

# 最新乡村教师再发展规划(优质10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？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。

## 乡村教师再发展规划篇一

为贯彻落实《秦皇岛市乡村教师支持计划（

年）实施办法》，采取切实有效措施加强我区中小学乡村教师队伍建设，进一步缩小城乡师资水平差距，让每一个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，结合我区实际，特制定本实施办法。

2017

2020

年，努力建成一支师德高尚、素质优良、结构合理、服务乡村的教师队伍，为基本实现教育现代化提供强有力的师资保障。

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，充分发挥以德化人、言传身教的作用。增强乡村教师教书育人的责任感和荣誉感，使广大乡村教师自觉成为爱岗敬业的楷模。合理规划乡村教师队伍建设，加大培养补充力度，做好优质教师资源配置。集中人财物资源，实施优惠倾斜政策，加大支持力度。推进区域教师合作交流，有效解决乡村中小学和幼儿园教师短缺问题，优化乡村教师队伍结构。加强培养培训，提升乡村教

师教育教学能力和基本素质，提高乡村教育质量。聚焦乡村教师队伍建设最关键领域，多措并举，标本兼治，增强乡村教师职业吸引力。不断改善乡村中小学和幼儿园教师工作生活条件，提高乡村教师地位待遇。深化体制机制改革，构建适应乡村教育发展、促进乡村教师成长的培养培训、补充和交流机制，逐步形成

“越往基层、越是艰苦、地位待遇越高”的激励机制。通过实施乡村教师支持计划，带动建立相关制度，形成可持续发展的长效机制。

围绕立德树人根本任务，探索乡村教师思想政治工作的新方法、新途径、新载体。建立健全乡村教师政治理论学习制度，通过组织报告会、座谈会、研讨会、培训班等方式，引导乡村教师自觉践行社会主义核心价值观。创新学习方式和载体，建设信息化学习平台，增强针对性和实效性。加强师德教育，制定师德培训方案，以提高教师职业理想和职业道德水平为重点，开展不少于

50

学时的师德培训。开展“最美乡村教师”、“师德标兵”等系列评选活动，树教师身边的师德榜样。组织乡村学校开展“教师快乐成长”社团活动，提高教师的职业幸福指数。坚持做好师德年度考核工作，建立教师自评、教师互评、领导考评、学生评价、家长评价五位一体的师德考核体系。严格践行教师职业道德规范，在评优评先和职称评聘等方面实行师德一票否决制度。

探索多渠道解决乡村教师不足问题的途径。结合乡村教师岗位特点，优化招聘方式，适度放宽乡村教师准入门槛，对紧缺的专业人员放宽招聘条件。招聘乡村教师，可根据实际情况和工作需要，提高本地户籍生源的招聘岗位比例，对于急需、紧缺岗位，可采取直接选聘的方式选聘人才。其中，紧

缺专业人员的学历条件可放宽到大学专科，一般专业人员的学历条件可放宽到大学本科。落实教育部关于《幼儿园教职工配备标准（暂行）》相关规定，为乡村幼儿园和小学附属幼儿园配备教职工。区级编制部门在编制使用核准的限额内受理乡村教师编内各类增人计划，按照管理权限报批后优先组织实施。

实施优秀退休教师乡村教师支持计划。区教育部门每年可组织聘请城镇学校退休的特级或高级教师，到有需要的乡村学校任教或支教，区财政给予适当经费补助。

乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定。对学校规模较小的村小学、教学点的教职工编制核定要兼顾生师比、班级数、课程设置等因素，确保乡村学校基本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。寄宿制学校按寄宿学生规模合理配备生活指导教师。

进一步完善中小学教职工编制动态管理机制。教育行政部门要根据学校布局、生源情况和教学岗位的需要，在核定的教职工编制总量范围内，及时进行动态调整，并按程序报同级编制部门备案。

区机构编制、人力资源社会保障和教育行政部门要按照专任教师

“退补相当”的原则，及时确定每年乡村学校补充计划。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期聘用代课教师。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和幼儿园教职工编制。探索采用购买服务方式，解决农村教师队伍中的遗留问题。积极探索创新乡村幼儿园用人机制。

深化中小学校后勤服务社会化改革，逐步压缩非教学人员编制。对适合社会力量提供的工勤和教学辅助等服务，探索采

取政府购买服务方式，纳入当地政府购买服务指导目录，所需资金通过合理渠道和方式妥善解决。

落实中小学校长教师交流轮岗制度，发挥城镇学校优秀教师示范带头作用，帮扶乡村教师成长进步。逐步推进教师队伍

“区管校聘”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。采取挂职交流、学区化管理、学校联盟、对口支援等途径和方式，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校合理流动，并逐步实现制度化和常态化。海港区范围内重点推动城区学校教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动乡镇中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。城镇中小学教师晋升高教师职称（职务），应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上的经历。

区财政专项列支农村教育发展资金，根据学校地理位置和教师任职年限为乡村教师发放补贴，重点向偏远地区倾斜，提高乡村教师待遇。继续在教师奖励性绩效工资中建立农村教师津贴，提高乡村教师岗位吸引力，稳定乡村教师队伍。

“励耕计划”和“润雨计划”，探索建立乡村教师救助机制，对大病、特困乡村教师提供援助。建立乡村教师定期体检制度，每年组织一次体检。将乡村教师统一纳入校方责任险办理范围，为教师提供责任保护。对寄宿制学校双岗教师给予岗位补助，所需经费纳入政府年度财政预算。

切实推进我区边远艰苦地区乡村教师周转宿舍建设和教师保障性住房建设。

## 2017

年启动驻操营学区周转宿舍建设，解决乡村教师住宿问题。同时，为确保周转宿舍的公益性和周转性，教育部门不得将周转宿舍用于学生宿舍和教师住宅；将乡村教师住房纳入我区保障性住房建设规划，由区政府统筹规划，在镇政府所在

地修建，并享受中央和省保障性住房优惠政策和资金补助。将符合条件的农村义务教育阶段学校教师纳入住房保障范畴，同等条件下优先轮候，优先分配。

提高乡村中小学校中高级职称岗位设置比例，在规定的比例上限内上浮

2

个百分点。放宽乡村教师职称评审条件。乡村中小学教师任职初级资格满

10

年的，可不受单位专业技术岗位设置结构比例限制申报中级资格。取得镇中心校级别优质课或专业（业务）奖励即可申报中级专业技术资格，对论文不做要求，提交教案即可。在中、初级资格评审时，评审淘汰率单独掌握，并适当降低。

5

年的，可不受相应级别上一级岗位设置结构比例限制，聘用至上一级岗位。由我区城镇学校通过刚性交流或从外地通过公开招聘进入我区乡村偏远学校的教师，所取得专业技术资格未予聘用的，可不受岗位设置结构比例限制，聘用至相应级别最低一级岗位，所取得专业技术资格已经聘用的，按照乡村学校同年取得资格人员聘用的最高等级进行聘用。

科学实施对乡村教师的管理和考核，国家对在乡村学校从教

30

年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书，市、区分别对在乡村学校从教

20

年以上、

10

以上的教师颁发荣誉证书予以鼓励。

加大对乡村教师的奖励力度。区政府对在职乡村学校从教

15

10

人，每人奖励

5000

元。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。在各级各类表彰、奖励工作中，向乡村教师倾斜。

建立乡村教师培训制度，并将其纳入基本公共服务体系予以保障。将教师校长培训经费纳入财政预算，严格按照乡村中小学年度公用经费预算总额的

5%

安排培训经费。建立以财政拨款为主的保障机制，确保实现中小学教师五年一周期

360

学时的全员免费培训。

1:30

+

2020

年，选拔培养区级乡村骨干教师

50

名，培养学科名师

10

名。加大乡村学校校长培养培训力度，组织城区校长到乡村学校挂职、乡村学校校长到城区学校挂职、乡村学校校长影子培训等活动。开展名校长工作室和校长沙龙活动，吸收所有乡村学校校园长参与，采取政策指导、专家引领、交流分享等措施，提高乡村中小学校长能力素质。

加强组织领导，定期研究解决乡村教师队伍建设中的重大问题，建立一把手负总责和领导干部分片包干、定点联系乡村学校制度。认真分解任务，细化分工，将责任落实到具体部门和单位，确保各项工作落到实处。教育行政部门负责乡村教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，发展改革、财政、机构编制、人力资源和社会保障、城乡建设、卫计等部门要按照职责分工积极配合，主动履职，根据工作需要提供政策支持。切实加大财政投入，大力支持乡村教师队伍建设，财政教育经费要优先用于解决乡村教师队伍建设中最薄弱、最迫切的问题。区财政要加大资金统筹力度，对全区乡村教师支持计划的实施给予支持，确保各项乡村教师支持计划政策落实到位。鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。区政府有关部门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、克扣、虚报、

冒领等违法违规行为，充分发挥资金使用效益。坚持正确的舆论导向，通过多种形式广泛宣传乡村教师支持计划的重大意义。要把支持政策讲透彻，把工作要求讲具体，增进广大乡村教师和社会各界对我区乡村教师支持计划实施办法的理解、认同和支持。要大力宣传乡村教师坚守岗位、默默奉献的先进事迹，在全社会营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。区政府教育督导部门要定期会同有关部门对乡村教师队伍建设工作开展专项督导，及时通报督导情况并适时公布。对积极改革创新、成绩突出的单位和个人，及时推广经验做法并按有关规定进行表彰。对实施不到位、成效不明显的，追究相关负责人的领导责任。

## 乡村教师再发展规划篇二

为贯彻落实《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)、《湖南省政府办公厅关于印发湖南省乡村教师支持计划(2015—2020年)实施办法的通知》(湘政办发〔2015〕114号)文件精神，深化教育领域综合改革，加强乡村教师(包括全市乡、农村镇中心区、村庄学校教师，下同)队伍建设，推进城乡教育相对均衡发展，制定如下实施细则。

一、加强乡村教师队伍建设的主要目标。加强乡村教师队伍建设，必须坚持师德为先、以德化人，规模适当、结构合理，提升质量、提高待遇，改革机制、激发活力的原则，力争到2020年，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，教师资源配置显著改善，教师队伍素质稳步提升，教师待遇依法得到较好保障，乡村教师职业吸引力明显增强，逐步建立“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面；到2020年，努力造就一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为建设教育强市、基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

