

大学生志愿服务场域 及其育人功能

张网成

【摘要】 本文运用个案研究方法，描述和分析了 A 志愿者协会的行动策略、场域特征及其育人功能。组织管理层年度更替、志愿者届际更替且大一新生志愿者提供一线志愿服务，是大学生志愿服务场域的主要行动策略。通过采取这些行动策略，大学生志愿服务场域选择性地满足了捐赠场域与受赠场域、社会实践场域与学业场域、国家场域与内部治理单位等相关场域的“回应要求”，但也导致了大学生志愿服务场域的育人功能在数量和质量上的分离发展格局：在数量上，最大限度地吸纳了大一新生当志愿者和尽可能多地为高年级志愿者提供管理岗位；在质量上，背离了“以服务对象为中心”和“以志愿者为中心”的工作理念，掏空了志愿服务组织的发展潜力，压缩了志愿者的成长空间。改变这种局面的关键在于提高大学生志愿服务组织的主体性，使其成为有独特使命和相应执行力的功能性组织。

【关键词】 大学生志愿服务 策略行动场域 年度权力更替 志愿者届际更替 育人功能

【作者简介】 张网成，社会学博士，北京师范大学社会学院教授、博士生导师。

【中图分类号】 C91 **【文献标识码】** A

【文章编号】 2097 - 1125 (2024) 10 - 0005 - 18

近年来，党和政府高度重视志愿服务在大学生思想政治教育和社会实践育人方面的作用。自中央文明委 2008 年在《关于深入开展志愿服务活动的意见》中提出要把志愿精神作为大学生思想政治教育的重要内容纳

入学校的教育教学、课外活动和社会实践中之后,^①教育部于2009年专门出台的《关于深入推进学生志愿服务活动的意见》指出推进大学生志愿服务的根本目的是充分发挥志愿服务活动的育人作用,使志愿精神成为大学生思想政治教育的重要内容。^②此后10多年间,教育部单独或与团中央等部门联合出台了多个政策文件,如《关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》^③《全面推进“大思政课”建设的工作方案》^④等。这些意见与方案反复强调大学生志愿服务的育人功能,并提出多项推动大学生志愿服务的重大举措,如将大学生志愿服务活动纳入实践学分管理等。

随着我国志愿服务整体环境的改善,在各级各类相关政策规范的推动下,大学生志愿服务得以快速发展。目前,大学生志愿者已经成为我国志愿者群体中规模最大、最有活力的一支队伍,在支持社会建设、服务社会大众、弘扬志愿精神和社会主义核心价值观方面作出了巨大的贡献。在此背景下,大学生志愿服务的育人功能就成为一个值得关注的重要问题。鉴于既有研究多在广义的大学生志愿服务定义下宽泛地谈论其育人功能,既无法区分大学生自行开展的志愿服务和参加校外组织开展的志愿服务在育人功能上的不同,也无法区分大学生志愿者因参加志愿服务而获得的各种收益与其在参与学校学生志愿服务组织的过程中收获的志愿服务意识和能力方面的成长,因此本文将聚焦于分析高校学生志愿服务场域的基本特征及其对高校育人功能的影响。

一、文献综述

因为志愿服务行为会对志愿者产生影响,所以学界对志愿服务育人功能的关注由来已久,但相关研究都是在志愿服务功能或志愿者服务收益的范围内展开的。如克莱里等将志愿服务功能(volunteer function)分为6类:价

① 参见中央文明委:《关于深入开展志愿服务活动的意见》, http://cn.chinagate.cn/society/2008-10/10/content_16592509.htm, 2024年9月4日。

② 参见中华人民共和国教育部:《关于深入推进学生志愿服务活动的意见》, http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/s7060/200906/t20090623_179030.html, 2024年9月4日。

③ 参见《教育部等部门关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》, http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe_1407/s6870/201201/t20120110_142870.html, 2024年9月4日。

④ 参见《教育部等十部门关于印发〈全面推进“大思政课”建设的工作方案〉的通知》, http://www.moe.gov.cn/srcsite/A13/moe_772/202208/t20220818_653672.html, 2024年9月4日。

