# 高职院校青年教师面临成长困惑

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-09-09

*第一篇：高职院校青年教师面临成长困惑高职院校青年教师面临成长困惑随着高等职业教育的快速发展，青年教师在高职院校教师队伍中的比重越来越大，如何建设思想素质过硬、业务能力强的青年教师队伍，直接关系着高职院校的兴衰与可持续发展。然而，一些高职院...*

**第一篇：高职院校青年教师面临成长困惑**

高职院校青年教师面临成长困惑

随着高等职业教育的快速发展，青年教师在高职院校教师队伍中的比重越来越大，如何建设思想素质过硬、业务能力强的青年教师队伍，直接关系着高职院校的兴衰与可持续发展。然而，一些高职院校青年教师的成长与素质提升却面临着不少困惑。

1.自身方面的困惑。

由学生向教师角色转换的问题。刚从高校毕业的青年教师，具有知识面广博、理论水平较高、观念较新、创新意识较强等优点，但由于走上工作岗位时间较短，对教育教学实践缺乏感性认识和实际操作经验，教学技能相对缺乏，亟待提高教学效果。

由普通教育向职业教育转换的问题。青年教师多为普通高校毕业的研究生，本科、研究生阶段接受的都是普通教育，一些青年教师对职业教育的特点认识不清，对高等职业教育人才培养模式不理解，对高等职业教育人才培养目标不了解。在教育教学过程中，青年教师致力的方向可能不是学生的技术、技能，而是学生的学历、学位，不自觉地以自身学习经历为参照，重学科体系、轻动手实践，追求“精、专、深”。

由掌握理论向实践动手转换的问题。一是教学方面如何从理论型教学向行动导向型教学转换的问题，做到强调教学以实验室与实训基地为中心，注重在实践教学中渗透理论；深化“工学结合”教学模式，尝试前校后厂（场）、校企合一模式；以技术、技能操作作为考试标准，重点培养学生动手能力，使其具备“零距离”上岗素质。二是科研方面，如何从纯学术研究向应用技术服务与开发方面转换的问题。

2.学校方面的因素。

机制不全。许多高职院校由中专、中职升格或成人高校改制而来，还没有形成完整的青年教师培养规划与机制，对青年教师成长与素质提升，采取的是自然适应、自然发展过程，使得青年教师自我成长与素质提升动力不足，甚至产生职业倦怠现象。

引导不够。第一，高职院校青年教师刚走上工作岗位，且面临由学生向教师角色转换、职业规划定位尚不明晰等问题，需要学校的帮助和引导。第二，青年教师教龄不长，经验有限，教学方式与技能需要得到学校的帮助和引导。第三，由于高职院校的特殊性，青年教师要由普通教育向职业教育转换、由纯理论型教学向行动导向型教学转换，需要学校的帮助与引导。然而，就目前的现状来看，许多高职院校在这些方面意识不强、工作有限、力度不够。

“成长场”尚在形成。在青年教师成长过程中，学校这一成长环境中弥漫着一种场态物质，即青年教师的“成长场”。依据“场思维”整体观，场态物质如环境、氛围、文化等，能对人产生巨大的潜移默化的效果，都直接影响到青年教师的成长。高职院校组建的时间都不长，校风、学风、教风等都在形成过程中，和谐校园还需要努力构建，教师绩效考核方面也存在一定程度的缺失，对青年教师成长与素质提升，不可避免地有一些负性影响。

3.社会方面的因素。

社会偏见对高职青年教师职业声望的负性影响。高职教育虽然是高等教育的一个类型，但社会对高职院校及其教师的认可度并不高，容易使高职院校青年教师缺乏职业自豪感、使命感。

教师评价制度滞后对高职青年教师的负性影响。当前，高职院校教师的评价制度特别是在职称评定上与本科院校无异，评职称需审查教案、论文，不太符合高职院校实践教学、应用技术服务与开发方面的特性，影响青年教师开展这两方面工作的积极性。

