

守护健康从不乱贴“小胖墩”标签开始

□薛晨

从《“健康中国2030”规划纲要》到《儿童青少年肥胖防控实施方案》，再到教育部“新春第一会”对健康教育的部署，全社会都在为守护孩子的身心健康凝心聚力，这无疑是时代的进步，更是以人为本教育理念的彰显。

作为一名教育工作者，我却在校园里捕捉到值得警惕的信号：一些中学生甚至小学高年级学生正在偷偷节食。我们以“健康”为名的努力是否正在制造另一种不健康？到底什么才是真正的健康？是孩子身心俱健的状态，还是一个完美的身材？

我们应回到教育的原点理解健康的真意。我校对学生健康样态有一个朴素而温暖的描述——皮肤黝黑、牙齿洁白、浑身有劲、眼睛明亮。这16个字，没有一个字具体指向体重，没有一个字谈论胖瘦，它勾勒的是孩子在阳光下肆意奔跑、在运动中蓬勃成长的鲜活模样。身体健康不仅仅是体重秤上的数字，也不是“瘦”就能概括的外形标准，而是少年充盈的生命状态，是他们与自己的身体友好相处、充满能量去生活和学习。

当学校只围绕“达标率”“优秀率”“肥胖率”展开讨论时，很容易把身体健康窄化为体重管理，容易把对“小胖墩”的关注变成对身材的反复提醒——我们可能正在背离健康教育的本意，让孩子盯着镜子里的自

己，却忽略了窗外春日的阳光。

客观地说，学校的初衷是充满善意的。面对我国6—17岁儿童青少年超重肥胖率接近20%，每5个中小学生学习中就有一个“小胖墩”的现实，我们希望孩子动起来、体重降下去。于是，“你该减肥了”“少吃点”这样的提醒不经意间出现在课间、班会和评价中。这些无心之言，可能让正处于自我意识觉醒期的孩子变得敏感、易受伤。

更值得关注的是，当“胖”成为同辈群体舆论中的负面标签，当减肥成为公开讨论的话题，那些本没有体重困扰的孩子也开始焦虑自己是否足够瘦。

其实，肥胖的真相远比“贪吃懒动”复杂。儿童肥胖是一个多因素导致的复杂问题，涉及遗传、环境、行为、内分泌代谢、精神心理等维度，部分孩子的肥胖与其基础代谢率、能量调节机制相关，绝非简单的“管住嘴、迈开腿”就能解决。

此外，药物因素也不容忽视。对于一个因哮喘、癫痫等病症需要通过激素治疗的孩子，他们的体重变化可能恰恰是治疗的必要代价。精神心理因素同样扮演着重要角色。当孩子面临压力、焦虑或情绪创伤时，可能会通过过量进食寻求安慰。给因各种原因而成为“小胖墩”的孩子贴上“贪吃”“运动太少”的标签，将瘦不下来简化为缺乏意志力，



石向阳绘

既不公平也不科学。

不是所有教师都必须成为运动科学专家，但在日常教育教学中多一分觉察、多一分克制、多一点智慧。不说“胖”“瘦”“减肥”，多说“有力量”“体能变好”“动作协调”，不在公开场合点评学生身材，不把体重作为奖惩依据。当教师注意到某个孩子体重超标时，不妨自问：我了解这个孩子背后的

故事吗？他的饮食习惯如何？他是否在服用某些药物？他的心理状态怎么样？在没有绘就完整的图景前，保持一份审慎的沉默比贸然的热心提醒更有价值。

从体育运动与形体塑造的关系看，体育运动的意义不仅在于减重，更在于人格的塑造。教师要引导学生感受运动带来的纯粹快乐、情绪释

放与达成目标的成就感，体会坚持到底的酣畅淋漓。让运动成为孩子释放压力、结交朋友的方式，而不是对抗身材的工具。

让孩子的目光从镜子转向窗外，从对身材的焦虑转向对生命的热爱，需要教师先在孩子心中种下悦纳自己和尊重他人的种子。

（作者单位系清华大学附属小学）

集团化办学要避免六个误区

□胡鑫

近年来，集团化办学在全国广泛推行。这种以核心校为龙头，通过“名校+新校”“名校+弱校”等多种模式组建的基础教育集团，有效缓解了“择校热”。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于进一步保障和改善民生着力解决群众急难愁盼的意见》明确提出，“将义务教育薄弱学校纳入优质学校集团化办学或托管帮扶”。在集团化办学快速发展的同时，一些深层次的矛盾与困境也逐渐浮现，部分集团校甚至陷入大而不强、多而不精的尴尬局面，有人戏称这种现象为“虚胖”。究其根源，在于未能清醒识别并规避六个发展误区。

