

特殊教育教师职业压力现状及影响因素

杨宁

宁夏儿童福利院

摘要：我国特殊教育快速发展，为特教教师带来了新机遇与新挑战，要求教师改善教学态度、增强教学能力、创新教学模式，为家长与学生提供更加优质的服务。基于此，文章简述了特教教师职业压力现状与常规表现，分析了特教教师产生职业压力的影响因素，针对性提出加大政策扶持、健全保障机制、提升教师专业素养、加强心理教育等策略，促进教师专业化发展。

关键词：特殊教育教师；职业压力；影响因素

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.05.152

引言

当前，特殊教育在我国国民教育体系中占据重要地位，直接影响着教育高质量建设与均衡化发展。特殊教育发展，必须“师资先行”。我国政府部门与特教学校应提高对特教教师队伍建设的重视程度，深入了解教师的职业压力并且提供外部政策支持与保障，加强教师的专业身份认同，提高教师的专业能力，以此促进特殊教育现代化建设。

一、特殊教育教师职业压力概述

20世纪70年代，学者基里库与萨克利夫首次提出了“教师压力”一词，其源自于对教师职业负面心理反应的关注与研究，引起了大众对教师职业压力的广泛讨论。近些年，国内外学者对教师职业压力进行长期探索与研究后，将教师职业压力界定为教师职业成长与发展过程中影响职业目标达成、教师心理与行为的反应。

特殊教育教师是教育身心存在缺陷的学生的教师，主要分为特殊教育学校的教学与康复教师、普通学校特殊班级的教学教师与辅导教师等。因特殊教育教师工作对象、环境等具有特殊性，并且相较于普通教师拥有更高的工作强度、更复杂的工作内容，所以其“职业压力”广受相关领域学者与社会大众关注。

特殊教育教师在较强职业压力的影响下难以获得良好的自我认同感与正确的价值观念，职业生涯发展受限，导致特殊教育水平直线下降。由此，研究特殊教育教师职业压力现状及其影响因素具有重要意义，能促进特殊教育教师专业化发展，帮助教师缓解职业压力并且推动特殊教育事业可持续发展。

二、特殊教育教师职业压力现状

当前，特殊教育教师职业压力情况较为复杂，无论是同一类型还是不同类型的教师均具有较大的职业压

力。例如，因教育对象特殊，所以特殊教育教师的教学与管理压力较大，教学效果较低，难以获得成就感。其中，中青年教师、中级及以上职称的教师的职业压力大，其作为学校的中流砥柱承担着较重的教育责任，常常感到行政支援压力较大，其常见表现如下：

第一，情绪不稳。教师开展特殊教育工作时常常感到心情烦躁，或因学生纪律不佳而生气，或因现有工作环境而沮丧，或因学校与家长的干预而焦虑，个人情绪不够稳定。

第二，精神不佳。当前，适当的压力能助人成长，例如上级领导适当施压能督促教师认真工作，获得一定突破与发展，但是若压力过大会直接影响教师的心理健康与身体健康，例如，长期加班、突然通知返校准备材料或准备考评等，教师会陷入焦虑、暴躁等情绪中，精神状况越来越差。

第三，身体不良。虽然很多人认为特殊教育教师工作轻松没有压力，甚至还有寒暑假，但是他（她）们经常需要加班，拥有沉重的教学任务并且需要时刻照顾学生、家长的情绪，身体非常疲惫。同时，特殊教育学校师资力量与学生数量不够匹配，教学进度较快，教学工作紧张，直接加大了教师的职业压力。

三、特殊教育教师职业压力的影响因素

（一）个人价值因素

因为特殊教育对象较为特殊，所以教师在日常教学与管理工作中难以获得良好的认同感、满足感。不同年龄段、性别、职称的教师具有不同的职业认同感，并且随着年龄增加，职业认同感随之降低。究其原因，特殊职业教师在长期、持续接触身心存在缺陷的学生时，其常常感到付出与回馈不成正比，甚至成果颇微，无法获得理想的工作效果，导致个人职业认同逐渐下降。同

时,多数人不了解特殊教育,总是带着个人偏见或有色眼镜看待特殊教育及其一线教育者,例如,部分群体认为只有缺乏专业素养与能力的教师才会从事于特殊教育,或者给予不公正的评价,严重打击教师的工作热情,导致其对特殊教育丧失信心与信念,产生了较大的职业压力。

