

积极心理学视角下高职院校学生半军事化管理实践研究

邵文洁

(青岛港湾职业技术学院应急管理学院, 山东青岛 266404)

[摘要] 本文以积极心理学为理论基础,探讨高职院校学生半军事化管理的优化路径。半军事化管理在塑造学生纪律意识和职业素质方面具有显著优势,但传统模式中存在着个性发展受限、心理负担加重等问题。积极心理学关注个体的积极特质、心理韧性和幸福感,为半军事化管理提供了新视角。本研究结合积极心理学的理论,提出了一系列实践路径,包括提升学生自我效能感、引入积极心理干预、优化激励机制等,旨在实现严管理与促发展的有机统一。本文认为,基于积极心理学的半军事化管理路径能够有效缓解学生的逆反情绪,增强心理健康水平,同时提升管理的科学性与人文关怀。未来研究应进一步验证理论的适用性和实践的可持续性,以推动高职院校学生管理的创新与发展。

[关键词] 积极心理学;半军事化管理;高职院校;学生管理;心理健康

[作者简介] 邵文洁(1995—),女,山东青岛人,青岛港湾职业技术学院助教,哈尔滨工程大学经济管理学院硕士研究生在读,研究方向:公共管理、高等职业教育学生管理、应用心理学。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwxz0208012>

[中图分类号] G717

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

当代高职院校的学生管理模式日益多样化,其中半军事化管理因其在培养学生纪律意识、团队合作精神和职业素养方面的显著优势,逐渐成为诸多院校的重要管理方式。然而,在实际实施过程中,传统的半军事化管理模式也暴露出一些问题,如对个体心理需求关注不足、学生逆反心理强烈、个性发展受限等。这些问题在一定程度上影响了半军事化管理的有效性,也成为高校学生管理亟待解决的重要课题。

积极心理学(Positive Psychology)作为心理学的一个重要分支,自20世纪末由Martin E. P. Seligman等学者提出以来,逐步发展成为一门关注个体幸福感、积极品质与心理韧性的理论体系。该理论强调如何通过增强个体的正面情绪、自我效能感和社会支持系统,促进人的全面发展。近年来,积极心理学在教育管理领域的应用逐渐深入,并在提升学生心理健康、优化教育管理模式等方面展现出良好的应用前景。

半军事化管理与积极心理学的核心理念在某些方面具有高度契合性。半军事化管理强调纪律性、团队合作与职业素养的培养,而积极心理学则关注个体心理状态的积极塑造、情绪调节及内在动机的激发。将积极心理学的理念引入半军事化管

理,有助于在严格管理与人文关怀之间取得平衡,既能增强管理的科学性与可持续性,又能有效缓解学生的心理压力,提高管理的接受度。

基于此,本文从积极心理学的视角出发,探讨如何优化高职院校学生的半军事化管理实践。文章将重点分析当前半军事化管理模式下存在的问题,并结合积极心理学的理论,提出具体的优化路径,以期实现严管理与促发展的有机统一,为高校学生管理模式创新提供理论支持和实践指导。

一、文献研究

(一)积极心理学研究

积极心理学是由时任美国心理学会主席、宾夕法尼亚大学教授的Martin E. P. Seligman于1998年提倡及定位的,正式形成于2000年。Martin E. P. Seligman与美国克莱蒙研究生大学教授Mihaly Csikszentmihalyi合著的论文《积极心理学:导论》。积极心理学补充了当时心理学发展的空白,并希望以此建立一门完整的学科,指引个人蓬勃发展、社会繁荣昌盛。

积极心理学的研究领域主要包括三部分,分别是主观情感层面、个人人格层面以及群体发展层面。在主观情感层面,积极心理学主要研究主观的情感价值体验,包含对于过去的幸福感、满足感和

