

# 中小学教师不合理负担表现、 不利影响及应对策略\*

——基于北京市的调查

宋洪鹏 郝保伟 鱼霞

**[摘要]**不合理负担会导致中小学教师压力增大,无益于教师身心健康,影响教师的可持续发展。通过对北京市15,644位中小学教师进行问卷调查发现,中小学教师的不合理负担不仅表现为工作时长、与教育教学无关的工作量多,还体现在教师感知到的工作量大。不合理的负担带来教师身心健康状况不佳、影响教育教学质量提升、工作满意度较低等不利影响。应采取如下措施切实减轻中小学教师的不合理负担:合理配置教师工作时间,优化工作任务;统筹整合资源,提供有力支持;改进学校管理能力,提升治理水平;增强教师专业能力,提高工作效率。

**[关键词]**教师减负;中小学教师;不合理负担;教师工作量

**[中图分类号]**G635.1 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1009-718X(2021)10-0070-07

教师减负是当前基础教育领域的重点议题。在2019年全国教育工作会议上,时任教育部部长陈宝生强调,2019年要把为教师减负作为一件大事来抓,将专门出台中小学教师减负政策,把时间和精力还给教师,让教师舒心从教。2019年12月,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》(以下简称《意见》),要求各级政府和教育行政部门切实减轻中小学教师负担,为教师营造安心、静心的从教环境。

给教师减负,首先要弄清楚什么是教师负担?教师有哪些负担?对教师负担的界定有广义和狭义之分。广义的教师负担包括生活负担、工作负担、心理负担等。狭义的教师负担主要是指工作负担。工作负担是指中小学教师在学校的教育教学中承受与担当的教育责任、教育工作与职业压力以及由此而付出的代价等。<sup>[1]</sup>这里的负担既包括教师应承担的工作和责任(即合理负担),也包括超出教师应承担的工作和责任范畴(即不合理负担)。不合理负担会导致教师压力增大,有损教师身心健康,

宋洪鹏 北京教育科学研究院 助理研究员 博士 100036

郝保伟 北京教育科学研究院 副研究员 博士 100036

鱼霞 北京教育科学研究院 研究员 博士 100036

\*本文为北京市教育科学“十三五”规划青年专项课题“北京市义务教育学校教师绩效考核现状、问题原因及对策研究”(BCFA18050)的成果之一。

影响教师的可持续发展。给教师减负，也就是减少教师的不合理负担，让教师回归到教育教学的合理负担中。本研究聚焦于北京市中小学教师工作负担，识别不合理负担表现，分析不合理负担带来的不利影响并提出应对策略，为北京市开展中小学教师减负工作提供政策参考。

## 一、研究设计

为了解北京市中小学教师负担情况，深入分析不合理负担表现，本研究设计并实施了一次大规模问卷调查。

### （一）研究对象

本研究以中小学专任教师为研究对象，采取分层抽样和整群抽样相结合的方法，选择北京市16个区和燕山地区的中小学教师队伍总数的10%参与问卷调查。本次调研共收到15,644份问卷，剔除填答时间较短的问卷，最后保留有效问卷14,350份，问卷有效率为91.73%。

### （二）研究工具

本研究采用自编问卷，问卷是在参考中国教育科学研究院中小学教师工作生活状况调查问卷、TALIS2018教师问卷、英国Teacher Workload Survey等基础上编制而成的。工作负担也被称为教师工作量<sup>[2]</sup>，其本质是教师的时间分配，体现为量的规定性（时间量）和质的规定性（工作任务）两方面<sup>[3]</sup>。除了工作时间和工作任务，教师对工作量的感受，也是教师知觉负担是否合理的重要依据。同时，本研究还了解了不合理负担对教师带来的影响。因此，调查问卷包括教师基本信息、教师的工作时间、工作任务、教师对工作量的感受以及不合理负担对教师带来的影响等方面。教师基本信息包括所在学校类型、学校位置、教师职称、教师职务、是否为班主任等方面。教师工作时间包括工作日在校工作时间、下班后工作时间和周末工作时间等方面。教师的工作任务是教师所做的工作，包括教学任务和非教学任务。教师对工作量的感受是教师对工作量大小及变化的认识。不合理负担对教师的影响包括心理状况、身体状况、照顾家庭状况和工作满意度等

