

融合工作坊与情境体验的大学生职业生涯规划课程 “双路径”教学改革研究

熊月佳 王本强

湖南工学院

摘 要：论文针对《大学生职业生涯规划》课程教学中学情适配不足与职业探索维度单一等问题，提出融合工作坊模式与情境体验式教学，构建“本专业+跨专业”双路径探索体系。以笔者所在学校为例，详述了包含四大专题模块、核心活动、数字化资源及评价体系的改革实践，实现了有限课时内探索深度与广度的平衡，提升了教学质量与学生职业认知能力，为高校同类课程改革提供了参考。

关键词：工作坊模式；情境体验式教学；职业生涯规划；教学改革；职业探索

一、课程教学现状与改革背景

（一）当前课程教学中存在的问题

《大学生职业生涯规划》课程作为高校落实“立德树人”根本任务、培养学生职业素养和规划能力的重要载体，在教学实践中面临“学情适配不足+职业探索维度单一”的双重困境。具体表现为：

教学内容与实际脱节：传统教学未适配大一第二学期学生未学专业课、依赖非专业维度探索及跨专业职业探索的现实需求；未指导学生将测评结果转化为本专业/跨专业职业目标的匹配路径，测评流于形式。

教学形式单一固化：以大班讲授为主，互动性和体验性不足，不符合“学做练一体化”的能力培养要求；且职业探索局限于本专业领域，与高校学生多元化职业选择的实际场景不符，无法满足学生多元职业目标筛选的需求。

实践环节流于形式：课后任务如“生涯人物访谈”因专业导向过强或信息不足，导致学生访谈方向模糊；又因缺乏行业资源对接渠道，访谈多选择非专业从业者，内容与职业规划关联性不足，实践任务虚化。

考核评价方式片面：以期末提交生涯规划书为主要考核形式，重结果轻过程，未关注跨专业目标计划的合理性、探索过程的参与度等，无法全面反映学生的多元职业规划水平，易导致学用脱节。

（二）课时限制与双路径探索的改革必要性

近年来，国家持续出台政策强调职业生涯规划教育的重要性，推动高校深化相关课程教学改革。例如，2021 年《国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知》明确要求加强高校职业生涯教育和就业创业指导；2023 年《教育部关于举办首届全国大学生职业规划大赛的通知》中明确要求课程要强化职业体验，教学要注重启发式、互动式教学；2025 年《教育部关于做好 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》再次指出需完善生涯教育与就业指导课程体系。目前，本校该课程课时为 16 课时（线上+课外 8 课时、线下课堂 8 课时），在这有限课时内，传统教学模式难以完成“自我认知—职业探索—目标设定—实践反思”的全流程教学，更无法适配“无专业课基础+需多元职业探索”的学情。因此，融合“工作坊+情境体验”的教学模式成为必然选择。

二、教学模式融合的理论依据与适配性分析

（一）工作坊模式的应用价值

工作坊教学模式以参与者为中心、注重实践操作和互动交流^[1]。核心特征表现为教学目标聚焦具体能力提升、内容紧扣主题、组织以小组互动为主、过程强调“理论—实践—反思”闭环。对本课程而言，其价值体现在三个方面：一是适配短课时要求。每个工作坊可聚焦 1-2 个核心能力点，无需专业知识储备即

基金项目：2024 年湖南省普通本科高校教学改革研究重点项目：基于工作坊教学模式的情境体验式教学改革研究与实践——以《大学生职业生涯规划课程为例》（项目编号 202401001567）；2024 年度衡阳市社科基金项目：衡阳红色文化资源融入地方高校生涯教育的内在机制及创新路径研究（项目编号 2024B(I)001）；2025 年湖南省普通本科高校教学改革研究一般项目：红色资源融入职业生涯规划课程教学全过程研究（项目编号 202502001642）。

作者简介：熊月佳（1986—），女，博士，副教授，研究方向为职业生涯规划 and 就业指导、大学生创新创业教育、教育教学管理；
王本强（1981—），男，博士，副教授，研究方向为大学生思想政治教育。

可参与,适合低年级学生专业认知不足的学情;二是支持非专业维度探索。通过设计“非专业任务拆解”,将职业目标选择转化为兴趣匹配验证、性格角色代入、价值观契合度判断等低门槛任务,避开专业技术细节;三是促进双路径探索。针对本专业岗位,设计非专业技能依赖的任务;针对跨专业探索,通过角色代入和情境体验降低参与难度^[2]。

