

皮格马利翁效应在学生管理中的应用策略

赵 铃

云南师范大学教育学部, 云南 昆明

收稿日期: 2025年6月20日; 录用日期: 2025年7月18日; 发布日期: 2025年7月29日

摘 要

“皮格马利翁效应”是一种强调发挥期待和激励作用的心理效应, 教师在正确认识“皮格马利翁效应”的基础上, 理解“皮格马利翁效应”在学生管理工作中的作用, 提出“皮格马利翁效应”在学生管理工作中的运用策略, 进一步优化学生管理工作。

关键词

皮格马利翁效应, 学生管理, 应用策略

Application Strategies of Pygmalion Effect in Student Management

Ling Zhao

Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming Yunnan

Received: Jun. 20th, 2025; accepted: Jul. 18th, 2025; published: Jul. 29th, 2025

Abstract

The “Pygmalion Effect” is a psychological effect that emphasizes the role of expectations and motivation. On the basis of a correct understanding of the “Pygmalion Effect”, teachers should understand the role of the “Pygmalion Effect” in student management, propose strategies for applying the “Pygmalion Effect” in student management, and further optimize student management work.

Keywords

Pygmalion Effect, Student Management, Application Strategy

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

当代教育场域中的学习者呈现出主体意识觉醒、价值观念多元化、情感需求层次化及心理表征复杂化等典型特征。基于此，教育管理实践需建构以发展心理学为理论框架的干预体系，其中，“皮格马利翁效应”因其对师生互动质量的显著提升作用，已成为优化学生管理工作效能的有效方法。有研究表明，教师通过系统性期望传递机制(如差异化反馈、成长型语言暗示等)，可使班级管理效能有效提升。教师在学生管理中恰当地运用“皮格马利翁效应”，能帮助学生拥有乐观积极的心态，在学习中主动探究，积极思考问题，发现自己的闪光点，向着更好的方向发展[1]。教师要相信学生能克服困难，用耐心教育学生，帮助学生身心健康发展，从而走向成功。

2. 皮格马利翁效应的含义

在书籍《课堂中的皮格马利翁》中写道：“皮格马利翁效应”也称为“罗森塔尔效应”或“期待效应”，这是著名心理学家罗森塔尔和雅各布森借用“皮格马利翁”这一神话故事的寓意提出的。他们进行了一项实验：1986年，罗森塔尔和雅各布森对一所小学一到五年级学生进行测验，测验结果只有两位心理学家知道。随后心理学家在这些学生中随机抽取20%，并告知教师和校长这20%的学生智力、能力高于其他学生。为了不影响实验结果，老师被告知要对名单进行保密。学期结束后，再次对学生进行测试，结果发现被抽取的20%的学生测试结果明显优于其余学生。试验结果表明，给学生以一定的期望并且区别对待他们，学生在智力能力发展上会得到显著进步。心理学研究表明，当教师基于特定评估(即便存在认知偏差)形成差异化期望时，会在教学互动中无意识地通过语言、非言语线索和资源分配等渠道传递这些期望。这种期望传递机制能显著提升学生的自我效能感，并激活其元认知调节能力。该现象被称为“皮格马利翁效应”，其作用机理类似于雕塑家通过情感投射改变创作对象的内在价值——教育者通过心理投射重构学习者的认知图式，最终实现发展轨迹的良性偏移[2]。从认知层面来解析，高期望会引发知觉者对目标对象积极特质的关注(如教师更关注“高潜力”学生的优点)，并且会激活“高能力者”认知模板(前额叶皮层参与的社会认知神经网络)，知觉者通过社会反射将他人期望整合入自我图式，当现实表现与期望不一致时就会产生动机性努力。

3. 皮格马利翁效应作用的理论依据

3.1. 马斯洛的需要层次理论

根据人本主义心理学的需求层次理论，人类动机系统呈现层级化结构特征，具体表现为：基础性需求(包括生理稳态维持与环境安全感知)必须得到基本满足后，个体才会追求高级心理需求(如社会归属、自尊满足及自我实现)。这一需求架构具有两个本质属性：其一，生物遗传性，如新生儿即通过啼哭表达生理需求；其二，等级性，即低层次需求满足度会调节高层次需求的动机强度。人活着必须满足低级的需要，因而生理需要、安全需要被称为缺失需要；人虽然不依赖高级的需要活下来，但高级的需要满足自身的身心健康，因而归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要被称为生长需要。这些生长需要对于正处于心里敏感期、不成熟的中学生来说尤为重要。满足学生归属和爱的需要会使其感受到来自他人的认可和温暖；满足学生尊重的需要会使其相信自己具有突出能力并且可以创造非凡价值，从中获得

