

双师型教师培养工作总结(优秀5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

双师型教师培养工作总结篇一

国外职业教育界没有“双师型”教师这样的名词，但名称不同、内涵一致的词汇是存在的。比如一些国家对职教教师从业资格的要求与我国所提倡的“双师型”教师异曲同工，其共同特点就在于对教师的专业实践经历、专业实践能力及相关执教能力都有严格的要求。各国在发展职业教育的进程中普遍重视教师的基本素质和实践能力。

日本 教师须先到企业工作

日本的“双师型”教师被称为“职业训练指导员”，是指具有技术专业(即机械、电工、家电维修等)和教育专业双学士学位的教师。他们主要在职业高中、专修学校、短期大学及公共职业训练机构从事专业技能人才的培养工作。“职业训练指导员”是一种职业资格。

日本的职业教育师资培养备受政府的支持和关注，日本政府于颁布《雇佣——能力开发机构法》，根据该法规定，日本成立了雇佣——能力开发机构。该机构设立了“职业能力开发综合大学校”，负责对“职业训练指导员”的培训和职业技能训练。又一次修订该法，增加了新的资格种类，以满足企事业单位所需要的职业能力。

职业能力开发大学校隶属日本劳动省，是日本专门培养职业技术教育师资的机构，类似于我国的技术师范院校或技术教育学院，在培养职业教育教师中起主要作用。其课程设置是以学科为核心、以培养学员的实践能力和为出发点的。“职业训练指导员”是集理论课讲授与实际操作训练于一身的师资。持有教师资格证书者先去企业工作，然后再转到教师岗位上来。

“职业训练指导员”的培养有四年制的长期课程、6个月的短期课程和在职指导员的进修课程等。四年制的长期课程，通过考试招收高中毕业生，培养目标是具有较高理论知识水平、专业技能和教学能力的指导员，毕业生可获取有关专业的指导员资格证书。6个月的短期课程，主要是为具有专业技能和经验者(通过国家二级技工考试，有3年以上实际工作经验者或具有同等技能水平人员)开设的，属于职后培训。

德国 师资培养“双元制”也适用

以来，德国政府通过一系列新的职业教育法案，其中影响较大的有《职业训练法》、《联邦职业教育保障法》，确保了作为世界职业教育楷模的“双元制”体系正常运行，同时也对职教师资作了相应的规定。

德国“双元制”职业教育的特性首先表现在有企业和职业学校两个培训场所上，学习与工作、学校培训和企业实践紧密结合。这也决定了德国职业教育师资素质结构的双元性，以培养“双师型”教师为核心目标。

德国的职业学校属各州所有，但在职教师资培养方面，联邦、州、地区及企业等各方联系十分紧密。雇主、雇员、企业培训机构和自由经济组织都积极参与职教师资的培养。值得指出的是，大、中型企业往往独立组织实训教师培训班，自己编制教材。如奔驰汽车公司仅在机电专业就有500多名实训教师，每年参加培训的教师在200名以上。

在职业学校与企业合作中，教师去企业实习进修是一项重要内容，这样就能让教师及时把企业中的最新信息带到教学中去。同时职教教师也会利用其长期工作和教学中积累的经验为企业提供解决问题的思路和方法，对企业的经营理念进行理论上的系统指导。

职业学校教师任职资格的取得，必须经过严格的专业资格培训和职业教育理论进修。实训教师和职业学校的实践课教师，不仅要接受严格的专业技能训练，掌握实训设备的操作规程，还要掌握职业教育学和劳动教育学知识。对于理论教师而言，获得大学入学资格的一个重要条件就是要在与所学专业相同行业的企业至少实习一年，以了解现代企业的组织管理机构、生产经营方式和相应的实际操作技能。在经过4年严格的理论学习并通过一次国家考试后，还要在各州所设的教育研究班和职业学校进行为期两年的教学实习。这样培养出来的人员一旦独立任教就已具备相当雄厚的职业功底和很高的业务水平。

丹麦 教师源自专业技术人员

丹麦政府历来把职业教育视为国家公共事业的组成部分，并将职业教育作为一项政治目标对其进行改革。丹麦政府实施第三次职业教育改革，加强了职业教育体制的灵活性和全纳性，对职教教师的专业技术水平有了更高的要求。

目前，丹麦以发展高中阶段的职业教育为主，主要机构是职业技术学校。职业技术学校对职教师资的基本要求是：完成了第三级职业教育、具备了专业技能并拥有5年以上的实际工作经历。丹麦职教师资培训采取附加培训方式，即在专业技能经验的基础上，补充教育教学专业知识技能的培训，使有经验的技术人员成为合格的职教师资。丹麦教育部要求新教师具备一定的专业学历背景和工作经历，在指定培训机构进行全日制的脱产学习，课程内容为教育教学理论知识和教学实践，课程结束并通过考核后将取得职业教育教师资格，

凭此资格可以上岗执教。

教师培训课程在职业教育教师培训中心进行，包括14周的理论学习和4周的在职培训，理论学习的内容主要包括教学法、心理学、教育学等课程，实践培训是在职业学校经验丰富的教师指导下上课，指导的内容涉及教学的各个环节及学生的教育和辅导。整个培训期间学习者也作为职业学校的教师工作，但只有在培训结束取得职业教育教师资格后才是正式的教师。丹麦政府认识到教师在职业教育课程改革中的重要作用，因此要求所有在职教师必须同时是教授者、指导者和学习者，并且还应具备个别化教学的能力，使他们成为既能教授理论课，又能指导学生实训的“双师型”教师。

已取得教师资格的职教教师有两种继续培训形式：内部培训和外部培训。内部培训即教师参加教育部的职业教育研究和开发项目，这在丹麦被认为是一种重要的师资培训手段，不仅能促进职业教育的教学研究工作，而且有利于教师的专业发展。外部培训即教师参加教育培训中心的教学文凭课程或中心下属各部的教育指导咨询培训课程，从而提升自己的专业技能。最近几年，丹麦许多大企业开始为企业内培训者(教师)组织培训课程，职业学校和劳动力培训中心也为企业内的培训者开设短期课程。

美国 师资要求比中小学更高

美国职业教育的种类和层次繁多，其实施机构主要为综合高中、地区性职业教育中心、职业技术学校、社区学院和企业办培训中心等。美国对职业教育教师资格有严格的规定，职业教育教师资格证书比一般中小学教师证书要求更高。其“双师”素质特征十分明显。例如，美国有的州明文规定，具有大学本科学历、取得学士学位并有相关领域1年至2年实际工作经验的优秀者，才能颁发职业教育教师资格证。

