

独立学院校内勤工助学机制优化路径探析

——以紫金学院为例

施红娟

南京理工大学紫金学院, 中国·江苏 南京 210046

【摘要】勤工助学作为一种有偿资助形式, 不仅有效缓解贫困学生的经济压力, 更是让学生成长成才的重要方式。本文通过分析勤工助学的重要意义, 了解独立学院现存的勤工助学机制弊端, 谋划设立管理机构、建立管理系统, 采取专人管理, 协同育人等方式, 探析勤工助学机制优化路径。

【关键词】独立学院; 勤工助学机制; 优化路径

Analysis on the Optimization path of the Work-Study Mechanism in Independent Colleges

——Take Zijin University as an example

Shi Hongjuan

Nanjing University of Science and Technology Zijin College, Nanjing 210046, Jiangsu, China

[Abstract] As a form of paid funding, work-study not only effectively relieves the economic pressure of poor students, but also is an important way for students to grow into talents. This paper analyzes the significance of work-study, understands the drawbacks of the existing work-study mechanism in independent colleges, plans to set up a management organization, establishes a management system, adopts special-person management, collaborative education, etc., and explores and analyzes the work-study mechanism optimization path.

[Keywords] independent college; work-study mechanism; optimization path

1 勤工助学的重要意义

2021年, 中国高等教育毛入学率57.8%, 越来越多的青年进入大学深造。2022年, 全国普通高校毕业生已达1076万, 面对竞争激烈的就业环境, 大学阶段专业知识的积累、实践技能的锤炼、综合素质的提升, 显得尤为重要。而勤工助学作为高校助学实践育人工作的重要载体, 为众多家庭经济困难学生提供了自我展示、自我提高的锻炼平台, 帮助大学生树立正确的劳动价值观念, 强化自强自立意识, 提高组织协调和与人沟通的能力, 为将来的就业打下了良好的基础。

2 独立学院学生参与勤工助学的紧迫性

作为按教育成本收取学费的独立学院, 学费是公办学校的两倍多, 因此学生以家庭经济较富裕者居多, 但近几年, 随着招生规模的扩大, 大量家境贫困但有着强烈求学欲望的学子接受民办高等教育, 面对高昂的学杂费, 这部分学生进入独立学院后承受的经济压力较公办学校学生更大, 他们急于通过自己的努力改变经济状况, 提升自尊心和自信心。勤工助学作为资助政策体系的载体, 有效缓解了这部分学生的问题。

3 现行校内勤工助学的实施困境

3.1 专项工作人员配备不足

从2006年起, 教育部便要求各高校要成立专门的学生资助管理中心, 原则上按照在校全日制学生2500比1配备专职工作人员, 并在现有编制内调剂落实编制。2011年, 紫金学院成立学生资助管理中心, 挂靠学工处教育管理科, 在专职资助工作人员的配备上未严格按照在校全日制学生2500比1政策执行, 因此, 工作多、任务重、人员配备不足, 导致学生资助工作机构建设受影响, 不能很好适应新时代对这项民生工作的要求, 影响资助工作的优化开展。唯一的一名专职资助工作人员除承担所有资助范畴内的工作, 如政策宣传、家庭经济困难认定、助学贷款、奖助学金评比、学费减免、特困补助、勤工助学管理、资助育人活动开展等, 还常态化兼顾其他工作, 长期超负荷运转使得资助工作创新举措不强,

诚然, 勤工助学工作也不能精细化开展。

3.2 勤工助学管理体制不健全

勤工助学政策的有效发挥, 需要有强有力的制度支撑。目前, 独立学院的学生资助管理中心主要挂靠学工处下属科室, 资助中心主任一般都由教育管理科科长兼任, 鉴于办学经费等方面的考量, 中心也没有按照1:2500的要求设置工作人员, 只有一名专职教师。^[1]在独立学院, 虽然建立了学生资助管理中心, 也陆续出台了一些相关文件和政策, 但仍存在资金投入不足、制度不成熟, 机制不完善, 实际操作较随意等问题, 因为唯一的专职老师平时还要兼顾其他工作, 所以疲于应对全校繁重的资助工作, 对勤工助学工作难以兼顾到位, 只限于常规化工作开展, 很难形成一套完整的管理考核体系。

