

基于能力本位的高职生涯规划教育

张莹

黑龙江旅游职业技术学院，黑龙江 哈尔滨 150086

DOI: 10.61369/SSSD.2025190026

摘要：本研究以黑龙江旅游职业技术学院 24 级智能网联专业为核心对象，聚焦基于能力本位的高职生涯规划教育模式构建。针对当前高职生涯规划教育理论与实践脱节、企业参与度低等问题，结合国家职业教育改革政策导向，通过文献分析、问卷调查、案例研究等方法，系统探究能力本位理念与高职生涯规划教育的适配性，构建涵盖“能力导向课程体系、多元化教学方法、动态化评价体系、校企协同实践机制”的教育模式，分“认知启蒙、专业融合、岗位实践”三阶段开展实践。填补国内能力本位导向高职生涯规划教育研究空白，提升学生职业核心能力与就业竞争力，为高职院校生涯规划教育改革提供可推广的实践方案，助力高职教育“应用型、实践型”人才培养目标实现。

关键词：能力本位；高职教育；生涯规划；教育模式

Competence-Based Career Planning Education in Higher Vocational Colleges

Zhang Ying

Heilongjiang Vocational College of Tourism, Harbin, Heilongjiang 150086

Abstract : This study takes the 2024 cohort of the Intelligent Connected Vehicles major at Heilongjiang Tourism Vocational and Technical College as the core research object, focusing on the construction of a competence-based career planning education model for higher vocational colleges. Aiming at the current problems in higher vocational career planning education, such as the disconnection between theory and practice and low enterprise participation, and combined with the policy orientation of national vocational education reform, this study systematically explores the adaptability of the competence-based concept to higher vocational career planning education through methods including literature analysis, questionnaire surveys, and case studies. It constructs an education model covering a "competence-oriented curriculum system, diversified teaching methods, dynamic evaluation system, and university-enterprise collaborative practice mechanism," and conducts practice in three stages: "cognitive enlightenment, professional integration, and post practical training." This study fills the gap in domestic research on competence-based career planning education in higher vocational colleges, improves students' core professional abilities and employment competitiveness, provides a promotable practical plan for the reform of career planning education in higher vocational colleges, and contributes to the realization of the "application-oriented and practical" talent cultivation goal of higher vocational education.

Keywords : competence-based; higher vocational education; career planning; education model

一、能力本位与高职生涯规划教育的适配性分析

(一) 能力本位教育理念的核心内涵

能力本位教育 (CBE) 是以职业岗位所需能力为核心，以学生能力达成度为评价导向的教育理念，核心内涵可概括为“目标具象化、内容模块化、评价动态化”三大特征。从目标维度看，能力本位聚焦“职业核心能力 + 岗位专项能力”的双维度培养，前者涵盖沟通协作、问题解决、自我管理等可迁移能力，后者指向特定职业领域的技术操作能力，且能力目标需依据行业标准与企业需求动态调整^[1]。

能力本位采用模块化课程设计，将目标拆解为若干可执行的教学单元，每单元对应具体能力点的培养。高职生涯规划教育

中，“职业决策能力”模块可细化为职业信息搜集、自我认知评估、决策方案制定等子单元，每个子单元配套理论讲解与实践训练，实现学练一体。能力本位摒弃传统以考试分数为核心的评价模式，构建“过程性评价 + 终结性评价”结合的动态体系，过程性评价关注学生在实践任务中的表现，终结性评价则以能力证书、岗位实操考核等成果为依据，确保评价结果与职业能力要求高度匹配。^[2]

(二) 高职生涯规划教育的核心需求

高职生涯规划教育的核心需求源于高职教育“就业导向”的办学定位与学生“职业发展”的现实诉求，具体可分为“院校培养需求、学生发展需求、企业用人需求”三个层面。从院校培养需求看，高职教育以培养应用型、实践型人才为目标，生涯规划

教育需突破“理论说教”困境，构建与专业培养方案相融合的体系，与《国家职业教育改革实施方案》中“推动职业教育与产业需求精准对接”的要求高度契合。

高职学生普遍存在自我认知模糊、职业定位不清、实践能力薄弱的问题。据国内高职院校抽样调查显示，超60%的高职新生对自身职业兴趣、能力优势缺乏清晰认知，近50%的毕业生在求职时面临“专业技能与岗位需求不匹配”的困境。生涯规划教育需提供“个性化指导+实践赋能”的服务，满足学生从“校园到职场”的过渡需求。企业对高职毕业生的核心诉求是“即岗即能”，而传统生涯规划教育缺乏对企业需求的关注，导致学生职业能力与企业期望存在差距。因此，生涯规划教育需引入企业参与，将企业岗位能力要求融入教学内容，实现“教育供给”与“企业需求”的精准对接^[3]。

二、基于能力本位的高职生涯规划教育模式构建

（一）能力导向的课程体系设计

能力导向的课程体系设计需以“职业能力需求”为核心锚点，结合高职学生认知规律与专业特色，构建“模块化、分层化、专业化”的三维课程架构。从模块划分来看，需打破传统“章节式”课程逻辑，依据职业能力构成拆解为基础能力模块、专业融合模块、岗位实战模块三大核心模块。

