

高职院校“双师型”教师队伍激励机制优化研究

贾宋双

(潍坊理工学院, 山东 潍坊 261000)

[摘要] 高职院校“双师型”师资队伍的建设, 离不开科学、合理的激励机制。基于双因素理论, 从激励因素来看, 高职院校“双师型”教师队伍现行激励机制存在职称评审制度不合理、培养培训制度缺乏针对性和考核评价体系不完善等问题; 从保健因素来看, 存在薪资待遇未能体现特殊性、工作环境和人际关系难以获得满足感等问题。通过对高职院校“双师型”教师队伍激励机制问题产生的原因进行分析, 分别从改善职称评审制度、完善培养培训制度、优化考核评价制度等激励因素, 完善薪酬福利制度、加强领导关怀和情感激励、优化人际关系环境、建立教师职业生涯规划制度等保健因素优化激励机制, 并进一步从国家、学校、企业及教师个人四个层面提出保障措施, 以促进高职院校“双师型”教师队伍激励机制的有效实施。

[关键词] 高职院校; “双师型”教师; 激励机制

[中图分类号] G715

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-1286 (2023) 03-0066-07

高职院校“双师型”教师是指贯彻党的教育方针, 落实立德树人根本任务, 遵循职业教育规律和技术技能人才成长规律, 具备理论教学和实践教学能力, 拥有企业相关工作经历或岗位经验, 了解并掌握产业发展、行业需求及职业岗位变化, 及时将新技术、新工艺、新规范融入教学的教师(教育部, 2022)^[1]。高职院校“双师型”教师队伍是培养高素质技术技能人才的关键力量, 针对高职院校“双师型”教师队伍激励机制的优化研究, 对于推进高职院校师资队伍建设和具有重要意义。

一、“双师型”教师队伍激励机制优化的必要性

党中央、国务院出台《深化新时代职业教

育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(教师〔2019〕6号), 明确要求经过5—10年时间, 基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍(教育部, 2019)^[2];《2022中国职业教育质量年度报告》数据显示, 我国高职院校“双师型”教师占比已经达到54.69%, 成为职业教育师资队伍的主体, “双师型”教师队伍建设初见成效, 高职院校“双师型”教师队伍建设从规模扩张转向质量提升阶段。与普通教师相比, “双师型”教师具备专业性、职业性、教育性相融合的鲜明特征。发挥“双师型”教师队伍在职业教育综合育人、产教融合、教学改革等方面的示范引领作用需要建立与之配套的激励和价值认可机制, 以使“双师型”教师队伍的建设落到实处、收到成效, 并积极推进高职院校高质量发展。

收稿日期: 2023-09-01

作者简介: 贾宋双(1995—), 女, 山东省人, 潍坊理工学院教务处科员, 主要研究方向为职业教育。

二、双因素理论在高职院校“双师型”教师队伍激励机制优化中应用的适切性

双因素理论是由美国心理学家、行为学家赫茨伯格提出的。该理论认为,影响人的行为的因素可分为两类:激励因素和保健因素。激励因素是指与人们满意情绪有关的因素,包括工作内容、职务晋升及个人荣誉等。激励因素的满足对人的发展产生激励作用,能够提高人的工作积极性及对工作的满意程度;激励因素的缺失会影响人的工作效率。保健因素是指引起人们不满情绪的因素,如工作环境、薪酬水平及人际关系等。保健因素的满足可以预防或消除人的不满意,但对人的工作积极性和效率的提升没有实质性帮助;保健因素未满足会引发不满情绪的产生(赫茨伯格,2016)^[3]。双因素理论作为一项经典的激励理论,已被广泛应用于教育领域。

教育部于2022年10月出台《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》(以下简称《标准》),从国家层面提出“双师型”教师的基本标准,涵盖了四条通用标准和三级发展标准。其中,四条通用标准是对教师师德素养、育人理念、教学能力及实践经验的基本要求;三级发展标准是针对不同层次教师(初级、中级、高级),从专业知识与技能、教学与研究能力及企业实践经验三个维度提出的具体要求,以上标准凸显并强化了高职院校“双师型”教师专业性、职业性、教育性“三性融合”的类型特征,其中专业性指专业知识和技能;职业性指专业实践能力、实践操作能力,这是“双师型”教师与普通教师的本质区别;教育性是教育教学能力的体现。因此,高职院校在着力满足“双师型”教师物质和精神需要之外,更应关注“双师型”教师专业性、职业性、教育性的融合,激励“双师型”教师在综合育人、企业实践、教育教学改革等方面发挥应有作用。

