

# 2023年参训教师收获感悟收获(实用5篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得感悟，从而不断地丰富我们的思想。我们如何才能写得一篇优质的心得感悟呢？下面是小编帮大家整理的心得感悟范文大全，供大家借鉴参考，希望可以帮助到有需要的朋友，我们一起来了解一下吧。

## 参训教师收获感悟收获篇一

在学校领导的部署下，我认真阅读了郭思乐教授的《教育走向生本》《幸福地做教师》等读本和学习了网上许多有关生本理论、生本课堂实录和生本教学课堂模式的资料课例之后，使我对教育教学有了许多新的认识与理解，结合自己的实践，简单谈一下自己的学习体会。

### 一、首先是学生们获得了自主

生本教育的理想就是：找出一种教育方法，使教师因此可以少教，但是学生可以多学。“生本教育”就是让学生成为课堂真正的主人，老师仅仅是学生自主发展的指导者和引领者。以前在我们的课堂上，往往是老师们在口若悬河、喋喋不休的讲个不停，学生们干巴巴的坐在那里听，只是在听老师讲，而他本身并没有真正参与到学习中来，即便是老师在课堂上设计了“小组合作”环节，但也只是“蜻蜓点水”，几分钟而已，学生学习的积极性可想而知，在这种教学模式下，学生的主体性并没有真正体现出来。“生本教育”要求教师放弃讲解，而是抛出有价值的问题，让学生你一句，我一句的讨论，体现出学生是学习的主人。在课堂上给学生充足的空间，让孩子们自主交流、展示成果、互相质疑，在合作、交流、质疑中主动学习，获取知识和解决问题的能力，经过自己的实践获得的知识，他们特别有成就感，自信心增强，在这种氛围中学习，孩子们很放松，他们得到了释放，在课堂

上很放的开，对学习更加有兴趣了。原来的时候他们俩在课堂上属于不主动积极回答问题的那类学生，对学习的参与积极性不高，从开始让学生们以小组为单位讨论、探究并走向讲台当小老师为大家讲题之后，他们俩像换了一个人似的，积极性特别高，课下还动不动就问我问题，看到他们的变化，我特别高兴、特别激动，甚至都不敢相信。通过看学生的变化，使我更加坚信“生本教育”能拯救每个孩子解放每个老师。

## 二、其次是老师的角色得到了变化

以前的时候在课堂上总是像一个老大妈一样，唠唠叨叨，生怕孩子们听不懂，总是反反复复的讲个不停，自从接触了“生本教育”理念后，我才意识到，我这样的老师太强势，而且我发现在教学中我们太自作多情了，很多时候我们一厢情愿承担了许多工作，渴望孩子按照我们设计的方向去发展，但到最后却往往是自己失败。

郭教授指出：“教育的本质——是（在教师帮助下的）儿童发展”。从这句话中可以看出郭教授对于教师这一角色的重新定位。教师的职责就是帮助，帮助的意义仅仅是激发和引导。郭教授引用苏霍姆林斯基的话说：“只有能够激发学生去自我教育的教育，才是真正的教育”。“生本教育”思想，不是要求教师有超出专业要求多么高的知识水平，而是有指导学生、激发学生产生学习的动力，学会学习的方法的能力，教师的这种对学生学情的驾驭能力，是与老师在平时教学中不断积累经验，不断进行反思离不开的。“生本课”，我最大的困惑就是不知道在课堂上该说些什么不该说些什么了，一开始总感觉本节课的知识点应该由学生来生成，自己尽量不敢多说话，但是后来才知道，老师应该学会恰当的去引导孩子、做小结，并不是什么都不说，要把握好一个度，这一点还需要在今后的课堂上继续努力学习。

## 三、生本教育过程中出现的问题

我们通过看教学课例，发现生本课上的孩子们都是自信的、快乐的，在课堂上，当学生从自己研究和探索中发现规律，找到解决问题的方法的时候，我为他们感到非常的意外和喜悦。但是，更多的时候是憋着一股气，每次都在想：孩子们怎么这么不会合作？语言表达能力怎么这么欠缺？每次做总结时怎么总是说不在点子上，还那么嗦？实际上，他们的现状其实很正常，因为在前期，我们并没有在课堂上有意识的去培养孩子的这些方面的好习惯，现在，我们刚刚开始接触生本教育，作为老师都是新手，很多地方做的都不够，又何况是孩子们呢？但是，通过看他们的变化，发现他们在学习上冲劲十足，自主意识很强，慢慢的有了合作意识，更多的是学习上的创新意识，应该深切的意识到，孩子们的潜力是无穷无尽的。

