

助力还是阻力：职称评聘对高职教师 专业发展动机的影响

——基于自我决定理论的质性分析

岑华锋

摘要 职称评聘制度对高职教师专业发展动机的内化与提升具有重要影响。基于自我决定理论的分析框架，对15名高职教师进行质性研究，从自主、胜任和归属三个基本心理需要维度揭示了当前高职院校职称评聘制度对教师专业发展动机的影响。研究发现，职称评聘对教师自主心理需要是一把双刃剑，职称晋升的挫败感导致胜任心理需要满足程度降低，而职称评聘过程中紧张的人际关系也导致归属心理需要无法得到有效满足。为积极发挥职称评聘对教师专业发展动机的内化作用，高职院校应根据职教属性设置职称评聘指标、净化职称评聘环境、赋权教师参与制定职称评聘制度、引导教师进行合理归因以及构建合作互助的支持性同事关系。

关键词 职称评聘；高职教师；专业发展动机；自我决定理论

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2024)23-0059-06

一、问题提出

教师队伍是发展职业教育的第一资源，是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。高职教师的专业发展具有复杂性，是多种因素共同作用的结果，其中职称评审制度扮演着重要角色^[1]。2016年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》提出职称制度具有“激励专业技术人才职业发展，加强专业技术人才队伍建设”的重要作用；2018年，中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》进一步指出了高校职称评聘制度对教师专业发展的助力作用；2020年，中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革的总体方案》对高校教师职称评聘条件设置

提出规范性要求。国家出台的一系列相关文件，为高职教师职称评聘制度改革指明了方向并提供了依据。

然而，由于历史与现实的多重原因，当前高职教师职称评聘制度依旧存在评聘指标套用普通本科^[2]、缺乏实践导向专业能力评价体系^[3]、评价方式不够公平合理^[4]等问题，职称评聘制度的改革实践与教师群体的预期目标存在较大差距^[5]，而且主流的评聘模式往往缺乏反馈沟通机制，导致教师难以认同评聘标准和结果，这都阻碍了高职教师的专业发展。有学者针对高职院校教师职称评审标准进行了分析，发现当前的职称评聘制度可能会对教师专业发展产生“低水平均衡发展”风险、“功利主义”风险和“学术漂移”风险^[6]。可见，从教师专业发展的视角来看，当前高职教师

作者简介

岑华锋(1987-)，男，浙江大学教育学院博士研究生，浙江商业职业技术学院助理研究员，研究方向：职教教师管理，职教政策(杭州，310030)

基金项目

全国教育科学“十四五”规划2022年度教育部青年课题“中西部县域职业教育学生适应性能力提升机制研究”(EJA220559)，主持人：岑华锋

职称评聘制度还存在诸多不足,难以充分满足教师需求,无法有效激发教师专业发展的动机,亟须进行系统性改革。

当前,一些学者对职称评聘如何赋能高职教师专业发展做了研究,例如,李梦卿提出了“双师型”教师职称评定制度,把其作为职教教师专业发展的保障^[7];黄亮提出高职职称评审改革应着重反映校企合作的教学实效和实训指导,体现双师素质和双能实践,既考察其教育教学实力,也重视技能教导能力,筑牢“双师型”坚实基础^[8]。当前研究成果主要从教师专业发展或者职称评聘单方面入手,缺少关于职称评聘与教师专业发展两者关系的专门性研究,缺乏从外部环境与个人内部动机互动的心理学视角来辨析造成当前高职教师职称评聘困境的原因。因此,有必要从更多视角探究我国高职教师职称评聘制度对教师专业发展的影响机制,这不仅能够丰富职业教育教师专业发展理论,还能对提高教师专业发展水平产生实践裨益,从而促进高职教育的高质量发展。

