

高职院校心理危机干预工作的困境与突破

蔡培培

黑龙江职业学院，黑龙江哈尔滨，150000；

摘要：本文基于对黑龙江、江西、广东三地 11 所高职院校近三年心理危机干预工作的调研与数据比对，系统梳理了“重干预、轻预防”的困境下存在的资源倒挂、部门数据孤岛、师资数量与成长短缺、实习期管理真空、家校社价值冲突五大现实困境。针对每类问题，提出提升预防模块学时占比、构建校级心理风险数据平台、实施教师临床进修与督导制度、建立校企“双导师”心理支持链、签署家校委托协议等可操作策略，形成“问题—对策”闭环。

关键词：高职院校；心理危机干预；现实困境

DOI：10.64216/3104-9702.25.03.028

1 高职院校心理危机干预工作困境阐述

1.1 理念困境：重干预轻预防——教学资源倒挂与制度惰性

近三年对黑龙江、江西、广东三省 11 所高职院校财务与教学数据统计发现，心理健康专项经费中用于事后处置与日常预防的比例，前者约为后者的 3.7 倍，形成“前端瘦、后端胖”的倒挂格局。以笔者调查为例，部分学校《大学生心理健康》课程 32 学时中，预防模块仅 4-6 学时且由辅导员兼课，学生掌握率 33%；学校将“零危机事件”作为年度考核红线，预防预算在下一年度即被视为“可压缩项”，预防模块与专业人才培养目标脱节。

某高职院校同一学期内，专职心理教师平均需承担 412 学时的教学、咨询与行政任务，而用于备课与课程开发的有效时间不足总工时的 15%，教师普遍反映“无空打磨预防性教案”。由于缺乏与专业结合的切入点，心理教学难以触及职业情境中的真实压力源，学生认为“学而无用”，教师则感慨“曲高和寡”，预防理念于是停留在文件层面。

1.2 机制困境：部门协同不足——信息孤岛与响应延迟

危机干预的有效运行依赖多部门快速协同，但教务、学工、保卫处、后勤、信息化中心等部门各自为政，形成“信息孤岛”。2021 年 11 月，江西某高职院校一名大二男生因急性躁狂在宿舍深夜持刀喊叫，宿管员拨打 110 后才发现该生已连续旷课 12 节，且当日门禁记录显示其频繁出入顶楼天台，但相关信息分散在教务、保卫

与院系三个子系统，未能及时聚合预警。事后复盘表明，教务系统虽记录旷课数据，却默认“学期累计”模式，缺乏单周异常提示；门禁数据由后勤社会化公司运营，仅保存 7 天且与学工系统无接口；心理中心重点学生信息库因隐私考量仅限专职教师查看，辅导员事前并不掌握该生曾经的咨询记录，三权分立式的数据管理使“异常信号”被切割成片段，无法在时间轴上形成连续轨迹。

流程职责同样模糊，多数学校虽制定危机干预应急预案，却未明确“谁负责信息汇总、谁有权调用数据、谁承担决策责任”，值班辅导员发现异常后往往需通过电话、微信群层层请示，等待确认耗时 30-120 分钟不等，信息链条在夜间及周末更易断裂。

1.3 队伍困境：专职教师数量与专业成长双短缺

教育部要求高校按不低于 1:4000 师生比配备专职心理教师，但调查显示，部分院校最低比例为 1:7600。广东某高职院校两名专职教师需面向 11800 余名学生，每学期完成 256 学时课堂教学、192 小时个体咨询及近 20 场讲座，周均工作时数超过 55 小时；继续教育学时统计显示，心理教师人均仅获得 8 学时专业培训，“不敢评、不会转”成为常态。

兼职队伍同样面临“培训碎片化”，辅导员心理讲座 90 分钟即结束，培训缺乏后续督导，导致“听完了、用不上”。根据调查，三年中 11 所院校共有 6 名专职教师因“工作强度大、晋升通道窄、缺乏督导支持”离职，学校被迫依赖外聘兼职咨询师，其对学校文化、学生特点缺乏深度了解，支持体系稳定性不足，进一步放大了队伍断层风险。

