附件

**全国乡村教师队伍建设优秀工作案例**

目录

1.北京开展中小学教师开放型教学实践活动

2.天津实施乡村教师专业技能提升项目

3.河北石家庄市创新机制推动乡村教师队伍建设再上新台阶

4.内蒙古乌兰察布市实施乡村教师素质提升工程

5.辽宁实施地方特岗计划

6.江苏推进乡村骨干教师培育站建设

7.浙江提高农村特岗教师津贴

8.安徽亳州市全面推行中小学教师无校籍管理

9.江西建立乡村教师长期从教荣誉制度

10.山东建立以县为主、市域调剂、省级统筹的乡村教师补充机制

11.河南光山县多管齐下推进乡村教师队伍建设

12.湖北建立省级统筹乡村教师补充机制

13.湖南大力加强农村教师公费定向培养

14.广东实施山区和农村教师生活补助政策

15.重庆创新师资培养政策提升乡村教师素质

16.四川甘孜州激励性与普惠性政策并举增强乡村教师队伍职业吸引力

17.云南提高连片特困地区乡村教师生活补助标准

18.甘肃秦安县实施园区化管理推进农村教育综合改革

19.青海玉树州多措并举提高乡村教师待遇

20.宁夏西吉县创新举措大力提升乡村教师地位待遇

北京开展中小学教师开放型教学实践活动

2016年初，印发《北京市中小学教师开放型教学实践活动计划（2016-2020年）》，组织市级以上骨干教师自主申报开放课堂和研修活动，全市教师自主选课，实地听课或参加研修。目前，征集2500个项目，教师申报2.3万多人次，其中乡村教师4200多人次。多措并举，推动活动有序开展。一是市教委、区教委、中小学校和教师培训机构分别专门成立工作协调小组。二是建成具备项目申报、审核、信息发布及网上选课、评价、课时与学分认定等功能的在线管理服务平台。三是采取自主选学、团体预约、送课到校等方式实施。四是城区教师到远郊区送教每人次课时费按照正高级教师4000元、特级教师3000元、其他教师每人次2000元标准执行。远郊区教师到城区参加活动，每人每天给予530元补助。五是通过自评、专家评、学员评、学校评等多种途径对活动项目进行评价。六是将活动参与情况纳入各区督导评价与绩效考核范围；作为下一次市级以上骨干教师评选的重要条件之一，并在高一级职称评审中优先考虑。

活动的开展是对教师培训供给侧改革的进一步探索，第一次在教师培训中大面积尝试用市场机制进行资源配置，改变了传统教师培训方式，实现了学员选学的自主性和实践性，提高了培训的实效性。

天津实施乡村教师专业技能提升项目

天津以“国培计划”为引领，整合优质教育资源，构建市、区、校三级联动的乡村教师校长培训体系。到2020年，对全体乡村教师、校长进行不少于480学时的培训。

一、探索“互联网+”网络研修社区、工作坊等新型培训模式。按照每人5000元的标准为每位乡村教师配备电子学习设备，搭建学习培训资源云平台，开发乡村教师培训学习应用程序（APP）终端，使乡村教师可以随时随地进行自主学习，破解乡村优质培训资源不足和工学矛盾的难题。

二、加大对乡村骨干教师培养力度。实施“领航教师培养计划”等骨干教师培训工程，组建乡村教师导师团队，与乡村教师结成师徒对子，采取送教下乡、网络研讨等多种方式，为乡村教师的专业发展提供指导和帮助。

三、实施乡村校长领导力提升计划。开展集中培训、跟岗研修、学校改进行动研究等多种形式的培训，助推乡村学校校长成长与发展，全面提升乡村学校校长的管理能力和办学水平。

河北石家庄市创新机制

推动乡村教师队伍建设再上新台阶

一、壮大乡村教师队伍规模。重新核定全市公办中小学教职工编制，为用编紧张县调剂增加编制765个。县级教育部门根据新学年教师需求和编制空缺情况，会同编制、人社部门确定乡村学校教师补充计划和招聘办法，核准后由县级教育部门组织实施，并规定新招聘的乡村教师在乡村学校任教不少于3年。定期招聘乡村教师，2010年以来全市招聘教师3565名，乡村教师占80%。落实免费师范生和特岗教师政策，安置免费师范毕业生312人，为特困县招聘特岗教师3574名。

