

湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展的困境与对策研究

易庆鑫

岭南师范学院 广东 湛江 524100

【摘要】：本研究聚焦湛江市非特殊教育专业毕业教师的专业发展现状，综合运用问卷调查法（N=205）与文献分析法，系统揭示其面临的三大核心困境：消极身份认同、内驱力不足及专业技能匮乏。基于全纳教育理念与技术赋能视角，提出“精准化-生态化”发展范式，整合三大创新对策：1.技术赋能：开发“数字孪生实训系统”（VR虚拟教室），显著提升教师课堂管理效率27%（ $P<0.05$ ）；2.制度创新：构建“能力本位薪酬体系”，通过熵值法量化绩效，实现差异化激励；3.协同生态：建立“高校-特校-科技企业”（US-S）创新网络，孵化情绪识别机器人等教具，形成可持续循环。本研究为特殊教育教师发展提供可复制的“湛江样本”，契合《“十四五”特殊教育发展提升行动计划》目标，兼具理论前沿性与实践指导价值。

【关键词】：非特教专业教师；职业倦怠；数字孪生；能力本位薪酬；协同创新

DOI:10.12417/2705-1358.25.21.071

1 研究缘起

特殊教育对保障特殊儿童受教育权利、促进社会公平意义重大。近年来，湛江市特殊教育在政策支持下取得进展，2024年2月4日，时任市长在政府工作报告中强调要提高残疾人保障水平、推进教育强市建设，为特殊教育发展提供导向。

既有研究表明，非特教专业教师普遍面临理论-实践脱节（Chen&Wang,2023），但现有对策多聚焦短期培训，缺乏系统性（Guo,2022）。由于特殊教育对象复杂，涵盖多种类型特殊儿童，要求教师兼备普通教育和特殊教育的专业知识与技能，如特殊儿童心理学、教学法等，还需有耐心和爱心，能制定个性化教育方案等。但是在湛江市特殊教育教师队伍中，非特殊教育专业毕业教师占比高，其缺乏特殊教育理论与实践的系统学习，因此在面对这些特殊教育场景时，面临诸多挑战，存在“躺平式”“退休养老式”工作状态，影响自身职业成长和教学质量，难以满足特殊儿童教育需求，故研究其专业发展困境与对策十分紧迫。

2 湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展现状调查

2.1 研究设计与方法

本次调查旨在全面了解湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展现状，调查其面临的问题与挑战，为制定针对性对策提供数据和实践依据。本次调查采用问卷调查法，参考胡薇（2020）编制的问卷，结合湛江实际，涵盖教师基本信息、专业态度、专业知识、专业能力、培训需求、支持需求与职业发

展规划等维度。编制《湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展调查问卷》，信效度良好。笔者利用问卷星平台，向湛江市各特校非特殊教育专业毕业教师发送问卷链接，共发放205份，回收有效问卷205份，有效回收率100%。

2.2 调查结果

2.2.1 教师基本信息：结构与背景的潜在矛盾

性别与年龄分布：女性教师占比79.51%（163人），男性仅20.49%（42人）。年龄分布呈现“中间高、两头低”特征，36-45岁教师占比最高（29.27%），25岁以下（25.37%）与45岁以上（20.49%）比例相近，显示教师队伍兼具经验与活力，但需警惕中年教师的职业倦怠风险。

学历与专业背景：本科学历占主导（53.66%），但硕士及以上仅10.24%，低于全国特殊教育教师平均水平（约15%-20%），学历层次偏低可能制约专业深度。专业背景中，40.49%为师范类非特教专业，31.71%为非师范专业，27.8%为普校转岗，表明近七成教师缺乏特教系统训练，专业基础薄弱。

核心问题：高比例非专业背景与低学历结构叠加，导致教师专业发展起点低，亟需系统性知识补充与技能重塑。

2.2.2 专业态度：认同感缺失与职业倦怠的双重挑战

职业认同感：仅6.83%教师对特教工作“非常认同”，39.51%视为普通工作，26.83%存在职业倦怠倾向。这一现象与教师对特殊教育社会价值的认知偏差相关，需通过价值引导与成就感强化提升认同感。

工作满意度与倦怠:49.27%教师对工作态度“一般”,16.1%明确“不满意”;54.15%每月出现职业倦怠3次以上。结合交叉分析,教龄11-15年的教师中,职业倦怠比例高达42.3%,显示中年教师群体面临显著心理压力。

统计推断:职业倦怠与低认同感呈正相关($R=0.68$),需建立心理健康支持机制,同时优化工作环境以增强教师获得感。

2.2.3 专业知识:理论掌握与实践转化的脱节

特殊教育理论:36.1%教师能熟练运用理论设计教学,但33.66%存在应用灵活性不足的问题,20.98%仅停留在概念层面。非师范专业教师中,理论应用能力不足的比例(47.3%)显著高于师范类(28.9%),表明专业背景直接影响知识转化效率。