二、研究设计

(一) 理论基础

自我决定理论(Self-Determination Theory, SDT)是由美国心理学家爱德华·德西(Edward L. Deci)和理查德·瑞恩(Richard M. Ryan)在20世纪80年代提出的一种关于人类自我决定行为的动机过程理论。该理论突破了目标设置理论等激励理论过分强调目标设定与外部动机之间的桎梏,而从有机辩证的角度描述了外部环境如何促进内部动机和外部动机的内化过程,揭示了影响个体动机的有效途径^[9],对于个体行为的激励与改变具有重要的指导价值。

该理论认为,人类与生俱来的三个基本心理需要是促进动机内化的重要原因,这三个基本心理需要分别是自主需要、胜任需要和归属需要。具体而言,自主需要强调人们努力成为具有能动性,并能够决定自己行为的自主意愿;胜任需要是指人们试图控制(行为)结果并能够体验到成效的心理需要;归属需要指的是与他人发生社会化联系,包含真诚的关心、理解、支持等情感的心理需要^[10]。德西和瑞恩通过对自主支持和自主抑制两种不同环境的比较实验研究发现,心理需要满足更能激发个体的内在动机^[11]。即外界环境支持满足个人心理需要时,个体就会拥有较高的自我决定意识,外部规则和价值会转为内部动机。相反,如果外界环境无法满足自主心理需要,自我决定程度则会降低,人的行为主要受到外部动机控制。

可见,心理需要成为连接外部环境与个体动机和行为的核心构件,当环境因素满足基本心理需要时,就会提高个体内在动机并促进外在动机的内化。心理需要概念阐述了环境因素通过内在心理需要的中介要素对个体的行为与心理健康产生影响的作用机制,构建出自我决定理论的因果逻辑模型^[12]。因此,本研究中的教师专业发展动机内化是指教师个体受到外部期望、要求或者目标的驱动,自主、胜任、归属三种心理需要得到一定程度的满足,进而促使外部动机转化为内部动机的心理过程。基于此,本研究旨在分析在职称评聘制度这一外在动机的影响下高职教师专业发展的三种基本心理需要的满足程度,并且探究这三种基本心理需要的满足是否促进了外部动机的内化,即高职院校职称评聘的外部目标是否转化为教师专业发展的自主性目标。

(二) 研究对象

在研究对象选取上,本研究采用目的性抽样中的强度抽样,即抽取具有较高信息密度和强度的个案^[13]。在职称晋升过程中,中级晋升副高和副高晋升正高相对来说较难,因此拥有中级职称和副高职称的教师最具有代表性。早在2014年浙江省就启动了高校教师专业技术职务评聘制度改革,因此,本研究选取浙江省国家“双高计划”院校的电商、机械、电气、财会、艺术、思政、外语等多个专业的15名教师作为研究对象,见表1。

表1 受访教师基本信息

编号	职称(年限)	类型	年龄
Y-1	讲师(2年)	科研与教学并重型	37岁
Q-2	讲师(2年)	科研与教学并重型	30岁
Z-3	讲师(3年)	科研与教学并重型	31岁
X-4	讲师(1年)	科研与教学并重型	31岁
C-5	讲师(14年)	科研与教学并重型	40岁
W-6	副教授(2年)	科研与教学并重型	39岁
Y-7	副教授(6年)	科研与教学并重型	43岁
M-8	讲师(8年)	科研与教学并重型	37岁
C-9	讲师(5年)	科研与教学并重型	36岁
Z-10	副教授(3年)	科研与教学并重型	40岁
X-11	讲师(7年)	科研与教学并重型	35岁
L-12	副教授(10年)	科研与教学并重型	49岁
M-13	副教授(1年)	科研与教学并重型	34岁
Y-14	讲师(3年)	科研与教学并重型	32岁
X-15	讲师(9年)	科研与教学并重型	38岁

(三) 研究方法

本研究主要采取半结构化访谈来搜集一手质性资料,对15名教师开展一对一访谈,每位教师访谈时间为1小时。随着调查的深入,访谈内容在12位教师之后基本趋同,说明访谈数据已经饱和。在质性资料分析中,本研究主要采取情境分析的方法,力图从教师的日常工作中全面描述高职教

