# 短教期劳教人员的心理行为特点及改造对策的调研报告

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-10-02

*近年来，劳教场所收容短教期劳教人员人数有增加趋势，在场所收容人员中所占比例不断增大。作为劳教人员构成的一个重要群体，他们的改造稳定与否，直接关系着劳教场所的稳定和发展。目前短教期劳教人员在劳教场所中所占的比例较大，部分劳教人员在改造中抗拒管...*

近年来，劳教场所收容短教期劳教人员人数有增加趋势，在场所收容人员中所占比例不断增大。作为劳教人员构成的一个重要群体，他们的改造稳定与否，直接关系着劳教场所的稳定和发展。目前短教期劳教人员在劳教场所中所占的比例较大，部分劳教人员在改造中抗拒管理、消极劳动，喝酒、打架等违规违纪现象时有发生，给教转工作带来很大隐患。短教期劳教人员的心里到底是怎么想的，改造中他们有那些心理活动，有那些因素对他们的心理活动有着直接的影响，如何针对短教期劳教人员的特点，加强管理和防范呢？本文试图做出分析与建议，以利于切实掌握他们的心理，在教转工作中做到有的放矢，对症下药，有效维护场所的安全和稳定。

所谓短教期劳教人员，劳教法规并无明确规定。从实际情况来看，不同地域、不同时间，决定劳教期限有一定的区别。如某地在打击“两抢”违法犯罪专项整治活动期间，就曾规定因“两抢”原因送教的违法人员，一律决定劳教三年。近年来，因劳教改革、立法因素的影响，劳动教养期限普遍有所下降，1.5年以下的劳教决定明显增多。以笔者所在劳教所为例，20\_\_年至今，收容人员的劳教决定期限呈现显著特点：常规劳教人员教期1年为主，罪错较重、累犯人员1.5-3年不等；吸毒劳教人员教期1.5年为主，罪错较重、累犯人员2-3年不等。目前在所劳教人员中，常规劳教人员教期1年的达到63%，吸毒劳教人员教期1.5年的占58%，已经收容对象构成的主要部分。本文所提出的观点，以1年（常规劳教人员）-1.5年（吸毒劳教人员）为相对教短的劳教期限。

从心理学角度来说，人的心理活动是一个动态的不断变化的一个过程，它受到主观因素和外部条件的直接影响，不同的时间，不同的地点，不同的环境，不同的身份、不同的地位，其心理也在发生着不同的变化，劳教人员也是如此。短教期劳教人员也好，长教期劳教人员也罢，他们的心理变化曲线大致可以分为“三个阶段”：改造初期——中期——改造末期。改造初期可称为改造适应期，这一时期，劳教人员从社会进入劳教所服教，由于身份发生了质的变化，生活环境的改变，一般都要经历一个改造适应期，其心理主要表现为：行动失去自由的不适应心理，担心不能适应改造环境的心理，惧怕劳动的心理，思亲念家的心理。中期，在经历了改造初期在生活、劳动、环境、人际关系等方面的磨合后，已基本适应了改造生活，其心理也发生了变化，其改造中期的心理主要是渴望减教、渴望早日出所，每一名劳教人员最盼望的就是减教，这是100%毫无疑义的。基于这一心理，改造中期的劳教人员遵守所规较好，劳动积极性比较高，改造处于相对稳定状态。改造末期，随着期满日期的临近，劳教人员的心理处于多变性和波动性状态，是喜忧参半、复杂和矛盾的心理交织在一起。喜的是即将期满终于可以获得自由了，忧的是出所后的生活是现实的，衣食住行，养家糊口，工作生活，这一切是马上就要面对的现实。因此，这一时期的劳教人员是心理复杂多变、考虑问题最多的一个时期，思想压力大、包袱重，从某种意义上来讲也是劳教人员思想最敏感的一个时期。

从以上劳教人员心理变化曲线可以看出，短教期劳教人员由于在场所服教时间短，心理波动情况反而较为突出。由于改造中期的时间教短，缩短的是改造稳定期，改造初、末期的思想不稳定性依然存在，相对来说思想变化较为剧烈。就所内流动性而言，入所二个月，下队几个月，出所一个月，往往是刚刚“混个脸熟”就要流动，民警不易引起重视，对他们的心理特点、性格特征、改造趋向掌握得也不够全面。如果我们不加以正确的教育、关心和引导，处理不当，方法简单，这部分人容易产生对抗和悲观失望的心理，甚至走向对立面，造成一些不稳定因素，从而影响改造秩序的稳定。