满意度;对于现在心流状态和幸福的保持;对于未来的希望和乐观。在个人人格层面,积极心理学主要研究积极的个体特征,如爱的能力、职业能力、勇气、人际交往技巧、审美情感、毅力、宽恕、独创性、未来的思想、灵性、出色的才能和智慧。在群体发展层面,积极心理学主要研究如何构建能够推动个人更全面的发展的系统或组织,培养每个个人具有责任、养育、利他主义、文明、适度、宽容和职业道德等公民美德。积极心理学旨在推动人类心理健康和幸福的发展,通过研究和强调积极性和优点来完善心理学的理论和实践。这一领域的研究有助于帮助人们更好地理解幸福和满足的来源,以及如何改善生活质量。

2003年,中国的心理学研究人员注意到了积极心理学这一新兴的心理学分支领域,积极心理学由此引入中国。2006年,中国的心理学研究者开始尝试将积极心理学应用在对学生的心理辅导中。

(二)半军事化管理研究

半军事化管理,也称准军事化管理。目前,半军事化管理还没有一个明确的定义,学术界较为普遍将半军事化管理定义为一种管理制度,指非军事单位效仿军事管理的方式实行的内部管理。半军事化管理是一种相对特殊的管理形式,它既不同于普通常规管理,又有别于军事化管理。对半军事化管理不能简单地理解为军事化管理的一半,其实质是军事化管理,而形式上则是常规管理与军事化管理的有机结合。对于航海类、航空类、轨道类等专业的学生实施半军事化管理已经成为众多高校的普遍管理方式。实施半军事化管理的目的是更好完成高校的育人目标,培养符合相关领域要求的人才。通常来说,半军事化管理有纪律严明、管理严格等特点。

二、目前高校半军事化管理过程中存在的问题

(一)逆反心理

学生内心对于大学生活的期望与半军事化管理的现实情况存在差距。在进入高等教育阶段前,学生在高中时期接受的普遍观念是“高中苦三年,到了大学就轻松了”。然而接受半军事化管理的学生,面临的是比高中更加严格的管理制度和管理模式。这种心理落差导致学生不愿接受半军事化管理。学生对于自身职业生涯规划不清晰,缺乏对于未来就业岗位清晰的认识,不了解港航领域相关工作与半军事化管理的联系,不认同半军事化管理带来的益处。学生通常认为半军事化管理形式主义严重,一日生活制度、日常行为规范、宿舍内务要求

等流于表面,从内心不认同半军事化管理,觉得半军事化管理是领导、老师、学生干部特权的体现,没有意义。长此以往,半军事化管理成为学生内心的负担,学生产生逆反心理,选择用违反规定等行为抗拒半军事化管理。

(二)疲劳心理

半军事化管理通常对学生的时间安排、日常行为、内务卫生、课堂表现都做出了明确的要求,并设立督导组、学生自律检查委员会等组织,通过教师抽查、督导巡查、学生互查等方式,全方位、全时段管理学生。在这样紧张、严格、规律的生活环境中,学生日复一日重复相似的活动,容易产生厌烦情绪,精神紧张,从而导致疲劳心理。

(三)压抑个性

半军事化管理具有严格的组织性、纪律性、规范性、计划性,制定必要的条例和制度,着重培养学生的服从意识与集体意识。学生每日做的事情往往是计划内的、规定好的,与集体一起行动、令行禁止。学生接受半军事化管理,会习惯服从命令,跟从集体,会优先考虑组织发展需要什么从而忽略自身需要什么,这会压抑学生的求异思维、批判意识、创新意识,阻碍了学生个性化发展,甚至由此引发部分学生产生心理疾病。

三、积极心理学与半军事化管理的关系

(一)积极心理学与半军事化管理目标相近

积极心理学重视人的本质,秉承以人为中心的发展理念,重视培养个体积极的特征,例如职业能力、勇气、毅力等优秀品质,并以此推动构建更多方位的个人发展的系统或组织,培养群体内的全体成员具有宽容、文明、责任感、利他主义、优秀的职业道德等品德,进一步促进整个群体的发展。半军事化管理主要强调培养学生的集体意识、服从意识,通过规范学生日常行为,让学生形成良好的生活习惯,培养学生自律、坚持、刻苦的优良品质,为学生日后进入航空、航海、港口、消防等相关领域就业做好充足的准备。二者均是为了完成高校立德树人的根本目标,培养学生全面发展。

