# 认真学习“学转促” 促进教师角色转换

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-06-26

*第一篇：认真学习“学转促” 促进教师角色转换认真学习“学转促”，促进教师角色转换在学校的组织下，我认真学习了《分院关于开展“学、转、促、”的实施方案》，也重点学习总书记的重要讲话，学习中讲到我们要坚持原原本本学，全面系统学，联系实际学，带...*

**第一篇：认真学习“学转促” 促进教师角色转换**

认真学习“学转促”，促进教师角色转换

在学校的组织下，我认真学习了《分院关于开展“学、转、促、”的实施方案》，也重点学习总书记的重要讲话，学习中讲到我们要坚持原原本本学，全面系统学，联系实际学，带着问题学，做到全面深入把握精神实质。坚持“党要管党，从严治党”，深入落实党风廉政建设责任制。通过学习确实做到了在开展“学、转、促、”活动中，重在付诸实践，重在推动工作。通过深入学习，对照自身，工作中从各方面严格要求自己，勤勤恳恳，兢兢业业，做到有计划、有组织、有步骤地开展，圆满地完成了对标定位任务和岗位承诺。

一、转变思想，促进服务意识提高。

教书育人是一门崇高的职业，更是一份神圣的使命。教师不仅是知识的传播者，更是智慧的启迪者，精神的熏陶者，人格的影响者，道德的示范者。教师的工作是神圣的，也是艰苦的，教书育人需要感情、时间、精力、乃至全部心血的付出，这种付出是要以强烈的使命感、责任感为基础的。只要教师采取爱中有严，严中有爱，严而有度，爱而有方的科学方法，就会收到良好的教育效果，实现教育的目标。

首先，放下师道尊严的架子，平等地和学生交流。学生渴望被尊重、被理解，独立的意识也越来越强。教师把自己摆在了施与者的位置，而没有顾及到学生的感受和需要，没有把他们作为有思想、有感情、有个性的人来平等地对待，这必然导致学生的逆反情绪。对学生的意见也要认真倾听，正确对待。只有放下师尊的架子，平等地和学生对话，才能走进他们的内心世界，更好地服务于学生。

其次，摆正自己的位置，放下清高的架子，平等地和家长交流。作为一名普通的人民教师，我们的职责不仅在于教书，更在于育人；“传道、授业、解惑”，首当其冲就是“传道”，其次才是“授业、解惑”。

另外，要有专业服务技能。教师提供的教育服务既要完成规定的统一的课程目标任务，又要根据不同学生的个性特点进行个别化的因材施教，教师有时往往是孩子们的崇拜模仿对象，教师的一举一动更会给学生们留下不可磨灭的影响，以至左右他们的思想行为。

二、学习知识技能，做好“每一天”“每一节”。

第一，深入细致的备好每一节课。在备课中,我们认真研究教材认真备课。不但备学生，而且备教材、备教法。根据教学内容及学生的实际，设计课的类型，拟定采用的教学方法，并对教学过程的程序及时间安排都做了详细的记录，认真写好教案。每一课都做到“有备而来”，每堂课都在课前做好充分的准备，并制作各种利于吸引学生注意力的有趣的教具，课后及时对该课做出反思、总结,力求准确把握难重点，难点.并注重参阅各种杂志、上网查资料，制定符合学生认知规律的教学方法及教学形式。注意弱化难点强调重点。教案编写认真，并不断归纳总结提高教学水平。

第二，认真上好每一节课。上课时注重学生主动性的发挥,发散学生的思维, 增强上课技能，提高教学教学质量。在课堂上特别注意调动学生的积极性，加强师生交流，培养学生多动口动手动脑的能力。注重综合能力的培养,有意识的培养学生思维的严谨性及逻辑性,在教学中提高学生的思维素质。坚持听课，注意学习老师们好的教学经验,努力探索适合自己的教学模式。

第三，认真及时批改作业，布置作业有针对性，有层次性。对学生的作业批改及时，认真分析并记录学生的作业情况，将他们在作业过程出现的问题做出分类总结，进行透切的讲评，并针对有关情况及时改进教学方法，做到有的放矢。

第四，积极推进素质教育。为此，我们在教学工作中更注意了能力的培养，把传授知识、技能和发展智力、能力结合起来，在知识层面上注入了思想情感教育的因素，发挥学生的创新意识和创新能力。让学生的各种素质都得到有较大的发展和培养，为今后新疆发展培养更多高素质的人才，为社会发展起到应有的作用。

通过“学转促”活动的开展，使我们清醒地认识到工作中存在的不足之处。而我们也将要牢记“一份耕耘，一份收获”，良好的成绩将为我们今后工作带来更大的动力。我将本着“勤学、善思、实干”的准则，教学工作苦乐相伴，我们将一如既往地勤勉，再接再厉，把工作搞得更好。同时也希望能为职业教育事业向上我的绵薄之力。

