

# 市级学科骨干教师管理模式创新 研究报告

长春教育学院 周士玲

## 一、问题提出

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。全面深化新时代教师队伍建设，尤其是骨干教师队伍建设是深入贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面提升国民素质和人力资源质量，加快教育现代化，建设教育强国，办好人民满意的教育，决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦的重要保证。

近年来很多高校专家、研究生以及中小学教研员把教师专业化和专业发展作为主要研究领域或学位论文的选题。我们查阅了近10年公开发表的有关骨干教师队伍建设的文章达100多篇，其中大部分是从某一具体学校角度思考本校骨干教师的培养方式、管理办法，而且多是对骨干教师应具备的素质、培训内容进行探讨，缺少立足大区域、骨干教师群体系统地研究市级骨干教师的遴选认定、培养过程、培养模式、培养策略、培养成效以及骨干教师评定标准等，很多文章强调骨干教师的引领作用，没有深刻具体的论述骨干教师在促进教师整体专业发展方面、以及促进教育均衡发展方面所起到的促进作用。

长春市现有中小学幼儿园教师近10万名，实施三年一轮的市级骨干教师遴选认定制度，目前共有市级骨干教师6600余名，占比6%强，不断优化、创新骨干教师管理模式，充分发挥骨干教师团队的示范、引领和带头作用，从而促进教师队伍高质量发展是教师教育行政部门、教师培训业务部门相关群体不断研究、探索的重大课题。

## 二、选题价值

理论价值：《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（2018年1月20日）提出了“造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”“到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。”的目标任务。习近平总书记在全国教育大会上特别指出，坚持把教师队伍建设作为基础工作。强教必先强师，教师素质直接影响着学生的培养质量和素养提升。教师是教育的核心竞争力，骨干教师是教师队伍的中坚力量，是各个学科教学的带头人，在教育教学研究、班级管理工作以及学科发展中发挥着举足轻重的作用，在很大程度上会影响到学校的发展以及基础教育的改革和发展，所以研究骨干教师队伍的发展和建设对推动

学科发展、学校发展、区域教育发展具有重要意义。

实践价值：长春地区现有中小学教师近10万名，市级学科骨干教师实施三年一个周期遴选认定，2021年遴选认定市级学科骨干教师5254名，2023年补充认定骨干教师1400余名，具有长春特色的由所有市级骨干教师构成的、分学段学科组建的教师专业发展共同体——长春市中小学幼儿园名师工作室，已经发展到181个，经过几个周期的运行取得了显著成效，但是仍有诸多问题有待解决，把骨干教师队伍建设作为教师队伍建设和发展的切入点具有重要的意义。本课题研究依托长春市市级学科骨干教师队伍建设实践成果，立足骨干教师队伍建设存在的问题或者疏漏，分析问题、解决问题，不断完善或者改善、创新骨干教师遴选、认定、培训以及培养管理模式，为其他市级骨干教师队伍建设提供借鉴。

### 三、概念界定、研究目标与研究内容

#### （一）课题核心概念界定

骨干教师一词在我国始于1962年12月，教育部《关于有重点地办好一批全日制中、小学校的通知》。中小学骨干教师一般的界定为：在一定范围的教师群体中，师德修养，职业素质相对优异，有一定知名度、被大家公认的、具有较为丰富的中学教育经验，在学校的实际教育教学活动中承担了较重的工作量，对教育研究方面有一定兴趣和较为突出的能力，取得过一定的教育教学研究成果，并对一般教师具有一定示范作用和带动作用，能够支撑所在地区或学校的学段或学科教学和教学研究工作的中学优秀教师代表。

名师工作室一般是指由名师领衔，以成为名师为奋斗目标、以个人兴趣和专长发展为方向，通过示范辐射、专业引领、成长探索和教育研究，为骨干教师搭建交流的舞台、成长的摇篮，实现“名师引领、团队合作、共同提高、资源共享、均衡互补”的教师专业发展战略的创新型教师群体。

骨干教师管理模式可以理解为骨干教师“选培管用”的方法、模型、制度、工具、程序等组成的管理体系结构。

#### （二）研究目标

- 1.进一步完善长春市学科骨干教师评定标准和考核办法；
- 2.深入研究市级学科骨干教师的成长规律；
- 3.深化骨干教师团队在促进区域教师专业发展方面的作用发挥；
- 4.进一步优化骨干教师队伍建设模式。