面对高职院校青年教师成长与素质提升存在的困惑，如何在保证青年教师完成教学、实训、科研任务的同时，不断激发青年教师内在潜力，使青年教师的积极性、主动性和创造性得以发挥，这不仅关系到青年教师的个人发展和利益，同样也关系到高职院校的生存和发展，这是一个需要青年教师、学校、社会共同思考的话题。

**第二篇：高职院校青年教师教学实践能力成长分析**

高职院校青年教师教学实践能力成长分析

摘要：国家“十三五”规划指出职业教育的重要性。想要完善现代职业教育，教师是关键。当前一系列创新理念的提出,对高职院系教师教序提出了新要求。高等职业院校的教师的主力军是青年教师，正因为青年教师在教育教学中承担着教学重任，因此，我们需要从多方面深入研究，来提高青年教师的教学能力。

关键词：青年教师；教学能力；实践能力

国家“十三五”规划及教育部先后出台相关文件均对职业教育人才培养质量提出了要求。想要完善现代职业教育，教师是关键。高等职业院校的教师的主力军是青年教师，正因为青年教师在教育教学中承担着教学重任，因此，我们需要从多方面深入研究，来提高青年教师的教学实践能力。这样才能打造出一支高素质、高水平的青年教师队伍。当前，“互联网+”“大众创业、万众创新”等国家战略，“微课”“慕课”“工匠精神”等一系列创新的课程形式与教学理念的提出，对高职院校教师特别是青年教师的成长提出了新要求。青年教师要发挥学历高，学习能力强的优势，将新的理念融合到自己的职业发展中去。

一新形势对教学能力提高的新要求

教师的教学能力是教师职业能力的主要方面，高职院校教师的教学能力主要包括了对教学的认知、设计、调控能力以及运用教学媒介能力。青年教师是教师队伍的主力军，因此，我们需要从理念上、制度上、培训方式等方面着手来提高青年教师的教学能力，这样才能打造出一支高素质、高水平的青年教师队伍。

（一）推动青年教师提高教学设计的能力

教学设计是根据课程标准的要求和教学对象的特点，考虑教学目标、重难点、方法和步骤等多方面环节，合理确定的教学方案的设想和计划。青年教师在课堂教学中，要积极将先进的授课理念融合进自己的教学中，做出更加符合现代课堂的教学设计。下面从“微课”和“一体化教学”两方面看一看如何推动青年教师提高教学设计的能力。微课就是借助视频的方式将比较不容易被学生接受、理解的内容，以简单、直观的方式展现给学生，让重难点更易掌握，提高授课的效果。微课教学的核心是辅助课堂教学。为了更好的保证学习效果，微课制作比较短小精炼，在有限的时间里要考虑每个知识点间的联系，让学生掌握重点和难点，因此需要青年教师对高职教育、学生、所授课程都有深刻理解，并且较好地掌握信息化的手段，打破思维定势，创新教学方法，做出更为精细化的设计教学。在学校开展一体化教学改革中，青年教师可以根据典型工作任务和工作过程来设计课程内容和教学任务，根据学生能力情况，采用岗位分工、角色互换、案例教学等灵活多样的教学方法，在课堂上通过问题导向、任务引领、小组合作等方式进行教学设计。教学设计中要始终贯彻以学生职业能力培养为目标、以职业活动为导向、以任务为驱动、以项目为载体的理实一体化的先进的教学理念。

（二）加强了与学生互动的能力

随着信息化技术的发展，视频摄影及远程控制、基于互联网技术的集智慧教学、环境调节等于一体的新型现代化智慧教室系统在各大高校兴起，学生可以利用“互联网+数字课程资源”学习，教师可以通过线上、线下同时并举进行课程辅导，再通过线下考试认定学生成绩及学分。这样的“混合学习”方式提高了学生的自主学习能力，激发了学习热情，让学生实现更佳的学习效果。学校实施的一体化教学也是打造了课堂特色。这样的课程安排突显了学生的主体角色，使学生学完一门课，就可以初步掌握一项或几项技术技能。