双因素理论中激励因素与保健因素的效用机制不同,但均可以与“双师型”教师专业性、职业性、教育性的特点相融合。一方面,“双师型”

教师以立德树人为根本任务,虽然其成就感与获得感更多地源于自身职业价值的体现,但工作条件的改善、薪资待遇的提高仍可以减少“双师型”教师的不满,从而更多地将关注力转移到教学能力、实践能力提升和教师专业发展上。另一方面,“三性融合”的实现往往与“双师型”教师工作本身的特点、工作内容有关,是使“双师型”教师感到满意的因素。因此,工作内容、职务晋升等激励因素的满足能够激发“双师型”教师的育人动因和潜质,提高“双师型”教师教育教学、参与企业实践的内在积极性和热情,创造“双师型”教师的育人成就感和满足感,使“双师型”教师主动作为,在校企合作协同育人过程中发挥关键作用。

三、高职院校“双师型”教师队伍激励机制存在的问题及原因分析

(一) 高职院校“双师型”教师队伍激励机制存在的问题

1. 激励因素维度

(1) 职称评审制度不合理

由于多年的政策执行惯性,大多数高职院校现行的“双师型”教师职称评审基本上参照普通教师标准或在现有职称评审办法的基础上进行简单增减,与“双师型”教师的能力属性匹配度不高,对“双师型”教师的岗位价值、工作贡献度的体现不够。具体表现为:一是职称评审仍然将教师科研项目、论文发表的数量和质量作为重要指标,着重强调教师的科研能力、对教师的实际教学成果重视不足等现象较为普遍;二是职称评审制度在实践技能方面未能向“双师型”教师倾斜,“双师型”教师认定也未与职称认定挂钩,致使部分教师将时间和精力投入到提升学术水平上,忽略了自身实践技能的提高。

(2) 培养培训制度缺乏针对性

随着国家对于“双师型”师资队伍高质量建设的逐步重视,“双师型”教师队伍建设水平得到较

大提升,但由于相关政策文件对“双师型”教师的培养培训大多是宏观性的改革方向建议和指引,因此绝大多数高职院校缺乏具备自身特色的“双师型”培养培训制度、培训方案和相应的管理办法,不利于培养专业性、职业性和教育性兼备的“双师型”师资。首先,部分高职院校教师培训的对象仅限于一些优秀教师,大多数学习进修的机会只是对有高级职称的教师开放。其次,培训主要以讲座、研讨会等形式展开,培训内容整体上以理论知识为主,很少涉及实践技能,教师深入企业实践的机会相对较少。由于教师培训缺乏长期性、系统性的培训计划,导致培训的实效性不高,教师实践能力水平提升缓慢,对行业最新发展缺乏了解。

(3) 考核评价体系不完善

国家相继出台了一系列政策文件支持推动职业教育“双师型”教师队伍高质量发展,各高职院校积极响应政策要求进行“双师型”教师考核评价改革。由于考核评价改革是一个循序渐进的过程,当前多数高职院校现有的教师考核评价制度缺乏明确条件和相应标准,仍然将教学科研成果及教学任务的完成作为评价教师的主要因素。从考核标准来看,多以硬性指标为主,如论文发表量、课题数量等,缺乏考核指标的明确分类,不具备完善的实践能力规范和考核内容。同时,评价方式单一,企业未能参与到“双师型”教师考核当中,考核的具体操作过程不规范,导致考核成为一种形式,考核结果激励力度不足。

2. 保健因素维度

(1) 薪资待遇未能体现特殊性

“双师型”教师的工作量、工作贡献和工作成果等有别于普通教师,在薪资待遇方面应与普通教师区别开来。然而,部分高职院校并未建立起与“双师型”教师相适应的薪资激励机制。在制定薪酬方案时,未能考虑到“双师型”教师的特殊性,工资待遇与普通教师相当,无法满足教师预期的薪酬水平,致使“双师型”教师在实际教学中的价值难以发挥出来,也降低了其他教师向

