

新教师培训论文题目 关教师培训冲突的深度分析论文(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

新教师培训论文题目篇一

201x年2月2日，国家教育资源公共服务平台规模化应用试点工作会在北京召开。中央电教馆馆长王珠珠出席会议并讲话，全国各省、自治区、直辖市电教馆（中心），新疆生产建设兵团教育技术装备管理中心试点工作负责同志参加会议。

会上，浙江省、西安市、武汉市、东阳市、临泽县相关部门负责人分别发言介绍了经验。西安市关于《应用驱动、深度融合，积极推动教育资源公共服务平台规模化应用》的典型经验发言，受到了与会领导与同志的高度评价。王珠珠在讲话中对该市做法进行了充分肯定，认为西安加大经费投入、强化行政推动、以强带弱、以城扶乡、资源共享等有益经验，值得在全国宣传推广。

西安市是教育部确定的`首批32个国家教育资源公共服务平台规模化应用试点地区之一，也是陕西省唯一一个试点城市。该市将试点工作作为推动全市优质教育资源共享，破解城乡教育均衡发展难题的一个重要契机和工作抓手，积极研究部署，认真组织推动。，该市首先在2区、10校开展国家数字教育资源公共服务平台规模化应用试点工作，实现试点地区所有学校、教师的空间注册。，该市在总结试点经验的基础上，在全市范围展开国家平台的规模化应用推广工作，目前，全市已完成1965个学校空间、10721个班级空间、39284个教师空

间、58921个学生空间、57388个家长空间的开通。

近年来，该市通过理顺管理体制、加强行政推动，加大资金投入、完善基础设施建设，探索应用模式、推进资源共享，创新管理模式、加强教师培训等一系列有力举措，形成了以国家公共服务平台为引导、区域特色公共服务平台为补充、学校应用为主体、社会各方共建共享为支撑的优质教育资源共享和应用的良好局面，试点工作有序推进，全市教育信息化统筹力度不断加大，教育信息化整体发展能力逐步增强。尤其是该市将“构建利用信息化手段扩大优质教育资源覆盖面的有效机制”作为深化“西安大学区管理制”改革的四项重点工作之一，出台《大学区数字教育教学资源共建共享推进工作方案》，依托国家数字教育资源公共服务平台，开展“以强带弱、以城扶乡、共同发展”大学区校际网络结对帮扶、“一区（县）一品”区域教育信息化应用特色化建设活动，探索“同步课堂”“专递课堂”“网络协助教研”等多种应用模式，突破城乡、时空限制，实现了区域内及跨区域学区长学校与成员学校之间、城乡学校之间优质资源的共享。

新教师培训论文题目篇二

摘要：教师培训在教育领域并不是新鲜话题，但是随着新课改的深入推广，教师的培训模式应当与时俱进，做出新的改变，只有这样才能真正提升教学质量，促进学生的全面发展。以小学语文教学的培训为例，分析在新形势下语文教师的培训新模式。

关键词：小学语文教师；培训；新模式；探究

教师是教学活动的主体，他们是知识的传递者，是学生在学习上的引导者，对教师进行培训可以提高教师的专业水平和综合素质，是教学发展的重要保障。语文作为小学生学习的基础课程，学好语文知识，可以使学生终身受益。因此，做好小学语文教师的培训就显得尤为重要。下面，笔者将

对这一问题进行探讨。

一、新课程实施背景下的教师培训模式

1. 参与式培训模式

小学语文教师培训并不是针对某一个人开展的，它所针对的是整个语文教师群体。因此，在进行教学培训的时候，必须注重引导教师积极参与到教学培训中。在进行培训的时候，根据教师的发展需要，设置培训目标，激发教师的主体参与意识，加强教师之间的交流与合作。

在教学培训的过程中，不少教师都具有一定的教学经验，通过树立教师参与的意识，使得在培训过程中，不同的语文教师得以交流彼此在语文教学中存在的困惑，解决他们在教学中所遇到的难题，这样语文教师可以从被动的学习逐渐变为积极主动地探索知识，有助于教学培训的长远发展。

2. 以问题为中心的培训模式

开展小学语文教师教学培训的目的就是为了解决在教学中遇到的问题，促进语文教育事业的发展。因此，在小学教师培训的时候，不能只注重理论方面的知识讲解，而应学会从实际出发，以解决教学中所遇到的实际问题为主，这样才能体现出培训的意义和价值。

例如，在教学过程中，教师可能会遇到课堂教学效率不高、学生学习积极性无法得到提升、教师所讲解的知识学生不理解、教师与学生之间的沟通存在障碍等教学实际问题。教学培训时，可以对这样一些较有针对性的问题进行思考，探索解决的办法，教师要学会通过培训，不断地反思自己在教学时遇到的一些问题，改进自己的教学方式，争取在培训时有所收获。