值功能（表达或支持某一重要价值观）、理解功能（了解世界、增加知识、锻炼技能）、增强功能（寻求心理上的成长与发展，如增强自尊、提高个人价值感）、职业功能（获得与现在或今后的职业相关的经验）、社会功能（巩固、加强某种社会关系）和保护功能（减少消极情绪，如内疚）。^① 威尔逊等归纳了7种志愿者收益：提升公民责任感、提高生活满意度、提高自我评价、增强生活掌控感、保持身心健康、扩大社交网络和积累经验与技能。^② 作为工具性概念，志愿服务功能和志愿者收益都可以用来解析志愿服务行为可能对志愿者产生的各种正面影响，包括志愿者在志愿服务意识（理念、动机）和志愿服务能力方面的提升，但二者更直接地与志愿者动机的实现程度密切相关；而志愿服务育人功能直指对志愿者服务意识和志愿服务能力的培育，较少关注志愿服务功能或志愿者收益。因此，单独提倡志愿服务在育人方面的工具价值，具有中国特色。鉴于此，下面将对中国知网的相关文献进行综述。

在中国知网上以“志愿服务育人功能”为主题词的检索显示，自2009年以来相关文献数量呈迅速上升态势，其中一半与大学生志愿服务有关。从学科来源看，以思政教育专业为主，其他专业较少。从研究方法看，以定性阐述为主，实证研究、定量分析很少。从学者发文量看，相关文章发文最多的学者也仅发了2篇，在作者中尚无资深研究专家。从内容看，关于大学生志愿服务育人功能的文献的关注点主要集中在以下几个方面：一是育人功能的表现维度，如主要体现在思想塑造、素质拓展、能力提升、人格健全等方面；^③ 二是育人功能的原则，如以动力机制保证动力来源、以协调机制凝聚整体合力、以保障机制形成有力支撑、以评价机制把准重点方向；^④ 三是育人功能的实现路径，如提供法律保障，完善学生志愿服务组织管理机制，调动各相关主体形成合力，推进学生志愿服务专业化、常态化和社会化建设；^⑤ 四是育人功能实现面临的障碍或不利因素，如育人理念不完善、育人价值认识不到位、育人实效无保证和育人机制不健全

① 参见 E. Gil Clary and Mark Snyder, *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*, *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 8 (5), 1999, pp. 156 - 159.

② 参见 John Wilson and Marc Musick, *The Effects of Volunteering on the Volunteer*, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 62 (4), 1999, pp. 141 - 168.

③ 参见兰英、彭林权：《试论大学生志愿服务的育人功能》，《学校党建与思想教育》2015年第2期，第40~42页。

④ 参见潘春玲：《新形势下高校志愿服务育人功能的作用机理及实现路径》，《思想政治教育》2021年第3期，第126~130页。

⑤ 参见张红霞：《论大学生志愿服务的育人功能及其实现路径》，《思想理论教育导刊》2019年第1期，第152~156页。

等几个方面;^①五是完善或改进育人功能的政策建议,如加强顶层设计、建立基地和平台、打造品牌项目等。^②

综合来看,现有志愿服务育人功能的中文文献暗示作者们都同时支持两个相关联的假设:一是志愿服务肯定能发挥育人作用;二是志愿服务的育人作用发挥不足或不够理想,这是因为志愿服务存在问题。这两个假设之间看似存在明显的逻辑链条,但实际上彼此之间是矛盾的。如果第二个假设成立,则意味着第一个假设可能不成立,因为既然存在问题就有可能减损志愿服务的育人功能,也就有可能减损到没有育人功能的程度,甚至有可能出现产生副作用的情形。同样,如果第一个假设成立,则不需要提出第二个假设。经仔细辨析后发现,在两个假设中使用的志愿服务概念所指是完全不同的。在第一个假设中的志愿服务是理想状态的、应然的,在第二个假设中的志愿服务是现实中的、实然的。在同一篇文章中,不加区别地使用两种意义上的志愿服务显然是不妥的;但既有文献多数确实是这么做的。究其原因,可能是这些作者想通过前两个假设推导出第三个假设,即改进志愿服务能增强育人功能。

研究发现,志愿者的参与层次分布在由非常消极到非常积极的连续谱上,^③志愿服务组织与志愿者的互动关系也在沟通满意度、服务便利度、机构支持水平和集体归属感等多个维度上存在明显差异。^④这意味着,因志愿服务领域、志愿服务组织和志愿者的不同,在现实中志愿服务的育人效果在维度和层次上都会有区别,因此将志愿服务作为一个整体来谈论其育人功能是不妥当的,至少对实证研究来说是不可行的。另外,需要在此说明的是,虽然已有文献也提及了志愿者、志愿服务组织、行政管理机构、政策制定部门等多个行动主体,对本文分析大学生志愿服务场域的特点及其与相关场域的关系有一定的参考价值,但既有研究采用的都是系统论思维,并不适用于具体的场域分析,其推导出的政策建议也难以落实。

