

特殊教育教师的职业压力及应对策略探析

杨婷

(湖南科技大学 教育学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:特殊教育教师在其专业化成长过程中,面临着多种职业压力,严重阻碍教师的专业化发展。如何降低特殊教育教师职业压力,成为当前社会亟待解决的问题。通过分析特殊教育教师主要职业压力产生的原因,针对性地提出扩大特殊教育教师队伍、加强特殊教育教师自我调适、扩大特殊教育教师认可度、提升特殊教育教师专业素质四个应对策略,以期缓解特殊教育教师职业压力,促进特殊教育教师职业成长。

关键词:特殊教育教师;职业压力;工作负荷;角色期望;社会支持;学生管理

中图分类号:G760

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)05-0027-04

目前,对特教教师的研究集中于特殊教育教师专业化成长、心理健康与社会支持、师资队伍建设和资格认证体制。特殊教育教师是指教育生理或心理发展有缺陷的儿童的教师,又称为“特教教师”“特殊学校教师”“特教”等。相较普通学校教师,特教教师因其演绎的工作角色多样,承受着极大的压力^[1]。由于教育对象的特殊性,特殊教育教师在工作中往往缺乏成就感,存在严重倦怠感,心理压力较大^[2]。如何缓解特教教师职业压力,降低压力所带来的消极影响,促进其专业化发展,是亟需解决的问题。

1 特殊教育教师职业压力概况

特教教师的职业压力中等偏高。王玲凤的调查显示,61.3%的特教教师承受着中度以上压力,5.6%的教师感知到重度以上压力^[3]。何嘉慧则通过研究浙江省特教教师职业压力,指出浙江省特教教师职业压力中等偏高^[4]。崔娇的调查研究也显示,86.9%的教师认为从事特殊教育工作压力较大^[5]。此外,在年龄维度的各研究结果表明,中青年特教教师职业压力大于其他年龄阶段特教教师。如王玲凤的研究结果表明,年龄在30~39岁的特教教师感受到的职业压力最大^[3]。因中青年教师一般都是学校的骨干力量,承担的责任多,因此压力较大^[4]。

特教教师职业压力常会导致高度的工作懈怠、低教学效能感、精神紧张和教师人才的流失等不良后果。如Hicks调查600名普通教师,发现17%的教师精神紧张,11%的教师遭受精神痛苦^[6]。普通教师职业压力的消极影响如此严重,特殊教育教师的职业压力的危害则更大。特殊教育教师在长期复杂多样的工作中获得的反馈少和低成就感,导致其存在不同程度的心理疾病^[7]。从不同年龄组的特教职业压力来看,中青年特殊学校教师的职业压力大于其他年龄组,因此亟需进一步探索缓解压力的对策。

2 特殊教育教师主要职业压力产生的原因

2.1 教师人员不足,致使工作负荷超强

多数省份的特殊教育教师队伍存在教师人数不足的现象。如新疆特教教师的总体数量严重不足,学生人数的增长率高于特教教师的增长率近七个百分点^[8]。四川省特殊学校学生人数为7 979人,专任特教教师为1 478人,专任教师师生比为1:5.4,严重低于四川省提出的特殊学校师生比1:3^[9]。黑

收稿日期:20170320

基金项目:2012年湖南省农村教育改革与发展研究基地资助项目(12k099);2016年湖南省研究生科研创新项目(CX2016B599)

作者简介:杨婷(1990-),女,湖南株洲人,硕士生,主要从事积极心理学研究。

龙江省在校三残儿童共计11 494人,而省内专任特教教师为1 873人,师生比是1:6.14,严重低于省内预期的师生比1:3.1^[10]。人员不足致使工作负荷超强,教师的工作量增大。根据黑龙江省的实际师生比来分析,黑龙江省的每位特教教师承担着6个学生的工作量,而正常的比例是每位教师只需要承担3个学生的工作量,多出的3个学生的工作量就是教师工作负荷超强的体现。人员不足的特教教师在课堂教学前后需完成大量的准备工作和辅助性工作,如备课、课题时间管理、批改作业、自编教材和讲义等,况且在我国特殊教育设施不足的状况下,愈发加大教师职业负荷,致使其身心疲乏,有些特教教师担任班主任一职,肩负着除教学外的其他工作和责任,工作量明显增加,工作负荷超强^[4]。

