

心理资本视角下广西特殊教育教师 专业化发展策略研究

王祖林

桂林理工大学

摘要：特殊教育教师专业化发展是保障特殊教育高质量发展的前提，而作为个体积极心理状态核心要素的心理资本对教师专业化发展具有重要的驱动作用。基于心理资本的四个分析维度（效能、乐观、希望与韧性），阐述了心理资本与教师专业化发展的关系。研究认为广西特殊教育教师专业发展动力不足，心理资本作用发挥受限，教师专业素养失衡，内外部政策支持不足。优化广西特殊教育教师专业化发展的策略包括强化教师内在动力培育，厚植心理资本；聚焦核心能力提升，发挥教师心理资本作用；筑牢外在支持体系，保障心理资本的培育。

关键词：心理资本；广西特殊教育教师；专业化发展

DOI：10.65976/3105-4838.2026.01.012

一、问题提出

特殊教育作为教育公平的标识性工程，其教师专业化发展质量关乎特殊儿童的成长权益与社会文明进步水平。2021年国务院印发的《“十四五”残疾人保障和发展规划》明确提出“加强特殊教育教师队伍建设”，2022年广西也出台了《广西“十四五”特殊教育发展提升行动计划实施方案》等政策文件，要求加快特殊教育教师队伍专业化建设。然而，受地域经济发展不平衡、文化环境复杂等因素影响，特殊教育教师专业化发展水平不容乐观。特殊教育教师需长期应对特殊儿童的多元复杂性教育与生活需求，工作性质特殊且强度较大，职业压力显著高于普通教育教师，尤其是民族地区特殊教育教师队伍建设面临着严重挑战。有研究显示，民族地区特殊教育教师队伍总量持续增长，但供不应求，女性占比较高，学历层级本科化，无职称教师数量较多^[1]。广西特殊教育学校教师同样面临性别比例失衡，教龄整体偏短，专业背景与学历结构不均衡，专业素养水平整体偏低等问题^[2]，制约着教师专业化发展的持续性与有效性。教师专业化发展一般指教师通过学习、实践与反思，在专业知识、教学能力、实践能力和职业素养等方面系统性提升的过程。

教师专业化发展不仅依赖外部制度支持，更与教师内在心理资本紧密相关。2004年路桑斯（Luthans）提出的心理资本理论，将自我效能、乐观、希望、韧

性界定为个体可开发、可管理的积极心理资源，其在教育领域的应用已证实能够有效提升教师职业适应力、缓解职业倦怠、增强专业发展动力^[3]。然而，现有研究对特殊教育教师心理资本关注不足，忽视教师内在心理资源的开发与利用，缺乏对民族地区特殊教育教师专业化发展的专项研究。基于此，本文以广西特殊教育教师为研究对象，探究心理资本视角下教师专业化发展的优化路径，为摆脱广西特殊教育师资队伍建设困境提供有益参考。

二、心理资本与特殊教育教师专业化发展关系

自我效能是特殊教育教师专业技能提升的动力。自我效能感高的广西特殊教育教师更愿意主动参与专业培训、尝试创新教学方法，在面对特殊儿童复杂行为和教学难题时更具韧性^[4]。自我效能通过强化教师学习动机和实践反思能力，促进专业知识与技能的持续提升。乐观是职业坚守的保障，以乐观心态看待工作困难，保持持续的专业热情。乐观水平较高的教师职业倦怠发生率显著降低，职业坚守意愿更强；而乐观水平偏低的教师容易产生消极工作态度，甚至出现离职意向。特殊教育教师的离职行为受到社会文化和个人选择的综合影响，离职问题已然成为制约我国特殊教育发展的瓶颈之一^[5]。

希望是教师追求专业发展目标的内驱力，希望水平高的特殊教育教师更倾向于主动参与教科研活动，希望水平偏低的教师往往缺乏明晰的专业发展规划，

基金项目：广西教育科学规划 2023年特殊教育专项课题“心理资本视角下广西特殊教育学校教师专业化发展的优化策略研究”（2023ZJY1096）。

作者简介：王祖林，助理研究员，研究方向为教育管理。

主动谋求职称晋升和职业发展的意识较弱。韧性是个体持续成长的品质,韧性品质能够帮助教师在面对职业倦怠、教学挫折时尽快恢复,保持专业发展的持续性。韧性水平高的教师更能适应多元文化环境,有效应对特殊儿童的多样化需求,而韧性薄弱的教师易受工作压力影响。

