

高校学生志愿参与中的年级抑制： 现象、成因与影响

■ 张网成 牛雪霏

(北京师范大学 社会学院,北京 100875)

【摘要】高校学生志愿参与中的年级抑制现象,从历时的角度看,表现为同年入学的高校学生的志愿参与随年级升高而递减;从共时的角度看,体现为同一学年的高校学生志愿参与由低年级到高年级递减。受此影响,高校学生的年度志愿服务参与率并不高:超过70%的BU大学本科生在学业周期内参加过志愿服务,但其年度志愿服务参与率则不足30%;如果将研究生也纳入考虑,则该高校学生的年度志愿服务参与率约为15%。学生学业生涯中年度目标组合的不断变化、学生志愿组织严格的届际更替、学校制度系统对志愿服务赋值偏低、高校志愿服务文化轻视深度参与等是高校学生志愿参与中出现年级抑制现象的关键因素。高校学生志愿参与中的年级抑制带来了一系列关联问题:志愿者服务时间短且主要集中在一年级,造成志愿者的成长空间不足;优质项目少,志愿服务岗位不能满足二年级以上及长期志愿者需要;志愿服务组织低水平再生产,组织创新乏力;志愿服务文化虽支持学生志愿参与,但不支持长期参与及高年级参与。

【关键词】高校学生 志愿服务 年级抑制 届际更替 学业生涯周期
DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2023.05.014

一、问题提出

高校学生志愿者是中国志愿者群体的重要组成部分。与其他志愿者群体相比,高校学生群体志愿服务参与率要更高一些,这与其他国家的情况类似。在对上海的18所高校学生志愿服务活动的调查中显示,参加过志愿服务的高校学生占在校学生总数的71.7%。在18所高校中,参与率达到80%以上的有4所,70%—80%的有2所,60%—70%的有4所,60%以下的有8所^[1]。对北京4所高校的调查发现,87.9%的高校学生参加过志愿服务^[2]。尽管高校学生志愿服务参与率高于其他志愿者群体,但同样面临志愿者流失率高等困境。针对北京和成都两地10所高校的1000名支教志愿者的调查显示,31.6%的高校学生支教志愿者在参与一两次支教活动后就流失了^[3]。笔者在北京师范大学的调研也发现,42.7%的高校学生志愿者曾经中断过服务^[4]。

收稿日期:2023-07-20

作者简介:张网成,北京师范大学社会学院教授,博士生导师,主要研究社会发展、志愿服务、社会政策;
牛雪霏,北京师范大学社会学院社会学专业博士研究生,主要研究职业社会学、医疗志愿服务。

高校学生志愿者流失现象,受到了学界的广泛关注。从现有文献看,关于志愿者流失的研究主要分为两个方向:一是描述志愿者流失现象及其不利影响;二是分析志愿者流失原因或影响因素。关于志愿者流失原因的分析,又有两种不同的进路:一是从流失入手研究导致志愿者流失的直接原因或间接因素;二是从持续入手研究志愿者放弃持续服务的影响因素。除了研究进路的区别外,关于志愿者流失的研究方法也有不同,多数学者使用定性研究方法,少数学者使用定量研究方法,当然也有结合使用定性和定量研究方法的。此外,研究者选择的理论依据和分析框架也有所不同。常用的解释理论有动机理论、角色认同理论、社会交换理论、规则理论、心理契约理论、生态系统理论等。从分析框架看,只有极少数研究使用一元论的分析工具,如集中探讨动机或角色认同对志愿者流失或持续服务的决定性影响,大多数研究则应用二元论或多元论的分析工具。从研究结论看,关于志愿者流失原因的分析又分为四类:一是突出志愿者个人的作用^[5];二是突出志愿服务组织的作用^[6];三是强调志愿者个人与志愿服务组织的组合影响^[7];四是强调个人、组织和社会环境的综合影响^[8]。综合起来看,现有研究有四个特点:一是志愿者流失尚不是一个规范的术语;二是志愿者流失并非一种简单的社会现象,而是志愿者个人、志愿服务组织和社会环境分别作用或交叉影响的结果,因此,其分析框架的多元化成为一种趋势;三是关于志愿者流失原因的分析并没有得出一致的结论;四是鲜有研究关注到高校学生志愿参与随年级增加而迅速下降这一独特现象,本文称之为“年级抑制”。

与一般的志愿者流失不同,年级抑制现象具有三个特点:一是较快的志愿者流失速度;二是志愿者流出行为带有明显的时间节奏;三是流动的方向单一,不会伴有回流现象。年级抑制是我国高校学生志愿参与中的独特现象,与西方国家高年级高校学生和渴望获得更高学位的高校学生更愿意从事志愿服务的情况不同^[9]。年级抑制能否反映以学校为单位的高校学生志愿参与现状,是本文首先需要加以研究并回答的问题。如果回答是肯定的,那么解释其成因就具有重要意义,尤其是弄清众多影响因素中的关键致因,这也是本文的核心任务之一。作为一种独特的志愿者流失现象,年级抑制反过来会对高校学生志愿者、高校学生志愿服务组织及高校学生志愿服务发展产生怎样的影响,也是本文想要探讨的重要问题。

二、理论框架

现有关于志愿者流失研究的分析框架基本上都可以纳入施耐德和欧姆托的志愿者行为过程模型^[10]。该模型将影响志愿者行为的各种因素归纳为前因变量、过程变量和结果变量,又将影响三类变量的子变量分为个人因素、组织因素和社会环境因素。运用这个模型开展定性研究可以归纳影响志愿者的各种因素并分析其内在关联,由此综合解释志愿者流失现象;不过,该模型的有效性建立在其具体的分析对象(志愿者和志愿服务组织)具有稳定和反思式改进特征的基础上,无法用来解释高校学生志愿参与中的年级抑制现象。鉴于此,本文从结构功能主义视角提出了高校志愿服务行动系统与文化系统互构的解释框架(见下页图1)。

无论是高校新生的高参与率,还是此后学生的志愿参与率随年级增长而骤降,一定有强有力的调节机制在学生志愿服务场域外起作用,这样的调节机制可以通过解读高校(学生)志愿服务文化梳理出来。高校志愿服务文化有两个显在的功能要实现:一是激励和支持高校学生参与志愿服务,保持较高的学生志愿服务参与率,实现育人的功能;二是维护学生志愿服务组织的长期存在,保障学生志愿服务平台的常态运行。两个显功能之间密切相关,但又彼此独立。高校入学是个人生命历程中的一个重大事件,新生初入高校普遍会对校园

生活充满新奇感和探索欲,对志愿参与亦是如此。因此,实现第一个显功能的关键并不在于志愿动员(尤其是新生动员),而在于学生志愿服务组织提供足够的服务岗位以及维护较高的组织忠诚度;前者是保证较高参与率的前提,后者与志愿者从事长期服务的可能性及较高的人均服务时长有关。实现第二个显功能,就要排除固定的学制给志愿服务组织存续带来的困扰。高校学生的学业周期是有严格限制的,以高校学生志愿服务主力本科生为例,其一般需在四年内完成学业。学生一届届进,又一批批出,导致学生志愿者的最长服务期是有限的。因此,学生志愿服务组织的延续存在除了要及时解决新老成员更替问题外,还要确保组织结构及运行能力不因换届而受损,以及服务岗位供给稳定。因为学生志愿服务组织最多在两三年内就要进行大换血,所以既不大可能培育出很复杂的多层次组织结构,也不可能为长期志愿者提供太多支持,尤其不能让高年级志愿者挤占过多新生服务岗位。也就是说,两个显功能的同时实现会引发一些内在紧张。从制度进化的角度看,最终可能调和的结果是优先实现较高参与率而牺牲组织忠诚度。从结构功能主义的角度看,两个显功能的实现主要依赖于稳定的志愿服务组织成员更替和服务岗位供给。这是高校志愿服务文化的底线要求。

