昆明学院学报　2019，41（5）：34～42　ISSN 1674－5639　CN 53－1211/G4
Journal of Kunming University　【特殊教育研究】

特殊教育教师专业发展的内在动力研究

刘全礼，刘　颂
（北京联合大学 特殊教育学院，北京 100075）

摘要：以全国14所特殊学校（包括盲校、聋校、培智学校）的324名教师为调查对象，采用自编问卷考察特殊教育教师专业发展的内在动力。结果表明：1）教师具有极高的工作满意度（91.1%），但工资待遇满意度为55.5%，知识能力满意度较高（76.6%），绝大多数教师（92.6%）表示乐意进一步学习；2）影响教师学习动力排在前四位的因素依次为：提高教育教学效果、更好地工作、心灵的需要和提高工资待遇。

关键词：特殊教育教师；专业发展；内在动力；工资待遇；知识能力；学习动力
中图分类号：G769.2　**文献标识码：**A　**文章编号：**1674－5639（2019）05－0034－09
DOI：10.14091/j.cnki.kmxyxb.2019.05.007

Inner Motivation of Professional Development of Special Education Teachers

LIU Quanli，LIU Song
（Special Education College，Beijing Union University，Beijing，China　100075）

Abstract：The viewpoints of the inner motivation of professional development with 324 special education teachers from 14 special schools（including special schools for students with visual disabilities，hearing disabilities and mental retardation）are investigated with the questionnaires in this study. Results show：（1）special education teachers hold different satisfaction degree toward work（91.1%），salary（55.5%），own knowledge and capacity（76.6%），and very high tendency to further study（92.6%）；（2）the inner motivation of learning of special education teacher is ranked as follows：improving teaching，job satisfaction，individual inner development and increasing treatment.

Key words：special education teacher；professional development；inner motivation；salaries and emoluments；knowledge capacity；learning motivation

从某种程度上说，特殊教育问题是一个公平问题。当残疾（特殊）儿童解决了入门的起点公平问题后，接着就应该解决过程或结果公平的问题。而解决过程和结果公平的关键是提高学校教育的质量。毫无疑问，目前特殊教育的教学质量难以实现过程公平的要求。根据笔者的研究，不仅培智学校的教学质量难如人意，就是盲校、聋校的教学质量也令人担忧。特殊教育教学的低质量是什么原因导致的？除了习惯上人们对残疾（特殊）儿童的发展处于较低的期望外，还与教育管理的水平、特殊教育教师的专业素养等关系密切。

根据笔者的调查，目前我国盲校、聋校、培智学校教师的专业素养难以达到理想水平。不仅特殊教育教师的素养亟需提高[1]，学科素养也未能达到相应的水平[2]。根据教育部公报的统计，2018年我国有特殊教育学校2 152所，特殊教育的专任教师近6万人。那么，这些教师的专业发展应该如何开展？目前进行的国培活动能否快速解决教师专业素养有效提高的问题？

文献检索发现，近年来尽管教师的专业发展一直

收稿日期：2019－07－02
作者简介：刘全礼（1961—），男，山东昌乐人，教授，博士，主要从事特殊教育的基本理论、发展障碍儿童教育、随班就读、特殊教育教师教育和特殊教育咨询等研究；刘颂（1975—），女，湖南益阳人，副教授，博士，主要从事特殊教育教师教育、学习障碍儿童教育等研究。

是我国教育界的热点问题之一，但对特殊教育而言，关于教师的专业发展研究却基本上处于思辨、综述、介绍阶段，不仅未能进入学科领域，甚至还未进入盲校、聋校、培智学校的类别领域，更谈不上教师专业发展的内因、外因及其关系和相关要素的研究。

实际上，“要我发展”和“我要发展”具有质的差异。假如不改变特殊教育教师的管理模式，不把教师的专业发展从“要我发展”转化为“我要发展”，那么其专业发展就难以达到理想的效果，进而更难实现教学质量的提高。为了解目前特殊教育教师专业发展的动力现状，为教师的在职专业发展提供更好的操作依据，笔者的课题组在研究教师专业发展的内容时，也对教师专业发展的内在动力进行了调查，结果如下。