通过了解生本教育，我知道了一个真正优秀的教师，你教的学生取得了让你满意的成绩，这不是完全的成功，成功的另一方面还要看你有没有让你的学生体验过你的教育给他带来的无穷快乐，你为学生素质的提高做了什么，你为学生今后的和谐发展提供了哪些帮助。

郭教授在《教育走向生本》所说：“快乐的感受是人更好学习的情感基础。快乐的日子使人聪明，使人产生心理的兴奋和生理的活跃。在兴奋中，他会获得最高的学习效率和最好的学习效果。”

在今后的教学中，我要继续学习生本教育理念，将生本教育深入开展下去。真正把学习的自主权还给学生，引导他们自己去探索，去发现，在反复验证的过程中学习知识，快乐地成长。使他们真正的成为学习的主人。这样才是一个幸福的老师。

## **参训教师收获感悟收获篇二**

在这期培训学习中，我本人受益匪浅，感受颇多，也倍受鼓

舞。同时深深的感受到了经济正在迅猛发展的丰城，教育却较为滞后，特别是透过那些专家、教授给我们崭新的教育理念和教育的创新意识，看到了上海市教育深厚的文化底蕴。在七天紧张而又短暂的学习期间，我一面认真听、认真记，一面认真想，真正感受到了一次教育思想的洗礼，也走进了对教育内涵发展的思考。他们报告犹如夜晚天空的星星，为我照亮了生命教育的殿堂。教育要有激情，教育需要情怀，教育更需要释放，释放对生命的爱，释放对生命的呵护，释放生命的延续。教育是一个崇高的行业，而校长是一个复杂残酷的职业，也是充满睿智，让勇者辉煌升华的专业，更是一个强者的舞台。使自己进一步了解了教育改革和学科发展新趋势，更新教学理念，对今后教育教研将起到积极的促进作用。

七天的学习期间，我先后聆听了王斌华等六位教授的专题研究报告十个，参观了上海优秀中小学校各一处。教授所作的《教师评价：绩效管理与专业发展》、《坚持后勤改革、打造感动后勤》、《后勤服务如何赢得人心》、《人文背景下的现代学校后勤管理的实践与思考》、《学校制度与设计》、《学校特色与品牌学校创建》等报告站在教育的最前沿，通过透视教育现象发掘教育本质，观点新颖，说理性强。这次学习容量大，信息来源广，新的教育理念，新的教育思想，新的教育方法时时撞击着我们的心灵，充盈着我们的大脑。学习中通过教授讲解、举例说明、互动交流、参观考察等方式，从直观层面了解上海教育发展的原因，从教育理念等深层触摸教育的发展方向，也使我们更加理性地思考我们的教育现状，在学习的过程中我们收获不仅是学习的快乐，也体验着成长的喜悦。

学习中，华东师范大学博士、博导王斌华教授所作的《教师评价：绩效管理与专业发展》的报告给了我很大的启示。听说王斌华教授是学校评价、教师评价、学生评价研究的第一人，敬佩之情油然而生。王教授的报告很有特点，每次在话题展开之前总是出示一段《基础教育课程改革纲要》的相关

内容作为引子，然后讲观点举实例。王教授从“教师评教的发展轨迹”谈起，讲授了“教师评价标准、奖惩性教师评价制度、发展性教师评价制度及解析教师评价的结果”等板块的内容，详细阐述了教师评价中利弊分析及注意的问题，观点新颖，对我们今后的教师评价很有启发性。

他既从理论层面分析了教师评价的发展、评价标准、评价制度等问题，又从实际操作层面阐述了教师评价的考评方法、透视当前教师评价中的利弊，理论与实践相结合，深入浅出的讲述了教师评价中的疑惑。《学生评价改革》从狭隘的片面的学生评价现状说起，直面问题，然后从学生评价的内容、方法、方向等方面论述了学生评价的改革方向，并针对学生档案袋的使用、分层次考试、研究性课题的开展、评价等诸多问题进行深入讲授，王教授的真知灼见让大家豁然开朗。王教授思维缜密，逻辑性强，按条分类，层层递进，再加上他一脸的严肃，使人一看就觉得是一位标准的“东方式”的老教授。

