

成果公报

课题名称：区域骨干教师研修活动的实效性研究

课题批准号：DIB14177

课题类别：北京市教育科学“十二五”规划一般课题

学科分类：教师教育

课题负责人：吴琼

主要成员：韩巍巍，陈婷婷，陈颖，高艾达，程翔，索玉华，杜毓贞

一、内容与方法

（一）研究内容

研究以不同层次骨干教师的专业发展需求和困惑为切入点，内容主要包括以下三方面：(1)区域骨干教师研修课程的设计和 implement 策略。通过对其他区域骨干教师研修活动的方案制订、研修目标的确定、研修团队的组建、研修项目设计和课程开发、研修活动的组织等方面进行考察，系统梳理骨干教师研修活动的有效性特征；通过对海淀区不同层次骨干教师专业发展特征和需求的调查研究，明确本区骨干教师研修的整体目标和阶段性目标，在此基础上设计有特色的活动并逐渐形成相对完整的课程体系。

(2)区域骨干教师研修活动的效果评估。骨干教师研修目标的达成度需要依据一定的评价工具来检测。在正式评价之前，如果不对评价指标作进一步的统计分析和归类合并，最后的结果往往事与愿违。因此，比较合理、科学的做法是：进行小样本的评价数据收集，在收集到有代表性的样本数据后，先用相关分析方法对指标之间的关系进行独立性检验，然后利用因子分析的方法，对指标和评价项目进行重新归类、合并，形成新的、相互不重叠的评价指标结构。最后再对评价工具进行修改，用于施测。

(3)区域骨干教师研修共同体的构建策略。以研修共同体作为骨干教师研修活动组织和实施的有效载体，针对区域骨干教师的实际需求和发发展现状，确立相应的目标和要求，以期形成独到的具有鲜明特征的运作思路和操作经验。通过共同体的建设，使其间不同层次不同背景不同专长的各位教师都得到长足的进步。

（二）研究方法

本项目综合运用文献法、问卷调查法、观察法和访谈法等多种方法进行行动

研究和个案研究，具体方法包括：

(1)文献研究及前期调查：查阅近五年以来国内外相关研究的文献及理论专著，为本研究寻找理论支持。通过前期间卷和访谈，调查分析本区骨干教师专业发展现状、特点和需求。

(2)案例研究：以不同发展阶段骨干教师参与的各种研修活动作为案例，对参与各种研修活动的学员进行跟踪访谈和观察记录，及时搜集活动资料及学员的活动成果和反思记录等，作为本研究的实证数据。

(3)行动研究：对于研究团队成员来说，实施研究的核心途径就是“在实践中进行研究，从研究中走向实践”的行动研究。首先，对不同发展阶段骨干教师的现状和需求进行调研，基于统计分析结果，确立研修主题、设计活动方案，邀请专家和部分骨干群体开展研讨，论证和修改活动方案、评价指标、工具等。实施过程中，细心观察、倾听意见，作为后续研修活动方案设计、论证和再修改的依据。一次研修活动的结束是下一次研修活动开展的基础，通过“需求调研—设计方案—论证修改—实施评价—论证修改—设计方案—论证修改”这样的螺旋循环过程，推动研究的持续深入。

二、结论与对策

1.实践共同体视角下的骨干教师研修模式

从2005年起，北京市海淀区开始尝试在骨干教师群体中开展导师制研修，该项目以导师制为基础，以骨干教师为培训对象，以项目活动为载体，项目研修周期为三年。整个项目共分为20个学科组，培训活动的开展分为三个层次，由项目组设计并开发的“必选”项目，由学科组根据本学科特色自主研发并开展的“自选”项目，还有导师与学员开展的如听评课交流等“常规”项目，整个培训活动的顶层设计以开放、多元为原则，尊重学员的过程和体验。建站12年，积累了丰富的实践案例和培训素材，取得了一定成效。但是，名师工作站当前的市级骨干教师共同体模式的不足之处在于团队研修主要局限在学科组内，跨学科的研修活动主要在导师组长之间以及音体美这三个艺术学科组之间开展，其他学科组跨组交流比较少，共同体模式比较单一。

为提高市级骨干教师研修的有效性，我们在“导师组”“学科组”和“导师-学员小团队”之外，尝试以项目合作的方式建立多样的共同体模式。实践共同体理论以“共同体”为载体、以“共同的愿景”为导向、以“协商的文化”为机制，

