

# 中小学教师工作强度的影响因素与调适策略<sup>①</sup>

——基于“双减”背景

秦一铭,李 广

(东北师范大学,吉林 长春 130024)

**摘 要:**适度的工作强度是教师高质量完成教育教学工作的必要保障,也是教师专业发展的重要推力。“双减”政策的落地对中小学教师的专业能力提出了更高要求,教师工作强度正面临着结构性转变,揭示教师工作强度的影响因素并有效调适其强度已成为时代命题。通过半结构化访谈,运用扎根理论的质性研究方法,构建“双减”背景下中小学教师工作强度影响因素模型,发现“双减”背景下中小学教师工作强度的影响因素主要包括职业要求、学校制度、社会关系与专业发展。建议通过厘清教师职责“定义域”、探索教师工作“弹性制”、构筑协同育人“生态场”、激活专业发展“能量源”等策略,切实调适中小学教师的工作强度。

**关键词:**“双减”政策;中小学教师;工作强度;扎根理论;教育生态

**中图分类号:**G443;G650 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2022)12-0061-10

**DOI:**10.16697/j.1674-5485.2022.12.008

2021年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《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》(以下简称“双减”),旨在建设高质量教育体系,构建教育良好生态。<sup>[1]</sup>高质量教育体系必须依靠高质量教师队伍,而适度的工作强度是教师高质量完成教育教学工作的必要保障,也是教师专业发展的重要推力。“双减”政策对教师专业能力提出的更高要求,为教师专业发展带来了机遇与挑战,提升课后服务水平、提高

作业设计质量等新要求导致教师工作量呈线性上升趋势<sup>[2]</sup>,加剧了教师的工作负担和心理压力<sup>[3]</sup>。面对一系列现实问题,如何厘定“双减”背景下中小学教师工作强度的影响因素、如何调适教师工作强度以有效缓解教师的超负荷状态,成为当前基础教育领域亟须破解的难题。

已有教师工作强度的研究主要集中在以下四个方面。一是对教师工作强度内涵的研究。《中国国家标准汇编》将劳动强度界定为劳动者所从事

收稿日期:2022-08-29

①基金项目:国家社会科学基金2019年度教育学重大课题“新时代中国教育高质量发展的路径和对策研究”(VFA190004);吉林省高等教育教改研究课题项目“学前师资培养的UCK模式研究”(2019JY003)。

作者简介:秦一铭,东北师范大学教育学部博士生。

通讯作者:李广,东北师范大学教育学部教授,博士生导师。

劳动活动的繁重、紧张或密集程度,以劳动者一定时间内体力和智力的消耗来衡量。<sup>[4]</sup>聚焦教师这一特殊群体,教师工作强度指教师在直接或间接从事本职工作时承担的工作职责、付出的工作量及承载的压力强度的总和,包括教师工作时间、工作数量、工作结构、工作感受等。<sup>[5]</sup>二是对教师工作强度现状的研究。有研究综合采用问卷调查法和访谈法,通过开展大规模调研发现,中小学教师的工作强度很大。<sup>[6]</sup>三是对教师工作强度与教师幸福感关系的研究。有研究提出,教师工作强度已经严重影响教师身体健康幸福感。<sup>[7]</sup>四是对教师工作强度影响因素的研究。有研究认为,教师工作强度的影响因素包括教学任务、非教学任务与班级规模等。<sup>[8]</sup>这些成果为本研究提供了有力支撑,但也存在局限。如教师工作强度的界定对单位时间内教师的投入状态与身心体验关注不够;研究方法多以量化研究为主,缺乏深层次的质性剖析;研究内容上多将教师工作强度作为教师幸福感的影响因素,而缺少对教师工作强度影响因素本体的探究。基于此,本研究以18位中小学教师作为访谈对象,力求揭示“双减”背景下中小学教师工作强

度的影响因素,为有效调适教师工作强度提供借鉴与参考。

## 一、研究设计与过程

### (一)研究方法

本研究运用质性研究方法对中小学教师开展深入访谈,采用扎根理论对访谈资料进行自下而上的逐级编码,通过分析比较形成不同层级的概念、范畴与类属关系,提炼出“双减”背景下中小学教师工作强度的影响因素,并在此基础上建构理论模型。本研究利用访谈的形式进行资料搜集,访谈提纲的制定广泛征求了该领域专家的意见,并结合受访教师的反馈,针对搜集的访谈资料,借助Nvivo12.0软件进行编码与分析。

### (二)研究对象

本研究选取来自全国东部、中部、西部与东北地区共18位中小学教师作为访谈对象(见表1)。针对访谈对象,使用“腾讯会议”软件围绕“‘双减’背景下教师工作强度的影响因素”这一问题开展半结构化的线上访谈。每位教师的访谈时间控制在40~60分钟,最终整理形成约20万字的文字稿。

