

“双减”背景下教师减负的有效路径探析

王亚茹

广西师范大学教育学部，桂林

摘要 | “双减”政策下的教育变革在对教师提出新要求的同时出现了工作内容繁杂、工作任务加重以及多方施压使教师负担过重的现象。文章分析了教师负担过重的原因并提出了教师减负的有效路径，通过多方协同育人，助推教师压力分摊；厘清权责边界，促进教育系统和谐发展；坚持以评促教，注重民主式教师管理；优化资源配置，加大教育资源补给，以减轻教师不合理的负担，创造良好的育人环境与教师专业发展环境。

关键词 | “双减”；教师减负；路径

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



2021 年 7 月，《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》落地实施，以教育高质量发展为指向对学生作业负担过重和校外培训机构杂乱无序的现状出台了系统性、针对性的治理措施。“双减”政策从课堂教学、作业设计、课后服务等方面对教师的工作职责提出了一系列要求，虽然政策对教师职责的明确为其专业发展提供了契机，但同时教师会付出更多的时间和精力对政策进行认知与行为策略的选择，也会使教师在对自身心理状态和行为方式的调试中增加负担。长此以往，不仅会引发教师在寻求自我压力纾解的不当调试中偏离政策初衷，影响政策实施成效，也会加重教师倦怠感，使教师职业吸引力大大降低。为教师减负，关注教师个人生命诉求是推动“双减”政策切实落地的应然之举。

1 “双减”背景下教师负担加重的表征

1.1 工作内容繁杂，教师扮演多重角色

教师除了基本的教学工作外还承担着学生安全管理、家校联系、在职进修、处理行政事务等非教学工作。“双减”政策又增加了课后服务、作业设计等工作，更为追求教育高质量发展。教师不仅仅是传

统意义上的课堂教学主导者、知识传输者,更需成为精准个性化分析者、终身学习的引导者、道德价值塑造者、重组课程的设计者、在线学习资源开发者、分层作业设计者等角色。同其他社会人一样,教师所扮演的角色也不是单一的,而是一个角色集。^[1]在社会生活中,教师在家庭生活中扮演父母、丈夫(妻子)等角色;在工作中扮演同事的角色;在课后扮演安全管理者角色;在参与培训计划时扮演学生的角色……面对不同工作内容提出的角色扮演诉求,尤其当不同群体对同一角色具有不同的期待时,教师往往无所适从,倍感压力,易降低职业胜任力,产生职业倦怠。

1.2 工作任务加重,致使教师精力不济

“双减”政策虽对作业性质、作业总量做出明确规定,使教师从大量机械性的作业批改中有所解脱。但是,政策对课后服务、课堂教学、作业设计等方面又提出了新的要求。在课后服务上,政策明确指出要引导学生自愿参加课后服务,课后服务结束时间原则上不早于当地正常下班时间,教师的显性工作时间又有量上的增加。同时,教师需要对学生的课堂疑惑进行针对性辅导,在大班额授课的普遍形势下,教师的辅导任务重。经计算,在课后延时服务中平均每位教师需对接约14名学生,这无疑是教师工作负担增加的表现。^[2]教师还要负责开展兴趣活动,将更多的心思花在趣味性和创造性的活动上,花在学生活动的组织与管理上,这无疑都会加重教师的工作任务。在课堂教学上,“双减”政策提出了“应教尽教”,“应”教的内容应该是知识体系中的重要节点。教师需要摆脱遵循教案教学的方式,结合学生的最近发展区探寻能够促进学生头脑中知识体系建构的重要节点,无疑也加大了教师的工作负担,尤其是专业发展尚不成熟的教师群体。“双减”鼓励个性化作业的设置,教师在布置作业时要结合学生对知识的掌握程度创造性地设计分层作业,或需分层批阅与讲授,衍生出新的任务量。

