# 最新明溪县教师招聘公告 乡村教师支持计划培训心得体会(优秀7篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

## 明溪县教师招聘公告篇一

江西省采取五项措施，深入贯彻落实中央《乡村教师支持计划(—)》，努力开创教师队伍建设工作新局面。

加强中小学师德师风建设

江西坚持把师德教育、法治教育、心理健康教育等作为重点内容纳入教师培养和继续教育的必修课程。完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的重要内容。

加强乡村教师的培养

继续实施“农村中小学教师定向培养计划”，完善师范生招生政策，加大师范生招生力度，探索小学教师“一专多能”全科培养模式，缓解教师学科结构矛盾。继续开展江西师大本科师范生免费教育试点工作，完善有关政策，增强吸引力，吸引优秀高中毕业生报考师范专业。

严格教师资格准入和补充制度

启动实施中小学教师资格制度改革，下半年起将中小学教师资格纳入全国统一考试，把好教师入口关;启动实施中小学教师资格定期注册改革试点工作，选取赣州、鹰潭2个设区市进

行改革试点，实行五年一轮的中小学教师资格定期注册，打破教师资格终身制，建立更新和退出机制，将不合格教师清理出教师队伍。扩大“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”实施范围。起，江西省将扩大该计划的`实施范围，将片区外省级扶贫开发工作重点县纳入实施范围，项目县将从24个增加到91个。

强化乡村教师培训

实施好中小学教师“国培计划”，集中支持乡村教师培训，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，推动建设乡村教师校长专业发展支持服务体系。继续实施“全国中小学教师信息技术应用能力提升工程”，分4年实现对全省33万名义务教育教师和6万多名幼儿园教师进行信息技术应用能力提升全面轮训。依托“国培计划”和县级教师培训资金，实施好“万名农村音体美教师培训计划”，三年内为4000所农村小学培训音乐、体育、美术等紧缺学科教师1万名。

健全乡村教师保障机制

江西省教育厅会同省编委办落实好中央编办、教育部、财政部下发的《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》精神;贯彻落实好中央对连片贫特困地区乡村教师生活补助政策;加大江西省艰苦边远地区农村中小学教师特殊岗位津贴制度实施力度;建立乡村教师荣誉制度，定期开展寻找“最美乡村教师”活动，对长期在乡村学校从教的乡村教师予以表彰，颁发荣誉证书。

## 明溪县教师招聘公告篇二

加大乡村教师奖励力度，市政府对长期扎根农村，为农村教育事业做出突出贡献的乡村教师给予奖励。各乡镇人民政府对域内从教20年以上的乡村教师，应给予精神和物质奖励。

各乡镇人民政府应在每年教师节前后开展庆祝、表彰和慰问活动。鼓励引导社会各界开展重教、助教、奖教活动，营造尊师重教氛围。市教育基金会建立专项基金，开展“浏阳最美乡村教师”和“爱烛行动”等表彰活动。

四、组织实施

(一)加强组织领导。本实施细则由市教育局组织实施，各部门、乡镇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。教育、发改、财政、编制、人社、卫计、民政等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成工作合力，统筹推进实施方案的贯彻落实。

(二)明确责任分工。教育部门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;卫计、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;财政、民政、教育部门要做好困难教师救助帮扶工作。

(三)落实经费保障。市财政要加大资金统筹力度，重点支持边远乡村教师队伍建设。各部门、乡镇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。

(四)积极宣传引导。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，努力在全社会形成尊师重教的良好风尚。

(五)严格督导考核。市政府教育督导室将对贯彻落实乡村教师支持政策情况进行督导检查，并纳入对各部门、乡镇督导评估重要内容，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。

五、附则

(一)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)在编教师，不含本市行政区域所属街道范围内(荷花、关口街道农村学校除外)中小学校教师。

