

精准和发展型资助育人工作路径探究

王大超 吴 斌

(南京林业大学, 江苏 南京 210037)

摘要: 贫困生资助工作是贫困生享受教育公平的重要保障, 是国家教育扶贫的关键举措, 本文以精准资助育人和发展型资助育人为导向, 围绕精准+发展型资助的内涵、工作要求、高校资助育人方式方法、成效以及资助队伍建设现状以及如何建立精准资助和发展型资助工作长效机制五个方面进行简要分析和研究, 以期让资助工作更精准、更符合时代和国家需要。

关键词: 精准资助; 发展型资助; 资助方法、成效; 资助队伍

学生资助体系的建立是党和国家深化教育公平的重要举措, 对于脱贫攻坚战略任务的全面完成以及社会公平的实现具有重大意义。学生资助工作是高校教育教学的有机组成部分, 主要内容包括了针对学生的学杂费、生活费 and 学业表现等所开展的奖、助、贷、补、减等帮助学生顺利完成学业、实现充分发展、培养造就中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人的各类资助项目与政策。高校资助育人政策落实的精准度直接影响资助育人成效, 直接影响社会主义事业建设。《教育部 2022 年工作要点》中指出, “要持续加强精准资助, 推进发展型资助。只有发现目前高校资助体系不精准、不符合发展型资助要求之处, 点对点解决目前所遇瓶颈, 才能更好地落实精准资助这一要求, 才能更进一步达成发展型资助体系建设。

一、精准+发展型资助的内涵

精准资助中的“精”主要是指资助过程中的程序要精简、具有易操作性, “准”主要是指细化、可量化、有针对性、有支撑性。换句话说, 在资助过程中, 资助工作者要能快速、高效的实现对真正贫困学生的精准识别, 排除伪贫困生的资源浪费。

发展型资助主要是指以育人成效为目的去反推如何更好的做好资助工作, 并不是简单的保障学生有学上的问题, 而是要用发展的眼光去思考贫困生如何实现从有学上到上好学再到如何成为对国家、对社会有用的全方位人才之间的转变。

发展型资助为高校资助工作提出了更高的要求, 不再是过去简单的保障型资助模式, 要更快更好的建设成发展型资助体系, 精准资助是基础, 是达成发展型资助体系的必经之路。

二、精准+发展型资助工作的特点

(一) 资助理念要与时俱进

理论指导实践, 又在实践中得以完善和发展。高校资助工作与时俱进的资助理念可以正确的指导资助工作的开展, 是资助工作的行动指南。

根据时代和国家发展的需要, 资助育人模式已从保障型资助向发展型资助过渡, 发展型资助将资助育人与学生个性化的成长成才需求相结合, 将社会主义事业建设相结合, 构建学校全员参与、各部门配合、各教育教学环节统筹协调的资助育人机制, 着眼于从精神帮扶、道德浸润、学业帮扶、就业指导以及综合能力素养提升等方面, 深入开展爱国、励志、感恩、诚信和社会责任感教育, 着力培养造就中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人。

(二) 育人成效要显著

显著的育人成效是高校优秀资助工作的体现, 代表高校的资助方式方法是可行的, 值得其他高校借鉴, 从而可以帮助更多的贫困大学生。另一个层面, 也给本校资助工作者提供了强大的前进动力, 从而可以更加深入的开展资助工作。也是为社会提供优秀人才的一个表象, 高校以较好的成绩向国家交上满意答卷。

反之, 成效不显著甚至没有成效, 也是对资助工作者的一种

反馈, 可以让高校资助工作者进行工作反思总结, 为后期更好的开展工作提供经验。

(三) 资助对象要精准

科学精准地认定家庭经济困难学生, 是资助育人工作的前提和基础。国家将大量的财力投入到高校的资助工作中, 确保每一个学生不能因为没钱而辍学, 这也是我国教育公平的重要体现。资助工作过程中必须保持公平、公正的准则, 不能让非贫困的学生浑水摸鱼, 而让真正贫困的学生继续贫困, 因此我们必须精准识别真正的贫困生, 真正的去帮助需要帮助的学生。资助对象的精准识别也是高校育人成效的一方面体现, 可以减少高校资助育人工作中的负面影响, 让高校资助育人成效最优化。