(二) 情境体验式教学的实践优势

情境体验式教学基于建构主义理论,遵循“情境创设—角色代入—任务驱动—反思迁移”的操作逻辑。^[3]其优势在于:首先,通过模拟真实职业场景,让学生在不具备专业知识的情况下,通过“倾听需求、清晰表达”等非专业能力体验职业匹配度,快速激活学习兴趣。其次,压缩理论转化周期。学生在角色扮演中直接应用线上所学知识,通过即时反思将体验迁移到实际规划中,提升学习效率。^[4]最后,适配混合教学模式。情境活动既可线下开展,也可通过线上模拟实现,为课程实施提供灵活性。

(三) 双模式融合的协同效应

工作坊与情境体验教学的融合,本质上是“结构化框架”与“具象化内容”的有机结合,产生以下协同效应:在理念层面,两种模式都强调以学生为中心,契合低年级学生多元化、个性化探索需求,与培养学生实际规划能力的目标高度一致。在操作层面,工作坊为情境体验提供小组协作和时间管理的框架保障,而情境体验则为工作坊注入具体的实践内容和反思素材,使职业探索既有广度又有深度。在学情适配层面,融合模式通过“低专业门槛+高实践参与”的设计,有效解决了大一学生“无专业基础但需多元探索”的现实矛盾,为双路径探索提供实施路径。

三、课程教学改革具体实践

(一) 工作坊专题及形式

在教学改革实践之初,笔者团队设计了课程课前调查问卷,面向学校5个学院600名大一学生开展课前调研,结合调查结果、课程标准及培养方案,遵循“线上筑基知识、线下强化能力”原则,将课程划分为4个核心模块,形成“理论输入—双路径情境体验—实践应用—反思提升”的闭环,聚焦“本专业+跨专业”双路径目标,确保课时利用效率最大化。模块划分依据职业规划的逻辑链条确定了“生涯唤醒”“生涯探索”“目标设定与计划制定”“实践反思与规划调整”四个专题模块,

(二) 分模块教学设计及实践

1. 模块一:生涯唤醒(1.5课时:线上0.5+线下1)

专题目标:激发生涯想象力,唤醒学生对“本专业+跨专业”双路径职业的思考,帮助学生初步认识5个人生阶段与6个角色的分布,建立“未来—现在”的关联认知。

第一阶段:线上铺垫(0.5课时):学习生涯角色与人生阶段理论,完成未来畅想,为线下活动备思路;完成相关测评和课后任务实践:通过微课学习《生涯角色与人生阶段》,重点学习不同阶段的核心角色变化,确保掌握“5阶段6角色”基础逻辑。任务实践包括未来畅想和角色预热两部分,学生填写“未来畅想任务单”,描述自己未来阶段可能的生活场景并标注核心角色;填写“角色认知预问卷”,勾选现阶段最重视的角色和最想了解阶段的角色分配。

第二阶段:线下课堂(1课时)。按“5个人生阶段”分组(每组4~5人),抽取1个阶段,完成为该阶段取“年代名”、写“人生主题”、绘制对应阶段“本专业/跨专业”路径角色饼图、写“跨阶段期待和建议”的任务。各组结合线上微课学到的“阶段特征”,讨论6个角色的合理比例,确保比例逻辑合理;用对应颜色填充圆形,标注“角色名称+比例”;同时在海报边缘填写年代名、人生主题、期待与建议。每组派代表上台展示饼图,讲解比例分配理由与相关信息含义。教师引导探索角色重视度,总结角色变化规律与规划方向,解答学生困惑。

2. 模块二:生涯探索(总7.5课时:线上1.5+线下3+课外3)

专题目标:通过“本专业+跨专业”双路径探索,引导学生从兴趣、性格、技能、价值观四大维度探索自我,了解不同行业的现状、发展趋势及职业需求,掌握职业信息收集与分析方法,明确“自我—职业”匹配方向。

第一阶段:线上铺垫(1.5课时)。完成四大维度微课理论学习与测评:生成职业兴趣代码,勾选3个适配职业并说明匹配理由;生成职业性格代码,记录适配职业特质和案例;填写“技能盘点表”,列出已掌握/需提升技能及掌握程度评级;完成价值观问卷并确定前3项核心价值观,分析价值观对职业选择的影响;观看《职业信息搜集3步法》微课,掌握查产业趋势、企业招聘需求、岗位日常任务等方法;看《生涯人物访谈技巧》,学访谈对象筛选、提问逻辑、录音记录规范等。

