

“心理效应”组合拳：班级社群管理的实践研究

徐 府

(杭州市西溪实验学校, 浙江 杭州 310030)

摘要: 用“心理效应”的积极意义在于激活学生的内驱力。本文以“心理效应”组合拳为研究点, 以“班级社群”管理为探究方向, 利用“标杆”“蚁群”“投射”“赞美”“位差”“暗示”等心理效应, 以榜样引领、组织影响、和谐氛围, 建设自我管理的模式, 规范小组组织立联盟, 文化建设促团结, 发挥班级“社群”管理的效果, 最终实现班级社群成员的共同发展。

关键词: “心理效应”组合拳; 班级社群管理

一、审视：班级小助手管理现状剖析

笔者对学生进行了关于《班级管理情况了解》的调查。根据数据分析及学生访谈, 发现存在“班级小助手管理现状不佳”这一现象主要有如下原因:

(一) 管理参与单薄——单打独斗, 无竞争力

身兼数职对于个人来说, 负担过重。数据分析中折射出11%的学生从未担任过班干部, 多次担任过班干部的学生比较少。学生缺乏竞争激情和团队协作的能力, 不利于班主任对整个班级的有效管理。

(二) 管理过程被动——害怕管理, 无领导力

班干部选举方式中“直接任命”占大多数, 其余为“定范围再投票”和“班干部竞选”。当选班干部管理班级工作较被动, 缺乏为班级做贡献、服务同学的责任意识, 班干部岗位容易形同虚设, 长期容易导致领导力缺失。

(三) 管理力量不足——举步维艰, 无凝聚力

在班级管理, 班主任常常扮演着“全程监督员”的角色。班主任在班级时, 班级秩序良好, 不在时, 情况大不相同, 班干部管理举步维艰。通过学生访谈中可见, 班干部也怕影响自己的学习和怕得罪人容易产生矛盾, 班级缺凝聚力。

二、追寻：“班级社群”管理文化建设价值

班级社群管理建设旨在通过将集体组织当作社群建设, 班主任放权给各社群管理队长, 各社群管理队长组织社群成员在实践中, 建立起社群成员的考核评价机制, 实现学生自我管理的可持续发展, 培育核心竞争力、领导力、凝聚力。

(一) 榜样引领, 使班级社群结构意识化

“树立标杆”让示范引领成为管理模式引入班级管理, 使小组化管理模式更具有可操作性, 小组成员互相学习, 彼此激励。

(二) 发挥自主, 使班级社群管理有序化

学生参与自己喜欢的社群, 自主分工参与班级管理, 学生在认可班级管理的同时更能积极参与管理项目, 在实践中收获快乐、提升能力。

(三) 集体凝聚, 使班级社群管理整体化

社群管理保证在学习与活动过程中, 每个学生各尽所能, 大家互相学习, 在合作过程中取长补短, 得到不同的锻炼, 从而提升集体凝聚力。

三、探索：“班级社群”管理文化建设与实践

“心理效应”组合拳以“班级社群”管理为探究方向, 利用“标杆”“蚁群”“投射”“赞美”“位差”“暗示”等心理效应, 以榜样引领、组织影响、和谐氛围, 建设自我管理的模式, 规范小组组织立联盟, 文化建设促团结, 发挥班级“社群”管理的效果, 最终实现班级社群成员的共同发展。

(一) “标杆·筷子·蚁群”效应, 三“步”成团, 齐步共进

利用“标杆·筷子·蚁群”三种效应, 选举好动态管理队长, 组内各成员根据不同的特点组合成同盟小组, 大家相互学习, 取长补短, 齐步共进。



图4: 三“团”联盟作用图

1. “标杆效应”组团：动态队长选人人

“标杆效应”动态定位管理队长, 做好团队的标杆。一树立领导者的标杆作用, 为班级社群带个好头; 二助于领导者自身素养的不断提升。

(1) 选标杆, 以选举定“能力好+态度佳”内涵

在社群队长人选确定之后, 教师应对社群队长作能力和态度等四大方面的培养: 组织领导能力的培养、榜样示范能力的培养和组织能力、评价能力的培养等。

【案例】在选取社群队长时首先从能力的四个维度和态度的四个维度告知队员, 然后队员们毛遂自荐, 自主报名, 再利用少先队活动课全班进行竞聘演讲, 最后大家进行投票选举, 选出各个社群的队长。

