Advances in Social Sciences 社会科学前沿, 2025, 14(10), 314-321
Published Online October 2025 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ass
https://doi.org/10.12677/ass.2025.1410899

Hans汉斯

中小学教师自我效能感的影响因素及其培养策略探究

左妍可

福建师范大学心理学院，福建 福州

收稿日期：2025年8月27日；录用日期：2025年10月3日；发布日期：2025年10月15日

摘　要

教师自我效能感，作为教师对自身教学能力、教育效果以及能否对学生产生积极影响的信心程度，对教师的教育教学行为及教育质量具有显著影响。本文介绍了教师自我效能感的内涵，作用意义，发展现状，影响因素以及培养对策，为后续研究提供参考借鉴。

关键词

教师自我效能感，影响因素，培养策略

A Study on the Influencing Factors of Self-Efficacy among Primary and Secondary School Teachers and Strategies for Its Cultivation

Yanke Zuo

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: August 27, 2025; accepted: October 3, 2025; published: October 15, 2025

Abstract

Teacher self-efficacy, which refers to teachers' confidence in their own teaching abilities, educational effectiveness, and their capacity to positively influence students, significantly impacts their teaching behaviors and educational quality. This study introduces the connotation, significance, current

文章引用: 左妍可. 中小学教师自我效能感的影响因素及其培养策略探究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(10): 314-321.
DOI: 10.12677/ass.2025.1410899

development status, influencing factors, and cultivation strategies of teacher self-efficacy, providing reference and insights for subsequent research.

Keywords

Teacher Self-Efficacy, Influencing Factors, Cultivation Strategies

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

自我效能，这一由心理学家班杜拉首次提出的社会学习理念，强调了在自我调节系统中，个体对自身能力的判断具有核心作用。在 1997 年，班杜拉深化了对这一理论的理解，出版了《自我效能：控制的运用》，该书为自我效能的地位和作用提供了更为创新且深入的解读[1]。基于自我效能的核心理念，教师自我效能感这一概念应运而生，它被视为教师动机的关键解释因素以及教师发展的重要驱动力。作为教师内心深处的一种体验与感受，教师自我效能感实际上体现了教师对其自身教学能力的深刻感知和审视。这种感知和审视对教师个人的成长具有不可估量的价值。它有助于教师更全面地认识自我，建立坚实的自信；同时，也能促使教师对自己的教学过程进行深入的反思和调整，进而推动其学科教学知识和教学能力的持续提升。因此，教师自我效能感无疑是教师自主发展过程中的重要内在动力源泉。本研究采用文献检索法作为主要研究方法，通过梳理自我效能及教师自我效能感相关的重要学术成果，旨在探讨中小学教师自我效能感的内涵、作用意义、影响因素以及培养策略等方面，从而为后续实证研究奠定理论基础并提供方向指引。

2. 教师自我效能感的内涵

教师自我效能感，作为自我效能感理论在教育领域的延伸，其概念在英文中呈现多样化表达，如“teacher efficacy”，“teacher self-efficacy”，“the sense of teacher efficacy”等，这些不同的称谓反映了学者们对教师自我效能感理解的多样性。自 20 世纪 70 年代起，关于教师自我效能感的研究逐渐深入，产生了多种具有影响力的定义。首先，一部分学者将教师自我效能感定义为一种信念，即教师相信自己有能力影响并帮助学生，从而对学生学习产生积极影响。这种定义强调了教师对自身影响学生发展能力的信任程度。其次，Tschannen-Moren 等人则进一步将教师自我效能感具体化为教师在特定情境下组织和执行教学任务的能力信念，这一定义扩展了班杜拉的自我效能感理论，更侧重于教师对其教学能力的自我评价[2]。我国学者张庆宗进一步丰富了教师自我效能感的内涵，他认为教师的教学效能感既包含认知成分，也包含情感成分，既是一种能力也是一种信念。这种能力表现为教师有信心帮助学生克服学习障碍，激发学生的学习动机，促进学生有效学习；而信念则表现为教师坚信自己能够提升学生的学习能力，即使面临困难也会坚持努力。同时，教师的教学效能感还体现了教师的主体性、积极性和创造性，使得教师能够在各种情况下引导学生进行有效学习[3]。此外，还有一种观点认为，教师自我效能感作为影响教学行为与效果的关键主体因素，其具体性和可操作性需通过特定教学情境中教师与多要素的动态互动得以实现[4]。综合这些定义，可以提炼出教师自我效能感的两个核心要素：一是对教师能否影响学生发展的自我信念；二是在具体教学情境中，教师对其教学能力的自我判断、信念和感受。