表1 访谈对象基本信息

分组		数量(人)	百分比(%)	分组		数量(人)	百分比(%)
性别	男	5	27.8	学历	本科	12	66.7
	女	13	72.2		研究生	6	33.3
学段	小学	10	55.6	学校性质	公办	15	83.3
	初中	8	44.4		民办	3	16.7
年龄	30岁及以下	9	50.0	职称	二级教师	11	61.1
	31~40岁	6	33.3		一级教师	5	27.8
	40岁以上	3	16.7		高级教师	2	11.1
职务	普通教师	12	66.7	教龄	1~10年	11	61.1
	教研主任	4	22.2		11~20年	4	22.2
	校长/副校长	2	11.1		20年以上	3	16.7

### (三)数据编码分析与模型建构

本研究根据安塞尔姆·施特劳斯(Anselm Strauss)的扎根理论对访谈后转录的文字稿进行三级编码,以实现访谈资料的深度挖掘,并最终形成具有从属关系的各级节点与结构模型,具体编码过程如下。

#### 1. 开放式编码:“双减”背景下中小学教师工作强度直接影响因素

开放式编码遵循“贴标签—概念化—范畴化”的基本流程。首先,仔细阅读原始访谈资料,对其进行逐句编码,并根据受访者原话为访谈资料贴标签;其次,从原始资料中形成初始概念;最后,重

新聚合类似概念,形成初始范畴。本研究最终抽 得出“双减”背景下中小学教师工作强度的直接影  
象出 28 个初始概念,形成 15 个初始范畴,并归纳 响因素。(见表 2)

表 2 “双减”背景下中小学教师工作强度影响因素开放式编码示例

原始语句(初始概念)	初始范畴
课后服务导致工作时长增加了两小时,而这两小时非常疲惫(工作时长)	课后服务
部分学生去不同班级参与社团活动,班里会特别乱,难以管理(学生管理)	
辅导答疑需要兼顾到不同层次学生的作业水平与学习能力分层答疑(辅导答疑)	
每天都需要思考分层作业设计,备课时间至少增加半小时到一小时(作业设计)	作业管理
“双减”之后大部分作业都压缩在学校完成,教师只能利用课间和自习时间,在学校挤时间完成作业批改(作业批改)	
为提高学生的学习兴趣与学习效果,课堂需要更新教学方式、增加互动环节,使其变得生动有趣。(教学方式)	课堂教学
作业量的减少要求教师必须提升课堂教学效率,授课难度增加(教学效率)	
教学质量与学生成绩密切相关,需要细细打磨每一个教学环节,一定要保证教学效果,教学质量高(教学质量)	
……	……

2. 主轴式编码:“双减”背景下中小学教师工作强度影响因素范畴关系

主轴编码的目的是发现和建立概念类属之间的各种联系。通过聚类分析,将开放式编码提取

出的范畴进行多次比较、分析与合并,逐步确立范畴之间的类属关系。通过主轴分析,将得到的 12 个附属范畴归纳为 4 个主范畴,分别为职业要求、学校制度、社会关系、专业发展。(见表 3)

表 3 “双减”背景下中小学教师工作强度影响因素主轴式编码

初始概念	附属范畴(参考点)	主范畴(参考点)
工作时长、学生管理、辅导答疑	课后服务(58)	职业要求(130)
作业设计、作业批改	作业管理(39)	
教学方式、教学效率、教学质量	课堂教学(33)	
工作时间要求、休息时间占用	工作时间(40)	学校制度(146)
课间辅导、备课、行政性事务	工作内容(44)	
管理方式、经费补贴	组织管理(62)	
稳定家长情绪、主动联系、获得家长支持	家校关系(34)	社会关系(69)
同事竞争、团队合作	同事关系(18)	
家庭矛盾、家人分担	家庭关系(17)	
责任感、奉献	专业精神(28)	专业发展(63)
价值感、成就感	价值感知(23)	
能力提升、成为名师	发展追求(12)	

3. 选择性编码:“双减”背景下中小学教师工作强度影响因素核心类属

本研究围绕“双减”背景下中小学教师工作强度的影响因素这一核心范畴,深入分析编码得到的初始概念、附属范畴与主范畴,发现职业要求、学校制度、社会关系、专业发展是“双减”背景下中

小学教师工作强度的直接影响因素。此外,通过对预留的 4 个受访样本数据进行理论饱和度检验,发现理论模型中的概念范畴已发展完备,未产生新的概念与范畴。基于此,通过扎根理论得出的“双减”背景下中小学教师工作强度影响因素在理论上已达到饱和。

