

特别策划

教育变革的浪潮中,一线教师是立于潮头的观察者、实践者与反思者,他们了解教育发展的真实情况,知晓哪里需要光亮、哪里需要桥梁。在即将到来的丙午马年,希望一线教师的声音能成为推动教育向善向美发展的力量。

聆听教师的新春心声

做好教育管理的加减法

□江林

作为站在三尺讲台多年的一线教师、教学管理者,我站在2026年的教育路口,总能清晰听见同行藏在备课笔记里的叹息和藏在教研群里的疲惫。在高压负荷的工作中,教师迫切需要一套以人为本、赋权增能的专业成长支持和评价体系,把成长的主动权握在自己手中。

国家要求精准赋能教师专业发展,可落地到基层依旧是大水漫灌式的统一培训、不分学科的“一刀切”要求。刚入职的青年教师要参与高深的课题申报,深耕课堂的骨干教师要耗费精力做台账留痕,专业成长变成了“别人要我学”的被动

建立容错机制,允许教师在教学中试错,允许课堂教学不完美,允许成长有快慢,不用短期成效否定教师的长期坚守。

应付,而非“我要成长”的主动求索。非教育教学事务的挤占更是雪上加霜,迎检、填表、新媒体运营、各类统计占据了大半课余时间。于是,教师为了学分应付考核便点开了视频时长、复制粘贴研修心得,陷入了“伪成长”的怪圈。这种成长模式不仅没有提升教师的专业能力,反而成了增加教师心理负荷的源头。

教师的专业成长是教育发展的第一资源,真正的成长必然顺应规律、扎根实践。2026年,教师专业成长要跳出“任务式培训”的旧框架,走向按需定制、扎根课堂的

生长型模式。

教育管理部门和学校要做减法,全面清理与教育教学无关的任务,把时间还给课堂、还给教研、还给教师;做好精准供给,建立教师成长画像体系,依据教龄、学科等定制专属成长菜单,让青年教师跟着骨干教师学课堂驾驭,让资深教师专注育人研究与经验传承。当成长贴合教师的真实需求,当时间回归教育本职,内生的成长动力自然会取代被动的应付敷衍。

评价是指挥棒,更是照见教师价值的镜子。“破五唯”是教育评价体系改革的目标之一,可基层评价依旧跳不出分数、论文、课题的量化指标。我见过潜心育人、学生爱戴的老教师,因为没有课题论文,职称评定屡屡碰壁;见过大胆创新课堂、改变学生状态的青年教师,因班级平均分

差一分而与“优秀”无缘……单一的评价标尺把鲜活的教育人变成了数据的附庸。

2026年,希望学校和教育管理部门能主动减少与育人无关的评价指标,同时也要做好加法,把课堂实效、学生成长、家校共育、教研实践作为核心标尺。不看证书数量,看课堂是否有温度;不看课题多少,看是否解决真实教学问题;不看分数排名,看学生是否获得成长进阶。评价的目的不是排名筛选,而是诊断短板、匹配资源、指引方向,所以学校和教育管理部门要建立容错机制,允许教师在教学中试错,允许课堂教学不完美,允许成长有快慢,不用短期成效否定教师的长期坚守。

教育的使命是促进生命成长,这其中既有学生也有教师。当管理者转变管理理念和风格,让成长的主动权回到教师手中,当评价的标尺照见育人本心,教师定会以更饱满的状态守护每一个学生健康成长。

(作者单位系广东省广州市白云区茶山小学)

一线教师筛选出安全、合规、有效且适合本地学情的产品,避免教师陷入信息过载和选择困难之中,也防范数据安全与伦理风险。

“精准学”依赖于高质量的数据,目前学生的学业数据可能分散在不同系统、不同教师手中,教育管理部门应逐步建立安全、合规的区域性教育数据平台或标准接口,在充分保护学生隐私的前提下促进学业数据、过程性评价数据的互联互通,为个性化教学与学提供更具科学性的依据。

“精准学”的落地同样离不开一支高素质的教师队伍。除了用好国家智慧教育公共服务平台,教育管理部门和学校还应提供紧密结合教学实践场景、持续性的培训,内容不仅包括工具操作,还应涵盖利用人工智能分析学情、设计人机协同的教学活动、评估人工智能生成内容质量等,从而让技术真正服务于人的成长,让每个孩子的学习之旅都能成为一场量身定制、充满发现与成就的探险。

