

# 2023年小学骨干教师培训措施 在培训教育中提高教学质量的几点措施论文(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 小学骨干教师培训措施篇一

摘要随着信息技术的飞速发展，网络教学已成为教学改革和发展的新趋势。在中小学教师教育技术能力培训方面，学员集中面授的培训方式已逐渐显露出弊端，基于网络的培训方式也逐渐展开。通过采用问卷和访谈的方式，对通辽市中小学教师通过网络教学开展教育技术能力培训情况进行了调查和研究，了解教师对网络教学的认可情况，以及教师通过网络教学培训之后对教育技术能力的掌握情况，从中发现网络教学在通辽市中小学教师教育技术能力培训应用过程中存在的问题，并提出相应的看法和建议，找出合理的对策。

关键词网络教学教育技术能力培训问题对策

网络教学是指将网络技术作为构成新型学习生态环境的有机因素，以探究学习作为主要学习方式的教学活动。这种教学模式，不仅简单地完成传统模式下的教学任务，而且学生和教师之间还要通过交流、评价和教学管理等来完成任务。与行为主义下的传统教学相比，网络教学遵循了建构主义的理论模式。在这种模式下，学生不再是被动学习，而是教师通过引导学生主动构建知识体系。这种新形势下的学习，极大地调动了学生的主观能动性，有利于弥补传统教育的不足。

## 小学骨干教师培训措施篇二

表现性评价主要考察学生在完成某些任务时所表现出来的知识与技能的水平；目的是测量学生在一系列任务中应用知识解决问题、推理问题的能力，并给予学生及时的反馈；特点是注重过程、关注个体。对于我校的具体情况，生源来自不同层次，大多数是考不上高中，甚至在初中就已经养成不爱学习的坏习惯，如何把这样的学生教好，是摆在我校的一个重要问题，特别是护理工作的特殊性，即是脑力和体力劳动的结合，需要动手能力要强，如何把这些学生培养成技能型的护生就是我们护理专业的重中之重，表现性评价的应用使护理教学效果明显提高。就此谈一下近几年的体会。

### 一、学校重视，运用表现性评价加强护生护理技能培训工作

自开始，针对即将要生产实习的护生，对于已学过的知识淡忘的很多，特别是实习即将用到的护理技能知识，又考虑到有限的'实验室，以往又没有计划学时，怎样来加强？实验中心就向校领导申请决定用7、8节学生不上课时间来加强表现性评价护理技能培训，这一轮培训得到师生认可。就这样逐年的表现性评价在护理技能培训就开展起来了，经过几年培训，在实践中不断改进和完善，由过去7、8节业余时间改为上课时间，由过去无计划改为有计划，由过去培训标准不统一逐渐统一，由过去考试制度不完善逐渐完善，现已形成了一个有序的体系，在护生即将生产实习前我们就有序地进行加强培训。

### 二、师生共识，运用表现性评价共同做好护理技能培训工作

通过运用表现性评价加强护理技能的培训，师生互相勉励，共同在培训过程中，探讨表现性评价在护理技能培训工作怎样做得更好？培训过程中教师通过表现性评价的应用，都得到了提高和加强，真正做到为人师表，责任到位，认真负责指导，对于每项操作，在每轮培训过程中都有不断完善，每

位教师取长补短，不断改进把培训工作做好。

通过近几年运用表现性评价对护生的护理技能培训，我们是在工作中不断探索和改进，在培训过程中发现问题及时解决和纠正。从中看出，护理技能培训不是一项独立的工作，单单从实习前加强护理技能培训是达不到教学目标的，必须从入校就应该着手重视起来。护理技能培训不只是几项操作，在这些操作中充分体现一个护生的综合素质。如从仪表举止到语言沟通，从理论知识到实践动手能力，这一阶段培训是对护生综合素质的总加强。因此，要想靠几周时间加强是不够的，必须把每个环节都重视起来，这样才能真正把这个阶段培训工作落到实处，做好做强，达到预期的教学目标。

结论：总体来看，通过近几年运用表现性评价对护生的护理技能培训教学实践表明，护生都得到了加强，知识掌握的更比较完整，记忆加深，收效明显，可使护生对各项基本操作有了扎实的专业技术认识，从而加强了各项技术的基本操作能力；临床工作实践也已得到证实。作为培训教师一定从实际工作中把表现性评价教学不断加强和完善，把培训工作，做到程序化、制度化、标准化，为中职护生的实习及更好地服务于人类的健康，奠定好基础，更好地把中职护生打造成符合时代所需的有用的“白衣天使”！