2.2 教师角色期望偏高,自我调适不合理

大部分国家对教育的期待极高,该期待易转移在教师身上,因而易出现社会大众对教师的角色期待过高的现象,希望其充当好各种角色。特教教师角色期望偏高是导致其职业压力的主要原因,社会希望这些生来就有缺陷的孩子能在特殊教育教师的教导下学会基本常识,还能和普通学生一样掌握相同的生存技能,但是现实情况却往往很难达到,这些社会期待与实际情况的出入让教师倍感工作压力,更甚者,产生职业倦怠^[4]。此外,社会上很多人对于特教教师存在一定程度的误解,认为特殊教育教师与普通教育教师完全不同,因而也极易产生更高的社会期望。总而言之,社会各界对特教教师的要求比较高,希望其扮演好各种角色,如知识的传播者、学生学习的促进者、特殊教育的发扬者等等。这种超负荷的多角色要求易使教师产生角色超载感,从而滋生大量的职业压力。特教教师自我期望偏高是其角色期望偏高的又一体现。克拉特等人的研究结果表明自我期望值高是造成压力的最主要因素之一。部分特殊教育教师存在对自我教学期望值过高的现象,因学生的特殊性,教学效果不明显,难达到自我期望值,极易产生很强的挫败感,从而产生职业压力。自我期望值越高,与现实的冲突越大,则承受的职业压力也越大。

产生角色期望偏高的原因主要是特殊教育教师未能通过合理的自我调适,对社会偏高的角色期望未采取正确的应对策略或高估自我能力所致。若特教教师能合理地认识自我、合理调适过高的角色期望,就能有效缓解角色期望越来越高的情况,有效降低教师的职业压力。中青年特教教师更应学会自我调适,来降低过高的社会角色期待和自我角色期望,减轻其所承受的职业压力。

2.3 教师的认可度低,导致社会支持不足

普通大众(特别是学生家长)对特教教师的低认同致使社会支持不足。社会支持缺失是造成特教教师职业压力的重要原因。正如何嘉慧所指出的,研究者们提出了社会支持、人际关系、家校合作等压力来源因素^[4]。普通大众对特教教师的认可度不高,因而特教教师对社会支持的感受度较低。特别是学生家长的低认同带给其大量的职业压力。正如张茂林等人指出的,与家长的接触是特教教师面临的主要压力来源之一,教师在教学和协调学生情况时,经常需要与家长交流。当学生家长对教师的认可度低时,教师感受到社会支持的欠缺,极易给教师的工作带来大量压力。有些特教教师的亲人、朋友不能充分认可其工作,往往不能给予支持,也易加重其压力。由此可知,扩大普通大众(特别是学生家长)对特教教师的认可度是减轻其社会支持欠缺的有效策略。

政府、特殊教育机构的低认可度加剧特教教师社会支持的缺失。缺乏必备的教学支持材料和资源也是特教教师社会支持不足的重要体现,如缺乏康复设备和学生需要的教学设备。Wisniewski也指出了特殊教育教师这方面的不足之处,特教教师缺乏教学的支撑资源和对有特殊需要的学生缺乏相应的教学设备^[11]。这一教学资源的缺失在一定程度上体现了政府和教育机构对特殊教育教师的支持不足,导致这一现象的原因是其对特教教师的认可度偏低。如果认可度高,政府和教育机构会尽力去支持特殊教育事业的发展,提供充足的教学设备和资料,以此来减轻教师的工作压力。综上所述,可将特教教师社会支持不足归因于普通大众(特别是学生家长)、政府和教育机构对其的低认可度,亟需扩大特殊教育教师的认可度,降低教师的职业压力。

2.4 学生管理难度大,教师专业素质低

特教教师最主要的职业压力来源于学生管理,因学生个别差异大,教师需要大量的精力去管理学生,产生大量的职业压力,导致大多数教师缺乏成就感。学生管理难度大主要体现在学生个别差异大且需求多样,特教教师难以满足。学生差异大增加了教学管理的难度,特教教师需想方设法激起学生上课学习的动机,又因特殊学生的学习过程比普通学生更加困难,进步的程度比普通学生慢,特教教师需要

利用大量的资源对其进行管理,细心照料,用心灌溉^[4]。在日常生活方面,对于有生理或心理缺陷的孩子,特教教师往往需要更加专注的陪护,并解决各种突发状况。另外,特殊学生难以控制也是管理难度大的体现之一。因学生的行为与情绪问题,特殊教育教师普遍感到学生无法控制,学生的行为管理难度大,如纪律感不强、对抗教师、行为不当、不良的动机、对学习的不良态度等,管理难度超出教师的能力范围,工作压力大。