(二) 工作负荷因素

根据上文可知,特殊教育对教师的身心损耗较大,教师需长期、持续对接身心存在缺陷的学生,为其提供教学、康复训练、精神指引等服务,工作难度较高,极易产生职业倦怠,从而加大职业压力。特殊教育教学中,教师不仅需要承担教学与管理、家校合作等工作,例如带各年段多个班级、看管与照顾学生、针对学生情况设计教学方案、沟通家庭完成教学任务,还需要开展各类隐性工作,即学校管理不当、社会需求驱动下制定的任务,例如整理、归纳、优化学生作业等,直接影响着教师的工作积极性。

同时,特殊教育的职业规范较强,限制教师行为举止等。因部分特殊学生智力较低、心理年龄较小,缺乏自主思考意识与良好的人际交往能力,经常会模仿教师的语言、行为等,或重复模仿教师微小动作,直至自愿停止;或复述教师某一句话,被制止后哭闹不停。此种常见、多变、特殊的情况让教师感到无力与彷徨,只能自主规范语言与行为,以免学生错误模仿。面对此种紧绷、严谨的职业生活,教师常感到工作负荷重、精神压力大,长此以往会产生强烈的负面情绪。

(三) 工作环境因素

工作环境是特殊教育教师形成职业压力的主要因素之一,当前,我国多数特殊教育学校存在师资力量薄弱、缺少丰富经验的教师、缺乏专业培训等问题,既加大了教师的工作压力,一人身兼数职、承担较多任务,也不能提升教师的职业素养与专业能力,教师无法面对快速发展的时代与多样化的教育要求,产生了较大的职业压力。

(四) 工作回报因素

相较于普通教育,特殊教育的教学难度高、教学内容多、教学进度慢,直接加大了特殊教育教师的工作量,其需要投入更多时间、精力、物力到工作中,并且需要根据教学对象特殊需求进行针对性整改,职业压力不容小觑。但是我国不同类型的教师拥有不同的教师编制,其薪资待遇存在较大差异。虽然特殊教育教师工作

量大,但是薪资福利待遇远不如普通教师,面对付出与回报不对等的巨大职业压力,教师极易产生职业倦怠。

四、特殊教育教师职业压力的应对策略

教育在人类社会漫长发展历史中占据重要地位,承担着继承、传播、发展人类文明的重要职责,其中,教师发挥着不可替代的作用。特殊儿童是身心异常的特殊群体,无法与普通儿童一般接受正常教育,需要接受特殊教育。作为教育的核心要素,特殊教育教师的职业素养、教学能力等直接决定着教学质量。但是我国特殊教育起步晚、发展慢,尚未形成完善的管理机制与成熟的教师队伍,教师数量不足、质量不佳,不仅降低了特殊教育水平,还让教师承担着较大的职业压力。对此,想要促进我国特殊教育长期稳定发展,必须改善教师职业压力现状。

(一) 加大政策扶持,改善教师的薪资待遇

二十大报道明确提出了“强化特殊教育普惠发展”,当前,特殊教育是促进我国教育均衡化、公平化发展的重要手段,广受党、国家、人民关注。自改革开放至今,我国坚持建设特殊教育队伍并且获得了较为可观的成果,截至2021年,我国特殊教育教师超过6.9万。但是特殊教育领域人才流失现象仍较为严重,无法满足日益增多的特教学生与多样的特教需求。

对此,我国政府及相关教育部门应加大政策扶持,加强特殊教育教师队伍建设,通过改善经济条件、工作条件、发展条件等方式培育出优秀的特教人才。自从2014年,我国相继发布了《特殊教育提升计划(2014年—2016年)》《残疾人教育条例》《第二期特殊教育提升计划(2017年—2020年)》等,将教师队伍建设视为改革重点项目,立足教师队伍现存不足针对性设定建设目标,采取加大培养力度、实施定向培养等手段,促进教师队伍发展壮大。同时,我国还逐渐加大了教育经费投入,通过实施多项鼓励性政策、岗位津贴、设定多类奖金奖励等方式,提升特殊教育教师的薪资待遇水平,以此激发教师的工作热情,降低职业压力。

(二) 健全保障机制,完善教师管理制度体系

当前,想要缓解特殊教育教师的职业压力,促进专业化发展,特殊教育学校必须加强内部控制,健全保障机制营造良好的教学科研氛围,合理调整教师工作量,加强规章制度建设,保证各项工作有序推进。

