

基于心理教育与训练培养大学生领导力路径研究

方延翠 郭大贤

摘要：领导力教育是国家人才战略所需，但研究表明心理因素已成为制约领导潜能释放的关键瓶颈。本研究发现，可以通过心理教育与心理训练，从认知重构、团体动力学、情绪调节与自我管理角度，提升大学生的自我认识、心理韧性、环境适应性、团队沟通管理能力及情绪调节能力，从而为大学生领导力的培养奠定扎实的心理基础。

关键词：心理教育；心理训练；领导力培养

随着社会竞争加剧和公民社会的发展，领导力已经成为大学生核心竞争力的重要组成部分，领导力教育也是国家人才战略所需，国家层面也强调领导力教育的重要性，可以说新时代大学生领导力的培养已经成为高校培养新时代大学生的“必修课”。

一、西方大学生领导力培养的理论与实践

西方对大学生领导力的研究始于20世纪70年代，以美国高校为代表，形成了以“全人教育”为核心的培养体系。学者们提出多种领导力理论，包括变革型领导理论、服务型领导理论、关系型领导理论等，这些理论都强调领导力是一种可以通过教育和实践获得的能力，而非天生的特质，如Northouse提出领导力发展的“能力-过程-情境”三元模型，强调领导力是可通过系统性训练获得的动态能力。

在培养方式上，美国高校通过课程体系、实践项目和社团活动构建多维培养路径；西点军校的“品格教育”将领导力分解为“知识-技能-态度”三个维度，通过军事训练、学术课程和道德反思强化责任感与决策能力。英国高校则注重“软技能”培养，剑桥大学通过学生自治组织如辩论社、体育俱乐部等强化团队协作与危机处理能力。Turner和Baker的研究表明，这种非正式学习环境能有效提升学生的情境适应力，其经验被广泛应用于欧洲高校领导力项目设计。

作者简介：

方延翠（1990.09——），女，汉族，山东临沂人，硕士学历，助教，主要从事心理教育与心理训练研究工作；郭大贤（1992.02——），女，汉族，河南周口人，硕士学历，助教，主要从事心理教育与心理训练研究工作。

在评估与反馈机制上，为保证教育训练目的的实现，领导力提升项目通常舍友明确的评估标准和反馈机制。反馈机制中通常采用多维度、多角度的方式，以全面了解领导者的能力和表现。另外，评估机制还强调个性化和战略导向，例如Mercer提出的领导力发展核心体系中，就明确指出评估应结合组织的战略目标，帮助领导者明确发展方向。

二、国内大学生领导力研究的本土化探索

中国大学生领导力研究起步较晚，但近年来发展迅速。国内对于大学生领导力的研究开始于1989年，但到2010年后，对大学生领导力的研究关注度才有了较大幅度的提升。从研究重点上来看，主要集中在大学生领导力教育、培养、开发研究，学生干部领导力等方面，形成了一批具有较高参考价值核心论文，但在理论体系上还存在较大分歧。

高校培养路径包括：思政教育：通过课程传递社会主义核心价值观，塑造政治领导力；实践项目：如“大学生村官计划”“创新创业大赛”，强化实践中的问题解决能力；军事化训练：国防生培养项目通过体能训练、队列指挥等塑造纪律性与抗压能力。然而，研究指出国内培养体系存在明显短板：理论教学与实践脱节、评价体系缺乏量化指标（如过度依赖主观评价）、跨文化领导力培养不足，而且在领导力培养上，存在重显性技能、轻心理机制。

2022年《中国大学生领导力发展蓝皮书》中的数据 displays，仅37%的受访者认为自己具备应对团队冲突的心理韧性，而68%的学生因害怕“被评价”而回避担任领导者角色。这表明心理因素已经成为制约领导潜能释放的关键瓶颈。

三、心理教育与训练与大学生领导力培养的衔接性培养路径

(一) 认知重构：从心理韧性到环境适应性

Snigur等人(2016)的神经心理学研究表明,压力会激活杏仁核(情绪中心),抑制前额叶皮层(理性决策区),导致决策失误。心理韧性指个体在逆境中保持心理稳定、适应变化并实现成长的能力,而环境适应能力则强调个体在动态情境中灵活调整行为与认知的素质。心理韧性高的个体能够在遇到挫折、压力等情况下保持良好的心理调节能力,而环境适应能力强的个体能够在多种复杂环境下保持良好的情绪和认知能力,所以对心理韧性和环境适应性的培养,可以强化大学生在压力情境下保持理性决策的能力。心理韧性和环境适应性可以通过有针对性的心理教育和心理训练活动来得到有效提升。