### （三）研究内容

1. 研究骨干教师的成长规律，建立科学合理的骨干教师培养体系。通过理论及案例研究深入探讨骨干教师的成长规律，完善骨干教师团队建设的模式和策略，探索出科学合理高效的骨干教师团队建设长效机制。

2. 针对长春市学科骨干教师的特点和专业发展的需求，开展具有针对性和连续性的提升培养培训。在骨干教师中选拔一批“市级学科带头人”，开展集中培训、返岗研修，推动各个学科人才的培养和学科的发展。

3. 创建骨干教师梯队，引领教师专业发展。在探索骨干教师的成长规律，完善骨干教师团队培训体系的基础上，形成骨干教师梯队，为我市教育事业的发展提供和储备优质人才资源，最大程度地带动和帮助其他教师的专业发展和提升。

4. 发挥骨干教师作用，促进教育均衡发展和内涵发展。通过专题培训、名师讲堂、送课下乡等活动，发挥骨干教师在教学、科研、培训等方面的辐射作用，促进教育均衡发展和内涵发展。

通过专题培训、名师讲堂、送课下乡等活动，发挥骨干教师在教学、科研、培训等方面的辐射作用，促进教育均衡发展和内涵发展。

## 四、课题研究的方法、思路及研究实施过程

### （一）研究方法

1. 文献研究法：查找资料，对骨干教师培养、团队建设等方面的文献资料进行梳理和分析，寻找研究的支撑点和掌握最新研究进展。

2. 教育调查法：通过问卷法、访谈法、观察法、行动研究等实证研究方法，探讨骨干教师成长一般规律和有效途径。

3. 案例研究法：选取不同学科学段骨干教师，对其课题研究、教师培训课程开发以及活动开展情况进行深入细致的个案分析。

4. 行动研究法：通过分析研究，总结优秀骨干教师的经验，开展实践研究，创新骨干教师队伍建设模式。

### （二）研究思路

借助文献梳理、个案研究、行动研究等方法，探讨骨干教师的成长的规律，总结分析出骨干教师队伍建设的有效途径、培养策略、管理办法。

通过文献的分析和整理，总结骨干教师的一般培养途径，然后通过案例研究，梳理名师工作室成立运行以来的成果，总结优秀名师工

工作室的经验，将理论与案例研究结合起来，探索出骨干教师成长的规律性，形成具有长春特色的骨干教师队伍培养模式和管理模式。在此基础上，进行实验研究，根据上述的研究的成果选定近几年来运行不够理想的名师工作室进行有针对性改进和帮扶。最后通过实践研究，开展有效的活动在实际教育教学以及教育科研中发挥骨干教师群体的引领示范以及辐射作用，最后形成成果。

### （三）实施步骤

第一阶段：组建项目团队，组织开题，明确分工。由长春教育学院院长任课题总负责人，统筹、指导、调度课题研究；课题主持人主要负责课题研究的组织实施；课题组成员包括不同学段名师工作室的负责人、名师工作室平台的负责人，也是长春市市级学科骨干教师遴选、培训、认定项目组成员，侧重名师工作室建设日常管理、成果梳理；此外还包括名师工作室的主持人，梳理名师工作室的基础性材料。

