附件

**农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划**

**实施工作典型案例（2020年）**

1.河北省献县实施特岗教师“暖心”工程

2.山西省柳林县构建农村教师补充机制，助力脱贫攻坚全面完胜

3.吉林省永吉县落实“特岗计划”，促全县教育优质均衡发展

4.安徽省寿县借“特岗计划”之风，助推教育发展

5.河南省兰考县保障特岗教师待遇，推进教育健康发展

6.湖北省房县精心实施“特岗计划”，促进特岗教师扎根山区

7.广西壮族自治区桂平市多措并举，助推特岗教师成长

8.贵州省龙里县积极落实特岗教师待遇保障

9.陕西省扶风县让特岗教师在扶风大地上生根开花

10.新疆维吾尔自治区阿克苏市依托“特岗计划”，振兴乡村教育，助力脱贫攻坚

**河北省献县**

**实施特岗教师“暖心”工程**

一、政策支持，加大投入，解除特岗教师的后顾之忧

**一是**先后投资1700余万元，为10多个乡镇的特岗教师建成了教师周转房，解决住房与生活问题。**二是**下发文件，对特岗教师尤其是异地特岗教师给予政策上的支持和照顾，使他们能够安心工作、扎根献县。**三是**严格落实省市文件要求，服务期内特岗教师执行与公办教师相同的工资标准，其它福利及社会保障待遇均享受与公办教师相同的待遇。**四是**对服务期满考核结果为合格以上等次且愿意继续在献县任教的特岗教师，县政府积极安排相关单位为特岗教师落实人事、编制、工资、保险及住房公积金等相应待遇，从制度上解除了特岗教师服务期满后重新择业的忧虑。

二、求真务实，用心服务，当好特岗教师的“娘家人”

**一是**积极帮助特岗教师解决婚姻等生活问题。为使特岗教师能安心工作，教体局领导、校长、学校同事为他们做起了红娘。成立特岗教师服务办公室，积极动员社会各界人士为单身特岗教师做红娘，解决他们的婚姻生活问题。先后五次为单身特岗教师举办“青春相约·缘聚献县”青年交友联谊会，为他们架设了交流的平台。目前已帮助50多对特岗教师喜结连理。**二是**为特岗教师举办汉服集体婚礼。2016年为五对异地特岗教师举办了以“执子之手 兴教圆梦”为主题的汉服集体婚礼，增强了教师队伍的向心力。活动得到了新华社、《中国教育报》等20余家媒体的现场追踪报道。

三、多措并举，政策倾斜，确保特岗教师扎下根

**一是**城区学校选聘教师时，服务期满的非献县籍特岗教师笔试成绩加5分。**二是**服务期满后，夫妻均为非献县籍特岗教师的可调1人到县城学校任教。**三是**招聘县域内合同制教师时，特岗教师配偶是外县的，若符合招聘条件，可破格参加招聘考试。**四是**非献县籍特岗教师因婚姻、生活问题申请在乡镇之间调动的（乐寿镇除外），核实后办理调动手续。**五是**积极鼓励特岗教师配偶来献县工作，特岗教师配偶为外县市在编工作人员的，经本人申请，按规定办理调动和入编手续，就近安排夫妻双方工作。

四、注重培养，扶传帮带，帮助特岗教师尽快成长

注重对特岗教师的培养，无论是在国家、省、市组织的各级培训，还是县组织的活动，尽可能的安排特岗教师去参加，充分给他们锻炼的机会。在日常工作中，学校里也会安排有经验的老师对他们进行传帮带，使他们快速的成长。据不完全统计，全县特岗教师在省、市、县各种业务素质比赛中，有600多人次获奖，200余人次获得市级以上荣誉称号。

五、加强党建，倾听诉求，关心特岗教师的政治发展

特岗教师是教育的特殊群体，为更好倾听他们的意见和诉求，献县教体局特意推荐三名特岗教师作为教体系统的政协委员。同时，为提高特岗教师的工作积极性，树立先进榜样，加强在特岗教师中的党建工作，近年共新发展特岗教师党员37名，提高了这一群体的战斗力。