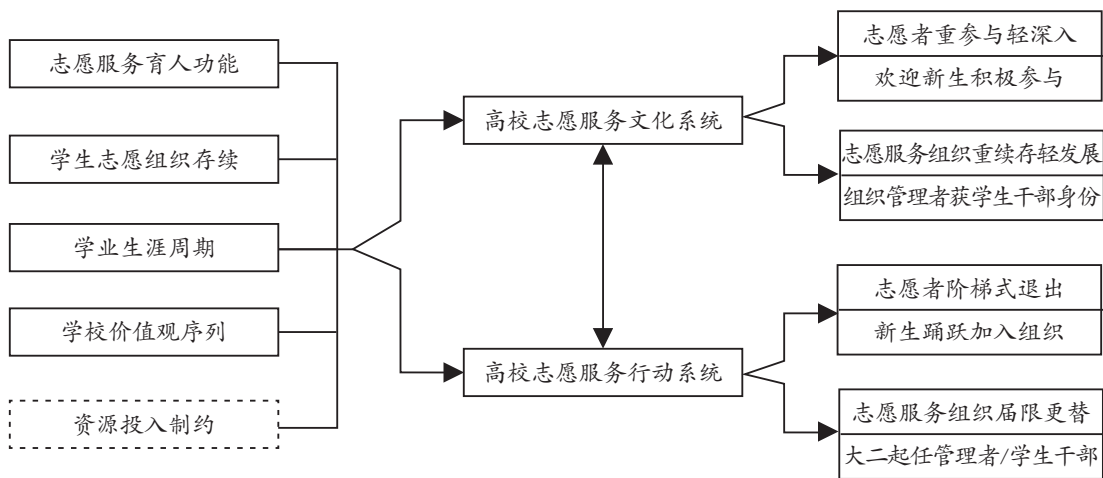


图1 高校学生志愿参与中的年级抑制解释框架

高校志愿服务文化还有两个潜在的功能要实现:一是配合学生学业周期发展需要,确保学生志愿参与不会对学业生涯成长产生不利影响;二是平衡学生志愿服务与学业及其他社会实践等的时间分配,确保学生能顺利完成学业并接受其他方面的培养与锻炼。学业生涯是每个人生命周期中的重要阶段,有着明确的起点和终点及时间段划分,因而每个人自身都可以作为一个周期来分析。以本科生为例,一年级是学业生涯的发展准备期,主要任务是适应大学生活、学习基础课程、学会自我认知与评价;二年级是发展定位期,主要任务是设计学业整体目标,学习专业课和基础课,参加外语、计算机等技能性等级考试,锻炼管理与领导能力等;三年级是执行提升期,主要任务是实施学业目标,确定职业去向目标,选择考研、就业或出国为职业取向并为之而努力;四年级是冲刺转型期,主要任务是检验学业发展目标,为职业(或更高学业)生涯目标做准备。每一阶段都是后一阶段的前提和基础,四个时间段环环相扣,共同构成一个完整的学业生涯周期,其中二年级的发展定位期是关键节点^[11]。志愿服务作为社会实践的一项内容,无论就个体而言,还是从学校制度安排来看,都应该是学业生涯的配角,不可能与主业形成平等竞争的局面。这与志愿服务本质上要求志愿者深度参与和长期参与是互相矛盾

的。对志愿者来说,学业生涯周期的影响可能体现为:他们更可能在某些学年(尤其是第一学年)集中参加,而不是将服务时间平均分配在四个学年。对于学生志愿服务组织来说,学业生涯周期的影响可能体现为:其成员更替与学年转变相关联,其组织结构能轻易复制。因此,实现第一个潜功能,必然会产生抑制性的志愿服务制度文化,限制学生的长期参与意愿和志愿服务组织的深入发展意愿。

要实现第二个潜功能,需要在学校层面上为学习、学生工作、社会实践及志愿服务赋予不同等级的价值,以引导和规范学生做出各种“理性”的选择,确保学校完成各项培养任务。根据教育部等七部门于2012年联合出台的《关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》,社会实践与实践教学、军事训练一起被列为实践育人的主要形式,但从文件的内容看,社会实践的重要性远不如实践教学,在强制性上也不如军事训练。社会实践包括社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动、科技发明和勤工助学等,其中生产劳动、志愿服务、公益活动属于倡导和支持性质的,在重要性上不如社会调查和科技发明等教学实践活动。对于学校而言,协助和配合学校管理的学生工作要比志愿服务更加重要,因此赋予前者更高的价值也是合理的。对于就业和升学单位来说,成绩和学生干部经历都比志愿服务经历更有价值。总的来说,学校赋予志愿服务的价值等级并不高。这不仅会导致学生志愿者对长期及长时间志愿服务缺乏足够的动力,也会影响育人功能的实现,甚至有可能影响志愿服务组织的延续。为了确保志愿服务组织长期存在,学生志愿者又区分出普通志愿者和组织管理者,并赋予后者更高的、类似于学生干部的价值。这一文化制度安排对志愿服务组织的延续至关重要:管理者不仅支撑了组织结构,而且作为有过服务经验的志愿者能传递服务经验、确保新招志愿者能完成岗位服务。因此,第二个潜功能的实现会贬低志愿服务价值,强化第一个潜功能的抑制作用,导致志愿者更加务实地选择流失时间点——通常意味着尽早离开。

从上面可以看出,高校志愿服务文化的两个显功能是促进性的,两个潜功能则是抑制性的。在对志愿服务育人功能的追求、严格的学制、明晰的学业周期和偏低的志愿服务赋值四种力量的共同作用下,四种功能之间逐渐达到某种平衡状态,高校志愿服务场域和文化也随之定型。高校志愿服务文化最重要的特点是每一个可能成为志愿者又有可能退出的学生在每一个学年都会有一次明显的转变,从而导致不同的阶段性目标组合,而志愿参与可能是学生组合其阶段目标的一个选项。换句话说,对于身处不同学年的学生来说,志愿服务的价值可能大不相同,他在某个时间段加入志愿服务场域,是因为志愿服务在这个阶段对他来说具有最大的相对价值。从志愿服务文化的角度看,高校学生志愿参与中的年级抑制应该与志愿服务对学生的价值随年级升高而不断降低相一致。也就是说,在高校志愿服务文化中,一定存在着这样一种实践观,即年级越高的学生通过志愿参与获得的个人相对收获越少。受此影响,学生志愿服务组织的成员以低年级为主,组织更替也主要发生在低年级学生之间。

三、研究方法

本文采取定性研究方法。笔者选择以北京某211大学(以下简称BU大学)为例进行研究,主要基于以下两个方面的考虑。一方面,各地各级高校的学生志愿服务推动主体、服务内容和发展模式等方面都具有较强的同构性,因此选择一所大学做个案研究,而不是选择多所高校进行研究和比较,是比较合理且经济的选择。另一方面,BU大学学生志愿服务起步较早,志愿服务组织较多,志愿服务领域分布较广,发展水平在全国各高校中属于上乘,此学校的代表性较强,因此选择该学校作为研究样本。

BU大学有2个校级大型志愿服务组织(分别成立于1984年和1994年)和23个公益服务类社团。笔者从中选择了2个校级大型志愿服务组织和6个公益服务类社团,符合代表性要求。考虑到高校学生志愿服务的组织方还有校内的学生会、兴趣类社团以及校外志愿服务组织,笔者除了选择部分未加入志愿服务组织的志愿者作为访谈对象外,还访谈了志愿服务组织成员参加其他志愿服务活动的情况。最终,笔者根据最大差异法选取了50位高校学生志愿者进行深度访谈,访谈时间为2021年5月至6月。这些志愿者除了性别、年级和组织来源差异外,还在专业、志愿服务岗位、活跃程度等方面存在明显差异。从表1可见,50名访谈对象中,有本科生33人(其中大一6人、大二6人、大三16人、大四5人,大三比例偏高是因为选取了较多的志愿服务组织管理者作为访谈对象)和研究生17人;男性14人,女性36人;文科专业31人,理工科专业19人;所有受访者均参与过志愿服务,其中既包括加入过志愿服务组织的志愿者,也包括未加入过志愿服务组织的志愿者;从角色身份来看,担任过组织管理者的有16人,普通志愿者34人。需要说明的是,本文所说的高校学生主要指本科生,因为与绝大多数高校一样,BU大学尚未成立研究生志愿服务组织。

