

心理教育视角下航海安全事故风险防控与育人优化策略

陈 冲

山东交通职业学院 山东 潍坊 261206

摘 要: 航行安全事故的发生,往往和船员心理状态存在密切关联,心理层面的问题也是航海安全管理需要关注的重点内容。本文结合航海职业的工作特点,系统梳理船员在岗位工作中面临的各类心理风险,总结现阶段航海心理健康教育与风险管控工作存在的各项不足,从体系建设、机制完善、资源优化和人员素养提升等方面提出改进方案,以此优化航海心理防控工作,切实强化船舶航行的安全保障能力。

关键词: 心理教育;航海安全;风险防控;育人优化

引言

航海工作的特殊职业属性会对船员心理状态产生持续影响,心理因素也逐渐成为航海安全管理的重要影响因素。目前国内航海安全管理体系较为侧重技术规范与制度管理,针对船员心理风险的治理工作仍存在不少缺陷,相关育人与防控机制并不完善。本文结合航海岗位实际情况,分析船员心理风险的产生原因与现存管理弊端,探索可行的优化改进方式,为完善航海安全管理体系提供理论参考。

1 心理教育视角下航海安全事故心理风险类型

1.1 职业压力引发的心理耗竭风险

远洋航海的职业环境存在较多特殊性,船员在长期出海工作的过程中,往往会面临空间封闭、生活模式单一、作息不稳定、社交范围狭窄以及长期与家人分离等各类压力。这类压力会长期作用于船员的心理状态,容易让船员产生职业心理耗竭的问题,这是一种长期压力积累形成的心理亚健康状态。船员会在这种状态下出现情绪低落、身心疲乏、工作动力不足、岗位责任意识弱化等多种表现^[1]。封闭的海上作业环境会限制船员的情绪调节空间,负面情绪难以得到及时释放,船员的心理耐受水平也会随之逐步下降。心理状态的失衡会直接影响船员的日常作业表现,船员的注意力和风险识别能力都会出现明显下降,岗位工作态度也会变得松散,作业规范的执行力度有所降低,最终会催生各类航行安全隐患,是航海作业中较为核心的心理风险诱因。

1.2 特殊环境催生的认知偏差风险

工作人员的行为决策和风险判断,一般都会被作业环境所影响,航海岗位的特殊工作场景,会让船员在长

期履职过程中形成不同类型的认知偏差问题,进而干扰船员的作业判断与安全操作。海上航行的整体环境并不固定,自然天气、航道条件以及通航形势都会随时发生变化,环境本身具备较强的不稳定性。船员需要长期面对单一且重复的航行工作,这种工作模式容易让船员产生认知疲劳的状态。船员在积累了一定工作经验之后,容易形成固定的思维习惯,同时会滋生侥幸心理和松懈心态,这些认知层面的问题都会对航行判断造成负面干扰。这类心理隐患具备隐蔽性和长期性的特点,会持续降低船员的风险识别能力与安全判断水平。在航海安全管理工作当中,认知偏差是引发人为安全事故的重要诱因,也是现阶段航海心理风险防控体系需要重点治理的核心问题。

1.3 突发场景诱发的情绪失控风险

船舶海上航行作业的过程中,常会遭遇各类无法提前预判的突发状况,这类突发场景会直接影响船员的心理状态,让船员滋生紧张、恐慌等负面情绪,进而产生情绪失控的相关问题。大部分船员没有接受过专业、系统的应急心理训练,自身的心理承受能力和情绪调控能力都存在一定短板。海上危机突发时,船员很难快速稳定自身心态,容易出现思维混乱、判断失误、操作不规范等情况,会对船舶应急处置工作的有序开展造成阻碍。船员产生的负面情绪具备明显的传播特性,个人不良心理状态会快速传递给团队其他成员,造成整体团队心理慌乱,破坏船舶应急工作的正常秩序。团队出现的整体心理波动问题,会大幅降低应急处置的工作效率,让安全事故的影响范围持续扩大,进一步加重事故带来的各类损失,是航海作业