1.4 对象困境：实习阶段管理真空——企业缺位与远端支持乏力

高职“2+1”人才培养模式决定学生第三学年需整建制赴企业顶岗，时空分散、管理主体多元使传统校内预警系统难以覆盖，形成心理干预“真空期”。企业EAP覆盖率仅为正式员工12%，实习协议心理支持条款表述模糊，如“必要时学校提供协助”，既未界定“必要”标准，也未明确费用承担方。企业担心“心理记录”影响转正评价，倾向于“不建档、不干预”，学校远端支持则受限于场地与隐私，视频咨询需安静私密空间，而企业宿舍多为6—8人间且24小时有人轮休；电话沟通因车间噪音、信号屏蔽难以进行，学生更担心向学校透露“抑郁、自杀意念”后被强制召回影响毕业学分，因而选择“隐忍”。

2023年4月广东某电子厂实习生跳楼事件事后调查显示，其日记多次提及“睡不着、活得累”，但既未向企业求助，也未联系学校心理中心，远端支持“最后一公里”始终未能打通。法律与责任界定模糊进一步加剧“真空”，学生年满18周岁后家长监护权与学校管理权重叠。需住院时，家校就“谁负主要责任”常僵持，法院倾向依据“谁实际控制风险”判定过错，若学校无法证明已提供心理支持，则承担补充赔偿责任，导致部分院校“多一事不如少一事”，减少干预频次，反而增大风险概率。

1.5 联动困境：家校社各唱各调——价值冲突与资源分散

心理危机化解需家庭、学校、社区、医疗机构形成支持性生态，但三方常因价值观念、信息不对称与责任界定模糊而难以同频共振。2023年对123名重点学生家访显示，42名家长拒绝使用“抑郁”“焦虑”等表述，坚持将子女情绪低落归因于“想不开”“意志薄弱”，其中11名学生因家长强烈反对而被迫中断药物，两个月内2人复发自伤；门诊时间与课程重叠，按时就诊率仅35.6%。医院因隐私条款拒绝向学校透露诊疗细节，学校又需家长配合监督，学生夹在三方“平行沟通”中，责任界定模糊导致危机来临时就“住院还是回家”反复拉锯，最终风险仍回到学生本人。

2 高职院校心理危机干预工作解决方案

2.1 理念革新：把预防写进人才培养方案与预算制度

将《大学生心理健康》课程纳入专业群，并确保预防性模块不少于10—12学时，与职业适应、实习安全同序列考核，同时在学校发展规划中明确心理健康经费60%以上用于前端建设，专款用于微课拍摄、案例库更新与教师进修，把“零危机”考核改为“求助增长率、课程满意度、技能达标率”；各二级学院依据专业特点共建“心理技能+职业情境”案例，使心理教育从“公共课”转向“职业核心素养”，通过项目化教学与高仿真实训室角色扮演提升教学吸引力与迁移效果，从而从制度与资源两端彻底改变“重应急、轻日常”的工作模式。

财务部门设立“心理预防专项”科目，实行“专账管理、绩效拨款”二级学院将经费真正用于前端教学。教务处在课程评估中新增“职场心理应用”维度，要求每个专业提交不少于3个与岗位压力相关的教学案例，纳入专业认证指标，使心理教育从“公共课”转变为“职业核心素养”，真正实现“教学—评价—预算”闭环管理。

2.2 机制重塑：构建数据预警与值班响应制度

由信息中心牵头，打通校园信息一体化。对旷课、夜归、消费骤降等20项指标实时赋分，并在阈值突破30分钟内将预警推送至责任人，同时生成异常行为时间轴，实行7×24小时值班，由保卫、宿管、专职教师组成联合值班组，配备可移动视频终端远程连接心理中心，每学期通过推演加实战演练检验数据流与指令流并修订危机干预职责矩阵，把“数据共享”固化为“协同行动”以缩短干预响应时间至30分钟以内。

信息一体化数据平台建成后，信息中心需每日生成《学生风险热力图》，按学院、年级、性别维度自动推送；对连续3天触发“红色预警”的学生，系统自动启动“多部门会商”流程，由心理中心牵头，教务、学工、保卫、家长、企业（如在校外实习）多方在线视频会商，形成《干预任务清单》，明确责任人、完成时限与评价标准，会商记录自动归档，实现全过程可追溯。每学期开学前，学校组织一次“危机干预大演练”，模拟“夜间断电+学生躁狂发作+家长无法到场”等复杂场景，检验值班人员、保卫处、120急救车、属地派出所的联动效率；演练结束后召开复盘会，对信息传递、现场封锁、医疗转介、舆情应对各环节进行打分，得分低进行整改，确保机制持续优化。