3. 校本培训模式

校本是近几年来在教学中极为常见的一个词汇，它是从学校的角度出发，以促进学校发展为目的的一种发展方式。在进行语文教师培训的时候，采用校本培训的模式，可以提高教师的教育教学能力，更好地促进学校的发展。

一般来说，校本培训是以“自修—交流—反思—实践—评价”为主的模式。它站在学校的角度来思考问题，将工作的重心放在学校上，从学校的实际情况出发，制定培训的策略和方法，可行性高。以学校为本的校本培训模式，可以在最短的时间内将学校的教师组织起来，交流一段时间内，教师在教学中遇到的问题，这样针对性也比较强。而且，这种培训活动一般是在本校开展的，语文教师交流起来方便了，还能够其他教师教学时，听课、评课，汲取教学经验。

4. 现代远程教育模式

未来是信息化的时代，信息技术在人们的生活、工作和学习中的应用越来越广泛，在教育教学中运用信息技术，也是教学发展不可逆转的趋势。

基于这样的原因，在进行小学语文教师培训的时候，要注意对教师做好信息技术培训，让他们对现代远程教育模式有所了解，并且能够正确运用这种教学模式。现在的部分小学语文教师年龄偏大，尤其是一些偏h地区的语文教师，教学观念传统，不会或者是在使用现代信息技术教学时，不是十分熟练，这对于教学有一定的影响。所以，要做好这方面的教育培训，让教师学会使用新型的技术进行教学，提高自己的专业素养。

二、小学语文教师培训新模式实施过程中应注意的问题

1. 做好教师培训内容的整体把握

语文教师的培训并非是一蹴而就的，它需要一步步深入推进发展才能够有效完成培训工作。在培训的过程中主要目的就是为了培养学生各方面的专业知识技能。

笔者认为，在进行教学培训的时候，首先应当从教师的教学观念和教学方法等方面入手，教师的教学方法和观念对教师的教学有较大的影响，如果不能把握好培训的大方向，那么其他细节方面的培训，必然也不太好把握，培训的操作性也会变差。

2. 加强培训的针对性和层次性

小学语文教学的时间比较长，学生的学习是一个层层推进的过程，针对不同年级的学生，教师的教学方法也会有所不同。比如说，在教学低年级的语文知识时，教师应当尽可能地使用浅显的语言进行教学，想办法激发小学生的注意力，而针对高年级的学生，他们已经有了部分知识积累，教师可以适当向学生讲解一些有难度的知识，引导他们思考。所以说，在进行语文教师培训的时候，应当有针对性，有的教师擅长低年级的语文教学，有的教师擅长高年级的语文教学，根据不同的教学段，教师培训的内容也应当有所不同。

此外，小学语文教师的工作内容虽然大致相同，但是他们的学历层次、专业知识结构、理解能力等也不尽相同。所以，在具体的培训过程中应当因人而异，有层次性。

3. 确保教师培训的时间和经费投入

时间和经费是语文教师教学培训开展的保障。小学语文是教学中的重点科目，平时在学校里，教师的大部分时间都花费在课堂教学上，教师即使想要学习知识也有心无力。此外，培训经费也是制约教学发展的关键，部分地区的经费有限，语文教师的教学培训往往只能走过场，培训的实质性作用不大。

因此，在进行语文教师培训的时候，必须要确保教师有充裕的培训学习时间，不能与课堂教学相冲突，同时，也要确保教师在职培训的经费来源充足，以免影响教师的专业学习，使得培训工作进行得不顺利。

随着教育教学的发展，教师的培训方法必然会得到更好的创新，教师在参加培训的时候，要端正好自己的态度，以积极的心态面对培训，认识到教育培训发展对于课堂教学的重要性，积极地参与到教学培训中。同时，在进行教师培训的时候不能盲目，要学会根据教学发展的需要选择合适的培训方式，开展教学培训，真正提升教师的能力。

参考文献：

[1]高嵘.小学语文教师职业规划与专业发展个案研究[j].新作文(语文教学研究)，(6)。

[2]王小兵.新课程师资培训的“忧”与“思”[j].当代教育论坛，(12)。

新教师培训论文题目篇三

随着中国民航发展的持续繁荣，繁忙机场日吞吐量日益趋于饱和水平。目前，为应对航班拥堵，民航局出台“不限起飞”的举措——针对八大繁忙机场的航班，规定除天气和军方活动外，上述机场航班将不再受对方机场管制影响而推迟起飞。这样，在保证地面航班准点起飞的同时，增加了空中航空器的潜在飞行冲突，造成了管制员的管制负荷加重。

