

增能理论视角下的朋辈圈层突破路径研究

张 健 路 悦

天津城市职业学院 天津 300251

摘 要：增能理论为破解职业教育朋辈圈层固化提供了理论支点，通过个体能动性与社会支持协同，推动圈层边界重构。基于三阶朋辈梯队结构，构建角色转换—能力跃迁—制度支持动态模型，实现从被动参与到主动赋能的转化。模型聚焦沟通协作、跨班协调与角色迭代三类能力，依托任务驱动与反馈机制强化心理赋能与行为转化。制度层面建立能力认证与评价激励联动，促进团学与教学协同赋权，形成可持续增能闭环，为青年社会融入与自我发展提供可迁移路径。

关键词：增能理论视角；朋辈圈层；突破路径

引言

增能理论讲的是个体赋能和社会支持得协同起来，才能推动主体性真正发展。现在的问题是，青年朋辈圈层越来越封闭、同质化，身份认同趋同加上信息茧房，把社交边界框死了，边缘化的人还容易自我否定。职业教育的朋辈分层也挺明显，低层的人上不去，高层的育人赋权又接不上，传统的做法重结果轻过程，碎片化的支持起不了作用，团学建设和晋升通道脱节，评价机制也没能转化成激励。增能理论倒是提供了一个整合的视角，既看个体的能动性，也看制度层面的协同，正好是破解这个困局的切入点，也为路径突破找到了着力点。

1 增能理论与朋辈圈层的理论耦合

1.1 增能理论的核心要义

增能理论建立在个体与环境的双向互动之上，赋能机制包含资源获取、内在动力激活和社会互动强化三个层面。资源不光指物质条件，信息、话语权、参与机会这些隐性资源同样重要；内在动力来自个体对自身优势的觉察与确认，教育实践得从优势视角出发，而不是总盯着短板；社会互动则通过信任关系中的情感支持和行为示范，帮助个体迈出行动的第一步。增能说到底，是个体在持续的社会参与中逐渐建立起自我效能感的过程。在职业教育背景下，这个思路跟素养培养是相通的——素养不是静态的知识堆砌，而是在真实任务情境中把认知、情感和行动整合起来的能力，它的生成需要增能提供的资源通道、心理支持与实践场域，两者最终都指向“可迁移的成长能力”这一核心目标^[1]。

1.2 朋辈圈层的结构特征与五年一贯制特殊性

朋辈圈层靠的是身份认同的趋同和信息传播的封

闭来维持。成员基于共同的兴趣或相似的背景找到归属感，但这种趋同性也容易把群体边界焊死，信息茧房一形成，外部多元信息进不来，个体的认知视野越缩越窄。社交边界不是自然生成的，而是群体排斥、社交惰性和跃迁障碍共同作用的结果。五年一贯制的教育情境里，学生待在一起的时间长、流动性低，朋辈圈层更稳定但也更封闭，群体极化风险加大，边缘化的成员容易陷入自我否定和心理疏离，圈层慢慢从支持性系统退化成压制个体发展的封闭结构。

1.3 突破路径的理论需求

圈层突破不能光靠个体自己觉醒，得有系统性的干预机制介入。路径设计要把个体赋权和组织赋权衔接起来，不能两边脱节。策略上既要关注心理赋能，也要推动行为改变，制度支持得有弹性，不能太僵硬。五年一贯制在素养培养上的连贯性，反而给增能提供了独特的机会——可以通过阶梯式的角色转换（比如从“学徒”到“小导师”）来推动能力跃迁和圈层位移动，同时借助长学制的优势，搭建持续性的朋辈互助项目，把素养培养目标嵌入日常互动中，让赋能行为真正具有可迁移性。这种协同路径既回应了增能理论的核心诉求，也为破解五年一贯制下的圈层固化问题提供了可操作的支点。

2 职业教育情境下的朋辈圈层困境

2.1 朋辈梯队的结构性矛盾

五年一贯制中职学段的团学组织建设处在起步阶段，团员基数小，组织架构不完善，学生自治体系发育受制约。学生按入学时间、能力和经验自然形成梯队层次，日常事务尚能推进，但运行中暴露明显断裂风险。

低年级或经验不足的成员长期处在组织末端,参与决策和自我表达空间有限,身份认同被动化。从“被管理者”向“能动参与者”的转变,需要个体心理调适和制度支持的配合,但多数院校缺乏系统的转化机制,不少学生在成长中面临动力衰竭与归属感缺失^[2]。