三、心理资本视角下广西特殊教育教师专业化发展现状

(一) 特殊教育教师心理资本总体水平中等偏低

广西特殊教育教师队伍总量持续增长,但仍难以满足特殊教育快速发展的需求,总量持续增长,但供不应求^[6],在性别结构上,女性教师占比极高,不利于学生性别角色的全面培育。特殊教育学校教师性别比例失衡,教龄整体偏短,专业背景与学历结构不均衡,专业素养水平整体偏低^[2]。广西特殊教育教师心理资本整体处于中等水平,显著低于普通中小学教师,且四个核心维度发展不均衡,部分教师受职业压力、社会认同不足等因素影响,难以保持积极的职业心态。特殊教育教师职业倦怠各维度与职场孤独感总分及各维度得分均呈正相关,降低职场孤独感与职业倦怠有助于提升特殊教育教师尽责性^[7]。

(二) 特殊教育教师心理资本受个体与环境因素影响

广西特殊教育学校教师的专业素养水平整体偏低,专业能力水平显著低于专业理念与师德和专业知识维度,特殊教育专业背景教师在专业知识与专业能力上表现较佳。广西特殊教育教师在心理资本四方面均存在提升空间。教师教学效能感处于中等偏上水平,面对复杂的学生需求,部分教师感到力不从心,自我效能感受到抑制。受工作压力大、社会地位不高等因素影响,教师容易产生消极情绪,对未来职业发展缺乏积极预期。希望感薄弱导致教师对职业前景感到迷茫,缺乏目标导向的行为动力。韧性水平偏低使教师易陷入职业倦怠与职业认同危机。

从个体因素来看,心理资本水平与教龄、职称、收入水平呈正相关,教师心理资本总体低于女性教师,尤其在情绪调节和职业适应方面表现更为突出,特殊教育专业背景教师的自我效能感和希望水平显著高于非特殊教育专业教师。从环境因素来看,学校支持氛围对心理资本具有显著正向影响,学校支持氛围显著正向影响教师的积极心理品质与职业幸福感^[8],社会认同程度与心理资本呈正相关,工作压力是心理资本的重要负向预测因素,教师的职业压力越大其总体职业认同感越低^[9]。

四、心理资本视角下广西特殊教育教师专业化发展问题诊断

(一) 教师专业发展动力不足,心理资本作用发挥受限

广西部分教师对自身专业发展方向不明确,专业发展动力不足,对于如何结合自身发展水平进一步提高专业水平较为迷茫,职后培训的针对性不足进一步加剧了这一问题,希望水平较低。部分教师缺乏有效的压力应对策略和情绪调节能力,韧性品质薄弱,在面对教学难题时易产生挫败感,教师专业化发展受限。广西特殊教育教师心理资本发挥受限,自我效能感偏低原因众多,部分教师因缺乏有效的专业引领和实践锻炼,在面对特殊儿童复杂行为时屡屡受挫,进一步削弱了专业信心。农村地区和边境地区特殊教育教师缺乏与同行交流学习的机会,进一步弱化了自我效能感。社会对特殊教育的认知不足和职业污名现象,导致广西部分特殊教育教师的职业自豪感不强,加之工资待遇偏低、晋升渠道狭窄等现实问题,容易产生消极情绪,不抱有太大的职业发展希望,对专业发展缺乏动力,甚至产生离职意向。希望水平偏低,韧性品质不足,进一步弱化了发展目标。

(二) 教师专业素养失衡,内外部政策支持不足

广西特殊教育教师专业知识存在明显的“重普通教育、轻特殊教育”倾向,特殊教育核心理论知识储备不足,专业知识更新缓慢,核心专业技能薄弱,面对特殊儿童的问题行为时多采用简单粗暴的干预方式,教师教科研意识普遍薄弱,缺乏将教学实践问题转化为研究课题的能力,难以通过科研促进专业水平提升,难以向专家型教师迈进。广西特殊教育教师队伍建设的政策支持体系不完善,存在明显的区域差异,职后培训缺乏实践观摩、案例研讨、技能实操等环节^[10]。社会支持网络不健全,广西社会对特殊教育的认知度和关注度不足,部分公众对特殊教育存在偏见,部分特殊儿童家长对教师的教学工作不配合,特殊教育教师与康复治疗师、社会工作者等专业人员的协作机制不完善,影响教师专业发展的广度与深度。

五、心理资本视角下特殊教育教师专业化发展的优化策略

(一) 激发内在动力,厚植教师心理资本

首先,政府需制定实效性支持政策,构建分层分类的专业技能培训体系,构建“职前培养—入职培训—在职提升”一体化发展体系,搭建跨区域交流平台,组织广西农村地区特殊教育教师到城市优质特殊教育学校学习与交流,经验共享,增强职业认同,消除职

