

2023年岳阳市计划生育委员会(优质5篇)

计划是指为了实现特定目标而制定的一系列有条理的行动步骤。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

岳阳市计划生育委员会篇一

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015—2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)、《湖南省政府办公厅关于印发湖南省乡村教师支持计划(2015—2020年)实施办法的通知》(湘政办发〔2015〕114号)文件精神，深化教育领域综合改革，加强乡村教师(包括全市乡、农村镇中心区、村庄学校教师，下同)队伍建设，推进城乡教育相对均衡发展，制定如下实施细则。

一、加强乡村教师队伍建设的**主要目标。加强乡村教师队伍建设，必须坚持师德为先、以德化人，规模适当、结构合理，提升质量、提高待遇，改革机制、激发活力的原则，力争到2020年，使全市乡村学校教师来源保障有力，“县管校聘”管理体制基本建立，教师资源配置显著改善，教师队伍素质稳步提升，教师待遇依法得到较好保障，乡村教师职业吸引力明显增强，逐步建立“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面;到2020年，努力造就一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为建设教育强市、基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

二、切实加强师德师风建设。采取有效措施，提高乡村教师思想政治素质。引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装乡村教师头脑，进一步建立健全乡村教师政治理论学习制度，增强思想政治

工作的针对性和实效性，不断提高教师的理论素养和思想政治素质。切实加强乡村中小学校党建工作，规范党组织设置，选优配强党组织书记，配备必要的党务干部，适度加大发展乡村教师党员的力度。开展多种形式的师德教育，将师德教育作为乡村教师培训的首要内容，把教师职业理想、职业道德、法治教育、心理健康教育等融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程，把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据，严格查处师德失范行为，落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。

三、大力加强公费定向师范生培养。逐步扩大公费定向师范生培养规模，到2020年，公费定向培养师范毕业生成为我市义务教育阶段乡村教师补充的主渠道。各县市区政府要根据乡村学校教师“退员补员”的实际需要，制订好公费定向师范生中长期需求计划和年度培养计划，报省级教育行政部门统筹组织实施。建立完善与国家免费师范生相衔接，各类型、各学段、各学科教师培养全覆盖的地方公费定向师范生培养体系，确保公费定向师范毕业生到农村学校任教有编有岗。

四、拓展乡村教师补充渠道。高校毕业生取得教师资格并到我市农村中小学和公办幼儿园任教的，按照中央和省有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。采取有效措施鼓励城镇退休的特级教师、高级教师到乡村学校支教讲学，可申请省财政适当支持。扩大贫困地区农村教师特岗计划实施规模，适当提高特岗教师工资性补助标准，采取有效措施，稳定特岗教师队伍。依法加强新进教师招聘管理，县级教育部门根据核定的教师编制总量和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，报市人力资源社会保障部门核准，在有关部门指导和监督下，按照市组织、人力资源社会保障部门制定的办法组织实施。通过调整公费定向师范生招生政策和教师招聘办法等方式，探索适合乡村教师招聘的可行办法，优化乡村教师队伍结构，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。

五、全面提升乡村教师能力素质。到2020年前，对全体乡村教师、校(园)长进行360学时培训。县市区政府要切实履行实施培训的主体责任。把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。加大教师培训经费投入，市、县市区按照不低于幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的1.5%安排培训经费，列入财政预算，并逐步提高；农村学校应按不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费，确保培训工作的实际需要。充分利用高等学校、县级教师发展中心和中小学校优质资源，建立乡村教师校长专业发展支持服务体系。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足的难题，促进信息技术与教育教学深度融合，同时建立支持学校、教师使用相关设备的激励机制并提供必要的保障经费。今后一个时期，“国培计划”、“省培计划”重点支持乡村教师与校长培训。积极实施教师素质提升“十百千万”工程，为乡村学校培养一批骨干教师，重点支持乡村教师发展，通过培养培训、送教下乡，网络研修、校本研修等多种方式，整体提高乡村教师素质能力。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。特别要加强乡村学校理化生音体美等师资紧缺学科教师培训。

六、切实提高乡村教师生活待遇。乡镇及以下学校在职在岗教师一律纳入乡镇工作补贴实施范围(特岗教师参照执行)。继续落实罗霄山脉农村教师人才津贴，鼓励其他有条件的县区自行设立乡村教师人才津贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中的农村学校教师补贴和罗霄山脉农村教师人才津贴。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。逐步提高乡村教师班主任津贴，将班主任工作计算工作量，学校在绩效工资分配中向班主任倾斜。继续实施农村学校教职工周转宿舍建设，将符合条件的农村学校教职工周转宿舍建设统筹纳入当地保障性住房建设范围。关心教师身心健康，落实每年一次对乡村教师进行免费身体健康检查的制度，相关经费按照学校隶

属关系由同级财政负担，列入当年财政预算，可申请省级财政适当奖补。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。乡镇以上政府要定期组织开展走访、慰问乡村教师工作，采取有效措施，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难，包括大龄未婚乡村教师婚姻难等问题，重点加大救助特困教师力度。支持市教育基金会建立市、县市区两级联动救助特困教师机制。

