

短视频项目工作坊教学的能力构建研究

王子琳

安徽工商职业学院 安徽合肥 2300410

摘要: 本文聚焦高职高专艺术传媒类短视频教学,以短视频项目工作坊作为教学情境,分析学生掌握相关技能却依然难以创作出成熟作品的困境,提出从技能训练向项目胜任力的能力构建。研究短视频项目的创作、发布、反馈、迭代全流程。从真实工作的任务组织、岗位化协作与工作过程评价切入,结合教学实践与案例梳理,提出短视频六维能力框架以及统筹整合能力在资源导入、岗位设定与闭环复盘支撑下的可持续生成。

关键词: 短视频项目; 工作坊; 能力构建; 六维能力

本文聚焦高职艺术传媒类短视频教学,探讨学生虽然掌握了拍摄、剪辑等基础技能,但结课作品常常难以成为具有传播与应用价值的成熟作品。本文所称成熟作品是指在传播情境中,面向企业或具体用户,具备明确的目标和受众定位,并能够完成从策划、制作、发布、反馈、迭代的完整作品。围绕此问题,本文以短视频项目工作坊为主要教学情境,探讨能力构建的必要性、工作坊的组织结构及其逻辑,以及面向实践的六维能力如何在教学环境中持续生成。

一、短视频能力构建的必要性

(一) 传统课堂的能力断层

传统课堂开展的短视频教学通常从工具、基础知识、流程与入手,学生能够实现在阶段性训练中掌握拍摄、剪辑等能力。但课程作品常停留在会做若干片的水平。碎片化技能学完了,成片却难以同时满足内容质量、传播目的、发布效果与反馈改进等综合要求。^[1]表面上,学生完成了策划、拍摄、剪辑和包装,但在项目任务的各个环节中,许多关键部分却被忽略。选题定位和脚本分镜往往不够深入,目标对象和用途界定不清晰,缺乏明确的发布路径、受众覆盖与上线后的反馈。而缺少基于反馈的作品迭代与优化,难以在真实传播情境中形成有效的传播价值。究其根源,在于课堂训练主要以知识点拆分学习,任务偏练习性作业,缺少面向外部的任务交付与过程性调整,任务环节难以被彻底

打通。所谓作业型的发育不良作品,并非苛求精良,而是依据常见表现作出判断,片段拼接多、叙事与调性不稳、用途不明,发布与反馈缺失。尽管传统课堂在技能点训练有一定作用,但在项目交付上存在最常见的结构性瓶颈,因此需要转向面向具备能够完成项目交付能力的能力构建。

(二) 短视频能力的核心内涵

本文所论能力非单一技能或者某些操作技能,而是以技能为基础、以统筹与问题解决为核心的项目胜任力,具体地来说是以能交付作品的综合能力。^[2]学生需要具备拍摄、剪辑、包装等技术实践能力,但更关键的是,在真实项目和有限时间的约束下,能够将创意、素材、视听表达、发布与反馈等环节有效整合为可执行的路径,并且在遇到问题时,能够迅速分析并采取措施进行调整,修正偏差,并不断优化,确保项目的顺利推进和最终成果的质量。做成的最低标准,不是片段完成或形式齐备,而是在明确对象与用途的前提下,作品能够按期发布并被验收。例如企业命题或者校企合作项目可交付使用,比赛获得认可,或在自媒体平台发布后获得较好的传播反馈。能力可以从两个方面来理解:第一是根据项目目标和交付要求反推的具体能力。这意味着,项目的目标和最终成果决定了需要具备哪些能力,比如选题定位、脚本制作、拍摄剪辑、发布以及反馈整理等,以确保能够满足甲方需求、实现传播目标并具备发布条件。第二是项目推进过程中的通用能力,包括团队协作、解决问题的韧性、抗压能力和创新能力,这些能力帮助团队在多次修改和调整中不断推进并优化项目成果。

(三) 项目工作坊的教学优势

工作坊通常是以较短周期围绕具体任务进行组织教

课题: 安徽省职业与成人教育学会教育教学研究规划课题(AZCJ2024031)

作者简介: 王子琳(1980.04-),女,汉族,安徽人,硕士,安徽工商职业学院副教授,主要研究方向为艺术设计。

学，核心不是按知识点铺陈，而是以完成任务、形成任务交付为驱动。相较传统课堂更擅长技能点训练、却容易在作品交付上缺环，工作坊的优势在于把任务的关键环节纳入教学结构，围绕明确任务设置岗位分工，推动作品在反复调整中迭代完善，并在条件允许情况下引入作品的发布、反馈、再优化机制，使学生在做中学、做中改，更接近真实生产组织的推进方式。^[1]需要说明的是工作坊的短周期并非优势本身，它的价值在于形成任务集中、约束性强、任务节点清晰、反馈及时，把原本在课堂中被碎片化处理的能力训练压缩到一个可聚焦、可推进的过程进度里。此外高校在平台运营方面大多存在现实短板，因此运营反馈更强调可实施的反馈与迭代机制，它可以来自企业或项目方的验收意见、比赛评审结果，也可以来自平台端的基础数据与受众反馈，用于支持项目的改进和完善。因此工作坊的教学优势主要体现在三个关键方面：任务组织、岗位协作和过程评价。

