

# 压力认知评价理论下初中轮岗教师压力管理

陶宁宁<sup>1</sup> 顾雅婷<sup>2</sup>

1. 黑龙江大学 创新创业教育学院; 2. 安徽省铜陵市第十中学

**摘要:** 随着 2021 年双减政策不断落实, 教师轮岗政策也愈发备受关注。国家教育相关部门和各省及地方教育厅相继出台一系列教师轮岗政策新要求。面对教育改革, 轮岗教师首当其冲直面各种变化带来的压力。本研究运用压力认知评价理论对教师轮岗过程中的教育教学压力、人际关系压力和生存生活压力问题的成因进行了深入分析, 提出轮岗教师应在提高认知评价、改进轮岗应对和坚守育人初心三个维度有效管理轮岗压力, 从而提高轮岗教师的教学效能。

**关键词:** 教师轮岗; 压力管理; 压力认知评价理论

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2025.02.024

## 引言

2014 年《关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》的发布标志着教师轮岗政策上升为国家政策。2021 年“双减”政策的实行助推了教师轮岗的再度发展。2022 年的《新时代基础教育强师计划》再次吹响了教师轮岗的时代号角, 北上广深率先深入教师轮岗实践, 随后全国逐步推广。

教师是教育质量的核心。我国义务教育优质均衡有赖于教师轮岗政策的高效执行<sup>[1]</sup>。然而, 随着义务教育教师轮岗政策改革的不断深化, 我国初中的校园结构、课程、教材与教法等均呈现出新的景象, 学校组织也在不断经历实质性的变革。这些变化对轮岗教师的身心造成了很大程度的冲击, 同时也给他们带来了不容小觑的压力。有关研究表明, 教师的压力会影响到教师的情绪, 而教师的情绪又直接影响到教师的教学效能。因此, 本文运用压力认知评价理论协助轮岗教师缓解压力, 使之转化为轮岗教师专业发展的动力, 从而提升轮岗教师的教学效能, 就具有重要的理论价值和实践价值。

压力认知评价理论又称压力互动模型(Transactional model of stress), 是用于解释个体面对压力源的认知评价和应对过程的压力理论。认知评价是个体评估环境与自身福祉相关程度的过程: 若个体认为外界环境会危害自身福祉, 且自己无法有效应对, 就会产生消极反应; 若认为自己能够克服压力, 就会展现积极反应。压力认知理论作为阐释个体压力反应的主流框架, 广泛应用于压力研究领域。截至 2022 年 5 月, 该理论的奠基著作《Stress, appraisal, and coping》在 Google Scholar 已被引用接近 8 万次<sup>[2]</sup>。

## 一、初中轮岗教师压力来源

轮岗压力是指当轮岗教师认为轮岗政策要求大于其拥有的资源时产生的压力。根据压力认知评价理论解释的压力源, 轮岗教师的压力主要来自三个方面: 任务压

力源中的绩效压力, 即教育教学压力; 社会压力源中的人际冲突, 即人际关系压力; 角色压力源中的工作一家庭冲突, 即生存生活压力。

第一, 教育教学压力。轮岗教师的绩效压力主要来自初中生面临的升学压力。轮岗教师初进入薄弱校, 对初中学生的认知水平和学习能力不甚了解, 教育学习惯和内容会跟优质校有很大差距, 而初中生又面临着升学压力, 一旦轮岗教师没有及时调整好或轮岗工作投入不够, 就难以用绩效目标来证明自己, 进而产生挫败感而萎靡不振, 体现的是教师形式轮岗。

第二, 人际关系压力。轮岗教师的人际关系压力主要是对流入校的文化环境不熟悉。优质校和薄弱校之间的差距过大, 教师刚进入流入校, 跟同事之间相处不够融洽, 方方面面都少不了要磨合, 因为各校都有自己的管理模式、教学特点、文化氛围等, 尤其薄弱校学生的认知水平也参差不齐, 因此, 轮岗教师的能量很难得到有效发挥, 体现的是教师消极轮岗。