### 【参考文献】

【1】肖顺贞护理研究第三版北京：人民卫生出版社

## 小学骨干教师培训措施篇三

### 3.1.1教师参加网络培训方式中存在的问题

教师参加网络教育技术能力培训的积极性和主动性不高。根据调查，通辽市中小学教师参加教育技术能力培训不存在奖励机制，参加网络培训的教师大部分是因为服从上级安排和

教师任职资格认定的需要，只有极少部分教师为了提高自己的教育技术能力，掌握知识技能，提高教学效果。

### 3.1.2网络培训的教学质量中存在的问题

(1) 教师对于教育技术能力网络培训的认可程度较低，而且只有少部分教师在参加教育技术能力培训之后对自己的教育技术能力持满意态度，大部分教师对自己的教育技术能力感到一般或不太满意。

(2) 教育技术能力网络培训形式化，不实用，培训的案例没有针对性，没能做到紧密结合实践经验，教师不能将所学知识技能灵活运用于实际教学中。

(3) 网络培训方式单一。不能根据各学科的特点设计培训内容，且未与学科有效整合。这种情况导致的结果就是教师在接受培训后把教育技术作为一种几乎替代教师进行课堂教学的工具，而不是针对具体学科特点，合理运用所学技术以辅助教学的高效开展。

(4) 关于网络教学在实施过程中的问题。教育技术能力网络培训的作业和任务量较多，而且时间安排不灵活，没有考虑到教师的实际情况，教师平时的工作就很繁重，加上紧张的培训，难免会有些“吃不消”。因此，有些教师为了完成任务，甚至会抄袭别人的网络作业。经过调查，有教师建议将培训时间安排在寒暑假，这样，教师就可以合理安排时间，集中精力于网络培训。

## 3.2对策

### 3.2.1教育培训主管部门方面

(1) 合理安排培训时间。教育主管部门应灵活安排教育技术能力网络培训的时间，给教师规定特定的期限，在期限内学

员可以自由分配时间。或者将培训时间安排在寒暑假。教师在寒暑假可以有充分的时间认真学习每个知识点，分析案例，认真完成任务。而不是在忙碌的生活中应付培训任务，草草了事。

(2) 合理选择培训内容。培训内容不在于多，而在于精。教育主管部门应大力加强培训内容的选择与审核，选择内容时，应选择具有代表性的案例，要联系实际教学中会出现的问题，做到少而精，提高教学质量。

(3) 课程设置方面。网络培训的内容应结合各科教学的特点，设置符合各学科教学的培训内容，做到因学科施教。

### 3.2.2 接受培训的学校方面

首先，学校应该注意培养和提高教师的主动发展意识，使每个教师都能意识到自身的不足，并能积极主动地接受培训，顺利高效地完成培训任务。其次，中小学学校应建立合理的奖惩制度，给予高效完成任务的教师一定的奖励，对没有认真完成培训任务的教师给予批评和适当惩罚。另外，建立激励措施鼓励教师将所学的教育技术能力运用于实际教学。

### 3.2.3 教师个人方面

首先，教师要树立主动发展的意识，积极主动地参与教育技术能力培训，认真地完成培训任务。其次，教师要提高自己的自控能力，把接受培训当作一项重要任务，及时上交作业。另外，培训结束之后，要尝试将所学新知识和新技能合理灵活运用于课堂教学中，不断改进自己的教学方法，利用新的教学思路开展教学活动，提高教学效率。

## 参考文献

[1]何克抗. 教育技术学[m].北京师范大学出版社, 2009. 4.

[2]侯淑萍, 任福战, 傅宏. 论网络教学的特点[j].现代企业教育, 2007 (2下) .

[3]韩晓红. 网络教学的特点与模式[j].甘肃高师学报, 2004. 9 (2) .

[4]唐锰. 网络教学的特点[j].教育与职业, 2001 (6) .

## 小学骨干教师培训措施篇四

摘要：安全生产是电力企业生存与发展的基础，更是电力企业获得效益的关键。厦门华夏国际电力发展有限公司（以下简称华夏电力公司）做为独立发电企业，从开始全面引进nosa安健环五星管理系统的理念和方法，并结合电力企业的具体实际，确立“以人为本、精细管理、强化责任、持续改进”的安健环管理方针，通过强化培训来提高员工的安健环意识和安全技能，并持续完善各项安全管理制度，以制度管理和风险管理取代传统的电力企业安全管理方法，企业安全管理水平得到了不断提升，企业荣获nosa安健环管理五星级认证，成为厦门市第一家获此资格认证的企业，为厦门经济特区大型企业的安全管理树立了典范，企业也获得良好的经济效益和社会效益。