**山西省柳林县构建农村教师**

**补充机制，助力脱贫攻坚全面完胜**

一、不折不扣落实特岗教师待遇

**一是**政策有落实。加大地方政府支持力度，柳林县委、县政府出台了《通过特岗计划补充农村教师的实施意见》《选拔优秀特岗教师进城计划》等一系列政策措施，为特岗教师工作和生活提供制度保障，文件规定的特岗教师工资、福利和社会保障待遇全部得到落实。**二是**待遇有保障。县财政增加预算，实施乡村教师生活补助计划、发放乡镇工作补贴。为特岗教师每人每月发放乡镇补助400元，同时发放取暖费每人每年3360元，年终奖人均每年2280元。除上级财政每人每年拨付35200元外，县政府为每名特岗教师每年支付工资福利和各项保障5万余元。目前，该县217名特岗教师县财政累计共支出2300余万元，切实提高了特岗教师的获得感。

二、无微不至关爱特岗教师生活

**一是**生活有保证。要求学校在特岗教师报到前准备好必要的生活用具，由用人校统一安排车辆接送到校，派遣上岗。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，有条件的学校为特岗教师建设周转房。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。设立乡村教师救助基金，及时救助家庭困难特岗教师。系统工会为未婚特岗教师牵线搭桥，先后为35名特岗教师解决了婚姻问题，实现了特岗教师安居乐业。每两年为特岗教师安排一次免费体检。每年教师节教科局慰问有困难的特岗教师累计15人次，发放慰问金2万余元。**二是**精神常激励。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，同时举办“特岗教师座谈会”。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。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。每年教师节评选10名“师德标兵”在全县做巡回报告，为师德师风建设做出楷模。**三是**上升畅通道。发挥广大特岗教师的聪明才智，为他们创设良好的发展平台。不仅充分发挥他们的专长，更要发掘他们的潜力。将他们中的党员、优秀者选为骨干教师、学科带头人，优先提拔为学校中层、校级领导，将积极分子发展为党员，让他们成为学校改革的开拓者、发展的引领者。

三、全面培训提高特岗教师能力

**一是**建立由学校骨干教师与特岗教师结对子的“老带新制度”。**二是**选派部分优秀特岗教师参加各种业务提高培训。如“柳林县基础教育质量提升三年行动计划”培训、国培计划、市级培训，以此提升特岗教师的专业化水平。集中开展非师范类专业教师培训，增强其教书育人的能力。每年举行农村学校薄弱学科培训，帮助特岗教师提高教育教学水平。**三是**优先安排特岗教师外出学习进修，鼓励参加各种赛课活动和文体活动，为其提供施展才华和实现人生理想的舞台。

**吉林省永吉县落实“特岗计划”**

**促全县教育优质均衡发展**

一、严格落实待遇，提供坚强保障

严格按照规定，将特岗教师聘期计入工龄、教龄，特岗教师聘期内在评职、晋级、评优、培训、福利待遇等方面享受公办教师同等待遇。特岗教师报到签约上岗后，完全按照公办教师标准为其核定工资。按照政策规定，对于资金差额部分，积极主动落实主体责任，克服财力不足困难，将所需资金纳入财政预算，并及时拨付。职称及岗位评聘，服务期内特岗教师与公办教师同标准同批次进行。目前，被聘为二级教师809人，一级教师142人，与此同时，已有部分人员具备评聘高级教师资格。

二、及时解决编制，消除后顾之忧

做好了编制预留，为特岗教师转正做好充分准备。扎实开展服务期满特岗教师转正入编工作。每年6月，对服务期满且自愿留任的特岗教师进行考核。通过“个人述职、学校汇报、座谈交流”等方式充分考核特岗教师的“德、能、勤、绩”，确保了考核的全面和真实。对经考核合格待入编教师的基本信息进行了核实、登记，在确认其信息准确、真实的情况下，将相关信息录入机构编制网络实名制系统，确保实名制系统数据的完整性和准确性。截止目前，2009年至2016年招聘的服务期满考核合格且本人愿意留任继续从事教育教学工作的665名特岗教师，全部履行了聘任及编制手续。