#### 4. 模型建构：“双减”背景下教师工作强度影响因素理论模型

通过三级编码,得出12个范畴(课后服务、作业管理、课堂教学、工作时间、工作内容、组织管理、家校关系、同事关系、家庭关系、专业精神、价值感知、发展追求)与4个主要因素(职业要求、学校制度、社会关系、专业发展),并根据各范畴与因素之间的关系,建构“双减”背景下中小学教师工作强度影响因素理论模型。(见图1)

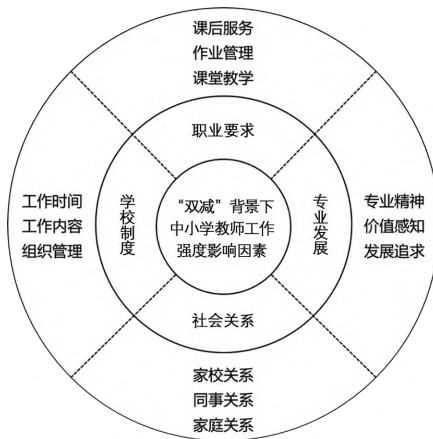


图1 “双减”背景下中小学教师工作强度影响因素理论模型

## 二、中小学教师工作强度影响因素模型阐释

### (一)基础性因素:职业要求

职业要求来自国家政策规定,它直接决定教师的工作职责与任务,主要包括课后服务、作业管理与课堂教学。

#### 1. 课后服务

课后服务是“双减”背景下影响中小学教师工作强度的主要因素,主要包括工作时长、学生管理、辅导答疑。针对“课后服务中哪些方面的要求增加了您的工作强度,您的身体反应与工作感受是怎样的”这一问题,访谈中近95%的教师认为,课后服务增加的两小时工作时间是导致工作强度增加的直接因素。近80%的受访教师表示,在校时间延长导致学生学习状态不佳,加大了学生管理的难度;而课后服务中托管看护与社团活动的交织开展同样增加了课间换班期间学生管理的复杂性,教师需要根据每位学生的上课需求分别管理,增加了教师的工作量。此外,近70%的受访教

师表示,参与托管看护的学生数量较多与兼顾个别辅导的冲突以及分层辅导与分层答疑的复杂性导致自己分身乏术。课后服务加重了教师身体与精神的双重损耗,教师需要投入更多的智力与体力以应对课后服务工作时间延长与工作内容繁杂等难题,导致教师工作负荷感加重、工作强度大幅增加。

#### 2. 作业管理

在作业管理方面,影响教师工作强度的因素主要表现为作业设计与作业批改。“双减”政策提出了压减作业总量、提高作业设计质量等新要求,这些要求有效减轻了学生的课业负担,却不可避免地增加了教师的工作强度。当被问及“在完成作业管理相关工作时,您的时间分配情况与利用效率如何”这一问题时,近90%的受访教师表示,每天要投入更多的时间和精力完成作业筛选与分层作业设计,而作业优化缺乏明确标准以及教师作业筛选与作业设计的能力不足是导致教师利用较多时间进行作业设计的主要原因。超过50%的受访教师指出,不得不提高作业批改效率,充分利用在校时间完成当天作业批改,以保证辅导答疑顺利开展;近60%的受访教师表示,分层作业与个性化作业批改为教师反馈带来一定难度。作业管理的难度与复杂性加重了教师原本繁重的工作,致使教师时间分配紧张、心理压力过大、时间利用效率被迫提升。

#### 3. 课堂教学

在课堂教学方面,影响教师工作强度的因素表现为教学方式、教学效率与教学质量。当被问及“面对课堂教学方面的新要求,您的工作时间安排与工作感受如何”这一问题时,近35%的受访教师指出,“双减”政策要求教师优化教学方式,教师既要做到应教尽教,又要思考以何种方式激发学生兴趣,这就需要教师利用更多时间备课研课。近40%的受访教师表示,“双减”政策要求课堂教学减负增效,在作业量缩减的情况下,教师需要通过提升教学效率打造高效课堂,课堂教学难度与教师授课压力均有所增加。此外,近70%的受访教师指出,学生作业负担与校外培训负担的

减轻对课堂教学提出了更大挑战,为确保学生达到国家规定的学业质量标准,教师必须通过课堂教学质量的提升以提高学生学习效果,导致了教师过重心理负担。可见,课堂教学的新要求需要教师在完成日常教育教学工作之余,努力提升个人专业素养与课堂教学能力,教师的工作投入度与工作负荷感进一步增加。

