

编号： TZJWXM-2025-40-HT-001

通州区心理健康教育体系建设全员培训项目合同书

甲方： 北京市通州区教师研修中心

乙方： 北京育兴教育科技有限公司

本委托培训合同（“本合同”）由以下双方在平等、自愿、公平、诚实信用的原则下签订：

委托方（简称“甲方”）：北京市通州区教师研修中心

住所：北京市通州区东关上园 175 号

企业（法人）统一社会信用代码：12110112400950515D

法定代表（负责）人：孙翠松

受托方（简称“乙方”）：北京育兴教育科技有限责任公司

住所：北京市通州区云景北里 63 号楼 2 层 11-2-2-02

企业（法人）统一社会信用代码：91110112MA00AEH597

法定代表（负责）人 王香爱

甲方和乙方以下合称“双方”，单称“一方”。

依照《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国职业教育法》及其他有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、公平和诚实信用的原则，双方就通州区心理健康教育体系建设全员培训项目委托培训事项协商一致，订立本合同。

1. 培训要求

1.1 培训范围：通州区中小学校，乙方需满足通州区各中小学校对心理健康教育全员培训的需求。

1.2 培训时长：1 年

1.3 师资规模：不少于 10 位

1.4 培训天数：64 天

1.5 培训内容：本培训项目，将分为五个不同教学群体进行培训，分别为学校干部(培训 12 天)、心理教师(培训 16 天)、班主任(培训 12 天)、学科教师(培训 12 天)、工勤人员(培训 12 天)。针对不同教学群体，培训内容应有所侧重，符合其岗位及实际工作场景需求，实现分层分类心理健康培训，最终达到全面提升通州区中小学校教职人员心理健康教育能力水平的目的。

1.6 培训目标：构建覆盖全员、分层分类、科学有效的心理健康教育培训体系，

显著提升通州区中小学校各岗位教职人员识别、预防、应对学生心理问题的能力，营造积极健康的校园心理生态环境。

2. 项目服务期限及地点

2.1 服务期限：自合同签订之日起 1 年内。

2.2 服务地点：北京市通州区。

3. 培训服务方式及要求

3.1 培训方式：根据不同教学群体采取对应的研修方式，内容包含但不限于培训、讲座、互动交流、模拟演练、个案督导、小组练习等培训形式；形式包括但不限于线下面授、直播互动、线上交流群答疑等。

3.2 服务要求：

3.2.1 甲方在本合同生效后 5 日内将其项目服务需求、目的、参训人员概况及师资要求准确告知乙方。

3.2.2 乙方在收到甲方上述信息后 5 日内，根据甲方需求，制定具体项目服务方案（详见附件一），并配备符合要求的师资团队，报甲方最终审核。如有甲方人员担任此次培训讲师，应及时将相关人员信息及培训内容告知乙方，乙方将其一并纳入培训方案中。

3.2.3 乙方应保证提供符合甲方培训需求的相关设备设施，并确保甲方培训期间可正常使用。

3.2.4 甲方根据双方认可的培训方案，落实培训的时间、地点、教师及相关培训设施。

3.2.5 质量要求：乙方负责相关的日常管理，保证培训质量和培训效果。

3.2.6 甲方委派作为培训工作的负责人，与乙方协调、沟通，协助乙方开展培训工作。

3.2.7 乙方委派作为培训工作的负责人，负责制定培训方案、落实培训计划、完成培训评估。

4. 服务费用及结算方式

4.1 本合同项目服务金额为人民币大写：柒拾叁万 元（小写：730000 元）。

4.2 前述服务费用为乙方在本合同项下提供服务所得的全部报酬，包括教师课时费、教材资料费、考试认证费、技术培训费等。除双方另有约定外，甲方无需另

行向乙方支付任何费用。

4.3 服务费用的支付

本合同项下的服务费用结算方式以 4.3.1 支付。甲方付款前，乙方应提交符合甲方财务要求的增值税普通发票及其他相关资料，否则甲方有权顺延付款，且不承担违约责任。

4.3.1 合同签署且财政拨款到位后，按照确定的合同金额支付总价款的 50%，人民币：365000 元，全部项目完成经验收（乙方每场次培训需保留签到表、培训时的照片、课件、考核记录、满意度调查表等，保存期不少于 3 年。相关内容作为验收的必备材料。）合格且财政拨款到位后，若无质量问题支付总价款的 50%，人民币：365000 元，付款前乙方应向甲方开具合法有效的发票，否则甲方可暂停付款。

收款人：北京育兴教育科技有限公司

税 号：91110112MA00AEH597

开户行：中国建设银行通州云景里支行

账 号：11050172720000000096

4.4 开具发票所需甲方信息：

名称：北京市通州区教师研修中心

税号：12110112400950515D

地址：北京市通州区东关上园175号

电话：

开户行：

账号：

4.5 其他约定：无。

5. 双方权利义务

5.1 甲方的权利和义务

5.1.1 审查乙方根据甲方培训需求编制的服务方案，对服务方案提出修改要求。

5.1.2 核查乙方的师资配备，对与附件一约定不符的内容，有权要求乙方及时调整。

5.1.3 不定期检查服务工作质量，对不符合本合同约定的，要求乙方及时改进。

- 5.1.4 根据实际需要，向乙方提出服务内容、方式、考核事项等方面要求。
- 5.1.5 乙方负责线下培训老师的差旅费，培训老师的食宿费；线下课程会场由甲方提供，并要求参加人员遵守乙方培训的管理规定。
- 5.1.6 配合乙方进行有关本合同的审计工作（如需）。
- 5.1.7 其他约定：_____无_____。
- 5.2 乙方的权利和义务
- 5.2.1 制定服务方案，配备参加人员、提供服务所需内容，并安排符合项目目标和要求的师资力量，确保服务质量。
- 5.2.2 对参加人员进行安全教育和培训纪律管理，对违反培训管理规定的人员，有权提出警告，情节严重的，有权建议甲方终止该人员参加培训。
- 5.2.3 为参加人员办理进入培训场所的相关手续。
- 5.2.4 定期向甲方报告服务的进展情况。
- 5.2.5 未经甲方书面同意，不得擅自将本合同项下的工作转委托。
- 5.2.6 配合甲方进行有关本合同的审计工作（如需）。
- 5.3 其他约定：_____无_____。

6. 健康、安全及环境保护

服务期间，乙方应对参加人员的人身、财产安全进行管理。对非因乙方原因（培训场地、设备、培训活动本身）引起的参加人员伤亡、财产损失等不承担责任。若因乙方管理不到位等原因导致参加人员人身伤亡或财产损失的，乙方应承担相应赔偿责任。乙方为参加人员购买公众责任险或者培训意外险，向甲方提交保单复印件。

7. 保密

7.1 双方同意，当事人一方对在订立和履行合同过程中知悉的另一方的商业秘密，技术秘密，其他商业、技术、管理及财务信息，包括但不限于甲方的人员名单、技术需求等（合称“**保密信息**”）负有保密责任；未经同意，不得对外泄露或用于本合同以外的目的。一方泄露或者在本合同以外使用该保密信息给另一方造成损失的，应承担损害赔偿责任。学生信息、教师个人信息、心理测评数据为核心保密信息，如乙方泄露，加倍赔偿被侵权人的损失。当事人为履行合同所需要的信息，另一方须予以提供。

7.2 本合同约定的保密信息不包括以下信息：

- (1) 在从对方获得前，已经掌握且对方不反对使用或披露的信息；
- (2) 已经为公众所知的信息，但该等信息为公众所知是由于一方违反本合同约定的除外；
- (3) 一方按照有管辖权的法院或其他有权机关的合法要求而披露的信息；
- (4) 依一方的书面授权而向第三方披露的信息。

7.3 本合同的无效、变更、解除、履行完毕等不影响本条款的效力，在发生上述情形下，双方仍应履行保密义务。

7.4 保密期限为本合同有效期及本合同终止后 5 年。

8. 违约责任

8.1 甲方违约责任

8.1.1 若满足全部付款条件后，甲方迟延支付服务费用的，每迟延一日，应当承担未付含税培训费用 万分之一 的违约金。

8.1.2 参加人员违反培训纪律和相关规定给乙方造成损害的，甲方应赔偿乙方因此遭受的直接损失，甲方应当在合理范围内赔偿。

8.1.3 无正当理由提前终止服务的，除应支付乙方实际发生的服务费用外，还应赔偿乙方因此遭受的实际损失。

8.1.4 其他约定： 无。

8.2 乙方违约责任

8.2.1 未按约定制定服务方案、配备参加人员、安排符合服务目标和要求的师资力量或为参加人员办理进入培训场所的相关手续，导致无法实现服务目的，甲方有权解除本合同，乙方应当退还甲方已支付的全部服务费并承担含税服务费用 30% 的违约金。

8.2.2 服务质量未达到合同约定，除按甲方要求及时采取整改措施外，还应当承担含税培训费用 30% 的违约金。

8.2.3 因乙方原因，造成参加人员人身伤害、财产损失的，乙方应向甲方及相关第三方承担损害赔偿责任。

8.2.4 擅自转委托的，应当承担含税培训费用 30% 的违约金，如违约金不足以弥补实际损失，乙方需赔偿甲方的实际损失。同时，甲方有权解除本合同。

8.2.5 因乙方的违约行为，导致甲方因此维权产生的合理律师费、差旅费、保全担保费等，应由乙方承担，乙方的违约金不足以弥补给甲方造成的损失，仍继续承担赔偿责任。

9. 合同变更和解除

9.1 双方协商一致，可以变更或解除本合同，合同变更或解除应采用书面形式。

9.2 除法律另有规定及本合同另有约定外，有下列情形之一的，甲方有权单方解除本合同，并以书面形式通知乙方：

9.2.1 乙方无法提供符合本合同要求的师资团队、技术咨询服务等条件，甲方要求乙方整改，乙方收到整改通知后 15 个工作日仍未整改完毕或整改后仍不符合本合同约定的。

9.2.2 服务内容不符合本合同要求的，经甲方要求整改后仍不符合合同要求的。

9.2.3 给甲方参加人员造成人身伤害或财产损失拒不赔偿的。

9.2.4 乙方擅自将其在本合同项下的服务工作转委托给第三方的。

9.2.5 未能履行本合同项下的保密义务，给甲方造成损失的。

9.2.6 其他约定：_____无_____。

9.3 除法律另有规定及本合同另有约定外，有下列情形之一的，乙方有权单方解除本合同，并以书面形式通知甲方：

9.3.1 甲方未按约定支付服务费用超过应付金额 10 %以上，经乙方书面催告后 _____个工作日内仍未支付的；

9.3.2 参加人员给乙方造成损失拒不赔偿的；

9.3.3 参加人员拒不接受乙方管理，甲方不予协调解决的；

9.3.4 其他约定：_____无_____。

10. 诚信合规

10.1 双方应坚持公平公正、诚实信用原则，严格遵守国家关于市场准入安全环保质量管理、经营活动与市场竞争的法律法规，以及关于诚信、合规的各项规定，并严格执行合同文件。

10.2 一方在履行本合同以及因此开展的相关交易活动过程中，不得为谋取不正当利益给予国家机关、国家工作人员财物贿赂和非财产性利益贿赂，或向国家工作人员介绍财物贿赂和非财产性利益贿赂；不得为下述目的向任何国家工作人员

支付任何款项和报酬：（1）影响国家工作人员以职务身份作出的行为或决定；（2）诱使国家工作人员对政府机构开展的工作施加其影响；（3）诱使或奖励国家工作人员做出不当行为或发挥不当作用。

10.3 双方在履行本合同以及因此开展的相关交易活动过程中，应确保其行为符合有关国家法律法规、监管要求、商业惯例、行业准则的规定，不得为谋取不正当利益违规行事，包括但不限于：（1）直接或间接给予另一方工作人员及其近亲属任何好处，包括但不限于给予现金及现金等价物、礼金、贵重物品、有价证券、回扣；资助出国、房屋装修；免费提供通讯和交通工具、家电及高档办公用品等物品；报销或承担旅游、宴请、娱乐健身等费用；给予就业机会等非财产性利益；（2）擅自与另一方工作人员就培训费用等进行私下商谈或者达成默契；（3）一方以任何形式向一方索要赞助、回扣，接受礼金、有价证券、贵重物品，收受交通和通讯工具、家电及高档办公用品等；（4）接受另一方提供的房屋装修或以考察、参观等名义参加另一方安排的国内外旅游活动；（5）一方参加可能影响其公正履职的宴请、高消费娱乐、婚丧嫁娶等活动；（6）在另一方报销任何应由其单位或个人支付的费用等。如一方发现另一方及其工作人员存在违规行为，应主动向另一方纪检监察部门报告。

10.4 因履行本合同需要，经甲方书面同意，乙方将其部分工作分包的，乙方应确保第三方与其承担同等合规义务。如第三方未履行该等义务，就其违约行为，乙方承担连带责任。

10.5 乙方应采取有效措施确保前述合规义务的履行，包括但不限于：（1）制定合规管理制度，建立合规管理流程，开展合规教育培训，落实违规责任追究；（2）确保在其账簿和记录中准确地记录与本合同有关的所有交易，以便真实反映所涉及的业务活动。收到甲方书面要求后 10 个工作 日内，乙方应提供相应书面材料，证明其已采取相关措施。

10.6 如一方及其工作人员（“**违规方**”）未履行上述义务，另一方有权要求违规方整改，违规方应自行承担费用进行整改。因违规方违规行为产生的后果，违规方应自行承担相关损失、赔偿、费用、罚金和罚款等，并保证另一方免责；同时，另一方有权视违规方违规程度同时或单独采取不同救济措施，包括要求违规方停止违规行为、要求违规方支付本合同培训费用 10 % 的违约金、解除本合同等；

违规方支付的违约金不足以弥补另一方损失的，还应继续承担另一方由此遭受的所有损失。

10.7 其他约定： 无。

11. 不可抗力

11.1 不可抗力事件是指合同当事人不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，包括但不限于地震、水灾、火灾（非人为）、雷击、雪灾、瘟疫、流行性疾病（以政府发布的突发公共卫生事件应急响应级别为Ⅱ级及以上）、海啸、风暴潮、台风、泥石流、滑坡等自然灾害；战争、骚乱、戒严、暴动、恐怖袭击、罢工、内乱等社会事件导致无法履行合同的情形。

11.2 由于不可抗力原因，使双方或任何一方不能履行合同义务时，受到不可抗力影响的一方应采取有效措施，尽量避免或减少损失，将损失降低到最低程度，在不可抗力发生后 2 小时内以书面形式通知对方，并在其后 3 日内向对方提供有效证明文件。一方未尽通知义务或未采取措施避免、减少损失的，应就扩大的损失承担相应的赔偿责任。

11.3 因不可抗力无法按期履行或不能履行本合同的，根据不可抗力的影响，部分或全部免除责任，但法律另有规定的除外。如发生迟延履行，在迟延履行期间发生不可抗力事件导致迟延履行方无法履行其合同义务，迟延履行方不能就迟延履行期间的不可抗力事件免责。

11.4 在受不可抗力影响一方遵守法律规定及本合同约定（包括但不限于第 11.2 条和第 11.3 条）的前提下，因不可抗力致使合同无法按期履行或不能履行所造成的损失由双方各自承担（为避免疑问，由于任何一方过错引起的损失除外）。

11.5 如果因不可抗力的影响致使本合同中止履行 10 个工作日内以上时，双方应就继续履行本合同进行协商，协商不成则双方均有权解除本合同。不可抗力持续超过 30 日，甲方有权解除本合同。当一方因上述原因解除本合同时，应当以书面形式通知另一方。通知送达另一方时本合同终止。

12. 法律适用及争议的解决

12.1 本合同适用中华人民共和国法律并依照其进行解释。

12.2 因本合同引起的或与本合同有关的任何争议，双方应通过协商解决，协商开始后 15 个工作日内仍无法达成一致的，按以下第 (1) 种方式解决：

(1) 向原告方所在地的人民法院提起诉讼。

(2) 提交 / 仲裁委员会，按照申请仲裁时该会现行有效的仲裁规则在 / 进行仲裁。仲裁语言为中文。仲裁裁决是终局的，对双方均有约束力。

(3) 提交双方共同上级协调解决。

12.3 在诉讼期间，本合同不涉及争议部分的条款仍须履行，双方均不得以解决争议为由拒不履行其在本合同项下的任何义务。

13. 通知

13.1 与合同有关的批准、通知、证明、证书、指示、指令、要求、请求、意见、确定和决定等，均应采用书面形式或合同双方确认的其他形式，并应在合同约定的期限内送达接收人。

