## 附件

农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划

实施工作优秀案例

目 录

1. 河北省石家庄市开展“四心工程” 推动特岗计划顺利实施

2. 山西省左权县多管齐抓 全力为特岗教师保驾护航

3. 吉林省农安县精心实施周到服务

4. 黑龙江省绥化市规范操作管理到位

5. 安徽省岳西县积极落实各项政策 为特岗教师提供良好的工作生活环境

6. 江西省鄱阳县高度关注特岗教师发展

7. 河南省信阳市因地制宜创新特岗计划管理模式

8. 湖北省潜江市大力实施特岗计划 促进特岗教师扎根基层

9. 湖南省实行省级统筹招聘 保证特岗教师招聘质量

10. 广西壮族自治区田阳县热心为特岗教师服务

11. 重庆市璧山区大力加强特岗教师培训

12. 贵州省毕节市以人为本 规范管理热心服务

13. 云南省会泽县规范特岗计划实施管理

14. 陕西省安康市汉滨区多措并举 确保特岗教师进得来留得住

15. 宁夏回族自治区创新培养方式 促进特岗教师专业发展

16. 新疆生产建设兵团加强领导管理到位

河北省石家庄市开展“四心工程”

推动特岗计划顺利实施

**一、制度保障下得去，增强特岗教师社会荣誉感。**一是加大地方政府支持力度，通过一系列政策措施，为特岗教师工作和生活提供制度保障。在评优评先活动中向特岗教师倾斜，增强特岗教师社会荣誉感。二是实施市级特岗计划，保障特岗教师的配备。

**二、“四心工程”留得住，提升特岗教师岗位幸福感。**一是领导贴心。建立定期走访机制，要求学校领导从生活上给予特岗教师最大照顾；教育局定期慰问特岗教师，做特岗教师的贴心人。二是待遇暖心。严格按政策落实教师待遇，全部安置周转房，按规定缴纳“五险一金”，并承担必要交通补助、体检费等费用，真正实现同当地教师同工同酬。三是工作舒心。充分考虑特岗教师个人实际情况，工作安排人性化，同时在培训进修、评先评优、评聘职称、绩效工资、发展党员等方面与在编教师同等对待。四是感情留心。设立乡村教师救助基金，及时救助家庭困难特岗教师。为未婚特岗教师牵线搭桥，先后为87名特岗教师解决了婚姻问题，实现了特岗教师安居乐业。

**三、专业护航教得好，提高特岗教师事业成就感。**一是制定特岗教师队伍建设规划，通过名师引领、送教下乡、特岗专项培训三大工程，提升特岗教师队伍的整体素质。二是建立特岗教师成长档案，开展示范课、汇报课、优质课大赛，提高特岗教师的业务素质，许多特岗教师迅速成为教学骨干力量。

山西省左权县多管齐抓

全力为特岗教师保驾护航

**一、科学管理，畅通特岗教师安置渠道。**一是开展一周的岗前培训，让他们早日进入角色。二是由教科局和特岗教师本人签订聘用协议书，明确双方的权利和义务。三是统一安排车辆护送到校，派遣上岗。四是妥善安置。报到时要求学校准备必要生活用具。服务期间为他们开设绿色通道、按政策保障权益。服务期满后，愿意在当地继续留任的，及时办理入编、工资手续，确保特岗教师有编有岗，并与当地公办教师享受同等待遇。申请流转的，全部同意调入异地入编任教。经考试录入其它部门的，尽可能提供便利，并协助办理相关手续。

**二、多管齐下，解决特岗教师后顾之忧。**一是加强“特岗计划”中央专项资金管理，确保专款专用，执行国家统一的工资制度和标准，为特岗教师缴纳养老保险、医疗保险和住房公积金。二是与公办教师同等享受乡村教师补贴和生活补助。三是优先保障特岗教师外出学习进修、业务培训、职称评聘、人事安排、评优评先。四是每年与公办教师一样享受一次高质量的免费体检。五是建设乡村学校教师周转房，优先保障特岗教师住房。六是为特岗教师配齐网络、电脑、电视，丰富了业余生活。举办联谊活动，创造特岗教师与本地优秀青年交流机会，搭建解决特岗教师婚姻问题的平台。七是解决特岗教师热点难点问题。定期深入特岗教师中，倾听他们呼声，关注热点难点问题，并归纳汇总及时解决。

