**全国乡村教师和“三区三州”教师队伍建设**

**优秀工作案例**

目 录

一、乡村教师队伍建设优秀工作案例

1. 北京市通州区加快提升乡村教师素质

2. 天津市滨海新区补强乡村教师打造优质教育品牌

3. 河北省南皮县实施乡村教师“温暖工程”

4. 山西省晋中市大力推进中小学校长职级制改革

5. 内蒙古自治区乌兰察布市全面加强乡村教师队伍建设

6. 辽宁省大力实施地方特岗计划

7. 吉林省通榆县大力加强乡村教师队伍建设

8. 黑龙江省牡丹江市推进学区制改革

9. 上海市闵行区把乡村教师纳入住房保障供应范围

10. 江苏省徐州市实施“名师行—送教下乡活动”

11. 浙江省舟山市加强海岛教师队伍建设

12. 安徽省实施中小学教职工编制周转池制度

13. 福建省不断创新乡村教师补充方式

14. 江西省吉安市吉州区提高乡村教师待遇

15. 山东省青岛市免费培养乡村本土小学全科教师

16. 河南省济源市全面加强乡村教师队伍建设

17. 湖北省黄冈市“7+2”模式助推乡村教师队伍建设

18. 湖南省开展名校乡村校手拉手培训活动

19. 广东省大力推进中小学教师发展支持体系建设

20. 广西壮族自治区百色市用好用足用活政策提高教师待遇

21. 海南省实施偏远乡村小学公共厨房建设项目

22. 重庆市黔江区“三大机制”加强乡村教师队伍建设

23. 贵州省威宁县招管用转狠抓特岗教师队伍建设

24. 陕西省榆林市多措并举加强乡村教师队伍建设

25. 宁夏回族自治区银川市兴庆区多措并举提高乡村教师队伍质量

26. 新疆生产建设兵团第五师团场多措并举稳定乡村教师队伍

二、“三区三州”教师队伍建设优秀工作案例

27. 四川省凉山彝族自治州宁南县创新教师培训培养模式

28. 云南省怒江傈僳族自治州多措并举提升教师专业能力

29. 西藏自治区日喀则市南木林县积极落实乡村教师支持计划

30. 甘肃省临夏回族自治州深化东西协作帮扶促进教师专业发展

31. 青海省果洛藏族自治州创新举措稳定教师队伍

32. 新疆维吾尔自治区喀什地区全面加强教师队伍建设

**北京市通州区加快提升乡村教师素质**

北京市通州区实施《关于促进通州区教师素质提升支持计划（2017-2020年）》，整合全市优质教师培训资源，通过20个项目的精准支持，提高培训的针对性和实效性。

一是实施协同创新学校计划。统筹市区两级培训资源组建专家团队，以送培训到乡村学校的方式，深入17所乡村学校开展整校或整学科推进研修活动。

二是实施教学干部专题培训。开设教学干部学科教学专题研修班，所有乡村中学校长、教学副校长、教学主任均参加研修。

三是开展学科教学改革专题培训。组织市级教研员和市级以上骨干教师深入10余所学校开展400余次教学改革、实践指导和研修活动。

四是乡村教师参加跟岗脱产培训。选派32名乡村中小学教师到市级优质资源学校，参加为期半年的跟岗脱产培训。

五是支持乡村教师参加开放型教学实践活动。乡村教师每个学期可赴城六区参加2-4次市级以上骨干教师组织的开放型教学实践活动，每次可获得530元的综合补助，促进乡村教师教学实践能力的全面提升。

六是支持乡村教师网络研修。依托北京师范大学未来教育高精尖中心搭建教师网络研修平台，整合各级各类优质教师资源和课程资源，供乡村教师自主选择并在线研修。

**天津市滨海新区补强乡村教师打造优质教育品牌**

天津市滨海新区加强培养补充，加大培训力度，提升乡村教师队伍整体素质，打造优质教育品牌。

加强培养补充。积极鼓励大学毕业生到农村任教，重点解决小学英语、信息技术、艺术、体育、科学等紧缺学科教师。通过城市学校与农村学校建立长期稳定的“校对校”对口支援关系，“结对子”，“手拉手”，推进城镇教师支援农村教育工作，促进优质教育资源共享。

促进专业发展。在落实好“265农村骨干教师培养工程”、“千名农村校级骨干教师培养计划”、“农村义务教育阶段学校校长培养工程”、“乡村教师专业能力提升项目”等市级项目的基础上，汲取成功经验，精心实施“滨海新区三名工程”、“滨海农村教师专业发展工程”、“教师教学能力持续提升工程”等培训项目，投入经费500余万元，培养农村骨干教师500余名。通过培训，进一步提升和强化了农村基层学校一线骨干教师的专业水平和学科能力，促进城乡基础教育高水平、高质量均衡发展。

通过一系列项目的实施，该区涌现出了全国模范教师、全国“五一”劳动奖章获得者韩宗英、中国最美乡村教师刘月升、乡村优秀青年教师培养奖励计划入选者石津等一大批优秀教师。

**河北省南皮县实施乡村教师“温暖工程”**

为解决教师尤其是偏远农村交流教师、特岗教师住房难和办公生活条件差等问题，河北省南皮县在中小学校全面实施了以师生居住、饮食、防暑与取暖、课桌凳配置、贫困帮扶、业余文化生活等十项举措为内容的“温暖工程”。

一是完善日常生活设备。安装大型净化水设备53处、改水设施4处，购置大批直饮水机、电热水器等设备，实现安全饮水全覆盖；为每个教师办公室配备饮水机，建造职工伙房，解决好教师的用餐以及其他生活方面的问题。

二是建好教工之家。建立健全乒乓球、羽毛球、篮球等教职工休闲健身场所，让教职工能看电视、能看报、能上网、能健身、能通过学校远程教育网查阅资料学习，以缓解特岗教师、交流教师生活不便，确保他们留得住、干得好。

三是建好周转宿舍。2014年以来，累计投资3000余万元，新建、改建教师周转房200多套，使交流教师、特岗教师在学校也拥有一个温馨的“家”。

**山西省晋中市大力推进中小学校长职级制改革**

山西省晋中市形成了“党建统领、专家治校、增量改革、分级管理、简政放权”的“晋中方案”。

一是党建统领。坚持和加强党对中小学校的全面领导，市、县（区、市）全部成立了教育工委（党委）和教育纪工委，理顺隶属关系、规范组织建设，选优配齐党务干部。

二是专家治校。取消42所科级以上学校和397名科级以上干部的行政级别。中小学校按照“谁举办、谁管理”的原则，全部归口教育行政部门管理。建立了以校长职级管理为核心的中小学校长队伍治理体系。全市中小学办学主体由1017所减少为541所，丰富了联盟式、集团化办学内涵。