13.2 除非本合同另有约定，本合同项下双方之间的一切通知均可通过传真、邮递、快递、电子邮件或双方同意的其他方式送达以下地址：

(1) 北京市通州区教师研修中心（甲方名称）

联系人：

联系电话：

通讯地址：北京市通州区东关上园 175 号

邮政编码：

(2) 北京育兴教育科技有限责任公司（乙方名称）

联系人： 郭静

联系电话： 13811690295

通讯地址： 通州区梨园时尚街区东区 11 号楼 1 单元 701

13.3 通知在下列日期视为送达被通知方：

(1) 由挂号信邮递，发出通知一方持有的挂号信回执所示日；

(2) 由传真传送，收到成功发送确认后的第一个工作日；

(3) 由特快专递发送，以收件人签收日为送达日，收件人未签收的，以寄出日后第四个工作日为送达日；

(4) 由电子邮件发送，以发出通知一方邮件系统显示已成功投递对方服务器（包括但不限于收到被通知一方阅后自动回执）的当日。

13.4 双方的通讯地址可作为法院、仲裁庭送达诉讼、仲裁文书的地址，一方的

通讯地址或联系方式如发生变动，应立即书面通知对方，因未及时通知而造成的损失由通讯地址或联系方式变动方自行承担。

13.5 双方应及时签收对方送达至约定地点和指定接收人的来往信函；如确有充分证据证明一方无正当理由拒不签收的，视为拒绝签收一方已签收。

14. 合同效力及其他约定

14.1 本合同经双方法定代表人（负责人）或授权代表签字，并加盖单位公章或合同专用章之日起生效。

14.2 本合同未尽事宜，由双方另行协商。对于本合同项下的任何修改、补充及变更，均应由双方协商一致并以书面形式做出，经双方法定代表人（负责人）或授权代表签字并加盖合同专用章或公章后方为有效。相关修改、补充及变更的书面协议将构成本合同的组成部分，与本合同具有同等法律效力。

14.3 本合同一式 陆 份，甲乙双方各执 叁 份，均具有同等法律效力。

14.4 本合同包括以下

附件一 培训内容和方案

附件二 预算费用明细表

附件三 资质与师资介绍

以下无正文

本页为编号为 TZJWXM-2025-40-HT-001 《服务合同》签署页

甲方： 北京市通州区教师研修中心

（公章或合同专用章）

法定代表人/授权代表签字： _____

乙方： 北京育兴教育科技有限责任公司

（公章或合同专用章）

法定代表人/授权代表签字： _____

签订日期： 年 月 日

附件一

培训内容和方案

一、项目背景

（一）学生心理健康

由中国科学院心理研究所发布的《2022 中国国民心理健康报告》显示：“青少年抑郁风险达到 24.6%”，约 14.8%的青少年存在不同程度的抑郁风险，其中 4.0%的青少年属于重度抑郁风险群体，10.8%的青少年属于轻度抑郁风险群体。”

由北京安定医院牵头的“中国儿童青少年精神障碍流行病学调查”，对全国 73000 多名 6—16 岁少年进行了流行病学调查和资料分析，结果显示：“我国儿童青少年整体精神障碍流行率为 17.5%。其中，焦虑障碍占 4.7%，重性抑郁障碍占 2.0%。”

中国青少年研究中心和共青团发布的《中国青年发展报告》显示：“我国 17 岁以下的青少年儿童中，有 3000 万人受到各种情绪、心理行为问题的困扰，”

《中华精神科杂志》（2024 年第 2 期）报道：“12 岁患儿首次抑郁发作后，转双相障碍的风险是成人的 3 倍”。

教育部《2024 年心理健康调研报告》数据显示：“82.3%的抑郁青少年被迫请假，53.85%最终休学。”

《青少年心理康复研究》数据表明：“随着休学时间的延长，孩子们的社交能力会以每周 5%的速度退化，三个月后基本丧失返校可能。”

中国心理卫生协会 2024 年统计：“能够实现‘药物+家庭治疗+学校支持’三维干预的案例仅占 12%”。

这些调查数据结果足以证明儿童青少年心理健康问题已经不容忽视。除了家庭环境，学校环境是儿童青少年成长的重要组成部分。因此，面对日益严峻的儿童青少年心理健康问题，中小学校绝不能仅充当学习教育的角色，必须转型为能兼顾学习教育与身心健康的主阵地，为学生提供系统性、多层次性、全面性的心理健康教育支持。

（二）国家政策要求

教育部印发的《中小学心理健康教育指导纲要》要求：“中小学校要加强心

理健康教育师资建设及培训，在中小学校长、班主任和其他学科教师等各类培训中增加心理健康教育的培训内容，建立分层分类的培训体系。”

教育部办公厅关于印发《关于加强学生心理健康管理工作的通知》要求：“每所中小学至少要配备 1 名专职心理健康教育教师，中小学要在班主任及各学科教师岗前培训、业务进修、日常培训等各类培训中，将心理健康教育作为必修内容予以重点安排。”

中共北京市委教育工作委员会北京市教育委员会印发的《全面加强和改进新时代学生心理健康工作专项行动计划（2023—2025 年）》要求：“建立以班主任和心理健康教育教师为骨干、全体教职工共同参与的心理健康教育工作机制，将心理健康工作融入教育教学和管理全过程，贯穿到课堂教学、课业辅导、学生管理、师生交往等各环节。提高班主任教师的心理健康工作支持能力，中小学要在班主任及各学科教师岗前培训、业务进修等各类培训中，将心理健康教育作为必修内容予以重点安排，每学期至少组织 1 次面向全体教职工的心理健康教育培训。建立学生异常情况报告制度，全体教职员要关心学生身心健康、关注学生情绪，发现学生有异常心理或行为，要及时告知班主任和心理教师。”

2025 年 5 月北京市中共北京市委教育科技人才工作领导小组印发的《关于促进中小學生 身心健康发展的若干意见》要求：“充分发挥学校干部教师全员育人作用；开展市、区、校三级全员教师身心健康教育实训，提高教师健康素养和服务学生身心健康的能力。”

（三）区域工作成效

通州区政府一直非常关注学生的心理健康问题，将之作为教育工作部署的重点内容。近年来，通州区中小学校心理健康教育工作在区委、区政府、区教育部门的领导下，依托教育系统、卫生系统、社会系统，形成了一定的工作格局。

1. 体制机制建设逐步健全。成立了区级教育部门的工作领导小组，明确了相关部门的职责，初步建立了协同工作机制。

2. 跟随政策规划引导。把心理健康教育纳入了全区教育发展规划及年度工作重点，跟随政策实施引导，制定并实施了相关的工作方案，引进卫生系统、社会系统力量，为工作的系统开展提供了坚实保障。

3. 心理课程体系构建形成。全区中小学校普遍将心理健康教育课程纳入了课

程体系，内容涵盖情绪管理、压力应对、人际交往。

4. 心理师资队伍逐步充实。通过招聘专兼职心理咨询师、内部培训兼职教师等方式，逐步充实学校心理健康教育师资力量。

5. 引进专业力量参与教育：鼓励并支持社会心理服务机构、行业协会等专业心理力量参与到通州区中小学校心理健康服务中，为学校提供专业技术支持及资源补充。

通过通州区相关教育部门多年的心理健康教育工作，中小学校师生及家长对心理健康的重要性认识显著提高、心理服务体系覆盖面逐步扩大、各大中小学校初步具备了开展心理健康教育、具备提供基础咨询辅导的能力，形成了有利于心理健康的校园氛围。

（四）问题与挑战

通州区心理健康教育工作已奠定良好基础，但仍处于持续发展和深化阶段，在这个过程中心理健康教育工作仍将面临一些挑战：

1. 政策落实与现实工作的矛盾。

本项目的实施，是对国家与北京市相关政策精神的直接响应，也是落实教育主管部门对中小学心理健康工作战略部署的具体实践。近年来，党和国家高度重视青少年心理健康问题，连续出台多项政策文件，明确要求将心理健康教育纳入素质教育整体框架，强化机制建设、师资配置与课程实施。北京市也相继印发一系列行动指南，突出强调心理健康工作的紧迫性和重要性，并对学校心理服务体系建设、危机干预能力提升等提出了明确目标和时间节点。

然而，在通州区中小学校的实际推进过程中，在政策落地与实际工作之间仍普遍存在矛盾。一是部分学校在心理教师专职配备、心理健康课程、心理健康教育技能培训方面尚未完全达到政策要求，师资专业化水平不一；二是区域内部资源分布不均衡，薄弱学校仍存在心理健康教育师资、心理健康教育专业素养培训不足问题，导致通州区心理健康教育服务的质量受到影响。这种各校间的差异不仅制约政策红利的充分释放，也对学生心理需求的有效回应产生了影响。

2. 培训存在单一性，缺乏系统性、深度化

通州区中小学校心理健康教育缺乏系统化、持续性的专业培养体系，当前部分学校针对心理教师的培训多以短期、零散的专题讲座形式为主，缺乏理论实践

紧密结合的长程化系统培养课程。培训内容重理论而轻实操或仅单一技术，缺乏心理评估、危机干预、个案概念化深度心理咨询技术等技术方面的培训。这使得专职心理教师们，在面对复杂疑难心理个案时，容易感到能力恐慌，其干预的有效性与专业性保障与提升，同时也存在一定程度的职业耗竭风险。

3. 各岗位教职人员专业能力不足

大多数学校或教职人员认为，心理健康教育是心理老师的职责，与自己无关，因而忽视了该方面知识技能的学习，因而导致了各岗位教职人员专业能力上的不足。学校干部对心理健康教育的认识不足，缺乏将其深度融入学校整体发展规划和育人体系的战略视野与系统设计能力；班主任虽与学生接触最密切，但部分班主任在深度辅导与危机处理能力上存在不足。他们可能更擅长处理纪律和学业问题，但在进行持续性的心理疏导、建立深度信任关系、制定个性化支持方案以及有效联动家长和专业资源方面，仍显专业储备不够；学科教师未能有效挖掘课程中的心理健康教育要素，缺乏将心理教育与学科教学有机融合的策略；如生活老师、后勤人员、安保人员等与学生日常生活紧密接触的非教学岗位的工勤人员，多数缺乏基本心理健康常识和初步识别能力。他们可能最先观察到学生的异常行为或情绪波动（尤其在宿舍等非教学场所），却因不知如何恰当反应或向谁报告，而错失早期发现和干预的宝贵窗口；而专职心理教师作为核心力量，其挑战在于角色定位偏差与缺乏持续且提升性的培训，难以深入开展预防性、发展性的、复杂性的心理健康教育。

4. 培训内容缺乏岗位针对性

学生心理问题日益严重，心理教师难以应对庞大的心理辅导需求，要关注学生的心理健康问题需要学校教职人员的全员加入。部分中小学校虽有安排心理健康教育能力培训课程，但其多数是针对心理教师，其培训内容也多数围绕心理教师岗位而设计。然而，不同的学校岗位性质，对学生心理健康问题的帮助是不同的，因而其培训内容也应各有侧重。比如学校干部应注重体系设计与领导能力的培训；心理教师应聚焦其专业能力的提升；班主任应将重点培训融合班级管理、校协同指导能力；学科教师应侧重学习心理规律与学科的融合，激发学生的学习积极性；工勤人员应注重其基本危机识别与应急的能力。

（五）具体培训需求

我们根据以往中小学校的培训经验，以及通过往期的调查回访记录，大致总结出以下五个岗位在心理健康教育培训方面的共性需求：

表：不同岗位教育工作者培训大体需求矩阵

岗位类别	核心能力需求	关键培训内容
学校干部	体系设计与领导能力	政策解读、队伍建设、资源整合
心理教师	专业干预技术	评估诊断、核心咨询技术、危机干预
班主任	日常支持与家校协同	问题识别、家校共育、班级管理
学科教师	学科融合教学能力	学习心理、课堂渗透、学科融合
工勤人员	危机识别与支持能力	行为识别、应急流程、环境营造

备注：此为中小学校各岗位基础心理健康教育培训需求

二、培训目标

总体目标：

通过对不同岗位教职员工群体（学校干部、心理教师、班主任、学科教师、工勤人员）进行分层分类培训，使其掌握符合其岗位与实际工作场景需求的心理健康教育能力，最终达到全面提升通州区中小学校教职员工群体心理健康教育能力水平的目标。

分层目标：

学校干部：提升心理健康教育工作的战略规划、组织领导、资源整合与危机管理能力。

心理教师：深化专业理论知识与咨询技能，提升处理复杂疑难学生心理健康问题的能力。

班主任：增强学生日常心理状态观察、班级心理氛围营造、常见心理问题初步识别与疏导、家校沟通能力。

学科教师：掌握学科教学渗透心理健康教育的方法，提升课堂管理中的心理支持技巧、提升学生的学习能力。

工勤人员：了解学生心理健康基本知识，增强对学生异常行为的敏感性，掌握基本的关怀沟通技巧及危机上报流程。

三、培训对象

学校干部、心理教师、班主任、学科教师、工勤人员

四、培训特色

1. 分类分岗定制培训内容。打破制式化的培训内容模式，针对不同角色（学校干部、心理教师、班主任、学科教师、工勤人员）的岗位特性制定培训内容：如学校干部的“冲突解决策略、团队激励与领导力”、学科教师的“提高教学效果的认知心理学技巧”。

2. 以学生心理健康核心问题为导向设计培训内容。除考虑岗位特性，本方案的培训内容将聚焦当前学生高频心理问题（焦虑、抑郁、网络成瘾等）、学生学习动力不足设置培训内容，进一步保障本次培训的培训效果能落实对学生心理健康的帮助上。

3. 以实操技能为培训重点。培训内容以理论为基底，以实操技能为重点，强化案例分析、情景模拟、角色扮演等实践环节，加深加固参训教师的实操能力，确保参训者能掌握在实际工作中应用的实操技能。

4. 采用“多元培训”形式。采用工作坊、课程讲授、个案督导、实操训练、专题讲座、情景模拟、小组练习等多种形式，满足不同岗位、不同发展阶段教师的学习需求。

5. 推行“双向滋养”培训模式。既提升专业能力，也关注教师自身心理健康。比如设置“受训者关怀机制”，避免培训增加教师负担，或是为参训者提供团体心理辅导。

6. 建立能持续发展的培训体系。培训是起点，建立后续支持、督导和提升机

制，促进参训教师的专业持续成长。

7. 建立培训效果反馈机制。培训内容设计和效果评估始终以服务学生心理健康发展为核心，建立有效的培训效果跟踪与反馈机制，及时调整优化后续培训。

五、培训形式

主要通过集中研修的方式进行，其研修过程中涉及的具体培训形式包括但不限于以下内容：

1. 工作坊：一种聚焦于特定主题、注重互动与体验的团体学习形式。通常由带领者引导，通过讨论、活动和练习，帮助参训者在实践中掌握心理学的某种方法或技术。

2. 课程讲授：以系统化、结构化的方式，由讲师向学习者传授心理学相关理论与知识的教学形式，侧重于知识普及和理论基础构建。

3. 个案督导：由经验丰富的咨询师对心理咨询师针对具体咨询案例进行探讨、反思与提升的一种指导过程。其目的在增强个案概念化能力、干预策略运用及专业伦理意识，保障服务质量和咨询师成长。

4. 实操训练：侧重于心理咨询与干预技术实际操作的训练方式。通过角色扮演、技术演练、现场反馈等方式，帮助获得参训者将理论知识转化为实际应用能力。

5. 专题讲座：就某一心理学热门或关键议题（如危机干预、青少年网络成瘾、创伤反应等）进行集中讲解的形式。

6. 情景模拟：通过设计接近真实咨询或人际互动场景，由 1 人扮演咨询师、1 人扮演来访者等角色，进行模拟咨询演练的教学方法。该方法可以提升参训者临场反应、技术运用和关系建立的能力。

7. 小组练习：由几位组成小组，在组织环境中进行的集体学习与训练，该形式侧重于通过组内互动、协作与反馈来实践和巩固心理学知识与技能，如团体辅导技巧、小组讨论引导等。

六、培训流程

本培训方案实施流程结合通州区中小学校心理健康教育队伍建设、心理健康教育水平、心理健康教育知识技能培训体系建设，以及学校教职人员整体工作安排的实际需求情况进行安排，强调“提升为目标、实操为导向、全员共参与、培训无负担”。