三、加强培训学习，提高业务水平

依托国、县、校三级培训体系和技能竞赛对特岗教师开展了全员全方位培训，培训内容包括职业道德、教学方法、教学技能等，涉及教育教学的各个方面。通过开展形式多样的培训活动，帮助特岗教师明确了教学方向和目标，掌握了基本教学策略和方法，激发了自身专业发展的内驱力。目前，永吉县特岗教师先后有35人获得市级以上优秀教师称号，115人获得县级优秀教师称号，在年度考核中获得优秀等次162人次。

四、积极宣传典型，营造良好氛围

深入挖掘特岗教师中的优秀典型，广泛宣传特岗教师志存高远、扎根农村的奉献精神和感人事迹。2009年以来，先后在县级以上媒体宣传报道优秀特岗教师8人次，2012年，拍摄的特岗教师专题片《特岗教师绽芳华》在教育部宣传片展演中荣获一等奖。积极组织特岗教师参加各项竞赛活动，先后有1200余人次在县级以上活动中获奖。营造了实施特岗计划的良好工作氛围。

五、加强人文关怀，激发工作热情

为使特岗教师迅速地融入到教师队伍当中来，使她们在永吉工作得好、成长得好、生活得好，一方面加强特岗教师日常生活保障，一方面加强人文关怀。通过加强配套设施建设，筹建周转宿舍等措施，确保了特岗教师有地方住、有饭吃和人身安全。

**安徽省寿县**

**借“特岗计划”之风，助推教育发展**

1. 精心组织特岗教师招聘工作，用公平公正赢得特岗教师的信任

每年特岗教师招聘工作前期，通过县电视台、县政府网等媒体，广泛宣传特岗教师招聘政策，发布招聘信息，同时通过各中小学师生协助宣传，努力扩大社会知晓面，提高报名率。针对面试环节，精心制定面试工作实施方案，严格按照国家公务员录用考试的标准，规范操作，强化监督，保证面试工作规范有序。

做好特岗教师定岗工作。在全省率先实行自主择岗、优绩优选。县人大代表、政协委员及县监察局、人社局现场监督，考生及家长共同见证，保证了择岗工作的公开透明和公平公正，得到了省教育厅的好评和推广。

1. 关心特岗教师的工作和生活，用真情实意赢得特岗教师的感动

认真落实特岗教师待遇。特岗教师的工资、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险、住房公积金以及职称评定等方面与当地公办教师享受同等待遇。

关心特岗教师的生活。在特岗教师相对集中的学校实施教师周转房项目，2012年以来，累计建成教师周转房19处514套约17990㎡，总投资2958万元，努力使特岗教师安居乐业。设岗学校为特岗教师翻修宿舍，安装防盗门窗，开通电脑网线，购买生活用品，部分学校还为特岗教师修建了洗澡间，给予他们力所能及的照顾。定期召开特岗教师座谈会，倾听他们的意见。将看望和慰问特岗教师作为规定动作，帮助特岗教师解决工作和生活中的实际困难。

1. 加强对特岗教师的管理，用制度建设促进特岗教师的成长

制定特岗教师考核办法。每年教师节期间，评选表彰10名优秀特岗教师，安排特岗教师做先进事迹报告，对优秀特岗教师的先进事迹进行采访宣传。关注特岗教师专业成长，提出了“一年打基础，两年压担子、三年成名师”的培养目标。将特岗教师纳入教师继续教育范畴，新入职特岗教师必须参加为期三年、不少于120学时的新教师入职培训，并将师范类和非师范类教师分开培训，突出培训的针对性。培训合格后认定继续教育学时。选派特岗教师到县内外优质学校跟岗学习。安排经验丰富的教师对特岗教师进行传帮带。积极组织特岗教师参加各级各类教研活动和教学竞赛活动。

1. 助力乡村教育，用工作促进教育发展

寿县是农业大县，由于长期未补充教师，师资队伍严重匮乏，教育资源极不均衡，随着教育体制的改革和发展，学生综合素质和水平的整体提升，农村教育资源已不能满足教学需要。特岗教师的到来大大填补了农村学校英语、音体美等薄弱学科的空缺和不足，大批专业人才的到来，使各校基本都能开足开全所有课程，保证了农村学校教学的正常进行，有效的助力了脱贫攻坚工作。