(三)深挖课程资源的能力

现阶段，考虑到“互联网+”“大数据”“云计算”等信息技术的大发展，青年教师要发挥自己的主观能动性，将新技术融进教育教学中，推进互联网教学与线下教学相结合，扩大优质资源覆盖面。现代的数字资源建设推动了教师教学能力全面发展。青年教师要充分发挥自身学习能力强的优势，将音频、图片、视频等多种信息技术运用起来制作出多媒体课程。因此，制作微课、慕课等多媒体课程过程本身也是教师提升教学能力的过程，也是深挖课程资源的过程。

(四)学科知识的创新和与其他知识的整合能力

可以看到，传统的教学模式将不再满足学生的需求。随着多媒体技术、网络技术在教育领域的广泛应用，高职课堂的教学更细化、更丰富、更生动、更具影响力，同时对高职教师能力特别是青年教师要求也变得不一样。在现代教学中，青年教师想要搞好教学工作，不仅仅要精通专业知识，还要掌握很多信息技术，比如视频制作、幻灯片设计，要学会熟练应用相关的课程制作软件。只有这样，才能够高质量地完成现代的教学工作。

二新形势对实践能力提升的新要求

教育部颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024年）》中指出了实践的重要性：人才培养体制改革支持学生参与科学研究，强化实践教学环节。加强就业创业教育和就业指导服务，创立高校与科研院所、行业、企业联合培养人才的新机制。社会越来越重视应用型人才，应用型人才的培养对高校教师的实践能力要求很高，因此建设一支理论与实践相结合的教师队伍就显得尤为重要。在队伍的建设中，提升青年教师的实践教学能力是其中的重点和难点。(一)建立长效的教师实践能力培养机制

青年教师实践能力的培养，离不开学校的培养和支持。学校创新实践教学体系，改善实践教学环境，制定相关政策和措施等一系列措施不断提高教师实践教学能力，逐步建立起一支“懂理论、会技能”的高素质师资队伍。譬如说，学校可以组织多种形式的教育教学活动，如教学竞赛、说课竞赛、专业技能竞赛、专业技能培训、公开课、示范课等方式，培养青年教师的基本教学能力和实践教学能力。鼓励青年教师积极参加或指导学生参加各项校外的技能大赛，以提高青年教师实践动手能力。我国当前有很多针对高职院校的技能大赛，比如说在高职院校中很有影响力的全国职业院校技能大赛。青年教师可以指导学生参加这些技能竞赛，将专业知识通过技能大赛进行锤炼，再将相关课程为主要内容列入教学体系中，以竞赛的形式进行顶岗实习，这样极大地提高了教师和学生的实践动手能力。

(二)开辟实践教学基地

实践教学体系是高职教育的特色,校企共建生产性实训基地是与规模以上企业深度合作为基础，以专业为依托，科学构建实习实训体系，实现学校教学环境与企业现场环境、学校文化与企业文化有机融合，是提高职业院校实践教学水平和人才培养质量的主要场所。完善校企合作机制，是为青年教师搭建了实践平台。高职院校要紧密联系行业企业，密切校企合作关系，建立相对稳定的校外实训、实习基地。青年教师要积极的进入学校的校外实训、实习基地进行学习锻炼，努力提升专业实践能力。青年教师要积极的到企业去组织调研、学习，接受最新的生产一线专业知识信息和发展动态，及时对本专业知识更新，结合本专业的教学对相关岗位操作技能训练进行及时调整。只有这样，青年教师才能做到理论与实践相结合，提升自身的专业实践能力。