二、切实加强师德师风建设。采取有效措施，提高乡村教师思想政治素质。引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，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。切实加强乡村中小学校党建工作，规范党组织设置，选优配强党组织书记，配备必要的党务干部，适度加大发展乡村教师党员的力度。开展多种形式的师德教育，将师德教育作为乡村教师培训的首要内容，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、职后培训和管理的全过程，把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据，严格查处师德失范行为，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。

三、大力加强公费定向师范生培养。逐步扩大公费定向师范生培养规模，到2020年，公费定向培养师范毕业生成为我市义务教育阶段乡村教师补充的主渠道。各县市区政府要根据乡村学校教师“退员补员”的实际需要，制订好公费定向师范生中长期需求计划和年度培养计划，报省级教育行政部门统筹组织实施。建立完善与国家免费师范生相衔接，各类型、各学段、各学科教师培养全覆盖的地方公费定向师范生培养体系，确保公费定向师范毕业生到农村学校任教有编有岗。

四、拓展乡村教师补充渠道。高校毕业生取得教师资格并到我市农村中小学和公办幼儿园任教的，按照中央和省有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。采取有效措施鼓励城镇退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，可申请省财政适当支持。扩大贫困地区农村教师特岗计划实施规模，适当提高特岗教师工资性补助标准，采取有效措施，稳定特岗教师队伍。依法加强新进教师招聘管理，县级教育部门根据核定的教师编制总量和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，报市人力资源社会保障部门核准，在有关部门指导和监督下，按照市组织、人力资源社会保障部门制定的办法组织实施。通过调整公费定向师范生招生政

策和教师招聘办法等方式，探索适合乡村教师招聘的可行办法，优化乡村教师队伍结构，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。

五、全面提升乡村教师能力素质。到2020年前，对全体乡村教师、校(园)长进行360学时培训。县市区政府要切实履行实施培训的主体责任。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。加大教师培训经费投入，市、县市区按照不低于幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的1.5%安排培训经费，列入财政预算，并逐步提高；农村学校应按不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费，确保培训工作的实际需要。充分利用高等学校、县级教师发展中心和中小学校优质资源，建立乡村教师校长专业发展支持服务体系。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足的难题，促进信息技术与教育教学深度融合，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。今后一个时期，“国培计划”、“省培计划”重点支持乡村教师与校长培训。积极实施教师素质提升“十百千万”工程，为乡村学校培养一批骨干教师，重点支持乡村教师发展，通过培养培训、送教下乡，网络研修、校本研修等多种方式，整体提高乡村教师素质能力。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。特别要加强乡村学校理化生音体美等师资紧缺学科教师培训。

六、切实提高乡村教师生活待遇。乡镇及以下学校在职在岗教师一律纳入乡镇工作补贴实施范围(特岗教师参照执行)。继续落实罗霄山脉农村教师人才津贴，鼓励其他有条件的县区自行设立乡村教师人才津贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中的农村学校教师补贴和罗霄山脉农村教师人才津贴。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。逐步提高乡村教师班主任津贴，将班主任工作计算工作量，学校在绩效工资分配

中向班主任倾斜。继续实施农村学校教职工周转宿舍建设，将符合条件的农村学校教职工周转宿舍建设统筹纳入当地保障性住房建设范围。关心教师身心健康，落实每年一次对乡村教师进行免费身体健康检查的制度，相关经费按照学校隶属关系由同级财政负担，列入当年财政预算，可申请省级财政适当奖补。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。乡镇以上政府要定期组织开展走访、慰问乡村教师工作，采取有效措施，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难，包括大龄未婚乡村教师婚姻难等问题，重点加大救助特困教师力度。支持市教育基金会建立市、县市区两级联动救助特困教师机制。

七、建立乡村教师成长激励机制。开始，全面推进中小学教师职称制度改革，建立统一的中小学教师职务(职称)系列。完善乡村的教师职务(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。乡村教师评聘职称(职务)时不作外语成绩(外语教师除外)、发表论文的刚性要求，持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工程结业证书的教师，不再重复参加计算机应用水平培训与考试。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，注重教育教学方法创新，注重教育教学一线实践经历。适当调整乡镇及以下学校教师岗位结构比例，中级增加5个百分点，高级增加3个百分点，重点用于解决在乡村学校工作满20年和30年，且目前分别还是初级、中级职称、符合评审条件与标准的乡村学校教师。建立乡村教师荣誉制度和表彰制度。继续实行中小学骨干教师奖励津贴制度，年度考核结果为“称职”及“优秀”等次的特级教师、学科带头人等骨干教师，可享受株洲市骨干教师津贴，骨干教师的选拔、培养向乡村教师倾斜。对在乡村学校从教20年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。积极推荐乡村教师参加“湖南优秀乡村教师奖”评选。县市区对在乡村学校任教10年以上的教师给予鼓励。鼓励和支持市教育基金会等社会力量建立专项基金，开展“最美乡村教师”评选等表彰奖励活动。在评选表彰各级教育系统先进集体和先进

个人、确定特级教师评选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。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。

八、统一城乡教职工编制管理办法。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、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。县级教育部门在机构编制部门核定的编制总额内，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。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1年以上的临聘人员，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用于非教育教学工作。

九、推动城镇优秀教师向乡村学校流动。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。建立实行义务教育学校校长教师定期交流轮岗制度。实行骨干教师均衡配置，引导骨干教师向乡村学校和薄弱学校合理流动。强化城市教师支援乡村教育工作制度，城市中小学教师评聘中级职务应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务应累计有2年以上农村学校工作经历；乡村学校教师评定为特级教师和高级专业技术职务、应服务5年后方可流动。各地可开展定期交流、跨校竞聘、中心校一体化管理、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教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。采取有效措施，保持乡村优秀教师相对稳定。

十、强化各级政府的责任。明确责任主体。县市区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，把实施工作列入重要议事日程，实行一把手负责制，细化任务分工，

分解责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将乡村教师支持计划落到实处。将实施乡村支持计划的情况纳入2016—2020年市政府对县市区政府的绩效评估工作指标体系，加强考核和监督。教育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。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。对在乡村的教师队伍建设工作方面改革创新、积极推进、成绩突出的基层教育部门，有关部门要加强总结、及时推广经验做法并按照国家、省有关规定予以表彰。

加强经费保障。县市区政府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，促进教育资源均衡配置。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、克扣、虚报、冒领等违法违规行为发生。

开展督导检查。市政府教育督导机构要会同有关部门，每年对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导，并建立情况通报与责任追究制度。市政府配合省有关部门组织开展对乡村教师支持计划实施情况的专项督导检查。对实施不到位、成效不明显的，要追究相关负责人的领导责任。

县市区、乡镇政府要按照本细则的要求，尽快制订实施细则，把准支持重点，因地制宜提出符合乡村教育实际的支持政策和有效措施，将本细则的要求进一步明确化、具体化。各县市区于2016年6月27日前，将本地实施细则(两份)报市教育局，并由市教育局统一报省教育厅备案，同时向社会公布，接受社会监督。

# 乡村教师再发展规划篇三

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(-20)的通知》(国办发〔2015〕43号),深化教育领域综合改革,加强乡村教师队伍建设,推进城乡教育相对均衡发展,根据《湖南省乡村教师支持计划(2015-年)实施办法》(湘政办发〔2015〕114号),结合永州实际,制定本实施细则。

## 一、指导思想和目标任务

以贯彻落实国家、省关于加强教师队伍建设的总体部署为前提,以市委市政府教育优先发展战略为指导,以深化体制改革、拓宽乡村教师来源为抓手,以解决当前我市乡村学校(指县城关镇中心区以外的学校)存在的教师队伍资源配置不均、结构不优、补充渠道不畅、整体素质不高等问题为重点,逐步建立起支持乡村教育持续健康发展的管理体制。力争到,使全市乡村学校教师来源得到多渠道保障,“县管校聘”管理体制基本建立,教师资源配置显著改善,队伍整体结构更加合理,整体素质稳步提升,教师待遇依法得到较好保障,乡村教师职业吸引力明显增强,逐步建立“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的激励机制,逐步形成“下得去、留得住、教得好”的良好局面。到2020年,努力造就一支数量足够、结构合理、师德高尚、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,为基本实现教育现代化提供强有力的师资保障。

## 二、主要措施

### (一)加强师德师风建设

1. 开展多种形式的师德师风教育。把教师的职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育、中华传统美德教育作为乡村教师培训的重要内容,融入到职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。健全学习制度,建设信息化学习的平台,

坚持通过报告会、座谈会、研讨会、读书会、培训班等多种方式，增强思想政治工作的针对性和实效性。坚持培育师德典型，每年开展师德师风标兵和道德模范的评选活动，广泛宣传典型事迹，使广大乡村教师学有榜样，赶有目标，增强学习的吸引力、感召力。

2. 严格查处师德失范行为。建立健全宣传、教育、监督、考核与奖惩相结合的师德师风建设长效机制，突出师德师风考核结果运用，将考核结果作为教师聘用、骨干教师、学科带头人、名师名校名校长评选、职务评聘、评优评先、干部任用、绩效工资兑现的重要依据。

3. 强化思想政治教育。采取有效措施，提高乡村教师思想政治素质，把理想信念教育放在师德教育的首位，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装头脑，不断提高理论素养和思想政治素质。切实加强乡村中小学校党建工作，规范党组织设置，选配强党组织书记，配备必要的党务干部。重视从优秀乡村教师中发展党员，适当加大发展党员力度。严格乡村教师党员组织生活管理，充分发挥党员的先锋模范作用。

## (二) 有效拓展乡村教师补充渠道

1. 逐步扩大公费定向师范生培养规模。县区人民政府根据乡村学校教师“退员补员”的实际需要，制订好公费定向师范生中长期需求计划和年度培养计划，报省级教育行政部门统筹组织实施。县区每年公费定向培养计划数，按不低于教师自然减员数的60%安排。从年开始，启动全市农村村片小学校公费定向培养师范毕业生计划，面向当地乡镇学校招收本乡镇户籍初中毕业生进行定向培养，毕业后回生源所在地村片小任教(任教服务期不低于6年)，到2020年，公费定向培养师范毕业生成为我市义务教育阶段乡村教师补充的主渠道。建立完善与国家免费师范生相衔接，各类型、各学段、各学科教师培养全覆盖的地方公费定向师范生培养体系，确保公费

