从”脱节”到”深度匹配”：行本教育模式下职业生涯规划课程改革研究

吴一敌
南京航空航天大学，江苏 南京 211106
DOI: 10.61369/ETR.2026300029

摘　　要： 以工学交替为核心特征的行本教育模式正走向联盟化扩散，为职业生涯规划课程嵌入真实工作世界提供了制度场景，但现有链条中职规功能呈”有功能、无课程”的缺口状态。本文将”深度匹配”操作化为内容、过程、主体、评价、发展五个维度，诊断国内职规课程通病与行本职规环节失配；进而参照滑铁卢大学、东北大学合作教育经验，提出五维匹配模型与随三轮工学交替螺旋进阶的”实习前—实习中—实习后”嵌入式职规课程链（6学分、11个模块），配套双师分工、数字化支撑与制度保障；并以职业适应力量表（CAAS）与职业决策自我效能量表（CDSE-SF）为工具设计纵向准实验评估方案。本文主张，职规课程改革的关键不是增加课程门数，而是让课程进入工学交替的节奏、责任结构与评价体系之中，将”课程与产业匹配”转化为可诊断、可设计、可检验的课程命题。

关 键 词： 行本教育；职业生涯规划课程；深度匹配；产教融合；职业适应力

From "Disconnection" to "Deep Matching": A Research on the Curriculum Reform of Career Planning Courses Under the Industry-Based Education Model

Wu Yidi
Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing, Jiangsu 211106

Abstract: The industry-based education model, characterized by work-study alternation, is advancing toward alliance-based popularization, providing an institutional scenario for embedding career planning courses into the real working world. However, the existing vocational education system presents a gap of "functional availability without corresponding curriculum" in career planning. This study operationalizes "deep matching" into five dimensions: content, process, subject, evaluation, and development, and diagnoses the common problems of domestic career planning courses and the mismatches in career planning links under the industry-based education model. Furthermore, drawing on the cooperative education experience of the University of Waterloo and Northeastern University, this paper proposes a five-dimensional matching model and an embedded career planning curriculum chain (6 credits, 11 modules) featuring a spiral progression of "pre-internship, in-internship and post-internship" aligned with three rounds of work-study alternation. Supporting measures including dual-teacher division of labor, digital support and institutional guarantees are also put forward. Additionally, a longitudinal quasi-experimental evaluation scheme is designed adopting the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF) as research tools. This paper argues that the core of career planning curriculum reform lies not in increasing the number of courses, but in integrating courses into the rhythm, responsibility structure and evaluation system of work-study alternation, so as to transform "curriculum-industry matching" into a diagnosable, designable and verifiable curriculum proposition.

Keywords: **industry-based education; career planning course; deep matching; integration of industry and education; career adaptability**

一、问题的提出

2024年9月出台的《中共中央国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》要求”将职业生涯教育融入高校人才培养全过程”，以”提高教育供给与人才需求的匹配度”[1]；职业生涯规划课程（以下简称职规课程）由此成为高等教育回应结构性就业矛盾的制度接口——教育部2007年即要求该课程贯穿培养全程[2]，2022年修订的《职业教育法》亦将”产教融合、校企合作”确立为法定办学原则[3]。然而课程供给与政策期待存在落差：白健的调查显示，仅少数学生认为学校职规服务”非常有

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

教育理论与研究26年30期-版权页：半月刊 第4卷第30期 2026年8月刊.indd 80 2026/10/13 16:03:35

用”，绝大多数学生没有清晰的职业规划[4]；基于117篇CSSCI论文的文献计量研究亦表明，国内职规研究长期停留在描述性主题，对课程如何对接产业鲜有实质回应[5]。

与课程困境并行的，是一种新型培养模式的兴起。2024年10月，集萃教育基金会成立并首倡”行本教育”理念[6]。其核心设计是”工学交替”：学生自大二起改行三学期制，在校学习与企业带薪顶岗实习交替进行，四年完成3—4次实习；校企共同考核，企业占实习成绩30%的评分权重；截至2025年5月已合作155家企业和研究所、开发岗位456个[7]，无锡学院试点班首轮实习后逾85%的企业希望学生继续实习[8]。行本教育正由单校试点走向联盟化扩散，其对课程体系的系统性需求随之浮现。

本文的问题意识产生于上述两股力量的交汇处。基线扫描显示，首期预实习特训营已包含职场模拟、行业调研、结构化复盘等内容[9]，但这些职规要素零散分布于特训营与实习管理环节，尚少见课程化、学分化安排与专门评价——行本模式具备现成的实施场景，却缺少与之匹配的课程设计，呈”有功能、无课程”的缺口状态。

