

甘肃省特殊教育教师队伍现状调查研究*

马书采** 李莉莉

(西北师范大学教育学院特殊教育系,兰州 730070)

摘要 用问卷及访谈法调查了甘肃省26所学校380名特殊教育教师的发展现状。发现甘肃省特殊教育教师:性别比例失衡,师资力量薄弱;继续教育机制缺乏配套性,培训缺乏针对性、实用性和可持续性;专业能力与科研能力相对薄弱;学生差异造成的工作困扰偏大,工作环境满意度偏低,情感支持不足;待遇偏低,特教津贴落实欠佳且呈现明显的行政区划差异。为此建议:加快特殊教育教师配备,加强特殊教育教师队伍建设,改善性别失衡和师资力量薄弱现状;健全继续教育配套机制,完善和优化培训体系,培养种子教师,提高学历层次,提升特殊教育师资专业化水平;营造特殊教育学校科研氛围,加强特殊教育研究,提高教师科研能力,促进教师专业成长;改善工作环境,建设合作关爱文化,为降低工作困扰、促进教师发展提供环境保障和情感支持保障;切实落实相关政策,确实尊重教师劳动,提高教师待遇。

关键字 特殊教育 教师队伍 专业素质 专业发展

分类号 G451.2

1 问题提出

全面提升特殊教育质量,建设与优化发展特殊教育师资队伍是关键,即所谓“发展特教,师资先行”^[1]。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》要求,“完善特殊教育体系,健全特殊教育保障机制,加强特殊教育师资队伍建设”^[2]。《关于加强特殊教育教师队伍建设的意见》进一步提出“到2020年形成一支数量足够、结构合理、素质优良、富有爱心的特殊教育教师队伍”^[3]。为落实上述以《国家中长期教育改革和发展规划纲要》为核心的方针政策的要求,进一步完善教师队伍建设标准体系,引领特殊教育教师专业发展,促进特殊教育内涵发展,《特殊教育教师专业标准》从“基本理念、基础知识、实施意见”三方面规定了合格的特殊教育教师的基本要求^[4],是特殊教育教师实施教育教学行为的基本规范和专业发展的基本准则,为特殊教育教师培养、准入、培训、考核等工作提供了重要依据。在此基础上,教育部于2016年颁布了新的盲、聋、培智义务教育课程标准,对特殊教育教师的专业发展提出了更高的要求 and 更多的挑战。《第二期特殊教育提升计划(2017-2020年)》进一步提出“加强专业化特殊教育教师队伍建设”^[5]。这一系列文件的出台与颁布,为特殊教育教师队伍建设与优化

发展提供了强有力的保障。在国家层面的政策引领下,《甘肃省特殊教育提升计划》的推出指明了甘肃省特殊教育教师队伍的总体建设方向^[6]。

为了了解特殊教育教师队伍的现实状况,以高校和科研院所的科研人员为主体的研究者已经对全国以及诸多省市如北京、上海、江苏、广州、吉林、四川、云南和新疆等地的特殊教育教师队伍建设进行了较为深入的广泛的实证研究。张雪玉等人发现浙江省特殊教育教师性别比例失衡,最初及最高学历专业和持有教师资格证种类三者一致性较低;高级职称较少^[7];培训效果不明显。张玉红等人发现师资数量严重不足,师资性别、民族、地区比例严重失衡,师资培养培训体系不完善,群众性学术团体不健全等^[8]。本研究通过调查和访谈,以期揭示甘肃省特殊教育教师队伍的基本现状与特征,发现存在的问题,有针对性地提出建设和优化发展教师队伍的对策和建议。

2 研究方法

2.1 研究对象

采用多阶段分层整群随机抽样法抽取8个市的24所和2个自治州的2所特殊教育学校作为调查对象。具体抽样过程为:首先根据省级市与非省级市的行政区划抽取兰州市(省级市)为调查对象,然后在非

* 本研究得到西北师范大学教育学院教师教育职前职后一体化研究项目“社会故事视频示范法在发展性障碍儿童社交用语习得中的应用研究”(项目批准号:YTH19)的支持。

** 马书采,副教授,硕士研究生导师。研究方向:特殊儿童心理发展与教育。E-mail: mashuc@126.com。

省级市即区市中,根据陇中、陇东、陇西、陇南的地理区划,分别从各区随机抽取2个市作为调查对象,它们是中部的白银市和定西市、东部的天水市和平凉市,西部的嘉峪关市和张掖市、南部的武都市(陇南唯一的区县级市)共7个区县级市。再次,在兰州市和这7个区县级市中分别抽取1所市级和2所县级特殊教育学校。考虑到甘肃省是一个多民族聚居区,独立抽取甘南藏族和临夏回族两个自治州特殊教育学校各1所。最后,分别对8所市级、16所县级和2所州级特校教师随机抽样,共抽取380名教师为研究对象。特殊教育学校建校时间分为以下三个段:1957-1987年(7所),1991-2009年(9所),2010-2014年(10所)。共发放问卷380份,回收365份,剔除无效问卷,回收有效问卷326份,有效回收率85.8%。