3. 教师自我效能感的作用意义

教师自我效能感对于教师的专业发展、教学质量以及学生的成长具有至关重要的意义，其主要作用意义如下。

3.1. 影响教师工作时的情绪状态

情绪在教师的日常工作中起着至关重要的角色，它不仅影响着个体的行为方式，还深深左右着个人的行动决策。当教师拥有较高的自我效能感时，他们在面对教育教学任务时，会表现得精神焕发、充满活力，心态愉悦且充满自信。这种积极的情绪状态使他们能够自然流露出对工作的高度热情，从而持久地聚焦于教学工作上。然而，对于那些自我效能感较低的教师而言，他们在工作中往往会感到迷茫和无所适从，难以明确自身的定位，伴随着的是烦恼、恐惧和焦虑等负面情绪。这些负面情绪不仅影响着他们的心理状态，有时甚至会让他们难以维持正常的教学秩序，顺利完成教育教学工作。

3.2. 自我效能感影响着教师在工作中的努力程度

在普遍情况下，努力与收获往往呈现出正相关的关系，即付出越多，收获也相应越多。自我效能感高的教师，由于他们对自我能力的评估较为准确，因此在教育教学中会展现出更高的自信，从而更加坚定地投入更多的努力。这种正向的循环使得他们的工作效能持续提高，即使在教育过程中遇到挑战和挫折，也能坚持不懈，勇敢地面对并克服各种困难。然而，对于自我效能感较低的教师来说，他们常常认为社会和家庭因素对学生成长的影响要远大于教师自身的努力。因此，即便他们付出了努力，也往往认为效果有限，难以看到显著的成果。这种心态导致他们更容易在困难面前选择放弃，减少了他们进一步努力的意愿。

3.3. 自我效能感影响着教师在工作中进一步的学习和总结经验

自我效能感高的教师，因多次经历正向的反馈和认知强化，深知不断学习和成长的重要性。为了持续提升教育教学的效果，他们会积极主动地寻求知识，不仅深入研究教育学的理论，还广泛涉猎相关的领域知识，力求在教育实践中达到最佳的教学效果。他们善于观察学生的反应，从每一个细节中提炼出教育的智慧，不断总结经验教训，不断调整教学策略。此外，他们还注重从同行、专家以及学生家长等各个方面吸取经验，将各种有益的建议融入自己的教学实践中，以此来切实提升自己的教育管理能力和教学研究水平。而与之相反，自我效能感低的教师往往因为缺乏准确的自我认知，导致他们在面对教育教学的挑战时显得力不从心。他们可能无法准确地判断自己的教学水平和能力，也难以识别出自身在教学过程中的不足和需要改进的地方。这种模糊的自我认知让他们难以有效地学习和成长，进而使得他们与同行之间的差距逐渐拉大。在面对教育教学的困难和挑战时，他们往往选择逃避或者放弃，进一步削弱了他们的自我效能感。

4. 中小学教师自我效能感发展现状

中小学教师由于其面临着来自多方面的压力，这种压力不仅来自于家长、学生，还来自于各级教育主管部门以及教师自身。当教师觉得难以达到这些期望时，他们的自我效能感就可能受到削弱，这就容易使得中小学教师面临自我效能感缺失的情况。也有研究指出，目前，我国中小学教师自我效能感缺失主要表现为教师职业倦怠、学习动力不足、缺乏人际沟通等问题[5]。