**三、拓展空间，促进特岗教师快速成长。**一是实施特岗教师培养培训工程。依托“国培计划”、省市县各级培训以及县师资股、进修校、教研室等，对特岗教师进行培训，促进快速成长。二是加强结对结盟工程。依托优质教育资源及平台，通过资源共享、盟区联动、互帮互学等措施，培养特岗骨干、选树特岗标杆。三是实施结对帮扶“青蓝工程”。开展骨干教师与特岗教师结对子活动，提升特岗教师的教育实践能力。四是强化跟踪培训工程。对特岗教师实行五年跟踪培训计划，重点提高特岗教师的专业水平和教育教学能力，让特岗教师3年过关合格、6年成长成熟、9年创新发展。五是健全特岗教师考核评价体系。按事业单位专业技术人员考核相关规定，对特岗教师进行综合考核，并将考核结果登记存档，作为特岗教师职称晋升和服务期满后入编的重要依据。

吉林省农安县精心实施周到服务

**一、把好特岗教师入职关。**精心制定特岗教师分配方案，根据户籍所在地，就近分配工作。公开岗位、公开成绩、公开分配形式，通过公开摘牌选岗的形式确定岗位，邀请考生家长及设岗学校校长共同参与监督。分配结束后，特岗教师由校长带回学校，安排住宿及布置教学任务。  
  **二、促进特岗教师发展。**每年定期下乡对特岗教师进行实地考核，发掘扎根农村学校，默默奉献的优秀特岗教师典型，重点宣传，树立榜样。  
 **三、提高特岗教师待遇。**确保特岗教师工资与同等条件地方教师同等待遇，并为特岗教师办理养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金，解决特岗教师的后顾之忧。

**四、关心特岗教师工作生活。**积极为特岗教师提供教工宿舍并安装无线网络，开设教工食堂。为特岗教师建设周转房，各中心校派车接送到村小任教的特岗教师，工会定期办“青年教职工联谊会”，帮助特岗教师找到真爱、安居乐业。

黑龙江省绥化市规范操作管理到位

**一、高度重视特岗计划工作。**市委、市政府高度重视，责成市教育局会同市人社局成立特岗教师招聘工作领导小组，负责指导全市特岗教师招聘工作的组织和实施。

**二、做好特岗教师招聘工作。**一是严把“资格审查关”。对申报人员所提交的材料，严格审查，合格后录入特岗教师招聘管理系统。二是严把“笔试关”。把特岗教师招聘的笔试工作按照高考的工作标准进行操作。各项考务工作高标准、严要求，确保笔试工作“零失误”、“零差错”。三是严把“面试关”。各县均制定了《特岗教师招聘面试考核工作方案》和《特岗教师招聘面试考核日程表》。组建评委专家库，在评委库中抽取评委，成立测评专家组。评委及工作人员履职尽责，确保面试考核工作公开、公平、公正。

**三、做好聘后管理工作。**教育局对特岗教师实行聘后全程跟踪管理和评估。日常管理与考核主由设岗学校和设岗县教育行政部门负责。每年进行综合考核，评定考核等次，并报县教育行政部门审核后存入其工作档案。

**四、做好政策保障工作。**一是提供培训机会。开展岗前培训，使教师尽快适应并投入到教师工作岗位。积极组织特岗教师参加“国培计划”。二是为特岗教师在评定职称上提供方便。在教师职称晋级时享受当地同等条件公办教师相同待遇，充分调动了工作积极性。三是执行国家统一的工资制度和标准，按时发放特岗教师工资。四是为服务期满的特岗教师做好落编工作。特岗教师服务期满后，经考核合格，且本人愿意留在当地继续从事教育教学工作的，均给予正式聘用落编，其工资发放纳入当地财政统发范围。

安徽省岳西县积极落实各项政策

为特岗教师提供良好的工作生活环境

**一、确保与当地公办学校教师同等工资待遇。**在聘任期间，执行国家统一的事业单位工资制度和标准，所有津贴、补贴，包括乡镇工作补贴和边远地区生活补助，和同等条件公办教师统一标准。

**二、为特岗教师优先提供周转房。**即使是分配在一些农村小学或教学点的特岗教师，也在乡镇中心学校所在地为他们提供周转房，方便特岗教师的工作和生活。

**三、绩效考核、评优评先等方面与当地公办学校教师同等对待。**县教育局及时对特岗教师进行跟踪评估，每学期由各学校进行绩效考核，每年进行年度考核，并计入个人档案。服务期满，县教育局、人社局、县编办联合组成考核组，对特岗教师进行全面考核。对表现优秀的给予表彰；对工作不扎实、不按合同要求履行义务的，及时进行批评教育，督促改正，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，保障相关待遇落实。

**四、培训和教研助力特岗教师尽快成为教学骨干。**通过“国培”项目的实施和县级专题培训，对特岗教师的业务培训实现了全覆盖。通过举办的“中青年教师教学大奖赛”和“一师一优课”等系列活动，帮助特岗教师不断提高教学技能，迅速成长为农村教育的主力军。