“双师型”转型的动力。

(2) 工作环境和人际关系难以获得满足感

一方面,由于高职院校“双师型”教师队伍建设都处于起步和探索阶段,新认定的“双师型”教师在实践教学等方面难以获得有效的指导和帮助,尤其是来自领导层面的指导;另一方面,由于“双师型”教师与普通教师的并行制度,因晋升、培训等方面存在的差异易导致人际关系的紧张,部分“双师型”教师感受不到应有的重视,对学校缺乏归属感,体会不到职业的认同感和满足感,教师之间的凝聚力不强,这不仅制约了“双师型”教师队伍真实力量的发挥,也会对“双师型”教师队伍的稳定性产生负面影响。

(二) 高职院校“双师型”教师队伍激励机制问题产生的原因

1. 经费支持力度不足

随着国家一系列关于职业教育“双师型”师资队伍建设的政策出台,划拨给职业教育的经费总量虽然在逐年增加,大部分经费更多地投入到职业教育硬件设施和实训基地等建设中,但用于“双师型”教师薪资待遇调整、培养培训方面的资金依然较少,“双师型”教师队伍激励缺乏专项经费作为保障。

2. 学校侧重“双师型”教师队伍建设“量”的增长而忽视“质”的提升

当前,多数高职院校受限于经费投入不足、教学时间安排紧张、行业企业配合度低等因素,在“双师型”师资队伍建设上大多满足于“双师型”教师数量达标,在提升“双师型”教师质量上用力不够。一方面,高职院校为响应国家建设“双师型”教师队伍的政策,积极投身于“双师型”教师队伍建设中,然而多数高职院校为了达到“双师型”教师比例标准,会硬性规定教师参加培训,很少从教师实际情况和切身需求出发,一定程度上会导致部分教师只是为了应付要求才参加培训或下企业实践锻炼;另一方面,学校在职称评聘、考评制度及薪酬待遇上未体现“双师型”教师的地位和优势,难以发挥出激励机制的良好促进作用。

3. 企业参与“双师型”教师队伍建设的积极性不高

虽然国家层面出台了一系列政策举措鼓励企业积极参与职业教育,但大多数企业在“双师型”教师队伍建设中的参与度仍然较低。第一,企业认为教师缺乏相关实践经验,与企业难以对接,很难为企业发展提供建议。第二,企业未能看到校企合作在短期内带来的效益,不愿向学校输送高技能人才,更不会将本企业的先进技术提供给学校(董晋等,2020)^[4]。第三,教师进企业属于短期实践学习,有些企业一些岗位涉及机密信息,企业并不会将教师安排到关键岗位上,甚至不愿给教师提供专业实践和挂职锻炼的机会。以上原因导致“双师型”教师培养和建设缺少企业实践的支撑,也使教师向“双师型”转型缺乏有效的合作方(杨红玲,2019)^[5]。

4. 教师自身缺乏“双师”意识和能力,职业规划不清晰

国家虽然明确了“双师型”教师的基本标准,但由于该标准只提出了原则性要求,各地、各校在不低于国家标准的前提下,结合自身情况制定了相应的具体标准和办法,因而导致“双师型”教师标准的不一致性。同时,由于“双师型”教师的制度体系及配套政策完善尚需时日,导致大部分教师对“双师型”缺乏正确认识,对实践理念的理解也不到位,存在重理论、轻实践的职业认知;多数教师未充分转变角色身份,缺乏明确的职业规划,其参与企业顶岗锻炼的积极性和主动性不高;部分“双师型”教师徒有其名而未有其技,缺乏实践锻炼的专业素养和能力的情况也不乏存在。

四、高职院校“双师型”教师队伍激励机制优化的对策

(一) 基于激励因素的激励机制优化

1. 改善职称评审制度

职称评审是激励教师充分发挥积极性和创造

性的重要手段,在师资队伍建设中发挥着重要的导向作用。构建与“双师型”教师队伍相适应的职称评审体系,需要针对不同类别和层次的“双师型”教师实施分类评审,从师德师风、专业教学与研究能力、专业技术技能、实际操作水平及指导学生实习实践效果等方面对教师进行全方面评审,并严格规范职称评审程序,保证职称评审过程的公平、公正(张媛,2020)^[6]。同时,在职称评审中应给予“双师型”教师适当倾斜,同等条件下优先考虑“双师型”教师的职称晋升,如对于“双师”能力和教育教学效果有明显提升的教师,要优先解决其职称晋升问题,引导教师走“双师型”发展道路。