① 参见郑康:《新时代志愿服务提升实践育人成效的研究》,《现代职业教育》2023年第20期,第77~80页。

② 参见李伟华:《新时代高校志愿服务育人功能及实施路径探析》,《北京教育(高教)》2021年第2期,第66~68页。

③ 参见 The Canadian Administrators of Volunteer Resources, *The Canadian Code for Volunteer Involvement*, <https://volunteer.ca/content/canadian-code-volunteer-involvement-2012-edition>, 2012, p. 20, 2022年5月3日。

④ 参见 Roseanna Galindo-Kuhn and Ruth M. Guzley, *The Volunteer Satisfaction Index: Construct Definition, Measurement, Development, and Validation*, *Journal of Social Service Research*, Vol. 28 (1), 2001, pp. 45-68。

在本文中，大学生志愿服务指实际发生的或将要发生的志愿服务，因此其育人功能从结果上看是开放的。与既有文献泛谈志愿服务育人功能不同，本文将育人功能限定在志愿者服务能力和服务意识（志愿精神、动机）的培养上，因为除此之外的育人功能是预料之外的（间接的、附带的，甚至是牵强附会的）结果，无法基于合理的理论框架进行归因与验证。与既有文献多从志愿服务本质或基于人的利他动机推演育人功能不同，本文认为志愿服务的育人功能是在参与（包括但不仅是服务）过程中实现的，因为志愿者行为与意识的交互作用只有在此过程中才能发生。与既有文献（不考虑志愿服务行为的稳定性差异）不同，本文主要考察在志愿服务模式中的育人功能，因为在特定模式中的志愿服务行为及其与志愿服务意识的交互作用会重复发生，并因此产生稳定的、可预期的育人功能。这也意味着，在志愿服务模式既定的情况下，增强育人功能是不可能的；增强育人功能就要改变志愿服务模式，而不仅是改进志愿服务（行动）。由于志愿服务模式的成型最终会体现在志愿服务场域中不断重复的行动、关系和意义上，因此本文的任务首先是通过个案研究弄清大学生志愿服务场域的特征，然后是考察该场域的特殊性如何影响育人功能的实现。

二、理论框架和研究设计

迄今为止，很少有学者用场域理论来分析志愿服务（在本文中指正式志愿服务），可能是因为他们认为场域具有的内部争斗性特性与志愿服务具有的利他主义本质之间是难以调和的。事实上，志愿服务的利他本质并不意味着志愿服务行动主体之间没有紧张和冲突；反过来，场域内部具有争斗性也不意味着在场域中的行动者之间没有合作和一致性。笔者认为，志愿服务是可以当场域理论加以解释的，而且通过场域分析可以获得关于志愿服务的全新解释，因为志愿服务作为一种集体行动过程自有其特殊之处。这种特殊之处在于志愿服务的发生和持续都不是其行动者能自主决定的，具体表现在三个方面：一是志愿服务组织的非营利性质决定了其运营和维持离不开外部机构的资源供给（如以项目委托或任务委托的形式）；二是志愿者的自愿和无偿本质决定了其会选择性地与志愿服务组织开展合作；三是志愿服务对象虽然无须付出、亦无须回报，但也有自己的需求优选项，这会极大地限制志愿服务供给-需求匹配。据此，可将志愿服务理解为“以满足服务对象需求为目标的、由志愿服务组织在资助方和志愿者

的支持下策划和实施的公益合作行动”。^①

布迪厄等将场域定义为：“位置之间客观关系的网络（network）或型构（configuration）。有位置就能对其占据者、行为者施加影响，在结构之上起决定作用是由各种权力（或资本）的分布结构、现在与潜在的客观状况界定的，也是由其他位置间的客观关系（统治、从属、同一等）而界定的。”^②在布迪厄等看来，在场域中位置的占据者利用种种策略来保证或改善他们的位置并不断在场域中展开斗争。显然，将场域简单地视为一个争夺的空间，是不适合用来指导分析志愿服务场域的，因为如上所述，志愿服务在本质上是一种以合作为取向的集体行动。本文选用弗里格斯坦等的策略行动场域理论作为分析工具，恰恰是因为该理论关注的核心问题是“集体行动何以可能”。所谓“策略行动场域”（strategic action fields），即“一种被构建的中观社会秩序，在其中，行动者（可以是个人或集体）根据对场域目标、与场域中其他人的关系（包括谁拥有权力和为什么拥有权力）以及管辖场域合法行动的规则的共享（不是说共识）理解，彼此相互协调与互动”。^③将策略行动场域视为社会集体行动的基本单位，凸显了该理论的社会建构主义基调。