1.3 多方施压,增大教师心理压力

教师一直以来肩负着教书育人的重要使命,承载着为一个家庭培育后代、为社会培养人才的责任。在家庭对知识改变阶层地位的诉求中,在社会对高素质人才的呼吁下,教师肩上的担子越来越重。“双减”虽直面教育“内卷”,通过减少作业量与校外培训机构的数量,达到缓解教育压力的诉求,转变社会的教育观与人才观。但大部分家长仍然将获取高学历作为子女受教育的重要结果。据统计,91.2%的家长希望孩子将来能取得本科或本科以上的学历,其中,希望硕士、博士的比例分别为25.0%、22.5%。^[3]家长过多关注优异分数,将分数为指标衡量教师的教学能力与教师的责任心;学校为了保证自身升学率仍然注重学生掌握“应试”本领,无法悬置知识灌输、题海战术、考试练笔等工作。在全社会呼吁“反内卷”的同时,教师又不得不通过程序化的方式让学生能在较短时间内提交“满意的答卷”。而“双减”背景下的教育减负提质是一个具有长效性的教育过程,一方面是长效性的教育质量提升,一方面是短视性的学生成绩提高,二者间的冲突易使教师内心承受着压力。

2 “双减”背景下教师负担过重的原因剖析

2.1 育人主体缺位与不合理期待的冲撞

“双减”政策重申了家、校、社协同育人的重要性。但“家校社”的交叠影响常因三者间育人方向

不一致、协同资源匹配度低、协同过程表面性等因素造成的育人主体缺位现象。在育人方向上，家长仍盲目追求分数与学校教育改革及社会教育转型的目的相背离。在协同资源上，“双减”强调充分运用校内外育人资源，但目前缺乏挖掘与聚合优秀育人资源的载体，且有些资源并不能与学生的需求相匹配。在协同过程上不太深入，如在家校合作中，往往通过家长会、微信群聊等进行表面的交流，家长无法深度参与到学校的育人活动中。与此同时，仍有很多人缺乏对家庭教育、社会教育重要性的认识，将学校当做教育的唯一阵地而不是主阵地。对教师抱有合理期待有益于教师发展，但多数家长不但将育人使命完全托付给教师，而且具有功利性期待，仅凭考试分数衡量教师的教学水平，期待教师能教出考高分的学生。这种不合理的期待压制了孩子个性的发展，也使教师极易陷入混沌的工作状态。

2.2 行政机构对学校 and 教师的侵扰

我国的中小学学校是由辖地市教育局或县（区）教育局管理，依靠的是政府权力；学校的组织结构、目标以及领导管理方式和工作模式都处于政府管理之中，有学者称之为“教育体系科层化”。^[4]在这种管理方式下，下层严格执行上层任务，学校和教师无力拒绝部门的行政任务摊派，增加了教师的非教学工作。政府“有关部门为了完成某些政治任务或行政任务，会把任务布置到教育局，教育局继续把任务分解到各中小学，最后落到一线教师身上，给学校教师带来额外的负担”^[5]。各种评估、比赛，重复性的填表、数据采集工作让教师疲于应付。这些工作不仅耗时耗力，使教师深感自己处于被支配的身份地位，也使教师在琐碎的日常生活中感到自己的专业成长脚步被打乱。教学事务过于细化，行政部门规定了教师的教学内容、教学方法，教师在承受教学压力的同时还要面对改革的压力，不得不消耗时间与精力进行适应。

2.3 标准化考评及管理制度的双重施压

教师评价事关教师的教学质量和学生的发展。根据不同的视角，教师评价可以分为问责式评价和发展式评价。问责式教师评价作为绩效考核和行政命令，给教师带来的是一种外部动机，尤其是当评价只是激起了教师的恐惧或敌意情绪时，就无法像内部动机那样推动教师积极主动学习与进行专业发展。^[6]发展式评价采用对教师进行过程性诊断，并针对性地给予反馈，对课堂教学会产生实质影响，促进教师改进与成长。为了便于评价，教育部门往往采用更易获取和留底的培训学分、学生成绩等量化指标进行教师评价，演变为一种管理手段，忽略了促进教师专业发展这一指向。同时，迫使教师不得不关注学生的成绩，进行大量机械性的工作。学校管理者也出于教学计划的顺利完成，将效率和学生成绩放在首位，注重对教师的刚性管理，督促教师按时按量完成教学任务。虽然标准化管理能够使各项事务在有序状态下运行，但长此以往，使教师处于被动管理的地位，易降低其工作的投入与热情。

