

2023年辽宁省乡村教师支持计划实施方案 (优质5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

辽宁省乡村教师支持计划实施方案篇一

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。

50

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。

2016

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。

辽宁省乡村教师支持计划实施方案篇二

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。

辽宁省乡村教师支持计划实施方案篇三

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、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不力、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。

辽宁省乡村教师支持计划实施方案篇四

根据《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)、《山东省办公厅关于印发山东省〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施办法的通知》(鲁政办发〔2015〕60号)和《山东省办公厅关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》(鲁政办字〔2016〕56号)要求，为加强我市乡村教师(指农村中小学教师，下同)队伍建设，办好人民满意的教育，制定本实施方案。

把发展乡村教育和加强乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位，深入实施“乡村教师提升工程”，着力构建可持续发展的长效机制，努力造就一支下得去、留得住、教得好，数量适当、结构合理、素质优良、甘于奉献的乡村教师队伍，为我市率先实现教育现代化提供强有力的师资保障。

——师德为先，立德树人。着力提升乡村教师思想政治素质和职业道德水平，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，充分发挥教师以德化人、言传身教的作用。

——优化配置，提升质量。拓宽乡村教师来源，畅通大学生、城镇教师到乡村任教的通道，鼓励和吸引优秀人才积极投身乡村教育事业，形成城乡校长教师交流轮岗、均衡师资配置的良性机制。加强培养培训，提升乡村教师专业化水平。

——提高待遇，激发活力。积极推进教师管理制度改革，着力改善乡村教师工作生活条件，提高乡村教师地位待遇，逐步形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，增强乡村教师职业吸引力，激发乡村教师队伍活力。

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

(一) 提升乡村教师思想政治素质和师德水平。

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

2. 完善师德建设长效机制。按照“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好教师要求，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入岗前培训、准入、在职培训和管理全过程。落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。实行全员育人、

全科育人，提高教师立德树人的积极性和主动性。大力宣传乡村优秀教师的业绩，充分激发乡村教师的工作热情。坚持依法治教，引导乡村教师严格遵守廉洁从教有关规定，做到依法依规执教。不断完善师德考核机制，突出师德考核结果的运用，在教师职务评审、岗位聘用、评优奖励时，实行师德一票否决。完善教师专业成长档案，记录教师师德成长的全过程，不断激励广大教师自觉加强师德修养。

(二) 优化乡村教师资源配置。

1. 规范教职工编制管理。积极推进中小学教师“县管校聘”管理制度改革，强化区县教育行政部门对教师资源的统筹配置和管理功能，加强区县域内教师调配力度，适当向乡村学校倾斜。区县机构编制部门会同教育、财政部门根据生源变化和教育教学改革需要，定期核定教职工编制。达不到标准班额的农村学校、教学点，小学按照年级(教学班)配备2.4名、初中按照年级(教学班)配备3.7名教职工的标准核定编制。落实农村学校机动编制政策，机动编制全部用于补充乡村学校短缺学科教师。中小学有空编的区县，原则上按照中小学申报情况足额安排用编进入计划，及时招聘教师，严禁有编不补使用临聘人员。中小学现有编制总量达不到规定标准总量的区县，可在辖区事业单位总量内调剂部分事业编制用于补充中小学教师，辖区内难以调剂的，可在市事业编制总量内调剂解决。中小学满编的区县，由机构编制部门根据乡村学校实际需要，在事业单位编制总量内，利用中小学教师临时周转编制专户，对确需补充专任教师的满编、超编乡村学校予以补充。乡村学校使用临时周转编制的管理方式与城镇学校相同。妥善解决公办幼儿园、成人教育中心、乡镇教育管理机构占用乡村学校教职工编制以及提前离岗、长期借调人员等问题，严禁任何部门、单位以任何理由和形式占用或变相占用乡村学校教职工编制。对现占用教师编制的乡镇教育管理人员，应当于xxx6年年底完成调整分流。鼓励通过政府购买服务方式解决教学辅助和后勤服务问题。

2. 配齐配足乡村教师。自xxx6年起，各区县新招聘教师应优先满足乡村学校需求，原则上到城区学校顶岗实习1-2年后返回乡村学校任教。按照事业单位公开招聘有关规定，可以区县为单位组织公开招聘，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、统一分配，并向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。改革完善教师招聘工作，按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，重点考察教师专业素养和职业能力。为确保新学年正常开学秩序，招聘工作应于每年6月底前完成。鼓励具备条件的区县探索采取先面试后笔试的方式招聘教师。按照全省统一部署□xxx6年起启动乡村学校短缺学科教师补充计划，力争用2年时间补齐乡村学校短缺学科教师。开展大学生乡村学校支教，由同级财政按每人每月400元标准发放生活补贴。继续做好“三支一扶”支教工作。

3. 全面推进城乡校长教师交流轮岗。严格落实省、市关于中小学校长教师交流轮岗的有关规定，加大城乡学校教师交流力度，每年组织不少于10%的专任教师参与城乡学校交流轮岗。到乡村学校交流轮岗的校长教师，符合乡镇工作补贴政策范围的，发放乡镇工作补贴。可根据教师居住地与执教的农村学校距离，由学校适当给予交通补助，纳入绩效工作总量，具体办法和标准由区县制定。在集中帮扶高青县教育工作的基础上□xxx6年起组织实施帮扶文昌湖旅游度假区和淄博经济开发区教育计划。乡村学校校长岗位空出后，一律在区县范围内通过竞争上岗、组织选派等方式选拔，鼓励城镇学校校长、副校长到乡村学校任职，力争用3年左右时间完成乡村学校校长轮换。积极推行乡镇(或学区、教育集团、教育联盟、城乡发展共同体等)内音乐、体育、美术、信息技术、英语等乡村学校短缺学科教师走教，实现优质师资共享，并由乡镇统筹协调相关学校给予一定补助，所需费用纳入财政预算。继续将农村学校、薄弱学校任教1年以上工作经历作为评聘高级教师、正高级教师和评选特级教师的必备条件。我市现有正高级教师、省市特级教师和市级名师、教学能手、学科带头人(男55，女50周岁以下)，凡没有农村学校和薄弱学校任

