

特殊教育学校转型背景下区域巡回教师队伍现状调查报告

——以成都市青羊区为例

卞蓉,唐小红,林梦菊,柳燕

(四川省成都市青羊区特殊教育学校,四川 成都 610091)

摘要:新时期特殊教育的发展要求特殊教育学校向区域特殊教育资源中心转型。特殊教育学校转型后部分教师将承担对区域内随班就读工作的支持任务,他们也被称为巡回教师。为更好地建设好区域巡回教师队伍,研究通过对区域内巡回教师的现状进行调查,发现在巡回教师性别比例、队伍年龄结构、承担巡回工作意愿、相关管理措施等方面存在的问题。针对上述问题,研究对区域内完善巡回教师队伍建设相关政策及评价体系、加强巡回教师队伍专业化建设、营造巡回教师队伍建设良好的氛围等巡回教师队伍建设方面的策略进行了建议。

关键词:特殊教育学校 转型 巡回教师 队伍建设

中图分类号:G76 文献标识码:A

文章编号:1673-9132(2019)13-0184-03

DOI:10.16657/j.cnki.issn1673-9132.2019.13.163

目前中国的特殊教育已经逐步构建了以专门的特殊教育学校为骨干、以普通学校附设的特教班和随班就读为主体的办学格局^[1]。这种办学格局下,特殊教育学校转型成为特教资源中心已是必然。2017年5月1日,新修订后的《中华人民共和国残疾人教育条例》正式实施,其对特殊教育学校的转型也提出了明确的要求:“建立特殊教育资源中心,在一定区域内提供特殊教育指导和支持服务。特殊教育资源中心可以受教育行政部门的委托承担以下工作:1.指导、评价区域内的随班就读工作;2.为区域内承担随班就读教育教学任务的教师提供培训;3.派出教师和相关专业服务人员支持随班就读,为接受送教上门和远程教育的残疾儿童、少年提供辅导和支持;4.为残疾学生父母或者其他监护人提供咨询;5.其他特殊教育相关工作。”^[2]

由上可知,由于普校教师不了解特殊学生,没有全面掌握融合教育的工作规律,所以普通学校的特殊学生、教师与家长必然对特殊教育教学活动有着专业化的需求。这就需要专业的师资为普通学校特殊学生和普校教师提供巡回支持服务,面向区域内普通中小学提供巡回支持已成为特教学校转型后重要的职能。在特殊教育学校中在特殊教育资源中心的指导下承担对区域内各中小学随班就读工作巡回支持的教师称为巡回教师^[3]。建立一支师德高尚、结构合理、业务精湛、充满活力的巡回教师队伍是特殊教育学校转型过程中重要的任务^[4]。

教育教学水平的提高关键在于教师,教师是高质量教育教学效果的前提。不论在什么学校,教师队伍素质高低从来都是决定学校办学质量的关键,特殊教育也不例外。提高特殊教育质量,师资队伍建设和第一要务^[5]。提高随班就读工作的质量,巡回教师的队伍建设是第一要务。

更准确地了解青羊区巡回教师队伍现状,对于有针对性地建设好区域内的巡回教师队伍,提升区域内随班就读工作水平有着重要的意义。

一、研究对象和方法

(一)研究对象背景

成都市青羊区特殊教育学校自2013年以来,一直发挥着青羊区特殊教育资源中心的作用,承担着对区域内各中小学随班就读工作巡回支持的任务。特殊教育学校利用其专业的特殊教育师资开展巡回支持服务在很大的程度上推动了青羊区随班就读工作的开展。成都市青羊区担任巡回教师工作任务的教师也由最开始的10人增加到19人。

(二)研究工具

在查阅巡回教师队伍建设相关研究资料后,根据已有的研究成果和青羊区巡回教师队伍的实际,自行研究设计了《青羊区巡回教师队伍现状调查问卷》。该问卷主要分为两部分:调查对象基本情况和问卷正文。调查对象基本情况包括:巡回教师的性别、年龄、职称、学历、教龄等。问卷正文包括承担巡回教师工作情况、巡回教师队伍管理情况、巡回遇到的问题及相关工作的意见和建议等。在问卷的编制中,学校成立了专门的研究小组对问卷进行了多次的讨论、修改,最终定稿形成调查问卷。

(三)研究过程

在问卷定稿后,研究小组将问卷导入“问卷星”并进行试填,调整相关的选项设置。在问卷设置调试好后,组织全体巡回教师——青羊区特殊教育学校担任巡回任务的教师填写问卷,填写前清空前期间卷测试填写的相关数据。