二、提升乡村教师队伍素质。开展“名师流动讲堂”，累计培训乡村教师8万余人次。落实“百千万”名师培养工程，选拔培养5000余名市级乡村骨干教师和学科名师。推动教师逐步由优质学校向薄弱学校、城镇学校向农村学校流动，全市累计交流教师3万余人。

三、提高乡村教师生活待遇。每两年遴选300名乡村教师和教育工作者，每人奖励5000元。实施农村学校教师周转宿舍建设工程，建成周转宿舍910套。实施贫困地区乡村教师实施生活补助倾斜政策。定期组织乡村教师体检。

内蒙古乌兰察布市实施乡村教师素质提升工程

一、设立乡村学校教师专项招聘计划。专门为45所乡村学校招聘283名乡村教师，全部为师范院校应往届本科以上毕业生。对新招聘的教师，除正常财政工资和津贴以外，工作五年内，每月再增加2000元补贴。

二、加大乡村教师培训力度。市财政每年安排300万元，旗县安排30-50万元，主要用于乡村教师现代教育技术培训，到2017年，完成每位乡村教师不少于50学时的教师现代教育技术专项培训，提升乡村教师现代信息技术教育能力和水平。

三、加大对乡村学校支教力度。一是与内蒙古师范大学签订乡村教师队伍共建协议，从2016年起，按照乡村学校短缺教师需求计划，内蒙古师范大学选派一定数量的应届本科毕业生和硕士研究生以志愿者形式到乌兰察布市乡村学校进行支教。二是与呼和浩特市教育局签订友好合作协议，从2016年到2020年，呼和浩特市每年从中小学后备干部中选派15-20名优秀教师到乌兰察布市乡村学校进行支教，为期1年；实施呼和浩特市优秀退休教师对口支援乌兰察布市乡村教育计划，从2016年起，呼和浩特市每年选派优秀退休教师到乌兰察布市乡村学校进行支教。

辽宁实施地方特岗计划

辽宁省实施地方特岗计划以来，投入资金3.41亿元，吸引大批高校毕业生充实到农村中小学教学第一线，改善了农村中小学教师结构，成为农村学校补充教师的重要途径。

一、创新优惠政策。通过带编安置、学费返还和国家贷款代偿、取消见习、户籍档案保留原地等方式吸引了大批优秀教师，15315名高校毕业生充实到全省农村中小学教学第一线，有7708名毕业生享受到了贷款代偿的优惠政策。

二、严格招聘程序。全省统一组织报名、笔试、各市组织面试，各市确定拟聘人选后，报省教育厅审核。最终由省教育厅、财政厅、人社厅、编办共同确定纳入计划人员名单。“十三五”期间，将下放招聘权限到各市，贷款补偿全额由省级负担。

三、改善学历结构。自2011年全省统一考试以来，报名的考生呈现出逐年增长的态势，报名人数与招聘计划比超过5: 1，招聘特岗教师均为普通高校专科以上的毕业生，其中包括近百名研究生，提高了农村教师的总体学历和水平。

江苏推进乡村骨干教师培育站建设

2016年初，出台了培育站建设指导文件，目前已建设市县二级乡村骨干教师培育站215个，其中市级80个、县级135个。省教育厅对市级乡村骨干教师培育站每年下拨工作经费10万元，对县级乡村骨干教师培育站每年下拨工作经费7.5万元。一是为乡村教师专业发展搭建平台。培育站导师均为特级教师、教研员、学科带头人、高校专家。二是对教师培训模式改革进行探索。采用跨年度、递进式、混合式的培训方式，以研修共同体的形式推进。三是促进了乡村本土骨干教师队伍建设。学员经过培训，将成为市、县学科带头人，成为乡村教育的引领性人才。

“十三五”期间，计划每年为乡村学校培养2000名学科带头人和4000名中青年骨干教师后备人选。每期培训周期一年，集中研修不少于30天。明确学习任务，要求学员通过一年学习，发挥骨干作用，展示学习成果。对学员进行中期考核制，对没有达到考核要求的学员进行淘汰。各市负责本市乡村骨干教师培育站的终期考核，将终期考核优秀的学员列入市级学科教学带头人、县级骨干教师评选的优先人选。

浙江提高农村特岗教师津贴

2015年，浙江省建立了农村特岗教师津贴制度，在现有农村教师任教津贴的基础上，对条件比较艰苦或地理位置偏远的农村中小学校和幼儿园在编在岗专任教师发放特岗津贴，标准原则上每人每月不低于300元。农村特岗教师津贴按月发放，不纳入核定的绩效工资总量。

