

# 军人 体验式 心理行为训练 指导教程

(初级)

JunRen

TiYanShi

XinLi XingWei

XunLian Zhidao

JiaoCheng

邓光辉 潘 霄 董 薇 孙香萍

杨 林 李卫锋 张铭杰

编著



第二军医大学出版社

Second Military Medical University Press

# 军人体验式心理行为 训练指导教程 (初级)

邓光辉 潘 霄 董 薇 孙香萍 编著  
杨 林 李卫锋 张铭杰



第二军医大学出版社  
Second Military Medical University Press

## 内 容 简 介

体验式心理行为训练是一种趣味性和互动性强的心理训练方法。本书依据“军事体验式心理行为训练三维结构模型”，针对不同时期的特点，在调查研究的基础上，提出了相应的训练主题，并设置24个不同主题的训练方案，每个方案包含：①项目简介；②项目目标；③参训对象；④项目道具；⑤规则及操作流程；⑥监控注意事项；⑦学员表现及引导要点。这些训练方案均经过部队操作实践，被证明具有可操作性和实用性，深受基层官兵的喜爱。

本书作为一本实操型的指导教程，适合基层部队从事心理工作的心理医生、政工干部和军事指挥人员使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

军人体验式心理行为训练指导教程(初级)/邓光辉等编著. —上海: 第二军医大学出版社, 2014. 8

ISBN 978-7-5481-0923-5

I. ①军… II. ①邓… III. ①军人—心理行为—心理训练—教材 IV. ①E0-051

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第179150号

出 版 人 陆小新

责任编辑 许悦

### 军人体验式心理行为训练指导教程(初级)

邓光辉 潘霄 董薇 孙香萍 编著  
杨林 李卫锋 张铭杰

第二军医大学出版社出版发行

上海市翔殷路800号 邮政编码: 200433

发行科电话/传真: 021-65493093

<http://www.smmup.cn>

全国各地新华书店经销

江苏句容印刷厂印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 4.875 字数: 13万字

2014年8月第1版 2014年8月第1次印刷

ISBN 978-7-5481-0923-5/E·004

定价: 19.00元

## 前言

## Preface

习主席强调指出,要牢记能打仗、打胜仗是强军之要,军队必须按照打仗的标准搞建设、抓准备,确保我军始终能够召之即来、来之能战、战之必胜。这一重要思想为我军心理工作明确了方向,也提出了更高的要求。以往我军心理工作侧重于“治”,部队心理工作者围绕平时官兵常见心理问题和障碍的诊治开展了深入研究,形成了丰富的应用性成果,为部队“战斗力的恢复”做了卓有成效的工作。新时期,如何围绕部队“战斗力的增强和维持”成为我军心理工作的着力点。军人体验式心理行为训练作为一种深受广大官兵欢迎的心理素质训练方式,是增强和维持军人作战能力的有效途径。目前,心理训练已纳入我军军事训练与考核大纲,并在全军的许多基层部队开展,从实施情况来看,基层部队亟需系统的理论指导和详实的操作方案。为此,我们根据自身多年开展心理训练的实际经验编写了《军人体验式心理行为训练指导教程》,并研制了配套《心理行为训练教具包》,为基层部队心理工作者开展心理训练提供实操指导。

本书的内容有3个特点:一是提出了“军事体验式心理行为训练三维结构模型”。该模型从时期、功能、团体层次3个维度去建构军人体验式心理行为训练的内容体系。以时间阶段为主线,把军人体验式心理行为训练分为新训期、新兵下连队期、士兵日常训练期、士官日常训练期、老兵退伍期和军事任务时期。针对不同

时期的特点,在调查研究的基础上,提出了相应的训练主题,并有针对性地设置了一个训练方案。二是把拓展训练与团体心理辅导相结合。让参训者在应对挑战时,从磨炼意志、陶冶情操、完善人格、熔炼团队等发展性目标,延伸到了咨询性目标,从而使得体验式心理行为训练的内涵、手段更为丰富,趣味性和互动性更强。三是注重实操。本书提供了24个具体的心理训练操作方案,每个方案包含:①项目简介;②项目目标;③参训对象;④项目道具;⑤规则及操作流程;⑥监控注意事项;⑦学员表现及引导要点。这些训练方案均经过部队操作实践检验。同时,我们认为,体验式心理行为训练是一项操作技能,培训师自身只有经过亲身体验、模仿操作和多次实践才能有效实施,因此,本书强调方案的可操作性,为初学者提供了详实的指南。

