# 骨干教师培养激励机制

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-06-24

*第一篇：骨干教师培养激励机制骨干教师培养激励机制一、指导思想为了发挥学校对骨干教师专业发展的促进作用，积极创建骨干教师专业发展的有利条件，探索骨干教师专业发展的有效途径和方法，不断提升骨干师资队伍的专业水平，为建设一支善教学，会研究，适应...*

**第一篇：骨干教师培养激励机制**

骨干教师培养激励机制

一、指导思想

为了发挥学校对骨干教师专业发展的促进作用，积极创建骨干教师专业发展的有利条件，探索骨干教师专业发展的有效途径和方法，不断提升骨干师资队伍的专业水平，为建设一支善教学，会研究，适应现代基础教育事业发展需要的骨干师资队伍，特制定本方案。

二、目标

1、全面提高师德水平。

继续开展一年一度的学校“感动十中的人和事”，以达到用身边的事迹激励身边教师的目的。

2、继续提高骨干教师信息技术应用水平。

加强骨干教师的信息技术与学科整合的能力。继续发挥信息技术在教育教学、培训工作中的优势。

4、完善学校师资自培机制。

继续完善学校骨干教师培训模式，不断健全自培功能，通过多种途径促进骨干教师专业发展。

三、主要措施

1、落实市、区、学校颁布的教师守则。依法推进师德教育。

2、开展形式多样、扎实有效的师德教育活动，树立榜样，挖掘典型，发扬事迹，用身边的微光事迹感染人，用平凡中的精神激励教师。在学校里营造良好的敬业爱生的氛围。

3、鼓励骨干教师参与市、区级各级各类比赛，成为市级、区级教学能手。

4、继续开展校本研修。通过扎实的校本研修活动促进教研组功能的优化，提高教研活动的质量，丰富教研活动的形态。以“教学目标的适切度与达成度”为研究主题，继续走专家引领、同伴互助、实践反思、不断提高的教改之路，把不断学习、积极研究作为骨干教师的行为。

5、骨干教师逐步形成自己的教育教学特色；主持市、区级的教科研，成果得到逐步推广；在市、区级层面有一定的知名度，实际教育教学效果在同类学校处于明显优势地位。能为中学高级职称评聘做好积极准备，为下一届申报区学科带头人（骨干教师）和教育教学能手做准备。

四、保障措施

1、成立教师专业发展领导小组。由校长任组长，为教师专业发展的第一责任人，书记、工会主席和教导主任、教导为组员，负责教师专业发展工作的组织落实、指导、监控、评估。

2、建立骨干教师专业发展工作的考评制度，把骨干教师专业发展工作的成效纳入校长、主任、年级组长考核的范围。

3、制定学校骨干教师培养方案，认真贯彻指导思想，推进该项工作。

4、继续完善培训制度，使培训活动常态化、多样化、长效化，使骨干教师通过各类适切的培训都能在原有基础上得到提高。

5、学校继续为骨干教师专业发展搭建平台。学校定期举行教学月活动，给予骨干教师展示才华，锻炼技能的机会。

**第二篇：骨干教师激励机制**

骨干教师的激励机制

为了让我校的骨干教师充分发挥模范带头作用，我校特制定骨干教师激励机制如下：

一、以学习型团队为载体，加强学习意识，提高教师学习能力。

1、以校为本，以教研组为基本单位开展学习。内容包括每学期一本教育教学专著，每两周一次全校性的集中业务学习，每天阅读，随时随地的自主学习。要求学习有记录，有心得体会。

2、每周开展主题式校本研修。每月由学校给出大主题，各教研组根据大主题研究制定每周的小课题，每周二为我校的“校本研修日”，用科研的方法实践，开展研讨。

3、用“走出去，请进来”的形式开展对外学习。二．通过观察学习，改变教师行为，促进教师成长。

在教育教学中，教师的行为，往往是由于看到其他教师，特别是个别有重要影响的教师（榜样）的行为而进行模仿形成的。所谓“有重要影响”是指榜样在一定程度上受到个人、集体或社会的赞许。因此，学校的优秀教师、骨干教师或学校领导的行为，就非常容易被广。大教师模仿