**第二篇：教师角色转换**

参与到幼儿的“工作”当中去，帮助、引导幼儿发现、解决问题。

教师注重观察，有目的地对幼儿进行有效指导

教师在指导区域活动时，观察了解在先，介入指导在后，通过观察理解幼儿的活动意图、思维方式，并对幼儿的活动水平做出正确的诊断，在此基础上因势利导，帮助幼儿实现自己的构想，并促使幼儿在原有水平上有所提高，并能根据观察结果调整区角的位置、材料，使其更适合幼儿的水平、兴趣和需要。

（1）在活动区域中，首先我们相信孩子，通过观察，我们看到幼儿并不是一些“无知无能”的弱小群体，而是一群非常能干、富有创造性的小主人。

（2）在幼儿活动中，我们关注幼儿的活动，了解当前幼儿已有的经验是什么，观察幼儿对什么感兴趣，考虑教师应在哪方面给予帮助，特别是幼儿在活动时，我们不能急于用自己心目中的游戏水平做标准去要求幼儿．幼儿在游戏中应有自由选择与自主决定的权力与可能。我们认识到游戏过程是幼儿探索和发展的过程，教师不能急于求成，要学会观察等待，观察幼儿在游戏中的行为表现，言谈举止，先观察再指导或多与处理好游戏中主客体关系，给幼儿自由选择与自己决定的权利，使我们组织的活动成为幼儿“真正的游戏”，而不致使游戏失去“灵魂”。

（3）我们运用了带有启发性、建议性的语言来指导引导孩子们，主动地去参与活动。

但是活动中我们还存在一些问题：个别幼儿的区域记录方法还不够理解，还需我们加以引导。有的幼儿区域活动积极性还需提高。

总之，解决区域活动中的主要障碍，不仅是方法问题，更重要的是教师观念的转变，只要我们教师树立正确的区域活动观念，努力做好师幼互动，把区域活动作为促进幼儿全面发展的基本活动，不断开拓活动空间，解放孩子，让孩子们在玩中求发展，发挥区域活动的实效性，使每个区域真的活起来，促进幼儿全面发展也是我们的目的所在。

在区角活动时,教师如何转换自己的角色

马卡连柯曾经说过：“我是一个做教师的，我应与儿童一起做游戏，如果我只是教导、要求和强制，那我就会成为一种外部力量，也许这可能是一种有益的力量，但不能成为接近儿童的一种力量…”幼儿年龄小，能力弱，对成人的依赖性较强，教师在活动中对幼儿的影响力是很大的。基于对儿童游戏权的尊重，教师应确立幼儿在前、教师在后的意识，让幼儿真正成为游戏的主人。在区角活动中，教师应及时地调整自己在其中的身份，积极地促进幼儿在游戏中个性的充分展露、智慧能力的充分体现，让幼儿在游戏中享受自我实现的欢愉。

第二，首先，教师要学会做一个观察者。

教师要指导幼儿，首先就要了解幼儿。要了解幼儿，就要进行观察。教师进行观察的目的是为了准确地了解幼儿在活动中的需要和表现，观察要有连贯性。教师可采用整体观察的方法，整体观察了解幼儿的活动，了解投放的材料是否符合幼儿的年龄特点，是否为幼儿所喜欢，是否能促进幼儿的发展，不但要注意幼儿做了什么，更要了解幼儿是怎么做的。教师还可以采用个别观察的方法，小班幼儿自我解决问题的能力较弱，社会交往能力较差，教师就应观察是否还有幼儿没有找到自己感兴趣的活动，他是怎样进入某一个区角的。只有认真地观察幼儿在活动中的一言一行，教师才会有新的发现，为指导提供了素材。

教师做一个参与者。

儿童心理学家皮亚杰特别强调，生物体不仅依赖环境，也要对环境做出积极的反应和“回答”，而这就要依赖于生物体自身的积极性。儿童是刺激的主动寻求者，是环境的主动探索者，儿童与环境之间的相互作用，决定着儿童自身发展的方向和水平。教师应激发幼儿的兴趣，积极主动地参与。教师表现出对活动也有较浓厚的兴趣，这样可带动幼儿积极的参与。小班幼儿总喜欢成人和他们一起玩，而且易受大人的感染，一旦有教师的参与，他们的兴致会更浓。针对不同的区角，教师参与的方式也有所不同：

1、平行参与：因为幼儿年龄小，能力弱，游戏的玩法技能相对比较缺乏，教师的参与往往使游戏有更多的变化和情节的深化。教师和幼儿玩同样的材料，主要是给幼儿一个示范。如美工区投放了彩色的橡皮泥等，幼儿只是摆弄其中的材料，对于不同的造型缺乏一定的经验，教师以一个玩伴的身份进入了这个区角中，用以上的材料进行不同的创作，幼儿看了以后也就模仿着去做。

2、合作参与：教师以一个角色的身份和幼儿平等地玩，就如陶行知先生说的：教师要“变成孩子”，与孩子共享欢乐。小班幼儿喜欢独立地玩，合作性不够。如

表演区的幼儿总是不能协调好同伴间的关系，谁也不愿意扮演大灰狼，教师发现后就扮演大灰狼进入幼儿的游戏中，并适时地进行间接指导。

3、指导性参与：教师可介入一些指导性的语言、暗示性的动作帮助幼儿在活动中的深入。区角活动提倡的是幼儿自主地玩，但并不是放任自流，环境的创设中融合了一定的教育目标，教师以实现其目标点拨幼儿的活动。如科学探索区中放了红、黄、蓝三种颜料，幼儿不知怎么玩，教师就提示幼儿：“用这几种颜料变出许多种颜色来，谁会变出绿色？”同时要求幼儿把调出的颜色来装饰衣服，幼儿不只是随便地玩，而是有目的地去探索了。

