

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.01.013

积极开展新生心理测评工作 努力提高军校学员心理素质*

王芙蓉¹, 曹玉萍²

(1. 国防科学技术大学 人文与社会科学学院, 湖南, 长沙, 410074;

2. 中南大学湘雅二医院 精神卫生研究所, 湖南, 长沙, 410011)

[摘要] 在军校新生中开展心理测评既是世界军事心理测评的发展趋势, 也是增强学员心理素质、提高部队战斗力的重要保证。军校新生心理测评应着重解决专业测评队伍、软硬件设备、军人心理测评工具研发三个关键问题, 并围绕日常测评、课题研究两个方面开展工作。

[关键词] 军校新生; 心理测评; 心理素质

[中图分类号] G651 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2010) 01-0042-02

Exploration of the Psychological Evaluation for Freshmen of Military Universities

WANG Fu-rong, CAO Yu-ping

(1. National University of Defense Technology, Changsha 410074, China; 2. Central South University, Changsha 410011, China)

Abstract To carry out psychological evaluation of freshmen is not only the development trend of the world military psychological evaluation, but also the important guarantee to improve the cadets' psychological quality and combat capacity of the army. The following three key problems should be solved. They are professionals for evaluation, software and hardware, and instruments for psychological evaluation of the amymen. This work includes mainly two parts: routine evaluation and task for research.

Key words: freshmen of military universities; psychological evaluation; psychological quality

近年来, 根据中央军委关于重视研究青年官兵心理特点的重要指示精神, 全军上下对军人心理非常重视, 广泛开展官兵的心理测评、心理教育和心理咨询。在军校, 心理工作早已成为了学员思想政治教育的重要组成部分, 并在帮助学员树立心理健康意识, 优化心理品质, 增强心理适应、心理承受和心理调适能力等方面发挥着至关重要的作用。军校应积极开展新生心理测评工作, 把好人才培养的“入门关”, 为深入持续开展学员心理教育和疏导提供科学依据。

一、开展军校新生心理测评的重要性

(一) 世界军事心理测评的发展趋势

在外军中, 美军的心理测评工作起步最早。第一次世界大战期间, 军事心理学家完成了著名的“陆军 A 式量表”(Army Alpha) 和“陆军 B 式量表”(Army Beta), 即陆军甲种测验和陆军乙种测验。在 1917 年 3 月至 1919 年 1 月间, 美国有 200 多万官兵接受了这种测验, 为官兵的分类、安置和补充提供了心理学层面的科学依据^[1]。在丹麦, 研究者将三所军事院校 489 名干部学员的实际训练成绩与入校时心理评估的成绩进行多因素相关分析发现, 两者相关显著 ($r=0.57$)^[2]。英国皇家海军学院对 840 名来自地方的新生的追踪调查发现, 入校时的心理评估等级与学员的淘汰

率关系密切^[3]。其实, 心理评估的结果不仅能够较准确地预测候选人在军事院校的表现, 而且那些在心理选拔过程中得到较高评定等级的候选人, 在随后的军官职业生涯中也倾向于获得更高的军衔或者更容易获得晋升。丹麦于八十年代开展的一项跟踪研究证实了这一点。对 1953-1963 年毕业于军事院校的全部陆军现役军官的调查显示, 毕业二十五年后, 平均有 32% 的军官晋升为陆军上校, 晋升为陆军上校的比例随着心理评估等级的增加而上升^[2]。可见世界军事院校历来重视学员的心理评估工作。

(二) 增强学员心理素质的重要保证

军校学员是未来的军官, 军官的工作环境具有高度不确定性、危险性、复杂性、强制性、阶层性、权威性、集权型等特点, 因而对其能力、人格等特质有特别的要求。那些缺乏从事军官职业应具备的基本心理素质的个体一旦进入军校, 就会长期处于痛苦的适应过程, 有些甚至最终不得不离开军校。在军校学员应具备的素质中, 心理素质是基础, 是其他素质得以发展的根本和保证。只有心理素质过硬的个体, 才能在军营这个特殊的环境中站住脚, 也才能谈得上全面、协调和可持续发展。借助心理测试的科学手段和技术对军校新生进行评估和筛选, 既是对学员自身长远利益的维护, 也是减少军校教育资源浪费的有效手段之一。

* [收稿日期] 2009-04-20

[作者简介] 王芙蓉 (1975-), 女, 湖南常德人, 国防科学技术大学人文与社会科学学院副教授, 博士。

(三) 提高部队战斗力的迫切需要

干部队伍素质是军队履行职责、完成各项任务的决定性因素。美国军队把军官看作战斗力中最为本质的成分。Norman Dixon (1976) 曾经说过:“军队的无能, 不管是由什么原因所引起, 往往意味着领导的失职。” Bass (1990) 的研究显示, 组织成败有 45% - 65% 的变异量是由领导者决定的, 而在军事团体中, 领导的作用更加重要^[4]。军官是军队的指挥者和领导者, 选拔、培养一支高素质的干部队伍对提高部队战斗力至关重要。当前我国的军官选拔往往注重思想政治素质、科学文化素质和身体素质的考核, 却忽视了候选人心理素质的评估, 使得一些心理健康水平较差、人格不太健全、心理承受能力较弱的人也有可能进入军官队伍, 无形中削弱了干部队伍的整体素质, 制约了军队的长远发展^[5]。当前, 我军军官培养主要依靠军事院校。因此, 除了依靠部队平时和战时的心理教育、心理训练和心理疏导外, 还应从源头抓起, 在军校就要培养学员过硬的心理素质。若能把这些未来军官的“入门关”, 在军校新生入学流程中加入心理评估的环节, 无疑将对学员过硬心理素质的培养起到事半功倍的效果。

