

职业教育学生职业素养培育中的同伴效应研究

竹月 于淼*

吉林外国语大学英语学院

DOI:10.12238/mef.v8i17.16729

[摘要] 在职业教育由“技能本位”向“素养本位”转型的背景下,激活学生内在动力、改变“满堂灌”的低效课堂成为关键。本研究以同伴效应为切入点,采用混合研究,对H省某中职学校100名、高职88名不同专业学生实施八周“职业素养同伴导师制”干预,并运用问卷、社会网络分析与扎根理论共同探究其作用机制。结果显示,实施教学策略后,学生的职业素养得分显著提升,榜样示范、外部压力和情感支持共同影响着学生的职业素养。本文将同伴效应拓展至职业素养领域,为职业学校构建“以生育生”的高效育人路径提供了可操作框架。

[关键词] 职业教育; 职业素养; 同伴效应; 朋辈教育

中图分类号: G71 **文献标识码:** A

A Study of Peer Effects in the Cultivation of Professional Competence in Vocational Education Students

Yue Zhu Miao Yu*

College of English, Jilin Foreign Studies University

[Abstract] Against the backdrop of vocational education shifting from a “skills-based” to a “competency-based” model, unlocking learners’ intrinsic motivation and moving away from didactic, teacher-centred classrooms has become imperative. Taking peer effects as its starting point, this study adopted a mixed-methods design to implement an eight-week “vocational-competency peer-mentoring” intervention among 100 secondary and 88 higher vocational students across several programmes in H Province. Questionnaires, social-network analysis and grounded theory were combined to explore the underlying mechanisms. Results show that the pedagogical strategy produced significant gains in students’ vocational-competency scores; modelling, external pressure and emotional support jointly shape students’ professional dispositions. The paper extends peer-effect research into the domain of vocational competencies and offers a practical framework for constructing an efficient, “student-generating-student” educational pathway in vocational schools.

[Key words] vocational education; professional competence; peer effect; peer education

引言

随着我国产业升级和“中国智造”战略的推进,企业对技能型人才的需求也有所转变,其评价标准也由“会操作”转向“会思考、会协作、会责任”。职业素养作为衡量人才可持续发展的核心指标,已被写入新修订的《职业教育法》。然而,中职生群体普遍学习动机弱、行为模仿普遍、同伴压力大,传统以教师、课程和企业为主线的培育路径教学效率低、无法关注学生情感。近年来,职业教育研究开始关注同伴群体在非正式场域中的文化生产功能,但关于“同伴效应”是否及如何促进学生职业素养的内化,仍缺少系统的经验证据与机制解释。本研究通过混合研究设计,对某中职、高职不同专业新生实施为期八周的“职业素养

同伴导师制”干预,并用问卷、社会网络分析与扎根理论对结果进行三角验证,旨在回答:(1)同伴效应能否显著提升中职生的职业素养水平;(2)同伴效应如何提升中职生的职业素养水平;(3)学校应如何设计放大积极的同伴效应。本研究丰富了国内职业教育领域在“非认知能力”同伴效应方面的研究,也为构建“以生育生”的高效育人模式提供可复制的操作框架。

1 文献综述

20世纪70年代,德国的“关键能力”概念首次将素养从单一技能扩展为跨职业、可持续的广义能力^[1]。此后,英国“核心技能”、美国“21世纪技能”及澳大利亚“通用能力”相继出台,均强调态度、价值观与情境判断的重要性。国内研究经历了从

强调知识，到强调技能^[2]，再到强调素养的转换，最终将“职业价值观、职业行为、职业思维、职业情感”确立为四维核心^[3]，标志着职业教育正式进入“素养本位”阶段。然而，现有成果多聚焦课程开发、评价指标与校企协同，对学生间互动特别是同伴网络的培育功能关注不足。