定向师范毕业生到农村学校任教有编有岗。

2. 完善乡村教师公开招聘补充机制。扩大贫困地区农村教师特岗计划实施规模，适时提高特岗教师工资性补助标准，全面落实特岗教师乡村工作各项政策性地方补贴，采取有效措施，稳定特岗教师队伍，鼓励三年服务期满、考核合格的特岗教师继续留在乡村任教。依法加强新进教师招聘管理，县级教育部门根据核定的教师编制总量和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，经县区人社部门初审同意后，报市人力资源和社会保障部门核准，在有关部门指导和同级纪检监察部门的监督下组织实施。通过调整公费定向师范生招生政策和教师招聘办法等方式，优化乡村教师队伍结构，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。

3. 鼓励高校毕业生、优秀教师到乡村任教。高校毕业生取得教师资格并到我市农村中小学和公办幼儿园任教的，按照中央和省有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。鼓励退休的特级教师、高级教师和骨干教师、学科带头人、名师到需要的乡村学校支教讲学，认真落实上级财政有关补助政策，在此基础上，由县区财政给予每月1000元以上的补贴支持。

4. 推进乡村教师培养体系建设。加快道县师范、祁阳师范合并搬迁升格为幼儿师范高等专科学校工作，力争搬迁到新址办学，使其成为全市重要的师范生培养基地和乡村教师培训基地，解决好长期以来困扰我市基础教育发展的小学教师和幼师培养不足的问题。升格后的学校，要明确人才培养目标，改革人才培养模式，强化师范生职业素养和职业技能的培养和训练，积极推进顶岗实习，努力培养“一专多能”型乡村教师，不断提高人才培养质量。市、县区财政将市级公费定向培养计划资金足额纳入一般财政预算，逐步加大对公费定向师范教育经费支持力度，公费定向师范生按省定标准，总额每生每学年达到6000元。定向培养经费由生源所在地县区人民政府承担70%、市人民政府承担30%。

### (三) 切实提高乡村教师生活待遇

1. 保障乡村教师工资待遇。及时足额发放乡村教师工资，逐步提高乡村教师的奖补标准。以乡村教师工资总额(含绩效工资)为计算基础，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，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。参照省继续落实武陵山片区农村教师人才津贴，年扩大到所有国贫县和省贫县乡镇及以下学校的做法，鼓励其他有条件的县区自行设立乡村教师人才津贴。全面落实乡镇工作人员津贴补贴政策，乡镇及以下学校在职在岗教师(含支教教师)一律纳入乡镇工作补贴实施范围(特岗教师参照执行)，发放乡镇工作补贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中农村学校教师补贴和农村教师人才津贴。逐步提高贫困地区和乡村教师生活补助标准，从2016年开始，贫困地区教师(含支教教师)每人每月生活补助要达到1000元以上。根据实际情况，研究实施绩效工资总量向乡村教师倾斜政策。将班主任工作计算工作量，学校在绩效工资分配中向班主任倾斜。逐步提高乡村教师班主任待遇，实行乡村教师班主任补助制度，补助标准每人每月不低于500元。所需经费纳入县区财政预算。

2. 继续实施农村学校教职工周转宿舍建设工程。各县区要进一步加强农村教师周转宿舍建设，将符合条件的农村学校教职工周转宿舍建设统筹纳入县区教育系统棚户区改造计划范围，改善乡村教师居住条件。乡镇规模较大的片区小学，中心小学和初中学校配建适量的教师周转宿舍，并加强管理，保证周转，满足在职教师住校工作需要。

3. 落实乡村教师定期免费体检制度。关心教师身心健康，参照当地公务员标准，每两年公费体检不少于1次(高级职称教师每年1次，其它职称级别的教师，有条件的县区亦可每年组织1次)，所需经费由县区财政负担，列入当年财政预算。

4. 积极实施乡村教师帮扶计划。在现行制度框架内，做好乡

村教师重大疾病救助工作。鼓励企业和社会力量积极为学校捐助资金，用于教师帮扶。乡镇以上人民政府要在春节、教师节等重大节日，定期组织开展走访、慰问乡村教师工作，采取有效措施帮助他们解决工作、生活中的实际困难，重点加大救助特困教师力度。支持市、县区教育基金会建立联动救助特困教师机制。

#### (四)全面提升乡村教师能力素质

到2020年前，对全体乡村教师、校(园)长进行360学时的培训。市、县区人民政府切实履行实施教师培训的主体责任，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培训质量。加大教师培训经费投入，市本级按照不低于学校教职工工资总额(含绩效工资)的1.5%、县区按照不低于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，并逐步提高；农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，确保培训工作的实际需要，强化对乡村校长、乡村教师特别是特困村学校教师的培训。积极争取“国培计划”和“省培计划”，重点支持乡村教师与校长的培训。深入推进“三名工程”，积极实施全省统一的中小学名师名校长培养“十百千万”工程，在未来教育家、青年精英、骨干教师培养等项目实施中重点向乡村教师倾斜。乡村教师学历提升培训，取得学历证书的，可报销一半学费(不含交通费、住宿费)。以“名师工作室”为载体，统筹全市“名师送教”活动，每年全市安排送教到乡、到村小活动不少于200次。建立100个县区级“乡村骨干教师工作室”，通过工作室平台带徒带教、送培送教，提高乡村教师特别是村小和教学点教师的培训实效。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足的难题，促进信息技术与教育教学深度融合。“乡村骨干教师工作室”每年工作经费原则上不低于1万元，由县区财政承担。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。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、跟班学习、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。县区人民政府要重视县区教师发展中心建设，加大经费投入，建立乡村教师校长专业发展支持服务体系，到20，全面建成县区教师发展中心。

### (五) 统一城乡教职工编制管理办法

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、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。通过编制倾斜、加强人员配备等方式，加大对人口稀少的村小学、教学点的支持力度，采取村片小编制单独设定的方式，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。合理配置寄宿制学校专职生活教师。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，并报同级编制、人社和财政部门备案。进一步完善中小学教职工编制动态管理机制，根据学校布局、结构调整、不同学段学生规模变化等情况及时进行调整。乡村教师因病因残确实不能上岗的，可实施提前离岗空出编制(到法定退休年龄再办理正式退休手续)的做法，并及时予以补充。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1年以上的临聘人员，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。

### (六) 建立乡村教师成长激励机制

1. 建立统一的中小学教师职务(职称)系列。根据全省的统一部署，从2016年开始，全面推进以建立统一的中小学教师职务(职称)系列为主要内容的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。乡村教师评聘职称(职务)时不作外语成绩(外语教师除外)、发表论文的刚性要求，持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工程结业证书的教师，不再重复参加计算机应用水平

培训与考试。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，注重教育教学方法创新，注重教育教学一线实践经历。适当调整乡镇及以下学校教师岗位结构比例，中级增加5个百分点，高级增加3个百分点，重点用于解决在乡村学校工作满20年和30年，目前分别还是初级、中级职称、符合评审条件与标准的乡村学校教师。凡在乡村学校任教累计满30年，且仍在乡村学校任教的乡村初级教师，符合晋升中级教师职称(职务)申报条件的，可不受学校申报职数限制参与中级职称(职务)申报评审，评审通过的，可不受学校岗位职数限制予以聘任，享受中级职称(职务)教师待遇(此类教师聘任后仍不占学校岗位职数)。教龄满30年、有高级教师职称资格而未聘任、本人自愿到乡村学校支教3年以上的城镇教师，可不受原学校岗位职数限制予以聘任，享受高级职称待遇(此类教师聘任后仍不占原学校岗位职数)。

2. 加强乡村优秀教师的培养。骨干教师、学科带头人和名师评选向乡村教师倾斜，在全市义务教育阶段市级骨干教师评选中，切块拿出不低于评选总数30%的名额，专门用于乡村中小学市级骨干教师的评选。各县区在义务教育阶段县区级骨干教师评选中，要确定更高的评选比例，专门用于乡村中小学县区级骨干教师的评选。乡村骨干教师、学科带头人和名师实行任期奖励制度和考核制度，年度考核合格的，市级骨干教师奖励5000元/年，学科带头人奖励8000元/年，名师奖励16000元/年。各县区参照市里给予一定奖励。

3. 建立乡村教师荣誉制度和表彰制度。对在乡村学校从教20年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。参照省里在湖南省优秀教师表彰奖励项目中增设“湖南优秀乡村教师奖”，对在乡村任教20年以上的特别优秀教师每两年表彰一次的做法，市里在教师节表彰奖励活动中增设“永州市村小教育成就奖”，对全市村片小(教学点)工作的特别优秀的教师进行表彰奖励。县区政府要加大表彰力度，对在乡村学校任教以上特别优秀的教师给予表彰奖励。积极引导企业、社会团体捐资助教，对长期在乡村学校任教的优秀教师、特岗教师给

予奖励。鼓励和支持教育基金会等社会力量建立专项基金，开展“最可爱乡村教师”评选等表彰奖励活动。在评选表彰各级教育系统先进集体和先进个人、确定特级教师评选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。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。

## (七)有序推动城乡教师合理流动

1. 加快教师队伍管理体制变革。全面推进县区义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制变革，通过改革把教师从“学校人”变为“系统人”，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。通过深化改革使教师校长交流制度化、常态化，从而提高乡村学校教育教学水平，缩小城乡教育差距奠定坚实的基础。

2. 建立并实行义务教育学校校长教师定期交流轮岗制度。实行骨干教师均衡配置，引导骨干教师向乡村学校和薄弱学校合理流动。强化城市教师支援乡村教育工作制度，从2017年起，城区中小学教师评聘中级职务应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务应累计有2年以上农村学校工作经历；乡村学校教师评定为特级教师和高级专业技术职务，应服务5年后方可流动。各地可采取定期交流、跨校竞聘、团队交流、学区(中心校)一体化管理、学校联盟、名校办分校、对口支援、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。县域内以城乡学校之间交流为主，大力推动城镇教师支持农村教育，重点推动县城学校教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。2016年起，县区要全面实施县域内教师、校长交流制度。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%。每次教师交流的工作期限至少为3年，保持乡村优秀教师比例相对稳定。

