

宣传工作如何在“变局”中“破局”

程 龙

手握“笔杆”的宣传干部难免有这样一个问题：我们身处浪潮最前沿，直面舆论格局多元化、文化需求多样化等“变局”挑战，宣传工作应该怎么办？

唯有胸怀大局、把握大势、着眼大事，找准工作切入点和着力点，因势而谋、应势而动、顺势而为，方能在“变局”中“破局”，推动宣传思想工作展现新风采。

一

聚焦用党的创新理论武装全党、教育人民，是宣传思想文化工作的首要政治任务，凝聚“心往一处想、劲往一处使”的思想合力。这项最基础最重要的工作，在实际中仍面临着不少问题。就拿基层理论宣讲来说，时常遇到这样一种现象：愿意来听的人不多、来了也听不进去、听了也不能落地，浮在面上的多、入脑入心的少。

仔细想来，其中固然有理论本身不易被理解的原因，但更多是话语方式与受众思想行为和接受途径发生了错位。鲜活的话语才能引发共鸣，接地的表达方能穿透圈层，必须打破话语壁垒，真正“说真话、切热点、有态度”，解读政策不照搬文件原文、阐释理论不空谈概念，而是转化为群众关心的“柴米油盐”、关联生活的“酸甜苦辣”，既讲清楚“为什么”、“是什么”的深层逻辑，更说明“怎么干”的实践路径，让理论传播既有思想高度，又有情感温度，实现从“被动接受”到“自发认同”的转变，推动党的创新理论深入人心。

比如，贵州“理论宣传二人讲”把讲理论和讲实践相结合，讲的是精神

内涵，说的是身边故事，暖的是群众心窝，有效破解了“空洞说教”的难题；遵义牢牢把握“伟大转折地”历史地位，深挖红色富矿，培养2000余名“小小红色宣讲员”，以童言童语深情讲述红军长征在遵义的故事，有力推动了红色基因融入城市血脉。

二

信息时代，每一次碎片化传播的渗透、每一场信息不对称的解读，都有可能引起轩然大波，这是舆论场上的最大变局和挑战。一些地方在应对舆情时固守“老套路”，要么“沉默失语”错失引导良机，要么“自说自话”脱离群众语境，最终引发认知偏差、导致矛盾放大，让主流声音陷入“说不响、传不开”的被动局面。

实践反复证明，破解舆情的核心在“主动”，关键在“真诚”。必须保持对舆情的敏锐感知，摒弃“怕、躲、捂、慢”的旧思维，做到快速响应、透明发布、跟踪落实，把价值导向、民生关切嵌入应对处置的全过程，真正解决问题、消除公众疑虑。同时，也要保持足够的审慎和理性，从线上线下多维度核查事实，守住信息真实性的第一道关口，避免因“抢发误判”“语焉不详”“答非所问”而引发二次危机。

从某高校连夜迅速处置女博士举报导师性骚扰事件，次日通报处理结果，到深圳有关部门对“多管局局长”反映的市政环境问题“秒整改”，并举一反三开展全城环境整治，此类案例之所以收获认可，就在于树立起了“舆情就是民情”的理念，用真诚快速的回

应替代生硬辩解或冷漠处理，真正实现了“澄清一件事、凝聚一片心”。

三

近年来，贵州“村超”“村BA”、荣昌卤鹅、景德镇“鸡排哥”等文旅现象火爆出圈，为经济发展增动力、添活力。文旅融合，“文化”是灵魂，“旅游”是载体。宣传工作要“跳出宣传看宣传”，主动围绕中心、服务大局，既做文化的“守护者”“传播者”，也要强化顶层设计，从抓经济、抓项目的角度推动文旅体商深度融合。

具体而言，就是要把握好文化资源这个最大的“本”和群众意愿这个最大的“势”，系统梳理文化脉络，加强文物遗产保护，深挖活用内涵价值，从景区到街区、从风景到场景、从文创产品到生活方式，处处都要体现和充盈着文化的魅力，实现“以文塑旅、以旅彰文”的良性循环。同时，充分发挥自身优势，创新传播路径，联动旅行博主、网络人士、文化名人、美食达人等参与内容创作，鼓励市民、游客分享真实体验，形成口碑传播，努力让一城一域的文旅品牌破圈出彩。