三是增量改革。在中小学校长原有工资待遇不变的基础上，按照教师年平均绩效工资的0.5-4倍，对应四级九档校长职级，建立校长职级薪酬制度。同时根据中小学校学年度综合考核结果，按照优秀等次1万元/班、良好8000元/班、合格6000元/班的标准对校长以外的干部教师进行专项奖励，其中50%的资金用于对班主任的奖励。

四是分级管理。建立了“高中阶段以市为主、义务教育和学前教育阶段以县为主”的管理模式，解决了每县仅有1-2所高中学校，职级难以评定、考核缺少对照的问题。

五是简政放权。推进政事分开和管办评分离，以“事权人权财权相统一”为目标，赋予校长7项权利，扩大学校的办学自主权，促进了校长专业发展的内生动力。

**内蒙古自治区乌兰察布市全面加强**

**乡村教师队伍建设**

一是进一步深化校长聘任制改革。统筹城乡中小学校长合理流动交流，配齐配强乡村学校校长队伍，城镇学校校长交流到乡村学校任职，校长职级提高一级。

二是加大优秀人才引进招聘力度。至2020年，全市规划引进地方公费师范生280名，学生毕业后直接聘任到乡村学校任教，2017、2018年已经与104名学生签订合同。实施乡村教师专项招聘计划，2016和2017年通过公平招聘，为乡村学校招聘音、体、美、信息技术、心理教育等短缺学科本科毕业生240名。

三是加大培训力度。实施乡村教师素质提升工程，每年市、旗县分别统筹划拨300万元和100万元用于乡村教师培训。

四是切实保障待遇。加强教师周转宿舍标准化建设，保障乡村教师生活学习条件。对新招聘和引进的本科及以上毕业生工作5年内每月除正常财政工资以外，再增加2000元绩效工资。市政府成立督查组，督查推进各旗县市对这一政策的落实。

**辽宁省大力实施地方特岗计划**

辽宁省从2007年开始实施“辽宁省县以下农村中小学一校一名师范类本科生计划”，2009年更名为“辽宁省高校师范类毕业生农村从教计划”，2011年更名为“辽宁省农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”。2015年，省政府将该计划列为民生工程，并纳入省政府对各市政府的绩效考核指标体系。

该计划招聘有编有岗的教师到乡村学校任教，并进行政府代偿助学贷款和补偿学费。2007-2015年，招聘的教师有编制的在编制内安置，没有编制的实行待编安置。2016年开始，不再允许招聘待编安置教师，要求全部在编制内招聘。纳入计划人员学费补偿和贷款代偿资金由省财政全额专项拨付。

 计划实施11年来，辽宁省招聘了一大批优秀高校毕业生到乡村任教师，目前已有18934名高校毕业生纳入“特岗计划”，充实到全省44个县（市）的1011所农村中学和3883所农村小学。计划实施至今，省市县共投入专项经费3.41亿元，其中省财政投入1.37亿元；已为2007-2013年纳入计划的7届毕业生进行了学费补偿和贷款代偿，总计为7708名毕业生发放1.06亿元。

**吉林省通榆县大力加强乡村教师队伍建设**

一是加强教师职业道德建设。以师德考核为抓手，完善师德建设长效机制。每年在全县中小学校开展师德师风评议活动，满意率达到90%以上。

二是完善教师补充。2009年以来，坚持通过“特岗计划”、省属公费师范生等多种渠道招聘中小学教师。其中“特岗计划”几年来共招聘特岗教师 805名，服务期满考核合格人员全部落实编制待遇。2011年以来，通过社会公开招聘形式，为农村标准化幼儿园补充幼儿教师236名。

三是创新推进教师交流。实施“阳光人事”活动，通过公开岗位、阳光选岗、定性打分等形式，促进城乡优秀教师有序流动，激励青年教师成长，几年来已择优返城近百名教师。中小学校长及中层领导干部采取公开选拔聘任，交流校长30人，占全县校长总数的29%。

四是保障和提高乡村教师待遇。从2015年起，乡镇政府所在地教师每月补助300元，村小和下伸点教师每月补助500元，累计发放补助资金5120.17万元。

五是职称评聘向乡村学校倾斜。在乡村中小学推行“评聘结合”改革政策，逐步实现城市中小学教师评聘高级教师职称（职务）应有在乡村学校或薄弱学校任教一年以上经历的政策。目前，全县共有正高级教师4名，高级教师1100名，中级教师2398名。

**黑龙江省牡丹江市推进学区制改革**

黑龙江省牡丹江市实行“学区制”改革，即以一所优质学校与一所相对就近的薄弱学校“结盟”为一个办学实体既学区，由学区长负总责，统筹管理和调配学区内两所学校的师资、教育教学资源和财务，建立起流动有序、合理配置、相对稳定、共同提高的教师流动机制。

为促进学区内各学校快速融合，实施“五统一”管理模式。一是统一资源配置。学区内班班通、图书馆、功能室、操场等所有教育资源统一配备。二是统一教师调配。学区内教师无校籍交流，均衡配备班科任团队；在评优晋级上予以倾斜；在福利待遇上一视同仁。三是统一教育教学管理。统筹实施学区课程改革，统一学区校本研修、质量监测与分析。四是统一考核评价。将学区内两所学校作为一个整体进行 “捆绑”考核，考核结果作为学区目标绩效管理、评先树优的重要依据。五是统一财务核算。学区长对财务负总责，实行“一支笔审批、两本账核算”，规范学区财务管理。通过学区制，变学校资源为学区资源，实现硬件资源、课程资源和人力资源共享。

2011年，牡丹江“学区制”改革反应良好，《人民日报》《中国教育报》《中国教师报》《新华社内参》对该市学区制改革进行了报道。

上海市闵行区把乡村教师纳入住房保障供应范围

上海市闵行区地处上海市郊区，是人口导入大区，每年新招录的教师，应届毕业生过半，外省市来沪比例不小，且大多在沪无房。为进一步吸引人才、留住人才，缓解青年教师的租房压力和暂时性居住困难，使他们能够安心投入工作，同时也为优秀人才扎根闵行教育创造条件，该区从2017年初开始实施教师公寓项目，116名教师成为入住教师公寓的第一批幸运儿，其中包括24名乡村教师。

