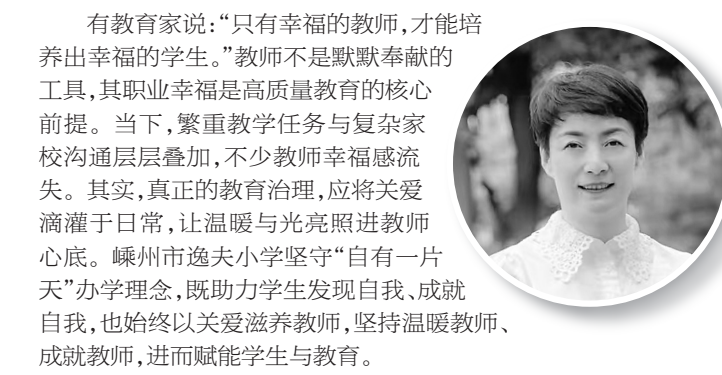


实践主调

把关爱滴灌在教师日常

□ 嵊州市逸夫小学党总支书记、校长 李伟芳



有教育家说:“只有幸福的教师,才能培养出幸福的学生。”教师不是默默奉献的工具,其职业幸福是高质量教育的核心前提。当下,繁重教学任务与复杂家校沟通层层叠加,不少教师幸福感流失。其实,真正的教育治理,应将关爱滴灌于日常,让温暖与光亮照进教师心底。嵊州市逸夫小学坚守“自有一片天”办学理念,既助力学生发现自我,成就自我,也始终以关爱滋养教师,坚持温暖教师、成就教师,进而赋能学生与教育。

一、专业托举

校园里的成长与蝶变,往往藏于普通教师的日常之中。真正的教师关爱,首在托举专业成长,让教师拥有从容执教的底气。若教师始终无法驾驭课堂、管理班级,长期承受质疑与内耗,职业幸福感必然荡然无存。

为此,学校二十年如一日深耕“小课题”研究,以微教研破解教学与育人难题。学校建立“问题文件夹”机制,请各教研组常态化收集教学一线的小问题、真问题、实问题,例如如何指导学生写好字、怎样干预两位数进位加法易错点,解决这些贴近教师日常的细碎困境,以教研赋能教师专业成长。各教研组围绕问题开展“寻招”实践,提炼适合本校、本班学情的解决方案,让每位教师都能在课堂实战中精进技艺、摆脱困境。

如今,班主任工作已成为影响教师幸福感的最大变量。特殊学生教育、家校矛盾化解、课堂纪律管控等难题,频频进入“问题文件夹”,成为日常困扰教师的核心痛点。为此,学校依托“锋领逸夫”大讲堂,常态化开展案例分析,经验分享与主题研讨;牵头组建“班级共育体”,以班主任为核心,以“逸夫成长币”评价系统为抓手,联动各学科教师,构建一体化育人评价体系,凝聚全员育人合力。此举既减轻了班主任的育人压力,也让学科教师的育人价值获得家长与学生认可,有效提升了全体教师的职业认同感。

二、场域构筑

教育的温度,藏在细微的共情与贴心的改变中。

一次午间闲谈,三年级数学组老师提及自己低血糖的老毛病,坦言如厕起身时险些摔倒。这句无心之言,道出年轻教师、生理期女教师的隐忍与不易。数学组将诉求反馈至学校谘议会,当即引起重视。当年暑期,学校完成厕所暖心改造:每层最内侧隔间改厕为马桶,适配经期身体状态的教师,则所内增设置物架,方便教师摆放教科书与作业本。两处小改造,投入不多,却精准回应微需诉求,让教师真切感受到被重视、被关怀。

学校每年投入专项资金优化办公环境,常态化开展“文明办公室”评定,营造整洁温馨的办公氛围。学校还精准适配教师的岗位需求:在教室后方增设班主任专属办公区,便利日常管理;为美术、音乐等学科教师打造个人工作室,提供独立精湛的专业空间……总之,让每位教师都能拥有舒心的工作环境。

守护教师幸福感,既要优化物理环境,更要温润心理空间。民主、尊重的氛围是滋养教师心灵的根基。学校坚持开门纳谏、双向沟通,每学期通过教职工大会收集各类提案,涉及基建建设、制度改革、福利待遇等,件件有回应、事事有新增;每学期末如期召开谘议会,鼓励教师畅所欲言。2026学年,新增网球场建设、添置校园共享体育器材、厕所暖心改造等落地举措,均源自教师建议。