他在谈到教师评价轨迹时讲到20世纪80年代中期以后，是奖惩性评价制度与发展性教师评价制度并存的时期，其教师评价特点是评价目的由绩效管理向共同发展转变，评价功能由甄别选拔向共同进步转变，评价方向有面向过去向面向未来转变，评价类型由注重结果向注重过程转变，评价主体由单元主体向多元主体转变，评价关系有自上而下向平等协商转变，评价结果由强迫接受向共同认可转变，七个转变将使教师评教更加趋向于多元化、科学化，是今后教师评价发展的方向。教师评价标准可分为绝对评价标准与相对评价标准两种类型，绝对评价标准是指如出勤率、课时数、学生成绩、发表论文等外显的评价标准；相对评价标准则是指如敬业精神、工作认真、关心集体、助人为乐等内隐的评价标准。在实际教师评价操作过程中，绝对评价标准较容易操作，但是由于相对评价标准具有抽象性、模糊性、笼统性等特征，就使得教师评价变得较为复杂。

王涛教授的风格则与王斌华教授的风格迥然不同，属于“美国式”的教授风格。王教授继承了江浙一带男人的特点：瘦小、干练，从外表根本看不出他的年龄有多大。他的课堂是人不感到那么拘谨，你可以随时举手提问打断他的话题，而他总能结合你的问题如潺潺流水，娓娓道来。一听王教授的课你就会感到他是个久居国外的人，因为他深谙美国等西方国家的教育与生活，不时用“高考在美国”、“哈佛大学本科生的录取标准”等诸如此类的话题紧扣着我们的每一根神经之弦，你会在不知不觉中享受着他的课堂的魅力。王教授的课堂另外一个特色就是重视理论的讲授。他以“教师教学理论中的心理学理论”为专题，从行为主义理论讲到社会发展理论，从维果斯基德最近发展区，讲到phillips结构理论；然后将话锋一转，直奔课堂实例的剖析；王教授十分重视从微观层面去切割与剖析课堂，从分析各种数据，结合心理学教育学理论理性地分析课堂教学行为，是一个真正的研究者。他的报告和研究课堂的方法很值得做教学研究的人员学习和借鉴。

每一位教授都有每位教授的特点，他们用不同的方式诠释着不同领域中的研究成果，让我们享受着精神大餐带给我们的快感，真有一种醍醐灌顶之感。

反思当前教师评价现状，多数学校仍然以绝对评价标准为主要内容为依据还评价教师工作的。仍然以面向过去为主，以过去的外显性的业绩作为衡量标准，给教师定出个优秀、良好、称职和不称职等级，很少用前瞻的眼光评价教师工作，而教师的工作有具有一定特殊性，很难在短时间真实的反映工作的成效，而实际操作中又没有更好的办法和手段预测其未来效果，因此对现行教师的评价或多或少引发了一些争议，甚至不为教师所不认可，本人签字也就成了勉为其难的事情。再加上教师评价又常常与物质、晋升职称、荣誉等外部刺激相联系，致使教师重视评价结果，忽视评价过程也就成为情理之中的事情了。但事实证明，过分强调外在物质的刺激，会淡化教师对职业本身的认识，淡化内动力。

随着素质教育的不断推进，以促进教师专业发展为中心，以加强教师绩效管理为目的的发展性教师评价制度正逐步完善，教师评价也将越来越及时，越来越有针对性。只有这样的教师评价才会成为教师专业发展过程中的促进手段，推动教师的成长。因此，追求教师评价的科学性，科学的使用评价结果是教师评价的实际需要。

总之，通过这期培训学习，我感触很深，学有所得也将学以致用。感觉头脑得到充实，思路更为宽阔、清晰，也丰富了我的教育思想、管理智慧和管理经验，开阔了我的眼界和工作思路，提升了我的教育理念和思想境界，更激发了我干好教育事业的热情和信心，这必将对我今后做好学校管理工作产生深远的影响。我会在今后的工作中努力实践，大胆尝试，我坚信有志者事竟成！也坚信我校的教育一定会登上一个新的台阶！

