

青年教师职后的培训意愿何以生成？

——基于 TPB 和 NAT 的实证研究

王玉龙 刘和海 凌骏

安徽师范大学 教育科学学院

摘要：在新时代教育高质量发展的战略背景下，激发青年教师职后培训意愿成为提升教师专业素养的关键问题。从 TPB 与 NAT 整合模型框架出发，青年教师职后培训意愿主要由行为态度与个人规范正向驱动，反映理性价值认知与职业伦理内化的协同作用；后果意识通过责任归属间接激活个人规范，并显著强化行为态度，凸显理性伦理交互机制；主观规范与知觉行为控制无显著直接影响。研究结论表明，教师培训意愿是理性权衡与道德自觉协同作用的结果。建议通过制度—伦理协同框架，强化培训价值认同与责任唤醒机制，实现外塑制度与内生动力的共振。

关键词：教师培训；计划行为理论；规范激活理论；青年教师；结构方程模型

DOI：10.65976/3080-0374.2026.05.041

引言

在新时代教育高质量发展的战略背景下，教师队伍专业素养的提升已成为深化教育改革的核心命题。作为教育质量的关键支撑力量，青年教师的专业发展不仅依赖于职前培养体系，更与其持续性的职后培训成效密切相关。教育部出台的《新时代基础教育强师计划》明确指出“完善教师发展体系”的要求^[1]，勾勒出新时代高质量青年教师队伍建设的宏伟蓝图。而当下，我国青年教师培训体系中仍存在传统“任务驱动型”的培训模式，其具有内在局限——当政策供给与教师内生需求产生错位时，培训投入难以有效转化为专业发展动能^[2]。因此，如何激发青年教师参与职后培训的意愿，成为教育管理和政策制定中亟待解决的关键问题。

当前学界对教师培训意愿的研究多聚焦于制度设计或外部情境因素，却忽视了个体行为决策的心理机制。计划行为理论（Theory of Planned Behavior, TPB）虽在预测行为意向方面具有较强解释力，但其对道德责任、职业认同等规范要素的阐释尚存盲区；规范激活理论（Norm Activation Theory, NAT）虽关注个体规范对行为的影响，却未能有效整合态度与知觉控制要素。这种理论割裂导致现有研究难以系统揭示教师培训意愿的生成逻辑：究竟是理性计算下的利益权衡，还是职业伦理驱动的责任自觉，抑或是两者的交互作用主导着教师参与培训的决策？

基于此，本研究尝试构建 TPB 与 NAT 的整合性

理论框架，通过实证研究揭示青年教师职后培训意愿的生成机制。这不仅有助于突破单一理论视角的认知局限，更能为优化教师培训政策提供双重启示：既要完善培训项目的適切性与支持性条件，亦需重视教师职业伦理的培育与唤醒，最终实现“外塑制度”与“内生动力”的协同共振。

一、研究模型与假设

（一）计划行为理论

TPB 是由国外学者 Ajzen 提出的一个社会心理学理论，用以预测和解释个体的行为意图和实际行为^[3]。该理论已被广泛用于心理学、管理学和传播学等多个学科领域，随着 TPB 的不断发展和完善，近年来不少学者又将其应用于教育学领域来预测并解释师生行为的发生，例如教师参与学习治理行为意愿^[4]、教师践行中华优秀传统文化教育意愿^[5]、教师参与有组织科研意愿^[6]、学生自主学习意愿^[7]，以及学生就业意愿^[8]等多个不同维度的研究。

TPB 认为个体的实际行为由其行为意愿直接决定，而行为意愿受三个关键因素影响：行为态度、主观规范以及知觉行为控制。这些因素共同作用，影响个体是否会采取某一特定行为^[9]。其中，行为态度作为个体对某行为的总体评价，即觉得某行为是好是坏、有益还是有害。主观规范是个体感受到的来自重要他人或社会的压力，即他人（如家人、朋友、同事）是否认为该行为是应当或不当进行的，以及个体对这些社会期望的服从程度。知觉行为控制指个体对自己执

行某行为的能力和机会的主观判断,即觉得自己能否克服困难或利用资源完成该行为。这不仅影响意图,还能直接影响行为本身,特别是在行为难度较高的情况下。

诚然,行为态度、主观规范和知觉行为控制相互独立但共同作用于个体的行为意愿。态度决定个体对行为的积极或消极评价,主观规范体现社会压力和重要他人的期望,而感知行为控制则影响个体对行为可行性的判断。因此,它们之间的关系就是Ajzen所指出的:个体的行为态度越积极,重要他人的支持越高,知觉行为控制越强,那么个体意愿就越大,反之就越小。