成就感,变得更加自信。学生不是皮格马利翁效应的被动接收者,而是皮格马利翁效应的主动反应者,学生对这些需要的满足为皮格马利翁效应发生作用提供了可能和条件,而皮格马利翁效应作用的发生又促进了学生更好地满足生长需要,实现更有意义的成长和发展[3]。

3.2. 斯金纳的强化理论

斯金纳所提出的强化理论对于人们行为的理解与引导具有重要意义。强化从其基础形式而言,即指某种行为所引发的肯定性或否定性结果(奖励或惩罚),在一定范围内能够对该行为未来是否再次出现产生影响[4]。若某一行为所导致的后果对个体而言是有益的,那么该行为在后续重复出现的可能性将会相应提升;反之,若该行为的后果对个体存在不利影响,则该行为后续出现的概率会相应降低甚至逐渐消失。因此,当人们期望达成某种特定目标时,可通过肯定或否定个体行为的方式来调节该行为发生的概率。凡是能够增强反应概率的刺激或事件,都可以称之为强化物[5]。据此,根据行为主义理论,教师对学生的正向行为反馈(如表扬、奖励)能显著提升该行为的重复概率。例如,在班级管理,采用即时性表扬(如你的小组合作表现很棒!)比延迟反馈更有效。对于学生的不良行为,教师就应该进行批评和惩罚,通过负强化减少不良行为的发生。需要注意的是,不同年龄段学生对强化方式的需求各异。小学生更适合物质奖励(如贴纸),而中学生则对社会性认可(如公开表扬)更敏感。

3.3. 积极心理学的积极情绪理论

起源于人本主义心理学的积极心理学,主张心理学研究应聚焦于正常个体所具备的积极心理品质,并着重关注个体潜能的开发与挖掘[6]。积极心理学的研究者们提出,积极情绪能够拓展个体的认知与行为资源,而消极情绪则会缩减这些资源。此外,积极情绪还具有缓解和消除消极情绪的积极作用[7]。有研究指出,教师积极情绪能拓宽学生的认知资源,进而提升问题解决能力。例如,在课堂冲突管理中,教师保持平和微笑可降低学生焦虑水平,在学生管理工作中建议采用“3秒微笑法则”,在学生回答问题时,教师保持3秒以上的注视与微笑,可显著提升学生参与度。皮格马利翁效应巧妙地运用了积极情绪认知和体验,激发学生开发自身潜能,创造自己的价值,实现身心健康发展。

4. 皮格马利翁效应在学生管理中的作用

4.1. 激发学生元认知能力

“外部期望需通过学生的‘内部认同机制’才能转化为持久动力,外因通过内因而起作用。”[8]做好学生管理工作既需要外部环境的支持,也离不开学生内在因素的变化,其中,学生的内在因素,特别是自我教育意识的觉醒,被认为是最关键的、起决定性作用的因素。当学生长时间接收外部的正强化刺激后,会自然而然地唤醒内心的自我反思和自我教育的自觉。基于皮格马利翁效应的原理,教师可以通过语言、表情、行为向学生传递期许、赞许、激励等积极暗示,从而让学生不断增强信心,唤醒其自我教育和自我完善的积极性和主动性,促进其发挥尽可能多的积极因素,以达到更高的思想水平。这种方法可以帮助学生在内在因素的驱动下,更好地发展自己的潜能和实现个人成长。

马克·吐温说:“每个人都有无限的潜力,关键在于你是否愿意去发掘它。”我们不仅要注重自身潜能的发掘,也要重视自身潜能的正确开发,而学生自身潜能的正确开发离不开教师的有效引导和深度挖掘。“教育者对学生的期望越高,给予的激励越多,学生获得发展的可能性就越大。”[9]教师给予学生潜能无限性的充分期待和潜能爆发性的充分肯定,能帮助学生树立积极进取、奋发向上和永不言败的人生态度,塑造勤奋好学、勇于实践的个性特点,让学生发展自我、认识自我、健全自我,从而实现自由而全面地发展。这一观点强调了教师对学生的高期望和激励对于学生发展的重要性,以及教师在引导学生发展中的作用。

