

基于三全育人的高校心理健康师资队伍培养模式创新

龙婷

云南财经职业学院

摘 要：在新时代“三全育人”战略背景下，高校心理健康教育的地位不断提升，但师资队伍建设仍存在数量不足、专业背景单一、发展机制不完善等问题。本文通过对高校心理健康师资建设现状的系统分析，提出基于“三全育人”理念的培养模式创新路径：在理念上推动由“专门化”向“全员协同化”转变；在路径上构建多层次培养体系；在内容上实现思政、学科与心理教育的融合；在机制上完善发展激励制度；并通过数字化手段赋能师资培养。研究认为，心理健康师资队伍建设的创新不仅关系到心理教育质量，也关系到高校立德树人的根本任务。

关键词：三全育人；高校心理健康教育；师资队伍建设

近年来，大学生心理健康问题呈现多发趋势，焦虑、抑郁、孤独等现象在校园中逐渐凸显，这对高校人才培养质量和学生全面发展造成了不容忽视的挑战。教育部多次强调要构建“三全育人”体系，即全员、全过程、全方位育人，将心理健康教育作为立德树人工作的重要环节。在这一背景下，高校心理健康师资队伍的建设显得尤为迫切。心理健康教师不仅是课堂授课的教育者，更是学生心理成长的守护者和高校德育工作的支撑者。

然而，目前高校心理健康师资队伍仍存在结构单一、专业背景不足、培训机制不完善、发展路径模糊等问题，难以满足“三全育人”背景下心理健康教育的新需求。因此，探索一种创新的培养模式，推动心理健康师资队伍在理念、内容、路径和机制上的全面革新，是当前亟须解决的重要课题。本文拟从理论基础、现状剖析、模式构建与实践路径等方面展开论述，尝试提出符合我国高校发展实际的心理健康师资队伍培养模式创新方案。

一、三全育人理念与心理健康教育的逻辑关联

（一）三全育人的核心内涵

“三全育人”是新时代高校人才培养工作的战略要求。所谓“三全”，一是全员，即要求全体教师、辅导员、管理干部和行政人员都要参与到育人体系中来；二是全过程，即育人不仅局限于课堂，而是贯穿大学生成长的各个阶段，从入学教育到毕业就业都应渗透心理健康指导；三是全方位，即育人要覆盖学生的思想、学习、生活、社会实践等多个维度，实现知识传授、能力培养与心理支持的有机统一。

这一理念强调心理健康教育不仅仅是心理中心教师的责任，而是全校教职工共同的任务。换言之，心理健康师资的建设不能局限在“心理咨询师”层面，而要向“多学科融合、全员参与、协同育人”的方向拓展。

（二）高校心理健康教育的现实挑战

高校心理健康教育的发展存在明显短板：其一，专职心理健康教师数量不足，很多高校仍然依赖少数心理中心教师支撑庞大的学生群体，导致人力资源紧张；其二，部分教师缺乏心理学专业背景，培训内容停留在常规辅导与危机干预，缺乏系统化与前瞻性；其三，心理健康教育在课程体系处于边缘地位，与思政教育、专业教育缺乏协同，难以发挥“润物无声”的育人功效。

面对这些挑战，必须将“三全育人”的理念引入心理健康师资队伍建设，通过制度设计、机制创新与资源整合，推动心理健康教育与高校整体育人战略的深度融合。

二、高校心理健康师资队伍建设的现状与问题

近年来，随着大学生心理健康问题的多样化和复杂化，高校普遍加大了心理健康教育的投入，建立心理健康教育中心、开设心理健康教育课程，并逐步形成了较为完善的制度框架。然而，在实际运行中，心理健康师资队伍仍然面临着结构不合理、培养路径单一、发展机制不完善以及协同育人合力不足等问题。这些问题直接制约了心理健康教育功能的发挥，也使“三全育人”的战略目标难以落地。

