

中小学教师非教学任务如何减少？

编者按

减少非教育教学类工作任务，是中小学教师群体一直以来的心声与诉求。对此，党和国家高度关注并持续发力。2019年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《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》，为减轻中小学教师负担提供了重要遵循。2022年，国

务院教育督导委员会办公室发布《关于禁止向学校摊派与教育教学无关的“涨粉”“评比”“推销”等指令性任务的通知》，要求各地遏制形式主义向学校转移趋势，杜绝行政任务向校园转嫁做法。今年，《教育部关于做好庆祝2023年教师节有关工作的通知》再次明确，全面减轻教师负担。

此外，11月组织开展的“2023年度国务院推动高质量发展综合督查”，也将拖欠教师等群体工资、补助等列为征集问题线索的内容之一。

政策护航之下，教师减负工作取得了一定实效，但作为一项复杂的系统工程，破解之路依然漫长。目前，仍有不少教师感到非教育教学任务

多。如何健全教师减负长效机制、持续有效为教师减负，直接关系到教师能否全身心投入，做好教书育人本职工作。鉴于此，光明日报记者会同中国教育科学研究院教师发展研究所课题组，在全国12个省(市)就教师非教学任务问题展开调查研究，并据此提出对策建议。

初冬清晨6点刚过，北京还笼罩在宁静之中，海淀区某小学教师刘华(化名)就已赶到学校。除了教课，她还被安排了负责校园安全的工作。下午学生放学后，她要做好各项课后服务的安全检查，等课后服务结束、所有师生都离校后，再进行一次全面安检。“每天晚上8点后才能回家，洗漱一下就要睡了，根本没时间管自己的孩子。”

这样的忙碌，是个案还是“群像”？为切实了解当前中小学教师负担状况，光明日报记者会同中国教育科学研究院教师发展研究所课题组，在全国12个省(市)展开调研。

调研结果显示，近年来，虽然我国一直推行政策为中小学教师减负，但不少教师仍然感到负担较重，尤其是非教育教学任务占用精力普遍过多。北京、上海、广东、河南、湖南、甘肃等多地均有不少教师表示，自己就像“时间管理大师”，疲于应对各种杂事，留给专业发展的时间所剩无几，这种状况，既干扰正常的教育教学秩序，也降低了职业幸福感，对于教师队伍高质量建设造成较大影响。

现存问题

非教学任务增多，职业幸福感降低

工作时间呈增长趋势，工作量总体较大。接受调研的教师中，92.1%每天在校工作时间(含课后服务时间)超过9小时，其中32.5%超过11小时；78.6%每周在校超过45小时，30.3%超过55小时，普遍高于《中华人民共和国劳动法》中平均每周工作时间不超过44小时的规定。53.4%的受访教师认为当前工作量“比较大”，24%认为“非常大”。与同龄同资历其他行业相比，72.9%的教师认为工作量“比较大”“非常大”。河南省漯河市一名初中班主任直言：“每天都忙得像陀螺，常常是疲于应付，很难提起精神琢磨工作质量。”

非教学工作量增加，占用过多时间精力。调研中，60.8%的受访教师表示，参加各类检查考核、创建活动、综合督导、评估验收等非教育教学工作量“明显增加”或“增加”，这是当前教师负担重的主要原因之一。在“最想减轻的工作”调查结果中，排在前5位的是：迎接各项检查、撰写各种教育教学之外的材料、参加各种评比和比赛、课后服务、家长工作，其中绝大部分属于非教育教学事务。

更应重视的是，各地均有不少教师反映，强制关注公众号、摊派安装移动App、转发点赞投票等“指尖上的任务”成为“增负”新趋势。这些任务大多与教育教学无关，但又“不敢不做”。主要原因在于，这种摊派与自己的绩效、评优评先等挂钩。不仅如此，教师还常被要求将此类任务布置给学生家长，次数多了，经常引发家长“吐槽”，甚至出现家校矛盾，老师又不得不花精力化解，导致“负担越来越重，

