

职业院校特教教师教学专长发展困境与破解

——基于自我效能感视角

邓雅晴 胡小桃

湖南师范大学职教研究所 湖南长沙 410081

摘 要:自我效能感作为一种个体认知与行为的主观判断,对教师教学专长的发展有重要的影响意义。自我效能感主要通过认知调节、动机激发、情绪调节、行为选择与坚持等机制影响教师的教学专长发展。在自我效能感视角下,当前职业院校特教教师存在职业认同度低、职业成就感不高和职业倦怠等现实发展困境。针对特教教师的发展困境,研究提出了相应的解决策略,如积累成功经验、优化情绪管理以及建立多层次支持系统,以促进特教教师教学专长的发展。

关键词:教学专长;自我效能感;高职院校

教学专长是教师专业精熟程度的表现,是教师基于个体知识、专业经验、对实践的反思和在反思基础上的创新活动而形成的有效解决教育教学问题的所有个人特征的总和。在推进职业教育高质量发展进程中,教师教学专长的发展发挥着至关重要的作用,是关系教师教书育人水平的决定性因素。^[1]在教师教学专长发展的过程中,不同教师的教学专长发展的速度和水平是不同的。影响教师教学专长发展的因素很多,自我效能感作为一种教师行为的有力干预因子,对教师的教学态度、教学发展水平产生重要影响。本文基于自我效能感理论来探讨职业院校特教教师教学专长发展的现实困境与破解之道。

1 自我效能感影响教师教学专长发展的内在机制

班杜拉认为,自我效能感是个体在实施某一行为之前对自己能够在什么程度上完成该行为活动所具有的一种信念、判断或把握的感受能力。作为个体行为的重要心理机制,自我效能感不仅是教师从事教学活动的内在驱动力,也是教师教学专长发展的重要影响因素。自我效能感通过其认知调节、动机激发、情绪调节、行为选择与坚持等内在机制,深刻影响教师的教学实践和专长发展。

1.1 认知调节

认知调节是指教师在教学过程中对自己的思维、情绪和行为方式等进行的认识与调控。研究表明,高自我效能感的教师在认知调节方面表现出显著优势,他们能够清晰地认识到自身的教学优势与不足,并基于这种认知,制定

切实可行的改进计划。具体表现为,这类教师职业目标明确、对教育价值的认识清晰,能够主动识别课堂管理、教学设计或学生评价中的问题,并通过反思性实践不断优化教学策略。此外,高自我效能感的教师通常将教学视为实现个人价值的职业,而非单纯的谋生手段,这种积极的认知驱使他们主动参与专业发展活动。

1.2 动机激发

动机激发是指教师在教学过程中产生并维持对教学活动的兴趣和投入的内在或外在驱动力,教学动机是教师参与教学实践和专业发展的内在驱动力。

在教学动机的激发中,教师的自我效能感起着重要作用,自我效能感通过教师对职业的认同感、对教学成果的期待以及对专业成长的追求而影响教师的教学专长发展。具体而言,自我效能感强的教师更愿意接受挑战,并主动寻求提升教学能力的机会。而且他们倾向于将问题归因于可控的内部因素,而非外部环境,因此更愿意采取主动措施寻求解决方案。这种积极的归因方式和行为模式,为他们的教学专长发展提供了持续动力。

1.3 情绪调节

情绪调节是指教师在面对教学困难和挑战时,通过调控自身情绪状态以保持心理平衡和教学效率的能力。这种情绪调节能力对教师的专业发展起着重要作用。

教学中,教师难免会遇到各种困难,如学生的学习障碍、教学资源的不足或教学进度的延误等。研究表明,高自我

效能感的教师在教学过程中遇到问题时能够调整自己的心态积极面对问题。他们相信自己的努力能够带来积极的改变,因此不会轻易被挫折打败。在面对教学压力时,能够更有效地管理自己的情绪,从而保持较高的工作满意度和职业幸福感^[2]。相反,低自我效能感的教师在面对类似问题时,容易产生焦虑、沮丧等负面情绪,感到无助和挫败,甚至对职业前景失去信心。由于情绪管理能力较弱,他们容易陷入消极情绪,从而限制了其教学专长发展。

