

高职院校教师持续专业发展中的自我驱动机制研究

周昕

江苏食品药品职业技术学院, 江苏 淮安 223001

DOI: 10.61369/RTED.2026010018

摘 要 : 在高职教育高质量发展背景下, 推动教师专业发展由外部要求转向自我驱动, 是提升教学质量的关键。本文聚焦产教融合深化与“双师型”教师队伍建设要求, 基于教师持续发展需求, 围绕内在动机、目标设定、自我效能感等要素构建自我驱动理论框架, 分析各要素内涵与互动机制。通过系统探讨高职教师自我驱动行为的现状、特点及其影响因素, 明确促进或抑制教师自我驱动的关键变量, 为构建具有职教特色的教师专业发展支持体系、激发教师成长内驱力提供参考。

关 键 词 : 教师专业发展; 内在动机; 自我驱动机制; 双师型教师

Research on the Self-Driven Mechanism in the Continuous Professional Development of Vocational College Teachers

Zhou Xin

JIANG SU FOOD & PHARMACEUTICAL SCIENCE COLLEGE, Huai'an, Jiangsu 223001

Abstract : Under the background of high-quality development of vocational education, promoting the transformation of teachers' professional development from external requirements to self-drive is key to improving teaching quality. This paper focuses on the deepening integration of industry and education and the requirements for building a "dual-qualified" teaching force. Based on the continuous development needs of teachers, a self-driven theoretical framework is constructed around elements such as intrinsic motivation, goal setting, and self-efficacy, analyzing the connotations and interactive mechanisms of each element. By systematically exploring the current situation, characteristics, and influencing factors of self-driven behaviors among vocational college teachers, key variables that promote or inhibit teachers' self-drive are identified. This provides references for constructing a teacher professional development support system with vocational education characteristics and stimulating teachers' internal drive for growth.

Keywords : teachers' professional development; intrinsic motivation; self-driven mechanism; dual-qualified teachers

引言

在深入落实职业教育改革背景下, 持续专业发展成为教师适应新理念、新模式和新环境的关键。从宏观角度看, 教师的专业发展主要受外在环境与内在需求的影响。从微观角度看, 教师的专业发展不仅需要系统培训资源、科研成长平台、良好教研环境等要素支持, 还受内在的需求、情感、动机要素的影响^[1]。内在驱动机制是教师基于自我成长需求, 主动发起并调控专业发展行为的动力系统。已有研究多关注外部环境对教师发展的影响, 对自我驱动机制的探讨仍显不足。同时, 在专业发展中, 部分教师仅按照要求参与专题培训, 参与积极性不强, 主动发展自我的意愿弱化, 制约了自身发展水平^[2]。高职院校教师的发展尤其需要结合产教融合、实践教学与技术传承等特点, 构建以内生动力为核心的发展机制。因此, 以教师为主体, 构建自我驱动框架, 厘清其作用机制与影响因素, 对激发教师成长动力、推动职业教育质量提升具有重要意义。

一、基于教师专业发展需求的自我驱动理论框架构建

自我驱动行为源于教师内在的专业发展需求。不同发展阶段教师的需求存在差异: 新手教师注重提升教学技能, 骨干教师重视提高课程开发与教研能力, 专家型教师注重教学理念或模式革新^[3]。高职教师还需具备跟踪产业技术迭代、提升实践教学与校企

合作项目开展的能力。因此, 需基于差异化的专业发展需求, 构建自我驱动理论框架。

(一) 自我驱动理论框架的内涵

1. 定义: 基于教师主体的内在需求, 由多个要素构成的成长动力系统, 主要通过多要素协同作用, 带动教师作出主动参与专业发展的行为, 如开展专业研究、参与教研活动、教学反思等,

持续提升专业能力。

2. 主要特征：突出教师在专业发展中的主体性地位。自我驱动不只依赖情感、动机和需求等单一要素，而是需多个要素联动作用下产生结果，最终目标是提高专业发展的主动性、持续性和有效性。

3. 与外部驱动模式的差异：教师具备主观能动性，会主动分析专业不足和发展需求，制定发展计划，并循序渐进地调整和完善成长过程，在专业发展中获得满足感和成就感，进而形成“需求—驱动—成长—新需求”的良性循环^[4]。

（二）自我驱动的关键要素及作用机制

自我驱动包含核心要素与辅助要素，核心要素包含内在动机、目标设定、自我效能感，辅助要素包含自我反思与反馈调节，五大要素协同作用的结果，可以带动教师持续专业发展。各要素的核心内涵及作用机制如下：

1. 内在动机：自我驱动的核心动力源

内在动机是教师基于兴趣、热爱与职业追求主动参与专业发展的心理倾向，是自我驱动的根本动力。依据自我决定理论，其源于自主、胜任与关联三种基本心理需求的满足^[5]。内在动机能激发教师主动学习的热情，增强学习持续性，并提升学习成效。例如，高职教师对行业新技术、新工艺的探索热情，往往驱动其深入企业实践，推动教学资源转化。