(三)丰富社会实践活动的方式

现在，很多青年教师大多是毕业之后直接由学校进入学校，中间缺乏在企业的工作经历，实践知识缺乏，对企业的知识需求、技能条件等不是很了解，导致实践教学能力很难提高，这样就满足不了高职院校高素质“技能型”人才培养目标。那么，青年教师必须丰富社会实践活动的方式，在实践动手能力上进一步提高。青年教师除了可以到企业锻炼的方式外，在课余，可以经常在实训室进行练习，向学校外聘的有经验的一线的专业人员学习，从而使自己的实践动手能力得到提升。青年教师还可以利用自己的专业优势和学校的支持，将企业的资源优势和高职院校人才智力的资源优势相结合，解决企业技术难题，与企业共同开发设计产品等。另外，青年教师还可以积极参加相关专业的职业资格考试，通过学习不断促进提高实践能力。正所谓“百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。”想要完善现代职业教育，教师是关键。因此，我们需要从理念上、制度上、培训方式等多方面深入研究，来提高青年教师的教学实践能力。这样才能打造出一支高素质、高水平的青年教师队伍。有了优秀的教师队伍，才能更好发展职业教育。

作者:王莹 单位:江苏财经职业技术学院 参考文献:

[1] 孙静华.以说课为例谈磨课与教师教学能力的提高[J].中国职业技术教育,2024.32:60.[2] 李晓东,“慕课”对高校教师教学能力的挑战与对策[J].南京理工大学学报,2024,03:91.[3] 迟海洋.谢建玲,工学结合环境下青年教师实践教学能力的培养[J].科技信息，2024.07:194.

**第三篇：中职院校青年教师成长探讨**

中职院校青年教师成长探讨

我国职业教育近年来发展迅猛，已成为教育体系的重要组成部分。迅速扩大的职业教育格局，使得中职院校的教师需求大增。激增的师资，使得教师成长，特别是青年教师的成长成为职业教育急需解决的课题。

许多专家学者在教师生涯研究中，将教师生涯划分为不同阶段和时期。斯蒂菲将教师生涯发展分为六个阶段：新手阶段、实习阶段、专业阶段、专家阶段、杰出阶段、荣誉退休阶段。申继亮把教师生涯分为四个阶段：学徒或熟悉教学阶段，就职后3至5年，成长或个体经验积累阶段，持续5至7年；反思和理论认识阶段，持续时间不等；学者期，持续时间不等。王笑梅将青年教师成长划分为四个时期：适应期（教龄1至2年），成长期（教龄3至5年），发展期（教龄6至10年），成熟期（教龄11至15年）。为加快青年教师的专业成长速度，引领青年教师尽快熟悉工作，承担起教育、教学的重任，促其教育、教学能力的稳步提高，中职院校实行青年教师“名师带动”培养。这种带动引领极大地减少了青年教师成长过程中的时间和错误概率。培养青年教师成长主要有以下几点措施；

1、抓教育观念

在理论学习上，引导青年教师勤于学习教育，教学常规，规范其教师职业语言素质，使其对科学施教形成强烈的意识和良好的习惯；让青年教师学会在校对待学生“只动君子文明礼教之口，不动莽夫粗鲁一时之手”，逐渐形成相对完善的深度思考和实践行为，学以致用。

2、抓业务提升

在教育、教学中提高自身的业务素质。青年教师除具有教师职业语言素质外，还包括将专业化的知识转化为专业课程展示的能力，即便教师有再高的学力，若是课上时常出现茶壶里煮饺子，他的每一堂课对于学生来说就是白白浪费时间和精力。固使青年教师稳固树立善于和敢于做改革排头兵的信念，不做“简单教书匠”的践行人。（1）及时记录教育教学理论书籍要点、新的笔记参与校内心得展览。（2）汇报课要有新意，不能流于名目繁多的花架子，课件制作效果很抢眼，课堂气氛活跃固然很好，但课上要有测试环节，考察青年教师重难点的落实情况。