4.1. 缺乏专业知识和技能提升的动力

中小学教师作为教育工作的核心力量，其专业素养的提升对于适应时代发展、提高教学质量至关重

要。随着教育理念和技术的不断更新，教师需要持续更新知识结构、提高专业技能，以确保教育教学的先进性和有效性。然而，值得注意的是，部分中小学教师可能会因为长时间缺乏对新知识和技能的接触和学习，导致在专业知识和技能方面出现不足。这种不足在实际教学中会表现为应对新挑战的能力不足，从而降低他们的教学自信心和自我效能感。

4.2. 职业倦怠明显

职业倦怠是中小学教师在职业生涯中普遍面临的一种心理状态。这种倦怠主要体现在对工作兴趣的逐渐丧失、情绪的消极低落、人际关系的敏感以及职业幸福感的显著下降。有研究通过对广西的 298 名中学教师进行调查发现，参与者情绪衰竭得分高于中数的教师占总人数的 31.54%，去个性化得分高于中数的教师占总人数的 14.09%，个人成就感低落得分高于中数的教师占总人数的 48.99%。这表明在各个维度上均有师存在职业倦怠倾向，尤其是个人成就感低落以及情绪衰竭方面值得引起关注[6]。

4.3. 沟通和协作能力欠缺

教师的工作需要与学生、家长以及同事进行有效的沟通和协作。如果教师在这些方面存在欠缺，可能会导致教学效果不佳，甚至引发一些不必要的矛盾和冲突，从而降低自我效能感。有相关研究显示中小学教师与学生较易建立民主平等的师生关系，以及目前，家长主要通过电话、面谈等方式与教师沟通，以了解孩子在校的学习情况。提高家长的参与度仍是中小学教师应关注的问题。但中小学教师与领导的沟通明显不足，这容易导致一系列问题，这些问题可能会对学校的教育教学工作产生负面影响。

4.4. 创新精神和思维能力不足

在当今日新月异的教育环境中，随着教育理念的更新和教学技术的快速发展，中小学教师正面临着前所未有的挑战。为了适应这种快速变化的教育节奏，教师们必须具备创新精神和思维能力，以灵活应对各种教学难题。然而，部分中小学教师可能在这方面存在一定的局限性，他们可能在应对教学创新上感到力不从心，导致无法高效解决教学中遇到的问题，从而影响了他们的自我效能感。这种局限性的存在，可能源于多种因素。一方面，传统的教育观念和教学方法在某些教师心中根深蒂固，他们可能难以摆脱旧有的教学框架，尝试新的教学方式。另一方面，缺乏足够的专业培训和实践经验，也可能限制了教师们的创新能力和思维深度。

5. 影响中小学教师自我效能感的因素

教师自我效能感的形成和发展是一个复杂的过程，它受到多种因素的共同影响，包括社会，学校，教师自身等多方面因素。

5.1. 社会环境

中小学教师自我效能感的缺失往往不仅仅是个人层面的问题，而是与社会各方面的因素紧密相连。在现代社会，虽然教师被誉为“人类灵魂的工程师”，但社会对中小学教师的认知仍存在不足。一方面，由于中小学教师的工作性质，其工资待遇相较于其他职业可能显得较低，这在一定程度上影响了教师的经济待遇，从而影响了他们的社会地位和自我认知。另一方面，一些人对中小学教师的发展前景持悲观态度，认为其职业发展空间有限，这进一步加剧了社会对中小学教师的认知偏见。

此外，个别教师的不良作风也会对中小学教师的整体形象产生负面影响，使得一些人对整个中小学教师群体形成了刻板的负面印象。这种偏见和不公正的评价，使得中小学教师在社会中得不到应有的尊重，其职业声望受到严重损害。缺乏应有的尊重和社会声望，会直接影响中小学教师的工作积极性和自

我效能感。他们可能会对自己的职业价值和专业能力产生怀疑，缺乏自我肯定和信心。这不仅会影响他们个人的职业发展和生活质量，也会对整个教育事业的发展产生不利影响。因此，我们应该重新审视社会对中小学教师的认知和评价，给予他们应有的尊重和支持。通过提高教师的经济待遇、保障其社会权益、提升职业声望等措施，激发教师的工作积极性和自我效能感，为教育事业的发展注入更多的活力和动力。

