

最新会泽乡村教师支持计划生育政策 乡村教师支持计划(精选6篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

会泽乡村教师支持计划生育政策篇一

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年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2016年培养300名,2017年培养300名,2018年培养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10年以上，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2017年前完成每人不少于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，大力支持乡村教师队伍建设，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，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。

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

会泽乡村教师支持计划生育政策篇二

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)和《陕西省人民政府办公厅关于印发陕西省乡村教师支持计划(2015-2020年)实施办法的通知》(陕政办发〔2015〕109号)精神,为加强我市乡村教师队伍建设,提高乡村教育质量,办好人民满意的教育,结合宝鸡实际,制定本实施方案。

一、总体目标

落实教师队伍建设各项政策,前,建立起乡村教师“下得去、留得住、教得好”政策保障机制,乡村教师教育教学能力显著提升,城乡师资水平差距明显缩小。到2020年,力争建设一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村、充满活力的教师队伍,促进教育均衡发展。

二、工作原则

(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,发挥乡村教师立德树人、言传身教的作用,确保乡村教育正确导向。

(二)确保数量,优化结构。拓宽乡村教师的补充渠道,足额配备乡村学校教师,不断优化乡村教师队伍年龄和学科结构。

(三)提升质量,提高待遇。加强乡村教师培养培训,完善对乡村教师的激励机制,提高地位待遇,改善工作生活条件,

增强乡村教师职业吸引力。

(四) 稳定队伍，促进交流。完善教师校长交流轮岗机制，推动优秀教师向乡村学校有序、有度、有效流动。

(五) 强化统筹，注重实效。加强编制、教育、财政、人社等部门之间的协调配合，形成实施乡村教师支持计划的合力，推进乡村教师队伍及教育事业持续健康发展。

三、具体措施

(一) 强化乡村教师师德建设。实施乡村教师师德提升计划，开展师德模范进乡村活动。促进乡村教师师德学习，丰富师德教育内容，提升乡村教师的师德水平。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。加强师德考核评价，为每个教师建立师德档案，严格执行师德“一票否决制”，建立完善师德建设责任追究制度。采取巡回宣讲等多种形式，广泛深入宣传扎根乡村优秀教师的先进事迹，弘扬乡村教师精神。

(二) 拓展乡村教师补充渠道。完善新任教师补充机制，每年末由教育部门在编制部门核准的编制数额和人社部门确定的年度增人计划限额内，科学编制下一年度教师招聘计划。在中小学编制“总量控制、城乡统筹”的原则下，试行以镇为单位的紧缺学科教师“无校籍”管理。镇统编，中心校管理，实施一人多校或远程教学模式，确保开足开齐国家规定课程。

(三) 提高乡村教师生活待遇。依法依规保障乡村教师工资待遇政策，实现乡村教师住房公积金和各项社会保险费零拖欠。做好乡村教师重大疾病救助工作，鼓励有条件的地方通过社会捐赠等渠道建立县(区)教师重大疾病救助基金。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，有条件的可由县(区)财政单列资金予以保障。各县(区)依据学校艰苦边远程度对乡村教师实行有差别的补助标准。加快

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住房纳入当地住房保障范围统筹解决。

(四)落实乡村教职工编制标准。乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中规模较小的中小学和教学点可按照生师比和班师比相结合的方式核定，乡村寄宿制学校根据情况可适当增加教职工编制。各县(区)教育行政部门在核定的编制总额内，按照“总量控制、城乡统筹、按需配备、结构优化、动态管理”的原则，采取余缺互补、有增有减的办法，根据班额、生源变化、学校布局调整等情况进行编制调剂，统筹使用教职工编制，确保乡村学校教师编制落到实处。乡村中小学(幼儿园)教职工编制纳入实名制管理，严禁任何部门和单位挤占、挪用和截留乡村中小学教职工编制，严禁其他行业 and 单位长期借用教师。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。

(五)职称(职务)评聘向乡村学校倾斜。改进乡村教师职称评审标准，注重乡村教师的师德素养、教育教学工作业绩、教育教学方法和教育教学一线实践经历等。职称(职务)评审中对乡村教师不作外语、计算机成绩(外语、计算机教师除外)、发表论文的刚性要求。增加乡村学校中高级岗位数量，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡。城区中小学教师晋升中、高级教师职称(职务)的，应有在乡村学校任教1年以上经历。对在乡村学校任教满30年且现仍在乡村学校任教的教师，在职称评审中予以倾斜，在同等条件下，乡村教师优先。

(六)建立乡村青年教师专业成长培养机制。鼓励城市(县区)优秀教师向乡村学校流动，采取有效措施保持乡村优秀教师队伍相对稳定。实施乡村青年教师培养计划，由县(区)教师培训机构牵头，建立青年教师成长档案及“三级三类”优秀教师青教培养奖励基金，实行定向施策，精准培养，培养对象分别达到县、市、省级三类目标，分别给培养人一定数量奖金。