中高层骨干承担具体事务统筹,但育人意识与组织赋权脱节。部分干部具备协调能力,却缺培训督导,很难有效履行引导帮扶功能。组织重结果轻过程,评价侧重活动完成率等量化指标,思想引领和心理支持的隐性贡献被边缘化,导致骨干从“管理者”向“赋能者”的转型受阻。

2.2 增能过程的实践偏差

增能理论主张通过过程性的支持来激发个体潜能,但在五年一贯制中职的实际运行中,增能常常走样,被压缩成只看结果的绩效考核。学生参与活动更多是冲着外部的奖励和认可去的,不是真的出于内在成长的需要。朋辈之间的互助往往流于形式,缺深度交流和情感连接,持续的支持网络很难真正建立起来。过程的成长价值被忽视了,学生在互动中获得的认知提升和自我效能感,也很难转化成长期的发展动力。

五年一贯制中职设有国家级和市级的专业技能大赛,有些专业在这些赛事上确实拿到了不错的成绩。竞赛本来是学生提升能力和建立自信的好平台,但现实中更看重的是选拔结果和获奖等级。备赛过程中涉及的团队协作、心理调适和问题解决能力,反而很少被关注,赛事的育人功能没能真正发挥出来。

碎片化的支持机制进一步加剧了增能的不连续性。骨干培训、经验交流和反馈指导分散在不同部门和时间节点,缺少统一规划,支持资源形不成闭环,学生在成长的关键节点往往得不到及时响应。活动或赛事结束后,如果没有后续指导,积累的经验就容易被稀释。跨学段角色转换中的心理适应也是问题——从低年级到高年级、从参与者到组织者,涉及身份认知、责任边界和人际关系的重构,但当前缺乏相应的心理辅导和过渡支持,部分学生在角色跃升中陷入迷茫。

2.3 制度支持的嵌入障碍

制度设计在朋辈圈层发展中的关键作用还没有被充分重视。团学组织的建设和骨干晋升通道之间存在断层,选拔主要看成绩和资历这些静态指标,对学生的朋辈影响力、协作能力和持续贡献缺乏系统考量,结果就是真正有能力的人未必能上位,形成了一种结构性错位。

综合素质评价和激励机制之间也接不上。评价结果大多停在档案记录上,没有转化成评优、升学推荐或表彰中的实际优势。“评了也没用”这一点,直接影响了学生参与朋辈活动的积极性。五年一贯制中职不涉及企业实习,评价体系本来应该更聚焦于校内成长路径的打通,但现实中资源分配还是分散的,制度支撑没能真正落在能力提升的关键点上^[3]。

技能竞赛体系虽然成熟,但竞赛成绩跟综合素质评价之间的衔接同样不顺畅。获奖成果没能有效转化成加分项或发展资源,赛事促进朋辈协作和榜样引领的作用就被削弱了。赛事内部的梯级帮带机制也大多是靠个人推动,缺少制度保障,好的经验很难在群体里扩散和传承。

2.4 教育实践的创新需求

骨干培养不能只盯着技能训练。传统模式偏重组织协调和活动执行这些表面上的能力,对自我认知、共情和系统思维这些深层素养关注不够。应该建立分层分类的育人体系,以能力发展为核心,用动态能力图谱把学生的成长状态可视化,实现精准追踪和干预。低年级学生要多提供参与式学习和渐进式赋权的机会,高年级骨干则要加强育人能力培训,引导他们从“事务执行者”向“团队赋能者”转变。

朋辈帮扶也要突破圈层限制,建立跨层级的互动机制。通过角色互换、经验分享和互助小组,低年级成员能在真实情境中积累经验、增强自信,高年级成员在指导中也能深化责任意识和领导力,形成双向成长。技能竞赛团队可以作为一个突破口,把“传帮带”模式系统化、常态化,让它不仅为竞赛服务,更成为朋辈育人的实践平台。

从增能的视角来看,朋辈圈层的突破应该以制度重构为基础、过程赋能为主线、动态协同为方向,把组织机制、评价体系和支持网络整合起来,推动朋辈圈层从固化走向开放。这一机制既回应了五年一贯制中职学生个体发展和组织治理的实际需要,也为青年群体的持续成长提供了理论参考和实践方向。

3 增能理论视角下的朋辈圈层突破路径

3.1 一阶成员的沟通协作能力激活

一阶成员处于朋辈圈层的最初参与阶段,怎么激活他们的沟通协作能力,关键在于真实情境里的持续实践和反馈。通过岗位实操和情景模拟训练,让成员在贴近实际工作的场景中逐步形成协作意识。这种方式比静态教学更有效——学习嵌入到具体任务中,行为迁移能力