方面。

### （三）研究实施

问卷调查采用匿名制。研究者通过网络平台向北京市各区发起问卷调查邀请，各区依据10%的教师数量比例选择小学、初中、高中教师作答。教师收到邀请后的7天内自由安排时间作答，并通过网络提交问卷。问卷回收之后，研究者采用SPSS16.0软件进行描述性统计分析、频数统计分析、卡方检验、独立样本t检验和单因素方差分析。

## 二、中小学教师不合理负担表现

教师不合理负担反映在教师报告的工作时间、工作任务以及对工作量的感受中。本研究发现的中小学教师不合理负担表现如下。

### （一）教师工作时间：教师每周工作时间长，班主任、城区教师、高中教师尤其长

本研究中的教师工作时间是以周为单位计算的，是指教师一周实际工作的时间，包括工作日工作时间、工作日下班工作时间和周末工作时间。从教师填答的结果看，教师工作日在校工作时间平均数为9.76小时，标准差为1.85，中位数为10小时。教师下班工作时间平均数为1.57小时，标准差为0.90，中位数为1小时。由于标准差过大，故教师下班工作时间平均数取中位数，即1小时。教师周末用于工作的时间平均数为3.65小时，标准差为3.04，中位数为3小时。由于标准差过大，故教师周末工作时间平均数取中位数，即3小时。（见表1）

教师工作时间 表1

	平均数	标准差	中位数
在校工作时间	9.76	1.85	10
下班工作时间	1.57	0.90	1
周末工作时间	3.65	3.04	3

汇总可知，北京市中小学教师每周的工作时间总数为（工作日在校工作时间+下班工作时间）×5+周末工作时间，即（9.76+1）×5+3=56.8小时。这个工作时间明显高于劳动法中每日工作不超过8小时、平均每周工作不超过44小时的法定工作时间。与TALIS2018年获得的48个国家和地区的教师工作时间数据相比，北京市中小学每周工作时间明显

显高于 48 个国家和地区的初中教师平均工作时间 38.3 小时，高于排名最高的日本 56 小时的初中教师工作时间和 54.4 小时的小学教师工作时间<sup>①</sup>。这说明，北京市中小学教师实际工作时间很长。

具体来看，在班主任与非班主任的工作时间上，班主任每周工作时间 $[(10.42+2) \times 5+3=65.1$  小时]，明显高于非班主任 $[(9.40+1) \times 5+3=55$  小时]；在不同学校位置<sup>②</sup>教师的工作时间上，城区教

师每周工作时间 $[(9.77+1.5) \times 5+3=59.35$  小时]，明显高于镇区教师 $[(9.84+1) \times 5+2=56.2$  小时]和乡村教师 $[(9.55+1) \times 5+2=54.75$  小时]；从不同学段教师的工作时间来看<sup>③</sup>，高中教师的每周工作时间 $[(9.93+2) \times 5+4=63.65$  小时]，明显高于初中教师 $[(9.77+1) \times 5+3=56.85$  小时]和小学教师 $[(9.64+1) \times 5+2=55.2$  小时]<sup>④</sup>。值得关注的是，班主任、高中教师、城区教师的工作时间尤其长，工作量较大。（详见表 2）

不同群体教师的工作时间 表 2

类别	人数	在校工作时间			下班工作时间			周末工作时间		
		平均数	标准差	中位数	平均数	标准差	中位数	平均数	标准差	中位数
班主任	5106	10.42	1.72	10.0	1.71	0.89	2.0	4.03	3.18	3.0
非班主任	9244	9.40	1.83	10.0	1.49	0.89	1.0	3.43	2.93	3.0
城区教师	10,581	9.77	1.90	10.0	1.61	0.91	1.5	3.82	3.14	3.0
镇区教师	2618	9.84	1.70	10.0	1.46	0.87	1.0	3.22	2.67	2.0
乡村教师	1151	9.55	1.71	9.5	1.40	0.80	1.0	3.03	2.63	2.0
小学教师	5413	9.64	1.43	10.0	1.52	0.85	1.0	3.09	2.56	2.0
初中教师	4543	9.77	2.01	10.0	1.53	0.90	1.0	3.65	3.09	3.0
高中教师	4109	9.93	2.13	10.0	1.66	0.93	2.0	4.34	3.32	4.0