第二阶段：集中查阅相关文献；发放并分析问卷。

第三阶段：开展实践研究。包括新一轮市级学科骨干教师、乡村市级学科骨干教师遴选、培训和认定。

第四阶段：工作室成果梳理总结，撰写论文、研究报告。

第五阶段：修改《长春市市级学科骨干教师管理办法》《长春市中小学名师工作室管理办法》

第六阶段：整理课题成果材料，申请结项。

## 五、研究成果与创新

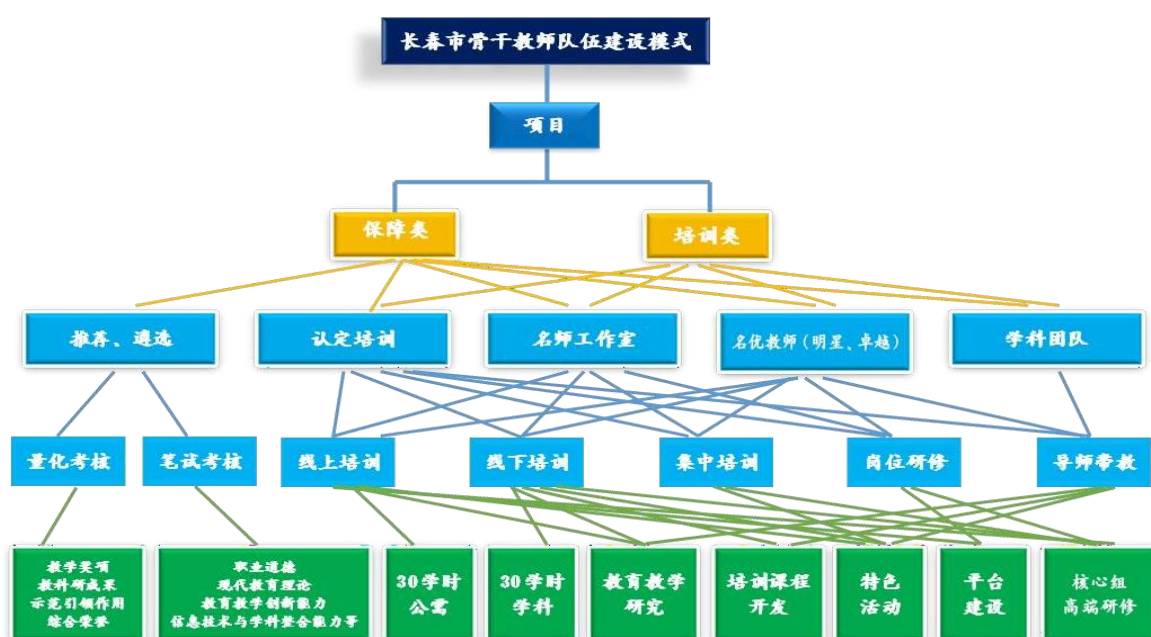
健全市级骨干教师管理办法、规范骨干教师推荐遴选流程与标准、创新培养培训方式与方法、强化管理与考核、凝练经验与成果，是促进骨干教师共同体的专业发展，优化名优教师梯队，发挥示范引领带头作用的关键，也是影响基础教育改革与发展的重要因素。

基于长春市中小学市级骨干教师队伍建设的新问题、新需求，为了提升骨干教师的核心素养和能力，进一步发挥专业共同体的作用，总结长春市骨干教师队伍建设经验，我们依托《长春市中小学骨干教师队伍建设模式创新的实践研究》《互联网+背景下中小学教师培训模式创新的实践研究》《基于专业发展视角的教师分层、分类、分岗培训研究》等多个省级以上课题研究，开展长春市市级学科骨干教师队伍建设理论研究与实践探索及推广应用，形成了基于互联网+的“项目引领、任务驱动、分段实施、多元混合”的中小学骨干教师队伍建设模式。项目引领是一种涵盖培训类、保障类项目的论证、立项、策划、实施、考核全过程的管理模式。任务驱动是在骨干教师培养培训中以

多种主题任务进行驱动，这些任务包括课题研究、教师培训课程资源研发以及特色活动设计、组织等，教师在完成任务的同时，破解教育教学中的热点、难点、重点问题；分段实施是指骨干教师队伍建设包括推荐遴选、认定培训、周期培养三个阶段；多元混合是指集中与分散相结合、线上与线下相结合、送教与跟岗相结合等培训培养模式。