专家系统作为人工智能(artificialintelligence[ai])领域的核心分支之一，其技术已广泛应用于国外的空中交通管制(atc)中。早在20世纪80年代中期，美国联邦航空局(faa)即开始对人工智能技术在atc中应用的可行性进行研究，美国麻省理工学院

的lincoln实验室及mitre公司参与了技术研发;在1991年,美国航空航天局nasa建立了基于民航空中交通管制
的atcexpertsystem专家系统。该系统能够迅速、准确、高效和不知疲倦地进行工作。而我国在这方面的研究及应用甚少。

2两机优先级专家系统构建

2.1两机优先级知识库内容

本节将以自学习判定树为构架理论基础,依照一线管制员在航空器优先级调配上的启发式管制知识经验与技巧,表示出处于雷达监视下的、终端区某一冲突航路或相邻航路上,两架航空器调配选择过程。

冲突解脱专家系统的推理分析过程中,选择应该对哪架航空器进行飞行态势调整,哪架航空器保持飞行态势,因为从实际的角度,应该尽量缩小抑或避免航空器延误区域面积。同时按照航空器性能、飞行员可操纵性要求,选择调配的航空器,这是十分重要的。需给这些航班拟订一个优先级,然后按照优先级进行调配。具有优先权的航空器指保持当前飞行态势,无需做机动动作调整的`航空器。

影响两机调配优先级的因素有:

(1)飞行意图

飞行意图分为巡航、爬升、下降。管制员调配优先级按以下顺序进行:巡航爬升下降。在两架航空器出现冲突时,一机为巡航状态,由于为过境飞行且一般情况飞行速度较快,相对于本就要爬升或下降的航空器来说,如果进行高度、航向或速度的调整,冲突消失后,需要引导归航,人为增加了管制员的管制工作量。即存在最高优先级。同理,考虑调配难度及飞机性能要求,爬升为第二优先级。优先调配下降进场航空器。

(2) 目的地机场繁忙时刻

繁忙机场上的一架飞机延误会造成一系列连锁反应，而在非主干航路和非繁忙机场调节的余度很大，所以前者应比后者在这方面优先级要高。据相关资料显示，国内八大机场的繁忙时刻一般在08:00—22:00，调配时，应避免在上述时刻范围内。

(3) 航班类型

国际航班优先级一般都较高。国际航班在调配时，语言上的理解偏差是事故多发主要原因，同时由于其多为长航线，从而，更倾向于调配国内航班。一架航空器往往在一天内执行多次航班，初始时刻延误将导致后续航班任务的延误。一般航班的优先等级依下述规则排定，且各条规则的优先等级依次序进一步减小：国际航班优先于国内航班；续航航班优先于不续航航班。

(4) 机型成本率

假设两架航空器起飞时间相同的情况下，地面等待成本高和耗油率高的机型比地面等待成本低和耗油率低的机型具有更高优先级。

所谓机型的成本率是根据该机型的性能来制定的，它涉及到两项重要机型性能：机型的最大业载和机型空中飞行平均耗油率。前者是估计该机型作单位时间的地面等待所产生的费用（即地面等待成本）的重要因素。后者是估计该机型做单位时间的空中飞行所产生的费用（即空中飞行成本）的重要因素。另外，将航空公司信誉、机组人员工作负荷、飞机日常维护成本等次要因素（影响到地面等待成本和空中飞行成本）折算到单位业载成本和航油价格中。

设机型最大业载为 $w(\text{kg})$ ，耗油率为 $n(\text{kg/h})$ ，每位乘客地面等

待一小时损失值为 h 、航油价格为 p 、则机型成本率 c 可用以下公式计算：

$$c = wh/100 + pn??$$

(设每位乘客连行李平均100kg)

可以看出机型成本率就是该机型的航班做一个小时的地面等待和一个小时的空中飞行所产生的费用之和。

2.2 两机优先级专家系统构建

飞行冲突两机优先级所涉及的知识为结构性知识，在知识表示方法上使用语义网中一种特殊表示方式——自学习判定树，其推理机制也即蕴含在知识表示中。

(1) 两机优先级的知识表示及推理机制

判定树中冲突调配方案所使用代号的含义。在调配方案中的字母“a”和“b”分别代表航空器的编号；接下来的字母“x”、“p”和“j”分别代表巡航、爬升、下降；然后“y”、“n”分别代表“是”、“否”，“&”为简单命题中的“且”。

特别指出的是，假设a的飞行意图为“巡航”并且b航空器的飞行意图为“爬升”，那么调配a航空器，反之，如果a为“爬升”并且b为“巡航”，则调配b航空器。由于写出所有的判定树结构为1152种，为简化并避免不必要的重复。

