# 如何写小学教师读书的心得体会简短(三篇)

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-06-10

*如何写小学教师读书的心得体会简短一尊敬的校长：你好。首先向你说声对不起，我辜负了你对我的期望，今天写信是向您提出辞职的。自去年分配到我校以来，我一直受到了您的各方面的帮助，对此我是感恩不尽的。刚大学毕业，我由一名学生成了一位光荣的人民教师，...*

**如何写小学教师读书的心得体会简短一**

尊敬的校长：

你好。

首先向你说声对不起，我辜负了你对我的期望，今天写信是向您提出辞职的。

自去年分配到我校以来，我一直受到了您的各方面的帮助，对此我是感恩不尽的。刚大学毕业，我由一名学生成了一位光荣的人民教师，对教师这职业我是既熟悉又陌生。感谢一年来您和诸位校领导对我的悉心栽培和备至关怀。来xx小学已经有一年了，当初刚来学校时我什么也不懂，胆子也很小。正是在您的帮助下，我才适应了环境，了解了学校的基本情况，使得自己的工作走上了正轨。

回忆总是甜蜜的。在xx小学的时候，我总会去看看学校那口古老的井，站在办公室二楼，看到校墙外，那一片片是金色的麦田，抬头看到的是蓝天白云，呼吸的是新鲜的空气，这里的一切令我陶醉，这里的少年让我感动，这个学校的精神，让我为之动容。

我也和事先离开学校的年轻同事们一样，离开了这所曾是我们了解社会、实践教学经验的，给我们快乐且促使我们尽快成长的校园。

在崛起工作的一年，是我踏入xx小学的第一年，无论在教学上还是在班级管理上，我都受益匪浅。感谢您给了我这样好的锻炼机会。在这一年的工作中，由于性格和工作经验等原因，给您和学校带来了不少的麻烦，在此，诚致歉意!。回想刚来xx小学的时候，满怀憧憬。如今的我，依然如故。在学校一年的教学生活中，我切实感受到了教育的点点滴滴，虽辛苦却也甜蜜。现将辞职之由呈上，劳烦过阅。我心向往自由，个性之自由，空间之自由，时间之自由。平凡若我辈，庸碌若我辈，不求名垂青史，只愿活出自我。费精劳神，历辛尽苦，有所不悔。

我会怀恋在xx小学这三尺讲台的。

感谢诸位给予我职期间的信任和支持，并祝所有领导和同事们在工作中取得更大的成绩。

辞职人:xx

201x年 月 日

**如何写小学教师读书的心得体会简短二**

x年2月16日到3月23日，我在保靖县迁陵小学已经实习1个月了。一个月的实习生活很辛苦，但是很有意义，让我初尝了身为一名教师的酸甜苦辣，也更让我体会到当一名教师所肩负的责任。

我所实习班级是五年级，所教授科目为语文。我班有七十九名学生，其中女生三十六，男生四十三。多为留守儿童，总体来说基础较差，上期语文成绩在学校排名比较靠后，教学管理起来较为困难。我的指导老师是李其南老师，为课改主任，教学经验极其丰富。班主任为彭继老师。一个月的实习我感触颇深，现总结如下：

此次实习兼带有班主任的工作。班主任工作是一个班集体的灵魂，同时也是一项十分平凡甚至十分繁琐的工作。班主任一定要搞好本班的班风、学风，促进学生全面发展，提高学生各方面的素质。在这实习的一个月中我用心的观摩班主任管理班级的方式，坚持做到全天跟班（早自习、语数课、两操、大课间、班会课、放学等）。尝试着开展了五节班会课，同学生共同探讨如何更好的管理班级。与学生家长中少部分有了接触，并及时的反应学生在校表现。处理突发事件两件。通过这一个月的工作，我意识到作为班主任一定要做到这么两点：

1、深入学生、亲近、了解学生。

跟着彭老师担任班主任工作期间，我发现这些孩子非常的单纯，只要你肯用心去了解他们、真心的去亲近他们、去喜欢他们，他们就会献给你一颗赤诚之心。

因此班主任必须深入班级、深入学生。2、加强学生思想教育，培养学生的良好习惯。

迁陵小学中多为从乡下转来的农村子女，平时家长不太重视思想品德、行为习惯这方面的教育，而这方面从古至今都是极其重要的，在当今社会也越来越重视，好的行为习惯能影响孩子的一生。自然的这项重责就落到了班主任的头上，班主任一定要认真负责、耐心细心、以身作则的用各种方式去引导孩子。3、将部分管理权交给学生，充分的相信学生现在社会所需要的是能独立自主的人才，作为班主任要有意识的培养学生自我管理的能力，要充分的相信学生，将部分工作“放心、大胆”地交给学生去完成。