关键词：培训；安健环意识；安全技能□nosa安健环五星管理系统

nosa安健环管理系统是南非国家职业安全协会(nationaloccupationsafetyassociation□于1951年创建的一种科学、规范的职业安全卫生管理系统。而nosa安健环五星管理系统更是在上述基础上从70年代发展起来，经过数万多次的调查、考察和评估，发展至今已形成的一个集安全、健康、环保于一体的先进安全管理系统。该系统以风险管理为基础，强调人性化管理和持续改进的理念，目标是实现安

健环综合风险管理，做到“零意外、零事故”。

华夏电力公司自20开始全面引进nosa安健环五星管理系统的理念和方法，确立了“通过推进公司安健环管理体系建设，控制与消除生产经营过程存在的风险因素，以持续改进的原则，规范公司安全管理行为。实现安全、健康、环保的综合风险管理，提升公司安全管理水平”的指导思想，逐步建立安全生产的长效机制，制定了nosa安健环管理体系建设总体目标：即年争取达到四星、确保通过三星级评审；争取达到五星、确保通过四星级评审；20确保通过五星级评审。为此，华夏电力公司通过多种方式强化安健环教育培训工作，夯实nosa安健环五星体系创建基础，有力地促进公司nosa安健环五星管理系统建设和安全管理水平的提升。

一、通过自我培训，培养安健环工作骨干，建立安健环管理系统标准、制度

nosa安健环五星管理系统以危害辨识、风险管理为核心，以海因里希的“冰山理论”为依据，以“p-d-c-a”方式为运行模式。其核心理念是：所有意外均可避免，所有危险均可控制，每项工作均应顾及安全、健康、环保。nosa安健环五星管理系统包含房屋及内务处理，机械、电气和个人防护装备，火灾和其它紧急风险管理，安健环事故记录及调查，机构管理等五大模块，安健环风险及影响评估、听力保护、污染风险控制和安健环培训等72个元素；通过评估查找风险隐患，制定防范措施及预案，落实整改并消除，实现闭环管理和持续改善，把风险切实、有效、可行地降低至可以接受的程度。

nosa安健环管理体系创建初期，华夏电力公司邀请国内知名管理咨询公司专家来厂，通过举办nosa安健环知识培训班，分批对公司领导、中层干部；管理人员、专业技术人员等进行集中培训，使公司领导、中层干部、员工能熟知nosa安健环基本知识，同时组织安健环72元素负责人、安健环区域代

表、内审员进行针对性的培训，使之成为nosa安健环工作的核心骨干。

建立健全nosa安健环体系标准文件，是安健环管理体系建设的重要一环，华夏电力公司采用聘请管理咨询公司顾问做指导、组织安健环工作骨干外出调研、学习相结合的方式，根据国家相关法律法规、标准、行业标准和nosa安健环体系框架要求，制定了72元素标准文件。以此元素标准为培训教材，组织全员培训，使公司各级人员找到自己的位置，进入自己的角色，并在实际工作中贯彻执行，克服工作随意性大、安健环监督不到位、违章冒险作业等现象，实现安全管理从“要我安全”到“我要安全”的转变。

## 二、加强安健环意识教育，培养员工安健环行为习惯

认知决定操守，意识决定行为。华夏电力公司高度重视安健环意识教育，通过开展“员工安健环意识”、“安健环行为习惯”问卷调查，了解培训需求；同时分析公司在安健环管理工作中存在的不足，制定较为详细的安健环培训计划，进行针对性的培训学习。比如：编印《安健环知识手册》、《工余安健环手册》、《安健环知识普及手册》，人手一册提供给员工学习、查阅，做到全员参与。

平时通过内部经常性的nosa专业人员对员工的各元素培训，来强化全员安健环意识，改善员工安健环行为，规范操作过程。此外，还通过开展形式多样的安全教育和安健环知识竞赛等活动，营造“人人讲nosa□事事重安全”的良好氛围，促进全体员工nosa安健环意识的形成和提高，固化员工安健环行为习惯，使nosa安健环管理理念化作广大员工的自觉行动，有序推进nosa安健环五星系统的创建工作。

## 三、强化员工安全技能培训，确保公司安全生产



工伤事故率是nosa安健环五星级评审的重要指标，确保安全生产既是nosa安健环五星创建的目的，也是nosa安健环五星级评审的关键，员工的安全技能是安全生产的重要保障，公司高度重视员工的安全技能培训，通过加强培训管理，落实培训责任，强化培训目标考核，取得较好的效果：