**五、加强对特岗计划和特岗教师的宣传。**深入挖掘特岗教师优秀典型，对特岗教师扎根农村的奉献精神和感人事迹大力宣传。

江西省鄱阳县高度关注特岗教师发展

**一、创造舒适的生活环境，让特岗教师感受家的温馨。**一是做好特岗教师的衣、食、住、行等后勤工作。建造教师周转房，未建周转房的学校也确保了每所学校的特岗教师都有房住，同时拨付专款为特岗教师提供必要的生活设施。学校尽一切力量让特岗教师有敞亮的房子住，有新鲜的饭菜吃，有洁净的开水喝，有热水洗浴。二是为特岗教师创造休闲娱乐的条件和场所，大多数学校都建立了“教师之家”，教师的业余生活因此变得丰富多彩。

**二、提供展示才能的平台，让特岗教师体现自我价值。**一是让特岗教师人尽其才。学校结合教师的所学专业和个人爱好安排工作，尽量避免专业错位，大材小用。二是对特岗教师充分信任，予以重任。让特岗教师担任把关教师、班主任，兴趣班辅导员，让教师们在不断地挑战中实现自我价值。

**三、不断提高教师待遇，让特岗教师感到无比荣耀。**一是为特岗教师创造良好的生活环境和工作条件，让教师们生活舒适，工作顺心。二是不断提高特岗教师的待遇。提高教师的绩效工资，给农村边远湖区、山区教师发放特殊津补贴，报销特岗教师探亲来回的差旅费等等。

**四、建立平台展示成果，让特岗教师享受育人的快乐。**一是为特岗教师提供展示自己的平台，举办多种形式的特岗教师教学竞赛、才艺大赛，让教师多参加各级各类比赛。二是大力宣传优秀特岗教师，以提高他们的知名度，增强他们的成就感。

**五、促进教师情感交流，让特岗教师找到爱的归宿。**一是加强校与校、乡与乡教师之间的交流学习。如开展学科研讨、教学竞赛、集体备课、观摩学习等。让年轻教师们在相互学习交流中多接触，多了解。二是根据各校教师男女结构特点，有针对性地分配年轻教师。三是在团县委的帮助下加强特岗教师与其它事业或行政单位未婚人员的交往，扩大选择范围，为特岗教师找到真爱牵线搭桥。

**六、关心教师成长发展，让特岗教师充满希望。**一是制定中长期发展规划，完善各项工作制度，加强学校内部管理，提高教育教学水平，树立良好形象，吸引广大年轻教师来校从教幷愿意终生从教。二是大胆使用年轻特岗教师，让年轻教师们发挥出自己的聪明才智，实现自己的人生价值。三是给予优秀特岗教师发展机会，让他们觉得自己的汗水不会白流，自己的才能不会埋没，觉得自己就是学校的主人。

河南省信阳市因地制宜创新特岗计划管理模式

**一、健全补充机制，确保教师招得来。**一是健全长效补充体系。建立乡村教师长效补充机制，推行动态管理编制，做到有编必补，缩短编制调整时间，盘活教育编制资源。二是确立长效补充渠道。确立特岗计划为农村义务教育阶段学校教师补充的主要途径，列为市政府十件民生实事进行督办。教育、财政、人力资源和社会保障、编办联合成立实施工作领导小组，通力协作，认真实施。三是探索招聘有效办法。制定了《信阳市特岗教师招聘工作递补办法》，出现空额计划按本县同学科和同学段相近学科递补，使本县生源率达74.9%，本市生源率达94.3%，很大程度上实现了本土化，有效预防特岗教师流失。制定了《信阳市特岗教师招聘工作紧缺学科调剂办法》，通过降低紧缺学科分数，在全市自由调剂补录，进一步充实和优化了农村体音美教师学科结构。制定了《信阳市特岗教师招聘工作面试办法》，以县为主，统一面试时间、形式、流程和标准。

**二、创新管理举措，确保教师留得住。**积极制定地方配套“暖心”政策，实现了全省“三个率先”。一是率先制定《服务期满特岗教师岗位全市调剂办法》。在正式办理入编入岗之前，特岗教师可以根据自身实际，申请调动到其它农村义务教育学校，凡是因回原籍、夫妻分居等原因申请调动到不超编学校任教，均同意调动。二是率先推行“县来县去”、“乡来乡去”分配方案**。**坚持生源地考生优先的原则，优先录用本县或本乡的考生，安排到相对较近的乡镇学校或村小、教学点工作。坚持透明分配，特岗教师自由选岗，做到岗位公开、过程公开、结果公开。三是率先建立管理奖罚机制。制定《特岗教师管理办法》，保障权益，规范行为。制定《特岗计划管理办法》，改革现有招聘计划的分配机制，依据配套政策落实情况、实施成效和留任入编率等因素，与年终评优评先挂钩，综合确定各县下一年的“特岗计划”招聘规模。