## (二)关键性因素:学校制度

学校制度是访谈中被提及频次最多的范畴,它深层次影响着教师的身体状况与心理体验,涉及教师工作时间、工作内容与组织管理。

### 1. 工作时间

在工作时间方面,学校的工作时间要求与休息时间占用均对教师工作强度产生影响。当被问及“您每天在校工作时间大概多久,您的身体反应如何”这一问题时,有受访教师坦言:“在校工作时间长达12小时,几乎没有休息时间。身体状态不佳,患有慢性咽炎与颈椎病。”针对“日常工作是否会大量占用您的休息时间,您的工作感受如何”这一问题,有受访教师表示:“每天需要利用午休时间进行学生辅导、活动看护、午睡管理等工作,大大降低了自己的工作热情,感觉心力交瘁。”因参与课后服务而导致的教师下班时间延迟、午休时间缩短、日常工作时间延长已成为多数教师的工作常态,造成教师日常工作时间饱和度过高;而教师的午休、周末、假期等休息时间也被大量占用,导致教师隐形工作时间过多,严重影响教师的身心健康,加重了教师的职业倦怠感。

### 2. 工作内容

学校工作内容在“双减”政策的执行中也发生了相应变化,其影响教师工作强度的因素主要表现为课间辅导、备课、行政性事务。减轻学生作业负担等举措的推行不可避免地带来了学生练习不足的现实问题,需要教师利用课间、午休等课余时间开展个别辅导,这增加了教师的直接教学工作。此外,社团活动的开展增加了教师的备课量,教师需要在规定时间内完成更多的备课任务。针对“‘双减’后您所承担的非教学工作任务是否增加,您的心理反应是怎样的”这一问题,访谈中近70%

的教师表示,行政性事务有所增加,需要承担作业公示、课后服务记录、材料撰写、报表填写、备检迎检、信息处理等非教学工作,经常带有抵触情绪完成相关工作。由访谈可知,行政性事务过多导致教师工作成就感降低,是教师工作强度增加、工作负担加重的主要原因。“双减”政策的实施有效促进了教师主体回归教学,教师直接教学工作时间明显增多,但多数教师需要承担更多的行政性事务,导致直接教学工作时间被大量挤占,由此造成教师工作内容结构的失衡与精神能量的耗散,加重了教师的工作负荷感。

### 3. 组织管理

在组织管理方面,学校的管理方式与经费补贴均对教师工作强度产生影响。“最严减负令”的落地催生了中小学校管理方式的严格化与规范化。当被问及“面对学校目前的管理方式,您的心理感受如何”这一问题时,近90%的受访教师表示,学校整齐划一的管理方式加重了教师的精神压力与焦虑感。管理者一方面增加巡课频率、加强督导力度对教师教学质量、工作状态与作业量安排等内容实施监管,另一方面以汇报课、班级成绩排名等方式对教师进行严格考核。这种量化评比与教育问责,令教师在紧张的评价氛围中普遍感到压力沉重,为了不被置于末位的被动处境,教师们不得不超负荷地工作。<sup>[9]</sup>此外,访谈中近80%的教师认为,课后服务的经费补贴能够在一定程度上提高教师的工作动力与工作满意度,是对教师劳动成果的认可。尽管各地区经费补贴制度不尽相同,但合理的经费补贴制度能够降低教师工作强度的主观感知。

## (三)保障性因素:社会关系

社会关系是“双减”背景下影响教师工作强度的保障性因素。紧张的社会关系能够增加教师工作强度的客观消耗,而和谐的社会关系能够降低教师工作强度的主观感知。

### 1. 家校关系

家校关系影响教师工作强度的因素表现为稳定家长情绪、主动联系与获得家长支持。一方面,“双减”政策强有力地遏止了课外培训机构的扩张

与学生作业负担的蔓延,但不变的升学压力与评价体系让多数家长陷入教育焦虑之中。针对“‘双减’后您在家校关系上遇到的主要困难有哪些”这一问题,有受访教师坦言:“我经常需要利用休息时间稳定家长情绪,又要为其提供切实可行的建议,还要兼顾政策要求与学校规定。”家长需求与“双减”政策相悖令教师左右为难,家长持续的外部压力加大了教师的负担与工作难度。<sup>[10]</sup>另一方面,“双减”政策下的“躺平”家长也令多数教师束手无策,教师需要主动联系这类家长,并利用工作或休息时间管理其孩子的学习与作业,家长的漠不关心让教师感到力不从心。此外,近45%的受访教师认为,家长是否支持自己工作也是影响教师工作强度的主要因素,家长配合能够在客观上减轻教师的工作量,情感支持能够在主观上缓解教师的疲乏感。