第三, 生存生活压力。轮岗教师的生存生活压力主要是难以兼顾工作与家庭的现实冲突。轮岗教师进行轮岗一般需要去离家比较远的郊区或者农村, 由于距离远, 落后地区交通不便, 回家就很麻烦, 由此引发的住宿问题、交通问题以及额外支出等问题, 增加了轮岗教师的经济负担, 体现的是轮岗教师被动轮岗。

## 二、初中教师轮岗压力失衡归因分析

教育部与各地方教育厅的教师轮岗政策持续更新, 不管教师是否愿意, 教师轮岗流动都是大势所趋。不断变化的组织制度、工作要求、同事关系、教学绩效等都可能是轮岗教师压力的潜在来源, 压力无处不在。可见, 轮岗压力对教师而言具有威胁性且难以改变, 而轮岗教师又是具有主观能动性的人。因此, 笔者运用压力认知评价理论模型(如图 1 所示)对轮岗教师的压力问题进

行分析,探究轮岗教师应对压力的不同方式可能会产生的不同教学效能。

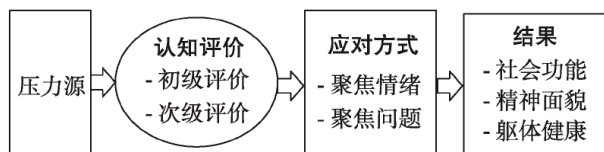


图1 压力认知评价理论模型

第一,认知评价分析。在轮岗教师的初级评价阶段,教师更关注轮岗政策相关外界环境刺激自身利害造成的影响程度,而影响的程度跟轮岗教师的个体认知水平和情境适应能力有关。在轮岗教师的次级评价阶段,教师会对自身可用资源进行评估,更多考虑如何有效应对轮岗政策和制度,通过评估轮岗带来的压力事件的特征,思考哪些应对方案是可行的、潜在应对方案可以达到预期效果的可能性以及自己能够有效运用某一应对策略的可行性。

第二,应对方式分析。应对方式是指轮岗教师为管理超出自身资源的内/外部需求而付出的认知和行为努力。轮岗教师的认知评价和应对是一个持续的过程,其中涉及到不同认知评价之间以及不同应对方式之间的转化和发展<sup>[3]</sup>。轮岗教师应对方式主要分为聚焦情绪应对和聚焦问题应对。一种情况下,轮岗教师面对不可控的压力时容易聚焦情绪应对。当轮岗教师认为自己无法改变由轮岗政策带来的外界有害和威胁性的环境条件时,倾向于采用聚焦情绪的应对方式。有老师在访谈中提到:“我想用多样化的方式落实新课改三维目标,但过程中有段时间我对绩效排名不好,校长非常生气地对我说:‘……你花里胡哨怎么教都无所谓,拿出成绩是硬道理’。”因此,轮岗教师容易产生“我还是放弃参与轮岗工作中的事情吧”等回避、疏远、选择性执行轮岗政策等策略,以求心理上的安慰。另一种情况下,轮岗教师面对可控的压力时容易聚焦问题应对。当轮岗教师认为自己通过自己的能力努力整合各种资源,可以改变具有伤害、威胁或挑战性的环境时,则倾向于采用聚焦问题的应对方式,积极探索解决问题的新方案等,从而削弱轮岗压力带来的消极影响。例如,轮岗教师在初次面对轮岗压力时依然会很有信心,“我会在轮岗工作中不断尝试困难的事情,直到我弄明白为止”。

第三,压力结果分析。首先,社会功能因素。轮岗教师的社会功能是指教师履行其轮岗教师角色的方式。教师对轮岗压力的评价和处理方式会影响其社会功能。由于轮岗教师的社会责任被利益相关主体放大,而物质和精神方面的保障激励往往被忽视<sup>[4]</sup>,从而导致轮岗教