“同伴效应”源于詹姆斯·科尔曼1966年的教育机会均等报告^[4]，后被分为内生、外生、关联三类效应^[5]。随后，从教育社会学视角进行了相关研究，如青少年通过观察与模仿同辈榜样，将外部规范内化为自我标准^[6]；非成人主导的同伴文化才能够真正地传递态度与行为^[7]；个体为获得群体归属感，主动调整自身价值观以趋近群体规范的过程^[8]。国外研究较早聚焦于同伴效应对教育产生的影响，如同伴间的知识外溢与行为模仿可显著提升个体职业能力发展^[9]，同伴群体的学业表现与职业规划意识呈正相关，且能力异质性较低的群体中同伴效应更为显著^[10]。Vidgor和Nechyba则在班级层面揭示了同伴职业态度对个体职业素养的内化促进作用^[11]。国内研究近年来逐步深化，87.5%高职学生认可企业实践中同伴协作对职业素养提升的价值，但认为学生互动参与率不足^[12]；职业素养培育需整合课程学习与企业实践，但缺乏同伴互评的量化工具^[13]。在方法层面，随机派位实验解决了同伴效应的内生性问题^[14]、引用PISA数据^[15]、使用数字化平台量化同伴互动对职业素养的贡献^[16]，都为实证研究提供了新路径。

尽管已有研究从不同角度验证了同伴效应的存在，但职业教育场景下同伴效应的作用机制仍需深化。本研究通过量化分析与质性研究，揭示职业教育中同伴互动对职业素养的综合影响路径。

2 研究设计

表1 样本信息

	专业	N	男	女
中职	电子商务	58	17	41
	新能源汽车	42	42	0
高职	跨境电子商务	52	7	45
	新能源汽车	36	32	4

本研究采用量化、质性混合研究方法，于2025年上半年在H省某职教集团内的一所中职高一电子商务、新能源汽车专业各1个班，高职大一跨境电子商务、新能源汽车专业各1个班，共4个自然班(表1)实施“职业素养同伴导师制”8周，并在此过程中进行前测、中测、后测，比较职业素养变化，发放问卷188份，回收有效问卷179份；质性环节运用扎根理论，对学生、教师与企

业导师进行半结构访谈，结合课堂观察与学生日记，综合得出同伴效应如何影响学生职业素养。样本兼顾性别、学业水平(上学期专业成绩前、中、后各1/3)及家庭社会经济地位(父母学历与职业类型)，组间差异经X²检验不显著(p>0.05)。

本研究所使用的职业素养量表是由项目组成员在2名专家的指导下共同编制，并进行了小规模试测。该量表包含职业价值观、职业行为规范、职业思维、职业情感四个维度，共24题，采用李克特5级评分，Cronbach α=0.83，信度良好。实验采用同伴提名法，请学生写出“在职业行为上对你影响最大的3位同学”，使用UCINET计算中心度，识别“影响力中心”与“孤立者”。

实验开始前，学生进行前测(职业素养量表+同伴提名)，再按前测总成绩分为同质的6人组(高1+中2+低3)。每组选拔1名“种子学生”(中心度前且职业素养优)。第一周，种子学生集中接受四课时的微培训，内容包括如何规范着装和进行工具6S管理^[17]的榜样示范、运用“DESC”四步法^[18]给出反馈的技巧，以及结合代币和公开表扬的激励策略。同时，种子学生签署《种子承诺书》，并每天晚上在黑板上写下一条当日职业行为亮点。第二至四周为一期干预，教师每周一早晨给种子学生一个素养主题，如守时、安全或客户意识，并提供标准化的15分钟活动模板：先由组员用3分钟情景再现展示行为问题，再用3分钟进行同伴点评，随后种子学生用3分钟进行示范，组员紧接着用3分钟共同制定个人改进目标，最后3分钟由种子学生填写《小组记录表》。普通组员需把写好的《改进卡》贴在自己的实训工位，研究者每周随机进班录像两次。第五周进行中测，教师发放问卷并即时向种子学生反馈数据变化，种子学生召开10分钟总结会分享进步情况。第六至八周进入二期干预，主题升级为职业情绪管理和客户沟通，企业导师录制两段微视频供种子学生播放，种子学生在第八周主持职业素养情景抢答小竞赛，企业导师线上点评表现。第九周实施后测，学生再次填写量表并提名同伴。质性资料的收集包括：分层抽取20名普通组员、5名种子进行半结构访谈，种子提交300字工作反思，其余学生提交反思日记。两天内收集完所有数据，以确保干预的连续性和数据完整性。