职业教育教师资格的一般要求为：教师应当胜任他们的教学

工作，一般应在他们所教范围取得学士学位，并对所教技术课程有1年以上实际工作经验，在相关技术领域有1年以上经验的可以代替学士学位要求；负责安排和监督执行教育计划的人，必须有硕士学位或其他高等训练，并有相应领域的工作经验。教师要有工业、商业、销售方面的最新经验，或者有所讲授技术的相关专业实践经验，这些经验要包括一些团体的最新成果，还要有当顾问和单独判断与研究的能力。因此，职业教育新任教师必须尽快达到技术性和实践性能力的要求，成为“双师型”人才。

近年来，美国的教育机构正在实施“职业教育新任教师的专业发展计划”，旨在为新教师提供一个具有灵活性和有效性的培养机制，帮助新教师顺利转换角色，适应职业技术教育的教学实践。（孙道远）

双师型教师培养工作总结篇二

一、中职学校“双师型”教师的内涵

“双师型”教师指既能从事理论教学又能从事实践教学工
作(如：毕业设计、课程设计、实习指导、实训教学等)的教
师。既能从事理论教学工作，又能从事工程技术工作的教师。
同时具有教师和技师、工程师资格。

二、中职学校“双师型”教师队伍目前存在的问题

1、中职学校“双师型”教师的内涵狭窄

由于“双师型”教师的标准还未统一，使有些教师甚至学校
领导错误地认为“学历证书+职业资格证书”就是“双师型”
教师，拥有双证就是“双师型”教师了，教师个人不再注重
技能的提高了，学校也不再注再“双师型”教师的培养了，
这样以来，学校的“双师型”教师的整体素质就大打折扣。

2、中职学校“双师型”教师素质参差不齐

基于不同目的的驱动，部分职业学校在“双师型”教师队伍质量建设问题上产生了价值观念的偏差普遍存在重数量、轻质量，重形式、轻实质的倾向。表现为片面追求教师取得职业资格证书的数量，忽视对教师职业能力的培养、应用与考核。这种价值观念的偏差一方面来自于外界的压力，如短期内需要弥补巨大的“双师型”教师队伍缺口而“病急乱投医”，希望通过某种评估而热衷于教师获得职业资格证书的统计数量。另一方面还来自于某些职业学校对“双师型”教师队伍质量水平的忽视，或者是满足于“双师型”教师队伍建设的表面成就。这使得中职学校“双师型”教师素质参差不齐。

3、中职学校“双师型”教师技能水平过低

一些专业课教师的现代职业教育意识相对淡薄，加之我们的学校对专业课教师的奖励机制和措施不够到位，使部分教师产生消极思想，从而不重视本身专业技能的提高，导致技能水平过低。

4、中职学校“双师型”教师终身学习的意识不强

教师的现代职业教育意识淡薄，对从事的职业教育缺乏事业心，消极应付，缺乏进取精神，终身学习的意识不强。

三、中职学校“双师型”教师专业发展的重要性和必要性

1、重要性

中等职业教育是国民教育的重要组成部分，其定位是培养数以亿计的高素质劳动者和技能型人才，但由于历史欠账太多，目前它仍是我国教育中的薄弱环节。我国现有1.4亿产业工人。其中技师100余万人，高级技师7万人，高级工245万人，与发

达国家相比，人数虽多，素质不高。每年因产品质量问题造成的经济损失达亿元左右。我国生产一线的劳动者素质偏低和技能型专门人才紧缺，影响了社会经济的发展。“教育的关键问题是教师”。因此，中职教育加强师资队伍建设，特别是“双师型”教师队伍建设，是非常重要的。

2、必要性

纵观中等职业学校教师队伍素质现状，我们发现：教师学历层次尚不达标，已达标者面临提升学历的问题；缺乏骨干教师和专业带头人；中职连年扩招。学生数量急增，但中职学校的基础能力建设发展缓慢，生师比严重错位，中职生师比约是21：1。根据中央编办、教育部、财政部《关于制定中小学教职工编制标准的意见》规定，高中阶段教育生师比上限，城市为15：1，县镇为15.5：1，农村为16：1。不难看出，中等职业学校教师缺口较大。并且在这样的师资队伍中。文化课教师比例偏大，专业课和实习指导教师数量严重不足；再加上新进校的青年教师来源渠道多是普通高校。他们虽然专业理论知识丰富，但专业技能、实践能力和实际动手能力较差。截至，中等专业学校“双师型”教师39621人，占专业课和实习指导教师的比例不足1 / 3，“双师型”教师严重匮乏。因此“双师型”教师队伍建设势在必行。

四、中职学校“双师型”教师专业发展的途径

1、以技能大赛引领专业发展

根据实际情况，按国家职业技能鉴定标准制定考核专业课教师技能的计划，每一、二年组织本校专业课教师参加一轮次的技能考核，考核结果作为学校评聘教师的重要依据；同时，制订奖励措施，鼓励教师积极参加各级教育与劳动保障部门组织的各级各类技能大赛，这样，真正能使双证型教师成为双能型教师，有利于提高我校“双师型”教师队伍的整体素质。

2、以到企业锻炼促进专业发展

加强生产实践调研，丰富实践知识，提高实践能力，是“双师型”教师成长的关键。作为职校教师，尤其是专业教师，要加强向生产实践学习，重视到企业学习调研环节，充分利用好实习基地，加强实践知识积累，这是非常关键的，也是十分必要的。

(1)首先，教师要根据自己的专业方向、教学优势确定个人的发展目标

专业教师应根据教学任务制定生产实践调研计划。计划可分为长期计划(近2—4年之内)和短期计划(本学年内)。有了具体的目标、计划，才会有实施的可能性，才能有效地丰富实践知识。生产实践调研形式可以是“定点方式”和“定人方式”。教师可以利用指导学生到企业实习的机会，或合理安排调整教学任务集中一定时间安排到企业实践学习，可以从知识储备、拓宽知识层面的视角出发，确定与自己专业教学关联较大的一、二个生产企业，进行“定点方式”的学习和调研。例如：在某个主体生产企业，全面了解生产工艺流程、典型设备、电气控制等综合知识，并有重点地熟悉相关的内容，力求在某一方面达到精通，其它方面能熟悉了解。所谓“定人方式”，也就是教师要在企业的生产科、机动科或设材科，确定工程技术人员作为长期的技术信息联系人，以便及时了解掌握企业的技改动态、科技消息，及时参与各类的技术交流活动。