截至2015年10月，全省各级财政共投入5.4亿元，惠及120047名农村教师，人均375元/月。全省91个实施农村特岗教师津贴的县中，有83个根据农村学校的地理位置偏远程度和条件艰苦程度，分档次确定不同发放标准，充分体现“越往基层、越是艰苦、地位待遇越高”的政策导向。如衢州市常山县、丽水市青田县、遂昌县最高标准为1000元。宁波市宁海县分四档，发放标准分别是每月700元、500元、400元和300元。义乌市分三档，发放标准分别是每月900元、600元和300元。丽水市遂昌县分四档，发放标准分别是每月1000元、600元、500元和300元。丽水市青田县分三档，发放标准分别是每月1000元、500元和300元。

上述制度的实施，提高了农村教师待遇，增强了农村教师职业吸引力，稳定了农村教师队伍。同时，对于吸引优秀毕业生到农村学校任教、推动教师交流、均衡配置县域教师资源起到了积极作用。

安徽亳州市全面推行中小学教师无校籍管理

2016年初，亳州市人民政府印发《关于中小学（幼儿园）教师无校籍管理改革实施意见》，启动无校籍管理工作。一是在各县区教育局设立教师管理服务机构，统一管理县区内教师人事事项。二是各县区编制部门核定中小学教师编制总额，县区教育局在核定的编制总额内，合理调配教师资源。三是各县区人社部门按照各县区教师编制总数，将中小学教师专业技术岗位分层次核定到各县区教育局。四是凡在同一所学校任教满6年且距离法定退休年龄5年以上的教师必须纳入轮岗交流范围。

目前，各县（区）政府均成立了由政府负责同志任组长、相关部门参加的无校籍管理改革工作领导小组，推进工作顺利。利辛县下发了无校籍管理改革实施意见，县编办批准成立了教育人才管理分中心，县教育局制定了中小学教师轮岗交流办法。蒙城县将无校籍管理改革工作列入了县政府2016年工作任务清单。涡阳县政府下发了无校籍管理改革的实施意见，县教育局成立了教师管理服务中心。谯城区政府印发了中小学教师无校籍管理改革实施方案，区教育局印发了义务教育学校校长教师交流轮岗实施方案，区编办将全区教职工编制总额核定到区教育局，由区教育局统筹调配辖区内教师资源。

江西建立乡村教师长期从教荣誉制度

2015年，在全国省级层面率先提出建立长期从教教师荣誉制度。省里每年对在乡村学校任教满20年以上的在岗一线教师颁发荣誉证书，按国家有关规定对在乡村学校长期从教的教师予以表彰。在教育系统各类评比表彰活动中，单列乡村教师指标并予以倾斜，评优比例为城区教师评优比例的2倍。县级要对在乡村学校任教满10年以上的在岗一线教师给予鼓励。每年邀请一批优秀乡村教师代表参加休假疗养，鼓励支持各地每年安排做出突出贡献的乡村教师休假疗养。

2015年，面向社会征集“长期从教教师荣誉徽标”。教师节前，省委教育工委、省教育厅对在乡村学校任教满20年和在各级各类学校任教满30年的12万余名教师颁发荣誉证书。2016年，组织第一批100名优秀乡村教师上井冈山休养，并为1.3万名乡村教师颁发荣誉证书。全省各地普遍建立鼓励乡村教师长期坚守的荣誉制度。抚州市对夫妻双方均在农村任教且获得省厅颁发的长期从教荣誉证书的，本人有意愿，可以安排一人进城区任教。新余市对在乡村学校任教30年以上并仍在教学一线的教师每人每月奖励200元。萍乡市对在乡村任教满15年至20年的在岗一线教师颁发荣誉证书，县级对在乡村任教满10年以上的在岗一线教师颁发荣誉证书。

山东建立以县为主、市域调剂、省级统筹的

乡村教师补充机制

一、加强省级统筹,健全补充机制。完善招聘办法，可以县（市、区）为单位，也可按学校组织招聘，鼓励具备条件的市、县（市、区）采取先面试后笔试的方式招聘。启动免费师范生全科教师培养计划，3年培养1万人，学生毕业后确保有编有岗。实施乡村学校短缺学科补充计划，2年补齐。从2016年起，每学年安排1.4万名师范生到52个财政困难县乡村学校实习支教，省财政每人每月发放补贴400元。