### （一）主要实践成果

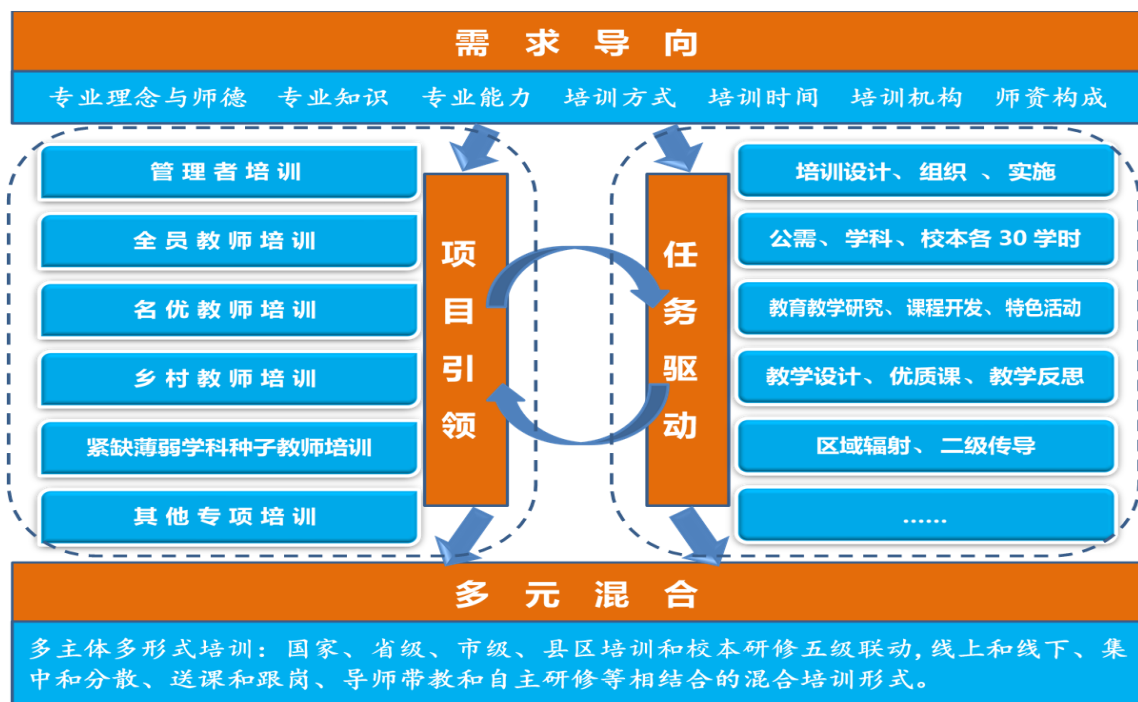
1. 《长春市中小学骨干教师队伍建设模式创新与实践研究》被评为吉林省第十二届教育科学优秀成果（决策咨询类）二等奖和2022年长春市基础教育教学成果三等奖。



年份（年）	市级骨干数量（人）	乡村骨干数量（人）	工作室数量（个）
2008	2924		
2011	3140		
2013			63
2015	3504	499	65
2018	3553	500	77
2021	4606	649	181

长春市骨干教师、名师工作室数量统计

2.《新时代中小学教师继续教育的模式创新与实践》获得 2022 年吉林省教学成果（职业教育）二等奖。



3.集结出版了《长春市中小学幼儿园名优教师队伍建设创新与实践》（教师培训优秀课程案例）《长春市中小学幼儿园教师、校（园）长培训需求调研报告》。

4.优化了“长春市市级学科骨干教师培养对象遴选业绩量化指标体系”。

## （二）研究解决的主要问题

该项研究与实践立足于长春地区大区域，幼小初高多学段、全学科骨干教师群体，探索市级学科骨干教师队伍建设的模式，通过近几

年来实践应用和推广，主要解决了以下问题。

1. 解决了骨干教师遴选标准科学性相对欠缺的问题。规范骨干教师遴选模式，制定评价、考核标准，使之更全面、更客观，既具有遴选甄别作用，也具有引领导向功能。有效指导各地区明确骨干教师发展方向，建立教师专业发展成长目标与规划，促进各梯队的学科骨干教师队伍建设。

2. 解决了骨干教师培训形式单一，培训效果欠佳的问题。以往骨干教师培训对象培训认定都采用集中面授的形式，耗时长，空间受限，老师需脱产学习，造成了严重的工学矛盾。

3. 解决了骨干教师管理制度不够健全的问题。市级学科骨干教师人数众多，分布广泛，2013 年以前缺少市级层面的有效促进学科共同体专业发展的措施和机制，使得骨干教师辐射引领作用发挥不明显。近年不断探索骨干教师管理创新，通过建立长春市中小学名师工作室培育教师专业发展共同体，不断完善《名师工作室管理办法（意见）》，形成了“选、培、管、用”一体化的骨干教师管理机制。

4. 促进了城乡教育均衡发展。由于乡村教师在综合荣誉、教科研能力、学科业绩以及示范引领作用发挥等方面与城区和直属校教师之间客观上存在一定的差距，导致乡村骨干教师占比低于平均比例，区域示范带头作用不足，在新一轮市级骨干教师遴选认定中，采取“择优认定、适当倾斜乡村”的原则，同时专设“乡村市级骨干教师”序列，提升了乡村教师在市级骨干教师中的占比，突破性地设立了“乡村骨干教师名师工作室”16 个，从骨干教师队伍建设角度进一步促进教育均衡发展。