(2)教师应主动参与工程实践活动，提高实践能力

专业教师应主动寻求机会，直接参与企业的工程技术改造项目及开发，参加工厂的生产技术讲座等。这一系列的活动，都是非常好的实践学习机会，对提高专业教师理论与实践教学水平、承担实践教学任务都是十分重要的。

(3) 带着问题的学习才是最有效的学习

教师在课堂教学、实践教学中遇到疑点问题不要回避，不要绕开走，应针对问题通过到企业实践学习，以不断增加实践知识的积累，才会使专业教学不断上水平。

(4) 教师应注重“到企业实践调研资料”的总结归纳、交流及利用

为增强教师实践知识的积累和提高，首先每个专业教师之间、各教研组之间，可充分利用“分散实践调研”与“交流总结”相结合的方式来获取、积累实践知识，通过各教研组内和组间的交流，形成一个“信息互通网络”；其次每个教师还应注重个人实践知识的总结、资料整理、保存，以便于日后教学中查找和利用。只有这样才能在专业教学中灵活地将生产中的新工艺、技术信息渗透到教学过程中，在课堂教学中体现知识应用的“同步”、“链接”、“插入”特性，做到课堂教学与生产实际应用相结合，真正体现专业教学特色。

3、以专业养成和反思强化专业发展

作为专业教师，尤其是中青年教师要多反思，不能自我满足，仅局限于专业基础课的教学而停滞不前，处于“吃老本”和“守城”的状态，而要面对职业教育的实际，重新审视自己的专业知识结构、教学能力，不断进取，逐步完善专业知识结构，尽快成长为“双师型”教师。

(1) 专业教师要注重完善“纵向知识”结构

教师要确定专业方向，争取在专业的某方面达到专一，这是作为专业教师的根基。加强知识的纵向学习，做到向书本学和向问题学，向生产实践学，及时把握新知识和技术应用的前沿，要挤时间主动学，苦练内功。做到在本专业方向上，体现理论教学和实习教学方面的专、通、巧、精的特点，在

某一方面起到“优化教学”的引领作用。

(2) 专业教师要注重完善“横向知识”结构，拓展知识面，做到一专多能

根据职业教育的特点，“横向知识”包括两个方面：其一是要完善本专业方面的知识体系，对专业课教师而言，不仅能胜任某一、二门课程的教学，还应熟悉本专业中其他课程的知识体系和重要知识点、教学要求，以及知识间的衔接关系，只有这样，才能在专业知识体系的整体框架下确定具体课程的教学内容、重点、教学方式和方法，做到在教学中游刃有余。其二是要注重各个专业之间的知识联系性，例如：职业学校教师们承担某厂热轧板卷工程职工的岗前技能培训教学任务，其中包括：连铸工、轧钢工、连铸与炼钢自动控制培训等，就体现了这一特点，使用的培训教材已不是传统意义上的编写方法，而是突破了专业的局限性，各工种的培训教材以专业为主，将整体生产工艺操作、机械设备和电气控制融为一体。培训中，传统的机械、电气控制、液压传动、工艺操作等各专业知识在实际应用中已相互渗透，若培训教师相关专业知识不全面，就难以胜任培训教学任务。因此，专业教师在加强自主学习的同时，还应注重向同行学习，加强专业内、外教师之间的交流，拓宽知识面，达到教师不仅精通本专业的知识体系，也能熟悉、了解其他专业的相关知识，只有这样，才能胜任各类培训教学任务。

(3) 中职学校教师应提高专业实践指导能力和制作多媒体教学课件的能力

专业课教学特点体现在教学实践性，多媒体教学工具为专业课教学提供了广阔的天地，许多生产现场可用多媒体工具再现在课堂上。教师应针对专业课的教学内容、特点，深入生产一线，充分利用数码相机、录象机等手段，有针对性地系统制作教学课件，可起到事半功倍的效果。目前利用教学课件进行辅助教学已引起教师的广泛重视。教师应加强教学课

件制作知识的学习，提高教学课件制作水平和使用率，尤其对提高专业课实践教学是很有必要的，也是很迫切的。

4、以终身学习加快专业发展

(1) 中职学校专业设置的调整变化，促使教师应加强学习。企业在发展，企业对人才类型的需求也在不断变化，职业教育的专业设置也应随之不断调整扩充，如中专原来的主干专业：冶金机械、电气自动化、炼铁专业现在已逐步扩展调整为：轧钢、机电设备维修与安装、机械加工、煤化工等专业，专业的调整变化导致课程设置、教学大纲、知识结构体系都有所变化。因此，对教师而言出现了交叉性学科的问题，这就要求教师要与时俱进，不断学习更新知识、拓展、补充知识面，增加知识储备，以适应各个专业教学要求。

(2) 科学技术发展日新月异，专业知识的应用领域不断更新，迫使教师要与时俱进，加强学习科技的进步，企业先进技术的引进，新型设备、新生产工艺的投产使用(如：生产工艺中的各类plc控制、电液伺服控制的应用、液压集成控制系统应用等等)，已对教师原有的知识结构、能力构成了挑战。而目前学校使用的某些专业教材的内容还是老面孔，知识陈旧滞后，明显存在与生产实际应用不同步的现象。尤其作为专业教师，一定要引起重视，只有树立终身学习的意识，不断更新、补充、延伸专业知识，才能在专业教学中使课堂知识教学与实际应用同步，才能保证始终为学生提供的知识如同“一桶新鲜的活水”。

(3) 职业教育面对不同的教学对象，要求教师必须具备高素质目前职业教育的范畴扩大，职业学校要面对不同层次的教学对象，如成人本科、专科、职工技能培训、岗前培训、中专技校学生等。对同一门类的专业课程而言，有的教材版本不同，知识结构也不同，而面对不同的教学对象，教师应实施不同的教学方式、方法，在教学内容组织、教学目的、重点难点等都应因人而异、因材施教。教师就如同一个高水平的

厨师一样，能按顾客不同的口味要求做出不同特色的菜肴来。对一名教师而言，如何把教材内容进行梳理和加工，最终转化为针对具体对象的教学讲义——教案，这是一门艺术。这就要求教师必须具有深厚的、全面的理论知识、实践知识贮备，针对不同的教学对象，在教学中做到知识传授深入浅出、有的放矢，以达到良好的教学效果。总之，作为中职学校教师，应明确自己肩负的责任，要与时俱进，树立终身学习的意识，不断完善专业知识与能力结构，加强生产实践学习和调研，不断丰富提高实践知识与能力，使自己尽快成长为“双师型”教师，努力做一名有事业心的教师。

