

特殊教育教师职业倦怠成因及纾解路径

王楠 王源鑫* 肖玉联 皮唐祥

新疆师范大学教育科学学院 新疆乌鲁木齐 830017

摘要:如今,我国特殊教育发展转向“公平与质量”视角,如何实现特殊教育高质量发展,教师是关键一环。然特殊教育教师又是职业倦怠的高发人群。职业倦怠对特殊教育教师自身的身心健康、学生的学业成绩以及特殊教育质量产生了严重的消极影响。因此探寻特殊教育教师职业倦怠的成因以及纾解路径则是值得关注的议题。本研究通过对以往文献的回顾树立,发现教龄、学历等人口统计学变量、社会支持程度以及特殊教育教师自身职业的特殊性是其职业倦怠的重要因素。有鉴于此,为纾解特殊教育教师职业倦怠困境,应从学校归属感、组织支持建设以及教师个人专业成长三方面予以着力,共同破解“职业困境”。

关键词:特殊教育教师;职业倦怠;成因;纾解路径

1. 引言

特殊教育教师承担着为特殊儿童提供教育支持、康复服务和社会融入指导的重要职责。然而,由于教育对象的特殊性、工作内容的复杂性以及社会支持的不足,这一群体普遍面临职业倦怠问题。根据世界卫生组织的定义,职业倦怠表现为“长期工作压力未被成功管理而产生的综合征”,其核心特征包括情感耗竭、去个性化以及个人成就感降低。《“十四五”特殊教育发展提升行动计划》也明确提出,到2025年初步建立高质量特殊教育体系。推动特殊教育事业高质量发展,关键在于一支“下得去、留得住、教得好、会发展”的特殊教育教师队伍^[1]。特殊教育教师作为特殊儿童享受平等的教育权利,也是其较好适应社会的重要保障。然而,特殊教育教师面对的教学对象是患有各种障碍的特殊学生,这些学生通常生活自理能力差、冲动易怒、学业进步慢,特殊教育教师面临挑战性任务高、突发事件多、教学积极反馈少、难以体验成就感等困扰^[2]。大量研究认为,特教教师作为教师队伍中的一个群体,比起其他普通教育老师更容易产生职业倦怠感。在职业倦怠状态下,特教教师会出现身心疲倦,逐渐丧失对工作的热情,工作创新意愿减弱,自我价值感缺失,主观幸福感亦随之降低,进而产生情感的疏离和冷漠、工作中表现出被动与应付的状态^[3]。职业倦怠(career burnout)是指在以人为服务对象的职业领域中,个体因为不能有效应对工作上延续不断的各种压力而产生的一种心理综合征^[4]。职业倦怠不仅危害着教

师的身心健康,同时也严重影响着教育质量。因此,在特殊教育高质量发展背景下,探寻特殊教育教师职业倦怠的成因及其纾解路径具有重要的现实意义。

2. 特殊教育教师职业倦怠成因

2.1 人口统计学因素

纵览特殊教育教师职业倦怠的影响因素中,学历、教龄、职务、专业背景、性别等人口统计学因素是影响特殊教育教师职业倦怠的重要因素。如刘在花(2006)的研究表明,学历越高职业倦怠越大^[5]。马芳(2011)以成就感作为衡量特殊教育教师职业倦怠的指标,其研究发现特教教师入职最初几年职业倦怠就开始显现,随着教学时间的增加开始不断加重。第5-15年期间职业倦怠问题最为严重,以后大幅降低,分析原因在于新教师在最初几年面临很多问题和挑战,责任心强,环境适应和角色转换、自身能力的体现都需要一定的过程;而随着教龄的增长,特教老师在30多岁时职业倦怠感最高,该年龄段的老师大多是特校的中坚力量,任务重且繁杂,责任心和成就动机都是最强的,压力最大,职业倦怠也最高,40岁以后已掌握了一套应对各种问题的方法,同时随着职务的提升、经验的丰富、工作满意度相对提高,其职业倦怠程度也逐渐降低^[6]。在职务影响方面,职务越高,承担的负荷越多,职业倦怠感越强,班主任职业倦怠高于一般任课老师;在专业背景上,特教专业的教师比非特教的教师职业倦怠高,原因在于特教教师有专业的知识和技能对工作和成就期望高,而非专业的特教教师大多从普教转