经过与区房管、公租房运营机构的充分沟通协商，得到大力支持。区房管局借助区公租房平台，提供一定比例的房源给教育系统，作为人才公寓使用。2017年6月，区公租房运营机构向教育局提供了首批105套住房。所有教师公寓内均已配备必要的生活设施，厨卫齐全，可拎包入住。房屋的租金根据区域、房型等具体情况，由区公租房运营机构确定，均低于市场价格。

由于闵行区域范围广，目前提供的房源比较少，无法满足各个区域的教师需求，因此各街镇也在积极筹措房源，解决年轻教师，特别是外省市优秀毕业生到乡村学校从教教师的居住困难问题。

**江苏省徐州市实施“名师行—送教下乡活动”**

江苏省徐州市实施“名师行—送教活动”，先后在丰县、新沂、沛县、睢宁、邳州开展了包括优质课现场展示、专题讲座、互动交流为主要内容的，涵盖小学、初中、高中各学段的名优教师送教活动。目前，活动已覆盖、辐射逾百个乡镇。

“名师行—送教活动”从举办之初便秉持着“实用、优质、高效、科学”的工作理念，坚持以人为本，以教师专业发展为本，遵循基础教育学校教师的成长规律，立足中小学教师，尤其是农村偏远地区、教育事业发展薄弱地区一线教师的特点，突出实效性、针对性、前瞻性、实践性相结合的原则，通过“优质课现场展示”、“教育专家专题讲座”、“教师沙龙互动交流”等环节，使参培教师获得直观感受和理性思考的双重心理体验。

为解决好培训工作“最后一步”的问题，该市设置了乡镇沟通、市县联动的平台，实现了现场互动、场外沟通的长效机制。广大乡村教师初步建立了现代课程观、教学观、教师发展观和评价观，提高了教育教学实践能力。

**浙江省舟山市加强海岛教师队伍建设**

舟山地处海岛且位于交通末端，受地理位置等多种因素影响，优秀教师尤其是海岛教师队伍不稳定，教育发展受到限制。为此，舟山市近年来综合施策，定向发力，大力加强海岛教师队伍建设。

一是通过定向培养破解海岛教师困境，2016年起定向培养100多名“一专多能”教师，满足海岛学校实际需要。二是建立渔农村教师补贴制度，海岛教师收入高于城区15%。三是设立渔农村优秀教师奖，开展农村优秀班主任等评选。四是组建希望之光教育专家团到偏远海岛支教，推动名优教师送教下乡，2年来送教下乡150余次，7000余人次渔农村教师受益。五是大力实施渔农村学校标准化、美丽学校建设和教师宿舍改造工程，全市义务教育标准化学校创建率95%，嵊泗县投资538万元改造教师宿舍及食堂，教师食宿条件有效改善。六是全面实施“县管校聘”管理改革和义务教育校长教师交流轮岗，2017年交流到渔农村薄弱学校校长教师251名。

通过一系列政策举措的实施，舟山市为海岛补充了一大批高校毕业生和骨干教师，海岛教师队伍面貌发生了新的变化，教育质量有了显著提高。

**安徽省实施中小学教职工编制周转池制度**

为统一城乡中小学教职工编制标准，提高中小学教职工编制管理科学化、规范化水平，安徽省教育厅等四部门联合印发《关于印发<统一城乡中小学教职工编制标准建立编制周转池制度实施方案>的通知》，实施中小学教职工编制周转池制度。

《实施方案》要求，各地坚持“统一标准、适当倾斜，控制总量、盘活存量，动态调整、周转使用”的原则，统筹存量编制资源，建立全省一体、城乡统筹、余缺调剂、周转使用的中小学教职工编制周转池制度。建立中小学教职工编制周转池制度的主要任务，一是统一城乡中小学教职工编制标准。将县镇、农村中小学教职工编制标准统一到城市标准。二是重新核算中小学教职工编制。以市（含市本级和市辖区）、县（市）为单位，重新核算中小学教职工编制。三是建立编制周转池制度。用于保障临时急需和阶段性用编需求。四是规范编制使用与管理。五是建立动态调整机制。

该制度先行在合肥市、亳州市、蚌埠市、六安市及所属各县（市）开展“编制周转池制度”试点，取得经验后全省推开。

**福建省不断创新乡村教师补充方式**

福建省不断创新补充机制，鼓励优秀人才到乡村任教。

一是统一城乡学校教职工编制标准。统一城市、县镇、农村中小学校教职工编制标准，设立规模较小学校的教师编制最低保障数，实行员生比和班师比相结合的编制配置方式。建立适应乡村教育发展的编制动态调整机制统筹调剂编制用于补充紧缺学科教师。

二是建立教师统一招聘制度。建立“省教育厅统一笔试、县（市、区）负责招聘方案制定、面试、考核、录用”的全省中小学新任教师统一公开招聘工作制度，有效引导各地及时补充乡村学校教师和紧缺学科教师。

三是实施两项计划助力乡村教师补充。实施紧缺师资代偿学费计划，省财政2017年投入2500万元，为1250名到乡村学校任教的高校毕业生代偿学费。实施乡村教师“特岗计划”，省财政2017年投入6208.5万元，支持省贫县新补充乡村教师4000余人。

四是实施乡村教师定向培养计划。省级从培养免费师范男生入手，重点解决各地小学和幼儿园师资性别结构失衡问题；各设区市定向培养本土化、全科型的小学教师，重点解决乡村小学、教学点师资不足问题。

**江西省吉安市吉州区提高乡村教师待遇**

江西省吉安市吉州区采取多种措施，加大教育投入，全面落实乡村教师待遇。

一是教师“五险一金”均按规定足额及时落实到位，教师绩效工资标准与公务员同等。

二是全面实施“七个一百万”工程。每年安排100万元作为教育奖励基金，奖励德艺双馨的名校长、名教师；安排165万元用于全区教师培训并优先保障乡村教师；安排100万元用于教师体检；安排197万元发放边远中小学教师特殊津贴和乡镇工作补贴；筹集资金100万元成立困难教职工帮扶站和特困教职工帮扶基金，对因病、因残导致家庭贫困的教职工，每人每年资助1万元救助金；安排100万元用于发放村小炊事员工资、农村寄宿制学校教师晚值班补贴以及班主任津贴；安排190万元用于农村教师周转房（公租房）设备设施添置。

三是提供“7个一”服务，包括一套房、一张床、一套厨具、一个热水器、一个电视机、一台电脑、一套办公桌椅等。

**山东省青岛市免费培养乡村本土小学全科教师**

青岛市一体化设计教师培养、经费、编制和岗位设置计划，制定了“本土选拔，免费全科培养，定向本土就业”的乡村教师培养改革模式。

选拔方面，凡毕业后志愿到农村小学长期任教，具备中考报考条件和认定教师资格申请条件的黄岛区、即墨市、胶州市、平度市、莱西市的初中毕业生均可报考，安排在中考提前批录取。培养方面，3年中师阶段按照有关规定免学费，4年本科教育阶段免除学费、住宿费，并给予一定生活补助。就业方面，毕业生回所在区市（黄岛区、即墨市、胶州市、平度市、莱西市）乡村小学就业。