其中,男性66名,占20.2%,女性260名,占79.8%;汉族276名,回族29名,藏族21名;特殊教育专业背景97名,占29.8%,普通师范专业背景191名,占58.6%,其他专业背景38名,占11.6%;最初学历为大专以下、大专、本科、研究生,分别占38.5%、31.3%、28.6%、1.6%;目前学历为大专以下、大专、本科、研究生,分别占5.5%、23.6%、64.3%、6.6%;年龄分布为20-30岁97名,31-41岁118名,41-50岁98名,51-60岁13名;特殊教育教龄(以下简称特教教龄)分布为1-5年164名,占50.3%,6-10年72名,占22.1%,11-20年50名,占15.3%,21-30年40名,占12.3%。访谈校长5名,教师16名。

2.2 研究工具

在借鉴《特殊教育学校师资队伍调查问卷》、《全国特殊教育教师专业展状况调查》的基础上^[9],结合甘肃省特殊教育教师队伍发展特点自编了《甘肃省特殊教育教师现状调查问卷》及《甘肃省特殊教育教师现状访谈提纲》。问卷共由43个题项构成,个人基本情况主要包括性别、民族、专业背景、学历、年龄、特教教龄。问卷正文包括四个维度:专业发展状况包括专业知识、专业技能、专业态度、教师培训;职业状况包括教师的职业动机、工作困扰以及对工作的满意度和社会支持;科研状况包括科研知识与科研技能、参与和主持科研课题;生活状况包括经济收入及满意度状况、身体健康状况与娱乐状况。访谈共六道大题,内容涉及教师对特殊教育的职业认知、专业胜任力、职业发展规划以及队伍建设认识。

2.3 数据处理

采用spss22.0对数据进行统计分析。

3 研究结果

3.1 特殊教育教师队伍专业发展状况

3.1.1 专业知识、技能与态度

甘肃省特殊教育教师的专业知识和技能掌握状况不容乐观,完全掌握特殊教育基本理论、特殊教育史、特殊教育政策法规、特殊教育医学基础等专业知识者分别仅有9.9%、8.8%、8.2%、8.1%(见表1)。

表1 专业知识掌握情况

掌握情况	特殊教育 基本理论 n(%)	特殊教育史 n(%)	特殊教育 政策法规 n(%)	特殊教育 医学基础 n(%)
未掌握	22(6.6)	37(11.5)	37(11.3)	50(15.4)
部分掌握	174(53.3)	174(53.3)	178(54.6)	168(51.6)
大部分掌握	98(30.2)	86(26.4)	84(25.8)	79(24.9)
完全掌握	32(9.9)	29(8.8)	27(8.3)	29(8.1)

在专业技能方面,仅有8.8%者对个别化教育计划制定与实施完全掌握,半数以上者仅部分掌握,对特殊儿童心理辅导、特殊儿童行为与矫正、特殊儿童早期干预完全掌握者分别仅有8.2%、7.8%、6.0%(见表2)。

表2 专业技能掌握情况

掌握情况	IE制定 与实施 n(%)	特殊儿童 心理辅导 n(%)	特殊儿童 行为与矫正 n(%)	特殊儿童 早期干预 n(%)
未掌握	57(17.6)	61(18.7)	98(30.2)	104(31.9)
部分掌握	185(56.6)	177(54.4)	175(53.8)	165(50.6)
大部分掌握	55(17.0)	61(18.7)	27(8.2)	37(11.5)
完全掌握	29(8.8)	27(8.2)	26(7.8)	20(6.0)

专业态度的调查显示,仅24.3%者喜欢从事特殊教育,而对特殊教育工作的喜欢程度一般和不喜欢者分别为39.2%和36.5%。对访谈问题“如有机会重新选择,你更愿意从事特殊教育还是普通教育”的回答,42%的受访者倾向于选择从事普通教育。

3.1.2 专任教师培训参加情况

甘肃省特殊教育教师新入职时岗前培训的参加情况差异较大,25.8%者从未参加过任何培训,参加过60课时以内、60-120课时和120课时以上的岗前培训的教师分别为34.6%、25.8%和13.8%。近半数及半数以上者出于开阔视野、解决教学实践问题、提升素质与能力等内在动力参加在职培训,而仅有12.6%和10.4%者分别出于晋升职称和硬性规定等外在动力参加在职培训(见表3)。