双师型教师培养工作总结篇三

摘要：实地研究是为了更好地“朝向现象本身”。在职业学校教师队伍中，其中具有“‘双师型’教师”标贴或称号(being)的人员都要经历从“‘单师型’教师”变成[becoming]“‘双师型’教师”一个过程。针对苏南某(些)职业学校的实地研究表明：至少在目前的形势下，职业学校教师达成“双师型”教师的过程容易成为“拥有双证书”这样的“纸上文章”，并与职业教育的根本宗旨相去甚远。

关键词：“双师型”教师；职业学校；实地研究

一、为何及如何进入实地的研究提示

学校职业教育发展的关键靠教师。“教师作为一门专业”，这是在上个世纪六七十年代联合国教科文组织一份报告的提法，并且很快得到了进一步的公认。应当说，在现代社会，教师作为一门专业，既有社会专业分工的要求，又有工业技术隐喻的“殖民”。所谓工业技术的隐喻，指人们对可操控的物化世界的分解总是基于分解后各个部分(或领域)具有彼此可以区分开来的技术手段与要求，而“殖民”表现为将这种首先作用于物化世界的自然科学意义上的探求倾向，“主动”延伸到作用于社会或人化的世界中来。虽然人

文学者们常常会对此表现出审慎或批判的态度，尤其物化分解适用于人（包括教师）的行为（对教师来讲，即教育教学行为）时更是如此，但作为一种需要反思却难以阻挡的趋势，一切专业化所要求的标准化无疑在推动当今国际职业教育研究界对职业学校教师标准问题的探讨。可对照起来，在我国当今职业教育界，人们对职业学校教师标准问题的探讨，却大多基于对“如何建设‘双师型’教师队伍”问题的延伸。这些研究和探索促进了职教教师理论的发展，拓宽了人们对职业教育教师的专业发展及素质（或素养）的认识。但在围绕这一概念的研究与探索至目前已建构出复杂的多义语境中，我们也不难发现存在着“三重三轻”现象：一是重的是结果，轻的是过程（即关注教师是否是□being□“双师型”教师，如有没有“双证”或“双职称”，而不是重视其如何成为(becoming)“双师型”教师）；二是重的是职前培养，轻的是职后培训（即对职业教师有“毕其功于职教师范培养一役”的想法，而对其任职其间通过各类培训、自我提升等方式使其再社会化重视不够）；三是重的是外部要求，轻的是内部发展（即多的是行政提要求，学校提目标，研究人员提“建议”，而职业学校教师似乎“无话可说”）。

上述“三轻”的表现无疑使已有的职业教育理论研究在“朝向现象本身”的真实旨趣上大打折扣，因而其对教育实践的“指导意愿”就难免变成“某种误导”。而要克服这“三轻”就必须在研究中“让‘双师型’教师自己说话”。要能把他们的话听真切，并作出较为合理的解释，社会人类学倡导的实地研究应当说是一种比较现实的研究策略。所谓实地研究，大体是指研究者在调查对象所在处直接搜集社会资料而进行的研究，又称现场研究或田野工作。从方法来讲，实地研究主要采用观察法、个案研究法和访问法，其中以参与观察法运用最多。从步骤来讲，大致分为六步：一是确定研究目的和研究对象；二是取得进入现场的资格；三是进入现场并和当地居民建立友好关系；四是搜集资料；五是分析资料；六是撰写研究报告。与其他研究方式相比较，实地研究的特点主要体现在：首先，能搜集到第一手资料，研究正在

发生的现象或行为，以及这些现象或行为发生时的特殊环境和气氛；其次，它是在一个自然环境里研究人们的行为，较少受到人为因素的影响；再次，采用参与观察的方法，研究者更能理解研究对象的真实情感、价值观念和思维方式，比较准确地分析和解释他们的行为；再次，对于非语言行为的研究有着特殊的作用；最后，有利于对研究对象进行全面、细致、纵深的考察，从而发现隐藏在现象背后的事物本质和规律。

笔者对苏南某职业学校进行实地研究的便利条件，是缘于四年前参与了由该校组办的一次科研活动。正是通过这次活动，笔者结识了该校作为中层干部的科研工作负责人。之后彼此多有交往，以至于彼此可以真正发自内心地以朋友相称。可对于笔者来说，要说明“如何进入实地”远比说明“为何进入实地”困难得多。不只是研究经费的限制，也不只是对常赴研究对象生活地收集信息，而导致生活习惯不适应的恐惧，而主要是笔者作为中国社会“单位人”的研究者在研究其他“单位”的“单位人”时，能否做到尽可能独立、真实、全面地呈现“自己（个人）认可”而非“单位（集体）认可”的信息与资料。更坦率地说，本研究的研究对象（即作为个体意义上的“双师型”教师）之所以愿意“说出”内心真实的想法，往往不时表现出一种矛盾心态：一方面，基于对研究者本人近乎友谊式的信任，他们愿意说；另一方面，基于现实的单位利益影响到自己个人利益的考量，他们又不愿意多说。对于前者，他们相信研究者所陈述的“研究必须基于事实才会有价值”的研究信念，他们表示“因为与自身真实的教育生活距离太远，很少有关于职教研究的是他们所愿意读到的”；对于后者，他们认为“说好的方面还行，说不好的方面容易招惹是非或不必要的麻烦。”我相信，将发端并发达于西方学界（包括教育研究界）的实地研究方法，移植到我们中国本土时，都不能不面对这样的矛盾。这种研究的客观性与伦理性的矛盾，常常为我们的教育研究者所忽略。为避免“对号入座”给研究对象带来预计的种种不便，笔者只得将本研究中所涉及的“实地”及“个体教师”做适