三、制度润泽

严苛固化的制度,易束缚人心、使人滋生疲惫。

学校持续为教师减负,减少非必要会议,推行“无会议周”,对教学严谨、工作认真的教师实行教学常规“免检”制。女教师需要兼顾讲台与家庭,常因老人陪护、孩子接送等事左右为难。为此,学校推行柔性考勤制度,每月允许3次无责迟到,半天病假假不扣考勤奖金,遇家事可随时申请调班。多年实践证明,这份信任与包容,换来的是教师更自律、更热忱的育人坚守。

四、情感滋养

最动人的校园温暖,往往无需高额投入,却能治愈人心、凝聚温情。每年“六一”科技嘉年华是学生们盛会,却是教师们最忙碌的一天。全年值守保障,让许多教师无暇陪伴自己的孩子过节。为弥补遗憾,今年嘉年华落档前,学校准备蛋糕,邀请在教教师子女来校过佳节。孩子们围坐分享蛋糕、畅谈趣事。放学后,他们迫不及待与父母分享这份喜悦。简单的温暖,消解了教师们疲惫,温润了教师们的心田。

长久的职业幸福,离不开融洽温暖的人际氛围。学校以细微仪式滋养团队温情:教师节为每位教师送上绿植;“三八”国际劳动妇女节为女教师安排插花、服饰穿搭培训、乳腺健康讲座等专属活动;学期末全员齐聚食堂包饺子,在烟火气中褪去疲惫。同时,学校开展全员全体教师暑期旅游,设立校长专项疗养奖励基金,常态化开展团建活动,帮助教师有效消解“情绪内伤”,凝聚起团结和睦的团队力量。

教育治理,贵在留白,重在暖心。

教师幸福感提升的团体辅导

图为嵊州市逸夫小学举办提升教师幸福感团队辅导活动现场。(学校供图)



●编者按:教育是“一棵树摇动另一棵树”。校长“摇动”教师,教师方能“摇动”学生。善做关爱教师的关键小事,是为学校发展积蓄持久动力,亦是教育治理的大道所在。 这些小事之所以关键,因其连着教师最真实的喜怒哀乐,涉及制度设计、心理支撑与成长路径搭建等诸多方面。教师节前夕,本报“校长圆桌会”在嵊州市逸夫小学举行,与会代表认为,校长应搭好“戏台子”,充盈书卷气,让每位教师看见自身成长轨迹。当教师感受到被看见、被需要、被成全,他们回馈给教育和学生的,将是源源不断的温暖与光亮。

袁 校(嵊州市教育体育局党委书记、局长)教育发展的根基在教师。嵊州市委市政府始终坚持“强教必先强师”,4套班子领导每年深入学校走访慰问一线教师,市委主要领导连续3年出席暑期书记(校长)读书会,系统谋划教师队伍建设,持续加大财政保障力度,营造全社会尊师重教的浓厚氛围。

没有幸福的教师,就没有灵动的教育。关爱教师就是关爱教育的未来,这不是口号,而是一件件用心用情做好的关键小事。我们连续举办4届上市公司公益基金颁奖大会,发放奖金超2100万元,重奖一线教学标兵;出台高层次人才优秀教师招聘政策,累计招聘24人;创新推出教师全周期“十个有”关爱举措,开展五大文体活动,逐一上门走访慰问劳动模范和困难教职工。

最大的关怀,就是帮助教师成为更好的自己。近5年,我们安排教师专项培训经费5000多万元,实施“13510”青年教师成长行动和“2+3+4”名优教师培育工程;联手京沪高校及教育名家共有“峡有优师”,举办2期北京师范大学卓越校长“青蓝工程”,设立124个名师工作室。

让教师安心从教、静心育人,就是对其最好的尊重。我们严格落实非教育教学事务进校园“白名单”制度,把不该教师承担的任务坚决挡在校门外;成立部门联席会议制度,协同化解家校矛盾,旗帜鲜明为专业的教育行为撑腰鼓劲。

杨志刚(浙江省教育宣传中心副主任)教师是立教之本、兴教之源,关爱教师不是一句口号,而应落实在一桩桩、一件件的关键小事之中。

何谓“关键小事”?它既有“小”的温度——贴近日常、细微可感,又有“关键”的分量——牵动全局、影响深远。教师的幸福感往往不取决于学校的区位与硬件,而在于被看见、被理解、被尊重。校长对教师的关爱,不应止于生活层面的嘘寒问暖,更应指向专业成长中的关键时刻。