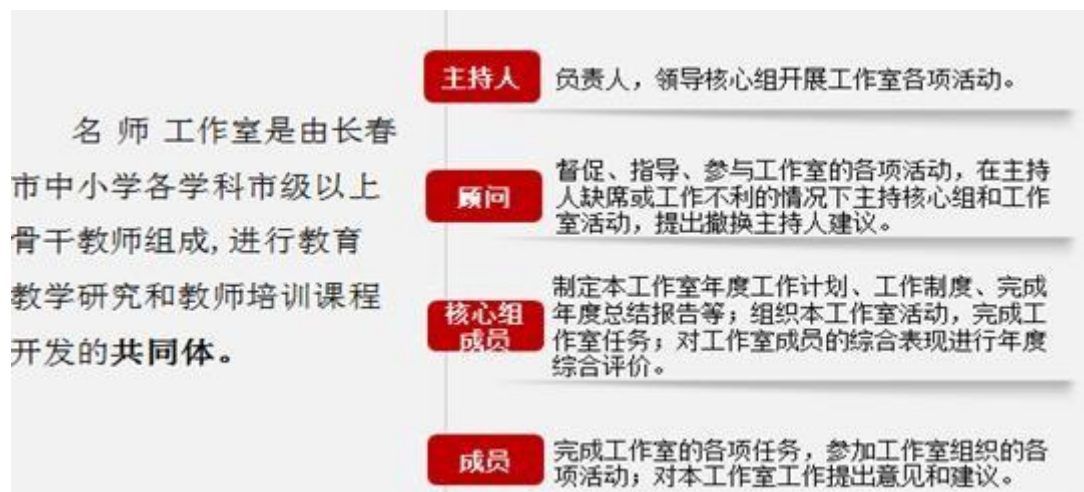
### （三）解决问题的主要方法或举措

1. 构建长春市学科骨干教师培养对象遴选标准。组织专家多轮讨论研判并规范业绩量化体系，包括教学奖项、教科研成果、示范引领作用及综合荣誉四个维度和三级指标；编写了《长春市市级学科骨干教师笔试考务手册》；笔试内容结合教师专业标准和“四有好老师”目标，涵盖职业道德、时事政治、现代教育理论、新课程理论、信息技术与学科整合能力、教育教学创新能力、科研能力、反思能力等。

2. 实施“两段混合式”认定培训。30 公需内容通过长春市中小学教师学习与管理平台开展远程培训，30 学时学科内容开展面授培训，培训共 9 期、46 个班次，为期一个多月。缓解了工学矛盾，提高了培训实效。组建学科培训专家设计团队，提高培训的针对性和实效性。

3. 调整了学科骨干教师名师工作室。长春市中小学名师工作室是

由长春市中小学各学科市级以上骨干教师组成的,进行教育教学研究和教师培训课程开发的共同体,围绕教育教学研究、教师培训课程研发等主要任务,通过丰富多彩的活动载体,优化了骨干教师管理,并带动了全市中小学教师队伍学科素质和执教能力的整体提高。



名师工作室主要构成、职责

4.增加乡村骨干教师占比。按照各县区乡村教师的基数分配名额,遴选推荐工作在长春市教育局指导下由县(市)区负责组织完成,以一线教师为主,长春市教育局对各县(市)区上报推荐人员进行复审,并组织认定培训,设立乡村骨干教师系列。

#### (四) 主要创新点

1. 完善了促进骨干教师专业发展的管理机制。修改《长春市中小学骨干教师管理办法(2021)》《长春市中小学名师工作室管理意见(2021)》,作为骨干教师队伍建设的基本依据。



骨干教师遴选原则

## 2. 创新了骨干教师管理方式。

长春市中小学名师工作室的独特之处在于是由各学科市级以上骨干教师组成，进行教育教学研究和教师培训课程开发的共同体。包括中小学、幼儿、民族、特教系列。围绕教育教学课题研究、教师培训课程开发成果辐射和推广等任务，打造在全市乃至全省、全国基础教育领域有成就、有影响的名师和名师团队，带动全市中小学教师队伍学科素质和执教能力的整体提高。经过几个周期的运行，不断修改完善《长春市中小学幼儿园名师工作室管理意见》，进一步明晰了工作室的组成、工作室的任务和职责、工作室的组织管理、工作室的经费保障和使用等，作为工作室运行的基本遵循。