### **参训教师收获感悟收获篇三**

在这期培训学习中，我本人受益非浅，感受颇多，也倍受鼓舞。同时深深的感受到了经济正在迅猛发展的丰城，教育却较为滞后，特别是透过那些专家、教授给我们崭新的教育理念和教育的创新意识，看到了上海市教育深厚的文化底蕴。在七天紧张而又短暂的学习期间，我一面认真听、认真记，一面认真想，真正感受到了一次教育思想的洗礼，也走进了对教育内涵发展的思考。他们报告犹如夜晚天空的星星，为我照亮了生命教育的殿堂。教育要有激情，教育需要情怀，教育更需要释放，释放对生命的爱，释放对生命的呵护，释放生命的延续。教育是一个崇高的行业，而校长是一个复杂残酷的职业，也是充满睿智，让勇者辉煌升华的专业，更是一个强者的舞台。使自己进一步了解了教育改革和学科发展新趋势，更新教学理念，对今后教育教研将起到积极的促进作用。

七天的学习期间，我先后聆听了王斌华等六位教授的专题研

究报告十个，参观了上海优秀中小学校各一处。教授所作的《教师评价：绩效管理与专业发展》、《坚持后勤改革、打造感动后勤》、《后勤服务如何赢得人心》、《人文背景下的现代学校后勤管理的实践与思考》、《学校制度与设计》、《学校特色与品牌学校创建》等报告站在教育的最前沿，通过透视教育现象发掘教育本质，观点新颖，说理性强。这次学习容量大，信息来源广，新的教育理念，新的教育思想，新的教育方法时时撞击着我们的心灵，充盈着我们的大脑。学习中通过教授讲解、举例说明、互动交流、参观考察等方式，从直观层面了解上海教育发展的原因，从教育理念等深层触摸教育的发展方向，也使我们更加理性地思考我们的教育现状，在学习的过程中我们收获不仅是学习的快乐，也体验着成长的喜悦。

学习中，华东师范大学博士、博导王斌华教授所作的《教师评价：绩效管理与专业发展》的报告给了我很大的启示。听说王斌华教授是学校评价、教师评价、学生评价研究的第一人，敬佩之情油然而生。王教授的报告很有特点，每次在话题展开之前总是出示一段《基础教育课程改革纲要》的相关内容作为引子，然后讲观点举实例。王教授从“教师评教的发展轨迹”谈起，讲授了“教师评价标准、奖惩性教师评价制度、发展性教师评价制度及解析教师评价的结果”等板块的内容，详细阐述了教师评价中利弊分析及注意的问题，观点新颖，对我们今后的教师评价很有启发性。

他既从理论层面分析了教师评价的发展、评价标准、评价制度等问题，又从实际操作层面阐述了教师评价的考评方法、透视当前教师评价中的利弊，理论与实践相结合，深入浅出的讲述了教师评价中的疑惑。《学生评价改革》从狭隘的片面的学生评价现状说起，直面问题，然后从学生评价的内容、方法、方向等方面论述了学生评价的改革方向，并针对学生档案袋的使用、分层次考试、研究性课题的开展、评价等诸多问题进行深入讲授，王教授的真知灼见让大家豁然开朗。王教授思维缜密，逻辑性强，按条分类，层层递进，再加上



他一脸的严肃，使人一看就觉得是一位标准的“东方式”的老教授。

他在谈到教师评价轨迹时讲到20世纪80年代中期以后，是奖惩性评价制度与发展性教师评价制度并存的时期，其教师评价特点是评价目的由绩效管理向共同发展转变，评价功能由甄别选拔向共同进步转变，评价方向有面向过去向面向未来转变，评价类型由注重结果向注重过程转变，评价主体由单元主体向多元主体转变，评价关系有自上而下向平等协商转变，评价结果由强迫接受向共同认可转变，七个转变将使教师评教更加趋向于多元化、科学化，是今后教师评价发展的方向。教师评价标准可分为绝对评价标准与相对评价标准两种类型，绝对评价标准是指如出勤率、课时数、学生成绩、发表论文等外显的评价标准；相对评价标准则是指如敬业精神、工作认真、关心集体、助人为乐等内隐的评价标准。在实际教师评价操作过程中，绝对评价标准较容易操作，但是由于相对评价标准具有抽象性、模糊性、笼统性等特征，就使得教师评价变得较为复杂。