(七)推动城镇优秀教师校长向乡村学校流动、交流。按照“试点先行、以点带面”的原则，加快推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革的，教育行政部门对县域内教师实行统筹管理、按需调配组织聘用，编制、人事、财政部门在各自职责范围内做好相关工作，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。进一步完善义务教育学校教师校长交流轮岗工作长效机制，每学年按照要求完成规定比例的交流轮岗任务，实行教师校长交流轮岗实名考核备案制度。各县(区)要采取定期交流、跨校竞聘、大学区一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种方式，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校交流。城区优秀骨干教师(市级以上骨干教师、教改标兵、教学能手、教学名师、学科带头人、特级教师)交流到乡村任教，交流期间享受乡村“三级三类”优秀教师同级补贴。县域内重点推动县城学校校长教师到乡村学校轮岗交流，乡村学校青年教师到县城学校学习交流；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。县级政府要落实好交流轮岗教师校长有关补贴待遇。

(八)促进乡村教师校园长专业发展。实施好乡村教师能力素质提升工程，到2020年，对所有乡村教师和校园长完成不少于360学时的培训。构建和完善乡村骨干教师体系，加强名师工作室、学科带头人工作坊和教学能手工作站的建设管理，为乡村教师提供更多的学习提升平台。启动“名校长培养计划”，通过出国深造、名校送培等方式，培养中小学优秀校长100名。加强乡村学校音乐、体育、美术、英语、信息技术、科学等紧缺学科教师培训。增强培训的针对性和实效性，采取学习型跟岗交流、专家带领、送教下乡、远程培训等多种形式，精准帮扶乡村教师专业成长。鼓励乡村教师在职学习深造，不断提高学历层次。加快推进教师进修学校标准化建设，建立完善教研机构、培训机构、电教机构“三位一体”的乡村教师专业发展服务体系。建立市、县教研员定点联系、包扶乡村学校制度，以大学区为单位形成乡村学校集中教研制度。构建城乡学校发展共同体，形成不同学校之间优质资

源共享机制。全面深化乡村学校校本研修，形成乡村教师自我发展平台。

(九)建立乡村教师荣誉制度。加大对优秀乡村教师的表彰力度，在评选特级教师、教学能手和各类评优树模活动中向乡村教师倾斜。对在乡村学校从教10年、20年、30年以上的教师，市、县分别建立完善奖励机制。落实教师荣誉休养制度，实施对乡村教师的专项计划，安排优秀乡村教师学术度假和疗养。吸引、鼓励企业和社会力量建立专项基金，对表现优秀的乡村教师给予物质奖励。大力宣传优秀乡村教师的先进事迹，在全社会营造关心乡村教师、支持乡村教育、关注乡村学生的良好氛围。

四、保障机制

(一)加强组织领导。县(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，把乡村教师工作列入重要议事日程，实行一把手负责制，制定落实措施、细化责任分工、精心组织实施。要将实施乡村教师支持计划纳入年度工作考核指标体系，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。编制、发改、财政、人社等部门要按照责任分工主动作为、密切配合、履职尽责，确保乡村教师支持计划的顺利实施。

(二)落实保障经费。市上将通过相关政策和资金渠道，支持乡村教师队伍建设。各县(区)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的发生。

(三)强化督查落实。各县(区)政府、市级有关部门要加大对

乡村教师支持计划落实工作的考核和监督，建立政策落实、成效评估和追责机制。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。市政府教育督导室要把实施乡村教师支持计划情况纳入县级党政领导履行教育工作职责考核和同级部门履行教育工作职责考核内容。市、县政府教育督导室每年都要把乡村教师支持计划的实施情况作为专项督导的内容，会同有关部门开展专项督导，督导情况在市、县范围内通报，并适时在有关媒体公布。

各县(区)政府要根据本实施方案，结合实际研究制定实施方案并报市政府备案。

会泽乡村教师支持计划生育政策篇三

近日，国务院办公厅印发《乡村教师支持计划(20xx—20xx年)》，明确，地方各级人民政府是实施乡村教师支持计划的责任主体，要将实施乡村教师支持计划情况纳入地方人民政府工作考核指标体系，加强考核和监督。

确实，也不怪老教师们泼冷水，他们见过太多的好政策从吹风到出台到落实的漫长过程，也经历过太多的激动期待到冷却失望到麻木不仁。大到提高工资待遇、晋职晋级、岗位异动，小到评先评优、分班分课，总有那么多的期待，那么多的称心如意，那么多的失望不满，这也造就了他们“宠辱不惊，闲看亭前花开花落；去留无意，漫随天际云卷云舒”的淡定心态——该来的总会来，该有的总会有，无需刻意地去追求企盼。