当下,有个别极端事件经网络放大,演变为对教师群体体的标签化、污名化攻击。在这种环境下,部分教师的职业尊严正在流失,职业信念感正在蔓延。越是如此,学校、校长就越要通过一桩桩关键小事,为教师遮风挡雨、撑腰鼓劲。这也考验着学校、校长的智慧。如何让关爱既“有温度”又不“越边界”?如何让教师感受到“被关注”而非“被监视”?如何以关键小事涵养教育的大情怀,以点滴温暖汇聚教师成长的大力量?这正是我们今天讨论这个议题的时代意义所在。

楼朝晖(杭州市天长小学原校长)减轻教师负担,是当前教育治理的难点。从杭州市天长小学的实践看,发现并培育教师的教育个性,既是队伍建设的核心取向,也是减轻负担、提升幸福指数的重要逻辑基础。

我认为,教师负担的轻重,在很大程度上取决于其对工作量的认知深浅。若心之所向,则不觉其重。



图为金华市湖海塘小学教师团体活动场景。(学校供图)

主持人:吉 宏

主持人:面对家长诉求,社会舆论和教学评价的多重压力,校长该如何为教师撑腰,助其安心从教?

楼朝晖:为教师保驾护航,既要有效纾解外部压力,也要在内部筑牢共同的教育价值根基。对此,我的原则是“守住底线,鼓励先进,不过度比较”。我鼓励教师发挥专长,既可在教育研究上深耕,也可在带班育人上出彩,让每位教师都能找到属于自己的成长方向。学校在保证基本要求的同时,不唯分论论英雄。保护教师自尊,需要评价机制的有力支撑,同时也离不开日常文化的持久浸润。

李 刚:处理家校关系,既需依规依法,也需讲究方式方法。曾有家长问我:“孩子在学校没有吃上饭,你怎么办?”我回应:“如果事实确实如此,学校负有责任,我致歉。”接着,我进一步与家长探讨,如何引导孩子遇到困难时主动向食堂工作人员或教师求助,逐步培养其独立生活的能力。同时,我在新生家长会上公布个人手机号码,将家长反映问题的一道关卡设在自己这里。校长主动直面问题,既是对家长的尊重,也是对教师的支持。

教育个性,是教师课堂教学的独特风格,越鲜明越受学生欢迎,同时也是教师研究学科教育的独特抓手。比如,爱明语的教师,可以诵读为切入点,让诵读成为班级语文学习常态;爱动手的科任教师,可借家庭实验设计研究变革教学方式,激发学生学习科学的兴趣,提升学生科学素养。教育个性更可体现为班主任经营班级的独特路径,如以书房式教育引领学生与家长读一本书,塑造班级独特文化。

教师追寻教育个性的过程,正是丰盈自我、深化自我、成为某一领域专家的过程。在与专家同行、与伙伴共成长的过程中,教师的格局与视野得以拓展,解决学生成长问题的能力亦随之提升,久而久之,便能驾轻就熟,遇事不慌。

从学校治理变革的视角看,要营造教师教育个性发展的良好环境,鼓励个性化专业发展,避免一味追求“执行力”,让教师充分享有教育自主权。这既是学生个性化素养培育的时代必然要求,也是教师队伍建设的应有之义。

叶燕芬(绍兴市鲁迅小学教育集团党委书记)作为以鲁迅先生名字命名的学校,我们始终将“立人必先立师”作为办学逻辑的起点。关爱教师有三重境界:“看见”——听见他们的声音,看见他们的难处;“托举”——为他们铺路搭桥,让他们有成长的方向和底气;“放手”——把时间和空间还给他们,让成长真正成为教师自己的事。

学校设立“领导倾听日”,每位教师每学期至少有一次与校级领导一对一交流的机会,时间不限,话题不限。我们还把“领导倾听日”和学校的“金子”活动挂钩,让教师的每一个“吐槽”都有机会变成学校的“改进项”,并通过多种途径让这些点子落地。

我们把教师成长视为关爱体系中的核心一环,推出两项小制度。一是“一人一策”关爱画像。教师一职职、教科研组长一起厘清自己的优势、目标和需求。基于对话,我们为每位教师制定一份个性化的3年成长规划并提供资源。二是“成长三件套”。要求教师每学期读一本教育专著并分享,每学期开设一节校级公开课,期末在“教师教育节”上讲一个最触动内心的教育故事。

