

最新厨艺大赛宣传语(优秀7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。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。

乡村教师再发展规划篇一

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—2020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2017年，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2016年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。

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](#)

乡村教师再发展规划篇二

为加强乡村教师队伍建设，深化我市教育领域综合改革，推进城乡教育相对均衡发展，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)、《湖南省人民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)和《长沙市人民政府办公厅关于印发〈长沙市乡村教师支持计划(2016—2020年)实施细则〉的通知》(长政办发〔2016〕35号)精神，结合我市实际，制定本实施细则。

一、总体目标

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。到，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。到2020年，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效保障，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，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。

二、基本原则

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。

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。

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。

综合施策原则。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。充分发挥城市带动作用，以城带乡促进乡村教师队伍水平整体提升。

三、工作措施

(一) 全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平

1. 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。
2. 加强政治理论学习的经常性、实效性、针对性、创新性。
3. 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。
4. 把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据。
5. 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。

(二) 有效拓展乡村教师的补充渠道

1. 根据上级核定的教职工编制数和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，报市相关主管部门核准后组织实施。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，优先补充紧缺学科教师，为乡村学校持续输送优秀人才。新招聘教师由市教育局优先安排到乡村中小小学任教，服务期限原则上一般不低于5年，城区学校不能招聘未达到服务年限的乡村学校教师。
2. 逐步扩大公费定向师范生培养规模。市教育局协同有关部门根据乡村学校教师“退员补员”的实际需要和学生数量回

升的实际情况，制定好公费定向师范生长期需求计划和年度培养计划。我市公费定向师范生招生重点向边远乡村学校倾斜，确保公费定向师范生毕业后到农村学校任教有编有岗。

3. 鼓励退休的骨干教师到乡村学校支教。对于到乡村学校支教一年以上的，可以给予每人每年2万元的补助。

4. 通过调整公费定向师范生招生政策和教师公开招聘办法等方式，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。

(三) 完善乡村教师培训培养制度

1. 进一步完善乡村教师、校(园)长五年一周期共计360学时的在职培训。

2. 认真落实上级负责的高中教师全员培训和初中、小学、幼儿园骨干教师和紧缺学科教师培训，加大本级为主体责任的区域内初中、小学、幼儿园教师全员培训。

3. 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、城域网等信息技术手段，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经费保障。

4. “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。加强乡村学校音、体、美等师资紧缺学科教师培训。

5. 按照乡村教师的实际需求，采取网络研修、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，提升学历层次。

6. 加强我市名师工作室建设，到2020年建设名师工作室30个，实现学科的全覆盖。组织特级教师到乡村学校设立工作站，建成特级教师乡村学校工作站5个。

7. 依托教师进修学校，整合资源，成立我市教师发展中心，充实师资力量，建立乡村校长教师专业发展支持服务体系，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。

8. 加大教师培训经费投入，市本级均按照不低于中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的2%安排培训经费用于中小学教师、校长的培养和培训，并逐年提高。农村学校应按不低于其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。

(四) 统一城乡教职工编制标准，对乡村学校编制适当倾斜

1. 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学生人数，灵活配备相应数量教师。20人以下的教学点应配备2—4名教师，21—50人的教学点应配备3—5名教师，50人以上的教学点及农村寄宿制学校的教师配备数量根据编制标准适当增加。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。

2. 优化农村学校教师队伍结构，合理配置各学科教师，每所完小以上规模学校各有1名音、体、美和计算机教师。非完全小学通过区域统筹、教师走教、巡回授课、网络教学的方式确保紧缺学科专业教师的配备，并对此类教师给予相应补贴。有寄宿学生的学校合理增加编外合同制教师用于生活辅导。义务教育阶段寄宿生管理人员根据晚自习时间长短，按人均不高于20元/小时给予补助，人均最高每月不超过480元，所需经费由市财政统筹安排。

3. 教育行政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。在下次核编前，根据《浏阳市机关事业单位编外合同制人员管理办法》结合编制标准和学生数，核定每年编外合同制教师聘用数，按编外人员管理办法安排经费。编制、人社和教育部门，及时拟定每年乡村学校教师补充计划，确保乡村学校发展需求和素质教育全面实施。

4. 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，纳入市政府购买服务指导目录，所需资金由市财政统筹安排。

5. 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。

(五) 有序推动城乡教师合理流动

1. 加强市域内义务教育教师的统筹管理，推进“县管校聘”管理改革，为教师交流轮岗提供制度保障。市教育局在出台《校长教师交流实施方案》，以推动教育均衡发展，提高教育教学质量为目标，积极推动校长教师在市内城区学校之间、城区和农村学校之间、优质学校和薄弱学校之间、中心小学和村小学(教学点)之间的合理流动，每学年教师交流的比例不低于符合交流条件教师总数的10%，其中骨干教师交流比例不低于20%。要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中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。尽快实现市域内校长教师交流的制度化、常态化。

2. 结合本地实际，探索通过定期交流、跨校竞聘、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等方式，提高乡村教育教学水平，缩小城乡教育资源差距。

3. 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。

(六) 大力提高乡村教师生活待遇

1. 落实乡村中小学教师乡镇工作补贴，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，年度考核合格的，按照学校在自然村、村委会或村庄所在地、乡镇政府或集镇所在地三类情况，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。我市所属边远乡镇的学校，其教师原发放的农村边远学校教职工津补贴300万元继续保留，待省里统一调整标准时逐步冲抵，所需资金由市财政统筹安排。对原边远学校教职工津补贴发放标准和范围作适当调整，以利于整体平衡。

2. 落实校长岗位待遇，对学生人数在200人以内、200人以上的学校校长分别按照每月200元、300元的标准核发校长岗位津贴。提高班主任待遇，按照每月200元的标准核发班主任津贴，经费由市财政统筹安排。

3. 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，市域内统一缴费及补助的标准。

4. 积极实施乡村教师帮扶计划，各乡镇人民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，实施精准扶贫，重点加大救助特困教师力度。市财政设立专项资金，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。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，所需资金由市财政负担，列入当年预算。支持市教育基金会、教育工会建立市、镇两级联动救助特困教师机制。

5. 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年全面完成乡村教师周转宿舍建设问题。

(七) 稳步推进乡村教师职称制度改革

全面推进中小学教师职称体制改革，建立统一的中小学教师职务(职称)系列。严格落实省中小学教师职称(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，并切实向乡村教师倾斜，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、中级职称且符合评审条件和标准的乡村学校教师。降低乡村中小学教师职称申报评审条件，不作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。

(八) 建立乡村教师奖励制度

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(一)的通知》(国办发〔2015〕43号)、《湖南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四

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、步仙镇和公田镇大垅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、有网用。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”管理体制变革，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，着力营造良好的工作氛围；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》由县教育局负责解释，并自公布之日起施行。

乡村教师再发展规划篇五

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-20)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(2015-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。