综上,本研究作出以下假设。

H1:在青年教师职后培训中,行为态度对培训意愿具有正向影响;

H2:在青年教师职后培训中,主观规范对培训意愿具有正向影响;

H3:在青年教师职后培训中,知觉行为控制对培训意愿具有正向影响。

(二)规范激活理论

规范激活理论(Norm Activation Theory,NAT)是由Schwartz提出的一个理论,主要用于预测和理解个体在特定情境下为何会表现出有利于他人的行为和亲社会行为^[10]。该理论以个人规范为核心因素,认为个体的社会行为主要受个人规范的激活与否的影响,而后果意识和责任归属是激活个人规范的两个重要因素,并最终反映到行为意愿上^[11]。①个人规范是指个体内化的道德标准和行为规范,即个体根据其价值观、社会规则和文化背景形成的“应该做”的行为准则。②后果意识是指个体对其行为或不行为可能产生的后果的认知,尤其是这些后果对他人或社会的影响。③责任归属是指个体是否感知自己对某个问题或行为负有责任。后果意识通过提醒个体行为的潜在后果,促使其产生行为动机;责任归属则通过让个体感知到自己对结果的责任感,进一步强化行为动机;而个人规范则提供了内在的道德驱动力,推动个体采取符合社会规范的行为。这3个变量相互作用,共同决定个体是否采取道德或社会期望的行为。

以De Groot和Steg为代表的学者在应用规范激活理论解释亲社会和亲环境行为意愿时发现,后果意识、责任归属、个人规范和行为意愿之间形成链式中介关系。具体来说,后果意识通过责任归属激活个人规范,进而推动个体产生亲社会和亲环境的行为意图。但还有另一派学者认为后果意识和责任归属分别对个人规范产生影响,共同作用与并激活个人规范^[12]。已

有研究充分表明,在分析个体亲社会行为意愿时,后果意识、责任归属和个人规范是关键因素。青年教师参与职后培训,能够促进自身乃至教育的发展和进步。追根究底,教师参与培训是一种利于学生的亲社会行为,当教师意识到自己的行为能够产生积极影响时,其参与意愿便可能会得到提升。

综上,本研究作出以下假设。

H4:在青年教师职后培训中,个人规范对培训意愿具有正向影响;

H5:在青年教师职后培训中,后果意识对责任归属具有正向影响;

H6:在青年教师职后培训中,后果意识对个人规范具有正向影响;

H7:在青年教师职后培训中,责任归属对个人规范具有正向影响。

(三)计划行为理论和规范激活理论

尽管目前这两个理论已被广泛地应用于多个学科领域,并科学正确地预测和解释了种种行为。但它们也有自身存在的局限性。计划行为理论的缺点在于过于依赖理性假设,忽视了情感冲动和社会压力等非理性因素和利他动机对个体行为意愿的影响。它假定个体总是理性地评估行为后果,而实际情况中情境和情感常常影响决策。规范激活理论的缺点则是过于强调道德规范和情境因素,忽略了个体理性思考和自我控制的作用。在复杂情境下,个体可能会综合多种因素进行决策,而不仅仅是内在责任感的驱动。因此,国内外许多学者都开始将这两个理论模型结合起来进行研究,以提高理论模型的解释效力和行为的可预测性。从这个视角去看,中小学青年教师的职后培训意愿是受理性因素和非理性因素交互影响的。鉴于此,本研究也将从计划行为理论和规范激活理论的整合模型去展开。

