

高职院校勤工助学现状调研与思考

——以北京农业职业学院为例

蔡 乐, 周 迪

(北京农业职业学院, 北京 102442)

【摘 要】勤工助学是北京农业职业学院重要的资助育人平台。通过对学院内学生勤工助学现状进行多维度的调研与分析,厘清目前学院勤工助学工作中存在的问题,思考应对之策,建议从机构建设、日常管理和岗位设置等方面做出改进,推动此项工作向纵深发展。

【关键词】勤工助学;学生工作;岗位职责

【中图分类号】G71

【文献标识码】A

【文章编号】1671-7252(2023)04-0082-07

学生勤工助学工作是北京农业职业学院(以下简称“学院”)“奖助贷勤减免补”资助工作体系中极为重要的一环,校方在给予学生与其劳动相对应的报酬的同时,培养了学生自立自强意识,是经济资助与立德树人教育有机结合的重要途径。规范校内勤工助学工作、强化育人功能、提升资助资金使用效率成为学院勤工助学工作持续健康开展的必然要求。

一、学院勤工助学工作现状

(一)勤工助学的政策、制度背景

为深入贯彻党的十九大精神,不断健全学生资助制度,根据学生勤工助学工作

的新特点及新需要,2018年,教育部、财政部对原有的《高等学校学生勤工助学管理办法》进行了修订,这也成为了目前高等院校勤工助学工作的国家级政策依据。各校在开展勤工助学工作时,应严格依据修订后的管理办法,在操作层面认真执行相关规定,确保此项工作开展的规范性和严肃性。学院在此基础上修订了《勤工助学管理办法》,这也是学院勤工助学工作的制度依据。

(二)勤工助学工作的研究范围

现在学院开展的勤工助学工作不能简单地和过去贫困家庭子女求学时进行的“勤工俭学”划等号。在学院资助工作体系化的前

【收稿日期】2023-02-27

【作者简介】蔡乐(1980—),男,湖北荆州人,北京农业职业学院学生工作部副研究员,学士。研究方向:学生资助管理与德育研究。

前提下,将勤工助学定义为“高校学生在学校的组织下,利用课余时间通过劳动取得合法报酬,用于改善生活和学习条件的社会实践活动”^[1]。我们可以从以下几点理解本文调研的勤工助学与“勤工俭学”、学生兼职等存在的区别。

高校组织。这主要体现在校内勤工助学岗位是由学校设立的,日常运行由学校监管。如果学生在校内找到的岗位不是由学校设立,而是别的单位或个人设立的,那就不属于校内勤工助学,而属于学生的社会性“兼职”工作。

工作时间。校内勤工助学主要的资助对象是学有余力的家庭贫困学生,原则上利用学生的课余时间,不能影响其正常学习。一些学生在校外的兼职工作不是由学校组织的,而且经常占用学生的课堂学习时间,这也是其区别于校内勤工助学的一个重要方面。

合法取酬。学生参与勤工助学后,学校采取计次或计时等方式为其核算酬劳,这区别于一些校内教职工召集学生无偿为其开展科研工作或从事辅助性工作的行为。

(三) 学院勤工助学工作发展历程

1.2008年,由后勤处和学生处牵头,选出约10名贫困生在食堂收残处工作,食堂为学生提供免费3餐,但不发放薪酬。这正式开启了学院学生勤工助学工作的序幕。

2.2009年,个别系和行政部门向学生处申请勤工助学岗位15个左右,招揽学生在机房、图书馆、体育场和档案室等处工作,按月将学生工作时长上报学生处,学生处汇总制成当月薪酬发放表格,由财务处为学生发放薪酬,每月学院薪酬支出总额约2000元。这是学院勤工助学的初始阶段。