特教教师专业素质低致使学生管理难度不断增强。高专业素质的教师能根据学生的不同情况,有效地满足学生的不同需求,细心呵护学生。高专业素质的特教教师能高效地完成大量的工作任务,更有效地管理学生的行为与情绪。此外,特教教师过低的能力素质,适应不了改革的需要和发展,学生管理难度不断增大。如果教师的能力素质难以跟上专业的要求,势必难以适应而产生大量的压力。因此,提升特教教师专业素质是降低学生管理难度的有效措施。

3 特殊教育教师职业压力应对策略

3.1 扩大特殊教育教师队伍,减轻工作负荷

提高特殊教育教师待遇,壮大特教教师队伍。如何提高特殊教育教师待遇是我们面临的又一挑战,其有效措施为提高特教教师薪资待遇,该措施能极大地增强特教教师职业吸引力,能吸引到更多特教人才,改善工作负荷超强现状。可采取提高特教教师的“特教津贴”与适当增加特殊学校的班主任费的方法来提高特教教师的薪资。让特教教师感觉自身职业的公平待遇,提高教师对工作的积极性。至关重要的是,该措施能强有力地吸引大量特殊教育专业毕业生到特殊学校就业,壮大特殊教育教师队伍,减轻特教的工作负担。除了采用提高特教的薪资待遇这一策略外,政府和特殊教育机构应制定并落实相应的激励政策,以此来提高教师的待遇,激励更多的教师进入特殊教育行业,缓解特教教师人员不足的现状。建立相应的激励机制是极其必要的,可在特教教师职称评定、业绩考核、进修学习等方面给予特教教师一定的政策倾斜^[10]。政府可在教育编制上给予特殊教育一定程度的倾斜政策,促使特殊学校配足教师,在特教教师职称评定时,将儿童福利机构特殊教育班的教师的职称评定工作纳入当地教师职称评定计划中^[2]。教师人员不足,致使教师承担的工作负荷超强,通过提高教师的待遇,能有效地吸引人才投身于特殊教育行业,改善教师人员不足的现状,减轻教师的工作负担,降低教师所承受的职业压力。

3.2 加强特殊教育教师自我调适,减轻角色期望

根据自我差异理论分析角色期望偏高现象,探寻加强特教教师自我调适对策。根据 Higgins 的自我差异理论,个体感知到的自我概念包括三个部分:现实自我、理想自我和应该自我。现实自我指个体自己或他人认为个体现实生活中具备的特性的外在表现(如能力),理想自我指个体自己或他人期待个体理想上应具备的特性的外在表现,应该自我指个体自己或他人认为个体义务或责任上应该具备的特性的外在表现。理想自我和应该自我具有引导的作用,指引着个体对目标的追求或者回避一些目标。自我差异是指现实自我与理想自我、应该自我之间的距离,自我差异的存在促使人们不断缩小这种差距^[12]。自我差距大,极易滋生大量压力。而实现目标或回避目标是缩小自我差异、减轻压力的方法。特教教师社会期望和自我期望过高是自我差异大的体现,即教师现有的自我能力满足不了社会和其我希望应达到的能力(理想自我)或义务上应具有的能力(应该自我)。

实现目标、回避无法完成的目标,增强特教教师自我调适。特教教师要充分分析应该自我、理想自我与现实自我的能力差距,并认清现实自我能力是否能满足自我和社会过高的期望,不断缩小自我差异,缓解职业压力。追求目标并实现目标的策略为特教教师努力提升自我能力,达到自我和社会的期望,通过充分了解自我和社会期望、探寻达到这些期望的方法、制定详细合理的计划、坚持不懈地执行,达到自我和社会期望的能力水平。适当降低无法承受的自我和社会期待值,以此来回避一些无法实现的目标。因特教教师的一些自我和社会期望是可以通过自我努力实现的,有些即使全力拼搏也难以实现,应果断放弃。

3.3 扩大特殊教育教师认可度,增强社会支持

深入宣传特教教师工作、补全教学资源、开展特教教师沟通技巧培训,提升特教教师认可度。社会支持缺失由普通大众(特别是学生家长)、政府和教育机构对特教教师低认可度所致,因此通过深入宣传、增加康复设备和补全教学资源、开展特教教师沟通技巧培训,可有效提升特教教师认可度。深入宣