2.3 队伍提升：实施临床+教育双轨培养与督导制

度

按 1:4000 底线配齐专职教师,且专业背景中须有医学、心理学、教育学背景人员。新招聘教师须完成六个月精神科跟岗实习,考核通过后方可独立评估严重个案,与属地精神卫生中心共建教师临床进修项目,每年选派不少于 2 名专职教师全职跟岗 6 个月,系统学习药物维持、危机评估与转介流程,回校承担严重个案会诊及兼职督导,同时引入注册督导师定期进行个案督导,并为教师提供个人体验与专业支持,把心理培训纳入辅导员职称评审必备条件,设置不少于 16 学时实训,通过角色扮演与模拟演练提升实操能力,从而形成“专职为骨干、兼职为补充、学生为前哨”的梯队式支持网络并降低职业倦怠。

校内建立“朋辈督导小组”,由 5-7 名专兼职教师组成,每月进行一次团体督导,使用真实案例进行角色扮演,督导师现场点评并录制视频,供新进教师反复观摩。对辅导员实行“心理健康教育学分银行”制度,完成 16 学时实训并考核合格后,可获得继续教育学分,与职称评聘、年度评优挂钩;对心理委员、宿舍心理联络员等学生骨干,开设“朋辈辅导”技能培训,形成“专职一兼职一学生”三级梯队,显著扩大干预覆盖面。

2.4 实习干预:建立校企双导师心理支持链

在实习协议中单列心理支持条款,明确企业指定 1 名人员兼任心理联络员负责识别、转介与陪伴,学校提供含微课和团辅方案的实习期心理支持工具包,并每月至少一次进企业现场服务,有条件的企业可以 AI 工具实现 24 小时线上值守,解决夜班时段求助难题,并引入商业保险将心理危机事件纳入实习责任险,明确赔偿标准打消企业顾虑,校企共同制定隐私与学业豁免声明,对学生因心理原因申请的实习中断、学分缓修给予制度保障,且允许企业因药物副作用调整班次。学校同步提供线上补修课程,从而打通实习期心理支持“最后一公里”。

校企双方签订《心理危机事件处理备忘录》,明确企业联络员发现学生情绪异常后,应在 2 小时内通知学校驻点教师,由学校决定是否启动评估、转介或休假程序,企业不得因学生接受心理干预而降低其实习评价。对因服药导致嗜睡、注意力下降的学生,企业可根据医嘱调整其班次或岗位强度,学校同步开放线上补修课程,

确保实习学分不受损失,真正让学生“敢求助、愿倾诉”。

2.5 生态联动:运行家校社价值共建与资源对接

与家长签署心理危机干预委托协议,明确紧急情况下学校可先行送医,家长承担经济责任并赋予学校在授权范围内共享学生诊疗信息的权利,与属地精神卫生部门或者专科医院协调开设固定时段的学生心理门诊,学生凭校园卡免预约就诊,费用纳入医保与校方补充保险双通道,且对需长期服药者提供后续服务,同时建立授权后的电子档案共享平台,实现医院诊断、学校观察、家长陪护记录实时同步,并每年举办家长心理科普月活动,通过直播、短视频等方式降低病耻感,从而在家校社之间形成“价值共识、责任共担、资源共享”的生态系统。

每年 5 月心理健康教育活动月融入家长心理科普环节,邀请知名专家开展线上系列讲座,同时组织“家长成长小组”,通过团体辅导方式帮助家长处理自身焦虑与病耻。

3 结语

通过将每类困境拆解为教学、管理、实习、家庭、社区场景中的具体痛点并配套可量化、可追踪、可评估的对策,高职院校心理危机干预方能走出“纸上谈兵”实现教学—管理—服务一体化的良性循环,为学生德技并修、健康成长提供坚实保障。

参考文献

- [1] 高职院校大学生心理危机预防与干预体系建设探析[J]. 吴芳;余海军. 教育观察,2019(24).
- [2] 高职院校心理危机干预中家校医联动的困境及对策探究[J]. 赵相茹. 中国军转民,2024(14).
- [3] 重大突发事件下中职生的心理危机干预研究. 叶纯菁;陈健;汪媚. 西部素质教育,2025(15).
- [4] “一键式预警”心理危机干预系统在高校中的应用. 张文静;梁竞文;董轩哲;王睿蕾;杜勇;王理鹏. 心理学通讯,2025(02).
- [5] 大学生心理健康教育与危机干预工作优化. 李习. 思想政治工作研究,2025(06).
- [6] 人工智能视域下辅导员在校园心理危机干预中的责任和担当. 林诗慧. 2025 年高校辅导员队伍建设研讨会论文集,2025.