

Research on the Formation Path of College Freshman Class Committee from the Perspective of Psychology

Xiao Sang¹ Xiuyan Zhou²

1.School of Business, Shandong Jianzhu University, Jinan, Shandong, 250101, China

2.Student Work Office, Shandong Jianzhu University, Jinan, Shandong, 250101, China

Abstract

The formation of freshman class committee is an important part of class management for college counselors. The traditional class committee formation method has some problems, such as unscientific selection procedure, unfair selection process, incomplete inspection quality and need to strengthen team building. This study from the perspective of psychology, combining with working practice, the psychological test, no leadership group discussion, group psychological counseling psychology methods such as applied to the college freshman class committee form, can effectively improve its scientific nature and effectiveness, has played a positive role in management education and psychological education, has a certain practical guiding significance.

Keywords

freshman class committee; psychology; psychological test; group psychological counseling

心理学视域下高校新生班委组建路径研究

桑肖¹ 周秀艳²

1. 山东建筑大学商学院, 中国·山东 济南 250101

2. 山东建筑大学学生工作处, 中国·山东 济南 250101

摘 要

组建新生班委是高校辅导员开展班级管理工作的重要内容,传统班委组建方式存在选拔程序不科学、选拔过程不公正、考察素质不全面、团队建设需加强等问题。本研究从心理学视角出发,结合工作实践,将心理测验、无领导小组讨论、团体心理辅导等心理学方法运用到高校新生班委组建中,能有效提升其科学性和有效性,发挥了积极的管理育人和心理育人作用,具有一定的实践指导意义。

关键词

新生班委; 心理学; 心理测验; 团体心理辅导

1 引言

班干部作为协助辅导员开展班级工作的得力助手,在班级中发挥重要的桥梁纽带作用、组织领导作用和模范带头作用。实践发现,大学班级中的第一任班委尤为重要,因为大

【基金项目】中国山东高校大学生心理健康教育工作研究课题“大学生情绪调节策略对心理弹性的干预策略——基于ACT疗法”(项目编号:XL19ZD04)的阶段性成果。

【作者简介】桑肖(1992-),女,硕士学历,中国山东建筑大学商学院辅导员,助教。

周秀艳(1980-),女,硕士学历,中国山东建筑大学学生工作处,副教授。

一年级是大学四年的基础,新生班级能否良好运转将直接影响学生的适应情况和未来发展。而一支能力强、素质高、作风硬的新生班委队伍能帮助同学们尽快适应大学生活,有效提高班级凝聚力,促进良好班风和学风的建设,是推动班级良性发展的中坚力量。因此,选拔和培养一支优秀的新生班委队伍尤为重要。

2 传统新生班委组建方式的不足

目前,常见的新生班委组建方式是直接任命式和民主选举式。直接任命式即辅导员通过了解相关信息直接指定班委

人选。这样能快速高效地组建班委,使班级工作迅速步入正轨,而且辅导员与班干部之间关系密切,便于管理和沟通;民主选举式即由学生本人提出申请,通过公开演讲、答辩、民主投票等环节组建班委队伍。这种方式选出的班干部一般语言表达能力强、群众基础好,便于开展班级工作。以上方法各有优势,但在实际运用中也凸显了一些问题。

2.1 选拔程序不科学

通常,新生班委的选拔工作在军训后启动,但经常会遇到如下问题:第一,新生的课程任务和各类校园活动较多,难以保障充足的时间开展班委选拔工作;第二,虽然大部分学校能按照总体上师生比不低于1:200的比例设置专职辅导员岗位,但小班化、竞选者数量多等现象仍带来了巨大的工作量。因此,在时间紧、任务重的情况下,辅导员只能简化选拔程序,依靠自身的主观感受和工作经验做决定,缺乏客观的数据支撑,也无法深入考察每一位候选人,难以确保决策的科学性。

2.2 选拔过程不公平

目前,新生班委组建过程中存在一些不公平的现象:第一,部分辅导员选拔班委时不是根据竞选人的实际表现,而是受到人情面子、学生的家庭背景等因素影响,“重关系、轻能力”的倾向导致一些优秀的学生未能加入班委队伍;第二,部分竞选人为了增加人气而私下拉票,破坏了公平民主的规则,也不利于良好班风的建设。

2.3 考察素质不全面

传统的班委选拔方式大多基于候选人的现场表现、言语表达能力等因素。吕莹璐(2011)、陈琬霖(2013)、刘震(2016)等在研究中发现组织能力、沟通能力、责任心、亲和力、团队协作等是构成学生干部胜任力模型的重要人格特质^[1-3]。因此,我们应从班委胜任力模型的角度出发,同时考虑候选人的外在因素(如外貌形象、表达能力等)和内在因素(如气质类型、人格特征等),选拔出真正符合岗位标准的人,而不只是一个能说会道的人。