结合我市中小学骨干教师队伍建设状况及其可持续发展的实际需要，组建并不断规范名师工作室建设，采取任务驱动的方式，进一步发挥骨干教师在科研、教学、培训等各方面的积极作用。长春市名师工作室特点鲜明，不同于任何地方的工作室，局限于某些学科及少数名师的小规模的学习研究型组织，而是由全市五千余名市级学科骨干教师全部参与其中，涵盖小初高、民特幼所有学段学科。形成了“以课题研究为先导 破解教育教学疑难问题，以课程研发为主线 提升教师培训品质，以网络平台为载体 共建共享优质资源，以特色活动为支撑 发挥示范引领作用”的工作室建设特色。

3. 对名师工作室进行进一步调整。数量由 77 个增至 181 个，调整名师工作室主持人、顾问及核心组成员，均由省级以上骨干教师担任，强化了教育教学研究和培训指导能力。特点如下：

（1）以课题研究为先导，破解教学疑难问题。将学科教学改革的重点、难点问题提升为课题，以课题研究为先导，以课堂教学为主阵地，通过组织开展教育教学研究活动，破解教学中的疑难问题，提升研究能力和执教能力，既是打造我市名师、名师团队的需要，也是建设一支有特色的高素质的长春市教师队伍、全面推进我市课堂教学改革，提升基础教育质量的需要。

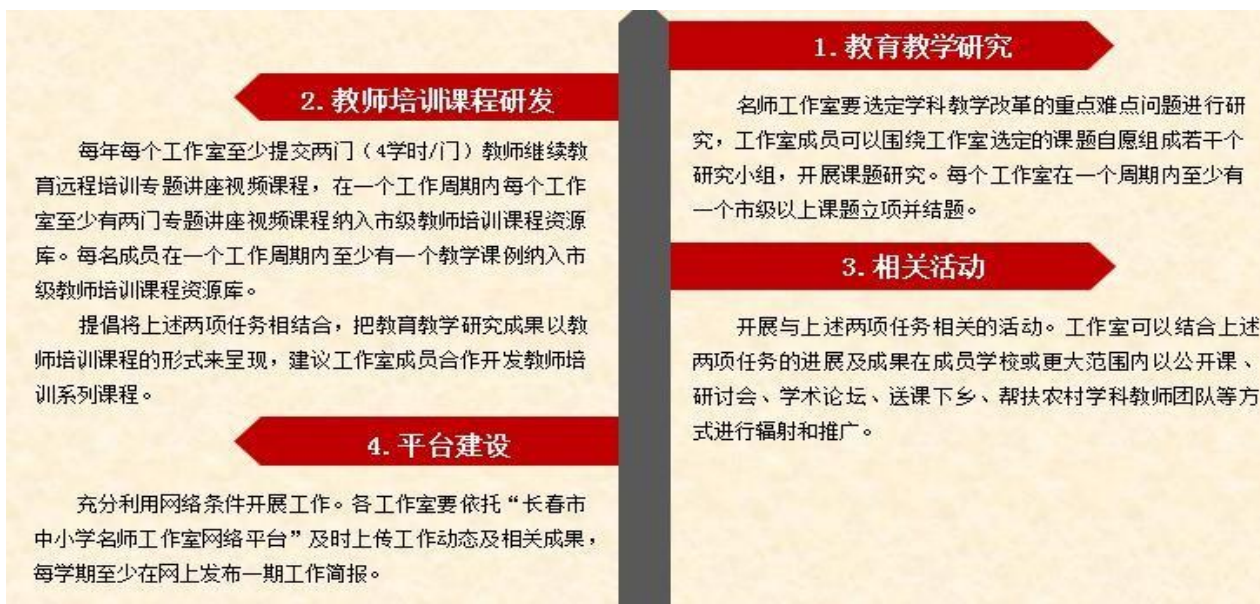
名师工作室室室有课题、骨干教师人人有课题（小课题），课题研究已经成为工作室的常态工作。近五年，名师工作室市级以上课题结题共计 380 多项，破解了教育教学中的一系列典型问题，现有在研课题共计 450 多项。