比如，遵义立足资源禀赋，以“悦·遵义”为核心文旅IP，承办第13届亚洲体操锦标赛和第19届亚洲青年体操锦标赛，打造桐梓“村晚”等一系列叫好又叫座的群众文化品牌活动，不仅推动旅游收入实现大幅增长，还带火了传统文化，拉动了城乡发展，真正把文旅优势转化为经济优势、产业优势。又如，自媒体创作者“李要得”，从重庆打出租车沿318国道行驶2200多公里，7天抵达拉萨，形成现象级传

播热点，这背后离不开当地文旅部门主动思考、“跳出思维定式”的宣传路径，为打破传统地方文旅叙事留下诸多启示。

四

打铁必须自身硬，宣传工作专业性强、挑战性大，没有几把刷子是干不好的。面对新形势新局面，宣传干部必须不断增强脚力、眼力、脑力、笔力，学会“十个指头弹钢琴”，既是“笔杆子”，也是“多面手”，既能谋“一域”，更要通“全局”。

一方面，要主动适应时代变化，聚焦宣传党的路线、方针、政策下基层，深入田间地头、企业车间、社区楼栋，在面对面交流中把握群众期盼，在一线调研中挖掘鲜活素材，真正把群众智慧、基层经验体现到宣传工作全过程各领域，在实践锻炼中增长才干、砥砺作风。另一方面，要完善培育机制，以学、干、赛等方式，常态化开展轮岗交流、练兵比武，提升干部应急处突、策论写作、对外宣传等综合能力，为推动宣传思想文化工作高质量发展提供有力支撑。

“变局”之中，危与机并存。宣传工作的“破局”，本质上是一场理念、思维、能力的系统性革新，必须更加自觉担负起“举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象”的使命任务，在“变局”中增强定力、占据主动，让党的声音传得更开更广更深入，为经济社会高质量发展和现代化建设凝聚起磅礴的精神力量。

（作者单位：遵义市红花岗区委宣传部）

巧用兵法思维破解高校毕业生慢就业难题

虞文茜

近年来，社会上存在部分高校毕业生毕业后暂缓求职、居家观望、消极待业现象，这既浪费青年人才资源，也给高校就业育人工作带来全新挑战。广西大学桃李生涯辅导员工作室立足一线就业服务实践，借鉴《孙子兵法》治理智慧，从察变局、行变法、布变阵、促变现四个维度探索就业育人新路径，为化解毕业生慢就业困局提供可复制、可推广的高校工作思路。

知彼知己，百战不殆。破解慢就业难题，首要任务便是善察变局，精准研判就业市场“大气候”与学生择业心态“小气候”，摸清就业真实底数。从区域发展大环境来看，广西坐拥面向东盟独特区位优势，依托西部陆海新通道建设大力发展实体经济、壮大边境特色产业，为高校毕业生搭建起广阔的基层干事创业平台。但与此同时，优质岗位竞争内卷持续加剧，就业扶持政策落地传导存在末梢堵点，高校人才培养、产业用人需求与市场就业导向衔接存在缝隙，外部就业竞争压力持续攀升。

反观青年学子内部心态小环境，当代大学生成长环境相对顺遂，求职抗压、挫折应对能力偏弱，遭遇面试失利、求职碰壁后极易产生逃避心理，陷入“躺平观望”的慢就业状态。不少学生择业观念存在偏差，一心追捧体制内编制、高薪热门岗位，对基层服务、中小企业、边疆涉外岗位抱有偏见；部分家长秉持功利化择业思维，一味追求工作体面、薪资优厚，与学生自身职业追求产生冲突，再加上部分家庭能够提供长期物质兜底，进一步助长毕业生居家待业、拖延就业的心态。外部就业承压与内生择业心态失序双向叠加，共同催生慢就业困局。对此，学校建立毕业生一人一档就业动态台账，常态化开展分层分类学情摸排，实时掌握求职进度、心理状态、就业诉求，为靶向精准帮扶筑牢数据基础。