## 2. 同事关系

同事关系影响教师工作强度的因素表现为同事竞争与团队合作。当被问及“‘双减’背景下的同事关系带给您的心理感受如何”时,近40%的受访教师表示,学校开展的作业展示、教案展示、讲课赛课等活动,引发了教师之间的内卷式竞争,增加了教师的工作紧张感与焦虑感;而一半以上的受访教师认为,“双减”政策的落地促成了更为完善的教师合作机制。研究表明,当教师受到来自其他来源的工作压力时,与同事的良好关系有益于教师压力的调节。<sup>[11]</sup>同事竞争促使教师被迫处于高强度工作状态,不仅增加了教师的实际工作量,同时增加了教师的精神压力与心理负担;而团队合作能够降低教师个体的工作强度,有效缓解教师由于工作量过大而产生的无助感与疲惫感。

## 3. 家庭关系

家庭关系影响教师工作强度的因素表现为家庭矛盾与家人分担。当被问及“‘双减’政策的实施是否加重了工作与家庭的冲突”问题时,近40%的受访教师指出,面对在校时间的延长、工作带来的负面情绪以及因忙于工作而导致的家庭沟通减少等问题不可避免地引发家庭矛盾;近60%的受访教师表示,针对下班时间较晚等问题,家人能够

予以理解,并主动承担起整理家务、陪伴孩子等家庭职责。由此可知,教师下班时间的延迟压缩了其生活时间,一定程度上激化了教师的家庭矛盾,加剧了教师的心理压力;另一方面,家人的理解与分担给予教师精神支撑,能够有效减轻教师的身体负担与精神压力,是缓解教师工作强度的重要保障。

## (四)调节性因素:专业发展

教师专业发展中的专业精神、价值感知与发展追求既能正向影响教师工作强度的客观消耗,又能负向调节在职业要求、学校制度、社会关系等外部因素的影响下教师工作强度的主观感知。

### 1. 专业精神

在专业精神方面,责任感是受访教师提及较多的概念。针对“在高强度的工作下,您的工作投入状态如何”这一问题,访谈中近90%的教师认为,很多工作任务的主动承担源于自己对教育事业的责任感与使命感。多数教师的工作投入程度已超过国家政策对教师职责的基本要求,责任感是教师最强的动力来源之一。此外,奉献也是教师专业精神的重要体现。正如受访教师所言:“教师职业是个良心活儿,很多时候需要我们去奉献。虽然我每天身体很累,但我精神上不会累。”可见,较强的专业精神能够提高教师工作投入的积极性,即使客观上增加了教师的工作强度,但这种自发行为与内在精神力量的支撑能够有效降低教师对工作强度的主观感知。相关研究表明,教师专业精神为教师专业发展提供内驱力,促使教师将工作压力转化为内在动力。<sup>[12]</sup>

### 2. 价值感知

在价值感知方面,影响教师工作强度的因素表现为价值感与成就感。当被问及“您的工作动力主要来源于哪些方面”时,近80%的受访教师表示,教师以教书育人为己任,通过自己的努力促进学校持续发展与学生健康成长能够实现个人价值。此外,访谈中一半以上的教师指出,工作动力主要来自学生进步、班级成绩提升、课堂教学的优秀表现等带来的成就感。因此,教师的价值感与成就感愈高,在工作中的努力程度愈强,工作强度

也会愈大;而教师的价值感知能够消解因工作强度过大带来的身体疲劳与负面情绪,促使教师产生源源不断的动力,更为专注且充满活力地投身于工作之中。

### 3. 发展追求

在发展追求方面,影响教师工作强度的因素表现为能力提升与成为名师。针对“为实现自身的发展追求与价值定位,您的工作投入状态如何”这一问题,近45%的受访教师表示,由于期待自身专业能力提升,即便高强度工作也不会降低自我要求,反而能够更为积极、主动、热情地参与工作之中。此外,成为教学名师的发展追求也是影响教师工作强度的主要因素,以此为发展追求的教师能够生发出内在精神力量,在追求教学名师的道路上怀有饱满的职业热情与坚定的职业信念,在教学工作中投入更多精力潜心钻研,为教师专业发展蓄力。教师的专业发展追求既能增加教师工作强度的客观消耗,也能降低教师工作强度的主观感知,对教师工作强度具有调节作用。

## 三、中小学教师工作强度调适策略

### (一) 政策驱动,厘清教师职责“定义域”

“双减”政策实施以来,由于教师角色的多重围困、工作内容的结构失衡等问题尚未解决,加之工作量的急剧增加与管理者的频繁督查,导致教师工作强度显著提升,其本质原因是教师职责被无限扩大。因此,厘清“双减”背景下的教师职责边界是调控教师工作强度的关键之举。