误区一：新瓶装旧酒，只挂名校牌。集团化办学的初衷是核心校带动成员校，使有限的教育资源发挥更大的辐射作用。实践中一些学校将集团化办学等同于挂牌，“挂名不挂责”“上牌不上心”，核心校与成员校之间缺乏资源、管理、课程等方面的深度融合，办学内核并未实质性改变。

误区二：核心校基因难落地，标准不匹配。当教育集团将本部成功模式复制到一所生源基础、师资结构、社区文化完全不同的成员校时，往往会遭遇“水土不服”。每一所学校都有其独特的“基因”，包括长期形成的校园文化、校本课程体系、教学教研风格以及特定的生源结构和家校环境，若不实际强行灌输，会导致成员校师生产生强烈的排斥感，美好的蓝图也会在实践中变形、走样。

误区三：外来校长难融合，管理两张皮。核心校向成员校派驻管理团队尤其是校长，是推动教育资源均衡的重要举措，但派驻校长极易陷入“外来和尚难念经”的困境。派驻校长带来的新理念、新文化，可能与成员校原有的内部生态产生冲突，原有中层和教师也可能因变革触及利益而产生抵触情绪，最终导致管理难以真正融合。

误区四：发展目标难支撑，课堂无活力。集团化办学通常会设定宏大目标，如“三年实现教学质量跨越式提升”“五年打造成区域名校”。成员校为在短期内实现目标，将大量精力投入制度建设、品牌宣传和校园活动，却忽视了最核心的课堂教学。没有高质量的课堂教学作为基石，任何发展目标都将失去支撑。

误区五：派驻团队难稳定，发展缺动力。集团化办学要求成员校的人员、资源跨越校际边界实现融通。核心校向成员校派驻优秀干部，本意是“输血”，但一些集团校的轮岗交流制度尚处于探索阶段，派驻被视为短期支教或晋升跳板，导致人心不稳。这种“候鸟式”支援无法为成员校培养一支带不走的优秀教师队伍，难以形成自身的“造血”功能，一旦集团支持减弱，发展即刻失速。

误区六：优质师资难共享，骨干教师无引领。优质师资共享是撬动集团化办学同步优质的关键。然而现实中，受制于时空和繁重的本职工作，集团建立的名师工作室、师徒结对等机制难以深刻影响成员校教师。同时由于缺乏有效的激励机制，名师内生动力不足，最终校际师资差距依然巨大，未能实现“点燃一盏灯，照亮一大片”的目标。

走出误区，集团化办学需要实现三个转向：一是从规模扩张转向内涵发展，善于从共享资源中借力，在薄弱环节和激发成员校师资潜能方面发力；二是从统一复制转向因地制宜，围绕安全、规范、质量构建管理体系，建立集团网络资源共享平台，寻找突破口和创新点，做到一校一策；三是从短期“输血”转向长效“造血”，稳定派驻团队，培养本土骨干，确保成员校获得持续发展动力，最终实现集团化办学效益最大化。

纵横谈

振兴乡村教育勿忘“城边”教师

□翟学磊

2026年中央一号文件对乡村教育发展作出系统部署，广大乡村教师深受鼓舞。然而，有一个特殊的教师群体却因区位优势，在享受政策利好时处境尴尬，他们就是涉农街道的农村学校教师。

随着城市化进程推进，不少乡镇被调整为涉农街道，这类“城边”教师群体的规模逐年扩大。根据国家统计局数据，截至2025年3季度我国街道数量共9137个。涉农街道位于主城区边缘，只有小部分行政区划位于城郊区，过半面积属于农村。这些区域的学校位于自然村落，服务的是土生土长的农村娃，其硬件办学条件因靠近城区已接近城市水平，但师资队伍的稳定性和令人担忧。