(1)建立教师之间的竞争机制，培养高素质的教师队伍

教师之间相互竞争的目的是相互学习，相互促进，不断发展，而不是相互抵消，相互压制。每个教师都有自身的特点或优势，教师通过观察其他教师在教育、教学与管理等方面的成功经验，学习其他教师的优点，甚至经过勤奋努力，赶超其他教师，促进自身素质的不断提高，有利于激励教师爱岗敬业，开拓进取。

当代社会要求教师具有教育教学上的创新能力、理论联系实际和将知识服务于社会的能力、适应能力和应用现代化教育技术的能力等。教师的综合素质并不是因为受过高等教育就能一劳永逸了，而是需要不断学习，取人之长，补己之短，不断调整自己的知识结构，提高自身素质和教育教学水平。只有这样，才能在竞争之中立于不败之地，才肩负起培养人才的重任。

(2)建立骨干教师工作的评价机制，帮助教师认清自身的优势与不足。

教师工作评价机制要注重科学性和实效性，才能使教师看到自己的优势与不足，激励教师不断进步。

第一、评价要考虑到教与学的统一。不但要评价教师是怎样教的，还要评价学生是怎样学的，从学生的学习情况，可以反映出教师对培养学生的态度和努力程度。

第二、评价要具有发展性。不但要看当前的教师工作水平，还要以发展的观点评价其进步状况，对于年轻、缺少经验教师的每一点进步都要给予充分的肯定和支持，促进他们更快地成长。

第三、综合评价的观点。教师教育教学是一种综合的活动，教师的言行、举动都会影响学生的发展，知识的传播和掌握只是其中的一个方面。对教师的整体工作应给予充分的关注，进行综合的评价，不仅有利于教师的充分发挥其作用，而且能更好地促进学生的全面发展，也有利于教师自身的发展。总的看来，要全面评价教师的工作，就必须深入教学第一线，尽可能参加教师的一系列教育教学活动。要针对教师工作的科学性一面，采用科学严谨的方法，进行灵活的、恰当的定量与定性的评价，才能激励教师不断努力成长。

(3)发挥领导带头与榜样的激励作用。

我国教育事业发展受诸多因素的影响，其中一个重要的因素是领导。广大教师对领导者的人格、作风和能力等都寄于较高的期望。学校领导班子和领导者个人的全面修养以及他们的领导行为、领导形象，对教师的激励作用是一种客观的存在。领导者以身作则、为人表率、全心全意为人民服务的高尚品德和高于一般人的知识才能，都会激发教师的信赖感和敬佩感。德高望众的领导者给教师带来自豪感，精明强干的领导者使教师振奋向上，激发教师的工作热情，增强教师队伍的群体凝聚力，形成和谐的集体氛围，为实现学校目标积极工作。领导者模范带头作用本身就是一种很好的榜样激励。

总之，通过学习理论，可以有效地建立教师工作的激励机制，促使教师不断努力学习，更好地激励教师工作，促进教师成长。

**第三篇：干部培养激励机制**

当前新形势下干部培养激励存在有一些问题： 干部培养激励机制不健全，难有吸引力；干部培养激励奖惩机制不到位，难有内动力，干部培养激励相关制度不完善，难有外驱力。现浅显谈谈对于相关问题的对策及措施。

一、引入人力资源管理理念，科学合理定岗定编

坚持公开、公平、公正的干部选拨任用制度，坚决杜绝和制止用人唯亲，用人唯情的不正之风。在选拔干部时，要做到如胡锦涛同志所说的“对那些长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部要格外关注；对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意；对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待”，以严格的“入口”保证干部队伍精干、廉洁、高效。一是狠抓干部选拔。选拔干部要着重把好“四关”：一是学历专业关。在选拔任用组工干部时必须把好学历关，一般要求应达到全日制本科以上学历。同时还要考虑专业，学历结构要尽可能的宽泛，尤其要多考虑法律类、管理类、文秘类专业。二是年龄阅历关。要兼顾年轻人年富力强，但阅历浅、缺乏经验，年长一点的阅历、经验丰富，但精力不足这两个方面。三是思想政治关。须严把思想政治关，确保政治坚定、品行端正、作风优良。四是考试考察关。按照程序严格进行组织考试考察，同时还要坚持上岗试用制度，待综合素质和工作水平达到相应要求和标准，正式录用。