以“教师实践问题为基础”，这种互动与合作的理念符合骨干教师的专业发展特点和学习需求，从实践共同体的视角来审视培训模式，通过对资料的深入分析逐步构建骨干教师的学习模型和培训策略。

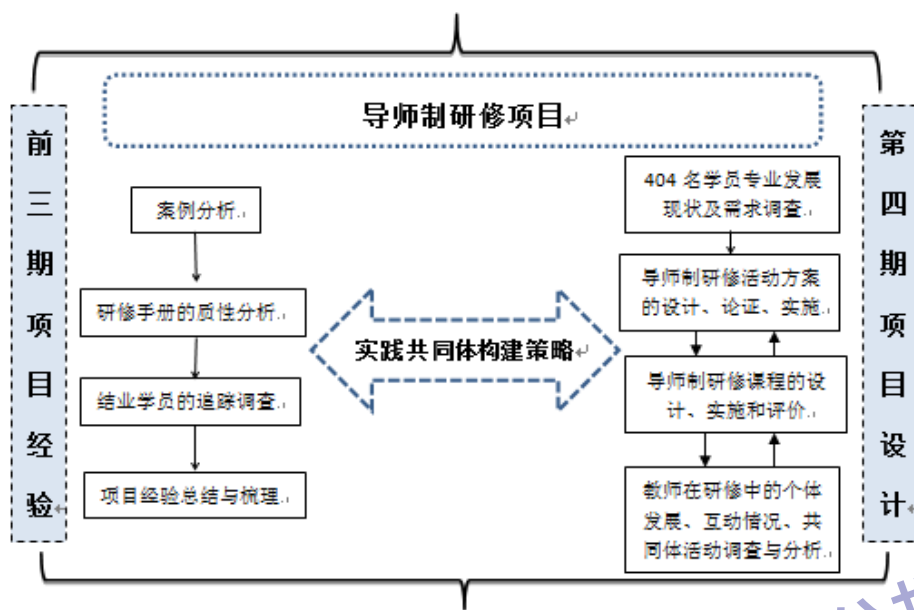


图1 导师制研修项目的实践共同体构建策略

“实践共同体”在概念内涵上是指作为学习主体的教师通过共同参与学习活动，在解决实际问题的互动中、在交流与实践中获得专业发展的组织形态和学习建构方式。教师实践共同体由学习者与助学者包括同伴、导师、专家学者、顾问等所构成的正式或者非正式教师团队或社群，是基于教学实践问题解决而形成的教师专业组织，以分享与创生为精神、对话和协商为机制、合作和互助为手段，旨在促进教师认知成长和身份发展的一种学习生态系统。从共同体结构上来看，导师制实行双向选择，由本学科知名特级担任组长组建导师组，导师组成员一般由特级和市级学科带头人组成，再从市级骨干中选拔有培养潜力的教师并征求其本人意见，由一名导师带2-3名学员的方式，以专业互动和交流为纽带（表1），这种研修培训模式有三个特征：一是注重民主、合作、多元价值取向的培训管理设计；二是注重体验、转变与经验重组的培训实施设计；三是注重情境、反思与发展导向的培训评价设计。

表1 实践共同体视角下的骨干教师研修模式（以第四期为例）

名师工作站			
骨干教师专业发展平台，骨干教师成长的孵化器			
项目组		顾问	
设计并开展项目活动，规划培训项目及课程，进行培训效果的再评估，调整培训方案		论证培训方案的可行性，对重要活动的开展给出指导和建议	
学科共同体	共同体职责	项目共同体	共同体职责
学科组	导师组长带领导师组成员对本学科组进行专业引领，设计规划本组的自选课程，确立研修方向及需要重点解决的问题	打破学科组界限，以项目的形式形成共同体团队，开展课题研究，形成理论和实践成果	1. 参加课题专项培训和指导； 2. 根据课题指南申报课题项目，主持或参与区级以上课题（或国家级子课题）一项； 3. 围绕一项课题，每个团队要形成2个案例，公开发表3篇论文
以学科为单位组成20个学科组			
导师组长			
一般为我区知名特级或本学科权威			
导师			
一般为我区在职特级教师和市级学科带头人，部分小学科可以是市级骨干教师	根据学员特点，量身制定学员个性化发展方案，以专题、活动等形式开展团队研究		
学员	同伴互交流分享与合作		
一般从市级骨干教师、区级学科带头人中进行选拔			