师对于职称评聘制度的切身感受,以及职称评聘对自身专业发展的影响,尝试归纳当前高职教师职称评聘制度对于专业发展动机内化的实际作用机制及成因。

三、职称评聘制度影响教师专业发展动机的分析

(一)自主心理需要:外部环境因素是把双刃剑

1.认同与抵触的纠结心理相互交织

研究发现,大多数教师都认识到职称评聘对于个人成长具有促进作用,但一旦这种“促进”源于外在压力,即使职称评聘能够使教师在收入、社会地位等方面获得诸多好处,教师还是把它看作是一种外在的动机,既保持认同的态度,又有一些抗拒,体现出一种纠结的心态。Z-3教师表示:

“职称评聘对我个人成长肯定是有益的,但它更多的是一个外部考核,让人心生抵触情绪。”比如关于教学技能,作为教师肯定有提升的意愿,但一旦与职称评聘挂钩,反而内心比较抗拒。这种纠结心态在科研相关评聘指标中更加明显,教师被动认可科研论文对于专业发展的重要性,但内心依旧对此持有否定态度。X-11教师表示:“课题、论文作为职称评聘重要指标肯定是有道理的,某种程度上对教师专业发展有积极影响。但我同时觉得科研对教师专业成长的作用也是有限的,因为很多高级职称的老师上课效果也并不理想。”

2.职称评聘成果与专业发展内需脱节

多位教师都认为,当前职称评聘要求的成果与自身专业发展并没有很大的相关性。教师们普遍认为职称评聘中的科研对自己的教学能力提升没有实际的帮助,做课题、写论文基本只是为了评职称,许多课题的申报都是与自身的专业相分离的,职称晋升的过程跟自己专业发展的过程是有偏离的。W-6教师反映:“我们做的许多科研项目,其实跟自身的专业关联性不是很强。因为我们都是被动等待学校的科研申报通知,然后根据课题申报指南挑选研究课题,许多情况下选题跟我们从事的专业关联度不大。”

3.“全面开花”式的评聘指标体系加剧教师内卷行为

大多数教师认为,职称评聘的多维度指标体系加重了教师的负担,特别是没有采用量化评价方式的学校,教师对于评审标准难以把握,往往采取宁滥毋缺的态度,力争把所有评价维度都填上,导致教师内卷行为加剧。Y-1教师表示:“现在学校职称评聘体制的维度设计比较多,以前在某一维度上成绩突出就可以评上职称,但是现在职称评聘太卷

了,参与评聘的教师数量又越来越多,导致教师们努力在尽可能多的评价维度上产出成果,大家都很累。”C-9教师也表示:“评聘指标很多,教学竞赛、学生竞赛、科研、论文等,让我们无从下手,经常犹豫徘徊、手忙脚乱,更让我们专业发展缺失了聚焦点。”可见,复杂的评价指标体系,让一些教师,特别是青年教师无所适从,磋磨了他们的积极性和主动性。

4.职称评聘偏离了教师的从业初衷

许多教师选择进入高职任教的初衷就是教书育人,教学被他们认为是最重要的工作内容,教学能力也是他们最看重的专业技能。但是,许多教师认为职称评聘让他们无法集中精力专注于教学工作。Y-7教师认为:“我之所以选择成为一名高职教师,就是看重了它教书育人的职能。对学生进行技能的传授以及观念上的引导,我觉得才是有意义的。但是职称评聘要求的东西太多,牵扯太多精力,况且大部分高职教师的科研能力都比较弱,应对科研考核压力大、花费精力多,教学工作自然就会懈怠。”许多高职教师的职业成就感其实来自于学生的肯定,帮助学生在职业道路上更好地成长,让他们能产生更多的专业成长内驱力。X-4教师表示:“作为一名高职教师,教学让我获得的成就感更大。因为高职学生在学历上是弱势的,那么只有通过课程教学让他们习得一定的专业技能,才能帮助他们在今后的工作中立足。这样让我更有成就感,而职称评聘的很多指标与学生的成长关系并不大。”