矛盾的核心在于教师的身份认定。根据人社部相关规定，乡镇工作补贴的执行范围“限于乡镇（不含街道）的正式工作人员”。这一规定旨在补偿偏远地区工作人员的交通、生活成本，本意是公平的。然而，涉农街道的农村学校虽隶属街道，地理位置却远离城区，教师的工作环境和生活成本与偏远乡镇教师无异。由于被划为街道，他们既无法享受乡镇补贴，又面临比偏

远乡镇更窄的职称晋升通道，出现了乡镇教师不愿进来、本校教师想方设法调进城的现象。这不仅违背了政策补偿的初衷，也导致教学质量连年下降，与义务教育优质均衡发展的目标背道而驰。

从政策依据看，科学界定“农村学校”已有先例。财政部、教育部印发的《城乡义务教育补助经费管理办法》明确指出，农村学校的界定应以国家统计局的城乡划分代码为依据，凡不属于主城区的其他地区均为农村。按照此标准，位于城郊区的涉农街道学校理应为农村学校，其教师身份也应归为乡村教师。在地方实践中，江苏省已走在前列。2016年，江苏省人社厅、教育厅联合发文，明确乡村教师指在县（市、区）级人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄学校教学一线任教的在编在岗教师；2021年江苏省进一步细化为在县（市、区）级人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄学校任教的教师，为身份认定提供了操作范本。

解决这一问题的难点，在于地方财政保障能力与高质量发展需求之间的平衡。对此，可因地制宜探索差异化路径。

局内人

教师“走出去”的路可以更宽些

□刘勤

在最近参加的一个全国优质课展示交流活动中，来自全国各地的教师奉献了一场精彩的教学盛宴。作为全程参与的教研员，我在深受启发的同时也注意到一个现象：尽管这类全国性优质课展示活动的学术水准与专业影响力持续提升，但一线教师的现场参与人数却呈下降趋势。这一反差背后，折射出教师专业成长路径中一道现实的“认可”壁垒——专业权威与行政程序之间出现了“认定落差”。

尽管全国性学科专业委员会组织的活动在专业领域内享有很高声誉，却因缺少“红头文件”而面临尴尬。由于活动通知无法通过行政系统逐级下发，教师在申请参与时常常面临“是否有上级正式文件”“此类获奖在职称评审中是否认可”等质疑，甚至被建议“以线上方式参与即可”。这些疑问表面上看是管理规范的问题，实则反映了“行政单线认可”与“专业多元成长”之间的深层矛盾。虽然国家政策鼓励教师开展跨区域、跨领域的交流与学习，但实践中缺乏行政背书的专业活动很难纳入职称评审、绩效考核的评价体系，直接影响了教师参与的积极性。

这种矛盾的根源在于行政管理的闭环逻辑与专业发展的开放逻辑之间产生了错

位。行政管理逻辑强调体系闭环内的权责边界，而专业发展逻辑重在开放生态中的个体成长需求。行政体系需要遵循垂直管理、权责分明的原则，倾向于选择过程可控、标准统一的官方教研活动；对于体系外的活动，行政部门需要承担资格审查、过程监管与成果认定等责任，审慎批准成为理性选择无可厚非，将体系内证书作为“硬通货”也理所应当，而引入外部评价标准则会打破现有评价平衡，增加行政决策成本与风险。

教师专业成长需要更加开放多元的交流环境，全国性的学科学术专业活动汇聚了顶尖学者、各级教研员和一线名师，展示了学科前沿理念与实践创新，契合教师成长环境需求，可以为教师提供超越地域局限的专业视野。若教师长期局限于本体系内的教研活动，容易思维固化、缺乏创新动力，而“走出去”则能让教师在更广阔的平台汲取养分，激发教学灵感。

让教师“走出去”的路更宽一些，需要构建行政与专业协同的支持体系。在“行政—专业”协同支持体系中，应率先推动顶层的机制创新，建立“专业活动认可清单”，由省级以上教育行政部门牵头，对权威学术活动进行评估和认定，择优纳入推荐名录，使教

