逐步形成“下得去、留得住、教得好”的良好局面,为建设教育强市、实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

七大亮点包括:

1. 全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平,加强乡村教师师德建设。

2. 教师“县管校聘”管理体制基本建立。有效拓展乡村教师补充渠道,依法加强新进教师招聘管理,新招聘毕业生教师原则上要到乡村学校工作五年;大力加强公费定向师范生培养,一般应使用定向到乡镇的计划;对到乡村任教的大学生实行学费补偿和国家助学贷款代偿政策;鼓励城镇退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学;优化乡村教师队伍结构,逐步实现男女教师比例相对均衡。

3. 全面提升乡村教师能力素质。进一步完善乡村教师、校(园)长在职培训;全面提升乡村教师信息技术应用能力;建立乡村校长教师专业发展支持服务体系;加大教师培训经费投入,区、县(市)均须按照不低于所属幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的2%安排培训经费,列入财政预算,乡村学校按不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费。

4. 统一城乡教职工编制标准，对乡村学校编制适当倾斜，通过调剂编制、加强人员配备等方式，进一步向人口稀少的教学点、村小学倾斜，重点解决合格教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。

5. 有序推动城乡教师合理流动。实施县域内教师交流轮岗制度，每学年教师交流的比例应不低于符合交流条件教师总数的10%，其中骨干教师交流应不低于交流总数的20%；推动城区学校教师到乡村学校交流轮岗；强化城市教师支援乡村教育工作制度。

6. 大力提高乡村教师生活待遇。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，确保乡村教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，长沙县、望城区、浏阳市、宁乡县的乡镇及以下学校在职在岗教师，在农村中小学校(教学点)工作期间，经年度考核合格的，按照学校在自然村、村委会所在地、乡镇政府所在地三类情况，分别按每人每月不低于900元、700元、500元的标准发放乡村教师乡镇工作补贴，其校长可在发放标准上提高100-300元；浏阳市、宁乡县所属边远乡镇的学校，其教师每人每月可在发放标准上再提高100元，乡村教师乡镇工作补贴高于省里统一标准的部分暂予保留，待省里统一调整标准时逐步冲抵。所需资金均由区、县(市)财政负担，从201月起，浏阳市、宁乡县所属边远乡镇的学校乡村教师乡镇工作补贴的提高部分由市财政负担；中心城区所属乡村教师的乡镇工作补贴标准，由所在区人民政府根据当地情况自行制定。积极实施乡村教师帮扶计划，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难。

7. 建立乡村教师成长激励机制。全面推进中小学教师职称制度改革，完善乡村教师职务(职称)评聘条件和程序办法，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，并切实向乡村教师倾斜；加大乡村教师奖励力度。

相关阅读：

山东乡村教师界定范围篇五

按照中央、省和市委精准扶贫、精准脱贫战略部署，为提升乡村教育水平，保障每个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，从根本上阻止贫困现象代际传递，确保到2020与全省同步全面建成小康社会，根据《四川政府办公厅关于印发乡村教师支持计划实施办法(2015—2020年)的通知》(川办发〔2015〕107号)，结合我市实际，现就进一步加强全市乡村教师队伍建设，力争到2020年造就一支师德高尚、素质优良、结构合理、甘于奉献的乡村教师队伍提出如下实施细则。

一、大力加强师德师风建设

将师德师风建设摆在首要位置，健全教育、宣传、考评、监督、奖惩机制，全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平。抓师德教育，把社会主义核心价值观教育、法治教育和心理健康教育作为师德教育的重要内容，融入乡村教师职前、职后培训全过程，推动师德教育常态化、制度化；抓师德宣传，发挥评优表彰的示范引领作用，加强对优秀教师和教育工作者的宣传力度，激励、引导乡村教师强师德、扬师表、作贡献；抓师德考评，完善师德师风考评体系，把师德表现作为年度考核、评优评先、专业技术职务晋升的重要参考，严格实行“一票否决”；抓师德监督，健全学生、家长、教师、社会共同参与的师德师风监督约束机制，畅通监督举报渠道，规范乡村教师行为；抓师德责任，落实教育行政主管部门、中小学校主要领导师德师风建设负责制和问责制，把师德师风建设作为考核学校及主管部门工作的一项重要指标；抓组织建设，加强乡村学校基层党组织建设，适度加大在乡村教师中发展党员的力度，从政治上、思想上关心乡村教师的生活与成长，增强归属感。