（一）师资结构不均衡与专业背景不足

当前，我国高校心理健康教师队伍整体规模仍显

基金项目：云南省教育厅科学研究基金项目（《“三全育人”视角下高校心理健康教育工作的创新研究》项目（项目编号 2023J1911）阶段性研究成果。

不足,特别是在非重点高校、地方性院校和高职本科院校中更为突出。一方面,专职心理健康教师数量有限,很多院校往往仅依赖两三名心理教师服务数万名学生,师生比严重失衡;另一方面,教师队伍的学科背景相对单一,虽然多数具备心理学或教育学专业背景,但缺乏跨学科综合能力。部分教师虽有心理学学历,却缺乏深入理解高等教育特点的视角,在应对复杂的学生问题时难以做到因材施教。此外,少数心理健康教师的科研能力不足,对前沿心理学理论与干预方法掌握不够全面,导致教学内容与实践方法较为滞后,难以满足新时代大学生多样化的心理需求。

(二) 师资培养路径单一与持续性不足

心理健康教师的来源主要有两类:一类是招聘心理学及相关专业毕业生,直接进入心理健康教育岗位;另一类是通过对辅导员、班主任、行政干部的短期培训,使其兼任心理健康教育工作。前者虽具备专业性,但缺乏长期的实践经验,往往需要较长时间才能适应学生工作的复杂性;后者虽有一定管理经验,但专业素养不足,心理辅导的系统性和科学性有限。这种路径过于单一,缺乏持续培养机制,难以形成长期有效的师资成长链条。部分高校虽会定期组织教师参加培训班、研讨会,但培训内容偏重理论传授,缺乏与实际案例结合的深度演练,教师在现实情境中往往无法有效应用所学知识。

(三) 职业发展机制不完善与激励不足

心理健康教师在高校教师体系中的地位相对边缘化。首先,在职称评审方面,心理教师的学术成果常常难以与传统学科教师的科研产出进行同等评价,导致晋升通道狭窄;其次,在工作考核中,心理教师的咨询案例、心理干预成效往往难以量化,导致其实际贡献未被充分认可;再次,科研经费、学术支持和平台资源不足,使心理教师难以持续开展专业研究。许多心理健康教师长期承担高强度的咨询、危机干预与教学任务,却缺少相应的薪酬激励和职业荣誉感,造成职业倦怠和人才流失。这种不完善的发展机制不仅削弱了教师的积极性,也制约了心理健康教育的专业化建设。

(四) 协同育人合力不足与工作割裂

在“三全育人”理念的推动下,心理健康教育应与思想政治教育、学科教学、社会实践等相互融合,形成全员参与、全过程覆盖、全方位协同的工作格局。然而,现实中往往存在“各自为政”的情况:心理教师、思政教师、辅导员和专业课教师之间缺乏有效沟通机制,学生的心理问题往往只在危机阶段才被转介到心

理中心,前期的预防与日常渗透不足。同时,心理健康教育在课程体系中的位置依旧偏弱,未能像思政课程那样发挥全覆盖效应。很多教师认为心理健康教育只是“心理中心的事情”,没有意识到自己在学生心理成长中的责任与作用,从而导致教育资源难以整合,影响整体育人合力的形成。

(五) 技术手段应用不足与创新能力缺失

随着信息化教育的发展,人工智能与大数据在心理健康教育中具有重要作用,如通过数据分析实现学生心理风险预警,通过线上平台开展普及教育与互动辅导。然而,目前多数高校的心理健康师资在技术应用上仍显不足。部分教师缺乏数字化教学能力,心理教育仍以传统面授讲授和单一咨询为主,未能充分利用新媒体和智慧教育平台进行拓展。这不仅限制了心理教育的覆盖面,也影响了教师专业能力的提升。缺乏技术支持的师资队伍,难以与数字时代学生的生活方式和心理特征相匹配。

(六) 队伍稳定性不足与工作压力较大

心理健康教师群体普遍面临高工作压力。大学生心理问题的复杂性和突发性,使得教师在工作中经常需要长时间待命,应对突发危机。再加上社会和家长对学生心理事件的高度关注,使心理教师常常处于舆论压力和职业风险之中。与此同时,心理健康教育岗位的职业发展空间有限,很多教师在工作几年后选择转岗或离开教育系统。这种不稳定性不仅削弱了队伍的整体实力,也使得心理健康教育工作的延续性受到影响。