(四) 动态管理要精准

精准资助的精准要求高校资助工作者在资助工作面前要做到快速精准的反应, 比如今年河北等地的水灾, 这就要求高校要建立动态管理系统, 可以使在校学生第一时间拿到国家、学校的补助金从而缓解自己及家庭经济困难。此外, 要充分调研学生的实际困难情况, 将学生家庭实际情况归档入库, 及时更新数据库, 并且利用数据库更新的数据做出贫困生最精准的识别, 努力做到有困能帮、有困必帮、有困快帮。合理确定贫困生各种资助等级, 将资助成效做到最大化。

(五) 助学岗位要“造血”

授人以鱼不如授人以渔, 国家资助政策的落实解决的不止是贫困生一时的困难, 更重要的是让贫困生学会避免、解决贫困的能力。经济学家阿玛蒂亚·森认为, 贫困并不仅仅是经济收入低下, 还应该包含社会适应能力低下、社会发展能力不足、被剥夺了基本可行能力, 解决贫困的根本在于个人能力的提升。资助工作中需正确引导、发掘贫困生自身的潜能, 增强其自助能力, 促使他们实现自我救助, 最终达到提高自我能力, 实现自我目标, 促使贫困生由被动的“输血”状态转变为主动的“造血”状态。

(六) 资助队伍要可持续

资助工作具有繁琐复杂特性, 而资助队伍是落实国家资助政策的执行者, 将直接影响学校育人成效, 直接影响贫困生的自身利益。建设一支专业化、人员充足的资助队伍才能更有时间、精力与能力将琐碎复杂的资助工作做精做细, 才能真正更好的落实国家资助政策, 从而为国为党培养出合格的社会主义事业建设者和可靠接班人, 资助队伍的可持续性发展显得尤为重要。

三、高校资助方法欠妥、成效欠缺

(一) 资助理念有待矫正

精准+发展型资助工作要求, 高校资助工作不仅仅是经济资助这么简单。经济资助只是保障了学生有学上, 我们更关注的是学生能否上好学, 能否德智体美劳全面发展, 能否有力应对毕业后的社会挑战, 能否成为社会主义事业建设的合格建设者和可靠接班人。

调查显示,高校家庭经济困难学生心理健康水平较非困难学生心理健康水平偏低。但是,目前部分高校只是把资助简单的看成是经济资助,对于贫困生的心理健康呵护等方面关注较少或者较为滞后。此外,资助辅导员基本上都不是专业的心理学方面的教师,对于困难学生的心理问题无法从专业的角度去发现问题并沟通解决。

(二) 资助育人效果不佳

缺乏“全员”“全程”“全方位”育人的意识,以经济资助和物质帮扶为主,忽略了家庭经济困难生因经济困难带来的学业困难、心理障碍、人际交往等多方面的问题,也忽略了从思想层面引导受助学生奋发图强、通过实际行动去回报社会,也忽略了受助学生感恩意识、诚信意识、奉献意识的培养,在工作中存在“重资助、淡育人”的现象,导致资助育人帮扶效果在物质层面大于精神层面。

(三) 资助对象认定的精准化程度不够

目前高校贫困生认定过程中不再需要生源地提供贫困证明,而改为学生自主申请。对于申请审核来说,一般学校将贫困生名额下放到学院,由学院再下放到各个班级,由各班级民主评议,根据班级评议结果学院审核材料上报学校。在此过程中,由于学生较多对于学生提供申请的真实性很难做到逐一核查,不免出现部分“伪贫困生”,可能家住县城但是经济贫困的学生没有被认定为贫困生,但是地处农村,家庭经济较好的学生被认定为贫困生。此外,还有部分真正困难的学生自尊心强,不参与贫困生认定,无法做到真正贫困生的精准识别。