2.4 教育资源配置差距与高质量教育的现实冲突

社会对开办“公平而有质量的教育”的呼声越来越高，但我国当前优质教育资源有限。首先，在师资配置上，很多学校尤其是乡村学校教师数量不足，直接体现在大班额授课上。教师分身乏术，无暇顾及全体学生的知识掌握情况，不便进行学生管理，压力与责任重大。部分地区存在教师结构不合理现象，

如教师兼顾多门科目、兼任多项职务,教师难以胜任课后服务中对学生进行学习指导和兴趣培养的任务。其次,在教育财政资源补充上,目前一些地区的“双减”开展情况处于探索阶段,课后服务经费保障机制尚未健全。在呼唤高质量教育却未能配足教育资源的情况下,极易使教师陷入为难境地。根据马斯洛需求层次理论,在关乎教师个人权益的较低层次的需求未得到充分满足的情况下,易使教师增加主观的负担感。

3 “双减”背景下教师减负的有效路径

3.1 多方协同育人,助推教师压力分摊

学校教育、家庭教育和社会教育三个子系统在整个教育系统中发挥着不同的作用,只有三者协调一致形成交叠影响(overlapping influence),方能取得整体育人的效果。^[7]首先,需要树立家校社协同育人理念,明确培养后代是全社会的共同责任,不是教师的单方面付出。同时,协同育人绝非家庭教育、社会教育三者育人效果简单相加,而是利用学校教育系统化、家庭教育亲密性、社会教育开放性的特点向着立德树人的育人目标同时发力,形成教育影响的交叠,达到“1+1+1>3”的育人效果。更新家长对教师职业的认识,教师工作是一项融智力、体力、智慧、情感为一体的工作,教师不仅承担着教授知识的任务,而且承担着塑造学生品性、品格、品味的使命,是教书育人一体化的工作,极具复杂性和特殊性。^[8]不能仅凭单次学习成绩不够理想否定教师的教学能力。其次,探索家校社协同育人模式,鼓励家长参与到课后服务之中,结合自己擅长领域扩大学生与社会的联系。社区、博物馆、科技馆、少年宫等社会场所也要成为课后服务所用,为学生提供各类有益知识。最后,学校内部要完善教师合作共同体的建设,探寻更符合本校学生实际的授课方式,具有学校特色的课后服务课程,进行助于学生知识掌握、思维发展的分层作业设计。通过合作育人的方式,以集体的力量降低个人压力。

3.2 厘清权责边界,促进教育系统和谐发展

明确教师的职责和工作界限,减少非教学事务对教师的侵扰,使教师更好地回归教书育人的本职工作。行政部门应明确自己对学校的指导地位,减轻督导检查、评比考核、社会事务进校园给学校和教师带来的负担,不能强制要求教师参与与专业培训无关的活动,给予教师足够的个人发展空间。同时,应扩大学校办学自主权。从现有研究进展来看,我国学者已达成初步共识的是:中小学办学自主权大体可划分为学校人事、学校财务、学校课程教学以及其他学校内部事务的处置方面的自主权。^[9]学校在教师人事上应提升自主度,招聘符合学校实际需要的教师;提升岗位设置自主权,根据学校实际需求灵活调整岗位,促进学校各项工作有效运转,缓解教师额外负担。在学校财务上,提高学校对教师绩效工资、奖金发放的自主权,发挥对教师参与课后服务等工作的激励作用。课程开发上,提升学校开发特色校本课程的能力以及自主设计教学模式的能力。减少学校开展特色育人活动的审批流程与周期,增强学校办学积极性,形成富有生命力的教育系统。