流程一：成立项目组与专家委员会

由主导单位牵头，联合各大中小学校、社会专业力量、并吸纳心理健康教育基地专家组成，明确各方职责，把控及检验项目需求、进度、质量。

流程二：一线调研与需求分析

问卷与访谈：面向全区中小学干部、心理教师、班主任、学科教师、工勤人员等目标培训人员分层分类开展在线问卷调查（见下表）。

通州区中小学心理健康教育全员培训需求调研表	
第一部分：基本信息 (所有人员均需填写)	
您的姓名：	
您所在学校：	
您的岗位类型（单选题）	☐ 学校干部/管理者 ☐ 心理教师 ☐ 班主任 ☐ 学科教师 ☐ 工勤人员（如行政、后勤、保安、宿管等）
您的任教/工作学段（单选题）	☐ 小学 ☐ 初中

您的工作年限（单选题）	☐ 3 年及以下 ☐ 4~10 年 ☐ 11~20 年 ☐ 20 年以上
第二部分：岗位培训需求 （请根据您在第一部分选择的岗位，回答对应板块的问题）	
学校干部：您认为当前学校在心理健康教育方面最迫切需要提升的是？（多选题）	☐ 全体教职工的共识与理念 ☐ 心理健康课程体系与教材建设 ☐ 心理危机预防与干预体系的完善 ☐ 家校协同心理健康教育机制 ☐ 专职心理教师队伍的专业能力 ☐ 其他 _____
心理教师：您最希望获得哪方面的专业提升或培训？（多选题）	☐ 前沿心理咨询技术（如 CBT、沙盘、OH 卡等）的深入培训 ☐ 复杂心理危机案例的督导与研讨 ☐ 如何有效开展团体心理辅导 ☐ 心理健康教育课程的设计与创新 ☐ 心理测评工具的科学使用与结果分析 ☐ 其他 _____
班主任：您最希望获得哪些面向学生工作的心理健康培训？（多选题）	☐ 学生常见心理问题的识别与预警信号 ☐ 与学生有效沟通的心理谈话技巧 ☐ 如何做好班级管理 ☐ 如何组织召开心理健康主题班会 ☐ 家校沟通中如何就心理问题与家长有效交流 ☐ 其他 _____
学科教师：您最希望获得哪些与教学工作相关的心理健康培训？（多选题）	☐ 学生学习动力不足的改善方法 ☐ 如何将心理学与学科教育有效融合 ☐ 在具体的教学环节中运用心理健康教

	育的渗透方法做指导？ ☐ 如何构建积极、安全、包容的课堂氛围 ☐ 为了支持您在学科教学中渗透心育，您最需要哪些类型的资源支持？ ☐ 其他 _____
工勤人员：您希望学习哪些内容来帮助您更好地与学生互动并为他们提供支持？（多选题）	☐ 如何友善、耐心地进行日常沟通 ☐ 识别学生明显的情绪异常或行为异常（如哭泣、争吵、独自徘徊） ☐ 发现异常后，应该向谁报告、如何报告的基本流程 ☐ 如何在自己的岗位上为学生营造安全、温暖的环境 ☐ 其他 _____
第三部分：培训安排建议 （所有人员均需填写）	
您偏好的培训形式是？（多选题：7选5）	☐ 主题讲座 ☐ 互动工作坊/体验式活动 ☐ 案例分析与研讨 ☐ 线上视频课程 ☐ 个案督导 ☐ 校内外观摩学习 ☐ 实操训练
您认为每次培训的时长多久合适？（单选题）	☐ 1~2 小时 ☐ 半天（3~4 小时） ☐ 全天（6~7 小时）
您认为培训频率多少合适？（单选题）	☐ 一周 1 次 ☐ 一周 2 次

您认为培训时间在哪个阶段合适？（单选题）	☐ 工作日 ☐ 法定节假日
关于心理健康教育全员培训，您还有哪些具体的意见或建议？（简答题）	

根据调研结果，形成《通州区中小学教学员工群体心理健康教育能力现状与培训需求报告》，作为后期培训课程设计或调整的核心依据。

流程三： 制定分层分类全员培训方案

根据采购人需求，并结合项目组多年来的实践经验与授课专家团队的专业指导，我们已初步制定出一套系统科学、精准高效的通州区中小学心理健康教育全员培训方案，该方案严格遵守“分层分类、按需施训”的原则设计。

在项目具体实施前，将根据调研结果对方案内容进行调整，以确保培训内容与不同教学员工群体的实际工作场景和需求深度契合，使其所学的心理健康教育知识与技能能切实应用到工作中。

流程四： 组建培训师资团队

根据采购人需求，组建培训师资团队。其师资团队除符合响应人需求之外，我方组建的讲师团队背景还包含以下要求：

- （1）具有丰富的面向中小学教师群体进行心理健康教育培训的经验，熟悉中小学教育环境与教职人员工作特点。
- （2）具备处理中小学生常见心理行为的实际案例经验。
- （3）有参与或主导区域级、校级心理健康教育项目、课程开发或教师培训项目经验。
- （4）深刻理解本次培训目标，其专长领域需高度契合培训主题。
- （5）能根据项目组提供的培训目标、大纲和学员需求，认真备课，准备高质量的教学课件、讲义、案例、练习材料等。
- （6）能积极参与课前沟通会，明确培训要求和细节。
- （7）按计划高质量完成授课任务，确保教学内容的科学性、实用性和吸引

力。

(8) 配合项目组进行培训效果评估（如填写反馈表、参与课后交流等）。

流程五：举办项目启动会

培训计划经过多重审核确定后，协助主导单位举办项目启动会，旨在让各大中小学校及参训者了解本项目实施的重要性及意义，同时了解具体的培训计划，以更好地安排学校相关人员参加培训。

一、 会议主题

通州区中小学校心理健康教育全员培训项目启动会

二、 会议时间

202X 年 X 月 X 日（星期 X） 上午 9:00 - 11:30

三、 会议地点

通州区某地点

四、 参会人员

1. 区领导：相关领导、相关负责人领导（拟邀）
2. 主办单位：相关领导、负责人
- 4 参训人员：全区各中小学校：学校干部代表、心理教师代表、班主任代表、骨干学科教师代表、工勤人员代表、培训师资代表。

五、会议目标

1. 加强新时代中小学心理健康教育的重要性和紧迫性，明确本次全员培训的战略意义。
2. 正式发布培训方案，清晰解读培训目标、内容、形式、要求及考核机制，确保方向明确、任务清晰。
3. 营造全区教育系统上下联动、齐心协力推进心理健康教育工作的浓厚氛围，激发全体参训人员的责任感和使命感。
4. 邀请培训师资代表进行主旨报告，提供专业引领，奠定培训基调。
5. 宣告项目正式启动，标志通州区心理健康教育能力提升新阶段开始。

六、会议环节

大致环节如下：

环节一：领导开幕词，强调本项目重要性及本次培训工作的意义。

环节二：相关负责人解读本项目实施方案，说明培训内容、标准、方法及时间安排。

环节三：邀请心理行业教育就心理健康教育对学生发展的核心价值等主题进行分享。

环节四：邀请心理健康教育工作实施表现优异学校代表，分享成功经验与做法。（待选）

环节五：领导总结会议。

七、会议筹备与实施

1. 组织领导：成立启动会专项工作组，由主导单位牵头，相关科室及承办单位具体落实。

2. 会务准备

- 场地布置（主题背景板、席卡、音响、灯光、投影）。
- 材料准备：会议议程、领导讲话稿、发言稿、项目方案手册或宣传册、签到表等。
- 技术保障：确保线上线下流畅，提前测试设备。
- 人员分工：明确签到、引导、主持、记录、摄影摄像、技术、后勤等岗位人员。

3. 宣传通知

通过相关官网、公众号、学校工作群等发布启动会预告，营造氛围。

4. 后续安排：收集启动会各学校代表反馈，调整具体培训实施方案，调整后转入培训实施阶段，确保各项安排无缝对接。

八、预期效果

1. 全区教育系统对心理健康教育全员培训的重要性形成高度共识。
2. 项目目标、任务、要求清晰传达至每一所学校和每一位参训人员。
3. 激发相关教职人员参与培训的内生动力和学习热情。

4. 树立专业、权威、务实的项目形象。
5. 为后续培训的顺利、高效开展奠定坚实基础，营造良好开端。

流程六：实施培训计划

这是本项目的核心阶段，将严格遵守“因岗施训、精准赋能、有序交叉、层层推进”的原则进行，为五类不同教学员工群体量身定制培训路径与内容，确保全员覆盖，培训总周期为1年。

流程七：效果反馈、评估、总结

本流程是培训项目的闭环环节，旨在科学、系统地检验培训成效，总结经验，发现不足，为建立心理健康教育全员培训的长效机制提供实证依据和数据支持。项目完成后，根据收集的单次培训项目评估表、整体项目评估表、培训过程记录，形成《全员培训项目总结报告》，展示培训效果、总结培训成果经验、总结待改进问题，并提出集体、可操作的优化建议。

1. 单次培训评估表：

序号	评估内容	评估标准	填写说明
1	项目服务团队人员情况	项目服务团队人员充足、结构合理，专业完全符合项目需求，实践经验丰富； 项目服务团队人员基本充足，结构基本合理，具有一定的实践经验； 项目团队人员不充足，结构不合理，专业不能满足项目需求，实践经验较少；	
2	项目服务团队工作情况	项目服务团队准备工作充分，非常有服务意识，服务态度非常好； 项目服务团队准备工作基本充分，有服务意识，服务态度比较好； 项目服务团队准备工作不充分，没有服务意识，	

		服务态度不好；	
3	培训师资团队	师资团队完全满足项目需求，实践经验丰富； 师资团队满足项目需求，具有一定的实践经验； 师资团队不满足项目需求，实践经验少或未提供师资团队；	
4	本次课程对学员的专业水平提升情况	本次课程对学员的专业水平有很大提升； 本次课程对学员的专业水平有较好地提升； 本次课程对学员的专业水平没有明显的提升；	
5	学员参加课程，出席率情况	学员认真参加课程，出席率很高； 学员比较认真参加课程，出席率比较高； 学员不认真参加课程，出席率不高；	
6	课堂氛围活跃度，与授课老师的互动情况	课堂非常活跃，与授课老师的互动非常好； 课堂氛围一般，与授课老师有一些互动； 课堂氛围不好，与授课老师没有互动；	
7	应急预案	应急预案齐全、合理、可行；（或未出现突发情况） 应急预案较齐全、较合理、较可行；（出现突发情况，基本妥善解决） 应急预案不齐全、不合理、不可行。（出现突发情况，未能妥善解决）	
8	开放性问题	培训过程中哪些内容对您的帮助最大？	
9		请提出对本次课程的意见或建议？	

2. 整体培训项目评估表:

序号	评估内容	评估标准	填写说明
1	结合项目需求制定培训服务方案	方案安排科学、完善、条理清晰、内容完整，切实可行，能体现专业能力、关键技术，符合本项目需求情况进行； 方案安排较完善、条理较清晰、略有偏差、可执行，基本符合本项目需求情况； 方案安排不完整、不能满足本项目需求情况或无方案；	
2	调研工作的安排	调研工作非常充分、调研方式多样且科学； 调研工作基本符合项目需求； 没有调研；	
3	项目服务团队	项目团队人员结构合理，专业完全符合项目需求，实践经验丰富； 项目团队人员结构基本合理，专业有部分不符合项目需求，具有一定的实践经验； 项目团队人员结构不合理，专业不能满足项目需求，实践经验较少；	
4	培训师资团队	师资团队完全满足项目需求，实践经验丰富； 师资团队满足项目需求，具有一定的实践经验； 师资团队不满足项目需求，实践	

		经验少或未提供师资团队的；	
5	工作进度安排	工作进度安排全面合理，完全有效地保障实现培训项目预期目标； 工作进度安排较全面合理，可以有效地保障实现培训项目预期目标； 工作进度安排方案全面合理性一般，基本可保障实现培训项目预期目标；	
6	参训者专业水平提升情况	参训者专业水平有很大提升； 参训者专业水平有较好地提升； 参训者专业水平没有明显地提升；	
6	参训者参加课程，出席率情况	参训者认真参加课程，出勤率很高； 参训者比较认真参加课程，出勤率比较高； 参训者不认真参加课程，出勤率不高；	
7	开设课程形式以及课时安排情况	开设团体辅导或组织专题讲座等，形式多样，开足课时； 开设课程形式比较多样，课时比较充足； 开设课程形式单一，课时不充足；	
8	课堂氛围活跃度，与授课老师的互动情况	课堂非常活跃，与授课老师的互动非常好； 课堂氛围一般，与授课老师有一些互动；	

		课堂氛围不好，与授课老师没有互动；	
9	全员培训项目的 效果评价	通过问卷调查及座谈会获得参训者对本次培训良好的评价； 通过问卷调查的方式获得参训者对本次课程良好的评价； 没有安排效果评价；	
10	应急预案	应急预案齐全、合理、可行； 应急预案较齐全、较合理、较可行； 应急预案不齐全、不合理、不可行。	

3. 《通州区中小学心理健康教育全员培训项目总结报告》

《通州区中小学心理健康教育全员培训项目总结报告》		
总结模块	总结内容	具体内容
项目概述	回顾培训背景、目标、实施流程。	
实施情况	详细说明各系列培训的完成情况（人数、场次、覆盖率）	
成效分析	系统呈现评估数据，用数据证明培训效果	
经验与亮点	总结本项目成功的做法与模式	
问题与反思	坦诚分析项目中遇到的困难与不足	
未来展望	提出后期心理健康教育培训建议	

七、培训内容体系

本培训内容分为两大部分，第一部分是针对不同教学员工群体岗位特性与需求，进行的分层分类的个性培训课程设计；第二部分是针对教学员工群体的共性岗位需求及共性心理需求设计的共性课程。

备注：在设计培训服务内容时，我方根据每类岗位特定的心理健康教育知识技能培训课程，比如：

- 1. 为学校干部提供体系设计与领导能力方面的培训课程；
- 2. 为心理教师提供心理干预技术——心理教练、短期焦点解决方面的培训课程；
- 3. 为班主任提供构建和谐班级、家校共育方面的培训课程；
- 4. 为学科教师提供个体认知发展规律与学科教学设计方面的培训课程；
- 5. 为工勤人员提供心理危机识别与应对能力方面的培训内容。

学校干部		
主题	章节	内容简述
系统设计与实践	人如何学习	解释学习科学三大支柱：脑神经科学、认知心理学与发展心理学。系统剖析传统课程设计中忽视认知规律的典型误区（如信息超载/单向灌输）。通过揭示注意力的双通道加工机制、工作记忆的有限性及最近发展区理论，重构教学目标与认知发展阶段的匹配原则。
	体系设计的心理学基础	运用建构主义、行为主义、社会文化理论及多元智能理论等核心心理学原理设计科学教学体系。课程将深入脑科学视角下的学生学习规律，包括注意力分配、记忆机制与元认知策略的培养，并以此为理论基

		础，搭建符合学生发展的核心素养与实施跨的学科体系，促进学生知识建构、技能迁移与全面发展的深层心理机制。
	体系设计的规划和开发	基于系统思维理论（IPO 模型/因果环路分析）与设计思维方法论（共情-定义-构思-原型-测试），系统构建体系设计的科学框架。通过需求分析、目标设定、结构搭建及资源整合，校本化与特色的体系创建。
	构建系统性支持与多维激励体系	通过富勒关注阶段论、塔克曼阶段模型及自我决定论，系统解析课程实施与教学人员专业成长的互动机制。通过设计匹配不同发展需求的校本支持策略；运用高效课程团队建设技术培育协作型教研文化；整合激励理论设计动力激发系统——通过赋予课程自主权、构建成果展示平台、建立专业认可机制，将外部要求转化为内在成长需求。
领导力与自我认知	自我觉察与定位	通过 16PF 测评帮助快速识别自己的人格类型，并通过小组分享深化自我认知；运用“优势—挑战”矩阵引导发现自身能力优势与待提升领域；最后通过价值观排序练习，帮助干部澄清工作动机与核心价值取向，从而全面提升自我认知能力，建立符合自身特质的领导发展路径。
	教师管理领导力	主要包括教师动力识别、教研团队激活、特殊情境谈话技术等。通过“三阶扫描法”精准识别教师在生存、关系和成长三个维度的需求层次，制定个性化激励策略；针对教研团队职业倦怠问题，系统教授“小胜