3.2013年,学院组织开展学院内外调研,对勤工助学薪酬标准进行调整,增加岗位数量(学院内岗位由最初的约20个增加至约110个),提高薪酬标准(由每小时4元提高至12元),每月薪酬支出约3万元。此次拓岗和薪酬提高标准后延续至今,使学院勤工助学成为了一项体量较大、在师生中影响面较广的资助工作,学院内资助育人也因此有了切实的落脚点和抓手。

目前,学院每月勤工助学在岗学生数基本稳定在100人左右(个别岗位如实训园,在岗人数每月变化较大),其中,行政辅助岗约60人,专业辅助岗约40人。学院近十年高职学生自提资助资金投入本项目总共约300万元,每年从此项目获得资助的学生约160人。

二、调研基本情况

(一) 本次调研的背景和目的

学院勤工助学工作开展已逾15年,其间经历了管理办法修订、时薪标准上浮和岗位增拓等较多的调整 and 变化,总体上达到了提升学生综合素质、改善学生在校生活条件和减轻教职工工作压力的效果。但由于对勤工助学岗位缺乏足够有效地监管,目前此项工作出现了某些偏离初衷的不良倾向,加之近几年各级财政收紧,学院的事业收入大幅缩减,因此,对现在学院勤工助学岗位进行科学合理地调整、有效提升资助资金使用效率成为减少非必要开支、提升勤工助学乃至学生资助工作水平的必然要求。本次调研旨在从学生和岗位管理教师这两个参与主体的角度评估工作效果,分析现阶段学院勤工助学存在的问题,为今后工

作的改进提供参考。

（二）调研范围与方法

1. 本次调研对象为学院南校区、北校区和清河校区的勤工助学管理岗的教师，以及 26 名南区勤工助学在岗学生。

2. 本次调研采取了对岗位管理教师发放调查问卷、对在岗学生进行集体座谈和个别访谈的方式。

（三）调研主要内容

1. 针对岗位管理教师的调研内容主要是岗位数、在岗学生数、学生常规工作时长和时间段、学生工作表现、管理模式和效果、现有岗位是否足量等。

2. 针对在岗学生的调研内容主要是学生在校消费情况、岗位发放薪酬对学生在校消

费影响以及岗位对学生的提升点等。

三、调研结果与分析

（一）调研结果

1. 岗位管理教师调研结果

本次共收回 23 份岗位教师调研问卷，主要问题调研结果见表 1。

2. 在岗学生座谈、访谈结果

本次调研抽样选取了学院南区 26 名勤工助学在岗学生（一年级 6 人，二年级 14 人，三年级 6 人），进行了 1 次集体访谈和多次个别访谈，了解了学生在岗工作情况。

(1)工作 1 年以上 4 人，半年 ~ 1 年 13 人，半年以下 9 人。

(2)23 人认为目前工作量适中，3 人认为

表 1 2022–2023 学年校内勤工助学岗位管理老师调查问卷数据汇总

序号	问题	答案分段	人数	占比 / %
1	设置岗位数	岗位数 5 人（含）以下	18	78.26
		岗位数 5~10 人（含）	3	13.04
		岗位数 10 人以上	2	8.70
2	工作时长	工作日 30 h（含）以下	3	13.04
		工作日 30~ 40 h	3	13.04
		工作日 40 h 及以上	17	73.91
		节假日有工作	10	43.48
3	工作表现	优	21	91.30
		一般，个别表现难以满意	2	8.70
4	和学生在哪里 方面有沟通交流	监督工作完成	23	100.00
		谈心，了解学生学习、生活情况	23	100.00
		教授专业知识	14	60.87
		其他（参与管理工作，探讨制度，培养安全意识等）	5	21.74
5	挑选学生 上岗方式	岗位教师自己挑选、寻找	8	34.78
		系内教师推荐	8	34.78
		在岗或离岗学生推荐	5	21.74
		学生工作部推荐	11	47.83
6	在岗学生数量 是否足够	足够	17	73.91
		勉强够	5	21.74
		和本岗位需求仍有较大差距	1	4.35