也随之增强。阶梯式任务模块的设计,引导成员从被动接受慢慢转向主动参与,在群体互动中的判断力和介入意愿都会得到提升。任务由浅入深的安排,既符合“一步一步来”的赋能逻辑,也契合个体心理发展的规律。在“观察—反思—实践”的循环中,成员经过反复迭代完成认知重构和行为调整,逐渐从执行者成长为思考型参与者^[4]。

3.2 二阶成员的跨班协调能力提升

二阶成员处在朋辈层级的中间位置,既要向上对接也要向下协调,跨班协作和问题疏导是核心能力。项目化实战是推动能力跃升的关键路径——成员在真实项目任务中落地执行,在资源协调、冲突处理和目标推进的过程中积累经验。项目推进中的信息不对称和利益摩擦,反而为锻炼沟通韧性和组织协调能力提供了现实场景。“任务分解—过程反馈—效果迭代”的闭环里,任务分解把责任边界划清楚,过程反馈让信息透明化,效果迭代则推动持续改进,既提升了组织效率,也培养了成员的系统思维和动态应变能力。朋辈冲突调解的标准化流程也建立起来,涵盖识别、介入、协商和复盘四个环节,把非正式的冲突处理变成了可复制、可评估的制度工具,调解行为的规范性和公信力都跟着上来了^[5]。

3.3 三阶成员的角色迭代能力培育

三阶成员正处在从服务者向育人者过渡的关键阶段。“三阶梯式”路径(自助筑基—互助架桥—助人致远)为角色转变提供了清晰的路线。成员从“互助”跨入“助人”阶段,既是朋辈网络的核心,也是育人行动的主体。新生专项培训重在强化角色认知,帮助成员建立责任认同和价值自觉;培训内容涵盖心理支持、行为引导和生涯辅导,有意识地培养“准导师”的意识和能力。生涯课程通过榜样叙事、目标规划和价值对话,让职业理念和使命意识逐步内化,注重情境共鸣而不是单向灌输,帮助成员真正形成育人自觉。“导师制+项目制”的复合模式让个体发展与组织需求形成正向互动——导师制提供个性化指导,项目制提供实践验证的机会,两者互补,突破了单一培养路径的局限,在能力生成和制度激励之间形成良性循环。成员在导师指导下深化素养,依托项目把理念转化为实践成果,在“做中学”的过程中从被动承担逐步过渡到主动建构。三阶梯的纵向贯通加上复合培养的横向协同,推动角色迭代从

能力生成走向价值内化,为朋辈育人的可持续发展打下基础。

3.4 制度支持系统的正向激励

制度支持是增能路径能够持续运转的关键。把朋辈晋升和综合素质评价真正挂上钩,让成长路径跟评价体系形成内在联动。评价维度涵盖协作表现、问题解决、创新贡献等多个方面,激励的方向和公平性都有保障。建立朋辈岗位的标准化能力认证体系,明确各层级需要什么能力、达到什么标准才算过关,认证过程引入第三方评估和动态复核机制,权威性和公信力自然也就上来了。团学组织和教学部门协同赋权,打破了行政壁垒,让资源和权限能够在不同系统之间流动。跨部门的合作为朋辈成员提供了实实在在的政策支持和资源保障,他们在整个制度体系中的可见度和话语权也随之提升。这些制度安排串联在一起,构成了增能的外部支持网络,个体的成长因此有了制度层面的依托。

结束语

综上所述,基于增能理论构建的三阶动态模型,揭示了个人能动性 with 制度支持协同是破解朋辈圈层固化的关键。模型通过角色转换、能力跃迁与制度赋能的有机衔接,为职业教育育人提供了可操作的实践框架。因研究受限于特定场域,其跨院校适用性尚需验证,未来可探索多元情境下的模型调适,并推进增能机制的标准化与量化评估。

天津市高等职业技术教育研究会(2026)年度课题“五年一贯制学生思政素养的阶梯式培育——基于朋辈圈层突破的路径研究” 2026-H-098

参考文献

- [1] 何金伦.从互助到赋能:朋辈帮扶对青年群体圈层突破的作用机制[J].创业与创新,2025,9(7):18-23.
- [2] 杨冰清.增能视角下青少年朋辈圈层封闭性与社会融入路径研究[J].心理学进展,2024,14(12):229-234.
- [3] 李燕.从朋辈影响到朋辈赋能:青年圈层重构与成长路径探析[J].教育进展,2026,16(1):412-417.
- [4] 何丽.同辈支持的赋能机制、圈层局限与优化路径[J].心理发展与教育,2023,39(5):580-587.
- [5] 张梦琪.青年群体朋辈圈层固化的成因及赋能干预研究[J].青年探索,2022(4):78-86.