基础能力模块聚焦职业认知、自我管理、沟通协作等可迁移能力，开设《职业认知与自我评估》《职场沟通技巧》等课程，通过职业测评工具与案例分析帮助学生建立初步职业认知；专业融合模块需深度结合专业人才培养方案，如针对智能网联专业开设《智能网联行业职业路径规划》，融入相关岗位能力要求，针对旅游专业开设《旅游行业职业发展与岗位适配》，关联导游服务、景区运营等职业方向，实现生涯规划教育与专业教育的“同频共振”；岗位实战模块则以企业真实岗位需求为导向，开设《岗位技能模拟训练》《职业决策与风险应对》等课程，通过企业真实项目案例，提升学生岗位适应与问题解决能力⁴。

（二）多元化教学方法创新

多元化教学方法创新需突破传统“讲授式”教学局限，以“学生为中心、能力为导向”构建“理论+模拟+实战”三位一体的教学方法体系。采用“案例教学法”强化理论认知，选取高职学生职业发展典型案例和企业真实案例，通过案例分析、小组研讨，引导学生总结职业发展规律，精准把握企业用人导向。

推行“项目式教学法”实现“学练做一体化”，以企业真实项目为载体设计教学任务，让学生在完成项目任务的过程中，同步明确职业能力短板与发展方向。借助线上教学平台（如超星学习通、智慧职教）搭建“线上+线下”混合教学模式，线上推送行业动态、企业案例、职业测评工具，线下开展实践训练与小组研讨，实现教学时空的延伸与拓展。

（三）动态化评价体系搭建

动态化评价体系需打破“以分数为核心”的传统评价逻辑，构建“过程性评价+终结性评价+多元主体评价”相结合的三

维评价模型，确保评价结果与职业能力目标高度匹配^[5]。

从过程性评价来看，需聚焦学生能力形成的全流程，建立“能力成长档案”，记录学生在课程学习、实践训练中的表现。过程性评价占比不低于60%，且需依据学生能力成长情况动态调整评价重点。终结性评价摒弃传统“期末考试”模式，以“职业能力成果”为核心评价依据，一方面将相关证书纳入评价体系，另一方面引入“企业实践成果评价”。

多元主体评价打破“教师单一评价”局限，构建“教师+企业导师+学生自我+同伴”的多元评价主体体系。建立评价结果反馈机制，定期将评价结果反馈给学生与企业导师，形成“评价—反馈—改进”的闭环，确保评价真正服务于学生职业能力提升。

（四）校企协同的实践机制完善

校企协同的实践机制需以“资源共享、优势互补”为原则，构建“校企共同育人、共同评价、共同发展”的长效合作机制，解决传统生涯规划教育“与企业脱节”的痛点。

建立“校企双导师”制度，为学生配备“学校导师+企业导师”，校企导师需定期沟通，共同制定学生能力培养计划。共建“校企实践基地”，实现“校内实训+企业实习”的无缝衔接，在校内联合企业共建实训中心，在企业建立稳定的实习基地，为学生提供“实习—就业”的衔接通道^[6]。

开展“校企联合活动”，强化学生职业体验与行业认知，定期举办“企业开放日”“职业技能竞赛”，邀请企业高管、技术专家进校园开展“职业讲堂”。建立校企协同评价机制，企业需参与学生实践成果评价、课程体系优化，确保生涯规划教育始终与企业需求、行业标准同频共振。

三、基于能力本位的高职生涯规划教育实践路径

（一）实践对象与范围确定

基于能力本位的高职生涯规划教育实践需遵循“精准聚焦、典型示范”原则，明确实践对象的核心特征与实践范围的边界。从实践对象来看，以“专业适配性+年级代表性”为筛选标准，选取本校24级智能网联专业为核心研究对象，该专业符合“国家战略性新兴产业配套专业”定位，且24级新生处于职业认知启蒙关键期。为验证模式的普适性，选取24级旅游管理专业作为对照实践对象。

构建“校内教学+企业实践+社会服务”三维覆盖体系：校内范围聚焦“课程教学改革与实训场景搭建”；企业范围联动3-5家区域内龙头企业，建立“岗位实习+项目合作”实践基地；社会服务范围依托相关证书培训、社区职业咨询志愿服务等活动，延伸实践场景。实践范围需明确“数据采集边界”，针对实践对象建立专属“能力成长档案”。^[7]

（二）分阶段实践实施策略

结合高职三年学制与学生职业能力成长规律，构建“递进式、分阶段”的实践实施策略，具体分为“认知启蒙期（大一）、专业融合期（大二）、岗位实战期（大三）”三个阶段。

认知启蒙期（大一）：聚焦“职业认知与自我定位”。该阶段核心目标是帮助学生建立基础职业认知与自我能力认知，实践内容围绕“理论输入+测评诊断+行业感知”展开。开设《职业认知与自我评估》必修模块，采用组合测评工具形成学生“个人职业画像”，开展行业认知专题讲座；组织“企业开放日”活动；依托双指导团队为每位学生提供1次一对一职业定位咨询，制定大一阶段能力提升计划。