师的压力感知不断上升,继而出现情绪耗竭、工作积极性降低、轮岗满意度不强,甚至会出现身心健康问题,与此同时,工作一家庭冲突问题也愈演愈烈。其次,精神面貌因素。精神面貌是指轮岗教师经历轮岗压力后产生的积极和消极的情感体验。轮岗教师的轮岗态度和行为体现了其受轮岗压力影响后的心理和行为反应。教师对轮岗政策缺乏理解,不同地区教师交流轮岗推进程度存在明显差异<sup>[5]</sup>。表现在轮岗教师无法潜心投入工作,进而使其工作投入减少、工作绩效降低,更容易产生情绪耗竭。最后,躯体健康因素。压力源不仅会使轮岗教师产生消极的教育教学态度和行为,更会影响轮岗教师的躯体健康。轮岗教师对轮岗的不同应对方式会产生相应的健康结果,例如张桂梅校长为了能让身边的孩子走出大山,含辛茹苦,呕心沥血,身体也是每况愈下。可见,教师施教是一个具身认知的过程,教师轮岗改革的落地程度依赖于教师在多大程度上委身付出<sup>[6]</sup>。

### 三、初中轮岗教师压力管理对策

对轮岗教师应对压力时出现的问题进行深入分析,思考背后的原因,并据此帮助轮岗教师从内外部构建对自身的主客观积极评价,有助于提高轮岗教师的教学效能。轮岗教师通过聚焦情绪或聚焦问题积极应对轮岗压力,并从社会功能、精神面貌和躯体健康三个维度共同发力,从而坚守育人初心。

第一,提高认知评价。一方面,在初级评价上加深轮岗教师对轮岗政策深刻意蕴的理解。首先在轮岗思想上,加大教师轮岗政策宣传,深刻体悟以学生为中心的教育理念,因为学生的真实反馈才是提高优质师资转化率的关键<sup>[7]</sup>。其次在个体认知上,轮岗教师的特质韧性反映了教师适应压力环境的能力,韧性高和自我效能感高的教师,不畏惧外部环境要求,且对自身发展充满信心,在面对绩效压力时更容易做出挑战性评价。最后在情境适应上,校内相关领导作为轮岗教师教学工作的管理者,领导的领导风格对员工初级评价过程的影响不可忽视。另一方面,在次级评价上提高轮岗教师对自身潜能的认识。首先要鼓励轮岗教师创新创造。认为自己应对潜能较高的轮岗教师会对压力源有更为积极的评价和反应,有利于教师能量发挥。其次在特质方面,同事幽默可以降低其对重大工作场所压力源的消极评价,从而削弱该压力源对缺勤、倦怠的影响。最后在认知方面,核心自我评价或心理高韧性的轮岗教师对逆境适应能力较强,且较少出现情绪耗竭,而且轮岗教师的情商和正念也会使其对自身应对潜能有更为积极的评价。

第二,改进轮岗应对。不同的人用不同的方式处理同一种压力会产生不同的结果。应对压力,聚焦问题或

聚焦情绪,各有千秋。一方面,聚焦积极情绪。挑战性评价和阻碍性评价不是单一连续体的两极,二者不仅可以同时发生,还能够互相转化。鉴于领导在组织中的权力地位,被领导羞辱后寻求亲朋好友的情感支持(聚焦情绪的应对方式)可能比与领导正面对抗(聚焦问题的应对方式)有更好的效果。若领导言行不当,轮岗教师虽无法改变领导,却可以选择向家人或朋友倾诉,通过情感联系缓解其面对压力的负面情绪,或许还能打开解决问题的新思路。另一方面,聚焦客观事实。压力认知评价理论强调若个体认为自己可获得的资源足以应对压力源,就可能采取积极反应克服压力源的不良影响。当轮岗教师的心理资本较高时,会认为轮岗要求是一种良性压力,从而增强自身创造力,对具体要求进行沟通协商或提高自己的应对能力,进而提升工作绩效并促进轮岗成功。当个体的自我效能感和领导支持感较高时,工作不安全感会引发他们的工作重塑,进而增加创新行为。