**三、强化保障措施，确保教师教得好。**一是待遇激励。特岗教师“五险一金”落实到位，与当地公办学校教师同等对待，享受乡村教师补贴和乡镇工作补贴。二是事业激励。每年表彰600名优秀特岗教师。对所有符合条件的特岗教师直接认定职称。各县出台多项教师表彰措施，给予5000元至2万元的奖励。积极开展“寻找最美乡村教师”、“我的特岗生活”等评选活动，与北师大联合编辑《乡村青年教师教育梦》书籍，选树了一批长期扎根基层的优秀特岗教师典型。三是成长激励。加强入职培训，开展培训时间不少于120学时的岗前培训，建立特岗教师“老带新制度”，强化专业化发展培训，以“国培计划”为引领的五级联动教师培训机制为依托，培训特岗教师35000余人次。以“农村学校教育硕士师资培养计划”为模式构建农村高层次骨干师资培养体系，有153名特岗教师通过进修取得硕士学位。组织期满留任特岗教师在职读硕士，促进特岗教师快速成长。创新用人机制，对表现突出的创造晋升机会。

湖北省潜江市大力实施特岗计划

促进特岗教师扎根基层

**一、狠抓师德师风建设，提升特岗教师职业素养。**一是着力创新师德教育。每年暑期开展为期一周的师德师风大提高活动，定期举办先进特岗教师事迹报告会，“带头践行社会主义核心价值观”征文和演讲比赛、万名教师师德承诺等活动。二是狠抓制度建设。制定了《潜江市教师师德师风建设“十不准”》《潜江市中小学教师师德量化考评细则》。三是完善机制建设。建立了师德激励机制、监督机制和失德行为防范机制。

**二、实行“三三培训模式”，提升特岗教师业务素质。**一是实行“三个统筹”。按公用经费的3%全市统筹教师培训，纳入市级财政预算，直接划拨到继教中心。特岗教师免费参加市继教中心组织的各类培训。由市继教中心统筹教师培训计划，统筹指导中小学特岗教师校本培训。二是做到“三级并重”。重视特岗教师全员培训、重视骨干特岗教师培训、重视特岗管理干部高端研修。三是实施“三项考核”。学校每学期举行一次特岗教师专业知识和技能的考试考核，将考试考核成绩与绩效工资挂钩，同时作为评先表模、职务评聘和晋升的重要参数。市继教中心每年对学区和学校进行一次特岗教师继续教育工作年度考评。教育局组织3年一周期的全市中小学特岗教师三项基本功统考。

**三、实施轮岗交流，为特岗教师打造展示才华舞台。**采取三种途径大力推行特岗教师交流轮岗：一是实施联校办学，推动教师学区内全员轮岗交流；二是实施联片管理，推动特岗教师跨学区轮岗交流；三是实施城乡学校结对帮扶，推动特岗教师城乡轮岗交流。一大批特岗教师在交流轮岗中得以快速成长，交流轮岗已成为地方特岗教师充分展示才华的舞台。

**四、实施教师激励工程，提升特岗教师的职业成就感。**一是实施特岗教师后备干部培养工程。将优秀特岗教师纳入后备干部库进行培养，并为他们确定导师，定期组织开展各类培训和挂职锻炼。二是开展“优秀特岗教师”表彰奖励活动。三是对长期在乡村学校任教或定期到乡村学校支教的特岗教师，在职称评定上予以加分奖励，在岗位认定予以优先考虑。四是加强宣传，在《潜江报》开辟专栏介绍优秀特岗教师，在电视台播放优秀特岗教师事迹。

**五、建立经费保障机制，落实特岗教师待遇。**一是建立乡村高于城区的教师绩效工资机制。区镇处直属中小学按高于城区教师绩效工资5%的水平确定，区镇处以下乡村学校按高于城区教师10%的水平确定。二是落实乡村中小学骨干教师津贴。三是出台特岗教师医疗保险和公积金缴纳办法。依法依规缴纳医疗保险、住房公积金。四是建立工会专项经费保障机制。各学校将工会经费纳入预算，确保落实，重点用于组织各类文体活动、教师健康体检、选派优秀教师参加各类休养等，提高特岗教师身体和心理健康水平。