(作者单位系安徽省合肥市师范附属小学)

长方案,让每一位教师都能获得适配的发展支持。

助力教师成长根本在于强化保障,构建让教师安心成长的良好生态。2026已来,“投资于”不仅意味着资金投入,更意味着制度保障、环境支撑与价值认同。一方面,要加大财政投入力度,完善教师培训经费保障机制,让更多教师有机会接触优质培训资源;另一方面,要健全教师激励机制,认可教师的成长付出,激发其内生成长动力。同时,要切实为教师减负,减少非教育教学性事务干扰,保障教师的休息时间与教研空间,让教师能够静下心来钻研教学、提升自我。

教育兴则国家兴,教师强则教育强。“投资于”不是一时之举,而是着眼长远的战略选择;助力教师专业成长不是额外任务,而是推动教育高质量发展的必由之路。2026,以“投资于”的战略眼光,全方位、系统性助力教师成长,才能筑牢教育强国根基,为教育高质量发展注入不竭动力。

(作者单位系苏州工业园区职业技术学院)

争鸣

年终岁末,四川成都一教师投诉“学校要求全体教师必须在年末年会中表演节目,且强调新颖创意,节目须经层层审核,教师不得不利用课余甚至熬夜时间排练,身心俱疲”。事件迅速引发热议,不少学校担心被贴上“加重教师负担”的标签而回归传统年终总结模式。对此,有人认为这是学校摒弃了形式主义,是给教师减负;也有人表示校园中的集体活动具有凝心聚力的作用,不应被“一刀切”禁止。放弃还是继续,如何看待此事?

留住有温度的体验

□涂玉霞

因为一起事件,年关前不少学校的总结会悄悄回到了传统模式,创意活动纷纷被取消,只因害怕被贴上“加重教师负担”的标签。作为一名拥有33年教龄、连续21年参与校园集体活动的教育工作者,我想说:为教师减负的方向毋庸置疑,但我们也要警惕“一刀切”式治理,将强制表演的弊端简单归咎于年会活动本身,全盘否定校园集体活动的育人价值,这或许会给教育带来另一种深层次的隐忧。

为什么学校要组织教师年会、才艺展示这类活动?难道管理者都热衷于折腾老师吗?答案显然是否定的。2004年,我调到一所学校工作,校长的管理理念至今让我铭记:“学校是家,得有家人团聚的温度。”所以每年12月31日,学校都会举办元旦活动,每个年级组出一个节目,核心规则只有两条:全员参与、传递欢乐。无论合唱、小品、情景剧、舞蹈还是趣味游戏,只要大家全身心投入,学校就会颁奖。更暖心的是,活动允许教师携家人参与,会场里满是欢声笑语,俨然一场家庭春晚。

在这样的氛围中,原本腼腆内向的教师变得开朗自信,能歌善舞的老师主动发挥特长。久而久之,学校艺术教育氛围日益浓厚,不仅获评全国学校艺术教育先进单位,更有1000多名学生在世界、国家、省级舞台上绽放光彩。

后来我走上校长岗位也延续这一传统,就连退休教师也会主动申请参与活动。对大家而言,这早已不是一项任务,而是像年夜饭一样不可或缺的仪式感,是维系校园情感的精神纽带。

高质量的校园集体活动既有当下的欢乐开怀,也有促进教育生态发展的长远意义。比如让教师在轻松

的集体活动中释放压力、增进情谊,还可以让教师在专业之外找到价值认同——这种成就感会反哺教育教学,当教师体会到多元成长的快乐,便能更好地理解学生的差异,以“多一把尺子”的包容心态因材施教。

没有全面发展的教师,何来全面发展的学生?我们倡导学生参与运动会、艺术节,认为这些活动是成长不可或缺的养分,却往往忽略了教师同样需要这样的成长契机。如果教师连参与集体活动的热情都被磨灭,又怎能教会学生看见更远的地方?