具体的资料收集方法由深度访谈和文献法构成。对普通志愿者的访谈内容主要包括:他们在志愿服务参与前、志愿服务参与中和志愿服务参与后三个阶段的主要经历,以及对他们参与志愿服务的动机、退出原因和对于志愿服务的理解、参与感受和志愿者角色认同等主题进行深度访谈。对志愿服务组织管理者的访谈内容除了个人经历与感受外,还包括其所在志愿服务组织的基本情况、机构设置、项目设置、志愿者构成、组织成员的招募、培训与退出情况、志愿服务组织存在的问题等内容。采用文献法收集的资料包括BU大学相关部门关于志愿服务工作的政策文件、志愿服务活动的招募信息和活动情况的新闻稿、志愿服务组织的成员名单、组织章程、活动记录和宣传文稿、志愿北京后台的数据资料等。文献资料作为一种客观存在的实体资料,在一定程度上提高了研究的客观性和真实性,可以作为研究过程中更全面分析问题的有益补充。

表1 访谈对象的基本情况

编码	身份	性别	现年级	曾/现任职务	曾/现在志愿服务组织	退出时间
A1	管理者	女	大四	会长	白果青年志愿者协会	大四
A2	管理者	女	大四	会长	普法志愿者协会	大四
A3	管理者	女	大三	会长	白果青年志愿者协会	未退出
A4	管理者	女	大三	副部长	白果青年志愿者协会	大三
A5	管理者	男	研三	研究生会主席	校研究生会	研三
A6	管理者	女	大三	会长	红十字志愿者协会	未退出
A7	管理者	男	研三	项目负责人	白果青年志愿者协会	研二下期
A8	管理者	女	研二	会长	红十字志愿者协会	大四
A9	管理者	女	大三	社长	蒲花学社	未退出
A10	管理者	男	研二	部长	普法志愿者协会	大三
A11	管理者	女	大三	社长	雪花社团	未退出
A12	管理者	女	大三	会长	心理健康者协会	未退出
A13	管理者	男	研三	副部长	白果青年志愿者协会	大三
A14	管理者	女	研二	副主任	白果青年志愿者协会	大三
A15	管理者	女	研三	社长	社工学社	大四
A16	管理者	女	大二	项目负责人	白果青年志愿者协会	未退出

(续表)

编码	身份	性别	现年级	曾/现任职务	曾/现在志愿服务组织	退出时间
B1	志愿者	女	大三	班委	白果青年志愿者协会	大三
B2	志愿者	女	大三	无	白果青年志愿者协会	大二
B3	志愿者	女	大三	无	红十字志愿者协会	大三
B4	志愿者	男	研三	班长	无	
B5	志愿者	男	研一	无	无	
B6	志愿者	男	研三	团支书	白果青年志愿者协会	大二
B7	志愿者	女	研二	党支部书记	白果青年志愿者协会	大二
B8	志愿者	男	研二	班长	白果青年志愿者协会	大二
B9	志愿者	女	研二	校团委干部	白果青年志愿者协会	大二
B10	志愿者	女	研一	无	公益服务类社团	大三
B11	志愿者	女	研一	无	公益服务类社团	大二
B12	志愿者	女	研一	无	白果青年志愿者协会	大二下学期
B13	志愿者	男	大四	党支部书记	白果青年志愿者协会	大二
B14	志愿者	女	大四	无	公益服务类社团	大二
B15	志愿者	男	大四	学联副部长	无	
B16	志愿者	女	大三	无	白果青年志愿者协会	大二下学期
B17	志愿者	女	大二	学生会部长	公益服务类社团	大二
B18	志愿者	女	大三	无	无	
B19	志愿者	男	研二	学生会副主席	白果青年志愿者协会	大二
B20	志愿者	女	大三	学生会部长	白果青年志愿者协会	大二
B21	志愿者	女	大三	学生会副部长	公益服务类社团	大二
B22	志愿者	女	大三	无	红十字志愿者协会	大三
B23	志愿者	男	大三	团支书	公益服务类社团	大三
B24	志愿者	女	大三	无	白果青年志愿者协会	大三
B25	志愿者	女	大二	院学生会部长	红十字志愿者协会	大二
B26	志愿者	女	大二	无	公益服务类社团	大二
B27	志愿者	女	大二	班委	白果青年志愿者协会	未退出
B28	志愿者	女	大二	无	公益服务类社团	大二
B29	志愿者	男	大一	无	白果青年志愿者协会	未退出
B30	志愿者	男	大一	无	红十字志愿者协会	未退出
B31	志愿者	女	大一	班委	红十字志愿者协会	未退出
B32	志愿者	女	大一	无	白果青年志愿者协会	未退出
B33	志愿者	女	大一	班长	白果青年志愿者协会	未退出
B34	志愿者	女	大一	无	白果青年志愿者协会	未退出

四、年级抑制现象的普遍性检验

高校学生志愿参与中的年级抑制,指高校学生志愿参与行为随着年级升高而大幅度下降的现象。准确地理解这一特殊的志愿者流失现象,需从共时—历时、组织—学校两个维度分别进行观察。作为一种历时现象,高校学生志愿参与中的年级抑制表现为同年入学的高校学生在经历了一年级时的较高志愿参与倾向后,从二年级开始参与率逐年降低;作为一种共时现象,则体现为同一学年的高校学生的志愿参与率由低年级到高年级不断降低。在组织层面上,高校学生志愿参与中的年级抑制,是指具体的校内学生志愿组织使用的学生志愿者在共时和历时两个维度呈现出年级越高参与率越低的特征;在学校层面上,则指校内学生志愿者的参与

率在共时和历时两个维度呈现出年级越高参与率越低的特征。

(一)组织层面上的检验

出乎意料的是,志愿服务组织能够长期保存下来的都是可以每年反复使用的材料,比如会议记录、新闻稿、工作总结等,但几乎不会保留志愿者相关信息,登记的会员名单一般都会随着会长卸任而遗失掉^①,因此无法通过档案查阅来整理志愿者数量变化。下面将利用零散的数据和访谈资料,在组织层面上描绘高校学生志愿参与中的年级抑制现象。

白果青年志愿者协会(以下简称“白果”)是一家全国知名的大型高校学生志愿服务组织,但也没有长期保留志愿者材料的习惯。与其他高校志愿服务组织一样,“白果”在每个秋季学期都会招募新的志愿者,其内部称之为“招新”,时间一般在9月上旬。2019年9月“招新”后,“白果”共有记录在册的志愿者1309名,其中大一志愿者635人,大二志愿者421人,大三志愿者188人,大四志愿者36人,研一志愿者26人,研二志愿者2人,研三志愿者1人。本科四个年级的登记志愿者(即会员志愿者)分别占本组织志愿者总数(不含研究生)的比例大致为49.6%、32.9%、14.7%、2.8%。这一比例关系反映了新学年开始后“白果”志愿者的招募和保留情况,从共时的角度看,志愿者数量随年级递增而迅速下跌的趋势是非常明显的。这一数据是在9月初统计的,“白果”刚刚完成“招新”工作,部分大二和大三的志愿者还没有退出组织,仍然登记在册,但在“招新”完成后,很快将有大批大二和大三的普通志愿者退出组织。值得庆幸的是,“白果”在当年11月份更新了会员记录,使我们能够了解志愿者退出的规模。

从图2可以看出,从上一学年留下来的大二、大三、大四志愿者在短短两个月内大部分都退出了,而大一新生志愿者的数量则略有增加。留下来的高年级学生,至少有一部分会成为活跃度很低的“隐形志愿者”。一般来说,“白果”还会在春季补充招募志愿者,其中虽然也有大二、大三及更高年级的学生注册成为志愿者,但主要还是以大一学生为主。另据受访的“白果”负责人提供,记录在册的大三和大四志愿者,一半以上是为了获得加分而做的登记,平时极少参与志愿服务。2020年上半年由于疫情学生未返校,因此2020年春季学期并未进行补招。这也意味着2019-2020学年的情况并不能完全代表“白果”的正常情况。同样,受疫情影响,2020-2021学年的情况也不完全正常。可惜的是,已经找不到2018-2019年度的志愿者记录。