(二)本细则自公布之日起施行。

## 明溪县教师招聘公告篇三

第一条为深化我县教育领域综合改革，加强乡村教师队伍建设，推进城乡教育均衡发展。根据《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)及《湖南省乡村教师支持计划(2015-2020年)实施办法》(湘政办发〔2015〕114号)精神，结合我县实际，制定本实施细则。

第二条本细则所称乡村教师，是指包括全县乡镇、村庄学校(教学点、幼儿园)在编在岗的一线教师。

第三条各乡镇、各相关部门应高度重视乡村教师队伍建设，把乡村教师队伍建设摆在优先发展的突出地位，阻止贫困现象代际传递，明显缩小城乡师资水平差距，办好乡村学校，

帮助乡村孩子接受公平、有质量的教育。

第二章目标任务

第四条按照“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，加强农村教师队伍建设，配齐各学科师资，满足乡村学校开齐开足各学科课程的需要。

第五条建立健全乡村教师“县管校聘”管理体制，确保全县乡村教师来源保障有力，教师资源配置显著改善，教师队伍素质稳步提升，教师待遇依法得到保障。

第六条逐步建立“越往基层、越是艰苦、地位越高”的乡村教师激励机制，增强乡村教师职业吸引力，形成“下得去、留得住、教得好”的局面。

第七条全面提升乡村教师业务素质，着力提升乡村教师思想政治素养和职业道德水平，优化乡村教师结构，逐步实现男女教师比例相对均衡和乡村教师本土化，确保乡村教师队伍稳定，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，为建设教育强县，实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

第三章主要措施

第八条切实加强乡村教师师德建设。把理想信念放在师德教育的首位，强化教师职业理想、职业道德、心理健康和法治教育，并将师德建设融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。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，重视从优秀乡村教师中发展党员，加强教师党员日常管理，充分发挥乡村教师党员先锋模范作用。加强师德考核力度，将师德考核结果作为教师聘用、晋职晋级、评优评先的重要依据，培养宣传师德典型，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。

第九条拓宽乡村教师补充渠道。结合乡村教师实际差缺情况，确定年度补充教师数量，建立教师补充长效机制，每年通过公开招聘、公费定向培养、“四海揽才”等渠道补充、引进教师。

(一)加大教师公开招聘力度。教育体育部门根据核定的年度用编计划，科学制定教师招聘计划和招聘方案，报人社部门核准后，在相关部门指导和监督下，牵头组织实施教师公开招聘工作。

(二)加强公费定向师范生培养工作。根据乡村学校教师减员情况，积极申报和制订需求计划和年度培养计划，逐步实现公费定向师范毕业生作为乡村义务教育阶段教师补充的主渠道之一，建立健全各类型、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。

(三)开辟人才引进“绿色通道”。利用“巴陵人才工程”的“四海揽才”平台，从高校直接引进短缺学科师资。从外县直接引进骨干教师，对在县外任教的本县籍(含本县籍干部家属)在编在岗教师，申请调回我县任教的，由县编办核准编制，县教育体育局统一组织考核，相关部门为考核合格的教师办理调入手续。

(四)鼓励优秀人才从事乡村教育。鼓励城镇退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，财政给予适当支持。高校毕业生取得教师资格并被招聘到我县农村中小学和幼儿园任教的，按照中央和省、市有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。

第十条提升乡村教师能力素质。县人民政府切实履行实施培

训的主体责任，统筹规划和支持教师全员培训，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。

(一)以5年为周期，对全体乡村教师、校(园)长进行360学时的培训。按照乡村教师的实际需求，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。鼓励乡村教师在职学习深造，钻研业务，按照专业对口的原则提高学历层次。

(二)加大教师培训经费投入。县本级按照不低于幼儿园、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。

(三)整合县教研室、仪电站、教师进修学校和中小学校优质资源，建立乡村教师与校长专业发展支持服务体系，在国家、省、市、县级培训计划安排时，重点支持乡村教师与校长培训。

