

基于资助育人视角下的勤工助学工作研究

王丽娟

山西省长治市屯留区教育局

摘要：随着2021年我国脱贫攻坚战取得全面胜利，教育扶贫在全面建成小康社会的新历史阶段将面临新的挑战。在资助体系中扮演重要角色的勤工助学已不能满足新阶段的需求，因此应将资助育人理念引入勤工助学，创设全员参与勤工助学、全过程参与勤工助学、全方位参与勤工助学的新举措，以此促进学生资助体系的发展，推动教育扶贫继续向前发展。

关键词：资助育人；勤工助学；育人功能

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.04.166

教育扶贫作为阻断贫困传递的根本方法，在全面建成小康社会的新历史阶段面临新的挑战。勤工助学活动即是高等学校学生资助政策体系“奖助贷勤补免”中的“勤”，是学生资助体系的重要组成部分。相对于体系中的其他资助方式，勤工助学将扶困与扶智、扶困与扶志结合起来，能够更好实现有偿资助的功效，培养学生自立自强的精神。在全国思想政治工作会议上，习近平总书记对高等教育的发展提出了“全员育人、全程育人、全方位育人”的新要求，为新时代高等教育事业发展指明了方向。但是，通过资助育人理念透视，勤工助学的实施现状是资助性质较强，育人效能较低。本文旨在通过探索总结出资助育人下的勤工助学育人效果提升路径，推动勤工助学与人才培养相结合，切实发挥其资助育人功效。

一、勤工助学在资助育人下的育人作用

《思想政治工作质量提升工程实施纲要》提出，要“创新资助育人形式，实施‘发展型资助的育人行动计划’‘家庭经济困难学生能力素养培育计划’”。在资助育人下，勤工助学作为促进家庭经济困难大学生成长和发展的的重要途径，除了让学生通过劳动获得经济资助外，更多的是要让学生通过工作实践得到能力提高与素质提升，实现更好的综合性发展和持久性发展。总的来说，勤工助学在资助育人下的育人作用主要体现在缓解经济压力、培养劳动意识、提升工作能力、塑造优秀品质等方面。在经济帮扶上，勤工助学作为资助体系“奖助贷勤勉补”六大板块组成部分之一，经过多年的发展，在“量”上已经形成了一定规模，各基本都已建立起勤工助学运行机制，其帮助贫困学生缓解经济压力的作用不言而喻。在劳动教育上，勤工助学项目的实施能

够进一步统筹校内工作资源、规范工作管理，保障学生在兼职工作中的合法权益，同时能够约束学生的工作行为，培养学生良好的劳动习惯，鼓励学生用勤劳的双手创造劳动价值。在能力培养上，大学生往往能够在勤工助学过程中得到专业技能、办公技能、组织协调能力、对外交流能力等各方面能力的锻炼和提高，提前感受职场工作氛围，适应职场工作状态，有效提升个人工作实践能力和综合素质。在品质塑造上，勤工助学的有偿资助性质能够让家庭经济困难的学生更有尊严地接受资助，在一定程度上缓解其生活压力；勤工助学过程中的收获又能促进学生更好地成长和发展，培养学生的自立自强、创新创业精神，帮助受助学生塑造正确的价值观和优良品质。

二、勤工助学实施现状与存在问题分析

（一）勤工助学岗位设置数量不足

所提供的勤工助学岗位主要分布在行政办公室、二级学院实验室、图书馆、食堂。部分在执行时片面理解指导政策，为达成资助制定标准简单、僵化设置岗位，只能做到争取更多的资金来资助学生，不能做到岗位、人员的科学合理规划。简单、乏味、低端的勤工助学岗位不能满足所有学生的需求，导致部分学生不满岗位安排转而走向校外。然而由于学生的社会实践经验有限加上工作时间无法满足单位需求，社会单位不愿意接纳流动性强的勤工助学的学生。校外的勤工助学学生权益保障的缺失，也让校外勤工助学存在一定风险，使一部分学生望而却步。