二、创新编制管理，强化市域调剂。对有空编的中小学，做到有编即补。对年级学生数达不到标准班额的，小学按每班2.4名、初中按每班3.7名配备教职工。对承担教学改革任务、育龄女教师较多等情况的中小学，按不超过5%的比例适当增加教师编制。设立临时周转编制专户。现有编制总量达不到规定标准总量的县（市、区），可在县域事业编制总量内调剂补充；县域内难以调剂的，可在设区的市事业编制总量内调剂解决。2016年6月，全省核增中小学教师编制1700多人，调配分流富余教师、教辅人员16470人，通过政府购买服务方式解决教学辅助和后勤服务8401 人。

三、推行县管校聘，优化教师配置。2015年启动试点，2016年省政府发文全面推行。强化县级教育行政部门对师资的统筹配置。引导优秀教师向乡村学校流动，每年交流轮岗的教师不低于符合条件的10%。加大城镇学校校长到乡村学校任职交流力度，5年内完成乡村学校校长轮换。县域内教师交流，不再申报用编进人计划。截至2016年6月，全省116个县（市、区）发文明确了实行县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗，校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩，编制部门管编制总量，人力资源社会保障部门管岗位总量，教育部门管编制岗位调整配置、分配到校的管理机制，大部分县（市、区）建立了中小学教师交流管理机构。145个县（市、区）出台了校长、教师交流轮岗实施方案，2016年，全省计划交流轮岗校长1096人、教师20911人,其中城镇学校向乡村交流教师12256人；安排1350名校长到乡村学校任职。

河南光山县多管齐下推进乡村教师队伍建设

一、加强部门统筹协调力度。政府统筹教育、财政、编制、人社等部门，结合部门职责，研究制定政策措施，切实加大对乡村教师队伍建设的支持力度，加强督促检查，确保各项政策措施落实。

二、不断提高乡村教师待遇。针对四类不同区域标准，分别给予农村教师不同补贴。符合年限要求的乡村教师或优秀教师退休后享受100％工资。2016年全县享受补助学校337所、教师5514人，补助金额达1628万元。2012年来，全县投资3967万元建设教师周转房744套26040平方米。

三、持续充实乡村教师力量。实施特岗计划，2009年以来招聘特岗教师1860名。实施“硕师”计划和全科教师计划。6年来先后招聘教师1200名。实施“两区”人才教师专项计划。2013年以来共选派“两区”支教教师225名。对乡村学校教师编制实行“一盘棋”统筹调剂，实行有编即招，每年招聘200名教师到农村中小学任教。

四、大力提升乡村教师素质。先后组织500多人次到省内外名校考察学习。2015年组织46名教师开展送课下乡。2015年，全县中小学开展专题教研活动85次，参与教师3400人次。

湖北建立省级统筹乡村教师补充机制

探索建立省级政府统筹规划、统一选拔的乡村教师补充机制，采取“国标、省考、县管、校用”的教师准入和管理制度，农村义务教育段新进教师由省招统派，经费省级负担、各县（市、区）负责管理与使用。在此基础上，出台乡村教师支持计划（2015-2020年）实施办法提出“总量平衡、退一补一”原则，即离岗、退休一名乡村教师，及时补充一名乡村教师，在编制管理上确保乡村教育“后继有人”。为进一步激励“优者从教”，吸引更多优秀高校学生投身湖北乡村教育事业，实施办法提出建立普通高校毕业生到乡村任教的“到岗学费奖补制度”，按服务年限对高校期间的学费实行“以奖代偿”。

实施4年来，已招录了3.1万余名农村教师。2016年，全省计划统一招聘6477人，2.7万人参加了统一笔试。这极大地缓解了农村学校教师紧缺、年龄和学科结构性矛盾突出等问题，实施效果很好，受到教育部充分肯定并在全国推广。

湖南大力加强农村教师公费定向培养

2006年，湖南省在全国率先启动实施了农村小学教师定向培养专项计划，目前已初步形成各类型、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。一是在普通招生计划基础上，增设定向到乡镇、民族乡、农村教学点、特殊教育学校、教育扶贫、普通高考、对口招生等多类招生计划。二是培养类型从小学教师拓展到幼儿园、初中、特殊教育、中职教师。三是招生培养政策直面解决农村教师建设中面临的突出问题，如实施男女招生比例相对均衡政策，专门招收培养小学男教师；实施小学、幼儿园教师初中起点“二四分段”、六年一贯制招生培养模式，用以提高生源质量和培养质量。四是考生与培养学校、县市区政府签订培养协议，学生毕业后任教岗位与编制由县市区政府负责落实，确保招生培养与教师岗位需求有效衔接。五是实施省、市、县三级培养，明确各级政府责任，缓解各级政府财政压力。