该市高校、中师、地方政府和农村小学共同制定培养方案，消除了师资培养方和使用方在培养期间互不联系的弊端，7年贯通全科培养，职前培养和职后培训一体化，使培养农村小学亟需的全科教师成为可能，可以解决农村小学规模小、编制少，无法开齐开足课程的问题，同时满足小学学科融合教改对师资的需求。

2016年，该市招收了一批优秀的志愿乡村教育的学生，招生100名，报考录取比13：1，最低录取线630分，均超过当地一中高中录取线；2017年招生98名，最低录取线688.5分。

**河南省济源市全面加强乡村教师队伍建设**

一是科学推行定编定岗制度。中小学教职工编制实行集中统一管理，由市教育行政部门会同编制、财政部门共同核定，任何部门和单位不得以任何形式干预学校机构设置和人员编制，不得以任何理由占用或变相占用中小学教职工编制。

二是尝试实行城乡学校对口支援一体化管理。挑选市区11所优质学校分别与11所农村学校进行对口支援，实行一体化管理，并在学校之间建立干部定期轮岗交流制度。村小和教学点的教师交流实行就近片区内走教兼课的办法，解决部分学校音体美、劳技、信息、心理健康等结构性岗位空缺问题。

三是建立健全教职工轮岗交流激励机制。创新教师交流调配机制，教师调动实行“居住地优先，紧缺学科优先，积分高优先”的方法，根据工作业绩、婚姻家庭等8个方面综合积分后确定人选，并进行教育教学理论测试，按测试成绩选择新岗位，确保教师交流调配以人为本、公平公正。

四是提高教师生活待遇。出台《济源市发放山区学校教师生活补助的实施办法》，山区五镇教师每人每月按300元的基数发放生活补助。

**湖北省黄冈市“7+2”模式助推乡村教师队伍建设**

湖北省黄冈市探索出“7+2”工作模式，即7条政策举措、2项专项督查，努力破解乡村教师队伍建设难题。

七项政策举措：一是建立乡村学校工勤人员保障机制。通过政府购买服务，解决乡村学校安保、宿管员等工勤人员配备问题。二是建立幼儿教师地方补充机制。由县级政府主导，每年补充乡镇公办幼儿园教师不少于50人。三是提高教学点教师生活待遇。职前本科学历教师，到教学点任教考核合格的，每年享受生活津贴5000元。四是定期组织乡村教师体检。县级政府每2年组织1次乡村教师到二甲及以上医院体检。五是职称评聘向乡村倾斜。乡村教师申报数不低于总数的50%。城、乡教师分类申报、分开淘汰。小规模村小、教学点教师优先聘任。中级职称以上教师从城镇调入乡村的，不受岗位等级和结构比例限制。六是推进城乡教师交流。重点推动城区优质校校长教师到乡村学校交流，镇区学校教师到村小、教学点交流。七是构建五级教师培训体系。实施教师素质提升工程和名师工程，形成校本及县级、市级、省级、国家五级培训体系。

两项专项督查：将工作落实情况纳入市委、市政府重点工作督查内容，一是义务教育学校及幼儿园教师补充，二是乡村教师待遇落实情况。通过督查，麻城教师工资待遇2016年预算净增1亿元，浠水、蕲春增加5000万元以上。

**湖南省开展名校乡村校手拉手培训活动**

湖南省按照城乡对接、精准扶贫的思路实施名校乡村校手拉手培训，由省级教师培训基地校（园）将优质课送到项目县的乡村学校（园所），基于乡村校现场和课堂开展心连心、手拉手的深度帮扶培训。两年来，雅礼中学、湖南师大附中等名校成功帮扶培训66所乡村校。

手拉手培训一般包括四个环节：一是问题诊断。培训团队深入乡村薄弱学校（园所），通过课堂观察、师生访谈、工具测评等方式进行诊断，摸清薄弱学校（园所）教师队伍建设的突出问题，据此确定培训内容、方式等。二是示范教学。培训团队根据问题诊断结果，采取“送下去”与“请上来”相结合的方式开展示范教学，为乡村薄弱校提供样板。三是研课磨课。送培团队参与薄弱学校（园所）的校（园）本研修，开展研课磨课，集中讨论学校管理、班级管理、课堂教学改进的策略与方法，并现场应用。四是总结提升。系统总结，梳理经验，反思问题，明确改进方向，形成代表性成果。

桑植县实施3个项目，由株洲景弘中学帮扶培训利福塔中学等3所乡村薄弱中学。利福塔中学校长赵辉球说：“手拉手培训不但节省了课改探索的时间和精力成本，而且在短短的四个月时间里，使师生的精神面貌发生了巨大的变化。”

**广东省大力推进中小学教师发展支持体系建设**

广东在全省范围建设8个省级中小学教师发展中心，各发展中心与市县教育部门和乡村学校建立“校地对接”联动机制，通过在乡村学校设立培养培训实践基地、长期派驻指导教师、师范生置换乡村教师培训等方式，为乡村教师专业发展提供支撑。

一是加强统筹。印发《广东省中小学教师发展中心建设项目管理规定》，明确省级中小学教师发展中心的功能定位、建设目标、建设标准、申报考核程序等内容。通过竞争性方式，由各师范院校申报、专家评审等方式确定省级发展中心承建单位。二是加大投入。在前期已安排1亿元建设经费的基础上，2016、2017年连续2年在“强师工程”专项资金中每年安排2000万元，在对省级中小学教师发展中心建设成效进行考核的基础上给予奖补。三是加强考核。发展中心建设项目经费、中小学教师培训项目经费等均通过竞争性方式，在考核的基础上进行分配，倒逼发展中心加强自身建设、提高教师培训质量。

同时，积极推进市、县整合教师进修学校和教研、科研、电教部门相关职能和资源建设市、县级教师发展中心，2018年省级财政计划安排市、县级中小学教师发展中心建设经费3.8亿元，计划到2020年，全省各市、县均建成教师发展中心并达到省制定的建设标准。