我们推行“三减三增”例会改革:减少会议时间,减少常规工作宣讲,减少无关会议;增加教研研讨时间,增加一线教师展示时间、增加制度保障。这些举措意在帮助教师找回作为“完整的人”的快乐。

冯 明(嘉兴市南湖区辅成教育集团党委书记)做好教师关爱工作,校长要抓好3件事:在急难处解忧,于细微处温暖,往闲暇处助力。

在急难处解忧。我曾在一所偏远农村学校担任校长。当时,学校有超过60%的教师居住在市区别墅,往返通勤时间接近2小

时。为此,我联合初中校长、共同争取当地政府支持,开通了“暖心班车”接送教师上下班,彻底解决了教师通勤的后顾之忧。校长应在教师急难愁盼问题上主动作为,积极争取资源。

于细微处温暖。日常的关爱,更多体现在一件件细微小事之中。教师的工作,不止于课堂上的几节课,更是对学生全天候的陪伴。不少教师经常连处理个人事务的时间都难以挤出。为此,我们推出弹性调休制度,方便教师灵活处理紧急事务。教师过生日时,学校送上一句暖心祝福;参加比赛时,学校配上一支慰问队。在这些日常小事上倾注真情,教师便能真切感受到团队的温暖。

往闲暇处助力。关注闲暇、呵护个性,也是一种关爱。学校设立“慧生活”能量驿站,教师可自主报名组团,开设插花、编织、书法、瑜伽等10多个社团,开放校内活动室,聘请校内外专业人士指导,定期组织活动。“慧生活”能量驿站让教师能在闲暇时间与伙伴一同健身、纾解压力,实现身心调节与健康生活,同时发掘了许多有个性的宝藏教师:有获兰亭奖2次提名、4次入展的书法家教师,有在校园里管理500多盆兰花的体育教师,还有出版个人散文诗集的数学教师等。我们在这些“闲事”上投入心力,助力教师个性化成长,使之成为育人资源,从而探寻不一样的价值实现路径。

施金泉(杭州市余杭区良渚沈恬小学党支部书记、校长)关爱教师,离不开3个关键词——看见、懂得、成全。

我教年轻教师占比高、学历高、素养好,但教学经验尚浅。我始终认为,管理不是管住,而是托住;不是给予,而是看见。而在所有“看见”中,最重要的一件便是为教师撑腰——让他们在受委屈时,知道身后有学校。

要撑一把伞,让教师不再畏惧风雨。我常对年轻教师说,只要发心正、行为合规,就不必害怕投诉。若遇恶意诬告,学校必挺身而出。

一位年轻男教师曾被家长造谣诽谤,学校果断报警。警方澄清后,我坚持要求造谣者当众道歉并出具书面致歉声明。家长起初拒不配合,在校方正义凛然的态度下,最终一纸照会,让教师以公道。另一位女教师遭恶意投诉,经多方核查,该投诉子虚乌有。学校始终为她维权,坚决维护其尊严。新生家长会上,我主动亮明立场,呼吁勿因恶意投诉伤害家校信任,赢得家长多次热烈掌声。

要筑一道墙,把压力挡在门外。校园意外伤害常令年轻教师恐慌。若事件发生,学校绝不将压力转嫁给个人。在两起课间意外事件中,家长纠缠班主任索赔,学校聘请法律顾问引导家长依法维权,让教师在矛盾中抽离,安心回到讲台。

善做关键小事,就是用制度温度回应真实痛点。当学校愿意为教师兜底,教师才敢于为学生领路;当管理充满人情味,教育自然拥有生命力。



杭州市余杭区良渚沈恬小学组织多元活动帮助教师放松身心。图为教师节文艺演出场景。(学校供图)

绍兴市鲁迅小学教育集团设立“领导倾听日”听取教师心声。图为党委书记叶燕芬与青年教师们亲切交流。(学校供图)

之外,晚餐保障也是现实需求。学校重新核算食材成本,将部分大菜调整为荤素搭配的小炒,最终在原有预算内解决了一日三餐。资源有限时,校长多寻思、善调整,原本棘手之事亦能推进。