避免活动变负担,关键在于管理者要把握好三个度:一是不苛求质量,核心是聚一聚、乐一乐,让教师在零压力状态下享受参与的快乐。二是不操之过急,校园文化建设需要循序渐进,待活动理念获得教师认可后再稳步推进,面对有个性的年轻教师更要讲究方式方法,以尊重换认同。三是不占用休息时间,合理调整工作时段,利用非教学时间统筹排练,不与期末阅卷、质量分析等核心工作冲突。

减负的核心是提质增效,减掉的应是填表打卡、多头检查、过度留痕等无意义的形式主义负担,而非减掉凝聚人心、促进成长的价值活动。如果因为个别学校的不当操作就将所有教师集体活动视为负担一概禁止,只会让校园文化变得冰冷刻板。

让校园集体活动回归自愿、轻松、成长的本质,让减负真正减到教师心坎上,让校园既有教育的厚度,更有生活的温度。这是一线教育者的期盼,也是教育高质量发展的应有之义。

(作者系湖北省武汉市园博园学校校长、湖北第二师范学院教授,教育部首批中小学名师领航工程成员)

育人舞台不应成形式主义秀场

□许朝军

公众对该事件的关注点在于其触及了给教师减负的话题,教师原本要集中精力安排好期末各项工作,却无端增加年会上台表演任务,背后更是没完没了的彩排准备,这岂能不让一线教师苦不堪言?演绎教书育人暖剧的育人舞台成了违背教师减负主旨的形式主义秀场,更暴露出学校管理的无序。

教师是教书育人的主体和专业力量,做好教书育人工作是主责。但长期以来,应付层出不穷的评估检查,没完没了的统计填表,还有社保催缴、公文卡办理、打卡排名等非教育教学任务纷至沓来,让不少一线教师应接不暇。这不仅挤占了教师的时间,更导致“教书成副业、杂务成主业”蔓延,严重削弱教师职业认同感和幸福感,成为影响教书育人成效的负面因素。

2025年10月,教育部办公厅印发《关于进一步减轻中小学教师非教育教学负担若干措施的通知》,紧扣为基层教师减负、为学校办学和教师教书营造一方宁静的育人天空等要求,提出了明确举措。新年开局,“十五五”正式开局,让教师减负政策落地并有效遏制各类形式主义,亟须精准发力、合力为之。

校园是育人舞台,做到这一点需要明晰教育管理边界,教师主责范围。当前不少地区出台了社会事务进校园“黑白名单制”,这是自上而下的监管治理发力。但教书育人事

关千家万户,是一项需要家校协同发力的综合性工程,因而在外部发力减少非教育教学事务进校园的同时,还应从完善和深化教育治理角度发力,明晰教师工作的边界。比如,建立健全社会事务进校园阳光听证许可机制,所有事务进校园一律推行由职能部门、监督部门、师生家长代表共同参与的公开论证,并推行信息公开、负面清单和阳光监督等机制,从源头杜绝非教育教学事务进校园。

问责规范且有力到位,确保减负工作落地见效。年终期末一线教师面临“表演”负担,这一案例的出现首要原因是学校的减负责任未履行到位。给教师减负的重点在校园,学校要从完善内部治理和智慧管理角度,建立健全教代会审议、新增管理事务听证、负面清单监管等机制,对于每一项由一线教师承担的事务性工作,做到事前讲清原委、明晰育人权责,紧盯育人主业,严防偏离育人轨道,让每一位一线教师都能知晓主责、明晰权责边界。用校务教务公开和学校智慧治理,实现科学减负与精准减负的有效统一。

社会各界要一如既往地多关心支持教育发展,多关爱呵护教师,为教育创设宽松、和谐的发展环境,不随意将非教育教学事务摊派给学校、强加给教师。对教育包容多一分、对教师厚爱多一分,未来才会更美好。

(作者单位系河南省禹州市教师进修学校)

“精准学”获更多技术支持

□傅果勇

窗外是冬日的清冷,我的思绪则被一则新闻紧紧攫住——“北京百万中小学生开启寒假,东城区黑芝麻胡同小学利用AI技术,为每位学生生成‘量身定制’的个性化寒假活动资源包”。有家长感慨“作业精确到混不过去了”,有同行分享深圳等地的类似探索。我作为一名小学数学教师,希望这种尝试在我的学校也能得到推广。