业污名,健全薪酬保障机制和职称晋升制度,拓宽职业发展渠道。其次,学校应注重锤炼教师韧性品质,提升压力应对能力,选拔专业能力强、心理资本水平高的教师担任青年教师导师,建立教师情绪疏导机制缓解消极情绪,形成压力应对共同体,合理安排工作任务,避免教师过度劳累。再次,提升自我效能感,筑牢专业信心基础。教师个人可以制定个性化学习计划,通过课程学习核心知识与技能,主动参与教学实践创新,在解决教学难题的过程中积累信心,积极参与技能竞赛,持续提升自我效能感。树立正确的职业价值观,制定专业发展规划,学会情绪调节,保持良好心理状态,主动参与符合自身需求的培训和科研活动,保持希望水平。

(二) 聚焦核心能力,发挥教师心理资本作用

为充分发挥特殊教育教师心理资本作用,需要不断优化特殊教育教师专业知识结构,夯实理论基础,强化核心专业技能,尤其要提升教师教育教学能力和实践能力,切实提升教学实效,将科研能力转化为教学能力,激发教师心理资本的直接或间接育人价值。政府要进行政策引导和支持,开发实操性强的培训项目,鼓励教师开展特殊教育专项研究,提高教师专业水平。学校可以通过建立专业知识学习共同体,开展“教学观摩”教学活动,配备必要的教学设备和康复器材,支持教师开展技能实践,同时建立教科研激励机制,将教学实践中的问题转化为研究课题,持续提升教师科研水平。教师个人要利用一切学习机会和资源,加强特殊教育知识、能力和素养学习,增强育人底气。主动向经验丰富的教师请教,不断优化教学方法,积极参与科研项目,形成科研成果,促进科研反哺教学。

(三) 筑牢外部支持,保障教师心理资本培育

政府应强化制度保障,指导特殊教育学校重视教师专业发展,加大对特殊教育学校的经费投入,促进学校之间的交流与合作,建立健全特殊教育教师培训长效机制,提高社会对特殊教育的认知度和认可度,提高家长对特殊教育工作的配合度,建立特殊教育教师、康复治疗师、社会工作者等专业人员的协作机制。学校应定期组织家长会议、亲子活动等,促进家校合作,积极宣传教师工作价值,争取社会各界的支持。学校要保障教师合法权益,建立公平的绩效考核制度,及时反映教师诉求,加强对青年教师的指导,督促教师将所学知识转化为教学实践。教师个人可以积极参与学校治理,为政策完善建言献策,认真参与培训,积极参与实操训练和案例研讨,主动与其他专业人员

协作,提升教育康复效果。

六、结语

本文基于心理资本四维度框架,分析了广西特殊教育教师专业化发展的现状、困境及心理资本的影响机制,发现心理资本的自我效能、乐观、希望、韧性四个维度与教师专业理念、知识、技能的提升密切相关,而心理资本开发不足、专业素养失衡、支持体系不完善是制约广西特殊教育教师专业化发展的主要困境,并针对现实困境提出发展优化策略。值得注意的是,广西特殊教育教师专业化发展具有鲜明的地域特征和民族特色,心理资本的开发与专业化发展策略的实施需充分结合当地实际情况,灵活调整优化。未来研究可进一步采用实证研究方法,开展大规模的样本调查,深入探析心理资本对广西特殊教育教师专业化发展的具体影响机制及其实施策略。

参考文献:

- [1] 杨雪,雷江华.普惠发展视域下民族地区特殊教育教师队伍建设的特点与对策[J].语言与教育研究,2024,8(03):40-48.
- [2] 孙美丽,王志强,梁斐,等.特殊教育学校教师专业素养调查研究——以广西为例[J].甘肃教育研究,2024(07):54-59.
- [3] 王姣艳.特殊教育教师心理资本研究[M].南京大学出版社,2020:12.
- [4] 吴利梅.特殊教育教师专业发展及与职业认同、大五人格的关系[D].长沙:湖南师范大学学位论文,2021.
- [5] 刘钰娇.基于扎根理论的特殊教育教师离职行为的归因分析[D].重庆:西南大学,2023.
- [6] 杨雪,雷江华.普惠发展视域下民族地区特殊教育教师队伍建设的特点与对策[J].语言与教育研究,2024,8(03):40-48.
- [7] 蓝媛美等.广西特殊教育教师职场孤独感、职业倦怠与尽责性关系[J].中国职业医学,2019,46(04):438-441.
- [8] 王崇高,张金波,王雁.学校支持氛围与特殊教育教师职业幸福感:积极心理品质的中介作用[J].现代特殊教育,2021(12):9-17.
- [9] 郭楠楠.特殊教育教师职业认同、职业压力、应对方式的现状与关系研究[D].武汉:华中师范大学学位论文,2019.
- [10] 刘晓红,唐媚,韦明耀.以赛促教,提升广西特殊教育教师培养的路径分析——基于广西特殊教育教师技能大赛的反思[J].教育观察,2020,9(34):53-55.