截至2015年底，湖南省共招收培养各类农村教师公费定向师范生3万余人，其中已毕业1万余人。所有毕业生均补充到农村学校任教，已成为湖南省农村中小学教师队伍的生力军。

广东实施山区和农村教师生活补助政策

从2013年起，对农村义务教育阶段在编在岗教职工给予生活补助。2014年,补助标准不低于人均700元/月。2016年，补助标准进一步提高到不低于人均800元/月，同时明确2017年提高到900元/月，2018年提高到1000元/月。一是加强组织领导。省政府分管领导亲自督办，教育、财政、人社等部门建立起高效、务实的工作联动机制。二是加强摸底调研。明确农村边远地区学校在职在岗教职工均可享受生活补助。三是加强财力保障。各地所需资金由省财政按基数与地方分担。四是加强督导检查。通过通报、现场督查等方式督促各地推进落实。

通过实施上述政策，一是进一步提高了乡村教师待遇。农村学校教师平均工资水平已略高于城镇学校教师平均工资水平。二是进一步优化了乡村教师配置。与广东省实施的“高校毕业生到农村从教上岗退费”政策配合，进一步吸引优秀毕业生到乡村从教。三是进一步稳定了乡村教师队伍。各地在实施农村教师岗位津贴时向更偏远的学校、在农村学校服务年限更长的教师倾斜，有的教学点教师岗位津贴超过1500元，乡村教师无序流动的情况普遍好转，边远地区教师安居乐教的积极性大大提高。四是进一步促进了城乡教师交流。部分城镇教师主动申请要求到农村学校任教，每年义务教育阶段教师城乡交流人数占教师总数的比例不低于5%。

重庆创新师资培养政策提升乡村教师素质

一、用好免费培养政策，改革教师培养体制。推行农村小学全科教师培养，按照“定向培养、免费培养、创新培养”，实行师范院校、地方政府、研训机构、中小学校“3+1”协同培养模式，4年累计招生近4500人，到2017年，每年招生规模将达2000人。实施学前教育免费师范生培养，采取初中毕业起点、五年制专科免费培养模式，现招收学生517名，首批学生已于2016年毕业，深受定向区县欢迎，2017年计划招生400人，并启动男幼师培养计划。

二、推行卓越教师培养，改革传统培养模式。重庆文理学院以培养“教育有思想、教学有风格、做人有魅力”的卓越教师为目标，构建了高校+市教科院+名优中小学（幼儿园）“三位一体”的人才培养模式。重庆师范大学以文学院为试点，选拔10%的特优学生，组建“中学语文卓越教师”创新实验班。

通过全科教师和卓越教师培养，一是“定制”了一批能够“下得去”的乡村教师。培养计划充分尊重区县教育行政部门需求，这些学生绝大多数来自乡村，毕业后回到农村任教，容易稳定下来。二是构建了能够“教得好”的教师教育体系。探索构建师范院校、地方政府、研训机构、中小学校共同协作，职前培养、入职适应与职后培训一体化的教师教育新体系切实加强实践教学环节，提高了师范生培养质量。

四川省甘孜州激励性与普惠性政策并举

增强乡村教师职业吸引力

一、建立终身从教激励制度。教龄满30周年且具有20周年以上乡村学校任教经历的一线教师退休时，享受一次性5万元州级奖励金和2万元县级奖励金。

二、建立优秀校长、骨干教师动态管理激励机制。对聘期内国家级、省级、州级优秀及骨干教师分别给予每人每月800元、500元、300元的奖励性补贴；对聘任副高专业技术职称以上的教师实行津贴补贴，每月补助280元。

三、实施乡村教师工作津补贴制度。根据乡村学校所在地的海拔高度及距离县城偏远程度，每人每月享受1000—1600元生活补助政策。

四、实施乡村教师荣誉制度。每年表彰100名优秀乡村教师，颁发荣誉证书，给予2000元奖励；每三年表彰“感动甘孜教坛最美乡村教师”10名，颁发荣誉证书，给予1万元奖励。在乡村学校任教满20周年的乡村教师由州人民政府颁发荣誉证书。