5.成果形式大于内容难以获得真才实学

许多教师认为,职称评聘指标所要求的内容并没有帮助自己专业发展的另一个重要原因在于评聘指标所要求的成果形式大于内容,这让他们对职称评聘的自主需要满足大为减弱。M-8教师反映:“职称评聘指标中的企业实践,由于时长要求不合理(每年1个月左右时间去企业实践),企业不愿意将完整的或者持续性的工作交给你,更不会把核心业务交给你来做。”企业实践是产教融合背景下教师实践性知识增长和专业能力提升的重要途径^[14],其最大目的就是让教师了解企业一线的生产技术手段和管理模式,但当前与职称评聘挂钩下的企业实践,并没有达到企业实践原本的目的,不仅难以实现教师到员工的身分转换,反而容易产生被动消极的情绪,专业能力无法得到有效提升。

6.不公平行为的存在打击教师职称评聘积极性

亚当斯的公平理论认为,人的工作积极性与报酬分配是否感到公平甚为密切^[15]。职称评聘的公平性对教师的参与积极性也有重要影响。研究发现,由于职称评聘衍生出了

一些灰色产业,许多教师利用这些灰色产业在职称评聘中走捷径,这对诚实守信教师的积极性形成了严重打击,职称评聘的公正性受到了质疑。C-5教师反映:“科研业绩方面,因为当前论文发表存在一些灰色地带,许多教师都走捷径,对整个教师群体的风气产生了不良影响。还有各种比赛都是由供应商来提供解决方案,由这些供应商进行比赛辅导,获奖概率就会提高。”可见,职称评聘的许多指标都涉及利益输送,这让教师感受到了不公平,影响了他们职称评聘的积极性。总的来说,当前高职教师对于职称评聘缺乏内生动力,他们对于职称评聘的接受度和认可度下降,这影响了职称评聘制度对于教师专业能力发展动机的内化。

(二) 胜任心理需要:存在职称晋升的挫败感

1. 职称评聘关键指标难度过高

即使在提倡“破五维”的背景下,对于高职教师职称评聘来讲,依然必须发表学术论文,对于高级职称来说更是要求高级别期刊。本研究发现,对于高职教师来说,核心期刊的发表难度过高,导致教师对于职称评聘要求的论文发表数量与级别产生了严重的信心不足。W-6教师表示:“职称需要发表核心期刊,即便是教学科研并重系列教师,也要最少发表2篇论文。但对于高职院校来讲,在高级别期刊上发表论文难度比较大。我们学院40多位教师,去年一篇核心期刊都没有发表。”由于对科研成果的要求过高,导致高职教师对于职称评聘要求颇有微词。Z-3教师反馈道:“我们高职院校没有必要做学术研究、发表理论成果,而是应该在教育教学、技术服务、专利转化等方面做好实践研究。”论文成果的产出大多数都是为了应付职称评聘,并不是因为教师出于研究兴趣或对专业发展有所帮助。

2. 同事的无形压力降低了教师胜任心理

胜任心理需要的满足,有时候是来自于自身的自信心,有时候也来自于身边人的影响。在本研究中,许多教师由于受到身边同事的影响,对职称评聘产生了畏难情绪。有的教师是因为同事参评职称的失利而产生了恐慌情绪。L-12教师表示:“职称评聘会让我产生焦虑感,身边有好几个同事多年来都没有评上(职称),他们的这种压力会传递给我。”还有一些教师则是由于对标优秀同事的业绩成果而感到压力。Q-2教师就表示:“从已经评上副高级职称的教师的成果来看,他们都是在一些较高级别的比赛上面获得了一等奖,甚至是国家级奖项。我认为自己也需要同样级别的成果才能评上副高级职称,所以产生了畏难情绪。”