### 三、组织实施

(一)加强组织领导。本实施细则由市、县两级分级组织实施，市、县人民政府是实施乡村教师支持计划的责任主体。所有农村乡镇参照本实施细则执行。各级政府要严格实行一把手负责制，认真谋划支持办法，统筹安排推进步骤。要着力推动市、县区教育、发改、编制、人社、财政、卫计委、住建、国土、民政、房产等部门加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，切实将乡村教师支持计划实施细则落到实处。

(二)明确责任分工。各级政府要把实施工作列入重要议事日程，细化任务分工，分解落实责任。各级各部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。教育部门要总体谋划和统筹管理、规划、指导乡村教师发展工作，为精准支持提供依据；编制及相关部门要着力支持教育部门推进体制改革，建立和落实“县管校聘”的管理体制，强化编制保障，确保满足教育教学实际需求；财政部门要将乡村教师队伍建设所需经费予以保障，重点支持；发改、住建、国土等部门要协同加快编制教职工周转宿舍规划，着力改善乡村教师工作和生活条件；人社、卫计委、民政等部门要完善并督促落实乡村教师补助、救助政策，切实提高生活待遇，加大对乡村教师倾斜支持力度，改革完善乡村教师职称评聘办法，提高乡村教师职业吸引力；住房保障主管部门要切实落实保障性住房优先政策。

(三)落实经费保障。市、县区人民政府要积极调整财政支出结构，加大投入力度，全面落实各项所需经费，全力支持乡村教师队伍建设。要提高资金使用效益，切实用好每一笔经费，把资金用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，促进当地教育资源均衡配置。要制定严格的监管制度，规范经费使用，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。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

(四)积极宣传引导。各地要加强宣传引导，争取社会各界对

乡村教师支持计划的理解和支持，着力形成良好的工作氛围；要大力宣传广大乡村教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的崇高精神，积极营造全社会关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，努力在全社会形成尊师重教的良好风尚。

(五)严格考核督查。县区人民政府制定实施细则要精准把握支持重点，进一步明确化、具体化，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。各县区要于2016年6月27日前将本地的实施细则报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监督。市人民政府将实施乡村教师支持计划及其实施细则情况纳入2016-2020年对县区人民政府的绩效评估和教育优先考核工作指标体系，加强考核和监督。市委市政府督查室和教育督导部门对各地贯彻落实乡村教师支持政策情况进行专项督导检查，并建立情况通报与责任追究制度。对在乡村教师队伍建设工作方面改革创新、积极推进、成绩突出的，要及时推广经验做法并按照国家有关规定予以表彰；对工作不力、政策落实不到位的，要依纪依规严肃问责，追究相关负责人的领导责任。

## 乡村教师再发展规划篇四

2015

—

2020

年)实施办法》(冀政办发〔

2015

□

30

号)精神,结合我市实际,制定本实施方案。

以

2017

2020

年,努力培育一支师德高尚、素质优良、数量充足、结构合理、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍,为基本实现教育现代化提供强有力的师资保障。

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。坚持满足教育教学需求,确保开齐开足国家规定课程的原则,加强薄弱学科建设、统筹考虑学校地域分布和办学规模,合理规划乡村教师队伍建设,集中人财物资源,实施优惠倾斜政策,加大乡村教师培养补充力度,推进县域教师校长交流,加强乡村地区优质教师资源配置,有效解决乡村教师短缺问题,优化乡村教师队伍结构。立足市情,聚焦乡村教师队伍建设最关键领域、最紧迫任务,多措并举、定向施策、精准发力、标本兼治;加强培养培训,提升乡村教师教育教学能力和基本素质,提高乡村教师地位待遇,不断改善乡村教师的工作生活条件,增强乡村教师职业吸引力。坚持问题导向,深化体制机制改革,构建适应乡村教育发展的乡村教师补充机制、使用机制、交流机制和促进乡村教师成长的培养培训机制,逐步形成

“越往基层、越是艰苦,地位待遇越高”的激励机制。通过实施乡村教师支持计划,带动建立相关制度,形成可持续发展的长效机制。

学时师德教育全员培训。坚持报告会、座谈会、研讨会、培训班、读书班等行之有效的学习方式，建设信息化学习平台，增强政治理论学习的吸引力感染力。努力探索乡村教师思想政治工作的新方法、新途径、新载体，保证政治理论学习的经常性、规范性、针对性、创新性。加强乡村教师队伍党建工作，重视从优秀乡村教师中发展党员，加强教师党员日常管理，严格党内组织生活，充分发挥乡村教师党员的先锋模范作用。

完善师德建设长效机制，培树师德典型，开展丰富多彩的师德建设活动，使广大教师学有榜样，赶有标兵，培养高尚师德。不断完善师德考核机制，探索过程性考评与年终考核相结合的师德考核办法，突出师德考核结果的运用，将师德考核结果与教师的晋职、晋级、评优、评模相挂钩。完善教师师德档案，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。

## 实施

“省级监督指导，市、县组织招聘”的乡村教师公开招聘补充机制，规范招聘条件和程序，加强聘后教师管理，着力破解结构性矛盾，优先补充音体美等紧缺学科教师，为乡村学校持续输送优秀人才，新招聘毕业生由县级教育部门优先安排到乡村中小学任教。根据国家、省有关政策，县级政府结合实际需求，积极争取“特岗教师计划”招聘名额，特岗教师全部安排到乡村学校任教。实施特岗计划的县，要采取切实措施确保三年服务期满，考核合格且愿意留任的特岗教师全部入编，落实工作岗位，做好人事、工资关系等接转工作。建立健全高等学校毕业生学费和国家助学贷款代偿制度，对到贫困地区乡村学校任教的全日制高等学校毕业生，予以学费和国家助学贷款代偿。

创新教师培养体系。坚持

“按需设岗、按岗培养、双向选择、定岗服务”的原则，改革师范院校教师培养模式，构建专业化的教师培养机构，推动高等院校教师教育学院的建设与发展，积极推动保定学院建立教师教育学院。探索卓越中小学教师培养途径，初步建成政府统筹培养需求、高校实施教育工作、中小学校参与实习的教师培养机制。实施小学全科教师免费培养计划。

2020

年前，启动市级小学全科教师免费培养试点工作；强化县级政府在小学全科教师培养工作中的主体责任，做好培养计划申报、安置和使用工作。

实施优秀退休教师乡村支教讲学计划，每年选聘一定数量的城镇退休特级教师、高级教师到乡村学校任教，开展帮扶，认真落实中央财政和省级财政有关补助政策。

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、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。通过编制倾斜、加强人员配备等方式加大对人口稀少的教学点、村小学的支持力度，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。寄宿制学校应合理配置专职生活教师。

“退补相当”的原则，及时拟定每年乡村学校教师补充计划并报市人社部门核准后实施，确保基础教育发展需要和素质教育全面实施。探索采用购买服务方式，解决农村教师队伍中的遗留问题。按省有关要求，结合县（市、区）、开发区实际，探索创新乡村幼儿园用人机制。

深化中小学校后勤服务社会化改革，逐步压缩非教学人员编制。对适合社会力量提供的工勤和教学辅助等服务，探索采

取政府购买服务方式，纳入当地政府购买服务指导目录，所需资金通过合理渠道和方式妥善解决。

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乡村中小学教职工编制。对违反编制管理规定的单位和责任人，依法依规严肃处理。

加强县域内义务教育教师的统筹管理，在试点基础上推进

“县管校聘”管理改革，为教师交流轮岗提供制度保障。

2014

□

24

15%

2017

年各县（市、区）、开发区要全面实施县域内教师校长交流工作；到

2020

年实现县域内教师校长交流的制度化、常态化。

各地还要结合本地实际，探索通过定期交流、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方式，提高乡村教育教学水平，缩小城乡教育资源差距。

# 河北省乡镇机关事业单位工作人员实行乡镇工作补贴实施办法

的通知》（冀人社发〔

2015

〕

34

2014

〕

37

号）执行，省定补助标准由省级财政负担。其他县（市、区）、开发区可参照实施意见，积极谋划乡村教师生活补助政策，结合本地实际确定补助标准，所需资金由同级财政负担。省、市财政对连片特困地区以外的贫困县给予适当奖补。县（市、区）、开发区要制定出台具体发放实施方案，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助，重点向村小学和教学点倾斜。

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，并逐步提高。依法为教师缴纳住房公积金和社会保险费，县域内统一缴费及补助标准。

积极实施乡村教师帮扶计划

,

市、县财政设立专项资金，对因遭遇突发事故或突患重大疾病，造成家庭生活特别困难的乡村教师进行救助帮扶。鼓励企业和社会力量积极为学校捐助资金，用于教师帮扶。各县（市、区）、开发区要切实推进乡村教师定期体检工作，每年组织乡村教师进行一次体检。各地医疗机构要加强与教育部门合作，积极制定适合乡村教师需求的体检方案，加强对体检教师的跟踪指导，保证体检质量。

加快边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设。争取上级财政支持，力争到

2020

年，再帮助

1500

名乡村教师解决周转宿舍问题。各县（市、区）政府、开发区管委会要统筹规划，将乡村学校教师住房纳入保障性住房建设规划，在乡（镇）政府或边远山区中心校所在地修建，并享受上级保障性住房优惠政策和资金补助。将符合条件的农村义务教育阶段学校教师纳入住房保障范畴，同等条件下优先轮候、优先分配。

,

1-2

个百分点；对于办学规模较小的山区村小、教学点在核定岗位数量基础上，上调

1-2

25

年且仍在乡村学校任教的，可不受岗位职数限制，直接聘用到相应岗位。城镇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。

15

年以上的在职农村教师和教育工作者。县（市、区）政府、开发区管委会要逐步加大支持力度，并积极鼓励引导企业、社会团体、非政府组织和有关国际组织捐资助学，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予奖励，并适时提高奖励标准。