七、建立乡村教师成长激励机制。开始，全面推进中小学教师职称制度改革，建立统一的中小学教师职务(职称)系列。完善乡村的教师职务(职称)评聘条件和程序办法，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，并切实向乡村教师倾斜。乡村教师评聘职称(职务)时不作外语成绩(外语教师除外)、发表论文的刚性要求，持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工程结业证书的教师，不再重复参加计算机应用水平培训与考试。坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学方法创新，注重教育教学一线实践经历。适当调整乡镇及以下学校教师岗位结构比例，中级增加5个百分点，高级增加3个百分点，重点用于解决在乡村学校工作满20年和30年，且目前分别还是初级、中级职称、符合评审条件与标准的乡村学校教师。建立乡村教师荣誉制度和表彰制度。继续实行中小学骨干教师奖励津贴制度，年度考核结果为“称职”及“优秀”等次的特级教师、学科带头人等骨干教师，可享受株洲市骨干教师津贴，骨干教师的选拔、培养向乡村教师倾斜。对在乡村学校从教20年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。积极推荐乡村教师参加“湖南优秀乡村教师奖”评选。县市区对在乡村学校任教10年以上的教师给予鼓励。鼓励和支持市教育基金会等社会力量建立专项基金，开展“最美乡村教师”评选等表彰奖励活动。在评选表彰各级教育系统先进集体和先进个人、确定特级教师评选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。广泛宣传乡村教师坚守岗位、默默奉献的崇高精神，在全社会大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

八、统一城乡教职工编制管理办法。乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小学、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。县级教育部门在机构编制部门核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。通过调剂编制、加强人员配备等方式，进一步向人口稀少的教学点、村小学倾斜，重点解决合格教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘人员，严禁聘用1年以上的临聘人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制用于非教育教学工作。

九、推动城镇优秀教师向乡村学校流动。全面推进义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革的，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。建立实行义务教育学校校长教师定期交流轮岗制度。实行骨干教师均衡配置，引导骨干教师向乡村学校和薄弱学校合理流动。强化城市教师支援乡村教育工作制度，城市中小学教师评聘中级职务应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务应累计有2年以上农村学校工作经历；乡村学校教师评定为特级教师和高级专业技术职务、应服务5年后方可流动。各地可开展定期交流、跨校竞聘、中心校一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。县域内重点推动县城学校教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校教师到村小学、教学点交流轮岗。采取有效措施，保持乡村优秀教师相对稳定。

十、强化各级政府的责任。明确责任主体。县市区政府是实施乡村教师支持计划的责任主体。要加强组织领导，把实施工作列入重要议事日程，实行一把手负责制，细化任务分工，分解责任，推进各部门密切配合、形成合力，切实将乡村教师支持计划落到实处。将实施乡村支持计划的情况纳入2016—2020年市政府对县市区政府的绩效评估工作指标体系，加强考核和监督。教育部门要加强对乡村教师队伍建设

的统筹管理、规划和指导。发展改革、财政、编制、人力资源社会保障部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。要着力改革体制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。对在乡村的教师队伍建设工作方面改革创新、积极推进、成绩突出的基层教育部门，有关部门要加强总结、及时推广经验做法并按照国家、省有关规定予以表彰。

加强经费保障。县市区政府要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设。要把资金和投入用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，切实用好每一笔经费，提高资金使用效益，促进教育资源均衡配置。要制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为发生。

开展督导检查。市政府教育督导机构要会同有关部门，每年对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导，并建立情况通报与责任追究制度。市政府配合省有关部门组织开展对乡村教师支持计划实施情况的专项督导检查。对实施不到位、成效不明显的，要追究相关负责人的领导责任。

县市区、乡镇政府要按照本细则的要求，尽快制订实施细则，把准支持重点，因地制宜提出符合乡村教育实际的支持政策和有效措施，将本细则的要求进一步明确化、具体化。各县市区于2016年6月27日前，将本地实施细则(两份)报市教育局，并由市教育局统一报省教育厅备案，同时向社会公布，接受社会监督。

岳阳市计划生育委员会篇二

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)的通知》(国办发〔2015〕43号)和《湖南省人民政府办公厅关于印发乡村教师支持计划(2015-2020年)实施办法的通知》(湘政办发〔2015〕114号)文件精神，深化我市

教育领域综合改革，加强乡村教师队伍建设，推进城乡教育相对均衡发展，特制定本细则。

第一章总则

第一条本细则所指的乡村教师为我市行政区域范围内的农村地区中小学(包括职业高中、普通高中、初中、小学、幼儿园)教师。

第二条把乡村教师队伍建设摆在突出重要位置，以建设一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的中小学教师队伍为目标，优化乡村教师队伍结构、提高乡村教师待遇、提升乡村教师能力素质，办好乡村学校，帮助乡村孩子接受公平、有质量的教育，阻止贫困现象代际传递：

