

最新教师管理培训心得感悟 教师的情绪 管理培训心得(通用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。那么心得感悟怎么写才恰当呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得感悟范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

教师管理培训心得感悟篇一

表面上看，微软是一家技术领先的公司，它以不断进步的技术和解决，在不断地创造和满足着客户的需求，制定并左右着市场竞争的未来规则。事实上，推动微软持续进步和发展的，则是蕴藏在微软公司内部的一种追求成功和创新的'人气、情感和情绪。

微软公司的价值观主要包括：诚实和守信；公开交流，尊重他人，与他人共同进步；勇于面对重大挑战；对客户、合作伙伴和技术充满激情；信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责；善于自我批评和自我改进、永不自满等。但是最能体现微软公司文化精髓的，还是比尔·盖茨的一句话：“每天清晨当你醒来时，都会为技术进步及其为人类生活带来的发展和改进而激动不已。”

微软公司里的官僚作风比较少。公司放权给每一个人主导自己的工作。公司没有“打卡”的制度，每个人上下班的时间基本上由自己决定。公司支持人人平等，资深人员基本上没有“特权”，依然要自己回电子邮件，自己倒咖啡，自己找停车位，每个人的办公室基本上都一样大。

微软实行“开门政策”，也就是说，任何人可以找任何人谈任何话题，当然任何人也都可以发电子邮件给任何人。一次，有一个新的员工开车上班时撞了比尔·盖茨停着的新车，她

吓得问老板怎么办，老板说“你发一封电子邮件道歉就是了。”她发出电子邮件后，在一小时之内，比尔不但回信告诉她，别担心，只要没伤到人就好，还对她加入公司表示欢迎。

如果说，盖茨是微软的“大脑”，那么鲍尔默就是微软公司赖以起搏的“心脏”。身材魁伟、习惯咬指甲、大嗓门、工作狂的鲍尔默是天生激情派。他的管理秘诀，就是激情管理。激情管理，给人信任、激励和压力。无论是在公共场合发言，还是平时的会谈，或者给员工讲话，他总要时不时把一只攥紧的拳头在另一只手上不停地击打，并总以一种高昂的语调爆破出来，以致于他1991年在一次公司会议上，连续高喊：“微软视窗视窗”，叫得太猛太响亮，喊坏了嗓子，不得不进医院动了一次手术。鲍尔默的出现无疑为微软增添了更多的活力与激情。而且他在管理方面的得心应手让盖茨终于得以从捉襟见肘的管理状态中逃脱了出来，成为一名专职的程序员。这位更擅长团队情绪管理和公关的微软新掌门一上台，就向媒体公开了“重组微软”的核心价值观：用激情主义在合作伙伴、客户和业界同仁中塑造微软诚信的商业新形象。（宋振杰）

教师管理培训心得感悟篇二

10月20日我园全体教师参加聆听了张丽鹰老师的情绪专题课《笑看人生——做阳光快乐的自己》。

张丽鹰老师从解读压力、情绪管理、塑造积极心态三部分很好的诠释了压力、情绪的意义。压力会给生活带来乐趣，人的成长和发展是在不断对应环境压力的过程，而情绪的真正来源是内心的信念、规条、价值，外界的人、事、物只是诱因。我们可能无法改变风向，但我们至少可以调整风帆；我们可能无法左右现实，但我们可以调整心情，换一个角度，换一种思维，困难会变成机遇，挫折会导致成功。生活中我们会遇到各种压力，而我们要学会控制自己的情绪，正确面对压力。

面对天真无邪的孩子，我们幼儿园教师更要管理好自己的情绪，把阳光、快乐、积极带给孩子，不做暴躁有情绪的老师。一堂满满当当的正能量课程，老师们充满学习热情，学以致用，剖析自己，让最好的自己服务于本职工作，写出了自己的所思所想。

教师管理培训心得感悟篇三

通过这次的培训，我也是对于情绪管理方面有了更多的认知，并且也是知道，要做好一名老师，去教好孩子们也是需要更多的耐心，更多的细心才行，对于这次的培训，我也是有一些感悟和体会。