甘肃省特殊教育教师参加的培训形式最常见的是专家讲课讲座,其次是实地考察观摩,再次是专题研讨、案例讨论分析及名师带教示范的培训相对较少,而专家指导下的自学最少。在培训内容上,有58.8%的

教师迫切需要教学设计方面的培训,分别有29.1%、26.4%、25.3%、22.5%的教师对教育科研方法、教学有关信息技术应用、校本课程开发、国际新理念了解等内容有培训需求(见表4)。访谈发现,几乎所有教师都接受过本校外出培训教师的二次校本培训,而95%

的教师对所参加过的培训不论从形式到内容上满意度都较低,主要是培训缺乏针对性、实用性和可持续性,“有些东西觉得非常好,可是没有可持续的实践支持和辅导,落实不到教学实践”。

表3 岗前培训参加情况与参加在职培训的动力

	岗前培训				参加在职培训的动力				
	无培训	培训60课时以内	60-120课时	120课时以上	解决教学实践问题	提升素质与能力	开阔视野	晋升职称	硬性规定参加
n	84	113	84	45	185	202	159	41	34
%	25.8	34.6	25.8	13.8	56.7	62.0	48.9	12.6	10.4

表4 培训形式和最需要培训内容情况

培训形式	n	%	最需培训内容	n	%
专家讲课讲座	198	60.9	进行教学设计	192	58.8
实地考察观摩	131	40.1	教学科研方法	95	29.1
案例讨论分析	66	20.3	信息技术应用	86	26.4
名师带教示范	57	17.6	校本课程开发	82	25.3
专家指导下自学	36	10.9	国际新理念了解	73	22.5

表5 职业动机和工作困扰情况

从事特殊教育的原因	n	%	工作困扰	n	%
读的是师范专业	188	57.7	学生差异大	170	52.1
工作收入稳定	102	31.3	工作负担重	100	30.8
自己的理想	82	25.3	没有足够的专业支持	75	23.1
就业压力别无选择	68	20.9	教学成效不理想	68	21.4
喜欢特教职业	45	13.7	经验不足	48	14.8
社会地位	37	11.5	家长不配合、不理解	29	8.8

3.2 特殊教育教师队伍职业发展状况

3.2.1 职业动机与工作困扰

甘肃省特殊教育教师选择从事特殊教育,分别有57.7%、31.3%、20.9%和11.5%者出于读的是师范专业、工作收入稳定、就业压力别无选择和社会地位等外在动机,还分别有25.3%和13.7%者是为了追求理想和缘于对特殊教育的热爱等内在动机。20%的受访者表示“若有机会将放弃特殊教育工作”,原因在于长期从事特殊教育“经常受人嘲笑”、“与主流社会有脱节感”,更有女性教师表示“经常接触特殊儿童容易对孕育下一代产生莫名的恐惧、焦虑和担忧”。而分别有52.1%、30.8%、23.1%、21.4%、14.8%、8.8%者认为学生差异大、工作负担重、缺乏足够的专业支持、教学成效不理想、自身经验不足和家长不配合不理解,给自己的教育教学工作造成了困扰(见表5)。

3.2.2 工作满意度和情感支持

甘肃省特殊教育教师中,对工作环境、经济收入、社会地位、所得社会尊重感到“很不满意”或“不太满意”者分别占74.3%、53.2%、41.1%、43.6%、67.5%者对自己的事业发展前景感到“比较满意”或“非常满意”(见表6)。

在情感支持方面,能经常得到包括倾听、同情与支持、实实在在的帮助、与有同类经历者保持联系等情感支持者不足50%,分别有12.1%、13.7%、22.2%者觉得很少甚至从未有人同情和支持自己、愿意倾听自己、给予自己实实在在的帮助,而很少甚至从未有过与有类似经历者保持联系的教师有16.8%(见表7)。

表6 工作满意度状况

满意程度	工作环境 n(%)	经济收入 n(%)	社会地位 n(%)	所得社会尊重 n(%)	事业发展前景 n(%)
很不满意	40(12.3)	51(15.7)	37(11.3)	33(10.1)	30(9.2)
不太满意	202(62.0)	122(37.5)	97(29.8)	109(33.5)	76(23.3)
比较满意	65(19.8)	131(40.1)	173(53.2)	160(49.1)	193(59.2)
非常满意	19(5.9)	22(6.7)	19(5.7)	24(7.3)	27(8.3)

表 7 情感支持状况

支持情况	有人愿意倾听我 n(%)	和有类似经历者保持联系 n(%)	感受到有人同情和支持我 n(%)	有人给我实实在在的帮助 n(%)
从不	14(4.3)	20(6.1)	14(4.2)	22(6.8)
很少	31(9.4)	35(10.7)	26(7.9)	50(15.4)
有时	141(43.2)	117(35.9)	136(41.8)	126(38.6)
经常	140(43.1)	154(47.3)	150(46.1)	128(39.2)