兵无常势，水无常形，转变思想观念是拔除慢就业内生沉疴的治本之策。就业育人切忌固守陈旧工作模式，唯有全方位推动观念革新，才能从根源化解学生消极择业问题。首先，辅导员主动转变自身育人思路，跳出单纯就业数据督办者的固化身份，摒弃“重就业率、轻思想引导”的功利化工作思维。立足学校服务广西、对接东盟的办学定位，重新认识基层就业、留桂就业、涉外就业的时代价值，摆脱烦琐填表事务束缚，当好学生的思政领航人，将立德树人根本任务贯穿就业指导全过程。

其次，多措并举常态化开展校友分享会、生涯规划沙龙，用身边学长学姐真实经历打破“编制至上”“体面至上”的狭隘认知，引导青年学生树立“稳定不靠铁饭碗，立身依靠硬本领”的职业理念。结合学校多年过半毕业生选择留桂就业建功立业的实际成果，厚植学子爱校兴桂的乡土情怀，细致解读东盟开放合作、边疆乡村振兴蕴藏的大量就业机遇，鼓励毕业生主动扎根八桂大地，在地方产业发展中实现个人成长。同时搭建家校协同育人桥梁，通过线上沟通、线下家长会疏导家长求职焦虑，纠正唯薪资、唯体制的片面择业标准，弱化家庭无条件物质兜底带来的待业温床，凝聚家校同向发力的就业育人合力。

上下同欲者胜，就业育人绝非辅导员单人的工作任务，唯有协同协同育人“变阵”，整合多方资源组建育人兵团，才能告别单打独战的低效困境。对内织密校内协同育人阵线，统筹学院领导、专业授课教师、实践指导老师形成工作合力，一方面夯实学生专业基础，补齐实践能力短板，另一方面常态化疏导求职焦虑、缓解就业心理压力，打通课堂教学、实践实训、求职应聘全流程壁垒，将“三全育人”要求落到就业服务细微之处。对外盘活校地、校企、校友等外部资源矩阵，紧扣产教融合办学导向，联动区内行业龙头企业开设校园专项招聘会，邀请行业骨干、优秀校友开展就业分享、岗位答疑，不断拓宽毕业生就业渠道，补齐学生行业认知不足的短板。针对就业困难、长期消极待业、心理波动较大的重点学生群体，建立家校合作专项帮扶台账，落实一人一策定制化帮扶方案，辅导员定期家访、线上回访同步跟进，压实学校、家庭双向教育责任，构建全域覆盖、多方联动的协同育人新格局。

胜兵先胜而后求战，所有研判、引导、协同举措最终都要落到就业育人实效，所谓“落地变现”，就是将政策、资源、思想引导转化为实实在在的就业成果，持续涵养学生求职成就感与职业认同感。第一是能力变现，全方位夯实学生求职底气。依托生涯辅导员工作室开设常态化求职训练营，系统化开展简历修改、无领导小组模拟面试、职场礼仪培训；联动区内多家校企实训基地，推送对口实习岗位，帮助学生把课堂理论知识转化为实操工作能力，有效化解普遍存在的本领恐慌，贴合区域产业用人需求打磨复合型就业人才。第二是成果变现，用微小正向反馈消解求职挫败感。摒弃一步到位找到理想工作的严苛择业标准，向学生倡导阶梯式、渐进式就业理念，只要完成简历投递、顺利通过初面、收获实习offer等阶段性小成果，就及时给予肯定与鼓励，持续消解求职过程中的自我否定、拖延惰性，逐步建立持续求职的自信心。第三是价值变现，不断厚植青年学生职业认同感。持续推送扎根基层、服务东盟、建设边疆的广西大学校友成长故事，用好校园身边榜样讲好新时代青年奋斗故事，引导学生跳出岗位高低、薪资多少的单一评判标准，正视各行各业的社会价值，主动走出家门、走进职场实干立业，传承学校扎根八桂、服务区域发展的育人使命。