冯 明:关爱教师,既可向内挖潜,也可向外寻源。我教一位体育教师酷爱书法,学校为其搭建平台,成立工作室,助其与同道交流共进。这位教师不断成长,又通过书法社团反哺学校。学校还主动争取社会资源,依托乡镇学校托管合作,推动当地设立教育基金,连续5年用于活动支持及教师奖励。可见,用好校内外资源,可为关爱教师创造更多条件。

(高 岩 整理)



图为校长圆桌会现场。(学校供图)

任 倩(金华市湖海塘小学教育集团总校长)面对新生代教师,要让他们感觉“我的地盘我做主”。新生代教师以90后、00后为主体,其鲜明特点在于:多为独生子女,创新热情高,自我意识较强,界限感分明。他们较强调自我,不主动与人交往,正因如此,反而更渴望归属感与信任感。学校应努力帮助他们建立价值认同与归属信任,营造支持、互助、信任的文化生态。我们主要做了以下3件事。

第一件,“我的活动我做主”。例如,学校的文创包、矿泉水包装纸,主要由新生代教师参与设计与制作;新年晚会是否举办,则通过投票方式交由教师决定。我们将校园内适合新生代教师参与的活动,全部交给年轻人做主。

第二件,“我的成长有支持”。新生代教师的焦虑,多源于沟通能力不足与专业素养欠缺。为此,学校构建了三维发展体系,涵盖专业深度、管理宽度、创新高度。教师将生命热情转化为成长动力,重新找到存在与创造的喜悦。

第三件,“我的想法被听见”。学校精简会议,实行“一月一会”,提升会议效率;设立“心情假”,允许教师每学期享一天无理由调休,用于情绪调整。工会不定期组织插花、户外露营等活动。中层竞聘每年举行一次,全程通过网络现场投票,公开公正,确保每位教师的声音被听见。

努力唤醒每一位90后教师心中的教育家精神,使其积极幸福地工作,将任务主动转化为创造性实践,高质量教育便水到渠成。

李 刚(宁波市实验学校党总支书记)记得我刚到一所新学校时,有体育教师提议,在体育组办公室装个水榭,方便施肥。我当即安排总务处落实,不到一周,仅花700元便全部完成。正是因为这件小事,教师们认为这个校长是做事的,消息也传至校外。一个小小的水榭,犹如杠杆的支点,效果出乎意料地好。

我刚到宁波市实验学校不久,科学教研组组长提议改造实验室。一个月后,实验室整改全面完成,面貌焕然一新。我还改造了音乐教室,将几百元的低音音响更换为专业音响,让学生一走进教室便能感受到音乐课带来的愉悦,从而激发他们对音乐的兴趣。改造完成后,学校合唱团参加比赛,首次获得宁波市一等奖,此后一直蝉联,2025年更荣获省一等奖。

面对困难,需寻求解决之道。我将最科学合理化解方法,理解为寻找支点——即事件的关键位置、核心支撑与转换枢纽,强调智慧、洞察与选择的重要性。支点意味着积极、务实、担当、真诚、关心与包容。对教师最大的关爱,在于及时回应其诉求,支持其工作,服务其教学,让其充分体会责任感、职业幸福感和事业成就感。因此,我们要寻找理想支点,办一所友爱和谐的学校。

此外而言,提升教师专业素养本身就是深层次的教育关爱。专业能力成熟的教师,在面对学生差异、家校矛盾、评价压力时,会有判断、方法、边界。只有教师内化教育家精神涵养的价值信念,外部支持才能够转化为自我修复、持续成长的内生动力。关爱教师的高阶目标,不只是解决具体问题,更是借助专业成长与精神涵养,赋能教师自身获得解决问题的能力,从内部生成成长力量。

生活

教师首先是现实生活中的个体。基于教师身心健康与职业可持续发展,可将其日常生活凝练为“五好一有”实践框架:吃得好、睡得好、动得好、玩得好、处得好以及做事有意义。其中,吃得好,重在膳食丰富合理,而非伙食高档;睡得好,不仅是保障时长,更要提供适宜的休息空间;动得好,不能只号召锻炼,还要配套运动场地与洗浴条件;玩得好,倡导脱离工作角色的非功利休闲活动,走进自然环境,帮助教师从高强度情绪劳动中抽离;处得好,需要构建多元社会支持网络,突破教师圈层局限,增强自我认同感。

这些事务看似琐碎,却构成教师日常职业体验的底色。关键小事绝不是无关紧要的。学校治理要看见教师完成教学任务背后的身心状态,不仅要提出健康要求,更要供给支撑健康生活的现实条件。