循环难以打破”。

湖南长沙一位初中教师李丽(化名)坦陈：“再不减，教育教学都快成副业了！”山西太原某小学教师王利(化名)也深有所感：“‘双减’后，我特别珍惜这种环境，想把课程和活动设计得更科学、更精心，陪着学生一起成长。”然而，她很快意识到，“时间被教学之外的任务填满了！虽然抽空做了教学和活动规划，但真没时间实施啊。我心里很焦灼，真希望把时间都用在孩子们身上！”

群体、区域、学段之间，教师负担差异明显。调研中，班主任周工作时长(56.27小时)明显高于非班主任教师(50.36小时)，工作压力更大。原因是班主任除了教育教学工作，还需兼顾班级管理、各类非教学事务。加之班主任承载着学校、家长和社会的多重期望，致使该群体心理和生理负担过重。此外，农村教学点教师周工作时间(52.00)高于村小(51.33)、小学(51.53)、初中(49.48)等学校教师，主要原因是不少教学点老师身兼多职，既是老师又是校长，既教多门学科还兼顾多个年级，既是教学老师又是生活老师。

工作量核定标准不明确，影响参与课后服务积极性。调研发现，各地中小学普遍存在课后服务工作量核定标准不清、补偿性政策不完善的问题。部分地区把课后服务费纳入与公务员工资收入的比较口径，导致教师要承担更多工作才能不低于公务员工资收入，属于“加量不加价”，不少教师对此表示不满。

工作获得感认同感不高，影响职业幸福感和继续从教意愿。调研发现，由于非教育教学任务挤占了本该用于教学主业、教研活动、培训学习等的时间，直接制约了教育教学质量和自身专业发展水平的提高，导致不少教师工作获得感和自我认同感降低。在接受调研的教师中，表示“不愿意继续从事教师职业”者占比达35.5%，“比较不愿意”占比26%。

主要原因

内外部多重因素所致

为教师减负的步伐，多年来从未停下。特别是2019年，中办、国办印发《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》之后，各地相继出台减负清单并上报实际进展情况，持续努力，为教师减负。然而，教师肩上的非教育教学任务缘何依然沉重？

对教师减负重要性认识不足。调研中，有教师及相关人员反映，少数地方的党委、政府仍存在形式主义和官僚主义倾向，只在“口头上”和“文件中”重视减负。还有些部门和单位只将教师减负当作阶段性工作，常态化推进意识不强。

教师减负工作机制尚不完善。教

师非教育教学任务很多来自教育系统外部，需多部门协同推进。但从各地情况看，部分地方政府相关部门协同机制未建立，各类“进校园”事项审批制度不完善，监督制约、评估监测等难以落地。例如，乡镇、街道等基层单位主要通过口头、电话等非正式形式向学校摊派任务，又因其对学校文明创建、综合治理等方面考核有重要影响，学校难以拒绝。此外，不同部门间表格、数据等形式不一，统筹难度大，教师管理相关信息平台无法实现对接共享，导致重复填报数据，加重教师负担。

教师减负配套政策改革迟滞。人员短缺也是教师负担减轻的原因之一。目前，国家已出台了关于挖潜创新编制使用的具体政策，但编制基本以县为主、实名管理，难以实现跨区域调剂，对于基层中小学而言，编制挖潜较难落地。

教师自身专业知识和能力素质有待提高。很多教师自身应对工作新挑战的专业知识和能力素养不足，也是其倍感压力的重要因素。当前，针对教师的培训、评比展示等，依然存在交叉重复、多头开展等无序状态，实效性、针对性有待提高。

应对之策

为教师营造“减负增能”良好环境

调研中，各界一致认为：减少教师非教育教学任务，是为了把时间更多地留给教师用以教书育人，巩固并扩大“双减”来之不易的改革成效，悉心培养更多优秀人才。在减少非教育教学任务的同时，各方还要给予教师更多关怀，通过政策设计、评价导向、激励机制等，为教师减负增能创设良好环境，引导和鼓励教师更用心对待教学教育，切实支持教师自我提质、挖掘潜力。