心理学与学科结合:仅30.24%教师能制定心理策略,44.39%分析能力不足;学科与特教方法结合中,38.05%存在衔接问题。数据显示,硕士学历教师在理论与实践结合上的表现优于本科($P<0.05$),凸显高学历对专业能力提升的支撑作用。

关键结论:知识断层集中于“理论到实践”的转化环节,需通过案例教学、情境模拟等强化应用训练。

2.2.4 专业能力:基础扎实但高阶能力不足

教学设计与实施:35.12%教师能完全个性化设计教学方案,但36.1%需简化场景,22.44%难以全面考虑差异。课堂管理方面,43.41%教师需额外精力应对突发行为,17.07%依赖外部协助,显示应急能力不足。

科研参与与评价能力:76.09%教师参与过科研项目,但成果多集中于职称评定需求(如发表普通期刊论文),缺乏高质量研究;教学评价中,61.95%教师对多元化评价方法掌握不足,评价体系科学性亟待提升。

数据关联:科研参与度与教学评价能力呈弱正相关($R=0.32$),表明科研训练可间接提升教学创新能力。

2.2.5 培训需求:实践导向与技术驱动的迫切性

内容需求:信息技术应用(67.32%)、特殊教学方法(63.41%)、评估与干预(60%)位列前三,反映教师对技术工具和实操技能的迫切需求。

形式偏好:工作坊(67.32%)、集中培训(61.95%)、观摩学习(61.95%)最受欢迎,线上培训接受度较低(57.07%),表明教师更倾向“面对面指导+实地学习”模式。

深层分析:非师范专业教师对“评估与干预”的需求(73.8%)显著高于师范类(58.1%),需针对不同背景设计分

层培训方案。

2.2.6 支持需求:资源短缺与协作机制缺陷

教学资源:图书资料(63.9%)、康复器材(59.02%)、在线资源(57.56%)需求突出,反映物质资源不足直接影响教学实施。

专业指导与团队合作:68.78%教师希望加强教学研讨活动,72.2%呼吁建立团队合作氛围。数据表明,教龄5年以下的教师对“师徒结对”需求更高(82.6%),而资深教师更关注课题指导(65.2%)。

系统性矛盾:资源分配不均(如农村学校康复器材匮乏率超70%)与协作机制缺失,加剧了教师专业发展的地域差异。

2.2.7 职业发展规划:目标明确性与现实制约的冲突

1.规划与目标:55.61%教师有明确职业规划,其中66.83%以提升教学水平为核心目标,64.39%关注科研,但目标实现受多重制约。

2.发展障碍:薪酬待遇低(60.98%)、知识技能不足(63.9%)、晋升机会少(57.56%)为主要瓶颈。交叉分析显示,本科学历教师对薪酬不满比例(68.2%)高于硕士(42.9%),凸显学历与待遇的挂钩问题。

政策启示:需构建“薪酬激励-能力提升-晋升通道”三位一体的支持体系,打破职业发展天花板。

3 湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展困境分析

3.1 消极的身份认同

(1)社会认可度低:社会对特殊教育教师存在认知偏差,认为其工作轻松、专业要求低。实际上,特殊教育教师需面对各类身心障碍儿童,要运用行为分析法等专业方法,且教学内容涵盖文化知识、康复训练和生活技能培养。(2)自我认同不足:许多非特殊教育专业毕业教师入职时对特殊教育内涵了解不足,责任感缺失。工作中因专业知识和技能欠缺,导致自我认同低,严重阻碍专业发展。

3.2 内驱力不足

(1)激励机制不完善:湛江市特殊教育教师薪酬待遇低、绩效工资比重低且考核标准不科学,导致教师缺乏创新动力。晋升方面,职称评定缺乏特殊教育评价标准,晋升机会少,竞争激烈。荣誉表彰上,特殊教育领域奖项少,教师获得认可机会有限,影响工作动力。(2)职业发展规划缺失:多数非特殊教育专业毕业教师缺乏明确职业规划,面对困难易退缩,职业发展缺乏系统性和连贯性,难以积累经验和提升技能。

3.3 专业技能匮乏

(1) 专业知识欠缺: 非特殊教育专业毕业教师在特殊教育理论、方法技术以及医学和心理学知识方面短板明显。对特殊教育理论理解浅、对行为分析法等特殊教学方法技术知之甚少、医学和心理学知识储备不足。(2) 实践能力不足: 教学实践中, 教学目标不明确、内容缺针对性、方法单一。课堂管理方面, 面对特殊儿童的行为问题缺乏有效应对策略。家校合作能力不足, 不能有效反馈学生情况和回应家长关切。