（二）教师工作任务：与教学相关的工作任务最多，迎接检查评比等非教育教学工作也占一定比例，教师普遍要求减少非教育教学工作

对于工作任务的分析，既要从教师工作日在校时间和下班工作时间的任务展开，也要了解教师希望减少的任务类型。

本研究将教师的工作日在校时间的工作任务分为上课、备课、辅导学生、批改作业、午间管理、教研（培训、学习、课题研究）、家校沟通、非教育教学工作（各种检查评比等）、晚自习和其他等 10 项，请参与调查教师将工作任务分配到总数为 100% 的工作时间中。

由结果可知，教师上课时间最多，占总在校时间的 22.84%，其次是备课时间，占总数的 16.29%，辅导学生和批改作业时间也较多，占总在校时间的比重也超过了 10%。虽然其他工作没有超过总在校时间的 10%，但非教育教学工作（如各种检查评比等）所占时间也较多，占总在校时间的 9.12%（见

图 1）。需要注意的是，与教师专业发展密切相关的教研（培训、学习、课题研究）时间较少。

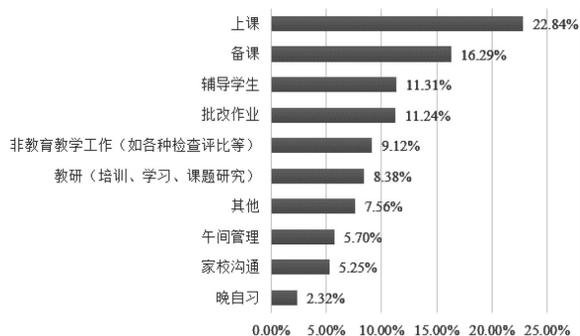


图 1 教师工作日在校工作时间分配

在工作日下班时间工作任务上，参与调查教师可在备课、辅导学生、批改作业、学习、家校沟通、辅导教师、非教育教学工作等 7 项任务中，至少选择 1 项。由结果可知，选择下班后用于备课的教师比例最大，为 77.87%，其次是家校沟通和学习，分别占总数的 52.59% 和 45.83%，选择非教育教学工作、批改作业、辅导学生的教师也有较大的

①按照 2016 年《北京市乡村教师岗位生活补助发放办法》（京教人〔2016〕10 号），将学校位置划分为城区、镇区和乡村三类。

②有些教师是跨学段教学，研究者在数据处理时删掉了 285 个跨学段教师的数据。

③由于不同教师在下班工作时间和周末工作时间的标准差过大，因此取中位数代表平均数。

比例。值得注意的是，近三分之一的教师认为下班后要处理非教育教学工作。

对于适当减少的工作，请参与调查教师至少选择1项。结果发现，选择最多的选项是“迎接各种检查”，占总数的92.38%；其次是“撰写各种教育教学之外的材料”和“参加各种评比和比赛”，分别占总数的81.86%和71.08%；选择“组织或指导学生社团、社会实践、课外活动”和“培训”的教师比例也较大，接近四成；其他选项选择人数较少（见图2）。由此可知，绝大多数教师认为可以适当减少迎接各种检查、撰写各种教育教学之外的材料、参加各种评比和比赛等与教育教学无关的工作。教师认为非教育教学工作量多，应当减少，这与李新翠<sup>[5]</sup>、朱秀红等人<sup>[6]</sup>的研究结果一致。