一、研究过程与方法

（一）样本学校

本研究的样本学校是本课题组的成员学校，包括盲校或盲部 5 所（广西南宁盲校、郑州盲聋学校盲部、开封特殊教育中心盲部、青岛盲校和淄博特殊教育中心盲部）、聋校或聋部 5 所（开封特殊教育中心聋部、北京实验启喑学校、北京东城特殊教育中心聋部、南宁聋校和淄博特殊教育中心聋部）和培智学校或特殊教育中心 4 所（北京东城特殊教育中心智部、北京海淀培智中心、北京西城宣武培智学校和浙江乐清特殊教育中心聋部）。

整群抽取上述学校的全部教师，共发放问卷 348 份，回收有效问卷 324 份。参与问卷调查的 324 名教师基本情况如下：男性教师 68 名（21%）、女性教师 256 名（79%）；30 岁以下 102 人（31.5%），30～45 岁 191 人（59%），45 岁以上 26 人（8.0%），缺失 5 人（1.5%）；教师的服务对象为听障 130 人（40.1%）、视障 67 人（20.7%）、智障 124 人（38.3%）、随班就读 3 人（0.9%）。教师的学历与专业如表 1、表 2 所示。

表 1　教师的起始学历和当前学历分布

学历	起始学历	当前学历
高中/中专	122 人（37.3%）	3 人（0.9%）
大专	79 人（24.4%）	38 人（11.7%）
本科	98 人（30.2%）	247 人（76.2%）
硕士	17 人（5.2%）	28 人（8.6%）
缺失	9 人（2.8%）	8 人（2.5%）
合计	324 人（100%）	324 人（100%）

表 2　教师当前学历的专业分布

专业名称	人数（占比）	专业名称	人数（占比）
数学类	19 人（5.9%）	语文（含语言文学）	51 人（15.7%）
其他理科	15 人（4.6%）	其他文科	12 人（3.7%）
特殊教育	47 人（14.5%）	中专（中师）	4 人（1.2%）
小三门	25 人（7.7%）	其他	131 人（40.4%）
缺失	20 人（6.2%）		

（二）研究工具

研究采用自编问卷。为了保证研究的真实性，在有关问卷中设置循环问题，以检查问卷填写的可信度。问卷包括两个部分：第一部分是教师的基本信息，包括姓名、性别、年龄、职称、起始学历、起始专业、当前学历和当前专业等。这些信息不仅从侧面反映样本的面貌，而且可作为考察其专业发展动力来源的参照系；第二部分是关于教师专业发展动力的内容，其分为三个方面：一是教师工作满意度的调查，包括总体的职业满意、薪水满意和知识能力满意三个维度；二是主观的专业发展动力或者发展愿望；三是主观的发展动力诱因。

（三）问卷发放与收集

各学校的问卷由各学校参与本课题研究的课题组成员发放与回收，强调真实反映自身的实际情况。

二、研究结果与分析

（一）教师专业发展内在动因的整体特点及分析

1. 工作的满意度

首先，就特殊学校教师对工作是否满意进行了调查。结果发现，在调查的 324 名教师中，123 人（38%）表示满意，172 人（53.1%）表示基本满意，17 人（5.2%）表示不满意，12 人（3.7%）选择“说不好”。由以上数据可知，满意和基本满意的人数占比为 91.1%，所占比例非常高。从特殊学校的性质、教师工作强度和目前的社会氛围看，满意与基本满意的比例如此之高是具有可信度的。特殊学校和普通学校相比，教师的工作压力小、竞争弱、考评相对较少，所以特殊教育教师对工作的满意度较高。

2. 工资待遇的满意度

教师们在回答对自己的工资待遇是否满意时，38 人（11.7%）回答满意，142 人（43.8%）回答基本满意，123 人（38.0%）回答不满意，21 人（6.5%）选择“说不好”。尽管教师对特殊教育工作的满意度较高，但对工资待遇的满意程度则较低。表示满意和基本满意的人数占比为 55.5%，说明三分之一以上的教师不满意自己的工资待遇。