**广西壮族自治区百色市用好用足用活政策**

**提高教师待遇**

落实教师工资待遇。依法依规为教师缴纳住房公积金和各项社会保险，确保在编教师工资水平与当地公务员基本持平。加大乡村教师生活补助计划实施力度，做到“提标扩面”，按照地域和艰苦程度实行差别补助，并于去年9月做到全市全覆盖。全面落实年终绩效考评奖及伙食补助，将教师（含特岗教师）列入年终绩效考评奖发放范围，人年均2万元，政府聘用人员人年均6000元。从2017年起，在岗教师每年享受人均4000元的伙食补助。创新奖励性绩效工资分配，增设校长奖励性绩效工资、班主任津贴，并列入财政预算。积极筹措资金配套落实特岗教师的“五险一金”待遇，同时预留足够编制确保特岗教师如期转正。2017年，百色市使用聘用教师控制数招聘到教师共617名，与在编人员享受同等待遇（含五险一金、生活补助、年终一次性奖、年终绩效考评奖）。

完善教师激励机制。建立向乡村一线教师适当倾斜的评优评先机制和适当倾斜的职称评审制度。2016年中小学中级职称评审中，乡村教师任教累计满20年的，不受岗位比例限制直接评聘更高一级专业技术职务资格和岗位。

改善教师生活条件。2011-2017年该市建设乡村教师周转房3878套，建设面积134898平方米。田阳县、田东县、德保县、靖西市在城区为教师建公租房，让教师安居乐业。

**海南省实施偏远乡村小学公共厨房建设项目**

针对乡村边远艰苦地区学校没有学校食堂，广大乡村教师特别是单身教师用餐不便问题，海南省2018年启动实施偏远乡村小学公共厨房建设项目，首先在国贫县试点实施，列为海南省委、海南省政府2018年为民办实事项目，计划为每一所乡村学校建设教师公共厨房，并配备必要的厨卫设施设备，使青年乡村教师“下得去、留得住、教得好”。

偏远乡村小学教师公共厨房建设项目的建设要求为：必须是农村完全小学或有30人以上学生规模的教学点；学校有新建公共厨房的场地或有闲置的校舍；坚持自愿原则，每所学校必须有3人以上教师自愿搭伙。新建公共厨房的标准为按40平方米/间、2500元/㎡造价测算；改扩建的，改建费用按3万/所进行测算；设备购置按每校2.5万元的标准进行购置，由省里统一进行招标采购。

2018年，该省投入2100万元在东方、临高、乐东、白沙县、保亭、琼中县等6个市县开始建设，其中新建厨房138个、改建厨房56个，购置厨房设施设备的学校212个，为2364名乡村小学教师提供安全便利的工作生活基本条件。

**重庆市黔江区“三大机制”加强乡村教师队伍建设**

创新供给机制，确保农村教师“下得去”。定向培养。从2013年开始，由重庆第二师范学院为该区定向培养“全科教师”208名。定向招聘。公开招聘农村中小学教师，把每年新招聘教师计划60%-70%安排到农村中小学。定向流动。落实“三区支教”计划，共选派城区学校172名骨干教师到农村学校支教。

健全激励机制，确保农村教师“留得住”。实施农村教师岗位生活补助，根据距城区的距离及学校高寒边远程度、交通情况等，将教职工岗位生活补助范围内学校分为四类发放，并分别对一、二类补助学校的教职工在连续工作5年、10年后，每增加工作1年，每月增加补助30元。实行农村教师评职晋级优先制度，将中、小学高中初级职称比例分别调整为1.5︰5︰3.5，1︰5︰4。加强后勤服务保障。建成教师周转房627套，并把公租房优先调配给农村学校作教师临时过渡住房。

建立发展机制，确保农村教师“教得好”。加强师德师风建设。把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入农村教师职前培养、准入、职后培训和管理全过程。建立农村教师荣誉制度。通过“名师跨校带徒”，集团学校捆绑帮扶、捆绑考核制度等，进行城乡教师交流工作。

贵州省威宁县招管用转狠抓特岗教师队伍建设

大力招。贵州省率先将该县纳入“特岗计划”实施范畴。截至2017年底，已累计招聘特岗教师11964人，占全县义务教育阶段教师总人数91.2%，其中招聘英语、计算机及音体美教师4148名。

注重管。该县成立特岗教师管理办公室，配置编制5人，出台《威宁自治县特岗教师管理办法》。落实学校特岗教师管理主体责任，建立完善特岗教师数据库，加强对特岗教师的师德师风、教学业绩等考核，并将考核结果纳入年度考核、绩效工资发放和三年服务期满结转留任的要依据。通过规划建设教师周转房、公租房，利用学校闲置住房和租用学校周边民房等方式，解决特岗教师住房问题。

强化用。通过岗前培训、特岗专项培训、“青蓝工程”和教研教改等方式，加大特岗教师的培养培训。2011年全县公开选拔的347名校长助理中特岗教师占70%。大力宣传优秀特岗教师的先进事迹，2012年以来，共表彰优秀特岗教师300名。

落实转。服务期满的特岗教师，如果考核合格，愿意留下的无条件接转为正式在编在职教师；不愿留下的，学校及各级管理部门积极协助办理离岗手续。接转后，夫妻双方均为特岗教师且两地分居的，按规定的原则和办法，将其调整到一个学校、一个乡镇或相邻乡镇学校任教。要参加各类考试或调动的，只要按规定程序申请，确保人才流动畅通。

陕西省榆林市多措并举加强乡村教师队伍建设

推进人事制度改革。今年起全市新建学校新任校长实施校长职级制，校长职级分四级六档，职级工资在校长全额工资（基本工资+绩效工资）的1.5倍到3倍之间。适当延长特优校长聘任年限，并建立校长与机关干部的双向流动制度。建立起“编办核编、人社核资、财政拨款、教育管理”的动态教师管理机制。实行教师自愿提前离岗政策，男满55周岁、女满50周岁，因身体等原因可申请提前离岗。

完善培养培训机制。加大力度招聘部属师范院校和重点高校毕业生，完善不能胜任教学岗位教师、师德失范教师退出机制。实施“百千万”工程，建设百名名校长、千名优秀班主任和万名骨干教师梯队。实行5年一轮全员培训，开展榆林和扬州、潍坊等地对口支援协作。

改进激励奖励办法。改革教师工资绩效制，财政每年每人增加教师工资总额15%，用于学校绩效考核。市政府每年安排不少于3000万元，奖励教育教学质量突出的学校和成绩优异学生。提高班主任津贴，小学、初中、高中班主任分别按每人每月1000元、1500元和2000元标准核定，幼儿园保教人员和保育员按每班每月600元标准核定。落实加班、评审等费用，双休日、节假日加班按教师日工资1-3倍发放补助，设立报告、评审等专家评审经费。营造尊师重教环境，设立榆林名教师、名校长荣誉奖和“教育世家”荣誉奖。