（二）勤工助学岗位设置与专业关联度低

勤工助学岗位的设置与参与活动学生所学专业关联度低一直影响着勤工助学的组织管理绩效。大部分设置

的勤工助学岗位为体力劳动，多为打扫卫生、整理图书、复印整理材料、摆放实验器材或者简单的文稿整理等。这些岗位的设置优点是具有普适性，准入门槛低，可以快速地让学生上手。但随着绝对贫困人群的消失，现在的学生多为相对贫困，他们渴望的不仅仅是获得相应的报酬，而是在就学期间可以更好地夯实自己的所学。他们有着强烈的个人发展愿望，是为了更好地适应社会，从根源上改变家庭困境和个人困境。过于简单、重复性的工作，无法让学生得到真正的专业实践，学生也无法充分发挥主观能动性和科学创造性，不能很好践行资助育人中提出的“扶困”与“扶智”相结合。

（三）勤工助学岗位指导缺失

勤工助学缺少岗位指导教师。一般的勤工助学岗位由学生资助中心统筹进行岗位发布，负责组织管理选人用人等程序。勤工助学过程中学校资助中心管理较少，后续管理主要就是助学资金的发放。勤工助学过程中学生只与用工部门有交接，教师很少亲自指导，一般是“以老带新”，老生带着新生，缺少专业指导。学生资助中心并不会给勤工助学活动配备专职教师，这就导致勤工助学统一管理存在缺失。用工单位因为岗位设置简单，也不会专门配备岗位指导教师。以上两种缺位，使得勤工助学活动缺乏应有的活力，育人的功能也不能有效发挥。

二、资助育人与勤工助学活动相结合

（一）“德”的引领

发展的立身之本在于立德树人，高等教育要以坚持立德树人为工作原则。而资助育人理念也是坚持了立德树人这一根本任务。在资助育人理念指导下的勤工助学活动，构建勤工助学活动资助育人新模式，推翻往日以“济困”为主的资助主体思想，而是要深挖资助的育人内涵，强调对学生进行思想引领，品格塑造，不断增强资助育人的实效性。进入这个相对复杂的环境后，对学生来说是一次“社会化”的过程，面对各种挑战，如何保持本心，不断发展，是需要提供精准的支持与服务。在资助育人的理论指导下，可以充分利用勤工助学活动，“扶困”更“扶志”。如果仅仅是对学生经济上的扶困，非常容易造成困难学生的“依赖”心理，那么摆脱贫困将成为永远无法破解的顽疾。破除“等、靠、

要”，需要加强精神关怀层面的帮助，利用勤工助学对学生进行精神激励和道德浸润，彻底地“拔穷根”，塑造健全的心理人格，实现学生的全面发展。

（二）“才”的培育

贫困的本质是能力的贫乏，只有能力才能保障机会的平等。对家庭经济困难学生进行资助只是一个方面，重点在于提高这些学生的能力，只有提升了学生自身综合能力，增强竞争力，才能真正结束贫困代际传递。教书育人，提升学生综合能力素养是高等教育的应有之义。特别是对家庭经济困难学生进行能力培养，进行技能培训和素质拓展，最终实现顺利且高质量就业。勤工助学作为学校奖助和学生自助的有机结合，是将“扶困”与“扶智”协力的有效途径。以勤工助学为平台，帮助学生实现能力的提升和拓展，建立健全自己的职业规划，培育职业能力，全方位培养学生，补齐补全家庭经济困难学生的全面素养，以适应新时代职场的能力需要。

四、勤工助学在资助育人下的育人效果提升路径

（一）拓展勤工助学岗位类型和数量，强化经济帮扶

在发展型资助理念下，资助是手段，目的在育人，应充分认识勤工助学在资助育人工作中的重要作用，坚持学校在资助育人工作中的主导地位，严格落实勤工助学资助政策，在保证校内勤工助学经费投入的基础上，按照就近便利、稳妥可控的原则，吸引社会资助力量加入，不断扩大岗位覆盖面，细化岗位类型，深入开展勤工助学活动，强化勤工助学的经济帮扶功能。在岗位设置上，除了行政助理、教学助理、科研助理、公共服务等传统类型外，可与学生专业和实际需求相结合，分析设岗单位工作内容，将勤工助学与人才培养相结合，主动拓展专业型、技术型、智力型岗位，引导学生结合专业学习需求和特长爱好选择勤工助学岗位。在岗位覆盖面上，应坚持勤工助学的资助功能，将资助政策落地落实，在人员选聘时通过双选招聘和统筹调剂相结合的方式推动人岗相适，将一些技术含量较低的岗位向家庭经济困难学生倾斜，提高贫困学生勤工助学参与率，实现“助困”与“育人”有机结合。