（2）以课程研发为主线，提升教师培训品质。将课题研究成果课程化，是集结优质培训力量、开发优质培训资源、提高教师培训质量，

从而带动长春地区教师整体教育教学能力提升的有效途径。几年来，在长春市教育局的统一工作部署下，我们先后下发了《关于征集、遴选中小学教师继续教育远程培训视频讲座课程的通知》《长春市中小学教师校本研修与培训课程建设行动计划 微型课开发的相关说明》《关于征集优秀课堂教学课例的通知》，面向工作室成员及团队广泛征集多种形式的教师全员远程培训课程，极大地丰富了教师培训课程资源库，为全面实现幼小初高四个学段所有学科教师继续教育远程培训选课制提供了优质课程资源保障。研发教师培训专题课程 750 多门，优选课堂教学案例 2200 多个，用于全员远程培训。有 300 多个专题讲座视频课程和 5000 个优秀课堂教学课例进入长春市教师培训课程资源库，并在全员远程培训中大量使用。另外，在长春市全员继续教育远程培训、市级学科骨干培养对象培训、农村骨干教师培养对象培训以及近三年的薄弱学科教师培训、新教师培训、送培到县等专项培训中，工作室个人或团队承担了 75% 以上学科培训任务，总学时达 8000 余学时，参培教师达 40 万人次，培训教师、培训课程本土化，增加了一线教师和实践类课程的比例，同时，提高了培训的针对性和实效性。此外，还有部分工作室承担了国培、省培和跨省区的送培工作，展现了名师的风采，提升了名师的影响力。

（3）以特色活动为支撑，发挥辐射带动作用。围绕课题研究和课程研发进展及成果在成员学校或更大范围内创造性地开展公开课、研讨会、送课下乡、学术论坛等线下活动，向长春市基层学校乃至其他地区学校、教师辐射研究成果，是绝大多数工作室最经常的个性化的活动，也是受众最广、效果最直接的活动。500 多人次参与送课下乡活动；开展校级以上教研活动 1600 余次；师带徒 7900 多人。

（4）以网络平台为载体，共建共享优质资源。依托长春市中小学名师工作网络平台开展线上活动交流和展示，已经逐渐被大家所接受并越来越多地使用。从工作室组建、成员档案建立、上传工作计划、发展规划，到活动交流、培训课程修改互评、主题研讨、同课异构、教学论坛、青年教师汇报课、中高考复习指导、核心组成员示范课、上传优秀教育教学资源、发布简报等，平台活动年均数量达到 2000 余次，平台的开放性越来越大，活动形式越来越多，功能越来越实用，使用效率越来越高。



名师工作室主要任务

#### 4. 创新了骨干教师培训培养方式。

实行线上与线下相结合的混合式认定培训，任期内短期培训与周期培养相结合的灵活高效的培训形式。借助于名师工作室各项教育教研活动的开展，达到提升骨干教师教育教学水平的目的，实现骨干教师队伍整体提升。例如开展各类教学比赛，以赛促培；以名师工作室为单位进行市级以上课题的立项与研究，以研促培；定期进行工作室活动成果的督导与评估，以评促培等。



### 5.创新了名优教师培养成果的生成方式。

进一步深入研究长春市名优教师共同体培养模式，探索科学合理有效的名优教师培养途径和机制。采取任务驱动，培训培养一定数量的明星教师培养对象、卓越教师培养对象、教师培训优秀学科团队、基地校以及长春市中小学中青年学科带头人等，为基础教育的改革与发展提供人才保障。

近五年来统计数据如下：

教育教学研究	市级以上立项课题656个，结题396个
视频讲座课程	1290余个专题 近500个用于全员培训
优秀课例	征集5000多个 近2100个进入资源库，1000余个用于全员培训
承担市级以上教师 面授培训	650人次，2700多学时
送课下乡	800余人次，参培人数近3.5万人次
校级以上教研活动	3600余次，受众10余万人次
发表论文、报告等	1400余篇
师带徒	近7000人
活动简报	850余份

