

高职招生老师思政工作的现实困境与优化对策研究

伏明利

九州职业技术学院 江苏 连云港 221116

【摘要】：高职院校招生工作长期处于功利性指标考核与育人本位价值的张力场域之中，招生教师作为连接生源与学校的关键节点，其思政功能被事务性劳动大量稀释。本文从招生一线的实际困境出发，剖析当前高职招生思政工作面临的时间挤压、话语断裂与协同失灵等结构性问题，并基于某省三所高职院校2024年秋季招生期的田野观察与访谈资料，提出融合性绩效考核机制、情景化话语资源开发以及多部门联动平台构建等具体优化路径，试图为破解招生与思政“两张皮”现象提供可操作的实践参照。

【关键词】：高职招生；思政工作；话语资源；协同机制

DOI:10.12417/2982-3803.25.04.026

高职教育在中国职业教育体系中的地位持续攀升，招生规模的扩张却未能同步带动育人质量的跃迁，这一悖论的症结之一恰恰隐藏在招生环节，那个被习惯性视为“事务性工作”的前端入口。招生教师每年承载着数以千计的咨询电话、数百场宣讲会、无数次一对一答疑，却鲜少有人追问：在这些密集的人际接触中，思想政治教育究竟发生了没有，又以何种面貌发生？笔者在华东某省三所高职院校进行的为期四个月的跟踪调研显示，超过七成的招生教师坦言“招生季根本顾不上思政”，而学生端的反馈则更为尖锐，“招生老师说的和入学后感受到的完全是两回事”。这种期望落差的背后，折射出的并非个体能力问题，而是制度设计层面的系统性缺陷。

1 高职招生老师思政工作的现实图景

1.1 招生季高强度事务性工作对思政深度的挤压效应

招生季的时间结构本身即构成对思政深度的首要挤压。以A校2024年暑期招生为例，每位招生教师平均每日接听咨询电话127通，单次通话时长被压缩至三分钟以内，在这种近乎流水线作业的节奏中，任何试图进行价值引导的努力都显得奢侈且低效；更为关键的是，绩效考核体系将“有效转化率”设定为核心指标，教师的注意力被锚定在“让学生填报志愿”这一终点目标上，至于学生填报动机是否清晰、职业认知是否理性、对高职教育的偏见是否得到纠正，这些本应属于思政范畴的议题被系统性地悬置^[1]。B校招生办一位从业八年的教师在访谈中坦言：“暑假那两个月，嗓子哑了三回，每天就是机械重复那几句话，哪有精力去想什么思政不思政。”这种身体层面的透支与精神层面的倦怠相互叠加，使得招生教师即便主观上认同思政的重要性，客观上也难以将其落实到每一次具体的咨询互动中。

1.2 新媒体环境下信息传播失控与价值导向的博弈

新媒体环境进一步复杂化了招生现场域的信息生态。抖音、小红书上充斥着“高职三年不如复读一年”的论调，家长群里转发的“读高职等于浪费时间”帖子获得大量点赞，招生教师面对的不再是信息真空中的学生，而是已经被负面叙事浸染过的、带着怀疑甚至敌意目光的咨询者。C校招生办主任在访谈中提及一个颇具代表性的案例：某位学生在咨询会上直接质问“你们招生老师是不是拿提成的”，这种信任危机使得任何正面宣传都首先需要穿越一层厚重的心理防御，思政话语的有效抵达变得愈发艰难。笔者在抖音平台以“高职”为关键词进行检索，点赞量排名前五的视频中，负面评价占比超过六成，而这些视频的评论区往往成为焦虑情绪的放大器，家长与学生在其中相互强化对高职教育的偏见，招生教师的官方解释在这种舆论场中显得苍白无力^[2]。

1.3 社会认知偏见对高职教育吸引力的结构性制约

社会认知偏见对高职教育吸引力的制约属于结构性问题，短期内难以根本扭转，但其对招生思政的影响却是及时且显性的。当学生及家长将“读高职”内化为一种“失败者的选择”时，招生教师的任何鼓励性话语都可能被解读为“忽悠”，这种解读框架的存在使得思政工作陷入了一种吊诡的处境，越是强调高职的价值与前景，越容易激发对方的逆反心理。A校某专业招生教师描述了一个令其印象深刻的场景：在向一位学生介绍该专业毕业生的就业去向时，对方家长突然打断说“别说了，要是真那么好你们还用这么卖力宣传吗”，这种对抗性的沟通氛围从根本上消解了思政介入的可能空间。更值得警惕的是，部分招生教师在长期遭遇此类挫折后，逐渐放弃了价值引导的尝试，转而采取纯粹功能主义的姿态，只谈分数线、只谈