二是做好干部管理。树立“以人为本”的管理思想，将人力资源管理理念引入干部管理，安排工作岗位要从每个干部自身最擅长的领域着手,让他们发挥最大潜能。结合工作实际因人而异建立和实行目标责任制，挖掘人的潜力，做到量才适用，加强沟通，鼓励干部发表意见，献计献策，行政决策透明化、民主化。对工作人员制定明确的岗位职责和工作人员职责，只有这样才能建立相对公平的干部激励机制。

三是科学定岗定编。从坚守岗位入手，有利于解决有人办事问题，设置占编制1/5的岗位；从遵纪守法入手，有利于解决办事不出问题，设置占编制1/5的岗位；从完成工作任务入手，有利于解决会办事问题，设置占编制3/5的岗位；从激励机制的完善入手，解决份外工作不愿干问题，实行聘用制等方式。

二、加强素质教育培训，完善竞争上岗机制

（一）、注重干部素质教育培训

干部教育培训应本着“干什么、学什么，缺什么、补什么”的原则，把党和国家的要求、岗位的需要和干部自身的需求有机结合起来，做到按需施教，有的放矢。

一是要发挥培训机构职能。行政管理学院、党校等干部教育机构要采用多种形式，在不同层面、不同阶段进行培训。要由“单一型”向“多元化”转变，坚持重点培训与干部轮训相结合、系统培训与专题培训相结合、中长期培训与短期培训相结合、集中培训与干部在职自学相结合的方法，不断拓展干部内培、外训、自学的外延；要有重点、有计划地组织领导干部、优秀中青年干部参加高层次培训；要采取上挂、下派、外派、交流等方式，寓教育培训于干部培养锻炼中，使干部通过实践锻炼，丰富阅历，增长才干。

二是要抓好不同类别干部的教育培训。对党政干部，要以加强党性教育、增强执政意识、提高执政能力为重点，着力培养一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过、善于推动科学发展的党政干部队伍；对专业技术人员，要有计划、分领域、分类别、分层次开展培训，努力培养一支善于推动理论创新、科技创新、文化创新和管理创新的专业技术人员队伍。

三是要结合干部工作实际做好教育培训。当前，要紧密结合正在开展的深入学习实践科学发展观活动，把科学发展观放在突出位置，从理论与实践的结合上进行干部教育培训；要以提高领导科学发展能力为核心，加强对重大理论问题、现实问题的研究，把干部群众在实践中创造的好经验、好做法作为生动教材，把研究解决改革发展稳定面临的新情况、新问题作为重要课程；要把党性教育放在更加突出的位置，不断加强忠于党、忠于人民的教育，尽职尽责干工作的教育，道德情操和拒腐防变的教育，促使领导干部切实做到“讲党性、重品行、作表率”；要根据干部全面发展和健康成长的个性化、差异化需求，开发科学决策、危机处理、心理调适、行为训练、传媒运用等方面的特色课程，进一步充实科学素养、人文素养、信息技术、公务礼仪等方面的选学内容，全面提高各级干部的综合素质和工作能力。

（二）进一步完善竞争上岗机制

在政府机关各项工作中，正确地倡导人与人之间比德、比才、比勤奋、比实绩，开展评比竞赛活动。要引入竞争机制，鼓励干部之间开展适度、有序的竞争，以实绩求生存，以竞争求发展。准确把握轮岗交流竞争上岗的原则和要求，统筹安排方案制定、民主测评、民主推荐、组织考察等每个环节、每个步骤，精心组织，确保工作健康有序进行。