第三,坚守育人初心。其一,社会功能维度。首先,政府应成立专门的小组定期进行调研,进而分析教师交流轮岗与教师的聘任、编制、职称晋升和薪酬待遇、学校管理等工作中的现实问题,从政策设计、专业支持和学校管理等方面进行管理<sup>[8]</sup>。其次,建立轮岗电子档案考评系统,详细记录教师的教育经历、教学成果以及所获荣誉等,政府部门可以据此更科学地统筹市内的教师轮岗。最后,要公开教师的选配过程。学校要根据教师的综合表现为教师打分,并结合电子档案,对轮岗教师进行统一调配和管理。其二,精神面貌维度。有研究表明,挑战性压力与自我效能感呈显著正相关<sup>[9]</sup>。首先,学校应通过精细化管理,为教师轮岗和提升创造更公平和谐的环境,有效提高轮岗教师自我效能感,不畏惧困难,有效应对轮岗挑战。其次,地方政府应优化校际教育管理,重视学校生态发展的内生逻辑,帮助校际之间缩小差距,缓解教师因为校际差距产生的抗拒心理。最后,教育相关部门和学校应更加注重评先评优、模范公告等精神激励,增加对轮岗教师的精神关怀。其三,躯体健康维度。首先,为疏导轮岗教师的压力,学校和相关部分应该安排轮岗教师定期健康体检、心理体检,保障轮岗教师的身心健康,让轮岗教师安心从教。其次,关注轮岗教师教学任务的合理安排,避免琐碎事务占据轮岗教师教育教学时间,以免长期加班加点的繁重工作对教师身体的不必要损耗。最后,为了学生更好发展,逐步缩小校际教育差距。实现教育公平而有质量的发展,探索出一条有中国特色的、真正适合中国孩子的多元成才之路。

## 结语

教师是教育质量的核心。作为轮岗政策执行主体,初中轮岗教师对轮岗政策的压力管理结果会直接影响轮岗政策执行效果,间接影响到初中生的获益程度和未来发展。在全面开启建设教育强国的新时代,为了义务教育的优质均衡发展,通过教育改革以促进初中教师轮岗以盘活教师资源势在必行。因此,探索轮岗教师该如何对轮岗压力进行有效管理,进而积极调整状态迎接轮岗挑战,为培养德智体美劳全面发展的社会主义接班人做出自己的贡献,具有重要的现实意义。

## 参考文献

- [1] 赵钱森. 教师轮岗的行动困境与支持路径[J]. 当代教育科学, 2023, (5): 74-80.
  - [2] 姜福斌, 王震. 压力认知评价理论在管理心理学中的应用: 场景、方式与迷思[J]. 心理科学进展, 2022, 30(12): 2825-2845.
  - [3] Casper, A., Wehrt, W. The role of recovery for morning cognitive appraisal of work demands: A diary study[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2022, 27(2), 207-222.
  - [4] 杜岩岩, 周常稳. 中国城乡教师交流轮岗政策的历史变迁、演进逻辑与未来走向[J]. 湖北民族大学学报(哲学社会科学版), 2024, 42(4): 149-157.
  - [5] 陈英文, 张慧杰. “县管校聘”政策背景下义务教育学校师资交流轮岗的问题与对策——基于S省的调查数据[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(26): 23-27.
  - [6] 俞国良. 心理健康教育的新诠释: 教育效能视角[J]. 清华大学教育研究, 2024, 45(1): 110-119.
  - [7] 李劲松, 李孝川, 张昌桂. “县管校聘”体制下校长教师交流轮岗的实施困境和优化路径——基于利益相关者视角[J]. 学术探索, 2023, (4): 138-143.
  - [8] 李雯, 钟亚妮. “双减”推进中北京市校长教师交流轮岗的政策设计与实践探索[J]. 中国教育学刊, 2022, (11): 21-26.
  - [9] 李正东, 郭森森. 工作压力何以影响员工的离职倾向? ——自我效能感的视角[N]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2021, 36(2): 69-85.
- 作者简介: 陶宁宁(1995.9-), 女, 汉族, 安徽铜陵人, 黑龙江大学 创新创业教育学院, 2023级教育管理专业, 硕士在读, 研究方向: 教育管理; 顾雅婷(1988.10-), 女, 汉族, 安徽铜陵人, 铜陵市第十中学心理健康教师, 铜陵市青少年心理健康指导中心志愿者, 研究方向: 青少年心理健康。