(四)全面提升乡村教师信息技术应用能力。加强乡村学校网络化建设，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。

(五)积极实施中小学名师与名校长培养。落实省“十百千万”培养工程和市“十百千”园丁工程，每三年开展一次“巴陵名师”评选，在未来教育家、青年精英教师、骨干教师培养等项目实施中重点向乡村教师倾斜。

第十一条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，并逐步提高。依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，县域内统一缴费及补助标准。加快改善乡村学校教师工作生活条件，让所有乡村教师能安居乐业。

(一)建立农村教师人才津贴。根据乡村学校偏远艰苦程度，对毛田镇、月田镇、张谷英镇、步仙镇和公田镇大坡片乡村学校发放农村教师人才津贴。按照越偏远艰苦，津贴标准越高的原则，对乡镇政府所在地、集镇所在地(非乡镇政府所在地)、自然村所在地学校，分别向在岗在编教师每人每月分等级发放一定数量的人才津贴，列入财政预算，按月发放给在农村学校任教的教师。

(二)全面落实乡镇工作补贴制度。严格按照《湖南省乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴实施办法》(湘人社发〔2015〕53号)精神，落实乡镇学校教师乡镇工作补贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中的农村学校教师补贴和农村教师人才津贴。建立专项班主任津贴，并向乡村学校班主任倾斜。

(三)实施教师安心工程。全面改善乡村学校尤其是村小、教学点教师工作生活条件，着力建好教师周转房、小食堂、小澡堂、小图书室，接通互联网，保障乡村教师有房住、有饭吃、可洗澡、有书读、有网上。县教育体育局负责制定学校基础设施建设改造标准和改造台账，由学校所在地乡镇人民政府负责具体实施。对基础设施建设改造到位的乡镇，县人民政府采取以奖代投的方式予以补贴。

(四)关心教师身心健康。每两年组织对乡村教师进行一次免费体检，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。各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。在现行制度架构内，切实做好乡村教师重大疾病救助工作。

(五)乡镇人民政府要定期组织开展走访、慰问乡村教师活动，采取有效措施，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难，重点帮助解决大龄未婚乡村教师婚姻难问题，加大救助特困教师力度。要切实维护教师合法权益，对侮辱教师人格，伤害教师人身安全的行为，乡镇人民政府和公安派出机构要从严、从快打击，切实负起主体责任。支持乡镇建立教师奖励基金会，支持县、乡教师奖励基金会建立联动救助特困教师机制。

第十二条建立健全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，建立统一的中小学教师职务(职称)系列。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比例总体平衡，并切实向乡村教师倾斜。建立乡村教师荣誉制度和表彰制度。

(一)严格落实省中小学教师职称(职务)评聘条件和程序办法，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。从开始，乡村中小学教师职称申报时对外语成绩(外语教师除外)、发表论文不作要求，持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工作结业证书的教师，不再重复参加计算机应用水平培训与考试。落实乡村中小学校中高级职称岗位设置比例，适当提高标准，在规定的比例上限内中级增加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、中级职称且符合评审条件与标准的乡村学校教师晋级问题。

(二)加大乡村教师鼓励力度。国家、省、市分别对在乡村学校从教30年以上、20年以上、以上的教师颁发荣誉证书。对长期扎根乡村，成效显著、贡献突出的教师和教育工作者给予表彰奖励。鼓励和支持教育基金会等社会力量建立专项基金，开展“最美乡村教师”评选表彰奖励活动。在评选表彰各级教育体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。县人民政府将逐步

加大支持力度，并积极鼓励引导企业、社会团体捐资助学，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。

第十三条统一城乡教职工编制管理办法。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调整乡村中小学教职工编制，实施中小学教职工编制动态管理，按照城市标准(小学1:19，初中1:13.5，高中1:12.5)核定乡村中小学教职工编制，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。

(一)通过调剂编制、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，重点解决各学科教师全覆盖，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。