湖南省实行省级统筹招聘

保证特岗教师招聘质量

**一、实行省级统筹，加强部门协作。**建立由省政府领导，省教育厅牵头，财政、编办、人力资源和社会保障等部门共同参与、紧密配合、各司其职的特岗计划组织协调工作机制，明确了相关部门的主要职责分工。省教育厅成立实施工作领导小组，设立专门机构，配备专职工作人员，负责拟定实施方案，制定招聘考试与聘用办法，编制年度实施计划，实施公开招聘、岗前培训和跟踪管理服务等各项工作。省财政厅负责统筹协调经费保障，落实特岗教师工资性补助资金和特岗教师招聘专项工作经费，并规范管理。省编办负责对中小学编制工作的监督、检查和编制总量管理，切实保障服务期满后，三年年度考核合格且愿意留在当地任教的特岗教师纳入编制管理。省人力资源和社会保障厅协同教育厅做好特岗教师的公开招聘工作，督促设岗县市相关部门落实特岗教师享受公办教师同等待遇。

**二、精心组织安排，确保招聘质量。**一是做好报名前的广泛宣传和报名期间的相关工作。提前10天在报名网站发布招聘预告，同时要求省内各高校在学校网站发布招聘预告，报名期间，安排专人值守电话，回答考生相关政策咨询。二是实施网上资格预审工作。网上报名时，要求应聘人员上传身份证、毕业证、教师资格证等相关证件的扫描件。报名结束后，组织专门业务部门通过专业数据库审核应聘人员的身份、毕业证、教师资格证等信息，确保资格预审工作准确无误。三是精心安排招聘考试，确保特岗教师招聘质量。招聘考试包括笔试和面试。分学科命题，统一组考，将特岗教师的笔试工作确定为秘密级考试，并按照涉密考试的有关要求进行命题、制卷、组考、评卷等。按照高考的组考标准，在多所高校设置考点并组织考试。笔试内容以专业知识为主，兼顾教材教法和教学技能的考核；面试以上微型课和专家提问的方式进行，以便在较短的时间内考察应聘人员的实际教学水平、教学基本功、基本素养，以及是否具备从事农村教育教学工作所必备的基本素质和能力。

**三、实施阳光招聘，确保公平公正。**一是招聘过程全程公开。政策公开，在专门网站发布；考生信息及成绩公开，通过专门系统向考生本人公布；进程公开，及时根据具体工作情况发布有关公告，使考生能及时掌握招聘工作进程。二是充分尊重应聘人员的意愿。所有岗位的录取均根据应聘人员的岗位志愿进行，不进行人工调剂安排。三是实行招聘工作信息化管理。招聘中凡涉及确定考生的工作环节，都通过计算机按照相应规则操作完成，确保工作准确无误。

广西壮族自治区田阳县热心为特岗教师服务

**一、创便利条件，让特岗教师“下得去”。**一是将新招聘特岗教师优先安排在交通条件相对便利、生源相对集中的乡镇学校，让远离父母、初涉社会的特岗教师能够顺利渡过乡村工作适应期。二是教师周转房建设优先安排在有特岗教师服务的乡镇学校，学校优先为特岗教师提供单人单间的教工宿舍，避免因环境落差而导致打退堂鼓。三是特岗教师服务学校开设教师食堂，刷卡就能吃到现成的饭菜，让每一位特岗教师不因柴米油盐问题造成工作生活上的不便。

**二、给优厚待遇，让特岗教师“留得住”。**一是县财政每年预算600多万元，实施乡村教师生活补助计划、发放乡镇工作补贴。工作在乡镇的特岗教师最高补助达700元/月，最低也有500元/月，切实提高特岗教师的获得感。二是将特岗教师纳入县政府发放年终绩效考评奖金范围。最高的个人领到绩效奖励金2.3万元，大大增强了特岗教师安心留任田阳的决心。三是破格提拔重用特岗教师。将适应能力强，入行快，工作成绩突出的特岗教师提拔进入学校中层领导岗位。立标杆、树榜样，提升特岗教师的工作成就感。四是在每年教师节表彰当中，专门划出名额指标向特岗教师倾斜，已有 52名服务期内的特岗教师接受县级以上表彰。通过精神奖励，营造特岗教师安心乡村从教的浓厚氛围，让他们有职业荣誉感。

**三、搭事业平台，让特岗教师“教得好”。**一是切实解决特岗教师的后顾之忧。服务期满的特岗教师，经考核合格，个人自愿留任，县政府都能全部按时安排入编聘用，让特岗教师在乡村安心从教。二是师徒结对子，做好传帮带。通过城乡学校结对子送教下乡，校内师徒结对子传帮带等途径，让特岗教师从老教师、优秀教师的言传身教当中得到启发，通过切身的感悟完成他们的入门入行问题。三是落实经费保障，抓好继续教育培训。新招聘的特岗教师，必须完成不少于120学时的岗前集中培训。特岗教师上岗后，县教育局统筹安排参加“国培计划”、“区培计划”培训。四是设立展现个人才华的平台，让教坛新秀能够脱颖而出。充分发掘特岗教师的优势，创设各级各类教学技能比赛，鼓励特岗教师参赛。