		积累法”“选择性授权”等五大激活杠杆，提升团队活力；通过”三明治话术”等沟通技术，帮助妥善处理绩效面谈、岗位调整等高难度对话场景。
	学生管理领导力	主要包括行为问题解码、德育创新设计和班干部培养系统等。运用”冰山模型”透视违纪行为背后的心理需求，掌握从表面行为到深层动机的解码能力；引入积极心理学理念，设计基于”修复式正义”的创新惩戒教育方案，将惩罚转化为成长机会；通过构建”责任阶梯”培养体系，系统提升班干部的自主管理能力，形成可持续的学生自治机制。
	自我领导力升级	主要包括决策失败的典型案例、压力管理系统、危机领导力等。通过剖析沉没成本效应等 5 大决策陷阱，结合典型案例复盘，帮助管理者避开认知盲区，制定科学决策；针对中层管理者特有的”夹心层”压力，提供系统的能量管理策略，通过压力日记等工具实现自我调节；重点培养复合型危机处理能力，系统掌握应对家长投诉、舆情危机与教师冲突的多线程处理方法。
沟通技巧	交流的认知密码	主要包括教育管理者沟通风格诊断、教育场景沟通障碍破解等。通过绘画心理投射技术结合专业测评，帮助识别自身主导沟通风格（控制型、分析型、友善型或表现型），并掌握不同风格在会议主持、家校沟通等教育场景中的适配技巧；针对教师职业倦怠、家长焦虑情绪、学生逆反心理

		等典型阻抗，提供绘画分析结合“需求—情绪—资源”三维应对法。
	精准表达技术	通过“金字塔表达法”单元训练结论先行、逻辑分层的表达技巧，帮助快速提炼核心信息；通过“数据可视化沟通”模块聚焦教育数据的认知负荷管理，通过图表设计将复杂信息转化为直观视觉呈现；通过“隐喻说服技术”则运用概念具象化方法，将抽象政策转化为生动案例，提升宣导效果。
	深度倾听技术	通过三大核心技术提升信息获取质量。“三级倾听法”训练学员逐层识别对话中的客观内容、情感信号和潜在意图，建立完整的理解框架；“追问技术”模块教授苏格拉底式提问方法，通过精准发掘问题本质，提升调研访谈的深度；“沉默运用策略”则解析静默间隔的心理效应，掌握通过节奏调控引导对话走向的技巧。
	危机沟通技术	通过“危机决策训练”模块运用前景理论，帮助克服认知偏差，在突发事件中做出科学决策；通过“舆情管理”，基于奥尔波特谣言公式，训练信息溯源、关键节点阻断等实用技能，有效控制舆情发展；通过“创伤心理支持”单元教授心理急救（PFA）的标准流程，掌握稳定化、资源连接等核心技术。
心理教师		
专业心理干预技术 1-心	心理教练的理论基础	系统构建心理教练的完整方法论体系，围绕七大核心维度展开：基于“教练属性”明确助人自助的定位，通过“合作关系”建立

理教练技术		平等对话的场域，运用“解决之道”聚焦目标导向的行动策略，依托“对话过程”实现启发式的思维碰撞，保持“积极视角”发掘个体潜能优势，遵循“人性原理”尊重成长的内在规律，融合“心学智慧”实现知行合一的转变。
	心理教练专业技能	深入解析心理教练的核心方法论体系，围绕四大基础模块系统构建专业能力：在“三要素”层面聚焦教练对象、教练关系和教练目标的关键互动；通过“基本思路”建立以目标为导向、以资源为依托的解决路径；运用“基本逻辑”掌握从现状分析到行动转化的系统性思考框架；基于“基本理念”贯彻人本主义和发展性的工作哲学。课程通过教育场景的真实案例演练，帮助学员掌握从理论到实践的完整应用链条。
	心理教练实施要点	围绕五大核心模型培养专业辅导能力：掌握“经典问句”库，运用开放式提问激发深度思考；运用“四象限模型”平衡现状探索与目标引领；通过“五步法模型”系统推进从问题澄清到行动承诺的完整流程；借助“五W模型”（What-Why-Who-Where-When）建立结构化分析框架。课程通过教育管理、师生发展等案例的沉浸式演练，帮助学员灵活运用各类对话工具，实现从单一技术到系统干预的能力跃升，成为能促进个体与组织共同成长的专业教练。
	心理教练在校园领域针对学生群	针对学生群体，通过“内在动力激活模型”激发学习热情，设计“学业生活平衡轮”帮

	体的实操技能	助合理安排时间；考试应对模块训练“压力转化技术”和“复习节奏管理”，提升应试适应力；面向学生开发“三维规划法”（学业—兴趣—能力），结合考试政策进行个性化生涯设计；考试应对单元运用“认知重构技术”和“能量管理策略”，培养积极应考心态。课程通过案例和工具演练，帮助教育者掌握支持学生平稳度过学业关键期的系统方法。
专业心理干预技术 2-短期焦点解决（SFBT）	SFBT 核心理念与学校适用性	深入解析焦点解决短期治疗（SFBT）在学校心理工作中的创新应用。针对校园常见问题，课程系统训练 SFBT 的适用技术。通过校园案例演示，帮助心理教师掌握如何将 SFBT 的赋能理念与教育规律有机结合，快速有效地处理学生发展中的行为、情绪和适应性问题，建立高效、尊重且符合教育特点的短期辅导模式。
	短期焦点解决基础会谈技术	通过短期焦点解决 12 项核心技术训练构建完整的赋能对话流程。从基础倾听技术到高阶干预手段，学员将逐步掌握“倾听—选择—建构”的三阶对话艺术。课程重点训练如何运用“有力量的沉默”创造思考空间，通过“自然同理”建立信任关系，借助“一般化技术”缓解焦虑，并最终形成“合作式对话”的良性互动。特别强调“尊重与赋能”的对话基调培养，使学员能灵活运用赞美技术与适度自我暴露，在校园心理咨询中快速建立工作联盟，将看似困难的问题转化为可解决的对话主题，实现高效短程

		辅导。
	目标导向关键对话技术	系统训练焦点解决短期治疗（SFBT）的核心对话技术，重点培养目标建构与破局干预能力。学员将掌握“良好目标五要素”（具体、可行、正向、重要、可观察）的设定方法，通过“行动第一小步”技术将抽象愿望转化为具体行动；针对咨询中的典型阻抗，专项训练“改变式对话”（将“不要”转化为“想要”）和三类破局技术：当来访者表示“改不了”时运用例外探寻，面对“是他要改”时采用关系视角提问，处理“什么都不想要”时启动价值澄清。课程通过“短焦式系统性对话”框架整合各项技术，结合案例演练帮助咨询师在完成从目标建立到行动规划的完整流程，有效突破僵局，促进改变发生。
	12 项经典对话技术	系统讲授焦点解决短期治疗（SFBT）的全流程会谈技术，从预备阶段的“会谈前改变”捕捉到结束阶段的反馈强化。学员将精熟四大核心问句技术：通过“例外问句”发掘潜在资源，运用“评量问句”将模糊目标可视化，借助“奇迹问句”构建解决图景，利用“关系问句”拓展系统视角；同时掌握高阶干预手段，包括“应对问句”激活应对智慧，“外化技术”分离问题与身份，“重新建构”转换问题视角。课程特别训练“假设问句进阶用法”和“续谈技术”，配合“短焦个案概念化”框架，使咨询师能在 1~3 次会谈中快速建立工作焦点，将学生面临的

		学业压力、行为问题等转化为可操作的改变计划，实现高效赋能。
	常见议题案例讨论	针对情绪行为问题（抑郁/焦虑/强迫），训练认知解构与行为激活技术；面对创伤议题侧重稳定化与意义重建技术。特别强化非自愿个案（如厌学）的动机访谈策略，家庭关系中的代际边界工作技术。通过角色扮演与个案概念化训练，帮助学员建立从评估到干预的完整工作框架，掌握适应不同发展阶段、文化背景和问题类型的差异化咨询策略。
绘画疗法	绘画疗法理论基础	系统解析房树人（HTP）绘画测验的核心解读技术，帮助心理咨询师和教育工作者掌握通过绘画评估心理状态的标准化方法。课程重点训练三大要素的临床解读：房屋象征家庭关系和安全感，通过门窗细节、房屋稳固性分析个体的归属感与防御机制；树木反映成长能量与潜意识自我，从树冠形态、树干笔触评估生命力和心理韧性；人物画体现自我认知与社交状态，通过身体比例、面部表情判断自尊水平和人际关系模式。
	常用绘画评估技术	通过艺术表达解读潜意识的专业能力。课程系统教授“房树人”等结构化绘画评估技术，帮助教育工作者快速识别学生的情绪状态、自我认知和家庭关系；同时训练自由绘画的引导与解析方法，为学生创造非言语的情感表达通道。通过对比分析不同年龄段的绘画特征，学员将掌握绘画中的

		象征语言解码技巧，如色彩选择、空间布局与符号隐喻的心理意义。
	情绪表达与干预技术	养通过艺术表达评估和干预的专业能力，在情绪识别方面，深度剖析色彩心理学原理和典型符号含义，建立从视觉元素到心理状态的解码系统；针对创伤学生群体，明确绘画干预的禁忌：避免直接触发创伤记忆的绘画主题（如暴力场景），禁止对绘画内容进行武断的精神病理学解读。通过校园危机案例的对比分析，使教育工作者能在保护学生心理安全的前提下，有效运用绘画技术进行情绪筛查和初步干预。
技术整合与督导	个案概念化与技术选择	聚焦心理咨询技术的灵活应用与整合创新，培养针对学生个性化需求定制干预方案的专业能力。通过多维度案例解析，演示如何将短焦技术、绘画分析、叙事疗法等工具有机结合，形成阶梯式干预策略。特别设计“技术整合路线图”，指导学员在评估学生认知水平、情绪状态和改变意愿的基础上，科学组合不同流派技术，如用房树人评估后接焦点解决对话，或在自由绘画后引入应对问句。
	督导与个人成长	在专业能力层面，精选校园心理咨询中的代表性案例（如自伤倾向、考试焦虑、亲子冲突），采用“案例概念化五步法”进行深度剖析，训练从评估到干预的系统思维，重点培养危机识别、伦理决策和跨流派技术整合能力。同步关注心理教师的自我关怀预防耗竭，通过正念减压、同伴支持圈

		和“工作-生活平衡轮”等工具建立可持续的工作模式。
班主任		
构建和谐班级	班级文化与认同建设	通过社会认同理论、环境心理学、集体记忆建构理论及成长型思维理念，系统构建班级文化生态体系。运用环境设计与破窗理论维护优化物理心理空间；建立仪式传统）塑造集体记忆，同步培育积极语言氛围。帮助教师将抽象价值观转化为可操作的日常实践，构建兼具归属感与成长力的班级生命共同体。
	班级社会体系构建	通过自我效能感理论、团队发展阶段模型、社会互赖理论及最近发展区理论，系统构建班级组织与协作体系。运用网格化岗位设置培养领导力，实施班干部团队培训提升执行力；运用异质分组技术和任务互赖设计激活社会互赖；建立同伴互助系统拓展最近发展区。帮助教师从层级管理转向分布式领导，构建人人参与、生生互助的班级自治共同体。
	与不同群体的沟通艺术	运用依恋理论、接触假说、沟通心理学及非暴力沟通原则，系统构建校园关系生态体系。通过深度对话策略建立师生信任联结，运用共情活动促进生理解；创新家校协同模式形成教育合力，同步训练冲突调解技术实现关系修复。帮助教育者将心理学原理转化为日常实践，构建覆盖师生—生生—家校三个维度的支持性关系网络。

家校共育	构建共育新思维	基于学习共同体理论、社会交换理论，系统构建家校共育的双驱动体系。班主任作为核心协调者，需要信息传递/任务布置与情感联结/信任建立，避免陷入事务性沟通的误区。通过分析沟通四维度，训练在日常互动中注入关系元素，同步运用破冰活动与小组研讨重塑家校关系愿景。
	家访的核心要素与技能	运用生态系统理论、优势视角理论及非暴力沟通原则，系统重构家访的现代意义与操作流程。建立以“了解—倾听—赋能—结盟”为目标的专业行动，遵循“准备—倾听—共建”黄金三原则，运用共情式倾听，模拟多元家庭场景，训练从开启对话到共同制定发展目标的完整技能链。
	家长会的核心要素与技能	运用参与式学习理论、引导技术及冲突化解模型，系统重构家长会的设计与实施范式。针对传统家长会单向灌输的弊端，创新设计“破冰—共识—探讨—方案—行动”五步共创流程，运用世界咖啡屋、开放空间等参与式技术，推动家长从被动听众转变为主动贡献者。重点训练班主任核心技能：强有力提问、视觉化归纳、共识促成及突发状况应对。
	主题班会的核心要素与技能	基于体验式学习圈理论、社会情感学习框架，系统开发家校共育型主题班会体系。运用项目式学习（PBL）元素设计家长深度参与形式，构建“课前调研—课中体验—课后延伸”的家校联动闭环。融入社会情感学习框架核心能力培养，帮助教师将主题班

		会转化为家校协同育人的战略性载体。
危机干预与 心理健康护 航	识别与评估	系统讲解危机理论、发展精神病理学及自杀心理动力理论，系统构建校园心理危机的识别与干预框架。通过心理危机等级评估表区分危机程度，运用《异常行为观察清单》识别抑郁）、焦虑及自伤风险；训练直接而关切的自杀意念询问技术，破除提问禁忌，同步明确保密例外原则与分级报告流程。帮助教师建立“识别—评估—上报”的专业响应链条，守护学生心理安全底线。
	即时响应与稳定化	通过心理急救（PFA）模型、共情沟通理论及团体动力学，系统训练校园危机即时应对技能。掌握 Look-Listen-Link 原则实施心理急救，运用降级技术稳定情绪失控学生；通过结构化公告模板维护班级安全氛围，同步关注教育者自我防护。帮助教师在危机中实现专业干预与自我关怀的平衡，构建安全支持的双向保护机制。
	建设积极心理班级	掌握社会情感学习（SEL）框架、德韦克成长型思维理论及积极心理学，系统构建班级心理健康预防与发展体系。通过班级氛围评估量表优化支持性环境，将 SEL 技能融入日常教学；运用成长型思维表扬技术重塑挫折应对模式，同步建设班主任心理资本。帮助教师实现从危机干预到积极发展的范式转型，构建师生共同成长的心理生态系统。
	教师自我成长与	运用同情疲劳理论、资源守恒理论、专业

	心力提升	伦理及团体支持原理，系统构建班主任心理防护与可持续发展体系。通过职业耗竭自我评估量表识别情绪透支，运用资源管理策略预防替代性创伤；明确心理工作伦理界限，结合案例督导与同伴支持建立专业支持网络。帮助教师在工作中保持心理平衡与专业效能，实现从单向消耗到系统再生的可持续发展。
学科教师		
个体认知发展规律与学科教学设计与融合	个体认知发展的心理学基础与教学设计	针对工作记忆的有限性，课程训练“信息组块策略”——通过逻辑归类、视觉图示和情境嵌入将零散知识整合为有意义的模块；同时依据多媒体学习原则，开发符合双通道加工特点的教学材料。通过 STEM 和人文课程的对比案例，学员将掌握如何根据知识类型和学生认知水平，动态调整内容呈现方式，有效平衡内在、外在和关联认知负荷，实现从知识灌输到思维发展的教学范式升级。
	个体记忆系统工作机制	系统解析记忆三阶段的高效转化机制，培养科学的教学编码与提取设计能力。针对感觉记忆的瞬时性，训练“多感官刺激强化”技术，通过视觉标记、听觉韵律增强信息捕获；工作记忆阶段运用“双重编码策略”，将言语信息与图像表征同步呈现；长时记忆转化重点教授“精细加工编码法”和“间隔提取练习”系统。通过学科知识的转化案例，指导教师设计符合艾宾浩斯遗忘曲线的复习路径，实现从浅层感知到深度内化