2. 完善培养培训制度

有效的培养培训是构建“双师型”教师队伍的基础性工作。高职院校应按照“双师型”教师标准要求,制定有针对性的“双师型”教师队伍培养培训制度。第一,调整培训对象。参加培训的教师不能仅局限于有高级职称的教师,应覆盖所有专业教师。第二,设置不同层次的培训内容。对不同专业或专业群以及初、中、高三个层次的教师设定不同的培训课程,分类别建立科目。第三,丰富培训形式。将现场讲座、企业参观、实践学习及观摩教学等多种培训相结合,提升培训质量。第四,制定适合本院校教师入企业实践的的制度,规范教师在企业实践期间的工作时间、职责及要求等,并按规定严格执行。第五,组织培训考核。在培训结束后对教师进行考核,将教师参加培训的表现和成果作为评选先进、晋升职称的必备条件,以此引导和鼓励教师积极参加培训。

3. 优化考核评价制度

根据“双师型”特点,构建符合高职院校“双师型”教师队伍的考核评价制度,形成科学、合理的考核量化体系,分类别、分层次、分学科制定相应的考核内容和标准,明确量化指标,规范考核程序。一是建立分级考核制度。高职院校可以根据“双师型”教师的不同层级标准,在定期

考核环节进行分类考核。结合“双师型”教师不同阶段发展需求,定期对教师师德师风、理论素养、实践素养、教学能力、研究能力、人才培养和社会服务等方面进行考核评估。对于不同层级“双师型”教师考核评价内容的要求应有高低梯度并在合理的区间,以实现“双师型”教师分级考核结果的公平与公正。二是建立定期考核和年度考核制度。定期考核主要考核教师师德师风表现、教育教学实绩、参加企业项目情况、参与校企合作成果、参加教学技能大赛获得成果及指导学生参与技能大赛获奖等,定期考核重在考核“双师型”教师依据考核指标完成工作任务的情况,激发教师工作的积极性并引导教师积极反思和改进工作中存在的问题。年度考核则是全面考核教师的政治思想表现、教育教学能力、实践操作能力、专业技术能力、指导学生实习实践的能力及技能传承创新能力等,并将年度考核结果作为奖惩、晋升、评先评优的重要依据,发挥出考核预期的激励效果,为“双师型”教师教育教学调整、教学研究、技术技能传承创新等指明方向。

4. 建立教师职业规划制度

第一,由专业带头人组建小组,结合教师从事的专业方向对职业生涯发展机会的评价,为每位“双师型”教师量身定做“教师成长计划”,指导教师设定职业发展目标、发展方向,并规划实现路径。第二,充分发挥银龄教师的优势,通过课程教学、实训指导、专业与团队建设指导等确保“传帮带”的针对性和连贯性,促使“双师型”教师实现专业持续发展。第三,设立教学咨询服务平台,为“双师型”教师关于教学实践、教学研究等问题提供咨询服务。第四,建立“双师型”教师教学成果档案,对教师教学、教研情况给予相应指导,帮助教师及时改进教学。

(二) 基于保健因素的激励机制优化

1. 完善薪酬福利制度

一是健全“双师型”教师薪酬制度。提升“双师型”教师的薪酬标准,其基本工资应普遍高于普通教师,体现不同于普通教师的优待薪酬。制

定薪酬浮动机制,根据实际情况对教师的工资进行动态调整,可以按月、按比例调整工资,在课时费方面适当上浮。特别是针对新入职教师由于参加工作时间较短、职称不高,收入相对偏低,能够获得其他奖励性薪酬机会较少的情况可设置青年教学基金,规定35岁以下由普通教师成功转型为“双师型”的新进教师可获得相应补贴,经认定为“双师型”教师的,同等条件下在职称晋升、评先评优等方面给予优先考虑,以鼓励其主动提升“双师型”技能。二是建立教师福利制度。设计更为灵活、更有针对性的福利措施,适当提高教师的福利待遇,如为青年教师提供充足的公寓房,帮助改善公寓房内的条件、设施等,提高青年“双师型”教师的融入度和归属感。