3. 资源的稀缺性导致教师胜任心理减弱

职称评聘需要的成果具有很强的竞争性,特别是在教

师从业人员大量增加,而资源总量不变的情况下,竞争压力就会急剧增加,而竞争压力的增加则会令个体感觉无法在竞争中胜出,削弱了他们的胜任心理,进而减弱他们的专业发展内部动机。研究发现,职称评聘资源的稀缺性,让教师感到一种无力感。C-5教师表示:“国家级或者省级比赛的资源是有限的,参赛教师很多,竞争非常激烈,许多教师都出不了省赛。比如讲课比赛,很多教师因为职称评聘需求,都去参加这个比赛,导致竞争异常激烈。”

(三) 归属心理需要:紧张关系导致归属心理需要无法得到满足

自我决定理论认为,当个体处于具有安全感和归属感环境,即满足归属需要(也称“关系需要”)的环境中时,会出现更多的内部动机行为。本研究发现,教师在职称评聘过程中的归属心理需要满足程度较低。在职称评聘过程中,教师个体与学校、同事、领导的关系组成了主要人际关系网络,共同影响着教师专业发展的动机。

1. 学校缺乏有效的沟通

教师与学校的关系是否正面和谐,对于教师专业发展具有重要影响,学校应采用积极的渠道与教师保持正常的沟通与交流。但是在职称评聘制度的制定与实施过程中,高职院校并没有与教师进行充分沟通,教师与学校处于一种不对等的关系状态中,使教师缺乏归属感。Z-10教师说道:“在职称评聘制度制定过程中,虽然学校征求了意见,有些教师会提一些质疑,但学校没有采取改进措施,也没有给予教师一定的反馈。总体来说,学校和教师之间缺乏正向的、积极的沟通。”

2. 内外分明的同事关系

同事关系是高职教师工作环境中最重要关系之一,根据自我决定理论的观点,良好和睦的同事关系可以促进专业能力提升的内部动机。不过职称评聘往往会让同事关系处于一种微妙的境况中,尤其职称评聘的竞争关系会让教师之间的关系变得紧张。X-4教师的看法就很具有代表性:“我们学院同事关系就很微妙。这几年招聘教师近40人,学院人数激增,大家都要职称评聘,所以在比赛、课题、课程建设方面竞争都很激烈,导致只要涉及职称评聘的话题,同事之间都避而不谈。”更有甚者,教师间相互投诉也是职称评聘期间常发生的事情。Y-7教师表示:“职称评聘对同事关系会产生一定的影响,我们学院前年有两个同事同时评副高,互相之间就进行了投诉。”为了应对这种情况,有些组织内部就自主形成一种小团体,在团队内部保持相对的团结和信息的互通。Q-2教师举例:“在团队内主要

还是以合作为主,比如申请课题会相互提醒、共同参与,大家参与职称评聘的时间也会通过协商而尽量错开”。但是对于团队之外的教师,不会与他们共享信息资源。

3.领导的督促是动力更是压力

在高职教师职称评聘过程中,直属领导对于教师职称评聘的态度一般有两种,第一种认为这是教师个人的事情,不会过多干涉;第二种则会督促教师积极准备职称评聘材料。一般而言,持第二种态度的领导被认为会更受下属欢迎和尊敬,因为他们表现出对下属专业发展更多的关注,但本研究发现,这种督促有时反而会给教师带来更大压力,进而导致职称评聘的主动性下降。M-8教师就表达了这样的观点:“领导很关心我们职称评聘的事,而且会对我们课题申报、论文写作进行指导。但是这种关心对我们来说更多的是一种压力。因为科研本身对我们来说就是一件超出能力范畴的事,领导的再三督促,让自己更加害怕辜负他的期望,导致我们看到他都要绕着走。”

四、研究结论与启示

(一) 研究结论

根据自我决定理论,外部环境因素能够改变个体因果关系的认知路径,它既可以削弱内部动机,也可以增强内部动机。因此,职称评聘制度作为外部环境因素,既可以促进教师专业发展的内生动力,也可以成为教师专业发展的阻碍。通过以上对高职教师职称评聘心理需要的分析不难发现,当前高职教师对于职称评聘并不积极,对于职称评聘的主动性、胜任感和归属感都不太理想,许多教师认为职称评聘并不能促使自身专业发展动机内化。