(二)探索将一般性教学辅助和工勤岗位不再纳入编制管理范围，并相应适当降低教职工编制核定标准。在核定的编制总额内，合理配置寄宿制学校专职生活教师，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，纳入政府购买服务指导目录。

(三)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。

第十四条有序推动城乡教师合理流动。加强县域内义务教育教师的统筹管理，推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革，为教师交流轮岗提供制度保障。

(一)建立并实行义务教育学校校长、教师定期交流轮岗制度，积极推动教师、校长在县域内城乡学校之间、优质学校和薄弱学校之间、中心小学和村小(教学点)之间的合理流动。到年全面实施县域内教师与校长交流工作，到2020年实现县域

内教师与校长交流制度化、常态化。

(二)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。

(三)积极探索通过定期交流、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。提高乡村教育教学水平，保持乡村优秀教师相对稳定，缩小城乡教育资源差距。

第四章组织管理

第十五条加强组织领导。县、乡(镇)分级组织实施乡村教师支持计划。县人民政府严格实行一把手负责制，细化任务分工，分解工作责任。县教育、发改、编制、人社、财政、住建、房产、国土资源、规划、卫计等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，统筹推进实施细则的贯彻落实。各乡镇人民政府应切实承担辖区内改善教师工作生活条件、营造良好教育周边环境的责任，主动承担无法纳入县级建设项目的小型建设改造任务，切实改善乡村教师住宿、就餐、洗澡、读书、上网等基本工作生活条件，主动协调学校周边矛盾纠纷，为中小学、幼儿园营造良好的教育教学环境，切实维护教师合法权益，关心教师冷暖，帮助乡村教师解决工作、生活实际困难。

第十六条明确责任分工。各相关部门单位要按照职责分工主动履行职责，切实承担责任，把准支持重点，确保乡村教师支持政策和有效措施落到实处。

教育体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。发改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。机构编制部门要加强乡村学校编制保障，加大公费定向师范生培养力度，确保乡村中小学教师能够满足教育教学实际需求。人社部门要进一步完善落实乡村教师补充机制和职称评聘改革办法，加大对乡村教师配备和职务(职称)倾斜支持力度。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。房产部门要切实落实保障性住房优先政策，将符合条件的农村学校教职工统筹纳入当地保障性住房建设范围;要在经济适用房、廉租房分配上优先考虑在职在岗乡村教师，在公有住房租金上给予优惠。国土资源部门在编制土地利用计划时，要保障教育用地，确保教育教学不因土地使用受到影响。规划部门要将学校布局纳入城乡建设整体规划，确保教育优先发展地位。其他相关部门要在各自职责范围内，做好乡村教师支持有关工作。

第十七条落实经费保障。县财政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。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。鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

第十八条积极宣传引导。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。

第十九条严格督导考核。将实施乡村教师支持计划的落实情况纳入乡镇和各相关部门全面建成小康社会综合绩效评估指标体系。县人民政府教育督导机构将汇同有关职能部门进行专项检查督导，及时通报并适时公布督导结果。对在乡村教师支持工作中成绩突出的，及时推广经验做法;对工作不力、

政策落实不到位的，依纪依规严肃问责。

第五章附则

第二十条本《实施细则》由县教育体育局负责解释，并自公布之日起施行。

## 明溪县教师招聘公告篇四

根据市政府办公厅《关于印发乡村教师支持计划实施细则(2015-20)的通知》(成办发〔〕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名城区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，到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和通报，不断提高乡村教师队伍建设水平。

## 明溪县教师招聘公告篇五

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(—年)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—2020年)〉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，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，每年从教育事业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。

## 明溪县教师招聘公告篇六

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20，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20，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。

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，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：

## 明溪县教师招聘公告篇七

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□□xx办发□xx□xx号）和□xx省xx办公厅关于印发xx省乡村教师支持计划实施办法的通知□□xx政办发□xx□xx号）精神，结合我市实际，制定xx市乡村教师支持计划实施方案。