2. 骨干教师研修课程的整合和优化

针对特级教师，规划整合三类模块的研修课程。紧紧围绕海淀教育改革与发展任务，以培训理念、课程体系、培训方式和管理制度的改进为抓手，围绕“特级教师的学科育人思想、教学改革经验和教科研成果”，系统规划特级教师研究中心的研修课程体系、培训方式和成果形式，如图2所示。每项研修任务的具体要求如表2所示。

梳理成果、提炼思想。通过专栏专访、专题工作坊、教育教学实践研讨会等形式，梳理、总结和提炼特级教师的教育思想、课改经验和研究成果，推出一系列成长案例、主旨报告和学术专著，培育和成就名师名家。

思想推广、试验转化。通过示范课、名师讲坛，展示和宣传特级教师的教育思想、课改经验和研究成果；通过课题研究，带动一批骨干教师开展教育教学思想的推广试验，结合试验点的教育教学实际，不断调整、改进，最终促使名师名家教育思想转化成新的教育教学实践。

持续学习、自我提升。通过组织特级教师参加学科论坛、学术会议、高端研修，把握学科前沿知识及最新研究动态，开阔学术视野、拓宽研究思路，进一步提升特级教师的综合素养。

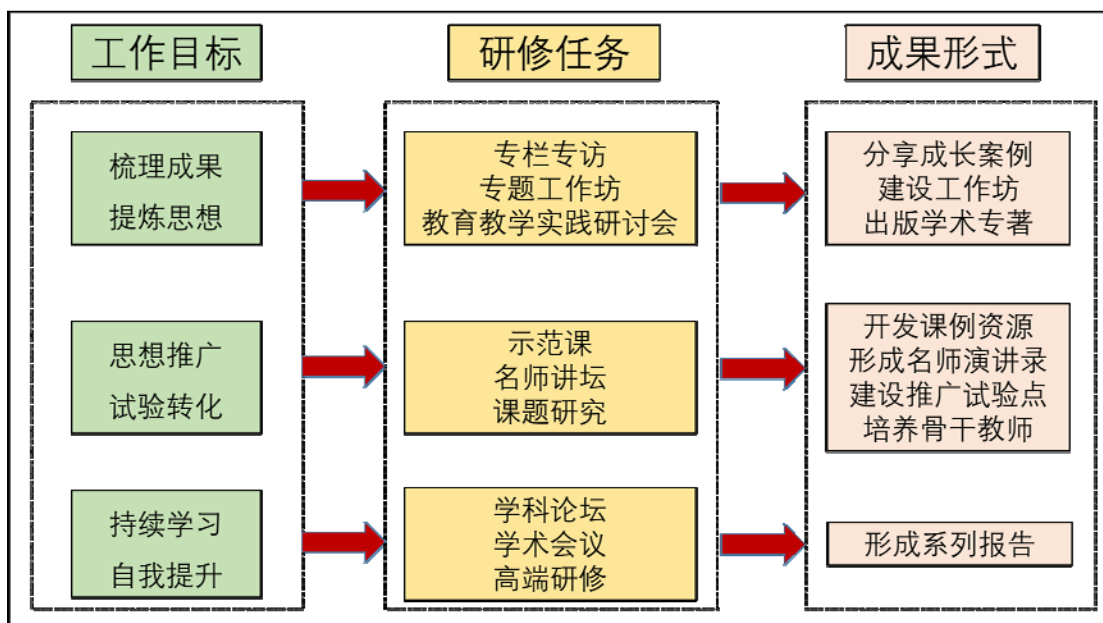


图2 研修任务和成果形式

表2 研修任务和成果形式的具体要求

目标	研修任务	成果形式	具体要求
梳理成果、 提炼思想	专栏专访	分享成长案例	通过报刊杂志推出“海淀名师”专栏，每学年每学科跟有一位特级教师提供成长叙事或者案例。
	专题工作坊	建设工作坊	围绕学科教学关键问题，开设工作坊。
	教育教学实践研讨会	出版学术专著	海淀基础教育名家工程
思想推广、 试验转化	示范课	开发课例资源	准确把握学科育人的价值，抓住学科教学的本质，并落实在课堂教学中，转化为学生的学科核心素养。时间45分钟。
	名师讲坛	名师演讲录	演讲主题指向学科育人思想，演讲时间18分钟。
	课题研究	建设试验点、培养骨干教师	带动一批骨干教师开展教育教学思想的推广试验。
持续学习、 自我提升	学科论坛	形成系列报告	专题讲座或主旨报告
	学术会议		三年内至少参加一次学术会议。
	高端研修		鼓励参加市区两级的高端研修