3.3 特殊教育教师科研状况

3.3.1 科研知识与科研技能

甘肃省特殊教育教师的科研知识与技能掌握程度分布非常相似,完全掌握者不足5%,50%左右有部分掌握,大部分掌握者不足40%。这也与50%以上的受访教师认为“科研基本知识 with 技能相当重要但自己并未掌握”基本一致(见图1)。

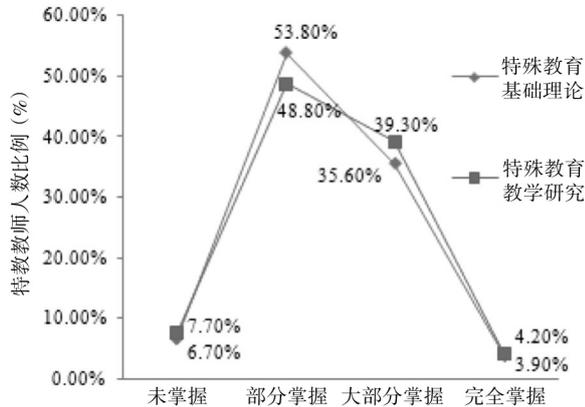


图 1 科研知识与技能掌握情况

3.3.2 科研参与和主持情况

调查发现,甘肃省特殊教育教师中,68.1%从未参与和主持过任何级别课题,13.8%参与过校级课题,9.3%参与过校级以上课题,而8.8%主持过校级及校级以上课题。

3.4 特殊教育教师生活状况

3.4.1 月收入分布与收入满意度

甘肃省特殊教育教师平均月薪为2208元。薪资在500-1001元、3001-4000元、4001-5000元者分别不足8%、不足15%、不足5%,分别有近40%者在1001-2000元、2001-3000元间。月收入3000元以上者不足18%(见图2)。在特教津贴享受上,市级与县级教师、不同地区的教师有显著差异。市级和县级教师中,至今还未享受任何特教津贴者分别为7.1%和49.5%,而未享有特教津贴者分别为57.9%和96.3%。其中,西部地区教师全部落实所有特教津贴而以兰州市为代表的其他地区却差强人意。调查中

52%、访谈中90%的教师对薪资收入不满意。

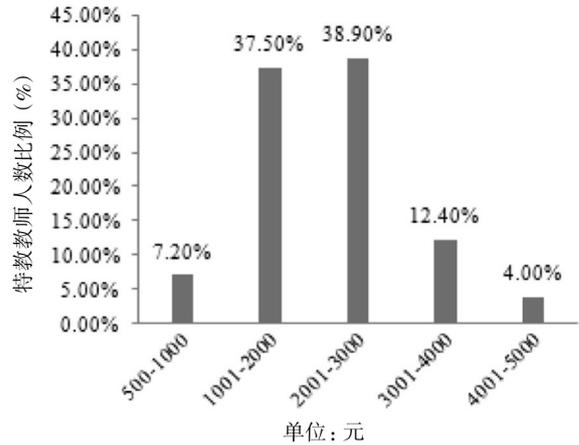


图 2 特教教师薪资分布

3.4.2 健康状况与日常娱乐

甘肃省特殊教育教师身体健康状况良好,90%属于非常健康、较为健康和健康尚可范畴,而健康较差者仅为10%。表8显示,在业余生活中,分别有近50%左右者通过看书读报、看电影电视、上网等方式娱乐,而近30%者还会外出旅游,近20%者逛街。与此同时,他们也利用业余时间阅读充电,提高专业素养与技能,50%左右者阅读教辅材料,40%多者阅读所教学科专业知识、教育教学理论著作。

表 8 专业书籍阅读与娱乐情况

娱乐方式	n	%	专业书籍阅读情况	n	%
看书读报	167	51.2	教辅材料	173	53.2
看电影电视	147	45.1	所教学科的专业知识	131	40.3
上网	163	50.1	教育教学理论著作	144	44.2
旅游	91	27.9	其他专业的著作阅读	88	26.9
逛街	57	17.6	不阅读	11	3.5

4 讨论

4.1 特殊教育教师队伍性别比例失衡,师资力量薄弱

甘肃省特殊教育教师队伍性别比例失衡现象明显,女性高达79.8%,这与北京市(女性78.6%)^[10],云南省(女性75.3%)^[11],吉林省(女性77.8%)^[12]情况类似,足见这一现象具有全国普遍性。其次,师资力量薄弱:(1)70.2%专业背景为非特殊教育,特教专业背景教师数量偏少;(2)50%以上特教教龄在1-5年,特教教龄偏短;(3)不到7%有硕士研究生学历,高学历教师极少。造成这种局面的原因有:(1)该省属于西部偏远省份,特殊教育本身发展相对滞后;(2)该省培养的特教专业毕业生数量不足,无法满足特殊教