懂得控制情绪是不容易的，我们在幼儿园里面面对各种各样的问题，孩子们也是不一样的，有时候的确是会让人心烦，特别是吵闹的时候，但是我们也是要记住我们作为老师的一个职责，去教好他们，去管理好他们，同样的也是要会控制自己的情绪，尽可能的不要把情绪带到工作里头来。这次的情绪管理培训里面也是讲到这个问题，我们也是深有体会，明白管理好自己的情绪是多么的重要，其实很多时候孩子们的问题也是无意识的，虽然会让我们心烦，但是也是他们这个年龄阶段有的，我们更是需要去体谅他们，去关心去照顾好他们，同时自己如果也是生活上遇到什么问题，情绪不好，也是要尽快的去处理，不要到了工作之中来出现，也是很不好，对工作不负责任的。只有控制住自己的情绪，管理好自己的状态，才能更好的把老师这份工作给做好了，去对孩子们负责。

懂得合理的宣泄情绪，情绪不但是有的，要懂得控制，同时也是要会合理的宣泄，心情不好的时候，可以通过运动，通过唱歌，通过一些健康的方式去宣泄，而不能通过其他一些暴力的方式，或者口出不好的话语来宣泄，只有合理的去宣泄了，不但是可以调节好情绪，同时也是不会对别人造成伤害，在老师讲解的`过程之中，我也是回顾以往自己宣泄情绪

的方式，的确是可以还有更多的尝试方法，而不是不说，或者闷在心里，那样也是非常的‘不好，只有宣泄掉了，那么自己也是会更加理性，也是能更好的去工作，在和孩子们的相处之中，虽然很多时候孩子们也是有乖巧听话的时候，但是也是有时候会闹脾气，我们老师也是要去关注他们，并且这也是他们宣泄情绪的一种方式，更是要去了解为何这样做的原因，找到了，才能更好地去解决，去让孩子们从情绪之中走出来。

教师管理培训心得感悟篇四

长期压力和负面情绪的积累严重影响着人们的身心健康。由于不适当的工作、生活、学习等压力不仅损害个体，而且也破坏组织内健康，压力与情绪管理相对于我们的关系是很大的。失控的情绪是生活和事情的大敌，极端的情绪可以让你的朋友远离你，让你的家人疏远你，让你的事业蒙上一层阴影。所以需要正确调整自己的情绪，让自己在负面情绪的影响值降至自我控制的最低极限，时刻保持“积极的心态”认真对待每一天。自然，不同的人由于性格的差异，面对压力的反应肯定不尽相同，对压力的管理每个人也有不一样的心得和体会。

你一定有过这样的经历：头脑一热，一切条条框框都扔在了脑后，只剩下了冲动，冲动之余，做出了许多出格的事情。等冷静下来，才感到后悔莫及，但是事情都已经发生了，后悔也晚了。其实，如果当时再冷静一点。就可以很好地解决问题，为什么就不能控制自己呢？所以，与其到事后再后悔，还不如在冲动的情绪上来的时候就努力让自己平静下来。一旦感到自己的呼吸加快，心跳加速，大脑在迅速的失去清晰感时，就一定要提醒自己：“冷静，冷静，再冷静！”让自己把思绪沉下来，只有脑袋清醒，观念清醒，理智才会发挥作用，你就会发现事情远没有你想象得那么糟糕，只要从容应对，一切都可以解决。

通过讲座我明白了我们应该用以下方法管理自己的情绪：

1、提高自我认识。要全面的认识自我，就是要有一个清醒的自我意识，既要看到自己的优点和长处，又要看到自己的缺点和不足，不可一叶障目。还要学会从周围的世界中提取有关自我的真实反馈，避免来自自己的主观理解带来的误差。心理学认为，欣赏自己、接纳自己是一种积极的人格特征。研究表明：一个人越能正确认识自己就越能接受自己，社会适应能力也就越强，反之，就会产生紧张不安的焦虑心理。