4.2. 有益于促进学生自我行为的转变

评价反馈在塑造学生行为习惯和态度方面确实起着至关重要的作用。正面积性的评价反馈有助于激励学生，引导他们朝着积极向上的方向发展。皮格马利翁效应的理论提供了一个有益的视角，特别是在大学生群体中，有效的评价反馈能够更好地激发学生的潜力，促使他们积极参与学习和社会活动。通过正面积性的评价反馈，教师可以充分尊重学生的人格和自尊。这种尊重是建立在对学生能力和努力的肯定基础上的，从而帮助学生建立自信心和自尊心。当学生感受到自己受到尊重和认可时，他们更有动力去探索、学习和成长。积极的评价反馈还可以满足学生尊重和自我实现的需要。学生在学习过程中不仅仅是被动接受知识，他们也渴望展现自己的能力和价值。通过给予积极的评价，教师可以帮助学生实现自我认同和价值实现，从而促进他们的学习动力。此外，积极的评价反馈对于塑造学生正确的人生观、世界观和价值观至关重要。教师的评价不仅仅是对学生行为的反馈，更是对他们思想和态度的引导。通过正面的评价反馈，教师可以传递积极向上的价值观，激励学生朝着阳光积极的方向发展，促进他们形成健康的人生观和社会观。教师应该善于运用积极的评价反馈，通过肯定和鼓励，引导学生不断进步，实现个人价值和社会责任的统一。

4.3. 形成和谐师生关系共促学生管理的实效性

随着社会的变革和教育的发展，师生关系的理念也在不断演进。现在的师生关系更强调平等民主、教学相长、合作互助的关系。教师不再只是知识的传授者，更是学生学习的引导者和参与者。良好的师生关系对于学生的发展至关重要，也有助于教学和学生管理工作的顺利进行。

研究表明，教师给予学生的正面暗示会通过与学生打交道的过程中流露出来。当学生接收了积极暗示之后，他们会逐渐减低叛逆和抗拒心理的防线，从而拉近了师生之间的心灵距离，开始信任和亲近老师。这种信任和亲近的关系有助于建立和谐的师生关系，消除了学生的逆反心理和敏感情绪，为教师开展学生管理工作扫除了障碍。

皮格马利翁效应的理论为构建和谐师生关系提供了现实指导。通过给予学生积极的评价反馈和正面的暗示，教师可以促进师生之间的互信和亲近，从而建立积极的师生关系。这种关系不仅有助于学生的心理健康和发展，也为教师的教学和学生管理工作提供了良好的基础。教师应该注重与学生的沟通和互动，给予他们正面的评价和暗示，促进师生之间的互信和亲近。这样的师生关系不仅有助于学生的发展，也为教育工作的顺利进行提供了支持。

5. 皮格马利翁效应在学生管理中的运用

5.1. 激励评价，激发心理内驱力

5.1.1. 使用形成性评价，给予积极反馈

激励性评价是一个多维度的评价体系，涵盖评价方式、评价内容、评价主体、情感投入以及评价效果等五个关键要素[10]。教师应致力于营造轻松和谐、民主平等的教学环境，以激发学生的情感共鸣，鼓舞其勇气与力量，进而唤起其求知欲。特别是对于学习困难的学生，教师需密切关注他们在学习过程中的每一个细节，并给予及时的鼓励与肯定，从而增强他们的自信心，激发其内在动机，推动其主动探索。例如有学者在教学过程中用示弱和激励的办法，鼓励学生们去自主探究，通过已经掌握的知识，经过独立思考，最终证得结果，体验到问题解决后的成功喜悦[11]。皮格马利翁效应强调教师通过积极地鼓励与启发，促进学生的进步。然而，现实中许多教育者存在偏重培养优等生而忽视学习困难学生的倾向，这种模式往往会导致学生产生习得性无助的心理状态，进而陷入自暴自弃的困境，严重影响其学习效果。

因此，在实施激励性评价时，教师应着重关注学习困难学生的闪光点，挖掘其潜能，使其感受到自身的价值与被关注，从而改善其学习态度。

5.1.2. 把握教育机智，真诚表扬

皮格马利翁效应的有效运用要求教师精准把握表扬的时机，给予学生真诚的赞美，而非不加选择地一味表扬。否则，学生可能会认为教师的表扬只是形式主义，久而久之反而会引发负面情绪[12]。教师应在教学过程中敏锐捕捉适当的时机，给予学生真心实意的赞美。在班级管理中，教师可以灵活运用“语言暗示”“环境暗示”等多种方法，增强皮格马利翁效应的应用效果。适时地表扬能够让学生在心理上获得满足感或成就感，从而增强其自信心。同时，当学生未能达到预期目标时，教师应避免过度指责，而是以委婉的方式指出问题，让学生看到自身的进步空间。这种处理方式有助于学生更好地接受教师的指导与帮助，促进其全面发展。