当的匿名处理。

二、成为“双师型”教师的三个个案

本研究的基本假设：在职业学校教师队伍中，其中具有“‘双师型’教师”标贴或称号(being)的人员都要经历从“‘单师型’教师”变成[becoming]“‘双师型’教师”这样一个具有或长或短的时间过程。这一假设的提出是基于四点现实的认识：一是我国对教育主管部门对教师的管理，普通学校和职业学校是相同的，即都要拥有教师资格证；二是我国职业学校任课教师大致分为文化课教师和专业课教师，上岗之前，前者往往是普通师范培养的文科或理科师范生，后者往往是（职业）技术（或工程）师范培养的工科师范生；三是我国现代市场经济兴起较晚，现代企（行）业制度至目前仍显不够健全，加之，近二十年来在办职业学校的管理体制上企（行）业的缺位，使职业学校教师获得相关企（行）业经验变成长期难解的“瓶颈”问题；四是我国人力资源跨行业流动总是缺乏支持性力量，这其中既有“干一行爱一行”这种鼓励终身从事某种职业的道德训戒的舆论影响，又有因人口众多而导致“僧多粥少”岗位不足的现实无奈。如果对这四点能达成基本的认同，那么不管如何定义“‘双师型’教师”，我们大致可以认定，职业学校教师从“‘单师型’教师”变成[becoming]“‘双师型’教师”应当是在职业学校工作之后一定时间内完成的角色转变。那么，他们是怎么完成这一转变的？这是笔者对下列作为个案的三位教师提出的问题。下面除了简要的介绍部分，尽量以被访教师自己的话来陈述。

（一）个案一：考职业资格证，成为“双师型”教师

接受访问的是一位男教师。据了解，他上世纪八十年代末毕业于某技术师范学院的机械系。如今他从事职业教育工作已达二十多年。他由于教学成效显著，并发表了多篇教研，学校为其设立了“名师工作室”。他说：“首先声明，虽然我

被称为一名‘双师型’教师，但与我认为的或我理想中的‘双师型’教师，我其实还有很远的距离。你说的‘变成’用‘becoming’很有意思。对我来讲，这是一个需要不断努力趋向理想状态的过程。什么是我理想中的‘双师型’教师？我认为接近于德国职业学校教师那样，他们成为职业学校教师的前提性条件是要有3年以上的企业工作经历，他们成为职业学校教师后，理所当然地能更好地教给学生将来所真正需要的理论知识与实践知识。我说，我被称为‘双师型’教师是因为我有两个证，就是一个教师资格证，一个二级技师职业资格证。现在省里搞职业学校星级评估的指标里，就有‘双师型’教师的规定比例，这个比例要求是70%。检查的时间就只看这两个证，其他好像什么都不看。对我来说，教师资格证是我工作几年后，就是上个世纪九十年代中期，国家开始实行教师资格制度，我们在岗的教师通过申报就全部获得了这项资格证。这个证是国家教育部发的。我的职业资格证是获得的，是国家劳动和社会保障部发的。我报的职业工种是制图员，考核内容分成理论知识和操作技能两部分，两部分都考了七八十分，评定成绩为‘合格’。当初之所以要考职业资格证，其实并没有强烈的动机。这种考试是由职业技能鉴定（指导）中心具体负责。因为我们市里劳动与社会保障中心那年在我们学校设了职业技能鉴定（指导）中心分支机构，我就想考个证也有很多方便，考个证放着也不是坏事，因而就考了，也考过了。虽有了这个证，但对工资收入并没有影响。而且，我仍一直从事相关专业理论课的教学，操作实训课我没上过，那另外有专门的老师上。每人都顾自己的这一块。说实在的，上理论课对我来讲容易的，我也主编出版了相关教材，课上完就完了，平时并没有多大兴趣到操作实训车间去，一方面我只负责理论教学，另一方面我也不喜欢那有些吵杂的车间环境。”

（二）个案二：下企业签协议，成为准“双师型”教师

接受访问的是一位女教师。据了解，她是日语教师，曾在日本留学，刚工作不到两年。她说：“职业学校教师常常分为

文化课老师和专业课教师，而且教机械、电子等技术类学科的老师往往才被称为专业老师，并在出国考察、进修、晋升等方面得到更多地重视。但你说，哪个老师不是在大学里学了某个专业才毕业的？我们文化课老师其实都有自己的专业背景，并从事与自己专业相关的教学，却与被称为‘专业课教师’之间拉开很明显的距离。学校大会宣传说，人人都要成为‘双师型’教师，而且每个教师都要下企业。学校领导层似乎盛行这样的看法，就是专业课教师有了教师资格证，再考个具有中级以上技术等级的职业资格证，那就是硬碰硬的‘双师型’教师；而文化课的教师只要下企业，也可以算是准‘双师型’教师。什么叫下企业？落实到纸上就是每个老师要有一份与企业合作的协议。当时，我们这些文化课教师的反响都很强烈。我们想，技术类专业课的老师确实容易找到‘专业对口’的企业。我们找谁去啊？当时都很纳闷。从学校的行政安排讲，似乎对到底怎么和企业合作，合作到什么程度，好像并不关心。关心的就是有没有这方面的协议书，协议书上有没有企业的公章。我个人原来对周围的企业是两眼一摸黑，根本不知哪跟哪。后来一位老教师提醒我到网上搜本地的日资或中日合资企业，然后再上门去找。这样做，真找到了一家中日合资企业。我去联系，巧得很他们有许多日文资料需要我帮助翻译。当然，这样的劳动也有不菲的报酬。我想这样的合作，应当算是真正的合作吧，我帮助他们翻译资料，他们给我报酬，并开具合作协议证明给我。但我想，像我这样的职业学校教师下企业，对我的本职工作，就是教学生学习日语到底有什么具体的意义，我是仍有疑问的。”

（三）个案三：对付星级评估，“被”成为“双师型”教师

我们生活的这个时代有诸多进步或光彩的一面，这些自不用说，但亦有不少明显怪异甚至落后的一面。在这怪异的一面里，人们提到一个字就会有感到一种完全受操纵而绝无自主性的尴尬或无奈。这个字就是“被”。比如未经行使自己选举权的群众有“被代表”说法，比如没有就业（或上岗）的

人公布在高校高就业率的统计之列而“被就业”。在笔者的实地访问之中，捕捉到“被成为‘双师型’教师”这一信息，完全出于偶然。当时的情形是这样的：笔者带着研究问题初次进入实地时，向该校的一位中层干部谈及自己开展研究的设想，即打算将学校列入省里职业学校星级评估材料名册的所有“双师型”召集起来做一项调查，并在一段时间里尽可能逐一进行访谈。出于私下的信任关系，这位中层干部如实相告有部分教师的职业资格证并不是真的。当笔者表现出惊讶时，对方立即表示：“这样做对学校的发展有好处，可以争取较多的社会资源。而对学校有好处，就是对每个教师有好处。我想，这些老师也不会反对学校这样做的。”当笔者不识趣地想进一步追问某些职业资格证如何地“不真”时，对方显出有些为自己“说漏嘴”而懊恼的神态。似乎为了尽快摆脱这种不适感，对方嘴角向对面的一台复印机一努说，“这还不简单啊！”访谈到这里，便不由地进入了职业学校对上级部门对各项检查评估的闲聊。有一句话值得一记，“最近几年，每年我们对付上面的检查评估就有近百个项目名堂，光光对付这些得耗费我们多少人力、物力和财力？！”