针对市级骨干教师，完善导师制研修三级课程体系。从第三期导师制研修开始，站内研修逐渐形成了三个层次，由站里设计并开发、顾问进行论证的“必选课程”，由学科组根据本学科特色自主开展的“自选课程”，还有导师根据学员特点所制定的“个性化课程”。但当前的问题是，这三个层次的课程并不系统，也没有形成体系，各学科组的自选课程参差不齐。希望能在完善当前课程体系的基

基础上，将名师工作站的培训与进修学校各级各类培训进行整合，将导师制研修课程纳入教师继续教育管理体系中整体设计和规划，减轻教师负担，不做重复培训。

在已有的导师制研修三级课程框架的基础上，对必选课程、自选课程、个性化课程的模块主题、课程目标、课程内容、课程形式进行顶层设计，对部分内容进行修改和调整，特别是对于各学科组的自选课程进行指导，为各组提供可供借鉴的课程开发手册，在第五期导师制研修启动前，形成完善的三级课程体系。

表3 海淀区导师制研修课程框架

必选课程			
模块主题	课程目标	课程内容	形式
阅读素养	增强理论与知识储备；提高教育及学科修养；培养文化与审美情怀	形成个性化书单 阅读、分享与交流 撰写读书心得	项目活动：“反思 教学实践 寻觅理 论支撑”海淀区书 香文化节
教育教学能力	提高教学素养与能力； 掌握团队研究方法；增 强过程研究能力；提高 教学反思的意识	高端备课及研讨 课例分析与交流 课堂教学展示	项目活动：“把握 学科本质 探索化 质教学”课堂教学 展示活动
研究能力	形成问题意识；增强研 究能力；掌握研究方 法；形成严谨态度和研 究规范	选题与资料收集 数据调查与分析 研究框架的搭建 论文撰写与修改	项目活动：参与 校本课题、主持或参与一 项区级以上课题 (含国家级子课 题)
自选课程（以信息技术组为例）			
模块主题	课程目标	课程内容	形式
学科方向	了解教育改革对 学科发展方向 的影响	1. 基于学科素养的信息技术课程建 设 2. 技术改变教学—教师必须直面的 挑战	专家讲 座 学科论 坛
学科理论	学科理论前沿对 教学的影响及在 课堂中的应用	1. 基于项目学习的学科综合实践活 动课程设计 2. 基于技术的学习方式变革北京市 现场会	学科论 坛 专题研 讨
学科实践	了解学科在学生 课外活动中的开 展情况	基于科技活动的学科内容开展—海 淀区科技节	实践活 动
技术前沿	了解学科在技术 生活领域的应用 和开发	微软新技术学习体验	参观体 验
个性化课程			
模块主题	课程目标	课程内容	形式
导师与学员“一对多”	团队研究	不限	集体备课、团队研课、听评课交流
学员与学员“多对多”	同伴互助	不限	一课多研、同课异构

私人定制的国际研修课程。全球化背景下，为拓宽骨干教师的国际视野，提升其综合素养，工作站每年组织市、区两级骨干教师和特级教师为主体的团组赴英、美研修，聚焦专题、整合资源，精心规划“行前培训、境外研修、跟进式研