(二)到2020年，使全市乡村学校优质教师得到多渠道补充，乡村教师资源配置得到显著改善，教师队伍整体结构合理，教育教学能力水平稳步提升，教师待遇依法得到有力保障，职业吸引力明显增强，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的良好局面，为建设教育强市、实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

第二章实施原则

第三条师德为首原则。加强师德教育，进一步增强对中国特色社会主义的理论认同、政治认同、情感认同，自觉践行社会主义核心价值观。

第四条问题导向原则。深化体制机制改革，构建适应乡村教育发展的乡村教师补充机制、使用机制、交流机制和促进乡村教师成长的培养培训机制。

第五条按需配置原则。合理规划乡村教师队伍规模，合理配置乡村地区优质教师资源，聚焦乡村教师队伍建设最关键领

域、最紧迫任务，多措并举、定向施策、精准发力、标本兼治，不断优化结构、提升质量、提高待遇。

第三章 实施措施

第六条切实加强师德师风建设，全面提升乡村教师思想政治素质和师德水平：

(二)加强政治理论学习的经常性、实效性、针对性、创新性；

(四)把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据；

(五)严格查处师德失范行为，落实教育、宣传、考核、监督与奖罚相结合的师德建设长效机制。

第七条有效拓展乡村教师补充渠道：

(五)通过调整公费定向师范生招生政策和教师招聘办法等方式，优化乡村教师队伍结构，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。

第八条全面提升乡村教师能力素质：

(一)进一步完善乡村教师、校(园)长五年一周期360学时的在职培训；

(四)“国培计划”、“省培计划”培训指标60%以上支持乡村教师与校长培训；

(五)加强乡村学校音、体、美等师资紧缺学科教师和全科教师培训；

(九)加大教师培训经费投入，区、县(市)按照不低于所属幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的2%安排培训经费，列入财政预算，并逐步提高；乡村学校按

不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费，确保培训工作的实际需要。

第九条统一城乡教职工编制标准，对乡村学校编制适当倾斜，通过调剂编制、加强人员配备等方式，进一步向人口稀少的教学点、村小学倾斜，确保乡村学校开足开齐国家规定课程：

(五)严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临时聘用人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制；对违反编制管理规定的单位和责任人，依法依规严肃处理。

第十条有序推动城乡教师合理流动：

(四)强化城市教师支援乡村教育工作制度，城市中小学教师评聘中级职务应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务应累计有2年以上农村学校工作经历，乡村学校教师评定为特级教师和高级专业技术职务，应服务5年后方可流动。

第十一条大力提高乡村教师生活待遇：

(一)落实乡村中小学教师乡镇工作补贴工作。长沙县、望城区、浏阳市、宁乡县的乡镇及以下学校在职在岗教师，在农村中小学校(教学点)工作期间，经年度考核合格的，按照学校在自然村、村委会所在地、乡镇政府所在地三类情况，分别按每人每月不低于900元、700元、500元的标准发放乡村教师乡镇工作补贴，其校长可在发放标准上提高100-300元；浏阳市、宁乡县所属边远乡镇的学校，其教师每人每月可在发放标准上再提高100元，乡村教师乡镇工作补贴高于省里统一标准的部分暂予保留，待省里统一调整标准时逐步冲抵。所需资金均由区、县(市)财政负担，从201月起，浏阳市、宁乡县所属边远乡镇的学校乡村教师乡镇工作补贴的提高部分由市财政负担；中心城区所属乡村教师的乡镇工作补贴标准，由所在区人民政府根据当地情况自行制定。

(四) 各区、县(市)政府和乡镇政府要充分保障乡村教师生活配套用房。

第十二条建立乡村教师成长激励机制：

(二) 加大乡村教师奖励力度，对长期扎根农村，为农村教育事业做出突出贡献的乡村教师，由市县两级给予表彰奖励，奖励对象原则上为在乡村任教10年以上的教师，此项奖励每两年进行一次，在市教育基金会建立专项基金，开展“长沙最美乡村教师”和“爱烛行动”等表彰活动。

(三) 在评选表彰各级教育系统先进集体和先进个人、确定特级教师评选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。

第四章实施保障

第十三条各区、县(市)人民政府是实施乡村教师支持计划的主体。各区、县(市)政府要严格实行一把手负责制，认真谋划支持办法，统筹安排推进步骤，有效推动支持工作；各级教育、财政、编制、人社等部门要加强衔接沟通，密切协调配合，形成有效合力，统筹推进计划的贯彻落实。

第十四条明确责任分工：

(一) 教育部门要总体谋划和部署乡村教师发展工作，为精准支持提供依据；

(五) 财政、教育部门要做好困难教师救助帮扶工作。

第十五条落实经费保障：

(一) 市级财政将加大资金统筹力度，重点支持乡村教师队伍建设；

(四) 要着力改革机制，鼓励和引导社会力量参与支持乡村教

师队伍建设。

第十六条要加强宣传引导，争取广大教师和社会各界对乡村教师支持计划的理解和支持，着力形成良好的工作氛围；要大力宣传广大乡村教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的崇高精神，积极营造全社会关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，努力在全社会形成尊师重教的良好风尚。