本书的完成得益于我们建立了一个高效和互补的团队,团队的成员有第二军医大学心理系的邓光辉、潘霄、董薇,有国内最早开展拓展培训的杨林,李卫锋,张铭杰,以及武警政治学院军事心理系的孙香萍。正如体验式心理行为训练所要求的那样,我们围绕系列任务,开展了许多次的调研、头脑风暴和部队实践,最后在彼此分享、反思提升中形成了该书稿,并研制了精美的系列训练器材包。这段经历对我们团队的每个成员来说都是一次自我提升的美妙体验。

最后,感谢第二军医大学继续教育处和心理系领导的大力支持,感谢第二军医出版社编辑的辛勤工作。

本书是我们撰写的《军人体验式心理行为训练指导教程》系列中的初级教程,书中若存在不妥和错误之处,敬请使用者批评指正。

邓光辉

2014年8月

## 第一章 体验式心理行为训练概述 / 1

- 一、概念 / 1
- 二、发展历史 / 2
- 三、原理 / 5
- 四、在军队的运用 / 11
- 五、本书使用说明 / 14

## 第二章 新训期训练方案 / 17

- 一、自我认同 / 17
  - 训练方案 1: 穿越绳圈 / 18
- 二、环境适应 / 21
  - 训练方案 2: 穿越电网 / 21
- 三、新老融合 / 25
  - 训练方案 3: 紧急布控 / 25
- 四、应对挫折能力训练 / 28
  - 训练方案 4: 同步接力 / 29
- 五、心理预期调整 / 32
  - 训练方案 5: 神枪手 / 32

### 第三章 新兵下连队训练方案 / 37

- 一、新兵下连队常见心理困扰和训练方案 / 37  
    训练方案 6: 生死时速 / 38
- 二、老兵带新兵常见心理困扰和训练方案 / 40  
    训练方案 7: 坦克大战 / 41

### 第四章 士兵日常训练期训练方案 / 45

- 一、沟通能力提升 / 45  
    训练方案 8: 沟通金字塔 / 46
- 二、团队凝聚力 / 51  
    训练方案 9: 团队能量圈 / 52
- 三、意志品质训练 / 55  
    训练方案 10: 鼓舞人心 / 55
- 四、情商培养 / 59  
    训练方案 11: 直面批评 / 59
- 五、解决问题能力训练 / 63  
    训练方案 12: 驿站传书 / 63
- 六、性格解读 / 68  
    训练方案 13: 贝尔宾团队角色分析 / 69
- 七、压力管理 / 81  
    训练方案 14: 渐进式肌肉放松训练法 / 82
- 八、公平感 / 88  
    训练方案 15: 生化危机 / 88

### 第五章 士官日常训练期训练方案 / 92

- 一、领导力提升 / 93

训练方案 16: 沙场点兵 / 93

## 二、职业生涯规划 / 96

训练方案 17: 霍兰德职业倾向测验 / 96

## 三、婚恋情感与家庭关系 / 115

训练方案 18: 婚恋情感与家庭关系正确处理 / 115

# 第六章 老兵退伍期训练方案 / 124

## 一、分离情绪 / 124

## 二、失望与感恩 / 125

## 三、焦虑与自信 / 126

训练方案 19: 心怀感恩、阔步明天 / 127

# 第七章 军事任务期训练方案 / 130

## 一、军事任务的特点 / 130

## 二、负性情绪控制 / 131

训练方案 20: 六秒钟平静反应法(QR) / 132

## 三、不良应激反应管理 / 133

训练方案 21: PIE 原则 / 134

## 四、危机干预 / 137

训练方案 22: 团体 debriefing 干预技术 / 137

## 五、深度放松技术 / 141

训练方案 23: 想象放松 / 142

## 六、压力缓释活动 / 145

训练方案 24: 砸蛋游戏 / 145



# 第一章

## 体验式心理行为训练概述

### 一、概念

体验式心理行为训练作为一种培训形式,从本质上是一个互动过程,具体来说,它是把学习者置身于真实或模拟的具体活动中,通过学习者之间,以及学习者和培训者之间的多向互动,获得亲身感受和体验,然后通过反思和总结提升,再运用于自身实践活动,以达到心理和行为持久的变化。