总之，我发现小学班主任工作虽然内容复杂、任务重，但是只要我们真诚的捧着一颗“爱心”加深自己的理论修养，在实践中不断完善自己。就一定会是一个出色的班主任的。

在教学方面，通过实习，我将书本学到的知识运用到教学实际中，发现了自己在教学工作方面的优缺点，积累了实践的经验，争取在以后的教育实践中发挥利用自己的长处，克服自己的不足，从而不断改进自己的教学，提高教学质量，使我更好地胜任教师这个角色。一个月的实习，在教学方面给我较深体会的是以下几点：

1、勤于学习、乐于学习

教学是一个很个性化的过程，每个老师都有属于自己的教学方法、教学风格，有着自己的独到之处，在教学实践中善于与其他老师的交流、听其他老师的课、从其他老师的课堂中学习、虚心地向其他老师请教，这要比自己盲目地摸索要直接、更省力、更见效。在这一个月的实习生活中，我前两周是见习部分，在此期间我认真观摩李老师的教学模式，全程跟班与李老师进行交流。后两周实习期间我认真听取李老师的教学建议，认真领会、斟酌李老师的教学精髓，感觉收获颇多。

2、把握好教学内容和教学重难点，做好备课工作

教学中最重要的是抓住重点，突破难点。备课时，要知道这课教学内容是什么，教学的重难点又是什么，结合教学参考书和学生的实际与练习再来备教材，挖掘教材到位，抓得准，挖得深，这样在教学时才会有清晰的思路。我们这些实习老师在这方面普遍表现的比较弱，教学时总想教给学生更多的知识，但一节课的时间终究有限，切入的点过多讲的不够透彻学生接受不了，似乎什么都讲到但其实学生什么似乎都没学到。因而，一定要抓住重难点，紧紧围绕两者进行教学。

3、及时辅导，查缺补漏

湘教版五年级语文内容对于我班部分学生来说理解起来有难度，需要及时的去个别辅导他们，帮助他们建立学习的自信心。根据心理学来说小学生的遗忘规律是从快到慢再到稳定，在教学时，通过练习与作业及时巩固，查缺补漏，是非常有必要的，而每一次的课堂小练习、每一次的单元小测试都是一个很好的查缺补漏的机会。

在这1个月里，我紧张过、难过过、努力过、开心过、醒悟过、自信过。这些从未有过的经历让我进步了、成长了；学会了一些在学校以前从未学过知识，，我将会在剩下的日子努力提高自身的素质，时刻为成为一个好老师而努力。实习，让我收获，让我成长，更让我明白：成为一名老师，一名合格、优秀的老师，我仍需不断地学习、不断地努力，在实践中摸索、在实践中进步！

**如何写小学教师读书的心得体会简短三**

一、适用范围

(一)全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊学校、工读学校以及省、市、县教研室和校外教育机构(统称中小学，下同)适用本实施意见。

(二)上述学校机构中在编在职在岗，且从事中小学教学教研的专业技术人员，纳入教师岗位设置聘用管理。

二、基本原则

(一)坚持党管人才、服务发展的原则。

(二)坚持按岗聘用、竞争择优的原则。

(三)坚持按需调整、合理优化的原则。

(四)坚持科学规范、动态管理的原则。

(五)坚持公平公正、公开透明的原则。

三、教师岗位类别与等级

(一)根据中小学的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是中小学专业技术主体岗位。中小学教师岗位指具有教育教学教研工作职责和相应教师资格与相应能力水平要求的专业技术岗位;其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

(二)专业技术岗位分为13个等级，其中正高级岗位分为4个等级，即一至四级;副高级岗位分为3个等级，即五至七级;中级岗位分3个等级，即八至十级;初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

(三)中小学教师岗位名称及岗位等级为：正高级教师岗位名称为正高级教师，分别对应一至四级专业技术岗位。副高级教师名称为高级教师，分别对应五至七级专业技术岗位。中级教师岗位名称为一级教师，分别对应八至十级专业技术岗位。初级教师岗位名称为二级教师，分别对应十一至十二级专业技术岗位。员级教师岗位名称为三级教师，对应十三级专业技术岗位。

四、教师岗位总量与结构比例

(一)岗位总量

中小学教师岗位总量应根据编制部门核定各单位专业技术人员编制数确定。中小学教师岗位设置要优先满足教学工作需要，并结合学校事业发展，实行动态管理。

(二)岗位等级结构比例

1、专业技术岗位的最高等级和结构比例根据中小学的功能、规格和专业技术水平等因素确定。高、中级教师岗位的设置要根据学校实际，兼顾不同学科教育教学工作的需要，有利于促进全面推进素质教育和新课程改革的实施。

全省中小学专业技术岗位等级结构比例如下:

2、正高级教师数量国家实行总量控制，人数较少，考虑我省高层次人才总量不足的现状，我省正高级教师岗位聘任不受单位结构比例限制。

3、特殊学校、工读学校、教研室及校外教育机构比照同级中小学学校进行设置。对规模小、人员少、较分散的中小学事业单位，各级人力资源社会保障部门可会同教育部门，按照控制标准，研究制定此类中小学岗位设置(调整)方案。

4、各级人力资源社会保障部门、教育部门应在规定的专业技术岗位等级结构比例范围内进行合理设置，既要考虑现实矛盾，又要保障事业发展，采取分段核岗、逐步到位的方式，根据不同学校单位的实际，动态调整设置各中小学专业技术岗位的结构比例。

5、高、中级之间的岗位原则上不互相借用，但在专业技术5级～7级、8级～10级之间可高借低用，不能低借高用。中级岗位数已被占满，或已超岗聘用的中小学事业单位，经单位职工大会讨论通过，主管部门同意，同级人力资源社会保障部门可根据本地实际，在其高级空岗数60%的比例范围内给予借岗。

6、各中小学在同级教育部门的指导下，结合自身实际，按照省中小学教师高、中、初级内部不同等级岗位基本任职条件，根据各教师岗位等级职责任务、专业技术水平和业绩贡献要求等综合因素，可自行确定本单位各岗位等级具体竞聘细则。竞聘细则应报同级人力资源社会保障部门备案。

(三)特设岗位。特设岗位是根据中小学的特点和发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，是中小学中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定程序确定。特设岗位不受学校(单位)岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

获贵州省特级教师、教学名师、乡村教育家称号的，可不受单位岗位结构比例限制，其余中小学特设岗位政策继续执行黔人社厅通﹝20xx﹞86号文件有关规定。

五、按岗推荐评聘程序

考核推荐评审专业技术职务任职资格及岗位聘用工作要进一步落实用人单位自主权，探索和完善各中小学自主选人用人机制。考核推荐评聘工作应至少包括核定推荐空岗数、个人申报、考核推荐、公示、评审、聘用等环节。

(一)核定推荐空岗数。各中小学要在当年6月份前，按规定程序到同级人力资源社会保障部门及时核定当年拟推荐申报高、中级专业技术职务任职资格空岗数。各级人力资源社会保障部门要根据各中小学上年末高、中级岗位空岗数，按40%的比例(四舍五入)核定当年该中小学推荐评审高、中级专业技术职务任职资格空岗数。对于上年末高、中级岗位空岗数只有1个，或已没有空岗的中小学，当年核定该级别岗位推荐数不多于1名。各单位的核定推荐空岗数应及时在本单位进行公布。

距法定退休年龄不足三年，且符合申报评审高、中级专业技术职务任职资格时间规定程序的，申报评聘时，可不占当年单位的核定推荐空岗数。

(二)个人申报。各中小学在编在职在岗教师，根据本单位当年核定的推荐空岗数，按照国家和省有关中小学教师高、中级专业技术职务任职条件标准，在各地规定的时间程序范围内，向所在学校提出申报。

(三)考核推荐。各中小学要在同级教育部门的指导下，按照一地一策、一校一策、优中选优的原则，结合自身实际，研究制定本单位考核推荐实施细则。考核推荐实施细则须经本单位教职工大会(或教职工代表大会)2/3以上人员同意审定通过。审定通过的考核推荐实施细则应向全校教职工公开，并报同级教育部门备案。各中小学要严格按照本单位考核推荐实施细则相关规定程序，在本单位当年核定推荐岗位数范围内确定推荐人选。

(四)公示。各中小学考核推荐的人选应在本单位进行公示，公示时间不少于5个工作日。

(五)评审。由同行专家组成的评委会，按照评价标准和办法，对学校推荐的拟聘人选进行专业技术水平评价。评审结果经公示后，由人力资源社会保障部门审核确认。

(六)聘用。各中小学应根据聘用制度的有关规定，及时将通过评审的教师聘用到相应岗位。各级人力资源社会保障部门要进一步优化办事流程，简化办事手续，及时办结相关聘用手续。

六、鼓励和引导中小学教师到乡村任教

(一)提高乡村薄弱学校岗位结构比例。对村级学校(含教学点)、边远少数民族乡镇和艰苦边远贫困地区乡镇中小学的结构比例，各地区可根据需要，在同级中小学结构比例的基础上，高级岗位上浮两个百分点，中级岗位上浮三个百分点。

(二)鼓励各级各类优秀教师向基层一线流动。对于县级及以上中小学在编在职在岗教师，具有中级及以上职称，调动交流到乡村中小学;或是乡村中小学引进的急需高层次人才，可不受单位岗位结构比例限制。