第三，教师要做一个引导者。

在活动的过程中，教师掌握幼儿的行为表现，适宜地加以引导。首先是应适时，即把握好时机。小班幼儿以平行游戏为主，看到同伴在使用某一物品，他们心里也会有这样的想法，而且自控能力较差，发生争抢的现象就较多，教师就应在第一时间了解到这种情况，及时地解决幼儿的这一纠纷。其次应适度，即避免教师过多或不及的引导。教师引导时过多，幼儿就缺乏一种自我独立性，往往会依赖于教师，主观能动性就不能很好地发挥；而教师的引导不及，幼儿在活动中就会在存在盲目现象同样也是不利于幼儿的发展的。

**第三篇：促进教师角色转换 加快教师专业发展**

立足校本教研，聚焦课堂提质

——沙埠小学校本培训自查报告

校本培训是新时期教师培训的一种最重要的形式。我校多年来一直十分重视校本培训工作，将其作为落实科研兴校方针，提高教师素质，提高教育教学质量，促进学校可持续发展的重要手段。为了全面落实市、区有关中小学校本培训的工作精神，本学校制定了立足校本教研，聚焦课堂提质为主题的一系列校本培训活动，为教师创建自主发展的环境，积极搭建发展平台，不断提升教师综合素质。现将我校的校本培训情况自查如下：

一、组织保障

（一）、调整校本培训领导小组，职责明确，长久规划，促进培训发展 为了加强校本培训的领导与管理，使培训工作真正收到实效，我们调整了校本培训工作领导小组，由戴冠初校长担任组长，分管业务校长徐子祝为副组长，由办公室、教导处的分管同志及部分骨干教师为成员。校本培训领导小组在戴校长的统一领导和策划下，负责制定学校校本培训工作的长远规划和学期工作计划，并制定校本培训的相关制度，负责聘请校外辅导教师，并及时做好校本研修工作阶段性小结和效果评价。

学校制定了切实可行的学年校本培训计划，同时学校制订骨干教师培养计划、青年教师培养计划、班主任培养计划等，制定“实施读书活动”计划。在副校长徐子祝组织策划、实施下，由教导处、教科室负责落实，学科组长协助实施，有条不紊地开展我校的校本培训工作。

（二）端正思想，明确理念，确立工作思路。

1、围绕“立足校本抓质量，创建特色促发展”的学校工作核心，明确“ 立足校本教研，聚焦课堂提质 ”的培训理念

在校本培训中以“教师要成为校本培训的主人”为指导思想，既充分考虑教师的个体差异，又采取多种措施充分调动教师参与培训的积极主动性，积极营造有利于教师创新的氛围，鼓励教师在培训中创新。

2、透析校情，确立了“面向全体、分层推进”的培训思路。

面对新课程的挑战，教师必须不断更新知识，丰富内涵，以适应教育改革和时代发展的需要。我们将教师的观念转变、专业能力的提高定为校本培训的主攻 1 方向。针对部分青年教师缺乏教育教学理论和实践经验的现状，为此，我们从实际出发，确立了“面向全体、分层推进”的培训思路。

3、以校为本，确立培训原则。

全员参与性原则；因人而异的原则；与时俱进的原则；培训形式多样性原则；主动性原则；校本培训与教研活动相结合的原则。

（三）加大经费投入，改善培训条件

1、经费支持

学校坚持每学年都投入大量的资金，保障了聘请专家、购买印发学习资料、派出教师外出学习等校本培训活动的顺利实施。学校还成立了校本培训和教科研奖励专项基金，每学期都对校本培训成果和教育科研课题进行奖励和资助。

2、硬件到位

学校根据培训需要配置了足量的期刊杂志和音像资料：《教育信息报》《教学月刊》《小学数学教学》保证每个办公室一份。学校还购买了《千课万人》课堂教学实录40余碟，名师课堂实录100余盘录像带，同时，我校老师人人订若干份教育杂志，为校本培训提供了有力的保障。

我校拥有150多座的的阶梯教室、24个教室均为多媒体教室、1个微机教室、1个课件制作室。各办公室电脑都可直接上网、1个教师阅览室、图书室拥有各类图书3万多册。校园网设施完善，运行畅通，为校本培训提供了良好的条件。

3、发掘校内资源

我校多年来培养了一批学科骨干教师，计有12位老师是区教坛新秀或优质课获得者。在校本培训中，我们充分利用这一优势资源。学校每学期举办镇课堂教研活动，请骨干教师上示范课，开展讲座等活动，充分利用身边的资源培训，使培训更有针对性和说服力。