		的完整记忆循环，显著提升学生的学习效能。
	元认知能力培养	系统讲解元认知能力的三阶循环体系，通过“计划—监控—评估”闭环训练提升学生的自主学习效能。在计划阶段，教授目标分解技术，将宏观任务转化为可操作的子目标；监控环节训练“出声思维法”实时觉察认知过程，配合学科专属工具进行错误模式分析；评估阶段采用“双栏反思日记”，左侧记录学习事件，右侧进行策略优化。通过“认知—行为—情感”三维评估框架，帮助学生建立从经验积累到策略升级的持续改进机制，最终实现从被动接受到自我调节的学习范式转变。
课堂管理实施	学生行为动机三维模型	基于自我决定理论（SDT）的三大核心心理需求，系统构建激发学生内驱力的教学策略体系。针对自主需求，训练“选择性授权”技术，通过有限选择增强控制感；满足胜任需求采用“最近发展区脚手架”，确保挑战与能力的动态平衡；归属需求则通过“小组契约”和“教师共情回应”建立情感联结。指导教师将理论转化为差异化教学实践，在语文、数学等学科中实现从外部管控到自主学习的教育生态转型。
	预防性课堂管理框架	金字塔干预模型（PBIS）的三级支持体系，重点构建预防性课堂管理系统。在初级层面，通过建立清晰、积极、可执行的课堂常规程序（如材料分发标准化流程、非语言提问信号系统），减少 80%的问题行为；

		中级干预训练差异化强化技术（如行为契约、小组应急），针对特定需求学生提供目标支持；顶层采用功能行为分析（FBA）处理复杂个案。帮助教师将行为管理转化为教学机会，在数学、语文等学科中实现从纪律管控到积极行为培育的范式转换，创建高参与度、低干扰的学习环境。
	教学场域中的心理与行为互动	融合环境心理学与破窗理论，系统优化教室物理环境以提升学习效能。基于“行为—空间”互动原理，科学设计两种核心布局：小组式排列促进合作学习，讲坛式布局强化焦点教学；通过“动线黄金三角”规划减少不必要的移动干扰。同步实施破窗理论维护策略：建立环境整洁标准（如五分钟复位法）、设置学习工具可视化管理系统。帮助教师将物理环境转化为隐性课程，有效降低注意分散率，构建支持专注力与协作力的学习生态。
学科学习中注意力的参与度	理解注意的科学	基于注意神经科学、认知负荷理论及情绪唤醒理论，系统解析注意力优化的生理心理机制。通过识别不同学段注意力时长特征，训练简化信息呈现技术；运用“课堂惊奇”策略调节情绪唤醒水平，结合短时运动激活提升定向网络活跃度。帮助教师将神经科学原理转化为具体教学行为，构建低焦虑、高参与度的认知友好型课堂。
	不同学科学习中如何启动注意力	基于定向反射原理、双重编码理论（Paivio）、目标设定理论及自我决定论），系统构建高效课堂注意力管理框架。通过“

		钩子设计”激活新奇效应，运用元认知提问）促进深度思考；依据多模态教学原则交替使用视觉图表、听觉节奏与动觉操作，强化双重编码记忆；同步实施目标透明化策略、学科知识与生活价值显性链接。帮助教师将神经科学与学习理论转化为具体教学行为，构建高参与度、高转化率的认知优化课堂。
	注意力涣散的修复	基于最小干预原则、执行功能训练理论及神经多样性理念，系统构建课堂注意力管理策略体系。运用非语言提示技术实现无声干预，通过集体注意力重启技巧，快速恢复认知焦点；针对神经多样化学生，采用差异化支持策略。帮助教师将教育神经科学原理转化为包容性课堂实践，在尊重个体差异的前提下实现全员专注力优化。
学生行为的引导与矫正	理解行为的功能	基于冰山理论、行为功能分析（FBA）及执行功能理论，系统解析学生行为背后的沟通意义与心理机制。通过 A-B-C 模型（前因—行为—结果）精准追踪行为模式，运用四大功能分析（获取关注/实物、逃避任务、感官刺激）解码潜在需求；重点区分”不能”与”不为”，针对神经多样性学生提供差异化支持策略。帮助教师从行为管控转向需求满足，构建”观察—解读—支持”的积极行为干预体系。
	教学中学生行为正向引导策略	基于操作性条件反射原理、团体动力学及自我决定论，系统构建积极行为支持策略。通过高频特异性表扬强化正向行为，运用

		团体 contingency 技术激活同伴互助动力；实施选择性忽略策略应对轻微问题行为，同步结合“提供有限选择”）满足学生自主需求。帮助教师将行为管理转化为教育机会，建立“强化—协作—赋能”的积极课堂文化。
	教学中学生行为精准引导策略	基于目标设定理论、代币强化系统原理及社会学习理论，系统构建结构化行为干预体系。通过行为契约技术、代币经济系统建立延迟满足机制；实施检查—连接（CICO）流程，提供成人关注支持；同步开展社交技能直接教学弥补能力缺陷。帮助教师将外部支持与自我管理相结合，实现从行为控制到技能培养的干预升级。
工勤人员		
自我认知与角色定位	理解职业边界发现自我价值	运用职业认同理论、角色边界理论及积极心理学，系统提升工勤人员的职业效能与幸福感。通过阐释工勤岗位在学校生态系统中的关键价值，建立职业自豪感与自我价值认同；明确岗位职责边界与上报流程，强化工作边界意识；培养积极归因模式，训练将日常挑战转化为展示专业能力的机会。帮助工勤人员实现从事务执行者到育人协作者的角色升华，构建支持性校园环境。
	协同共进，聚力同行	系统讲解社会相互作用理论及冲突转化理论，系统构建校园工勤团队的协同效能体系。通过阐释岗位互依性，打破职能壁垒，强化“服务共同体”意识；训练协作规范建

		立互助机制，运用“利益—需求”分析法化解内部冲突。帮助工勤团队从孤立操作转向系统协作，在维护团队和谐的同时提升整体服务品质，共同支撑育人环境的优质运行。
	感知校园脉搏，内化共同体精神	掌握组织文化理论、隐性课程理论及社会学习理论，深化工勤人员对校园育人体系的理解与参与。通过解读学校办学理念与校风校训，认识自身行为与学校文化的显性关联；阐释物理环境）、安全秩序等”无声教育”要素的育人功能；强化工勤人员作为行为榜样的示范作用，同步训练环境育人意识。帮助工勤团队从服务提供者转型为育人共同体成员，实现物质环境与人文氛围的双重滋养。
校园沟通艺术	内部工作人员沟通	通过沟通理论、组织行为学及团队动力学，系统构建工勤人员的立体化沟通协作体系。针对教师群体、行政人员等，训练跨岗位沟通规范；在团队内部推行信息共享机制，强化基于互依性的协作意识。通过角色扮演与案例模拟，提升工勤人员在多元工作场景中的沟通效能，形成支持学校整体运行的协同网络。
	与学生、家长的沟通互动	掌握社会情感学习（SEL）理论、边界理论及冲突调解模型，系统培养工勤人员的多元化互动能力。通过训练与学生暖心互动技巧，建立可信赖的长者形象；掌握家长接待规范，展现学校专业风貌；运用“情绪降温—倾听—道歉”三步法处理突发摩擦，

		同步强化自我保护意识。帮助工勤人员在日常互动中实现教育支持与风险预防的平衡，成为校园人文环境的重要构建者。
	特殊情境应对	针对情绪调节理论、特殊教育包容理念及职业伦理规范，系统提升工勤人员的心理韧性及专业化应对能力。通过训练情绪管理策略应对委屈误解，培养抗挫折能力；掌握与特殊需求学生互动的基本原则，建立包容性支持意识；强化隐私保密伦理，筑牢职业道德底线。帮助工勤人员在复杂场景中平衡情感与理性，成为维护校园安全与尊严的可靠力量。
压力管理与调节	情绪“开关”管理	运用压力认知理论、心身医学原理及边界管理理论，系统培养工勤人员的压力管理与情绪调节能力。通过压力信号识别训练，提升自我觉察敏锐度；掌握快速放松技术，实现工作间隙的有效恢复；训练情绪“开关”管理技能，建立工作—家庭边界意识。帮助工勤人员在高压环境中保持稳态，构建可持续的职业心理健康防护体系。
	学会换位思考	基于服务主导逻辑理论、共情反应模型及积极心理学，系统重塑工勤人员的服务认知与行为模式。通过解构服务的专业价值属性，建立职业尊严感；训练换位思考技术，提升对师生家长的共情理解；培养“暖心瞬间”创造能力，将日常互动转化为情感连接。帮助工勤人员从事务执行者升级为情感价值的传递者，构建更具人文温度的校园支持体系。

	构建支持系统	运用职业倦怠理论、工作重塑理论及社会支持理论，系统构建工勤人员的职业可持续发展体系。通过倦怠信号识别，建立早期预警机制；训练工作重塑技术，从重复性劳动中发现成就节点；构建多维支持系统，形成心理能量补给网络。帮助工勤人员将日常操作转化为价值创造，实现从机械劳作到意义感知的职业状态升华。
校园安全与 危机处理	异常行为的识别	掌握发展心理学理论、基线评估方法及认知偏差理论，系统构建学生行为风险的早期识别体系。通过解析各年龄段典型行为特征，建立发展性行为基准；训练“基线—偏差”对比技术，精准识别预警信号；重点破除认知盲区，强化“宁可错报、不可漏报”的责任意识。帮助工勤人员实现从经验判断到科学观测的转型，筑牢校园心理安全的早期预警防线。
	初级危机应对流程	基于心理急救（PFA）模型、应激反应理论及创伤知情照护原则，系统训练校园心理危机的即时应对能力。掌握 PFA 五步法建立初步支持，运用 grounding 技术缓解过度唤醒状态；重点规避无效回应，强调通过验证性话语构建安全联结。帮助工勤人员在黄金干预期内实现专业、共情的危机响应，为后续专业介入奠定基础。
	构建安全的环境与长效机制	运用社区心理学原理，系统构建校园心理安全的长效保障机制。通过安全复盘技术从危机事件中提取改进策略，推动建立“关怀—报告—响应”的支持性校园文化，强

		化危机预警网络。帮助工勤人员实现从被动应对到主动预防的转型，形成制度保障与文化浸润相结合的安全生态系统。
基础公共课程		
校园常见心理健康问题应对及干预 四步法	常见问题应对	基于焦虑认知理论、行为功能分析及心理危机干预模型，系统训练校园常见心理问题的应对策略。针对焦虑情绪，运用 grounding 技术帮助学生回归现实感知；对于攻击行为，通过设置“冷静角”提供安全宣泄空间，同步分析行为功能；面对自伤倾向，采用间接询问技术替代直接质问，避免触发羞耻感。帮助教师在保护学生尊严的前提下实现快速危机降级，并为专业干预争取时间。
	干预四步法：观察环节	运用心理急救（PFA）模型、非暴力沟通理论及危机干预原则，系统训练干预连接阶段的双核心能力：非语言信号观察和积极倾听。非言语观察要求教师能够识别面部表情、躯体行为及环境危险因素，建立安全风险分级意识；积极倾听技术强调通过开放式提问及共情反馈构建信任关系，严格规避评判性语言与虚假承诺。帮助教师在高危情境中实现快速情感连接与风险评估，为后续专业化干预铺平道路。
	干预四步法：评估环节	基于自杀风险分级理论（IS PATH WARM 模型），系统训练危机情境中的风险评估与安全干预能力。使用哥伦比亚自杀严重程度评定量表，量化危机事件频率、计划具体性，同步评估保护性因素；立即确保安

		全阶段遵循“最小限制性”原则，实施环境危险源清除、24 小时监护衔接及紧急医疗资源激活。帮助教师精准区分中低风险与高风险情境，构建从评估到安置的完整生命保护链。
	干预四步法：行动环节	教师需引导学生识别现有支持资源，运用“资源地图”工具可视化求助网络；通过动机性访谈技术评估改变意愿，共同制定包含具体行动步骤、应急方案及反馈机制的短期计划。帮助学生将抽象支持转化为可操作的自我保护体系，对于心理健康问题建立“危机—响应—恢复”的良性循环。
	干预四步法：跟进环节	通过系统协作理论、心理复原力模型及替代性创伤防护原则，构建危机干预后的长效支持机制。心理教师主导的个案研讨会，在保密框架下与科任教师协同制定个性化支持方案；持续关怀阶段通过定期温和跟进、学业压力弹性化调整及班级氛围营造促进心理复原。帮助实现从危机干预到长期康复的系统衔接，构建“学校—家庭—专业机构”三位一体的支持生态系统。
自我关怀即时情绪调节技巧	情绪日记（3F 法）	运用情绪调节理论及元认知训练模型，系统教授情绪日记（3F 法）的标准化操作流程。通过 Fact 阶段客观记录情境要素，培养情绪事件描述的客观性；Feeling 阶段要求使用情绪词汇表标注感受并量化强度（1~10 分），提升情绪识别精度；Find 阶段引导分析情绪触发模式及应对资源。帮助将抽象情绪转化为可管理的数据链，

		建立从觉察到调节的自我赋能路径。
	建立情绪 “急救”包	基于身心交互理论及情绪调节的扩展建构模型，构建个性化“情绪急救包”。通过训练身体信号觉察能力，掌握“冷刺激法”快速平复生理唤醒；同步整合多感官资源：在办公桌储备励志学生卡片、搞笑课堂片段集、舒缓音乐歌单等，帮助在情绪波动初期实现即时自我调适，将抽象情绪管理转化为可触达的实体工具组合。
	STOP 技术	运用情绪调节的过程模型与正念认知疗法，系统训练 STOP 技术的即时情绪管理能力。通过 Stop 阶段触发认知中断，Take a breath 阶段运用 4-7-8 呼吸法激活副交感神经系统；Observe 阶段培养情绪元认知能力，Proceed 阶段整合前额叶调控功能。帮助在情绪高峰实现从本能反应到理性应对的认知转换，构建情绪自我调控的神经可塑性通路。

八、增值服务

除通州区中小学校不同教学员工全体提供培训课程之外，如有需求，我方还可为其提供以下与心理健康教育相关的服务：

1. 心理测试服务

（参训人员皆可参与）

主要分为线上与线下两种测试：

AI 测评设备介绍：

AI 脑电情绪评估系统由北京工业大学应用心理研究院与北京安定医院专家团队共同研发。

AI 脑电情绪评估系统，主要功能是通过人工智能技术，对采集的脑电数据

建立情绪状态筛查模型，精准捕捉个体情绪波动，提供及时有效的抑郁、焦虑、多动症等精神疾病的风险筛查，实现预警人员及时采取有效的干预措施。

项目以自主研发的高精度 EEG 与 HRV 采集系统为依托，设计便携快捷、高精度、低算力成本的基于 EEG 和 HRV 的便携式脑电信号采集与精神疾病辅助诊疗装置，训练构建多模态精神健康大模型。以情感表达与心率变异具有相同的神经元通路和相似的关联性脑激活作为理论依据，从神经医学和信息科学的角度解决抑郁与焦虑情绪、精神压力分级评价的问题。满足校园、社会心理治疗与康复机构、家庭消费等不同的应用场景，可有效观测全年龄段的精神状态并进行客观评价。经公开数据集验证，识别准确率最高可达 95%以上；被试仅需静息态下佩戴 3 分钟，临床准确率可达 85%以上。

该项目先后荣获 2022 年中国康复医学会科学技术奖三等奖（脑卒中康复系统脑机接口的研究与应用）、2023 年 HiC00L 全球创业大赛三等奖、2024 年北京城市副中心创新医学转化大赛二等奖、2024 年北大汇丰—剑桥嘉治全球创新创业大赛三等奖等。

AI 测评设备展示：





综合测评量表介绍：

为提升心理健康测评准确率，我们还将采取综合测评量表，以下为部分测评量表介绍：

（1）焦虑自评量表（SAS）：是一种焦虑评定的标准，用于测量焦虑状态轻重程度及其在治疗过程中变化情况的心理量表。量表是由 William W.K. Zung 编制的，该量表已成为心理咨询师、心理医生、精神科医生最常用的心理测量工具之一。

（2）抑郁量表：PHQ（Patient Health Questionnaire）9 项评估量表不仅辅助诊断抑郁障碍，也用于评估病情严重程度。很多临床研究表明 PHQ 是一个效度和信度都好的自评量表。通过这个测评可以帮助你了解是否存在抑郁倾向，以及你的心理健康水平在整体人群中的情况。