第十七条市政府教育督导委员会要对各地贯彻落实乡村教师支持政策情况进行督导检查，并纳入对县级政府教育工作督导评估重要内容，及时通报督导结果并适时公布。对在乡村教师支持工作中成绩突出的，要及时推广经验做法并按照国家有关规定予以表彰；对工作不力、政策落实不到位的，要依纪依规严肃问责。

第五章附则

第十八条县、乡级政府要制定具体实施细则，精准把握支持重点，因地制宜提出符合自身实际的乡村教师支持政策和有效措施；各区、县(市)要于2016年6月28日前，将本地的实施细则(两份)报市教育局，并由市教育局统一报省教育厅备案，同时向社会公布，接受社会监督。

第十九条本细则由长沙市人民政府办公厅负责解释。

第二十条本细则自发布之日起施行。

岳阳市计划生育委员会篇三

为贯彻落实《湖南省人民政府办公厅关于印发湖南省乡村教师支持计划(-)实施办法的通知》(湘政办发〔2015〕114号)，深化教育领域综合改革，加强乡村教师队伍建设，推进城乡教育均衡发展和教育精准扶贫，结合我市实际，制定如下实施细则。

一、总体目标

把乡村教师队伍建设摆在优先发展的突出地位，坚持师德为先、以德化人，规模适当、结构合理，提升质量、提高待遇，改革机制、激发活力的原则，力争到2020年，使全市乡村学校教师来源保障有力，“县管校聘”管理体制基本建立，教师资源配置显著改善，教师队伍素质稳步提升，教师待遇依法得到较好保障，乡村教师职业吸引力明显增强，逐步建立“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面；到2030年，努力造就一支数量足够、结构合理、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为建设教育强市、基本实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

二、工作措施

(一)加强师德师风建设。引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，进一步建立健全乡村教师政治理论学习制度，增强思想政治工作的针对性和实效性。切实加强中小学校党建工作，适度加大发展乡村教师党员的力度。将师德教育作为乡村教师培训的首要内容，把师德考核结果作为教师聘用、教师资格证定期注册、职称评定、评优评先的重要依据，严厉查处师德失范行为，落实教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。

(二)加大公费定向师范生培养力度。到2020年，公费定向培养师范毕业生成为我市义务教育阶段乡村教师补充的重要渠道。在编制总量内解决乡镇公办幼儿园教师的编制问题，加大对农村幼儿园教师公费定向培养的力度。“十三五”期间，继续实施初中起点专科层次农村小学、幼儿园教师公费定向培养市州项目计划。全市每年采取公开招考、择优录用方式安排公费定向师范生培养“市州项目计划”350名左右，其在校学习期间的学费、住宿费、军训服装费、教材费免缴，每年由财政按生均经费不少于5000元的标准拨付到培养学校。做

好公费定向培养师范生到我市乡村学校顶岗实习工作，县级财政要安排专项经费对顶岗实习生予以生活费补贴，补贴标准原则上不低于相同岗位试用期工资标准的80%。大力支持娄底幼儿师范学校升格为幼儿师范高等专科学校，市财政每年安排一定的专项经费用于升格基础设施建设。

(三)拓展乡村教师补充渠道。县级教育部门根据核定的教师编制总量、岗位职数和当年教师减员情况，制定教师招聘计划和招聘方案，经县级人社部门审定后，报市人社部门核准，在有关部门指导和监督下具体组织实施。各县市区要结合乡村教师岗位、学科结构等特点，科学合理设置男女教师招聘比例，逐步实现男女教师比例相对均衡，满足学生健康成长的需要。加强新进乡村教师的履约管理，稳定乡村教师队伍。高校毕业生取得教师资格并到我市乡村中小学和公办幼儿园任教的，按照有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。对急需、紧缺岗位的专任教师，教育部门要制定人才引进计划和方案，报市人社部门核准后实施增补。扩大贫困地区特岗教师招聘规模，根据国家有关规定适时提高特岗教师工资性补助标准，采取有效措施，稳定特岗教师队伍。各县市区要整合人才资源，建立乡村教师人才储备平台，为乡村学校补充急需教师提供支撑。定期组织城镇退休的特级、高级教师到乡村学校支教讲学，缓解乡村学校紧缺学科教师的需求矛盾。相关经费由同级财政负担，落实省级财政支持政策。

(四)提升教师能力素质。各地要切实履行实施教师培训的主体责任，将乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。市本级、各县市区分别按照不低于幼儿园、中小学和中等职业学校教职工工资总额(含绩效工资)的1.5%安排培训经费，列入财政预算，并逐年提高；乡村学校应按不低于年度公用经费预算总额的8%安排教师培训经费。进一步推进市、县教师培训机构的改革与建设。前，在教师培训机构的基础上整合教研、电教等资源建立教师发展中心，纳入基本公共服务体系。2020年前，力争1所县