国家、省分别对在乡村学校从教

30

年以上、

20

年以上的教师颁发荣誉证书，县（市、区）、开发区对在乡村学校从教

10

年以上的教师颁发荣誉证书予以鼓励。各地举办的各类评优评先，要切实向乡村教师倾斜。

省政府将乡村教师培训纳入教育法制建设范围，并将其纳入基本公共服务体系。市财政自

2016

年起，每年至少安排

400

5%

安排教师培训经费。

建立以财政拨款为主的保障机制，保证中小学教师五年一周期

360

360

2020

年全部完成实质整合。

“

5235

”工程，即：到

2020

年，全市培养

500

名省级骨干教师和学科名师，选拔培养

2000

名市级骨干教师和学科名师，建成

30

个省级名师工作室，

50

个市级名师工作室，每个县（市、区）、开发区要建立

1

□

2

个省级名师工作室、

2

个以上市级名师工作室，市直属学校要根据学校名师队伍情况相应建立名师工作室，重点发挥对乡村教师示范带动作用。鼓励各地建立县级名师工作室。积极鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。积极争取“国培计划”和“省培计划”财政经费集中支持乡村教师校长培训。

本实施方案由市、县、乡三级分级组织实施。各县（市、区）政府、开发区管委会要严格实行一把手负责制，认真谋划支持办法，统筹安排推进步骤，有效推动支持工作。各级教育、发改、财政、编制、人社、住建、卫生计生、民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。教育部门要总体谋划和部署乡村教师发展工作，为精准支持提供依据；编制部门要加强乡村学校编制管理，确保乡村中小学教职工编制满足教育教学实际需求；发改、教育部门要加快编制周转宿舍规划，进一步改善乡村教师工作和生活条件；人社、财政部门要完善并督促落实乡

村教师补助政策，着力提高乡村教师待遇；人社、教育部门要进一步完善落实乡村教师职称评聘改革办法，加大对乡村教师倾斜支持力度；卫生计生、教育部门要制定乡村教师体检和就医工作方案，积极服务乡村教师健康需求；住房保障主管部门要切实落实保障性住房优先政策；财政、民政部门要做好困难教师救助帮扶工作。 市级财政将加大资金统筹力度，重点支持贫困地区乡村教师队伍建设。各县

(

市、区

)

、开发区要积极调整财政支出结构，把乡村教师队伍建设作为重点保障领域之一，将所需经费纳入公共财政保障范围，形成稳定投入机制，确保各项乡村教师支持政策落实到位。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、克扣、虚报、冒领等违法违规行为，充分发挥资金使用效益。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

各地要加强宣传引导，争取广大教师和社会各界对乡村教师支持计划的理解和支持，着力形成良好的工作氛围；要大力宣传广大乡村教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的崇高精神，积极营造全社会关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，努力在全社会形成尊师重教的良好风尚。 市政府教育督导委员会将对各地贯彻落实乡村教师支持政策情况进行督导检查，并纳入对县级政府教育工作督导评估重要内容，及时通报督导结果并适时公布。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并按照国家有关规定予以表彰；对工作不力、政策落实不到位的，要依纪依规严肃问责。

年

3

月底前将本地的实施办法报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监督。

## 乡村教师再发展规划篇五

为贯彻落实《吉林省人民政府办公厅关于印发吉林省乡村教师支持计划

(2015

—

2020

年

)

的通知》

(

吉政办发〔

2015

〕

71

号

)

(

不含县城和县城所在地镇中心区

)

和村庄，教师为学校在编在岗教师

(

含服务期内特岗教师

)

□

到

2017

2020

年，努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为基本实现教育现代化和社会主义新农村建设提供坚强有力的师资保障。

1.

继续推进实施“特岗计划”。

我省在“十三五”期间计划每年补充

3000

(

市、区

)

要切实保障特岗教师的工资待遇，确保服务期满考核合格且愿意留任的特岗教师落编安置，鼓励吸引高校毕业生到农村任教。

2.

推动乡镇教师校际交流。

贯彻落实《吉林省关于推进县域内义务教育学校校长教师交流工作的指导意见》

(

吉教联字〔

2014

□

42

号

)

，采取重点进行“大学区”校际间交流、县

(  
市  
)

域内重点进行指导性交流和跨校竞聘交流、乡

(  
镇  
)

域内重点进行“走教”交流等多种交流形式，在县

(  
市、区  
)

域内义务教育公办学校中，逐步推广校长教师在优质学校和薄弱学校、城镇学校和农村学校之间进行交流，建立健全与校长教师交流工作配套的编制、人事管理机制和评优选先、待遇保障、职称评聘等激励机制，推进校长教师交流工作制度化、常态化。

1.

依法保障和提高乡村教师待遇。

各县

(

市、区

)

2015

年起，对全市在编在岗乡村教师实行乡镇工作补贴政策，根据累计工作年限分别给予

180

元—

360

元的补贴。争取中央资金支持边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍新建项目和省级专项资金支持改扩建项目。

2.

建立城乡统一的教职工编制标准。

各县

(

市、区

)

要切实贯彻落实国家和省有关规定，实行统一的城乡教职工编制标准，村小、教学点编制根据实际需要，按照生师比和班师比、教学量相结合的方式核定。县级编制部门对县域教师队伍编制实行总量控制，县级教育部门统筹分配、动态调整各校教职工编制，确保开足开齐国家规定课程。严禁挤占、挪用和截留中小学编制；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乡村中小学教职工编制。

### 3.

职称

(

职务

)

评聘向乡村学校倾斜。

乡村教师评聘专业技术职务坚持育人为本、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。专业技术岗位结构比例设置取消城乡差别，实行义务教育学校城乡统一的岗位机构比例标准。在乡村中小学全面推行专业技术职务“评聘结合”改革政策，在规定的岗位设置结构比例和年度竞聘岗位数额内，由学校县级人力资源社会保障、教育部门指导和监督下，在符合国家规定基本评聘条件和标准的专业技术人员中择优竞聘，自主选人用人。对于在乡村中小学一线岗位任教并取得副高级专业技术职务任职资格的专业技术人员，任教累计满

年或距法定退休年龄不足

3

年的，可在学校年度职称评聘中予以适当倾斜。逐步实施城市中小学教师评聘高级教师职称

(

职务

)

应具备在乡村学校或薄弱学校任教一年以上经历的政策。

4.

完善乡村教师奖励机制。

各级教育部门在开展评优选先工作时，在政策层面要向乡村学校和教师倾斜。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奖励。以教师节、劳动节等节日庆祝活动为主线，组织开展向乡村教师学习活动，广泛宣传乡村教师扎根基层、默默奉献的崇高师德师风，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。

1.

加强乡村教师思想政治素质和师德建设。

切实加强乡村教师队伍党建工作，充分发挥基层党组织的政治核心作用，建立健全乡村教师政治理论学习制度，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，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，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入乡村教师职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。落实吉林省教育厅《关于建立健全中小学教师师德建设长效机制的实施意见》

(

吉教厅字〔

2014

〕

37

号

)

(

职称

)

评审、岗位聘用、评优奖励等工作中实行师德问题一票否决制。

2.

全面提升乡村教师能力素质。

到

2020

360

学时的培训。把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，统筹规划和支持全员培训。各县

(

市、区

)

要切实履行实施主体责任，保障培训经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。加强培训基地建设，整合高等学校、县级教师进修学校和中小学校优质资源，建立乡村教师专业发展支持服务体系。组织实施好“中小学幼儿园教师国家级培训计划”和“吉林省中小学教师专业发展提升计划”，推荐实施“吉林省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。加强优质乡村教师培训课程资源建设，扩大乡村学校音乐、体育、美术等师资紧缺学科教师和民族地区双语教师培训规模。

3.

深化教师管理制度改革。

按照国家关于教师资格制度改革工作总体部署，全面实施“国标、省考、县聘”的教师职业准入和管理制度。依法实施教师资格制度，严格教师职业准入门槛，创新教师管理机制，强化对从教人员的教师职业道德素质、教师专业素质和教育教学能力的考察，促进教师终身学习，为教育改革发展提供人才保障，促进乡村教师整体素质和水平的提高。按照国家 and 省要求，建立中小学教师管理信息系统，实现“一

师一号”，推动教师管理工作的信息化和规范化。各级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，把此项工作列入重要议事日程，细化任务分工，分解责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将计划落到实处。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。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。各级政府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，促进教育资源均衡配置。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、克扣、虚报、冒领等违法违规行为的发生。各级政府教育督导机构要强化对乡村教师支持计划实施情况的督导检查。将乡村教师支持计划实施情况纳入年度教育重点工作目标管理责任制和县级政府教育工作督导评估的重要内容，对地方政府责任落实、管理体制、经费保障等方面进行督导检查。建立督导报告发布制度，及时向社会公布督导结果，推动乡村教师支持计划各项政策措施的有效落实。

各县

(

市、区

)

政府要制订具体实施办法，提出符合本地区乡村教育实际的支持政策和有效措施，同时报市教育局备案，并向社会公布，接受社会监督。

## 乡村教师再发展规划篇六

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划（  
年）的通知》（国办发〔

2015

〕

43

2015

〕

2

号）等文件精神，加强本市乡村中小学教师队伍建设，缩小城乡差异，促进教育公平，推进基础教育优质均衡发展，进一步推动本市城乡一体化发展，制定本实施办法。

党中央、国务院高度重视基础教育均衡发展，市委、市政府将促进基础教育优质均衡发展、推动城乡基础教育一体化发展作为本市教育综合改革的重点任务，并把保障每一个孩子充分享受教育公平的权利作为各级政府的重要职责。促进教育均衡，推动城乡教育一体化发展，薄弱环节在乡村，发展乡村教育，教师是关键。因此，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。近年来，本市乡村教育质量明显提高，但由于区域经济、社会、文化发展的不均衡，各区域乡村教育仍存在差异，制约了乡村教育的进一步发展。实施乡村教师支持计划，对解决当前阻碍乡村教育持续发展的矛盾，补齐乡村教师队伍短板，吸引优秀人才赴乡村学校任教，鼓励乡村教师长期扎根乡村学校，提升乡村教师专业化水平，

