# 村小工作证明大全

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-04-23

*第一篇：村小工作证明大全紧急通知各学校：为做好今年职称推荐申报工作，我局下发了《盐都区中高级教师专业技术资格量化推荐办法》，现根据文件精神和局领导要求，就有关问题明确如下：一、坚持申报条件。凡申报者符合学历、资历以及其他基本条件的前提下方...*

**第一篇：村小工作证明大全**

紧急通知

各学校：

为做好今年职称推荐申报工作，我局下发了《盐都区中高级教师专业技术资格量化推荐办法》，现根据文件精神和局领导要求，就有关问题明确如下：

一、坚持申报条件。凡申报者符合学历、资历以及其他基本条件的前提下方可参加学校积分，条件不合格的或者有一票否决情形的不得参与学校积分，已参加积分的无效。

二、坚持规定程序。要严格按照区局下发的职称推荐程序进行推荐，不得缺少任何程序。

三、坚持公开透明。学校审核把关材料要认真严格，申报推荐工作要遵循公平、公开、公正的原则，主动接受公众监督评议，不得暗箱操作，积分要公开，积分的依据材料也要公开或者展示，推荐名单必须公示。

四、坚持求真务实。推荐工作不得弄虚作假，一经查实，从下一年度起3年内不得申报，对相关责任人要追究责任。

五、坚持重点严控。就今年职称推荐工作中，明确几个方面的重点：

1.关于在村小工作年限的问题。积分办法规定，从教以来在村小工作满5年及以上的加10分。凡今年申报人员中有村小工作5年及以上经历的需经组织人事科审核方可参加积分，《老师村小工作经历证明》请以学校为单位于6月29日一天（上午各中心

小学、实验学校，下午区直学校和有关初中）到组织人事科确认。到局审核前本人要认真填写《老师村小工作经历证明》，个人要诚信声明并签字，由学校审核人签字加盖公章后再统一到局审核。

2.关于校本教材的问题。办法规定，任现职以来，参加校本教材编写并推广使用的，加3分。凡今年申报人员中有校本教材的需经教研室认定方可参加积分，相关材料（校本教材原件和认定表）请以校为单位于6月29日一天（上午各中心小学、实验学校，下午区直学校和有关初中）到教研室519办公室认丁；认定前各位申报者要如实填报认定表，学校初步鉴定将符合校本教材条件的材料报局认定。

3.关于学校领导干部积分的问题。凡今年申报人员中有校级领导干部的其积分由组织人事科负责审核，校级干部的相关申报材料于6月29日前报送局组织人事科。

4.关于公开课积分的问题。材料中涉及校级及以上公开课的需提供原始的安排表及其他上课材料方可积分，请各学校认真审核。

特此通知。

盐城市盐都区教育局 2025年6月28日

校本教材认定表

**第二篇：博士后与小工**

联合利华引进了一条香皂包装生产线，结果发现这条生产线有个缺陷：常常会有盒子里没装入香皂。总不能把空盒子卖给顾客啊，他们只好请了一个学自动化的博士后设计一个方案来分拣空的香皂盒。博士后拉起了一个十几人的科研攻关小组，综合采用了机械、微电子、自动化、X射线探测等技术，花了几十万，成功解决了问题。每当生产线上有空香皂盒通过，两旁的探测器会检测到，并且驱动一只机械手把空皂盒推走。

中国南方有个乡镇企业也买了同样的生产线，老板发现这个问题后大为发火，找了个小工来说你他妈给我把这个搞定。小工果然想出了办法：他在生产线旁边放了台风扇猛吹，空皂盒自然会被吹走。

**第三篇：当教师不如当小工**

“当教师不如当小工” 老难题何时能解

近日，东北师范大学农村教育研究所发布了《中国农村教育发展报告2025》。在对全国9个省份、19个区县、174所学校共5285名教师进行调查后，报告发现，农村教育虽然得到了硬件上的改善，但由于工资待遇低下，职称评定难，在荣誉体系处于末端，农村教师这个职业对优秀人才的吸引力却日益减弱。