五、实施乡村教师疗养机制。每年组织选送100名乡村教师到发达地区学习考察与疗养。

云南提高连片特困地区乡村教师生活补助标准

2016年6月，教育厅、财政厅、人社厅联合印发《关于落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策的通知》，要求从2016年1月1日起，全省85个集中连片特困县，全面实行乡村教师生活补助差别化政策，年内实现政策实施县、乡村学校、乡村教师“三个全覆盖”。差别化政策实施的范围、对象、档次及标准等具体办法，由各州、市、县、区自行确定，最低补助标准不低于每人每月500元。

目前，各州（市）、县（区）正在积极研究制定具体实施方案。届时乡村教师的待遇将得到进一步提高，其岗位吸引力将得到明显加强，必将有力促进集中连片特困地区乡村教育的长足发展。

甘肃秦安县实施园区化管理推进农村教育综合改革

针对农村小学布点多、班级规模小、办学条件差距大、教师队伍不稳定的情况，按照“资源共享、联合互动、集中住宿、巡回走教”的思路，投入2900多万元，在陇城镇开展农村教育综合改革试点，2015年9月建成了集食宿、办公、管理于一体的教育园区。园区实行“六统一”运行模式，即以中心小学为主体，与全镇各小学和教学点教师建立互动联合体，实行教师走教，校点一体化管理。一是统一食宿。建设周转住房、食堂解决教师食宿需求，并配有健身设备等附属设施服务教师日常生活。二是统一接送。规划4个走教片区，安排4条走教路线，每条走教路线配备1辆专车接送教师到走教区学校上课。三是统一排课。各学校和教学点执行园区内统一的总课表、统一的课程安排、统一的计划制度和作息时间。四是统一调配。教师打破校际界限，统一纳入园区管理，教师由“学校人”变成了“园区人”。五是统一走教。基础学科教师相对固定定期走教，品德、科学、音乐、体育、美术等学科教师随机巡回走教，破解了教师短缺、课程开不齐的问题。六是统一研修。设置语文、数学、英语综合、音体美四个教研组，在园区集体备课、研讨交流。

园区化管理改善了教师工作生活条件，稳定了教师队伍，使广大乡村教师能够更好地投入到教书育人工作中。

青海玉树州多措并举提高乡村教师待遇

一、提高乡村教师生活补助。依据学校艰苦边远程度实行差别化的补助政策。全州村级学校和在海拔4300米以上或距县城80公里以外的乡级学校工作的教师每人每月补助500元，其他乡级学校教师每人每月补助200元。

二、加大乡村教师表彰力度。除享受国家和省政府乡村教师荣誉外，州县两级政府加大对乡村教师的奖励和表彰力度。在评选国家、省部级先进个人及集体等方面向乡村学校和教师倾斜。

三、着力改善乡村教师待遇。加快实施边远艰苦地区乡村学校教师周转宿舍建设，到2020年按规定将符合条件的乡村教师住房问题全部予以解决。对在乡村一线教学岗位上从教30年以上，退休时享受高级职称待遇。在乡村学校从教10年以上教师，其子女在州域内就学予以适当照顾。部分地区每年为教师报销一次往返机票，提高教师交通补助。

为确保上述政策措施落到实处、取得实效，玉树州将其落实情况列为年终教育考核内容进行专项考核，并由教育督导部门不定期进行专项督导检查。

宁夏西吉县创新举措大力提升乡村教师地位待遇

一、实施教育人才引进计划。积极推动乡村教师合理流动，吸引更多的优秀教师、骨干教师到乡村从教。对于引进的市级以上骨干教师、学科带头人、特级教师，服务期满6年的，经县级教育行政部门考核，县财政一次性给予20万元奖励；对于引进的国家重点师范院校毕业生以及免费师范生，服务期满6年的，县财政一次性给予10万元奖励。

二、建立乡村教师荣誉制度。一是实行“教育世家”荣誉制度。对直系亲属一家三代从事教育工作的，由县人民政府颁发“教育世家”荣誉证书和牌匾，并一次性奖励1万元，激发他们的职业崇高感。二是实行坚守奉献奖励制度。每年奖励20名在乡村学校连续任教30年以上且教学成绩突出的教师,每人奖励3000元。三是实行教学成绩优秀奖。每年奖励50名在乡村学校连续任教5年以上，教育教学成绩突出，群众认可的乡村教师,每人奖励2000元。

三、切实提高乡村教师待遇。实行乡村教师交通补助制度，按任教学校距县城单向距离远近，每人每年分别补助200元、400元、600元；实行农村特岗教师班主任津贴制度。由乡村学校申报，县教育体育局、财政局按照每人每月150元至200元标准审核发放。