二、建章立制，强化管理 ㈠建章立制，保驾护航

学校健全完善了校本培训制度。如《新教师培养制度》、《校本培训的奖惩规定》、《校本培训考核细则》《业务学习制度》《培训考勤制度》《校本培训五年规划》等。学校每学期都制定校本培训工作实施方案，有阶段性计划和总结。

㈡时间保证，管理规范

学校营造书香校园氛围，为校本培训的顺利实施奠定基础。我们主要采取四种措施来保证工作的顺利开展。一是保证培训时间：利用周五例会时间间周进行 2 师德教育，每周三下午语文教研组集体备课及理论学习，每周四上、下午分别是数学组与其他组的学习活动。二是每次培训活动都有主题、有内容、有记录、有检查，保证培训实效。三是注重对培训档案资料的整理，使档案规范有序，四是制定激励措施，把校本培训的结果与教师聘任、晋职、教师考核、评优评先等工作结合起来，每学年评选优秀辅导教师，先进个人等。

三、面向全体，全面培训，凸显特色。

㈠开展以“爱岗敬业 无私奉献”为中心的师德培训

针对当前部分教师存在的职业倦怠、奉献意识淡薄、境界不高的现象，我们开展以“爱岗敬业 无私奉献”为中心的教师职业道德教育培训。一方面，开展教育法律法规的学习：组织教师学习《中小学教师职业道德规范》《义务教育法》树立依法执教、依法施教的意识。另一方面，组织教师学习十七大精神，开展如何在教育教学中践行科学发展观的研讨活动。通过活动，使教师树立起正确的世界观、人生观、价值观和教师职业观。

（二）实施教师书香工程，促进教育教学理念的改变

教师的读书爱好，关系着教师专业素养的提高，决定着一所学校的学风和校风。本学，学校着力以书香型的组织建设为抓手，强调读书也是学校校本教研的一种形式。组织并引导教师分类阅读学科教学类书籍，教育理论类书籍，人生修养类书籍，是帮助教师提高专业素养的有效途径。让教师在书香中习染，在书香中工作和生活，以书香丰富教师的人生，以书香丰富教师的课堂积累。（三）以“构建有效课堂教学”为载体开展新课程理念培训。

针对教师在课堂教学中效率低下，学生缺乏学习兴趣，不能充分体现新课程理念等问题，我们提出了以“构建有效课堂教学”为专题的新课程理念培训，开展了系列活动。

1、案例反思——反思课堂教学中存在的问题

为加强培训的针对性，首先引导教师及时进行教学反思，以案例反思的形式深入研究和发现课堂教学中存在的问题，开展教学案例与教学反思的评选活动，并对教师发现的问题整理归纳，概括出亟待解决的几类问题：构建和谐的师生关系、三维目标的确立、文本解读等，作为校本培训的重点研究专题。

2、专家引领——提升新课程理念。

我们组织教师观看>课堂教学系列光盘，观摩优秀教师的课例录像等，与专家进行间接对话。同时学校积极邀请区进修学校与教研室有关专家对我校进行专业指导，提升了教师对新课程理念的认识。

3、外出参观学习——拓展教育视野

为有效解决课堂教学中存在的问题，我们组织骨干教师带着问题参与不同形式、不同级别的培训和进修。选派徐云建老师参加省级美术骨干培训，张伟、龚央老师参加市级数学、英语骨干培训，尤卫萍、王素兰、林娜、郑俏参加区级各科骨干培训，尽可能地为教师创造条件，提高教师的专业知识、教学技能水平。学校大力提倡教师学历进修，截止本学期期末，我校教师大专以上学历已经达到88.1%，本科学历达15.3%，正在在职本科进修的有14人。各种形式的参观学习提高了教师的专业理论水平，开阔了教师的教育视野。

4、课堂教学研讨——提升教师教育教学能力

我们围绕教学实践中遇到的问题，组织开展公开课，进行课堂教学研讨活动。如我们围绕作为教学、阅读教学、综合实践活动课程的指导等问题，先后组织了课堂教学观摩活动。

㈢从实际出发，分层推进培训

1、开展中层干部和班主任工作培训：

以苏霍姆林斯基的《给教师的100条建议》、李镇西的《爱心与教育》、魏书生的《班主任工作漫谈》为培训材料组织班主任与中层干部学习，定期召开班主任经验交流会，推广优秀经验。

2、坚强对各级课题研究的指导与检查

为了让课题研究带动学科发展和教师培训，教科室加强了对教师选题的指导，多次组织专题研讨，确立课题选题的指导思想：“把教学中的问题转化为课题”，突出研究教学中存在的典型问题，指导教师如何进行课题研究。在研究过程中，指导教师写好研究反思和阶段性总结。定期开展成果展示交流活动，对课题开展情况作进行了深刻地反思。活动，使老师们在课题研究方面有了很大的进步，教科研能力有了明显的提高。

3、师徒结对，加强年轻教师的培养

学校充分发挥骨干的作用，开展师徒结对的活动。学校将骨干教师或教学经验丰富的教师作为新教师的指导教师，从教师职业道德规范、学科课程标准、学校教育教学常规、课堂管理及教学方法、课堂教学评价方法等方面对新教师进行指导。通过培养活动使新教师具备新课程所倡导的教学思想和理念；全面了解学校的各项规章制度；熟悉教学常规内容，并能独立完成教学的各个环节工作（特 4 别是课堂教学工作）；能总结有自己特色的教学经验，并有文章在镇、区级及以上交流发表，能上合格课和组内研讨交流课，同时班级管理成绩显著。