教经历的，5年内由市及区县两级教育行政部门分批组织到农村学校和薄弱学校任教1-3年。鼓励支持身体健康、近期退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，其中义务教育学段由省财政安排资金予以保障，其他学段由同级财政安排资金予以补助。参与交流轮岗人员在年度考核时由区县教育部门单独组织，不占用派出和派入学校的考核优秀指标。

(三) 激发乡村教师队伍活力。

1. 依法保障教师工资待遇。积极推进区县义务教育学校绩效工资改革，研究落实绩效工资总量向乡村教师倾斜政策。加大财政保障力度，确保乡村义务教育学校绩效工资足额发放。及时足额发放乡村教师工资，确保乡镇工作人员津贴补贴政策落实到位。依法为教师缴纳各项社会保险费，将公办乡村学校缴纳的教师住房公积金纳入财政保障范围。实施乡村教师年度健康体检制度，所需费用从学校公用经费中列支，有条件的区县可由同级财政单列资金予以保障。落实到乡村学校任教的高校毕业生学费补偿和国家助学贷款代偿政策。鼓励有条件的区县通过社会捐赠等渠道建立县级教师重大疾病救助资金。

2. 逐步改善乡村教师居住条件。适当放宽乡村教师购房贷款条件，利用各地消化库存商品房的有利时机，支持乡村教师使用公积金贷款、低息贷款购买住房。区县教育行政部门根据乡村教师居住或工作地点，统筹就近就便妥善解决其子女入园、入学问题。各区县要启动乡村教师周转宿舍建设工程，结合实际建设乡村教师周转宿舍，纳入当地保障性住房建设范围，通过3—5年努力，妥善解决乡村教师特别是新教师、交流轮岗教师及实习支教师范生等的居住问题。区县政府可通过在学校或乡镇驻地购买、租赁等方式筹集周转宿舍，也可利用清理腾退的党政机关办公用房和现有校舍改建；需要新建的，按照每套建筑面积不超过35平方米，具备基本生活功能（一室一厅一厨一卫）和水电暖齐全的标准，在乡镇政府或学区驻地建设，山区及偏远学校也可在校内建设。有条件的

区县可安排教师通勤班车。

3. 完善职称评聘办法。乡村教师评聘职称(职务)要坚持育人为本、德育为先,注重师德素养,注重教育教学一线实践经历,不作发表论文的刚性要求。区县教育行政部门在分配专业技术中高级岗位时要向农村学校、薄弱学校倾斜。自xxx5年起,乡村学校中高级岗位设置比例在规定比例上限基础上上浮1-2个百分点,中级职称评审时乡村学校教师和城镇学校教师分开评审,对长期在乡村学校任教的教师予以倾斜。在乡村学校任教(支教)3年以上、经考核表现突出并符合具体评价条件的教师,同等条件下优先评聘。对于具有资格未聘教师,可采取“退二聘一”的办法逐步解决。

4. 建立完善乡村教师激励机制。对在乡村学校从教30年、20年、10年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。鼓励和引导社会力量建立专项基金,对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。充分发挥新闻媒体作用,宣传乡村教师典型,自xxx6年起,组织新闻媒体开展“最美乡村教师”评选活动。在推报教育系统先进集体和先进个人等方面向乡村学校倾斜。在参加推荐省级及以上名师、名校长、特级教师、骨干教师选拔时,乡村教师实行计划单列。

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

(四)促进乡村教师专业发展。

1. 创新教师培训模式。市加大中小学师资培训对乡村教师倾

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

2. 实施名师名校长送教下乡计划。积极选派名师参加全省统一组织的名师送教下乡活动。组织齐鲁名校长、淄博名校长(包括建设工程人选)和乡村学校结对，对乡村学校校长进行“一对一”培训，指导帮助乡村学校发展。定期组织名师送教下乡活动，到乡村学校举办公开课、示范课、专题讲座，开展同课异构等活动，提升乡村教师课程实施水平。组织开展“外教乡村行”活动，鼓励支持外教下乡，不断扩大乡村学校、乡村师生参与范围。

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

4. 加快推进乡村学校信息化建设。重点支持乡村学校数字化校园建设，强化技术指导与应用培训。适应“互联网+”新形势，加大乡村教师教育信息技术应用能力培训力度。加快中小学教育资源建设，推进城乡教师优质教育资源共享。xxx7年建成支持乡村学校教学应用的网络课程资源平台。组织中小学信息技术创新与实践类活动，为乡村教师提供广泛参与机会。

(一)明确责任主体。各级政府作为落实乡村教师支持计划的责任主体，要把乡村教师工作列入重要议事日程，认真谋划支持措施，统筹安排推进步骤，有效推动支持工作。教育、编制、人社、财政等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，统筹推进实施方案的贯彻落实。

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

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

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

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

本实施方案自公布之日起施行，有效期至xxx0年12月31日。

辽宁省乡村教师支持计划实施方案篇五

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 在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

30

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。按照国家和省要求，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。