中需要重点防控的心理风险类型。

1.4 团队协作存在的心理适配风险

船舶航行开展的各类作业工作,都离不开船员团队的协同配合,船员之间的心理适配程度,是能够直接影响船舶作业质量与航行安全稳定的关键因素。船员长期在封闭的海上空间共同工作、生活,特殊的工作环境和相处模式,会慢慢滋生多种团队心理适配问题。每一位船员的成长背景、思维模式和价值理念都存在个体差异,这些差异会阻碍团队内部的有效沟通,让船员之间的协作默契逐步降低^[2]。部分船员缺乏足够的集体责任意识,参与团队配合工作的主动性不足,会让各岗位之间的工作衔接出现缝隙。多数船员对自身岗位的工作职责、工作定位认知不够清晰,日常岗位履职的积极性相对欠缺。这类长期存在的团队心理适配问题,会持续削弱船舶作业团队的安全防控能力,让团队整体的工作配合质量持续下降,无法有效应对航行过程中的各类安全风险,最终会显著提升船舶航行安全事故的发生几率,不利于航海作业的稳定开展。

2 当前航海心理育人与安全风险防控现存问题

2.1 心理育人体系建设不完善

现阶段,国内航海相关教育与企业培训的心理育人工作,整体都没有建立完善且规范的运行体系,所以很难适配航海岗位的安全防控实际要求。航海院校开设的心理课程大多是通用内容,没有结合航海职业特性进行设计,课程适配性是比较不足的。航运企业大多将工作重心放在制度管控和技能考核方面,对船员心理健康培育的重视程度并不高,也没有建立长期稳定的培育机制。校地双方的心理育人工作存在衔接不连贯、整体架构松散的问题,这就导致船员的心理健康保障基础难以得到有效筑牢。

2.2 心理风险防控机制不健全

现阶段的航海安全管理工作,整体更加侧重硬性规章制度以及操作流程的落实,船员心理层面的风险管控工作仍然存在明显短板和制度漏洞。航运企业在日常运营管理过程中,并未设置常态化的心理筛查流程,船员的心理状态变化无法得到长期跟踪记录,各类潜在的心理风险问题会持续积累。行业内部还没有形成统一的心理风险预警标准,对应的心理疏导和干预渠道建设也不够完善,船员出现心理压力和负面情绪时,很难得到及时有效的专业疏导。当前的风险管控模式大多只侧重事后问题整改,没有形成覆盖作业全程的动态管控体系,相关管理工作较为零散,整体连贯性不足,很难稳定发

挥心理风险防控的实际作用,无法从根源上化解船员心理带来的航行安全隐患。

2.3 心理教育师资与资源薄弱

航海心理教育工作在实际开展的过程中,会受到师资力量与配套教学资源的双重制约。目前从事心理教学的相关人员大多只掌握基础理论知识,对航海职业的岗位特征以及常见心理问题缺乏足够认知,教学内容也就无法贴合航海岗位的实际需求。在岗的航海从业人员没有系统学习过心理辅导相关知识,很难在日常工作中完成心理引导工作。国内专门适配航海行业的心理教学内容较为匮乏,通用教学内容的适配程度相对偏低^[3]。除此之外,海上心理疏导硬件设备和线上帮扶渠道仍存在较多短板,很难满足船员日常常态化心理防控与疏导工作的开展需求。

2.4 船员心理健康维护意识与素养不足

船员出现各类心理风险问题,其主要成因在于船员自身的心理健康维护意识较为薄弱,整体心理素质也达不到岗位从业要求。多数船员会将工作重点放在专业操作技能的提升上,并不重视自身心理健康的维护,也没有养成主动调整心态、防范心理风险的意识。船员整体缺乏系统规范的职业心理训练,自身情绪管控能力与环境适应能力都存在一定短板。面对航海作业产生的各类压力和突发应急场景,船员很难快速调整自身心理状态,容易出现判断偏差的问题,这也就让现有的心理风险防控措施无法发挥出应有的防控效果。

3 心理教育视角下航海安全风险防控与育人优化策略

3.1 构建系统化航海专属心理育人体系

航海行业需要搭建适配职业发展的专属心理育人体系,以此完善航海人才心理培养工作。各大航海院校可以依据人才培养规律,设置分层化的心理课程内容,针对不同学习阶段的学生开展对应的心理教学工作,普及职业心理基础知识与岗位心理调适技能,同时增设心理模拟训练内容,让心理教育可以和专业技能教学相互结合,完善整体育人框架。航运企业需要接续院校的育人工作成果,建立覆盖船员全工作周期的心理培养模式,通过岗前培训、在岗学习和课余心理活动等方式,持续提升船员的心理素质^[4]。企业可以把船员心理素质纳入常规考核范围,以此提升船员的学习主动性。相关主体还需要优化心理育人评价方式,结合数据测评与日常表现开展综合评估,建立动态的船员心理档案,针对船员存在的心理短板开展针对性教育,能够有效提升航海心理育人工作的整体质量。