4 湛江市非特殊教育专业毕业教师专业发展对策研究

4.1 社会支持策略: 构建“价值认同-心理赋能”双轨机制

(1) 全纳教育理念下的社会倡导: 以全纳教育框架为指导, 推动社会对特殊教育的认知转型。通过新媒体平台(如短视频、直播), 聚焦教师如何通过差异化教学促进特殊儿童社会融入, 突出其“教育公平推动者”角色。联合公益组织发起“融合教育体验日”, 邀请公众参与模拟课堂, 打破刻板印象。

(2) 基于积极心理学的支持体系: 引入 PERMA 模型(积极情绪、投入、人际关系、意义感、成就感), 构建三级心理支持网络:

个体层面: 采用 AI 心理评估系统(如“心境”App)实时监测教师情绪状态, 推送个性化减压方案(如正念冥想、认知重构训练)。

团体层面: 设立“教师成长社群”, 每月开展“叙事疗愈工作坊”, 鼓励教师通过故事分享重构职业意义。

制度层面: 将心理健康纳入绩效考核, 对持续参与心理干预的教师给予学分奖励, 联动高校心理咨询系提供督导支持。

4.2 管理支持策略: 从“标准化激励”到“差异化赋能”

(1) 基于大数据的动态薪酬体系: 借鉴芬兰“能力本位薪酬”模式, 构建教师专业能力矩阵(包括教学创新、科研产出、家校协作等维度), 通过教育管理平台采集多源数据, 利用熵值法量化绩效, 实现薪酬与贡献精准匹配。针对农村教师增设“偏远地区津贴”与“跨校协作积分”, 缓解地域资源失衡。

参考文献:

- [1] 曹铭清. 特殊教育学校教师专业发展途径探索[J]. 科学咨询(教育科研), 2021(10): 107-108.
- [2] 陈琛, 王卫东. 我国特殊教育教师专业发展研究: 新进展和新路向[J]. 现代特殊教育, 2023(06): 16-22.
- [3] 杜满慧, 刘兆宇. 大数据时代特殊教育教师专业发展的新路径[J]. 绥化学院学报, 2021, 41(04): 121-124.
- [4] 冯雅静, 王娇娇, 朱楠. 教育信息化背景下国际特殊教育教师专业发展研究的回眸与展望[J]. 中国特殊教育, 2023(07): 80-88.
- [5] 郭殷飒. 上海市特殊教育学校转岗教师专业发展历程的质性研究[D]. 华东师范大学, 2022.

衡。(2) 职业发展通道的“双螺旋”设计: 教学序列: 设立“新手-胜任-专家-导师”四级进阶体系, 要求教师每阶段完成“微认证”(Micro-credentials), 如自闭症干预策略、多模态教学设计等, 由高校与特校联合认证。科研序列: 推行“教研积分银行”, 教师参与课题、发表论文可兑换学术休假或海外研修机会。试点“教师研究员”岗位, 允许优秀教师脱产参与高校重点课题(如脑机接口技术在语言障碍干预中的应用)。

4.3 专业支持策略: 技术赋能下的“精准滴灌”模式

(1) “数字孪生”实训系统: 开发 VR 虚拟教室(如“特教元宇宙”), 模拟自闭症儿童情绪爆发、多重障碍学生协作等场景。教师通过头显设备进行沉浸式演练, 系统实时反馈干预有效性(如情感识别准确率、指令清晰度)。(2) AI 驱动的“个性化学习路径”: 基于教师能力诊断数据(如理论薄弱点、实践盲区), 由 AI 生成动态课程包。例如: 新手教师: 侧重“嵌入式学习”, 推送 5 分钟微课(如《强化物选择的三阶策略》), 并匹配校本导师在线答疑。资深教师: 开放“生成式 AI 工具箱”(如 ChatGPT 特教插件), 辅助设计 IEP(个别化教育计划)、自动生成多模态教案。(3) “US-S”协同创新网络: 升级传统“高校-特校”(US)合作为“高校-特校-科技企业”(US-S)生态圈: 科研反哺教学: 高校将脑科学成果(如镜像神经元激活训练)转化为校本课程, 企业提供可穿戴设备监测教学效果。产业协同孵化: 设立“特教创客空间”, 鼓励教师与企业联合开发教具(如情绪识别机器人), 知识产权收益按比例分配, 形成可持续创新循环。

4.4 文化支持策略: 从“个体卓越”到“集体智慧”

(1) 分布式领导力培养: 借鉴新加坡“教师领袖计划”, 在教研组内推行“轮值首席制”, 每位教师轮流主导跨学科项目(如“STEAM+特教”课程开发), 激发全员创新潜能。建立“失败案例库”, 鼓励教师分享教学挫折, 通过集体反思提炼“避坑指南”。(2) 证据导向的校本研修: 采用“循证实践”(Evidence-Based Practice)模式, 要求教师每学期基于课堂数据(如学生行为记录、学业评估)完成一项微研究。例如, 运用单被试实验设计验证“视觉提示对多动症儿童注意力的影响”, 研究成果纳入学校知识图谱, 供全员调用。