为特教,相比专业特教教师他们更能满足现状^[7]。

2.2 社会支持程度

特殊教育教师从他人或者社会网络中获得的支持性资源,被称为特殊教育教师的社会支持。它具体包括主观支持、客观支持以及支持利用度。其中主观的、体验到的或情感上的支持为主观支持,即个体在社会中受尊重、被支持、理解的情感体验和满意程度;客观支持也就是客观的、实在的或可视的支持,包括物质上的直接援助和社会网络、团体关系的存在和参与^[8]。目前社会支持已成为教师职业倦怠必不可少的一个影响因素,拥有强社会支持系统的人身心都比较健康,更不易倦怠。Chen X (2020) 很明确地提出了社会支持对教师职业倦怠的影响,在这其二人所提出的关于教师职业倦怠的假想模型中已得到证明与研究,且社会支持与职业倦怠呈现显著的负相关关系^[9]。国内相关学者的研究亦证实了社会支持对特殊教育教师职业倦怠的影响。如马莹、邓猛(2019)的研究显示,在社会支持方面,男性、月收入较低的和已婚的特教教师的社会支持程度较低;在职业幸福感方面,月收入较低的教师,其职业幸福感也较低;在工作绩效方面,未婚特教教师显著高于已婚特教教师。特殊教育教师社会支持显著正向预测工作绩效。特殊教育教师的职业幸福感在社会支持对工作绩效的影响的中介作用显著^[10]。刘雅倩(2021)在针对江西地区融合教育教师心理健康与社会支持的研究表明,社会支持总分对强迫症状和抑郁具有显著的预测作用,主观支持对焦虑具有显著的预测作用,主观支持、支持利用度对强迫症状、抑郁和人际关系都有显著的预测度,30岁以上和30岁以下、已婚和未婚、教龄在十年以上和十年以下的特殊教育教师在社会支持评定中的主观支持得分和社会支持总分差异显著^[11]。

2.3 特殊教育教师自身职业的特殊性

特殊教育教师虽然同属于教师队伍,但由于其教育对象、职业声望、社会地位等与普通教师存在差异性,塑造了特殊教育教师自身职业的特殊性。如我国学者王姣艳、潘威(2016)指出对于特殊教育教师而言,因为其面临的教育对象基本是残障儿童,与普通学校教师相比,其工作强度和难度都更大,对岗位能力要求也会更高^[12]。杨琼娃(2017)认为,因为特教教师缺乏完善的知识体系,再加上教学对象的特殊性,使其在工作过程中面临着巨大的压力和负担,所以与普通教师相比更容易出现职业倦怠。国

外相关研究亦显示出与国内相似的研究结果^[13]。Morsink (1982)指出,他发现特殊教育教师工作负担过重,其原因在于法律对于特殊学生的保护致使特殊教师的工作负担加重^[14]。Soimi (2019)通过一项五年时间的追踪调查发现,特殊教育教师的职业倦怠水平与角色压力存在显著的正相关^[15]。

3. 特殊教育教师职业倦怠的纾解路径

3.1 以教师学校归属感为前提始基,重塑特殊教育教师职业使命感

特殊教育教师个人发展与学校发展息息相关,当教师感知到较多组织支持时,更容易产生学校归属感,有助于激发教师的责任感,塑造教师的职业使命感。因为特殊教育教师职业使命感与特殊儿童身心的健康发展、特殊教育事业高质量发展密切相关,所以要帮助特殊教育学校教师认识到特殊教育教师职业的真正意义,减少角色模糊,学会利用社会资源,同时尽可能地给予工作上的肯定,提高他们的工作满意度、职业价值感和成就感,促使特殊教育教师职业使命感的塑造,激发更多的教师投入到特殊教育教师队伍中,促进我国特殊教育事业的高质量发展^[16]。

2.2 以学校支持体系建设为过程性要件,助力特殊教育教师专业发展

在国家政策上,需建立合理的特殊教育教师晋升机制,独立评定职称,提供组织支持,完善评审制度,改善工作环境,提升教师归属感,同时提高薪资和岗位津贴,以激发其积极性和创造力

在学校层面,应创建支持性工作环境,完善政策制度,加强人文关怀,关注教师工作状况,及时给予支持。重视新教师角色转化,组织技能培训,提升各项能力。加强特教与普教、新老教师间的交流,拓宽学科视野。建立教师成长平台,帮助特殊教育教师提高科研能力,避免因长期周而复始的常规工作导致职业倦怠的产生。