量化数据用SPSS进行重复测量方差分析检验时间效应，以“前测-中测-后测”三次职业素养得分为重复水平，检验时间主效应及时间与性别、学业成绩、家庭SES的交互效应；为控制个体差异，使用线性混合效应模型将性别、成绩与家庭SES作为固定效应协变量，估计时间趋势参数；社会网络分析使用UCINET6计算入度中心度与中介中心度，并与素养得分进行QAP相关检验。质性资料则用NVivo14进行开放-主轴-选择性编码，构建同伴效应过程模型，以补充解释量化数据结果。

3 研究发现

通过对量化数据的统计分析，其三次职业素养得分逐步增加，前测职业素养总得分为3.21±0.51，中测为3.54±0.47，后

测达到了 3.89 ± 0.45 , 呈持续上升趋势。并且, 时间主效应显著 ($F(2, 374) = 5.21, p < 0.01, \eta^2 = 0.16$); 事后Bonferroni检验提示, 后测显著高于前测 (均值差 $=0.68, p < 0.01, \text{Cohen } d = 0.68$), 中测亦显著高于前测 (均值差 $=0.33, p < 0.01$), 显示学生职业素养在干预期间不断提升; 多变量检验结果进一步显示, 职业素养四维指标 (价值观、行为规范、职业思维、职业情感) 的时间点效应均显著 ($F \geq 4.89, p < 0.01$), 时间点与性别、家庭SES的交互作用不显著 ($p > 0.05$), 说明素养提升趋势在不同背景学生中一致, 干预效果具有普遍适应性。QAP相关显示, 入度中心度与后测素养得分呈中度正相关 ($r = 0.42, p < 0.01$), 与学业成绩相关不显著 ($r = 0.08, p > 0.05$), 表示决定一个学生能否在同伴中产生示范效应的关键不是成绩, 而是技能 (职业规范、实操动作、工作态度等方面展现出来的可见行为), 只要这些行为被同伴认可并模仿, 就能在网络里形成中心位置, 进而带动整体素养提升。

质性资料分析得出: (1) 学生的观察学习触发其模仿行为, 典型表现为“看到室友每天提前10分钟到实训室, 我也开始提前; 看到小组成员都按时完成了作业并提交, 我心里会有压力, 下次也会按时提交”。(2) 班级群体认同形成外部约束, “如果因为我不遵守制度, 小组被扣分, 大家眼神会‘杀’了我, 我也内心愧疚, 决心下次不会再犯同样的错误”。(3) 班级归属感降低学生改变成本, “我因为违反规则被老师骂, 同桌安慰我, 并教我怎样才能不违反规则; 所在小组的学习氛围很好, 我的学习态度比之前好了很多”。同伴榜样、外部压力、同伴支持共同促使学生将职业规范内化为自我标准。中心学生一句提醒可带动整组, 边缘者即使成绩靠前但对周围学生产生的影响有限。由此可见, 种子学生既要具备“高职业素养”, 又要拥有“高同伴声望”, 教师单方面指定的“好学生”若中心度低, 其影响力会大打折扣。

4 结论与展望

本研究在不设对照组的单组时间序列设计中, 将“职业素养同伴导师制”应用到中职与高职一年级, 连续8周、定时测量三次, 并收集多种质性资料进行三角互证, 得出以下核心结论: (1) 同伴驱动干预可在短期内有效提升学生职业素养, 再次证明了同伴效应向非认知领域的迁移; (2) 榜样示范、规范压力、情感支持这些日常化、情感化的互动能够隐性地促使学生职业规范内化, 其效果比教师单向灌输更明显; 学生的技能而非成绩, 更能影响其他学生, 进而带动整体素养提升。(3) 班级在分组时, 应选择“中心度高、成绩好、职业素养高”为种子学生, 确保其“学生领袖”身份的扩散力。此外, 运用座位轮换、跨组实训等策略刻意增加群体间连接, 防止“不学习小团体”的形成与固化。同时, 学生职业素养的培养应融入到日常教学, 与专业技能训练同频共振, 尽可能多的增加与企业导师的联系, 增强情境真实性、提高学生职业认同感。最后, 开发简易小程序完成每日的“行为打卡”“同伴点赞”, 以便种子学生和教