如果a、b均为“巡航&巡航”，进一步判断航空器a、b哪一架处于繁忙航路或者繁忙目的地机场，若为“是&是”，则进一步遍历比较，直到结点的类型为答案结点(叶子结点)时，给出初步的判定答案。其他结点的含义如上同理。

(2) 事实的知识表示

在此判定树中的结点存储事实。在实际的程序实现时，也代表着程序运行的进度。接下来，将所有图中的结点抽象化，采用同一种的对象—属性—值的知识表示方法来表示结点信息。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

新教师培训论文题目篇四

[论文关键词] 教师培训冲突作用表现

[论文摘要] 参与教师培训的主体各方价值观的差异、心理对立和利益分歧等牵涉到的培训问题多面又复杂，尤其是教师的现有状态和发展需求各有不同，因而教师培训中产生各种各样的冲突和矛盾就在所难免。教师培训中的冲突具有积极和消极的双面作用，其表现复杂多样。只有触及到“冲突”这个培训的切入点并促进其转化，有效的培训才不是空谈。

教师培训有如圆桌吃饭，不论菜肴多么可口，品尝的人总有一些不满足，要么口味不对，要么数量不足，再高明的厨师也难免众口难调。参与教师培训主体各方价值观的差异、心理对立和利益分歧等牵涉培训的问题多面又复杂，尤其是教

师的现有状态和发展需求各有不同，因而教师培训中产生各种各样的冲突和矛盾就在所难免。教师培训中的冲突是对教师培训的有力冲击，是对教师培训工作问题的深度反映。

一、教师培训冲突的作用

教师培训冲突的投射作用，不仅影响教师对培训活动的参与，也干扰了教师的日常生活，影响了整个教师培训活动的质量、进程。冲突往往把培训中最坏的一面展示出来，但冲突并不总是破坏性的。从积极的意义上说，冲突是“思想的碰撞”、“创造的压力”和“发展的契机”；从消极的方面来说，冲突永远是不和谐的，应该尽快化解，冲突常与“矛盾”、“紧张”、“冲动”、“令人不安”相联系。

1. 积极作用

冲突的发生可以促使我们有效反思教师的培训，是教师培训的稳定性与变更性的动力，可以调整培训各要素之间的关系、引发培训各方面变更从而起到推动作用，是教师培训活动成熟、成长的过程。对于培训者来说，承认冲突的体验及带来的打击，表明培训者还保持着一定的职业敏感性。对于教师来说，教师培训冲突大多产生于新问题、新情境之中，冲突的化解过程就是不断产生新思想、新思维、新行为、新冲突的过程，冲突是教师专业发展的动力之源，其积极作用在于，第一，提出问题。教师在日常教育实践中，经常产生一些大大小小的“疑惑”，如一种具有普遍意义的反常倾向、教学的低效或无效等一时无法解释的现象，如果长期得不到解决，就会习以为常而变得麻木。有效的培训可以唤醒、培养教师的问题意识，以冲突现象的追问为支点提出“自己的问题”，把自己的日常备课、教学过程、教育策略、相关活动的内容，与自己提出的问题紧密结合起来，成为一个经常“有问题”的教师。第二，消融问题。教师培训的场所是各种经验的聚集地，是储存教育实践智慧的银行。冲突的产生使教师批判地思考自己所做的工作，并且关注工作的改进。培训理论

的“实用化”与教师实践的“技术化”，体现了教育理论对教育实践的指导功能和教育实践对教育理论的检验功能。教师的知识、方法、技巧和职业情感问题的解决要创新，就必须突破规则，向规则挑战，要努力保持教师对教学的热情，使职业倦怠的教师激情重生。因为有研究表明，遭受职业挫折的教师可以从培训中获益。第三，孵化问题。问题的孵化和生息是教师参与培训的有效动力，教师培训不仅要关注教师短期的行为改进，更应强调教师的长期发展。必须建立一个新的、长期的计划。教师的成长和发展是一个过程，以深度介入的态度把自己放到冲突的事件当中去，从冲突中敏锐地反观当下培训的实然状态，细致地梳理自身教育实践的症结和运行阻滞，从而不断发掘新问题，发展和丰富教师个人的思想宝库。