三、注重实绩监督考核，完善干部奖惩制度

一是加大对干部的监督力度，实行实绩问效。要严格管理、严格要求，采取得力措施，建立上级监督约束制度，突出上级约束，建立科学业绩奖励制度、定期点评工作制度，健全社会评议制度，加强舆论约束，实行定期自查整改制度，突出自我约束。运用量化指标对干部的德、能、勤、绩进行全面地分析测量，多角度多层次的进行考核，采取先分项评分，再综合评语，最后评定等级，使考核结果简洁明了，可感性强。

二是树立正反典型，严格奖惩。树立先进典型，实行榜样激励。要始终注意培养、树立具有时代特色的先进典型，采取多种形式，宣扬先进事迹和工作精神，用典型导向，先进引路，使大家学有榜样，赶有标兵，激励大家的工作进取心和荣誉意识。有效利用反面典型，实行惩戒激励。在进行正面激励的同时，还必须注意抓反面典型，实行惩戒激励。即对只安于现状、不求上进、无所事事以及违法乱纪的工作人员必须进行惩戒。惩戒包括给予党纪、政纪、降职降薪处分和末位淘汰，下岗等措施。此外，对不适合做机关工作的人员，还可以进行合理地交流，作适当地调整，更好地发挥其特长。（

**第四篇：骨干教师培养机制**

骨干教师培养机制

根据中等职业技术学校国家级示范学校建设的要求，为了增强护理专业教师的专业素养和业务能力，专业组针对护理专业培养骨干教师，通过培养骨干教师来承担护理专业的课程建设和教学教改，发挥骨干教师的骨干示范作用，带动全体专业教师的发展。我校特制定骨干教师培养机制如下：

一、以“校本培养”为主导，建立有利于骨干教师成长的管理机制

“校本培养”是指以职业院校为主体的培养方式。中职院校不但有使用骨干教师的权利，更有培养骨干教师的义务。在骨干教师培养的过程中，中职院校应依据教育主管部门所确定的骨干教师认定的标准，根据“缺什么，补什么”的原则，建立有利于骨干教师成长的机制，发挥中职院校自身的主阵地和主渠道的作用。

(一)完善骨干教师管理制度

为了全面推行素质教育，切实提高骨干教师的全面素质，起到骨干带头和示范辅射作用，整体提高教师的业务能力，以适应创新教育与新一轮课程改革的需要。这就要求构建一套与之相适应的教师管理制度，在骨干教师资格认定、遴选运用、职务聘任、进修培训、工资待遇、考核奖惩、教师流动等一系列环节制度相应的规章制度，使骨干教师的管理有章可循。

(二)建立健全骨干教师激励机制

师资队伍要形成一流优化，要靠精心规划，措施落实，另一方面要创设一个积极的集体舆论，和谐的人际关系，从精神、物质、情感等多方面给骨干教师的激励，建立起完善，有效的机制。

1.成就激励。在教学、教育工作上创特色，每年进行上课、写论文、设计教案等评比，优秀课堂教学拍摄录像，搞个人专集，好的论文推荐到报刊杂志 2.荣誉激励。学校每年评选十佳教师、明星教师等等。

3.物质奖励。论文、讲课比赛、公开课等表现优异者或对学校教育发展有贡献者，给予一定的物质奖励 4.情感激励。教师父母生病领导前去看望，家有特殊情况学校给予各种物质或精神的帮助，每年结合重大节日赠书、赠物，定时开展文娱、体育活动，在活动中联络感情，密切关系。

(三)加强实践教学环节考核，提高教师实践教学能力

在设备、资金、人才和政策上向实践教学环节倾斜，加大实习实训基地、实验室、实习工厂和计算机应用软件中心等建设，为教师和学生开创模拟实际工作的场景以进行仿真教学提供硬件保障。同时通过实践教学环节的安排促使教师深入社会，熟悉企业和市场实际运作流程，了解行业态势，在教学中能自如的运用来自实践的生动案例，将实践教、课堂教学结合起来，将研究性教学、案例式教学、反思式教学和情景式教学等模式引进课堂。使整个教学过程成为一个实践过程。学校在日常教学检查时专门成立实践教学检查小组，结合实践性教学的环境，教师参与度和学生反映的情况等综合评价实践性教学的各个环节，跟踪实践性教学的质量，以促进骨干教师不断提高实践教学能力。