3.3 坚持以评促教,注重民主式教师管理

合理的教师评价有利于教师增强自我认同,将压力转化为内在发展的动力。教师评价应由以结果为导向的问责性教师评价为主转为问责性教师评价与发展性教师评价相结合的方式。问责性教师评价在保证绩效的同时一定程度上保证评价的公正,但要降低其在评价体系中的重要程度以降低教师压力。发展性教师评价能够为教师发展赋能,通过对教师育人过程中的种种表现进行评价,能够提升教师内部学习动机,有助于教师建构自身工作的意义和价值,缓解消极、紧张的情绪。不以学生成绩作为评价教师育人能力的唯一指标,而是以教师进行个性化作业设计、高质量课堂教学设计以及参与课后服务的积极性等方面进行综合评价。通过民主式的管理减少教师科层式管理的压迫感;扩大教师专业自主权,相信教师有能力选取教育资源、制定教学计划、选择教学方法的能力;扩大教师参与学校管理与决策的权利,使教师对自身权益的保障具有足够的发言权。

3.4 优化资源配置,加大各类教育资源补给

首先,在师资配置上,各地根据实际需要增加教师编补给,缓解师资紧缺、兴趣类课程的师资缺乏的状况。通过教师合理流动优化薄弱的学校的教师队伍,发挥流动教师的引领作用。其次,在教学资源方面,发掘校内外可用资源。行政部门要助力学校加快数字化转型,一方面统筹建立优质教育资源数据库,实现校际作业设计资源库、优质课堂教学案例资源库的共享,使教师能够在打造特色育人方式有优质资源供以借鉴,便于教师形成“优质+特色”育人方式。同时,通过互联网、大数据等技术获得关于学生学习行为的非结构性数据,如学业成绩、实时测验、家庭数据等,便于教师对个性化教学有一个基于数据的、动态的、全面的认识与分析,排解教师繁琐的非教学工作压力。另一方面,通过数字化校园管理、作业管理,减少教师机械性、重复性的工作对教师育人耐性的干扰,为教师的教学工作提供便捷。

参考文献

- [1] 王洁, 宁波. 国际视域下上海教师工作时间与工作负担: 基于TALIS数据的实证研究[J]. 教师教育研究, 2018, 30(6): 86.
- [2] 于川, 杨丽乐. “双减”政策背景下教师工作负担的风险分析及其化解[J]. 当代教育论坛, 2022(1): 90.
- [3] 北京师范大学中国教育与社会发展研究院教育国情调查中心. 全国“双减”成效调查报告[R]. 北京: 北京师范大学中国教育与社会发展研究院, 2022.
- [4] 于川, 杨丽乐. “双减”政策背景下教师工作负担的风险分析及其化解[J]. 当代教育论坛, 2022(1): 148.
- [5] 龙宝新, 杨静, 蔡婉怡. 中小学教师负担的生成逻辑及其纾解之道: 基于对全国27个省份中小学教师减负清单的分析[J]. 当代教育科学, 2021(5): 67.
- [6] 刘伟, 李琼. 怎样的评价可以促进教师潜心育人: 来自中小学教师专业表现的实证证据[J]. 教师教育研究, 2022, 34(1): 54.
- [7] 顾理澜, 李刚, 张生, 等. “双减”背景下数字化赋能家校社协同育人研究[J]. 中国远程教育, 2022(4): 10.
- [8] 王鉴, 王子君. 新时代教师评价改革: 从破“五唯”到立“四有”[J]. 中国教育学刊, 2021(6): 88-94.

- [9] 蒿楠, 李敏, 周倩. 我国中小学办学自主权研究: 回顾与反思——基于三十余年来的文献分析 [J]. 教育科学研究, 2019 (7): 38.

Several Effective Ways to Reduce Teachers' Burden Under The Background of “Double Reduction” Policy

Wang Yaru

Department of Education, Guangxi Normal University, Guilin

Abstract: The educational reform under the policy of “double reduction” has put forward new requirements for teachers, but at the same time, the work content is complicated, the task is heavier, and the teachers are overburdened by various pressures. This paper analyzes the causes of teachers' heavy burden and puts forward an effective way to reduce teachers' burden. It helps teachers to share the pressure through multi cooperation; Clarify the boundary of power and responsibility, and promote the harmonious development of the education system; Insist on promoting teaching by evaluation and pay attention to democratic teacher management; We should optimize the allocation of resources and increase the supply of educational resources to reduce teachers' unreasonable burden and create a good environment for education and teacher professional development.

Key words: Double reduction policy; Reducing teachers' burden; Way