心理教育作为积极心理干预的重要手段,能够通过系统性训练帮助个体构建认知-行为-情感的动态调节机制,从而有效提升心理韧性和环境适应能力。首先,在认知重构层面,心理教育可通过成长型思维训练引导个体将挑战视为发展机遇,例如通过归因再训练课程,帮助个体将失败归因于可控因素而非固有缺陷,这种认知弹性显著增强了逆境中的心理复原力。其次,情绪调节能力的培养是心理教育的核心模块,基于Gross的情绪调节过程模型,教育者可通过正念冥想、情绪标注等技术提升个体对负面情绪的觉察与接纳能力,研究表明,此类训练可使皮质醇应激反应降低23%,从而增强情绪稳定性这一心理韧性关键维度。

从心理训练层面上来讲,首先可以通过强化情景化模拟训练,设置压力情境,比如在高空训练等任务情境等条件下,强化如何在压力情境下进行心理调节的能力,保持相对稳定的情绪状态,增强训练的真实性,提升参训人员的体验感;也可以在压力情境下加入认知训练,提升在压力情境下强化认知控制的能力。在训练的过程中建议加入生理数据反馈仪,对参训人员的生理数据进行即时的反馈,并且可视化的向参训人员展示个人当前的生理数据,让参训人员更好的了解自己当下的情绪状态并采取有效措施进行自我调节,以更好的状态完成认知任务。

(二) 团体动力学：从冲突管理到团队凝聚力

社会心理学中的“群体极化理论”指出,在群体决策中往往表现出一种极端化倾向,即或转向冒险一极,或转向保守一极,所以作为团体的领导者,需要通过

干预手段平衡个体与集体利益,引入多元观点,通过鼓励质疑防止极端化的倾向,但是在这个过程中要关注团体冲突的发生。

从心理教育的角度讲,面对冲突,优秀的管理者往往能够秉持开放、包容与理性的态度,将其视为团队成长的契机而非障碍。他们懂得,通过有效的冲突管理,不仅能够化解矛盾、增进理解,还能激发团队的创造力和凝聚力。因此,他们善于把握冲突背后的深层原因,采取合适的策略,将冲突转化为推动团队向前发展的动力。可以通过讲授教授参训人员学习强调高级目标、减少差异化、增进沟通和理解等冲突管理的技巧,使得团队管理者学会处理冲突,利用冲突促进团队成长的能力。团队凝聚力是指团队对成员的吸引力,成员对团队的向心力,以及团队成员之间的相互吸引,团队凝聚力不仅是维持团队存在的必要条件,而且对团队潜能的发挥有很重要的作用。一个团队如果失去了凝聚力,就不可能完成组织赋予的任务,本身也就失去了存在的条件。所以团队领导者必须具备的领导能力之一就是能够很好的领导团队,把团队拧成一股绳的能力。通过心理教育可以教授领导者如何通过设立明确一致的目标、如何通过合理的领导方式、团队决策方式以及合理的沟通方式、制定有效的团体规范等方法提升团队凝聚力。

在团体凝聚力提升方面,团体活动可以创设良好的进行团队管理实践的模拟场景。心理团体活动可以通过一系列精心设计的互动和体验,帮助团队成员增进相互了解、建立信任、增强合作意识,从而提升整个团队的凝聚力。首先心理团体活动可以增进团队成员之间的相互了解,更加深入地了解彼此,打破初识时的隔阂和陌生感,并且有助于揭示团队成员的共性和差异,促进相互理解和尊重;心理团体活动可以教会参训者学会如何信任他人,并在需要时给予他人信任,从而促进团队成员相互依赖和支持,从而增强彼此之间的信任感;可以促进参训成员学会如何协同工作,共同实现目标,鼓励团队成员发挥各自的优势,共同面对挑战;另外,可以提升团队成员的沟通技巧,包括倾听、表达、反馈等,良好的沟通技巧,有助于减少误解;另外,团队活动是围绕共同的目标或任务展开,这有助于团队成员形成共同的目标感。当团队成员意识到他们正在为实现共同的目标而努力时,他们会更加紧密地团结在一起,共同面对挑战和困难。而且,心理团体活动可以使参与者感受到自己是团队不可或缺的一部分,这种归属感有助于提