四、强化组织支持:让教师在职业意义感中实现可持续发展

“五好”夯实身心健康基础,“一有”指向职业深层动力。长久投身教育事业,离不开发自内心的价值确认。其中,教师个人目标与学校组织目标的契合尤为关键。当教师能够在学校发展中看见自身的成长空间,其职业认同与工作满意度会显著提升。学校管理者不能只处理现实琐事,更要搭建专业与情绪支持系统,依托师徒互助、同伴督导、优化评价机制,让教师遇到困境有人共担,专业努力能够被看见。

教师关爱需要完成两层转化:从事后被动干预转向常态化积极支持;从替教师解决问题转向赋能教师自主成长。唯有专业持续精进、情绪得到承接、身心得到滋养,工作拥有意义,教师对工作的关爱才能长久延续。善做关爱教师的关键小事,不是教师队伍建设的边缘议题,它考验教育治理的精细化水平。要看见、理解、善待教师,依靠教育家精神的内在涵养与组织制度的外在赋能,共建教师可持续发展生态。

共建教师可持续发展生态。把一件件普通小事落到教师心坎,汇聚起来便是建设高素质教师队伍的大事。

学校开设中医健康讲座,讲解劳损发病原理,传授穴位按摩与简单导引等实操方法,让教师懂原理、会调理。园内设置简约康养角,配备热敷、拉伸等小器械,鼓励教师空闲时进行短时舒展活动。(宁波市黄湾镇中心小学幼儿园教师 陆国梅)

学校严格落实教师减负清单,建立部门任务归集机制,统筹推送学期、月度及一周工作事项,避免碎片化下发任务;设立学术假,支持教师进修、参与跨学段教研、参加各类学术会议,由学校统筹协调课务,为教师专业进阶提供保障;在每月两次、每次两小时零星假基础上,增设半天带薪请假,助力教师平衡事业与家庭。(杭州八一学校教师 唐亦文)

今年教师节,我们依托4个年龄维度,设计了“3年启·星光初绽”“5年曜·微光笃行”“10年耀·星光领航”“20年晋·恒光致远”荣誉徽章,并颁发给教师们,让徽章成为他们教育生涯中最珍贵的礼物。(杭州市文华小学教育集团总园长 陈 旭)

杭州市西湖区围绕劳动教育,开展春季湿地风筝放飞、夏季葡萄同庆、秋季果实挂链创编、冬季福袋美食共享等主题活动,帮助教师放松身心。(杭州市西湖区教育发展研究院教研员 方慧青)

专家点评:

□ 浙江师范大学心理学院院长 孙炳海



教育是以爱培育爱的事业。教师长期承担知识传递、价值引导与情感照料等多重职责,在理解、回应与支持学生的过程中,持续付出大量难以量化的情绪劳动。相较于教师如何得到关爱这一问题却长期未能获得同等重视。新时代教师队伍建设需要跳出单向要求教师付出的惯性视角,构建外部支持与内在成长并重的教师关爱体系。

一、正视情绪劳动:理解共情疲劳的职业特殊性

教师心理健康困境不能简单等同于普通职业倦怠,价值在于教师高度的情绪劳动与关系劳动属性。教师在备课授课、班级管理实务工作中,还要持续识别学生情绪、协调师生与家校关系,每一次沟通背后都承载着大量情绪投入,由此催生教师群体特有的心理损耗——共情疲劳。

共情疲劳并非源于心理脆弱,反而常常出现在责任心强、情感投入度高的教师身上,是助人职业所承受的特殊代价。这就意味着教师心理调适不能完全交由个体自行消化。保障教师的时间权利、情绪主权,在关键节点给予其支持,是教师关爱体系中不可或缺的内容。教师的奉献不能以持续自我损耗为代价,身心耗竭的教育生态理应实现“关爱学生”与“关爱教师”双向循环。同时,社会也需要破除“牺牲自我才是敬业”的固有认知。

二、涵养教育家精神:为教师自我关爱提供内在支撑

共情疲劳展现教师的心灵损耗,教育家精神则可以回答教师何以生成稳定持久的内在力量。教育家精神不是脱离日常的宏大叙事,可以是教师看待教育、学生、职业得失的思维方式,以及塑造成熟完整的专业人格。其内核并不要求教师以无边界自我牺牲性证明职业价值,而是倡导树立开阔的人才观与教育观。倘若教师困囿于分数比拼,把微小的班级成绩差距当作教育成败标尺,就会陷入持续焦虑与无谓内耗。唯有把学生长远成长、人格完善放在核心位置,教师才能跳出狭隘的评价竞争,形成稳定的职业判断。