促进教育公平，推动城乡一体化建设，实现上海基础教育优质均衡持续发展，具有十分重要的意义。

。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。加强乡村基层学校党建工作，充分发挥基层党组织在师德建设中的重要作用。重视发挥乡村教师以德化人、言传身教的作用，强化教育学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党的意识和能力，帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观，确保乡村教育正确导向。以全面提升教师的育德意识和育德能力为重点，开展多渠道、多方位、多层次、多形式的师德师风教育和培训活动。宣传、教育、考核、监督、奖惩多管齐下，切实提升乡村教师思想政治素质、专业境界和师德水平。加强教师专业发展学校建设，区域中每

10

所学校中有

1

所市或区县级教师专业发展学校，充分发挥教师专业发展学校在校本研修中的示范引领作用，提高乡村学校校本研修实效，构建基于一线课堂实际的研训一体的教师专业发展机制。充分发挥全市优质资源和对口帮扶的作用，加强乡村教师培训项目的统筹安排、培训指导、政策倾斜。对补充到乡村学校的新教师，在一年见习期内安排到市、区县两级教师专业发展学校进行规范化培训。提升乡村教师课程实施能力和信息技术应用能力，开展分层分类专项培训，夯实乡村教师队伍基础，提高乡村教师自我发展能力。

。根据区域教育事业的发展和实际情况，统一城乡教职工编制标准。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。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学校教职工编制。按照

20%

左右的人员到乡村学校支教

3

年。对应聘乡村学校的外省市优秀高校应届毕业生，在落户上实施政策倾斜，通过多种办法，加强乡村学校优秀教师的配置，确保乡村学校开足开齐规定课程。

。各区县教育部门加大优质教师的统筹力度，缩小学校之间的师资队伍水平差距，通过骨干教师流动、培养等多种方式，确保每所小学都有高级职务教师、每所初中高级职务教师的比例不低于

5%

5

年以上且现仍在乡村学校任教或从城镇学校交流、支教到乡村学校任教

3

10

年以上且现仍在乡村学校任教的教师，担任中小学教师中级职务满

4

1

年以上经历的可优先考虑。

积极鼓励乡村教师扎根农村课堂，全面优化绩效工资分配方案，区县依据学校艰苦边远程度实施激励。严格根据市人力资源社会保障局等五部门印发的《关于适应本市城乡发展一体化进一步做好人力资源和社会保障工作的实施意见》，对农村公益性事业单位绩效工资，各区县先在核定的总量内进行调节，如本区县核定的总量内已无调控空间，在锁定单位和人员的情况下，按照人均增量不超过本区县其他事业单位绩效工资

10%

的水平，另行增加一定额度的总量，落实乡村教师激励措施。按照《上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局关于本市乡镇机关事业单位工作人员实行乡镇工作补贴的通知》，落实乡村工作津贴。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作和相关医疗服务工作，坚持保障每一位乡村教师每年体检一次。各区县在保障性住房建设和供应管理中，要按照规定将符合条件的乡村教师纳入住房保障供应范围。要鼓励高校毕业生到乡村学校任教，健全大学生学费补偿和助学贷款代偿制度，保障学费补偿和助学贷款代偿经费落实。

积极引导中小学教师扎根乡村，长期从教，终身从教。在乡村学校任教

30

年以上的教师，由国家按照有关规定颁发荣誉证书，在乡村学校任教

20

年以上、

10

年以上的教师，分别由市政府、区政府按照有关规定颁发荣誉证书。积极鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期和终身从事乡村教育的中小学教师给予物质奖励。各区县教育局部门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教师、支教教师倾斜。要深入挖掘乡村学校优秀教师典型，广泛宣传乡村教师坚守岗位、默默奉献的崇高精神以及支教教师的先进事迹，充分发挥先进典型的引领示范作用，形成关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

区政府是本区县乡村教师队伍建设的责任主体，要按照市委、市政府关于推动新型城镇化建设促进本市城乡发展一体化的要求，细化任务分工，着重体现向偏远、薄弱乡村学校倾斜，要将实施乡村教师队伍建设落实情况纳入政府绩效考核指标体系，加强考核和监督。区县教育行政部门要加强乡村教师队伍建设的统筹管理、规划和指导。区县发展改革、住房建设、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。市、区县两级财政部门要积极调整支出结构，加大支持乡村教师队伍建设的投入力度，确保资金到位，提高资金使用效益，促进优秀教师均衡配置。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、克扣、虚报、冒领等违法违规行为的发生。将乡村教师支持计划实施情况纳入本市新一轮综合督政（

年）工作中，及时通报督导情况并适时公布。对在乡村教师队伍建设工作方面改革创新、积极推进、成绩突出的部门，要加强总结，及时推广经验、做法。对实施不到位、成效不明显的，追究相关负责人的领导责任。

## 乡村教师再发展规划篇七

年）》实施办法的通知》（鲁政办发〔

2015

□

60

号)精神,结合我市实际,制定本实施方案。

把加强乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位,到

2017

2020

年,努力造就一支数量适当、结构合理、素质优良、甘于奉献的乡村教师队伍,为打造乡村教育独特优势,建设城乡学校各具特色、均衡发展的潍坊教育,提供坚强有力的师资保障。

1.

师德为先,以德化人。

着力提升乡村教师思想政治素质和师德水平,带头践行社会主义核心价值观,充分发挥乡村教师以德化人、言传身教作用,确保乡村教育正确导向。

2.

综合规划,系统推进。

强化保障政策,集中人财物资源,从编制、经费、职称等多方面向乡村教师倾斜,提升专业素质、提高地位待遇,支持发展乡村教育。

3.

强化补充，优化结构。

合理规划乡村教师队伍规模，多渠道培养补充、调整队伍结构、优化乡村学校优质教师资源配置。

4.

改革机制，激发活力。

坚持问题导向，着力破解制约乡村教师队伍建设机制障碍，定向施策、精准发力，逐步形成充满活力、可持续发展的良性激励运行机制。县级机构编制部门会同教育、财政等部门，根据生源变化、教师结构和教育教学改革需要，定期核定中小学教职工编制总额。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。充分利用农村学校

5%

3

月底前对学校教职工编制和进人计划进行合理分配和调整。中小学有空编的县市区（含市属开发区，下同），原则上按照中小学申报情况足额安排用编进人计划，严禁“有编不补”导致学校长期使用临时聘用人员。中小学满编超编的县市区，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，按照与城镇学校相同的管理方式，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。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。完善教职工岗位管理，按照人岗相

宜、人尽其才的原则，妥善解决占岗不为等问题。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。（责任单位：市编委办公室、市教育局）

从

2016

3

月底前启动报名，

6

月底前完成招聘，

8

2014

□

33

号文件有关规定，对学校急需的紧缺教师，经教育行政部门同意，可通过自主公开的方式招聘，实行劳动合同管理，期间工资待遇由财政保障，人事档案关系由人社部门所属人力资源管理服务机构托管。

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。继续实施农村小学校校新进一名英语教师、音体美教师等计划，并列入县市区政府惠民实事。积极接收实习支教师范生，由骨干教师带教实习，优秀的应纳入名师工作室等教师专业发展团队指导范围。继续做好“三支一扶”支教工作。乡村学校新补充教师原则上应在城区优质学校顶岗实习一年后到乡村学校任教。（责任单位：市人社局、市教育局、市财政局）

全面落实中小学教师

5%

流动教师岗位，聘期一般不少于

3

1

年以上工作经历作为评聘高级及以上教师和评选市级及以上教学能手、优秀教师、特级教师的必备条件，在提拔中层及以上干部时同等条件下优先使用，作为竞聘校长后备人选的必备条件；城镇义务教育学校校长到农村学校、薄弱学校任职作为参评高级、特级校长的必备条件。继续做好“三区”人才支持计划教师专项计划工作。（责任单位：市编委办公室、市教育局、市财政局、市人社局）

大力实施乡村校长素质提升工程，

5

3+4

2016

年起实施名师名校长送教下乡培训计划、乡村教师访名校跟岗实践活动，打通城乡教师双向交流通道；加强城乡学校发展共同体建设，完善集中教研、协同教学、资源共享机制；使用已建成的全市教师网络课程资源平台，做好与省级以上资源的互联互通，加强网络资源共享。充分发挥教研员、名师、名校长对乡村教师专业提升的引领作用，推进城乡优质教师资源共享。（责任单位：市教育局、市财政局、市人社局）

提高乡村中小学中高级岗位结构比例，从

2015

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

2

个百分点。乡村教师评聘职称要坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学实践经历和工作业绩，注重学生、家长认同，不作发表论文的刚性要求。中级职称评审经学校竞争推荐后，由市教育行政部门按程序确认，市人社部门审核公布。乡村学校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

3

年，方可参加其他学校岗位竞聘。（责任单位：市人社局、市教育局）

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。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县市区制定。乡村学校短缺学科教师走教，由相关学校给予一定补助，所需费用纳入财政预算。接收的实习支教师范生按每人每月不低于

400

元的标准发放生活补贴，财政困难县安丘市、临朐县所需经费由省财政负担，其余县市区按学校隶属关系纳入同级财政预算。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。（责任单位：市财政局、市教育局、市人社局）

结合各地实际加快乡村教师周转宿舍建设配套，纳入当地保障性住房建设范围，妥善解决乡村学校距家较远教师、新教师、交流轮岗教师及实习支教师范生等的食宿问题，

2017

年底前全部完成，逐步实现以镇、社区为单位相对集中居住。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，按照标准适度、经济适用原则，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建设。周转宿舍具体位置及入住教师名单每年在县市区内公示一次。同时，妥善解决乡村教师住房问题。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。县级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。（责任单位：市住建局、市教育局、市财政局、市人社局、市发改委、市住房公积金管理中心）

各级政府分级对在乡村学校从教

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给予物质奖励。在评选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。实施乡村学校特级教师岗位计划。广泛宣传乡村教师的优秀事迹，大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。（责任单位：市人社局、市教育局）

健全政治理论学习制度，坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装教师头脑，深入学习党和国家的大政方针，认真贯彻创新、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。完善师德学习教育制度，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”好老师要求，通过县级教师全员培训、校本培训，