那么，教师们的回答是否真实可信呢？或者说，如何解释工作满意度如此高，而工资待遇的满意度却如此低呢？本研究进一步分析了 4 类工作满意度和教师的工资待遇满意度。从表 3 可以看出，对特殊教育工作持满意态度的 123 名教师中，73.9% 选择对工作满意或基本满意；对特殊教育工作持基本满意的 172 人中，选择对工作满意与基本满意的人数比例分别为 2.3%、48.3%，而 43.6% 的教师表示不满意其工资待遇；对目前工作持不满意态度的 17 人中，94.1% 的教师表示不满意其工资待遇。由此可见，就教师对工作满意度和对工资待遇满意度来看，回答是可信的。卡方检验发现：工作满意的教师在选择工资待遇满意的比例显著高于对工作基本满意、不满意和“说不好”的教师；相反，对工作满意的教师，选择工资待遇的不满意的比例显著低于对工作基本满意、不满意和“说不好”的教师（x^2（9）= 116.822，p = 0.000）。由此可见，教师的工资待遇满意度是影响其对特殊教育工作满意与否的重要因素之一。

表 3　教师工资待遇满意度与工作满意度的对比分析

教师工资待遇的满意度	教师的工作满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
满意	34 人（27.6%）	4 人（2.3%）	0	0
基本满意	57 人（46.3%）	83 人（48.3%）	1 人（5.9%）	1 人（8.3%）
不满意	27 人（22.0%）	75 人（43.6%）	16 人（94.1%）	5 人（41.7%）
说不好	5 人（4.1%）	10 人（5.8%）	0	6 人（50.5%）
合计	123 人（100%）	172 人（100%）	17 人（100%）	12 人（100%）

3. 知识能力的满意度

教师们是如何看待自己的知识、能力和工作之间的关系呢？当教师们在回答他们当前的知识、能力水平是否满足工作需要时，65 人（20.1%）回答满足，183 人（56.5%）回答基本满足，58 人（17.9%）回答不满足，18 人（5.6%）回答“说不好”。

工作满意度和教师对自己的知识、能力评价是什么关系呢？从表 4 可以看出，无论对工作满意与否，都有相当比例的教师对自己的知识、能力做出了“不满足”工作需要的评价，其中，以“不满意”工作选项的教师比例最高，占比达 41.2%，说明这些教师对工作的不满意可能与自己的知识能力不能满足工作需要有关。当然，选择自己的知识能力满足工作需要的教师中，对工作满意者占的比例并不是最高，仅占 28.5%；占比最高的是对工作不满意的教师，选择对工作不满意的教师中有 29.4% 选择了自己的知识能力是满足工作需要的。出现这个结果可能有两个原因：一是知识能力较高的教师，其知识能力满足工作需要，但是他们对工作并不满意；二是选择对工作不满意的人数较少，仅有 17 人，过小的样本未能反映实际情况。

但是选择对工作基本满意、不满意和“说不好”的教师中，认为自己的知识能力满足工作需要的比例却低于选择满意者。这也说明，选择工作满意、基本满意者，其知识能力更能满足工作需要。卡方检验发现，在工作满意度中选择工作满意的人数显著高于选择基本满意的人数，说明选择满意比选择基本满意者在对教师的知识能力满意度的判断上，占比更高，即选择满意者比选择基本满意者的知识能力的满意度更高（x^2（9）= 53.989，p = 0.000），说明“满意”的来源之一就是自己的知识能力更满足于工作需要；选择工作满意度中“说不好”的人，在选择知识能力是否满足工作需要时选择“说不好”的人数显著高于其他三项，说明明确自己是否满意自己工作的教师，更能清晰地把握自己的知识能力水平，还说明，对工作越满意的人对自己的知识能力的认知可能越清晰。

表 4　工作满意度和自己的知识能力是否满足工作需要对比

教师知识能力满意度	教师的工作满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
满意	35 人（28.5%）	24 人（14.0%）	5 人（24.9%）	1 人（8.3%）
基本满意	69 人（56.1%）	106 人（61.6%）	4 人（23.5%）	4 人（33.3%）
不满意	13 人（10.6%）	36 人（20.9%）	7 人（41.2%）	2 人（16.7%）
说不好	6 人（4.9%）	6 人（3.5%）	1 人（5.9%）	5 人（41.7%）
合计	123 人（100%）	172 人（100%）	17 人（100%）	12 人（100%）