二、核心概念与分析框架

“行本教育”由集萃教育基金会于2024年提出，概念取自《墨子·修身》“士虽有学，而行为本焉”[6][7]。这一赋名的实质是将起源于北美的合作教育制度嫁接到中国知行论传统之上，使”实习”从就业准备的技术环节升格为”以行为本”的育人本体；但话语赋义并不自动生成课程机制，行本现有链条中职规功能尚未课程化与学分化，这一缺口正是本研究的切入点。

理论透镜按三层调用：学生层是生涯建构理论，其操作化构念职业适应力4C结构（关注、控制、好奇、自信）及配套量表CAAS已在13国样本中验证测量等值性[10]；课程层是Kolb经验学习圈与Schön反思性实践，主张经验只有经反思才转化为学习；方法层是成果导向教育（OBE），以预期学习成果反向设计课程。三层透镜互补：学生层定义”培养什么人”，课程层解释”学习如何发生”，方法层规定”课程如何落地”。

三、行本链条中职规环节的失配诊断

国内文献对职规课弊病的诊断可归纳为三类通病：一是内容脱节，课程内容与岗位能力要求脱节，师资多由辅导员兼任，无力跟踪产业动态；二是形态陈旧，“大一集中讲授、高年级收尾”使职规教育与实习实践在目标、内容与考核上均无制度接口；三是评价单一，终结性考核只能测量知识记忆，无法捕捉职业认知随经验的变化。国际比较研究早已指出，职业发展学习嵌入课程体系的效果显著优于课外”外挂式”方案[11]。

国际参照验证了上述缺口的可修复性。滑铁卢大学的专业发展课程（WatPD）将0.5学分在线课程嵌入合作教育工作学期修读，未按时通过者须退出项目；其考核改革更取消独立实习工作报告，改在课程中内嵌反思作业，实现”实习反思即课程考核”[13]。东北大学以”准备—行动—反思”三阶段循环组织合作教育，由兼具教师与顾问双重身份的协调员引导学生完成职业探索与求职训练，反思贯穿全程[14]。可移植者有三：嵌入节奏——多轮交替天然提供”职规课随工作学期走”的时间轴；学分地位——两校均以必修学分确立制度刚性，正对症”未课程化、未学分化”的缺口；反思考核——“反思报告即课程作业”可与既有月报、答辩及30%评分权重整合。而第三方评估提示的大规模在线职规课参与度隐忧[15]，则要求行本坚持小班化、双师协同与强制反思。

四、深度匹配的课程改革框架

本章将分析框架转化为可操作的改革方案：先给出五维匹配模型，再落实为随工学交替节奏展开的嵌入式课程链。全部设计均以”预实习特训营—4个月带薪顶岗实习—月报/中期考核/终期答辩”的既有链条为底盘做课程化改造，而非另起炉灶。

五维匹配模型将”职规课程与行本培养链条的匹配”分解为五个可观测维度，立意有二：其一，课程形态上主张”嵌入式”而非”外挂式”，课程化嵌入方案在成效与可持续性上均优于课外附加式安排[11]；其二，模型把”匹配”从政策话语变为质量检查清单——元分析显示，干预效果量随关键成分数量近乎线性增长，含四至五个关键成分的干预效果量可达约0.99[12]。五维各司其职：内容匹配规定”教什么”，机制为”岗位能力图谱→课程模块”的逆向映射；过程匹配规定”何时教”，机制为把职规教学嵌入”准备—实践—反思”的循环节点，介入时点本身就是教学变量[13][14]；主体匹配规定”谁来教”，机制为企业导师从”实习管理者”转为”课程教学者”；评价匹配规定”如何考并反哺教学”，机制一是反思报告内嵌为课程作业，二是企业评价进入课程成绩，行本既定的30%评分权重正是现成接口；发展匹配回答”为何而教”，机制为以反思为枢纽把实习经验转化为职业身份——研究表明个人反思是”前职业身份”形成最关键的触发机制[16]。前四维最终都要服务于实习经验向职业身份的转化，这是”深度”区别于”简单叠加”的判据所在。

改革动作是将行本已运行的事务链条课程化、学分化：不改变既有节奏，只把蕴含其中的学习活动显性化为课程模块并赋予学分地位。如表1所示，课程链按”实习前（职规奠基+岗前准备）→实习中（同步修读+反思日志）→实习后（复盘与再规划）“组织，随三轮工学交替螺旋进阶，总计6学分、11个模块，全部必修；若试点校安排第四轮实习，可依第三轮模式延伸，不另设新模块。