2. 加强领导关怀和情感激励

“双师型”教师面对大量的教学和实践工作,教学过程中长期处于输出状态,因此在工作和生活上也需被理解和关心。学校领导可以定期召开座谈会,就职称评聘、课题申报、学术探讨等问题与教师进行交流,了解教师的实际需要,并落实到学校制度建设中;学校工会组织可以通过情感激励的方法,定期与教师沟通、慰问,积极为教师排忧解难,保障教师能够潜心工作;各二级学院可定期开展教师研讨会,引导教师提出工作中的难点,由院领导牵头讨论方案,对教师日常工作难点进行指导,并加以改进和解决,让教师在这一过程中体会到被重视,从而产生归属感,提高教师对工作的满意程度,激发教师向“双师型”转型的内在动力。

3. 优化人际关系环境

大多数教师认为只要上好课,做好本职工作就可以,不需要把过多精力用于人际交往。然而,每个教师都不是独立存在的,其工作、生活及其他方面都需要沟通和交流。高职院校可定期开展“双师型”教师经验分享会、交流会,组织教师参加教学改革项目研究、实训教学风采展示、“双师”示范课建设等,为教师充分展示“双师”能力和教师之间的相互学习搭建平台。在工作之余定期

组织开展全员参加的业余活动,营造融洽、放松的人际氛围,引导教师以积极平等的心态面对领导及同事,及时解决工作或生活中的问题,增强教师的工作幸福感,提高“双师型”教师队伍的稳定性。

五、高职院校“双师型”教师队伍激励机制优化的保障措施

(一) 国家层面: 统筹优化政策保障, 确保政策落实到位

首先, 国家要进一步出台关于高职院校“双师型”教师队伍建设的指导性文件, 为“双师型”教师激励提供政策支持。在政策的引导下, 建立以政府为主导的多元经费保障体制。财政部门为“双师型”教师待遇提升、培训进修、师资培养平台及培训基地建设等提供更多的资金, 并按照要求按时按量到位; 除了依靠财政拨款, 高职院校也可以通过与企业协同共建实践基地、实训中心等方式, 多渠道、多途径获得经费, 从而使“双师型”教师队伍激励有充足的资金保障(陆菊等, 2017)^[7]。其次, 政府充分发挥牵头作用, 运用财税手段鼓励企业与学校建立稳定的联系, 为“双师型”教师队伍激励创造良好的环境和条件。

(二) 学校层面: 构建保障方案, 加强宣传引导

首先, 高职院校要结合学校实际情况, 构建适用于“双师型”教师队伍建设的保障方案。一是建立能进能出、岗位能上能下、待遇能升能降、优秀才能脱颖而出的制度。完善“双师型”教师队伍激励机制相关配套制度, 确保激励机制的实施有章可循。二是成立“双师型”教师队伍建设领导机构, 负责“双师型”教师队伍建设工作的组织实施和管理, 引导学校各部门互相配合、通力合作, 将各项政策有效落实(方耀萍, 2020)^[8]。三是确保每年划拨一定比例的经费作为“双师型”教师队伍建设专项经费, 用于“双师型”教师薪资调整、培训学习、参加竞赛及奖励性补贴等, 并制定相应的专项经费管理规定,

强化对经费使用的监管。其次, 高职院校要加强对“双师型”教师的宣传。对校内通过网站、宣传栏等加大对“双师型”教师及其先进事迹的宣传力度, 挖掘“双师型”教师典型, 讲好“双师型”教师故事, 充分发挥“双师型”教师的榜样力量, 引导其他教师向“双师型”教师看齐, 逐渐向“双师型”教师转型发展; 对校外通过宣传“双师型”教师可吸引一部分行企优才到校专兼开展实践工作, 弥补实践能力短板。