（3）职业倦怠量表：使用的是李超平教授修订的 MBI-GS 倦怠量表，该量表是在迈克尔·雷特（Michael Leiter）教授的量表基础上修订的，修订后的 MBI-GS 倦怠量表更适用于中国，经李超平教授所做有关职业倦怠的研究验证，该倦怠量表有较好的信度和效度。该量表包括 3 部分：情绪衰竭、去个性化和低成就感。

测评管理

测评列表

使用概况

使用趋势

类型

测评类型 - 全部

▼

操作

测评管理

▼

ID

名称

▼

题数/用时

▼

状态

▼

参与限制

报告

▼

重测

▼

操作

ID	名称	题数/用时	状态	参与限制	报告	重测	操作
283	焦虑自评量表 (SAS)	20 / 5分钟	已启用	已限制	可用	否	地址 更多
383	广泛性焦虑障碍量表 (GAD-7)	7 / 1分钟	已启用	已限制	可用	否	地址 更多
249	抑郁自评量表 (PHQ-9)	10 / 2分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
332	爱丁堡抑郁量表	10 / 3分钟	已启用	已限制	可用	否	地址 更多
1100	抑郁自评量表 (SDS)	20 / 5分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
408	症状自评量表 (SCL-90) -普通版	90 / 15分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
674	世界卫生组织心理健康量表 (SRQ-20)	20 / 3分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
781	人格障碍专业筛查 (IDPF)	104 / 30分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
243	大五人格测试 (EQ-PI-5)	240 / 50分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
244	大五人格测试 (NEO-PI-FF)	60 / 10分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多
382	艾森克人格问卷 (EPQ-80)	48 / 10分钟	已禁用	已限制	可用	否	地址 更多

维度介绍

- 焦虑总分：控制不住地感到心慌，过度担心一些可能还未发生的事情等。

常模与区间划分

维度	取值范围	常模均值	常模标准差	区间划分 (分值)			
				正常	轻度焦虑	中度焦虑	重度焦虑
焦虑总分	25-100	34.02	7.793	25-49	50-59	60-69	70-100

注：1.区间划分遵循了文献中的临床判断标准。
2.常模数据来自格米科技30599条测试数据（统计时间截止到2022年9月6日）

预警指标

指标名称	等级	预警标准
焦虑风险	严重	“焦虑综合” 因子分≥70
焦虑风险	中等	60≤“焦虑综合” 因子分≤69
焦虑风险	轻微	50≤“焦虑综合” 因子分≤59

注：1.本测评中，预警仅设有3个等级：“严重”、“中等”、“轻微”，遵循文献中的临床判断标准；
2.以上预警指标供文档或格米内部测评专家意见进行预警标准和等级划分，系统内提供自定义预警功能，用户可根据实际需要调整预警方式和筛选标准。

PHQ-9量表为自评问卷，共计10个条目，每个条目描述了一系列的症状表现，最高1分为社会功能的受损程度，该得分不计入总分。每个条目分别评分为0（从来没有）、1（几乎每天）、2（经常）、3（几乎每天）、4（几乎每天）、5（几乎每天）、6（几乎每天）、7（几乎每天）、8（几乎每天）、9（几乎每天）。

PHQ-9得分范围0-27分，用于评估抑郁严重程度，临床判断标准为：0-4 正常，5-7 抑郁倾向，8-14 轻度抑郁，15-21 中度和 22-27 重度。此外，第9项“对事物失去兴趣和乐趣”为抑郁核心症状，可进一步辅助判断。

注意：得分高者不一定为确诊抑郁症，不能代替医生作出的临床诊断。

维度介绍

抑郁程度：量表前6项得分，用于评估抑郁严重程度。

社会功能受损程度（Q10）：量表第10项得分，上述问题在评估抑郁程度，或与他人相比上造成的困难程度，用于评估抑郁对个体生活的影响程度。

常模与区间划分

维度	取值范围	常模均值	常模标准差	区间划分			
				正常	抑郁倾向	轻度抑郁	中度抑郁
抑郁程度	0-27	12.08	5.07	0-4	5-7	8-14	15-21

注：1.得分越高，表示抑郁程度越严重；

2.常模为格米科技研发部于2020年11-12月现在全国范围内收集的35,120份数据统计制作而成；

3.区间划分遵循文献中的临床判断标准。

预警指标

指标名称	等级	预警标准
抑郁程度	严重	15-27
抑郁程度	中等	10-14
抑郁程度	轻微	5-9
抑郁程度	无	0-4
抑郁-核心条目阳性 (自杀倾向)	严重	第9题得分>0

注：1.以上预警指标供文档或格米内部测评专家意见进行预警标准和等级划分，系统内提供自定义预警功能，用户可根据实际需要调整预警方式和筛选标准。

维度介绍

- 情绪衰竭：主要反映个体工作压力大，身心疲惫等特点，为2-6题；
- 去个性化：主要反映个体失去工作兴趣，怀疑工作意义，对工作贡献冷漠等特点，为7-10题；
- 成就感降低：主要反映个体的职业效能感降低的特点，为11-16题。
- 职业倦怠水平：15个项目的总分，总分越高，提示受测者近期感受到的职业倦怠可能越严重。

常模与区间划分

维度	取值范围	常模均值	常模标准差	区间划分		
				低	中	高
情绪衰竭	0-30	9.99	7.26	0-10	10.01-20	20.01-30
去个性化	0-24	4.23	5.05	0-8	8.01-16	16.01-24
成就感降低	0-36	12.5	9.10	0-12	12.01-24	24.01-36
职业倦怠水平	0-90	26.72	15.16	0-26.72	26.73-57.04	57.05-90

注：1.实际得分越高，表示受测者在该方面的特征越明显；
2.各维度划分为三个区间：低、中和高，其中职业倦怠水平的“低”是指低于均值（最低分m），“中”是指高于均值到低于均值2个标准差之间（m,m+2sd），“高”是指高于均值2个标准差（m+2sd,最高分）。其他维度的“低”指分数在原始分数的最低三分之一区间内，“中”指在原始分数的中间三分之一区间内，“高”指在原始分数的最高三分之一区间内；
3.常模来源于格米科技于2020年3月-2022年10月在全国范围内收集到的34944份数据。

信度分析

总量表的内部一致性信度分析结果优秀（α=0.87），各维度的内部一致性信度在0.82-0.88之间，量表信度良好，测试可靠性强。

维度	题目数	α系数	结果
情绪衰竭	5	0.88	优秀
去个性化	4	0.83	优秀
成就感降低	6	0.82	优秀
职业倦怠水平	15	0.87	优秀

效度分析

验证性因素分析（CFA）结果表明，各项拟合指标皆达到可接受范围，量表的结构效度良好。

拟合度指标	拟合结果	判定结果
χ²/df	3.99	优秀
GF1	0.91	优秀
NFI	0.89	良好
TLI	0.90	优秀
RMSEA	0.08	合格

55 /

2. 团体心理辅导

（参训教师皆可参与）

团体心理辅导是心理辅导的重要形式之一，是建立团体模式下的心理辅导模式，通过咨询师的引导及团体内人际交互作用，使个体能探讨自我，尝试改变行为，学习新的行为方式，突破心理障碍，解决生活中的问题，并增强团体间的凝聚力，使团体间的人际关系更加和善，顺利地完成任务。

团体心理辅导的优势特征主要体现在以下几个方面：

- （1）便于操作，实效性突出，能够节约大量的心理咨询资源；
- （2）覆盖范围广，一对多的心理辅导形式受众面广，能够辐射到整个学校师生，保证每位师生都能得到心理支持；
- （3）支出成本低，团体心理咨询可以让高校以最小成本达成最大的师生心理支持工作预期效果；
- （4）咨询效果强，参与者持续加入意愿高，有益于后续持续的咨询工作；
- （5）团体心理咨询形式多样有趣，能迅速打破师生心理屏障，积极加入其中。
- （6）可定制化，高适配性，可根据学校文化及实际需求打造团体心理咨询主题及形式。

以下为往期某学校的团体心理辅导活动：





3. 公益心理咨询

（参训教师皆可参与）

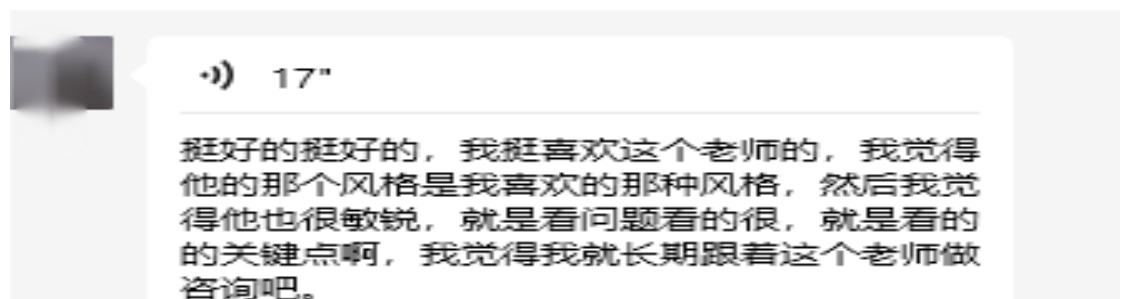
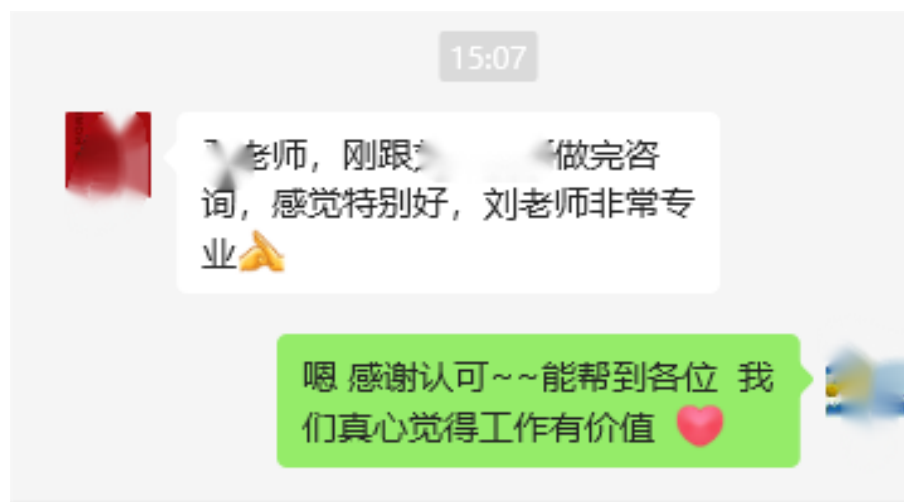
心理咨询是以心理学理论为基础，心理咨询师通过专业、系统的对话技术，帮助来访者解决发展性困扰（如压力、人际关系、职业倦怠）和轻度心理障碍（如

焦虑、抑郁），非精神疾病治疗（需转介精神科）的一种科学助人过程。

相比于团体心理辅导，它是一种更深度的心理互动，适合心理困扰较大的个人，在咨询师的帮助下，来访者能发现自身的问题及其根源，挖掘自身潜能，增强自身力量以改变原有的认知结构和行为方式，使其度过心理困扰并更好地适应社会。

可为每人提供 4 次公益心理咨询

往期来访者反馈：





4. 心理沙龙活动

(参训教师皆可参与)

心理沙龙是一种形式自由活泼、参与性强的主题讨论活动,师生可相聚在一起,谈论与心理有关的话题及自己遇到的困惑,互相讨论学习。

其心理沙龙活动内容大致如下:

主题分享:每期心理沙龙安排一个主题,如人际关系、压力管理、情绪调节等,由主持人或特邀嘉宾进行分享和讲解。

小组讨论:参与者按照一定人数分成小组,围绕主题进行讨论和交流,分享自己的经验和看法,互相学习和启发。

互动游戏:通过心理游戏、角色扮演等形式,引导参与者体验和感知心理现

象，提高自我认知和情绪管理能力。

反馈与总结：活动结束前，主持人对活动进行总结和反馈，鼓励参与者将所学应用于实际生活中，促进个人成长和发展。



5. 心理主题读书会

（参训教师皆可参与）

心理主题读书会是通过阅读心理学类图书，分享个人体验和感悟，开展小组讨论等方式，让参与者可以更好地了解自己和他人，提高自我认知和情绪管理能力，形成健康的心理。同时，心理主题读书会还可以为参与者提供交流和互动的机会，增强他们的社交能力和自信心。

其心理沙龙活动内容大致如下：（以非暴力沟通为例）

活动目标：通过阅读《非暴力沟通》这本书，帮助参与者了解非暴力沟通的理念和方法，提高自我认知和情绪管理能力，促进人际关系的和谐与发展。

主题介绍：《非暴力沟通》是一本介绍如何通过理解和接纳自己的情绪，以及如何用平和的方式与他人进行交流的书籍。在活动中，我们将通过阅读和讨论，深入了解非暴力沟通的理念和方法。

读书分享：每位参与者都可以分享自己阅读《非暴力沟通》的感悟和收获。通过分享，我们可以互相启发和学习，共同成长。

案例分析：结合书中的案例，深入探讨非暴力沟通在实际生活中的运用。通过分析和讨论，我们可以更好地理解和掌握非暴力沟通的方法。

互动游戏：通过互动游戏，模拟非暴力沟通的场景，让参与者亲身体验和实践非暴力沟通的方法。这种活动形式可以帮助参与者更加深入地理解和掌握非暴力沟通的理念和方法。

反馈与总结：活动结束后，主持人对活动进行总结和反馈，鼓励参与者将所学应用于实际生活中，促进个人成长和发展。同时也可以收集参与者的意见和建议，不断完善和改进活动。

以下往期心理读书会参与者反馈：



6. 技能陪跑训练

（主要针对心理教师）

一、内容及要求

本项目是为新手咨询师技能提升而设，是北京育兴教育最新推出的桥梁课，该项目深入咨询情境，手把手带大家提升咨询技能，同时参与者积累个案咨询实践经验以及个人体验。

参与者需要有心理学基础，有能力承担咨询师的角色为某位成员进行心理咨询；同时承担“来访者”的角色接受其他成员的分析。

二、设置与须知

1. 该项目为线上活动，通过腾讯会议软件进行；
2. 参与者需承担咨询师与来访者两种角色，活动共进行 4 次，即参与者需进行 2 次咨询（承担咨询师角色）+2 次个人体验（承担来访者角色），该训练限时 3 个月内完成。
3. 咨询实践按照常规心理咨询设置进行，咨访双方及带领老师均需签订并遵守协议；
4. 参与者需遵守中国心理学会临床与咨询心理学工作伦理守则（第二版）之要求；
5. 参与者需规避多重关系，活动期间不得与实践对象建立其他联系；
6. 咨询实践双方协商后决定结束咨访关系的，扣除运营管理费用后剩余活动费用退还，因个人单方面原因结束咨访关系的不退费；
7. 参与者任何违反职业伦理的行为都将被终止继续参加活动，所交费用不退还。
8. 项目结束后，参与者需提交不少于 500 字的个人成长报告。

三、师资情况

带领老师+观察老师（具体师资根据实际情况安排）

四、咨询时长

50 分钟/次

五、训练流程

1. 训练组 50 分钟结束个案咨询；
2. 个案指导 30 分钟；

训练组进行过程中会根据实际情况有所微调，北京育兴教育拥有最终解释权。

7. 案例分析

（主要针对心理教师）

深度解剖真实咨询案例：从抑郁焦虑到亲密关系危机，从儿童青少年到家庭系统冲突； 教学老师带组深度拆解：逐帧复盘咨询对话，透视技术选择、关系建立、转折点预判的底层逻辑；教练式陪跑训练闭环：“案例观摩→独立分析→小组辩论→老师点拨”四维赋能。

参与收获：

1. 学习从碎片化信息中提取关键信息，让分析直指靶心。
2. 学会区分来访者的“表面诉求”与“真实需求”。
3. 规避常见咨询误区，如过度共情陷入拯救者陷阱。
4. 拆解大咖案例中的高光技术，提炼可迁移的咨询能力。
5. 通过案例推演训练预判力，培养“预见性咨询思维”

课程形式：

线上直播+小组案例+私密社群

8. 个人体验

（主要针对心理教师）

育兴教育将为你提供 4 次免费专属个人体验，在这里希望你能暂时放下咨询师的专业身份，以来访者身份去沉浸式感受资深咨询师带来的专业、真实场景的学习，比书本更深刻，比观摩更沉浸，在体验中领悟咨询的技术。