(四) 动态管理落实程度不够

随着社会的发展,高校学生数量逐年增加,来自不同地区的学生也随之增加,不同地区学生的消费水平、贫困程度高低不齐,高校学生资助育人工作越来越趋向于系统化和科学化管理,而动态管理对精准资助工作具有重要的作用,但是部分高校缺乏贫困生动态管理系统,针对临时困难学生做不到快速响应。比如今年河北、黑龙江等地水灾,部分受灾学生临时补助需要通过辅导员、院系、学校等层层审核,没有动态管理系统响应速度,无法做到资助动态管理系统的实时监测与统计,导致无法第一时间获得临时困难补助。贫困生数据每一学年更新一次,无法及时发现脱贫同学,从而导致公共资源的浪费与占用。部分高校没有及时监测受助生助学金的使用情况,也降低了资助工作的精准度。

(五) 助学岗位形式单一

学校为贫困生提供的助学岗位较少且单一,重点需求是能帮老师做什么,没有考虑到学生自身发展需要。工作的技术性不强,没有兼顾学生的专业发展需求,为学生以后的就业提供不了专业方面的帮助,不利于实现“他助、自助、助他”角色转换,不利于发展型资助体系建设。

四、高校资助队伍欠佳

(一) 资助工作者配比不足

教育部《关于进一步加强高等学校学生资助工作机构建设的通知》要求:“按学校全日制普通本专科生、研究生在校规模的1:2500的比例,但是目前高校学生资助管理中心专职人员严重不足,各二级学院非专职资助辅导员对接学校资助任务,除了资助工作以外各二级学院辅导员还要处理学生其他事情,资助工作只是资助辅导员日常工作中的一项。现有的资助工作人员更多的做的事务性工作,疲于应付上级和学校要求完成的事务,没有足够的时间与精力对资助工作开展更深、更细、更新的思考与研究。资助工作人员和资助工作队伍配备不全,直接导致高校的发展型资助工作成效不尽如人意。

(二) 资助辅导员流动性较大,专业化能力不足

各二级学院参与资助工作的辅导员基本上为新进辅导员,资助方面没有经验且资助事务繁琐,对于新辅导员来说挑战较大。随着毕业年级学生就业临近,便会将工作重心放到就业上,让更新的辅导员接手资助工作,由此造成资助工作没有资历深、经验足的工作者,资助育人成效难以提升。

(三) 工作压力大,职业倦怠感强

资助工作琐碎繁杂,资助辅导员全年要举办许多资助育人活动并进行多家媒体报道,还要进行家庭经济困难生认定、国家助学金审核、各类社会助学金审核上报、线上线下家访、宣传大使选拔及宣传方案实施等,加之人员配比严重不足,从而导致资助辅导员超负荷运转,从而对该项工作失去了兴趣,产生厌倦感。

(四) 培育力度不足,职业前景模糊

资助岗位工作人员以新进辅导员为主,没有相关政策培训,没有持续性的后备力量。没有明确的晋升、奖励机制,相对于超负荷工作状态,资助辅导员更倾向于其他工作岗位。

五、高校资助方法与成效优化

(一) 创新高校资助育人理念

随着社会的发展与进步,保障型资助模式已经不能满足当代贫困生自身发展需求。高校资助工作者应正确认识发展型资助工作,资助工作者在开展日常资助育人工作时,除了做好经济困难学生的精准摸排、精准资助以外,更要去关注经济困难学生的心理健康、多元发展的需求。这就要求高校资助工作者首先要完善资助理念,将以往的重保障型资助理念转化为重发展型资助的理念。所有工作转变的前提便是思想理念的转变。高校资助育人最终目的是通过资助来育人,因此高校资助队伍要时时把握育人的理念,思考如何通过资助达到立德树人、全面育人的效果。近几年国家越来越关注高校的育人实效,要促进学生持续全面发展,提升学生综合素质,首先要了解学生的发展需求,而经济困难学生作为国家和高校关注的对象,高校如何培养其成才、如何给予引导、帮助其强化个人优势、发展综合素质、提升核心竞争力至关重要。发展型资助要求我们资助工作者坚持全面育人、坚持学生由“他助、自助、助他”角色转变、坚持心理辅导和思想引领。以保障型经济资助为契机,融合德智体美劳全面资助,才能满足当前社会人才培育和大学生长远发展的实际需要,才能培育出中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人。