**河南省兰考县**

**保障特岗教师待遇，推进教育健康发展**

一、做好特岗教师职前培训

为使特岗教师尽快适应、熟悉教育教学工作，对每一年新招聘的特岗教师，都进行岗前集中培训，同时根据省厅工作安排，引导特岗教师认真完成30学时的网络培训。通过培训使他们尽快熟悉教育教学业务，明晓职业道德，养成良好操守。使每位特岗教师都能从容自信地走上讲台，教书育人，为学生传道、授业、解惑。

二、做好特岗教师管理

首先是重视特岗教师的思想政治工作。组织学习《教师法》、《未成人保护法》等法律法规，增强特岗教师的职业操守和工作责任感，同时邀请他们上党课，向党组织靠拢，在他们当中培养党员发展对象。其次是注重业务引导。推行一对一的帮扶机制，由所在学校有丰富教育教学的老教师从如何备课、如何上课对他们进行一对一的帮扶和指导。通过示范和评课，让他们掌握教学方法，掌握教育和管理学生的方式、方法。组织特岗教师开展丰富多彩的入门课、成长汇报课等教学展示活动，积极搭建展示自我平台，进而提升他们的教学品位，促进其专业发展。尤其对非师范类毕业的特岗，通过教研组和校本研修使他们快速掌握教育教学技巧。

三、认真落实特岗教师待遇

积极创造条件，保障特岗教师的福利待遇，在编在职教师所享受的福利待遇，特岗教师全部同等享受，所有特岗教师均享有五险一金、乡村教师津贴、农村义务教育补助、取暖费等待遇，担任班主任的还享有班主任补助，女教师还享有卫生费。县委县政府将保障特岗教师的权益和待遇列入兰考县重大风险防控事项，专项监控和督办。按照教师职称评审认定要求，对特岗教师及时认定职称级别。从未发生特岗教师因待遇落实不到位而上访的事件。

四、加强人文关怀、得到社会认可

为了留住特岗教师的心，让他们扎根基层，积极工作，积极推进教师周转房建设。据粗略统计，各乡镇共为特岗教师建设周转房497套、安装空调145台、购买电风扇、取暖器共328台、各种炊具设施390套。许河乡和葡萄架乡还为他们购买了电动自行车，让他们感受到家庭般的温暖。

兰考县还非常关心单身特岗教师的婚姻问题，通过举办联谊会，动员社会人士牵线搭桥等方式，促进特岗教师之间、特岗教师与外界青年的交流了解，让特岗教师立业、成家。2017—2019年招聘的790名特岗教师，目前有761人在岗，在岗率达96.33%。

五、做好特岗教师入编工作

特岗教师的后顾之忧就是入编。兰考县制定《兰考县人民政府<关于做好做好服务期满特岗教师落实工作岗位的通知>》（兰政〔2012〕23号），以文件形式保障特岗教师服务期满考核合格入编问题。2015、2016年考核合格、自愿留任继续从事教育工作的，已全部为他们办理了入编手续。

**湖北省房县精心实施“特岗计划”**

**促进特岗教师扎根山区**

一、高度重视，强化部门协调

县委、县政府高度重视特岗教师招聘工作，成立了分管教育副县长为组长的工作领导小组，各部门协同配合，确保特岗计划顺利实施。县纪委监委对招聘过程全程监督，各环节严格按规范程序开展，及时在网上公示。按照综合成绩，让教师自由选岗，做到岗位公开、过程公开、结果公开。

二、搭建平台，促进快速成长

**一是**实施特岗教师培训工程。所有新聘特岗教师在省级培训结束后，全部参加为期3天的县级岗前培训班。通过“国培”、农村薄弱学科专项培训、跟岗学习等措施，实现培训全覆盖，大幅提高了业务水平。**二是**实施“青蓝工程”。开展骨干教师与新聘特岗教师结对子、特岗教师老带新活动，依托“中青年教师教学大赛”、“一师一优课”等活动，强化教师专业化发展。**三是**大胆使用年轻特岗教师。注重对特岗教师的培养使用，对表现优秀的特岗教师纳入后备干部库，跟踪培养，提拔使用，目前选拔2名特岗教师担任初中校长，有15名特岗教师担任学校中层干部。**四是**加强对特岗教师的宣传。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。