体验后的蜕变成长：

这是一场“照见自我”的旅程——在来访者与咨询师的双重角色中，你将收获：

1. 从“被倾听者”的视角重新理解咨询的力量，反哺你的专业框架。
2. 观察资深咨询师如何建立关系、运用技术、把握节奏。
3. 从业后的职业倦怠、情绪卡点或未完成的情结，将在专业支持下被看见、被疗愈。
4. 既是学习者，也是体验者，更懂来访者的不安与情绪。
5. 以“同行视角”拆解咨询逻辑，解锁自我觉察的盲区。

体验形式：

1v1 线上咨询，每次 50 分钟

九、培训支持

为保障“通州区中小学校心理健康教育全员培训项目”的顺利实施与目标达成，本方案已从关键维度进行了深入论证与周密部署，确保其具备高度的可行性：

1. 坚实的政策基础

国家政策强力引领：党中央、国务院及教育部连续出台《中小学心理健康教育指导纲要（2012年修订）》《全面加强和改进新时代学生心理健康工作专项行动计划（2023—2025年）》等系列重要文件，明确将心理健康教育纳入国民教育体系，对加强师资队伍建设、提升相关教职人员心理辅导能力、形成“全员心育”校园氛围等提出刚性要求，为通州区实施本培训计划提供了最有力的引导与支持。

2. 有力的组织保障

通州区教委、通州区教师研修中心将中小学生心理健康教育视为区域教育高质量发展的重要指标，持续强化政府统筹力度，着力构建全员育心心理健康教育体系。这种自上而下的组织力量，为项目的权威性、执行力提供了根本保障。

3. 专业的师资团队

组建专业化、多元化师资团队，严格遴选并组建核心师资团队，成员涵盖资深心理学行业权威科研单位专家学者、高校教授、临床心理医生及经验丰富的一线心理咨询师。专业的师资团队是培训质量的最有效保证。

4. 丰富的经验支持

培训课程内容源于我们在心理学行业多年的培训经验及实践验证；具备组织大规模线上线下培训的成熟经验；熟悉教育系统的组织流程与教师学习特点，能根据贵方的具体需求（如时间、目标）快速定制最合适的实施方案；除了行业顶尖师资团队，服务工作团队成员均熟悉心理学行业、有着丰富的一线培训项目执行经验。

附件二

预算费用明细表

序号	分项名称	单价（元）	数量（天）	合价（元）	备注/说明
1	专家老师课酬	5,506.25	64	352,400.00	
2	助教老师课酬	600.00	64	38,400.00	
3	课件及资料费	2,000.00	64	128,000.00	
4	餐费	2,500.00	64	160,000.00	
5	专家餐饮及交通费	300.00	64	19,200.00	
6	技术服务费	500.00	64	32,000.00	
总价（元）				730,000.00	

附件三

1. 乙方资质

1. 《心理咨询基础项目》运营授权资质中国科学院心理研究所【官网可查】



中国科学院心理研究所
INSTITUTE OF PSYCHOLOGY, CAS

心理咨询基础项目

项目说明

心理咨询基础项目是由心理所继教学院开发的一个心理咨询入门人才教育项目。继教学院对包括教学大纲、培训教材、考核规范及颁证标准等内容组织了系统的设计并通过了专家论证。为加强项目运营规范性和提高管理效能，更好地服务于广大学员及合作机构，自2022年11月起，由九州测控向举办心理咨询培训的组织机构和合作机构开展合作授权。教学指导、宣传监督、考务服务等工作。合作机构依项目方案独立招生培训。学员完成全部课程学习，满足条件者由合作机构组织参加心理咨询师基础项目综合考试，心理所向成绩合格者颁发《心理咨询师基础培训合格证书》。

中国科学院心理研究所继教学院
2022年11月1日

项目考务服务系统

项目合作机构查询

重要公告

16

2023.3

心理咨询基础项目合作机构管理细则

01

2022.11

心理咨询基础项目课程设置

01

2022.11

心理咨询基础项目综合考试题型、数量与分值

01

2022.11

心理咨询基础项目常见问题解答

01

2022.11

心理咨询基础项目宣传注意事项及招生简章模板



中国科学院心理研究所
INSTITUTE OF PSYCHOLOGY, CAS

心理咨询基础项目

机构名称

北京育兴教育科技有限公司

机构代码

JC2011YXJY

授权期至

机构状况

正常

北京育兴教育科技有限公司

查询机构

考务综合服务系统

三

首页

公告

声明

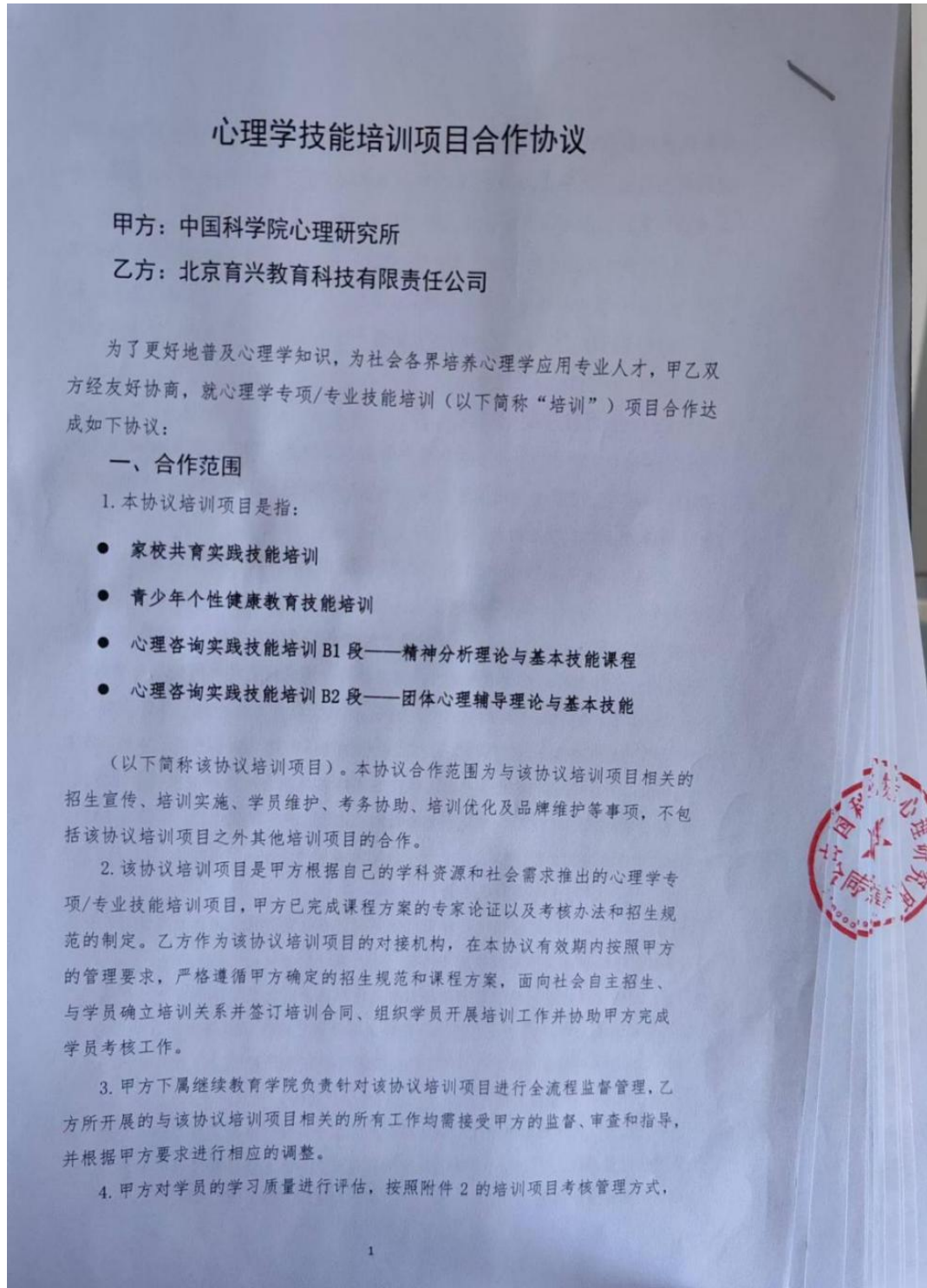
系统操作手册链接

存量考生 10829人

2024-04-02

2025-07-25

2. 中国科学院心理研究所《家校共育实践技能培训》《青少年个性健康教育技能培训》
《心理咨询实践技能培训 B1 段——精神分析理论与基本技能课程》《心理咨询时间技能培训 B2 段——团体心理辅导理论与基本技能》项目运营资质呈现



3. 中国科学院心理研究所《心理咨询师实践技能培训（A 段）》《儿童青少年发展与教育专业技能培训》《家庭教育指导专业技能培训》项目运营资质呈现

心理所合同编号: IP[2021]0021号

心理学专项/专业技能培训项目合作协议

甲方：中国科学院心理研究所

乙方：北京育兴教育科技有限公司



为了更好地普及心理学知识，为社会各界培养心理学应用专业人才，甲乙双方经友好协商，就心理学专项/专业技能培训（以下简称“培训”）项目的监督审查与培训考核达成如下协议：

一、合作范围

甲方根据自己的学科资源和社会需求推出若干心理学专项/专业技能培训项目，制定课程方案、考核办法和招生规范（详见合同附件1），并经过专家论证。

乙方在本合同有效期内遵循甲方确定的招生规范，面向社会自主招生，按课程方案组织下列项目的培训，并接受甲方的监督和审查。

☐ 动力催眠专项技能培训

☐ 儿童注意力训练专项技能培训

☐ 儿童心理评估专项技能培训

☐ 儿童感觉统合训练专项技能培训

☒ 心理咨询师实践技能培训(A 段)

☒ 儿童青少年发展与教育专业技能培训

☒ 家庭教育指导专业技能培训

甲方下属继续教育学院负责针对上述培训项目的考试命题和综合考试。乙方组织学员参加甲方举办的考试，通过甲方考试的，甲方颁发培训考试合格证书。

二、合同有效期限

合同有效期限为2021年2月1日至2024年1月31日。2024年1月31日后，如果没有续签协议，乙方须终止宣传和招生；合同有效期内已经招生的但未完成教学考试任务的，按本协议执行完毕。

1

4. 中国企业文化促进会职业教育专业委员会《应急心理人才（高级）》培训项目运营资质呈现。

中国企业文化促进会职业教育专业委员会

中企职教合字（2024）34 号

合作证明

为了认真贯彻落实《国务院关于加强职业培训促进就业的意见》（国发〔2010〕36 号）文件要求，全面提高在职劳动者职业技能水平，有效缓解就业结构性矛盾，本单位与北京育兴教育科技有限公司合作开展《应急心理人才（高级）》培训项目。

我单位主要负责项目的质量监督和技术指导工作，北京育兴教育科技有限公司主要负责项目具体实施、培训质量以及市场推广工作。对于参加培训并经考核合格的学员，统一颁发《专业能力培训证书》。本项目在合作过程中，严禁欺诈等违法违规行为（包括但不限于倒卖证书、提供虚假信息、夸大宣传、培训不达标行为等）。

有效期：2024 年 8 月 20 日—2026 年 8 月 19 日

特此

中国企业文化促进会职业教育专业委员会
二〇二四年八月二十日



5. 科普中国心理应急志愿服务队，心理应急工作站资质呈现。



6. 中国社会工作联合会-社会心理服务工作委员会，委员单位资质呈现。



2. 培训师资介绍

1. 根据采购人需求，我方配备的培训师资的专业资质与实践背景包含以下 2 项专业资质及实践背景条件；每位培训老师具备以下至少 1 项专业资质或实践背景条件：

（1）具备国家二级心理咨询师资格证书、一线心理咨询服务经历 3 年以上。

（2）高校心理专业任教经历、心理危机应急服务经历、家校共育一线培训服务经验、心理健康课程设计经验、企事业单位管理层人员培训经验。

2. 为响应采购需求，我方在 10 位培训讲师的基础要求上，增加了 14 名培训讲师，共 24 位符合条件的师资库储备。培训师数量的增加一方面能灵活安排师资来加强培训效果，另一方面遇到培训师因个人原因（身体健康、家庭事务等）影响培训任务时可以顺利应对。

按采购人要求的师资专业背景，我方提供的师资背景中：

符合心理学相关专业高级职称背景：8 名

符合精神卫生类专科医院医生或心理治疗师背景：3 名

符合心理学相关专业院校或科研单位专家学者背景：12 名

符合国家二、三级心理咨询师资格证书背景 13 名

符合一线心理咨询服务经历 3 年以上背景 24 名

符合儿童青少年教育指导、儿童青少年心理专项研究、家庭教育指导培训资质或经验背景：14 名

符合高校心理专业任教经历背景：5 名

1. 王利刚

中国科学院心理研究所副研究员，硕士生导师

中国科学院心理研究所认知神经科学博士

中国心理学会心理服务与标准研究委员会委员

中国心理学会心理学普及工作委员会主任

北京心理卫生协会理事

中国关心下一代工作委员会儿研中心特邀专家

岗 位 聘 用 证 书	
	
姓名 王利刚	性 别 男
出生年月 1983年12月23日	专业领域 心理学
岗 位 聘 用 记 录	
岗位名称 副研究员	岗位名称 副研究员
岗位等级 副研究员二级	岗位等级 副研究员二级
聘用部门 健康与遗传心理学研究室	聘用部门 健康与遗传心理学研究室
聘用时间 自2019年7月23日起 至2020年12月31日止	聘用时间 自2021年8月31日起 至 年 月 日止
负责人 兰博印小	负责人 兰博印小
单位盖章 中国科学院心理研究所 2019年7月23日	单位盖章 中国科学院心理研究所 2021年8月31日

2. 田宏杰

中国青少年研究中心研究员

北京师范大学心理学博士

国家二级心理咨询师

中国青少年研究会理事

北京家庭教育研究会理事

中央电视台《心理访谈》节目专家，樊登读书讲书人，《父母必读》专栏作者。著有畅销书《不咆哮，让孩子爱上学习》（发行量过 10 万册）、《天天向上：有办法的父母会写作业的孩子》。主持省部级课题 4 项，出版专著 4 部，在《教育学报》《光明日报》等期刊报纸发表论文 50 余篇，撰写的咨政报告多次获得国家领导和省部级领导的批示。

中国青少年研究中心

在职职工工作证明

兹证明田宏杰（女，身份证号：211481198102124220）系我单位事业编制正式职工，现为中国青少年研究中心少年儿童研究所副研究员。该同志于 2021 年 7 月通过我单位组织的公开招聘，由北京青年政治学院调至中国青少年研究中心，一直工作至今。我单位按时足额为其在中央国家机关养老保险管理中心缴纳养老保险。