录取概率、只谈就业数据，将思政维度彻底剥离出咨询过程。

2 高职招生老师思政工作的内在冲突

2.1 短期招生指标压力与长期育人目标的价值排序冲突

招生指标的刚性约束与育人目标的柔性诉求之间存在难以调和的价值排序冲突^[3]。B校2024年招生任务较上年增长15%，招生办在动员会上明确提出“完不成任务要问责”，这种压力传导机制将教师的行为逻辑牢牢锁定在数字达成上；当一位招生教师面对明显不适合某专业的学生时，是如实告知还是为了完成指标而模糊处理，这个选择题的答案在现行考核体系下几乎是预设的。笔者在田野观察中发现，部分教师甚至发展出一套“话术”来规避学生的深入追问，将咨询过程压缩为信息单向输出，这种策略虽然提高了效率，却彻底抽空了思政介入的可能空间。一位受访教师的表述颇具代表性：“学校只看数字，不看你怎么招来的，那我为什么要费力气去做思想工作？”

2.2 标准化宣传口径与学生个性化咨询需求的应对矛盾

标准化宣传口径与学生个性化需求之间的张力同样值得审视^[4]。招生手册上的专业介绍千篇一律，“就业率高”“前景广阔”这类表述已经被用滥到几乎丧失了语义功能，然而学生真正关心的问题往往是高度具体的：这个专业毕业后能去哪些企业，实习工资大概多少，升本通道是否通畅，宿舍有没有空调。招生教师在面对这些问题时常常陷入两难，照本宣科显得虚假，过度承诺又可能引发后续纠纷，而恰恰是在这些具体问题的回应方式中，思政教育的契机被一次次错失。C校某招生教师反映，学校提供的标准答案“太官方了，学生一听就烦”，但若自行发挥又担心“说错话被追责”，这种左右为难的处境使得许多教师选择了最保守也最无效的应对策略，能不说的尽量不说。

2.3 传统说教模式与Z世代学生话语体系的接纳的隔阂

Z世代学生的话语体系与传统说教模式之间的隔阂则更具代际特征。“00后”学生对权威话语的天然警惕、对“官方说辞”的本能抵触，使得招生教师习惯的宣讲方式频频失效；笔者在观察A校某场宣讲会时注意到，当教师使用“服务国家战略”“技能强国”这类宏大叙事时，台下学生的注意力明显涣散，低头看手机者众，而当话题转向“学长学姐创业故事”时，互动热度骤然升温，不时有学生举手提问。这种现象提示，思政话语若不经“翻译”便强行输出，其到达率将大打折扣。更为棘手的是，许多招生教师本身并未接受过与Z世代沟通的专项培训，其话语习惯、案例储备、互动技巧仍停留在面对“90后”学生的经验框架中，这种代际错位在无形中加剧了思政工作的低效。

2.4 部门间协同不足导致的思政资源分散与效能内耗

部门间协同不足导致的资源分散与效能内耗构成又一重困境。招生办、学工处、教务处各自为政的格局在多数高职院校中依然普遍，招生教师对入学后的培养方案、学生管理政策、职业发展支持体系往往一知半解，这种信息断裂使其在面对学生深层次关切时捉襟见肘，不得不以“入学后再说”来搪塞，而这种搪塞本身就是对学生信任的消耗。B校一位招生教师在访谈中抱怨：“学生问我转专业的政策，我真不清楚，去问教务处，教务处说这是招生阶段不用管的事。”这种部门壁垒不仅造成了信息传递的断裂，更使得思政资源无法形成合力，招生办的宣传口径、学工处的入学教育内容、教务处的培养方案介绍三者之间缺乏统一的价值内核，学生接收到的信息碎片化且相互矛盾，思政的系统性与连贯性荡然无存。

3 高职招生老师思政工作的优化机制

3.1 制定招生与思政融合的绩效考核双轨激励方案

摆脱上述困境需要从制度层面进行系统性重构，绩效考核的双轨激励方案是撬动行为改变的关键杠杆^[5]。具体操作上可在保留招生数量指标的基础上，增设“咨询质量评估”维度，引入学生回访机制，在新生入学一个月后由学工处组织电话回访，询问其对招生阶段所获信息的准确性、招生教师态度的专业性等方面的评价，设计李克特五级量表进行量化打分，并将回访结果按30%的权重纳入招生教师的年度考核。A校在2024年秋季学期试点了这一机制，初步数据显示，招生教师的平均单次咨询时长从3.2分钟提升至5.8分钟，学生对“招生老师是否认真回答问题”的满意度提高了23个百分点。这种考核导向的调整虽不能直接带来思政质量的提升，却为思政介入创造了时间与动力基础。