三、落实政策，做好服务保障

**一是**持续改善特岗教师待遇。对在乡镇任教的特岗教师实施乡镇工作补贴，按类区分别享受300元—450元/月的补贴。县财政为所有特岗教师每年预算1个月的奖励工资，年人均增资5600元，且对新招聘特岗教师高套1个薪级工资，直接按照试用期满的标准发放工资。落实“五险一金”。**二是**关心特岗教师生活。统一为特岗教师分配周转房、配齐网络和电脑、享受免费体检、开设教师食堂、定期召开座谈会解决热点难点问题。

四、创新机制，激发教师活力

**一是**出台特岗教师教师管理机制。出台《房县农村义务教育学校新机制教师队伍管理暂行办法》，对特岗教师与本地教师实行统一管理，人员编制实行实名制，在工资福利、社会保险、职称评定、职务晋升、岗位聘用、表彰奖励等方面与本地教师享受同等待遇，省拨付经费不足部分由县级财政统筹解决，全额列入预算。**二是**建立特岗教师学费奖补制度。建立了普通高校毕业生乡村任教到岗学费奖补制度，2018年开始，对2016年以来毕业到乡镇学校工作的高校毕业生分三年补偿其大学期间的学费。**三是**建立正常流动机制。特岗教师工作满一个聘期后，和本地教师一样，在县域内进行流动；对在交通不便，离县城偏远学校的特岗教师予以优先考虑；对夫妻分居的特岗教师由本人提出申请，统筹考虑调配至同一乡镇工作，解决他们的后顾之忧，使他们能安心教学。**四是**建立表彰奖励机制。每年教师节表彰拿出一定比例指标，对爱岗敬业、钻研业务、关爱学生、尊重家长、廉洁从教、团结协作、遵纪守法的特岗教师进行表彰。

**广西壮族自治区桂平市**

**多措并举，助推特岗教师成长**

一、保障福利待遇，解决特岗教师后顾之忧

**一是**特岗教师聘任期间，执行国家统一的工资制度和标准。**二是**按时足额发放绩效工资（基础性绩效工资按月发放，奖励性绩效工资每学期发放一次）。**三是**与在编教师一样享受事业单位基本养老保险、职业年金、医疗保险、生育保险、失业保险、住房公积金等社会保障待遇，市财政每年足额按时缴交社会保障各类费用。**四是**与乡镇在编教师一样享受每人每月400－500元的乡镇工作补贴和人均每月250－400元的乡村（教学点）教师生活补助。**五是**与在编教师一样享受人均每年2.5万元的绩效工资增量。六是对高校毕业生在农村学校任教的，按规定给予学费补偿和国家助学贷款代偿。

二、政策倾斜，让特岗教师获得感幸福倍增

**一是**在服务期内办理入编手续，确保特岗教师有编有岗，全市特岗教师单独统一使用一本编制证，由编制部门和教育行政部门共同管理。**二是**精心制定特岗教师分配方案，根据户籍所在地、夫妻关系及已确立恋爱关系的，就近分配工作。**三是**服务期间为他们开设绿色通道，在教师资格认定、职称评定、年度考核、评优评先、学习培训、发展党员等方面，均与在编公办教师一视同仁。**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，每年有190名服务期内的特岗教师接受市级以上表彰。**五是**安排项目、筹措经费，2015—2019年，共投入15387万元建设教师公租房、周转房2689套，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。**六是**对特岗教师的档案，统一由市教育局免费保管。**七是**对要求解聘的特岗教师及时办理解聘手续，经考试录入公务员的，尽可能提供便利，并协助办理相关手续。

三、搭建平台，助推特岗教师成长

**一是**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（约110人）。**二是**大胆使用特岗教师，为他们施展才干提供平台，很多学校充分发挥特岗教师年轻、有活力、与学生容易沟通、知识面较广的优势，让他们担任班主任，上公开课、研究课，参加教学基本功比赛等，让教师们在不断地挑战中实现自我价值。

四、稳定教师队伍，为男女青年教师牵线搭桥

桂平市所招聘的几千名特岗教师当中男女教师比例失调，不少老师特别是外县市的特岗教师因为找不到对象被迫转行或不安心工作。热心老师借助自己的“成就方圆”工作坊，坊下设 “喜缘工作室”，把教师的婚姻大事列入工作目标，平时，经常向各行各业了解并收集未婚青年情况，并通过红娘Q群、教师培训、送教下乡、教研交流等活动了解年轻教师婚姻情况，建立档案资料，根据掌握的情况主动为年轻教师穿针引线，10多年，成功牵线促使200多对青年教师喜结连理。