三、研究结论与反思

任何实地研究之为研究的价值取决于能否收集到尽可能多的客观信息，并能从中整理出逻辑或理性的线索来给予人们以思考的空间。实地研究虽然有前面提及的优点，但作为一种研究方式与其他任何一种研究方式一样，都会有自身较难避免的研究局限性。对于实地研究来说，这种局限性主要表现在三个方面：一是因参与程度较高，研究者易受同化，所获资料不免带有主观成分。二是对于可能影响资料的外部因素难以控制。三是难以进行定量研究。实地研究所获得的资料多且杂，很难系统地进行编码和分类，无法有效地综合资料，以验证同假设有关的结论。这些容易产生的局限性，当然不应成为笔者用来抵挡他人怀疑本研究的借口，而应是对可能得出的研究结论采取较为谨慎而开放的态度，以避免大而无

当和绝对化。可以说，本研究通过实地观察和多次访谈，笔者收集到的信息与研究之初提出的研究假设之间其实存在着较大的偏离。这一点多少出乎笔者的预料。具体来说，职业学校教师在成为“becoming”“双师型”教师过程之中，其内在动因的欠缺是普遍而明显的。这使得“成为”的过程在丰富性方面大打折扣。

当然，针对本研究来说，最值得反思的问题恐怕是：“‘双师型’教师”作为一个多年被人们广泛热议的概念，它对职业学校被称为“双师型”教师的人员来说，到底意味着什么呢？他们为什么要成为“双师型”教师？他们又如何成为“双师型”教师？我们的职业教育研究似乎一直在回避这些问题。如果本研究呈现的三个案例有一定程度的真实性

（这是研究的生命力所在），那么笔者的初步结论就是：作为一个有歧义的概念，“‘双师型’教师”它无法如“骨干教师”、“学科带头人”等称号那样成为职业学校教师具有提升性与可操作性的理想追求或目标，因而其达成的过程便容易成为“纸上文章”（即简单地以证件或协议书等作为裁定的依据），并与学校职业教育根本宗旨（即为社会培养更多更好的高素质的技能性人才）相去甚远。因为要培养这样的人才，教师必须首先是这样的，并且是更优秀的人才。

双师型教师培养工作总结篇四

【论文关键词】双师型教师；中等职业教育；现状；对策

【论文摘要】中等职业教育的目的是要培养既有理论基础又有实践动手能力的技能型、应用型人才。这就需要有一批“双师型”的师资队伍。本文从“双师型”教师的特点着手分析了“双师型”教师应具备的条件。并结合我校的现状和设想来阐述。

随着我国社会经济的快速发展，社会对高素质劳动者的需求日益旺盛，中等职业教育也逐渐为人们所重视，中等职业学

校招生规模日渐扩大。如何向社会输送合格的劳动者，保障劳动者具有较高的文化素质和专业素质，人们逐渐认识到：经济发展靠人才，人才培养靠教育，而教育的关键则在师资。教师在教学环节中起主导作用，教师队伍的强弱将直接影响着教学环节的成败，具有一支实力雄厚的教师队伍已是中等职业学校可持续发展的关键。加强“双师型”师资建设是职业学校加强职业技能教学，提高职业教育教学质量的关键，是新形势下职业教育十分关注的热点、难点问题。由于专业要求的特殊性，使卫生职业教育相对其他行业的职业教育凸出明显的“个性”特征。本人从事临床教学22年，仅就“双师型”教师的培养问题谈一下初浅的体会。

1 “双师型”教师的含义和特殊要求

1.1 “双师型”教师是对职业学校非文化课教师的素质要求。职业学校通常将课程分为文化课和专业课，根据所教学科不同，又将教师分为文化课教师和专业课教师。所谓“双师型”教师是对专业课教师(非文化课教师)而言的。目前对“双师型”教师含义在职教界有着不同的认识和理解，综合起来，主要有以下几种观点：一是“双证书”。既取得普通教师职业资格证书，又取得相关专业的职业资格证书；二是“双职称”。即取得教师专业技术职称，又取得其他职业的技术职称；三是“双素质”。既要求具备胜任专业理论课教学，又具指导专业实践教学的素质；四是“多素质”。既要求具备教育家的素质，又要求具备工程师、技师的素质和能力。这些观点都从不同侧面反映了“双师型”教师的基本特征，但有些观点如“双证书”、“双职称”过于简单化。有的观点如“多素质”又过于神秘化。笔者认为“双师型”教师就是在教学中，能够把专业理论和临床实践有机结合的教师。他们应该具有在本专业临床一线工作的经验，有能够胜任专业理论课教学和实践课教学的能力。

“双师型”教师的核心在于教师的“双素质”。“双师型”教师最显著特征是把专业理论与临床实际结合起来，高效率

地教会学生。按照上级的教学要求教师要达到让学生“一听就懂，一学就会，一用就灵”。这不是获得证几个证书或几个职称就能解决的问题。证书或职称只表明具备某种单项职业资格或能力水平。“双师型”教师所追求的是各种单项知识、能力、经验结合和综合表现，体现出来的是教师的“双素质”。应该说证书或职称是“双师型”教师的必备条件，但绝不是证书或职称的简单叠加。道理很简单，单项素质的简单相加，并不能完成综合性的任务。

1. 2 “双师型”教师是职业教育对教师的特殊要求。我国《教师法》规定，中国公民凡遵守法律和法律、热爱教育事业，具有良好的思想品德，具备教师法定的学历或者经国家教师资格考试合格，有教育教学能力，经认定合格的，可以取得教师资格。这是《教师法》对教师的一般要求。作为职业学校教师除符合《教师法》对教师的一般要求外，还应该有以下特殊要求。

1. 2. 1具有一定的操作能力。操作能力是指履行生产岗位职责的实践能力，是任职顶岗所必需的实用性职业技能、专业技术和技术应用能力。包括熟悉技术工作的内容和操作流程，掌握职业技术规范，熟练的专业技术操作能力。基本的实验能力和设计能力等。

1. 2. 2具有综合职业能力。职业教育通常采用以横向为主的模块式课程体系，要求教师具有知识、技能的横向联系和综合运用能力。“双师型”教师既能在教学岗位完成教学任务，又能在生产岗位完成生产任务。他们是教学行家，也是生产能手，能将各种知识技能相互渗透、融合和转化。