一、指导思想

认真贯彻党的十八届五中全会精神，树立共享发展新理念，把加强乡村教师队伍建设作为提高乡村教育质量、促进教育公平的重要抓手，作为教育扶贫、精准扶贫的重要内容。坚持整体设计，统筹规划，多措并举，提升乡村教师专业素质，优化队伍结构。坚持问题导向，聚焦乡村教师队伍建设最突

出问题，定向施策，精准发力，不断增强乡村教师职业吸引力。坚持改革创新，着力破除制约乡村教师队伍建设的体制机制障碍，激发乡村教师队伍的活力。

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。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。

提升质量，提高待遇。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。

改革机制，激发活力。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，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xx年，力争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明显改善，教师队伍整体结构更加合理，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”的良好局面。到xx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。

三、实施范围

乡村教师是指全市乡镇（不含县政府所在地学校）及乡镇以下的农村中小学（含幼儿园）在编在岗教师（含特岗教师）。

四、主要措施

（一）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，建立健全乡村教师政治理论学习制度，引导乡村教师自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和社会主义核心价值观的忠诚实践者。加强乡村中小学（幼儿园）基层党组织建设，健全乡村学校党组织机构，注重在乡村教师中发展党员，注重发挥乡村优秀党员教师的引领作用。

严格执行《中小学教师职业道德规范》，贯彻落实《中小学教师职业道德考核实施办法》以及我市关于开展违反师德师风突出问题专项整治工作等文件精神，把规范乡村教师的爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习等作为工作重点，扎实开展多种形式的师德教育，关注乡村教师心理健康，把教师职业理想、职业道德和心理健康教育融入岗前培养、职业准入、职后培训全过程，全面推进师德师风建设。各县（市、区）和乡村学校必须把教师职业

道德考核结果作为教师资格定期注册、年度考核、工资绩效考核、评优奖励、职称评审、岗位聘任、特级教师和学科带头人、教学能手等评审的主要依据，坚决执行师德一票否决制。

（二）拓展乡村教师补充渠道。

各县（市、区）要按照“总量平衡、退一补一”原则，扎实建立教师长效补充机制，满足乡村学校教育教学需要。要继续实施农村义务教育阶段学校特设岗位计划。积极引导省级免费师范生面向生源地农村学校就业。建立新聘教师乡村学校任教制度，义务教育学校新招聘教师到乡村学校任教一般不少于3年。鼓励各县（市、区）采取学费补偿、助学贷款代偿等办法，对招聘到乡村特别是偏远地区任教满3年的全日制高校毕业生实行学费补偿和助学贷款代偿。严禁“有编不补”，严禁长期使用代课教师和临聘人员，对长期有编不补的县级政府要严肃问责。

（三）提高乡村教师生活待遇。

各县（市、区）要切实落实乡村教师工资待遇政策，教育部门在分配绩效工资时，要加大对艰苦边远贫困地区乡村学校的倾斜力度。乡镇及以下农村学校在编在岗教师纳入乡镇工作补贴实施范围。集中连片特困县要全面落实乡村教师生活补助政策，按照：“以岗定补、在岗享有、离岗取消、实名发放、动态管理”的办法，依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助标准；其他县（市、区）要参照该政策制定本县（市、区）乡村教师生活补助政策，或继续落实好我省边远、贫困地区和山区村镇中小学教师岗位津贴制度。各地不得将乡村教师生活补助和已实行的乡镇工作补贴、农村教师补贴互相抵顶。