王涛教授的风格则与王斌华教授的风格迥然不同，属于“美国式”的教授风格。王教授继承了江浙一带男人的特点：瘦小、干练，从外表根本看不出他的年龄有多大。他的课堂是人不感到那么拘谨，你可以随时举手提问打断他的话题，而他总能结合你的问题如潺潺流水，娓娓道来。一听王教授的课你就会感到他是个久居国外的人，因为他深谙美国等西方国家的教育与生活，不时用“高考在美国”、“哈佛大学本科生的录取标准”等诸如此类的话题紧扣着我们的每一根神经之弦，你会在不知不觉中享受着他的课堂的魅力。王教授的课堂另外一个特色就是重视理论的讲授。他以“教师教学理论中的心理学理论”为专题，从行为主义理论讲到社会发展理论，从维果斯基德最近发展区，讲到phillips结构理论；然后将话锋一转，直奔课堂实例的剖析；王教授十分重视从微观层面去切割与剖析课堂，从分析各种数据，结合心理学教育学理论理性地分析课堂教学行为，是一个真正的研究者。

他的报告和研究课堂的方法很值得做教学研究的人员学习和借鉴。

每一位教授都有每位教授的特点，他们用不同的方式诠释着不同领域中的研究成果，让我们享受着精神大餐带给我们的快感，真有一种醍醐灌顶之感。

反思当前教师评价现状，多数学校仍然以绝对评价标准为主要内容为依据还评价教师工作的。仍然以面向过去为主，以过去的外显性的业绩作为衡量标准，给教师定出个优秀、良好、称职和不称职等级，很少用前瞻的眼光评价教师工作，而教师的工作有具有一定特殊性，很难在短时间真实的反映工作的成效，而实际操作中又没有更好的办法和手段预测其未来效果，因此对现行教师的评价或多或少引发了一些争议，甚至不为教师所不认可，本人签字也就成了勉为其难的事情。再加上教师评价又常常与物质、晋升职称、荣誉等外部刺激相联系，致使教师重视评价结果，忽视评价过程也就成为情理之中的事情了。但事实证明，过分强调外在物质的刺激，会淡化教师对职业本身的认识，淡化内动力。

随着素质教育的不断推进，以促进教师专业发展为中心，以加强教师绩效管理为目的的发展性教师评价制度正逐步完善，教师评价也将越来越及时，越来越有针对性。只有这样的教师评价才会成为教师专业发展过程中的促进手段，推动教师的成长。因此，追求教师评价的科学性，科学的使用评价结果是教师评价的实际需要。

总之，通过这期培训学习，我感触很深，学有所得也将学以致用。感觉头脑得到充实，思路更为宽阔、清晰，也丰富了我的教育思想、管理智慧和管理经验，开阔了我的眼界和工作思路，提升了我的教育理念和思想境界，更激发了我干好教育事业的热情和信心，这必将对我今后做好学校管理工作产生深远的影响。我会在今后的工作中努力实践，大胆尝试，我坚信有志者事竟成！也坚信我校的教育一定会登上一个新

的台阶！

## 参训教师收获感悟收获篇四

教师考核是指学校或其他教育机构根据国家制定的标准和管理教师的权限，按照考核的内容、标准、程序和方法，对教师进行定期和不定期的考查，确定教师教育教学水平的制度和办法。

考核是教师管理中的一项重要内容，是必不可少的基础性工作，对教师考核具有十分重要的意义。主要有以下几点：

### 一、考核有利于教师素质的提高

建立一支高素质的教师队伍，离不开对教师的考核工作。考核是对教师德、能、勤、绩的全面了解和评价。教师的资格和任用，教师的培训和奖励，都离不开对教师的全面了解和评价。只有通过全面考核，才能更好地使学校有目标、有计划地培训和帮助教师，以利于提高教师的政治思想和业务水平。

### 二、考核有利于调动教师的积极性

教师的受聘任教、晋升工资、实施奖惩，都是以教师考核的结果为依据的。通过教师考核，对教师作出实事求是的评价，把对教师考核的结果和教师的切身利益密切联系起来，是调动教师工作积极性的有效手段。

在考核中，教师通过总结经验教训，听取他人评定意见，做到肯定成绩、找出差距，明确努力的方向，可以激励自己发奋向上、钻研业务、努力工作。考核能改变教师“干多干少一个样，干好干坏一个样”的状况，破除教师的“大锅饭”，起到教师之间鼓励先进、鞭策后进的作用。