育学校的用人需求;(3) 该省许多市、区、县、州实施的人事招聘和分配制度,加大了特教专业毕业生进入特殊教育学校的难度,使特教专业毕业生被分流到其他行业而大量非特教专业毕业生和普通教育教师进入特教。如某市1所新建特殊教育学校在编在岗教师21名,而仅2名有特教专业背景,据校长反应,教师岗位已经饱和,近几年暂时没有进入计划。

4.2 特殊教育教师继续教育机制缺乏配套性,培训缺乏针对性、实用性和可持续性

接受继续教育是推动甘肃省特殊教育教师专业能力提升与发展的必然途径,参加培训是一种主流的继续教育形式。目前存在的问题是这种继续教育形式缺乏配套性,培训缺乏针对性、实用性和可持续性,具体表现为:第一,缺乏配套的岗前培训机制。25.8%的教师入职时没有参加过任何岗前培训而直接进入特教教学岗位。访谈发现,即便有部分教师入职时参加了岗前培训,但培训内容也是针对全体新入职公职人员,与特教毫无关联。第二,在职培训方面,虽然几乎所有教师都接受过本校外出培训教师的二次校本培训,但只有很少部分教师有外出培训的机会。其中,60%以上参加过专家讲座形式展开的培训,40%以上参加过实地考察观摩培训,近20%参加了案例分析讨论和名师带教示范形式的培训,近11%参加过专家指导下的自学培训,但鉴于自身专业知识与技能储备相对薄弱,他们对培训形式与内容契合自身培训需求与期望的满意度较低,认为培训难以满足自身解决教学实际问题、提升素质与能力、开阔视野的内在动力需求,缺少迫切需要的教学设计方面的专题内容,即便有实操性技能培训也因缺乏可持续性支持而难以在教学实践中顺利开展。

4.3 特殊教育教师专业能力与科研能力相对薄弱

甘肃省特殊教育教师专业能力与科研能力相对薄弱。在专业能力方面,95%以上既没有完全掌握特殊教育基本理论、特殊教育史、特殊教育政策法规、特殊教育医学基础等专业知识,也没有完全掌握个别化教育计划的制定与实施、特殊儿童心理辅导、特殊儿童行为与矫正、特殊儿童早期干预等专业技能。在科研能力方面,完全掌握特殊教育基础理论和教学研究等科研知识与技能的教师不到5%,参与、主持各类研究课题的教师极少,近70%没有参与和主持过任何研究课题。

4.4 特殊教育教师学生差异造成的工作困扰偏大,工作环境满意度偏低,情感支持不足

学生差异、工作负担、专业支持、教学成效、经验、学生家长理解与配合等因素,给甘肃省特殊教育教师的教学工作造成了不同程度的困扰,其中,认同学生差异大、工作负担重、专业支持不足和教学成效不佳为困

扰源的教师分别达50%、30%和20%以上,认同自身经验不足、家长缺乏支持为困扰源的教师分别近15%和10%,由学生差异大造成的工作困扰偏大,培智学校教师尤其如此。根据访谈,学生差异大带来较大困扰的原因由教师自身专业能力薄弱和生师比严重失衡所致,从如下访谈言论“没有学习过特殊教育,面对症状表现不同的学生,不知道怎么教”、“一个教师教十几个差别很大的学生,很难让所有学生都能参与到教学中”、“学校教师少,专任教师除教学外,每周还要轮流值一个晚上的夜班”可以窥见。这一群体中近75%对工作环境很不满意或不太满意,他们人际圈较为狭窄,社会沟通网络比较单一,交流和沟通的对象通常是家人或同事,经常可以向人倾诉、与类似经历者交往、感受到同情与支持者不足50%,部分教师觉得需要时没有人会给予自己实实在在的帮助,对工作环境的满意度偏低,情感支持不足。

4.5 特殊教育教师待遇偏低,特教津贴落实欠佳且呈现明显的行政区划差异

甘肃省特殊教育教师待遇偏低且呈现明显的行政区划差异性。首先,平均薪资水平整体处于中等偏下,80%月薪酬在1000-3000元间,还有很少一部分在1000元以下,而4000元以上的教师则寥若星辰。其次,特教津贴落实情况普遍低于全国水平^[13],存在明显的市级和县级差异及地区差异:(1)迄今为止还有一些教师没有享受任何特教津贴,包括7.1%的市级特校教师和近50%的县级特校教师。(2)30%的特教津贴落实更是不尽人意,近42%的市级特校教师享有这一津贴而县级特校教师却不足4%,除河西地区外的其他地区基本尚未落实。再次,调查中近50%、访谈中90%的教师对收入水平感到不满,并认为造成特教津贴落实困难根本原因在于政府和相应教育主管部门“对特殊教育重视不够,对特殊教育教师劳动理解与尊重不足”。