#### 1. 修订相关法律制度,明确教师职责边界

《中华人民共和国教师法》第八条从教书育人、专业发展等六个方面规定了教师应履行的义务。《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》从四大方面明确规定了教师减负的重点举措,明晰了除教师工作职责之外的负担。“双减”政策则强调教师教书育人的核心职责。但以上政策仅勾勒出教师职责边界的大致范围,缺少对教师职责更为清晰明确的界定。因此,政府应修订相关法律制度,进一步明确教师工作职责与工作量标准,形成界定科学、权责清

晰、统筹开展的教师管理制度体系。<sup>[13]</sup>同时,国家应完善监督保障机制,破解政策执行难题,有效维护教师的合法权利。

#### 2. 定制地方责任清单,细化教师工作职责

地方政府应综合依据国家政策规定,结合本地区实际情况,定制切实可行的地方责任清单,厘清教育行政部门与学校等主体的责任范围,细化“双减”政策实施过程中的教师工作职责、工作时间与工作量标准。在责任清单实施过程中,地方政府应加强权责监管力度,严格按照地方责任清单实施各主体权责的督查工作,缩减与教育教学无关的行政指令,减少形式化的行政检查,并凝聚社会力量构建监督机制,切实保障教师的权责界限。

#### 3. 强化学校自主权力,精简教师行政事务

中小学教师非教学负担是受政府职能复杂化影响的结果,但根本原因是政府与学校法律关系不明确。<sup>[14]</sup>首先,中小学校应依据国家法律制度规定与地方政府责任清单要求,厘定行政部门与学校的权责关系,明晰学校与教师应承担的工作职责,强化学校办学的自主权力。其次,中小学校应精简学校行政性事务与形式化工作,将低效会议、评比活动、报表填写、备检迎检等非教学工作合并处理或适当删减,促进教师回归教书育人本职工作,为教师潜心教书、静心育人提供必要保障。

### (二) 学校牵动,探索教师工作“弹性制”

弹性工作制是指组织及其成员对工作的时间边界、空间边界、具体内容、契约形式进行个性化协商定制的系列管理实践的集合。<sup>[15]</sup>实行弹性工作制能够缓解和减轻中小学教师的工作节奏与压力,确保教育教学减负提质、立德树人根本任务的落实。<sup>[16]</sup>

#### 1. 工作时间弹性制,赋予教师时间分配自主权

面对教师工作时间过长、下班较晚、无暇照顾家庭等现实困境,学校可根据本校实际探索教师工作时间弹性制。教师工作时间弹性制可分为以工作日为单位的弹性制和以工作周为单位的弹性制。首先,以工作日为单位的弹性制是指学校可在一天之中设定所有教师必须在校办公的核心工

作时间,在核心工作时间之外的时间可由教师自行支配,以便教师根据当天课程安排调整上下班时间,但应保证教师每日工作时长达到法定的8小时。其次,以工作周为单位的弹性制是指学校可在一周内设定几天中某个固定时段实行弹性制,给予教师时间分配自主权,同时应保证教师每周在校时长达到法定规定的44小时。工作时间弹性制的实施能够保证教师有充足的时间实现专业自主,促进教师高质量完成教育教学工作。

### 2. 工作空间弹性制,开拓灵活性教师工作形式

针对教师经常在校开展辅导答疑、家校沟通、作业设计与批改等耗时性工作的实际情况,学校可安排教师实行远程办公、电子协同办公、居家办公等灵活性工作形式。学校集体性工作可借助电子设备远程办公,允许教师在办公室、家庭等场所线上参与;教师个体性工作可提倡教师居家办公,线上完成作业批改与个别辅导等工作,也可倡导教师根据自身需要与工作习惯自由选择。这种自主选择的方式赋予教师一定自主权,能够缓解教师长时间在校办公而产生的工作压力与倦怠感,从而有效调节教师的工作强度。

### 3. 教师评价弹性制,实施个性化教师考核机制

学校考核制度的标准化与严格性是导致教师工作强度增加的主要因素。为有效调适教师工作强度,学校可实行教师评价弹性制。首先,学校可根据每位教师的工作年限、职业发展阶段、专业能力、个人优势等实际情况因人而异开展评价工作,制定个性化、有梯度的教师评价标准与考核机制。其次,在班级成绩考核方面,学校可探索增值性评价,便于教师清晰了解学生成绩的变化趋势,在考核机制上为教师减压释重。此外,学校可实行教师考核激励机制,以资源支持有效缓冲教师因工作强度较大造成的身心损耗。