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。继续完善师德考核机制，严格落实有关制度要求，加大对违反师德行为的查处、公示、曝光力度，全面落实师德建设十项长效制度。加强乡村学校党组织建设，充分发挥基层党组织政治核心作用和党员模范带头作用，适度加大发展党员力度，增强教师热爱、支持、参与乡村教育的积极性和主动性，引导在乡村学校任教、支教的教师更加关爱、尊重学生，特别是留守儿童。（责任单位：市教育局、市人社局）

各级政府是落实乡村教师支持计划的责任主体，要实行一把手负责制，把乡村教师工作列入重要议事日程，加强组织领导，制定工作方案，明确任务分工，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统筹管理、规划和指导。编制、财政、人社等相关部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。工青妇等群团组织要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。

2016

年

5

月中旬前，各县市区政府制定出台实施细则。

6

2017

年基本理顺乡村教师队伍补充、管理机制，确保至

2020

年按期实现预定目标。

进一步明确各级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和投入力度。严格经费监管制度，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的发生。将落实乡村教师支持计划核心内容纳入县市区科学发展综合考核体系，每年教师节前对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和政策落实不到位、造成不良后果的要按照规定问责。教育督导机构要会同有关部门，每年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。定期委托第三方发布潍坊市教师队伍建设和报告。

本实施方案所称乡村学校包括镇中心区、村庄学校，各街道偏远薄弱学校可参照执行。

各县市区将制定的乡村教师支持计划具体实施细则于

5

月中旬前报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监督。

## 乡村教师再发展规划篇八

根据市政府办公厅《关于印发乡村教师支持计划实施细则(2015-)的通知》(成办发〔2016〕11号)精神，结合我区实际，就进一步加强我区乡村教师队伍建设和制定本实施细则。

### 一、大力加强师德师风建设

(一)健全乡村学校师德建设长效机制。将师德建设纳入教育工作目标考核体系，层层压实师德建设责任，强化问责机制。

将师德表现作为乡村教师年度考核、评优评先、专业技术职务晋升的重要参考，对师德失范者实行“一票否决”。

(二)建立师德建设与党建工作联动机制。加强乡村学校党组织建设，配强专兼职党务干部，加强乡村教师队伍思想政治建设。开展“美丽成都——党员教师示范行动”和“青白江最美乡村教师”评选活动，引导乡村教师争做师德模范。

## 二、拓宽乡村教师补充渠道

(一)创新政府购买服务用人机制。通过政府购买服务方式补充乡村寄宿制学校住校生管理和后勤服务人员，达到每100名寄宿学生至少配备1名生活指导教师的标准。探索编外聘用专任教师的办法，着力优化乡村学校教师队伍结构。

(二)创新紧缺学科教师补充机制。建立新招聘教师到乡村学校任教制度，城区所在地学校新招聘教师到乡村学校任教时间原则上不少于2年。加大体育、音乐、美术、科学及信息技术、心理健康、双语等紧缺课程教师的补充力度，确保乡村学校开齐开足国家规定课程。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，对本科及以上学历人员可采取直接考核的方式招聘。探索推进紧缺学科教师多点任教(走教)模式，其待遇在绩效考核中予以倾斜。鼓励区教育局与高校合作组织师范专业学生到乡村学校顶岗实习。

(三)持续开展“名师好课”送教活动。继续组织我区省、市特级教师和学科带头人等教学名师面向乡村学校开展“名师好课”送教活动，更好发挥其指导和服务作用。

## 三、提高乡村教师生活待遇

(一)着力提高乡村教师工资待遇。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，按时足额兑现各项工资待遇，确保按时足额为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。按要求落实乡

镇机关事业单位工作人员享受乡镇工作补贴政策，按照等同于所在地乡镇工作补贴的标准提高乡村教师待遇。适当提高农村教师岗位补贴标准。在核定的绩效总额内，将原山区(人和学校)、毗河以南、毗河以北每人每月200元、100元、50元的岗位补贴标准，提高到400元、200元、100元，对教学点教师每月再增加100元。

(二)定期开展乡村教师体检工作。定期组织乡村教师体检。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。开展走访慰问生活困难乡村教师活动。区卫计局要组织医务人员到艰苦边远乡村学校巡诊。

#### 四、优化乡村学校编制管理

(一)编制配置向乡村学校倾斜。对确需保留且在校生人数300名及以下的小规模学校，按照生师比和班师比相结合的方式核定编制，其中乡村初中班师比标准为1: 3.3，乡村小学班师比标准为1: 2.4，同时对农村寄宿制学校编制配备予以倾斜。区教育局在核定总量内统筹分配、动态管理乡村学校中小学教职工编制。严禁任何部门和单位以任何理由、形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制。

(二)逐步消化乡村教师超编问题。对超编的乡村学校，应根据优化教师年龄、学科结构的需要，按照“退二补一、多退少补”原则予以补充，着力解决个别乡村学校多年未补充教师的问题，逐步化解乡村教师超编矛盾。对按生师比与班师比相结合的方式核定确需增加编制，且在现有教职工编制总额内无法调剂解决的，应通过政府购买服务的方式予以补充。

#### 五、优化乡村教师职称结构

(一)职称评审倾斜。职称评聘工作中重点考察乡村教师师德表现，注重一线经历和工作实绩，不作外语成绩要求，不作发表论文的刚性要求。城镇义务教育教师评聘副高级、中级

教师职务(职称), 应有在乡村学校或薄弱学校任教1年及以上的经历;在评聘正高级教师职务(职称)时, 有在乡村学校或薄弱学校任教2年及以上经历者同等条件下优先评聘。

(二) 岗位设置倾斜。应当逐步提高乡村学校副高级、中级岗位结构比例, 其中小学副高级、中级岗位比例可分别提高到15%、45%, 初中副高级、中级岗位比例可分别提高到20%、45%, 普通高中、职业高中副高级、中级岗位比例可提高到30%、45%。对因办学规模偏小、按规定的专业技术岗位结构比例控制标准未能设置中、高级教师岗位的乡村学校, 可按规定程序和权限统筹设置1个副高级、1个中级岗位。农村义务教育学校岗位设置为“双肩挑”岗位的, 在核准的岗位总量和结构比例内占管理岗位数, 不占专业技术岗位数。

(三) 岗位聘用倾斜。年度考核结果连续三年为优秀等次的乡村教师, 符合本层级内部最高等级岗位任职年限要求, 且相应岗位有空缺的可直接竞聘。对在所聘岗位年度考核均为合格及以上等次, 且符合学校岗位具体条件, 在乡村学校同一等级教师岗位聘用满或在乡村学校工作累计满30年的教师竞聘同一职务层级内部上一等级教师岗位时, 不受岗位结构比例限制。

## 六、促进乡村教师均衡配置

(一) 大力推进教师区域内交流。切实深化“县管校聘”改革, 深入推进区域内义务教育教师(校长)交流轮岗, 凡在同一所城镇中小学校任教(职)满9年的教师(校长), 应向乡村和薄弱学校流动。城区学校教师提拔任校级干部的原则上应有3年及以上在乡村学校或薄弱学校任(支)教的经历。对交流轮岗到乡村学校任教满3年且继续留在乡村学校任教的教师, 在同等条件下优先评聘高一等级的岗位。

(二) 选派优秀干部到乡村学校任职。每年选派3-5名城區学校中层及以上干部到农村学校、薄弱学校任职任教, 选派5-10

名农村学校、薄弱学校校级后备干部到城区学校顶岗锻炼。加强“双青教育联盟”（双流区和青白江区）融合发展，结对学校根据实际需求主动开展干部教师互派交流。

## 七、支持乡村教师专业发展

（一）扎实开展乡村教师全员培训。落实《成都市乡村教师全员培训实施方案》，加大乡村教师培训力度，确保到2020年底前，全体乡村教师和校长每人完成不少于360学时的规范性培训。加强乡村学校体育、音乐、美术等紧缺学科教师培训，探索推进乡村教师转岗培训工作。

（二）提升乡村教师信息技术应用能力。扎实推进教师信息技术应用能力提升专项培训，年底前完成每人不少于50学时的培训目标。推进教师“微师培”项目，加强教师继续教育网建设，利用现代信息技术手段帮助乡村教师提升课堂教学能力。

（三）健全乡村教师专业发展支持体系。加强教师培训机构能力建设，发挥名师（名校长）工作室、教师培训基地学校和名校教育集团的作用，开展集团内定期交流、名师送教下乡、乡村教师进城顶岗置换、专家对口指导、网络研修等多种形式的培训，提升乡村学校校本培训工作实效，选派优秀乡村教师参加出国（境）培训。进一步加强乡村学校骨干教师培养和骨干教师工作室建设，提高乡村学校教师专业水平。继续支持乡村教师学习深造，提高学历层次，对公办乡村义务教育及幼儿园教师在职提升获得本科学历的奖励1200元/人，对公办乡村中小学校及幼儿园教师在职提升获得研究生学历的奖励4000元/人。

## 八、大力增强乡村教师职业荣誉

（一）落实乡村教师荣誉制度。按照国务院办公厅《关于印发乡村教师支持计划（2015—2020年）的通知》（国办发

〔2015〕43号)要求,对在乡村学校从教10年及以上的教师给予鼓励。同时,落实成都市对在乡村学校从教满30年的'城区(镇)教师给予鼓励的政策。

(二)评优评先向乡村教师倾斜。在区优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任等评选表扬中,将乡村教师名额单列,予以倾斜。要加大对优秀乡村教师和先进典型的宣传力度。

(三)营造关爱乡村教师良好氛围。组织引导社会力量对长期和终身从事乡村教育的中小学教师给予物质奖励。对终身在地理位置最偏远、地理环境最艰苦乡镇(人和乡)从教的教师,在其退休时发放一次性慰问金,标准为12个月的乡镇工作补贴,大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

## 九、落实政府主体责任

(一)加强组织领导。区教育局要加强对乡村教师队伍建设的指导和管理,完善工作联动机制,及时研究解决突出矛盾和重大问题。要建立机构编制、财政和人社等部门主动履职,乡镇政府积极参与的协调机制,努力形成政府统筹、分工协作、保障有力的教师队伍建设工作机制,合力推进乡村教师队伍建设。