影响短教期劳教人员心理的因素既有主观因素也有客观因素，归纳起来主要有四个方面的因素。

1、减教因素。

对于劳教人员来讲，获得减教，早日回归社会与家人团聚，是他们改造的主要动力和精神支柱。根据劳教人员计分考核奖惩实施办法等规定，劳教人员减教由月考核、半年评比、单项奖励三部分组成。对于短教期劳教人员来说，由于教期较短，劳动熟练程度不高，月考核得奖分不多；单项奖励只能够是个别行为，机会不大；由于在所时间有限，评比名额有限，获得评比的机会也有限，大部分人员可以说是毫无机会。因此，短教期劳教人员可能的减教期限是比较少的。根据笔者所在劳教所统计，一年期劳教人员平均减教期限只有二十余天，不到一个月；一年半劳教人员平均减教期限约为二个月。客观上来说，他们的改造积极性难以调动，少数人员容易造成心理失衡，继而产生破罐子破摔的思想，产生悲观失望和对抗情绪，从而放纵自己的行为，导致少数劳教人员“小错天天有，违纪三六九”。

2、处遇因素。

我们现行的三种管理模式中，对劳教人员的处遇与其在所时间、现实改造表现（实际操作中，往往又与其劳动表现挂钩）密切相关。对于短教期常规劳教人员来说，三个月的封闭式管理期、六个月的半开放式管理期，其教期基本到头，进入开放式管理的机会几乎为零；对于短教期吸毒劳教人员来说，由于其晋升程序、条件比常规劳教人员严格得多，对于考核时间要求更长，进入开放式管理的机会依然不大。因此，短教期劳教人员在所期间只能享有基本的处遇，诸如购物活动、亲情电话、会见同宿、请放假等待遇享受较少甚至没有。这种情况下，劳教人员容易产生攀比情绪，认为干好干坏一个样，从而孳生消极改造思想，主观改造能动性不高。

3、管教因素。

短教期劳教人员由于入所时间不长，对于改造生活不适应，对于管教民警的信任感没有树立起来，很少主动接触民警，一般来说对民警的关心教育存有疑虑，不愿倾诉心声，改造表现也多以老实顺从为表象。而管教民警在管理教育过程中，常常自觉不自觉地对“两头冒尖”（表现好的—表现差的）的劳教人员关注较多，对这部分“中间人群”的谈话教育、生活关心、思想变化往往不能引起重视或关注甚少。曾有一名劳教人员解教时对笔者抱怨道：“我来所一年，你只找我谈了两次话（入队、出队），平时看见那些经常违纪的学员你总是关心他们，有时我也想犯点错算了，日子还好过些。”笔者闻言，实在感到汗颜。

4、人际关系因素。

短教期劳教人员因在所时间较短，与同教交往时心理有拘束感，在人际交往方面一般较为慎谨。但出于对陌生环境的恐惧、心理上要求同伴保护的思想驱使下，又愿意与人交往，喜好结识“朋友”。而入所时间较长的劳教人员则乐于以同乡、同好等身份与这些“新水子”接触，或了解社会上原来生活圈子中的新变化，满足精神上的需求；或看看有无机会可以捞取“好处”，如香烟、加餐、零食等。实际工作中，场所中存在的所王所霸、敲诈勒索等违纪行为，受害者多为这一群体人员，因为他们即使受到欺凌，一般不会找民警解决，多为忍气吞声，吃点亏就算了。如果就此发展下去，没有通畅的宣泄渠道，则会给他们带来极大的精神压力，或找老乡帮忙，“挽回面子”，造成群体斗殴、报复伤人等严重违纪行为；或思想绝望，出现自伤、自残、自杀、逃跑等严重危害场所安全的行为。

思想决定着行动，行动是思想的外在表现。短教期劳教人员思想波动大、思想变化较为剧烈的特点，必然在改造行为中有所体现。笔者在此将其分为

四种类型：

1、稳定型。

大多数的短教期劳教人员都能够为自己着想，虽感觉到改造生活中有种种的不如意，但毕竟劳教期限不长，回归社会“有盼头”，听从民警的教育，完成好自己的任务，争取多减点教是可以做到的。因此改造中能做到态度端正，积极配合，克己顺从，不惹麻烦。

2、消极型。

少数的短教期劳教人员攀比心理较强，感觉在劳教人员群体中地位不高、混得不好，改造主动性不强，情愿随大流，生产、学习、行为养成均较为被动，不求改造好，只要混得过去就行。这种类型的劳教人员一般不会主动对抗改造，但遇到较大刺激时（如加教、家庭变故等）就可能会导致出现不服从民警的管理，不愿完成劳动任务的现象。