轮次（学段）	阶段	课程模块	学分	组织形式	标志性产出
第一轮（大二）	实习前	M1 职规奠基：生涯建构导论与自我认知；M2 岗前准备：简历、面试与职场沟通	1.5	4周集中特训营（含预实习）	岗位能力成长计划表 v1

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

教育理论与研究26年30期-版权页：半月刊 第4卷第30期 2026年8月刊.indd 81 2026/10/13 16:03:35

轮次（学段）	阶段	课程模块	学分	组织形式	标志性产出
第一轮	实习中	M3 职场适应在线模块；M4 结构化反思日志（月报课程化）	1.0	在线修读 + 月度线上研讨	反思日志 4 篇
第一轮	实习后	M5 复盘与再规划：生涯叙事工作坊	0.5	返校研讨 + 终期答辩	生涯叙事报告 v1、计划表 v2
第二轮（大三）	实习前	M6 职业决策与岗位再选择	0.5	短训 + 个别化反馈面谈	岗位再选择论证报告
第二轮	实习中	M7 问题解决与项目管理在线模块；反思日志	1.0	在线修读 + 月度研讨	行动方案、反思日志 4 篇
第二轮	实习后	M8 复盘与职业伦理研讨	0.5	案例研讨 + 答辩	复盘报告 v2
第三轮（大四）	实习前	M9 职业定位与求职策略	0.5	工作坊	求职材料包
第三轮	实习中	M10 职业身份与团队领导力模块；反思日志	0.5	在线修读 + 导师面谈	领导力项目档案
第三轮	实习后	M11 生涯整合与毕业转衔	0.5	答辩 + 档案袋评审	成长档案袋、生涯发展计划

表1的设计意图有三。第一，学分结构”前重后轻、逐轮递减”（三轮3.0、2.0、1.0学分），后续轮次以反思深化为主，与”0.5学分级、随工作学期修读”的国际惯例兼容[13]。第二，轮次进阶对应职业适应力目标的递进：第一轮侧重”关注”与”好奇”，第二轮转向”控制”，第三轮指向”自信”与身份整合，螺旋性由此体现。第三，责任主体按模块落位：学校导师主持奠基与复盘，企业导师承担在岗教学与月度评价，行本工作组维护岗位图谱与数据流转，使主体匹配从理念变为排课表上的具体分工。

五、实施路径与保障

双师结构是课程链运转的第一保障。学科教师承担生涯理论教学与反思引导，主持月度线上复盘，其不可替代性在于把职场经验”翻译”回生涯概念；职业顾问由就业中心持证咨询师或行本工作组专员出任，负责测评解读与个别化反馈面谈，使教学与咨询贯通[14]；企业导师从”实习管理者”升格为”课程教学者”，讲授岗位解读工作坊、主持职场情境案例，并以30% 权重给出月度评价，经教务换算计入课程成绩。同时以”小班研讨 + 强制反思 + 导师面谈”对冲在线课程的参与度隐忧[15]。

数字化支撑分三层：其一是 AI 测评与反馈工具，以 CAAS 中文版与职业决策自我效能量表（CDSE-SF）为标准化测量底座，辅以 AI 模拟面试等系统承担高频次练习场景；其二是岗位能力图谱平台，将合作企业在册岗位的能力要求结构化入库，支撑课程模块年度校准；其三是成长档案袋系统，以课程能力项为标签归档反思日志、计划表与测评轨迹，使评价数据在教学循环中即时流动。

成效评估采用”多时间点前后测 + 匹配对照”的纵向准实验设计：以 CAAS 与 CDSE-SF 为工具，大一末施测基线（T0），第一轮实习前后分别施测（T1、T2），此后随轮次持续追踪；以入选行本班但暂未实习的同专业候补学生为初始对照组，以 T0—T2为主对照窗口完成首轮组间检验，后续轮次改以始终未参加行本的平行班为对照。样本量按中等效应量 d=0.5、α =.05、统计功效 .80 估算，每组约需64人，可通过连续两轮招生累积样本。效应量与国际职业干预元分析基准（0.30—0.45）对照[17]；若单轮增值不显著，应优先检讨体验式成分与个别化反馈的执行忠实度，而非否定设计本身。