体验式心理行为训练具有4个特点。

#### 1. 以学习者为中心

体验式心理行为训练中学习者是主体,培训师是引导者和观察者。在培训过程中,学习者根据活动要求或规则自主地探索,每个学习者可以充分表现和相互交流,贯穿在活动的全过程。在这个过程中,培训师扮演着观察者角色,通过细致观察,引导学习者向期望的方向变化。

#### 2. 以具体活动为背景

体验式心理行为训练通常通过精心设计的活动,让学习者置身于真实的或模拟的情境中去完成任务或扮演角色,从而带给学习者多感官的丰富刺激,产生强烈的内心体验。

#### 3. 以亲身体验为手段

体验式心理行为训练中,学习者并不是以局外人的身份去观

看和评价别人在活动中的表现和反应,而是要亲自参与到具体活动中,用自己的身体去感受,用自己的心灵去体悟。通过这种亲身体验,可以触及心灵,使学习者内心深处产生共鸣,从而深刻的感悟到其中的道理,促进其心理和行为产生积极的变化。

#### 4. 强调反思和总结提升

虽然体验式心理行为训练以精心设计的、有目的的活动为手段,但活动毕竟只是工具,如果队员只是注重当时的活动,而不是在活动中或活动后主动去感悟、去总结,那么,也就背离了体验式培训的真正目的,也就得不到良好的培训效果。实际上,体验式心理行为训练是一个始终伴随着反思和总结而自我提升的过程,并且要促进学习者心理和行为持久的变化。因此,体验式心理行为训练不能只局限在活动本身,还应注重训练效果在活动后得以维持和巩固。

体验式心理行为训练从不同角度可以有不同分类。按训练目的可分为沟通训练、团队合作训练、自我提升训练、思维决策训练和情绪管理训练等;按训练场所可分为户外体验式训练和室内体验式训练;按人数可分为团体训练和个体训练。

## 二、发展历史

体验式心理行为训练是从实践中发展起来的,并逐步推广到军队、教育、企业和政府部门各个领域。它的早期发展历史带有传奇色彩,因而有不同版本之说。

不管体验式心理行为训练真正的渊源如何,但普遍认为它最早源自户外拓展。在中国的拓展训练界,培训师和教练经常跟队员分享这样一个广泛流传的故事:

这是一个发生在第二次世界大战时期的故事,当时英国的运输舰队经常遭到德军潜艇的袭击,不但导致大量的物质损失,而且大大打击了盟军的士气。然而令人惊奇的是,幸存者少有年轻力



壮的海员,而是那些富有经验,心理素质极强的年长者。经过一段时间的调查研究,专家们终于找到了这个问题的答案:这些人之所以能活下来,关键在于他们有良好的心理素质、强烈的求生欲望、良好的沟通意识和团队精神。

在对海员幸存者的研究中,有位教育专家开始进行模拟设计,并在英国的一个海港小镇开创了第一所户外拓展学校,即是一所海上军事训练学校,从身体素质、胆量、毅力、心态、责任、人格和团队精神等方面训练新来的海员。

在第二次世界大战结束后,户外拓展训练的模式和方法开始拓展到经济领域,根据时代的发展需求,设计独特的富有思想性、挑战性和趣味性的户外活动,培养人们积极进取的人生态度和团队合作精神,是一种全新的学习方法和训练方法。

也有人认为拓展训练的发展与德国籍教育家库尔特·汉恩有关,汉恩在其早年就深信只要环境适宜并进行教育,每人心中的善都是可以被唤醒并培养的。于是他投身于教育理论研究中,并开始计划建立一所新型的学校。发生在那个战争年代中的两次事件促使他向最终目标,即“外展训练”运动走近。1933年,他被盖世太保逮捕,后来获释,并被安置在苏格兰的莫莱弗斯。那时他年近50,无家可归,无事可干,囊中羞涩。尽管如此,他仍旧一如既往地为实现理想和信念而奋斗。这次他在格但斯托的牧场建立了一所中学,学校正好紧靠海边,海边便成为学校操场的活动范围,也意味着学生们会成为海岸警卫队、当地消防队和山地救援队的积极参与者。同时,他开始实施颁发勋章制度,奖励那些在运动、海上或陆地探险中获得优秀成绩者。最初勋章只授予格但斯托学校的学生,后来勋章可授予其他团体的人,并称为“莫莱勋章”。汉恩这个革命性的思想获得了外界的肯定,一些有影响力的人开始支持他的事业。