1. 2. 3具有本专业临床一线的工作经历。亲身经历的临床案例和书本上有着许多区别，只有在本专业一线的经历。才能获得本专业实践经验。成为“双师型”教师应该具备这样的经历。

2 “双师型”教师队伍现状及其培养对策

2.1 “双师型”教师队伍现状。

目前，虽然从国家、省、市，包括中等职业学校都非常重视“双师型”师资队伍的建设，对专业课教师提出了实践能力的要求，并采取了相应的措施。但由于办学机制和人员调配机制的制约，致使教师比例、结构不合理。“双师型”教师占专任教师总数的比例仍然不高，整体素质不强。据有关部门统计，辽宁省中等职业学校专任教师2.4万人，其中“双师型”教师0.36万人，占15.4%。由于对“双师”的理解有歧义，统计中有拼凑的因素，实际情况未必达到这个比例。以我校比例，学校建校至今已三十多年，现有专任教师196人。其中专业课教师100人，占教师总数的50%。绝大多数为大学毕业后(有很大部分是成人本科)直接分配到我校工作。没有在医院工作经历的教师。且35岁以下青年教师占到了50%，这些教师缺乏专业实践经验和必需的专业技能，缺乏职业教育教学基本素质。按上述标准统计，我校有“双师型”教师73人，占专任教师总数的41%。离辽宁省“十一五”师资培养计划提出的“到2010年，‘双师型’教师占专任教师总的比例应不低于60%”的目标还有不少差距。造成这一现状的原因归结起来有以下几个方面：

2.1.1 “双师型”教师行业经历普遍不足，“双师型”教师来源单一。以我校为例，约95%的“双师型”教师是医学院校毕业后直接从事教育工作的，来自临床一线的专任教师凤毛麟角。并且，职后锻炼的机会少，有临床实践经历的教师只占专业课教师总数的5%左右，绝大多数教师的行业经历呈空白状态，实践能力普遍不强，导致专业课教师从教时间越长，临床实践能力越弱，尤其是与行业动态接轨的实际应用能力相当匮乏。导致只会按课本内容“讲疾病”而不会真正看病、治病、护理病人。

2.1.2 “双师型”教师培养体系不够健全。职业学校专业门

类繁多，参差不齐，组织“双师型”教师的专门培训操作困难，运作成本高，且培训专业有一定的局限性，不能完全适合学校需求。职业学校专业课教师往往教学任务较多，专业课教学的替代性差。由于受种种客观条件的限制，多数专业课教师外出培训与交流的机会很少，部分教师从未外出参加过培训学习，参加“双师型”教师专门培训不足，导致教师不了解新的职教精神，缺乏现代职教理念。2.1.3“双师型”教师的人才调配机制尚未建立。目前，职业学校人事分配体制仍然建立在传统的师资配备观念与模式上，没有充分体现职业学校专业课教师资源的独特性。卫生学校一直没有自己的附属医院，教师定期到关系医院进修学习制度在主管局(卫生局)未形成政策性文件，教师只是进修生的身份，这种年年进修的状况不光增加了学校的费用，对“双师”的影响也很大，某种程度降低了双师，特别是高级职称教师参加临床实践工作的热情。(况且我校高级讲师占专任教师的46%)

2.2 “双师型”教师的培养对策

2.2.1开展师范类学生和医学院校学生的“双证书”教育。就目前来看，卫生学校教师的来源仍然是师范院校毕业生和医学院校毕业生。因此，作为职业学校培养师资的工作母机——高等职业技术师范院校和医学院校应进行“双证书”教育，即学生在毕业时既获得学术性证书又获得职业技能证书，这样既缩短了职业学校“双师型”教师的培养周期，又能从源头上解决“双师型”教师队伍建设问题。

2.2.2建立灵活的用人机制，充实壮大“双师型”教师队伍建设。首先，在学校财力允许的条件下，建立灵活的学校用人机制，充实壮大“双师型”教师队伍是解决“双师型”教师短缺的措施之一。其次，吸纳高职院校的初步具备“双师”素质的本科毕业生充实师资队伍。现在的许多毕业生在高校已取得了高级和中级职业技术证书，在就业形势日趋严峻的当今，把他们接收到职业学校中来还是有一定吸引力的，然后在工作岗位上再对他们进行培养和培训，使他们较快地

成为高水平的“双师型”教师。

2. 2. 3对专业教师进行在职培训是培养“双师型”教师的重点。

2. 3教师拟订个人的双师素质的培训提高计划专职教师都要定出个人的双师素质培训提高计划。计划要具体，具有可操作性。要写明：每学期在什么时间进行技能技术的学习和实践；争取在何时考取何种技能技术证书。计划经教研室讨论，上级部门审核，严格执行，每学期检查。

2. 4利用没课的时候或寒、暑假安排专业教师到医院、科研单位进行专业实践。以往教师进修都是以医生的角色，随着我校以护理专业为重点的转变，面对着新的教材模式、新的思维语言环境，应在进修时以医生、护士的双重角色，来身临其境，适应教学。因为没有自己的附属医院，只能依托关系医院进行合作，由于医院对学校师资的渴求度不同、以及教师的层次不同，所以在“双师型”队伍建设中，迫切需要卫生行政部门的具体政策(如：主管局的某个科室专门有人管理学校“双师型”教师和医院所属科室的协调关系，保证双师教师能和临床很好的衔接，是主人而不只是进修生)和周边医院的大力支持。

2. 5加强进修培训。学校要积极组织专业教师参加省级或国家级骨干教师培训，为教师继续深造学习创造条件。通过培训，拓宽了专业教师的视野，提高了他们的“双师”素质。同时，鼓励青年教师继续学习深造(报考研究生等)，提高学识水平和专业能力。

2. 6为教师教学能力的提高搭建平台。根据办学实践，校各科多组织多参与教研活动(多媒体课件的制作)，参加各类教学基本功(如护理技能大赛、专业课的操作比赛等)，以此直接促进了“双师型”教师的培养。

2. 7通过教师间“拜师结对”，以老带新等方式，促进教师整体素质提高。

3 畅通医药类教师执业资格证书考试报名的渠道

目前，我校医药院校的毕业生，也参加临床实践，但还无法直接报考执业资格，报考的教师必须通过非正式渠道才能通过卫生行政部门的审核报名考试，但注册就没可能了。这成了制约卫生职业学校“双师型”师资队伍构成的瓶颈；上级要求“双师型”的百分率，主管局就应该开通绿色通道，上下达成一致。