**贵州省龙里县**

**积极落实特岗教师待遇保障**

一、工资有保障

按照《贵州省农村义务教育阶段学校特设岗位教师管理办法（试行）》（黔教师发〔2009〕342号）文件要求，落实好“特岗教师”工资待遇、薪级工资调整与在编教师一致，并按时足额发放，未发生拖欠、克扣、挪用等现象。同时，确保住房公积金、医疗保险、工伤保险、生育保险等社会保障政策落实到位。

二、乡补有提高

根据《中共贵州省委贵州省人民政府印发<关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见>的通知》（黔党发〔2018〕32号）、《中共黔南州委黔南州人民政府关于印发<黔南州全面深化新时代教师队伍建设的若干措施>的通知》（黔南党发〔2019〕8号）文件要求，全县特岗教师与农村学校同等享受乡村教师生活补助政策，2019年9月前标准为每月200元、230元、270元、300元四个等次，2019年9月后提标按每月300元、400元、500元三个等次进行补助，并将公办乡村幼儿园教师纳入发放范围。

三、职称有落实

根据《关于印发<贵州省中小学教师系列专业技术职务任职资格申报评审条件（试行）>的通知》（黔人社厅通〔2014〕374号）文件要求，组织符合申报条件的特岗教师按文件要求进行专业技术任职资格评审。

四、津贴绩效有兑现

根据《中共贵州省委贵州省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》规定，每年县财政奖将奖励性绩效工资总量基础上提高25%部分550万元左右（2019年为565.5635万元），用于执行县属学校所设立的校长津贴、班主任津贴、超课时津贴、农村学校教师补贴等项目，特岗教师同等享受，并在保质保量完成工作任务前提下，全额拿到绩效工资。同时，每年参照县直机关年终目标考核标准，与在编在岗教师同等享受县财政给予的年终一次性绩效奖励人均12000元。

五、评优评先有机制

每年教师节表彰拿出近10%的评优评先比例，单独用于“优秀特岗教师”表彰，2019年教师节评选表彰了县级“优秀特岗教师”15名，进一步肯定他们的成绩和奉献精神，增加他们的荣誉感和获得感，鼓励他们扎根农村。

**陕西省扶风县**

**让特岗教师在扶风大地上生根开花**

一、健全机制，确保入口顺畅

**一是**建立长效补充机制。县委、县政府把“特岗计划”确立为农村义务教育阶段学校教师补充的主要途径，列入到“民生计划”之中进行督办，教育、人社、财政、编制等部门联合成立实施工作领导小组，密切配合，协力推进。**二是**规范实施行为。坚持“公开、自愿、择优”原则下的阳光招聘，制定《扶风县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。确保特岗教师招聘程序的公平、公正和公开，增强了公信度和吸引力，社会满意度高达100%。**三是**探索招聘办法，结合农村和学科实际，不断探索招聘工作规律，制定行之有效的招聘办法，降低紧缺学科学历标准，加大对本土考生的政策宣传力度，同时做到有编必补，缩短编制调整时间，确保特岗教师进得来留得住。

二、注重培养，提升业务能力

**一是**重视岗前培训。由教师进校负责，对特岗教师进行系统的教育学、教育心理学、教师职业道德、教学法等方面的教育学理论知识培训。邀请中小学名校长、省市教学能手开展专题讲座和示范课教学，通过专题讲授、案例分析、模拟演练等方式，使特岗教师逐步熟悉和掌握教育教学基本规律和基本技能，提高课堂教育教学实际能力。**二是**保障职后培训。开展多种形式的业务提高培训，把教师的专业能力提升和职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入职后培训和管理的全过程。**三是**加强敬业精神培训。以暑期教师学习会为契机，开展师德师风专题教育，邀请近年评选出的最美特岗教师进行专题讲座，倡导爱岗敬业、精益求精的敬业精神，树立服务农村教育事业发展的敬业理念。**四是**完善教师帮扶机制。以校内青蓝结对帮扶为主，县级名师工作室为辅，安排各校落实特岗教师导师带动制度，搭建各级各类研修平台，发挥好“传帮带”的作用，近年来在特岗教师中培养省级能手1名，市级能手4名，县级教学能手17名。