(2) 选路径, 以评价定“自信心+自监督”方向

及时、客观的反馈评价督促队长在实践中敢管、能管、有效地管。评价中采取队长自评和老师、同伴一起评等形式。逐渐培养队长的管理自信心和管理能力。

【案例】在某一方面有自己的特长和方法, 而且能长期坚持在做, 是同学们的榜样的同学可以选取为社群队长, 选为的社群

队长签后需要订班级合同，并发放聘任书，这样的仪式更加能增强队长的责任心。

(3) 选路径，以评价定“自信心+自监督”方向

及时、客观的反馈评价能够督促队长在实践中敢管、能管、有效地管。评价可以采取队长自评和老师、同伴一起评等形式。这样，班主任能及时了解了班级的整体情况，也能在工作中逐渐培养队长的管理自信心和管理能力。

【案例】根据班级督促评价表，每个社群成员对自己进行自我评价，再由队长根据每天的表现进行评价，最后由教师进行评价。以此来分析每个成员的优点和不足之处，达到以评促管的效果。

2. “筷子效应”成团：社群组织成人人

“筷子效应”聚是一团火，要让成员形成团队意识，产生团队责任感、荣誉感，这样的团队才是有凝聚力、向心力和战斗力。

(1) 定角色，以定位成“自愿成+为集体”组织

角色的定位是班级社群管理能够得以进行的前提。在定位社群角色的过程中，事事有人做是同盟角色定位的原则，从同盟领队、到队长，都要定位清楚。

【案例】每学期都会根据情况删去一些上学期虽然设立了，但是执行力度不够的岗位，然后新增一些学生有兴趣也愿意持续去负责的岗位。然后会重新竞选，让社群成员尝试体验多一些岗位，锻炼他们的管理能力。

(2) 定责任，以承担成“人人+事事担”社群

每一位同盟成员都有各自角色，人人有事情，人人担责任，每个人在某一方面都是优秀者，都是管理者，以此培养他们的自信心和乐观的学习态度。

【案例】我们的每一位同盟成员，每人轮值一周，全面负责当天班级工作，实现班级社群“人人有事做，事事有人管”的管理制度，并发放聘书，让每一个社群成员都养成责任意识和服务意识。

(3) 定利益，以追求成“积极做+事事好”同盟

要彰显团队力量，以同盟的利益作为首要重点，以同盟的发展为建设依据。在组建社群的过程中，要彰显团队力量，以社群的利益作为首要重点，以社群的发展为建设依据，事事做得好，社群才能好。

【案例】运动会上，由体育社群负责牵头，协调卫生社群、学习社群、文娱社群、宣传社群、纪律社群进行会谈交流，促进协同合作。不论是运动员还是啦啦队，不管是报道稿还是场地的卫生，都有专门社区负责，工作高效有序。

3. “蚁群效应”凝团：组内异质聚人人

“蚁群效应”强大组织体系和快速灵活的运转能力，十分重视流程化。关键点解决团队工作流程上的脱节和延迟，使整个团队像蚁群一样，具有强大的弹性、韧性和自我组织能力。

(1) 有目标，以和谐促“适当搭+和睦处”氛围

为了更好的发展，每个成员适当搭配，丰富同盟认识视角，一起共同制定目标，享受同盟建设的乐趣，男女同学和睦相处是班级文化建设的重要部分。

(2) 有分工，以均衡促“特长齐+发挥好”发展

每一个同盟的成员中最好有口头表达能力较强、有学习知识面较广的、有比较喜欢思考的，将不同特长的成员组合在一起，有利于同盟成员的全面发展。

(3) 有组织，以影响促“动静和+高低配”结合

班主任在观察同盟成员时，一定要均衡每个同盟成员性格不一样，能力不一样，兴趣爱好不一样，这样能够互相影响，能做到动静结合，共同发展。

(二) “投射·赞美·位差”效应：三“营”文化，推动团结

运用“投射·赞美·位差”三种效应，营建班级物质文化、特色文化和精神文化，利用这三“营”文化来建立同盟之间的和谐关系，达到助推各同盟之间团结的作用。

1. “投射效应”营造，社群物质建文化

“投射效应”依靠投射效应管人用人，利用差异在做文化营造时，听取不同的观点和意见，做出最佳决断，进而使团队产生凝聚力，利于团队的长远发展。



(1) 拟制度，献计献策建“约定+能落实”规范

在社群制度建设的过程中，要与学校的规章制度结合起来，成员共同查找存在的问题，还要结合本社群的实际情况，制定出社群特色的制度。

【案例】社群成员共同查找存在的问题，把最突出、最重要、最需要解决的问题，为社群规约的制订提供依据。并逐个进行讨论，形成共识，制定相应制度。社群成员共同制定目标，以此增强自主意识，培养学生自我约束力的习惯。