任务实践:组队(3~4人),选择本专业/跨专业岗位路径组,结合测评结果确定1个目标岗位,从兴趣匹配、性格适配、价值观契合等维度进行岗位调

研;用“行业信息搜集清单”搜集目标职业核心岗位、能力要求、薪资范围,修改访谈问卷并预演核心5问,练习追问话术,优化访谈问卷。

第二阶段:线下课堂(2课时)。开展职业角色试演验证自我匹配度;通过行业调研发布会将线上信息搜集转化为线下实践展示,提升信息运用与应变能力。

职业角色试演(45分钟):学生选择本专业/跨专业岗位路径组,并抽取1个职业角色,如成员分“新人”“资深助理”“HR”;设置任务,模拟工作流程;通过自我评估和小组互评验证匹配度,填写“角色表现匹配度”;结合线上测试结果,修正个人“兴趣—性格—价值观—职业”关联认知,明确需提升的特质;教师点评,结合访谈预期,明确访谈需重点确认的能力。

“行业调研发布会”(45分钟):每组以PPT形式展示目标岗位信息,重点说明企业招聘偏好、岗位能力要求与自身差距;教师补充行业内部人士的隐性信息及跨专业岗位的转型案例;设置“HR质疑”情境,其他小组扮演企业HR,针对汇报内容提题,汇报组结合测评结果与调研信息现场应答,锻炼信息运用与应变能力。教师总结信息搜集的常见误区,指导学生结合访谈指南完善调研方法。

第三阶段:课外实践(3课时)。开展真实生涯人物访谈,收集一手职业信息。访谈成果转化、四维匹配验证。各组确认访谈对象,再次核对问卷,分配“提问、记录、录音”角色,约定访谈时间;按“核心5问”开展访谈,记录员实时填写“访谈记录表”,录音员同步录音;访谈后24小时内,小组整理录音和记录,提炼“3个关键职业信息”,上传“生涯访谈记录表”至平台。

第四阶段:线下课堂(1课时)。访谈复盘与成果转化:各组分享访谈记录,填写“访谈成果汇总表”,提炼“目标岗位核心能力”。能力对标与差距分析:课后每人结合访谈成果,做能力对标,完善“技能盘点表”,标注“访谈中提到但自己缺失的技能”,做好差距分析,填写“能力差距表”后3天内上传至智慧教学平台,教师反馈与点评。

3. 模块三:目标设定与计划制定(3课时:线上1+线下2)

专题目标:结合自我认知与职业探索结果,帮助学生运用SWOT分析法明确职业定位,制定明确、可行的职业生涯规划目标及可落地的行动计划。

第一阶段:线上铺垫(1课时)。观看《SMART目标设定原则》微课,学习目标设定的“具体性、可

衡量性、可实现性、相关性和时限性”五大原则;观看《SWOT分析法在职业规划中的应用》微课,学习“优势(S)、劣势(W)、机会(O)、威胁(T)”的分析逻辑和如何通过SWOT明确职业定位。结合模块二“能力差距表”,填写“3年目标拆解表”;课后填写“SWOT分析模板”,基于自我认知与职业环境,列出4个维度的具体内容,组内交换“SWOT分析表”,提出补充建议。

第二阶段:线下课堂(2课时)。结合SWOT分析制定行动计划。SWOT分析深化(45分钟):每组围绕成员SWOT分析表展开讨论,结合行业调研成果补充“机会”“威胁”,形成SWOT分析终稿表;教师抽取3份终稿表,点评“分析是否全面”“定位是否清晰”,指导学生基于SWOT确定“提升劣势、把握机会”的行动方向;目标计划完善(45分钟):每人基于“目标拆解表”和SWOT终稿,在便笺纸写下1个核心短期目标,贴在“目标墙”并说明理由;各小组针对“目标墙”上的目标,开展可行性质询,教师引导学生修正模糊表述;学生通过相互评价,提出目标可行性建议,完善目标卡片。课后作业:调整目标后,完善3年目标分解表,针对每个短期目标制定“周行动清单”,明确具体任务、实施时间、所需资源、检验标准、风险应对等,标注任务优先级;线上提交后教师进行批注反馈。

4. 模块四:实践与反思(4课时:线下2+课外2)

专题目标:通过职业困境情境体验活动和生涯规划分享会,让学生反思自己的表现,不断完善自己的职业生涯规划,形成动态调整机制。

第一阶段:线下课堂(2课时)。完善目标计划、应对职业困境。实践挑战赛,教师提供适配学情的典型职业困境场景案例,设立一系列实际工作中可能遇到的挑战。学生分组,每组选择本专业/跨专业困境案例,并抽取角色卡片,获得工作任务清单,领取相应道具,结合模块二、三的探索成果,学生进行角色扮演,模拟解决工作场景中的任务和挑战,完成任务后展示成果。学生填写评价表,反思自己在活动中的表现和收获,教师对流程逻辑和职业素养表现进行点评,给予反馈和建议。