5.2. 倾注爱心，实现情感共融

5.2.1. 善用体态语言，实现无声交流

教育的核心在于爱，倾注爱心与实现情感共融是形成皮格马利翁效应的基础[13]。当教师给予学生充分的关爱与归属感，使其保持愉悦的情绪和积极的情感体验时，学生将更易于接受和认同教师的教育理念与行为。这种关爱不仅体现在学术支持上，更涵盖对学生情感、社交和心理发展的全面关注。在教师的积极引导下，学生的思想与行为发生积极转变，教师也会因此感到欣慰，从而形成师生双方的积极情绪互动，促进师生关系的和谐发展，营造出积极的教育氛围。教师可以通过多种方式向学生传递积极的暗示，如“语言暗示”“行为暗示”等。

语言暗示：语言是一门艺术，积极的语言能使人产生一种积极向上的心态，当老师与学生交流时，应尽量使用积极的语言和态度，尤其是在谈心或批评学生时。对学生的评价也应采用肯定的方式，这样做有助于激发学生对自我的进步更多的关注。长此以往，学生会更加关注自己的进步，产生一种积极的心理暗示，从而对自己的努力充满信心，对未来也充满希望。

行为暗示：“皮格马利翁效应”出现的原因之一是“期待者威信”，也就是学生所敬佩、仰慕的人能对学生形成强大的影响力，使学生心甘情愿地以他们为楷模，踊跃参与到教师引领的教学过程之中[14]。教师可以根据学生的具体情况，通过多种方式营造积极向上的氛围。比如，在装饰教室时，可以挂一些名人画像和励志名言，并邀请同学分享名人事迹。另外，也可以给学生播放励志电影，以此来激发整个集体为目标而努力奋斗的精神风貌。基于一般人的“从众心理”，那些原本不愿学习的人也会在潜移默化中改变自己，以求能融入班级中。

5.2.2. 沟通师生情感，教学相长

在师生情感关系的构建过程中，教师处于核心地位，其言行举止对学生形成对教师的态度具有重要影响。为了塑造积极的师生情感纽带，教师需秉持公平原则对待每一位学生，给予他们充分的鼓励与关怀，并对其潜能持有坚定信念。教师可通过与学生的互动交流来激发学生的积极性，注重激励策略的运用，充分考虑个体差异，践行“因材施教”的教育理念。此外，教师应建立客观、合理的评价体系以准确评估学生的能力水平，避免因个体差异而区别对待学生，始终将促进学生的全面发展作为教育的终极目标。

5.3. 目标路径的建构

5.3.1. 基于性格特征的教育目标差异化

个体性格特征的形成受多重因素影响，呈现出显著的差异性表现。教育实践者需要系统把握学生的

性格特质及其形成机制, 据此制定差异化的发展目标。研究表明, 适切的目标设定能有效激发学生的积极心理状态。在教育期望方面, 教师应避免两极化的期待水平: 过高的教育预期可能导致学生的挫败体验, 而过低的期望则可能抑制其发展潜能。维果茨基(1978)的发展理论指出, 个体的认知发展存在实际发展水平与潜在发展水平两个维度, 二者之间的区域构成“最近发展区”[15]。教育干预应当聚焦于这一动态发展区域, 通过适时的教学支架促进个体认知水平的提升。这种基于发展差异性的教育策略, 能够显著提升学生的自我效能感与发展动力。

5.3.2. 集体认同与归属需求的培养机制

从社会心理学的视角来看, 集体荣誉感是个体对所属群体产生的情感联结与价值认同[16]。这种情感体验表现为: 当集体获得积极评价时, 成员会产生自豪感; 当集体面临负面评价时, 则易引发愧疚感[17]。教育场域中的班级管理应当着力构建这种积极的群体情感联结。通过建立共同目标、明确责任分工等方式, 可以强化学生的集体归属感。教师可运用期望效应, 引导学生认识自身对集体的贡献价值, 从而满足其“被需要”的心理需求。马斯洛需求层次理论指出, 归属与尊重的需求是人类的基本心理需求, 教育者通过创设积极的集体环境, 能够有效促进学生的社会性发展。