就此而言,提升教师专业素养本身就是深层次的教育关爱。专业能力成熟的教师,在面对学生差异、家校矛盾、评价压力时,会有判断、方法、边界。只有教师内化教育家精神涵养的价值信念,外部支持才能够转化为自我修复、持续成长的内生动力。关爱教师的高阶目标,不只是解决具体问题,更是借助专业成长与精神涵养,赋能教师自身获得解决问题的能力,从内部生成成长力量。

三、落地“五好一有”,将关爱融入教师真实的职业生活

教师首先是现实生活中的个体。基于教师身心健康与职业可持续发展,可将其日常生活凝练为“五好一有”实践框架:吃得好、睡得好、动得好、玩得好、处得好以及做事有意义。其中,吃得好,重在膳食丰富合理,而非伙食高档;睡得好,不仅是保障时长,更要提供适宜的休息空间;动得好,不能只号召锻炼,还要配套运动场地与洗浴条件;玩得好,倡导脱离工作角色的非功利休闲活动,走进自然环境,帮助教师从高强度情绪劳动中抽离;处得好,需要构建多元社会支持网络,突破教师圈层局限,增强自我认同感。

这些事务看似琐碎,却构成教师日常职业体验的底色。关键小事绝不是无关紧要的。学校治理要看见教师完成教学任务背后的身心状态,不仅要提出健康要求,更要供给支撑健康生活的现实条件。

四、强化组织支持:让教师在职业意义感中实现可持续发展

“五好”夯实身心健康基础,“一有”指向职业深层动力。长久投身教育事业,离不开发自内心的价值确认。其中,教师个人目标与学校组织目标的契合尤为关键。当教师能够在学校发展中看见自身的成长空间,其职业认同与工作满意度会显著提升。学校管理者不能只处理现实琐事,更要搭建专业与情绪支持系统,依托师徒互助、同伴督导、优化评价机制,让教师遇到困境有人共担,专业努力能够被看见。

教师关爱需要完成两层转化:从事后被动干预转向常态化积极支持;从替教师解决问题转向赋能教师自主成长。唯有专业持续精进、情绪得到承接、身心得到滋养,工作拥有意义,教师对工作的关爱才能长久延续。善做关爱教师的关键小事,不是教师队伍建设的边缘议题,它考验教育治理的精细化水平。要看见、理解、善待教师,依靠教育家精神的内在涵养与组织制度的外在赋能,共建教师可持续发展生态。

共建教师可持续发展生态。把一件件普通小事落到教师心坎,汇聚起来便是建设高素质教师队伍的大事。

学校开设中医健康讲座,讲解劳损发病原理,传授穴位按摩与简单导引等实操方法,让教师懂原理、会调理。园内设置简约康养角,配备热敷、拉伸等小器械,鼓励教师空闲时进行短时舒展活动。(宁波市黄湾镇中心小学幼儿园教师 陆国梅)

学校严格落实教师减负清单,建立部门任务归集机制,统筹推送学期、月度及一周工作事项,避免碎片化下发任务;设立学术假,支持教师进修、参与跨学段教研、参加各类学术会议,由学校统筹协调课务,为教师专业进阶提供保障;在每月两次、每次两小时零星假基础上,增设半天带薪请假,助力教师平衡事业与家庭。(杭州八一学校教师 唐亦文)

今年教师节,我们依托4个年龄维度,设计了“3年启·星光初绽”“5年曜·微光笃行”“10年耀·星光领航”“20年晋·恒光致远”荣誉徽章,并颁发给教师们,让徽章成为他们教育生涯中最珍贵的礼物。(杭州市文华小学教育集团总园长 陈 旭)

杭州市西湖区围绕劳动教育,开展春季湿地风筝放飞、夏季葡萄同庆、秋季果实挂链创编、冬季福袋美食共享等主题活动,帮助教师放松身心。(杭州市西湖区教育发展研究院教研员 方慧青)



扫一扫,关注“浙江教育报·前沿观察”微信公众号,了解教育前沿观点

共情视域下的教师心理健康与职业可持续发展