各县（区、市）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。要合理规划并加快建设乡

村教师周转宿舍，切实改善乡村教师住房条件。要制定乡村教师工作生活条件基本标准，大力改善乡村教师生活条件，满足乡村教师基本需求。

（四）统筹县域内教职工编制管理。

乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，对规模较小、成班率较低的`乡村学校，可按照师生比和班师比相结合的方式对村小学、教学点编制进行调整，通过调整编制、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，重点解决乡村学校音体美和信息技术及外语教师不足、部分学校缺编或严重超编和教师全覆盖问题，部分课时较少的学科可采取巡回走教的方式配备教师，确保乡村学校开全开足国家规定课程。力争到xx年底前，基本解决乡村学校教师结构性短缺问题。

各县（市、区）要加强对编制的统筹管理，县级教育行政部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况动态调整各校教职工编制，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、任何形式占用或变相占用中小学教职工编制。

（五）职称（职务）评聘向乡村学校倾斜。

实行城乡统一的中小学教师专业技术岗位结构比例，核定乡村学校中、高级岗位结构比例按省定上限执行，实现教学点中级岗位全覆盖。在乡村学校任教，研究生或具备硕士及以上学位、全日制本科或具备学士学位见习期满后任教分别满2年、4年的教师，在岗位有空缺的前提下可认定中级职称。对兼任多门学科的乡村小学教师，申报xx升中小学一级教师专业技术职务时，其所学专业与申报学科、教师资格任教学科交叉认可，所有兼任学科同等互认、业绩同等考量。在乡村学校连续从事专业技术工作满、具有大专及以上全日制学历的教师可优先申报高级教师任职资格评审。乡村教师专业技

术职务（职称）评聘时不作职称外语、计算机模块、发表论文的刚性要求。在特级教师、名师名校长、学科带头人等推荐、评审工作中，乡村教师要单列比例，制定符合乡村教育实际的评选条件。城镇校长、教师申报中、高级教师职务（职称）必须具有异校交流经历和农村学校任教（任职）1年及以上的工作经历。

（六）有序推动城乡教师交流轮岗。

积极落实中小学教师县管校聘管理改革，全面推进县域内义务教育学校校长教师交流轮岗，完善“省级统筹、以县为主”工作机制，落实县级党委、政府在推进校长教师交流轮岗工作中的责任，为组织城镇教师到乡村学校任教提供制度保障。各县（市、区）各地要采取定期交流、提任交流、跨校竞聘、集团化办学、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，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、教学点交流轮岗。要将校长、教师交流轮岗与绩效工资分配、职称评聘、职务xx升等挂钩，并给予倾斜。交流到乡村学校的教师，享受乡村教师相关待遇。

（七）全面提高乡村教师能力素质。

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。各县（市、区）政府要履行实施主体责任，保障乡村教师培训经费，确保全部乡村教师校长5年内完成360学时的培训。各县（市、区）要整合师资、教研、进修校、电教等资源，成立教师专业发展中心，加强县级教师培训团队建设，形成乡村教师专业发展支持服务体系，为乡村教师区域内培训、校本研修等提供支持。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。

（八）建立乡村教师荣誉制度。

国家、省分别对在乡村学校从教30年以上、以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书或给予鼓励。各县（市、区）要对在乡村学校从教以上的教师给予鼓励。对坚守乡村学校满10年以上并做出优异成绩的乡村教师，在全市教育系统模范、优秀表彰中指标单列，同时优先推荐参加全省教育系统先进表彰。鼓励企业、社会团体、社会基金对乡村教师提供奖励和资助，对患有大病或特别困难的乡村教师提供资助。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和做出突出贡献的乡村教师给予物质奖励。

五、组织实施

（一）加强组织领导。各县（市、区）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。

（二）明确责任分工。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。

（三）落实经费保障。各县（市、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。

（四）积极宣传引导。各县（市、区）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。

（五）严格督导考核。市政府教育督导机构要会同有关部门，对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导并列入年度目标管理考核的重要内容，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。

各县（市、区）要结合各地实际，认真制定具体实施细则，精准把握支持重点，提出符合乡村教育实际的支持政策和有效措施。各县（市、区）要于xx年xx月底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。