二、拓展乡村教师补充渠道

各区县要结合乡村教师岗位特点，合理设置招聘条件、优化

招聘方式、提高招聘质量，确保乡村学校开齐开足开好国家规定课程，特别是体育、音乐、美术、科学技术、心理健康等紧缺课程。按照专业对口原则，乡村义务教育学校补充音乐、体育、美术专业教师，可直接考核招聘全日制普通高校大专及以上学历且具有相应教师资格证的人员。继续实施好“特岗计划”，认真做好省级免费师范生定向培养相关工作，重点支持合江县、叙永县、古蔺县补充乡村教师。根据《中共泸州市委关于全力推进扶贫攻坚确保全面建成小康社会的决定》（泸委发〔2015〕9号）精神，与泸州职业技术学院合作，通过普通高考招收录取小学教育专业大专生，为合江县、叙永县和古蔺县免费定向培养乡村小学教师。计划年培养300名，培养300名，培养300名。

寄宿制等学校确因学生管理等工作需要，可通过政府购买服务、按《劳动合同法》招用补足相关人员。各区县要严格编外聘用人员管理，编外人员使用方案需报经县级政府同意后实施。实施好普通高校毕业生乡村学校任教到岗学费奖补机制，对取得教师资格并到乡村学校任教一定期限的高校毕业生，按有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿，鼓励、引导优秀高校毕业生服务乡村教育发展。各区县要采取有效措施鼓励退休特级教师、高级教师、教学名师到乡村学校支教讲学，并给予一定经费补助。

三、提高乡村教师生活待遇

各区县要依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。实施农村教师生活补助政策，合江县、叙永县和古蔺县最低补助标准为每人每月400元，江阳区、龙马潭区、纳溪区和泸县最低补助标准为每人每月200元。所需经费由省、市、县三级财政共同承担，省财政按每人每月220元给予合江县、叙永县和古蔺县定额补助；市财政原则上按每人每月100元给予合江县、叙永县和古蔺县定额补助，按每人每月50元给予江阳区、龙马潭区、纳溪区和泸县定额补助。各区县要严格按照规定发放，并根据教

师工作、生活条件的'艰苦程度等因素，合理分设档次和具体标准，重点向村小和教学点倾斜、向条件艰苦地区倾斜。鼓励有条件的区县通过增加绩效工资总量和发放乡村教师生活补助等方式提高乡村教师待遇。

认真落实乡镇机关事业单位工作人员享受乡镇工作补贴政策，保障乡村教师应享尽享。要根据实际情况，按不低于月人均200元水平确定具体标准，并向条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员倾斜。

加快乡村教师周转宿舍建设，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，统筹予以解决。在现行制度架构内，对符合救助条件的贫困乡村教师家庭给予救助，以解决其实际困难。大力改善村小教师的食宿条件，对于新招入村小的大中专毕业生，由乡镇政府解决居住用房；除中央和省上专项资金建设教师周转房外，各区县政府应结合当地实际，按照省上统一标准，安排专项经费修建村小教师周转房和师生食堂。

要把乡村教师纳入全民预防保健范围，做好对乡村教师的健康管理和服务工作。

四、加强乡村学校教师编制管理

乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。充分考虑村小、教学点、寄宿制学校以及农村边远地区和贫困地区学校的特殊实际，教职工编制配备予以倾斜。实行中小学教职工编制动态管理，县级教育行政主管部门负责在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式挤占、挪用和截留中小学教职工编制，严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期使用临时人员。