根据2025年的统计数据，全国义务教育阶段有专任教师868.84万人，其中，74.57%分布在镇区和乡村，近四分之一在艰苦地区工作。而根据本次调查，这些农村教师中，中老年男性占了主体，他们的知识水平普遍落后，授课专业的对口率低，年轻男性则宁愿出去打工，也不愿意在农村当教师。

教师“下不来，留不住”是困扰农村教育已久的问题。“如果保留了学校，而无法配备优秀的教师，处于社会底层的家庭子女就只能接受劣质的教育，在‘知识改变命运’和‘教育蕴藏财富’的时代背景下，这种分层化的教育无疑是对社会公正的严峻挑战。提升农村教育职业的吸引力，不只是对农村教师的尊重，更重要的是对学生平等受教育权的尊重和对社会正义的张扬。”该报告负责人、东北师范大学农村教育研究所所长邬志辉说。

中老年男性教师占统治地位，当教师不如当小工

在安徽一个村小教学点任教的冯珊是学校里唯一的年轻教师。余下的7名教师里，有5名是50岁左右的男教师，还有2人则是退休后返聘的。这是典型的村小教学点教师构成。根据本次调研数据，相对于城市学校教师的“阴盛阳衰”现象，农村教师的年龄和性别构成则表现为“年轻教师女性化、老龄教师男性化”。在样本群体中，25岁以下的教师超过80%是女性；然而到了40岁以上，男性教师就占到大多数，50岁以上教师中，超过80%都是男性。

在年龄层次上，邬志辉说，完美的教师年龄结构应该是“倒U型”，即以30~50岁年龄段的教师居多。根据调查，城市教师群体的年龄结构基本呈“倒U型”，而在农村则相反：30岁以下教师已经达到34.3%，约占三分之一，50岁以上的教师却还有22.75%，“中年塌陷”问题十分严重。

近年来农村年轻教师的增加，主要得益于国家实施的特岗教师、免费师范生计划、硕师计划等农村教师补充政策。2025年～2025年，我国共毕业免费师范生2.18万，其中有91.5%的学生到中西部中小学任教。

在新进的年轻教师中，女性占了绝大多数。究其原因，邬志辉认为，由于随着城乡限制流动的解禁，教师工资待遇的低下，比起当教师，年轻男性宁可选择出去打工；只有女性考虑到教师职业相对稳定，有助于教育下一代，因此还愿意当教师。

尽管如此，从总数上来看，村屯学校中的男性教师仍然具有明显的统治地位，在各年龄段的平均占比达到82.39%，且体现出明显的老龄化倾向。

邬志辉认为，由于学校只能按照一定的生师比配备教师，随着农村外出务工人员的增加，随迁儿童也不断增多，学生越来越少，教师便无法再增加新的编制，这限制了年轻教师的引进，造成了农村教师队伍中，“男性统治”、教师老龄化的现象。

而且，目前留在农村的男性教师，大多数是曾经的老民办教师、代课教师等，他们知识水平落后，且已经步入中老年。根据调查，农村教师第一学历平均受教育年限超过了13年，最高学历平均受教育年限接近15年，教师主体学历实现了从中专到本科的飞跃；但城市教师的上升幅度仍明显大于农村教师，农村教师的主体还是中师和师专毕业生，教师授课的专业对口率也仍然较低。

在邬志辉看来，中老年男性教师是一个尴尬的群体：年龄较大，已经失去了种地的本领，外出打工也缺乏竞争力，因此，只能坚守在教师岗位上。他们中的许多人都没有正式编制，在一些经济不发达地区，每月的工资只有五六百元，甚至300多元。