5.3.3. 鼓励自我监控, 体验突破

自我监控是个体元认知能力的重要体现, 其具体表现形式包括时间管理、学习过程监控等多个维度。在特殊教育情境(如疫情期间的远程学习)中, 这种自我调节能力显得尤为重要。教育者需要指导学生建立有效的自我监督机制, 包括: 制定合理的学习计划、实施学习过程监控、开展学习效果评估等。同时, 教师应当关注学生的心理适应状况, 及时提供情绪调节的策略指导。通过这种支持性的教育干预, 能够帮助学生突破发展瓶颈, 实现自我效能的持续提升。这种教育方式强调学习者的主体地位, 符合现代教育理论中关于自主学习的核心理念。

6. 结语

在文献梳理过程中发现, 教育实践中过度依赖“皮格马利翁效应”可能产生预期外的教学效果。研究表明, 该效应的有效性受到多种调节变量的影响。周宏(2012)指出, 教育心理学研究表明, 不加区分地夸大“罗森塔尔效应”的作用可能对教育公平性产生负面影响。教师的消极态度(如忽视、低期望或区别对待)不仅可能抑制学生的认知发展, 还可能对其人格健全和社会情感能力(如自尊、归属感)造成长期损害[18]。刘刚(2018)认为, 在教育实践中, 教师期望的有效性涉及三个核心问题: 教师是否应对所有学生保持一致的积极期望? 教师设定的期望目标是否符合学生的发展实际? 学生是否认同教师的期望, 并最终转化为积极的学习结果[19]? “皮格马利翁效应”对教师开展学生管理工作具有一定的启示, 教师给予足够的鼓励、赞美和期待, 学生会容易受到启发和鼓励, 往更好的方向努力, 最终成为更好的自己。

参考文献

- [1] 赵学成. 浅谈小学班主任班级管理的创新及实践[J]. 家长, 2021(9): 38-39.
- [2] 余亚林. 皮格马利翁效应在思想政治教育中的运用[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2014(7): 130-132.
- [3] 庞清, 李丽. 皮格马利翁效应对大学生思想政治教育的启示[J]. 林区教学, 2023(3): 32-35.
- [4] 冯晓宁. 浅析斯金纳新行为主义伦理思想[J]. 内蒙古农业大学学报(社会科学版), 2011, 13(5): 213-214+217.
- [5] 郭翠菊. 桑代克与斯金纳的强化理论[J]. 殷都学刊, 1996(4): 58-61.
- [6] 刘文, 田静. 中职生积极心理品质的内涵及培养[J]. 现代教育, 2015(Z1): 94-95.
- [7] 李金珍, 王文忠, 施建农. 积极心理学: 一种新的研究方向[J]. 心理科学进展, 2003(3): 321-327.

- [8] 毛泽东. 毛泽东选集(第1卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1991: 277.
- [9] 杜丽佳. 论激励在大学生思想政治教育中的价值与运用——基于“皮格马利翁效应”的启示[J]. 山东工会论坛, 2016(1): 69-71.
- [10] 孙肖肖. 教师激励性评价对幼儿合作行为的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 伊宁: 伊犁师范大学, 2023.
- [11] 刘艳江. 浅谈“激励”在教学中的作用[J]. 教育实践与研究(B), 2025(1): 35-37.
- [12] 张艳芳. 因期待而成长——“皮格马利翁效应”在高中班级管理中的运用[J]. 云南教育(中学教师), 2019(6): 47-48.
- [13] 金雨倩. 皮格马利翁效应在学生管理中的应用策略[J]. 教书育人, 2022(20): 20-22.
- [14] 李双果. 当“皮格马利翁效应”发生时[J]. 湖南教育(A版), 2024(11): 62.
- [15] 吴童. “最近发展区”理论在高中思想政治课教学中的应用研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2019.
- [16] 詹勤新. 大学生集体荣誉感及其与班级活动参与度的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆大学, 2018.
- [17] 田璐. 培养集体荣誉感提升未成年人心理健康素质[J]. 新长征, 2023(6): 55-56.
- [18] 周宏. 对罗森塔尔效应的审视与反思[J]. 教学与管理, 2012(6): 3-5.
- [19] 刘刚. 对教育中“皮格马利翁效应”的反思[J]. 昌吉学院学报, 2008(5): 94-95.