修”三阶段课程，开展理论学习、现场观察和实践探索。

表4 2010年一至今，海淀区骨干教师境外研修情况表

序号	出访时间	培训主题	派往国家	人数
1	2010.11.13	基于理解力培养的逆向课程设计	美国	23
2	2011.12.28	基于学生需求的教学设计	美国	19
3	2012.10.21	成功的教与学	英国	24
4	2013.1.26	基于理解力提升的课程与教学设计	美国	24
5	2013.1.26	有效教学与学生创新能力培养	英国	24
6	2013.1.26	有效教学与学生创新能力培养	英国	25
7	2013.11.17	有效教学与学生创新能力培养	英国	18
8	2014.1.7	基于理解力提升的课程与教学设计	美国	25
9	2014.3.2	成功的教与学	英国	16
10	2014.10.26	无	韩国	17
11	2015.1.12	指向未来问题解决的学生创新能力培养	美国	25
12	2015.11.16	基于学生创新能力培养的课程设计	美国	25
13	2016.11.20	基于学生发展的实践类课程资源开发与教学评价	美国	22
14	2017.2.26	跨学科的综合教学	英国	10
15	2017.11.12	基于学生发展的实践类课程资源开发与教学评价	美国	24
16	2017.11.4	基于科学本质的探究教学	美国	7
17	2017.11.27	足球教师教学技能提升	西班牙	10

表5 国际研修课程体系

模块	专题	内容要点	培训渠道	培训对象
----	----	------	------	------

国际前沿课程与教学理论	基于理解力培养的逆向课程设计 (Understanding by Design, UBD)	根据既定的目标与标准来选择课程内容及组织相应的教学内容。逆向设计的三个阶段：确定预期学习成果；设计评估证据的收集方案；安排学习计划	休斯顿市政府	学科骨干教师
	基于项目活动的研究性学习 (Project Based Learning, PBL)	通过“主题探究”与“设计学习”活动，让学生自己完成信息收集、方案设计、项目实施以及最终评价	德保罗大学 哈佛大学	学科骨干教师
有效的教学实施与评价改进	成功的教与学	成功的教与学的评价标准、实施途径；教与学的创新方法，课堂中创新教育理论的运用	剑桥大学教育学院	学科骨干教师
	基于科学本质的探究教学	基于科学本质的教学设计与实施，有效提升并评估学生的科学素养	伊利诺理工大学	科学教师
	提升足球运动技能的教学实践创新	科学、合理开发足球教学资源，强化足球教学实践能力培养，提高足球运动技能水平和教学示范能力	瓦伦西亚足球协会	体育教师
	英语教学创新——文化环境与习惯渗透	跨文化理解与交际、英语语言教学与创新、英语骨干教师课程领导力	奇切斯特大学	英语教师
优质课程资源的建设与开发	实践类课程资源的开发与利用	以主题的形式对课程资源进行整合，有效地培养和发展学生解决问题的能力、探究精神和综合实践能力	德州大学奥斯汀分校	学科骨干教师
学生成长需求与顾问服务	学生成长顾问专业能力提升	学生成长顾问的理论体系，学生成长个体指导和团队指导的基本程序、常用工具、指导策略	东芬兰大学	学生成长顾问

3. 骨干教师研修效果的评价工具改进

骨干教师研修目标的达成度需要依据一定的评价工具来检测。本研究的做法是：进行小样本的评价数据收集，在收集到有代表性的样本数据后，先用相关分析方法对指标之间的关系进行独立性检验，然后利用因子分析的方法，对指标和评价项目进行重新归类、合并，形成新的、相互不重叠的评价指标结构。最后再

对评价工具进行修改，用于施测。因此，我们根据以往评委们在区级骨干教师团队研课活动中的点评，整理了团队合作研究的一些要素。

序号	要点提炼
1 研究专题的选择依据	<p>(1) 针对性：关注学生的实际需求、认知现状和思维特点；突出学科特点和知识价值；关注老师的研究起点、教学特点和实际需求。</p> <p>(2) 科学性：基于调研数据，科学分析发现问题；进行相关文献梳理、反复论证找出有关键问题。</p>
2 团队研究的过程要素	<p>(1) 引进外援：结合研究专题和团队优缺点，有针对性地邀请专家开展多方面的指导；专家指导渗透在整个研究过程中。</p> <p>(2) 全员行动：全员参与研究、参与实践、集体反思、固化经验、形成成果。</p> <p>(3) 持续的行为跟进：以课堂教学实践为落脚点，从行为跟进到行为改进</p>
3 团队研究的效果体现	<p>(1) 每次研讨有核心问题或主题，能够调动教师的研究热情和积极性，集众多老师智慧于一体；</p> <p>(2) 关注团队其他成员的贡献、收获以及研究的切入点；关注团队研究取得的可推广的、有价值的成果。</p> <p>(3) 团队成员能够利用研究将教学工作的各个点串起来，有清晰的计划，有发展的目标；</p> <p>(4) 对有价值的问题研究解决过程进行梳理和提炼，找到团队发展的规律。</p>
4 团队研究的组织管理	常规教研定时间、定地点；有整体规划，有对问题的系列思考，有阶段的研究方案和开展思路；有相应的评价体系。