综上,本研究作出以下假设。

H8:在青年教师职后培训中,后果意识对行为态度具有正向影响。

H9:在青年教师职后培训中,主观规范对个人规范具有正向影响。

根据上述理论基础和研究假设,本文的研究模型及各变量之间的关系如图1所示。

二、研究设计

(一)量表开发与测试修订

此次研究采用结构化问卷进行调研,根据计划行为理论和规范激活理论,本研究主要涉及7个变量,均采用李克特五级量表,其中“1”代表“完全不同意”,

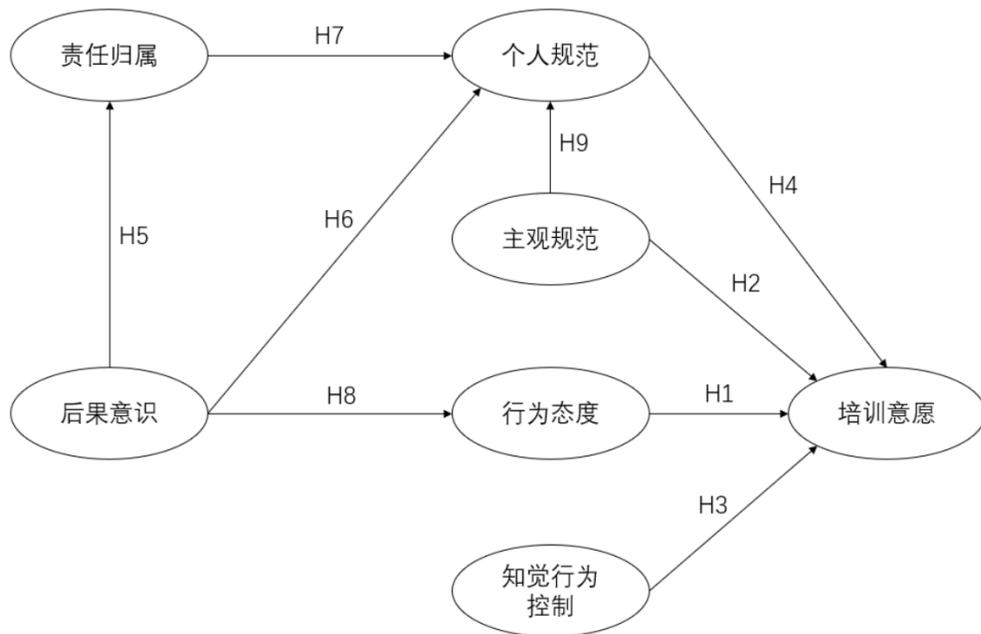


图1 青年教师职后培训意愿的研究理论假设模型

“5”代表“完全同意”，程度依次递增。研究中全部变量的测试题目均来源于国内外已有研究的成熟量表，并结合青年教师职后培训意愿的研究情境进行适当修改。其中，培训意愿、行为态度、主观规范、知觉行为控制的题项主要来源于Ajzen的《编制计划行为理论问卷：概念及方法的深思》一文^[13]，而后果意识、责任归属和个人规范的题项主要参考Han的量表^[14]，最后整体上参考借鉴王超等研究中调查量表的基础上，邀请了3位一线教师和两位教育学教授对问卷内容进行审查，评估题项的相关性、清晰度和适切性，删减3个冗余题项，最终设计了本问卷。该问卷由两部分组成：第一部分是调研对象的基本信息部分，包括职称、受教育程度和是否参加过教师培训等7个题项。第二部分，调研主体部分，涉及研究理论假设模型中的7个变量，共29个题项。

为确保问卷内容的科学性和测量结果的稳定性，研究开展了小范围预调研，对问卷的信度和效度进行初步分析。信度是指问卷在不同时间或场合下能够稳定测量同一特质的能力，通过对60份有效问卷的Cronbach's Alpha系数进行分析，结果显示总量表的Alpha系数为0.985，各维度（培训意愿、行为态度、主观规范、知觉行为控制、后果意识等）Alpha系数在0.812~0.935之间，表明问卷具有非常良好的内部一致性。效度是指测量工具能够准确反映目标变量的能力，通过因子分析法检验结构效度，得到KMO值为0.911，Bartlett球形检验的显著性小于0.001，由此可见该问卷具备进行因子分析的极佳适切性。此外，各题项因子载荷均大于0.5。为了进一步提高量表的结

构效度，研究结合因子分析的结果，对那些存在多重负荷、与因子结构不匹配或表达不清晰的题项进行了调整和优化，最终制定了正式的测评问卷。综上，预调研结果的表明，正式问卷具有较高的信度和良好的效度，可以作为正式研究的测量工具。

（二）数据调研与分析

本研究以青年教师为调查对象，采用分层随机抽样方法，共发放问卷274份，为提高数据质量，问卷中特别设计了甄选题，用于识别不认真作答的受访教师，通过筛选，共剔除52份无效问卷，最终保留222份有效问卷，有效回收率为81.0%。问卷通过问卷星线上平台进行匿名发放，并通过教育部门微信群、教师专业发展论坛等渠道邀请教师填写，确保样本的多样性和真实性。