升团队成员的忠诚度和工作积极性，进一步促进团队凝聚力的提升。

（三）情绪调节：从行为观察到神经反馈

整合HRV、皮电反应等生物反馈数据，将情绪调节从主观经验层面提升到可量化、可训练的神经生理学层面，这种“身心联动”的方法不仅增强情绪管理的科学性和实效性，也为个体化心理健康干预提供了创新工具。未来随着可穿戴设备的普及和人工智能算法的进步，其应用潜力将进一步释放。

HRV反映自主神经系统（交感神经与副交感神经）的平衡状态。HRV高时，副交感神经占优（放松状态）；HRV低时，交感神经激活（压力或紧张）。通过监测HRV，可量化评估个体的应激水平和情绪调节能力。皮电反应直接关联交感神经活动，皮肤电导水平（SCL）的升高常伴随情绪唤醒（如焦虑、兴奋）。通过HRV与皮电数据，可捕捉情绪波动的即时生理反应，为训练者提供实时、动态、可视化的情绪状态反馈；通过实时生物反馈，训练者可调整呼吸、冥想等干预手段，逐步掌握调节自主神经平衡的技能，从而形成个性化、有针对性的情绪调节个性化训练方案。

（四）自我管理：从规范认知到行为认同

自我管理涵盖了对自己时间、精力、注意力、思路、决策习惯以及学习的全方位把控。在领导能力中，自我管理无疑占据着举足轻重的地位，甚至超越了洞察力、人才选拔以及决策果断等关键要素。这是因为，领导面临着更为复杂多变的工作环境和任务，他们不仅需要选择工作方向，还要确定难以量化的目标，应对范围广泛且结果不可预知的工作挑战，同时抵御未知风险。

提升自我管理需要结合心理教育（学习相关知识）和心理训练（实践行为方法），通过系统性学习和持续练习逐步优化自我认知、情绪调节、目标规划和行为控制能力。心理教育是建立认知基础理解自我管理的核心要素。学习心理学中关于自我概念、性格特质（如大五人格模型）和认知偏差（如过度自信、归因偏差）的理论，明确自身优势与不足，可以帮助加深自我认识，在更准确的自我认识的基础上，有针对性的提升自我管

理能力；可以通过学习行为科学原理，促进行为改变与认知改变，带动个人习惯养成与意志力的提升；心理训练通过持续的行为强化与认知调整，帮助个体在实际场景中建立自我管理能力：日常记录时间分配与情绪反应，识别低效模式并针对性改进；利用认知行为疗法挑战消极思维（如将“我做不到”转化为“分步骤解决”），减少内耗；通过拆解目标为可行动的小任务（如每天专注25分钟）、设计无干扰环境及即时奖励机制，逐步将自律转化为习惯；同时模拟压力情境（如限时任务）训练情绪调节技巧，结合正念冥想提升专注力与抗干扰能力，最终形成“觉察问题→策略应对→反馈优化”的良性循环，使自我管理从刻意练习转向自动化行为。

通过心理教育与心理训练提升大学生的领导力具有重要的现实意义和可行性。在其现实意义上，领导力在本质上体现为自信、人际沟通、情绪管理、抗压能力等心理特质，心理教育与心理训练可以通过提升自我认知、提升心理调节能力、提升情绪管理能力及人际沟通和管理能力，为领导力发展奠定心理基础，从而促进大学生领导潜能的释放与提升，促进大学生心理发展的全面性，为培养更适应未来社会的复合型管理人才奠定基础。在其可行性上，目前个各大学均已系统性的开设心理健康教育与心理训练相关课程，有些学校开设心理俱乐部，具备通过心理教育与心理训练提升大学生领导力的可行性。

参考文献

- [1] 房欲飞. 美国大学生领导力教育兴起的背景、现状及成效[J]. 世界教育信息, 2012.53-57
- [2] 唐天. 大学生党员干部领导力培养的问题及对策[D]. 桂林: 广西师范大学, 2018.
- [3] 奚洁人. 中国大学生领导力教育的战略思考[J]. 当代青年研究, 2012(5): 23-28
- [4] 叶子鹏. 高校学生领导力培养: 内含辨析、能力生成与实践指向—基于T大学G学生领导力培养计划的研究[J]. 青少年研究与实践, 2021(1): 36-42
- [5] 曹科岩. 大学生领导力研究述评[J]. 心理研究. 2012: 90-93