强化保障措施。制定教育目标管理方案和年度目标责任考核指标体系，引进第三方评价，评价结果纳入校长业绩考核、职级认定和教师绩效考核。

宁夏回族自治区银川市兴庆区多措并举提高

乡村教师队伍质量

大力提高待遇。根据距离城市的远近实行差别化发放标准，保障农村学校教师补贴连续三年不断增长。现在农村学校教师月人均工资发放水平较城市教师高约1800元左右。

建立农村教师荣誉制度。对连续在兴庆区农村中小学校工作满10年、15年、20年并还在农村工作的教师分别给予每年1500元、2000元、3000元奖励；组织在农村连续工作满30年以上教师外出疗养；每年对农村教师进行免费体检。

职称评审向农村教师倾斜。对主动去农村交流的教师，符合晋级条件且学校有空缺岗位的，优先予以晋级，没有空缺的教育局协调沟通人社部门通过特设岗位予以晋级。对交流到农村的教师，优先评选区级骨干教师并优先推荐为市、区级骨干教师人选。

改善住房解决出行。按规定将符合条件的乡村教师住房纳入银川市住房保障范围。同时为解决农村学校教师工作和生活不便问题，专门申请建设“教师周转房”并增开教师专用通行车上下班接送。

加强培训促进提升。每年建设4个“乡村名师”工作室，培育10－20名乡村教学名师。建立跟岗实习制度，自2016年起对招聘的特岗教师先安排在城市优质学校进行为期2年的跟岗培训，待业务能力提升后再回到到农村学校任教。

建立帮扶资源共享。结合优质教育扩面工程，推行集团化办学模式。目前已有6对城乡学校进行实质性合并，实现优质资源共享。

新疆生产建设兵团第五师团场多措并举

稳定乡村教师队伍

兵团团场学校所处的地理、交通、经济及社会生活环境相对较差，如何吸引和留住教师安心在团场工作，促进团场教育事业蓬勃发展，第五师多措并举，通过环境留人、感情留人、事业留人、机制留人、待遇留人，在稳定教师队伍取得了一定成效。

一是以实施义务教育均衡发展为契机，投入2.78亿元进行校舍改造、扩建，团场学校的办学条件及教师的工作环境得到极大改善。二是在管理中关注“情感”投资，以情感人，以情动人，为住校教师改善住宿条件（配备家具、被褥、微波炉等生活必需品）；建立“五必访制度”（教师生病；产假；婚假；丧假；家中发生意外事故必访）；过年过节与家在外地的教师团聚，过集体生日；凡是招聘来的大学生结婚由学校操办，先给楼房结婚成家，然后分期付款；重用有才能的大学生，放在重要的岗位上锻炼成长，同时通过评选“教坛新秀”、“骨干教师”等大力宣传。三是各团场创新学校管理方式，构建卓越教师培养方案措施，搭建教师职业生涯规划与专业发展平台，启动青年教师“一二三四五”培研计划：一年“结对子”，以师带徒，常规入门；二年“压担子”，大胆执教，工作上路；三年“指路子”，发展优势，形成特色；四年“搭台子”，搭台唱戏，崭露头角；五年“拔尖子”，闯出校门，走向成熟。

“三区三州”教师队伍建设优秀案例

**四川省凉山彝族自治州宁南县**

**创新教师培训培养模式**

县级集中培训有新进展。近年来，县教育研究培训中心利用暑期，由学科教研员、县级骨干教师承担组织、讲座、示范课、讨论交流等工作，开展校长、教导主任、教科室主任培训、新课程改革教师培训、骨干教师培训、新教师培训、师德培训、国家统编“三科”教材培训等各级各类培训。

送教培训有新成效。采取“初中送教到校、小学送课到片区”的办法，送精品课到校，发挥示范引领作用。同时要求无论是送教到校还送教到片区，相关学校、相关学科均要选派教师参加观摩学习。

新教师跟进培训有新举措。一是通过进校进课堂开展理论讲座、听课、评课等方式跟进培训，并按教育局对新教师考核要求，由县教育研究培训中心组建考核组（考核组成员含部分学校骨干教师）进校、进课堂对新招考、新调入教师的备课、课堂教学、作业批改、教学成绩等情况进行严格考核，经考核合格才能转正定级。二是开展专业考试。从2012年起，逐年组织全县中小学（含幼儿园、中职学校）近五年参加工作的青年教师进行专业考试，并作出了“考试不合格的可以补考两次，补考两次仍不合格的，年度考核为基本合格或不合格，连续两年不合格则予以解除聘用”的规定。

以赛带训有新要求。在组织县级赛课工作中，中小学均以校为单位进行预赛，在开展校赛时均要求学校做到全员参与，在开展片区赛及县决赛时要求各学校均选派教师观摩学习。

以研带训有新内容。近年来，县教育研究培训中心按照“科研为先导、教研为基础”的工作思路，推进“教研训”一体化，以问题为导向，在创设教研氛围、培养教研意识、加强教育科研、推广科研成果等方面做了大量工作，“以教促研、以研促训、以研训促教”的良好氛围已基本形成。

“拜师结对”培训有新起色。从2012年9月起，开展一年一届的县级和校级的“拜师结对”活动，每届结对的周期为3年。县级拜师结对活动是通过县级骨干教师和校级骨干教师结对，培养更多县级骨干教师；校级拜师结对活动是由校级骨干教师和校内的青年教师结对，主要培养合格教师和校级骨干教师。每学年末，县教育研究培训中心均要对结对双方的诸如教案审阅、教学心得、教学论文、教学反思、听课评课记录、上汇报课等工作进行考核，并对工作成绩突出的指导教师进行表彰和奖励。

2018年1月，该县组建了兰馨小学语文名师工作坊、同心圆小学数学名师工作坊、静听花开学前教育名师工作坊，每个工作坊由一名本县学科名师为坊主，以学科优秀教师为团队管理成员，遴选30名有发展潜质的学科教师为坊员，并划拨给每个工作坊5万元的工作经费，推行以本县名优特教师引领的“名师工作坊”研修培训模式，意在通过三年研修，打造信息技术环境下的教师学习共同体。

**云南省怒江傈僳族自治州多措并举**

**提升教师专业能力**

“国培计划”一线牵，缩短了边疆与首都的距离。怒江州四县（市）均列入云南省“国培计划”项目县，全州三县一市充分依托国培项目，参与、开展了置换研修、送教下乡、网络研修与校本研修整合项目等培训。2010年以来，全州参与国培培训中小学幼儿园教师近20000人次。项目开阔了基层学校校长、教师的眼界，拓宽了他们的知识面。