重庆市璧山区大力加强特岗教师培训

**一、加强师德师风教育。**通过组织特岗教师参加“传递我身边的正能量”巡回报告会、学习优秀模范教师、学习《璧山县师德师风“十条要求”、“十不准规定”和“六条禁令”（修订）》等多种形式，不断提升特岗教师职业道德素养，增强特岗教师的光荣感、责任感和使命感；使他们明确职责，认真履行协议规定的义务；激励他们热爱农村教育事业，热爱学生，爱岗敬业，为人师表，无私奉献。

**二、加强业务指导和培训。**一是大力实施“青蓝工程”，建立“一帮一”帮扶机制，要求特岗教师同老教师、优秀教师、骨干教师“结对子”，让特岗教师迅速成长为合格的或者优秀的教师。二是高度重视特岗教师入职前的师德教育与教学培训工作，按照“先培训，后上岗；不培训，不上岗”的原则严格执行，以师德水平提高为核心，以教学常规管理要求为重点，以个人专业知识理论与教学实践有机结合为突破，帮助其尽快进入角色。三是为提升特岗教师的专业化水平，集中开展非师范专业教师培训，有效增强了教书育人的能力。四是暑期定期开展教师专业发展80学时集中培训，特岗教师的职业道德和专业能力得到全面、系统提高。加强农村学校薄弱学科培训，帮助特岗教师提高教育教学水平和教学技能，尽快成长为学校教学的骨干力量。五是选派特岗教师参加国培计划、市级培训，进一步提升特岗教师的专业水平。六是优先安排特岗教师外出学习进修，鼓励特岗教师参加各种赛课活动和文体活动，创造条件为特岗教师提供施展才华和实现人生理想的舞台。

**三、鼓励特岗教师在职攻读教育硕士。**认真组织开展了服务期满留任特岗教师在职攻读教育硕士专业学位工作，合理调整特岗教师教育教学任务，解决工学矛盾，为学习深造提供便利条件。区教委对在职特岗教师取得教育硕士学位的给予2000元的补助。

**四、引导特岗教师注重自身素质提高。**要求特岗教师养成虚心学习的良好品质，虚心向老教师学习，接受他们的指导；要求特岗教师认真学习相关教育政策法规和学校各项管理制度，增强依法执教的能力和水平，努力把自己所掌握的专业知识与教育教学实践紧密结合起来，尽快适应教育教学工作；要求他们坚持在教中学、学中教，不断总结、不断提高，使自己快速成长为一名优秀教师。

贵州省毕节市以人为本

规范管理热心服务

**一、严格标准和程序，确保特岗教师招聘质量。**一是加强领导，成立了以市分管领导为组长、教育、人社、财政等部门领导为成员的特岗教师招聘管理领导小组，明确工作职责，加强协调配合。二是严格程序，请纪检监察部门派人全程监督，公开实施细则，公示相关结果。三是加强舆情监控，及时回复网友质疑和问题。

**二、加强管理和服务，切实激发特岗教师活力。**一是加强招聘过程的服务组织专人周末值班，及时答复考生电话咨询。对因交通等客观原因错过面试的考生，在出现空岗时，逐一电话联系，组织补录面试。二是加强签约管理。公布签约方案，严格按照从高分到低分的顺序选岗签约，做到公平公正。三是认真做好报到上岗的服务。由乡镇教育管理中心、学校统一从县城接到乡镇、学校妥善安置，有的还组织特岗教师欢迎活动。四是加强服务期内的管理。生活条件不足的学校为特岗教师提供炊具、用电用水等条件，或者安排教师周转房、租用民房、补助房租费等，解决他们的住宿困难。五是保障特岗教师待遇。坚持与正式教师同工同酬，同等享受乡村教师生活补助，并着力加强对特岗教师的表彰激励。

**三、强化培训和锻炼，不断提升“特岗”教师素质。**一是加强岗前培训，报到前，组织开展1至2天的集中培训，聘请名师、优秀特岗教师等担任主讲，通过教育理论的讲解、观摹示范课、教育案例分析等，帮助他们树立起爱岗敬业的决心，掌握从教的本领，找到专业发展的方向。二是加强服务期间特岗教师的培训。各县区根据当地实际开展了形式多样的新“特岗”教师培训活动，设立市级特岗教师素质提升工程，每年培训1000名“特岗”教师；设立农村班主任素质培训、农村紧缺学科教师培训项目等，半数以上学员为特岗教师。三是大幅提升特岗教师在“国培计划”等项目中参学的比例。