二、开展军校新生心理测评需要解决的问题

(一) 组建一支专业的测评队伍

如果军校设有专门的心理学教研室, 则可以直接借助专业队伍开展新生心理测评工作。如果没有专门的心理学机构, 则需要引进 1-2 名心理学专业研究生, 专门负责这项工作。无论前者还是后者, 他们都应受过专业的心理测评培训, 具备单独从事心理测试、结果分析并开展相关研究的能力。

(二) 购置必需的软硬件设备

如果要大规模开展心理评估工作, 就必须借助网络版的心理测试软件。为了使心理测试软件正常运行, 应购买 50-100 台电脑和 1 台功能强大的服务器, 建立一个专门的心理测评室, 为长期开展大规模心理测试做好软硬件准备。

(三) 开发军人心理评估量表和软件

当前, 市场上购买的心理测试软件大多为国外引进的心理量表, 引进时经过严格修订, 都具有较好的信度和效度, 且有些还建立了军人常模, 基本可以满足军校学员心理测评工作的需要。但是, 由于中外文化背景的差异, 军队与地方环境的不同, 要想将军队心理评估和选拔研究进一步推向深入和发展, 就必须结合我军实际, 开发中国军人心理评估量表和软件, 并建立常模。当前, 第四军医大学已经研制了一套适合部队的征兵心理检测系统, 并在全军得以推广。但是, 该系统的测试对象是新兵, 而非军校学员。目前, 关于军校学员心理测试量表及软件研制工作在国内外尚处于萌芽阶段。

三、开展军校新生心理测评的具体规划

(一) 日常工作

每年新生(包括本科学员和研究生学员)入校后, 对全体新生开展心理测试, 持续时间为半个月左右。实施程序如下:

(1) 动员。组织召开一次动员会, 让参加测试的学员

和队干部明确本次心理测试活动的重要意义, 并对队干部进行简单的心理测试培训。

(2) 编写学员一般情况调查表, 安装心理测试软件并进行调试。

(3) 正式施测。规范指导用语, 使用一套标准化的心理量表进行测试。

(4) 建立数据库和学员心理档案。

(5) 统计并分析结果, 形成测试报告上交上级部门, 为学员心理选拔、教育和干预提供实证依据。

(6) 开展后续调查与研究, 有针对性地开展心理教育和辅导, 撰写高水平咨询报告。

(二) 课题研究

开展相关科学研究能极大地提高心理测试的规范性、科学性, 是日常心理测试工作的延续和深化。具体来说, 它主要包括三个方面的工作:

(1) 量表编制。编制“军校学员心理健康量表”、“军校学员生活事件量表”(本科生版和研究生版)和“军校学员应对方式量表”。探讨当代军校学员的主要心理应激源和面对挫折时的应对方式, 为学员全面了解自我心理健康状况、教员和队干部有针对性地开展心理教育和疏导提供科学的评估工具。编制“军校学员职业人格量表”、“军校学员职业能力量表”和“军校学员职业兴趣量表”。探讨军校学员应具备的职业人格、能力和兴趣, 为学员充分了解自我职业心理状况并不断优化自身职业心理素质、教员和队干部有效开展学员职业指导工作提供科学的评估工具。

(2) 软件开发。在前一项研究的基础上, 开发“军校学员心理评估和选拔软件”(单机版和网络版)。为在全军大规模开展军人(包括军校学员、地方入伍的大学生、国防生等)心理评估和选拔工作奠定基础, 推动军事心理测量本土化研究的深入和发展。

(3) 跟踪干预。在心理评估的基础上, 针对个别心理问题突出学员的实际情况, 制定干预方案, 实施心理干预, 跟踪心理恢复情况, 评价心理干预的效果; 针对新生中典型的心理困扰, 通过专题讲座、网络咨询、发放心理调适手册、队干部心理知识培训、朋辈心理辅导、小团体训练等多样化途径, 集中开展心理教育与疏导, 以降低新生心理应激水平, 提高其心理适应能力、心理承受能力和心理调节能力。

[参考文献]

- [1] 金瑜. 心理测量[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001: 14-15.
- [2] Meinde S. Current Practice of Officer Selection in Denmark. In: Lescreve FJ, Arabian J, Bailey M, et al. Officer Selection [M]. Ottawa, Canada: St. Joseph Press. 2001. 15-18.
- [3] Thompson RW, Bailey M, Mcfarlane L. Current Practice of Officer Selection in the United Kingdom. In: Lescreve FJ, Arabian J, Bailey M, et al. Officer Selection [M]. Ottawa, Canada: St. Joseph Press. 2001. 28-35.
- [4] Bass M, Stogdills B. Handbook of leadership: Theory, research, and managerial application [M]. New York, 1990. 178-182.
- [5] 王芙蓉, 张亚林, 黄国平. 国外军官心理选拔的现状研究[J]. 国际精神病学杂志, 2006, (2): 100-104.

(责任编辑: 阳仁宇)