样本特征显示，在性别分布上，男性教师占比26.1%，女性教师占比73.9%；在教学年级分布上，小学低年级（1-3年级）教师占比34.7%，小学高年级（4-6年级）教师占比35.6%，初中教师占比23.4%，高中教师占比6.3%；教师职称分布上，初级教师占比41.5%，中级教师占比48.6%，高级教师占比9.9%；学科分布上，主学科（语数英）占比65.3%，文科和理科（政治、历史、地理、物理、化学和生物）占比12.2%，其他学科（体育、音乐等）占比22.5%；教师受教育程度分布上，高中及以下占比0.0%，专科占比2.7%，本科占比92.3%，硕士及以上占比5.0%。综上所述，从性别、教学年级、教师职称及学科等指标来看，调查样本的人口统计特征分布比较合理，样本整体上具有代表性，数据可用于进一步的分析。

表 1 测量量表题项

变量	代码	题项
培训意愿 (PI)	PI1	我愿意进行教师培训
	PI2	我打算进行教师培训
	PI3	我有计划进行教师培训
	PI4	我愿意推荐身边的教师去参与培训
行为态度 (ATB)	ATB1	教师培训能够帮助我获得所需学科的知识和资源
	ATB2	教师培训能够锻炼我的专业实践技能
	ATB3	教师培训能够提高我的教学绩效
	ATB4	教师培训对我是有价值且明智的
主观规范 (SN)	SN1	大多数对我很重要的人会支持我尝试参与教师培训
	SN2	我身边那些能够影响我行为的人赞成我参与教师培训
	SN3	我周围的教师开始尝试参与教师培训
	SN4	我所在的学校鼓励我参与教师培训
知觉行为控制 (PBC)	PBC1	我认为是否参与教师培训是由我自己决定的
	PBC2	我认为我有足够的知识、能力和经验支持我参与教师培训
	PBC3	我认为我有足够的经费支持我参与教师培训
	PBC4	我认为我有充足的时间支持我参与教师培训
	PBC5	我认为我能够得到所在团队的有效支持和协作来解决教师培训中遇到的困难
	PBC6	我认为我有多种渠道及机遇参与教师培训
后果意识 (AC)	AC1	我认为参与培训会促进教师和学校进步
	AC2	我认为教师参与培训会提高教师团队整体的教学能力
	AC3	我认为教师参与培训会增强教师间的合作
	AC4	我认为教师参与培训会提升教育创新和发展的速度
责任归属 (AR)	AR1	我认为作为教师应当对推动教师培训承担一定的责任
	AR2	我认为教师应当对不参与教师培训所产生的负面影响负有一定的责任
	AR3	我认为所有教师都有责任通过参与培训来推动学校的发展和社会的进步
个人规范 (PN)	PN1	我感觉我有义务多参与教师培训
	PN2	我认为多参与教师培训和我的道德原则相契合
	PN3	我个人的价值观激励我选择参与教师培训
	PN4	完全不参与教师培训会让我感到内疚

本研究使用 SPSS26.0 与 AMOS26.0 来处理和分析所收集的数据，具体主要包括三个部分：信度分析、效度分析以及结构方程模型的路径系数分析与检验。在信度分析中，通过 Cronbach's Alpha 系数检验量表内部一致性，接着进行效度分析，分别有探索性因子分析和验证性因子分析，基于探索性因子分析中的 KMO 值和 Bartlett 球形检验来验证数据適切性，利用验证性因子分析来检验收敛效度和区别效度，从而确保测量工具的可靠性和准确性。最后本文基于结构方程模型构建整合计划行为理论与规范激活理论的研究模型，

通过适配度指标后，对路径系数进行分析，并验证变量间的假设关系，最终检验了青年教师职后培训意愿的影响机制并得出研究结论。

三、研究结果与分析

(一) 信度分析

为检验问卷测量工具和数据的可靠性、稳定性和一致性，本研究通过 Cronbach's Alpha 系数检验调查问卷的内部信度，结果见表 2：各维度变量（培训意愿、行为态度、主观规范、知觉行为控制、后果意识、责任归属以及个人规范）的 Alpha 系数分别为 0.896、

0.906、0.861、0.862、0.908、0.779 和 0.868，均高于 0.7，表明问卷具有较高的内部一致性。

表 2 各个变量信度分析结果

变量	Cronbach's Alpha 系数	项数
培训意愿 (PI)	0.896	4
行为态度 (ATB)	0.906	4
主观规范 (SN)	0.861	4
知觉行为控制 (PBC)	0.862	6
后果意识 (AC)	0.908	4
责任归属 (AR)	0.779	3
个人规范 (PN)	0.868	4