**四、关心关爱特岗教师，改善工作和生活环境。**一是侧重办好特岗教师的各类信访件，积极回应他们的诉求。局党组成员多次带队调查或督办涉及特岗教师的信访件，积极维护特岗教师的权益。二是帮助特岗教师解决实际困难。对于两地分居的，创造条件帮助调整调动，解决分居问题；对于签约时已确立恋爱关系的，在不违背选岗公平的同时，尽可能让他们选在同一所学校或同一个乡镇工作。

云南省会泽县规范特岗计划实施管理

**一、加强部门统筹协调。**县委、县政府重视，各部门密切配合。县人社局、财政局、教育局共同研究特岗教师招聘、管理、服务的具体措施办法，年初研究确定特岗教师招聘计划并积极争取招聘指标。为新招聘的特岗教师鉴定合同、确定岗位和工资，为工作满一年特岗教师定职、定级，为服务期满申请转编的特岗教师办理转编手续。

**二、规范开展招聘工作。**特岗教师招聘计划一经发布，县教育局即通过各种传媒方式第一时间向社会公告，尽可能让更多的应届毕业生和家长及时了解招聘的具体事宜。严格按照规定的程序、条件组织实施。拟聘用的特岗教师实行自主择岗。根据事前公布的各学校各学科岗位计划数，按照总成绩从高到低的顺序，由本人依次自主选择学校选择岗位。在整个招聘工作中，县纪委、县人大、县政协、人事局、组织部、监察局等部门全程监督，招聘工作公平公正、依法依规，工作程序规范，招聘结果受到了社会各界和应聘者的好评。

**三、注重管理服务工作。**一是将特岗教师纳入在职在编教师规范管理，与在职在编教师同等对待，与当地同等条件在编教师同工同酬。特岗教师纳入职称评聘管理，工作满一年经考核合格，即落实相应的工资待遇，根据职称评定规定正常进行专业技术职称评定、晋升和聘用。二是加大对特岗教师培训力度。对新招聘的特岗教师，集中进行岗前培训，内容包含县情、教育发展思路及措施、新教师如何适应学校、教育教学业务、班主任管理等内容，为每一位特岗教师履职前打好基础。特岗教师到学校后，各学校结合工作实际，采取不同方式对特岗教师进行培训交流，让特岗教师尽快与学校发展同步，以饱满的热情和充分的信心投入到教学工作中。学校对特岗教师的学习考核严格管理，要求特岗教师在学校建立定期学习计划，学校经常性进行一些集体备课、教学观摩、课堂教学竞赛等活动，一些学校让特岗教师与老教师建立师徒关系，实施青蓝工程，“一对一”帮扶提高。三是做好聘用期满的特岗教师的服务工作。认真做好期满转为正式编制教师审批、待遇落实等工作或辞职手续办理、档案转接等工作。严格执行国家特岗教师招聘政策，特岗教师无需担忧三年计划到期后的去留问题，解除了他们的后顾之忧。

陕西省安康市汉滨区多措并举

确保特岗教师进得来留得住

**一、多方配合，确保特岗教师进得来**

成立以区委区政府主要领导为组长的“特岗计划”领导小组及其办公室，加强对此项工作的领导，并要求区财政、人事、编制等部门积极配合。区纪检、监察对招聘过程全程监督，招聘岗位、笔试成绩、面试成绩和拟聘人员名单均在网上公布，体现了公正、公平、公开的阳光政策。确保了招聘工作取信于民，取信于社会，和优秀的特岗教师能进得来。

**二、多措并举，确保特岗教师留得住**

（一）改善生活条件用感情留人。一是保证特岗教师工资待遇，每年在中央资金未到位前，区财政提前垫付特岗教师工资，并积极落实乡村教师生活补贴和乡镇工作津贴，二是努力改善特岗教师的生活条件，为远离家乡的教师提供较好的住宿。三是丰富教师的业余生活，通过“宽带网络校校通”和教工之家建设，以及丰富的业余娱乐活动，让特岗教师在生活中收获快乐，在精神上有所寄托。四是建立领导与青年教师谈话制度，及时发现并努力解决他们工作和生活上的困难。

（二）提供学习平台用事业留人。一是提高特岗教师的业务能力。要求学校在校内举办“帮扶”活动，让年长有教学经验的教师与新教师采取“一帮一”的“传帮带”模式，帮助部分年轻教师克服教学中的实际困难。在校外采纳“走出去”、“请进来”的措施，把新教师带到城区优秀学校听示范课，或者把城区优秀教师请到学校来作指导年轻老师。二是建立网络交流学习的平台。通过平台，准确把握教师的思想动态，以便答疑解惑，引导他们更好地成长，同时，在网络上提供丰富的学习课件、资料，帮助他们更快地进步。三是搭建实地交流学习的平台。推荐优秀特岗教师互调到平级的山区学校，或到城区优秀学校跟岗培训，深入考察其他学校的教学管理方法与手段。

