附件

全国乡村教师队伍建设优秀工作案例

目 录

1. [北京房山区着力实施乡村教师生活补助政策](#_Toc484533917)
2. [河北保定市徐水区着力加强乡村教师队伍建设](#_Toc484533919)
3. [吉林落实“国培计划”，助推乡村教师专业发展](#_Toc484533920)
4. [山东完善制度顶层设计，增强公费师范生政策吸引力](#_Toc484533921)
5. [河南大力实施“特岗计划”](#_Toc484533922)
6. [湖北武穴市统筹教师管理服务职能，教师由“学校人”变为“系统人”](#_Toc484533923)
7. [湖南实施农村基层教育人才津贴](#_Toc484533924)
8. [贵州实施乡村教师荣誉表彰制度](#_Toc484533925)
9. [云南怒江积极完善农村教师专业发展保障制度](#_Toc484533926)
10. [西藏建立完善乡村教师荣誉制度](#_Toc484533927)
11. [新疆多措并举补充乡村教师](#_Toc484533928)

北京房山区着力实施乡村教师生活补助政策

一、明确实施范围。乡村教师生活补助政策实施对象为房山区教委所属乡村学校在编在岗的中小学教师（含幼儿园和职业学校教师）。

二、实行差别化补助标准。在北京市差别化乡村教师生活补助标准基础上，参照到区政府行车距离，结合地形地貌制定了每月800、1600、2400、3200元的区级差别化补助标准。要求各单位在核定的补助总额内，再制定校级差别化的补助标准，体现向专任教师和骨干教师倾斜，专任教师比其他岗位教师提高5%，骨干教师比专任教师再提高5%。

三、保障资金来源。市财政重点支持乡村中小学校和山区镇区中小学校，其他单位所需补助资金由区财政支持。

四、强化组织与宣传。一是加强组织领导。成立由区教委主要领导任组长的工作领导小组及六个工作组，分工合作。二是加强解释宣传。通过党建工作会、主管教育乡镇长会议、补助范围外的单位正职会议、补助范围内单位正职及人事干部会议，解读补助政策，统一思想；通过校委会、教代会、教职工大会等方式，制定、解读、宣传本单位补助经费发放办法，生活补助政策得到广大教师的认可。

五、政策成效显著。乡村教师支持计划和生活补助政策发布以来，乡村教师岗位吸引力明显增强，2017年提出调动的乡村教师数量明显减少，广大乡村教师工作积极性明显提高，专业化发展和实施教育教学改革的内在动力明显增强。

河北保定市徐水区着力加强乡村教师队伍建设

一、统筹编制，保证学校师资配备需求。教育、编制、人社和财政等部门通力合作，建立健全“统一标准、动态管理、编随人转、人随岗动”的教职工编制管理办法。每年根据生源变化按照生师比和班师比统筹测算编制，做好教师工作岗位调整。建立教师补充机制，根据自然减员和生源反弹的情况，每年招聘约200名新教师。

二、倾斜待遇，稳定乡村教师队伍。一是在绩效工资外增设农村教师岗位津贴，提高寄宿制学校教师津贴、班主任津贴，落实乡镇工作人员补贴，安排教师校长交流专项资金。二是适当提高农村中小学中、高级职称教师比例，评聘条件向农村一线教师倾斜，及时兑现农村教师和有支教经历的城区教师职称工资。三是设置“乡村好教师”评选活动，区级以上优秀教师、师德标兵等荣誉向农村倾斜，并将支教经历作为城区教师参评必备条件。

三、推进交流，促进全区教育均衡发展。一是定期选派城镇优秀教师到农村学校任教并指导同学科教师。二是组建学区、教育发展联盟，整合薄弱学校，实行统一课程安排、教研活动和教师管理，城乡一体，协同发展。三是由中心学校统筹开展城乡间、校际间紧缺学科教师流动任教。四是开展教师“城乡牵手”活动，组织乡村中青年教师到城镇学校进行影子培训，全程参与教学教研；组织学校管理干部挂职锻炼和岗位交流，拓宽视野，提高能力，推进教育均衡发展。

吉林落实“国培计划”，助推乡村教师专业发展

吉林省秉承“国培计划”示范引领、雪中送炭和促进改革的宗旨，初步构建了以项目区县为核心的乡村教师专业发展支持服务体系。自2015年“国培计划”改革实施以来，共遴选A、B两类项目区县41个，培训乡村教师近20万人次，乡村教师受益面达到90%以上，参训教师满意度达到90%以上。