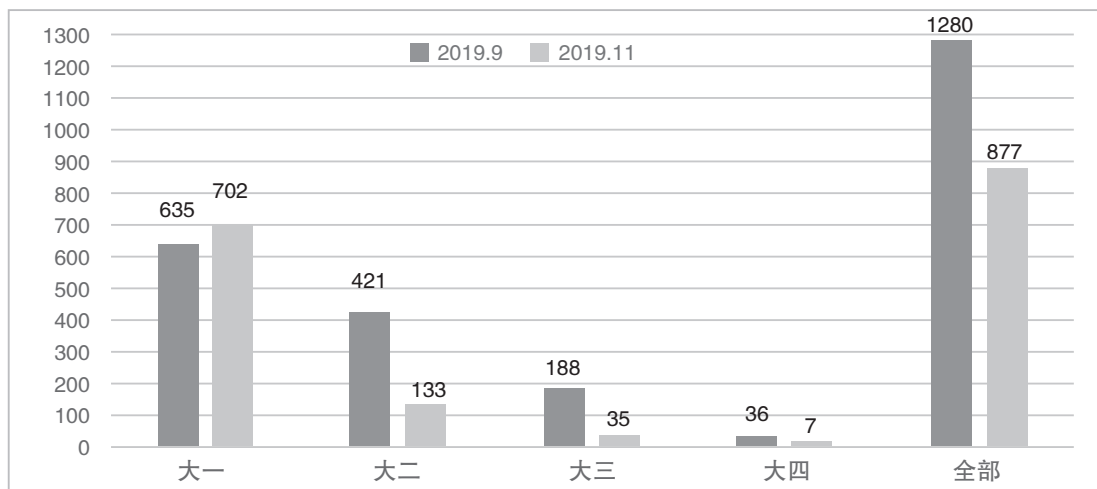


图2 2019年秋季学期“白果”志愿者变动趋势

^① 这种习惯做法的选择性倾向,凸显了学生志愿服务组织对服务提供者的轻视,反映了高校志愿服务文化对学生志愿者支持不力。

综合各种情况,将2018-2019学年确实参加过“白果”开展的志愿服务活动(包括管理工作)的会员志愿者作为“活跃志愿者”,经过笔者和“白果”负责人(A1,A2)的共同估算,本科四个年级的“活跃志愿者”的占比分别约为75%、22.5%、2%、0.5%,在假设四个年级的入学人数基本一致的情况下,志愿者流失率自二年级起分别为70%、91%和75%。在访谈不同年级的“白果”志愿者及其负责人(A1,A2,A7,A13,B6,B8)时,笔者还发现,“白果”的“活跃志愿者”的年级结构近年来虽有波动但总体上没有太大的变化,说明“白果”志愿者中存在的年级抑制现象无论从共时还是历时的角度看都是成立的。

红十字会志愿者协会(以下简称“红会”)是BU大学另一个校级志愿服务组织。在2020-2021学年,“红会”共有记录注册本科志愿者344人,其中大一志愿者198人,大二志愿者128人,大三志愿者16人,大四志愿者2人^①。本科四个年级的志愿者数量占该组织志愿者总数的比例分别为57.6%、37.2%、4.6%、0.6%。接受访谈的“红会”负责人(A6)反映,存在的数据问题是类似的,如春季学期会补充招募一些志愿者,大二志愿者和大三志愿者中会有更多的退出或成为实际上的“隐形志愿者”等。根据这些情况,按照同样的标准,经过笔者和“红会”负责人(A6)的共同估算,本科四个年级的“活跃志愿者”占比分别约为71.7%、23.3%、4.3%、0.7%,相应的志愿者流失率自二年级起分别为67.6%、81.5%和83.7%。这一占比得到了7位受访的“红会”志愿者的基本认可。同样得到认可的还有,这一占比在近年来大致处于稳定状态,说明“红会”志愿者同样在共时和历时两个维度上呈现年级抑制趋势,且下跌速度非常快。

在接受访谈的6个公益服务类社团中,普法志愿者协会(以下简称“普法”)是中等规模的公益服务类社团。2020-2021学年,“普法”记录在案的本科志愿者有72名,其中大一志愿者38名,占比52.8%,大二志愿者23名,占比31.9%,大三志愿者10名,占比13.9%,大四志愿者1名,占比1.4%。在比例关系上,与同一学年“红会”的情况相似,从共时的角度看,同样也是阶梯式下跌的。同样可以推测,“普法”志愿者流失率自二年级起分别为39.5%、56.4%和90%。

蒲花学社(以下简称“蒲花”)是一个规模很小的公益服务类社团。笔者获取了4个年份的“蒲花”志愿者数据,这为笔者从历时的角度考察高校志愿者参与阶梯式下跌提供了样本。应该与社团规模不大有关,“蒲花”没有四年级的志愿者。2017年入学的高校学生中有18人参加了“蒲花”的志愿服务,到他们二年级时,参加志愿服务的人数下降为12人,到三年级时再降为6人,到四年级时则全部退出了。同样,2018年入学的高校学生中有23人参加了该社的志愿服务,到他们二年级时降为12人,到三年级时再降为7人(详见表2)。这说明,从历时和共时的角度看,年级抑制现象都明显存在。

表2 “蒲花”在册志愿者年级结构

	大一	大二	大三	大四
2017-2018	18(54.5%)	14(42.4%)	1(3.1%)	0(0.0%)
2018-2019	23(57.5%)	12(30%)	5(12.5%)	0(0.0%)
2019-2020	24(57.1%)	12(28.6%)	6(14.3%)	0(0.0%)
2020-2021	19(44.2%)	17(39.5%)	7(16.3%)	0(0.0%)

令人遗憾的是,笔者在访谈中了解到,其他4个校内公益服务类社团并没有统计成员名录。不过,从这4个公益服务类社团负责人(A9,A11,A12,A15)所反映的情况看,所在社团志愿者由高到低的年级结构确实也是存在的,且近年来基本如此。

^① 数据来源于红十字会志愿者协会2020-2021学年成员名录。

综上所述,高校学生志愿参与中的年级抑制现象在BU大学的学生志愿服务组织中是普遍存在的,而且在共时和历时的维度上都如此。

(二)学校层面上的检验

学生志愿服务组织是高校青年志愿服务最重要的提供主体,但并非高校学生参加志愿服务的唯一组织者。因此,基于组织层面考察并不能完全代替基于学校层面的考察。幸运的是,笔者访谈的50名调查对象中大多数(94%)都有在学生志愿服务组织安排之外从事过志愿服务的经历,这为了解其他的志愿服务组织的服务开展情况提供了便利。学校层面开展志愿服务,主要是依托党组织和团组织,党组织主要指党委学生工作部,团组织主要指校团委以及各学院团委。党组织动员学生参加志愿服务,主要通过各院党委传达到基层党支部。校团委动员学生参加志愿服务,则是通过动员团委下属的各类学生组织,以及通过各学院团委动员各团支部(以班级为单位)。学校组织的志愿服务基本都是临时性的短期校内服务项目,为了提高招募效率,学校在大多数情况下都会采取组织化动员的方式。组织化的动员方式是自上而下进行的,一、二年级学生成了主要的被动员对象,而高年级学生除非主动报名参与,否则很难被动员(A3, A11, A15, B9, B18, B19)。从共时的志愿者年级结构看,这种情况会提升大一、大二志愿者比例,降低大三、大四志愿者比例。同时,由于依托党团组织开展的志愿服务总量上远少于学生志愿服务组织开展的志愿服务,因此,基于学生志愿服务组织而形成的年级抑制现象也不会因为党团组织的加入有根本的改变。类似地,参加校外志愿服务活动的学生又要远少于被学校党团组织动员起来的学生,而且其中一、二年级的学生志愿者要远多于三、四年级的。笔者访谈的50名志愿者中有9人参加过校外组织的志愿服务活动(占比18%),而其中8人为一、二年级学生,高年级学生参与是个别现象^①。