传特教教师工作,并采用一些方法营造尊重特教教师的舆论氛围,加强社会支持。一方面,政府和媒体广泛宣扬特殊教育事业的重要性和特教教师用心传教,乐于奉献的精神和事例,营造热爱特教事业、支持特教教师的良好氛围。另一方面,国家机构和各地政府积极宣传《国家中长期教育改革和规划纲要(2010-2020)》《残疾人教育条例》《特殊教育提升计划(2014-2016)》等政策,为普通大众全面了解特教教师工作打下基础,提高其对特教教师的认可度,以此来提高特教教师社会支持感,减轻教师职业压力。除了深入宣传特教教师工作外,政府及特殊教育机构还应增加康复设备和补全教学资源,为学生提供个性化教育和康复练习。这一措施充分体现了国家政府和特殊教育机构对特教教师的高认可度,能有效地提升人们对特教教师的支持水平。另外,特殊学校定期开展特教教师沟通技巧培训,能有效提高教师与他人的沟通能力,特别是与学生家长的沟通能力,改善特教教师与学生家长沟通困难的现状,增强学生家长对特教教师的认同,减小教师职业压力。

3.4 提升特殊教育教师专业素质,降低学生管理难度

引入高专业素质人才,提升特教教师队伍的整体专业素质。吸引高专业素质人才进入特殊教育教师队伍,能强有力地提升此队伍的整体专业素质,提高管理学生的效率。引入的高专业素质人才应包含专职心理咨询师,其能更高效地解决学生的心理问题。对于多数特教教师而言,解决学生心理问题的难度远远超过解决其日常生活所需,因此该措施能够有效地降低学生管理的困难程度。

提高特教教师专业能力,提升特教教师专业素质。采取特教教师进高校进行专业进修、特殊学校定期举办专家讲座、特殊学校提供更多的教师间交流与学习的机会、大力发展远程教育等等措施来提升教师的专业能力,提高教师的学生管理能力,降低管理难度。特殊教育学校可根据学校的情况,积极联系开设特殊教育专业的高校,每年派一定数量的特教教师(特别是专业素质欠缺的教师)到高校学习或做访问学者,以丰富教师本专业理论、提高其技术层次。除此之外,特教教师可根据自己的需求积极参与学校举办的专家讲座和远程教育课程,增强自我专业素质,更有效地教导和训练学生。

4 结语

特教教师职业压力带来严重的消极影响,主要有职业倦怠、心理健康问题、缺乏成就感等等。由此可见,我们应切实关注特教教师职业压力偏高问题,探寻更多的缓解压力之对策,促进特教教师专业化的发展。然而,本文只是深入分析我国特教教师四个主要职业压力产生的原因并提出相应对策,因特教教师职业压力源多种多样,除了此四个外,还有人际关系紧张、教学环境差、时间管理等压力来源因素,亟需更全面地去挖掘探寻特教教师所面临的职业压力,并提出有效的应对策略,促进特殊教育事业的蓬勃发展。

参考文献:

- [1] Weiskopf P E. Burnout among teachers of exceptional children[J]. *Exceptional Children*, 1980(1): 18-23.
- [2] 刘佰桥,赵华兰,郭红丽,等.特殊教育教师的职业压力与应对策略研究[J]. *教育探索*, 2015(7): 135-138.
- [3] 王玲凤.特殊教育教师的职业压力、应对方式及职业倦怠[J]. *中国特殊教育*, 2010(1): 55-59.
- [4] 何嘉慧.特殊教育教师职业压力和工作投入的研究[D].金华:浙江师范大学,2013.
- [5] 崔娇.武汉市民办特教机构教师职业认同感及工作压力的调查研究[D].武汉:华中师范大学,2012.
- [6] 刘荣.中小学教师职业压力与健康状况及相关因素的研究[D].北京:首都师范大学,2004.
- [7] 王玲凤.特殊教育教师职业压力的调查分析[J]. *中国特殊教育*, 2009(8): 57-60.
- [8] 张玉红,关文军.新疆特殊教育教师队伍的现状、问题与对策[J]. *中国特殊教育*, 2013(4): 60-65.
- [9] 章永.四川省特殊教育教师问题及对策研究[J]. *教育科学论坛*, 2012(12): 55-57.
- [10] 侯春娜,张绍波,刘志军.黑龙江省特殊教育教师师资现状及应对策略[J]. *教育探索*, 2012(2): 104-105.
- [11] Wisniewski L, Gargiulo R. Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature[J]. *J Special Education*, 1997(3): 44-61.
- [12] 郑雪.人格心理学[M].广州:广东高等教育出版社,2007.

(责任校对 龙四清)