图2 教师对于可以适当减少工作的选择情况

**（三）教师对工作量的感受：大多数教师认为工作量多，近年来工作量、与教育教学无关的工作量都是有所增加或明显增加，但对繁杂工作的应对策略不足**

教师对工作量的感受，是教师对不合理负担判断的重要依据，既包括教师对工作量大小、近年来工作量变化的评价，也包括教师对繁杂工作的应对能力。

对于工作量的评价，教师选择最多的选项是“比较多，勉强应对”，占总数的46.31%；其次是选择“能正常应对”的教师比例也较大，占总数的41.71%；认为“非常多，难以应对”的教师也有一定的比例，占总数的11.16%。由此可知，大多数教师认为工作量较多，能勉强或正常应对。对不同群体教师的差异性进行分析发现，班主任与非班主任之间有显著性差异，更多的班主任认为工作量比

较多（53.94%）和非常多（16.18%）；不同学校位置教师之间没有显著性差异，城乡教师对工作量的评价差异不大；不同学段教师之间有显著性差异，更多的小学教师认为工作量比较多（52.08%）和非常多（12.99%）。

对工作量变化的感受分为教师对总的工作量变化的感受和对与教育教学无关的工作量变化的感受，具体结果见表3。对于最近几年工作量的变化情况，选择最多的选项是“有所增加”和“明显增加”，分别占总数的38.49%和32.51%；选择“基本没变”的教师比例也较大，占总数的24.38%；选择其他选项的比重较少。对于最近几年与教育教学无关工作量的变化情况，选择最多的选项是“有所增加”，占总数的39.32%；其次是选择“基本没变”，占总数的27.87%；选择“明显增加”也有较大的比例，占总数的26.23%；选择其他选项的比重较少。

教师认为近年来工作量的变化情况 表3

		明显减少	有所减少	基本没变	有所增加	明显增加
		人数	81	583	3498	5523
近几年工作量变化	比例(%)	0.56	4.06	24.38	38.49	32.51
	人数	163	780	4000	5643	3764
近几年与教育教学无关工作量变化	比例(%)	1.14	5.44	27.87	39.32	26.23

由此可知，无论是对近几年总的工作量变化还是与教育教学无关工作量的变化，大部分教师都认为有所增加或明显增加。对不同群体教师的差异性进行分析发现，班主任与非班主任之间有显著性差异，有更多的班主任认为近几年工作量、与教育教学无关工作量有所增加和明显增加；不同学校位置教师之间在工作量变化上没有显著性差异，但对与教育教学无关工作量变化上有显著性差异，有更多的镇区教师和乡村教师认为与教育教学无关工作量有所增加和明显增加；不同学段教师之间有显著性差异，更多的小学教师认为近几年工作量、与教育教学无关工作量有所增加和明显增加。

在应对繁杂工作的策略方面，由李克特五点评价量表（从非常不同意到非常同意）测得，平均分为3.37，标准差为0.99，表明教师认为自己在应对

繁杂工作的策略上能力一般。从具体的选项可知,选择健康状况“不确定”的人数最多,占总数的35.53%;其次是选择“比较同意”,为31.65%;选择“比较不同意”和“非常同意”也有一定的比例,分别为17.16%和13.46%。通过汇总数据,选择“不确定”或“比较不同意”的比例超过一半,高于选择“比较同意”和“非常同意”的比例,这说明很多教师认为自己不确定有或没有应对繁杂工作的策略。对不同群体教师的差异性进行分析发现,班主任与非班主任之间没有显著性差异;不同学校位置教师之间有显著性差异,城区教师在应对繁杂工作策略上好于镇区教师和乡村教师;不同学段教师之间有显著性差异,小学教师和高中教师在应对繁杂工作策略上好于初中教师。

### 三、中小学教师不合理负担的不利影响

在适度的范围内,必要的工作负担是教师作为一种职业应承担的责任和义务。<sup>[7]</sup>但是,不合理的负担会给中小学教师的身心健康、教育教学以及工作满意度造成诸多不利的影