学校召开全体巡回教师参加的工作会,说明本次问卷调查的目的、意义,要求大家根据实际情况如实填写。全体巡回老师通过扫描问卷填写二维码,进入问卷的填写环节。填写结束后,研究小组通过“问卷星”后台导出问卷调查的相关数据进行分析。

二、研究结果与分析

(一)成都市青羊区巡回教师队伍的基本情况

四川省成都市青羊区特殊教育学校现有19名教师在青羊区特殊教育资源中心的指导下担任巡回支持工作。其中男性教师1人,占比5.26%,女性教师18人,占比94.74%;年龄在20-30岁14人,占比73.68%,30-40岁4人,占比21.05%,40岁以上1人,占比5.26%;职称高级教师的1人,占比5.26%,一级教师8人,占比42.11%,二级教师6人,占比31.58%,未评定职称教师4人,占比21.05%;学历为本科的教师18人,占比94.74%,研究生1人,占比5.26%;教龄3年以内的教师4人,占比21.05%,教龄3-5年的教师3人,占比15.79%,教龄5年以上的教师12人,占比63.16%。

从上面的调查数据可以看出,成都市青羊区巡回教师队

伍性别比例悬殊非常大,19位教师中只有1位男教师承担相关的工作,也进一步折射了中小学男教师缺乏的现状;超过70%的教师年龄都在30岁以下,反映出这支队伍比较年轻,而且学历水平较高,均为本科及其以上。但是比较年轻的教师队伍也带来一定的问题,如教师的职称评定及教育教学经验等。

(二)成都市青羊区巡回教师工作承担相关情况

在巡回教师工作承担相关调查中,调查内容主要涵盖:担任巡回教师的工作年限、有无普通教育经历、自身对承担巡回教师的意愿、巡回工作的主要内容及工作量情况、对巡回工作的胜任力情况等。

在青羊区19位巡回教师中,担任巡回教师工作达1年的教师有2人,占比10.53%,担任巡回工作2年的教师有6人,占比31.58%,担任巡回工作满3年的教师有6人,占比31.58%,担任巡回工作4年的教师1人,占比5.26%,担任巡回工作达5年的教师4人,占比21.05%。其中有普通教育经历的1人,占比5.26%,其余教师均无普通教育经历,占比94.74%。

整个巡回教师队伍中主动承担巡回工作的教师只有1人,占比5.26%,被指派承担的18人,占比94.74%;如果可以选,愿意主动承担巡回工作的教师只有4人,占比21.05%;不愿意承担巡回工作的教师15人,占比78.95%。

担任巡回工作的教师100%全都是兼职承担,他们还另外担任了多项工作:有18人承担特殊儿童课堂教学,占比94.74%,有13人同时承担了学校小项目研究工作,占比68.42%,还有5人承担学校行政工作,占比26.32%。巡回工作都是这19位教师满工作量外的工作,都是超工作量的工作。

这19位巡回教师巡回支持工作的主要内容为:巡回学校随班就读工作开展的沟通、协调、督导,占比100%;参与巡回学校随班就读学生IEP制定,占比94.74%;指导随班就读教师对特殊儿童的课堂教学,占比47.37%;指导巡回学校资源教室教学活动开展,占比68.42%;只有1位巡回教师对特殊儿童开展直接教学辅导,占比5.26%。

综上所述,通过区域巡回工作的开展,青羊区巡回教师队伍正在逐渐壮大,近两年有8位教师陆续加入巡回教师队伍;巡回教师队伍具备了一定的巡回支持工作经验,超过65%的巡回教师有了3年及以上的巡回工作经历。但是绝大多数巡回教师缺乏普通教育工作经历,这可能导致他们到普通学校开展巡回支持时对于相关课堂教学活动的指导等难以开展。

对于巡回支持任务的承担,超过90%的老师都是出于被动接受的情况;如果可以选,超过75%的教师不愿意继续承担巡回支持任务。造成上述问题的原因,跟老师们承担巡回教师工作任务均为兼职参加,其自身还在特殊教育学校承担了课堂教育教学及行政事务相关的满工作量有着密切的联系。在巡回支持的具体内容方面,巡回教师更多的是承担组织协调及特殊儿童教育教学相关的协助任务,只有一位教师对特殊儿童进行了直接的教学辅导活动,这与国外每位巡回教师都会直接参与到对特殊儿童的教学活动中存在较大的差距。

(三)成都市青羊区对巡回教师实施管理的相关情况

在参与调查的19位巡回教师中,开展巡回工作前,接受了专门培训的巡回教师有13人,占比68.42%,未接受专门培训的教师6人,占比31.58%。在上述接受过专门培训的教师