育人无定法，破局需善变。兵法思维只是破解慢就业困境的外在工作方法，激发毕业生主动求职、实干立业的内在驱动力，才是就业育人工作的核心根本。当前青年就业工作面临新形势、新挑战，高校辅导员应当持续创新育人思路，善用多元方法化解慢就业难题，以坚守立德树人的育人初心直面就业工作难点，引导万千高校毕业生找准就业方向、奔赴广阔基层，在新时代区域高质量发展浪潮中书写青春奋斗答卷。

[作者系广西大学马克思主义学院讲师；本文系2026年广西研究生教育创新计划项目《人工智能时代文科研究生科研创新能力提升路径研究》（项目编号：JGY2026014）部分研究成果]

把准“五对关系”探寻集团化办学的遵义路径

罗 鑫

集团化办学是推动基础教育扩优提质、回应人民群众“上好学”期盼的重要举措，是贯彻市委、市政府《关于推动遵义市基础教育优质特色发展的实施意见》及全市“十五五”规划纲要部署要求的重要实践。4月10日，遵义市集团化办学推进会召开，锚定“2026年底前实现县域内义务教育学校全部纳入集团化管理”的目标任务，加快推进全市场集团化办学从“基本均衡”向“优质均衡”跃升。

实现这一重要目标，核心在于从“形”的整合迈向“质”的提升。当前，“集而不团”“联而不动”，甚至核心校优质资源被稀释、成员校滋生“等靠要”依赖心理等苗头，警示我们停留在表面的重组难以奏效。因此，必须运用系统思维，统筹好五对核心关系，充分激发“1+1>2”的协同效应，稳步实现从“全面覆盖”到“全域优质”的跨越。

统筹“规划”与“实施”。坚持“市

级统筹、以县为主、分步实施”的原则，强化市级层面的宏观规划、政策供给与标准引领，加快完善治理结构、师资交流、质量监控等核心制度，绘好“路线图”、筑牢“防火墙”，确保改革方向不偏、运行有序。同时，坚决防止“一刀切”。支持各地深耕“名校+”“1+N”等多元模式，推广汇川区“114211”十项措施和“五好集团”创建经验，借鉴红花岗区总校与成员校双向互结、成员校间互联的多元结对模式，构建既规范有序又特色纷呈的良好生态。

平衡“输血”与“造血”。破除初期单向资源输出的路径依赖，坚决防止“浓茶兑淡水”式的简单合并，严防核心校“削峰填谷”的风险。依托“名师工作室+乡村学校”结对机制，推广红花岗区“一人一师、一师多徒”双导师青蓝工程。通过跨校联合教研、学科工作坊建设，推动师资从“人员流动”向“智慧共享”深化。构建“专业学习共同体”，实现对每所成员校的“赋

能”，形成“智慧共创、成果共享、校校共进”的内生生态，确保优质教育资源可持续再生和扩增。

协调“共性”与“个性”。集团化办学不能“千校一面”，而应和而不同、美美与共。一方面，筑牢共同发展根基，在教学理念、管理标准、质量底线上统一规范，守护集团品质。如汇川区部分托管型集团实行“人、财、物、事”统筹及“六统”管理。另一方面，尊重特色发展，鼓励成员校结合地域与校情，打造“一校一品”，尊重不同学校的文化底色，让每所学校绽放独特光彩。

兼顾“规模”与“提质”。要建立以育人实效为核心的评价机制，将考核重心转向学生获得感与家长满意度，深耕“增值性评价”。建立动态评估和准入退出机制，实行“红黄牌”预警，坚决防止“挂牌子”式的虚假融合。实施集团办学质量周期监测，对经帮扶达标的成员校，支持其有序脱离、自主发展；对帮扶不力、出现“削峰填谷”的集

团，及时调整核心校资质或重组成员结构，严防优质资源固化或过度稀释。强化督导问责，压实主体责任，确保每所新加入学校都能深度融合、质量提升，使“全覆盖”真正成为“优质化”的坚实进程。