（三）创新用人机制用制度留人。一是发挥特岗教师的主体作用。支持和引导他们主动参与学校管理，鼓励他们为学校的管理建言献策，树立主人翁意识。二是让他们有用武之地。让特岗教师所教学科与专业相符，通过开展“汉滨好老师”，“乡村好教师”等活动，在特岗教师中树典型、立标杆，发挥示范带头作用。三是建立后备干部培养体系，把业务能力强，热心农村教育事业的特岗教师作为后备干部培养对象。并且根据农村教育发展的现状，建立符合教育发展规律的用人机制，完善重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价机制。为教改教研活动中有突出贡献的特岗教师创造破格晋升机会，让其热心从教。

宁夏回族自治区创新培养方式

促进特岗教师专业发展

近年来，宁夏在部分县（区）组织试点了“特岗教师顶岗代培”，就是将新录用特岗教师选派到城市（镇）优质学校学习，经过一年的严格培养后再返回已确定的农村学校任教。实践证明，这一培养方式的创新，及时抓住新教师职业的起飞期和黄金成长期，成效显著。

**一、坚持需求导向，优化培养方式。**一是做好岗前培训。培养内容分为理论学习、课堂实践、教学研究。集中培训时，聘请知名专家和优秀教师就中小学教师专业发展、中小学教学设计、学生心理发展特点与教育策略、如何做一个合格的班主任等方面进行系统培训。二是按学科分组进行实践能力培训。通过听课、评课、说课、上课及观摩研讨，为新教师具体演绎出课堂教学智慧的经验、做法。三是以新教师实际教育教学需求为导向，采取案例式、探究式、参与式、情景式、讨论式等方式，增强吸引力和感染力，促进特岗教师专业成长。

**二、提高培养效能，丰富培养模式。**统筹城乡教师培训，采取集中培训、项目学习、远程教育、校本研修、组织名师讲学和岗位研修等多种模式，分学段、分学科聘请名师对特岗教师引领培养。

**三、完善校本培训，建立联动机制。**加强以校级教研组为主要组织形式的专业团队建设，以提高“特岗教师”教育教学实践能力为目的、以“实践—反思—再实践”为主要学习方式，加强特岗教师校本培训，并积极借助校级发展性评价来激发特岗教师自觉追求专业发展与实践能力。许多学校实施了“青蓝工程”，为每个“特岗教师”确定了一名德才兼备老教师做师傅，引领青年教师成长。各地、各学校通过集体备课来快速提高“特岗教师”的专业素质。

新疆生产建设兵团加强领导管理到位

**一、加强领导，健全机构。**成立特岗计划实施领导小组及办公室。兵团教育局、财务局、人事局、编办联合制定《关于贯彻实施<农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案>的意见》，明确了工作目标、工作任务、实施范围和招聘条件，做到认识到位，政策到位，组织到位和工作到位。

**二、严格条件，规范操作。**一是将“特岗计划”招聘人数落实到受援学校，并在招聘网站统一公布招聘信息，做好宣传工作。二是坚持标准，严格条件，规范操作，严把入口关。三是做好岗前培训和在职培训，针对新任教师，制定科学的培训计划，不断提高他们的政治思想觉悟和教育教学水平，将兵团精神作为特岗教师培训的重要内容，挑选有经验的骨干教师对特岗教师进行传、帮、带，使其尽快进入角色。

**三、加强管理，有效实施。**印发《关于加强兵团义务教育阶段学校特设岗位教师管理的意见》，要求兵、师有关部门明确职责、密切配合，共同担负起管理特岗教师的责任，将特岗教师的管理权限上收到各师教育局，纳入中小学教师队伍统一管理。同时，对在服务期内暂没有进编的特岗教师，在绩效工资等方面保证其享受当地教师同等待遇，关心他们的工作、生活情况，帮助他们解决遇到的困难和问题。

**四、落实经费，完善保障。**按照“分级管理、分级负担”的预算管理体制，兵、师、团三级财务负责统筹落实经费，用于解决特岗教师的地方性补贴、交通补助、体检费、社会保障经费以及特岗教师的招聘工作经费和岗前集中培训经费。

**五、做好服务，确保进编。**要求各师成立考核领导小组，教育局会同人事、财务、编制等部门对特岗教师三年来的工作情况进行全面考核，使特岗教师考核进编工作常态化，维护特岗教师的权益。