级教师发展中心达到国家级示范性培训机构标准，2所以上达到省级示范标准。鼓励和支持有条件的师范院校参与我市乡村教师和校长培训。到2020年前，对全体乡村教师、校(园)长进行360学时的培训。全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用远程教学、数字化课程等信息技术手段，使乡村教师共享名师优质课件资源，促进信息技术与教育教学深度融合，同时建立支持学校、教师使用相关设备的激励机制并提供必要的保障经费。落实“国培计划”“省培计划”，重点支持乡村教师与校长培训。在未来教育家、青年精英教师、骨干教师培养等项目实施中重点向乡村教师倾斜。加强乡村学校紧缺学科教师培训。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。加强中小学骨干教师队伍和名师工作室的建设。年，开展中小学骨干教师评选，市、县级中小学骨干教师中乡村教师比例不得少于30%；2017年，全市启动名师工作室建设，对按标准验收合格的名师工作室，每年补助经费3-5万元，经费纳入同级财政预算。建立乡村学校校长后备人才培养制度，进一步抓好中小学校长队伍建设。

(五)提高乡村教师生活待遇。按照有关政策规定，及时足额发放乡村教师工资和政策性补贴，依法依规为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。乡镇及以下学校在职在岗教师，按照乡镇工作补贴政策，纳入乡镇工作补贴实施范围(特岗教师参照执行)。按照省政府的要求，继续落实武陵山片区农村教师人才津贴，鼓励其他有条件的县市区自行设立乡村教师人才津贴。乡镇工作补贴不得冲抵原已享受的绩效工资中农村学校教师补贴和武陵山片区农村教师人才津贴。到乡村学校交流轮岗或支教的校长和教师，在乡村工作期间享受农村教师人才津贴和乡镇工作补贴，所需经费纳入同级财政预算。落实乡村教师班主任津贴，所需经费纳入同级财政预算，同时将班主任工作计算工作量，在奖励性绩效工资分配中向班主任倾斜。关心乡村教师身心健康，建立每两年为乡村教师进行免费身体健康检查的制度，相关经费由同级财政负担，列入当年财政预算，并落实省级财政奖补政策。市发改、财政、住建、房产、教育等部门要指导各县市区建设乡村教师

周转宿舍，并纳入当地保障性住房建设范围。各县市区要科学制订建设规划，落实配套建设经费，加快建设进度，按照“一厨、一厅、一卫、一住房”的建设标准，统筹解决乡村教师特别是新教师、交流轮岗教师和师范院校顶岗实习生的住房问题。市县两级电信、移动、联通、广电部门要加大投入，确保两年内乡村学校实现有线和无线网络全覆盖。在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作。乡镇以上人民政府要采取有效措施，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难。各级妇联、共青团组织开展“月老牵线”等活动，为大龄未婚乡村教师婚姻牵线搭桥。重点加大救助特困教师力度，健全县市区教职工互助互济会的帮扶体系，支持全市各级教育基金会建立联动救助特困教师机制。

(六)建立乡村教师成长激励机制。2016年开始，全面推进中小学教师职称制度改革，建立统一的中小学教师职务(职称)系列。完善乡村教师职务(职称)评聘条件和程序办法，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡。乡村教师评聘职称(职务)时不作外语成绩(外语教师除外)、发表论文的刚性要求，持有计算机等级证书和信息技术应用能力提升工程结业证书的教师，不再重复参加计算机应用水平培训与考试。适当调整乡镇及以下学校教师岗位结构比例，中级增加5个百分点，高级增加3个百分点，重点用于解决在乡村学校工作满20年和30年，目前分别还是初级、中级职称并符合评审条件与标准的乡村学校教师的职称问题。对在乡村从教20年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。市人民政府在市优秀教师表彰奖励项目中增设“娄底市优秀乡村教师奖”，对在乡村任教20年以上的特别优秀教师，今年教师节进行表彰，以后每两年表彰一次。县市区人民政府对在乡村学校任教以上的教师给予鼓励。鼓励和支持各级教育基金会等社会力量建立专项基金，开展“最可爱乡村教师”评选等表彰奖励活动。在评选表彰各级教育系统先进集体和先进个人、确定特级教师推选指标和评选条件等方面向乡村教师倾斜。广泛宣传乡村教师坚守岗位、默默奉献的崇高精神，大力营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围。