3、波动型。

少数劳教人员心理素质不稳定，改造周期里心境起伏变化教大，思想矛盾突出明显。其主要心理为：有时感觉到改造表现好有好处，自己也可以完成各项任务；有时感觉做得太好划不来，混日子过就可以了；有时觉得改造无意义，以前辛苦劳动吃了亏；等等。几种思潮相互交织，导致其改造表现呈现出明显波动的状况。如笔者曾管教过的一名劳教人员，每个月大部分时间都能正常完成劳动任务，但总有几天劳动数量大幅度滑坡，民警谈心后有所好转，到下月又会故态萌发，改造表现做不到持续稳定。

4、对抗型。

个别的短教期劳教人员（多为熟悉场所的多进宫人员）认为改造无望，回归社会无用，破罐子破摔思想严重，认为自己教期短，加教也加不了多少，因而对抗改造的心理严重。其行为较为偏激，表现为不服从民警的管理，不积极完成劳动任务，抗改和违规违纪现象屡屡发生，常常因一些小事甚至无源无故与民警或他人发生对抗和冲突，成为劳教人员中的“刺儿头”。

基于以上短教期劳教人员的心理和行为特征分析，笔者认为应重点做好以下四个方面的工作：

1、在思想上必须高度重视对短教期劳教人员的管理和教育工作。

实践中，民警往往不自觉地把教期较长的劳教人员作为防范重点，认为他们的危险性大，而短教期劳教人员的危险性较小，主观地把危险性与教期挂等号，而不是从其违法恶习、性质、根源，以及家庭情况、改造表现等诸多方面进行全面综合分析，来确定其危险性。从人的本性来说，每一个人都具有善和恶的两面性，行善还是行恶，往往取决于一念之差。对于劳教人员来说，每一个人都具有潜在的危险性，危险性会不会爆发，何时爆发，主要取决于主观因素和外部条件，而主观因素往往会在外部条件的作用下产生质变；同时，在外部条件不具备的情况下，主观上有这样那样的想法也是无法实现的。短教期劳教人员由于其心理复杂多变，偶尔出现的一些突发事件，如民警管理不当、同教间发生矛盾、家庭变故、有可乘之机等，都易造成其心理突变，产生脱逃、行凶、自杀等行为。因此，在管理上，要针对短教期劳教人员的思想和心理特点制定有效的管理教育制度；在防范上，必须严加防范，决不能与其他劳教人员区别对待，不能有丝毫的麻痹和松懈。

2、合理引导，有效调动短教期劳教人员的主观改造能动性。

应该看到，绝大多数的短教期劳教人员在民警的悉心管教下，是愿意也是能够做到遵守所规所纪、完成学习劳动任务的，因而在政策制定中，要千方百计调动他们的改造积极性。一方面可以考虑在经济方面对生产进步明显、创造价值较多的劳教人员于现有的基础上加大奖励力度，对于家庭经济困难的劳教人员来说，确实能够起到一定的激励作用；一方面可以考虑在三种管理模式的框架内，根据短教期劳教人员的个体改造积极性有针对性地给予一定的所内宽松处遇，如所内放假、亲情电话、会见同宿等等，让他们感觉到表现好、改造努力总有回报，对自己的转变充满信心。

3、打防结合，构建稳定矫治氛围。

有奖需有罚。对于个别在改造中严重违规违纪、抗改闹事、不服管理、屡教不改的短教期劳教人员，必须运用延期、禁闭、集训等手段，予以坚决打击，从而在场所内形成一种打击的高压态势，在劳教人员群体中形成“改造好有奖，对抗无前途”的良好氛围。在此值得注意的是短教期劳教人员的心理容易受到外部因素的影响，有时出现偶然的消极情绪和对抗改造的现象，这正是其复杂心理和不稳定心理的外在表现。在工作中，对这些行为，我们不能一概而论，主观片面的认为就是抗改行为，要具体问题具体分析，追根求源，不能搞“一刀切”。

4、重视个体差异，展开心理矫治。

俗话说：“心病还需心药医”。作为被改造人员，短教期劳教人员所遇到的心理困惑有共同之处，如心理波动性大，心态变化剧烈的群体特点，但不同的人有不同的特点、不同的困难，在不同的时间段，也会产生不同的问题。这就要求民警在教转工作中，根据不同的个体情况，有针对性进行心理矫治。总的原则是“一把钥匙开一把锁”，在摸清其思想状况、矛盾根源的基础上，针对不同的问题，采用不同的方法，结合个别教育、心理咨询、同伴引导等多种方式，达到有效增强劳教人员内在改造驱动力，变被动改造为主动改造的目标。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找