(三) 企业层面: 积极参与“双师型”教师队伍建设

“双师型”教师队伍的构建, 仅凭高职院校的力量很难取得成效, 还需要校企合作作为支撑。第一, 高职院校与企业在教师培训学习、考核评价及实践教学等方面开展深度合作, 积极为教师提供定期进企业实践锻炼的机会, 如选派教师到企业跟进相关项目组, 以“跟岗访学”“顶岗实践”等方式, 参加企业的产品开发、生产实践等, 帮助教师获得关键岗位的技术技能。鼓励教师将行业、企业最新成果和经验融入课堂教学、实习实训教学, 以促进教学改革创新和“双师”能力提高。第二, 企业技能大师、能工巧匠、劳动模范等行企优才通过开展课堂教学、实训课指导及专业建设指导等积极充实到高职院校师资队伍中, 构建一支校企互补的“双师结构”教师队伍(黄海燕, 2020)^[9]。此外, 校企双方互相选派人员, 以双向兼职、双岗一体、互培互聘的形式, 共同承担课程教学、课程建设、产品研发和技术提升等任务, 实现校企融合、岗位互通、师资共聘、资源共享, 从而提升高职院校“双师型”教师队伍的整体质量。

(四) 教师个人层面: 提高“双师”意识和能力, 明确职业规划

教师的专业知识、教育教学能力及行业实践能力提升是“双师型”教师队伍激励的本质所在。首先, “双师型”教师应紧跟时代步伐, 不断增强“双师型”意识, 主动参与教师培训, 提升教学能力和实践能力水平。积极深入企业一线实践锻

炼, 向企业优秀技术技能人才学习, 获取行业一线、专业领域的最新知识和技能并融入教学, 把握行业前沿技术发展动态, 提高自身的“双师型”能力。其次, 教师应制定符合自身实际的职业发展规划, 对自身职业发展进行定位, 明确个人发展目标 and 方向, 并制定长期计划和阶段性计划。有计划、阶梯式地完成职业规划目标, 逐步实现由初级向中级、高级“双师”的进阶(李红玲, 2021)^[10]。

参考文献:

- [1] 教育部办公厅《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》[EB/OL].(2022-10-25)[2023-11-13].http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content_5722314.htm.
- [2] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知.[EB/OL].(2019-09-23)[2023-11-13].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [3] 弗雷德里克·赫茨伯格.赫茨伯格的双因素理论[M].北京:中国人民大学出版社,2016:117-120+140.
- [4] 董晋,任远.双因素理论视角下高职院校兼职教师优化管理[J].中国成人教育,2020(22):83-85.
- [5] 杨红玲.双创背景下职业院校“双师型”教师队伍的建设[J].教育与职业,2019(03):57-61.
- [6] 张媛.高职院校教师职称评审制度探析[J].轻纺工业与技术,2020(05):180-181.
- [7] 陆菊,罗将道.高职院校“双师型”教师激励机制问题研究[J].科教导刊(中旬刊),2017(29):64-65.
- [8] 方耀萍.高职院校“双师型”教师培养路径及多元化保障体系构建[J].教育与职业,2020(06):61-64.
- [9] 黄海燕.新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略[J].教育与职业,2020(05):67-74.
- [10] 李红玲.高职“双师型”教师职业生涯阶段与规划探索[J].陕西青年职业学院学报,2021(02):27-30.

The Optimization Study on the Incentive Mechanism of "Double Qualified" Teachers in Higher Vocational Colleges

JIA Songshuang

(Weifang Institute of Technology, Weifang Shandong 261000, China)

Abstract: The construction of “double-qualified” teaching staff in higher vocational colleges cannot be separated from scientific and reasonable incentive mechanism. Based on the two-factor theory, from the perspective of incentive factors, the current incentive mechanism of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges has some problems, such as unreasonable title evaluation system, lack of pertinence in training system and imperfect evaluation system. From the perspective of health factors, there are problems such as the lack of special salary, working environment and interpersonal relationship satisfaction. Through the analysis of the causes of the incentive mechanism of “double-qualified” teachers in higher vocational colleges, the incentive mechanism is optimized from improving the title evaluation system, improving the training system, optimizing the assessment and evaluation system and other incentive factors, improving the salary and welfare system, strengthening the leadership care and emotional motivation, optimizing the interpersonal relationship environment, establishing the teacher career planning system and other health factors. And further, this paper puts forward the safeguard measures from the four levels of state, schools, enterprises and teachers to promote the effective implementation of the “double teacher” incentive mechanism in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; “double-qualified” teachers; incentive mechanism

(责任编辑: 邱凌云)