2. 消极作用

首先，限定教师培训的持续开展。我国教师培训强调全员参与，一个讲座、一个报告同时面对各种学科、各种岗位、各种层次的老师。强调从理论入手，通过各种专家报告、各级教研员的讲座，先在教师头脑中建立各种概念，然后教师带着这些概念去实践、去探索、去创新。有些教师拒绝培训对自己的改变，或用“到什么山唱什么歌”等借口敷衍培训。过于规范的学术表达淹没并窒息了教师的思想，逐渐使教师丧失了表达思想的欲望和能力，阻碍了教师的专业发展。因而处于时代变革的具有丰富经验的教师，在理想与现实的激烈冲突中，本应该闪耀智慧的灵光，却因教师普遍“失语”而变为事实上的不可能。第二，诱发教师“习得性无助”的疲劳心理。教师长期受培训中的冲突的困扰，缺少动力和进取心，对培训失去了信任，形成一种极端无助的心理反应，从而产生“习得性无助感”的消极心理。当教师产生了对培训的消极情感，必然降低内心对参与培训的热情，随着培训的进行，教师渐渐变得疲惫而紧张，从而加剧了职业倦怠感，导致情感衰竭、自我感消失、个人成就感缺乏、人与教师角色分离。第三，影响教师队伍的稳定和整体素质的提高。培

训冲突会造成教师职业信心的丧失，失去进取的动力，并可能使教师的观念和行为发生动摇，影响教师队伍的整体素质，甚至造成人员流失。

二、教师培训冲突的现实表现

冲突普遍存在于教师的上岗培训、校本培训、专题培训、骨干教师培训和全员培训的过程中，其存在的形式可能是有形的或无形的、可能是内部的或外部的、可能是合理的或不合理的、可能是公开的或潜在的、可能是表面的无根据的或深层次的有内在根据的、也可能是对抗性的或非对抗性的。

1. 可提供与可支持性的培训资源与高标准培训的冲突

越来越高的教学标准和教师专业发展的标准，导致对教师培训的要求越来越高。现行的教师培训中，由于可提供与可支持的培训条件的落后（如培训师资数量不足且结构不合理、缺少或没有教师教育类图书、没有教育实践需要的相对稳定的教育见习和实习基地、教学条件和设备落后、信息不灵）和培训资源的贫乏（如光盘资源、网络资源、人力资源、教师资源的欠缺），与高质量、高标准的培训要求及其教师个体特殊性培训要求的冲突，使教师培训在方法、手段和形式等方面都呈现着单调、呆板的局面，培训者穷于应付，也调动不了广大教师参训的积极性，严重影响了培训的效果与质量。

2. 管理者、组织者、培训者、教师之间的冲突

教与学是复杂的过程，教师也是复杂的人，所以没有什么培训模式或者培训方法适用于所有场合。现有教师培训的运作模式与教师参与培训的实际需求不相匹配，加上培训主体间利益不协调从而导致种种冲突的发生。具体表现就是教师的本性需要在培训中得不到满足，由此造成了个人思想和行为种种失范的特征和倾向，加之教师的学习和培训者的教学风

格不协调，培训者会时不时体味到一种无能感和负疚感，而培训的组织者、管理者的精心准备往往只换来“费力不讨好”的结果，以至出现了教师培训的所有参与者在达成相同活动目标时采用了完全不一致或相互矛盾的方法的局面，这就使管理者、组织者、培训者、教师在培训的程序、价值取向、培训目标、培训内容、个人教学风格、时空选择、需要等方面产生矛盾，从而造成参与培训主体各方之间的冲突。培训的过程常常会让所有参与者感觉到孤独、焦虑、遭疏远、被埋怨和被辜负。

3. 理论模式与操作模式的冲突

教师培训的愿景必然要涉及变化，由于变化存在威胁的因素，因此许多教师宁愿呆在某些在外人看来完全不能令人满意的环境中，而不愿忍受由于采取行动造成的心理上的紊乱。在现实生活中，必然存在这样一些教师，学习新的行为或思想是如此的不安以至于他们仍愿意停留在某些从长远来看对他们极为有害的环境中，依赖和延续传统的观念，坚持“我们这儿就是这样做的”的态度。不变的程序、习惯性的做法和熟悉的事物，作为许多教师职业生涯的主题，有着强大的吸引力。所以他们视教师培训为对某些确定性的探索，对某些信仰体系和一整套价值观的探求，以便他们可以一生都采纳和遵守这一切。如教师在培训中接受新思想、新态度或新做法时会随之出现一种回到昨天的令人舒服的确定性之中去的渴望，“前进一步，后退两步”是其重要表现。这种“外控”与“内控”的冲突有两种可能，一种是积极的，就是重新组织，通过重组思想和行为，改变感知或目标的选择以消除冲突；一种是消极的，即舍弃、避开现实冲突，维持原有的规则，用这种方法在短时期内是有效的，但长期下去会造成教师严重的内在偏差，把自己发展成为“边缘人”。