三、强化保障，激励安心从教

**一是**待遇保障。县财政在中中央财政转移支付的基础上，加大特岗教师专项经费投入力度，“特岗教师”工资等同当地公办教师标准，享受乡村教师补贴和乡镇工作补贴，“五险一金”落实到位，确保特岗教师的基本物质生活和工作得以保障。**二是**政策保障。加大特岗教师在职称评定、周转宿舍方面的政策倾斜力度，对所有符合条件的特岗教师直接认定职称，创新用人机制，对表现突出的特岗教师提供晋升机会。**三是**生活保障。组织开展特岗教师外出学习交流、节日座谈等联谊活动，使他们能够安心从教、乐于从教。目前特岗教师留任率达96%。开展“最美乡村教师”和优秀特岗教师评选等活动，选树典型培养名师，用身边的实例来激发特岗教师的上进心。

**新疆维吾尔自治区阿克苏市**

**依托“特岗计划”，振兴乡村教育，助力脱贫攻坚**

一、千方百计引人才

**一是**成立招聘工作领导小组，统筹招聘工作，对全市教师配备情况进行核算，摸清底数与缺口，制定招聘计划。**二是**严把教师入口关、坚持把“政治合格、胜任国家通用语言文字教学标准、胜任国家专业学科教学要求”作为教师招聘的核心指标，确保招录一个、合格一个、管用一个。**三是**成立联合招聘工作组，分批、分片、包干赴内地各大高等院校开展教师招聘工作。**四是**试行订单式招聘，与内地多个院校签订人才计划，建立教师直聘合作关系，拓宽教师引入源头。

二、用心用情稳人才

**一是**优先保障教师工资。执行国家统一的工资制度和标准，按时足额发放特岗教师工资，实施乡村教师补贴政策，足额发放差别化待遇和乡村交通补助，确保特岗教师与当地公办学校教师同等工资待遇。**二是**持续改善居住条件。加大教师周转房建设，2017年至2019年，投入资金2.83亿元，高标准建设教师周转房2635套，所有周转房均按照拎包入住的标准进行精装修，实现了特岗教师“城里有套房、乡里有张床”。**三是**建立健全奖励机制。对优秀教师进行表彰，利用各类媒体，大力宣传先进，在全市营造了崇尚知识、尊师重教的良好氛围。**四是**致力搭建沟通平台。定期举办相亲交友、集体婚礼等活动，拓宽特岗教师的交友范围，为单身特岗教师搭建互相认识、互相交流的平台。

三、多措并举育人才

**一是**抓知识功底。鼓励特岗教师立足岗位、研读教材、学习经验、大胆实践、凸显活力、主动反思，为站稳讲台奠定理论基础，激励特岗教师树立终身学习和“比、学、赶、帮、超”的意识。**二是**抓教学能力。通过开展基本素养、教学常规、教育教学理论研读等“引路式”培训，提高特岗教师课堂教学能力；完善特岗教师集体备课机制，发挥集体智慧研课磨课，帮助特岗教师突破教学瓶颈；定期开展教师基本功大赛、素养大赛、技能比赛等交流活动，助力特岗教师成长。**三是**抓教学方法。落细落实“指导帮扶”工作，制定师徒结对计划，签订结对协议，做到青蓝结对全覆盖，逐步提升特岗教师教学方法。对师徒结对实施过程监管，每月检查任务完成情况，每学期进行考核，年终对优秀师徒对子进行表彰奖励。**四是**抓教学态度。持续推进师德师风教育，发挥先进模范带头作用，加强对敬业爱生、无私奉献先进事迹的宣传。

四、不拘一格用人才

**一是**积极发展优秀特岗教师入党，把特岗教师培养成党员，把党员教师培养成管理骨干，打破论资排辈、唯年龄、唯经验论的常规，使优秀党员教师走上城乡学校中层岗位，走上村级学校领导岗位；**二是**大胆启用优秀特岗教师，把特岗教师培养成市级骨干人才，继续加大培养力度，将特岗教师培养成各学校教学科研骨干、学科带头人等综合型人才。