#### (一) 导致教师身心健康状况不佳

长期超时、超强度进行过度劳动,会使知识工作者身心得不到良好休息,容易引发体力疲劳和脑力疲劳,带来身体或精神上的危害。<sup>[8]</sup>对教师工作时长与身心健康关系的研究显示,工作时间越长,教师的工作压力越大,出现各种不健康症状的频率越高。<sup>[9]</sup>调查显示,教师对于身体健康状况评价(李克特五点评价,从非常差到非常好)的均分为2.68,标准差为0.78,表明教师认为健康状况较差;教师对睡眠质量评价(李克特五点评价,从非常差到非常好)的均分为2.50,标准差为0.90,表明教师认为睡眠质量较差;教师对心理压力评价的均分为2.31,标准差为0.78,表明教师认为心理压力较大;教师每天下班后的状态评价(李克特五点评价,从筋疲力尽到精力充沛)的均分为1.86,标准差为0.71,说明教师下班后的状态较为疲惫。对认为正常应对、勉强应对、难以应对当前工作量的

三类群体进行单因素方差分析可以发现,三类群体存在显著性差异,认为难以应对当前工作量的教师在健康状况、睡眠质量、心理压力、下班后状态的评分上都是最低的,其次是认为勉强应对当前工作量的教师,认为正常应对当前工作量的教师评分相对较高。从总体上来看,在当前工作时间长、不合理负担重的情况下,教师对身心健康状况的评价普遍较低,尤其是认为难以应对和勉强应对当前工作量的教师群体身心健康状况评价更低。

#### (二) 影响教育教学质量提升

教师工作时间不仅直接关系教师的身心健康,也关系教师是否能够将时间真正用于教学工作,关系学校乃至整个教育变革的着力点位置何处。<sup>[10]</sup>调查显示,教师工作日在校时间的工作任务中,上课、备课、辅导学生、批改作业等直接的教育教学活动占了六成,非教育教学工作(如各种检查评比等)虽不足一成,但比教研(培训、学习、课题研究)时间多。《意见》明确提出,中小学教师负担较重主要表现在:各种督查检查评比考核等事项名目多、频率高;各类调研、统计、信息采集等交叉重复,有的布置随意;一些地方和部门在落实安全稳定、扫黑除恶、创优评先等工作时,经常向学校和教师摊派任务。这些非教育教学工作过多,占用教师时间长,挤压了教师用于专业发展的时间。从长期看,这不仅影响教师专业水平的进阶,还会直接影响教育教学质量的提升。正如朱秀红、刘善槐提出的,过重的非教育教学任务容易让教师关注点分散,教育教学投入不足;使教师身心疲惫,教育教学效率不高;致使教师学习时间少,专业水平提升慢。<sup>[11]</sup>

#### (三) 致使工作满意度较低

工作满意度反映了教师的工作态度,能影响教师工作的积极性和主动性,影响教师工作质量,进而影响教育质量。<sup>[12]</sup>教师不合理负担过重,致使教师对工作满意度的评价较低。调查显示,教师对工作满意度的评价(李克特五点评价,从非常不满意到非常满意)的平均分为3.13,标准差为0.91,表明教师认为工作满意度一般;教师对收入满意度的评价均分为2.13,标准差为0.89,表明教师对收入

的满意度低；教师对职业承诺的评价（李克特五点评价，从非常不愿意到非常愿意）均分为2.95，标准差为1.15，表明教师认为职业承诺一般或较低。对认为正常应对、勉强应对、难以应对当前工作量的三类群体进行单因素方差分析可以发现，三类群体存在显著性差异，认为难以应对当前工作量的教师在工作满意度、收入满意度和职业承诺的评分都是最低的；其次是认为勉强应对当前工作量的教师，认为正常应对当前工作量的教师评分相对较高。从总体上看，在不合理负担较重的情况下，教师对工作满意度的评价普遍较低，尤其是认为难以应对和勉强应对当前工作量的教师群体满意度更低。

#### 四、减轻中小学教师不合理负担的应对策略

减轻教师的不合理负担，不仅是改善教师身心健康、提升教师工作满意度的需要，也是促进教师专业发展、提升教育教学质量的要求。针对教师不合理负担及其不利影响，本研究提出如下应对策略。