(二)落实资金保障。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,提高资金使用效益,缩小城乡师资水平差距,促进城乡教育资源均衡配置。

(三)强化考核督导。把乡村教师队伍建设作为办学水平评估的重要内容,作为评先评优、表彰奖励的重要依据。区政府教育督导室要定期对全区乡村教师队伍建设工作进行督导检查 and 通报,不断提高乡村教师队伍建设水平。

# 乡村教师再发展规划篇九

为认真贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015—20)的通知》(国办发〔2015〕43号)和《广东省人民政府办公厅关于印发〈广东省乡村教师支持计划实施办法(2015—20)〉的通知》(粤府办〔2016〕3号)精神,大力加强乡村教师队伍建设,扎实推进教育现代化,制定我市乡村教师支持计划实施办法。

## 一、指导思想

全面贯彻落实党的和十八届三中、四中、五中全会精神,以及系列重要讲话精神和省委十一届五次全会、市委六届六次全会及全市教育工作会议精神,全面贯彻党的教育方针政策,进一步深化教育领域综合改革,切实把乡村教师队伍建设摆在优先发展的位置,吸引优秀人才到乡村学校任教,稳定乡村教师队伍,增强乡村教师职业吸引力,提升乡村教育质量,促进教育公平,为推进我市实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

## 二、工作目标

到,力争使我市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,使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,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,充分发挥教师以德育人、言传身教的作用。

(二)创新机制，强化补充。深化体制机制改革，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，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。加强培养培训，改善乡村教师工作生活条件，提高待遇，增强乡村教师职业吸引力。

#### 四、范围对象

乡村教师指我市乡镇(不含县城所在镇、街道)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)着力提高乡村教师思想政治素质和师德水平。坚持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。针对乡村学校留守儿童多、条件艰苦、学习资源不足等现状，开展多种形式的师德教育，将乡村教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入职前培养和准入、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)拓宽乡村教师补充渠道。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面试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。有条件的地区要通过转岗或全科培训，将富余学科教师充实到乡村学校紧缺学科教学一线。

(三)切实改善乡村教师待遇和工作生活条件。不断改善乡村学校办学条件，积极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。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，按照国家统一规定，正常调整基本工资标准，进一步完善绩效工资制度，将绩效工资分配向地处偏远、条件艰苦的乡村教师倾斜。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。认真落实省山区和农村边远地区义务教育学校教师岗位津贴和省“乡村园丁关爱工程”有关政策。推进建立乡村教师定期体检制度，每年组织乡村教师进行1次体检，对于条件艰苦的偏远乡村中小学和幼儿园，要组织专家下乡巡诊。

(四)完善乡村学校教师编制管理制度。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)稳步推进乡村教师职称制度改革。研究完善乡村教师职称(职务)评聘条件和程序办法，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)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。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，同等条件下优先聘任。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，采取定期交流、跨校竞聘、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。各县(市、区)要有效整合教师进修学校和中小学优质资源，促进乡村教师校长专业发展。按照规定落实教师继续教育经费并逐步提高标准，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。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学时的全员培训。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，对参加学历提升并获得相应学历或学位给予一定的学费补助。

(八)完善乡村教师荣誉机制。按照国家、省有关规定对在乡村学校长期从教的教师予以表彰。在优秀教师、教育工作先进个人和先进集体评选表彰中，评选表彰名额向乡村学校和教师倾斜。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。多种形式宣传乡村教师扎根山乡、无私奉献的高尚精神，营造关心支持乡村教师的社会氛围，增强乡村教师职业吸引力。

## 六、组织实施

(一)加强组织领导。各县(市、区)政府要从战略高度充分认识乡村教师工作的重要性，切实把加强乡村教师队伍建设作为基础性工作来抓，结合实际制定建设规划，落实工作措施，定期督导检查。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，积极支持乡村教师队伍建设。

(二)加强经费保障。各县(市、区)财政要加大投入力度，改善乡村学校办学条件，加强乡村教师队伍建设。教师培训经费纳入财政预算，每年从教育经费中按不低于中小学教师工资总额的2%和教育费附加中不低于5%的比例安排。财政、审计、监察、教育等部门加强经费监管，确保专款专用，提高资金使用效益。

(三)加强督导检查。将乡村教师支持计划实施情况纳入“创强争先”和“强师工程”督导检查范围以及工作考核指标体系，加强考核和监督。市、县教育督导机构要会同有关部门，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。各县(市、区)人民政府要制定具体实施办法，因地制宜提出符合乡镇教育实际的支持政策和有效措施。请各县(市、区)于5月底前，将本县(市、区)的实施办法报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监

督。

## 乡村教师再发展规划篇十

根据《重庆市人民政府办公厅关于贯彻落实乡村教师支持计划（

2015

—

2020

年）的通知》（渝府办发〔

2015

〕

148

号）精神，为进一步加强我县乡村教师队伍建设，着力解决乡村学校教师“下不去、留不住、教不好”的问题，提高乡村学校师资水平，让乡村孩子能够接受良好的教育，阻止贫困现象代际传递，经县政府同意，现制定本实施方案。

“招得来、留得住、教得好”的局面。到

2020

年，努力建成一支师德高尚、素质优良、结构合理、服务乡村的教师队伍，为基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

坚持师德为先。始终把师德师风建设放在教师队伍建设的首位，建设一支热爱乡村教育事业的乡村教师队伍。要把增强乡村教师教书育人的责任感与荣誉感结合起来，使广大乡村教师自觉成为爱岗敬业的楷模。乡村教师要以德化人、言传身教，培养身心健康、人格健全的一代新人。

坚持量质并重。建立乡村教师补充长效机制，优化城乡教师配置机制，建设一支数量充足、充满活力的乡村教师队伍。把培养补充新教师与提高在岗乡村教师素质能力统筹起来，为乡村教师专业发展提供有力支持，依靠乡村教师办好乡村教育。

坚持待遇保障。将提高乡村教师地位待遇作为实施重点，落实政策待遇，确保财政投入，不断改善乡村教师的工作生活条件，增强乡村教师的职业幸福感和吸引力。

坚持综合施策。整体推进乡村教师队伍建设体制机制改革，从教育规划、学校布局、编制配备、条件改善、培养培训、待遇保障、科学管理等方面形成政策合力。充分发挥城镇带动作用，以城带乡促进乡村教师队伍水平整体提升。

10

年以上并作出优秀成绩的教师授予荣誉称号和给予奖励，遴选推荐坚守乡村学校

20

年、

30

年以上并作出优秀成绩的教师参加市级、国家级乡村教师荣誉称号评选。在开展优秀教师评选、表彰、奖励工作时，指

标分配对乡村学校给予适当倾斜。

实施

“

183

2020

年，乡村义务教育学校教师学历达标率

100%

，小学、初中教师学历提高率分别达到

90%

□

80%

1%

核定教师教育机构编制，适时迁建县教师进修学校。

利用考核引进、公开招聘、

2

年。落实高校毕业生到乡村学校任教学费代偿制度。乡镇中心校实行区域内小学一体化管理机制，利用送教、支教、走教等形式为区域内村完校、教学点提供师资支持。

“有编不补”、长期聘用代课教师。继续探索利用购买社会服务等办法，统筹解决学校安全保卫、学生营养餐和寄宿管理后勤服务岗位。

落实市职改办关于调整中小学校中、高级教师岗位比例要求，乡村学校小学按

1

□

5

□

4

、初中按

1.5

□

5

□

3.5

的比例设置专业技术高级、中级、初级岗位。在乡村学校任教，硕士研究生满

1

年可初定中级职称，本科毕业生满

5

年可初定中级职称，专科毕业生满

1

年可初定初级职称。在乡村学校从事专业技术工作满

15

年或

20

25

年，具备大专文凭的教师可破格申报正高级教师资格。根据全市部署，统一中小学职称序列，修订中小学幼儿园中级、初级职称申报条件和评审标准。乡村教师职称评聘重点考察师德修养和教学业绩，评聘职称时，不作职称外语、计算机考试和发表论文要求。

200

—

700

元

/

月·人确定不同档次标准，重点向村完小、教学点和条件艰苦的学校倾斜。重视乡村教师身心健康，每年组织一次乡村教师体检。设立乡村教师重大疾病救助基金，为身患重大疾病且家庭贫困的乡村教师提供专门救助。科学规划、加快建设教师周转宿舍，为乡村教师提供临时住房保障，逐步将符合条件的乡村教师住房纳入当地保障性住房范围。

全面推进

+

50

学时的信息技术应用提升培训，提高乡村教师现代教育技术应用能力。根据教育信息化发展需求，为乡村学校配备必要的现代教育技术设备，逐步为乡村教师配备笔记本电脑。加强本土教学资源建设、开发与运用，形成专题资源库，定期组织优质课评选和“微课大赛”。

“三区支教”计划、县内执教支教制度，选派城镇学校骨干教师到乡村学校支教。

积极开展校长任职资格培训

—提高培训—高级研修培训，确保全县中小学校长、副校长

100%

5

年轮训一次，确保学校干部“先培训后上岗，不培训不上岗”，不断夯实干部队伍基础。推荐遴选乡村学校优秀校长到市内外高水平院校和城市优质中小学校，参加集中培训与跟岗实践，让乡村学校校长在城镇优质学校得到学习、锻炼

和提高。

县委、县政府将把乡村教师队伍建设作为教育工作的一项战略任务来抓，在制定规划时统筹考虑乡村师资需求。财政部门要充分发挥公共财政的保障职能，为乡村教师队伍建设提供必要的资金支持。编制、人力资源等部门要在教师编制和人事政策上给予保障。发展改革、国土房管等部门要在学校规划和教师周转房建设上积极履行职责。

1.5%

纳入财政预算，严格执行学校年度公用经费预算总额的

5%

用于教师培训。县政府有关部门和单位要严格执行财经纪律，加强经费监管，规范经费使用，提高资金使用效益，坚决杜绝违反财经纪律的行为发生。

全县将定期开展对相关职能部门、乡镇政府落实乡村教师支持计划相关政策待遇落实情况的检查督导，通报督导情况，对实施不到位、成效不明显的，严肃追究相关负责人的责任。