工作量较大。

(3) 目前在校每月基本生活费为 300~600 元 10 人, 600~1 000 元 16 人(普遍认为现在食堂的菜价较高, 给家庭造成了一定的经济压力)。

(4) 目前岗位薪酬均集中在 300 ~ 480 元。

(5) 勤工助学后的收获。增加经济收入, 缓解家庭压力的 26 人; 学到了课堂以外专业知识的 9 人; 提高人际交往、沟通能力的 6 人。

部分同学反映 1 个月内工作时间超过了 40 h, 但薪酬仍按 480 元封顶; 节假日教师不在岗, 却要求学生到岗监督工人在实验室贴砖、装修等。

(二) 调研反映出的显性问题

1. 勤工助学岗位定位和职责不够清晰

通过调研发现, 学生每月在岗时长在 30 h 以上的占比高达 87%, 在节假日工作的占比也达到了 43.48%。访谈的绝大多数学生表示工作量适中, 但有部分学生表示有教职工在上课时间要求学生到岗, 已经影响到学生正常的学习。而 26% 的岗位管理教师认为目前勤工助学岗位数量不能满足其工作需求。

勤工助学工作设立的前提是不干扰学生学习, 如果岗位管理教师仅从减轻自身工作压力的角度考虑, 那就很可能出现因工作扰乱学生学习的情况, 这在某种程度反映出部分岗位管理教师对待本职工作的态度出现了偏差。勤工助学设立的初衷是为了在一定程度上减轻一些教师的工作负担, 减少一些技术含量低却耗时耗力的工作, 提升教师的工作效率。但这并不意味着学生上岗后, 岗位管理教师就能指挥学生完成绝大多数属于自己的本职工作, 影响学生的正常学习。

2. 部分勤工助学岗位管理教师集中管理意识缺失

本次调研显示, 只有 47.83% 的岗位管理教师认为上岗学生需通过学生工作部推荐, 约 35% 的教师认为可以自己寻找或通过系内教师推荐的方式挑选上岗学生, 约 22% 的教师认为应由在岗或离岗的学生推荐。

勤工助学工作从岗位申请、学生推荐到薪资发放的全流程管理均由学院学生工作部完成, 学生工作部在推荐学生上岗前会核查学生贫困生资质等材料, 符合要求的再推荐到各个岗位, 如果岗位管理教师不经过学生工作部私下挑选学生, 将会出现非贫困生挤占贫困生上岗机会等问题。因此, 各岗位应避免私定学生上岗的情况发生。学生工作部统一标准、规范管理是勤工助学工作持续健康开展的前提。

3. 岗位类别单一, 育人效果不明显

目前学院绝大多数的岗位都是“劳动辅助型”岗位, 缺乏技术含量, 与学生所学专业 and 兴趣爱好少有交集, 更与“勤工助学”本身的目的——培养学生的专业兴趣, 提高学生的实践能力相差甚远^[2]。

学院的勤工助学工作应建立在高等职业教育的专业和实践教育基础上, 岗位设置应向专业和实操能力培养延伸, 不应让简单的劳动辅助型岗位占据较大比重, 进而失去平台原本育人的作用。

(三) 调研结果分析及建议

1. 健全管理机构, 加强制度建设

严谨科学的勤工助学工作, 需要学院层面设置专门的勤工助学管理服务组织并配备相应的工作人员, 这是做好勤工助学工作乃至资助工作的基础性要求和必要前提。

《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》(教人〔2006〕6号)明确要求,各高校要加强学生资助管理中心人员队伍建设,并配备相应的专职工作人员^[3]。北京市教育委员会等六部门关于印发《北京市高等教育、中等职业教育、普通高中学生资助资金管理实施办法》的通知(京教财〔2020〕22号)则明确地对北京市属各高校的学生资助组织机构建设和人员配备提出了更高的要求,学校学生资助工作实行学校法人代表负责制,校长是第一责任人,对学校学生资助工作负主要责任;成立学生资助工作领导小组,由主管校长任组长、相关校领导及部门负责人参加,领导学校的学生资助工作;要设立专门的学生资助管理机构,按在校全日制学生 2 000:1 的比例配备专职工作人员,提供必要的办公条件和经费保障^[4]。