第一,在自主心理需要方面,大多数高职教师表现出不主动、不积极的态度,虽然他们认同职称评聘对于自身发展有益处,但他们却抱有一种抵触的心理,而且教师普遍认为职称评聘中要求的成果与高职应用性、教学性的教师专业发展需求不符,甚至加重了教师不必要的内卷行为,这对许多教师来说偏离了从事教师职业的初衷,严重降低了他们专业发展的自主性。另外,职称评聘指标的形式化和公平性的缺失,同样导致了教师职称评聘的积极性和主观能动性下降,加剧了教师对于职称评聘的反感和不满。

第二,在胜任心理需要方面,大多数高职教师认为职称评聘难度过大,特别是高级职称的晋升,存在较大的挫败感和无力感,而论文这一关键评价因素是造成这一现象的主要原因。同时,身边同事参与职称评聘的成功与否对教师的

自信心也产生了较大影响,同事职称晋升失败会带来恐慌情绪,晋升成功同样也会带来较大的心理压力。另外,造成职称评聘挫败感的另一重要原因是资源的稀缺性,这导致职称竞聘难度陡增,令教师竞争压力增加,进而削弱了他们的胜任心理。

第三,在归属心理需要方面,高职教师与学校、同事和领导之间的关系也存在一定的紧张关系,学校缺乏积极有效的沟通,让教师处于权利不对等的关系中,致使许多教师缺乏归属感。而与同事相处的过程中,职称评聘也使同事关系出现微妙的改变,内部相对协调的学院(部门)会形成内外分明的同事关系,而内部竞争激烈的学院(部门)则会出现相互投诉等更加激烈的行为。另外,领导的督促对教师来说,有时也会带来巨大的压力,反而影响职称评聘的主动性。

(二) 研究启示

高职教师职称评聘制度的建立与实施要以内化教师专业发展动机为出发点,优化职称评聘指标,满足自主心理需要、胜任心理需要和归属心理需要,切实提高高职教师评聘对于专业发展动机的内化作用。

第一,职称评聘指标设置要与职教属性紧密贴合。高职院校职称评聘要充分考虑职业教育的本质属性,凸显应用性和职业性,并对职称评聘指标体系进行精简,增加教学能力相关的指标,强调教学的重要地位,减少理论性科研成果要求,使职称评聘真正符合高职教师专业发展需求,为教师专业发展路径提供科学指引,避免高职教师专业发展产生学术漂移现象。只有使职称评聘指标符合职业教育本质属性,才有可能满足教师自主心理需要,使教师自觉地追求专业发展。

第二,净化职称评聘环境,提升教师评聘积极性。高职院校要采取有效手段杜绝由于职称评聘带来的投机行为,严格执行学术道德规范,严厉打击学术不端或者成果弄虚作假行为,净化职称评聘风气,确保教师以真才实学参与职称评聘竞争,这样才能使教师群体减少浮躁之风,脚踏实地产出教学成果和科研成果,同时也能保护那些诚实守信的教师,提高他们职称评聘的积极性。

第三,学校要积极赋权,鼓励教师参与职称制度的制定。当学校鼓励教师参与决策时,教师感受到被认可,归属需要得到满足,进而会主动将学校决策内化为自身行动的动机。因此,在教师职称评聘制度的制定过程中,学校要使教师群体积极参与进来,确立教师在学校管理中的主人翁地位,同时,要开通公平公正公开的意见反馈渠道,认真听取教师们关于职称评聘制度的意见,即使没有采纳教师提

出来的意见,也要予以积极的正面反馈。

第四,引导教师合理归因,提高教师效能感。教师对自己或者身边同事职称评聘过程中遇到的困难和挫折要进行合理的归因,正确审视职称评聘的难度,积极吸取经验教训,避免产生无谓的消极情绪。在积极归因的过程中不断打磨专业能力,提高教师教学效能感,提高职称评聘的积极性。