中,觉得之前的培训能良好地指导巡回支持工作的0人,基本能指导巡回支持工作的10人,占比76.92%,很少能在巡回支持工作中用到的3人,占比23.08%。

对于对巡回教师工作给予认定方面:其中认定了课时的1人,占比5.26%,给予了绩效奖励的3人,占比15.79%,得到工作补贴的为16人,占比84.21%;未予认定的1人,占比5.26%。对于上述的认定很满意的0人,满意1人,占比5.26%;基本满意6人,占比31.58%;不满意12人,占比63.16%。

成都市青羊区对巡回教师实施管理方面,对实施巡回支持的教师开展了一定的培训活动,但是仍有31.58%的教师未接受相关的培训;在接受了培训的老师中没有教师认为能良好指导其巡回工作的开展,23.08%的老师认为很少能在巡回支持工作中用到。这些也反映出青羊区巡回教师的培训还存在一定欠缺,在全员培训方面及培训内容的设计与实效性方面需要更科学地规划。对于对巡回教师工作的认定方式和满意度方面也存在较大的问题,不同老师认为给予其的认定方式有很大差距,这可能跟老师们对相关认定内容的沟通了解程度有很大的关系。对这样的存在着一些不确定性的认定,有超过60%的老师感到不满意。

(四)成都市青羊区巡回教师工作中遇到的问题及相关建议

在巡回教师工作中遇到问题的调查中,首先对巡回教师的工作胜任力进行了调查:巡回教师觉得自身能力完全能胜任巡回工作的3人,占比15.79%,认为自己基本能胜任的11人,占比57.89%,认为自己难以胜任的5人,占比26.32%。

在巡回工作中遇到的主要问题为:缺乏必要时间的19人,占比100%,学校内工作太多,缺乏巡回工作精力的18人,占比94.74%,缺乏必要的巡回支持专业技能的9人,占比47.37%,普通学校缺乏对开展好随班就读工作热情的15人,占比78.95%,缺乏对巡回教师工作开展保障制度的16人,占比84.21%。

针对上述问题,巡回教师提出的建议为:希望建立巡回教师管理制度,在课时认定、绩效考核、补贴(交通、通讯、午餐等)等方面予以明确的有18人,占比94.74%;希望开展有针对性的巡回教师专业技能培训的有15人,占比78.95%;希望规范化推进普通学校随班就读工作的有17人,占比89.47%;希望保障巡回教师有相对宽松的时间开展巡回支持工作的有18人,占比94.74%。

从巡回教师工作中遇到的问题中可以看出,青羊区巡回教师队伍中超过80%的老师难以良好胜任当前巡回支持的工作;他们也很缺乏从事巡回支持工作的时间和精力,迫切需要相关保障制度的出台,以支持他们更好地从事巡回支持的工作;自身缺乏一定的专业能力和普通学校缺乏对于开展好随班就读工作的热情也成为了他们工作中面临的重大的问题。针对这些问题,老师们对相关保障政策、措施的出台与实施有着强烈的愿望。

三、对成都市青羊区巡回教师队伍建设的建议

(一)完善青羊区巡回教师队伍建设相关政策及评价体系

随着教育部等五部委《加强特殊教育教师队伍建设意见》的颁布,特殊教育教师队伍建设已经有了良好的政策环境,这对巡回教师队伍的建设也带来了利好^[9]。但是这些政策必须要根据青羊区巡回教师队伍发展的现状及其现阶段面临的在教

积极取向小组干预对创伤经历大一新生心理症状的效果研究

刘 勉,苏亚玲,莫晓红

(东莞理工学院,广东 东莞 523808)

摘 要:目的 探讨以积极心理学为内容的小组干预方法对有创伤经历大学新生的创伤后应激症状及心理健康的效果,为高校开展心理健康工作提供指导。方法 选取广东省某高校社区101名有创伤经历大学新生,随机分为实验干预组(49人)和对照组(52人),干预前后均采用创伤后应激障碍平民版(PCI-C)和大学生心理健康问卷(UPI)进行调查。结果 实验组通过六次干预,干预后的创伤后应激障碍症状和心理症状较干预前均有显著改善($P<0.05$)。无干预对照组在量表上得分差异无统计学意义($P>0.05$)。结论 社区心理干预方法能有效缓解有创伤经历大学新生的症状,可以改善其心理健康水平。