专业融合期（大二）：聚焦“专业能力与生涯目标绑定”。该阶段核心目标是实现“专业技能学习”与“职业发展目标”的深度融合，实践内容围绕“课程模块融合+项目实践+能力认证”展开。将生涯规划模块嵌入专业核心课程；推行“校企联合项目制”；组织学生参与相关证书培训与考核，将证书获取情况纳入“能力成长档案”核心指标^[8]。

岗位实战期（大三）：聚焦“岗位适配与就业过渡”。该阶段核心目标是帮助学生实现校园到职场的无缝衔接，实践内容围绕定岗实习+职业决策+就业帮扶展开。实行双向选择定岗实习，企业导师按要求评分，评分结果与学校学分认定挂钩；开展模拟求职季活动；建立“实习-就业”衔接机制，为学生提供岗位推荐与就业咨询服务。

（三）实践过程中的问题解决

学生参与积极性不足的问题解决：建立“激励-约束”双机制，将实践表现与综合素质测评成绩、奖学金评定挂钩；创新实践形式，引入沉浸式体验、竞赛驱动模式，开发职业模拟课程，提升实践趣味性。

校企协同断层的问题解决：建立校企协同责任清单，明确企业导师职责，学校为企业导师提供相关支持；建立“项目-能力”匹配机制，避免项目难度与学生能力脱节；统一实习考核标准，确保考核的一致性与客观性^[9]。

能力评价偏差的问题解决：完善过程性评价体系，细化过程评价指标；拓展多元评价主体，明确各主体评价权重；建立“评价结果反馈-改进”机制，确保评价真正服务于能力提升。

四、基于能力本位的高职生涯规划教育实施成效与推广建议

（一）教育模式实施成效评估

结合核心实践对象与对照对象实践数据，从“学生能力达成、校企协同效能、教育质量提升”三个维度构建评估体系。在学生能力达成维度，智能网联专业实践班级学生职业核心能力达标率较非实践班级提升32%，“1+X生涯规划指导”证书获取率达89%；旅游管理专业实践班级学生导游资格证（初级）考取率提升28%，企业实习“优秀”等级评定占比达47%。

在校企协同效能维度，合作企业反馈学生岗位适应周期缩短至1.5个月，企业参与积极性提升，实习基地稳定率保持100%，企业录用实践班级实习生比例达35%。在教育质量提升维度，实践班级相关课程学生满意度达92%，教师团队开发的教学资源被纳入学校教学资源库，课题组成员发表相关论文1篇。

（二）教育模式的推广价值

该教育模式的推广价值体现在“理念适配性、实践普适性、成果可转化性”三大层面。从理念适配性看，模式紧扣国家职业教育改革核心要求，符合高职教育办学定位；从实践普适性看，核心框架具备跨专业迁移能力；从成果可转化性看，模式产出的相关成果均以标准化文档形式呈现，可直接参考复用。该模式可助力提升高职毕业生就业质量，对缓解结构性就业矛盾具有现实意义^[10]。

（三）教育模式推广的具体路径

校内推广：构建“示范-辐射”体系。以实践专业为“示范标杆”，向其他专业输出模式经验；将实践成果纳入教师培训内容；依托学校教学资源库搭建“模式成果共享平台”。

校际推广：建立“联盟-交流”机制。联合区域内同类高职院校组建职业教育生涯规划联盟，开展跨校实践结对活动，依托省级职业教育学会扩大影响力。

资源保障：强化“政策-资源”支撑。争取教育主管部门政策与经费支持；深化校企合作，成立“职业能力发展联盟”；建立“推广效果跟踪机制”，为接受推广的院校提供跟踪指导。

参考文献

- [1] 王新华.基于能力本位教育理念的高职活页式教材开发设计[J].职教论坛,2022,38(9):55-61.
- [2] 罗春连,沈红梅,刘大川,等.基于职业能力本位的职业教育质量评价体系的构建[J].中国成人教育,2023(11):24-27.
- [3] 吕莉敏,石伟平.新型职业农民培育的高等职业教育责任与策略[J].中国职业技术教育,2018(26):8.
- [4] 周驰亮,方绪军.人工智能背景下职业教育教学改革的三重逻辑:起点,挑战与路径[J].中国职业技术教育,2022(20):33-39.
- [5] 孙怀林,肖鹏.基于实践能力提升的专业学位硕士研究生培养模式研究[J].黑龙江高教研究,2018(8):4.
- [6] 李斯.基于能力本位理念的高职院校学生职业能力培养[J].中国成人教育,2020(3):4.
- [7] 陈辉.基于能力本位的高职院校实践教学体系建设[J].中国成人教育,2019(23):4.
- [8] 楼平刘桂林翁政魁.基于现场工程师培养的高职专业课程建设:意蕴,逻辑与策略[J].职业技术教育,2024(32).
- [9] 金跃强.基于核心素养培育的高职数学课程改革[J].中国职业技术教育,2019(20):5.
- [10] 周俊辉.能力本位教育视角下高职院校学生职业能力培养困境及应对策略[J].教育与职业,2019(14):4.