4、开展课件培训

熟练掌握一种或几种多媒体课件制作软件，独立设计课件应用于教学中，是信息时代对教师的一个基本要求。为了进一步提高教师课件制作水平，推进我校教育现代化实施进程，发挥现代化教学设备的最大效益，本学年中，多次利用星期六上午，在教科室的组织下，由胡云老师对学校的中青年教师进行多媒体课件制作软件培训，有力地提高教师的多媒体应用能力。

四、校本培训，喜结硕果

㈠职业道德水平提高，教育教学观念转变

通过多种形式的培训，教师的职业道德水平有了较大提高。绝大部分教师都能严格要求自己，爱岗敬业，无私奉献。广大教师通过培训学习，更新了教育教学观念，树立了正确的教育观、教学观、师生观、质量观、评价观，并且努力将这些观念落实到具体的教育教学中。

㈡教师专业素质提高，教育科研成绩显著

通过校本培训，促进了骨干教师自身的可持续发展，使一批年青教师脱颖而出。如：孙丹珍、王素兰两老师本学期获得教坛新秀荣誉称号，我校选送的黄春芳、王素兰、龚央、尤卫萍在区级各类公开课中获得领导及同行好评。一年来，学校在教育科研方面取得了令人满意的成绩。市级课题立项的有王素兰、陈海玲负责的二个课题，另有孙丹珍负责的市级结题。此外，学校积极鼓励教师投身教育教学改革，撰写教学体会文章，论文案例上交到学校将近70多篇，有大量的论文与案例上送到上级教研部门，黄春芳、孙丹珍教师的2篇论文获市二等奖，多篇论文在区级评比中获一二三等奖。

㈢学生成绩斐然

郑慧老师指导的科幻画《和谐》获省一等奖，在区学生现场作画与书法比赛中，郑慧老师指导的四位学生均获得三等奖；徐正云老师指导的摄影作品获得区一等奖；在区科技节比赛中，郑慧老师指导的科学幻想画分别获得一、三等奖；王增敏老师辅导的科技文明获得三等奖；杨秀珍老师辅导的电脑作品获得区一等 奖、市二等奖。在区级团体比赛中，四个专场，我校样样参加，均获得三等奖；经典诵读比赛获区三等奖；区中小学生运动会，我校获得总分第五名的好成绩。

五、反思：

在看到自身努力和成绩的同时，也清醒的看到我校在培训工作仍然存在一些不足：

1、我们在开展各项活动时，有个别教师细想上不够重视，过于重视教学工作，偶尔忽视校本培训，出现应付了事的现象，没有认真对待。

2、缺少省级以上立项的教育科研课题，今后我们积极争取申报有关课题。通过课题研究，带动培训工作。

3、现代教学设备目前尚欠缺，特别是中老年教师教师掌握电化教学技术和手段水平还不能适应和满足教学的需要。在这方面，今后将加强对教师进行多媒体教学技术的培训，同时，加大设备建设的投入。

4、经过一段时间的探索，对于校本培训的管理工作、档案建设工作有了一定认识。但对校本培训材料归档工作还是做得不够规范。很多做过的事情都没有及时归档整理，今后对此项工作要加强，同时需加强电子档案建设工作。

校本培训工作是一项任重而道远的工作，在这条路途中，我们要有勇往直前的精神，披荆斩棘。我们将以此次检查评估为契机，继续努力，勤奋工作，为创建更有效的校本培训工作而努力！

沙埠小学 2024.4.13

**第四篇：促进新任校长的角色转换**

促进新任校长的角色转换

【内容提要】为提高校长任职资格培训的针对性和实效性，应将中小学校长任职资格培训目标定位在帮助新任校长顺利进行角色转换上，即了解社会角色期待、进行职业角色适应，构建专业知能结构、进行职业知识适应，促进校长身份认同、进行职业心理适应。

【关 键 词】新任校长/角色转换/角色适应/职业适应/身份认同

一、任职培训目标应从补缺转变为促进校长角色转换与职业适应

从教育部《关于加强全国中小学校长培训工作的意见》(1989)到《中小学校长培训规定》(1999)、《全国中小学校长任职资格培训指导性教学计划》(2024)，标志着我国中小学校长任职资格制度初步建立。尽管目前校长教育培训制度方面存在着管理体制不健全、基地条件差、市场混乱无序、师资质量不高、教材建设滞后、模式方法陈旧等问题，但我国校长任职资格培训的对象是走上校长岗位半年以内的新任校长，他们大多数是从优秀教师队伍中脱颖而出的，新任校长在由教师身份转变为校长的过程中，没有接受过在大学的专业职前培养，以任职资格培训为起始环节的校长职后培训就显得尤为重要。