1939年,大战临近,莫莱弗斯被认为是德国入侵的必由之路,汉恩和他的学校被迫再次迁移,这一次他们去了威尔士的海岸边,

在那里,地点和条件都适合进行新的尝试,并且也有相近理念的新人加入,他们在一起首次创造了“外展训练”(Outward-Bound)这一新词,并赋予其特别意义:远离家乡的舒适和安逸,踏上勇敢的探险旅程。他们在一起建立了第一所外展学校“阿伯德威海上学堂”,又叫“外展训练中心”。这个学校提供 28 天住校课程,来体现汉恩“郡级勋章”思想的功效,并为豪尔特的航运公司船员进行船触礁后的生存技巧速成培训。

第二次世界大战期间,有人这样形容这所学校:“这个时期,世界到处是恐惧和仇恨,对这个国家来说正处于血腥战争的最艰苦阶段,这所学校诞生了,就像从冰冷的大地上长出野生的春天的花朵,给人新的希望和信心。”“这些早期课程的长处在于培养集体精神和加强团体意识。”“外展训练”为战争中年轻人在海上的生存做出了贡献。战争结束前,人们觉得这种训练应保持到和平时代。人们意识到参加过阿伯德威学校课程的男生实际上比他们想得还要强。所以,在第二次世界大战结束后,“外展训练”因为其宗旨的正确性,在更加完善后,开始面向更多的年轻人,让其服务于学校、工业部门、服务部门,以及军队。更健康、更敏捷而更富有创造性的经历受到企业老板和参加学习的员工的欢迎。学徒工因而成为“外展训练”中心的主流,其他队员则是来自军队、警察和消防队。

1946 年,“外展训练”中心组织正式成立,在其领导者们倾心努力下,中心已经逐渐发展成为英国教育事业一支具有重要推动力量的队伍。

20 世纪 50~60 年代是“外展训练学校”扩大规模的时期。在英格兰的莱克地区建了两个山地学校,另外两个中心建在苏格兰和德文,相距数百千米。米勒受汉恩的影响,也在美国建立第一个“外展训练”中心。其他大陆上也相继建立了“外展训练”学校,并应用到许多方面。这些都是汉恩、欧洲教育美英基金会和英联邦联络网的成果。

20世纪70年代是中止发展、逐渐稳固的阶段。许多学校和中心关闭、停课、迁移或加强,但在北美、亚洲、非洲和欧洲大陆又有许多学校开课。1970年,香港外展训练学校在新界的东北端开始运转。

20世纪80年代“外展训练”的根本发展是发生在两个相距遥远的地方:一个是在纽约市建立了第一个完全设在城市里的中心,因为预期到外展训练将会在城市里寻找阵地;另一个是在新西兰召开第一次国际会议,这表明国际上对这一紧密合作的国际活动重要性的承认。1983年,新西兰主办第一届国际外展训练国际会议,庆祝阿纳可瓦中心的重建及建校21周年。

20世纪90年代,开始时就像40年前在威尔士阿伯德威一样,这次是庆祝外展训练50周年。1991年,第四届国际会议在阿伯德威举行,5个大陆的32所学校或中心的代表参加了庆祝活动。1994年,中国大陆开始有人将这种教育形式移植进来,从此,户外拓展真正开始萌芽,其后几年就像雨后春笋般地在中国发展起来。

户外拓展训练作为心理行为训练的一种主要形式,发展至今,已逐步与其他体验式训练方式融合,如与团体心理辅导的结合,已把户外拓展训练从让参训者在应对挑战时、磨炼意志、陶冶情操、完善人格、熔炼团队等发展性目标,延伸到了咨询性目标,从而使体验式心理行为训练的内涵、手段更为丰富,也进一步完善了体验式心理行为训练理论体系。

### 三、原理

#### (一) 教育学原理

如前所述,体验式心理行为训练源自于实践,在相当长的一段时间内,其理论的探讨是滞后的。由于体验式心理行为训练属于体验式学习,关于体验式学习的研究为体验式心理行为训练提供

了理论依据。国内外对体验式学习的研究都已积累了相当丰富的资料。从理论上分析,我们可以把已有的体验式学习模式概括如下。

### 1. 单阶段模式

该模式就是单纯“体验”,采用这种模式,培训师不需要组织讨论或提供反馈,只要学生按精巧设计的程序勇敢体验,在教育培训中,许多培训师把学生置于某种情境中,只要求学生经历一个体验过程,就认为体验式学习的任务完成了。