5. 培训的成本与培训效益的冲突

我国由于教育资源还不是很丰富，必须走节约型办教育之路。

教师培训既要考虑培训的成本，又要考虑培训的效益。实现低成本与高效益，进行全方位人力资源的开发，已成为当今热门的培训课题之一。而事实上，即使教师培训投入巨大的人力、物力和财力，也未必会取得良好效果，因而负面影响随之而来，以至产生冲突。如，不从实际需要出发，随意安排不恰当教师参训，用非所学；吝惜必要的教师培训开支，忽视正常的教师培训；培训管理工作政出多门，多头或重复性的培训；在培训中不能科学地安排培训的有效期，参与培训教师的数量、培训时间与工作重叠而发生工学冲突等等。

6. 整齐划一的培训与个性化发展的冲突

教师培训的意图在于造成平稳运转的教育系统，其培训的原则应尊重教师的个性需求，符合教师的希望和目标，诱发教师的感知，才能干扰和控制教师的行为，才不至于使教师产生内心偏差，才会使教师形成积极的回应态度。而“到统一地点、在统一时间、用统一内容、实施统一培训”的方式，培训者和教师缺乏共同的实践基础和话语基础，经常出现培训者所讲的和教师想听的不一致的情形。由于专家不了解中小学教师的教育教学实际，对之缺乏切身的体验和感悟，所以专家的理论很难击中中小学教育教学实践问题的要害，经常是无关痛痒和大而空的，很难真正与中小学教师已有的个人想法、体会、认识和见解相印证或对接。中小学教师对专家阐述的理论往往持怀疑态度，有时甚至得出原来专家也是外行的结论，这种整齐划一的培训活动和教师个性化发展之间存在一定的差距。如教师对课改理念已经了解很多，需要在实践中内化理念，把理念变成教学实践，许多培训不能提供有针对性的帮助，所以教师对培训有抵触情绪。

对教师培训有更多的期望是正常的，但培训不是万能的，不可能解决所有问题。在教师培训中要找准提高培训质量的切入点——冲突，并明确教师培训中冲突的作用和各种现实表现，努力消解、转化各种矛盾和冲突，为此，可以采用以下策略：一是理顺各种培训关系，尤其是培训者和被训者之间，

教师与教师之间要形成一种尊重个性、承认差异、相互欣赏的氛围，营造一种宽松、和谐的教师成长的培训“软环境”，建立一个可扩展的培训系统，建构一种尊重和信任的培训文化，求同存异，共享行动策略，寻求培训者和教师共同接受的合作方案。二是树立反思与批判的意识，特别关注培训中问题解决的诸方面的缺陷，认清培训的盲点和培训偏向，查找培训中的漏洞，要关注具体学校、具体个人、具体地区，进行聚类分析，考察现实的培训规则与原则，理解培训的政策，重建培训模式，提高教师培训的再生产能力。三是在教师的人格培训、技能培训、知识培训中，努力突破培训冲突的瓶颈，打破秩序然后再创造更为合理的新秩序，不断提升冲突转化的智慧，使培训活动成为培训参与者应付生存环境的、能动的、社会化的活动。四是努力化解公式化培训程序，在适应与创新中不断完善培训体系，尤其是要创新的利用和发挥各种优质培训资源的效能，做到认真开发，精心策划，有序组织，合理安排，努力提升教师培训效能。总之，在教师培训中，要使培训主体各方找到自身“最追求最想要的东西”、“最想回避的东西”和“最希望实现的目标”，只有触及到这一层，有效的培训才不是空谈。

参考文献

[1]吴振利，刘国权.叙事研究与中小学骨干教师培训[j].教育评论，（4）.

新教师培训论文题目篇五

一、前言

《做党和人民满意的好老师》中强调：要提升教师教育体系建设，要找准教师教育中存在的问题，寻找深化教师教育改革的突破点和着力点，不断提高教师培养培训的质量。教师队伍素质直接影响着国家教育发展的质量与水平。除了加强师范院校对新教师的培养力度外，加强在职教师队伍的培训，

促进教师教学实践后，再学习再提升，成了提升教师队伍素质的重要途径。在教师培训体系中，组织管理、课程设计、课程实施、教学方法共同决定了教师培训的质量与效果，其中课程是教育的核心，培训课程的质量直接影响着教师培训的水平与质量，在整个教师培训工作中处于核心地位。