（3）要有主见。虽然每节课都是大家智慧的积累，但评课时要有建设性的观点，不能人云亦云。

（4）善于交流。教学随笔或论文要具体，不要泛泛而写，面面俱到，每天或者一周内要做到阶段性总结，也可口头互换意见。（5）研究报告要详实。参加的课题研究不能徒有虚名，杜绝挂在某一个课题组就行了的想法，要在课题分工中有个人研究亮点。

3、制定教师个人成长计划，实事求是，去伪存真，鼓励标新立异。

青年教师学期个人计划、个人发展计划；三年学校青年教师发展计划，五年青年教师发展计划等要有具体规划目标，内容要难易结合，有梯度、有难度，有适合青年教师跨越的高度。个人成长计划是青年教师个人不同层面的物质追求和精神追求，有的青年教师偏重于后者，则锐意进取，永不言败；有的教师偏重于前者，则借成长的机会谋求物质或政治利益的交换。因此，学校应通过教师职业生涯价值观教育，摒弃个别青年教师的不良行为习惯和不正当的、不切实际的要求，在个别青年教师形成“一边倒”之前，阻止他们萌芽阶段的不良想法，打消个别青年教师不良行为即将开始的念头，避免有损于教师形象势头出现，净化教师队伍。

4、青年教师要虚心向同事学习，向名师和专家请教，厚积而薄发，做到不浮夸、不浮躁、不浮于表面形式和过去或暂时取得的成绩。阅读教育专著，丰富自己的文化素养的同时，权威性的教育类期刊杂志有信息前瞻的作用；完成学校规定的读书笔记和教学反思有防微杜渐的好处；青年教师要拿出时间，与书做朋友。

中职院校青年教师成长顺利与否的界定，其任教学校有着不可推卸的责任。学校需有条不紊地进行青年教师队伍建设，实施教育、教学课程改革，重过程、重实效、重人才，使青年教师能健康成长，成为未来中职教育中不可估量的教育教学的生力军。

**第四篇：浅谈高职院校青年教师如何进行职业生涯规划**

浅谈高职院校青年教师如何进行职业生涯规划

禤福英

摘要：从高职院校青年教师进行职业生涯规划的重要性出发，阐述青年教师要做好职业生涯规划必须明确影响教师职业生涯规划的因素；清楚高职院校教师应具备的能力和素质；了解教师职业生涯的发展阶段；制定好各阶段的奋斗目标；找出实现职业生涯规划的途径和方法。在此基础上还分析了要实现职业生涯规划的关键所在。

关键词：高职院校；青年教师；职业生涯规划

高校，一个令人向往的地方，高职教师，一个富有魅力的职业，它的美丽光环吸引了许多年轻人，他们有的是刚毕业的大学生，有的是企事业单位的工作人员。他们成为了高职院校教师队伍里人数最多的群体。可我们发现，有很多年轻人来到这个人才济济的地方后却不知所措，面对着社会、学校、领导、学生的各项要求及评价倍感压力的巨大，从而有的青年教师对前途有畏惧感，怀疑自己能否在这个舞台上有所成就，有的产生职业倦怠，有的是干脆得过且过，走一步算一步。可以说这个群体的生存状况及成长水平不仅关系到他们自身的发展，还关系到整个学院的发展及人才培养的质量。因此作为学院不得不关注他们的发展，作为青年教师，不得不好好的思考——我在高职这片土地上如何走出一条成功之路？这就需要青年教师对自己的职业生涯进行认真细致的规划。

一、青年教师进行职业生涯规划的的重要性：

教师职业生涯规划是指教师个人根据自身的现实条件与发展潜力、外部机遇与制约因素，确立自己未来职业生涯发展方向和目标，以及实现职业生涯目标的具体行动方案等。青年教师有无职业生涯规划非常重要。