(2) 创环境，群策群力建“齐同心+真优美”园地

以同盟为单位，美化教室一角，增强其对班集体的归属感。以此激发学生学习的乐趣和信心，促进他们积极向上，奋发有为，从而增强班级的凝聚力。

【案例】以同盟为单位，每天进行二次打扫教室卫生，以此来保持教室的清洁，由社群的卫生首领和劳动首领负责落实，特别是对教室的垃圾进行分类。首领确认社群的花草负责人，定期定量地打理绿色植物，给教室增添一份生命力。

(3) 心和谐，添砖加瓦建“有同盟+心态好”氛围

设置微笑墙、创意游戏角等，促进成员和谐相处。在走廊上布置微笑墙，寓意孩子们每天都要快快乐乐的学习和生活。孩子们下课后总喜欢在那里驻足看看，还和同学一起各自扮着不同的笑脸。

【案例】建设走廊文化，在走廊上创建一面社群特色的笑脸墙。让每一个同盟成员早上进教室前看看充满阳光的自己，希望每一个成员在学校里的一天都是快乐的。以此来培养社群中每个成员的自信心，做一个快乐阳光的少年。

2. “赞美效应”营建，同盟精神凝文化

“赞美效应”人类本性中最强烈的渴求之一就是赞美。每个人只要被热情期待和真诚的赞美，就能激发出强大的潜能。身为管理者，必须学会欣赏并赞美团队成员，使他们心情愉快，工作更加积极，用更好的工作成果来回报团队！

(1) 评比栏，内部竞争凝“善竞争+超越线”同盟

通过同盟成员之间一起制定的评价表，根据每天评价的内容，

每月一评,选出下一个月同盟队长。社群竞争机制是增强同盟之间的竞争力,也是促使同盟成员之间相互交流、合作竞争、自主学习的重要方法。

(2) 竞赛场,外部竞争凝“同利益+齐努力”同盟

一般都是同盟成员之间进行学习方面的竞赛和社群与社群间各项活动进行竞赛。针对老师布置的学习、纪律和卫生等各角度任务,开展同盟之间的良性竞争,达到人人都努力向上的状态,加快和推进班集体建设的新局面。

(3) 表彰台,同盟激励凝“有付出+皆可奖”机制

在“班级社群”管理模式的实践中,需要建立一套具体的激励机制的实施措施。主要是通过同盟成员的荣誉激励和同盟的集体荣誉来实现。通过发家庭喜报、小礼物奖励等机制,大力表扬优胜同盟,激发自豪感。

3. “位差效应”营冕,同盟特色聚文化

“位差效应”打造团队,以公平文化打破位差,在团队中营造平等的氛围,平等产生沟通,沟通产生忠诚,忠诚产生效率,效率产生竞争力!

(1) 同进步,取长补短聚“善互补+创文化”底蕴

社群在建立初期,在队长的带领下,社群成员要一致商讨出本社群具有个性化的文化建设。这些个性化文化的建设,瞬间能让学习的独立者变成一个团体,同盟成员之间互相督促,努力为社群的荣誉而战。

(2) 促和谐,特色分工聚“明己长+自参与”合作

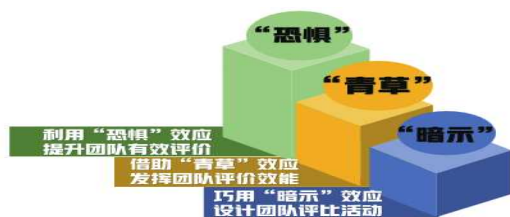
社群队长要根据社群内的成员特点、社群内的各种情况进行个性规约的制定。每个同盟者有针对性地在班级承担一项保护环境卫生特色活动,如垃圾分类、保护绿植等,为班级卫生做好保障。