（二）规范勤工助学岗位管理和培训，深化能力帮

扶

在发展型资助理念下，勤工助学要改变以往相对零散和碎片化的管理模式，构建全员参与、各部门配合、各环节统筹协调的勤工助学育人机制，形成系统化、信息化的管理模式。应加强顶层设计，完善组织机构和制度保障，规范岗位管理，进一步明确学校、主管部门、用人单位、学生组织的工作职责，确保勤工助学工作顺利开展。在具体实施过程中，要将勤工助学与能力提升精准结合，整合校内资源，完善面试招聘、签订协议、培训上岗等环节，规范动态管理、跟踪考核、薪酬结算等流程，切实加强勤工助学内涵建设，构建融资质培训、岗前培训和技能培训于一体的三级培训体系，形成专业、人岗、时间“三匹配”的岗位育人机制。同时，从学校层面组织与岗位工作密切相关的能力培训、经验分享、技能比赛等，提升学生的勤工助学工作能力、工作兴趣和工作积极性，真正实现勤工助学对学生能力提升的促进作用。

（三）选树勤工助学优秀榜样和模范，固化精神帮扶

发展型资助理念注重对学生的成长帮扶，勤工助学则是资助体系中将“助困”与“自强”相结合的重要载体，通过系列措施和活动选树励志成才的优秀榜样，发挥勤工助学优秀学生的示范引领作用，能够有效激励广大学生奋发努力、立志成才。开展勤工助学优秀学生评比活动，将优秀学生个人先进事迹在校园宣传橱窗、微信公众号、官方网站等平台进行展出，召开先进个人表彰大会，营造“人人谈榜样”的校园氛围，在表扬激励先进的同时，能够有效提升勤工助学对学生的吸引力和凝聚力，让更多学生了解勤工助学，加入勤工助学。开展经验分享座谈活动，由优秀学生代表分享其学习工作经验和励志故事，以优秀学子不畏困难、顽强拼搏、感恩奉献的事迹，激励家庭经济困难学生自信自立自强，引导广大学生正确认识自我、端正工作态度、挖掘自身潜能，将个人成长与国家需求紧密结合起来，从勤工助学中实现个人价值，树立远大理想。

（四）发挥勤工助学指导教师的作用，激发育人效能

在勤工助学工作中，用人单位指导教师主要负责本

单位的勤工助学岗位设置、岗前培训、工作安排、人员管理、薪酬申报等，是勤工助学学生的直接管理者，在一定程度上直接影响学生的能力提升和精神收获。一名好的指导教师能够帮助学生在工作中发挥专业优势，做到人岗相适、人事相宜，提升人岗契合度。但指导教师往往由用人单位工作人员兼任，他们对勤工助学学生的培训、指导、管理、教育等主要是从工作必要性出发，以完成工作任务为目的，缺少对学生进行有意识的能力培养和思想教育。应充分重视指导教师对勤工助学工作中的作用，推动建立稳定专业的组织机构和指导教师团队，从学校人才培养和资助育人目标出发，组织勤工助学指导教师业务培训和经验交流，建立考核激励机制，深入开展规律性、前瞻性、实践性的勤工助学研究，不断提高指导教师团队的政策理论水平和劳动育人能力，促进勤工助学工作更好开展，充分发挥勤工助学的育人功能。

结语

习近平总书记强调，“路虽远，行则将至；事虽难，做则必成”。总体来说，经过多年的探索实践，勤工助学工作改革取得了阶段性成效，但其实施现状已不能满足发展型资助理念的要求。要进一步明确勤工助学在资助育人工作中的重要性，通过强化其经济帮扶、能力帮扶和精神帮扶功能，搭建起家庭经济困难学生能力和素质全面提升的实践平台，在实践中不断强化勤工助学育人实效，构建“成才型勤工育人体系”，推动新时代学生资助工作高质量发展，让所有家庭经济困难学生都拥有人生出彩的机会，使勤工助学在资助育人工作中发挥出其应有的作用。

参考文献

- [1] 迟晓平, 高露, 刘亚芳. 劳动教育视域下勤工助学体系的问题与对策[J]. 科教导刊, 2023, (06): 145-147.
- [2] 王盼. 劳动教育视角下资助育人的问题与改进路径——以勤工助学为例[J]. 中国成人教育, 2022, (17): 35-39.
- [3] 赵宇龙, 施仁江. 劳动教育视角下的勤工助学工作创新研究——以浙江工业大学为例[J]. 教书育人(高教论坛), 2022, (21): 22-25.