起初我国校长任职资格培训的目标被确定为使新任校长具备从事学校管理工作的“应知”、“应会”的知识和能力。在课程体系方面，2024年的指导性教学计划提出“宽基础+活板块”、“统一性＋灵活性”的课程设置模式，努力克服学科化理论课程体系的倾向，但内容缺乏针对性、课程缺乏选择性、课程功能单一化、课程实施简单化的问题依然很突出。这种“补缺”模式(deficit model)，即为了弥补新任校长存在某些“缺陷”而开展的培训活动，其背后的理论假设是：针对新任校长缺乏政治理论、教育政策法规、学校教育与管理方面知识与经验的现实，进行相应的知识学习与实践观摩，新任校长就应顺理成章地掌握校长的角色知识技能，进而能够在今后的学校管理实践中扮演好校长的角色。这是对校长任职资格培训的一个认识误区。

1.新任校长必然要实现从教师到校长的角色转换

角色转换是指个体因社会任务和职业生涯的变迁，从一个角色进入另一个角色的过程。从教师到校长所经历的过程就是一个角色转换的过程。我们知道，一名优秀的中小学校长首先应当是一名优秀的教师，因为“教育者”是校长的本质属性。但作为校长，除教师所具备的职业角色之外，还要承担更重要的角色，主要包括：(1)领导者，负责组织管理学校的全面工作。(2)指导者，负责指导学校师生的教育教学工作。(3)协调者，了解、协调和解决学校工作所涉及到的各种问题。(4)服务者，积极改善办学条件，努力解决全校教职工的后顾之忧，关心学生的成长与发展。(5)设计者，要具有改革创新意识，善于集中群众的智慧，设计学校的总体改革发展蓝图。(6)评价督导者，要掌握科学的评价方法，善于运用质量评价、信息交流等多种形式，及时评价、督导学校的管理过程，以保证各项活动按照既定目标、正确方向健康发展。如何在较短时期内，帮助新任校长顺利完成角色转换，这恰恰是当前新任校长资格培训实施的首要目标。

2.新任校长需要经历从教师到校长的职业适应

职业适应是指个体在职业认知和职业实践的基础上，不断调整和改造自己的观念、态度、习惯、行为等，以适应职业实践的发展和变化。角色的转换带来了职业适应的要求。对于校长与教师的工作，虽然从宏观角度上看，都是面对共同的教育目标，但在各自所要履行的职业要求与实践方面却出现了极大的不同。

二、基于角色转换与职业适应的培训目标体系

根据社会心理学的角色理论，促进新任校长角色转化与职业适应的校长任职资格培训目标应包括以下几个层面：

1.了解社会角色期待，进行职业角色适应

角色转换的条件是对社会理想角色的正确认知和完整把握。校长任职资格培训的起点目标就是帮助新任校长了解社会对校长职业角色的期待，掌握校长职业的地位、性质、职能，完成职业适应中的角色适应。新任校长在做出校长角色行为之前一定要清楚自己的角色定位，知道校长职业的性质、具体岗位职责。新任校长对自己的社会角色认识得越清晰越全面，就越能顺利地实现角色的目标与任务，就越符合社会的期望。

西方学者斯佩克认为校长有三种职业角色：教育者、领导者和管理者。认为校长作为教育者的主要职责是：不断学习并反思；建立学校远景目标；审查远景计划和教育活动方案；指导并促进合作研究；实施教学计划并进行教学评价；改进校园文化；改进对学生的服务质量；检测学生的发展情况。校长作为领导者的职责是：准确定位学校的现状；预设学校的远景目标；促进全校师生就远景目标达成共识；界定学校变革的能力和限度；规划并实施变革；为全校树立榜样；授权给教职工；建立起相互信任的人际关系；检测和评价学校的发展；欣赏并表扬他人取得的成绩；关心员工、学生和学校；激励员工和学生；改进个人间和团队的人际关系。校长作为管理者的主要职责是：筹备和计划；组织；通过循环反馈系统进行管理；指挥和施行；评价和改进。上述细目将校长作为教育者、领导者和管理者的社会角色及其任务与职责表述得非常详尽，为新任校长认识校长角色期待的整体轮廓，掌握角色任务与职责提供了较为权威的借鉴。当代教育要求校长懂教育、能领导、善管理，关注学校规划与目标，长于调节、控制、评价课程与教学，善于营造支持性的学习环境和工作环境，不断追求校长职业专业化，做教育教学的行家里手，成为研究型、专家型的校长。

2.构建专业知能结构，进行职业知识适应

校长职业专业化要求校长具备现代教育和管理的科学理念，并用科学理念指导和规范自己的教育和管理行为。校长的专业知识是指能促进校长群体提升职业活动水平、为校长群体的职业活动提供有效指导的知识。校长的知识结构应是以教育管理学为本体性知识、以教育学和心理学为条件性知识、以教育管理经验为实践性知识的复合型知识结构。校长的专业能力应主要包括决策能力、沟通能力、交往能力、组织协调能力、反思研究能力等。上述专业知识与能力的获得与发展受社会、教育与校长个人等多方面因素的影响，如中小学校长的职业声望与社会地位、教育政策与教育法律体系、政府对教育的重视程度与教育投入水平，校长选拔、任用、考核等制度和社会因素；任职资格培训、提高培训等各种在职培训活动的质量；校长自我发展的意识和能力、专业态度与动机、自我成就感、实践反思习惯等个人因素。在现有的社会制度条件下，如何提高培训的专业化水平，充分调动校长自身的积极因素是校长任职资格等培训应着力研究的课题，针对校长专业知识和能力，设计专业化的课程体系，关注和支持校长和学校的发展，力求使校长任职培训与促进校长专业发展和推进学校改进融合起来。