(七)统一城乡教职工编制管理办法。乡村中小学教职工编制按照城市学校标准统一核定，其中村级小学、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定，达不到标准班额的村级小学、教学点，按班师比的方式核定。按照“县管校聘”的总体要求，建立“总量控制、动态管理”的编制管理机制。县级教育部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。通过调剂编制、加强人员配备等方式，进一步向人口稀少的教学点、村小倾斜，重点解决合格教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。深化中小学教师资源配置制度改革，逐步使完全小学以上规模学校有1名以上音、体、美和计算机等专业学科教师，村小、教学点通过区域统筹巡回授课的方式确保紧缺学科专业教师的配备。对适合社会力量提供的工勤和教学辅助等服务，探索采取政府购买服务方式，纳入当地政府购买服务指导目录，所需资金要通过合理渠道和方式妥善解决。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘人员，严禁聘用1年以上的临聘人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用乡村中小学教职工编制用于非教育教学工作。

(八)推动城镇优秀教师向乡村学校流动。推进义务教育“县管校聘”管理改革，为组织城市教师到乡村学校任教提供制度保障。教育部门会同有关部门制订本地教师岗位结构比例标准、公开招聘和人员聘用交流管理办法，统筹管理教师的人事关系，统一管理教师的培养培训、绩效考核、工资待遇、退休教师服务。县域内重点推动县城教师到乡村学校交流轮岗，乡镇范围内重点推动中心学校教师到村小、教学点交流轮岗。全面推行校长聘任制，校长每届聘期不超过5年。凡男55周岁、女50周岁以下的正、副校长在同一所学校连续任职满两届后，原则上均应交流。城区义务教育教师评聘中级职务应有1年以上农村学校工作经历，评聘高级职务应累计有2年以上农村学校工作经历。评定为特级教师和高级专业技术职务的乡村教师，应在原乡镇范围内学校服务5年后方可流动。

三、保障举措

(一)强化主体责任。各级人民政府是实施乡村教师支持计划的责任主体。要实行一把手负责制。要将乡村教师支持计划的实施情况纳入2016-2020年市人民政府对各县市区人民政府的绩效评估工作指标体系，加强考核和监督。要明确责任分工，教育、发改、财政、编制、人社、住建、房产、电信等部门要加强衔接，密切配合，形成有效合力，统筹推进各项工作。

(二)落实经费保障。各级人民政府要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设。要切实用好每一笔经费，提高资金使用效益，促进教育资源均衡配置。要制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为发生。要鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

(三)严格督导检查。各级人民政府教育督导机构要会同有关部门，每年对乡村教师支持计划实施情况进行专项督导，并建立情况通报与责任追究制度。市人民政府配合省有关部门组织开展专项督导检查。对实施不到位、成效不明显的，要追究相关负责人的领导责任。对积极推进、改革创新、成绩突出的基层单位，要及时总结推广经验做法并予以表彰。

四、其他有关事项按《湖南省人民政府办公厅关于印发〈湖南省乡村老师支持计划(2015-2020年)实施办法〉的通知》湘政办发〔2015〕114号贯彻落实。

岳阳市计划生育委员会篇四

江西省采取五项措施，深入贯彻落实中央《乡村教师支持计划(2015—2020年)》，努力开创教师队伍建设工作新局面。

加强中小学师德师风建设

江西坚持把师德教育、法治教育、心理健康教育等作为重点内容纳入教师培养和继续教育的必修课程。完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的重要内容。

加强乡村教师的培养

继续实施“农村中小学教师定向培养计划”，完善师范生招生政策，加大师范生招生力度，探索小学教师“一专多能”全科培养模式，缓解教师学科结构矛盾。继续开展江西师大本科师范生免费教育试点工作，完善有关政策，增强吸引力，吸引优秀高中毕业生报考师范专业。

严格教师资格准入和补充制度

启动实施中小学教师资格制度改革，2015年下半年起将中小学教师资格纳入全国统一考试，把好教师入口关；启动实施中小学教师资格定期注册改革试点工作，选取赣州、鹰潭2个设区市进行改革试点，实行五年一轮的中小学教师资格定期注册，打破教师资格终身制，建立更新和退出机制，将不合格教师清理出教师队伍。扩大“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”实施范围。2016年起，江西省将扩大该计划的实施范围，将片区外省级扶贫开发工作重点县纳入实施范围，项目县将从24个增加到91个。

强化乡村教师培训

实施好中小学教师“国培计划”，集中支持乡村教师培训，采取顶岗置换、网络研修、送教下乡、专家指导、校本研修等多种形式，增强培训的针对性和实效性，推动建设乡村教师校长专业发展支持服务体系。继续实施“全国中小学教师

信息技术应用能力提升工程”，分4年实现在全省33万名义务教育教师和6万多名幼儿园教师进行信息技术应用能力提升全面轮训。依托“国培计划”和县级教师培训资金，实施好“万名农村音体美教师培训计划”，三年内为4000所农村小学培训音乐、体育、美术等紧缺学科教师1万名。

健全乡村教师保障机制

江西省教育厅会同省编委办落实好中央编办、教育部、财政部下发的《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》精神；贯彻落实好中央对连片贫特困地区乡村教师生活补助政策；加大江西省艰苦边远地区农村中小学教师特殊岗位津贴制度实施力度；建立乡村教师荣誉制度，定期开展寻找“最美乡村教师”活动，对长期在乡村学校从教的乡村教师予以表彰，颁发荣誉证书。