根据这些要素，我们针对不同活动、不同对象设计了不同评价工具。在海淀区名师工作站 2017 年举办的“把握学科本质 探索优质教学”课堂教学展示活动中，评价工具发挥了导向的作用。此次活动以研究课为载体，通过研究课研磨、反思、展示和总结的过程，引导骨干教师关注学生核心素养的落实、加深对学科本质的把握和认识、研究符合学生认知发展的教学设计，意在通过展示、评比和交流推动名师工作站学员之间以及学员与导师之间的交流分享，使团队研究真正发挥优化课堂教学、解决关键问题、促进教师发展的作用。

一级指标	权重	二级指标	分数	得分
1. 对核心素养在课堂教学中的认识和把握	20%	1.1 三维目标的设置与落实体现核心素养的价值诉求； 1.2 教师能基于学科本质构建学科知识结构，对知识的陈述、讲解、概括能够突显	20分	

		学科思想方法和核心观念； 1.3 能在教学活动中发展学生关键能力（表达、探究、合作、创新、审美等）； 1.4 能够引导学生面对生活情境应用学科思维解决问题，体现学科的育人价值。		
2. 对知识的教学功能的理解和定位	20%	2.1 制定的教学目标突显教学内容的特点和价值； 2.2 选择的课时教学内容能够体现教师对课标要求及单元整体内容的准确理解和把握； 2.3 采用的核心教学策略能够体现知识的教学功能和价值。	20分	
3. 对学生学习心理的理解和把握	20%	3.1 制定的教学目标尊重学生实际情况，与学生现有知识与能力水平相匹配； 3.2 设计的问题线索符合学生认识发展特点并兼顾学生差异性，问题有发散性，为学生预留了一定思考空间； 3.3 能调动学生的积极性，学生参与度高。	20分	
4. 对学生学习活动的组织和调控	20%	4.1 设计的活动能满足不同层次学生的需求，有助于小组合作和交流； 4.2 对学生在活动过程中的表现有充分的预设及相应的解决方案； 4.3 让学生充分表达观点，并能对学生的观点进行追问，生成新的问题，组织学生进行更加深入的交流讨论。	20分	
5. 对教学素材的搜集、整理和运用	20%	5.1 选取的教学素材种类丰富，与教学内容相匹配，体现知识的实际应用价值； 5.2 素材的使用方式科学合理，能与教学手段和策略有效配合； 5.3 素材的运用方法符合学生实际，支持教学活动。	20分	
总计	100%		100分	

三、成果与影响

1.梳理了区域骨干教师培训实效性的制约因素及对策

教师培训在提高教师业务素质、实现教育可持续发展中扮演着重要角色。然而，当前教师培训缺乏实效性等问题日益突出，主要表现为培训目标不明确，定位不准；培训内容脱离实际，针对性不强；培训模式单一，受训者参与度不高以及培训的管理不到位，缺乏评价反馈等，针对上述问题，我们提出了提高教师培训实效性的对策：激发内部动机，满足受训者需要；改进培训方式，提升学习力；

建立理论与实践的桥梁，培养转化力；及时全面反馈，拓展培训空间。及时、准确的反馈和分反思，不仅可弥补集中培训的不足，延伸培训时间、拓展培训空间，还有助于形成多层次的交互系统，进一步提高培训的实效性。

2.构建了区域骨干教师专业发展的评价体系

以古斯基（Guskey）五层次教师专业发展评价模型为依据，构建海淀区骨干教师专业发展评价体系，该体系主要由注重过程性评价的骨干教师研修机制、基于专业共同体的导师制管理体制和面向学生发展的课堂教学评价体系构成，采用开放、多样、科学的评价方式，以促使每一层级的教师向上一层级转化为目的，实现教师专业成长的连续性。