2.4 团队建设需加强

高校班级工作内容庞杂、任务繁重,很多班委在尚未接受培训的情况下便匆忙上岗,在辅导员和学长学姐的指导下,他们边学边做,个人工作能力迅速提升。但随之也浮现了一些问题,如班委内部沟通不畅、信息传达不及时、缺乏凝聚力。

这是因为班委内部的交流不足,他们将更多的注意力放在了如何完成任务上,却没有深入了解团队成员的性格、爱好等个人特质,是“同事”而不是朋友,缺乏心与心的连接。长此以往,虽然他们的个人工作能力较强,但团队合作能力较弱,不利于班级的良性发展。

3 心理学视域下高校新生班委的组建路径

心理学是辅导员必备的专业知识之一,对心理健康教育 and 日常管理具有重要的指导意义。已有研究发现,将心理学运用到班委组建工作中,将有效提升其工作效率,帮助辅导员实现科学决策。例如,高敏(2018)等发现通过引入部分简单易行、可信度较高的心理测验方法,有助于优化学生干部的选拔工作,能够在一定程度上提高学生干部选拔的准确度^[4]。孙娜(2018)指出辅导员可以通过心理素质拓展活动的实施过程观察每位候选人的表现,辅助其进行班委职责认定^[5]。现有文献大多从某一方面探索心理学在班委组建中的适用性,本研究尝试整合常用的心理学方法,结合工作实践,探索一条可操作性强、可复制面广的新生班委组建路径。

3.1 笔试:运用心理测验提供客观数据

第一,使用心理健康测试量表评估候选人心理健康状况。心理健康是个体健康发展的重要基础,班干部兼有学生和干部的双重身份,其心理健康水平对自身和班级工作都至关重要。因此,辅导员可以运用症状自评量表(SCL-90)、大学生心理健康调查表(UPI)等评估候选人的心理健康状况,把具有显著心理异常的候选人筛选,以确保班委整体的心理健康水平。

第二,使用人格问卷考察候选人的胜任力。通过梳理学生干部胜任力模型相关文献发现,胜任力主要与人格特质相关^[6]。因此,辅导员可以运用卡特尔16种人格因素问卷(16PF)、艾森克人格问卷(EPQ)等考察候选人的胜任力。陶金花(2010)、王挺(2010)的研究一致发现学生干部在16PF的乐群性、恃强性、兴奋性、敢为性4个因子上表现出高分特质,在独立性因子上表现出低分特质,具有更高的合群性^[7,8]。因此,可以将人格问卷的测量结果作为选拔学生干部的重要参考。

3.2 初试:运用无领导小组讨论提高工作效率

无领导小组讨论是指由5-8个候选人组成一个临时工作小组,不指定位置、发言顺序以及候选人的角色,采用情景模

拟的形式对候选人进行集体面试,时长约 30-60 分钟。无领导小组讨论能在短时间内测试出候选人的综合素质,有效提升了工作效率。由于候选人未被分配角色,大家地位平等,在解决问题的过程中能真实检验其组织协调能力、思维敏捷性、应变能力、人际敏感度等传统方法不易测出的特征,而且能反应出候选人的自信心、进取心、主动性等个性特点。此外,它将候选人放在同一个小组考核,便于横向比较,克服了首因效应和近因效应等主观偏差,更加公平客观。范立等(2017)的研究结果显示无领导小组讨论在高校班级干部选拔中具有较高的信度和效度^[9]。

3.3 复试:运用结构化面试深入了解候选人

结构化面试,是根据岗位评价指标,严格遵循特定程序,运用特定的问题、评价标准和评价方法,通过面试官和候选人面对面的语言交流,对候选人进行评价的标准化过程^[10]。面对面的交流,便于面试官深入了解候选人,而结构化的设置又避免了传统面试中的主观随意性,更加可靠和准确。

首先,辅导员应根据班委胜任力模型设计面试问题,问题类型以行为描述问题、情境性问题为主,问题难度由易到难、内容由一般到专业。其次,对其他面试官进行培训,统一面试步骤和评分标准。过程中,应向所有候选人提出同样的问题,面试时长一致,切忌随意提问、追问,以保证面试的公平性。