5.2. 学校环境

5.2.1. 学校管理体制不完善

在当前的学校管理体制中，存在诸多不完善之处，这些不足不仅影响了教育教学的质量，更对教师的自我效能感造成了严重的冲击。首先，评价体制的僵化与单一性是教师自我效能感下降的重要因素之一。传统的评价体制往往以学生的考试成绩作为衡量教师工作成果的唯一标准，这种评价方式忽视了教师在教育教学过程中的创新尝试、情感投入以及学生综合素质的提升。在这样的评价体系下，教师的工作被简化为一串串冰冷的数字，他们的努力与付出难以得到全面、公正的评价，从而导致教师的自我效能感逐渐降低。此外，教师任用体制的缺陷也加剧了这一问题。在一些学校中，教师任用往往依赖于职称评定和学历背景，而忽视了实际教学能力和专业素养。这种体制导致部分教学水平不高但职称较高的教师占据了关键岗位，而一些真正有才华、有热情的年轻教师却难以获得应有的机会和待遇。这种不公平的任用环境不仅影响了教师的工作积极性和创造力，也削弱了他们的自我效能感，使他们难以在教育教学领域实现自我价值和成长。

5.2.2. 学校领导的支持和鼓励不充分

学校领导对教师教学情况的关注、给予的教学环境和资源支持，对于提高教师的自我效能感具有重要影响。例如，定期组织教师交流和研讨会，提供专业培训和进修机会，都有助于教师提升自身的教学能力和专业水平，从而增强教学效能感。然而，当学校领导的支持和鼓励不足时，教师的自我效能感往往会显著降低。缺乏领导支持的教师往往感到自己的努力和付出没有得到应有的认可。他们可能在教育实践中遇到了挑战和困难，但却得不到及时的帮助和指引。这种孤立无援的感觉不仅让教师倍感压力，也会让他们怀疑自己的能力和价值，从而降低自我效能感。此外，领导的不充分鼓励也会削弱教师的自信心和动力。教师渴望在工作中得到领导的肯定和鼓励，这是他们持续前进的动力源泉。然而，当领导未能及时表达对教师工作的赞赏和激励时，教师会感到自己的努力被忽视，自信心受挫，进而影响到他们的教学热情和创新能力。

5.3. 教师自身

教师自身专业能力发展不足及缺乏系统性自我反思，是影响教师自我效能感形成与提升的两大关键内在因素。具备扎实专业能力的教师，往往能够更从容地应对多元教学情境，有效完成教学任务，从而增强教学信心与自我效能感；然而，现实中部分中小学教师学科知识结构不够完善，或教学实践经验匮乏，导致其在复杂课堂环境中难以灵活应对，易产生无力感和挫折情绪，尤其在新手教师中更为显著——由于对教材理解、课堂管理等方面的不成熟，其自我效能感往往处于较低水平。与此同时，当前中小学教师普遍存在反思意识薄弱、反思实践缺乏系统性和深度的问题。一方面，高强度、重复性的日常教学任务，以及各类行政性工作，使教师陷入机械操作与疲劳应对，难以抽身进行持续而深入的教学反思；另一方面，教育管理系统对教师反思的制度支持与激励不足，未能形成有效的反思文化氛围，部分教师自身也尚未意识到反思对专业成长的根本性价值，从而缺乏内在动力开展真正有意义的反思活动。这两方面因素相互交织，共同阻碍教师通过反思实现教学行为的优化与自我效能感的良性发展。此外，也有

研究基于 TALIS 2018 上海样本，进行多水平分析发现教师的教龄、教学实践、专业发展、师生关系融洽度、社会价值取向、工作满意度及团队创新因素对教师的自我效能感也会产生影响[7]。