从以上全国和北京市主管部门的发文可以看出,上级对于校内资助管理机构 and 人员配备标准在不断提高。但略显尴尬的现实是,目前北京市属高等院校(不仅仅是高职院校,也包括部分本科院校)真正设立了学生资助中心的少之又少,大多数院校资助工作专职人员的配比都未达标。

目前,学院的学生资助管理机构设置和人员配备均与上级文件要求有较大差距,勤工助学作为学生资助育人工作的一个重要平台,也因此缺少了学院资助部门规范的监督和管理。要切实重视学生资助工作,设立正式的学生资助管理机构,配备符合上级文件要求的足额工作人员,是学院下一步的重要工作内容。

与此同时,各用工岗位应在学院学生勤工助学管理办法的框架下,结合本岗位实际,制定本级的用工和管理细则,明确学生

工作项目和管理职责,将经济帮扶和育人落到实处,以“育德”“育智”“育体”“育美”“育劳”五育目标为驱动力,实现将贫困大学生逐渐培养为优秀人才的初步目标,影响、帮助更多学生群体^[5]。

2. 日常管理方面存在的问题及建议

通过与在岗学生的座谈和访谈,我们了解到目前部分勤工助学岗位管理教师疏于管理,将勤工助学岗位简单地视为减轻自身工作量的替代品,缺少对学生的管理和关心,背离了设置此岗位的初衷。大学生的勤工助学项目是高校育人的重要一环,是学生实践锻炼的重要平台^[6],应切实提高资助资金使用效率,建立风清气正的勤工助学工作氛围,提高勤工助学岗位管理教师的工作责任感。

(1) 将勤工助学工作纳入学生工作常规管理,列入年底学院学生工作部门考核项目,加强学院各级领导对此项工作的重视程度。对于年底考核不合格的岗位,提出警告,两次及以上警告或有学生反映问题严重且经核实的,撤销本岗位,并对管理岗教师给予相应的处罚。

(2) 明确各岗位职责,划清师生工作界线。目前的勤工助学岗位均经过三级(系部、学生工作部和学院领导)审核通过,但多名学生在座谈和个别谈话中反映岗位工作量超标。因此,各岗位管理教师应拟定本岗位具体工作项目和内容,打印后张贴在工作场所醒目位置公示并接受校内监督,对初次到岗的学生进行全面的岗位介绍和培训,形成规范、明晰的管理教师和勤工助学岗位的工作界线。

(3) 推出岗位准入和退出机制。目前多数岗位已维持多年不变的状态,建议通过考核逐渐淘汰一部分工作量不足、管理松散和过

度承担勤工助学岗位管理教师工作的岗位,形成良性的准入和退出机制,更高效地发挥学院资助资金的作用。

(4) 建立学院多部门会商管理机制。目前对勤工助学岗位的监管基本由学生工作部门完成,但由于学生工作部门对教学和其他用工行政职能部门没有事实上的管理权,因此难免出现岗位教师模糊师生工作界线的情况,应建立学生工作部门、学院人事部门以及纪检监督部门等组成的定期会商机制,对一定时期内的勤工助学工作进行总结和评估,对勤工助学岗位教师出现的一些不良倾向进行纠偏。

3. 勤工助学岗位设置中存在的问题及建议

目前学院勤工助学涉及到学生所学专业的岗位约 59 个,在总岗位数 144 个中的占比仅为 41%,如果排除一些上岗数不足的情况,实际占比更低,只有 30% 左右。

勤工助学承担的不仅仅是减轻贫困学生家庭经济压力、保证学生在校生活水平这些基础性经济帮扶的任务,更应发挥出专业育人和立德树人的更高层次的作用,目前很多岗位在这些方面多有欠缺。