师参与此类活动能够获得相应的学时认定与制度支持，也让行政认可有据可依。

在此基础上，应强化中间层的转化功能，发挥“成果放大器”作用，由学校与教研机构构成的这一层，可通过设立“教师发展基金”，对参与高水平学术活动的教师给予支持，并建立成果转化机制，通过专题汇报、示范课展示、校本课程开发等形式，将教师个人参与活动后的所学转化为区域教研的优质共享资源。

此外在个体层面，教师自身也应增强自主意识，将参与高水平学术活动视为提升教学能力的重要途径，用实践成效赢得认可。教师在申请参与活动时要着重阐述其对课程建设与教学改革的价值；在参与活动后，教师要主动将学习成果转化为教学实效，用实实在在的课堂改进赢得认可和持续支持。

教师的专业成长既需要行政规范提供制度保障，也离不开专业、自主激发的创新活力。打破“认可”壁垒不是否定管理价值，而是通过制度创新在规范与活力之间找到更好的平衡，让每一位热爱教育的教师都能无后顾之忧地走向更广阔的专业舞台。（作者单位系云南省昆明市教育科学研究院）

微评

·本期主持人·

安徽省芜湖市弋江区官河小学 吴启花

电子宠物激励利与弊

近日，河南郑州一学校教师创新班级电子宠物领养成长激励机制：学生通过默写全对、课堂思辨、卫生自理、情绪管理等表现赚取积分，用来喂养专属电子宠物，表现起伏则积分相应调整，让学生学会为行为负责。而该举措也激起了一场管理创新与行为驯化之争。

将电子宠物领养机制引入班级管理，本质上是蹲下来用孩子熟悉的语言与他们对话。这并不是对游戏文化的妥协，而是对儿童成长心理的精准回应。在这套机制里，每一次行为选择都会在电子宠物身上具象化：表现好，宠物饱餐成长；表现差，宠物忍饥挨饿。这种即时、可见的反馈，让学生直观理解行为产生后果、选择需要负责的人生逻辑，从而学会为自己的选择负责，而不是永远躲在被保护的安全区。

（湖北省武汉市江夏区教育局 叶青）

这种方法跳出了传统说教，完成了一次德育范式的隐性升级——利用情感投射将枯燥的规则转化为有温度的契约，学生为了虚拟生命的成长自发向善，这种被需要感让自律从负担变成了情感驱动的主动付出，真正做到了把自律种在孩子喜欢的土壤里。

（广州大学附属中学 郑娟）

看似创新实则暗藏班级管理隐忧。从育人本质看，该机制过度依赖积分奖惩的外部刺激，将学生的品德修养、行为规范异化为喂养宠物的功利性交易，容易让学生忽视行为本身的价值内涵。从管理逻辑看，其评价标准单一且固化，仅以积分量化学生表现，难以覆盖综合素质多元维度。同时，宠物生存状态的可视化反馈也可能加剧学生的心理压力，若积分不足导致宠物状态不佳，易引发学生的挫败感与焦虑感。此类趣味机制应谨慎使用，避免过度依赖外部奖惩而消解学生的内在成长动力。

（河南省济源市教育教学研究中心 冯志强）

电子宠物领养成长激励机制本质上仍然是行为主义下的“代币制”，其创新之处在于用情感羁绊替代了物质奖励。当孩子为了给电子宠物赚狗粮而主动自律时，驱动他的不再是外部奖赏，而是被需要的责任感。但教师要明白，德育不应止步于行为驯化，而应借助媒介引导孩子思考——是因为害怕扣分才自律，还是因为理解了责任本身的意义。从而让工具回归工具，让成长回归本心。

（山东省济南市章丘区第五中学 赵娜）

积分兑换、即时反馈的逻辑并不新鲜，从小红花到积分榜，形式一直在变，底层逻辑从未改变。真正值得追问的是：当电子宠物不再新鲜，行为动力从何而来？游戏化是桥不是岸，帮助学生建立不依赖外在奖赏的内在秩序，才是教育真正要抵达的地方。

（天津市滨海新区塘沽三中心小学 赵天亮）