3.4 录用:运用气质量表优化班委群体的心理结构

气质是心理活动表现在强度、速度、稳定性和灵活性等方面的心理特征,一般分为胆汁质、多血质、粘液质和抑郁质四个类型。研究发现,两个气质类型不同的人协同活动中,比气质类型相同的人配合取得的成绩更好,因为这样能实现气质互补,从而将每位成员的个人气质优势转化为团体优势。邓燕(2011)以高职院校 20 个班级的班委群体为研究对象,发现高效能班委群体成员的气质类型主要是多血一粘液质、多血质和粘液质,这三种气质类型一致性强且有很好的互补性,能形成良好的相融与促进^[11]。

在确定班委最终名单时,辅导员可以使用气质量表测量候选人的气质类型。一方面根据候选人的气质类型优化“人岗匹配”,充分发挥每个人的气质优势;另一方面根据测量结果科学配备班委成员,提升班委群体气质类型相融度,从而优化班委群体的心理结构,增强班委整体效能。

3.5 团队建设:运用团体心理辅导增强团队凝聚力

团体心理辅导是在团体情境下进行的一种心理辅导形式,不仅可以增进个人心理健康,更可以造福团队。目前,团体心理辅导主要运用在心理健康教育领域,但已有实践证明它在高校学生干部培养方面同样具有适用性。何瑾(2011)结合工作实践指出团体训练的方式可以锻炼学生干部的领导力和团队协作能力^[12];孙娜(2018)发现在新生班委的组建过程中,心理素质拓展活动有益于班委队伍的建设^[15]。

综上,本研究从心理学视角出发,探索出一条兼具科学性、实用性的新生班委组建路径,具体程序总结如表 1 所示。

表 1 高校新生班委组建路径

序号	流程	详细内容	材料准备
1	宣传动员	通过线上和线下平台发布班委选拔通知,做好宣传和报名工作。	宣传海报 报名表
2	笔试	①使用 SCL-90 筛选存在明显心理异常的竞选者 ②使用 16PF 考察候选人的人格特质,此结果只做参考,不筛选人	SCL-90 量表 16PF 量表
3	初试	运用无领导小组讨论开展集体面试	讨论题目、 分组表、评分表
4	复试	运用结构化面试深度考察候选人素质	面试题目、面试 指导书、评分表
5	录用	确定班委最终名单,运用气质量表优化班委群体的心理结构(注:该量表可以与 SCL-90、16PF 同时施测)	瑟斯顿气质量表/ 陈会昌气质调查问卷
6	结果公示	将班委拟任名单进行不少于 3 天的公示	班委拟任名单
7	团队建设	面向新上任的班委开展团体心理辅导	团体 心理辅导方案

在高校新生班委组建过程中运用心理学方法,是创新班委选拔方式的积极探索,能有效克服传统选拔方式的弊端,不仅提高了班委组建工作的科学性和有效性,同时发挥了积极的管理育人和心理育人作用。但班委组建工作是一个繁杂的工程,学生的心理和行为更是错综复杂,所有的心理学方法仅是工具,工具在使用的过程中难免会受到诸多主客观因

素的干扰,难以保障绝对的正确。因此,辅导员在实践中应根据实际情况灵活调整,从而真正发挥其最大功效,打造一支优质的新生班委团队。

参考文献

- [1] 吕莹璐.高校学生干部胜任力的初步研究[J].学理论,2011(11):266-267.
- [2] 陈琇霖,宋凤宁,周永红.高校学生干部胜任力模型初探[J].中国电力教育,2013(07):213-215.
- [3] 刘震.高职院校学生干部通用胜任力模型构建[J].高校辅导员,2016(05):76-79.
- [4] 高敏,袁源.(2018).基于心理测验的大一学生干部选拔工作优化研究[J].思想政治教育研究,2018(05):152-156.
- [5] 孙娜.浅析心理素质拓展活动在高校班委组建中的作用[J].教育教学论坛,2018(06):203-204.
- [6] 徐进.基于胜任力模型的高校学生会干部选拔应用研究[J].教育
- 教学论坛,2018(51):273-274.
- [7] 陶金花,田芳.高校学生干部人格特质和应对方式调查研究[J].中国健康心理学杂志,2010(10):1377-1378.
- [8] 王挺,沈永健.高校学生干部的人格特质[J].中国健康心理学杂志,2010(01):103-105.
- [9] 范立,樊小辉,栗奇丹,等.(2017).无领导小组讨论在高校班级干部选拔中的应用[J].管理科学,2017(15):180-211.
- [10] 徐建平,周瀚,李文雅,等.结构化面试中面试官的评分及影响因素[J].心理科学进展,2014(02):357-368.
- [11] 邓燕.气质类型相融度对高职班委整体效能的影响[J].南昌教育学院学报,2011(03):94-95.
- [12] 何瑾.团体心理辅导在高校学生工作中的应用——以北京大学为例[J].北京教育(德育),2011(06):46-48.