岳阳市计划生育委员会篇五

按照中央、省和市委精准扶贫、精准脱贫战略部署，为提升乡村教育水平，保障每个乡村孩子都能接受公平、有质量的教育，从根本上阻止贫困现象代际传递，确保到与全省同步全面建成小康社会，根据《四川政府办公厅关于印发乡村教师支持计划实施办法（一20）的通知》（川办发〔2015〕107号），结合我市实际，现就进一步加强全市乡村教师队伍建设，力争到年造就一支师德高尚、素质优良、结构合理、甘于奉献的乡村教师队伍提出如下实施细则。

一、大力加强师德师风建设

将师德师风建设摆在首要位置，健全教育、宣传、考评、监督、奖惩机制，全面提高乡村教师思想政治素质和师德水平。抓师德教育，把社会主义核心价值观教育、法治教育和心理健康教育作为师德教育的重要内容，融入乡村教师职前、职后培训全过程，推动师德教育常态化、制度化；抓师德宣传，

发挥评优表彰的示范引领作用，加强对优秀教师和教育工作者的宣传力度，激励、引导乡村教师强师德、扬师表、作贡献；抓师德考评，完善师德师风考评体系，把师德表现作为年度考核、评优评先、专业技术职务晋升的重要参考，严格实行“一票否决”；抓师德监督，健全学生、家长、教师、社会共同参与的师德师风监督约束机制，畅通监督举报渠道，规范乡村教师行为；抓师德责任，落实教育行政主管部门、中小学校主要领导师德师风建设负责制和问责制，把师德师风建设作为考核学校及主管部门工作的一项重要指标；抓组织建设，加强乡村学校基层党组织建设，适度加大在乡村教师中发展党员的力度，从政治上、思想上关心乡村教师的生活与成长，增强归属感。

二、拓展乡村教师补充渠道

各区县要结合乡村教师岗位特点，合理设置招聘条件、优化招聘方式、提高招聘质量，确保乡村学校开齐开足开好国家规定课程，特别是体育、音乐、美术、科学技术、心理健康等紧缺课程。按照专业对口原则，乡村义务教育学校补充音乐、体育、美术专业教师，可直接考核招聘全日制普通高校大专及以上学历且具有相应教师资格证的人员。继续实施好“特岗计划”，认真做好省级免费师范生定向培养相关工作，重点支持合江县、叙永县、古蔺县补充乡村教师。根据《中共泸州市委关于全力推进扶贫攻坚确保全面建成小康社会的决定》（泸委发〔2015〕9号）精神，与泸州职业技术学院合作，通过普通高考招收录取小学教育专业大专生，为合江县、叙永县和古蔺县免费定向培养乡村小学教师。计划年培养300名，培养300名，培养300名。

寄宿制等学校确因学生管理等工作需要，可通过政府购买服务、按《劳动合同法》招用补足相关人员。各区县要严格编外聘用人员管理，编外人员使用方案需报经县级政府同意后实施。实施好普通高校毕业生乡村学校任教到岗学费奖补机制，对取得教师资格并到乡村学校任教一定期限的高校毕业

生，按有关规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿，鼓励、引导优秀高校毕业生服务乡村教育发展。各区县要采取有效措施鼓励退休特级教师、高级教师、教学名师到乡村学校支教讲学，并给予一定经费补助。

三、提高乡村教师生活待遇

各区县要依法依规落实乡村教师工资待遇政策，依法为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。实施农村教师生活补助政策，合江县、叙永县和古蔺县最低补助标准为每人每月400元，江阳区、龙马潭区、纳溪区和泸县最低补助标准为每人每月200元。所需经费由省、市、县三级财政共同承担，省财政按每人每月220元给予合江县、叙永县和古蔺县定额补助；市财政原则上按每人每月100元给予合江县、叙永县和古蔺县定额补助，按每人每月50元给予江阳区、龙马潭区、纳溪区和泸县定额补助。各区县要严格按照规定发放，并根据教师工作、生活条件的艰苦程度等因素，合理分设档次和具体标准，重点向村小和教学点倾斜、向条件艰苦地区倾斜。鼓励有条件的区县通过增加绩效工资总量和发放乡村教师生活补助等方式提高乡村教师待遇。

认真落实乡镇机关事业单位工作人员享受乡镇工作补贴政策，保障乡村教师应享尽享。要根据实际情况，按不低于月人均200元水平确定具体标准，并向条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员倾斜。

加快乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围，统筹予以解决。在现行制度架构内，对符合救助条件的贫困乡村教师家庭给予救助，以解决其实际困难。大力改善村小教师的食宿条件，对于新招入村小的大中专毕业生，由乡镇政府解决居住用房；除中央和省上专项资金建设教师周转房外，各区县政府应结合当地实际，按照省上统一标准，安排专项经费修建村小教师周转房和师生食堂。