第二阶段:课外实践(2课时)。开展生涯规划分享会,帮助学生了解职业发展的路径和策略,分享学习经验,对整个职业生涯规划过程进行总结和反思,完善个人生涯规划。邀请嘉宾(2位校友+1位行业专家),校友分享从大学到职场的准备经验,专家解读“行业发展趋势与职业需求”;学生提问,嘉宾现场解答,

教师记录关键建议;抽取学生代表分享“个人职业规划心得”,其他学生点评学习;教师汇总嘉宾建议与学生分享亮点,发放“规划调整 检查清单”(行业需求/能力达标/目标调整),鼓励学生每半年复盘1次,动态优化个人生涯规划。

(三) 数字化教学资源库的构建

为支撑教学改革,以学校智慧教学平台为载体,搭建包含“理论、情境、工具、案例”四大板块的课程资源库。理论资源整合微课视频、电子课件及拓展阅读材料(如《2024—2025 年度长株潭地区重点产业人才需求目录》《跨专业职业探索指南》等),学生可随时回看复习;情境素材提供线下活动所需的情境剧本、角色卡片、任务清单、场景视频等,便于教师直接下载使用;工具模板涵盖职业测评工具、小组讨论区、相关表格问卷模板等,支持学生随时学习交流;案例库汇集本土学生的成功职业规划案例、职业发展故事和企业招聘真实案例等,增强教学的针对性与说服力。教学团队根据市场变化和教学需求持续更新资源,保障其时效性与实用性。

(四) 课程教学评价体系的构建

1. 评价体系的设计原则

遵循“过程性评价为主、终结性评价为辅”“双路径覆盖、能力导向、多元参与”的原则,评价体系设计紧扣16课时的教学目标,避免传统评价中“重结果轻过程”“重本专业轻跨专业”的弊端。具体包括:覆盖全模块,每个模块设置对应的评价要点;线上线下结合,线上关注学习进度与知识掌握度,线下聚焦活动参与及实践表现;多主体参与,整合学生自评、小组互评与教师评价,确保评价客观全面。

2. 评价指标与权重分配

过程性评价(70%):包括线上学习表现,如微课观看完成度、讨论参与度、任务提交质量等;线下活动表现评价要点包括参与度、团队协作中的贡献度、任务完成的质量、反思总结的深度等,如“行业调研发布会”中,小组汇报的信息准确性、应答逻辑性和团队配合度等,由教师和小组共同评定。

终结性评价(30%):以学生最终形成的职业规划方案,包括自我认知、环境分析、职业目标设定、行动计划与调整策略等为主要评价内容,方案中需体现对本地或意向就业区域产业的了解。

3. 评价实施与反馈机制

实时记录与阶段反馈:线上数据由平台自动记录并推送周报告给学生;线下活动表现由教师与小组共同记录,填写“表现评分表”并进行现场反馈;各模

块结束后,教师发布“评价简报”,总结学生整体表现并指导共性问题。

多元反馈:发放问卷、小组访谈、收集学生“心手札”及课程小结,了解学生对课程内容、活动设计、教学方法等满意度和建议,及学生学习感悟和收获;教师在各模块教学结束后进行教学反思;邀请校督导与同行对教学进行评估,提出专业建议。

四、教学改革实践成效与反思

(一) 实践成效

该教学改革方案在部分专业中进行了试点应用,取得了较好的成效,以试点24级应用物理专业69名学生为例:

学生学习主动性与双路径探索广度提升:课堂参与度明显提高,从改革前的65%提升至95%,97%的学生完成“本专业+跨专业”双路径探索;课后自主查阅资源的学生比例从23%提升至88%。

职业规划能力与计划落地性增强:能清晰阐述“双路径目标选择理由(兴趣/性格/非专业能力关联)”的学生占比从28%提升至92%;96%的学生完成“周行动清单”,计划落地率较改革前提升50%;在“职业困境应对”活动中,89%的学生能提出“贴合目标的解决方案”。

教学评价合理性与学生认可度提高:多元化的评价体系得到95%的学生认可,认为更贴合自身需求,评价结果能反映真实职业认知水平和努力程度,对学习的激励作用更强;90%的学生表示“通过双路径探索,明确了各阶段的具体准备方向”,对课程的满意度较改革前提升40%。

教学资源利用效率显著提升:数字化资源库总访问量达1200人次,平均每位学生下载资料8.5份,说明资源设计贴合学生需求。教师反馈线上资源减轻了课堂讲授压力,能更专注于线下互动指导,教学效率提升30%。