2. 根据公司各部门的实际情况和要求，进行有针对性的专项安健环培训，并及时地通报、组织分析公司及兄弟单位新近发生的事故，有效地促进了员工安健环意识的提高，避免类似事故的重复发生；组织对安健环元素负责人、安健环区域代表及专（兼）职以上安全生产管理人员进行了安健环管理知识培训，有效的提高了员工安全技能与安健环素质。

3. 按国家相关规定要求，定期组织特殊工种作业取证和复审培训，做到公司特种作业人员持证上岗率达100%。

4. 按nosa体系标准要求，对新进员工或转岗员工进行三级安全教育培训，做到新员工或转岗员工上岗前培训合格率达100%。

5. 充分利用公司已有的电力生产仿真培训系统，大力开展事故分析、反事故演练和应急预案演练，切实提高了运行人员的事故应变能力和反事故水平，提升维护人员的消缺能力和安全技能水平。

6. 在公司范围内组织开展技术比武和岗位练兵活动，要求全体员工参与，认真对待，经过贴近实战的检验，有效提高员工的技能水平和实战能力。

7. 广泛发动员工参与岗位危险源辨识和风险评估，建立公司危险源风险清册，在进行风险评估、危险源辨识过程中，适时进行专项培训及各种形式的研讨，点评制定工作安全分析[jsa]及书面安全工作程序[wswp]中存在的问题，及时起到纠偏的作用。

#### 四、加强承包商安健环教育培训工作，提高承包商的安健环意识

针对多数与公司业务往来单位普遍存在的人员流动性大、文化水平低，受到的安全教育不足、安全意识淡薄等情况，在公司层面组织安健环培训同时，把承包商的安健环教育培训列入公司安健环教育培训计划，提升承包商工作人员的安健环意识和风险意识。

在组织承包商安健环教育培训中，重点针对人机工效、个人防护用品使用、安全标识、危险源辨识以及在安健环内审中存在问题及对策等，进行专题培训，通过强化教育培训使承包商认同公司安健环管理理念，共同遵守安健环管理标准、制度。

#### 五、nosa安健环教育培训的体会

安健环管理是一个系统工程,要在相对传统的电力企业,导入一个全新的安全管理系统,由于员工长期习惯原有的安全管理模式,要想一时改变是非常痛苦和困难的事,在nosa安健环管理五星管理系统创建工作中,首先组织开展nosa安健环教育培训,提高全员nosa安健环意识、养成良好行为习惯和提高安健环工作人员安全管理技能至关重要,我们的实践体会是□nosa安健环体系创建首先需要全员参与,同时必须加大安健环教育培训的力度,在企业职工中形成一个浓厚的企业安健环文化氛围,从而树立高度负责的主人翁责任感和遵章守纪、自我防范的意识。

华夏电力公司自2009年开始开展nosa安健环五星管理系统创建以来,先后举办79场、完成83个安健环专题讲座,内容基本涵盖nosa72元素,共有32位元素负责人及21人相关专业技术人员或专家走上讲台,听课人数达7214人次,员工的安健环意识和安全技能得到明显提高,有力地促进了公司nosa安

健环五星管理系统的创建工作和安全管理水平的提升。

## 六、创新安全管理的绩效

截止年12月31日，华夏电力公司实现连续安全生产2868天的最高安全纪录，安健环绩效无工伤及职业病2868天，无环保事故5858天，无交通事故5599天，无承包商工伤及职业病事故3714天。2011年9月，公司被厦门市委、市政府评为“十一五”主要污染物总量减排先进企业，公司还先后获得厦门市“节能先进单位”、福建省电监办“福建省电力安全生产先进单位”、福建省及厦门市“安全生产先进单位”等荣誉称号。

2011年12月23日，公司荣获nosa安健环管理五星级认证，成为厦门市第一家获此资格认证的企业，特别是近年来，由于受国际金融危机影响，国民经济增速放缓，石油、煤碳等资源性产品价格持续上涨，国内大型火力发电厂普遍出现亏损，华夏电力公司由于采取创新安全管理，调整机组运行方式、通过合理掺配低热值进口印尼煤严控燃料综合成本等措施，机组持续安全、经济、环保运行，不但没有出现亏损，而且连续几年实现盈利，获得较好的经济效益和社会效益，2011年4月，公司作为福建省纳税百强之一受到了省国税局和省地税局的联合表彰。公司近三年均被评为厦门市海沧区纳税特大户，对促进福建电力工业发展和海峡西岸经济区建设发挥了积极作用。

## 小学骨干教师培训措施篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢?下面是小编为大家整理的个人今后的计划范文,欢迎阅读分享,希望对大家有所帮助。

## 一、指导思想

以《纲要》为指导，以“自主、多元、实效”为主题，以提高教师实践能力为根本，更新培训理念，完善培训机制，创新培训模式，丰富培训内容，使培训更具自主性、选择性和实效性，促进我校师资队伍向“师德高尚，业务精湛，结构合理，充满活力”的高素质专业化方向发展。