“现在，农村教师的职业已经不具有吸引力了，甚至比不上工地的小工。”华中师范大学教育学院副院长雷万鹏说。

农村教师在职称评定上处于劣势、荣誉体系处于末端

为什么农村教师职业缺乏吸引力？“农村毕业生不愿意回农村，城市师范生不愿意下农村，还是待遇问题。”在吉林省白山市抚松县教育局原局长陆世德看来，在硬件上，农村与城市教育的差距已经大大缩小，但在软件上不仅没有缩小，反而拉大了。

尽管各地农村教师的工资水平在逐步提高，但此次调研数据表明，在职称结构上，即便位于同一县域，与县城教师相比，乡镇初中和村屯小学的农村教师也明显处于弱势，只能“大器晚成”，这在一定程度上限制了农村教师的积极性。

在县城初中，拥有“中教高级”职称的教师占16.98%，平均晋升年龄39.02岁；乡镇教师中，有“中教高级”职称的则只有10.77%，平均晋升年龄40.86岁。在县城小学，教师有“小教高级”职称的占55.94%，平均晋升年龄32.98岁；村屯教师则仅占41.57%，平均晋升年龄为37.41岁。

也就是说，乡镇初中教师晋升高级职称，平均要比城市和县城教师晚近2年，村屯小学教师要晋升高级职称，则要比县城小学教师晚4年半。

“在同一个县域内，职称的分布极不均衡，会严重影响教师向农村流动的积极性。”邬志辉说，在当前的职称评定体系中，不同层级的学校能够得到的中高级专业技术职务的比例不同，因此，办学水平较低的农村学校，能获得的高级职称的比例也相应较少。

根据山东某县的职称评定规则，县级规范化小学的初中、小学高级教师职务分别控制在教师编制总数的14%、2%；一般学校的初中、小学高级教师职务则只有9%、1%。

除了在职称评定上处于劣势，在教师的荣誉体系中，农村教师也是“二等公民”。根据调研数据，农村教师数量虽多，得到的荣誉称号却最少，“县级骨干教师”称号给予农村教师的机会只有县城教师的三分之一；得到“市级骨干教师”、“省级骨干教师”称号的，县城教师中分别有4.72%和1.6%，村屯教师则只有0.89%和0.59%。

这些在职称评定上处于劣势、荣誉体系处于末端的农村教师，却要承担比城镇教师更重的教学任务，村小教师平均每人要教2.38门课程，县城和乡镇小学教师则只教1.14和1.41门课程。

工资三千到四千元，就有80%师范生愿意去农村

面对农村教师“下不来、留不住”的困境，2025年，邬志辉的团队又针对国内多所

211、省属重点和省属一般师范院校的学生进行了调查。调查显示，师范生对待遇的期望值仍然摆在第一位，其次则是在精神上得到认可与尊重，以及在职称评定上的需求。

“不是两百、三百元！要大幅提高农村教师待遇才行！农村教师的待遇要让城市教师眼红。”陆世德说。

到底多高的工资，才能吸引师范毕业生去农村？“大多数学生都没有漫天要价的心态，只有几所顶尖师范院校的学生对工资的期望值比较高。”邬志辉告诉中国青年报记者，根据调研数据，初期月工资达到3001～4000元时，就有79.4%的受访大学生表示愿意去农村任教；如果工资达到4001～5000元，88.07%的大学生都愿意下到农村。2025年9月13日，教育部、财政部印发《关于落实2025年中央1号文件要求对在连片特困地区工作的乡村教师给予生活补助的通知》，对连片特困地区义务教育乡、村学校和教学点工作的教师给予生活补助。随后，各地也出台配套措施，如江西省每年投入1.5亿元，将艰苦边远地区农村中小学教师特殊津贴由每人每月105元提高到210元，最边远地区农村中小学教师特殊津贴标准由每人每月180元提高到360元，立刻吸引了一批教师前往农村任教。