3.3 经费不足 岗位设置有限

教育部和财政部发布的《关于在普通高校设立勤工助学基金的通知》规定, 各高校每年必须从学费收入中划出5%的经费专门用于勤工助学工作, 而对于独立学院并未作出明确规定。紫金学院每年秋季开学初, 会充分调研各用人单位需要勤工助学的岗位与人数, 统筹安排、科学合理地设置校内勤工助学岗位。独立学院的资助工作经费, 除了国家奖助学金、残疾生学费减免由国家及省财政补贴, 其余经费均从学校事业收入中支出, 势必造成经费紧张压力大。相较于普通公办高校, 每年几十万的勤工助学经费杯水车薪, 因此, 用工部门申请经费受限, 岗位设置被压缩, 有限的岗位数量难以满足家庭经济困难学生的需求。

3.4 缺乏规范的选拔方式和针对性的培训

贫穷在一定程度上阻碍了学生的视野拓展和自信力的心理养成, 因此家庭经济困难学生普遍害羞、胆小、缺乏自信, 做事缺少灵活性和主动性, 平时与老师、朋辈之间的互动也较少, 这样的性格在一定程度上会使工作能力大打折扣, 因此, 用人单位更想通过辅导员或助理推荐的方式招收一些机灵, 有眼力劲的非贫困生来协助本部门工作。这种任人唯熟, 在招聘环

节没有严格按照规范的程序进行操作,完全违背了勤工助学济困的初衷。而且很多被选聘上的勤助学生,在经过一至两周的试用期后,直接上岗,工作过程中,可能会有相关的老师进行工作指导,但缺乏全面且系统性的岗位培训。久而久之,勤工助学岗位管理部门在制度与管理方面的缺陷影响了学生对勤工助学活动的信任,勤工助学活动的初心也就渐行渐远。^[2]

3.5 育人功能弱化

勤工助学的目的是济困并育人,一部分参与勤助的学生目的性比较强,仅是为了索取报酬,提高日常消费水平,而在实际工作中主动意识和责任意识均不强,按部就班等待老师分配任务。勤助指导老师因日常事务繁忙,管理也比较粗放,工作中只有“用”人的需求,没有“育”人的意识。每月向学工处报薪酬时也仅根据出勤情况,日常完成的工作量计算勤工助学的工资,而没有具体的绩效考核评分制度,无法真正反映出学生的工作能力,也不能激发他们的创造性和积极性,导致部分学生一开始参与时热情高涨,但一段时间之后消极懈怠、自由懒散。久而久之,学生对在勤助活动中获得能力提升的期望降低,中途离职或得过且过的越来越多,勤工助学的育人功能被弱化。

4 勤工助学机制优化路径探析

勤工助学是学校学生资助工作的重要组成部分,是提高学生综合素质和资助家庭经济困难学生的有效途径。为规范勤工助学管理,提升资助育人的实效性,通过勤助工作专人负责,开发综合管理信息系统,规范管理与服务;协调校内各职能部门,适当增加勤助岗位;借助校企合作优势,拓宽资助资金来源;完善上岗之前的招聘制度、上岗之后的培训制度、工作中的绩效考核制度,才能解决济困与育人相融合的问题,提升家庭经济困难学生在资助体系中的成长效益。

4.1 成立勤工助学管理中心

为进一步健全和完善大学生勤工助学的管理,促进勤工助学工作健康、稳定、持续发展,有必要在学生资助管理中心内部成立勤工助学管理中心,组织架构等同于一般的社团组织,下设多个部门,由学生处派专职老师负责管理。中心负责合理挖掘、设置校内勤工助学岗位,在资助负责老师的指导下研究制定系列培训和监督考核机制,定期组织实用技能培训,带领全体勤助人开展如劳动教育、感恩、励志教育等系列活动,让服务于其中的家庭经济困难学生能在自我管理、自我服务中实现自我成长,同时有效缓解学工处老师的工作压力。

4.2 开发勤工助学综合管理信息系统

为了能够实现科学高效的管理,建议在学生资助中心设立专门的勤工助学管理机构,配备专门的老师负责勤工助学具体事务,同时开发勤工助学综合管理信息系统,系统具有信息发布、岗位管理、申请审核、学生管理、薪酬管理等功能,这样可以使有限的勤工助学资源得到更精准的分配,让勤工助学管理和服务走上专业化、规范化和信息化的轨道,有效提升勤工助学工作效率,减轻勤工管理人员的工作压力。