(3) 创招牌,扬长避短聚“用亮点+重实践”特色

在社群目标的设立中要根据社群成员的性格和学习状态的不同,设立层次性和递进性的目标。成员的性格、特长各有不同,同盟可以设定一个实践类的特色方向,如音乐同盟、手工同盟等等,打出同盟优势招牌。

(三) “暗示·青草·恐惧”效应:三“评”助推,激励发展

运用“暗示·青草·恐惧”三种效应,从设计评价、发挥评价有效功能和提升团队的有效评价,双“评”助推,来激励同盟小组之间的共同发展和进步。



1. 巧用“暗示效应”,借精神激励促能力

“暗示效应”在团队管理过程中,参与班级管理中的竞赛活动,无需直接说明的问题时,评比既是积极暗示,能让团队成员真正领悟参与管理意义。

赢自信,学习评价促“善钻研+好态度”能力

充分利用学校“六大传统节日”,开发并组织各种同盟活动,如环保联盟、运动联盟、读书联盟等,学生的角色为活动设计师,教师为顾问和教练。

(2) 善合作,常规评价促“重点滴+互督促”能力

教师可以引导社群成员充分挖掘社区资源,加强与社区的合作,让学生能够走出校园,参加一些志愿服务活动。也可以利用学校的六大传统节日开展班级内团队成员间的竞争和比拼,培养团队成员的合作能力。

(3) 责任感,实践评价促“会担当+能作为”能力

挖掘社区资源中具有特色化的文化活动、少先队课外活动,开发特色化、系统化的拓展性课程,培养社会责任感和实践能力。

2. 借助“青草效应”,借物化激励助坚持

青草效应,驴子不想走的时候,用青草诱惑比鞭子抽打有用的多,在班级社群参与中,鼓励点滴和阶段性进步,激发每个团队成员积极参与。

(1) 成习惯,点滴进步以“六园卡+可视化”激励

社群成员通力合作,同盟内形成一个合作的氛围,成员间互帮互助,增强凝聚力。在劳动、运动、学习等各类活动中实施小组积分制,并颁发六园卡。

(2) 促品质,阶段进步以“生肖卡+过程化”激励

通过同盟间的竞争,促成员间进取心,促对抗能力。校园主题教育活动“五兔”卡表扬“光盘”学生,以奖励促使学生更愿意去完成任务。

(3) 会分享,重大进步以“棒棒糖+成果化”激励

活动过程中,同盟间成员相互合作,并且在合作中学会分享、学会沟通,体现了团队的合作能力,同盟成员也在活动中收获了快乐。并在小组完成一项活动后,奖励小组成员每人加一分,并集体奖励准备的棒棒糖每人一根。

3. 利用“恐惧效应”,借团队评价促提升

善于利用团队成员“拉团队后腿”的恐惧心理,进行评价。正所谓“慈不掌兵”,团队设立惩罚机制,利于团队及成员的发展。

(1) 说明会,团队分析助“寻问题+善解决”提升

活动由社群联盟,依据社群间的成员的特点合理分工策划完成,社群成员的思维能力和实践管理在活动中得到了锻炼和提高。

(2) 共进退,各司其职助“好服务+齐成功”提升

团队在班级管理过程中,成员若出现违反班级规范等现象,需要用服务来为自己加分,形成“社群荣我荣,我荣社群荣”的共识,增强学生的归属荣誉感。

(3) 共进退,各司其职助“好服务+齐成功”提升

团队在班级管理过程中,成员若出现违反班级规范等现象,需要用服务来为自己加分,此时需要团队参与校园“服务”或者社区“服务”。社群间每一个成员都是社群的一个组成部分,每一个成员的行为都代表社群,形成了“社群荣我荣,我荣社群荣”的共识,增强了学生的归属荣誉感。

“社群式”给班级管理提供了巧妙新颖的思路,更科学地引导学生成长,充分发挥教育合力,使班级管理更趋向自主、创新。

参考文献:

- [1] 冯如. 新媒体时代网络社群在高校学生思政工作中的运用——以班级网络社群为例 [J]. 办公室业务, 2022 (13): 40-42.
- [2] 常江, 吕其镁. 新班级管理助力学校立德树人机制长效发展研究 [J]. 智库时代, 2022 (29): 69-71.