但根据测算，如果让所有农村地区教师都能达到他们所期望的工资收入，国家还需要投入260～750亿元的资金。

邬志辉认为，在目前的环境下，除了寄希望于体制、机制的改革，还可以通过学校内部“微环境”的建设加以改变。

“除了工资水平，影响教师积极性的因素还很多，包括考核、奖惩、周转房条件、培训机会等等。”邬志辉说，农村的经济社会发展水平，决定了不可能拥有像城市一样的条件，农村教师也不可能在短期内拥有和城镇教师一样的待遇，但如果各个学校的校长都能尽力改善年轻教师的教学、生活环境，也能够提高他们的积极性。

邬志辉表示，这些“微环境”因素，对于“特岗教师”选择离开还是留下长期从教，也有着重要的意义。目前，“特岗教师”的服务期是三年，三年期满后，一些人都会选择离开。“工作负担轻一点，住的离学校近一点，能够得到领导的赏识和尊重，校园文化更温馨，都会成为吸引他们留下来的因素。”

**第四篇：义务教育均衡发展军马河二小工作情况汇报**

义务教育均衡发展军马河二小工作情况汇报

一、基本情况

军马河乡第二中心小学位于军马河乡北部20公里的长探河村，服务半径为西鱼库、李庄、长探河、酒馆、台子五个行政村，人口近5000人，学校占地面积3亩，建筑面积800平方米，校舍30间，现有9个教学班，在校生300余名，教职工16名。

二、学校现状

1、多年来乡党委政府一贯重视支持乡教育事业发展，制定了一系列的规章制度，硬件建设不断完善，资源不断得到整合和优化配制。

2、根据省“高中县城化，初中城镇化，小学集中化”的原则，乡把我们五个村集中地长探河定为中心学点，除长探河外，其他四村保留一至三年级，四年级以上学生都到长探河学校就读，资源得到了合理的分配和整合。学校9个教学班中五六年级为双班，学年开学编班，部分重点和非重点班，由于校舍严重不足，除四年级班额超50人，其余都在45人以下。

3、义务教育阶段适龄儿童入学率达到100%，在校生辍学率低于1%，学校严格落实国家“两免一补”政策和其他各项资助政策，使绝大多数困难家庭的学生得到了不同程度的资助。

4、学校积极接收残疾儿童到校就读，并从多方面给予关怀和帮助，各级均已落实了留守儿童措施，解除了外出打工人员的后顾之忧。5、2025年我乡开始逐步施行合班并点措施，目前从教学角度看这一设臵是比较合理有效的，但也带来了很大的困难，我校离家较远 的学生，必须吃住在校的有150多名，但没有一间学生宿舍，租借了7间房屋供学生住宿，没有伙房，借3间供师生用做伙房，到目前为止，还没有任何工程项目的信息。

6、二小从07年危房拆除后，校舍就严重不足，后村乡协商把老校址卖掉建了新校，但是由于条件局限，没有独立的校园，和二中进出一个大门，生均占地面积不足4平方米，生均校舍建筑面积不足2平方米。图书室、阅览室、仪器室、实验室、综合实践活动室、多媒体教室、体音美器材室以及运动场均没有，各种原有的和新配的仪器、器材、设备等都堆放在借用的房子中，在创建省市级特色示范学校活动中，由于学校硬件建设严重不足，此项工作比较薄弱。

7、学校能根据义务教育均衡发展的要求，在内部管理和软件建设中，常抓不懈，学校各部门工作分工明确、职责分明、有计划、有制度、有检查、有总结。并能做到协调一致和谐发展。

8、学校一贯重视安全教育，建立了安全教育网络，制度较全，责任明确，层层负责，每周一节安全教育课，经常进行安全演练，通过不同形式的活动进行安全教育，做到警钟长鸣。

9、由于新迁校舍面积小，校园净化做得较好，但绿化和校园文化建设受局限，比较薄弱，有待逐步提高。

三、存在问题

目前制约我们学校均衡发展的首要问题是校舍严重不足。现有的校舍仅供9个班的教室使用，其余各室均需新建，根据国家校舍配臵标准，我校最少还需要近百间房舍，需资金约150万，加上现有的30 间校舍未给承包商付款，缺口资金为45万，共需资金近200万元。