师进行监督与管理。

本研究尚存在一些不足。未设置对照组, 仅显示单组前后变化, 无法排除历史、成熟等外部因素; 选取样本局限于H省同一职教集团中职和高职一年级共188名学生, 样本量较少、年级单一、涉及专业较少、未跨区域; 干预周期仅8周, 长期效果如何尚不清楚。

综上, 职业教育应充分利用学生同辈网络的自组织力量, 将“同伴”从被管理者转化为素养传递的“第二导师”, 构建“以生育生”的高效育人模式, 为实现“技能本位”向“素养本位”转型提供切实可行的路径。

[基金项目]

吉林外国语大学英语学院“职业教育学生职业素养培育中的同伴效应研究”重点项目; 吉林省高等教育学会一般项目“‘冰上丝绸之路’视域下中职商务英语课程ERP沙盘模拟教学研究”(JGJX25D0677); 吉林外国语大学2025年度学生科研重点项目职业教育学生职业素养培育中的同伴效应研究(JWXSKY2025A015); 吉林省高等教育学会2025年吉林省高教科研一般课题“冰上丝绸之路”视域下中职商务英语课程ERP沙盘模拟教学研究(JGJX25D0677)。

[参考文献]

- [1]徐国庆. 职业教育原理[M]. 上海: 上海教育出版社, 2021: 49-52.
- [2]国务院. 关于加快发展现代职业教育的决定[Z]. 国发[2014]19号.
- [3]教育部. 中等职业学校职业素养框架(试行)[Z]. 2020-12-23.
- [4]Coleman JS. Equality of Educational Opportunity[R]. Washington: U.S. Government Printing Office, 1966.
- [5]Manski C F. Identification of Endogenous Social Effects: The Reflection Problem[J]. The Review of Economic Studies, 1993, 60(3): 531-542.
- [6]Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986: 169-173.
- [7]Harris J R. The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do[M]. New York: Free Press, 1998: 457-468.
- [8]Tajfel H, Turner J C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior[M]. Worche l S, Austin W G. Psychology of Intergroup Relations. Chicago: Nelson-Hall, 1986: 7-24.
- [9]Sacerdote B. Peer effects in education: How might they work, how big are they and how much do we know thus far?[J]. Handbook of the Economics of Education, 2011, 3: 249-277.
- [10]Hoxby C M. Peer effects in the classroom: Learning

from gender and race variation [R].National Bureau of Economic Research,2000.

[11]Vidgor N, Nechyba T.Peer effects in North Carolina public schools[R].National Bureau of Economic Research,2006.

[12]李小元,王钰亮.高职大学生职业素养教育的现状与对策研究[J].特区实践与理论,2022(3):113-117.

[13]王希旗.高职学生职业素养培养的课程体系构建[J].中国高教研究,2023(5):67-69.

[14]杨钊.同伴效应与初中生学业表现——基于随机派位实验的证据[J].教育研究,2023(6):92-101.

[15]曹妍.同伴效应与教育公平——基于香港PISA数据的

分析[J].清华大学教育研究,2023(1):56-65.

[16]张焕华.思想教育与高职职业素养教育的融合路径[J].教育与职业,2023(10):89-93.

[17]陈银.基于6S管理模式的数控实训基地建设探索与实践[J].内燃机与配件,2019(12):206-207.

[18]CVCC全国职业核心能力认证办公室.DESC反馈法解析:结构化沟通的黄金工具[EB/OL].2025-07-23.<https://www.cvcc.net.cn/index.php/lecture/show/id/204.shtml>.

作者简介:

竹月(1998-),女,汉族,河南省人,硕士研究生,在读研究生,研究方向:职业教育。