融合“行政”与“专业”。集团化办学是行政推力与专业引力的同频共振，更是教育治理现代化的生动实践。加快构建“行政搭台、专业唱戏”的治理模式。行政力量侧重宏观统筹与条件保障，深化“县管校聘”改革；专业力量依托集团学术委员会，被赋予课程教学、教师发展中的实质性话语权。抢抓教育数字化战略机遇，贯彻《遵义市AI赋能教育三年行动实施方案》，推进AI赋能教育教学改革。如汇川区推进集团内云端管理与数字化教研实践所示，利用市级资源平台打通“专递课堂”，以数据驱动跨校区精准教研。

（作者单位：遵义市体育运动学校）

“三全育人”背景下中华优秀传统文化助推高职德育创新路径探析

张志霞

黄伟

在新时期高职教育改革不断深入的背景下，高职院校不但是传授专业知识、培养职业技能的场所，也是引导学生树立正确价值观、提高人文素养、增强文化自信的基地。中华优秀传统文化里包含着许多思想智慧、道德观念和价值取向，是高职院校开展德育工作的重要资源。将传统文化融入高职人才培养全过程，能够推动德育内容更加鲜活、育人方式更加多元，使学生在文化体验与价值认同中形成良好的职业道德和社会责任感。面对目前高职德育内容吸引力不够、文化资源转化不深等现实问题，探寻中华优秀传统文化助力德育的创新之路，对提高高职院校育人水平、推动学生全面发展有着十分重要的意义

一、拓展中华优秀传统文化育人载体，构建全方位高职德育格局

“三全育人”背景下，推动中华优秀传统文化融入高职德育，应突破课堂教学的单一场域，着力构建覆盖课程教学、校园文化、社会实践、网络空间、管理服务等多个领域的育人体系，形成全方位协同育人格局。高职院校可结合专业特色、职业岗位要求以及校园文化建设实际，深入挖掘中华优

秀传统文化中诚信守约、敬业奉献、责任担当、精益求精等价值内涵，将其有机融入思想政治教育、专业课程、社团活动、志愿服务、劳动教育和校园文化活动之中，推动文化育人与知识传授、技能培养、行为养成相互促进。

二、拓展实践融合育人场景，构建全员德育新格局

中华优秀传统文化融入高职德育的最终落脚点要体现在实践体验和行为养成上。高职院校德育要冲破课堂，把文化育人同社会实践、职业教育的、校园生活紧密联系起来，塑造起多维互动的德育实践场景。依托地方历史文化资源、非物质文化遗产基地、企业实践平台等载体组织学生开展文化调研、志愿服务、社会实践、职业体验等活动，促使学生在学习活动中感受中华优秀传统文化的时代价值，增强文化认同和社会责任意识。职业院校还可以根据本校专业特点创建特色实践项目，如艺术设计专业开展传统文化创意转化、旅游管理专业参与地方文化传播，把中华优秀传统文化同专业结合起来，在专业实践中实现创造性转化和创新性发展。在此基础上，高职院校还要推动家庭、

学校、社会三方联动，构建起资源共享、优势互补的育人体系，把中华优秀传统文化教育融入学生成长的全过程，促使德育工作由学校单一主体的格局向着全员参与的方向发展。

三、完善中华优秀传统文化育人链条，推进全过程高职德育实施

中华优秀传统文化育人作用要想充分发挥，离不开贯穿学生成长全过程的教育机制。对于新时代高职学生学习特点和成长规律，高职院校要坚持德育工作与学生培养全过程紧密衔接，将中华优秀传统文化教育融入课堂教学、实践锻炼、职业发展和毕业教育等各个阶段，构建起一个循序渐进、持续深化的育人体系。学校在课程教学阶段深入挖掘中华优秀传统文化与专业知识的契合点，把价值引领和知识学习统一起来；在实践育人阶段依托社会实践、企业实训、志愿服务、非遗体验等活动，引导学生在实践中感悟中华优秀传统文化价值；在职业发展阶段，加强工匠精神、职业道德和责任意识培养，促进文化素养向职业素养有效转化。与此同时，高职院校还要充分运用数字技术、智慧教育平台和新媒体资源，创建线上线下相结合的文