（一）从对青年教师自身来说：

1.可以少一些迷茫和悲观，多一些信心和动力。

当我们不知道前进的方向，不知道自己离成功有多远时就很容易迷茫和悲观。而当我们有了前进的方向，而且一个个的目标被我们实现后，我们就会更加的有信心和动力去走完没有走过的路程。所以，对于踏入这个充满竞争、充满挑战的但又有很多机会的舞台的年轻人来说，必须做好自己的职业生涯规划，让自己从这个规划中获得一份宁静和一股前行的力量。

2.可以少经历一些弯路和挫折，更好的抓住机会和走向成功。

很多青年教师由于没有制定有自己的职业生涯规划，对于什么时候我该实现什么目标，如何实现这些目标没有好好的思考过，所以就很被动的去工作和学习，因此就出现该去努力的时候没有去努力，该去争取的时候没有去争取，当时间一年一年的溜走而自己还一无所获时，才知道自己又浪费了许多时间和机会。因此年轻的教师们了为了让自己的青春绽放出更绚丽的色彩，为了让曾经使自己热血沸腾的梦想尽快的实现，有必要花一点时间对自己的人生好好的规划，让自己成为时间和机会的主人。

（二）从对所在学校来说：

1.可以更好的出人才。青年教师做好职业生涯规划，可以大大提高工作和学习的积极性，从而更快更好地成为优秀教师、名师。这可以让学院拥有更多值得骄傲的人才。

2.可以更好的出成果。青年教师做好了职业生涯规划，知道自己每阶段该实现的目标，可以促使教师无论在教学上还是科研上努力的去奋斗，当教师每一目标实现之时，也是学院成果丰收之时。

（三）从对社会来说：

1.可以得到更好的劳动者。青年教师做好职业生涯规划，除了可以促进自己成才外，还可以通过自身的发展促进教育教学质量的提高，从而为社会培养出更多的合格的劳动者。

2.可以得到更多的支持和服务。在高职教师的职业生涯规划中肯定少不了了科研这一目标，当我们教师能把自己的科研方向与社会的需求相结合在一起时，教师在收获自己的成果的同时社会也会从中受益。以上所述，做好职业生涯规划对自己、对学院、对社会都能产生积极的作用。因此作为学院发展的基础和未来的中坚力量的年轻群体，必须重视和认真做好自己的职业生涯规划，真正为学生、为学院和自己的生命负责！

二、青年教师如何进行职业生涯规划：

（一）明确影响教师职业生涯规划的因素

1.自身层面的因素——我能成为一名什么样的老师。

进行职业生涯规划首先要分析自身层面的因素，即对自己的知识状况、能力状况、个性特点进行全面的分析和评价，在此基础上才能根据自己的长处和短处规划好各个阶段要解决的问题，要实现的目标和实现目标时间的长短。

2.学院层面的因素——我要成为一名什么样的老师。

进行职业生涯规划必须了解学院对教师的水平发展要求和方向发展要求是什么，清楚学院能提供什么样的条件，有什么样的政策和制度，在此基础上制定一个符合学院要求的规划并在规划中用好用尽学院能提供的条件和政策，这样就能使自己在前进的道路上事半功倍。

3.社会层面的因素——我应成为一名什么样的老师。

进行职业生涯规划必须了解我们处在一个什么样的时代？这个时代对我们的职业和工作提出了哪些要求？提供了什么样的有利条件？带来了什么机遇？学校所在地区的政府对教师的培养和发展有什么措施？等等。了解了这些问题，既让我们明确自己的发展方向，使自己成为一个社会需要从而得到社会认可的教师，也可让自己从社会制度、政策的支持中得到信心。

（二）清楚高职院校教师应具备的能力和素质

同样是教师，可不同性质不同层次的学校的教师在知识、能力等要求上是有所不同的，所以高职院校教师在做自己的职业生涯规划时必须弄清楚：高职院校的教师应是什么样的教师？

高职教育的培养目标——培养高技能型人才；课程结构——以掌握职业技术为目标，实践性课程占相当大比重；规格层次——高职教育属于高等教育等这些特点，决定了高职院校的教师应具有以下特征：