(五) 公开发表（出版）的论文、成果、结题课题及获奖情况

序号	成果名称	成果形式	发表刊物或出版社 结题或获奖	完成时间	完成人
1	专业发展视域下教师个人教育哲学之建构	论文	吉林省教育学院学报	2021.4	韩冬梅
2	长春市中小学骨干教师队伍建设模式创新与实践研究	研究报告	吉林出版集团股份有限公司	2020.10	周士玲
3	长春市中小学幼儿园教师、校（园）长培训需求调研报告	调研报告	东北师范大学出版社	2021.5	赵有生等
4	长春市中小学幼儿园名优教师队伍建设创新与实践	课程案例	吉林教育出版社	2021. 3	赵有生等
5	长春市教师专业发展型学校建设特色与创新	经验成果	东北师范大学出版社	2021.7	赵有生等
6	长春市中小学幼儿园教师、校（园）长培训需求及对策研究	课题结题	吉林省教育科学研究领导小组	2020.12	赵有生
7	互联网+背景下中小学教师培训模式创新的实践研究	课题结题	中国教育学会	2021.4	周士玲
8	新时代中小学教师继续教育的模式创新与实践	教学成果	2022年吉林省教学成果（职业教育）二等奖	2022.12	赵有生等
9	长春市骨干教师队伍建设建设模式创新与实践	教学成果	2022年长春市基础教育教学成果三等奖	2022.11	周士玲等
10	长春市中小学骨干教师队伍建设模式创新与实践研究	研究成果	吉林省第十二届教育科学优秀成果二等奖	2022.6	周士玲等

## (六) 非公开发表的课题研究主要理论成果

序号	成果名称	成果形式	完成时间	完成人
1	长春市教育局关于 2021 年市级学科骨干教师培养对象遴选工作的通知	通知	2021.4	周士玲等
2	长春市教育局关于 2021 年乡村市级学科骨干教师培养对象遴选工作的通知	通知	2021.4	周士玲等
3	长春市市级学科骨干教师笔试考务手册	方案	2021.5	韩冬梅等
4	关于长春市 2021 年中小学学科骨干教师、乡村学科骨干教师培养对象学科培训的通知	通知	2021.11	韩冬梅等
5	长春市 2021 年中小学学科骨干教师遴选业绩材料量化考核打分表	量化体系	2021.4	周士玲等
6	长春市新一轮名师工作室主持人遴选业绩量化表	量化体系	2018.3	周士玲等
7	长春市市级学科带头人业绩量化表	量化体系	2019.2	周士玲等
8	关于遴选认定长春市中小学中青年学科带头人的通知	通知	2022.8	周士玲等
9	长春市教育局关于遴选认定新一轮中小学名师工作室主持人的通知	通知	2022.7	周士玲等
10	长春市教育局关于重新认定长春市中小学名师工作室主持人名单的通知	通知	2022.12	周士玲等
11	2022 年教师培训课程征集通知	通知	2022.4	周士玲等
12	2021 年市级学科骨干教师认定培训课表（学科培训）	培训课程	2021.11	韩冬梅等

## 六、 反思

1. 作为课题组中的主要研究人员——长春教育学院几位教师，尽管对长春地区中小学教师的实际情况进行了深入的了解，但由于平时对中小学教育教学工作研究的不够深入，对目前中小学教师的了解还不到位，缺乏感性认识，更缺少实际的教学工作经验，因此，在理论指导方面往往缺乏针对性和实效性。而实验校的中小学教师虽然有实践经验，有感性认识，但缺乏中小学教育理论知识，很难将感性认识上升到理性认识的高度。课题组研究人员的相互沟通和相互交流的时间和空间有限。

2. 要加强理论培训力度，使课题研究在理论与实践上能更上一层楼。要加强理论研究者与实验校中小学教师的沟通，帮助解决研究中的障碍和难题，使研究有所突破。更要加强中小学教师对实际教育工作的具

体指导，做好理论与实际的有机结合。

3.调查统计的数据结果与我们深入中小学所掌握的实际情况有些出入，这可能与中小学教师 in 回答问卷时的想法以及对问题的理解不同所致。尽管我们在调查前做了一些解释与动员工作，要求中小学教师实事求是地写出自己对问题的真实看法与做法，但我们还是觉得调查问卷的客观真实性还没有达到较高的水准，不能完全客观地反映真实的情况。因此，还要加强实验研究的科学性和规范性指导与管理，使课题研究有章可循，有序可依。