二、短视频项目工作坊的结构逻辑

（一）真实工作项目的任务组织

项目工作坊的任务组织更强调贴近真实任务环节，从选题与定位出发，进入脚本与分镜的拆解，再到拍摄执行、剪辑成片、发布上线与反馈复盘，形成相对完整的推进路径。^[4]这里的真实，并不只是把步骤罗列出来，而在于任务具有明确的功能导向与服务对象。作品需要面向具体使用情境，能够发布、可被反馈，并具备在反馈基础上迭代优化的可能，从而形成可检验、可改进的任务闭环。为了便于推进，工作坊通常会把任务环节拆分为若干可执行的节点任务，并对应阶段交付结果，例如选题方案、脚本分镜、样片、成片与发布复盘等，使学生在每个阶段都有明确的任务和质量要求，避免做了很多工作却无法形成完整的成果。不同类型项目的目标差异，会影响内容结构、视听语言与传播方式，但在教学中的体现，主要是通过交付标准与评价指标来加以区分，即以达到什么效果、符合什么要求、能否被验收等来设定策略，而不仅是风格差异的问题。相较之下，传统课堂的任务通常侧重于知识点训练，往往停留在拍摄或剪辑的练习阶段，难以围绕具体目标实现整体推进。而在工作坊中，任务环节按照真实的工作流程进行组织，因此需要岗位分工和团队协作，并且必须通过过程评价来检查和调整每个阶段的成果。

（二）岗位化协作的角色身份

在工作坊情境中学生组建团队成为项目的承担者。以策划、摄影、剪辑、运营等岗位进入分工协作，并在

必要时会通过小团队轮岗或个人兼岗完成任务。这里的岗位化并非口号化的设定，其依据主要来自两方面，一是参照行业中短视频项目的常见组织方式，把企业工作中成熟的分工逻辑放到到教学情境中。二是紧扣任务环节进行推进工作进程，将选题、脚本、拍摄、剪辑、发布、复盘等环节对应为岗位责任，使岗位成为节点责任的具体化表达。岗位的划定是为了确保任务环节有人负责、推进以及把关品质。岗位责任必须与实际可检查的成果挂钩，只有这样才能真正形成对产出负责的训练机制。例如策划岗位对应选题方案、脚本与分镜等任务交付，摄影岗位对应素材获取与拍摄执行质量，剪辑岗位对应粗剪、精剪与包装成片，运营岗位对应发布文案与发布设置，以及上线后的基础数据整理与复盘记录。通过岗位、任务交付、节点要求的对应关系，学生的学习不再只是复现老师教过的操作，而是以解决问题与推进任务产出为导向的行动，在限定条件下完成节点任务、协调资源、修正方案，并对交付质量承担责任。与此不同的是，传统课堂虽然设置任务，但学生的身份往往还是偏向被动学习者，问题解决多停留在老师讲了什么、学生能否复现的层面，难以实现真正的团队协作和责任分担。也正因为岗位责任被明确化，评价就不能只看最终成片的好坏，还必须同时关注过程贡献、协作表现与交付质量。谁在关键节点完成了什么，团队协作是否有效，交付物是否达到要求、复盘是否形成改进依据。^[5]也正是因为如此，岗位化协作需要基于过程性的多元评价机制。

（三）基于工作过程的多元评价机制

工作坊项目的评价不能依赖传统教学中的看片打分方式，因为这种方式很难反映出学生的真实能力差异，也不利于总结出可以在未来改进的有效经验。可行性的做法是把评价嵌入工作过程与产出之中，将过程明确钉在以下几个关键环节中，一是前期策划与脚本分镜的质量与完整度。二是中期拍摄和剪辑的执行规范，以及在此过程中进行的改进和优化。三是后期发布复盘与调整建议的有效性。与此同时，多元主体评价还需要落实到由谁来评什么的分工原则上。工作坊的导师适合评专业规范、技术品质与整体完成度，团队的同伴互评更适合评协作效率、岗位贡献与沟通配合，企业的项目方更适合评需求匹配度、可用性与交付达标情况。平台或传播反馈更适合评传播表现与受众反应，在条件允许时引入，以反馈促改进。为了减少评价的主观性，可以使用评价表或交付清单，并结合版本记录和复盘单，确保评价过