1.理论知识与实践能力并有。即高职院校教师应该是既懂理论、会教学，又熟悉生产一线，会应用的教师。

2.教学工作与科研工作并行。即高职院校教师不应只是个教书匠，高职教师必须在注重教学的同进注重研究，通过做研究不断提高自己的理论功底、教学技艺及发挥对社会生产的指导。

（三）了解教师职业生涯的发展阶段

一个人的职业生涯是很长的，这就决定了一个人不可能在很短的时间里就能达到事业的顶峰，为了避免在制定职业生涯规划时出现脱离实际、急于求成的情况，青年教师必须了解教师职业生涯一般要经历以下四个发展阶段：

1.准备期——新任教师。一般是指进入教师队伍的第一年，这个阶段主要是去摸索如何上好一节课，如何当好一名教师，在摸索中可能会产生很多困惑，但只要虚心学习一般都能顺利度过。

2.适应期——合格教师。一般是进入教师队伍后5-7年。这是形成最基本、最起码的教育教学能力和其他素质的阶段，经过几年时间的学习、实践应具备一名合格教师应具备的条件。

3.发展期——骨干教师。一般是进入教师队伍后的7-15年。这一阶段教师的素质和能力已趋成熟化、全面化、专业化。在工作中不仅能独挡一面，而且能影响他人，在教师队伍中已有一定的威望。

4.创造期——专家教师。一般是进入教师队伍15-20年之后。这一阶段教师已开始由固定的、常规的工作进入到探索和创新的时期。科研能力大大提高，教学风格已形成特色，工作得心应手，在理论功底、教学技能、科研水平上成为了同行的标杆和学习的榜样。

（四）制定好各阶段的奋斗目标

1.明确自己的目标应包括的种类：

A、教学水平目标：主要反映在学生满意度、同行评价等级、系部评价等级、参加教学比赛获奖等级上。

B、科研成果目标：主要是指撰写的论文的数量和质量、参与的课题研究的数量和质量。

C、学习、进修目标：包括学位进修目标、以增进自己的知识和技能的培训计划等。

D、技术职称目标：即助教、讲师、副教授、教授的获取计划。

2.制定目标应符合以下原则：

A、具体。即目标必须是清晰的，可产生行为导向的。如“我要成为一名优秀的教师”与“五年内我要

获得讲师资格”两者相比，前者就不具体，后者就很具体，可产生行为导向。

B、可衡量。即目标可以用指标衡量的，如上面目标的“讲师资格”，就是教师职称体系中的第二个层次。

C、可达到。即目标在本人的能力范围内和规定的时间内是可实现的。制定的目标达不到的话会让人沮丧，因此要考虑它的科学合理性。

D、时间性。即目标必须确定完成的日期。精确到哪年哪月甚至有些目标要精确到哪日。

（五）找出实现职业生涯规划的途径和方法：

教师职业目标的实现，既需本人的努力，同行的帮助、又需学院的关心和社会的支持。但主要是依靠自身的努力。因此青年教师要善于通过以下途径和方法去实现自己的人生规划。

1.学习。包括自学、参加培训和向同行学习。作为一名现代教师，必须有终身学习的理念，必须有海纳百川的胸怀。要懂得把更多的时间花在学习上，要抓住一切学习培训的机会，特别是到现场学习的机会，要不断去听有经验的教师讲课。

2.反思。著名学者波斯纳提出了一个教师成长的公式：经验+反思=成长。反思是成功教师成长的一个共性特征。教师可以通过教学反思不断地丰富和完善自我。因此教师必须重视反思，深入反思，坚持反思，把反思当成自己提升品味的必由之路。反思的途径可以是通过写教学日记反思、通过召开学生座谈会和问卷调查反思，通过与同事对话反思，通过参观考察与观摩反思。