2、不与他人比较。实际上，任何人都不可能完美无缺，人人都有优点和缺点，人人都有自己的独到之处，每个人不应该因缺点而怀疑自己，也不要因优点轻视他人。你就是这个世界上独一无二的一个，都有他人所不及的地方，所以不能总拿自己的长处去比别人的不足，也不必活在“应该”和自我谴责当中，更不要把别人看得一无是处。要让自己扬长补短，散发自己独特的个人魅力。没有更好的自己，只有当下如实的自己。

3、修正理想中的我，改变不合理信念，也就是降低自己的期望水平，努力使理想自我的内容符合现实自我所能作出努力的程度。工作中，我们要制定适当的目标，尽可能使自己的目标与现实接近；同时还要改变思维方式中某些不合理的信念，这实际就是一种认知改变的过程，一种接纳自我的途径。

说了这么多，表达核心是，情绪管理只有一条规则，脑袋要清醒，观念要清醒。情绪和很多事情是相辅相成的。要管理情绪，需要管理情绪相关的因素，管理情绪需要追根寻源，管理情绪需要更好的疏导。有句格言说得好：“日出东海落西山，愁也一天，喜也一天；遇事不钻牛角尖，人也舒坦，心也舒坦。”人在旅途，保持心情快乐的途径有两条：第一，发现使你快乐的东西增加它；第二，发现使你不快乐的东西减少它。如果你能做到，我保证你天天都是一个快乐的人！

教师管理培训心得感悟篇五

教师培训项目管理是用系统管理方法，通过专门设立的项目团队全程的‘动态管理、多维协调、多方协作，高效率地进行项目的计划、组织、评价与控制，实现教师培训的高质量。项目管理有别于一般意义上的培训管理，需要：明确教师培训项目的主要内容；对教师培训院校和机构的培训者进行专项培训；指导支持建立“柔性组织”，创新管理机制制度；建立项目管理绩效考评体系，实施专业化管理。

教师培训项目管理自身的独特之处，主要有：

1、项目具有一定的“复制”性。教师培训项目是面对的培训对象是教师，教师专业方面的共性决定了在某个特定阶段，培训目标、内容、模式和方式等方面具有较强的相似性；教师队伍人数众多，某一个项目难以一次性覆盖全员；上一次的项目成果，可以直接为下一次培训所采用，或者改进和优化。

2、项目组织受体制、机制、制约。承担教师培训项目的单位：以院校和各级教师培训机构为主体。院校和各级教师培训机构的科层制管理体制，以及相应的机制和制度等，使得“柔性组织”难以达到最佳的执行状态。如，管理者和培训者同时担负着本职工作，不可能全身心于培训项目，且项目绩效只是其岗位绩效的一部分。

3、效果考评的综合性和延时性。教师培训项目的主要目标是通过提高教师师德素养和业务水平，提高教育教学质量。而考评培训项目对参训教师师德素养和业务水平的干预效果，需要综合采用作业评定、考试、专业对话和行为观察等方法。而考评其是否促进了教育教学质量的提高，则需要在项目结束一段时间之后实施“实践性”考评，方能比较准确。

4、多维协调、多方协作。协调方面，由于培训对象来自学校，其管理主体是各级教育行政部门，培训院校和机构必须协调

好政校关系。由于人事管理渠道不同，项目组织更多的精力消耗在此。同时，由于院校和机构编制固定，成立“临时性”的项目组织往往形同虚设，如果不是院校和机构的负责人担任项目经理，在多方协作上就可能效果较差。

教师培训项目管理是用系统管理方法，通过专门设立的项目团队全程的动态管理、多维协调、多方协作，高效率地进行项目的计划、组织、评价与控制，实现教师培训的高质量。项目管理有别于一般意义上的培训管理，需要：明确教师培训项目的主要内容；对教师培训院校和机构的培训者进行专项培训；指导支持建立“柔性组织”，创新管理机制制度；建立项目管理绩效考评体系，实施专业化管理。