三、基于三全育人的高校心理健康师资队伍培养模式创新

(一) 理念创新:由“专门化”向“全员协同化”转变

在三全育人的框架下,心理健康师资队伍培养应突破“心理中心教师独自承担”的局限,转向“专兼结合、全员参与”。一方面要建设专业化队伍,确保心理健康课程与咨询服务的学术性与科学性;另一方面,要通过全员培训机制,使思政教师、辅导员、专业课教师都具备一定的心理辅导能力,形成“人人关心心理、人人掌握方法”的教育氛围。

(二) 路径创新:多层次培养体系的构建

在具体路径上,高校应建立分层次、多渠道的师资培养体系:

第一层是专业心理教师的深度培养,包括博士后流动站、国内外访学交流、跨学科研究等,提升其理论研究与实践指导能力;

第二层是骨干辅导员、班主任的系统培训,重点提升危机识别、心理疏导和课程渗透的能力;

第三层是全体教师的基础培训,普及心理健康知识与沟通技巧,使其在日常教学中能够敏锐捕捉学生心理状态,做到早发现、早干预。

(三) 内容创新:融合思政、学科与心理教育

心理健康教育不能孤立运行,应与思政课、专业课相互渗透。例如,在思政课程中融入心理调适案例,在专业教学中引导学生进行情绪管理与团队合作,在创新创业教育中加强心理抗挫训练。通过内容的有机融合,心理健康教育才能真正走出心理咨询室,成为贯穿教学全过程的内涵要素。

(四) 机制创新:完善发展与激励制度

心理健康师资队伍建设和需要制度保障。高校应在职称评审中设立心理健康教育专项评价标准,将心理教师的咨询案例、课程建设与科研成果纳入考核体系;同时,应提供科研经费、教学奖励和职业发展通道,增强教师的职业认同感与稳定性。对于兼职教师和辅导员,还应建立持续培训与能力认证机制,确保他们在长期实践中不断成长。

(五) 技术创新:借助数字化平台助力培养

在信息化背景下,高校可以利用人工智能、大数据与智慧教育平台开展心理健康师资培养。例如,建设线上课程库与案例库,推动跨校共享;利用智能学习平台追踪教师培训效果,提供个性化学习建议;通过虚拟情景模拟提升教师应对复杂心理问题的能力。数字化工具的应用不仅能提高培训效率,还能突破时空限制,扩大培训覆盖面。

四、结论

综上所述,基于“三全育人”理念的高校心理健

康师资队伍培养模式创新,既是教育改革的现实需要,也是高校实现人才培养目标的重要保障。通过理念更新、路径拓展、内容融合、机制完善和技术赋能,可以逐步构建起一支数量充足、结构合理、素质优良、协同高效的心理健康师资队伍。

未来,高校应进一步推动心理健康教育与立德树人的深度结合,实现心理教育与思想教育、专业教育的同频共振。同时,还需加强政策支持和资源保障,使心理健康师资建设纳入国家教育发展战略,从而形成可复制、可推广的经验模式。只有这样,才能真正落实“三全育人”的要求,为大学生的全面发展与健康成长提供坚实的保障。

参考文献:

- [1] 尹思诺.高校心理健康教育规范化发展研究[D].浙江工商大学,2023.
- [2] 王玉军.中国职协召开在京部分技工院校心理健康教育师资队伍建设座谈会[J].中国培训,2025(4):8.
- [3] 高红娜,杨天悦.大中小学心理健康教育一体化师资队伍建设探究[J].大众文艺,2024(2):195-197.
- [4] 王振宏.加强心理健康教育师资队伍建设的五个着力点[J].教育家,2023(36):12-13.
- [5] 吴霞.改革开放以来大学生心理健康教育研究[D].西南大学,2015.
- [6] 崔吉丽.健全心理健康教育师资队伍[N].湖州日报,2023-02-18(A02).
- [7] 冯铁蕾.高校心理健康教育师资队伍现状及政策建议[J].湖北大学学报(哲学社会科学版),2008(6):125-129.
- [8] 李万鹏.技工院校中心理健康教育师资队伍建设思考[J].新课程研究,2020(35):43-44.