BU大学约有2.2万名在校学生,其中本科生约1万名,年均招生约2500人,其余为研究生(其中硕士生和博士生的比例约为10:4),年均招生约5000人。因此,弄清楚研究生的志愿参与会不会改变志愿参与阶梯式下跌趋势,有其必要性。由于在预调查过程中了解到BU大学目前尚无由研究生组成的志愿服务组织^②,且博士生数量较少,志愿参与率比硕士生更低,笔者仅访谈了16名硕士生。虽然“白果”“红会”及各公益类社团也都向研究生开放,但访谈发现,每年招收的研究生志愿者数量比较少,部分组织未招过,具体有两方面原因:一是研究生事情比较多,报名后经常请假和不参与的较多(A3, A7, A8, A12);二是研究生更倾向于参与大型会展、体育活动类、支教服务类、专业知识类和学校日常活动类(主要是服务学术会议)的志愿服务项目,即研究生较本科生更愿意参与专业性强、学术性高、与所学相匹配的志愿服务项目,但这类项目比例很小。访谈还发现,少量的研究生志愿者中研一学生参与较为积极,研二和研三学生则很少参加,同样存在随年级上升而参与率下跌的现象。依托党团组织开展的志愿服务活动中,如果招募研究生参加,也以研一为主,很少招高年级的(B4, B6, B7, B9)。

综合起来看,BU大学作为一个整体在共时和历时两个维度上都存在学生志愿参与中的年级抑制现象。在历时的维度上,学生进校后的志愿服务参与率会逐年快速下跌;不过,也有少量学生会在高年级才参加志愿服务,因此,整个高等教育期间学生的志愿服务参与率肯定是略高于大一新生参与率的,如图3(见下页)所示。在共时的维度上,同一学年学生的志愿服务参与率会随年级升高而大幅下降,因此学校层面的学生年度参与率肯定是大大低于大一学生

^① 笔者于2018年在BU大学的一项问卷调查的结果印证了这一现象:学生志愿者中参加过学生志愿服务组织、学校党团组织及校外组织三类主体开展志愿服务活动的比例分别为94.9%、40.9%和14.3%。

^② 由校团委进行管理的研究生支教团,成员都是研究生,但人数较少且加入门槛较高。

的。如果将研究生纳入考虑,则BU大学的学生年度志愿服务参与率在15%左右。需要说明的是,图3中的各个数据并非精确统计的结果,但得到了大多数访谈对象的认可。

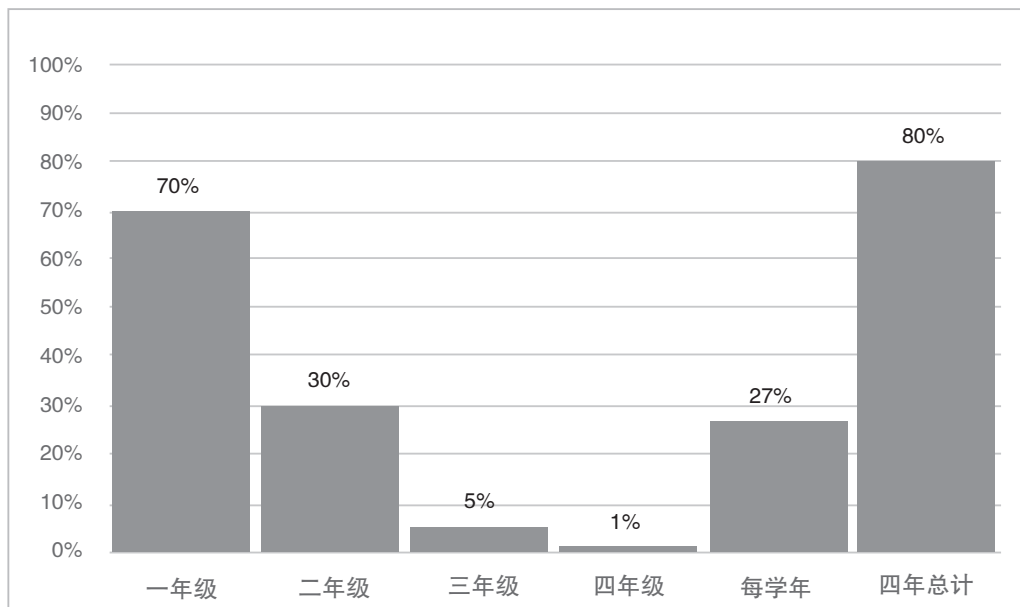


图3 BU大学学生志愿参与率

五、年级抑制的成因分析

高校学生志愿参与中的年级抑制现象,其逻辑前提是高校新生具有较高的志愿服务参与率。因此,在解析年级抑制现象之前,有必要就新生的高参与率做出解释。

访谈发现,高校新生参与志愿服务的动力主要来自两方面:一方面是内部动力,即志愿者本人的参与动机,包括利他动机和利己动机;另一方面则来源于外部环境,即学生在他人或者组织的激励下,产生了参与志愿服务的动力。利他动机包括帮助他人(A4)和服务社会(A1,A7)等具体动机;利己动机包括提升个人能力(A4,A7,B30,B33)、满足好奇心(B6,B29)、充实生活(B24)、扩展交际圈(B16,B29,B33)、实现自身价值(B3)、获取奖励(B20)、融入校园(B8,B12)、体验大学生活(A7)、积累服务时长(B13,B30)和感受快乐(A8)等具体动机;外因动机包括熟人动员(A13)、组织压力(B4)、学业要求(B2)等具体动机。多数学生志愿者拥有多重参与动机。

正是在多样化动机的促使下,高校新生以非常热情积极的状态参与到志愿服务中,呈现出很高的志愿服务参与率。但要实现高参与率,一个必要的前提就是存在大量的适合新生参加的志愿服务项目(岗位)。从供给的角度看,学生志愿服务组织的志愿服务岗位供给量决定了志愿者数量。经过多年的发展,BU大学20多个学生志愿服务组织逐渐开发了50多个长期运行的项目,可以在同一学年提供1500多个服务岗位;同样重要的是,这些项目(岗位)的一线志愿者大多被设定为新生,新志愿者经过简单培训后即能上岗服务——至少组织方是这么认为的。

综合起来看,正是高校新生强烈的服务意愿和学生志愿服务组织的大量岗位供给共同成就了新生的高志愿参与率,这也确保了高校志愿服务文化第一个显功能的实现。

(一)个人层面的原因

在个人层面上,一年级志愿服务过程中遭遇的挫折经历、基于更全面认知做出的志愿服务

动机调整、伴随学业生涯发展定位而带来的志愿者角色相对贬值,都会对学生志愿者自二年级起大幅度流失产生影响,但对年级抑制产生根本性影响的是后两者。

1. 参与动机类型减少导致高年级学生志愿服务意愿大幅下降。随着对服务岗位接触和了解程度增加,高校学生志愿者的参与动机不断发生改变,动机类型明显减少。具体表现在以下三方面。第一,体验类动机消失。经过一段时间的志愿服务,志愿者对志愿服务已经有所了解,“满足好奇心”“了解校园”“扩展交际圈”等动机会随之消失。第二,功利性动机减少。部分学生出于满足学业要求、获得志愿服务时长等参加志愿服务的动机在一年的志愿服务经历期满后,他们大二就无需继续参加志愿服务了。第三,外部动力降低。随着年级的上升,外部动力对志愿者的推动作用会不断减弱,高年级学生很少因“被他人鼓动”或“组织要求”等外部压力参加志愿服务。

2. 学业生涯周期转变导致志愿服务对高年级学生来说重要性下降。步入学业生涯发展定位期的学生发现,他们在选择是否继续提供志愿服务时面临着更多的外在压力,如时间冲突(B3)、学业压力(B11, A7)、学生工作(A1, B20, B19)、实习(B22)、升学(B10, B22)等;并且,同专业学习、升学、提干、入党、就业等事务相比,参与志愿服务的重要性显然较低。事实上,会有大批志愿者因为忙于其他事务而在大二或大三阶段选择中断志愿服务或退出志愿服务组织。他们这样做,符合信息传递理论的预言^[12]。

(二)组织层面的原因

在组织层面上,导致学生自二年级起志愿参与率大幅下降的因素主要有四个方面,缺少优秀志愿服务项目、简单粗放的志愿者管理、相对封闭的志愿者使用方式和严格的组织成员届际更替都有可能大幅度地导致志愿者流失,但只有届际更替与年级抑制直接关联。