2. 目标设定：自我驱动的方向指引

目标设定是教师将内在动机转化为具体行动的关键环节。应遵循 SMART 原则，构建包含短期、中期与长期的目标体系。高职教师的短期目标可包括掌握新技术、完成企业实践教学化改造；中期目标可围绕“双师型”认证、校企合作课程开发等；长期目标可定位为产业领军人才或职教名师。目标设定能明确发展方向、激发行行动力，并支持过程调控^[6]。

3. 自我效能感：自我驱动的信心支撑

自我效能感是教师对实现发展目标、完成任务的信心，在动机与目标实现间起中介作用。高职教师的自我效能感体现在应对技术变革、开展教学改革、协调校企关系等方面。高效能感教师更勇于尝试项目式教学等技术改革，并在遇挫时积极寻求优化方案。

4. 自我反思与反馈调节：自我驱动的调整机制

自我反思帮助教师审视教学实践与成长状态，及时调整策略；反馈调节则包括外部评价与内部认知调整。对高职教师而言，应注重教学与生产的结合度、学生技能掌握成效，并重视来自企业专家、技能大赛等实践反馈，确保发展贴近产业需求^[7]。

（三）各要素的相互作用关系

核心协同逻辑：上述四大要素是相互促进、相互影响的关系。内在动机是教师发展的前提，决定是否拥有主动成长的意愿和方向；目标设定是教师发展内在动机的显化，体现为具体行动计划；自我效能感是保持内在动机、实现自我目标的保障；自我反思对前三者具有协调作用，确保整个自我驱动机制的有效性。

具体联动机制：内在动机增强会促使教师向更高目标发起挑战，目标达成则会刺激其产生更强的自我效能感，强化专业发展

动机；自我反思与反馈调节起到调整和优化目标的作用，以成果反思和总结的方式，增强自我效能感，刺激新成长需求的产生，促进自我驱动机制持续运转^[8]。

二、教师自我驱动行为的现状、特点及影响因素分析

为系统分析教师自我驱动行为的现状、特点，探究个人背景、工作环境、支持系统等影响因素，对不同专业大类、教龄的教师进行调研与分析，明确促进或阻碍自我驱动的关键变量，为优化机制提供实践依据。

（一）教师自我驱动行为的现状

1. 整体积极态势。多数教师认识到持续专业发展的重要性，具备一定自我驱动意愿，主动参与教研、阅读专业书籍、参加线上线下培训的比例逐步提升。同时，参与企业实践、考取职业资格证书、关注行业动态的教师比例也呈上升趋势。某学校调研结果显示，82.3%的教师会主动关注教育前沿，76.5%会定期教学反思。

2. 深入不足。一是深度不足，多聚焦教学技能表层提升，对教育理念与产业前沿的深度融合、技术技能的创新性转化等深层内容关注少；二是持续性不足，部分教师仅在职称评定、评优评先等关键节点主动成长，日常缺乏持续驱动；三是自主性不足，依赖外部安排，在主动规划“双师”成长路径、自主探索产教融合项目方面的意识较弱。

（二）教师自我驱动行为的特点

1. 差异性

教龄差异。教龄与专业差异并存。新手教师（1-3年）意愿强但能力弱，聚焦技能提升与课堂管理；骨干教师（4-10年）能力强，可自主规划专业建设、课程开发及技术应用路径；资深教师（10年以上）两极分化，部分持续进行技术革新与教学模式创新，部分因倦怠、固化停滞成长。

学科差异。工科类教师更注重技术实践与研发；商科与服务类教师更关注市场动态与案例更新。

2. 实践性

教师发展需求与驱动目标强烈源于生产实践与教学实践中的真实问题，行为围绕技术应用、实训项目开发、解决企业实际难题展开。

3. 情境性

自我驱动行为非孤立个体行为，深受外部工作情境影响，良好的校企合作氛围、真实的产业环境浸润能显著促进驱动。

4. 产教融合导向性

高职教师的自我驱动行为紧密围绕产业需求与技术发展，表现为主动参与企业实践、引入行业标准进课堂、开发活页式教材与工作手册、推动实训基地共建与技术创新服务等，具有鲜明的产教融合特征。