“海外研修”赴国外，“三区三州”教师也可出国。怒江傈僳族自治州地处滇缅、滇印、滇藏结合部，是全国唯一以傈僳族为主体的民族自治州，境内居住着傈僳、怒、独龙、普米等22个民族，属于典型的民族“直过区”。对怒江而言，出国留学是个遥不可及的梦。党中央、国务院对怒江发展、脱贫攻坚和全面建成小康给予了高度关注。2013年至2018年，国家留学基金会分批选送了云南省滇西边境山区的中学英语骨干教师和中学管理人员出国研修。期间，怒江州共有36名中学英语骨干教师分别出国，到英国雷丁大学、加拿大渥太华大学、新加坡南洋理工大学等知名大学参加了研修。

东西扶贫协作，怒江教师见到了大海。东部发达地区学校加大了对怒江的支持力度。让长期在大峡谷山区教书的老师，也见识了大海的壮阔。结对学校的教师到怒江支教，怒江的老师到珠海、江苏等知名学校培训，教育扶贫协作，让怒江了提升学校管理水平，提高了教育教学质量，推动了各级各类学校内涵发展。2017年共有40名中小学幼儿园校（园）长、100名骨干教师赴珠海、105名怒江州义务教育阶段校长赴江苏省参加培训。

创先争优不掉队，落后地区也有名师。怒江州教育总体落后，但求新求变精神不落后。从2017年开始，每年评选3名以上的怒江名师，真正把师德高尚、教学精湛、成绩突出、社会公认的教师评出来，使他们在社会上有名有利有地位，真正做到尊师重教。同时，建立了3个省级“名师工作室”，和珠海共建10个州级“教师工作室”，使怒江土专家土能人有经费、有平台，带徒弟、搞研修，共同进步共同发展。

“互联网+教育”，弥补了师资短缺。怒江州泸水市上江乡、老窝镇先期开展了“1+N”同步互动教学模式，16所中小学搭建了学习型智慧校园软硬件环境，变革了教学、教研、教师培训方式，做到了一堂多课，多点教学，实现优质资源共享，解决了怒江农村学校师资不足和教师结构不合理的问题。同时积极探索运用网络技术开展校本研修模式，引导教师转变学习方式，养成网络研修习惯，促进终身学习，实现专业自主发展，使边疆民族的孩子能够有学上、上好学。

西藏自治区日喀则市南木林县积极落实

乡村教师支持计划

西藏南木林县着力解决乡村教师待遇、培训、职称评审、住房保障等问题，有力促进了边远地区学校教师的整体素质提升和城乡教育公平发展。

提高待遇，留住人才。一是多渠道筹措资金360万元，成立南木林教育希望奖励基金，奖励为乡村教育做出突出贡献的集体和个人；二是积极协调相关部门，近两年优先为乡村学校建设周转房100套，改善乡村教师居住条件；三是大力开展“教职工之家”建设，为教师提供良好的活动场所，已实现18所乡村学校“教职工之家”全覆盖。

教育资源进一步向乡村学校倾斜。一是近两年市教育局投入162万元资金加强乡镇和薄弱学校基础设施建设和教学仪器配备，使县域内各学校基础设施达到均衡；二是近两年通过调动、分配86名教师，大力增强乡村学校师资力量，特别是近两年自治区公开招录的79名教师全部分配到乡村学校工作；三是扎实开展教师轮岗交流工作，目前全县中小学校长及教师交流人数417人，交流量达到20.24%。

实施全员培训，提升教学水平。制定出台《南木林县中小学教师培训制度》、《新教师岗前培训实施意见》及《南木林县汉语文教师普通话培训实施方案》等规章制度，累计受训教师900余人次，每年按教育经费的5%足额拨付教师培训专项经费。

全面实行职称评审向乡村学校教师倾斜。严格按照自治区乡村教师职称评聘要求和待遇，提高乡村一线教师评聘比例、降低评聘条件。建立教师责任心、事业心、教育教学业绩与职称评聘挂钩机制，完善符合教师职业特点的职称评审条件标准，注重师德素养、注重一线业绩，推行综合评价、动态考核，引导乡村学校教师专业发展。目前，职称评审政策已惠及77名乡村教师。

加大乡村教师表彰力度。近年来，推荐20名乡村学校教师获得“国家乡村教师从教30年荣誉奖”，推荐6名乡村学校教师获得“西藏自治区乡村教师从教25年终生成就奖”，推荐34名乡村学校教师获得“西藏自治区乡村教师从教20年荣誉奖”，推荐42名乡村学校教师获得“日喀则市乡村教师从教15年荣誉奖”，推荐3名乡村学校教师获得2017年日喀则市“珠峰好教师”。

甘肃省临夏回族自治州深化东西协作

帮扶促进教师专业发展

自国家确定厦门市对口帮扶临夏回族自治州以来，临夏州积极与厦门市交流沟通，充分利用厦门市优质教育资源和先进的教育理念，多渠道、高层次、分类别地开展了各项对口帮扶活动，着力帮助临夏州提高教师教育教学水平，对口帮扶工作已取得阶段性成效。

针对问题，强化顶层设计。临夏州教师专业能力不足已成为提高全州教育教学质量的瓶颈，制约着教育事业的稳步发展，为了进一步深化和拓宽对口帮扶工作，针对该州教师专业发展面临的困境和短板，经与厦门市教育局多次衔接沟通、实地调研、交流研讨，提出了解决的有效措施和办法，从优质学校结对、挂职培训、校长交流、专家送培送教、教师支教等十个方面制定了《厦门市对口帮扶临夏州教育工作实施方案》，签订了《厦门市—临夏州东西部扶贫协作教育协作协议》，进一步深化了对口帮扶工作的深度和广度。

精诚合作，强化工作落实。两地教育部门高度重视，成立领导小组，确定专人积极沟通协调，具体组织落实，每年通过开展专家送培送教、优秀教师支教活动、选派骨干教师赴厦门培训、校长教师挂职、优质学校结对等活动，扎实开展各项培训工作。厦门市先后选派249名专家前往该州各县市及各学校开展互访交流、支教送教及专题培训工作，为该州培训学科教师16506人次，临夏州先后选派905名教师前往厦门进行了高层次培训学习。通过培训，有效解决了教师教学中遇到的困惑和问题，培训受到了参训教师的一致好评。