严格的届际更替规则导致高年级志愿者失去一线服务机会。与其他高校一样,BU大学的众多学生志愿服务组织在机构框架上是高度相似的,仅在具体部门设置和管理人员数量设置上有所区别。在管理层次上,志愿服务组织由上到下分为三个层次,即“会长团”“部长团或项目负责人”和“普通志愿者或干事”,三个层次的人员数量由上而下递增,呈金字塔结构^①。一般来说,大一年级的志愿者对应“普通志愿者或干事”,大二年级的志愿者对应“部长团或项目负责人”^②,大三年级的志愿者则对应“会长团”。在部门结构上,虽然各志愿服务组织的部门设置有多有少,但基本部门结构是一样的,即将组织的部门分为“一线”和“二线”两个部分。一线部门负责各类志愿服务项目的具体实施,其志愿者是志愿服务的主体;二线部门负责志愿者招募、培训、宣传、报销、换届等工作,其志愿者一般不直接参加一线志愿服务。

组织管理层次同年级挂钩,换届的重要前提是志愿者所在年级符合要求,这种方式保证了管理者的产生方式和换届时间节点每年都是固定的,从而使整个组织的运行和成员的更替有稳定的节奏。这样的管理层次具有一定的优势:一是管理者具备一定的工作经验,在换届后可以无缝衔接地开展工作;二是管理者具有“上级”和“师兄师姐”的双重身份,更具有权威性,方便他们对组织成员的管理,情感联系也有助于提升组织整体的凝聚力。组织内部设置分工明确的一、二线部门,既保证了在每年人员大规模流动的情况下,仍能年复一年地为新生提供充足的志愿服务机会,又有利于组织管理层的稳定过渡。正是这种特殊的组织管理方式,使得高

① 以“白果”为例,顶层的会长团由5名会长组成,中层的部长团由部门正副主任及项目负责人组成,共88人(2019年),基层的志愿者由普通志愿者和骨干志愿者组成,共1222人(2019年)。三个层面的人员比例大致为1:17:244,是典型的金字塔结构。

② 继续留下来的大二普通志愿者通常在协助“招新”及志愿者培训后都会选择退出,留在组织的也很少参加志愿服务活动(A1, A2, A3, B12, B13, B16)。

校学生志愿服务组织形成了严格的届际更替,但也造成志愿者在每年组织换届后出现大规模流失的现象。

严格的届际更替规则逐渐形塑了高校志愿服务组织对不同年级的志愿者的角色期待。对于大一年级的志愿者,组织期待他们作为普通志愿者保质保量地完成任务,并尽可能积极地参与组织的各项活动;对于大二年级的志愿者,组织期待他们中的一部分人能够成为管理者继续留在组织,他们无需像大一新生一样参与一线服务,但是需要承担起部分管理和培训任务,将经验传递给大一的志愿者;对于大三年级的志愿者,组织期待他们中的一小部分人继续留在组织中担任管理者,承担起管理和统筹整个组织的责任,领导下级志愿者完成组织的招募、换届和其他重大事项等工作。可见,届际更替的一个重要特点是定格大一志愿者与高年级志愿者的角色分配,这与学生学业生涯周期的第二年会发生重大转变是相吻合的。这种届际更替容易发生的一个前提是,第一学年的志愿服务项目高度重复,而且对志愿服务经验没有特别的要求。也正因此,高校学生志愿服务优秀项目和一般项目的比例不太会发生改变。在某种意义上,届际更替与志愿服务组织管理方式“互相成就”,共同保障了高校志愿服务文化第二个显功能的实现。同时,届际更替与学业生涯周期转变在时间上的同步性确保了第一个潜功能的实现。

(三)学校层面的原因

在学校层面上,志愿者激励政策不力和党团组织动员方式的示范作用,对高年级学生志愿者的大幅流失产生了显著的影响。其中,学校志愿者激励政策对高年级学生吸引力不足对年级抑制有根本性影响。

与其他高校类似,BU大学近年来制订了大量学生志愿者激励政策,但实际激励力度却不够,主要体现在以下几个方面。(1)相较于学生工作与社会实践,志愿服务的奖项设置较少。目前志愿服务专项奖仅有校团委设置的志愿服务奖和“十佳志愿者”荣誉称号。(2)志愿服务相关奖项的获奖名额少,覆盖面小。实际上,志愿服务奖通常都会颁发给志愿服务组织中的管理者,普通志愿者难以获得。(3)在学生综合素质测评中,志愿服务被边缘化。一方面,并非所有学院都将志愿服务时长作为加分项纳入综合测评;另一方面,纳入综合测评的,其志愿服务加分的占比也低于学生工作和社会实践。如对于“保研”加分来说,志愿服务带来的帮助远小于获得学术奖学金、优秀学生干部、优秀团员等奖项及在学生会和党支部中担任学生干部。(4)学校的资源投入和优惠政策向校级大型志愿服务组织倾斜。在BU大学,“白果”可以享受到校团委在物质方面和政策方面的保障和激励,而其他的志愿服务组织则无法享受到同等待遇;各种奖励的名额分配也会向“白果”倾斜;而且只有“白果”和“红会”有在“志愿北京”志愿服务信息系统中登记志愿者服务时长的权限,其他志愿服务组织必须向“白果”报备。这导致不少普通的志愿服务类社团都无法给学员提供志愿服务时长的证明,只能提供社员身份的证明。此外,在许多院系的加分规则中,“白果”志愿者也比其他组织的志愿者获得的加分要多一些。(5)获得激励的志愿服务时长设置不合理。一方面,底线要求时长过短,服务一学年基本都能达到要求,如社会学院的新生只要每四周提供1小时的志愿服务就能获得加分资格;另一方面,上限设置过低,如经管学院的学生只要参加5次志愿服务活动就能获加1分,但更多的参与并不会带来更高的加分。激励不足带来的最直接结果就是,当志愿者角色和其他角色发生冲突时,学生缺乏足够的动力去维持志愿者的身份。综合起来看,对志愿服务的偏低赋值与届际更替共同作用,保障了志愿服务文化的第二个潜功能的实现。

(四)高校志愿服务文化

从上面的分析可以看出,自二年级起高校学生开始步入学业生涯的定位发展期,与此同

时,他们在志愿组织中的地位被迅速更替并因此在事实上失去了一线志愿服务的机会,而学校的志愿者激励政策并未因其内在的志愿服务动机快速流失而给予有力的外在激励补偿,由此引发了高校学生志愿参与中的年级抑制现象。为了更好地理解届际更替因何主要发生在大二、志愿服务组织为何基本不招二年级以上的一线志愿者以及学校何故会容忍志愿服务组织管理持续不规范,有必要从高校志愿服务文化的角度进行梳理和综合说明。文化与个体之间的关系通过角色发挥作用,具体而言,是通过具体的角色规范对个体产生强制性影响,社会藉此给角色的执行者提出一定的行为方式和标准。社会的角色期待及其保护机制构成了“社会价值观念体系”,社会价值观念体系具有制约和强化每个社会成员行动的能力,在个人社会行动的选择中使角色期待得以实现。高校作为社会的重要组成部分,要充分挖掘和利用高校文化的独特价值功能;学生志愿者及学生志愿服务组织是高校的组成部分,学生志愿服务文化也是高校文化的组成部分。与其他高校文化不同,高校志愿服务文化重点给学生传递社会责任意识和利他奉献精神等社会价值观。因此,在接受高校文化影响的同时,学生志愿服务文化也有可能与高校主流文化发生冲突,但冲突的程度和频率更多与学生志愿组织的独立性有关。