##### （一）合理配置教师工作时间，优化工作任务

工作时间过长、工作量大、非教育教学任务较多，给中小学教师增添了很多不合理的负担。为了减轻教师的不合理负担，要合理配置教师工作时间。一是适当核减教师的工作日工作时间。在确保正常的教育教学的情况下，学校根据实际情况核定教师工作任务，适当减少教师工作日在校时间。同时，学校还可探索弹性工作时间制度，增加教师对工作时间的自主管理权。二是切实减少教师的非教育教学工作。市、区教育行政部门要贯彻落实《意见》，对非教育教学事项进行细化，列出详细的减负清单，切实减少教师的非教育教学工作。同时，教育行政部门要加强对社会事务进校园和学校课程的统筹，有机融合社会资源与各校的课程建设。三是有效增加教师的专业发展时间。在教师工作时间内，要增加教师教研活动、自主反思、读书学习等专业发展任务，提高专业发展时间在教师工作时间中的比重，有效促进教师的专业成长和可持续发展。

##### （二）统筹整合资源，提供有力支持

教师认为工作量大、不合理负担过重的一个重要原因是付出与收获不成正比，或者说教师没有获得相应的资源支持。<sup>[13]</sup>Demerouti 等人在《倦怠的工作要求-资源模型》（The Job Demands-Resources Model of Burnout）中提出的工作要求-资源模型<sup>[14]</sup>，认为不管哪种工作，社会心理的工作特征被归为两类：工作要求（job demands）和工作资源（job resources）。工作要求需要持续的身体或心理上的努力，与身体或心理上的消耗相关，包括身体负担、时间压力等，工作要求导致负担过重和精疲力竭；工作资源旨在实现工作目标、减少工作要求带来的身体或心理上的消耗、促进个人成长和发展，包括反馈、报酬、参与、领导支持等方面，缺乏工作资源不能满足工作要求的需要，进而导致退出行为。该模型启示我们，要想减轻教师的工作负担，需要提供强有力的工作资源以满足工作要求的需要。

要减轻教师的工作负担，就要为教师提供充足的工作资源。一是增加教师供给。教师工作时间长，尤其是班主任工作负担过重，与一线教师数量不足有很大关系。为此，一方面，政府要组织编办、人力社保局、教委、财政局等依据教育发展实际研究出台新的编制核算办法，适当提高教师编制配备标准；另一方面，教育行政部门也要对当前的编制进行优化配置。2019年，北京市印发《关于推进中小学教师“区管校聘”管理改革的指导意见》（京教人〔2019〕17号），开展“区管校聘”管理改革，将教师编制放在区域内统筹，缓解区域内学校结构性教师短缺。在推进“区管校聘”过程中，有条件的区域还可创新人事管理体制机制，打破编制对教师队伍发展的限制，通过经济杠杆和户籍杠杆吸引优秀社会化人才进入教师队伍，为区域教育发展提供充足的人才保障。二是要进一步提高教师的待遇。教师对待遇不满意，认为工作与收入不成正比，这与当前中小学教师的工资水平有关系。从2019年北京市19个国民经济行业城镇非私营单位就业人员的平均工资来看，中小学教师的工资水平排在第六位，处于中等水平，与金融业、信息传

输、软件和信息技术服务业等还有较明显差距,从2019年全国的数据来看,教师在19个国民经济行业中排名第七位。三是要营造尊师重教的良好氛围。各级政府应注重树立师德典型,弘扬楷模,形成强大正能量,减轻教师的社会心理压力,真正让中小学教师内心充满职业自豪感。四是为中小学教师专业发展提供更多机会和平台。当前,中小学教师用于专业发展时间的不足,容易导致教师的发展后劲不足。这主要有两方面原因,一方面是与教育教学无关的工作多,挤占了专业发展时间;另一方面是专业发展机会和平台少,尤其针对班主任群体的更少。因此,教育行政部门要整合培训资源,为科任教师和班主任提供更多的培训学习计划,为中小教师的可持续发展提供强有力的支持。