6. 中小学教师自我效能感的培养策略

6.1. 社会方面

教师的职业声望和工资待遇对于中小学教师的自我效能感具有举足轻重的影响。随着教育事业的迅猛发展和社会的不断进步，中小学教师在塑造国家未来、培养社会栋梁方面扮演着至关重要的角色。因此，国家应当高度重视并努力塑造中小学教师正面积极的社会形象，以此来逐步提升他们在公众心目中的崇高地位。这种提升不仅有助于激发教师们的工作热情，还能进一步增强他们的自我认同感和使命感，从而显著提高他们的自我效能感。自我效能感高的教师更有可能在教育教学中展现出高度的责任感和创新精神，为学生提供更为优质的教育服务。当前社会对教育的某些偏见和不理解，在一定程度上阻碍了教育事业的健康发展。这些偏见可能来源于对教育工作的误解、对教师职业的忽视，或是传统观念对教育工作者的刻板印象。为了消除这些偏见，国家必须深入了解和分析这些偏见产生的原因，并采取切实有效的措施予以解决。国家应当重视并加强对中小学教师职业的影响研究，深入了解教师们在工作中面临的困难和挑战，以及他们的职业发展需求和期望。在此基础上，国家应当积极构建积极的社会支持体系和正确的教育导向，让社会各界都能够更加理解和支持教师的工作，为教师们创造一个良好的工作氛围。此外，国家还应当通过制定相关政策措施，逐步提高中小学教师的工资待遇和社会地位，让他们能够感受到自己的劳动成果得到了应有的回报和尊重，这样不仅能够吸引更多优秀人才加入教师队伍，还能够激发教师们的工作积极性和创造力，为我国基础教育事业的健康发展提供有力保障。

6.2. 学校方面

6.2.1. 完善学校管理体制

教师的专业发展是学校教育质量的核心。因此，学校在改进管理体制的过程中，特别重视教师评价体制和教师任用体制的建设与优化。在教师评价体制方面，学校要制定全面、公正、科学的评价标准，不仅关注教师的教学成果，更重视其在教学过程中的创新、合作与成长。鼓励教师发挥个性，展现独特的教学风格，同时也通过同行评价、学生反馈和家长意见等多渠道，全面评价教师的表现。这样的评价机制让教师感受到自己的工作被看见、被认可，从而提高了教师的自我效能感。在教师任用体制方面，学校要坚持“公平、公正、公开”的原则，建立了科学、合理的选拔和聘任机制，要注重教师的专业素养、教育理念和师德师风，选拔那些真正热爱教育事业、具备高度责任感和使命感的教师加入教师的团队。同时，学校也要提供充足的培训和发展机会，支持教师的个人成长和专业进步，让他们在教育工作中获得更多的成就感。此外，有研究指出早期的自我效能的调查研究的数据对于现在精细化的管理来说已经落伍，数据相对来说缺乏针对性，为此可以在新时期的研究中充分利用现代科学技术，进一步量化程控教师教学自我效能实验研究的过程[8]，因此，学校在推进教师发展管理过程中，也应及时更新理念与方法，依托数据驱动决策，构建动态监测与反馈机制，从而实现教师自我效能感的科学评估与有效促进。

6.2.2. 学校领导要给予教师支持和鼓励

为了增强教师的自我效能感，激发他们的教学热情和创新能力，学校领导要给予教师支持和鼓励首先，学校领导应加强对教师教学情况的关注和了解。通过定期的教学观摩、听课评课、教学研讨等方式，深入了解教师的教学实践，关注他们的成长和进步。同时，建立健全的反馈机制，及时向教师提供教学建议和指导，帮助他们发现教学中存在的问题和不足，并给予积极的鼓励和支持。其次，学校领导应提

供充足的教学环境和资源支持。改善教学设施，提供先进的教学设备和软件，以满足教师创新教学的需求。同时，为教师提供丰富的教学资源和参考资料，帮助他们拓展教学思路和方法。此外，还应积极为教师创造参加培训和进修的机会，支持他们不断提升自身的教学能力和专业水平。再次，学校领导应加强对教师的肯定和鼓励。通过设立教学奖励机制，表彰在教学工作中取得突出成绩的教师，激发他们的教学热情和动力。同时，在日常工作中，及时表达对教师工作的赞赏和肯定，让他们感受到自己的努力和付出得到了应有的认可。这种正向激励不仅能够增强教师的自信心，还能够激发他们在教学中的创新精神和实践能力。最后，学校领导还应注重营造良好的教学氛围和文化。研究指出，营造良好的学校氛围，提高教师的职业满意度，有利于教师自我效能感的提高[9]。通过组织教师交流和研讨会等活动，加强教师之间的合作和交流，分享教学经验和成果，共同提高教学质量。同时，倡导尊师重教的文化氛围，让教师感受到自己是学校发展的重要支柱和宝贵财富。这种文化氛围能够增强教师的归属感和使命感，激发他们的责任感和奉献精神。