表6 古斯基（Guskey）五层次教师专业发展评价模型

评价层次	要解决什么问题	如何收集信息	要测量或评估什么	如何使用信息
1.学员反应	他们喜欢吗？ 他们的时间花费合理吗？ 材料有意义吗？活动有用吗？ 领导人知识渊博有助益吗？ 房间温度适宜吗？椅子舒服吗？	阶段结束时发放调查问卷 焦点小组 访谈 个人学习日志	对于经历的初始满意度	用来改善项目设计和传播
2.参与者的学习	参与者习得了所期望的知识和技能了吗？	纸笔工具 模拟和示范 学员的反思 学员档案袋 案例研究分析	学员的新知识和技能	用来改善项目内容、格式和组织
3.组织支持和变化	给组织带来什么样的影响？ 它影响了组织的氛围和程序吗？ 实施得到倡导、促进和支持了吗？ 支持公开和明显吗？ 问题得到了快速解决了吗？ 可以得到充足的资源吗？ 成功得到了认可和分享吗？	学区和学校记录 后继会议记录 调查问卷 焦点小组 与学员和学校或学区管理人员的机构式访谈 学员档案袋	组织的倡导、支持、适应、促进和认可	用来证明和改善组织支持 为未来变化努力提供信息
4.学员应用新知识和新技能	学员有效地应用新知识和新技能了吗？	调查问卷 与学员和他们导师的结构式访谈 学员的反思 学员档案袋 直接观察 录音或录像带	实施的程度和质量	用来证明和改善项目内容的实施
5.学生学习结果	对学生有什么影响？ 它影响学生的绩效或成就吗？ 它影响学生身体或情感了吗？ 学生成为更加自信的学习者吗？ 学生的出勤率在逐步提高吗？ 辍学率在逐步降低吗？	学生记录 学校记录 调查问卷 与学生、家长、教师和管理人员的结构式访谈 学员档案袋	认知方面(绩效与成就) 情感方面(态度和气质) 身体运动(技能和行为)	为了关注和改善项目设计、实施和后继的所有方面 为了证明专业发展的全部影响

3.完善了导师制研修项目的实践共同体

名师工作站当前的骨干教师共同体模式是以学科组为核心的，组织架构比较完整，活动模式比较成熟，但不足之处在于团队研修主要局限在学科组内，跨学科的研修活动在以往主要在导师组长之间以及音体美这三个艺术学科组之间，其

他学科组跨组交流比较少，共同体模式比较单一。通过本研究，我们在“导师组”“学科组”和“导师-学员小团队”之外，尝试以项目合作的方式建立多样的共同体模式，工作站将制定课题申报指南，提供给导师和学员进行选择，让对同一课题感兴趣的、不同学科组的老师共同参与到研究中来，大家围绕一项课题，形成一个团队，开展一项研究，形成并丰富自身和团队的理论和实践成果。

4.优化了区域骨干教师分层分类研修课程体系

针对特级教师，紧紧围绕海淀教育改革与发展任务，以培训理念、课程体系、培训方式和管理制度的改进为抓手，围绕“特级教师的学科育人思想、教学改革经验和教科研成果”，系统规划特级教师研究中心的研修课程体系、培训方式和成果形式。

针对市级以上骨干教师，在已有的导师制研修三级课程框架的基础上，对必选课程、自选课程、个性化课程的模块主题、课程目标、课程内容、课程形式进行顶层设计，对部分内容进行修改和调整，特别是对于各学科组的自选课程进行指导，为各组提供可供借鉴的课程开发手册，在第五期导师制研修启动前，形成完善的三级课程体系。

针对区级以上骨干教师，开展境外研修。聚焦专题、整合资源，精心规划“行前培训、境外研修、跟进式研修”三阶段课程，开展理论学习、现场观察和实践探索。行前培训主要针对培训目标和内容，做好对所访问国家的语言、文化、教育体制、与培训主题相关的基本理论知识的培训，并帮助教师们做好物质、心理等各方面的准备。境外培训课程是骨干教师国际培训的重中之重，主要包括理论课程和各种实践课程。通过理论课程提升教师的理论素养，通过深入国外学校进行参观、课堂观察、研讨等活动，获得深入理解。跟进式培训课程是指骨干教师归国后，继续围绕培训主题组织开展各种实践活动（研究课、教学现场会等）、研讨活动和课题研究，并请国外的专家过来进行跟进指导，促进教师在实践行动中内化培训成果，应用培训成果优化教学。