构建科学合理的减负治理机制，凝聚减负合力。各级党委和政府要充分发挥领导、指导和推动作用，协调各部门共同研究、细化非教育教学事项，列出详细的减负清单和责权清单，切实减少教师非教育教学工作，确保教师有充足时间和空间开展本职工作；学校应根据实际情况核定教师工作任务，积极探索切实可行的弹性工作时间制度，为教师创造参与教研培训、观摩思考、读书学习等专业活动的有利条件，加大教师用于专业发展的时间比重；加强教师应对压力的策略教育与培训，建立教师有效参与学校重大事项的治理机制；家庭、社会要主动加强与政府、学校及老师的沟通，增进理解与信任，为中小学教师减负营造良好的外部环境。

加快完善法律法规等政策制度体系，强化服务保障。一是修订完善现行《教师法》等相关法律条款，明确教师在教书育人、学习进修、参与管理、休息休假等方面的权利。同时，明确指定执法部门负责教师减负相关法律法规的监督及处罚，确保教师减负有

效落地。二是明确教师工作职责和工作量标准，明晰界定教师合理职责，细化健全配套制度，形成权责清晰、统筹开展的教师负担管理制度体系。三是修订中小学教师编制标准，完善编制管理。各地应依据教育发展实际研究出台编制核算新办法，适当提高教师编制配备标准。同时，教育行政部门等要及时跟进师资需求和供应变化情况，结合“县管校聘”改革优化已有编制资源使用，通过经济和户籍等杠杆吸引优秀社会化人才进入教师队伍。四是人社、财政等部门应不断健全课后服务补偿性政策，确保教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平，并明确规定这部分额外劳动报酬不纳入绩效工资总量，也不纳入教师与公务员平均工资收入的比较口径，切实提高教师工作获得感。五是教育行政部门和学校应整合培训资源，建立教师工作与专业发展的社会支持服务体系，为科任教师和班主任搭建更多学习平台，完善并强化教师发展学习共同体，提升教师教育教学素养水平。

改革考核评价体系，提高教师自我发展内驱力。倡导以师德师风为第一标准、以教育教学实绩为核心内容的评价理念，建立符合教师专业成长规律、体现科学人才成长观、具有可操作性的中小学教师师德评价体系和教育质量评价体系；充分尊重教师的合理诉求与正当权益，改革评价方式，探索增值性评价，推进多元主体评价，利用信息技术平台建立过程性评价数据库，激励教师将工作压力转化为自我发展内在动力。

借助新技术，实现“精准智慧”减负。充分应用信息化、大数据等资源手段，建构以工作对象、工作内容、工作时间、工作量、工作环境等为主要维度的“负担监测系统”，对各地中小学教师负担进行定期、科学、精准测定，客观准确认定中小学教师负担的来源、种类、内容、数量、时间，为检验减负成效、调整相关政策、安排未来工作提供数据支撑；运用计算机自适应测验、电子档案袋、数字画像、区域教育质量监测数据平台等多种工具，开展对学校的全方位评价和督查，减少准备各种纸质材料的要求，实现教育管理服务数字化、网络化、智能化；建立健全教育管理信息化系统，让信息收集、提取、应用和分析“一键式实现”，注重突出过程、实效和实际的评价方式。

发挥督导“长牙齿”作用，加大督导检查问责力度。由国家教育督导委员会面向各级党委、政府开展教师减负工作专项督导、重点督促工作，采取定期督导、随机抽查、明察暗访等多种方式，加强动态监测和监管，强化跟踪问效和督导问责；通过信访、举报平台等多种渠道，了解教师诉求，核查各地落实情况；将教师减负成效纳入各级政府履行教育职责评价体系，对落实不力的地区严肃查处，督促整改落实，对履职不力等情况，依据有关规定严肃问责。(光明日报)