(二) 效度分析

首先，为了保障问卷调查数据的有效性，本文运用因子分析法对调查问卷进行效度检验。由表 3 可知，调查问卷数据的 KMO 检验统计量为 0.940，大于 0.7，Bartlett (巴特利特) 球形度检验的显著性为 0.000，小于 0.05，均符合标准，因此在本研究中，问卷的数据适用于因子分析。

表 3 KMO 检验和 Bartlett 球形度检验

KMO 取样适切性量数		0.940
巴特利特球形度检验	近似卡方	5399.783
	自由度	406
	显著性	0.000

其次，为了进一步确认量表的结构效度，因此本研究进行了验证性因子分析 (CFA)。CFA 作为结构方程模型中的测量模型，其目标是测量观察到的样本量或指标与潜在变量或因子之间的关系。验证性因子分析通常包含收敛效度以及区别效度的分析，收敛效度是同一变量的不同测量指标应高度相关，证明其共同反映目标概念。区别效度是不同变量的测量指标应低相关或无关联，确保各概念间独立可区分。本文将在这两个方面对数据进行检验。

在此之前，本研究对量表理论模型的 CFA 模型适配度进行了检验，根据表 4 的模型适配检验结果可以看出，CMIN/DF (卡方自由度比) 为 2.525，在 1~3 的范围内，RMSEA (近似误差均方根) 为 0.083，小于 0.1，另外的 IFI，TLI 和 CFI 的检验结果均达到了 0.8 以上

的优秀水平，因此综合本次的分析结果可以说明，本量表的 CFA 模型具有良好的适配度。

然后，在本量表中 CFA 模型具有良好适配度的前提下，本研究开始进一步检验量表的各个维度的平均方差提取值 (AVE) 和组合信度 (CR)。AVE 是一种用于评估测量工具内部一致性和共同方法偏差的指标，AVE 值最低要求达到 0.5。CR 是用来评估测量工具中各个问题或变量的一致性和稳定性的指标，CR 值最低要求达到 0.7，只有当 AVE 值和 CR 值满足指标，则表示测量工具的内部一致性较好，可以认为测量工具的收敛效度较高。本文中检验流程通过建立的 CFA 模型计算出各个测量题项在对应维度上的标准化因子载荷，然后通过 AVE 和 CR 的计算式计算出各个维度的 AVE 值和 CR 值，根据表 5 的分析结果可以看出，本量表在效度检验中，各个维度的 AVE 值均达到了 0.5 以上，CR 值均达到了 0.7 以上，综合可以说明各个维度均具有良好的收敛效度和组合信度。

最后是区别效度的检验，根据表 6 的分析结果可以看出，AVE 平方根分别为 0.848、0.854、0.789、0.730、0.854、0.741 和 0.796，而在本次区别效度检验中，几乎各个维度两两之间的标准化相关系数均小于维度所对应的 AVE 值的平方根，因此说明这些维度均具有良好的区别效度。

综合信度分析和效度分析的结果可知，该量表设计较为科学，调查数据较为稳定、可靠、有效。较好的信度和效度保证了测量工具能够准确地反映不同的概念或变量，保证了测量工具的准确性，增强了研究结果的可信性，因此本文才能进行后续假设研究。

(三) 结构方程模型分析

本文采用 AMOS26.0 软件根据理论模型构建了结构方程模型，并进一步计算模型的整体拟合指数：卡方自由度比值 (CMIN/DF) 为 2.679，近似误差均方根 (RMSEA) 为 0.087，以及 GFI、IFI、TLI 和 CFI 分别为 0.764、0.884、0.870、0.884，以上指标均通过了模型适配度检验，表明模型的适配情况良好。

在此基础上，本文对研究的理论假设进行了检验，结果如表 7 所示：行为态度显著地正向影响培

表 4 CFA 模型适配度检验

指标	参考标准	实测结果
CMIN/DF	1~3 为优秀，3~5 为良好	2.525
RMSEA	< 0.05 为优秀，< 0.08 为良好	0.083
IFI	> 0.9 为优秀，> 0.8 为良好	0.898
TLI	> 0.9 为优秀，> 0.8 为良好	0.882
CFI	> 0.9 为优秀，> 0.8 为良好	0.897