3.促进校长身份认同，进行职业心理适应

从旧有身份如教师转变为校长角色，新任校长对社会角色期待的整体把握、学习校长的专业知识、形成和发展校长的专业能力，都属于社会学意义上的角色学习，是新任校长通过学习培训、实践历练逐步达到校长职业群体所共同具有的客观特征，成为别人眼中所期待的校长。此外，新任校长还需要在心理层面上构建一个专业自我，进行身份认同的过程。校长身份认同主要是校长对“我是谁”、“我何以属于校长群体”、“我在这个群体中处于什么位置”、“我将来要往何处去”等问题的确认，是校长个体自我不断自主、积极建构的过程，是校长个体对自身生存状态和生命意义的深层次追问。如果说社会学意义上的角色学习关注的是校长应了解社会或他人对校长的角色期待与规范，关注校长的“知”与“行”的话，那么身份认同关注的是一位校长怎样确定和感知作为校长的自我，关注基于校长自身的实践经验和个人的专业生活体认，是校长个体自我形象与校长扮演角色之间的复杂的动态平衡过程，考察的是新任校长如何进行自我身份的选择、体认和建构。

身份认同理论较早地与教师专业发展研究结合起来。有关研究表明：教师自我专业发展意识强弱、专业发展行为的数量多少均与其对教师职业的认同度高低密切相关。美国学者凯尔卡特曼(Kelchtermans, G.)于1994年指出，教师的专业自我包括自我意象、自我尊重、工作动机、任务知觉、工作满意度、未来前景、个体的教育理论几个组成部分。对于新任校长来说，在心理上确认自己的校长身份，塑造校长职业形象，形成专业思维等一系列身份认同过程意义重大，可以使新任校长保持积极的、健康的、向上的自我形象，积极、主动、自觉地追求专业发展。我们将凯尔卡特曼的理论援引到校长专业自我上，校长的专业自我包括：自我意象——对“作为一个校长我是谁”的回答；自我尊重——校长期望得到社会与他人的认可、接纳与承认的精神需要，表现为自我需要被满足、自我价值被认可及自我行为被接纳；工作动机——校长进行职业选择及留任的动力，是校长的职业价值感；任务知觉——校长对工作内容的理解，是校长的职业认知；工作满意度——由校长对自身专业行为、素质和职业技能的自我评价而产生的对工作境况的满意度；未来前景——校长对其职业生涯和未来发展的期望；个体的教育理论——校长对教育本质的个人理解及其办学理念与实践模型。

校长身份认同的全过程实质上涵盖了校长从初任职业适应期逐渐向称职期和成熟期转变的整个心路历程。诚然，新任校长不可能短时间内迅速完成上述从对职业角色的心理确认到对自身职业能力的自我省察与评价，再到自我职业形象设计、建立职业价值观、规划自身职业发展、自我驱动专业发展行为，达到专业发展的理想高度——形成自己的教育理论等一系列心理历程。但是，为了提高校长任职资格培训的针对性和实效性，培训应在注重助推新任校长构建校长的知识、能力体系的同时，更应关注新任校长的心理成长，培训过程中应对新任校长倾注人文关怀，努力引领新任校长专业精神的发展，帮助新任校长顺利进行角色转变。

【参考文献】

[1]王铁军，邬志辉．校长专业发展[M].长春：东北师范大学出版社，2024: 9－10.[2]朱广清．中小学校长任职资格培训课程研究[D].［硕士学位论文］．苏州：苏州大学，2024.[3]褚宏启．校长专业化的知识基础[J].教育理论与实践，2024(12).[4]魏淑华．教师职业认同与教师专业发展[D].［硕士学位论文］．曲阜：曲阜师范大学，2024.[5]Kelchtermans, G.Teachers\' Professional Development: A Biographical Perspective[J].Journal of Curriculum Studies, 1994, 26(1).^

**第五篇：转换角色总结（定稿）**

加快角色转变，成为教师专业化自主发展的促进者

关于开展“转换角色三日行”活动总结

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

为深入开展党的群众路线教育实践活动，增强自我责任意识、服务意识，提高管理水平，根据xxxx党的群众路线教育实践活动领导小组的要求我于6月3日到6月5日到xx小学，深入学校的教育教学一线，与全体学校领导和全体老师进行了一次密切的沟通和全方位的交流，认真听取群众的要求和建议，肯定了他们工作的长处也了解到了一些工作的不足，其中就以下几个方面问题做了一些调研，提出几点意见。