(二)积极心理学能够促进半军事化管理

当代高校大学生普遍具有个性化需求,对于未来有着无限的憧憬和向往,但是思想认知和价值观并不成熟,情绪波动大。而半军事化管理着重于学生的行为规范,强调制度化,对于学生的心理层面关注不够,经常忽视学生的情绪。目前高校里的学生已经都是“00后”,多是独生子女,自我意识较强,承压能力较差,与以往学生相比更需要心理上的关

怀。积极心理学能够帮助学生从过去的经历中获得幸福感和满足感,对现在的生活产生价值认同并保持幸福,并让学生对未来的生活更加积极向上。二者结合,能够满足学生心理需要,缓解学生负面情绪,增加学生对半军事化管理的认同。

四、基于积极心理学理论的半军事化管理途径研究

(一)以学生为中心,增强学生的自我效能

积极心理学中的自我决定理论(Self-determination Theory, SDT)由Deci和Ryan提出,该理论认为,人类本质上是积极主动的有机体,先天具有内在的自我发展和自我实现的倾向与潜能。该理论强调个体的内在动机和自我效能,认为自我决定是个体在充分认识自身心理需要与外界环境信息的基础上,对行为进行自主选择的过程。研究者基于此理论提出了三种基本心理需要:自主需要、胜任需要和归属需要。

自主需要指个体依据内心意志和愿望自由选择活动,这种自我决定的需求能够激发内在动机,驱使个体从事具有内在兴趣且有助于发展的行为;胜任需要是个体希望通过体验自身能力而成功完成某项活动的需求;归属需要则体现了个体在社会环境中渴望获得他人的关心、理解和认同,从而感受到与群体的联结。自我决定理论指出,当这三种基本心理需要得到满足时,个体更容易实现健康成长和自我实现。

在高职院校的半军事化管理中,应该更多为学生提供自主性、能力和归属感,如通过知名校友讲座、校园宣传栏等措施,让学生对于半军事化管理产生兴趣,真正认识到半军事化管理是对自身发展有益的,从而通过自己内心的自我决定,引导学生自身遵循半军事化管理的相关要求,形成内在动机;通过设置学生互相监督、培养学生干部等方式,增加学生的参与感、成就感,让学生认可半军事化管理是现实的、能做到的;通过给予学分奖励、院校表彰、家校联动共同激励等方式,让学生感受到社会、学校、家庭对于其遵守半军事化管理要求这一行为的认可;通过给予个人荣誉、集体荣誉的形式,增强学生的集体荣誉感、归属感,从而体验到与群体的联结。通过以上这一系列方法,增强学生的自我效能感,促进半军事化管理。

(二)应用积极的心理干预方式,正向提升学生综合素质

心理干预是通过运用专业的心理学方法来解决干预对象各类心理问题。传统心理干预通常

采用被动方式,即在心理问题发生后采取应对措施。然而,这种方式对学生的长期发展并不具有积极促进作用。在积极心理学的视角下,强调需要转变传统干预理念与方法,更注重预防性和建设性的干预策略。其中,五阶段辅导法被认为是积极心理干预的一种有效实践方式。