工资待遇的满意度是否和教师的知识能力能否满足工作的状况有关系？从表 5 可以看出，选择工资待遇为“满意”的 38 名教师中，有 26.3% 的教师认为自己的知识能力能满足工作需要，均高于在工资待遇上选择“基本满意”“不满意”和“说不好”的人群。选择工资待遇中“说不好”是否满意的 21 人中，有 28.6% 的教师对自己的知识能力是否满足工作需要“说不好”，多于对工资待遇选择中选择满意、基本满意和不满意在选择知识能力中是否满足工作需要的“说不好”选项的比例。卡方检验发现（x^2（9）= 31.373，p = 0.000），两者差异显著。这个结果说明，对工资待遇满意的教师，对自己的知识能力更有信心；无论是选择满意、基本满意还是不满意的教师，均比选择“说不好”的教师，对自己的知识能力是否满足工作需要的认识更为清晰。

表 5　工资待遇满意度和知识能力满意度对比分析

教师知识能力满意度	教师的工资待遇满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
满意	10 人（26.3%）	27 人（19.0%）	26 人（21.1%）	2 人（28.6%）
基本满意	17 人（44.7%）	87 人（61.3%）	71 人（57.7%）	8 人（38.1%）
不满意	7 人（18.4%）	26 人（18.3%）	20 人（16.3%）	5 人（23.8%）
说不好	4 人（10.5%）	2 人（1.4%）	6 人（4.9%）	6 人（28.6%）
合计	38 人（100%）	142 人（100%）	123 人（100%）	21 人（100%）

4．进一步学习的意愿

在 324 名教师中，300 名（92.6%）教师表示乐意进一步学习，表示不乐意进一步学习的人数仅有 5 人（1.5%），选择“说不好”的有 18 人（5.5%），由此可见，绝大多数教师乐意进一步学习。

5．引发学习的动力因素

调查发现，在 8 个引发教师学习的动力因素中（如表 6 所示），排名前五项的动力依次为：进一步提高教育教学效果（77.8%）、为了更好地工作（74.4%）、学习是自己心灵的需要（59.6%）、进一步提高自己的工作待遇（51.5%）、进一步提升自己的学历（38.3%）。尽管提高工资待遇排名第四，但总体来看，教师学习的动力主要来自工作需要和心灵需要。

表 6 进一步学习的动力分析

学习动力	人数	百分数/%	排序
进一步提高教育教学效果	252	77.8	1
为了更好地工作	241	74.4	2
学习是自己心灵的需要	193	59.6	3
进一步提高自己的工资待遇	167	51.5	4
进一步提升自己的学历	124	38.3	5
大家都在学习	55	17.0	6
领导要求学习	42	13.0	7
没有其他事情做	17	5.2	8

本研究进一步分析了教师工作满意度与教师学习动因之间（前五项）的关系，见表 7。从教师对自己的工作是否满意的角度看，选择对工作满意的 123 名教师中，影响教师进一步学习的要素排在前四位的依然是：进一步提高教育教学效果、为了更好地工作、学习是自己心灵的需要和进一步提高自己的工资待遇。选择对工作基本满意的 172 名教师的动力排名同选择满意的排名顺序一致。但是，选择工作不满意的 17 人和选择“说不好”的 12 人中，引发学习的因素排名第一的却是进一步提高自己的工资待遇，然后才是进一步提高教育教学效果和为了更好地工作。

表 7 工作满意度与学习动因的分析

学习动力	工作满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
进一步提高教育教学效果	104 人（84.6%）	129 人（75.0%）	12 人（70.6%）	7 人（58.3%）
为了更好地工作	90 人（73.2%）	133 人（77.3%）	11 人（64.7%）	7 人（58.3%）
学习是自己心灵的需要	77 人（62.6%）	101 人（58.7%）	9 人（52.9%）	6 人（50.0%）
进一步提高自己的工资待遇	52 人（42.3%）	93 人（54.1%）	13 人（76.5%）	9 人（75.0%）
进一步提升自己的学历	42 人（34.1%）	67 人（39.0%）	9 人（52.9%）	6 人（50.0%）

从工资待遇是否满意来看，无论是选择对工资待遇满意的 38 人、对工资待遇表示基本满意的 141 人，还是选择不满意的 123 人、“说不好”的 12 人，他们进一步学习的动因排序是一致的（如表 8 所示），和知识能力满意度的满意、基本满意、不满意、说不好各项选择的排序一致（见表 9），说明这个动因排序具有很强的类别一致性。