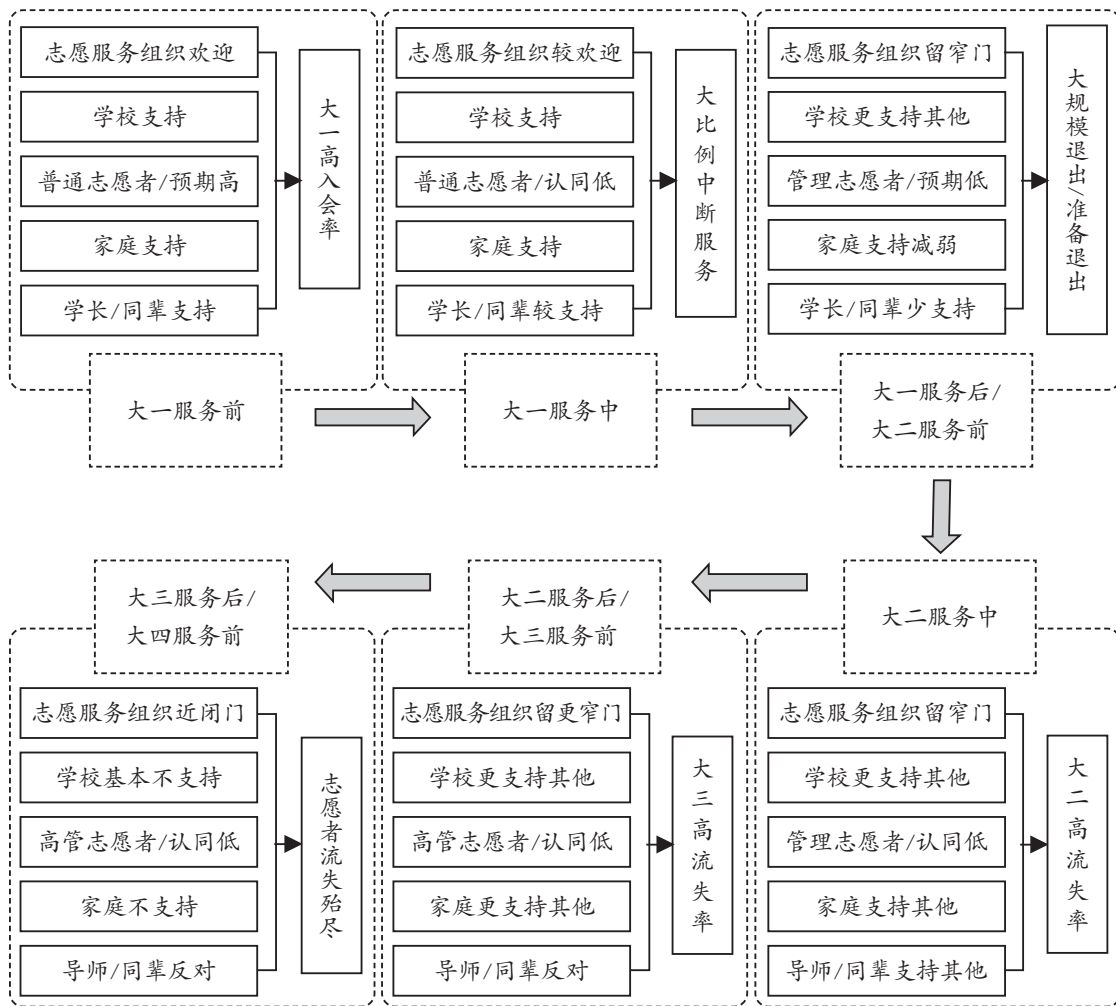


图4 高校学生角色预期变化或志愿者认同度

正因为高校文化内涵的多样性,高校学生志愿者可能同时兼具多种角色,比如党员、团员、学生会干部、班干部、社团成员等。当出现角色冲突时,学生志愿者可能会选择自己更加认同的其他身份,中断或退出志愿服务。在角色丛中做出选择,受到角色背后的价值规范影响,而价值规范则受周围社会环境形塑。角色预期和角色认同变化的背后,是高校特有的志愿服务文化设计。高校特殊的志愿服务文化,对不同年级高校学生志愿者形成了特定的角色期待,即高校学生在大一时要积极加入志愿服务组织,进行志愿服务;在大二时志愿者可以选择成为组织的中层管理者,并将经验传递给下一届的志愿者;在大三时仅需个别志愿者留下并成为组织的高层管理者,维系整个组织的运行。这种对高校学生志愿者的角色期待已经包含了志愿者在组织中担任普通志愿者一年、随着年级升高志愿者退出志愿服务是正常的现象预设,这种角色期待更关心高校学生是否参与过志愿服务,而对参与的持续性并没有要求。在这样的角色期待下,低年级同学自然需要承担起更多志愿服务工作,而高年级学生不参与反而显得合乎常理。表面上,高校学生参加志愿服务是受到高度认可的,学校及不少学院都制定了志愿者激励政策。而实际上,在其他社会实践缺场的情况下(一年级),高校学生参加志愿服务的价值被相对化处理,参与志愿服务受到热忱鼓励;在其他社会实践陆续登场后(二年级起),学生志愿服务开始“贬值”,尤其是相对于与教学教务相关的社会实践,志愿服务的价值更是边缘的。这样的志愿服务文化设计,虽然有利于高校志愿服务各项功能的实现,但与此同时,也会导致重在参与的理念被表层化。综合起来看,经过几十年的发展,高校学生志愿服务文化系统已经成熟,能够稳定支持学生志愿服务行动系统实现两个显功能和两个潜功能,同时也导致了学生志愿参与中的年级抑制现象的不断重复发生。

六、年级抑制的影响

高校学生志愿参与中的年级抑制作为高校志愿服务领域的一种独特现象,会对高校学生志愿者、高校学生志愿服务组织及高校学生志愿服务发展带来诸多影响。

(一)正向影响

首先,对学生而言,一年级学生的高参与率保证了大多数学生在大学期间都能有志愿服务的体验和经历,对其能力的提高和正确价值观的养成是有所裨益的。其次,对学生志愿服务组织而言,大一年级的高校学生作为新鲜血液源源不断地流入,保证了始终有足够的人力资源来完成基本的志愿服务工作,也有利于组织每一年的换届和传承。最后,对高校而言,更多的同学有志愿服务的经历,有助于学校完成实践育人的任务,高参与率是学校志愿服务工作取得成效的重要证明。此外,对负责学生志愿服务的专职教师来说,学生组织届际的顺利更替和低年级学生容易动员和管理的现实有利于减轻其工作压力。

(二)负向影响

首先,志愿者通常只在大一期间提供服务,存在服务时间短、参与不够深入、角色认同难以形成、成长空间小、中途流失率高等问题,多数志愿者尚未理解志愿服务的精神内涵便已耗尽了初始的参与热情。其次,志愿服务组织管理层更换快、任期短、缺乏有效的管理经验传递渠道,绝大多数继任者在具体工作中只是“萧规曹随”,导致志愿服务组织每年重新复制、发展空间受限,志愿服务项目每年基本重复、很难推陈出新。多数志愿服务组织虽然也搞团建,但主要是为了维系核心团队、保证组织正常运行,而不是为了组织成长和跨越。最后,学校对学生志愿服务的重视程度不够,对学生志愿服务组织投入资源很少且仅限于个别组织,这既制约了大多数组织的正常发展,也体现了对其他组织的不公平;对志愿者服务的激励不到位,相关优

惠政策对志愿服务照顾不足;学校整体上重视使用学生志愿者但忽视培育和协助。

(三)政策回应

根据《教育部关于深入推进学生志愿服务活动的意见》,推进高校学生志愿服务的根本目的是要“充分发挥志愿服务活动的育人作用”,使志愿精神成为高校学生政治思想教育的重要内容。从知行合一的角度看,志愿者行动能力的培育和志愿精神的培养是互济互助的关系,是志愿服务育人功能一枚硬币的两面。离开志愿精神,志愿者的行动会偏离根本的方向,其行动能力不可能转化为真正的服务成效;离开志愿者行动能力的培养,志愿精神就成为无根之源,无从养成。这就是说,志愿精神和志愿者服务能力的养成,不可能只靠普及志愿服务理念和教授志愿服务知识,而必须在志愿服务实践中通过不断循环“参与—体验—学习—反思”才能逐渐养成。这应该是一个螺旋式上升的动态过程。如果来自志愿服务组织、志愿者同伴、机构管理者、周边环境的支持及配合不足,甚至产生负面影响,那么志愿者的服务能力和服务意识的养成都不会顺利,甚至会失败。

实事求是地讲,任何志愿服务模式都不可能将所有参加服务的志愿者培育成具有高度志愿服务意识、深刻领会志愿精神并自觉坚持践行的人。换句话说,期望在校期间所有参加志愿服务的高校学生都能被培养成有持续服务意愿和能力的志愿者,是不切实际的。因此,评判高校学生志愿服务模式的育人功能如何,实际上就是要看其育人功能的实现程度,在无法准确测量实现程度的前提下,则要看志愿服务组织的内部结构和外部环境是否有助于志愿者不断提升服务能力和服务意识。以此为标准,高校学生志愿参与中的年级抑制格局在以下几个方面是失败的。