根据N. Peseschkian的研究,人类具备两种核心能力:爱的能力和认识的能力。这两种能力在相互作用和结合的过程中,能够衍生出其他多种能力。然而,当这两种能力在个体发展过程中发生分化并出现冲突时,可能导致心理问题的产生,尤其在大学生群体中尤为显著。因此,在心理干预中,关键在于激发学生内在深层次的爱的能力和认识能力,帮助他们借助自身的力量来应对和解决心理问题,从而促进心理健康的发展。五阶段辅导法在高职院校半军事化管理背景下,通过建立关系与信任、澄清问题与需求、制定目标、制定行动计划及实施与评估五个步骤,有效缓解学生的适应困难,并促进其综合素质的提升。第一阶段为观察和保持距离阶段,辅导员通过共情交流、融入学生生活和营造安全感,建立与学生之间的信任基础;第二阶段为调查阶段,通过引导式提问和层次分析,帮助学生积极认识自我,并通过自我分析和评价,客观地审视在半军事化管理中的困境,形成对半军事化管理的多维度认识;第三阶段为场合鼓励阶段,教育者鼓励学生认识在半军事化管理中的表现,分析自身优势和不足,并培养积极心态,提升面对挫折的应对能力;第四阶段为语言表达阶段,辅导员帮助学生缓解消极情绪,指导其通过倾诉和表达,按照明确的步骤和计划逐步改进,建立积极的归因方式;第五阶段为扩大目标阶段,教育者关注学生在半军事化管理中的目标设定,引导学生拓宽视野,追求新的、未曾体验过的目标,避免将冲突转移至其他领域。整体辅导过程中,这五个阶段在实施内容和顺序上可以灵活调整,以激发学生的内在潜力,增强其抗挫折能力,并优化半军事化管理教育效果。同时,通过团队协作、心理素质提升和学长帮扶等措施,进一步强化学生的自律性、沟通能力和抗压能力。最终,通过综合效果评估和长期跟踪,促使学生实现从“被管理”到“自我管理”的转变,为其职业发展打下坚实的基础。此外,还可以采用叙事辅助的方法,通过讲述身边真实发生的事件或具有象征意义的故事,将其中蕴含的积极元素传递给学生。此类叙事内容能够引导学生以全新的视角审视问题,为其提供解决内心冲突的补充性

观念。这种方法不仅能够深化学生对问题的理解,还能有效培养其积极的心理品质,从而促进个体心理能力的全面发展。

(三)严要求与常激励一体化,提升学生的乐观情绪

在高职院校的半军事化管理过程中,常常伴随着复杂多样的学生管理事务,既要负责学生的学习、活动、生活、就业、心理等常规学生工作,又要负责半军事化管理特别要求的学生日常行为规范、校园寝室卫生、早操、晚自习等特殊事务。想要确保半军事化管理深入人心,一方面要求确保半军事化管理相关制度严格落实,另一方面还要保证管理工作能满足学生身心需要,温暖学生,促进学生全方面发展。我国心理学家孟昭兰提出,积极情绪是与某种需要的满足相联系,通常伴随愉悦的主观体验,并能提高人的积极性和活动能力。积极情绪理论,也称为 Barbara Fredrickson 的“拓展与建构理论”,认为积极情绪能够扩展个体的认知视野和行为选择,从而促进心理资源的积累。这种扩展作用使个体能够以更开放的态度面对环境,并增强其应对未来挑战的能力。通过体验积极情绪,个体不仅能够应对眼前的困难,还能在长期内积累有助于适应生活和工作中各种情境的心理资源,进而提升整体心理韧性和适应力。在半军事化管理环境下,在严格要求管理学生的同时,更要从学生的心理特点和个性化需求出发,通过口头表扬、荣誉嘉奖、物质激励等方式,提升学生的积极情绪,帮助他们在高压环境中保持更强的适应能力和心理韧性,更好地融入半军事化管理。

(四)增强集体主义精神和团队合作,促进学生融入半军事化管理

积极组织行为学源于积极心理学,在组织情境下,“积极特质”被赋予了新的内涵。它不仅关注个体自我实现的层面,还与组织的结构、文化、过程、领导等组织层面的条件紧密相连。积极组织行为学强调员工的健康与幸福,以及组织绩效的提升,关注员工与组织的共同发展。自我效能感、乐观、感恩、希望等积极心理特质被纳入积极组织行为研究,旨在通过激发员工的积极情绪和心理资源,促进员工的整体发展,从而推动组织整体效能的提高。通过积极组织行为学,高职院校可以通过培养学生的自我效能感、乐观心态和积极情绪,激发他们融入集体并关注集体利益。设定明确的团队目标、加强沟通与信任建设、明确团队角色分工,以及通过正向激励机制来提升团队合作意识,有助于增