（二）教师专业发展内在动因的主体影响因素分析

1. 教师工作满意度的差异分析

如前所述，目前特殊教育学校教师对自己工作满意和基本满意的比例很高，两者合计达91.1%，而且检验发现，性别、年龄、学校类别和当前学历差异不显著（见表 10）。

表 8 工资待遇满意度与学习动因的分析

学习动力	工资待遇满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
提高教育教学效果	33 人（86.8%）	114 人（82.3%）	91 人（74.0%）	14 人（66.7%）
更好地工作	29 人（76.3%）	107 人（75.4%）	90 人（73.2%）	15 人（71.4%）
心灵的需要	25 人（65.8%）	82 人（57.7%）	74 人（60.2%）	12 人（57.1%）
提高工资待遇	13 人（34.2%）	67 人（47.2%）	75 人（61.0%）	12 人（57.1%）
提升学历	16 人（42.1%）	54 人（38.0%）	48 人（39.0%）	6 人（28.6%）

表 9　知识能力满意度与学习动因的分析

学习动力	知识能力满意度			
	满意	基本满意	不满意	说不好
提高教育教学效果	42 人（64.6%）	149 人（81.4%）	49 人（84.5%）	12 人（66.7%）
更好地工作	36 人（55.4%）	142 人（77.6%）	51 人（87.9%）	12 人（66.7%）
心灵的需要	40 人（61.5%）	110 人（60.1%）	31 人（53.4%）	12 人（66.7%）
提高工资待遇	28 人（43.1%）	102 人（55.7%）	23 人（39.7%）	14 人（77.8%）
提升学历	22 人（33.8%）	70 人（38.3%）	23 人（39.7%）	9 人（50.0%）

表 10　不同性别、年龄、学校类型、当前学历对教师工作满意度的影响

变量		满意	基本满意	不满意	说不好	x^2 检验
性别	男性	25 人（38.6%）	36 人（52.9%）	3 人（4.4%）	4 人（5.9%）	1.250
	女性	98 人（38.3%）	136 人（53.1%）	14 人（5.5%）	8 人（3.1%）	
年龄	30 岁以下	41 人（40.2%）	52 人（51.0%）	7 人（6.9%）	2 人（2.0%）	5.632
	30～45 岁	69 人（36.1%）	102 人（53.4%）	10 人（5.2%）	10 人（5.2%）	
	45 岁以上	12 人（46.2%）	14 人（53.8%）	0	0	
学校类型	盲校	31 人（46.3%）	34 人（50.7%）	1 人（1.5%）	1 人（1.5%）	9.081
	聋校	50 人（38.5%）	66 人（50.8%）	6 人（4.6%）	8 人（6.2%）	
	培智学校	41 人（33.1%）	71 人（57.3%）	9 人（7.3%）	3 人（2.4%）	
当前学历	大专及以下	15 人（36.6%）	24 人（58.5%）	2 人（4.9%）	0	6.234
	本科	91 人（36.8%）	130 人（52.6%）	14 人（5.7%）	12 人（4.9%）	
	硕士	15 人（53.6%）	12 人（42.9%）	1 人（3.6%）	0	

注：＊表示 $P<0.05$；$^{**}P<0.01$；***表示 $P<0.001$。下表同。

2．工资待遇满意度的差异分析

如前所述，对工资待遇满意的教师比例为 11.7%，加上基本满意的人数占比（43.8%）共计达 55.5%。说明，特殊教育教师的工资待遇和普通学校一样，是不能令教师满意的。从表 1 看出，选择对工作满意的教师，对工资待遇满意的比例更高；相反，选择对工作不满意者，对工资待遇不满意的比例更高。说明工资待遇满足感是工作满意感的重要条件之一。那么，在工资待遇的满意度上，性别、年龄、学历和学校类别是否有差异？

表 11 表明，男性教师比女性教师对工资待遇持基本满意的比例更高，对工资待遇不满意的女性教师人数比例高于男性教师。一般而言，男性教师的经济压力更大，理应对工资待遇的要求更高。也就是说，男性教师对工资待遇更不满意才符合常理。但调查结果却相反，这是因为男性教师的工资比女性教师高，还是因为男性教师更容易说服自己适应社会，抑或是其他因素所致，尚需进一步研究。