六、结论与讨论

本文的核心结论可浓缩为一句话：职规课程改革的关键不是增加课程门数，而是让课程进入工学交替的节奏、责任结构与评价体系之中。围绕核心问题，本文完成了三项工作：概念上，将”对接产业”的修辞操作化为五维匹配结构，并给出学分嵌入性、节奏同步性、双向反馈性三条可检验判据；方案上，以行本既有链条为底盘设计了6学分、随三轮工学交替螺旋进阶的嵌入式职规课程链；方法上，利用多轮交替的时间结构提出纵向准实验评估设计，为改变国内职规研究追踪设计稀缺的局面提供技术路线。本研究亦有三重局限：一是属设计研究而非实证研究，方案效果尚待课堂检验；二是基线扫描集中于集萃体系内少数试点校，外推边界即在于此；三是方案依赖三学期制、第三方工作组统筹与教务部门的制度授权。未来工作应按评估方案完成各时点测量，并在行本”学生—准员工”双重身份群体中重验测量工具的等值性。

参考文献

[1] 中共中央，国务院 . 关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见 [EB/OL]. 2024-09-15. https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11646/202410/content_6980867.html

[2] 教育部办公厅 . 关于印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知（教高厅〔2007〕7号）[EB/OL]. 2007-12-28（福建省教育厅官方转发全文）. http://jyt.fujian.gov.cn/xxgk/zywj/200802/t20080221_3165658.htm

[3] 全国人民代表大会常务委员会 . 中华人民共和国职业教育法（2022年修订）[EB/OL]. 2022-04-20. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/

 | Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

教育理论与研究26年30期-版权页：半月刊 第4卷第30期 2026年8月刊.indd 82 2026/10/13 16:03:35

t20220421_620064.html

[4] 白健 . 高校生涯课程融合模式初探——以济南大学为例 [J]. 教学学术（上海交通大学教学发展中心主办），2021(1). https://ctld.sjtu.edu.cn/storage/article/2022/06/47d8c1cbf0a8d5a723883e6c1e4ea265.pdf

[5] 中国大学生职业生涯规划研究 18 年：现状、热点与趋势——基于中国知网 CSSCI 来源期刊的文献计量分析 [J]. 中国大学生就业（理论版），2021(3):40-47. https://d.wanfangdata.com.cn/periodical/ChpNaW5lclBlcmlvZGljYWxDSEkyMDIyMDkwORIUemdkeHNqeS1sbGIyMDIxMDMwMTcaCGhxc3ZtdXpl

[6] 界面新闻 . 全国首个以推动大学生带薪实习教育模式为战略的基金会成立 [EB/OL]. 2024-10-12. https://www.jiemian.com/article/11819428.html

[7] 澎湃新闻 . 专访 | 集萃教育基金会王宇：探索培养 " 知行合一 " 的终身学习者 [EB/OL]. 2025-06-06. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_30940305

[8] 无锡市人民政府 . 全国首批行本教育奖学金花落无锡 [EB/OL]. 2025-11-24. https://www.wuxi.gov.cn/doc/2025/11/24/4687220.shtml

[9] 长三角国创中心 . 首期 " 行本教育预实习特训营 " 结营报道 [EB/OL]. 2025-08-05. http://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzkxNDI4MjQ5Nw==&mid=2247516120&idx=2&sn=9992e44120c96355e7b25727800d131e

[10] University of Waterloo. Professional Development (PD) course listings, Undergraduate Calendar[EB/OL]. https://ucalendar.uwaterloo.ca/2223/COURSE/course-PD.html

[11] Northeastern University College of Social Sciences and Humanities. Co-op Program: Preparation - Activity - Reflection[EB/OL]. https://cssh.northeastern.edu/academics/co-op/

[12] Bridgstock R, Grant-Imaru M, McAlpine A. Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability[J]. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2019, 10(1): 56-72. https://www.researchgate.net/publication/331311291

[13] Savickas M L, Porfeli E J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80(3): 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

[14] Jackson D. Developing pre-professional identity in undergraduates through work-integrated learning[J]. Higher Education, 2016, 74(5): 833-853. https://doi.org/10.1007/s10734-016-0080-2

[15] Brown S D, Ryan Krane N E, et al. Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses[J]. Journal of Vocational Behavior, 2003, 62(3): 411-428. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879102000520

[16] Pretti T J, Noël T, Waller T G. Evaluation of the Effectiveness of an Online Program to Help Co-op Students Enhance their Employability Skills: A Study of the University of Waterloo's Professional Development Program (WatPD)[R/OL]. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario (HEQCO), 2014. https://heqco.ca/pub/evaluation-of-the-effectiveness-of-an-online-program-to-help-co-op-students-enhance-their-employability-skills/

[17] Whiston S C, Li Y, Mitts N G, Wright L. Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension[J]. Journal of Vocational Behavior, 2017, 98: 175-184. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

教育理论与研究26年30期-版权页：半月刊 第4卷第30期 2026年8月刊.indd 83 2026/10/13 16:03:35