要把乡村教师纳入全民预防保健范围，做好对乡村教师的健康管理和服务工作。

四、加强乡村学校教师编制管理

乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。充分考虑村小、教学点、寄宿制学校以及农村边远地区和贫困地区学校的特殊实际，教职工编制配备予以倾斜。实行中小学教职工编制动态管理，县级教育行政主管部门负责在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报同级机构编制部门和财政部门备案。严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式挤占、挪用和截留中小学教职工编制，严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期使用临聘人员。

五、完善乡村教师职务(职称)评聘办法

中小学教师岗位设置实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，并向乡村教师倾斜。各区县地要进一步完善符合乡村教师工作特点的职务(职称)评聘办法和标准条件，注重师德表现、注重一线经历、注重工作实绩，不作外语成绩要求，不作发表论文的刚性要求。在乡村学校任教3年以上(含城镇学校交流、支教教师)以及由组织选派参加援外、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘教师职务(职称)和专业技术岗位。城镇中小学教师评聘高级教师职务(职称)，应有在乡村学校或薄弱学校任教1年以上的经历。

严格执行《泸州市政府办公室关于进一步加强农村教师队伍建设的意见》规定：在古蔺、叙永两县村小连续工作满以上，在江阳区、龙马潭区、纳溪区、泸县和合江县村小连续工作满15年以上的教师，若本人符合省和市有关教师专业技术水平评价标准条件规定中的一级教师条件，且历年年度考核均

为合格及以上等次的二级教师，评聘为一级教师。

六、促进城镇教师向乡村学校流动

全面推进义务教育教师“县管校聘”管理体制改革的，由县级教育行政主管部门根据学校需要统筹实施派遣任教。落实中小小学校长教师交流轮岗制度，通过定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、集团化办学、学校联盟、名校办分校、对口支援、名优教师送教、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，引导优秀校长和骨干教师向乡村学校流动。凡在城镇中小小学校任教满9年的教师，应向乡村和薄弱学校流动。实施好“三区支教”计划，选派城镇学校有经验的管理人员和骨干教师到贫困地区、民族地区、革命老区的乡村学校支教讲学，帮助转变教育理念、更新教育教学手段、提高教育教学质量。

七、提升乡村教师专业水平

发挥“国培计划”和“省培计划”示范引领作用，制定《泸州市乡村教师能力素质提升计划实施方案》(2016-2020)。实施管理者能力提升计划、教师培训者培训计划、紧缺薄弱学科教师培养计划、精准帮扶支教计划等乡村教师素质能力提升培训计划，确保到2020年底前对全市乡村教师校长进行360学时的培训。将师德教育、法治教育等作为培训必修内容，推动师德教育进教材、进课堂、进头脑，贯穿培训全过程。全面提升乡村教师信息技术应用能力，到20前完成每人不少于50学时的信息技术应用能力提升专项培训。健全乡村教师校长专业发展支持服务体系，加强乡村教师培训团队建设，指导区县教育行政部门按照培训者与本地乡村教师比不低于1:30建立区(县)级教师培训团队，推动乡村教师区域研修与校本研修常态化。按照乡村教师的实际需求改进培训方式，采取顶岗置换、送教下乡、网络研修、短期集中、专家指导、校本研修等多种形式，增强培训的针对性和实效性，持续提升乡村教师能力素质。鼓励和支持乡村教师在职学习深造，提高学历层次。

八、增强乡村教师职业荣誉感

市上将对在乡村学校连续从教20年以上并取得优秀成绩的教师给予鼓励，在优秀教师、优秀教育工作者等评选表彰中，将乡村教师名额单列，予以倾斜。区县政府要分别对长期在乡村学校从教并取得优秀成绩的教师给予鼓励。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对优秀乡村教师给予物质奖励。加大对优秀乡村教师和先进典型的宣传力度，在全社会营造关心支持乡村教师和乡村教育的浓厚氛围，增强乡村教师的职业荣誉感和吸引力。

九、落实各级政府主体责任

区县政府是实施乡村教师支持计划的责任主体，要加强组织领导，实行一把手负责制，强化部门分工协作，确保各项工作落到实处、见到实效。要将实施乡村教师支持计划情况纳入政府工作考核指标体系，加强考核和监督。教育行政部门要加强对乡村教师队伍建设的统筹管理、规划和指导。发展改革、财政、编制、人力资源社会保障部门要按照职责分工主动履职，切实承担责任。要积极调整财政支出结构，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设，把资金和投入用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，切实用好每一笔经费，提高资金使用效益，全力缩小城乡师资水平差距，促进城乡教育资源均衡配置。市政府教育督导部门要会同有关部门每年对各区县乡村教师支持计划实施情况进行专项督导检查，对实施不到位、成效不明显的予以全市通报，同时约谈并追究相关负责人领导责任。

区县、乡镇政府要制订具体实施细则，因地制宜地提出符合本地乡村教育实际的支持政策和有效措施，将本实施细则进一步明确化、具体化。