关键词:创伤经历 社区干预 大学新生

中图分类号: G64 **文献标识码:** A

文章编号: 1673-9132(2019)13-0186-02

DOI: 10.16657/j.cnki.issn1673-9132.2019.13.164

大学新生入学后将面临新环境、学习和人际适应等一系列的压力事件,这些事件极易导致抑郁、焦虑等问题。其中,

个体反复体验、情绪持续受到“创伤事件”的影响最为广泛和持久^[1]。大学生在遭受持久的压力和消极情绪时容易出现学习、生活等方面的功能失调^[2]。

目前诸多研究探讨了创伤后应激障碍(PTSD)的症状特点和社会支持、自杀等的关系^[3,4]。但对于有创伤经历大学生的干预研究仍然较少。随着以宿舍和楼宇为单位的学生社区日益成熟。而以社区为中心更容易成为大学生群体发挥主观性和社会化的场所。本研究拟通过在大学生社区对群体进行干预,为建设有效的大学生心理预防体系提供对策。

一、对象与方法

(一)研究对象

在广东某高校大学新生社区,采用张贴海报,自愿报名的方式,选取大一新生中有经历创伤事件并认为对自己有影响的四个社区共49名作为实验组进行干预,同时选取新生中有经历创伤事件并认为对自己有影响的个体共52名作为对照组,只做随访,不进行干预。其中实验组男生33人,女生16人,年龄 (18.92 ± 1.00) 岁;对照组:男生28人,女生24人,年龄 (18.65 ± 0.95) 岁。纳入标准:1.有经历威胁性或灾难性事件

师资队伍过于年轻、性别失衡、工作量太大无专职巡回教师、培训不足及实效性不足等实际情况下进行可操作性研究,制定青羊区巡回教师队伍建设的执行标准和评价问责机制,确保相应政策制定后可实施、能实施、能实施好。

(二)加强巡回教师队伍专业化建设

高质量的特殊教育就需要有一支专业化的特教教师队伍^[7],同样高质量的巡回支持效果也离不开一支高质量、专业化的巡回教师队伍。现阶段,青羊区巡回教师队伍建设需要从如下内容入手:1.根据区域内随班就读学校及学生的人数情况科学、合理构建数量足够的专兼职巡回教师队伍^[8];2.开展巡回教师全员培训活动;3.根据一线巡回支持工作需要,精心设置培训内容;4.增加巡回教师对普通学校教育教学工作开展的了解程度;5.提升巡回教师的科研水平^[9]。

(三)营造巡回教师队伍建设良好的氛围

在巡回教师队伍建设中,还应根据特殊教育特殊性要求,营造良好的社会氛围促进巡回教师不断提高道德水准和专业能力。在营造良好的巡回教师队伍建设氛围方面:1.为巡回教师配备专门的办公场所,构建良好、宽松的办公氛围^[10];2.加大宣传,营造关心支持巡回教师队伍建设的良好心理氛围^[11];3.搭建巡回教师校内校外交流、学习的平台^[12];4.落实并逐步提高巡回教师待遇、津贴等;5.在特殊教育评先评优、职称晋升中,要充分考虑到承担巡回支持任务的教师。

参考文献:

[1]教育部等七部门.第二期特殊教育提升计划(2017-2020年)[EB/OL].中华人民共和国中央人民政府网,2017-7-28.

[2]中华人民共和国国务院.中华人民共和国残疾人教育条例[EB/OL].中华人民共和国中央人民政府网,2017-2-1.

[3]朴永馨.特殊教育辞典(第三版)[M].华夏出版社,2015:76.

[4][9]唐毅.以师资队伍建设为抓手,推动特殊教育健康发展[J].科学咨询(教育科研),2015(11):11.

[5]陈瑾.从全纳教育视角探析我国特殊教育师资培养[J].绥化学院学报,2014(4):15.

[6]赵志航,苗培周,并影.专业化视野下县级特殊教育学校师资队伍建设探究[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2015(6):90.

[7]甘开鹏,郑秀娟.论特殊教育教师专业化发展[J].教育与教学研究,2009(11):1.

[8]蒋云尔,王辉,范莉莉.江苏省特殊教育学校教师队伍的现状与对策[J].中国特殊教育,2008(8):45.

[10]赵金菊.加强特殊教育教师队伍建设的思考[J].云南教育,2000(22):9.

[11]丁勇.特殊教育教师队伍建设的重要里程碑[J].现代特殊教育,2013(2):14.

[12]周远琦,孟萍.队伍,是这样炼成的[J].现代特殊教育,2013(4):12.

[责任编辑 万淑蕊]

作者简介:卞蓉(1969.4—),女,汉族,江苏无锡人,中小学高级,研究方向:特殊教育。

唐小红(1985.7—),男,汉族,四川遂宁人,中小学一级,研究方向:特殊教育。

林梦菊(1987.1—),女,汉族,四川成都人,中小学二级,研究方向:特殊教育。

柳燕(1990.9—),女,汉族,内蒙古呼和浩特人,中小学二级,研究方向:特殊教育。

基金项目:全国教育科学“十三五”规划2016年度教育部重点课题(DHA160303)。