3.研究。无论是知识的深化还是教学艺术、应用能力的提高、科研成果的获得等都需要青年教师有研究的精神。而且研究还必须是全面的研究，包括教育教学方法、理论的研究、学科专业知识的研究、科学技术的研究等。让自己在研究中得到锻炼，在研究中得到提升，在研究中获取成果。

4.实践。即青年教师各方面能力和素质的提高，需要教师不断的去实践，不能停留在学习、反思和研究上，因为这些都还只是思想和理论层面上的东西，要把它内化为自己的能力和素质，需要我们不断的通过实践去强化。

三、青年教师实现职业生涯规划的关键：

美国的成功学大师安东尼.罗宾斯曾经提出过一个成功的万能公式：成功＝明确目标＋详细计划＋马上行动＋检查修正＋坚持到底。从这个公式我们可以看出光有目标和计划还不行，关键在于：

1.严格执行规划。规划是美的，也许我们在梦中想到它都会发出甜美的微笑，但光写在纸上不行，只有真真正正的按规划去实现每一阶段的目标，规划才体现它的价值。

2.不断修正和完善目标。即要时不时的回顾自己的规划的执行情况，看有哪些做得不够好的或没有完全实现的，及时把它完善，不能最后因问题越积越多而灰心丧气。

3.坚持到底。职业生涯几十年，其中的辛苦和坎坷可能不知无数，假如因碰到一些困难和挫折就放弃，那么我们的这座人生大厦就无法竣工。因此年轻的朋友们请记住“要在人前显贵，必须人后受罪”，只有我们有坚持不懈的精神，才能到达事业的顶峰！

参考文献：

[1]王建虹.高校青年教师职业生涯发展指导探析[J].教育与现代化2024（2）

[2]吴冬梅.高校教师职业生涯设计的特点与方法[J].首都经济贸易大学学报 2024（6）

[3]王元珑.高职院校教师的特征及其能力提升的途径[N].眉山职业技术学院网站.（原刊于《管理观察》2024年12月）

**第五篇：全省高职院校**

山东水利职业学院威海职业学院潍坊工商职业学院山东电力高等专科学校

山东医学高等专科学校（临沂）山东中医药高等专科学校淄博师范高等专科学校菏泽医学专科学校山东商业职业技术学院山东电子职业技术学院山东旅游职业学院山东城市建设职业学院山东司法警官职业学院济南铁道职业技术学院山东劳动职业技术学院山东传媒职业学院山东外贸职业学院

青岛酒店管理职业技术学院山东药品食品职业学院山东科技职业学院山东畜牧兽医职业学院山东交通职业学院山东信息职业技术学院山东经贸职业学院山东商务职业学院济南职业学院

济南工程职业技术学院青岛职业技术学院淄博职业学院

山东丝绸纺织职业学院枣庄职业学院东营职业学院烟台职业学院

烟台工程职业技术学院烟台汽车工程职业学院潍坊职业学院济宁职业技术学院泰山职业技术学院日照职业技术学院莱芜职业技术学院临沂职业学院聊城职业技术学院德州职业技术学院滨州职业学院

菏泽家政职业学院青岛港湾职业技术学院山东胜利职业学院山东工业职业学院山东化工职业学院山东铝业职业学院山东服装职业学院山东大王职业学院曲阜远东职业技术学院德州科技职业学院山东力明科技职业学院山东圣翰财贸职业学院青岛飞洋职业技术学院淄博科技职业学院青岛恒星职业技术学院青岛黄海职业学院青岛求实职业技术学院山东现代职业学院山东协和职业技术学院山东外事翻译职业学院山东杏林科技职业学院山东华宇职业技术学院山东凯文科技职业学院山东外国语职业学院枣庄科技职业学院

山东轻工业学院金融职业学院 山东医学高等专科学校（济南）

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找