3.2 开发情景化、故事化、网络化的思政话语资源包

情景化、故事化、网络化的思政话语资源包开发是提升话语到达率的技术性手段。可组织招生教师与学工处、校友会协作，收集整理在校生与毕业生的真实故事，按专业分类编辑成短视频脚本；利用剪映或必剪进行剪辑制作，时长控制在三分钟以内，投放至抖音、B站等平台作为招生宣传的前置触达内容。更进一步地，可借助豆包或文心一言的对话生成功能，针对常见的招生咨询问题设计互动式聊天机器人，将标准化问答与个性化追问相结合，嵌入学校官方微信公众号，使学生在非工作时间亦能获得即时响应。C校2024年秋季招生期间试用了基于文心一言搭建的智能问答系统，该系统在回答“这个专业学什么”等基础问题时，会自动追加一条价值引导性话语，如“选择这个专业的学长学姐说，最让他们自豪的不是找到工作，而是能用自己的手艺解决实际问题”，这种“润物细无声”的嵌入方式在学生群体中的接受度明显高于传统说教。

3.3 搭建基于大数据的生源思想动态预警与干预平台

基于大数据的生源思想动态预警与干预平台搭建是提升思政工作精准度的技术支撑。可依托学校现有的招生管理系统,整合咨询记录、浏览轨迹、互动频次等数据,利用 Python 的 pandas 库进行数据清洗与聚类分析,识别出“高焦虑型”“强抵触型”“信息饥渴型”等不同类型的潜在生源群体。针对“高焦虑型”学生,系统自动推送历届学生的成长案例与心理调适建议;针对“强抵触型”学生,优先安排经验丰富的招生教师进行一对一沟通,并提前准备针对性的话术脚本。B 校在 2024 年招生季试点了这一系统的简化版本,通过分析学生在学校官网的页面停留时长与点击路径,成功识别出一批“反复查看退学政策页面”的学生,招生教师随即进行主动外呼,在沟通中发现这些学生大多对高职存在严重误解,经过耐心解释后,其中超过六成最终选择填报该校。

3.4 形成招生、学工、教务多部门联动的思政工作共同体

招生、学工、教务多部门联动的思政工作共同体构建是摆脱协同困境的组织保障。可在校级层面成立“招生思政工作协调小组”,由分管招生的副校长牵头,招生办、学工处、教务处、宣传部等部门负责人参与,每季度召开一次联席会议,统一招生宣传口径与入学教育内容的价值内核,确保学生从咨询

到入学再到在校学习全过程中接收到的信息具有一致性与连贯性。在操作层面,可建立“信息共享清单”制度,由教务处定期向招生办通报培养方案调整、转专业政策变化等关键信息,由学工处向招生办提供在校生的典型案例素材,由招生办向学工处反馈新生入学前的思想动态与关切焦点,形成信息闭环。A 校在 2024 年秋季学期尝试了这一机制,建立了基于飞书的跨部门协作文档,招生教师可实时查阅教务处更新的专业介绍与学工处整理的学生故事,遇到无法回答的问题时可在文档中@相关部门负责人,平均响应时间控制在四小时以内,信息断裂问题得到了明显缓解。

4 结语

高职招生教师的思政工作长期处于“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”的尴尬境地,这种困境的根源并非教师个体的意愿或能力问题,而是制度设计、资源配置与话语体系等多重因素共同作用的结果。本文基于田野调查所揭示的现实图景与内在冲突,提出的绩效双轨机制、话语资源包开发、大数据预警平台与多部门联动共同体等优化路径,意在为摆脱这一困境提供可操作的实践参照。需要指出的是,任何单一措施都难以一劳永逸地解决问题,思政工作的实质性改善有赖于制度层面的系统性变革与文化层面的长期浸润。

参考文献:

- [1] 吴强,李东生.高职扩招生源思政教育工作现状、问题与对策——以广东省 P 职业技术学院为例[J].职业技术教育,2021,42(29):56-59.
- [2] 沈君,刘薇.高职院校社招生思政课程教学工作路径研究[J].常州信息职业技术学院学报,2022,21(3):60-63.
- [3] 林静君,吴君琪.广东省高职院校“社招生”思政工作的挑战与对策——“扩招百万”背景下[J].现代商贸工业,2023,44(14):151-153.
- [4] 陈岑.高职高专院校自主招生类学生思政工作研究——以上海旅游高等专科学校为例[J].湘潮(理论版),2011(5):102-103.
- [5] 王小冉,王素珍.高职扩招生思想政治理论课教学模式优化探究——基于思政理论课教学活动设计视角[J].湖北画报(下半月),2025(3):98-99.