表 11 表明，30 岁以下的教师对工资待遇的满意度比例最高，显著高于 30～45 岁及 45 岁以上年龄段的教师，而不满意的比例，显著低于 30～45 岁年龄段的教师。可见，30 岁以下的教师大多数是学历较高的年轻人，毕业后的入职工资就较高，可能也无较大的经济压力，因此选择不满意的比例较低。但是，30～45 岁的教师恰恰是担负家庭经济压力的年龄段，其中部分教师是当年的中师学历，面临着学历提升、家庭经济等一系列的压力，因此工资待遇满意度更低是可信的。这也说明，30～45 岁的教师群体更应该受到关注。

表 11 表明，学历和学校类别在教师的工资待

遇满意度上差异不显著。就是说，无论是低学历还是高学历，或者无论是盲校、聋校还是培智学校的教师，对工资待遇的满意度差异均未达到显著水平。

表 11　不同性别、年龄、学校类型、当前学历对教师工资待遇满意度的影响

变量		满意	基本满意	不满意	说不好	x^2 检验
性别	男性	8 人（11.8%）	33 人（48.5%）	18 人（26.5%）	9 人（13.2%）	9.485*
	女性	30 人（11.7%）	109 人（42.6%）	105 人（41.0%）	12 人（4.7%）	
年龄	30 岁以下	20 人（19.6%）	49 人（48.0%）	27 人（26.5%）	6 人（5.9%）	20.326**
	30～45 岁	17 人（8.9%）	73 人（38.2%）	87 人（45.5%）	14 人（7.3%）	
	45 岁以上	1 人（3.8%）	17 人（65.4%）	7 人（26.9%）	1 人（3.8%）	
学校类型	盲校	8 人（11.9%）	33 人（49.3%）	24 人（35.8%）	2 人（3.0%）	3.704
	聋校	15 人（11.5%）	53 人（40.8%）	50 人（38.5%）	12 人（9.2%）	
	培智学校	15 人（12.1%）	54 人（43.5%）	48 人（38.7%）	7 人（5.6%）	
当前学历	大专及以下	6 人（14.6%）	21 人（51.2%）	12 人（29.3%）	2 人（4.9%）	5.686
	本科	27 人（10.9%）	106 人（42.9%）	99 人（40.1%）	15 人（6.1%）	
	硕士	4 人（14.3%）	12 人（42.9%）	8 人（28.6%）	4 人（14.3%）	

3．知识、能力满意度的差异分析

表 12 所示，男性教师认为自己的知识能力满足工作需要的比例高于女性教师，不满足的比例低于女性教师。两者的差异显著，反映出男性教师对自己的知识能力更有信心。

从年龄来说，30 岁以下的教师中有 32.3% 认为自己的知识能力满足工作需要，而 45 岁以上的教师中则有 46.2% 认为自己的知识能力满足工作需要；相反，30 以下的教师中有 36.0% 认为自己的知识能力不满足工作需要，而 45 岁以上的教师则无人持不满足态度。就基本满足和不满足的态度比较而言，30 岁以下和 45 岁以上两组的差异显著（如表 12 所示）。由此可见，年龄段越小的教师认为其知识能力越不能满足工作需要；相反，年龄段越大，认为其知识能力越容易满足工作需要。这说明，教师的知识能力符合一般教师的知识能力与满足工作需要的规律。

表 12　不同性别、年龄、学校类型、当前学历对教师知识能力满意度的影响

变量		满意	基本满意	不满意	说不好	x^2 检验
性别	男性	22 人（32.4%）	32 人（47.1%）	8 人（11.8%）	6 人（8.8%）	11.299**
	女性	43 人（16.8%）	151 人（59.0%）	50 人（19.5%）	12 人（4.7%）	
年龄	30 岁以下	17 人（16.7%）	42 人（41.2%）	36 人（35.3%）	7 人（6.9%）	46.113***
	30～45 岁	36 人（18.8%）	124 人（64.9%）	20 人（10.5%）	11 人（5.8%）	
	45 岁以上	12 人（46.2%）	14 人（53.8%）	0	0	
学校类型	盲校	17 人（25.4%）	37 人（55.2%）	9 人（13.4%）	4 人（6.0%）	13.991*
	聋校	24 人（18.5%）	82 人（63.1%）	15 人（11.5%）	9 人（6.9%）	
	培智学校	22 人（17.7%）	63 人（50.8%）	34 人（27.4%）	5 人（4.0%）	
当前学历	大专及以下	11 人（26.8%）	19 人（46.3%）	9 人（22.0%）	2 人（4.9%）	5.159
	本科	47 人（19.0%）	144 人（58.3%）	41 人（16.6%）	15 人（6.1%）	
	硕士	5 人（17.6%）	16 人（57.1%）	7 人（25.0%）	0	