4.3 争取社会支持 多渠道拓宽资助资金来源

借助校企合作的优势,通过政策引导相关企业在校内建立勤工助学基地,设立勤工助学学生专项基金,做到专款专用。可以在校内搭建多样化的勤工助学平台,由学校提供场地和启动资金免息贷款,在勤工助学办公室指导下开展打印店、饮品店等创业项目。贫困生自行组建团队,根据项目实际需求设立财务部、人力资源部、市场部等部门,相关专业的贫困生有针对性地选择岗位进行工作,将勤工助学与专业知识学习、技能锻炼结合起来。经营所得的盈利,一部分作为工资和奖金发放给项目工作人员,另一部分可以作为风险投资资金转入学校勤工助学实践专项资金。^[3]在配套且规范的制度措施下,越来越多的资金注入必定会让勤工

助学工作往更加良性和健康的方向发展,当然这些都需要相关部门去沟通和协调,需要学校主管部门给出相应的制度。

4.4 建立以学生为本的培训和监督考核机制

大学生的数量大幅度上升,就业压力也不断增大。很多学生为了提高自己的就业竞争力,从入学开始,就通过参加各类社会实践和兼职来积累工作经验和为人处世的能力。而参加勤工助学的学生大多具有强烈的责任感、使命感,他们勇敢面对家庭经济困难的现实,渴望通过自身的努力改变自己和家庭的命运。^[4]通过日常工作中的互动,沟通交流自己的困难困惑、进步与成绩,或是希望得到老师的指导或是得到老师的肯定,从而促进自身的发展。^[5]因此对于这部分学生,尤其是低年级勤助学生,尤其要接受相关的岗位培训,包括心理疏导、人际交往的引导,以及专业技能指导等,帮助他们更好地适应岗位。上岗后,建议制定各岗位详细工作细则和考评办法,将学生日常表现与绩效收入挂钩,体现等级区别。从制度上进一步规范管理,提高学生的责任心和使命感,采取相应的激励措施,释放学生的主观能动性,学期末注重勤工助学优秀学生典型宣传,将勤工助学先进个人、勤工助学劳动标兵等荣誉称号纳入学生荣誉体系,选树一批在勤工助学方面提升效果显著或综合素质过硬的突出学生,充分发挥优秀学生的朋辈示范和激励作用。^[6]

4.5 对用人单位实行以育人为中心的考核机制

各用人单位作为高校勤工助学育人机制的主体,负有经济资助和资助育人的责任和义务。学校勤助中心应不定期检查指导学院和用人单位对勤工助学学生的日常管理工作,对在勤工助学活动中表现突出的学生予以表彰和奖励;对违反勤工助学协议的学生,可按照协议停止其勤工助学活动;对在勤工助学活动中违反校纪校规的,按照学校管理规定进行教育和处理。勤工助学资助育人的考核机制,应明确勤工助学的资助育人考核对象、考核内容、考核方式。学年结束时,用人单位以报告的形式汇总本单位勤工助学育人工作,主要包含如何关心学生生活学习情况,如何解决学生思想困难,如何培养学生心理、专业、就业等综合能力,如何开展诚信教育、感恩教育、社会责任感教育、专业教育、安全教育、法律教育等,总结学生的成长和发展变化。用人单位育人考核结论与单位岗位设置挂钩,考核优秀予以奖励,考核合格保持上一年度岗位设置,考核不合格减少岗位设置。

在发展性资助理念的指引下,高校勤工助学作为促进家庭经济困难学生成长和发展的的重要途径和载体,不仅仅是让学生通过劳动获得报酬的单一目的,更多的是通过勤工助学让学生得到更多的成长与锻炼,获取更好的持久性发展。

参考文献:

- [1] 韦广中,刘祝平,缪亚东,张小顺.新时代民办高校勤工助学现状与对策研究[J]. 学术论坛, 2020 (20): 46.
- [2] 杨梅娟,范晓威,陈淑媛,黄奕曼,范泽鑫,蔡金伟.当前高校勤工助学的现状和对策——以韶关学院为例[J]. 2021 (27): 19.
- [3] 黄颖,冷银花.大学生勤工助学工作满意度研究——以肇庆学院为例[J]. 2018 (6).
- [4] 袁贵仁.完善家庭经济困难学生资助体系[M].北京:人民教育出版社,2012.
- [5] 屈娜.发展性资助视角下高校勤工助学运行机制研究——基于首都11所高校的调查[J]. 北京教育, 2019 (11): 28-30.
- [6] 陶森,赵垣玮,马德刚.新时代大学生勤工助学的劳动教育作用发挥研究——以天津市某大学为例[J]. 2021 (1): 189.

作者简介:

施红娟(1981-),女,江苏如东人,研究生学历,南京理工大学紫金员,主要研究方向:学生教育管理。