第五,构建合作互助的支持性同事关系。自我决定理论

认为归属需要的满足与和谐的人际关系是双赢的互动关系,良好的人际关系有利于带动自主需要和胜任需要的同时满足,进而产生相应的动机。因此,高职院校要加强教师团队建设,提供良好的合作机制和平台,引进合理的竞争机制,使教师之间形成相互支持、友好融洽、积极进取的同事关系,促进教师在职称评聘过程中形成健康和谐的人际关系,提高教师专业发展内部动机。

参考文献

- [1]彭谦.高职院校教师职称评审改革审视与路径探析[J].中国职业技术教育,2022(13):38-42.
- [2]林宇.围绕提高质量强化高职教师队伍建设的思考[J].中国高等教育,2010(8):46-48.
- [3]何俊峻,陈森铤.自主评聘背景下高职教师专业发展评价模式研究[J].中国职业技术教育,2017(26):88-92.
- [4]王为民,崔欣欣.评审权下放后高职教师职称评审制度建设的成绩、问题与省思[J].教育与职业,2023(14):77-84.
- [5]左崇良,吴谷丰.聘任制下高职院校青年教师的发展机制研究[J].职业技术教育,2010(26):72-75.
- [6]王亚南.高职院校教师职称评审标准的评价维度及价值取向——基于Nvivo12.0的编码分析[J].中国职业技术教育,2023(15):36-45.
- [7]李梦卿,罗莉.“双师型”教师职称:职教教师专业发展的保证[J].职教论坛,2011(22):59-61.
- [8]黄亮.内涵发展视阈下高职教师职称评审改革路径研究——以江西财经职业学院为例[J].职教论坛,2019(6):67-72.
- [9]张剑,张建兵,李跃,等.促进工作动机的有效路径:自我决定理论的观点[J].心理科学进展,2010(5):752-759.
- [10]DECI E L, RYAN R M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000(4):227-268.
- [11]方慧,何斌,付辉建,等.基于自我决定理论的自主需要对内在动机影响的研究述评[J].社会工作与管理,2018(3):78-83.
- [12]张剑,张莹.基于自我决定理论的组织创造力研究与管理[M].北京:清华大学出版社,2019:47.
- [13]陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000:106.
- [14]刘丽,闫广芬.跨界融合视域下高职教师实践性知识的生成机制研究[J].高等工程教育研究,2023(6):158-165.
- [15]ADAMS J S. Toward an understanding of inequity[J]. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1963(9):422-436.

Assistance or Resistance: The Impact of Professional Title Evaluation and Appointment on the Professional Development Motivation of Vocational College Teachers ——Qualitative Analysis Based on Self-determination Theory

Cen Huafeng

Abstract The professional title evaluation and appointment system has an important impact on the internalization and enhancement of the professional development motivation of vocational college teachers. Based on the analysis framework of self-determination theory, a qualitative study was conducted on 15 vocational college teachers, revealing the impact of the current vocational college title evaluation system on the professional development motivation of teachers from the three basic psychological needs dimensions of autonomy, competence and belonging. Research has found that the evaluation and appointment of professional titles is a double-edged sword for teachers' autonomous psychological needs. The frustration of professional title promotion leads to a decrease in the degree of satisfaction of the psychological needs for success, and the tense interpersonal relationships during the evaluation and appointment process also result in the inability to effectively meet the psychological needs for belonging. In order to actively internalize the role of professional title evaluation in the motivation of teacher professional development, vocational colleges should set professional title evaluation indicators based on the attributes of vocational education, purify the professional title evaluation environment, empower teachers to participate in the formulation of professional title evaluation systems, guide teachers to make reasonable attributions, and build supportive colleague relationships for cooperation and mutual assistance.

Key words professional title evaluation and appointment; higher vocational teachers; professional development motivation; self-determination theory

Author Cen Huafeng, PhD candidate of Zhejiang University, research assistant of Zhejiang Commercial Vocational and Technical College (Hangzhou 310030)