2 自我效能感视角下职业院校特教教师教学专长发展的现实困境

特殊教育是运用特殊的方法、设备和措施对身心缺陷的人,即盲、聋、哑、弱智,以及孤独症、多动症等各种残疾类型的学生进行教育。^[3]由于学生的先天性缺陷,特教教师除了需具备普通教师的专业知识和技能外,还需要满足残疾学生的独特专业技能的需求,使得特教教师感受到巨大的职业压力,而且很多特教教师会有自卑感、压抑感、职业认同度较低。这些因素会逐渐影响到特教教师的工作热情,进而影响到教师教学效果等。^[4]在自我效能感理论视角下,职业院校特教教师教学专长发展主要面临职业认同度低、职业成就感不强以及职业倦怠等方面的现实困境。

2.1 职业认同度低,特教教师教学专长发展缺乏内在动力

教师的职业认同是指教师对自己所从事的职业及其价值的认可。特教教师作为教师群体中的特殊类别,与普通教师相比,他们更难在工作中获得职业认同。首先,部分特教教师对特殊教育的价值和意义认识不足。特殊教育长期受到社会认知偏见的影响,被认为是“低端”或“次要”的教育领域,这种偏见影响了特教教师的职业自豪感,导致他们缺乏职业认同和专业发展的内在动力;其次,激励机制缺乏,高职院校对特教教师的职业发展缺乏有效的激励机制,例如晋升、薪酬、荣誉称号等与教师专业能力的提升挂钩不够紧密,导致教师缺乏外部的驱动力。基于这样的情况,特教教师的职业发展动力普遍不足。

2.2 职业成就感不高,特教教师教学专长发展缺少明确目标

根据自我决定理论,人的行为由动机决定,个体的行为为动机与自主感、胜任感、关系感密切相关,教师作为获得职业成就感的主体,其行为动机决定其职业成就感的强弱。^[5]特教教师是教师队伍中的特殊群体,在工作中获得

的反馈偏少、成就感偏低。特教教师的低成就感与他们的职业性质密切相关。首先,特教教师每天面对的是一群异质性强、需要个性化服务的残疾学生,属于“高情绪劳动”及“高风险”群体^[6],教育训练过程中需要投入大量精力,这些因素不仅增加了教师的工作量,还导致教师个体经常处于疲劳状态^[7],因而教师很难从学生身上获得职业成就感和满足感,这种低成就感让他们无心发展。

2.3 职业倦怠无解,特教教师教学专长发展缺乏心理支持机制

职业倦怠是指在职业领域中,个体因无法有效应对工作上的持续压力而产生的一种心理综合征。特教教师的职业倦怠主要表现为情绪抑郁、行为选择上的退缩等。

首先,职业倦怠在情绪层面主要表现为情绪耗竭和抑郁感。特殊教育对象的个性化需求高,教学过程中需要投入大量的情感和精力,高负荷的工作量、社会评价以及来自学生和家长的多样化需求,使得教师在工作中时常感到压力透支,长期下来容易导致情绪耗竭。这种情绪耗竭进一步引发去个性化现象,教师逐渐对工作失去热情,出现对自我价值和意义的否定态度^[8]。其次,职业倦怠在行为层面主要表现为退缩和消极应对。自我效能感低的教师倾向于将工作压力视为无法克服的威胁,因此采取回避策略。面对教学挑战,他们表现出犹豫和不作为,缺乏进取精神,容易在困难面前退缩。这种退缩的应对态度会加剧个体的疲惫感,并强化其无力感。长期的职业压力和情绪耗竭使得特教教师对工作心灰意冷,在教学专长发展上缺乏心理支持机制。

3 自我效能感视角下职业院校特教教师教学专长发展困境的破解之道

自我效能感是个体在自我与环境作用之间所产生的一种主观判断,对个人发展产生重要影响。自我效能感需要依靠个人的经验而产生,个人经验和环境这两种内外因素会影响自我效能感。作为教师,其内在影响因素主要体现为教学过程中所积累的成功或失败的经验、观察其他教师习得的经验、来自学生反馈和同行评价的言语劝导与暗示、教师自我的情绪调节能力等,外部因素则主要来自于社会和学校。自我效能感的这些因素通过不同的方式影响教师的教学行为与实践。因此,促进教师教学专长发展首先要提高教师的自我效能感。

3.1 积累成功经验,形成教师教学专长发展的内在动力

成功经验的积累不仅能够增强教师的自信心和成就感,还能提升其职业幸福感,这种幸福感是激发教师教学热情的重要因素,也是教师教学专长发展的内在动力。那么,教师如何积累成功经验呢?