### 2. 二阶段模式

陌生情境本身虽然已经能给人留下深刻的印象,但当我们希望从体验中发现问题、形成理性思考的时候,单纯的体验活动就不够了。于是,体验式学习过程中应该添加一个重要环节——反思。

杜威说:“体验加反思等于学习”,体验与随后的反思是构成和促进教学的有效方法。教师除了组织情境,引发体验,还要帮助学生获得体验的意义并整合到日常生活中。二阶段是循环性的,在体验之后进行反思,有助于学习的深入,有助于产生系统的感悟;而反思之后的进一步体验,又会引发新的思考与感悟(图 1-1)。



图 1-1 二阶段模式

### 3. 三阶段模式

杜威之后的大多数体验式学习模式都有 3 个最基本的阶段:计划阶段、体验或问题情境阶段、反思阶段。20 世纪 80 年代,有人指出,“所有学习的核心在于我们加工体验的方式,尤其是我们对体验的批判性反思。学习始于体验,紧接着反思,最终导致行

动,行动本身也成为用来反思的一个具体体验”。之所以添加“计划”这一环节,为的是强调体验式学习不能没有目的,而应事先有所计划。事先有计划的体验式学习,目标更加明确,学习内容更为集中,学习效果通常更好(图 1-2)。

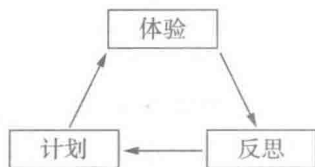


图 1-2 三阶段模式

#### 4. 四阶段模式

大卫·科尔布(Kolb)在其《体验式学习——体验是学习和发展的来源》一书中,吸收了杜威、勒温、皮亚杰的精髓,把传统的“反思”过程分解成观察、反思过程,并添加了“形成抽象概念”这一环节,于是构成了著名的四阶段模式(图 1-3)。

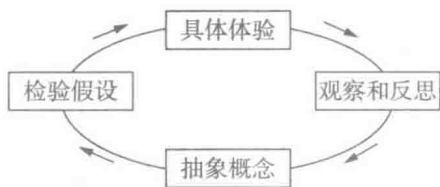


图 1-3 四阶段模式

(1) 具体体验 指处于一个新情境下的感觉或感受,这是学习的起始阶段。学生在现实情境中活动,获得各种知识,产生相应的感悟,行为受到情境的影响并对情境产生影响。

(2) 观察、反思 在这一阶段,学生回顾、描述自己的体验活动,对自己的体验进行分析、反思,明确自己在体验过程中学到了什么、发现了什么问题、情境对自己产生了哪些影响等,从而形成新的见解。

(3) 形成抽象概念 学生基于对自己的经历的回顾和反思,试图把感性认识上升到理性认识,建构一种理论或者模式,对自己发现的某些现象和问题进行因果解释。

(4) 在新情境中检验 在这一阶段,学生的主要任务是在新的情境中对自己的理论假设进行检验,客观地检验自己理论的合理性、可靠性。如果自己的理论得到检验,学习过程可能暂时告一段落,此时学生倾向于把自己的理论发现迁移到其他情境中进行应用,但是在通常情况下,一次检验过程是难以完成理论验证任务的,所以实践检验又会导向下一个具体体验,开始一个新的学习循环。

学习可以从4个环节中的任意一个开始,并以连续的方式螺旋运动。但通常的情况是,学习始于“此时此地”的具体体验,并通过反馈来修正实践和假设。有效的学习必须相应拥有4种能力:具体体验的能力,反思性观察的能力,抽象概括的能力和主动实践的能力。若没有知觉、反思与感受,以及行动的整合,学生就仅仅是被动的参与者。被动的学习无法调动大脑的高级感受,刺激产生的知觉也无法整合到已有的图式中。由此看来,体验式学习循环模式实际上是一种起始于具体体验的综合性学习模式。近20年来,这一模式一直受到培训者的青睐,原因也在于此。

Kolb的模式对于计划教学和学习活动提供了一个非常好的框架,它对于分析学习困难、提供学习建议都极为有用。当然,也有些研究者对Kolb的模式提出了批评:比如,对反思过程的注意不够;没有区分不同文化和条件下体验式学习的差异,即实践支持较弱;步骤太齐整和简单,与实际思维过程不相符合,正如杜威所说,与反思有关的大量过程可以同时发生,阶段可以跳跃。

### 5. 六阶段模式

六阶段体验式学习模式,又称“体验式学习和评价模式”,它突出了“评价”在体验式学习过程中所起的重要作用,通常包含6个