其二，需征地5亩用于运动场地，大约需要资金20万元。其三，学校各项规章制度、措施等档案材料，还有很多不健全，不完善的地方，急需要修订、补充、完善。

四、措施

1、根据义务教育均衡发展指标要求，逐项逐条对照，首先从软件建设上抓落实，继续完善各项档案、材料、补充、修订，完善各项计划、制度和措施，力争做到软件不软。此项工作在10月底完成。

2、积极主动向上级政府申请，以求尽早立项，争得上级政府的支持，尽早解决房舍和用地问题。

义务教育均衡发展号角已吹响，随着教育公平的不断深入，我们二小将借此东风，坚持全面贯彻党的教育方针，全面实施素质教育，严格依法治校、依法治教。用我们的智慧和双手努力去创造和谐、美好的明天。

**第五篇：建筑工地小工劳动合同范本**

建筑工地小工劳动合同范本

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)：\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生年月：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》和《湖南省劳动合同规定》等法律、法规，在平等自愿、协商一致的基础上，一致同意订立本劳动合同。

一、合同类型和期限

甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至 \_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作(任务)为期限。自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作(任务)完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_天。

二、工作岗位

(一)根据甲方工作需要和任职要求，乙方同意在\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位工作，担任\_\_\_\_\_\_\_\_\_工种或职务，具体工作内容为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

(二)甲方根据国家、行业和地方的劳动定额标准和质量验收标准，制定科学合理的工作任务;乙方必须按甲方要求按质按量完成生产(工作)任务。

(三)经双方协商一致，甲方可根据工作需要对乙方工作岗位进行调整。

三、劳动报酬

(一)乙方试用期的工资标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。

(二)试用期满后，甲方根据本单位的工资制度，确定乙方执行以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种工资形式：

1.计时工资：乙方的工资由以下几部分组成：\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_;其金额分别为\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2.全额计件工资：甲方应根据自身情况制定科学、合理的劳动定额标准，计件单价为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3.岗位工资：乙方的岗位工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元/月;如乙方的工作岗位调整，按新岗位所对应的工资标准执行。

4.其他工资形式。具体办法在本合同第十条中明确。

(三)甲方以货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日，不得克扣或者拖欠。

(四)甲方支付乙方的工资，不得低于工程所在地人民政府颁布的最低工资标准。

(五)甲方安排乙方加班加点，应按《劳动法》第四十四条规定支付乙方工资。

四、社会保险和福利待遇

(一)社会保险

甲方应按照国家和省有关社会保险的规定，为乙方办理养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险，甲乙双方均按统筹地区规定的费率及时足额缴纳社会保险费，乙方可按有关规定享受社会保险待遇。

(二)福利待遇

1.乙方在本合同履行期间，因病或非因工负伤，其医疗待遇和停工治疗期间的病假工资和疾病救济费按国家和省有关规定执行。

2.乙方非因工死亡的丧葬补助费、供养亲属抚恤费等，按国家和本省有关规定执行。

五、劳动保护和劳动条件

(一)工作时间

1.标准工作制：乙方每天工作\_\_\_\_\_\_\_\_\_小时，每周工作\_\_\_\_\_\_\_\_\_天，每周工作时间不超过40小时;具体工作时间由甲方统一安排。

2.不定时工作制：每周工作时间不超过40小时，超过部分按加班加点计发工资。

3.综合计算工作制：每周工作时间不超过40小时，超过部分按加班加点计发工资，具体工作时间由甲方统一安排。

(二)休息休假

1.甲方保证乙方每周至少休息一天。

2.乙方依法享有法定的节日假、公休假、探亲假、婚丧假、产假等有薪假期。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！