一是学校与教师共同制定清晰的、可衡量的发展目标和成功标准,使教师能够明确自己的努力方向和成果。通过定期的目标设定和评估,教师可以更清晰地看到自己的进步和成就,从而积累成功经验。二是建立正向反馈机制,定期向教师提供积极的反馈,肯定他们在教学中的努力和成果。正向反馈不仅能够帮助教师识别自己的优势和潜力,还能激励他们在教学中不断改进和创新。

3.2 优化情绪管理,树立教师教学专长发展的明确目标

情绪管理在教师的专业发展中起着重要作用,尤其是在教学实践中,教师的情绪状态直接影响其教学行为和效果。提升自我幸福感,是特教教师产生积极情绪的重要方式。

在传统的观念上来看,特殊儿童身心存在些许发展缺陷,导致教师更多的关注儿童的缺陷,而忽视优点。在这种教育情境中,特教教师在教学实践中经常遭遇困境,认为儿童发展空间不足,产生挫败感。而在积极心理健康教育理论下,每个儿童都有发展的潜力与空间。因而特殊教育教师需要实现教育观念的转变:从关注学生的残障与缺陷,转向发掘其优势性格与多元智能;从单一学业评价模式,转向全过程、多维度的综合评价体系。这既是特殊教育质量提升的关键路径,也是教师专业成长与职业幸福的重要源泉。

3.3 建立多层次支持系统,改善教学专长发展的心理机制

职业压力是特殊教育教师教学专长发展的重要负向预测因素,而减轻职业压力则是促进特教教师教学专长发展的关键环节。对于特教教师这一特殊职业群体而言,社会支持在特教教师的压力应对过程中扮演着关键角色。从制度层面,学校应优化教师的工作环境,减少非教学负担。具体而言,学校可以简化教师的行政工作和评估流程,确保教师能够将更多精力集中在教学和学生支持上。此外,学校应建立透明、高效的管理机制,赋予教师更多的自主权和决策空间,让教师在教学过程中感受到对工作环境的

掌控感,增强其职业认同感。

综上所述,通过创建一个支持性和合作性强的工作环境,学校可以有效缓解教师的职业压力,提升其职业幸福感,从而促进特教教师的教学专长发展。这种系统化的支持不仅有助于教师的个人成长,也有利于提升整体教育质量,实现职业教育的可持续发展。

参考文献:

- [1] 马晓琨、李贤彬、温习. 高职教师教学专长的现状调查及提升策略[J]. 教育与职业, 2022(01): 81-85
- [2] 颜廷睿、许星妍. 特殊教育教师职业压力对职业幸福感的影响: 一个链式中介模式[J]. 中国特殊教育, 2025(01):64-71
- [3] 潘一. 积极心理团体训练对特教教师心理弹性的影响[J]. 辽宁高职学报, 2021, 23(05):79-83
- [4] 冯辉、陈玉明、刘寒等. 积极心理团体训练对特殊教育教师心理弹性与自我效能的影响[J]. 中国心理卫生杂志, 2020, 34(08):635-642
- [5] 董照星、罗生全、唐丽. 职业院校教师职业成就感的现实隐忧、形成机理和提升路径[J]. 教育与职业, 2024, (11):70-77
- [6] 唐佳益,王雁. 近五年国际特殊教育教师研究热点及内容分析[J]. 中国特殊教育, 2021(09): 73-81
- [7] 陈立、杨鹃. 职业认同与特殊教育教师离职倾向、工作满意度的关系研究[J]. 中国特殊教育, 2017(02): 25-30
- [8] 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

作者简介: 邓雅晴: 女, 汉族, 湖南郴州人, 湖南师范大学硕士研究生, 研究方向为职业教育课程与教学论。

胡小桃: 女, 汉族, 湖南洞口人, 湖南师范大学副教授, 教育学博士, 本文通讯作者。主要研究方向为职业教育基本理论、职教教师教育、职业教育课程与教学论等。

基金项目: 2024 年度湖南省教育科学规划重点课题“产教融合视域下职业院校教师教学专长发展研究(XJK24AJD041)”。