此外,甘肃省特殊教育教师身体健康状况良好,具有一定的专业提升动力与自我教育诉求。有一定比例的教师出于追逐理想、喜欢和热爱特教专业与事业的情怀而从事特殊教育,近70%对自己的事业发展前景比较满意或非常满意;在提升素养与能力、解决教学实践问题等内在动力推动下主动寻求和参加在职培训的教师分别为60%和50%左右;40%以上者在业余时间通过阅读教辅材料、所教学科专业知识、教育教学理论著作等进行自我教育;近60%者有教学设计能力改进诉求,部分还渴求改善教学科研方法和信息技术应用能力、希望具备校本课程开发能力并能了解特教领域国际新理念。这些动力与诉求奠定了甘肃省特殊教育教师提升与发展专业水平的内驱力基础。

5 建议

5.1 加快特殊教育教师配备 加强特殊教育教师队伍建设 改善性别失衡和师资力量薄弱现状

甘肃省应通过加大师资培养力度和规模,扩大男生招生比例和男性教师入职比例,实行双证制度和“进得来、留得住”保障机制,加快特殊教育教师配备,加强特殊教育教师队伍建设,改善特殊教育教师队伍性别失衡和师资力量薄弱现状。首先,加大特殊教育师资培养力度,扩大西北师范大学特殊教育专业师范生培养规模和男生招收比例,合理设置培养方案,将专业知识及技能学习与教育见习结合,重视本科生综合能力的培养。其次,实行特殊教育教师资格制度,建立特殊教育教师双证制。对新入职特殊教育教师,要求必须持有特殊教育教师资格证和普通教育教师资格证方可上岗,做到严把教师入职关。对已在职在岗教师,规定必须在3年内取得特殊教育教师资格证和普通教育教师资格证。广州市、上海市已有实施先例^[14-15],甘肃省应根据实际情况尽快实施。再次,增大男性教师的入职比例,以平衡教师队伍的性别失衡。最后,贯彻“特殊教育要特事特办”原则,理顺地方性就业渠道,出台相关优惠政策确保西北师范大学培养的包括硕士研究生在内的特教专业毕业生留在本省特殊教育学校任教,并吸引外省培养的甘肃籍特教专业毕业生回甘肃从事特殊教育,保障特教专业毕业生“进得来,留得住”。

5.2 健全继续教育配套机制,完善和优化培训体系,培养种子教师,提高学历层次,提升特殊教育师资专业化水平

继续教育是教师专业能力发展与提升的有效途径,甘肃省应健全省市培训、校本培训等一系列的继续教育机制以及岗前培训和在职培训体系,特别注意切实提高偏远贫困县的师资培训力度,3年内完成一轮全省特殊教育教师全员培训,确保所有特殊教育教师都能定期参加专业培训。培训内容应根据一线教师最急切的需求选定。培训形式需结合理论与实践,防止一贯的理论灌输和死记,加强实践技能层面的示范与指导;培训模式需要更加注重高校与特殊教育学校合作,专家和特殊教育教师直接深入课堂,给一线教师提供教学和技能指导,同时提供培训成果的后续支持,让特殊教育教师顺利完成从理论到实践的过度。此外,西北师范大学作为该省特殊教育师资培训承办机构,应在调查研究的基础上负责定制培训计划并实施,管理机构应严格审核培训计划、时时监督培训过程、及时考核培训结果,认真负责该省师资培训,以保障特殊教育学校教师岗前培训和在职培训的实效性、针对性和可持续性。

充分调动教师的专业提升动力和自我教育诉求,扶持和培养特殊教育名师和学科带头人,培养一批理论功底和实践能力较强、能够解决一线教师提出的教育疑难问题的特殊教育“种子教师”。要求非特教专业背景的在岗专任教师必须自学特殊教育基本理论、特殊教育史、特殊教育政策法规、特殊教育医学基础等专业知识以及个别化教育计划制定与实施、特殊儿童心理辅导、特殊儿童行为与矫正、特殊儿童早期干预等专业技能,并进行定期考核,以尽快扭转这一群体专业知识与技能掌握薄弱的局面。创造条件和机会,鼓励教师在职攻读特殊教育专业硕士研究生,逐步提高整个特殊教育教师队伍的学历层次,全面提升特殊教育师资的专业化水平。