5.改进了区域骨干教师研修效果的评价工具

骨干教师研修目标的达成度需要依据一定的评价工具来检测。本研究的做法是：进行小样本的评价数据收集，在收集到有代表性的样本数据后，先用相关分析方法对指标之间的关系进行独立性检验，然后利用因子分析的方法，对指标和评价项目进行重新归类、合并，形成新的、相互不重叠的评价指标结构。最后再对评价工具进行修改，用于施测。因此，我们根据以往评委们在区级骨干教师团

队研课活动中的点评，整理了团队合作研究的一些要素。根据这些要素，我们针对不同活动、不同对象设计了不同评价工具。

四、改进与完善

经过课题组成员的不断努力，本课题研究在骨干教师培训的课程体系、构建策略和评价方法等方面取得了一定的成果，成功启动了名师工作站第四期导师制研修工作、特级教师研究中心的新方案，并举办了“把握学科本质探索优质教学”课堂教学展示活动，获得一致好评。但是，囿于研究对象数量庞大、学科差异较大，以及课题研究的时效性制约，本课题仍存在以下问题有待进一步深入研究。

第一，课题研究对象范围有待扩展。本课题的研究对象基本覆盖了特级教师 and 市级骨干教师、学科带头人，二者分别占海淀区基础教育系统教师总数的 0.6% 和 1.7%。但是，本课题研究只包含了部分区级骨干教师和学科带头人，并没有完全覆盖海淀区所有区级骨干教师和学科带头人。目前，海淀区的区级骨干教师和学科带头人 4079 人，约占总人数的 19.6%，这是骨干教师队伍的中坚力量，其专业发展的质量将决定教师队伍的整体素质。因此，今后研究应聚焦于现阶段骨干教师的专业发展策略、研修课程和研修模式。

第二，特级教师专业发展平台的搭建及活动规划尚待进一步验证。针对特级教师的专业发展工作主要围绕“成长中的教育家”工程和各学科组特色活动开展。先后组织了 30 多位特级教师参加境内外研修项目和高端学术会议，促进特级教师更新教育观念、优化知识结构；总结、梳理和提炼了 10 位海淀基础教育名家的学科育人思想、教学改革经验和教科研成果，为他们召开教育教学实践研讨会；邀请高校专家做专题讲座多场，与各学科特级教师共同探讨教育教学中的关键问题。但是，“成长中的教育家”工程入选的特级教师数量毕竟少，无法惠及大部分成员；各学科组特色活动主要依赖于学科组长组织，各学科组长在学校长期承担着大量的业务管理、教育研究和课堂教学等工作，时间和精力有限，难以有足够的时间和精力顾及组内活动；原特级研究中心的部分成员（36%）还一直担任了“名师工作站”的导师，站内工作负担较重；同时，近五年特级教师的增退速度也很快；等等。上述种种原因，造成了研究中心的工作推进遇到了很多现实困难。为加快推动特级教师研究中心的工作取得突破性进展，更好地满足特级教师专业成长的新需求、新期盼，根据当前教育改革发展的新特征和新趋势，结合海

淀教育实际制定了工作方案，方案的可行性和针对性还有待实践检验。

第三，对个案研究数据挖掘的深度有待加强。“把握学科本质探索优质教学”课堂教学展示活动和第四期导师制其他活动的开展过程中，课题组收集了大量的个案，课题组成员正在逐步整理分析之中，我们期待能够发现更多有价值的成果。总之，在今后的研究工作中，课题组将继续以名师工作站为平台开展骨干教师专业发展的相关研究，进一步完善名师工作站的工作模式和管理机制，为推进海淀区教育教学质量的全面发展和提升做出更多贡献。

五、成果细目

序号	作者	成果类型和名称	出版单位或发表刊物或获奖
1	吴琼	论文：教师培训实效性的制约因素及对策	《教师》2017.12
2	韩巍 巍	论文：北京市海淀区骨干教师专业发展评价体系的构建与效果分析	《中小学教师培训》 2017.2
3	陈婷 婷	论文：研修创新 推动教育优质均衡发展	《北京教育》2017.1
4	陈婷 婷	论文：立足现实，面向未来，不断创新—— 海淀区教师研修转型的实践与探索	《未来教育家》 2016.12