1. 加强教学科研管理

特殊教育学校应帮助教师强化教育价值观,规划与

发展个人职业生涯,使其能从日常工作中获得成就感。对此,学校应在教学科研先导理念的驱动下加强教学与科研管理,形成开放、自由的教学科研氛围,将教师转变为思考者与实践者,深入推进科研工作,创新教学成果,针对学校教学需求设计高质、高效、丰富的教学科研项目,以此增强教师的课程实施能力,促进教师自主革新教学目标、内容、模式,更好地为特殊学生服务。同时,学校应鼓励教师参加各类竞赛,如市级、省级论文竞赛活动等,让教师在竞争中强化个人教学理念与能力,获得丰富的教学经验。

2. 健全考核体系

学者詹姆斯提出如果没有激励,仅能发挥一个人20%—30%的能力,如果有激励,能发挥一个人80%—90%的能力。由此,想要发挥特教教师的能力,学校必须采取正确的激励措施。学校应实施精细化管理,根据教学现状与教师实情设计考核体系,重点考察教师的职业素养、专业能力、科研能力、师德师风,用考核结果指导教师未来发展,培养出有责任、有爱心、有能力的复合型教师。在此过程中,学校既应通过座谈会、问卷等了解教师看法,也应根据考核结果实施合理激励,满足教师差异化发展需求。

(三) 提升专业素养,搭建教师专业化发展支持环境

根据上文可知,受内外部各类因素影响,特教教师缺乏专业认同,无法燃起工作热情,缺少专业能力,无法满足多样化教管要求,逐渐形成了较大的职业压力。对此,我国政府部门与特殊教育学校应搭建教师专业化发展支持环境,帮助教师消除身份认同的无力感,增强教师的教學能力,能适应复杂、多变的教管环境。

第一,特教教师工作与发展过程中经常会产生“我到底是什么教师?”“我应该成为什么样的教师?”等疑惑,通过同自我、教学对象、外部群体对话进行专业身份质疑与认证。对此,除了国家发布扶持政策外,相关部门与特教学校应搭建专业发展环境,了解并满足教师的需求,通过建设校园情感文化等方式加强情感连接,转变传统的“教师工具性身份”观念,让教师具备身份认同的永续动力。

第二,相关部门与特殊教育学校应完善职能培训体系,为教师专业化发展提供源源不断的资源。相关部门与特殊教育学校应通过专业培训培养教师的专业化意识,让教师树立终身学习理念,能运用专业能力应对不断变化的教学需求与环境;让教师具备合作意识与创新

精神,懂得教师同伴互助,能掌握先进的信息技术,提升教学管理水平。同时,学校应根据《特殊教育教师专业标准》(试行)设定培训内容,如学生发展知识、通识知识、教育教学设计能力等,培育出具备丰富理论知识与实践能力的复合型教师。

(四) 加强心理教育,增强教师的情绪智力

情绪智力是心理学、教育学中非常重要的知识,也是个体感知与表达情绪、情绪促进思维理解与分析、调控个人与他人情绪的一类能力,主要由自我意识、自我激励、处理相互关系等方面组成。

针对特教教师情绪不稳、精神不佳等问题,为降低特教教师的职业压力,特教学校应加强心理健康教育,帮助教师舒缓压力并且掌握合适的心理调适方式,增强教师的情绪智力,始终以乐观、积极、快乐的态度开展教学管理工作。学校应帮助教师认识到个人压力,通过了解与改善自身缺点调控情绪,将压力转化为动力,以免对待学生过于暴躁与忧虑。同时,学校应时刻关心教师的情绪劳动特征,鼓励教师参与教学改革、教学创新等工作,营造积极向上的教学氛围,并且定期举办优秀事迹宣传会,让教师获得尊重与理解,提升自身意义境界。

结语

综上,如今想要办好人民群众满意的教育,必须推进教育高质量、均衡化发展,关注特殊教育,增强特教师资力量。面对工作负荷重、反馈不足而形成的职业压力,我国相关部门与特教学校应改善教师的薪资福利待遇,加强教学管理与保障,帮助特教教师改善心理健康情况、实现专业化发展,让其获得尊重、认可、成就,自觉投身于特教行业并且作出更大贡献。

参考文献

- [1] 宋健. 特殊教育教师辅助技术满意度调查研究[J]. 连云港师范高等专科学校学报, 2022, 39(2): 104-108.
- [2] 傅王倩, 王雁, 王勉. 美国特殊教育教师职前培养的历史演进及其启示——基于教师胜任力的视角[J]. 教师教育研究, 2023(3): 122-128.
- [3] 顾定倩. 特殊教育现代化对教师素质提出新要求[J]. 现代特殊教育, 2020(17): 1.

作者简介: 杨宁, 女, 1972.12.20, 贯籍: 陕西、高陵, 民族: 汉族, 学历: 本科, 职称: 一级教师, 研究方向: 特殊教育。