### (三) 改进学校管理能力,提升治理水平

教师不合理负担,与学校的管理能力和治理水平有很大关系。学校应对标《义务教育学校管理标准》,实现依法办学、科学管理,逐步实现学校治理水平的现代化。对于减轻教师负担,学校要着重做好以下工作。一是学校要尊重教育规律,科学合理地开展管理和落实改革。在实施改革前,学校要经过充分的科学论证,广泛征求教师意见,先行试点再推广,以免改革失败给教师带来不必要的工作负担。二是学校要优化教师评价制度,严禁简单用升学率和考试成绩作为评价教师的依据。学校在评价教师时,要更多地关注教师的发展,实施发展性评价和增值性评价,将评价作为教师专业发展的重要方式。正如Stufflebeam所倡导的,评价最重要的目的不在证明,而是改进。<sup>[15]</sup>对教师的管理性评价,要拓宽评价指标来源,综合考虑师德、教育教学表现、个人获奖、发表成果、学生综合素质评价、学生学习成绩等多个因素,作为评优评先、职称晋升、工资分配等方面的依据。三是学校要提高内部管理效率。学校要明晰各管理部门职责,梳理非教育教学任务清单,安排专人负责,减少非教育教学工作对教师的干扰。四是学校要采取人性化管理方式,关注教师的专业发展和身心健康状况,不随意在休息时间增加教师工作量,并通过工会组织

各种文娱和体育活动,为教师减压。

### (四) 增强教师专业能力,提高工作效率

教师不合理负担过重,与教师自身的专业能力也有一定的关系。当教师能够胜任自己的工作,熟练应对各种任务时,即使工作量很大,教师知觉的负担可能也没有那么重。因此,教师要苦练内功,增强专业能力。一是中小学教师要依照《中学教师专业标准(试行)》和《小学教师专业标准(试行)》提出的要求,通过学习、实践、反思,不断提高自己的师德水平、知识水平和能力水平,逐渐由新手教师发展到熟手教师,最后成长为专家型教师。二是掌握工作方法,应对繁杂的工作,提高工作效率。如,制订工作计划、撰写反思日志,有效利用各种办公软件以及各种信息化教学辅助工具等。三是要调整心态,做好身心调适,为适应各种教育教学改革做好充分的准备。四是教师之间要加强合作,要利用好学科组或教研组这一专业组织,共同研究教育教学中的热点和难点问题,形成教育教学策略共识,有效减轻教师个人负担。

### 【参考文献】

- [1] 王毓珣,王颖.关于中小学教师减负的理性思索[J].湖南师范大学教育科学学报,2013,(4).
- [2] 李新.教师的工作负担及其影响因素研究——基于中国教育追踪调查(2014~2015学年)数据的实证分析[J].上海教育科研,2019,(3).
- [3] 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,(6).
- [4] OECD.TALIS 2018 Data [EB/OL].[2020-03-27].<http://www.oecd.org/education/talis/>.
- [5][13] 李新翠.中小学教师工作量的超负荷与有效调适[J].中国教育学报,2016,(2).
- [6][7][9][11] 朱秀红,刘善槐.我国乡村教师工作负担的问题表征、不利影响与调适策略——基于全国18省35县的调查研究[J].中国教育学报,2020,(1).
- [8] 王丹.知识工作者过度劳动的形成机理探析[J].技术经济与管理研究,2012,(7).
- [10] 童星.初中教师工作时间及其影响因素研究——基于中国教育追踪调查(CEPS)数据的分析[J].教师教育研究,2017,(2).
- [12] 宋洪鹏.中小学教师工作满意度现状及其改进建议[J].中国教师,2020,(4).
- [14] Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, B. W. The Job demands-resources model of burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 499-512.
- [15] Stufflebeam, L. D. CIPP 评估模式[G]//Stufflebeam, L. D., Madaus, F. G., & Kellaghan, T. 评估模型.苏锦丽,等,译.北京:北京大学出版社,2007.

(责任编辑: 龚杰克)