### 三、考核有利于教师人尽其才

要提高教育质量和办学效益，必须对教师进行科学管理。教师管理工作最重要的一点就是要“知人善任”。每个教师的专业有特长，水平有高低，通过考核，对教师有个客观的了解和评价，根据每个教师的特长和水平，扬长避短，安排其合适的工作岗位。既有利于工作，又有利于教师才能的发挥。同时，还可以检查出对教师的培训计划、培训质量、培训效益是否理想，验证出师资队伍整体结构是否优化，评定出教师工作质量是否优良等等。只有这样，才能不断地改进管理方法，提高管理水平，从而达到培养教师、优化队伍、提高学校教育水平和办学效益的目的。

## 参训教师收获感悟收获篇五

20xx年暑期，我们开始了为期一年的新教师培训。此次培训由北京教育学院及顺义区教育委员会组织。作为新教师，我们十分珍惜这样的学习机会。在教育这条道路上，我们是刚刚走出校门的新手，专业的培训为我们在职业生涯的道路上指明了方向。在为期一年的新教师培训中，北京教育学院及区教委多次组织活动，通过集中培训、观摩学习、教学实践等方式，开阔了我们的眼界，拓宽了我们的思路，我们收获颇多。

回顾新教师培训的学习历程，我的收获主要体现在五个方面：规范教姿教态、了解听评课评价标准、培养反思与记录的习惯、注重团体合作意识，也体会到了职业幸福感。

在培训和自己的教学实践中，我了解到教师亲切温和的态度是十分重要的。在暑期培训中，北京教育学院张副院长为我们展示了一节英语听力示范课，这节课使我们眼前一亮。授课过程中，张老师亲近学生，注重与学生的互动，注重听力材料的层层渗透，并把听与说相结合，使学生在听懂材料内容后，能准确地复述出材料内容。在本节课中，最使我印象

深刻的就是张老师和蔼可亲与学生进行交流的画面。这样的课堂正是我们新教师学习的目标。这样的示范课确实我们的实践教学中，起到了指引的效果。

参加工作初期，学校领导在听完我精心准备的一堂课后，对于该课表示认可，同时也指出本节课中最应注意的一个方面即是教师应保持亲切温和的态度。由于刚刚参加工作，我对于课堂持有严肃认真的态度，表现在课堂上时，有时会呈现出过于严肃的气氛。在领导指出此方面的不足之后，结合已参加的培训课程，我对此进行了深入的反思。随后在同组同事的帮助下，我积极营造积极的教学氛围，课堂中过于严肃的气氛有了很大改变。我深刻理解到：教师亲切温和的态度，对于积极的课堂气氛的引导起着重要作用。教师亲切温和的态度，使学生敢说，敢于表现自己。这些都是构建良好的课堂氛围的要素。

另外，通过实践教学，我还注意到教师应及时给予学生鼓励。每个班级都会有在某学科方面相对较弱的学生。当这部分学生在这些学科的课堂上，能够积极举手发言，教师应给予孩子回答问题的机会。如果该生能够准确回答出这个问题，教师可带领大家对该生进行鼓励。这样不失为一种鼓励学生的好方法，这种举措能够使学生在这一学科的学习上增强信心，相信自己能够有更大的进步。

教师良好的教姿教态决定了一堂课的教学质量，关乎学生的参与程度，影响着整个课堂的氛围。欲想完成优质的课堂教学，教师的教姿教态是基本要素也是重要组成部分。对于新教师而言，这是我们必须认真修炼的内容。

新教师培训为我们提供了多种多样的资源，专家指导、专家讲座、到外校听课等，这些课程内容拓宽了我们的视野，在审视自己及他人的课堂时，我们学会了从教学设计、教学目标、板书、学生是否充分参与、是否引起学生兴趣、输入输出是否得当、教师课堂指示语等多角度去评价一节课。

这些学习使我们不断反思自己的教学，意图使课堂教学更加丰富高效。例如，在进行一段时间教学活动时，我曾思考，孩子们不能达到教师预期效果的原因，是否是因为教师在某些环节设置的不够好。反思发现，有时教师课堂指令并不清晰，学生不明白教学意图。在听取了英国使馆外籍专家leath关于“教师如何正确地发出课堂指令”的工作坊后，我在此方面及时作出了调整。另外，在观察他人课堂、反思自己课堂时，我发现教师如何设计学生活动，对于激发学生学习兴趣，使学生愿意参与到课堂中，也起到关键的作用。