但是，学历在教师的知识能力满意度上无显著差异（如表 12 所示）。实际情况是，学历为专科以下的教师往往是年龄较大的教师，这些教师经过多年的历练，已经能够适应教学需要。本科以上学历者，尽管学历高，但需要进一步积累教学经验，所以学历对知识能力是否影响判断的差异不显著。当然，这不是说学历不重要，只是说明在教学实际中，教师的教学经验更为重要。

从学校类别看，盲校教师比聋校、培智学校教师对自己的知识能力更满意，但基本满足的人数比例则低于聋校和培智学校，在满足和基本满足两项上，三类学校差异不大；培智学校中有 27.4% 的教师认为自己的知识能力不满足工作需要，显著高于聋校 11.5% 的比例（如表 12）。这应该符合事实，再次证明本问卷收集的数据是可信的。因为，目前的培智学校已经招收大量的孤独症、脑瘫等学生，而这些学生的教学与康复对教师的教育教学提出了新挑战。

4. 进一步学习意愿的差异分析

如前所述，教师们乐意进一步学习的比例很高。检验发现，性别差异不显著，年龄差异不显著，学历差异也不显著（如表 13 所示）。但是，在盲校、聋校、培智学校三类学校中，盲校、聋校教师在“说不好”选项上比例高于培智学校教师（如表 13 所示），说明聋校、盲校中部分教师在是否乐意进一步学习上认识不清晰。由此反映出特殊教育学校的继续教育可能存在需要改进的方面。比如，盲、聋学校教师参与继续教育的热情激发等。

表 13　不同性别、年龄、学校类型、当前学历对教师学习意愿的影响

变量		满意	基本满意	不满意	说不好	x^2 检验
性别	男性	62 人（91.2%）	0	3 人（4.4%）	3 人（4.4%）	5.956
	女性	238 人（93.3%）	5 人（2.0%）	10 人（3.9%）	2 人（0.8%）	
年龄	30 岁以下	99 人（98.0%）	0	1 人（1.0%）	1 人（1.0%）	7.864
	30 ~45 岁	172 人（90.1%）	4 人（2.1%）	11 人（5.8%）	4 人（2.1%）	
	45 岁以上	24 人（92.3%）	1 人（3.8%）	1 人（3.8%）	0	
学校类型	盲校	58 人（86.6%）	3 人（4.5%）	4 人（6.0%）	2 人（3.0%）	16.905**
	聋校	119 人（92.2%）	1 人（0.8%）	9 人（7.0%）	0	
	培智学校	120 人（96.8%）	1 人（0.8%）	0	3 人（2.4%）	
当前学历	大专及以下	15 人（36.6%）	24 人（58.5%）	2 人（4.9%）	0	6.234
	本科	91 人（36.8%）	130 人（52.6%）	14 人（5.7%）	12 人（4.9%）	
	硕士	15 人（53.6%）	12 人（42.9%）	1 人（3.6%）	0	

5. 引发学习的动力因素差异分析

从不同性别、不同年龄段、不同学历和不同学校类型来看，选择引发学习动力的相应因素时，差异不显著（如表 14 所示）。也就是说，这个总样本的排名是可信的，能够代表样本的真实状况。