加快简政放权进程；再如机关事业单位工资改革，国务院在今年1月就出台了指导意见，但是下面却迟迟不见动静，直到5月份“限定时间表”要求各地必须在6月底前落实到位，各级部门才纷纷响动起来，可是面对“6月底”的期限却谁也不敢乐观。而在日常的工作中，诸如由于教师招聘、调动，教学设备、器材、课本到位，通知发放、任务布置等不及时，造

成学校、老师的工作十分被动、苦不堪言的现象更是屡见不鲜。

所以，《计划》的内容无不戳中了当前乡村教育的焦点和乡村教师的痛点。如提高生活待遇、职称(职务)评聘倾斜、统一城乡编制标准、规范优秀教师流动、提升师德修养、能力素质、建立荣誉制度等等，都在释放着多策并举、标本兼治的政策善意，让广大的乡村教师无比期盼。

不可否认，《乡村教师支持计划》确实是一项推进中国农村教育乃至中国教育发展的重要里程碑式的好政策，其展现的也正是广大乡村教师的美好愿景。真心希望在党中央、国务院大力提倡践行群众路线、改变工作作风的大背景下，这次的好政策好愿景不再让广大乡村教师望眼欲穿，而是能够尽早尽快地落实到位。

会泽乡村教师支持计划生育政策篇四

为深入推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党“四个全面”战略布局，认真贯彻党中央、国务院关于加强教师队伍建设的部署和要求，采取切实措施加强老少边穷岛等边远贫困地区乡村教师队伍建设，明显缩小城乡师资水平差距，让每个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，特制定乡村教师(包括全国乡中心区、村庄学校教师，下同)支持计划。

一、重要意义

到20xx年全面建成小康社会、基本实现教育现代化，薄弱环节和短板在乡村，在中西部老少边穷岛等边远贫困地区。发展乡村教育，帮助乡村孩子学习成才，阻止贫困现象代际传递，是功在当代、利在千秋的大事。发展乡村教育，教师是关键，必须把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位。党和国家历来高度重视乡村教师队伍建设，在稳定和扩大规

模、提高待遇水平、加强培养培训等方面采取了一系列政策举措，乡村教师队伍面貌发生了巨大变化，乡村教育质量得到了显著提高，广大乡村教师为中国乡村教育发展作出了历史性的贡献。但受城乡发展不平衡、交通地理条件不便、学校办学条件欠账多等因素影响，当前乡村教师队伍仍面临职业吸引力不强、补充渠道不畅、优质资源配置不足、结构不尽合理、整体素质不高等突出问题，制约了乡村教育持续健康发展。实施乡村教师支持计划，对于解决当前乡村教师队伍建设领域存在的突出问题，吸引优秀人才到乡村学校任教，稳定乡村教师队伍，带动和促进教师队伍整体水平提高，促进教育公平、推动城乡一体化建设、推进社会主义新农村建设、实现中华民族伟大复兴的中国梦具有十分重要的意义。

二、总体要求

(一) 基本原则。

——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。

——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，有效解决乡村教师短缺问题，优化乡村教师队伍结构。

——提升质量，提高待遇。立足国情，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。

——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，逐步形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，以及充满活力的乡村教师使用机制。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。

(二) 工作目标。

到20xx年，力争使乡村学校优质教师来源得到多渠道扩充，乡村教师资源配置得到改善，教育教学能力水平稳步提升，各方面合理待遇依法得到较好保障，职业吸引力明显增强，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面。到20xx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提供坚强有力的师资保障。

三、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。

(二) 拓展乡村教师补充渠道。鼓励省级人民政府建立统筹规划、统一选拔的乡村教师补充机制，为乡村学校持续输送大批优秀高校毕业生。扩大农村教师特岗计划实施规模，重点支持中西部老少边穷岛等贫困地区补充乡村教师，适时提高特岗教师工资性补助标准。鼓励地方政府和师范院校根据当

地乡村教育实际需求加强本土化培养，采取多种方式定向培养“一专多能”的乡村教师。高校毕业生取得教师资格并到乡村学校任教一定期限，按有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。各地要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，中央财政比照边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划教师专项计划给予适当支持。

(三)提高乡村教师生活待遇。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，中央财政继续给予综合奖补。各地要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。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。加快实施边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设。各地要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。

(四)统一城乡教职工编制标准。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、教学点编制按照生师比和班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人口稀少的教学点、村小学倾斜，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。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)评聘向乡村学校倾斜。各地要研究完善乡村教师职称(职务)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，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，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。

(六)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。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。

(七)全面提升乡村教师能力素质。到20xx年前，对全体乡村教师校长进行360学时的培训。要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。省级人民政府要统筹规划和支支持全员培训，市、县级人民政府要切实履行实施主体责任。整合高等学校、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。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。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，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。加强乡村学校音体美等师资紧缺学科教师和民族地区双语教师培训。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、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。从20xx年起，“国培计划”集中支持中西部地区乡村教师校长培训。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