3.2 健全全流程心理风险防控机制

航海船员心理健康风险的防控工作需要依托完整的全流程机制开展,行业可以通过筛查、预警、干预三个维度完善整体防控体系。相关部门可以结合航海岗位的心理特点,制定统一的船员心理筛查标准,对船员常见的心理问题进行常态化排查,并且建立个人心理档案记录船员心理变化情况,根据问题轻重落实分级管理与心理引导工作。行业也可以结合智能技术搭建动态预警系统,系统能够整合船员作业状态与海上环境数据,对船员心理状态进行实时判断,划分不同的风险等级并落实对应的管控措施,让风险防控工作能够提前落实。在此基础上,相关单位可以搭建多层次的心理干预模式,对海上船员的负面情绪进行及时疏导,同时依托线上平台和陆地专业资源解决船员的各类心理问题,定期梳理干预工作中的不足并优化处置流程,能够持续提升航海心理风险防控的规范化与实效性。

3.3 强化心理教育师资与资源建设

航海心理教育工作的落地推进,需要依托优质的师资队伍、专业的教学资源 and 完善的硬件设施作为基础保障。行业可以通过多种方式组建复合型师资队伍,对原有心理教师开展航海职业相关培训,让教师熟悉航海岗位的工作内容和心理风险特点。航海专业教师和企业在岗人员也可以参与心理知识培训,获取基础疏导能力,同时行业可吸纳专业人才与资深从业者参与教学工作,完善整体师资结构。相关机构需要针对性研发航海心理教育资源,打破通用教学内容的适配局限,定制贴合岗位需求的教材与教学素材,搭建共享型教学资源平台,满足各类学习与培训需求。院校和航运企业还要完善基础硬件设施建设,搭建专属心理辅导场地,配备对应的测评与调节设备,普及线上心理帮扶终端,能够全方位保障船员和航海专业学生的心理教育与风险疏导工作有序开展。

3.4 提升船员心理健康自我调适综合素养

船员整体心理健康风险防控效果的提升,需要以船员自身综合心理素养提升作为核心基础。行业需要落

实常态化的心理科普与宣传工作,纠正船员重视专业技能、忽视心理健康的固有认知,让船员正确看待心理状态和航行安全之间的联系,主动树立常态化的心理风险防控意识。相关单位可以持续开展心理培训工作,教会船员适配海上作业场景的心理调节方式与情绪管控手段,帮助船员在日常工作与生活中自主缓解心理压力,定期自查自身心理状态,及时处理各类轻微心理问题,避免心理问题持续堆积加重^[5]。同时,行业需要定期组织团队心理训练相关活动,逐步改善船员之间的人际关系,提升船员的团队沟通能力与协作适配度。船员可以在训练过程中树立集体安全理念,摒弃个人主义思维,在工作中形成相互监督、相互帮扶的良好氛围,有效强化整体团队的心理风险防控能力,全方位夯实航海航行的安全心理基础。

结束语

综上所述,船员心理风险管控在航海安全管理工作当中,属于较为关键的组成部分,人为心理问题也是引发航行安全隐患的主要原因之一。落实船员心理教育和风险治理相关工作,能够在一定程度上降低安全事故的发生概率。优化现有心理育人模式、完善风险防控机制、升级教育资源以及提升船员心理素质,可以逐步化解行业现存的心理管理问题,稳固航海作业的安全运行基础,也能够持续推动航海安全管理体系的优化与完善。

参考文献

- [1] 李慧慧,俞万能,肖龙海,陈垚,廖卫强.智能航运背景下基于数字孪生的航海人才培养模式创新[J].航海教育研究,2026,43(1):42-46.
- [2] 李红卫.中国航海教育管理体制机制改革探讨[J].教育教学论坛,2025(11):129-132.
- [3] 杨柏枫,孙裔学,戴官全.新工科背景下航海类应用型人才培养模式的改革研究[J].天津航海,2025(1):71-73.
- [4] 曹杨.航海类职业院校学生党建工作存在的问题及对策[J].新丝路,2026(9):0143-0145.
- [5] 罗登兴.浅谈航海和船舶管理[J].中国水运,2023(3):76-78.