一是积极构建完备高效的培训体系。吉林省保有完备的教师职后进修体系。拥有省级教育学院1所、市州教育学院9所、教师进修学校64所，且全部实现教研、培训、电教整合。省市县三级教师进修院校均努力建成区域教师发展规划中心、师训干训中心、教研科研中心、教育信息中心，打造教师专业发展的“加油站”。

二是努力打造素质优良的培训师资。着力打造一支知教情、懂教学、能示范、会指导的高素质教研员队伍，作为教师集中培训的授课教师、送教下乡的指导教师、教师网络研修的工作坊坊主，深度参与“国培计划”各类教师培训项目，得到参训教师的一致好评，被一线乡村教师誉为提升教学水平的贴身“教练”。

三是着力建设教师为本的培训课程。课程建设坚持“四化”原则，即培训主题化、体系科学化、内容实操化、形态多元化。立足解决课堂教学“真问题”定主题，课程模块充分体现从理论到行为的转化过程，研修内容坚持实践导向，参与体验式、翻转培训式、行动研究式等课程样态多元互补，为乡村教师提供一个拓宽视野、更新知识、提高能力的专业发展平台，为乡村教师成长铺设“高速路”。

山东完善制度顶层设计，
增强公费师范生政策吸引力

山东省紧扣农村教师队伍建设实际，从顶层设计、制度创新、强化保障等方面多措并举，大力实施省属师范生公费培养计划，招生取得“开门红”，2016年山东师范大学、曲阜师范大学等9所高校招收公费师范生3000名，考录比达到7:1，公费师范生到农村任教的吸引力明显增强。

一、择优招录，生源质量好。发动高中学校向应届毕业生发放宣传提纲，充分利用阳光政务在线、教育门户网站等渠道，对省属公费师范生相关政策进行广泛宣传和政策解读。开展提前批次录取，本科线上择优录取，广大考生报考踊跃，生源质量大幅提高。

二、政策优惠，职业吸引力强。落实乡镇工作人员津贴补贴政策、启动乡村教师周转宿舍建设项目、妥善解决乡村教师住房问题、建立乡村教师年度体检制度、大力促进乡村教师专业发展、建立乡村教师荣誉制度等举措，使农村教师待遇逐步提高，工作生活环境不断改善。通过预留编制、岗位，毕业生定向到农村学校就业；学生在校期间免除学费、住宿费,并给予生活补助；全面推行 “县管校聘”管理体制改革，在教师编制核定、岗位设置、职称晋升、聘用考核、待遇保障、评先选优、培养培训等方面向农村学校倾斜。

三、协同推进，培养质量高。建立推进工作协同机制，明确教育厅、编办、财政厅、人力资源社会保障厅的职责分工，教育部门牵头负责招生培养、资格认定、就业指导、岗位落实、办理派遣等工作；人力资源社会保障部门负责人事接转工作；编制部门负责落实编制；财政部门负责落实相关经费保障；市、县（市、区）政府负责提供必要的工作生活条件和周转宿舍。同时，建立高校、地方政府与中小学“三位一体”协同培养机制，创新培养模式，系统设计培养方案，建立师范生实习、见习基地，强化教学实践，落实实习支教制度，确保教师培养质量。

河南大力实施“特岗计划”

针对乡村教师队伍总量不足、素质不高、结构不合理等突出问题，河南省积极推进“特岗计划”，促进乡村教师队伍建设。

一、抢抓机遇，用足政策，大力推进中央和地方“特岗计划”。2009年中央“特岗计划”扩大实施范围，河南省抓住机遇，积极推动实施中央“特岗计划”。同时，结合本省实际，启动地方”特岗计划”。中央财政累计下达专项资金33.9亿元，省财政配套经费26.7亿元，分别招聘中央特岗教师近5万人，地方特岗教师约4万人，全省108个县7000多所农村学校受益。

二、精心组织，严格把关，确保特岗教师招聘质量。在省财政、人社和编制等部门的大力支持下，省教育厅一是深入调研、周密论证，认真制定符合河南实际的实施意见、招聘办法和招聘简章。二是广泛宣传“特岗计划”的方针政策和优惠政策，引导和鼓励动员优秀高校毕业生报名应聘农村教师岗位。三是按照“三公四严”要求认真组织招聘环节，充分体现“公开、公平、公正”。四是开发并逐步完善特岗教师管理系统，实现网上报名、资格审核，招聘录取和调剂功能，以及特岗教师的工作岗位跟踪、年度考核、入编管理等功能。