表5 收敛效度和组合信度

路径关系			Estimate	AVE	CR
PI1	< ---	PI	0.894	0.720	0.911
PI2	< ---	PI	0.940		
PI3	< ---	PI	0.783		
PI4	< ---	PI	0.765		
ATB1	< ---	ATB	0.833	0.731	0.916
ATB2	< ---	ATB	0.869		
ATB3	< ---	ATB	0.807		
ATB4	< ---	ATB	0.907		
SN1	< ---	SN	0.802	0.624	0.868
SN2	< ---	SN	0.896		
SN3	< ---	SN	0.779		
SN4	< ---	SN	0.665		
PBC1	< ---	PBC	0.488	0.534	0.870
PBC2	< ---	PBC	0.705		
PBC3	< ---	PBC	0.795		
PBC4	< ---	PBC	0.823		
PBC5	< ---	PBC	0.832		
PBC6	< ---	PBC	0.683		
AC1	< ---	AC	0.678	0.731	0.915
AC2	< ---	AC	0.862		
AC3	< ---	AC	0.937		
AC4	< ---	AC	0.918		
AR1	< ---	AR	0.760	0.550	0.783
AR2	< ---	AR	0.600		
AR3	< ---	AR	0.844		
PN1	< ---	PN	0.853	0.635	0.874
PN2	< ---	PN	0.807		
PN3	< ---	PN	0.823		
PN4	< ---	PN	0.696		

表6 区别效度

变量	PI	ATB	SN	PBC	AC	AR	PN
PI	0.720						
ATB	0.754	0.731					
SN	0.681	0.83	0.624				
PBC	0.542	0.613	0.662	0.534			
AC	0.755	0.748	0.719	0.643	0.731		
AR	0.585	0.79	0.757	0.673	0.834	0.550	
PN	0.649	0.729	0.657	0.699	0.791	0.962	0.635
AVE 值 平方根	0.848	0.854	0.789	0.730	0.854	0.741	0.796

表 7 结构方程模型检验结果

路径关系			Estimate	S.E.	C.R.	P
责任归属	< ---	后果意识	0.846	0.078	11.689	***
个人规范	< ---	责任归属	0.969	0.175	6.346	***
个人规范	< ---	后果意识	-0.212	0.180	-1.446	0.148
个人规范	< ---	主观规范	0.246	0.105	3.280	0.001
行为态度	< ---	后果意识	0.820	0.053	13.076	***
培训意愿	< ---	个人规范	0.382	0.063	4.397	***
培训意愿	< ---	主观规范	0.099	0.092	1.086	0.278
培训意愿	< ---	行为态度	0.401	0.081	5.166	***
培训意愿	< ---	知觉行为控制	-0.013	0.059	-0.175	0.861

训意愿 ($\beta=0.401, P < 0.001$), 假设 H1 得到验证。主观规范未显著地正向影响培训意愿 ($\beta=0.099, P=0.278 > 0.05$), 假设 H2 没有得到验证, 假设不成立。知觉行为控制未显著地正向影响培训意愿 ($\beta=-0.013, P=0.861 > 0.05$), 假设 H3 没有得到验证, 假设不成立。个人规范显著地正向影响培训意愿 ($\beta=0.382, P < 0.001$), 假设 H4 得到验证。后果意识显著地正向影响责任归属 ($\beta=0.846, P < 0.001$), 假设 H5 得到验证。后果意识未显著地正向影响个人规范 ($\beta=-0.212, P=0.148 > 0.05$), 假设 H6 没有得到验证, 假设不成立。责任归属显著地正向影响个人规范 ($\beta=0.969, P < 0.001$), 假设 H7 得到验证。后果意识显著地正向影响行为态度 ($\beta=0.820, P < 0.001$), 假设 H8 得到验证。主观规范显著地正向影响个人规范 ($\beta=0.246, P=0.001$), 假设 H9 得到验证。

综上所述, 本研究构建的青年教师职后培训意愿的研究理论假设模型中, 在上述数据分析的结果基础上为构建的模型加入标准化路径系数, 如图 2 所示。

四、研究结论与建议

(一) 研究结论

本研究基于计划行为理论与规范激活理论, 构建了青年教师职后培训意愿的整合模型, 并通过 222 份有效问卷的数据分析验证了理论假设。主要结论如下: 第一, 个体内在动力是培训意愿的核心驱动因素。行为态度与个人规范对培训意愿的直接效应显著, 表明教师对培训价值的积极认知以及职业伦理内化的道德责任感是促使其参与培训的核心动因; 第二, 规范激活路径具有层级递进性。后果意识通过责任归属间接激活个人规范, 但未对个人规范产生直接作用, 说明教师需先明确自身对教育发展的责任归属, 才能将培训后果认知转化为道德驱动力。此外, 后果意识对行为态度具有显著强化效应, 进一步证实理性认知与伦理自觉的交互影响。第三, 外部情境因素的作用存在