5.3 营造特殊教育学校科研氛围,加强特殊教育研究,提高科研能力,促进专业成长

特殊教育学校教师有更丰富的资源来从事教育教学研究,解决教学实践问题并提升自己的专业能力,促进专业成长,但甘肃省特殊教育教师绝大部分科研意识淡薄,科研能力薄弱,不具备展开科研的知识与技能,主持与参与的各种科研课题少,认为搞科研是研究人员或高校教师的工作,这种错误认知导致他们很少关注或从事教育研究而只是在扮演“教书匠”的角色。要扭转这种局面,甘肃省首先应营造特殊教育学校的科研氛围,大力宣扬教育科研对于教师专业成长的重要性,重新建构一线教师对特殊教育科研的认识,发挥学校校长带头作用,并将教育科研纳入考核评价体系,提高教师对教育科研的重视程度,激励更多的教师从事教育学科研究。其次,通过加强市、区、县、州特殊教育教研员配备,加强各级特殊教育指导中心的特殊教育教学研究、指导、服务工作,加强特殊教育研究。最后,鼓励特殊教育学校与高校研究者、有关特殊教育教研员合作,展开特殊儿童教育教学与干预相关研究,培养和提高教师科研能力,并将研究成果应用于教师的教育教学实践,实现以科研带动教学、教学促进科研的教学科研良性互动,全面促进教师的专业成长。

5.4 改善工作环境,建设合作关爱文化,为降低工作困扰、促进教师职业发展提供环境保障和情感支持保障

甘肃省一方面应着力于改善教师工作的硬件环境:根据国家有关特殊教育学校建设标准和相关专用设备配置要求,启动特殊教育学校标准化建设,使特殊教育学校建设和专业设施配备均能达到国家标准;另一方面,应着力于打造特殊教育课程和教学资源网络平台,改善教师工作的软件环境:建设甘肃省特殊教育数字化资源库,加快特殊教育学校网络和网络教学资源建设,鼓励支持特殊教育学校积极开发特殊教育优质数字化资源,实现优质课程与资源的全省共享。第三,根据国家有关特殊教育学校分阶段生师比要求设

置特殊教育教师编制,逐步改善失衡严重的生师比,增编配备有特殊教育指导中心的特殊教育学校的巡回指导教师名额,加强对教师的专业支持。第四,加强特殊教育学校与学生家庭间的合作,让有条件的家长参与到学生的教学管理中,如聘用家长为临时辅助教师。最后,加强特殊教育学校互助关爱的校园文化建设,提高学校对教师的情感支持力度和教师对学校的认同感与归属感;特殊教育学校要关心教师生活,关爱教师身心健康,定期体检,定期举办心理健康讲座、团体心理辅导,定期举行特殊教育教师家庭与学校联谊活动,加强学校领导与教师之间、教师与教师之间、教师与教师家人之间、教师家人与教师同事和领导之间的多元沟通和交流。通过多种举措减小教师工作困扰,为教师发展提供环境保障和情感支持保障。

5.5 切实落实相关政策,确实尊重教师劳动,提高教师待遇

我国虽然已经制定了许多与特殊教育教师薪资相关的法律法规,如1990年颁布的《中华人民共和国残疾人保障法》中第28条规定“特殊教育教师和手语翻译,享有特殊教育津贴”;2006年9月开始实行新修订的《义务教育法》中规定“特殊教育教师享有特殊岗位补助津贴”;新修订的《残疾人教育条例》第40条明确规定“县级以上人民政府应当重视从事残疾人教育的教师培养、培训工作,并采取措施逐步提高他们的社会地位和待遇,改善他们的工作环境和条件”。但甘肃省对相关政策的落实与执行并不到位,迄今为止还有近一半的县级特殊教育学校教师都没有享受到任何特教津贴,除西部地区外,其他地区30%的特教津贴基本没有落实,教师对此有诸多抱怨和不满,政府和相关教育主管部门应予以高度重视,确实尊重特殊教育教师的劳动,提高这一群体的待遇和生活质量,把对特殊教育教师的政策落实纳入相关官员的政绩考核,为教师安心投入特殊教育提供保障。在特殊教育教师待遇上,发达省市的做法值得甘肃省反思和借鉴。例如,杭州市规定^[16]:对从事特殊教育满10年的教师,在国家规定的特殊教育津贴标准基础上,再按本人基本工资(含基本工资提高10%部分)的15%加发特殊教育津贴;对从事特殊教育不满10年的特殊教育学校教师和其他在编正式职工,在国家规定的特殊教育津贴标准基础上,通过核定绩效工资特殊教育专项奖励等办法予以政策倾斜,额度按基本工资的15%。