(1) 在目前的勤工助学岗位设置不变的情况下,暂停新的行政管理辅助岗位申请和审批,只接受确能对学生提升专业技能和实操能力产生实际效果岗位的新申请,在裁撤已有行政管理辅助岗位后再接受新的类似岗位申请且审批从严。

(2) 对已设的专业辅助勤工助学岗位实施奖优励先政策。即对这类岗位教师的年终评定加入对应的考核项目,对管理到位、与学生沟通到位、学生反映好的教师优先评定年度优秀等级,促进教师责任感的形成和良好的用工氛围。

(3) 本次问卷显示,只有不到 22% 的勤工助学岗位教师有让学生参与管理工作、探讨制度和培养学生安全意识等想法和行为,但学院的勤工助学活动不仅是解决学生经济困难的手段,也应是进行劳动教育,培养学生自强、自立和奉献精神的大平台,目前勤工助学工作效果的局限性显而易见。

在勤工助学活动前,岗位教师对学生应进行务实、有效的岗前培训,明确参加勤工助学活动的职责、义务、纪律、权益及其他注意事项。在勤工助学期间,应加强学生的劳动教育,培养学生热爱劳动、自立自强的品质。有条件的岗位,可邀请本专业的教师介绍行业现状、技术革新,邀请优秀毕业生回校介绍工作经验等,尽可能为学生自我提升创造条件。

同时,在勤工助学过程中,参与这项工作的学生应善于将理论知识与实际问题紧密结合起来,学会在实践中运用理论知识,解决实际问题,真正达到学以致用、服务社会的目标^[7]。

学院的勤工助学工作历经 15 年的摸索和实践,其发挥的积极作用和存在的不足并存,为推动勤工助学甚至整个资助工作继续向前,应从规范和科学管理、提升的角度进行求变求新求发展的思考,以使勤工助学工作在资助育人体系中发挥更积极的作用。

【参考文献】

- [1] 杨梅娟,范晓威,陈淑媛,等.当前高校勤工助学的现状和对策:以韶关学院为例[J].科学咨询,2021(07):18-19.
- [2] 陈映余,赵倩.创新创业环境下高校勤工助学岗位设置初探[J].大众标准化,2020(09):73-74,76.
- [3] 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[EB/OL].(2006-05-10)[2023-02-

- 23].http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201006/t20100608_181282.html.
- [4] 北京市教育委员会等六部门关于印发《北京市高等教育、中等职业教育、普通高中学生资助资金管理实施办法》的通知 [EB/OL].(2020-12-15)[2023-02-23].http://jw.beijing.gov.cn/xxgk/zfxgkml/zfgkzcwj/zwgkxzgfwj/202101/t20210105_2198512.html.
- [5] 李春华, 卫军帅, 王雪儿. 高校勤工助学的现状分析及其路径研究 [J]. 安徽冶金科技职业学院学报, 2021(04):57-60.
- [6] 张怀亮. 勤工助学的问题及对策研究 [J]. 时代教育, 2020(8):187-188.
- [7] 王书润. 高职院校大学生校内勤工助学调研报告: 以江苏经贸职业技术学院为例 [J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2014(05):53-56.

(责任编辑 宋晓华)

Investigation and Reflection on the Current Situation of Work-Study Work of Higher Vocational Colleges ——Taking Beijing Vocational College of Agriculture as an Example

CAI Le, ZHOU Di

(Beijing Vocational College of Agriculture, Beijing, 102442, China)

Abstract: Work-study work is an important funding and education platform for Beijing Vocational College of Agriculture. Through multi-dimensional research and analysis of the current situation of student work-study programs in the college, the paper clarifies the existing problems in the current work of the college, and considers countermeasures. It is recommended changes and improvements from institutional construction, daily management, and job settings to promote the further development of this work.

Keywords: work-study work; student work; job responsibility