这并非一时兴起的跟风之言。近年来,从“双减”政策到《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》,从教育数字化战略行动到《教师生成式人工智能应用指引(第一版)》,国家层面对技术赋能教育、促进公平与质量的导向日益清晰。作为普通教师,我也曾经尝试让智能化工具赋能个性化教学,但常感不能研究透彻。新的一年,希望教育管理部门和学校能给教师搭平台、引资源,为教育教学

提供更多支持。一望搭台探路,培养校内先行的“微创新”土壤。区域大规模推广往往需要成熟的经验基础,建议学校管理者能主动创造宽松、鼓励的环境,引入经过评估的AI学习平台或工具,让有兴趣、有能力的教师组成“精准学习探索小组”,开展对照教学实验。我们不必刚开始就追求全景式应用,但可以从基于错题的个性化推题、智能作业分层设计等方面进行尝试。

二盼结对引领,建立跨区域示范学习与帮扶机制。“他山之石,可以攻玉。”北京、上海、深圳等先行地区的经验极其宝贵,希望教育管理部门有

“精准学”的落地同样离不开一支高素质的教师队伍。除了用好国家智慧教育公共服务平台,教育管理部门和学校还应提供紧密结合教学实践场景、持续性的培训。

组织地搭建学习桥梁,组建由骨干教师、教研员、信息化负责人参与的学习团,走进先行区域和学校进行沉浸式跟岗学习,学习工具的使用,更学习教学设计逻辑、数据应用流程、教师培训体系。归来后,这些“种子教师”就可以进行二次传播与本土化实践。更进一步,是否可以推动建立示范校对口支持长效机制,通过线上线下相结合的指导交流,压缩教师自行摸索的时间成本。

三请统筹保障,推动区域顶层设计与校企合作。教育管理部门可以参照相关规范,建立对教育类智能工具和平台的科学评估与准入机制,为

以“投资于”的远见助力教师成长

□王寿斌

众所周知,“痛苦的老师永远教不出幸福的学生”,只有心理健康的教师才能教出阳光且积极向上的学生,因而努力提高教师的心理健康水平至关重要。

当下中小学教师的心理健康隐患,不仅来自升学导向带来的工作压力和生源减少带来的职业担忧,更与人工智能引发的未来恐惧息息相关,迫切需要以前瞻的思维和务实的举措助力其专业成长。

2025年国务院《政府工作报告》提出,要强化宏观政策民生导向,推动更多资金资源“投资于”。“投资于”作为坚持以人民为中心发展思想的生动体现,其核心要义在于将资金资源转化为人的发展能力。“投资于”在教育领域的有效落地,关键是在教师专业发展上投入更多财力物力,助力其夯实教学功底、精进专业技能,以专业素养筑牢育人根基;

拓宽教师教研视野、创新教学方法,以能力提升激活课堂教学活力;涵养教师教育情怀、坚守育人初心,以使命担当托举学生成长成才,让每一位教师都能在专业成长的道路上稳步前行,成为教育高质量发展的坚实支撑。

以“投资于”的远见助力教师成长,首要在于转变理念,即将教师培养从“成本消耗”升维为“价值投资”。长期以来,部分地区和学校对教师专业发展的重视停留在表面,缺乏系统规划,导致教师成长陷入“自发性”困境,部分教师因长期“只输出不输入”而产生心理焦虑。事实上,教师作为教育的核心人力资本,其专

以“投资于”的远见助力教师成长,首要在于转变理念,即将教师培养从“成本消耗”升维为“价值投资”。

业成长的每一步都是对教育质量的长远赋能。树立“培养教师就是培育未来”的理念,才能让“投资于”的种子在教育领域生根发芽。

以“投资于”的远见助力教师成长,关键在于精准施策,同时构建全周期赋能体系。城乡培训资源失衡,农村教师发展机会匮乏;培训内容碎片化、形式化,与教学实际脱节;教师工作负荷过重,缺乏成长时间与精力保障……当前教师专业成长仍面临诸多困境,破解这些难题需要精准对接教师需求,打通职前培养与职后发展的衔接通道,摒弃“一刀切”的形式主义培训模式,针对新教师、成熟教师、骨干教师的不同需求定制个性化成