强学生的集体主义精神。此外,模拟军事化训练和团队建设活动可以在实践中强化合作能力,同时促进心理安全感的建设,让学生敢于表达自己并积极参与集体活动,从而促进其在半军事化管理中更好地融入和发挥作用。

五、总结与讨论

本文以积极心理学为视角,探讨了高职院校学生半军事化管理的实践研究。在总结已有理论和实践基础的基础上,明确了半军事化管理在培养学生综合素质和职业能力方面的独特作用,同时结合积极心理学的理论框架,提出了创新的管理路径。本文将积极心理学应用于半军事化管理这一特定领域,从理论上丰富了积极心理学的应用场景。然而,由于积极心理学强调个性化需求,而半军事化管理具有集体化特征,如何在强调纪律的同时兼顾个性发展是一个值得进一步探讨的问题。此外,在具体实施中,不同高职院校在学生背景、专业特点以及管理模式上的差异,可能会影响理论的适用性。基于积极心理学的管理路径在实践中具有较强的操作性,例如通过自我决定理论增强学生自主性,通过心理干预缓解心理压力等。然而,这些方法的长期效果和持续性尚需进一步验证。例如,如何在学生心理状态改善的同时持续保持管理的纪律性和规范性,是后续实践中需要重点关注的内容。

综上,本文为高职院校半军事化管理提供了基于积极心理学的新思路,有助于改善管理成效和学生心理状态。然而,其理论与实践的进一步完善仍需依赖多学科视角的持续研究和动态优化。

参考文献:

- [1] Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. Positive Psychology: An Introduction[J]. American Psychologist, 2000, 55(1): 5-14.
- [2] 叶小明.半军事化管理是高校学生管理的一种有效方式[J].学校思想教育,1989(2):48-50.
- [3] Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior [M]. New York: Springer, 1985.
- [4] Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being[J]. American Psychologist, 2000, 55(1): 68-78.
- [5] 马椿荣.自我决定理论研究综述[J].现代商业,2014(27):280-282.
- [6] 黄静茹.积极心理学在改进大学生思想政治教育方法中的运用[D].成都:西南石油大学,2014.
- [7] 柴巧莲.积极心理学视角下高职大学生健康心理的培养研究[J].经济师,2022(7):153-154.

- [8] 孟昭兰. 人类情绪[M]. 上海: 上海人民出版社, 1989.
- [9] Fredrickson B. L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions[J]. American Psychologist, 2001, 56(3): 218-226.
- [10] 曾晖, 赵黎明. 组织行为学发展的新领域——积极组织行为学[J]. 北京工商大学学报(社会科学版), 2007(3): 84-90.

Research on the Practice of Semi-militarized Management of Students in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Positive Psychology

SHAO Wen-jie

(Emergency Management School, Qingdao Harbour Vocational & Technical College, Qingdao Shandong 266404, China)

Abstract: This study explores the optimization pathways for semi-militarized management of students in higher vocational colleges using positive psychology as the theoretical foundation. Semi-militarized management demonstrates significant advantages in shaping students' discipline awareness and professional qualities. However, traditional models often constrain individual development and increase psychological burdens. Positive psychology, which focuses on individual strengths, psychological resilience, and well-being, offers a new perspective for addressing these challenges. Integrating the principles of positive psychology, this study proposes a series of practical approaches, including enhancing students' self-efficacy, introducing positive psychological interventions, and optimizing incentive mechanisms, aiming to achieve a harmonious balance between strict management and developmental facilitation. The study argues that a semi-militarized management approach informed by positive psychology can effectively mitigate students' resistance, improve mental health, and enhance the scientific and humanistic aspects of management. Future research should further validate the applicability of the theoretical framework and the sustainability of these practices to foster innovation and development in student management at higher vocational colleges.

Key words: positive psychology; semi-militarized management; higher vocational colleges; student management; mental health