局限性。主观规范虽能通过转化为个人规范间接影响意愿, 但其对培训意愿的直接效应不显著, 且知觉行为控制亦未显著预测意愿, 表明单纯依赖外部压力或资源便利性难以直接驱动教师参与培训。第四, 理论整合弥补单一视角的不足。TPB 与 NAT 的协同模型揭示了理性权衡与伦理驱动的双路径机制, 同时证实后果意识通过责任归属到个人规范、后果意识到行为态度两条中介链间接影响意愿, 凸显了多理论融合对复杂决策行为的解释优势。

综上, 青年教师职后培训意愿的生成并非单一因素主导, 而是理性认知与道德自觉协同作用的结果, 外部制度需通过激发内生动力实现效能转化。

(二) 研究建议

1. 强化培训价值认同: 基于行为态度的内生驱动机制

基于行为态度对培训意愿的核心影响, 建议优化培训内容设计, 突出其与教师专业发展的直接关联。具体而言, 可通过模块化课程开发匹配教师实际需求, 辅以成果可视化工具增强效用感知。同时, 引入“培训—教学”闭环反馈机制, 定期评估培训成果对课堂质量的提升效果, 通过数据实证来强化教师对培训价值的理性认知, 从而激活内生参与动力。

2. 构建责任归属唤醒体系: 衔接后果意识与伦理自觉

针对责任归属在规范激活路径中的中介作用, 需建立责任归属强化机制。在培训政策中嵌入“教育共同体”理念, 通过师德工作坊、责任叙事分享等形式, 引导教师反思自身对教育质量提升的个体责任。同时, 设计责任绩效指标, 将其纳入教师评价体系, 利用正向激励与负向约束双路径, 将抽象后果意识转化为可操作的责任实践。