中国青少年研究中心人事部

2022 年 8 月 22 日

人事部

3. 王雪梅

国家二级心理咨询师

中国科学院心理所国家机关心理咨询师

中国科学院工会职工心理健康咨询中心心理咨询专家

北京积极心理学会心理教练专委会委员

北京慢性病防治与健康教育研究会心理健康教育专业委员会委员



4. 王葵

中德联合培养心理学博士

中国科学院心理研究所副研究员

美国宾夕法尼亚大学客座副教授（2016.03-2017.03）

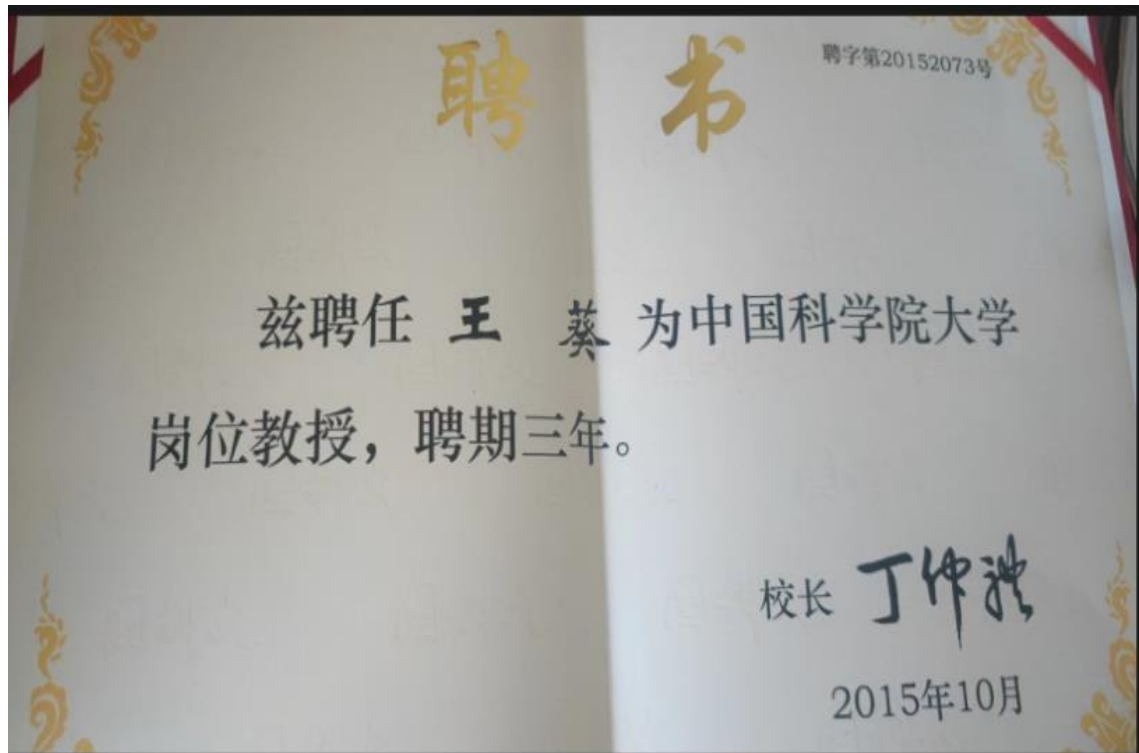
国家二级心理咨询师

中国心理学会学校心理学专委会委员

中华医学会行为发育组青年委员

爱思唯尔学术期刊 Body Image 编委

围绕心理健康的促进与维护和心理疾患的早期识别开展工作。作为第一或者通讯作者在中英文杂志上发表学术论文四十余篇；科普文章发表在《光明日报》《文汇报》《新京报》等平台，部分被学习强国平台收录。在中央国家机关心理健康中心接受个体咨询。



5. 吴坎坎

中国科学院心理所高级工程师，注册督导师（D-21-121）

中国科学院心理研究所心理援助办公室主任

中国心理学会心理危机干预工作委员会秘书长兼委员

中国心理学会心理学标准与服务研究委员会委员

中国心理学会青年工作委员会委员

中国心理学会心理咨询师工作委员会秘书长

中国科学院团工委常委、中国科学院青年志愿者协会副秘书长。

从汶川地震以来，长期负责中国科学院心理所以及我国近 20 个灾区的心理援助公益事业的组织与实施。发表心理援助与心理创伤相关论文 20 余篇，参与提交政府建议 11 篇，其中 10 篇被采用。曾获首都精神文明建设奖、中国青年志愿者优秀个人和全国抗击新冠疫情青年志愿服务先进个人等荣誉。

岗 位 聘 用 证 书	
	姓 名 <u>吴松松</u>
	性 别 <u>男</u>
	出生年月 <u>1985年12月1日</u>
	专业领域 <u>心理学</u>

岗 位 聘 用 记 录	
岗位名称 <u>高级工程师</u>	岗位名称 _____
岗位等级 <u>高级工程师三级</u>	岗位等级 _____
聘用部门 <u>应用发展部</u>	聘用部门 _____
聘用时间 自 <u>2020年7月28日</u> 起 至 _____ 年 月 日止	聘用时间 自 _____ 年 月 日起 至 _____ 年 月 日止
负责人 	负责人 _____
单位盖章  2020年7月28日	单位盖章 _____
	年 月 日

6. 周洁

中国科学院心理研究所副研究员，硕士生导师

中国科学院心理研究所应用心理学 理学博士

美国耶鲁大学心理系，博士后

外交部选拔面试权威心理专家

中宣部社会心态调查咨询专家

安全部培训授课长聘专家

岗 位 聘 用 证 书 	
	姓 名 <u>周洁</u>
	性 别 <u>女</u>
	出生年月 <u>1982年1月1日</u>
	专业领域 <u>应用心理学</u>

岗位聘用记录	岗位聘用记录
岗位名称 <u>副研究员</u>	岗位名称 _____
岗位等级 <u>二级</u>	岗位等级 _____
聘用部门 <u>社会与心理学研究所</u>	聘用部门 _____
聘用时间 自 <u>2015年2月28日</u> 起 至 <u>2020年9月10日</u> 止	聘用时间 自 _____ 年 月 日起 至 _____ 年 月 日止
负责人 <u>兰博印</u>	负责人 _____
单位盖章 <u>中国科学院心理研究所</u> 2015年3月1日	单位盖章 _____ _____ 年 月 日



7. 宋萱

北京大学心理学系心理学博士学位

中国劳动关系学院心理学教师

中国关工委儿研中心专家讲师

对社会心理学，人格心理学及管理心理学与健康心理学等有长期的研究与教学经验，发表社会心理学及老年心理学的SSCI论文数



8. 杨京梅

主管心理治疗师（国家卫健委卫生专业技术职称中级）

高级家庭教育指导师（人社部）

家庭教育指导师师资培训师

北京大学心理学专业

中国-贝克认知行为治疗系列培训项目认证心理治疗师

如心理危机干预、青少年网络成瘾、抑郁症、焦虑症等

精神专科医院心理治疗师

擅长来访类型：幼儿、青少年心理咨询及危机干预、青少年网络成瘾、抑郁症、焦虑症家庭咨询及亲子教育

2009 年开始心理健康科普讲师工作。创作的心理课件入选北京市疾控中心、北京市健康教育所向全市推出的健康大课堂标准课件和职业场所健康课件，并受邀参与推广和心理讲师师资培训工作。北京市卫健委健康大课堂优秀讲师。

 杨京梅 12466	姓名: Full Name 杨京梅
	性别: Sex 女
	出生年月: Date of Birth 1982年1月
	专业名称: Speciality 卫 生
	资格级别: Qualification Level 中 级
	类 别: Type 心理治疗
	批准日期: Approval Date 2016年5月15日
持证人签名: (1) Signature of the Bearer	签发单位盖章: Issued by
管理号: File No. :	签发日期: 2016 年 12 月 12 日 Issued on

职称专用章 (1)

在职证明

姓名：杨京梅，性别：女，1982 年 1 月 27 日出生，身份证号：110228198201270648，工作单位：北京市东城区精神卫生保健院，为我单位在编职工，自 2008 年 8 月 1 日至今在我院工作，现任主管心理治疗师。

特此证明！

北京市东城区精神卫生保健院



2025 年 8 月 5 日

9. 张志轩

国家二级心理咨询师

资深生涯教育督导师

高考志愿规划高报师

潜意识学习动力催眠师

专注于青少年生涯教育 10 年

咨询个案长 3000+小时

人社部全国人才管理委员会特聘讲师

				职业(工种)及等级 心理咨询师二级 Occupation & Skill Level	
姓名 张志轩 Name		性别 女 Sex		理论知识考试成绩 Result of Theoretical Knowledge Test	
出生日期 1981 年 08 月 27 日 Birth Date				操作技能考核成绩 Result of Operational Skill Test	
证书编号 1706000009200810 Certificate No.				综合评审成绩 Result of Integrated Test	
身份证号 511123198108270465 ID Card No.				评定成绩 合格 Result of Test	
				职业技能鉴定中心(印) Skill Identification & Skill Register Authority	
				2017 年 06 月 30 日 Issued Date	
				鉴定书编号 N9206237225	

专业人才职业技能证书

Professional Skills Certificate of Professional Talents



姓名 (Name): 张志轩 性别 (Gender): 女
身份证号 (ID.No.): 511123198108270465
岗位名称 (Job Title): 生涯规划师 (中级) Semi-Senior Career Development Counselor
证书编号 (Cert.No.): 180711089473

持证人参加全国专业人才储备工作委员会职业技能培训, 经考核, 具备相应的专业知识和能力, 特发此证。

This is to certify that the Holder of this Certificate has participated in the trainings organized by The Working Committee of National Professionals Reserves and passed the tests for professional knowledge and capabilities necessary for the job title.



证书查询网站: www.bcj.gov.cn
tencms.bcj.gov.cn

sn:zyrc16071119924328



2018年06月

专业人才职业技能证书

Professional Skills Certificate of Professional Talents



姓名 (Name): 张志轩 性别 (Gender): 女
身份证号 (ID.No.): 511123198108270465
岗位名称 (Job Title): 职业生涯培训师 (中级) Semi-Senior Occupational Career Trainer
证书编号 (Cert.No.): 180711089474

持证人参加全国专业人才储备工作委员会职业技能培训, 经考核, 具备相应的专业知识和能力, 特发此证。

This is to certify that the Holder of this Certificate has participated in the trainings organized by The Working Committee of National Professionals Reserves and passed the tests for professional knowledge and capabilities necessary for the job title.



证书查询网站: www.bcj.gov.cn
tencms.bcj.gov.cn

sn:zyrc16071119924329



2018年06月



10. 何丽

北京联合大学心理系副教授，硕士生导师

北京师范大学应用心理学博士

中国心理学会注册系统注册督导师。

北京联合大学教学研究中心主任

北京心理协会儿童青少年专委会副主任委员

北京心理协会学校心理学会秘书长



CHINESE PSYCHOLOGICAL SOCIETY

中国心理学会临床与咨询心理学
专业机构和专业技术人员注册系统

兹证明 何 丽 为中国心理学会临床与咨询心理学专业
机构和专业技术人员注册系统注册督导师，并同意遵守中国心理学会颁
布的《中国心理学会临床与咨询心理学工作伦理守则》。

Specialization
专业

Clinical Psychology/Counseling Psychology
临床心理学/咨询心理学

Registrar
注册主任



Registration Number
注册编号

D-25-031

Period of validity
有效期

2025.1.1-2027.12.31

中国心理学会临床心理学注册工作委员会

二〇二五年一月



网址: www.chinacpb.net



11. 林雅芳

北京教育学院副教授

中央民族大学兼职硕士生导师

北师大发展与教育心理学博士

国家二级心理咨询师

中国心理学会注册心理师

担任北京市教委组织的师生在线心理咨询平台负责人及总督导师

12. 罗静

中国科学院心理所医学心理学博士

中国科学院心理所儿童发展心理学博士后

关工委儿研中心专家委员会委员

中国心理学会科普委委员

国家二级心理咨询师

中国第一档科学育儿脱口秀《静观育儿》主讲人

北京电视台、卡酷少儿、山东卫视等多家电视台育儿节目特聘专家

13. 锁朋

心理咨询师

临床医师

中国医药教育协会心理与精神健康教育委员会委员

中国社会工作联合会灾害与应急心理专委会委员

中国智慧工程研究会心理督导委员会副主任

心理危机干预督导专业委员会主任委员

心守护、安全岛青少年自杀热线创办人、总督导

树洞网络心理危机救援团督导

军（警）营心理危机骨干、自杀谈判专员课程主创及主讲人。

中国灾害防御协会心理急救员课程主创及主讲人

14. 胡海波

心理咨询师水平评价培训 理论课程培训教师， 实务课程培训教师

人社部国家心理咨询师专家委员会委员

人社部认证心理咨询师培训教师

国家心理咨询师专家组成员

北京市西城区银龄精神关怀服务中心

15. 王海英

心理咨询师水平评价培训 实务课程培训教师

国家二级心理咨询师

中国心理卫生协会注册咨询师

完成中国心理卫生协会首期督导师四阶段训练

国家卫健委中级心理治疗师（海军总医院医学心理科）

北京大学第六医院临床心理咨询与治疗中心第 14 期研修生

心理卫生协会会员

人社部认证心理咨询师培训师

心理卫生协会婚姻家庭咨询师

16. 李思

二级心理咨询师

国际认证 EFT（情绪取向）治疗师

儿童游戏治疗督导组成员

婚姻心理资深心理咨询师

北京师范大学婚姻家庭研究与咨询中心资深心理咨询师

17. 张海玉

心理医生

北京吉利大学 应用心理学 本科

中科院心理所 医学心理学 研究生

曲伟杰老师（助手实习）

北京回龙观医院.（实习）

北京第二炮兵总医院心理科.（实习），参与 5、12 地震与济南军区猛虎师高炮团一起帮助灾区孤儿的心理危机干预与转移。

北京军区总医院医学成瘾科. 中国青少年心理成长基地. 网络成瘾.（工作心理医生）

北京卡尔卡斯教育咨询有限公司心理学工作室 心理咨询师 儿童青少年心理学企业项目合作

中国青少年心理成长基地 心理医生
本科与研究生证书《国家劳动部心理咨询师》三级、二级认证
高级心理保健师资格证书（高级）
《国家劳动部心理咨询师》三级、二级认证。
中国心理卫生协会青少年心理卫生专业委员会会员

18. 荀焱

资深心理咨询师、培训师
全国妇联特聘心理专家
清华继续教育学院特约教师
首都科学讲堂公益大使

19. 雷淑兰

中国科学院大学应用心理学硕士
ACT（接纳承诺疗法）咨询师
国际语境行为科学协会会员
国际语境行为科学协会中国分会理事
全国职工健康促进工程健康心理委员会委员
北京市社会心理联合会志愿者工作委员会常务委员
中国领导科学研究会理事
首期中美 ACT 训练营
ACT 团体辅导工作坊
首届 DNA-V 青少年心理辅导技能训练营
中国科学院管理心理学高级研修班
ACT 初中高连续培训



20. 李琳琳

国家二级心理咨询师

动力取向心理咨询师

中小学心理咨询师

心理学讲师

讲座 100 余场

个案 1500+小时

21. 庞双望

中国心理学会评审制注册助理心理师

国家三级心理咨询师

助理社会工作师

北京朝阳区精神疾病预防控制中心 驻点心理社工

中国社会科学院大学研究生院 学工部

北京航空航天大学积极心理体验中心 兼职心理咨询师
北京中医药大学心理咨询中心 兼职心理咨询师
中央财经大学心理咨询中心 兼职心理咨询师
北京大学医学部心理咨询与治疗专业进修
中挪班两期精神动力学心理治疗连续培训
家庭治疗理论与实践两年制连续培训

22. 牛蕾

心理学硕士
国家二级心理咨询师
国际生涯规划师
5 年独立心理咨询实践，
心理咨询师培养计划
青少年生涯规划和国家生涯规划师双认证培训
顺义就业服务站心理咨询项目心理咨询师
北京大学学生心理咨询公益服务项目心理咨询师

23. 倪敏

心理咨询师
中科院心理所硕士心理治疗专业硕士
中国科学院心理所科研助理
北京大学学生心理健康教育与咨询中心心理咨询师

24. 张宝亮

心理咨询师
南阳师范学院应用心理学专业/本科
中科院心理所儿童青少年健康教育专业/在职研究生
海淀区教育卫生保健中心心理健康宣传科普建设工作
心理咨询师二级证书
教师资格证证书

编号: TZJWXM-2025-40-HT-001

通州区心理健康教育体系建设全员培训项目合同书

甲方: 北京市通州区教师研修中心

乙方: 北京育兴教育科技有限公司



通讯地址或联系方式如发生变动，应立即书面通知对方，因未及时通知而造成的损失由通讯地址或联系方式变动方自行承担。

13.5 双方应及时签收对方送达至约定地点和指定接收人的来往信函；如确有充分证据证明一方无正当理由拒不签收的，视为拒绝签收一方已签收。

14. 合同效力及其他约定

14.1 本合同经双方法定代表人（负责人）或授权代表签字，并加盖单位公章或合同专用章之日起生效。

14.2 本合同未尽事宜，由双方另行协商。对于本合同项下的任何修改、补充及变更，均应由双方协商一致并以书面形式做出，经双方法定代表人（负责人）或授权代表签字并加盖合同专用章或公章后方为有效。相关修改、补充及变更的书面协议将构成本合同的组成部分，与本合同具有同等法律效力。

14.3 本合同一式 陆 份，甲乙双方各执 叁 份，均具有同等法律效力。

14.4 本合同包括以下

附件一 培训内容和方案

附件二 预算费用明细表

附件三 资质与师资介绍

以下无正文

本页为编号为 TZJWXM-2025-40-HT-001 《服务合同》签署页

甲方：北京市通州区教师研修中心

（公章或合同专用章）

法定代表人/授权代表签字： 

乙方：北京育兴教育科技有限公司

（公章或合同专用章）

法定代表人/授权代表签字： 

签订日期：2025年 11月 4 日