3.3 以特殊教育教师自身调节转变始源,培养职业进阶的内生动力

首先,如果特殊教育教师在工作时经常会产生烦躁、焦虑、沮丧等不良情绪时,个体要主动寻找产生这些情绪的原因,同时保持乐观的心态客观的分析问题。也可以试着去调控自己的情绪,寻找更温和更圆滑的解决问题,从而控制和降低不良情绪的隐患留存于身心。其次,以合理

的方式发泄自己的情绪,例如转移注意力来调控不良情绪,运用情绪调节理论来改变其对工作环境的反应,主动地调节好情绪,以便在工作或社会交往中能发挥自如。第三,当遇到自己不能解决的问题时,利用社会支持系统,向领导、同事、家人、朋友等倾诉自己的问题,释放内心的压力情绪。也可寻求专业人士,与心理咨询师沟通交流,缓解自身压力和释放情绪。现如今大部分城市已经开通了各种线上咨询和电话辅导服务,建议特殊教育教师在有需求时可以多加利用^[17]。

3.4 以科技赋能特殊教育,创新教学模式与方法

随着科技的发展,数字化、智能化工具为特殊教育提供了新的可能。特殊教育教师应积极拥抱新技术,利用教育软件、虚拟现实、人工智能等手段,创新教学模式,提高教学效率,减轻工作负担。同时,科技的应用也为特殊教育教师的专业发展提供了新的途径。在线培训课程、网络研讨会、远程专家咨询等,使得特殊教育教师能够便捷地获取最新教育理念、教学方法和技术应用,不断提升自身的专业素养和教学能力,从而在工作中保持新鲜感和成就感,有效抵御职业倦怠。

参考文献:

- [1] 朱楠. 转型时期特殊教育学校教师专业发展内容再探讨——基于教师角色变革的视角[J]. 教育学报, 2021, 17(02): 62-73.
- [2] 俊杰, 何吴明, 王馥芸, 等. 影响特教教师职业倦怠的心理因素: 基于优势分析的比较[J]. 中国特殊教育, 2022(05): 88-96.
- [3] 徐云, 陈相宇, 张宇慧. 特教教师的自我价值感对其职业倦怠的影响: 教学创新意愿的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2019, (06): 11-15.
- [4] 梁伟业, 陈妍, 童永胜, 等. 精神科医生职业倦怠与人格特质的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2018, 32(12): 1025-1028.
- [5] 刘在花. 特殊学校教师职业枯竭特点的研究[J]. 中国特殊教育, 2006(04): 71-75.
- [6] 马芳. 陕西省特殊教育教师职业倦怠现状的调查研究[J]. 绥化学院学报, 2011, 31(02): 5-7.
- [7] 唐丹. 国内特殊教育教师职业倦怠述评[J]. 绥化学院学报, 2013, 33(04): 35-39.
- [8] 马莹, 邓猛. 特殊教育教师社会支持和工作绩效的关系——职业幸福感的中介作用[J]. 现代特殊教育, 2019, (16): 25-32+38.
- [9] Chen X, Zhong J, Luo M, et al. Academic self-efficacy, social support, and professional identity among preservice special education teachers in China[J]. Frontiers in psychology, 2020, 11: 374.
- [10] 马莹, 邓猛. 特殊教育教师社会支持和工作绩效的关系——职业幸福感的中介作用[J]. 现代特殊教育, 2019, (16): 25-32+38.
- [11] 刘雅倩. 融合教育背景下特教师资队伍现状、困境与对策[D]. 江西财经大学, 2021. DOI: 10.27175/d.cnki.gjxcu.2021.001549.
- [12] 王姣艳, 潘威. 心理资本视角下特殊教育教师职业心理素质发展的思考[J]. 现代特殊教育, 2016, (16): 45-49.
- [13] 杨琼娃. 特殊教育教师职业倦怠问题研究[D]. 青海师范大学, 2017.
- [14] Hester O R, Bridges S A, Rollins L H. 'Overworked and underappreciated': special education teachers describe stress and attrition[J]. Teacher Development, 2020, 24(3): 348-365.
- [15] Soini T, Pietarinen J, Pyhäntö K, et al. Special education teachers' experienced burnout and perceived fit with the professional community: A 5 - year follow - up study[J]. British Educational Research Journal, 2019, 45(3): 622-639.
- [16] 马莹, 邓猛. 特殊教育教师社会支持和工作绩效的关系——职业幸福感的中介作用[J]. 现代特殊教育, 2019, (16): 25-32+38.
- [17] 孔德旭. 特殊教育教师职业倦怠与社会支持的关系研究[D]. 吉林农业大学, 2022.