三、强化服务，完善保障，激励特岗教师长期从教。一是确保国家计划和地方计划特岗教师在工资、待遇、福利、评优评先等方面，享受当地教师同等待遇。二是积极创造条件关心特岗教师，坚持用待遇留人、用情感留人，使其收入有保障、工作有岗位、地位平等、生活舒心。三是省教育厅会同财政、人社、编制部门提前研究制定工作方案，确保服务期满特岗教师有编有岗。四是2016年起实行“县来县去”、“乡来乡去”的特岗教师优先录用和分配政策。全省特岗教师服务期满平均留任达到90%，入编率为100%。

四、加强教育，科学引领，帮助特岗教师实现专业成长。通过骨干教师和特岗教师结成帮扶对子，对新入职特岗教师进行有效辅导和指点，帮助其快速进入角色。加强教学指导和培训，在“国培计划”“省培计划”中设立特岗教师培训项目，同时，注重引导特岗教师向高层次发展，通过实行学费补贴政策，引导特岗教师报考在职教育硕士实现专业成长。

湖北武穴市统筹教师管理服务职能，
教师由“学校人”变为“系统人”

湖北省武穴市以全国义务教育教师队伍“县（区）管校聘”管理体制改革示范区建设为契机，深化教师管理体制改革，破除教师交流和管理障碍。

一是改革编制管理。教师编制总量由编制部门牵头核定，学校用编数量由教育部门确定。坚持按照“退一补一”的原则补充教师，后勤岗位实行购买服务的方式，不占用教师编制。

二是改革教师岗位管理。及时调整学校岗位设置方案，中、高级岗位优先安排农村学校使用。允许对农村学校骨干紧缺人才破格聘用。着力打破教师职称终身制，对转岗教师重新定级聘用。

三是统一教师人事管理。成立教师管理服务中心，集中管理全市教师，实行人事身份、培养培训、工资晋级、职称评审、年度考核、档案管理“六个统一”。全面实行聘用管理，取消义务教育学校校长行政级别，由教育部门聘任；教师与教师管理服务中心签订人事聘用合同，与学校签订岗位聘用合同。逐步推行派遣管理，对新补充的教师，由教师管理服务中心实行派遣任教，推动教师由“学校人”变为“系统人”。

同时，还实行“一校制”管理，集团化办学，统一聘用；实行“联校制”管理，优质学校、薄弱学校“1+1”精准帮扶；实行“学区制”管理，由城镇龙头学校对乡村初中或完小与周围教学点打包管理。

湖南实施农村基层教育人才津贴

2009年，湖南省泸溪、凤凰等国家级集中连片特困地区县、国家级贫困县，自主实行农村教师生活补助制度，并且逐年提高。至2013年，泸溪县村片小的教师生活补助已提高到每月1200元，凤凰县教学点教师的生活补助达到了每月1600元。2013年5月，湖南省将这一政策在两个国家连片特困地区43个县（市区）推广，设立农村基层教育人才津贴。2015年、2016年分别将片区内高中教师和特岗教师，以及片区外国家级、省级贫困县纳入实施范围。

为确保政策发挥最大效益，湖南省根据学校所在地的不同情况，明确差异化的补助标准。为减轻集中连片特困地区县级财政压力，省政府根据片区内县区的财政能力，坚持省财政拿大头的原则，分类实行不同的经费分摊比例。2015年起，乡村教师享受乡镇机关事业单位人员乡镇工作补贴，进一步提高了乡村教师的待遇。

2013年至2016年，全省共筹集资金20.8亿余元用于乡村教师生活补助，其中省财政支出13.2亿元，县级配套7.6亿元，省内贫困县9万多名农村中小学教师受益。乡村教师生活补助政策的实施，激发了乡村教师的职业荣誉感和认同感，坚定了乡村教师扎根农村、献身教育的决心和激情，甚至还出现了乡镇中心学校教师竞争去村小的可喜局面，全面促进了贫困地区义务教育均衡发展。

贵州实施乡村教师荣誉表彰制度

一、为鼓励乡村教师扎根山村，对长期坚守教学一线的教师给予肯定和奖励，每年6－8月，以贵州省政府名义对在乡村连续从教满25年的教师颁发25年教龄荣誉证书。同时，在优秀教师、教育工作先进个人和先进集体评选表彰中，向乡村、民族和艰苦边远地区学校和教师倾斜，名额单列，同等表彰。

二、在申报中小学教师高级职称时，将获得省政府颁发的25年教龄荣誉证书作为任职资格的评审条件之一。获贵州省政府颁发25年教龄荣誉证书的教师，在退休时，退休工资给予奖励补助：养老保险制度改革前，退休时享受100%的退休工资；养老保险制度改革后，享受一次性退休补贴，即以教师退休基本工资（含教护10%部分）与基本退休费计发比例的乘积为基数，按180个月计算，一次性发放补贴。