### (三)多元联动,构筑协同育人“生态场”

“双减”政策的指导思想之一是“构建教育良好生态”。教育良好生态的构建要注重运用生态学的系统观、平衡观、联系观、动态观来考察教育问题。<sup>[17]</sup>学校应联合家庭和社区主动构建育人系统,打好减负“组合拳”,立足校内外的教育生态系

统实现协同育人。

#### 1. 建立家校联合机制,实现教育方式生态化

家庭教育与学校教育形成教育合力能够发挥教育生态系统的整体性功能,实现教育效果的最优化。首先,学校可定期开展家长课堂,系统讲解国家“双减”政策要求、学校“双减”重要举措与家庭教育知识,帮助家长了解国家教育体系的变革与学校教育方式的转变。其次,学校可举办育人经验分享活动,由教育经验丰富的家长和教师介绍家庭教育方法与学校教育方式,促进育人资源深度融通。再次,家校双方可共同搭建交流平台,针对学生近期表现状况与家长面临的教育难题,在协商中寻找解决对策,推动家校育人工作切实开展。家校联合机制有助于家长深入理解学校与教师工作的辛苦,提高家校沟通效率,为教师提供积极的工作支持与情感支持。

#### 2. 创建资源流动机制,促进工作环境生态化

轻松和谐的工作环境是教师舒心工作的重要保障,应注重教学资源与教师资源的交换流动,避免教师个人能量的过度透支。首先,教师使用的教案、课件、作业、试卷等教学资源可由教师团队合作完成,并根据学生个体差异分层设计并选择性使用,由此实现教学资源的流动与共享。其次,为有效减轻班主任的工作量,学校可为每个班级配备一名副班主任协助班主任承担卫生管理、纪律管理、作业管理、托管看护等工作,形成以班主任为主导、以副班主任为辅助、以班级干部为助手的多样化、分层管理模式。再次,学校管理者也可作为流动性指导人员定期深入班级,全面了解教师在工作中的困惑与难题,为教师提供充足的组织资源支持。

#### 3. 构建馆校合作机制,助推社团活动生态化

中小学校可与社区博物馆、科技馆等场馆机构形成教育合力,为课后服务的社团活动提供多元化的师资力量。一方面,场馆人员可走进学校现场与教师同上一堂课,促进书本知识的活化与转型;另一方面,也可让学生亲临场馆现场,为其提供实践性学习机会。场馆合作机制既能激发学生的学习兴趣,又能优化教师专业知识与教学方



式。此外,学校可与场馆协同开展教师家庭集体参观活动,这种方式既能为教师提供与家人相处的时间,也能让教师家属进一步理解教师工作,建立维系教师与家庭关系的情感纽带。

#### (四)教师互动,激活专业发展“能量源”

教师是具有“能动性”和“激发性”的人力资源,须把教师个人“能量”增强,使之更大程度地为社会提供优质的教育服务。<sup>[18]</sup>教师工作强度的调适在关注外部制度的变革之外,更要注重加强教师自身应对工作挑战的专业水平与生命力量。

##### 1. 教学名师引领,提升教师教学力

教学名师引领可为教师提供榜样力量,指导教师优化教学方式,切实提升教师的教学力。其一,学校应加强与本校、本区域或国家级教学名师的多维互动,邀请教学名师定期参与学校系列化教学研讨与教学展示活动,并根据课堂教学中存在的具体问题提供针对性指导。其二,各学科教学名师可根据课型特点建构典型教学模式,搭建可操作性的课堂教学“脚手架”,设计促进学生学习质量提升与课堂教学效率提高的多样化教学方法、灵活性教学方式与趣味性教学环节,助力教师打造高效课堂。其三,教学名师可探索将习题讲解融入课堂教学的适切教学方法,帮助教师有效解决课业量减少与学生学业质量标准要求冲突的难题,切实提高教学质量与教学效率。

##### 2. 组建教师共同体,提高教师研究力

学校应鼓励教师跨学科、跨学段组建教师共同体,构建指向教研能力、科研能力提升的学习团队。首先,教师可组建教研共同体,深入研读课程标准与教科书,精准分析各学段学生学情特点,定期开展集体备课、磨课晒课等活动,聚焦课后服务辅导答疑、分层作业设计、个性化作业评价等内容,由不同学科和不同学段的教师共同研制促进课后服务水平提升与作业管理质量提升的行动指南,为教师实践操作提供重要抓手。其次,教师可组建科研共同体,通过课题研究等方式进行实践探索与理论深耕,促进教师科研能力持续提升。研究力的提升有助于提高教师的工作效率与工作质量,有效调适教师工作强度。