掌握了听评课的评价标准，我们在准备一节课时，会从这些角度去反复斟酌考虑。只有了解了评价标准，我们才有了完善的方向及目标，才能够使我们的课堂教学越加高效。明白了评价一堂课的标准也使我们了解到教育不单单是专业知识的授予，它更需要设计者从多个角度精心准备，教育是一门艺术。

从20xx年暑期培训至今，新教师思考并书写了新教师个人发展规划、暑期培训总结、开学第一天记录、教学初体验观课记录及反思、听课反思、年度反思、新教师幸福微调查等方面内容。这些内容的反思与记录，使我们对于已参加的活动及已完成的教学内容进行了阶段性的总结，正是这些总结帮助了自己在日后各方面的提升。在培训期间的监督与检测中，我们形成了反思并总结的能力，注重已发现的不足，自己思考并向他人咨询寻求更适宜的解决方案。

正是反思与总结的习惯，使我在每次教学后反复思考，发现了自己课堂上的不足。在课堂上，我时常担心学生理解不透彻，记忆不牢固，因此在教学步骤上总是宽松时间，给予学生大量的练习时间，时常出现当堂内容不能完成的情况。在反思发现该问题后，我采取了向老教师咨询的方法，针对自己设计内容及时间做了相应的调整，做到重点强调得当，学生练习时间充足。在内容简单易懂的部分，采取做简要说明，不占用大量时间的方法。这样实施后，我的课堂变成了高效

的课堂，既完成了教学任务，也强调了教学重点内容。

反思并总结的能力是教师应具备的一个重要基本素质。在实践中，我们了解了它的优势。培训班中的学员们在职业生涯之初，在专业教师指导、观察他人课堂的基础上，注重培养自己反思的习惯，这些对于自己的职业发展是相当有益处的。在以后的实践教学中，我们要不断反思，不断完善自己的课堂，注重总结和发扬自己的优势，并注重改善课堂不足之处。

在新教师培训中，我们还参与了微信主题交流讨论、中期拓展培训会、年终总结、同辈效应等内容。每周一次的微信交流主题讨论，在培训中起到了中流砥柱的作用。徐老师利用周末时间布置微信主题内容，组织大家探讨学习。就主题“如何获取学生的信任”、“新教师如何站稳讲台”、“圣诞活动准备”等内容，大家进行了激烈地讨论。在20xx年12月，我们在昌平区进行了中期拓展训练。参加拓展活动的锻炼学习，使我们明白了团队合作的意义。同辈效应是一门隐性的重要课程，在新教师团体中，同伴间在工作之初有着相似的困扰的问题。同伴间的共同探讨及思考起到了十分重要的作用，用集体的力量思考相似的问题，这样既高效地解决了问题，又增强了新教师间的团体合作意识。在本学期期间，北京教育学院及区教委组织新教师到区内学校互听并评课，意图从同伴中学习教学方法。以上培训课程的内容，使我们切身感受到团体合作的重要性，正是团体合作集中了大家的智慧，互帮互助，弥补不足。

意识到团体合作的重要性后，在教学中，我培养了自己向其他同事请教的习惯。如在准备外籍专家听课和在沈阳的同课异构的研究课中，我多次向年级备课组长和其他同事请教，并在同事多次听课和评课的基础上，不断修正改善该研究课。因而，在研究课展示中，避免许多原有的不当做法，得到了领导及专家的好评。团体合作的学习内容，使每一名学员参与其中，既展示自己的困惑，又为团体的智慧出一份力。通过这些课程的学习，我们提高了自己的心理素质。我们所注

重的团体合作意识也是现今社会需求的一种能力。

在一门行业中，从每天工作的环境及内容中，员工能够不断进步，并拥有广阔的发展空间是职业发展的前提。从新教师培训课程中，我认为最让新教师庆幸与珍惜的是我们得到了学习发展的机会，并从他人或组织机构得到了大力的帮助。从职业发展角度来看，任职初期是我们最为迷茫、最无方向的一个时期。在这个时期，我们既得到了北京教学学院和区教委的领导和教师的大力帮助，也感受到了辅导教师和同事的悉心关怀。正是这些给予了我们内心的温暖，使我们不再感到自己孤立无援。正是这份温暖支撑着一名教师在职业生涯中茁壮成长，也正是这份温暖让我们感受着自己的职业幸福感。