五、完善乡村教师职务(职称)评聘办法

中小学教师岗位设置实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，并向乡村教师倾斜。各区县地要进一步完善符合乡村教师工作特点的职务(职称)评聘办法和标准条件，注重师德表现、注重一线经历、注重工作实绩，不作外语成绩要求，不作发表论文的刚性要求。在乡村学校任教3年以上(含城镇学校交流、支教教师)以及由组织选派参加援外、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘教师职务(职称)和专业技术岗位。城镇中小学教师评聘高级教师职务(职称)，应有在乡村学校或薄弱学校任教1年以上的经历。

严格执行《泸州市政府办公室关于进一步加强农村教师队伍建设的意见》规定：在古蔺、叙永两县村小连续工作满以上，在江阳区、龙马潭区、纳溪区、泸县和合江县村小连续工作满15年以上的教师，若本人符合省和市有关教师专业技术水平评价标准条件规定中的一级教师条件，且历年年度考核均为合格及以上等次的二级教师，评聘为一级教师。

六、促进城镇教师向乡村学校流动

全面推进义务教育教师“县管校聘”管理体制改革的，由县级教育行政主管部门根据学校需要统筹实施派遣任教。落实中小学校长教师交流轮岗制度，通过定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、集团化办学、学校联盟、名校办分校、对口支援、名优教师送教、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。凡在城镇中小学校任教满9年的教师，应向乡村和薄弱学校流动。实施好“三区支教”计划，选派城镇学校有经验的管理人员和骨干教师到贫困地区、民族地区、革命老区的乡村学校支教讲学，帮助转变教育理念、更新教育教学手段、提高教育教学质量。

七、提升乡村教师专业水平

发挥“国培计划”和“省培计划”示范引领作用，制定《泸州市乡村教师能力素质提升计划实施方案》(2016-2020)。实施管理者能力提升计划、教师培训者培训计划、紧缺薄弱学科教师培养计划、精准帮扶支教计划等乡村教师素质能力提升培训计划，确保到2020年底前对全市乡村教师校长进行360学时的培训。将师德教育、法治教育等作为培训必修内容，推动师德教育进教材、进课堂、进头脑，贯穿培训全过程。全面提升乡村教师信息技术应用能力，到20前完成每人不少于50学时的信息技术应用能力提升专项培训。健全乡村教师校长专业发展支持服务体系，加强乡村教师培训团队建设，指导区县教育行政部门按照培训者与本地乡村教师比不低于1:30建立区(县)级教师培训团队，推动乡村教师区域研修与校本研修常态化。按照乡村教师的实际需求改进培训方式，采取顶岗置换、送教下乡、网络研修、短期集中、专家指导、校本研修等多种形式，增强培训的针对性和实效性，持续提升乡村教师能力素质。鼓励和支持乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

八、增强乡村教师职业荣誉感

市上将对在乡村学校连续从教20年以上并取得优秀成绩的教师给予鼓励，在优秀教师、优秀教育工作者等评选表彰中，将乡村教师名额单列，予以倾斜。区县政府要分别对长期在乡村学校从教并取得优秀成绩的教师给予鼓励。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对优秀乡村教师给予物质奖励。加大对优秀乡村教师和先进典型的宣传力度，在全社会营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，增强乡村教师的职业荣誉感和吸引力。

九、落实各级政府主体责任

区县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，实行一把手负责制，强化部门分工协作，确保各项工作落到实处、见到实效。要将实施乡村教师支持计划情况纳

入政府工作考核指标体系，加强考核和监督。教育行政部门要加强对乡村教师队伍建设的统筹管理、规划和指导。发展改革、财政、编制、人力资源社会保障部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村队伍建设，把资金和投入用在乡村队伍建设最薄弱、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，全力缩小城乡师资水平差距，促进城乡教育资源均衡配置。市政府教育督导部门要会同有关部门每年对各区县乡村教师支持计划实施情况进行专项督导检查，对实施不到位、成效不明显的予以全市通报，同时约谈并追究相关负责人领导责任。

区县、乡镇政府要制订具体实施细则，因地制宜地提出符合本地乡村教育实际的支持政策和有效措施，将本实施细则进一步明确化、具体化。