程的透明、可检查，并能够为后续改进提供依据。需要特别强调的是，多元评价并不意味着把判断完全交给外部。教学过程中，导师仍然需要整合、审查和引导各方反馈，确保评价与真实任务相符，同时为后续的训练和能力提升提供有效指导。

三、短视频六维能力的构建

(一) 六维能力框架

能力维度是从工作对象与任务环节中分解出来。以短视频项目的各个任务环节和交付物为基础，归纳每个环节需要完成的关键任务和质量标准，从而形成六维能力框架。一是创意策划与脚本组织能力，以选题方案、脚本分镜为依据。二是视听表达与拍摄剪辑能力，以样片质量、镜头语言与成片完成度为依据。三是传播运营与反馈复盘能力，以发布方案、基础数据与复盘单为依据。四是团队协作与岗位承担能力，以岗位分工、协作记录与节点交付为依据。五是审美与文化素养能力，以风格取舍与表达一致性为依据。六是合规意识与伦理边界能力，以风险识别点、合规清单与规避处理为依据。除了这六个维度外，还需要强调统筹整合能力，这不是新增的维度，而是贯穿六个维度的核心能力，起到协调和整合的作用。它体现为能把分散的任务环节串联起来，协调资源与节奏，推动版本迭代并最终形成可交付作品。由于短视频实践本身是一个整体过程，各个能力维度之间还可以是相互交叉的。

(二) 能力培养的持续生成机制

能力的培养需要不断的练习和资源的支持。持续生成是指以项目推进、多次迭代优化与多次复盘改进的循环过程。工作坊不止对应一次结课任务，而是在不同任务中滚动开展，使学生在反复实践和调整的过程中不断更新能力。为实现这种循环，教学环境至少需要三类关键保障，并落实到可执行的载体之上。第一，持续的项目与任务来源导入，作为训练情境的供给端，可来自校企命题、比赛命题、校内真实需求，或平台账号的阶段性内容任务等，使学生在不同题材与条件下反复打磨。第二，明确而灵活的岗位角色设定，作为组织结构的一部分，需要配备岗位说明、交付清单、分工协作安排和必要的轮岗规则，确保每个学生在清楚自己责任的同时，能获得不同岗位的实际体验。岗位的可调整并非随意换角色，而是为了帮助学生理解任务的全环节要求，在不

同岗位中识别自身优势与短板，为后续分层指导与针对性培养提供依据。第三，建立制作、发布、反馈、迭代的闭环机制，作为改进的循环过程。可以通过发布复盘单、数据记录表或版本更新日志等方式，帮助学生根据反馈对方案和作品进行不断改进和优化。需要强调的是，数据和受众反馈主要用来调整传播策略和改进方向，而不是单纯依靠流量来判断作品的好坏。作品的质量仍需结合导师的专业判断和项目方的需求标准来综合评估。因此能力需要在周期性的任务持续训练与更新，并不是一次性的课程可以完成的。

结语

本文探讨了高职高专学生在掌握短视频制作技能之后，却依然难以创作出成熟作品的现实困境。基于此提出两条能力培养路径，一是通过任务环节与交付物反推的六维能力框架，为能力培养和分层指导提供清晰路径。二是通过短视频项目工作坊的任务组织、岗位协作和反馈回路，推动能力在实践中生成。需要补充的是，该模式在常规教学中仍会受到学期制课时安排、考核标准与学分认定、项目与资源来源稳定性等因素制约，尤其是工作坊产出与评价结果尚未充分纳入制度化考核体系，影响其覆盖面与可持续性。后续仍需在制度衔接与资源机制上持续完善，以扩大真实项目训练的教學效能。

参考文献

- [1] 李姣. 校企协同视角下电子商务专业工学一体化教学改革的实践——以“图文短视频内容推广”课程有关项目为例[J]. 中国培训, 2025, (11): 85-88
- [2] 储节旺, 吴若航. 公共图书馆短视频营销效果影响因素研究——基于省级馆的调查[J]. 情报科学, 2022, 40(12): 13-21
- [3] 黄月. 高校融媒体平台建设现状与育人路径探索[J]. 无锡职业技术学院学报, 2023, 22(02): 19-22
- [4] 钱建伟, 厉新建, 朱志鹏. 基于SIPS模型的短视频账号发展策略研究——以“杭州文旅”官方抖音账号为例[J]. 未来传播, 2022, 29(06): 97-104
- [5] 陈学文, 孙劲楠, 丁佐奇. 中国高校学报短视频平台运营现状分析[J]. 数字出版研究, 2023, 2(01): 72-79.