(三)向优秀乡村教师倾斜。对在村级学校(含教学点)、或在边远少数民族地区和艰苦边远贫困地区乡镇薄弱学校(由同级教育部门给予认定公示)连续任教三年及以上，经任教学校考核表现突出(近3年连续单位综合考核排名均位列前30%)，并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，在评聘教师岗位时，可不受单位岗位结构比例限制。

(四)引导教师到农村学校支教。城镇中小学教师由单位选派到农村学校全职支教三年及以上，经支教学校考核表现突出(连续3年单位综合考核排名均位列支教学校的前40%)，并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘(由所在单位给予适当加分)。

(五)推行“跨校评聘”。各地区可结合本地实际，自行制定本地区跨校评聘工作方案。“跨校评聘”须先征得相关学校同意，遵循自愿原则，积极引导有条件的教师有序参与。重点鼓励空岗数额少且符合竞聘条件人员多的学校中的教师到空岗数较多且符合竞聘资格条件教师少的学校参加竞聘。对于参加“跨校评聘”的教师，各相关部门应简化程序，为其办理调动交流手续。此类教师在申报评聘高(中)级职称时，可不占调入学校当年的核定推荐空岗数。

(六)探索特设岗位教师校际交流工作。为推动城乡义务教育资源均衡配置，促进优秀教师校际交流，按照岗位专设，职务特聘、待遇先兑、关系不动的原则，探索专业技术特设岗位教师校际交流工作新机制。各地区开展特设岗位教师校际交流评聘工作，由各市(州)人力资源社会保障部门、教育部门联合组织实施。各市(州)每年须提前制定特设教师评聘工作方案和岗位计划，认真开展调研，选择确定好受助学校和所需学科，科学设定高级岗位指标，从县及以上重点学校选派优秀教师到乡村中小学从事3年以上教育教学服务。每年开展特设岗位教师校际交流工作情况，要及时将相关情况报省人力资源社会保障厅和教育厅。

七、健全完善评聘监督制度

(一)实行岗位设置核准制度。中小学岗位设置工作按国家和省事业单位岗位设置实施工作程序相关规定执行。经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级和兑现岗位工资的依据。经核准的岗位设置方案应保持相对稳定，学校(单位)因事业发展需要调整岗位设置方案的，应按规定程序进行变更核准。

(二)强化责任追究。各地、各部门、各单位要自觉接受人力资源社会保障、教育和纪检监察部门及广大教师的监督，确保各环节程序公正规范，推荐评审聘用公开透明。各级人力资源社会保障和教育部门要强化工作职责，加强监管，定期或不定期进行监督检查，按照“谁主办，谁负责”的原则，对违反中小学教师岗位设置聘用管理政策规定的个人和单位，严肃追究责任。涉嫌违纪违法的，要及时移交有关部门处理。

(三)严控岗位结构比例标准。各级人力资源社会保障和教育部门对各学校(单位)专业技术岗位结构比例的调整，要按照统筹兼顾、资源均衡、保证重点、有保有压、循序渐进、强化监管的原则，不搞“一刀切”，加强动态管理和宏观调控。严禁擅自突破结构比例控制标准，也禁止采取“一步到位”的简单方式将结构比例调整设置到最高控制线。

(四)严肃按岗推荐聘用工作纪律。自20xx年我省实施中小学教师职称制度改革后，全省各中小学一律不允许进行岗位结构比例之外，与岗位聘用制度相脱离的专业技术职务任职资格的推荐、评审和聘用。各有关部门(单位)也要提高认识，加强领导，防止在改革后有评审通过人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。

(五)坚持“空岗补缺”。各学校(单位)补充教师、进行教师岗位等级变动(晋升)需在有空岗的前提下进行。岗位无空缺时(有相关政策规定的除外)，不得任命、聘用和公开招聘相应岗位类别或岗位等级的工作人员，严禁无岗进人和超岗聘用(任)。对已获得高、中级教师职称，在调入(学校)单位无对应空岗的前提下，降低岗位等级进行交流的教师，即便三年内(学校)单位出现空岗，也须维持降低后的岗位等级三年不变;三年后，可参加本单位当年的“按岗竞聘推荐”，竞聘成功的，聘任到相应岗位，兑现相应待遇。

八、强化聘后管理

教育部门要根据教师特点，加强对本地区教师考核工作的指导。要建立健全岗位绩效考核管理制度，将考核评价结果作为调整岗位、晋升职务和工资分配的重要依据。各中小学要在教育部门的指导下，根据教师岗位特点和聘任期限，结合教师各等级岗位职责要求和条件，制定可操作量化的考核标准，确定每一个具体岗位的任职条件、工作职责、目标任务，作为聘期考核的主要依据，定期对聘用人员履行职责情况进行考核、评价。对考核合格者续聘，不合格者解聘或低聘，做到能上能下，打破专业技术职务聘任终身制，做好受聘人员的管理工作。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找