(四)确立教师交流研讨机制

首先，在校内开展“传帮带”活动，以鼓励技术水平高的专业教师与动手能力差的专业教师结成师徒，进行技术上的传帮带。促进动手能力差的老师向技能过硬的教师学习，保证教学工作顺利进行。通过带徒弟互相促进学习，共同提高带教水平。

其次开展校际之间观摩和交流，扬长避短。借助外校的技能水平高教师来校指导或本校教师外出学习交流等方法。同时不定期开展研讨会，进行经验交流。共同探讨，解决疑难问题。

二、以形成教师自主培训为落脚点，提高教师的认识和参与积极性

当今社会新技术，新工艺层出不穷，技术进步日新月异，终身教育和终身学习思想日渐深广。如果教师不注重自培训、自我教育，就难以保证自己掌握的专业知识和专业技能始终处于领域的前沿，就不能为社会培养适用人才，教师一定要有危机感和紧迫感，学校需给教师一定的学习时间、推荐好的学习材料、组织学习心得交流，努力为教师的自主培训、自我教育、自我发展创造条件。

三、总结

总之，通过骨干教师培养强化学校师资队伍建设，力争让优秀教师尽快脱颖而出，成为能实践、善研究、懂创新的新型教师。从而适应中职教育事业发展的需要。我校应将骨干教师的培养作为一项长期的任务，要从本校实际出发制定切实可行的方案，加强统一协调和管理，不断探索骨干教师培养的新途径，新模式，实现由自发机制向自觉机制的转变。

**第五篇： 骨干教师培养总结**

骨干教师培养总结

教师是学校的第一资本，是学校最丰富、最有潜力、最有生命力的教育资源，拥有德才兼备、充满爱心、甘于奉献的骨干教师群体，才能办出最好的学校，所以，我校把骨干教师培养作为学校发展的根本大计来抓。近年来，在市教育局的指导下，我校按照引进优秀的人、用好现在的人、留住关键的人、培养未来的人的培养思路，加强领导，周密组织，认真落实骨干教师培养工作，取得了初步成效。现将本学期的骨干教师培养工作总结

一、领导重视，科学规划，确定骨干教师队伍建设的目标。

几年来，学校把骨干教师队伍建设作为加快发展和提高教育质量的关键，列入学校发展规划和工作计划，抢占教师队伍建设的制高点，建设骨干教师队伍。为此，学校制定了《骨干教师评定标准》、《骨干教师管理办法》，明确了骨干教师的标准和培养目标，鼓励教师拔尖、成名成家，打造我校骨干教师队伍。

本学期在全校进行中小学骨干教师培训对象的选拔。按照市教育局制定的具体选拔条件，遵循公开推荐，公平竞争，公正选拔的原则，并且兼顾不同学历和学科的合理分布，拟筛选中小学市级骨干教师培养对象5名（其中，中学部3名，小学部2名），镇级骨干教师培养对象10名，校级骨干教师培养对象15名，共30名各级骨干教师培训对象。

二、积极培训，提高骨干教师素质。

骨干教师（学科带头人和名教师）培养是学校工作重点，同时也是继续教育工作的核心，按上级要求，学校要本着选好对象、培养骨干、分层培训、讲究实效的原则，采用集中培训，师徒结对等形式，继续组织好骨干教师的校级培训。同时，还要积极支持教师参加上级部门组织的各级骨干教师培训活动，为参训教师提供经费保障，着力打造一批名符其实的不同等级的骨干教师和学科带头人，不断提高学校教师的整体素质。