## 二、培训目标

建立教师培训领导小组，初建以园本培训为基础的教师专业发展培训制度。积极开展以教师发展需求为着眼点的教师专业发展培训，包括园本培训、集中培训、远程培训等。努力探索提高教师培训活动的实效性，努力打造一支师德高尚、“教有特色”的老中青相结合的高素质教师队伍，为提高我校教育质量提供强大精神动力和智力支持。

## 三、培训任务

- 1、本学年在职教师参加专业发展培训时间平均达到72学时，其中园本培训24学时。尽量安排每学科不少于10%的教师参加脱产集中培训。保证每位教师参加培训时间一般不低于48学时，不超过144学时。
- 2、为完成班主任周期内应参加不少于30学时的专题培训任务，积极开展班主任专题培训。
- 3、按要求组织园长周期内在职提高培训，完成相应时数。
- 4、在培训周期内退休的教师（退休前）每年应参加24学时的园本培训和不少于24学时的其他短期培训。

## 四、培训内容

- 1、师德专题培训。贯彻落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》，深入开展以学习《中小学教师职业道德规范》为重点的专题培训活动。
- 2、教育理论培训。从教育基础理论入手，通过专家引领、教育理论专著自学等途径，主动吸收和借鉴国内外教育发展过程中形成的各种最新理论成果，对教师实施有针对性的培训，以提高教育水平。
- 3、学科实践培训。着眼深化素质教育，以课程标准为依据，充分运用专题教研、等有效形式，帮助教师更好把握理念、驾驭教材，并将其转化为先进的教学行为。
- 4、教育科研培训。引导教师充分认识科研的先导地位，带领和指导广大教师开展行动研究，从解决实际问题入手，帮助教师确立基于教育教学实践的科研课题，同时进行教育科研基本方法的培训。
- 5、心理健康培训。推进心理健康培训，培育德育工作特色。加快心理健康教育教师队伍建设，做好幼儿园心理健康教育教师上岗资格认定上报工作，切实提高心理健康教育者的专业水平和自我调节保健能力，使广大教师能运用心理学原理改善教育教学方法，从心理健康教育过程中有所收获，取得成就，为心理健康教育工作做出更大的贡献。

## 五、培训层面

- 1、全员园级培训。培训内容主要为思想政治和职业道德教育，现代教育理论，教育教学技能训练，教育教学实践研究。突出课程教材改革对教师知识能力的新要求、创新精神和实践能力的培养。

2、班主任培训。按照《中小学幼儿园班主任工作要求》有关要求，围绕幼儿心理健康教育、班级活动设计与组织、班级管理等方面内容，提高班主任工作艺术水平，营造和谐班级氛围，促进青少年健康成长。

3、青年教师培训。继续大力实施“青蓝工程”，指导青年教师科学制订并认真执行教师专业发展培训五年规划和年度计划，积极创设有利于青年教师快速成长的学术环境。

4、骨干教师培训。继续探索实施“骨干教师工程”，既要着眼培育市级骨干教师、名师，又要探索校级骨干教师培育选拔。把握因材施教、分类指导的原则，为富有潜力的教师掌握前沿教育理念、拓宽专业知识层面、提高学术研究水平创造良好的条件。

5、其他分组培训。要积极探索并充分发挥各小组的教育培训功能，促使教师在组内互帮互学、内化成长。

## 六、培训形式

从加强针对性、注重实效性出发，立足园本资源开发和利用，充分发挥现有教师的作用，坚持理论学习与实际训练相结合、集中研修与分散自学相结合，通过集中学习、专家讲座、专题培训、读书交流、乐群讲坛、教师沙龙、自我反思等多种形式开展培训。

## 七、主要策略

1、建立教师培训机制。幼儿园建立教师专业发展培训工作领导小组，确定分管领导和负责科室，形成专题研究园本培训工作的良好氛围。及早开展科学规划，明确教师专业发展的目标与要求，制订教师专业发展培训五年规划，加强对培训工作的领导。从提高办学水平，全面提升教师综合素质与执教能力出发，建立以园本培训为基础的教师专业发展培训制

度，规范管理，保证培训工作顺利开展。

2、制订教师成长规划。根据幼儿园教师专业发展培训五年规划和教师个人实际，指导教师制订个人专业发展培训五年规划。面向全体教师，狠抓青年教师培训，关注骨干教师成长，提高教师实施素质教育的能力和水平，提高教师的整体素质。

;