3. 优化柔性支持条件: 弱化外部控制的有限效应
 鉴于主观规范与知觉行为控制对意愿的直接作用

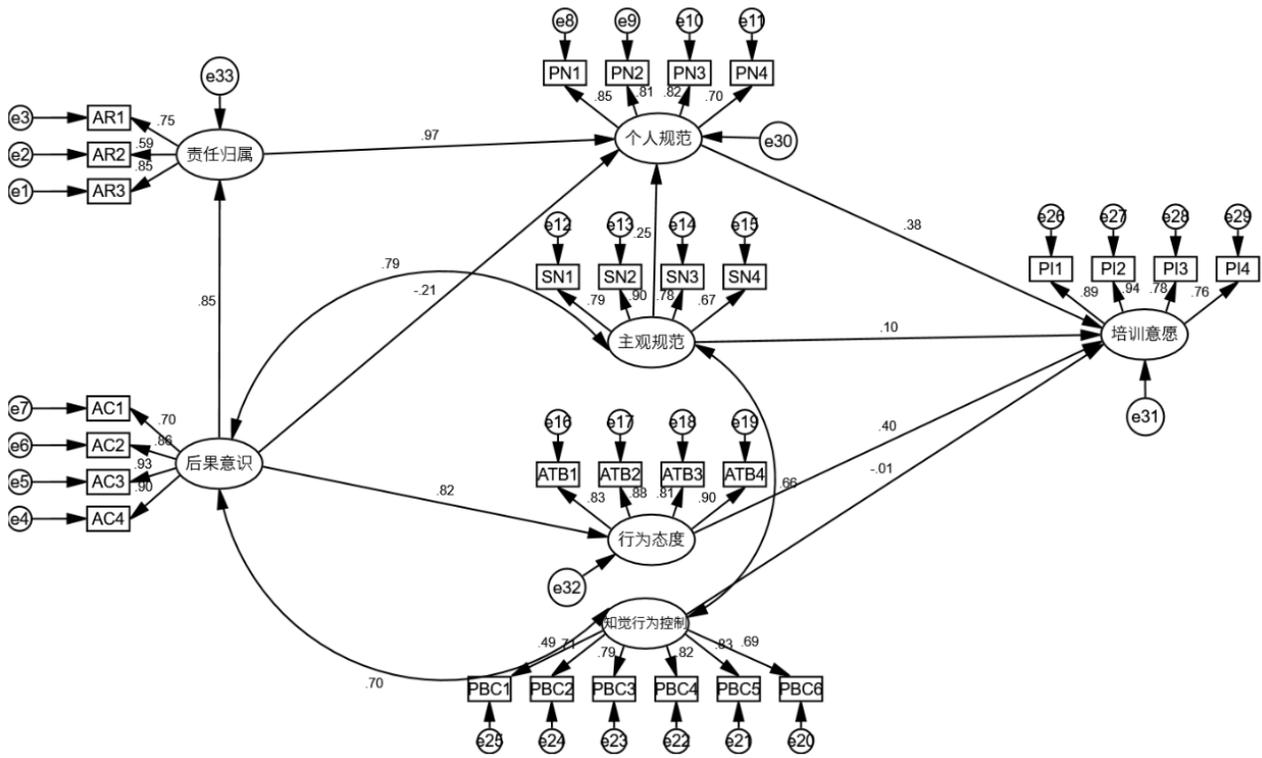


图2 结构方程模型路径分析结果图

不显著,需摒弃“任务驱动”模式,转向柔性支持策略,兼并序列化活动设计在培训中的应用。提供弹性参训时间、数字化资源平台以降低参与门槛;设立校本培训协作组,通过同伴互助解决工学矛盾。此外,可允许教师按需累积培训学分,增强参与自主性,减少行政强制带来的心理阻抗。

4. 促进规范内化:实现主观规范向个人规范的转化

基于主观规范通过个人规范间接影响意愿的路径,需构建校园文化赋能机制,同时增设方案事前评审促进转化。通过领导示范、同行榜样宣传营造“参与即专业”的组织氛围。同时借助团体动力干预促进教师将外部期望转化为内在职业准则,最终实现社会压力向道德自觉的质性跃迁。

5. 整合双理论视角:设计“制度—伦理”协同政策框架

依据TPB与NAT的整合解释力,政策设计需兼顾理性与伦理双路径。一方面,完善资源供给以支持行为态度与知觉行为控制;另一方面,将伦理要素嵌入制度文本。此外,可探索培训积分与伦理信用的联动机制,将参训行为与教师职业信用体系挂钩,通过制度刚性约束与伦理柔性激励的协同,实现外塑制度与内生驱动的共振效应。

参考文献:

[1] 教育部等八部门.新时代基础教育强师计划[EB/

OL].(2022-04-11)[2023-11-25].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202204/t20220413_616644.html.

[2] 牛旭峰.高质量教育背景下教师培训课程的现实困境及破解[J].教师发展研究,2023,7(2):54-59.

[3] FISHBEIN AND AJZEN.Contemporary sociology:A journal of reviews[J].Contemporary Sociology,1977,6(2):244-245.

[4] 魏叶美,范国睿.教师参与学校治理意愿影响因素的实证研究——计划行为理论框架下的分析[J].华东师范大学学报(教育科学版),2021,39(4):73-82.

[5] 丁奕然,魏冰娥.教师践行中华优秀传统文化教育的意愿何以生成——基于计划行为理论的PLS-SEM研究[J].中国电化教育,2023(3):127-134.

[6] 王超,姚慧敏,朱易玄,等.高校教师有组织科研参与意愿的影响因素研究——计划行为理论和规范激活理论的视角[J].高校教育管理,2023,17(5):11-24.

[7] 赵宝春.直接经验对自主学习意愿的影响:基于计划行为理论的应用[J].心理科学,2012,35(4):921-925.

[8] 严妮,袁文艺,任立.高校学生新业态认知对就业意愿的影响研究——基于计划行为理论的实证分析[J].社会保障研究,2023(3):80-91.

[9] AJZEN I.The theory of planned behavior[J].

- Organizational behavior and human decision processes,1991,50(2):179-211.
- [10]Schwartz S H.Normative explanations of helping behavior:A critique,proposal,and empirical test[J].Journal of Experimental Social Psychology,1973,9(4):349-364.
- [11] 贾丽, 乔光华. 高校学生减少食物浪费行为的决策因素研究——基于计划行为理论和规范激活理论的综合框架 [J]. 干旱区资源与环境,2022,36(7): 38-46.
- [12]GROOT J,STEG L.Morality and prosocial behavior:the role of awareness,responsibility,and norms in the norm activation model[J].The journal of social psychology,2009,149(4):425-449.
- [13]AJZEN I.Constructing a TPB questionnaire:conceptual and methodological considerations[D]. Amherst:University of Massachusetts Amherst,2002:2.
- [14]HAN H.The norm activation model and theory broadening:individuals'decision-making on environmentally-responsible convention attendance[J].Journal of environmental psychology,2014,40(6):462-471.