(二) 精准资助层面

高校资助政策宣讲可随录取通知书一同邮寄到新生手中,新生可以在入学前就了解国家资助政策,开设新生报道绿色通道,让贫困生顺利入学。入学后,资助育人工作中可以为贫困生提供各类技能培训,如普通话考试培训、计算机考试培训、教师资格证培训、创新创业大赛等,让贫困生掌握更多的技能,提升个人能力。由于困难生受地域及家庭环境的影响对于个人的职业规划模糊,以及家庭能给予的就业指导知识淡薄,资助工作中应该加强贫困生的就业指导、职业规划、面试技巧、竞聘演讲等方面的指导,提升困难生的就业竞争力。就业季辅导员和班主任及学校就业中心开通简历面对面指导渠道,重点针对贫困生简历进行一一指导。求职过程中精准了解学生求职痛点,从而提供精准指导。如学生就业单位不满意,资助辅导员需精准对接就业单位;若贫困生就业初期资金不足,则需资助辅导员精准对接政府提供的就业补贴。此外,建立学院“学业·生活·就业”三指导室,聘请教授、学院领导和班主任等为家庭经济困难学生开展多方面的答疑和解惑等,全面服务家庭经济困难学生的高质量就业。帮助贫困生顺利入学、顺利毕业、顺利就业,定期了解学生的就业情况,

形成资助育人的闭环,实现大学阶段“全程育人”资助过程。

高校应加强后备资助管理力量,将所有校内教师都纳入资助管理工作范围,比如心理咨询部门教师、专业课教师、辅导员、基层党建教师等,实现“全员育人”的资助过程。

资助工作者应广泛开展资助、思想引领、诚信、自立自强、感恩、奉献、心理健康等主题活动,多渠道、大力度教育宣传,确保活动形式的多样性、新鲜性,尽可能使更多的受资助学生参与进来,可以帮助学生塑造积极向上的人生观、价值观,实现“全方位育人”的资助过程。

(三) 精准资助对象及动态管理

结合国家资助系统、省资助系统贫困库,包括不仅限于资助辅导员利用假期时间针对不同等级、不同地区的贫困生进行线上、线下结合的方式进行家访,不仅可以了解学生家庭实际情况,还可以将更多心理育人和经济育人政策、方法分享给家长,让他们在转变自己认知的同时能更好地引导孩子。此外,根据学生在校表现,包括学生的校园卡、微信、支付宝等消费记录,由学生节假日离校统计表反推学生动态:回家?旅游?还是兼职?由此判断学生的经济水平。新生报道之初,搜集家庭信息登记表,关注家庭成员工作单位等。将上述数据建立学院数据库,作为贫困生认定参考数据。贫困生认定时融入朋辈教育,隐名评议,实施隐形资助,从而克服受助生自卑心理,保护学生的自尊心。尽量做到“伪贫困生”“存活率”低,真贫困生勇于显现局面,确保资助对象的精准性。

新形势下,信息技术得到各个领域的普及应用,为人们生产生活提供了很大便利。高校精准资助工作也不例外,利用大数据等技术进行信息化建设,可以为高校学生精准资助工作开创新的局面。以上述数据为依据建立动态管理系统,及时更新贫困生实时信息,可以使因天灾出现临时贫困的学生第一时间系统申报,校方第一时间审核,受助生第一时间得到学校、国家的资助,从而为学生缓解贫困程度。另外,缩短对贫困生数据的更新周期,摒弃固化的以学年为单位的数据管理模式,采用以月为单位的数据管理模式,并监测受助学生助学金使用情况,明确是否有新的贫困生和脱贫学生的产生。

(四) 拓宽专业性勤工助学岗位

校方积极开拓校内勤工助学岗位但不能只拘泥于校内岗位,更要积极与当地政府和企事业单位沟通,为受助大学生提供更多与自身专业发展相关的、更能提升他们综合能力的勤工助学岗位,让学生懂得依靠劳动获取报酬,磨炼意志。如开辟专业老师助理勤工助学岗位。农林类高校,可以结合劳动教育课程,比如开垦荒地、种植农作物、施药、除草等,不仅让学生真正感受劳动的内涵,同时也可以设置勤工助学岗位,让困难生依靠自己的劳动换取劳动成果。校方资助工作队伍与学院各系室联合走访企业,为贫困生争取专业性的勤工助学岗位,以机械电子工程学院为例,可以争取机械制图、三维建模、电路板绘制等勤工助学岗位。