(八)建立乡村教师荣誉制度。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。省(区、市)、县(市、区、旗)要分别对在乡村学校从教20xx年以上□20xx年以上的教师给予鼓励。各省级人民政府可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。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要向乡村教师倾斜。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。

四、组织实施

(一)明确责任主体。地方各级人民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，切实将计划落到实处。要将实施乡村教师支持计划情况纳入地方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有关规定予以表彰。

(二)加强经费保障。中央财政通过相关政策和资金渠道，重点支持中西部乡村教师队伍建设。地方各级人民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的发生。

(三)开展督导检查。地方各级人民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，及时通报督导情况并适时公布。国家有关部门要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。

省、市、县、乡各级人民政府要制订实施办法，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，将本计划的要求进一步明确化、具体化。请各省(区、市)于20xx年底前，将本省(区、市)的实施办法报教育部备案，同时向社会公布，接受社会监督。

会泽乡村教师支持计划生育政策篇五

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(-)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，选优配强党组织书记，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，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、食宿费)。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2020年，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10年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改革的全面改革。全面推进县区义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革的全面改革，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。

会泽乡村教师支持计划生育政策篇六

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)和《湖南省人民政府办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)实施办法的通知》(湘政办发〔2015〕114号)文件精神，深化我市教育领域综合改革，加强乡村教师队伍建设，推进城乡教育

相对均衡发展，特制定本细则。

第一章总则

第一条本细则所指的乡村教师为我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。

第二条把乡村教师队伍建设摆在突出重要位置，以建设一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的中小学教师队伍为目标，优化乡村教师队伍结构、提高乡村教师待遇、提升乡村教师能力素质，办好乡村学校，帮助乡村孩子接受公平、有质量的教育，阻止贫困现象代际传递：

(二)到2020年，使全市乡村学校优质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。

第二章实施原则

第三条师德为首原则。加强师德教育，进一步增强对中国特色社会主义的理论认同、政治认同、情感认同，自觉践行社会主义核心价值观。

第四条问题导向原则。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。

第五条按需配置原则。合理规划乡村教师队伍规模，合理配置乡村地区优质教师资源，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，不断优化结构、提升质量、提高待遇。

第三章 实施措施

第六条切实加强师德师风建设，全面提升乡村教师思想政治素质和师德水平：

(二)加强政治理论学习的经常性、实效性、针对性、创新性；

(四)把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据；

(五)严格查处师德失范行为，落实教育、宣传、考核、监督与奖罚相结合的师德建设长效机制。

第七条有效拓展乡村教师补充渠道：

(五)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。

第八条全面提升乡村教师能力素质：

(一)进一步完善乡村教师、校(园)长五年一周期360学时的在职培训；

(四)“国培计划”、“省培计划”培训指标60%以上支持乡村教师与校长培训；

(五)加强乡村学校音、体、美等师资紧缺学科教师和全科教师培训；

(九)加大教师培训经费投入，区、县(市)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，并逐步提高；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，确保

培训工作的实际需要。

第九条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，确保乡村学校开足开齐国家规定课程：

(五)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。

第十条有序推动城乡教师合理流动：

(四)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。

第十一条大力提高乡村教师生活待遇：

(一)落实乡村中小学教师乡镇工作补贴工作。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2016年1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。

(四) 各区、县(市)政府和乡镇政府要充分保障乡村教师生活配套用房。

第十二条建立乡村教师成长激励机制：

(二) 加大乡村教师奖励力度，对长期扎根农村，为农村教育事业做出突出贡献的乡村教师，由市县两级给予表彰奖励，奖励对象原则上为在乡村任教10年以上的教师，此项奖励每两年进行一次，在市教育基金会建立专项基金，开展“长沙最美乡村教师”和“爱烛行动”等表彰活动。

(三) 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。

第四章实施保障

第十三条各区、县(市)人民政府是实施乡村教师支持计划的主体。各区、县(市)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，有效推动支持工作；各级教育、财政、编制、人社等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，统筹推进计划的贯彻落实。

第十四条明确责任分工：

(一) 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；

(五) 财政、教育部门要做好困难教师救助帮扶工作。

第十五条落实经费保障：

(一) 市级财政将加大资金统筹力度，重点支持乡村教师队伍建设；

(四) 要着力改革机制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教

师队伍建设。

第十六条要加强宣传引导，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。

第十七条市政府教育督导委员会要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。

第五章附则

第十八条县、乡级政府要制定具体实施细则，精准把握支持重点，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；各区、县(市)要于2016年6月28日前，将本地的实施细则(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。

第十九条本细则由长沙市人民政府办公厅负责解释。

第二十条本细则自发布之日起施行。

文档为doc格式