一是在结对帮扶工作中，采取骨干教师上公开课—青年教师上公开课—骨干教师点评—青年教师反思--修改教案--再上汇报课的双向互动的方法互助互促，共同提高，得到了青年教师的普遍欢迎。二是举办职业道德辅导讲座，围绕思想建设、理论素质建设、师德建设、自身修养建设等方面提出具体要求和措施，狠抓师德建设，鼓励骨干教师积极投身教育事业。多年来，学校坚持年年评选师德标兵，提出永远让爱洒满校园，使骨干教师的事业心、责任心、师德水平不断提高，通过师德教育，骨干教师工作热情高涨，展现出蓬勃向上的精神风貌。三是搭建骨干教师专业化发展的平台，学校坚持唯才是举，千方百计创造条件，将骨干教师送上个人发展的快车道，学校通过名师工程、青蓝工程，在全校开展骨干教师、首席教师、新秀教师评选活动，通过实施专家引领导航，学术研讨促动，外派研读进修，校本发展培训等策略，培养德业双馨的骨干教师队伍，让他们走双师型路子，在学科前沿中占领制高点。通过这些措施，加强了中青年骨干教师的培养工作，形成了尊重人才，人才乐于奉献的局面，真正使骨干教师能引进来、留得住、用得上、干得好，为发展职业教育奠定了坚实的基础。

三、压担子、引路子、搭台子，加快骨干教师成长

学校明确要求骨干教师每年做到“五个一”：即在地市级以上刊物发表一篇以上教研论文；上一次水平较高的公开课；带动一个学科组；在本校以上做一场专题讲座；参加一项以上教育科研课题研究和实验。为了使骨干教师都能完成上述“五个一”任务，学校积极总结交流教师教育教学经验、指导骨干教师培训、指导青年教师学习和实践、展示教师科研成果的阵地，为骨干教师展示教研成果创造条件。

四、制定标准，落实考核，实行动态管理

为了加强教师队伍建设，不断提高教师整体素质，促使青年教师不断成长，培养一批思想作风扎实，教学水平较高，教研能力较强的高水平青年骨干教师，切实发挥青年骨干教师在教学中的带头示范作用，学校制定骨干教师考核办法：

1、思想政治素质（12分）：坚持四项基本原则，热爱教育事业，热爱学生，教书育人，为人师表，敬业勤奋，乐于奉献。

2、课堂教学水平（12分）：高质量地执行“教学五认真”要求，课堂教学做到基础性、主体性、创造性有机统一；勇于开展教改实践与创新，并形成一定的风格特色，教学效果明显。

3、带头示范作用（12分）：在学科教学中起带头和示范作用，每学年在本校举行一到两次示范课，或赴其他学校进行一次借班示范或讲学活动。

4、教学成绩（16分）：积极探索提高教学质量的新路子，在各级各类统考或抽考中，所任学科教学成绩较好，名次靠前。

5、课题研究（12分）：主持一个校级以上立项课题的研究，课题计划与实施方案的理论性和可操作性较强，研究过程完整、课题研究成果材料充实，具有一定的推广价值。6教研论文（12分）：积极总结教改经验，认真撰写教研论文，每年有两篇以上论文在县级以上刊物上发表。

7、帮带工作（12分）：发挥帮带指导作用，承担培养1-2名青年教师的任务，具有明确的培养计划和活动内容，并在三年内将其培养成为校级骨干教师、教坛新秀或校级教学能手。

8、班主任工作（12分）：担任班主任多年，取得B级以上班主任以上资格，所带班级班风好、学风浓。按照这个标准，每年考核认定一次，使骨干教师整体素质有了明显提高。

建设高质量的教师队伍，是全面贯彻党的教育方针，全面推进素质教育，不断提高我校教育教学质量和办学水平的基本保证。我们在以后将尽量拓展培养模式，提高骨干教师在思想政治与职业道德、专业知识与学术水平、教育教学能力与教育科研能力等方面的综合素质，造就一批高素质、高水平，具有终身学习能力和教育创新能力，在教育教学实践中能真正发挥带头、示范和辐射作用的骨干教师队伍。尽快把骨干教师培养成一代名师或教育专家，促进我校教师队伍整体实力的全面提升，实现我校教育的飞跃发展。

岔河完小 2025.7

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！