让困难生依靠自己的劳动换取成果的有偿式资助,有效的避免了贫困生“等、靠、要”的惰性思想,也培养了贫困生自立自强精神。这种勤工助学才更加符合发展型资助要求。

(五) 建立制约机制

发展型资助工作要求,资助工作者不仅要扶贫,更重要的是扶志,才能更好地达到育人的效果。为更好的有效避免部分贫困生“等、靠、要”的惰性思想,以及更好的弘扬贫困生的诚信、感恩、奉献意识,资助工作者不仅要有活动的倡导、勤工助学岗位的拓展,更重要的还是要有一个制约机制。古人云:没有规矩,不成方圆。对于贫困生的资助不能简单的申请、审核,受助生只

是简单的坐享其成,而要建立制约机制,该种机制的目的在于让受助生培养自立自强能力,增强感恩、诚信、奉献意识,比如设立类似于街道志愿服务、参加诚信感恩奉献主题讲座、参与新生资助宣传团、勇于承担宣传大使等活动,针对不同活动参与角色、活动时长、工作难易程度等,制定参与者的诚信感恩综测分,从而鼓励受助生积极参加校内外形式多样的感恩、志愿服务活动,身临其境,切身体会到学校、社会给予受助学生的爱与关怀。参与活动的受助生能获得相应的综测加分,对其申请国家励志奖学金、助学金、专业奖学金等也有一定程度的帮助,是一种良性激励机制。

六、高校资助队伍优化

(一) 重视资助工作队伍建设

校方要严把资助管理人员入职关口,着力打造一支专业化且人员充足的专职资助工作者队伍,吸纳校内外具有经济、心理或相关学习背景社会经验深厚的专业人员进入高校资助队伍,给资助管理队伍增添活力。减轻资助辅导员其他学生日常事务,为资助辅导员留有足够的时间与空间专心于资助工作,保持资助队伍的长期稳定性。注重资助工作队伍的培训,以校方专业化资助队伍为契机,针对各二级学院所有辅导员和班主任每学期进行至少一次培训,包括最新资助政策解读、当前资助工作的重点要点及注意事项。改变资助工作队伍在年龄结构和专业配比失衡局面,实现资助队伍的合理化、专业化,从而更科学、更长效的达成精准+发展型资助体系建设。

(二) 建立健全资助队伍激励机制

资助工作繁琐复杂,耗时耗脑,很难凭借资助工作者的一腔热血持续高质量运转,校方应建立健全资助工作者的激励措施,例如可以将资助育人成效作为资助工作者的职称评定和职位升迁的依据;对于长期从事资助工作且有成效的资助工作者在薪资待遇、荣誉称号等加以优待。提高资助工作者的工作积极性,增强资助工作者对资助工作的融入感与荣誉感。

七、结语

本文针对教育部对资助工作提出的精准资助和发展型资助为研究重点,分析当前高校资助工作现状,从资助方式方法、育人成效、资助工作队伍建设结合精准资助和发展型资助工作特点要求进行探索、优化,以期能将资助育人成效落到实处、成效最优化,为其他高校资助工作提供可参考资助模式,真正做到为中国特色社会主义事业提供合格建设者和可靠接班人。

参考文献:

- [1] 杨琪硕,马晓晨,张展.“精准资助”视角下高校资助育人体系实践探究[J].教育教学论坛,2022(41):117-120.
- [2] 韦元秀,黎冰.“助人自助”理念下高校资助育人工作的创新[J].太原城市职业技术学院学报,2022(12):75-78.
- [3] 吴莉莉.高校发展型资助育人体系探索[J].学生工作,2022(34):142-144.
- [4] 周茹.高校精准资助“制度保障策略”的探索和启示[J].苏州科技大学学报(社会科学版),2023(40):101-106.
- [5] 徐征武,李慧媛.高校资助育人工作之发展型资助新思路[J].现代商贸工业,2023(3):96-98.