表 14　不同性别、年龄、学校类型、当前学历对教师学习动因的影响

项　目		学习动力				
		提高教育教学效果	更好地工作	心灵的需要	提高工资待遇	提升学历
性别	男性	62 人（91.2%）	51 人（75.0%）	35 人（51.5%）	39 人（57.4%）	27 人（39.7%）
	女性	230 人（93.8%）	201 人（78.54%）	158 人（61.7%）	128 人（50.0%）	97 人（37.9%）
年龄	30 岁以下	100 人（98.1%）	86 人（84.3%）	57 人（55.9%）	51 人（50.0%）	47 人（46.1%）
	30 ~45 岁	176 人（90.1%）	150 人（78.5%）	115 人（60.2%）	104 人（54.5%）	68 人（35.6%）
	45 岁以上	24 人（92.3%）	12 人（46.2%）	18 人（69.2%）	10 人（38.5%）	7 人（26.9%）

续表 14

项　目		学习动力				
		提高教育教学效果	更好地工作	心灵的需要	提高工资待遇	提升学历
学校类型	盲校	60 人（89.6%）	50 人（74.2%）	42 人（62.7%）	40 人（59.7%）	22 人（32.8%）
	聋校	119 人（91.5%）	101 人（77.7%）	86 人（66.2%）	69 人（53.1%）	45 人（34.6%）
	培智学校	121 人（99.2%）	100 人（80.6%）	62 人（50.0%）	58 人（46.8%）	56 人（45.2%）
当前学历	大专及以下	39 人（95.1%）	25 人（61.0%）	19 人（46.3%）	16 人（39.0%）	13 人（36.6%）
	本科	233 人（93.1%）	198 人（80.2%）	150 人（60.7%）	136 人（55.1%）	102 人（41.3%）
	硕士	28 人（100%）	25 人（89.3%）	21 人（75.0%）	11 人（39.3%）	6 人（21.4%）

三、研究结论

（一）特殊教育学校的教师对自己工作的满意度较高，满意和基本满意的比例达 91.1%；教师对工作满意的认知与性别、年龄、学历和学校类别差异不显著，教师对工作满意度的认知是可信的。

（二）教师对工资待遇表示满意和基本满意的比例仅为 55.5%，三分之一以上的教师不满意工资待遇，说明特殊教育教师的工资待遇普遍不高，应该引起重视；对工作满意的教师，对工资待遇的满意度更高，工资待遇满足感是教师工作满意的重要因素；女性教师和男性教师相比较时，更倾向于“说不好”自己是否对工资待遇满意，且差异显著，说明女性教师对待遇认知清晰度低于男性教师；30 岁以下年龄段的教师显著比 30～45 岁的教师更满意自己的工资待遇，30～45 岁年龄段的教师应该受到更多的待遇关注；对工资待遇满意与否和学历、学校类别的差异不显著。

（三）认为自己的知识能力满足工作需要的教师达到了 76.6%，接近四分之一的教师认为说不好自己的知识能力是否满足工作需要，说明大多数教师对自己的知识能力认知较低；对工作满意的教师对自己知识能力满足的认知显著高于对工作基本满意的教师，说明工作满意的教师对自己的知识能力的认知更为清晰；对工资待遇满意的教师选择自己的知识能力满足工作需要的比例也高于基本满意、不满意、“说不好”的教师，说明对工资待遇满意的教师可能更具备相应的知识能力；男性教师比女性教师对自己的知识能力认知更清晰，年龄段小的教师相比年龄段大的教师，认为自己的知识能力不能满足工作需要，且差异显著；学历和教师对自己知识能力的认知差异不显著，说明特殊教育学校的教学经历很重要；培智学校中有 26% 的教师认为自己的知识能力不满足工作需要，显著高于聋校、盲校教师，原因在于培智学校学生的类型比过去更为复杂，或者培智学校的职前和职后培养存在亟需改进的问题。

（四）绝大多数（92.6%）教师乐意进一步学习，这和性别、年龄、学历与学校类别的差异不显著。

（五）在研究的 8 个引发教师进一步学习的因素中，排在前四位的依次是：进一步提高教育教学效果、为了更好地工作、学习是自己心灵的需要和进一步提高自己的工资待遇。这和工作满意度、工资待遇满意度、知识能力认可度、是否乐意进一步学习的分布相似，与性别、年龄、学历、学校类别差异不显著，说明教师进一步学习的动力主要是为了工作和心灵的需要。

［参考文献］

［1］刘全礼．聋校教师的专业素质研究［J］．中国特殊教育，2010（10）：44－49.

［2］刘全礼．盲校教师的专业素养研究［J］．中国特殊教育，2014（12）：74－78.