6.3. 教师方面

6.3.1. 积极提升自身专业能力

中小学教师是教育事业的重要支柱，他们应当始终保持对专业成长的渴望，积极主动地寻求学科知识的更新。随着时代的快速发展，教育的需求也在不断演变，这就要求中小学教师必须不断地完善自身的知识结构，确保教学质量与时俱进。在提升个人专业能力的过程中，中小学教师应根据自己的实际需求和特点，选择适合自己的培训方式。近年来，为了加强教师队伍的建设和提高教育质量，各级教育部门和学校已经组织了各种形式的教师培训活动，并定期开展优秀教师经验分享讲座。然而，除了外部培训资源，教师之间的“同伴指导”也是一种极为有效的成长途径。教师间的“同伴指导”关系强调了团队合作和互助学习的价值。通过这种形式，教师们可以相互分享成功的教学经验，共同探讨教学难题，从而在分享和学习的过程中实现专业能力的共同提升。对于新手教师而言，这是一个宝贵的学习机会，可以向经验丰富的专家型教师请教，借鉴他们的教学方法和策略；而对于专家型教师来说，与年轻教师的交流也能带来新的教学启示和创意。“同伴指导”不仅是一个专业发展的过程，更是一个促进教师间情感交流和学术氛围营造的过程。在相互指导和学习的过程中，教师们能够建立更加紧密的合作关系，增强彼此之间的信任和理解，从而形成一个积极向上的教学团队。这种良好的团队氛围将进一步推动教师的专业成长和学校教育质量的提升。

6.3.2. 增强自我反思意识

教师的自我反思是推动其持续学习和成长的关键动力。通过反思，教师能够敏锐地察觉到教学行为与既定教学目标之间的偏差，进而有针对性地调整和优化自己的教学行为。然而，这种反思的有效性取决于教师是否采取了正确的归因方式。根据心理学家韦纳的成败归因理论，人们天生具有理解环境和自我行为动机的强烈需求。当面对教学上的成功或失败时，教师往往会基于各种信息和线索去探究其中的原因，试图找出其内在的机理。因此，中小学教师应积极树立以教学成绩为导向的归因观，客观、理性地分析自身的教学成绩和遭遇的挫折。只有在这种积极的归因方式下，教师的反思才能产生实质性的效果，帮助他们深化对教学本质的理解，提升教学技能，并增强自我效能感。此外，教师还应保持自我认知的清晰，充分发挥自己的优势，同时勇于面对并纠正自身的不足，从而不断推动个人的专业发展。

参考文献

[1] Bandura, A. (1997) Self-Efficacy: The Exercise of Control. W. H. Freeman.

[2] Tschannen-Moran, M. and Hoy, A.W. (2001) Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, **17**, 783-805. https://doi.org/10.1016/s0742-051x(01)00036-1

[3] 张庆宗. 外语学与教的心理学原理[M]. 北京: 外语教学与研究出版社, 2011.

[4] 邵思源. 教师自我效能感研究综述: 概念、理论视角与研究主题[J]. 考试与评价(大学英语教研版), 2016(2): 21-26.

[5] 仝静, 齐聪. 中小学教师自我效能感现状及提升策略研究[J]. 教育观察, 2021(19): 59-61.

[6] 卢可人. 中学教师自我效能感、应对方式与职业倦怠的关系及个案研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西民族大学, 2020.

[7] 安奕, 李莉, 韦小满. 教师自我效能感的影响因素及启示——基于 TALIS2018 上海样本的多水平分析[J]. 教育测量与评价, 2021(10): 19-26.

[8] 孟涛. 提高教师教学自我效能感方法研究综述[J]. 中国成人教育, 2015(1): 121-123.

[9] 刘玥. 教师自我效能感及其影响因素——多水平分析研究[J]. 教育科学论坛, 2015(8): 21-25.