二、中小学教师培训课程设计的问题与原因分析

目前，中小学教师培训课程设计存在不接地气、拼盘凑数、交叉重复、操作性不强、反馈不到位等问题。反映出课程设计的实质性问题是：教师培训课程设计存在学员主观能动性不足、教学方式多样性不够，课程安排针对性、系统性、科学性不强等问题，以上问题直接影响了培训的质量与效果。究其原因出现的原因有三：其一，对课程设计的重要性认识不足，存在项目负责人应付凑数，学院审核机构审核不严等情况；其二，课程设计者教育学专业知识深度不够，对教育学基本理论缺乏研究，导致不能很好地应用教育学基本原理；其三，课程设计者知识广度不够，在设计中还需应用到的社会学、心理学等知识不够扎实。本文主要是从心理学的视角，应用心理效应的原理来探讨提高中小学教师培训课程设计的对策。心理效应是普遍作用于每个人的心理现象和心理规律，是某种人的行为或事的作用力影响了其人或事导致发生相应的因果反应或连锁反应，如破窗效应、鲢鱼效应、蝴蝶效应、木桶效应等。心理效应对人的行为和意识影响具有普遍性，根据培训的不同阶段、不同方面应用好心理效应，可以使课程设计更加合理化、科学化。

三、五种心理效应在教师培训课程设计中的应用

（一）课程设计的初始安排，注重首因效应。首因效应也叫首次效应、优先效应或第一印象效应，指交往双方初次接触时根据有关信息形成的第一次印象对今后交往关系的影响。首因效应在人际认知过程中起着重要作用，会对信息的解释和总体印象的形成产生强烈影响。虽然这种印象并不一定是

正确的，但是会在相当长的一段时间内强烈影响着人的心理和行为。因此，如何安排培训班开班式尤为重要。学员来自全省甚至全国各地，互不熟悉，如何迅速俘获人心？我们在课程设计初期的主要任务：一是如何让学员对此次的培训班充满信心、充满期待；二是能够让学员在最短时间内融入班级，充分激发每位学员的主观能动性，从而激发新团队凝聚力和战斗力；三是通过初次接触，观察每位学员的特点，为后期的班级管理 with 学员信息反馈打下基础。因此，初期的课程安排应以活跃气氛、凝聚团队为主，可设置团队拓展训练或破冰训练等。同时，首课教师与课程的选择尤为重要。首课教师要选择经验丰富的、资历较深的优秀教师，让学员对本次的学习充满信心与期待。运用首因效应时要特别注意的是第一印象并不是无法改变或难以改变的。我们应当在第一时间凝聚人心后，进一步做好后续的工作，避免有始无终。

（二）课程设计的中间安排，注重反馈效应。反馈效应是心理学借用物理学中的一个概念，指学习者通过对自己学习情况的了解和掌握，对后续的学习起到控制和强化作用。反馈效应告诉我们：学习者在学习过程中，要及时进行自我反思、总结，教学者要对学习者的学习情况进行及时、客观的反馈，以强化学习者的学习积极性与目的性，提高学习效率，避免偏离学习目标或浪费时间。即论语中所说的“学而不思则罔”。除了进行自我反思外，要重视别人对自己作出的客观评价，扬长避短，从而明确下一步努力的方向。反馈效应告诉我们，在课程设计的中间环节要帮助学员建立良好的反馈平台，设立有效的反馈方式，使学员在一段的学习过后能及时进行总结、调整和交流，为强化后续的学习打下基础。如：在课前设置学员分享环节，课后留部分时间让学员自由提问，举办学习沙龙或者小论坛。老师要在学员的交流与分享中了解学员的需求与不足，学员也要在交流中发现自身的不足为下一步学习明确目标。反馈效应还启示我们在课程设计中要注重前后课程的顺序安排。避免出现前后课程交叉重复，先难后易，甚至前后矛盾的现象，确保课程能围绕培训主题，达到培训预期目标。

（三）课程设计的后期安排，注重迁移效应。所谓迁移效应是指先行学习对后继学习的影响，即已学习的知识、积累的经验对解决后期问题的影响。根据造成的不同影响分为正效应、负效应和零效应。在课程设计的后期中，要适时安排特定环节及时总结梳理本次培训班学习的内容，并通过安排片段教学、听课评课、参观考察、课题研讨等环节，把前期的课堂理论学习运用于教学实践中，并挖掘其原理相通之处，触类旁通运用到不同层次、不同阶段的教学。有条件的培训院校还可以在培训班后期安排部分选修课，让学员在前一段集中学习的基础上，根据自身情况及本地区学校的教学需求有针对性地选择感兴趣的课程。使前期的学习有的放矢，避免了针对性不强的问题。因为培训期间的学习时间总是有限的，在后期的课程设计中还要注意帮助学员归纳总结有规律性的解决问题方式与方法，使学员回到学校后能举一反三，运用自如。同时要防止学习与实践中的思维定势，不考虑自身教学实际情况照搬照抄。同时，事先让学员选择自己喜欢的课题，学习过程中让学员带着课题听课，带着课题研讨，这都是培养学员科研能力的好做法。根据中小学教师的“软肋”，针对性地加强教师的科研能力，引导老师在今后的教学中及时地自我反思、自我总结，能很好地促进教学能力的提高。