(二) 改革反思与改进方向

在教学实践过程中,发现了一些问题需要改进:校外资源整合不足,部分活动受限于校企合作资源,参与的企业和职业类型不够丰富,情境体验多停留在“模拟层面”,缺乏真实场景支撑;学生个体差异应对不够,虽然强调个性化需求,但在大班教学中,难以完全满足每个学生的特殊需求,难以对每个学生进行深度指导;现有活动仅支持单一目标探索,且少数学生存在“兴趣易变”问题,缺乏双路径目标动态调整的专项指导;线上线下的衔接度有待加强,少数学生反映线上学习的理论与线下实践结合不够紧密。

五、教学改革建议

(一) 构建“双路径”教学内容体系, 贴合低年级多元需求

定期开展就业市场调研, 了解不同行业的发展趋势和对人才的需求标准, 将这些信息融入教学内容中, 使学生能够及时了解职业市场的动态, 提前做好职业准备。按“本专业+跨专业”分类, 编写《双路径职业探索指南(低年级版)》, 明确“大一适配的非专业任务”; 设计“目标优先级评估工具”, 指导学生判断“本专业+跨专业的适配度”; 建设“非专业岗位信息包”, 开发非专业能力阶梯式提升手册, 按“大一、大二(基础)—大三(进阶)—大四(应用)”分阶段, 明确沟通、协作、组织等能力的培养任务。

(二) 完善“双路径”校外资源支撑, 拓展实践场景

拓展双路径校企合作, 加强与企业的合作, 引入企业真实任务, 为学生提供更多元的职业体验机会。如引入“企业工程师参与本专业情境设计”, 建立实践基地, 开展“企业开放日”“短期志愿实践”活动; 构建双路径校友资源库, 收集“本专业+跨专业”校友的“大学阶段准备经验”“转型路径”, 邀请校友定期开展线上分享会, 为学生提供一对一咨询, 解决探索信息不对称问题。

(三) 优化“双路径”教学衔接与动态调整机制

强化线上线下衔接, 在线下模块开篇增加5分钟线上知识回顾, 明确线上资源与线下活动的关联点, 线上资源中补充线下活动预习指南, 标注活动的核心目标与准备事项; 增设双路径动态调整工作坊: 每学期开展1次“双路径目标优化工作坊”, 通过“兴趣重测、双路径目标再评估、计划修正”, 帮助学生应对“兴趣易变”问题; 建立“双路径导师制”, 为有需求的学生提供“一对一目标调整指导”。

(四) 重新定位师生角色, 提升教师教学能力

要成为“教练式”教师, 要从传统的知识传授者转变为活动的设计者、组织者、引导者和评价者, 注

重培养学生的自主学习能力和实践能力, 引导学生在活动中主动探索和发现知识, 避免过度干预学生的路径选择; 组织教师参加工作坊教学方法、情境体验式教学技巧、跨专业职业认知培训等, 提高教师的专业素养和教学能力; 加强教师团队协作, 开展集体备课、教学研讨等活动, 开发教学手册, 明确各模块的教学重点、常见问题应对方法, 为教师提供标准化指导。

六、结论

本研究融合工作坊与情境体验教学模式, 构建“本专业+跨专业”双路径探索体系, 通过低专业门槛任务和双路径资源评价机制, 有效解决大一学生专业基础不足与多元探索需求之间的矛盾。16课时教学实践表明, 该模式显著提升了教学质量与学生职业认知能力。

湖南工学院应用物理专业试点验证了该模式的可行性, 既保持了工作坊的互动实践特色, 又通过双路径设计契合学生多元就业需求, 为高校职业生涯规划课程提供了可复制、可推广的实施路径。

未来将进一步完善双路径资源与能力培养体系, 在全校范围内推广实施, 并为其他高校提供参考, 共同推动职业生涯教育向多元化、实践化方向发展, 助力学生实现从低年级探索到高年级精准规划的过渡, 提升就业竞争力。

参考文献:

- [1] 赖桂全. 工作坊式“大学生生涯课程体验营”教学模式探索[J]. 河北软件职业技术学院学报, 2023, 25(1): 53-56.
- [2] 张晓芸, 杨明. 高校职业生涯规划课程工作坊模式教学改革探究[J]. 中国就业, 2025(4): 88-89.
- [3] 苏博文. 大思政课视域下高校思政情境体验式教育路径探析——以互动视频为例[J]. 新闻研究导刊, 2024, 15(3): 176-178.
- [4] 蒋小群, 姜男. “工作坊+情景模拟”联合教学法在人力资源管理课程教学中的应用[J]. 大学教育, 2025(13): 78-81.