加强管理，注重培训实效。在培训前，针对教学中遇到的困难和问题，提出培训需求，并将需求和问题反馈给厦门市，有针对性地制定培训计划；在培训中，广大受训教师带着问题去学习，非常珍惜培训学习机会，积极研讨交流，学习厦门教育的新理念、新方法；在培训后，每一位教师认真撰写培训心得和感悟，消化吸收先进的教育理念，召开受训教师座谈会，听取意见建议，及时了解掌握培训效果，不断总结完善。

以点带面，扩大培训受益面。按照点面结合、远近结合的运作设计，坚持以点带面、整体推进。受训教师自觉担当起了先进教育理念的传播者，在各自的学校发挥辐射带动作用，通过多种方式开展校本培训，放大了培训效应，增强了受益面，扩大了影响力。在受训教师的引领下，广大教师钻研业务、研习教法、相互交流的风气更加浓厚，教学热情更加高涨，促进了教学质量的明显提升。

**青海省果洛藏族自治州创新举措稳定教师队伍**

果洛州平均海拔4200米以上，含氧量仅为海平面的60％，年均降水量400-700毫米，年均气温零下4℃，是全国30个少数民族自治州中海拔最高、气候最恶劣、环境最艰苦的自治州。全州现有各级各类学校66所，在校生28177名，教职工2472人。教师队伍不稳定、优秀师资缺乏是长期制约该州教育发展的巨大瓶颈。2013-2014年，有629名教师先后离开教师队伍，严重影响了全州教育事业发展。在严峻的形势下，该州多措并举，精准施策，加强教师队伍建设，有效遏制教师流失，基本扭转教师队伍不稳定现象，促进了教育发展。

优化教书育人条件，环境留人。加大教育投入，按照区域人口和标准化学校建设要求，全州每年教育硬件建设投入不少于2亿元，组织实施一批教育重点工程，学校基础设施和配套设施焕然一新。大力兴建教师周转房及公租房，95%以上的教师住房问题得到解决，教师公租房租金只按其他公职人员租金的60%收取。广大教师的工作和生活条件从根本上得到改善。

加强师风师德教育，感情留人。把社会主义核心价值观教育、思想道德教育和民族团结创建工作融入学校教育全过程，结合相关主题教育实践活动，不断提高师生思想政治素质和道德水平，营造良好育人氛围。每年安排专项资金，组织教师进行健康体检。对在全州高考、中考、统考中成绩优秀的教师予以重奖，以人为本关爱教师，引导教师把心留在学校、留在雪域高原。

提高工资福利水平，待遇留人。2015年起依据学生数，按照每生每月10元的标准发放班主任津贴。对教龄满20年、25年、30年的在职专任教师，分别给予一次性3万、5万、6万不等特殊补助，对在校长、副校长和教务主任、班主任等岗位累计任职满10年、13年、15年以上的，追加补助1万元。教师按月发放500元绩效考核奖励，乡村教师（包括特岗和临聘教师）在享受乡镇补贴、乡村教师生活补助基础上，按月发放200元-400元交通补助，引导更多优秀人才投身乡村教育。

拓展教师发展空间，事业留人。2016年以来先后有10名教师获得国家从事乡村教育满30年荣誉证书，90名乡村教师获得省级荣誉证书。依据全省中小学职称制度改革后乡村教师职称评审政策，先后有86名乡村教师获得高级教师资格，1名教师获得正高级教师资格。在落实“国培”“省培”计划的同时，安排500万元开展“中小学名师名校长培养工程”“教师（校长）教育教学能力提升工程”等，励支持乡村教师在职学习深造，提高学历层次，教师的职业发展能力和职业吸引力不断提升。

**新疆维吾尔自治区喀什地区全面加强教师队伍建设**

健全完善教师补充退出机制。一是积极争取自治区特岗教师招聘、免费师范生等补充教师政策。坚持公办中小学（幼儿园）教师自治区统筹招聘机制，合理设置岗位，优先补充乡村学校短缺教师。通过扩充增量、盘活存量，努力解决中小学教师结构性短缺问题。2011-2017年，共计补充教师26799人（补充乡村教师21412人）。二是制定自主招聘教师政策，拓宽农村教师补充渠道。利用援疆资金和自有财力，采取组织人员赴内地“组团式”专场招聘一批；在内地省市人事招聘网发布教师招聘信息，网上招聘一批；新招录教师组成招聘小组，赴内地“现身说法”“以师招师”，常年在内地不间断招聘一批；积极争取援疆省市支持，实习大学生支教解决一批等办法。三是严把教师入口关。把政治合格和国家通用语言文字授课能力达标作为教师招聘的首要标准。四是做好不胜任国家通用语言文字授课教师的转岗安置。对不能胜任国家通用语言文字教学、年龄偏大教师进行合理转岗安置。

不断提升教师能力素质。一是全面加强教师思想政治教育，构建师德师风建设长效机制。建立具有实效性和针对性的教师政治理论学习制度，创新理论学习方式和载体，坚持解决思想问题与实际困难相结合，增强思想政治工作针对性和实效性。每年组织举办全地区教师思想政治教育集中大培训活动，实行军事化全封闭培训管理，增强教师反分裂反渗透意识和“五个认同”意识。构建“三纳入两渗透一否决”的师德师风建设长效机制，突出解决教师政治坚强、业务能力、育人责任、为人师表、立德树人等问题。二是全面抓好各级各类培训，实施教师梯级发展培育工程。推进“五级”教师培训，加大校本培训、教材教法培训和网络培训力度，加强少数民族教师国家通用语言培训，落实学校年度公用经费预算总额不低于5%经费用于教师培训，抓好新聘教师岗前培训。2015-2017年，共培训94772人次。实施喀什地区中小学教师梯级发展培育工程，构建乡镇、县市、地区三级“教坛新秀、教学骨干、教学能手、学科带头人、喀什名师”梯级发展平台，建立喀什地区名师梯级队伍。

切实落实好教师待遇。一是落实乡村教师职称待遇倾斜政策。做到农村中小学高、中、初级岗位结构比例为2:4:4。注重师德表现、向基层农村一线倾斜相对科学合理的中小学职称评审量化赋分标准，乡村教师职称评审通过率达到95%以上。二是落实教师社会保障待遇。制定《喀什地区机关事业单位新录用公务员（工作人员）财政统发工资办法》，确保新录用教师工资待遇及时兑现。三是重视人文关怀。实施教师周转房建设，2011-2016年共建设周转房5559套，19.4万平方米，解决了1.1万名乡村教师的住宿问题。2018年又利用公租房、经济适用房解决教师住房11809套，配齐生活设备，缓解新聘教师住房困难问题，尽最大努力为教师提供良好的工作、学习和生活条件。