第一,以服务对象为中心的工作理念难以落实。许多志愿服务项目特别是服务于特殊群体的志愿服务项目,是需要志愿者具有一定的稳定性和服务的长期性的。但目前的学生志愿服务每年更换志愿者,且长期服务的志愿者很少,这样做显然忽视了被服务方的感受,偏离了以服务对象为中心的工作理念。一旦志愿者不关心或无法关注服务对象的需求,志愿服务就容易蜕变为自娱自乐的交换行动,这对志愿者的成长也不利。

第二,管理层快速更替削弱了志愿服务组织的发展潜力。一般认为,高校学生群体思维敏捷,创新意识强,以高校学生为主体的高校志愿服务组织也应该具有较强的创新性。事实上,BU大学学生并不缺乏创新意识,每年新换届的管理层都有很多的想法,但最后能落地的很少(A1)。这显然与管理层的频繁更替、任期短及新生担当一线志愿服务主力有关。

第三,志愿精神的培育土壤贫瘠。真正的志愿服务精神是要求持续性的,志愿服务不是一项短期参与的活动,而是需要长期坚持的事业,具有志愿服务精神的志愿者是会主动参与志愿服务并且持续做出志愿服务行为的。但目前高校在组织志愿服务活动时,没有充分考虑到对志愿者志愿服务精神的培养,高校学生志愿者参与志愿服务的持续性不足会对高校学生进入社会以后的志愿服务行为产生不良影响。志愿精神,本应该是崇高无上的,但在校园文化里却被置于“次优”地位,其价值定位远不如评优、提干、学生工作、社会实践等。这一方面导致志愿者在面临多重角色选择时通常会“理性地”放弃志愿服务,另一方面会导致校方、管理者及普通志愿者对于志愿服务组织存在的问题视而不见。

第四,有限参与制约了志愿者的成长空间。志愿参与中的年级抑制造成高校学生志愿者参与志愿服务的浅层化,志愿服务的育人功能被严重削弱。首先,在短短的一年时间内,志愿者参与志愿服务的次数是十分有限的,且一线志愿服务大多采取轮班制,二线志愿服务采取任务制,绝大多数志愿者没有机会历练和成长。其次,在志愿服务中,普通志愿者只能在上级的指导下参加活动,无法参与到志愿服务的全过程,大部分志愿者成长受到限制。最后,志愿参

与中的年级抑制不利于高校学生志愿者形成对志愿者角色的良好认同,不论是对志愿服务精神的认知,还是对志愿者行为要求感知都不到位,使高校学生参与志愿服务的主动性不足,这对于高校学生在进入社会以后持续参与志愿服务是不利的。

七、结论与建议

(一)结论

通过分析BU大学高校学生志愿参与中的年级抑制现象,本文得出以下几点结论。

第一,高校学生志愿参与中的年级抑制,即高校学生志愿参与行为随着年级升高而大幅度下降,是在历时和共时两个维度上都客观存在的现象。

第二,作为一种特殊的志愿者流失现象,高校学生志愿参与中的年级抑制直接导致高校学生志愿服务年度参与率偏低,尽管70%左右的BU学生在四年本科期间参与过志愿服务,但同一年参加志愿服务的本科生不到全部本科生的30%,如果将研究生计入则比例更低。

第三,高校学生志愿参与中的年级抑制是学生志愿者、学生志愿服务组织及学校党团部门在高校志愿服务文化中不断互动、彼此影响的结果,其中学生学业生涯中年度目标组合的不断变化、学生志愿组织中严格的届际更替、学校对志愿服务赋值偏低、高校志愿服务文化重参与经历轻深度参与是关键的影响因素。

第四,志愿参与中的年级抑制给高校学生志愿服务发展带来了一系列不利因素,如志愿者成长空间不足、志愿服务岗位不能满足长期志愿者需要、志愿服务组织低水平再生产、志愿服务项目创新受阻等。

(二)对策

高校学生志愿参与中的年级抑制现象,是高校学生志愿服务行动系统和高校学生文化系统共同作用的结果,也因此会在稳定的场域秩序下年复一年地复制。年级抑制的一个重要后果是高校学生志愿服务的育人功能无法得到全面实现,目前的育人功能主要体现在数量上,即多数大学生有机会参与志愿服务,尽管大学生志愿者普遍缺少成长空间。年级抑制的另一个重要后果是高校学生志愿服务总体上偏离服务对象的真实需求,且创新能力不高。要打破这种格局,需要从内外两个方面施策。对外,鼓励学生走出校门、参加校外志愿服务,可以解决高校学生志愿服务组织自身不足带来的参与局限,给大学生志愿者提供更多的深度参与和自我成长机会。对内,在学业生涯周期很难得到根本改变的前提下,提高学生志愿服务在社会实践中的赋值,避免志愿服务文化产生抑制作用,成为改变的关键所在。只有提高志愿服务赋值,才能鼓励学生志愿者的深度参与,间接推动学生志愿服务组织打破届际更替规律,并由此扩大学生志愿者的成长空间和提高学生志愿服务质量。与其他社会实践相比,志愿服务在培育大学生的利他主义精神和习惯方面具有独特的优势,因此提高志愿服务赋值也有其必要性。由于我国校外志愿服务组织本身发展也严重不足,能够坚持以服务对象为中心同时兼顾志愿者成长需求的组织及项目还很少,因此,打破现有格局的重心应该放在改革高校志愿服务文化系统上。

(三)研究局限

本文的研究局限主要体现在三个方面:一是BU大学学生志愿服务岗位主要由校内学生志愿服务组织提供,这是学生志愿参与中的年级抑制现象形成的重要前提,因此可能不适用于那些主要依靠校外志愿服务组织提供服务机会的高校(尽管小范围的远程访谈还没有发现这样的高校);二是BU大学本科都是四年制的,因此所观察到的年级抑制现象也许不适用于那些学

制更长的医科大学等；三是BU大学学生志愿服务参与率是比较高的，这给年级抑制留下了空间，对于很少开展学生志愿服务的高校来说，年级抑制现象或许无法呈现出来。

[参 考 文 献]

- [1][9] 张 冰 朱小磊:《大学生持续性志愿服务行为影响因素》,载《当代青年研究》,2018年第5期。
- [2] 黄莉培:《高校团员青年志愿服务意愿研究——基于北京4所高校的分析》,载《中国青年社会科学》,2020年第1期。
- [3] 罗 婧 王天夫:《何以肩负使命:志愿行为的持续性研究——以大学生支教项目为例》,载《社会学研究》,2012年第5期。
- [4] 张网成 吴珊珊:《社会交换论视角下志愿者中断服务的影响因素研究——基于北京师范大学学生志愿者的一项调查》,载《社会发展研究》,2015年第2期。
- [5] 王晓慧:《大学生志愿者角色认同的质性研究——以“成长向导”计划为例》,载《教育学术月刊》,2014年第6期。
- [6] 陈天祥 周 珺:《志愿者工作投入的组织影响因素研究——基于广州启智队的问卷调查》,载《武汉大学学报(哲学社会科学版)》,2012年第2期。
- [7] 王 蕾:《“Y世代”青年志愿者社会参与持续性的原因分析——基于12名青年志愿者的访谈》,载《青年探索》,2015年第5期。
- [8] 贺志峰 齐从鹏:《志愿者为何愿意持续提供服务? ——基于生态系统模型的实证分析》,载《青年探索》,2020年第6期。
- [10] Snyder, Mark, Omoto, Allen M.. Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications, Social Issues and Policy Review, 2008, (1).
- [11] 周志强:《生命周期视域下的本科生学业生涯阶段演进研究》,载《现代教育管理》,2011年第11期。
- [12] 莱丝里·休斯廷克丝 费米达·汉庭 等:《志愿者动机之社会和文化起源——六国大学生调查情况比较》,载《青年探索》,2011年第5期。

(责任编辑:崔 伟)