三、教师节期间，邀请本级政府领导为乡村教师代表颁发乡村学校从教30年教师荣誉证书、省级25年教龄荣誉证书，提升乡村教师的职业荣誉感。同时，结合师德师风、“四有”“三者”好老师等活动的开展，加大对乡村教师的宣传力度，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。

云南怒江州积极完善农村教师专业发展保障制度

云南省怒江州聚焦农村教育扶贫攻坚，通过实施“一个工程”、出台“两项制度”，加强农村教师专业发展保障体系建设，积极推进农村教师成长步入专业化发展轨道。

一、实施教师发展工程。实施《怒江州中小学教师新一轮培训计划》，重点加强农村骨干教师、学科带头人队伍建设，通过骨干教师研修培训、增强实习实践环节，强化师德修养和教学能力训练，培养教育教学骨干，充分发挥骨干教师的示范引领和推进教改的作用，带动教师整体素质全面发展。

二、建立骨干教师奖励津贴制度。建立教育教学综合评价机制和教育教学激励机制，实施两年一轮次的优秀骨干教师奖励津贴制度，增加农村教师获得感，激发教师专业发展动力。制定《优秀骨干教师奖励办法》《高寒边远山区教师岗位津贴实施办法》，每年安排202万元对教学质量评价成绩突出的学校给予奖励，安排19.2万元对160名优秀骨干教师发放每月100元的奖励津贴，安排80万元对高寒边远山区学校教师岗位实行奖励津贴。

三、建立校长教师帮扶交流制度。借力省内外优质资源，推进校长教师校际、城乡交流，推进教师在教育观念、教育制度、教育内容、教育手段等方面互助改进，合作帮扶薄弱学校提升教师队伍水平。依托“校长国培计划”，与江苏教育行政干部培训中心签署教育结对帮扶协议，通过开展乡村校长培训、组织送培进校、共享网络资源等方式，切实提升乡村校长教师的素质能力。

西藏建立完善乡村教师荣誉制度

一、扩大表彰范围。西藏自治区教育厅、人社厅认真研究和部署乡村学校从教30年荣誉证书表彰工作，根据实际情况，将表彰范围扩大为在海拔4300米以上的学校及县以下（不含县城所在地）乡镇和村学校任教年限累计满30年的正式在编教师。

二、严肃工作纪律。逐级审核把关报送材料，学校和县级教育、人社部门分别在校内、县级主要媒体公示符合条件教师名单，接受广大教师群众监督，有效杜绝弄虚作假、骗取荣誉情况。及时完成荣誉证书颁发工作，并将《乡村学校从教30年教师荣誉证书登记表》存入教师个人人事档案。

三、建立乡村教师荣誉制度。除了根据教育部工作安排对在乡村学校从教30年以上教师颁发荣誉证书外，西藏自治区每三年对连续在乡村学校从教20年以上、各地（市）对连续在乡村学校从教10年以上教师分别给予表彰奖励。设立乡村教师终身成就奖，对连续在乡村学校从教25年教师颁发荣誉证书，给予一定的资金奖励。2016年，978名教师获“西藏自治区乡村教师从教20年荣誉奖”，317名教师获“西藏自治区乡村教师从教25年终身成就奖”，共落实奖励资金290.7万元。

新疆多措并举补充乡村教师

一是建立自治区统筹招聘机制。2010年起，自治区建立了中小学和幼儿园教师统筹招聘机制，由自治区统一制定教师招聘政策，面向社会公开招聘，择优录取合格教师。自治区将国家”特岗计划”与自治区“5%人才储备编制计划”合并执行，招聘岗位在县及县以上的必须在农村学校服务三年，三年期满考核合格后返回原招聘单位，办理入编手续。2010年-2016年，共补充教师8.19万名。

二是实施“自治区大学生实习支教计划”。为缓解乡村教师不足的压力，自2006年起实施“自治区大学生实习支教计划”，将原来师范生两个月的实习期延长至一个学期，实习生主要到农村学校开展双语教学实习支教。自治区财政设立了专项经费，为每位实习支教学生发放每月600元的生活补助，以及交通费400元和保险费100元。目前，每年有区内外22所高校的1.2万名大学生在自治区开展实习支教工作。

三是实施“自治区定向免费师范生培养计划”。为帮助边远贫困地区解决农村双语教师“招不满、下不去、留不住”的问题，2012年，自治区对师范生免费教育政策进行改革，实行“免费培养，定向就业”的培养模式，每年培养规模为3080人。截至2016年，已定向贫困地区农村学校就业6265人。