参考文献

1 杨广学,杨福义. 中国特殊教育教师专业发展状况调查与政策分析报告. 上海:华东师范大学出版社,2014. 33-54

- 2 国家中长期教育改革和发展规划纲要工作小组办公室. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020). http://www.moe.edu.cn/srscite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html, 2017-01-22
- 3 教育部,中央编办,国家发展改革委,财政部,人力资源社会保障部. 关于加强特殊教育教师队伍建设的意见. http://old.moe.gov.cn//public-files/business/htmlfiles/moe/s3735/201212/xxgk_145542.html, 2017-01-22
- 4 中华人民共和国教育部. 特殊教育教师专业标准. <http://www.moe.edu.cn/srscite/A10/s6991/201509/t20150901-204894.htm>, 2017-01-22
- 5 教育部,国家发展改革委,民政部,财政部,人力资源社会保障部,卫生计生委,中国残联. 第二期特殊教育提升计划. http://www.moe.edu.cn/srscite/A06/s3331/201707/t20170720_309687.html, 2017-01-22
- 6 甘肃省教育厅. 甘肃省特殊教育提升计划. http://xxgk.gsedu.gov.cn/content-xxgk_897.htm, 2017-1-22
- 7 张雪玉,朱宗顺. 浙江省特殊教育教师队伍的现状与应对. 绥化学院学报,2016,36(01):131-135
- 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. 中国特殊教育,2013,(04):60-65
- 9 王雁. 中国特殊教育教师培养研究. 北京:北京师范大学出版社,2009. 425-429
- 10 孙颖,王雁,牛永红. 北京市特殊教育教师队伍现状调查研究. 中国特殊教育,2012,(10):50-55
- 11 王琳琳. 云南省特殊教育教师队伍现状调查研究. 中国特殊教育,2014,(7):45-51
- 12 张胜利,贾君,李慧. 吉林省特殊教育教师队伍现状调查报告. 中国特殊教育,2014,(12):60-65
- 13 马金玲. 甘肃省特殊教育政策法规执行力度情况分析与建议. 中国特殊教育,2014,(8):21-25
- 14 漆国生. 广州市特殊教育教师专业发展. 教育与职业,2016,(3):70-72
- 15 于素红. 上海市特殊教育教师资格制度的现状与发展. 中国特殊教育,2008,(6):52-57
- 16 杭州市人民政府办公厅. 杭州市特殊教育提升计划(2016-2020年). http://www.hangzhou.gov.cn/art/2016/11/3/art_933522_2666843.html, 2017-01-24

(下转第69页)

- (3): 248 - 257
- 27 Carter N , Prater A M , Jackson A , et al. Educators' Perceptions of Collaborative Planning Processes for Students With Disabilities. Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth , 2009 , 54(1) : 60 - 70
- 31 甘昭良 , 方向阳. 残疾人职业教育的问题与对策. 职业教育研究 , 2009 , 11(7) : 16 - 17

Special Education Teachers' Transitional Service in the U. S. : Training and Implications

ZHANG Ani¹ DENG Meng²

(1. Xinjiang Teachers Junior College , Urumqi , 830013;

2. School of Education , Beijing Normal University , Beijing , 100875)

Abstract Over the past few years , the U. S. has actively explored the development of special education teachers' transitional service to improve disabled persons' employment and life adaptability after their graduation. Specifically , the U. S. has taken measures as follows: Establishing the standards for special education teachers' transitional service; exploring multiagency and diversified training modes; and establishing the curriculum based on the practice of transitional service. The practice in the U. S. can offer a meaningful reference and implications for special education teachers in China.

Key words U. S. special education teacher transitional service cultivation

(责任编辑: 冯雅静)

(上接第 76 页)

An Investigation into the Current Situation of Special Education Teachers in Gansu Province

MA Shucui LI Lili

(Department of Special Education , School of Education , Northwest Normal University , Lanzhou , 730070)

Abstract This study , based on questionnaires and interviews , surveyed 380 special education teachers from 26 special education schools in Gansu Province. The findings are presented as follows: The special education teachers in Gansu Province show an imbalanced gender ratio and insufficient teachers; they have inadequate professional competence and research ability; they lack a supporting mechanism of continuing education , as well as targeted , practical and sustainable training; they are perplexed by the differences between their students , and show a low degree of satisfaction with their work environment; and they have low income , and obtain poor allowance , with significant income differences arising in different administrative divisions. In conclusion , the study proposes the following: Quickening the step of increasing the quantity of special education teachers , reducing their imbalanced gender ratio , and increasing teachers; improving the supporting mechanism of their continuing education and the teacher training system , cultivating seed teachers , supporting special education teachers in their acquisition of higher academic degrees; strengthening special education research , improving special education teachers' research ability , and promoting their professional development; improving their work environment , creating a culture of cooperation and caring; and practicing relevant policies , respecting their work , and raising their income.

Keywords special education teaching staff professional competence professional development

(责任编辑: 马艳云)