（四）课程设计的整体安排，注重超限效应。超限效应是指长时间的刺激或过度、过强的作用导致研究对象产生心理不耐受甚至逆反的心理现象。课程设计中要注意“度”的把握，避免“过犹不及”。因此，在课程设计中要充分考虑人体的疲劳周期因素，科学安排课程的数量、时长、性质、时间点及排列顺序。科学家对脑科学规律分析研究显示：大脑的每个功能区都有一定的工作时限，超过时限脑细胞就会因疲劳而逐渐停止工作。同时，左右脑既各司其职又相互关联。大脑在完成某一特定任务时只有一个半球的参与，因次单一的教育和训练会使大脑的另外半球受到抑制。所以，要科学控制不同课程的.时长，建议不同性质的课程设置不同的时间长度不宜连续安排同一性质的课程。另外，根据人体的生物学

规律：人体在早晨记忆力呈最佳状态，适合安排理论性强，逻辑思维强的课程；14点脑力体力最低，不宜安排理论课；15-18点体能活跃，可安排操作课、实践课；21点出现第二次高峰，可安排学习沙龙、文艺汇演等。

（五）课程设计的价值安排，注重指挥棒效应。指挥棒效应是指上层或管理者的目的与意志对下属的行为所起的导向与驱动作用，导致了自身行为失去自主性、客观性和系统性。表现在：一味听从权威专家的意见，不敢质疑，更不敢有反对意见；一味迎合政策的需求，喜欢捕捉热点，随大流且功利性强。职称考试辅导培训、继续教育规定学时培训、学历与学位考试培训等培训市场生意兴隆。因此，课程设计中不要一味聘请权威专家，或碍于领导专家的面子“凑课”，要关注一线教师的基层经验的分享。许多专家只是从事理论研究，没有一线教学经验，理论引领固然需要，但是基层教师解决实际教学问题的经验对学员今后的教学工作的帮助和启发作用是不可替代且弥足珍贵的。从政策层面来讲：不要只盯着学校升学率压力或满足自身评职称的需求，更要注重“立德”之根本。缺乏道德素养的老师，教学知识与能力再强，也就像没有设置安全网的高楼，楼盖得越高就越危险。子曰：“质胜文则野，文胜质则史，文质彬彬，然后君子。”作为一名教师首先必须是品德高尚的人，是要内外兼修的。不能因为培训时间短暂，牺牲师德师风教育来换取专业知识与技能的提升，丢失了学习的完整性与系统性。因此，建议开设师德教育课程，比例可以根据培训班的时间长短来合理控制。从教师培养整个周期来看，课程设计的系统性尤为重要。要开设师德教育、专业知识、专业技能、科研教育四个领域的课程。如果是阶段性的主题式培训，培训时间较短的，其课程设计也可以不面面俱到，只要能围绕主题即可，但从整个培养周期来看，课程的系统性尤为重要。

四、心理效应应用于教师培训课程设计的建议

首先，在培训班开始阶段建议注重首因效应，提高学员的主

观能动性，快速提升团队的凝聚力；其次，在培训班中间阶段建议注重反馈效应，通过构建多样化的反馈平台，促进学员的有效学习，提升培训的实效性；其三，在培训的后期建议注重迁移效应，通过对培训知识的归纳、梳理及方法方式的规律性总结，提升培训的针对性，为培训结束后的教学实践与科研提供指导；其四，在课程设计的整体安排上要注重超限效应，根据不同课程的性质与目标，科学安排课程的长度、频度、时间点及顺序，提升课程安排的科学性；最后，在把握课程设计的价值上建议注重指挥棒效应。注重课程设计的系统性，符合教师培训的整体目标，合理安排不同价值领域的课程，使师德教育、教师知识与技能的价值均能实现。

[参考文献]

[1] 钟祖荣. 中小学教师培训课程标准研制的意义和思路[J]. 北京教育：普教版，（02）.

[2] 廖艳华. 例谈心理效应在短期培训班管理中的应用——以宁波大榭开发区短期培训班为例[J]. 中小学教师培训，（09）.

[3] 高兴贵. 陕西义务教育阶段体育师资培训模式探析[J]. 延安大学学报（自然科学版），（12）.

[4] 樊红兰. 以成果导向为核心，创新高校师范生培养模式[J]. 佳木斯职业学院学报，2016（12）.

[5] 田蕾. 基于职业生涯规划的角度谈教师专业标准[J]. 河南教育学院学报（哲学社会科学版），2013（09）.