（三）教师自我驱动行为的影响因素

影响因素分为个人背景、工作环境、支持系统三大类，各类因素相互作用，共同决定教师自我驱动能力，具体如下：

结合教师自我驱动行为的现状与特点，其影响因素可分为个人背景因素、工作环境因素与支持系统因素三大类，各类因素相互作用，共同影响教师的自我驱动能力。

1. 个人背景因素

教龄直接影响需求与能力，新手教师需求明确但能力不足，骨干教师需求多元且能力强，资深教师两极分化^[9]。

学历影响学习能力与认知水平，高学历教师更擅长自主探究，驱动深度与广度更高。

职业追求是内在动机核心来源，职业理想强烈的教师驱动意愿强，可主动克服困难；追求模糊的教师依赖外部压力，难以持续。

个性特征方面，性格开朗、具有探索精神、抗挫折强的教师驱动积极性高；内向、畏难的教师驱动意愿弱，易放弃。

2. 工作环境因素

工作压力：双重影响，适度压力激发驱动，过度压力（繁重教学任务、频繁非教学事务、过高评价要求）占用时间精力，抑制驱动^[10]。

教研与产教融合氛围：浓厚的校企合作文化与协同教研氛围，能为教师提供跨界交流与项目实践平台，激发其技术探究与教学创新热情；反之，则易使教师局限于校园，发展动力不足。

学校管理模式：民主宽松模式给予教师在专业建设、校企合作方面的自主空间，激发驱动；集权僵化模式过度干预，抑制自主性与驱动意愿。

实训条件与产业对接度：先进的实训设备、真实的企业项目资源以及紧密的产业联系，能有效增强教师开展实践教学与技术创新的信心与意愿。

3. 支持系统因素

专业发展资源：丰富优质资源（产业技术资源库、线上虚拟

仿真实训平台、企业实践基地、技术技能培训包）降低驱动难度；资源匮乏限制学习探究，阻碍驱动。

同伴支持：互助合作、经验分享、相互评价提供参考启发，增强自我效能感；缺乏支持易使教师迷茫，难以持续驱动。

专家指导：提供方向指引与方法支持，解决难题，提升驱动有效性；缺乏指导则驱动易盲目，难以深度成长。

评价激励机制：科学评价（过程性评价、注重产教融合成果、技术应用成效）引导持续发展；合理激励（表彰技术革新、教学转化、校企合作贡献）强化内在动机；唯分数、唯职称评价使教师聚焦短期目标，难以持续驱动。

三、结论与展望

综上所述，自我驱动机制是以三大核心要素为核心、两大辅助要素为支撑的动态系统，推动教师自主持续成长；当前教师自我驱动呈现“整体有意愿、个体有差异，表层积极、深层不足”的现状，具有差异性、实践性、情境性，特别是产教融合导向性的特点；个人背景、工作环境、支持系统三大类因素相互作用，职业追求、产教融合氛围、企业支持力度、实训条件等成为影响高职教师自我驱动的关键变量。在未来的研究中，要拓展研究视角，采用定量与定性方法探究不同专业大类、不同“双师”素质基础教师驱动机制的差异化特征；分析产业技术进步、校企合作模式等因素对驱动机制的作用路径与调节效应；结合信息技术探索基于数字化产教融合平台、人工智能辅助技术技能训练的教师自主发展支持体系，提升驱动有效性与持续性，最终构建适应职业教育类型特征的教师自我驱动长效机制。

参考文献

- [1] 章雪, 汪辰. 数字时代特殊教育教师专业自主发展路径研究——以江苏省苏州市 R 学校为例 [J]. 现代特殊教育, 2024, (24): 38-43+64.
- [2] 樊祥, 陈婷婷. 提升自我认知力, 促进教师自主创生 [J]. 四川教育, 2024, (32): 39-40.
- [3] 李朝国. 教师自主成长的专业发展途径与策略 [J]. 语文教学通讯, 2024, (32): 85-88.
- [4] 孟碧君. 基于转化性学习的教师专业自主发展 [J]. 中小学英语教学与研究, 2024, (08): 67-71.
- [5] 吴旭君, 石继平. 赋权增能视角下教师自主发展的路径研究 [J]. 周口师范学院学报, 2024, 41 (04): 132-135.
- [6] 王芳, 刘昊. 教师自主性类型及其影响因素研究: 基于潜在剖面分析 [J]. 上海教育科研, 2023, (04): 53-60.
- [7] 赵成, 傅维利. 教师自主发展时间的稀缺性溯源与纾解——基于时间社会学的省思 [J]. 教育理论与实践, 2022, 42 (08): 17-21.
- [8] 王文. 教师专业发展的本质、路径及其对教师培训的启示——基于自主生长式教师专业发展理论 [J]. 鄂州大学学报, 2021, 28 (01): 68-69+72.
- [9] 茶本义, 李开佑, 何为勇, 等. 教师自主发展研究之现状分析 [J]. 西藏科技, 2020, (04): 47-50.
- [10] 张卫静, 康玫. 地方高校教师专业自主发展的现实困境、阻碍因素及路径探索 [J]. 黑龙江高教研究, 2019, 37 (05): 71-7