##### 3. 开展交流活动,激发教师内驱力

教师交流活动是教师个体之间提供技术支持、建立情感联结的有效方式。首先,学校管理者应加强与教师的沟通交流,深入了解教师的工作需求,根据教师反馈及时调整或缩减与教育教学实际工作联系不大的“无效型”工作内容。同时,管理者还应在日常工作中为教师提供必要的专业支持与价值引导,在与教师日常交流中注重点燃其教育情怀,提升其责任感、成就感与价值感。其次,教师之间可通过座谈会的方式分享时间管理经验与高效工作的有效策略,提高教师工作投入水平;也可针对工作中面临的棘手问题,教师之间群策群力,共同解决。教师交流活动有助于营造轻松愉悦的工作氛围,建构和谐良好的同事关系,增强教师群体凝聚力,激活教师内在驱动力,唤醒教师主体在教育教学工作中的自觉、自省与自主。

#### 参考文献:

- [1] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《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》[EB/OL].(2021-07-24)[2022-08-13]. [http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/24/content\\_5627132.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2021-07/24/content_5627132.htm).
- [2] 都晓.“双减”视域下课后服务的难点与进路[J].暨南学报(哲学社会科学版),2022,44(3):121-132.
- [3] 付卫东,曾新,冯卫国,等.中小学课后服务如何叫好又叫座[N].中国青年报,2021-05-31(5).
- [4] 中国标准出版社.中国国家标准汇编[M].北京:中国标准出版社,2009:261.
- [5] 李广,柳海民,等.中国教师发展报告2019:中小学教师队伍建设的成就、挑战与举措[M].北京:科学出版社,2020:227.
- [6] 李广,盖阔.中小学教师职业幸福感调查[J].教育研究,2022,43(2):13-28.
- [7] 林丹,沈晓冬.教师个体均衡发展的逻辑起点探析:基于2020年中国教师职业“健康幸福感”调查[J].现代教育管理,2021(12):70-79.
- [8] 李广,柳海民,梁红梅,等.中国教师发展报告2020—2021:中小学教师职业幸福感现实态势、面

- 临挑战与提升举措[M].北京:科学出版社,2022:163.
- [9]张家军,陈苗.中小学教师减负的系统分析与行动路径[J].南京社会科学,2022(4):143-152.
- [10]钟景迅,刘泮.教师减负的悖论:去专业化的困境与再专业化的陷阱[J].清华大学教育研究,2021,42(6):80-90.
- [11]BOYLE G J, BORG M G, FALZON J M, et al. A structural model of the dimensions of teacher stress [J].British Journal of Educational Psychology, 1995, 65(3):49-67.
- [12]吴思孝.教师专业精神:内涵、价值与培养[J].教育理论与实践,2013,33(34):39-43.
- [13]张倩.从资源配置到制度安排:国际比较视域下的教师减负[J].教育研究,2022,43(2):29-43.
- [14]李祥,周芳,蔡孝露.中小学教师减负政策的价值分析:权利保障的视角[J].现代教育管理,2021(7):62-69.
- [15]孙健敏,崔兆宁,宋萌.弹性工作制的研究述评与展望[J].中国人力资源开发,2020,37(9):69-86.
- [16]鱼霞,郝保伟.中小学教师弹性工作制如何实行[N].中国教育报,2022-01-01(3).
- [17]范国睿.教育生态学[M].北京:人民教育出版社,2000:27.
- [18]操大圣,卢乃桂.“县管校聘”模式下的轮岗教师管理审思[J].教育研究,2018,39(2):58-63.
- (责任编辑:侯月明)

## Influential Factors and Adjustment Strategies of Primary and Secondary School Teachers' Work Intensity

——Under the Background of the “Double Reduction” Policy

QIN Yiming, LI Guang

(Northeast Normal University, Changchun Jilin 130024)

**Abstract:** The appropriate work intensity is a necessary guarantee for teachers to complete education and teaching work efficiently, and it is also an important driving force for teachers' professional development. After the implementation of the “double reduction” policy, higher requirements have been put forward for the professional competence of primary and secondary school teachers. The work intensity of teachers is facing structural changes. It has become an epochal proposition to reveal the influential factors of teachers' work intensity and effectively adjust their work intensity. After the semi-structural interview with 18 teachers from primary and secondary schools, an influential factor model of work intensity was established under the background of “double reduction” policy with a qualitative research method based on grounded theory. It was found that the factors affecting teacher' work intensity under the background of “double reduction” policy mainly include occupational requirement, school system, social relations and professional development. It is recommended to take some strategies such as clarifying the “definition domain” of teachers' duties, exploring the “flexible system” of teachers' work, establishment of “biological field” to assist in cultivating students, activation of the “energy source” of professional development to practically adjust the work intensity of primary and secondary school teachers.

**Key words:** the “double reduction” policy; primary and secondary school teachers; work intensity; grounded theory; educational ecology