一、领导干部与一线教师的两难

Xx小学在近几年的教学实践上取得不错的成绩，xx校长和十几位教师团结合作，教育质量也得到所属辖区村民的一致认可，我一到学校就听了几位老师的课，比如xxxxxxxx几位都能熟练运用先学后导问题评价教学模式，学生也能在课堂上积极发言和讨论，学习效果非常好，既学到了知识，也强化了每个学生的素质。

一线教师们的心目中，领导干部是课堂教学的导师、专家、权威，他们对领导干部怀有崇敬心情，他们希望能与领导干部进行更多的接触，希望能通过具体的听课活动得到领导干部的指导，希望能获得领导干部提供的帮助和支持。但另一方面，教师又害怕领导干部听课之后的评课、挑毛病，“哪些内容应该多讲些，哪些内容应该少讲些，哪些内容不应该讲；哪个问题应该让学生看书思考，哪个问题应该让学生组织讨论；哪个问题讲错了，属于科学性错误；哪个问题选择材料不准确，违背了实事求是的原则„„”因为这些带有程式化的套话常常远离实际、缺乏针对性，当着众人面的品头论足，常常又使得教师显得十分被动、难堪。

教师在准备一节课，其中不乏有许多自以为得意的创意，原以为可

以赢得几分赞许，甚至可以当作经验推广。但在课后研讨时往往被忽略、或是轻描淡写、或者干脆是一盘冷水。“您说我到底应该怎样做？”，在教师尴尬表情的背后，心底里常常会发出不平的声音：“你说我不行，你上一节课让我看看！”

大多数领导干部来自一线教师，对领导干部如此的工作方式方法有一定看法，心里有些抵触。但是，当自己走上领导干部的工作岗位后，认为自己的工作应该比一线教师站得高看得远，客观上一线教师对自己的期望值也很高，如果在评课过程中，说不出有水平的话、有高度的话，甚至挑不出一些带有关键性的、敏感性的毛病，别人就会认为自己没有水平，瞧不起自己，会对自己将来开展工作不利。在这种心理压力的驱使下，只好尽量说些大话、空话、套话，挖空心思挑别人的缺点、毛病，以此来显示自己的能力和水平。

二、问题的症结所在

长期以来，领导干部习惯于在办公室里勾画自我理想中课堂教学的状态，习惯于面对几

十、几百位老师讲解教材、大纲，习惯于奔波于十几、几十甚至上百所学校听课和研讨，努力将自己的思想认识和心中蓝图给予教师，其中不免自我得意或是唯我独尊，几乎不去考虑教师的内心经验及与情境的交互作用，忽视了人其实是在特定的政治、经济、文化诸种力量复杂作用的背景下，而形成的具体性和独特性。

领导干部处于理论与实践的结合点，是理论者和教师间的桥梁。领导干部既要有理论层面的思考，又要有实践层面的观察。如何站在课程改革的前沿，有效的将理论内化为教师的认识、外化为教师的实践，将理想的课程变为现实的课程，使新一轮课程改革的思想得以贯彻，这是我们领导干部当前必须认真思考的问题。

三、观念转变是关键

导致上述状况出现的原因有我们课程的观念问题。现代课程的基本理念是人文和理解。现代课程观认为课程是科学和人文精神的载体，认为每个人都是社会文化的创造者，应该将课程置身于广泛的社会、政治、经济、文化、种族、全球等背景中，通过联系社会意识形态、多元

文化观点、自然生态理念和个人深层的精神世界、生活体验，来寻求课程的价值和意义。应关注动态性、历史性、社会性的教育理解及与研究者之间的交互关系，重视多元之间的交流和理解。现代课程研究不仅注意课程背后的价值和规范，更关注人的经验和主动性的创造价值和学习过程中“冲突”的意义。

在研究方法上，注重“课程过程”研究，主张主客体的互动，通过主动的参与、意识的自我反省、广泛的交流与外界的交互作用，使历史和社会存在的意义不断得以揭示和发展。同时，通过彼此间交互主体性的沟通，建立共识性的“理解”。

从本质上讲，课程必须能够处理人的内在生活，能够对人的发展起着促进作用。

四、调研的思考和收获

新课程改革过程是一个科学、民主的共建过程，随着新课程改革的推进，学校的办学自主权、教师和学生的主体地位都得到了更多的尊重和加强。在这样的背景下，需要干部做什么？怎样做？答案是：应该从原来封闭式的研究和高高在上的状态中解放出来，由单向的灌输转变为共同构建。教师们也不再是被动的聆听着，而是参与者、研究者，他们本身也在不断的思考、反思。要树立服务意识、发扬民主作风，走近一线，融入课堂，倾听教师们的困惑，从实际出发审视、分析和解决教学实际中遇到的真实问题。多为一线教师创设一个信任的、允许犯错的氛围，不应过多地指责教师，要充分尊重教师主动性的发挥、创新意识的体现和创新潜能的开发，要把“尊重”作为专业引领的支撑，要让教师得到尊重和激励，获得心理上的解放。

通过开展此次“换位体验活动”，我进一步了解了基层的实际情况，有了更直观的感受，增进了干部群众的沟通，密切了干群关系。我将以此次体验活动为契机，把服务基层、服务群众做细做实。

201x.6.6

“转换角色三日行”活动总结

Xxxxxxxxxxxxx

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