4 建立加强双师型教师队伍建设的保障机制

(1)学校成立双师型教师队伍建设领导小组，负责双师型教师队伍建设规划、督促、检查与考核。(2)学校每年预算安排专项经费用于双师型教师队伍建设。(3)学校把落实双师型教师队伍建设的情况，作为个人和单位学年工作考评的一项重要内容。(4)学校拟定教师“双师素质”和“双师型”的认定标准和认定程序。每学年进行一次认定和统计，及时落实相关待遇。

总之，随着现代化建设的迅猛发展、人才的需求日益增加、对“双师型”教师的知识及职业技能要求也不断提高，我们应该采取多种渠道、多种形式来培养真正意义上的“双师型”教师，同时深化实践教学的改革，提高教学质量，提升办学水平，为铁岭的经济和社会发展服务，为新铁岭、大铁岭建设提供人才支撑做出更大贡献。

双师型教师培养工作总结篇五

著名教育家陶行知曾提出“做中学，学中做”的理论。在播音主持专业的学习过程中，课本的理论知识无法满足学生全方位的学习，无法切实锻炼学生的实践能力，如何能够更好

地培养学生良好的专业素质，是教育工作者不断探索的问题。同时也对教师提出了更高的要求，“双师型”教师，在当今的教育环境下，起着必不可少的重要作用。国家正式文件中首次提出“双师型”教师一词，所谓“双师型”教师，目前将其概括为两种：一是“双职称型”，即教师在获得教师系列职称外还需要取得另一职称；二是“双素质型”，即教师既要具备理论教学的素质，也应具备实践教学的素质。“双师型”教师应能按照市场调查、市场分析、行业分析、职业及职业岗位群分析，调整和改进培养目标、教学内容、教学方法、教学手段，注重学生行业、职业知识的传授和实践技能的培养，能进行专业开发和改造等。

一、现阶段实践教学存在的问题

1. 师资方面。在高校引进师资的过程中，仍存在重学历轻经历的现象，部分年轻教师缺少行业经验，在教学过程中照搬课本，不能很好的结合行业的发展进行实践教学，对于教学体系的建立欠缺科学性。另一方面，对于部分教学经验丰富的教师，由于缺少业界的实践经验，教学理念跟不上行业的快速发展，从而导致教学内容单调、案例陈旧，无法更好的开展实践教学。

2. 实践环境方面。播音主持专业的学习对教学环境的软硬件要求较高，由于实习单位的局限性，大部分学生不能得到切实的实践练习，只局限于学校的播音教室，即使播音教室的硬件设施到位，但由于学生在学习方法上缺少行业经验，就导致在练习的过程中主观臆断，对节目定位、市场定位考虑不全。

二、“双师型”教师培养的重要性

1. 提高教师自身的综合能力是建设“双师型”教师的重要手段。本人到在石家庄人民广播电台经济广播是一档美食节目《吃在石家庄》的节目主持人，在工作期间我的业务能力得

到了快速的提高，因为现在的传媒行业再也不需要空能播音的话筒架子，而是采编播控销的全能主持人，而我在实践工作中这些方面都得到的充分的锻炼，对于市场采访、稿件编辑、节目播音、机器操控以及广告营销方面都有涉及。同时今年3月我也刚刚到石家庄网络广播电视台进行实践工作，对音视频上传、广告配音等方面也有一些涉及。通过这些实践工作经历，将专业理论用于实践，在实践中不断积累和改进。

2. “双师型”教师的培养是塑造复合型、应用型人才的重要保证。俗话说的好，有什么样的老师就有什么样的`学生，如果老师没有实践经验，又何谈对学生的实践指导呢？学生对知识的学习已经不能满足于泛泛的知识脉络梳理和枯燥乏味的理论知识，他们更加迫切的需求具有创新的理论和行之有效的实践经验。而这一切就是“双师型”教师所能给予的。

三、培养“双师型”教师的途径

1. 学校培养“双师型”教师的方法。学校应创造条件送专任教师参加传媒一线的实践工作，真正的让教师实践起来指导教学。另一方面学校发挥社会教育资源的优势，聘请一批“懂理论、技能强”的省市电台电视台教师担任兼职教师，同时定期的让外聘来的一线教师给专任教师进行业务培训。从整体上建设一支“双师型”教师队伍。

2. “双师型”教师实践教学的课堂呈现。革新以书本和教室为中心的教学模式，革新以老师讲和学生听的教学方式。下边谈谈我的实践教学法：首先在课堂上，每节课开始的前15分钟都是由一位同学进行主题演讲。主题涉及的方面非常广泛，在这个环节中从选题、策划、编排到ppt的制作及自我演讲都是由同学自己完成。这不但锻炼的学生的自我编排策划主持能力，同时也丰富了同学的知识模块。本学期到现在共有66位同学参加到实践中，涉及的主题有历史类、科普类、旅游类、养生类等。其次在课后，每周我会针对教学内容留下实践的音频作业，在本学期同学们制作的音频包括曲艺类、

音乐类、故事类、广播剧类、美食类、导购类、访谈类。那么这些类型的音频制作，让同学们积极的接触社会实地采访、内容编辑、音频录制、后期包装剪辑全部是同学们自己完成。大大的锻炼了同学的实际操作能力，同时把课上学习到的理论知识用于实践中。最后我充分的利用网络平台。由于传媒行业的现状，很多同学去电台和电视台实习很难真正的接触播音专业，只是一些专业基础的皮毛，要不就是看着或者听着，回来后学生们的收获并不大。所以我抓住了我校现有资源，利用河北传媒学院的新闻在线这个网络平台，根据学生的主持特点进行分组，让学生们真正的实践起来制作自己的节目。这样学生音频成品的听众就不仅仅是同班同学和老师，有个更多的收听群体之后，各方意见和建议的汇集，有利于专业技能的快速提高。除此之外，我的下一步实践教学计划是以班级为播出频段，一班30个同学全天15个小时的节目联播模式的实践。综上所述，随着现代化建设的不断推进，传媒行业的迅猛发展，人才的需求日益增加，对“双师型”教师的知识体系和专业技能的要求不断提高。我们应采取多种渠道、多种形式来培养真正意义上的“双师型”教师，同时深化实践教学改革，提高教学质量和办学水平，为培养当今社会所需要的复合型、应用型人才而不懈努力。

参考文献：

[1]面向21世纪职业教育师资队伍建设对策研究课题组. 面向21世纪职业教育师资队伍建设对策研究[m].北京:高等教育出版社, .

[2]王旭善. 双师型教师队伍建设[m].北京:中国建筑工业出版社, .