尽管与布迪厄等的场域理论有诸多相似之处，但策略行动场域理论是一种全新的场域理论。^④后者认为，任何特定场域都嵌入在由无数邻近场域或远场域以及国家构成的更广阔的环境中，场域之间的关联凸显了策略行动场域之间的互赖性及其影响其他场域变迁的真正潜力。因此，分析相关场域成为理解策略行动场域的关键。^⑤为分析方便起见，弗里格斯坦等建议将相关场域分为以下几种类型：一是依赖性场域（dependent fields），即对策略行动场域产生制约性影响的场域；二是互赖性场域（interdependent fields），即处于相互依赖关系中的场域；^⑥三是邻近场域（proximate fields），即与策略

① 张网成：《规制失效与志愿者中断服务——基于北京师范大学的一项调查》，《青年研究》2015年第5期，第31~40页。

② [法]皮埃尔·布迪厄、[美]华康德：《实践与反思：反思社会学导引》，李猛、李康译，中央编译出版社1998年版，第133~134页。

③ Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 9.

④ 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 11.

⑤ 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 18.

⑥ 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, pp. 18 - 19.

行动场域时常有联系，而且其行动经常影响到后者的相关场域；^① 四是内部治理单位（internal governance units），即在策略行动场域与国家场域之间承担互动与沟通的组织或协会，其核心功能是维护策略行动场域的日常稳定与秩序，^② 内部治理单位不是外部国家权威机构，而是策略行动场域与外部重要场域的联系入；^③ 五是国家场域（state fields），即为非国家场域制定合法性互动规则的一系列策略行动的场域。在现代社会中，只有国家行动者才拥有政治干预、制定规则以及为大多数非国家场域提供合法性承认的权力。这赋予了国家无可比拟的影响大多数策略行动场域稳定的能量。^④

根据策略行动场域理论，本文将先通过案例研究弄清大学生志愿服务场域的重要相关场域及其可能的影响维度与方向（“回应要求”），然后梳理出大学生志愿服务场域在实践中采用了哪些行动策略回应相关场域的各种要求，并在此过程中形成哪些特有的场域规则，最后将分析这些行动策略和场域规则如何影响大学生志愿服务场域的育人功能（见图1）。

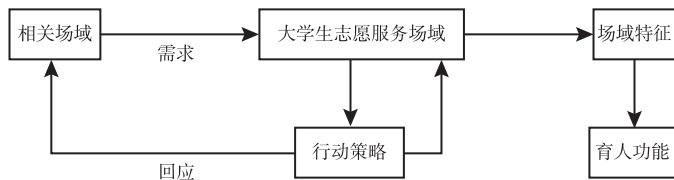


图1 技术路线

资料来源：笔者自制。

本文采用典型案例研究方法，具体选取北京某高校的A志愿者协会（以下简称A协会）作为研究个案，通过访谈和查阅机构文档收集资料。A协会成立于1994年，是所在高校最大的学生志愿服务组织，历史悠久、项目众多，也是全国知名的大学生志愿服务组织，作为研究对象满足典型性要求。为了尽可能在广度和深度上了解A协会，笔者根据最大差异法选取了24位A协会志愿者进行深度访谈。针对普通志愿者的访谈主要是要了解他们选择参与志愿服务的理由，在服务过程中对志愿服务场域秩序的感知、对

① 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 20。

② 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, pp. 77 - 78。

③ 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, pp. 13 - 14。

④ 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, pp. 71 - 77。

场域规则的认可、互动感受和关系体验,在参与后的收益评价和退出原因等。针对组织管理者的访谈内容除了个人经历与感受,还包括组织结构与场域规则、权力更替与场域稳定、团队建设与冲突解决、经费来源与项目创新、项目实施与评估、志愿者招募与管理等内容。在本文所说的大学生志愿服务场域中只有“日常的”志愿活动,不包括西部支教和大型赛事志愿服务等,因为后者不是大学生志愿服务场域的产物。

三、大学生志愿服务场域实证分析

(一) 大学生志愿服务场域的相关场域

通过分析访谈资料和二手文献,笔者认为对大学生志愿服务场域产生重要影响的相关场域主要有6类。

1. 捐赠场域与受赠场域

大学生志愿服务场域从一开始就有两个关联场域相伴随。为方便起见,这里将筹集和提供资源或委托项目的类型称为捐赠场域,将提供或协助组织服务对象的类型称为受赠场域。志愿服务场域依赖捐赠场域提供资源,依赖受赠场域提供服务对象;捐赠场域依赖志愿服务场域提供服务产品,依赖受赠场域提供合法性背书;受赠场域依赖志愿服务场域提供服务,依赖捐赠场域认可服务对象的需求。从三个场域的相互依赖程度看,受赠场域的依赖程度最高,其次是志愿服务场域,最后是捐赠场域。我国志愿服务组织普遍面临资金渠道少、经费来源不稳定等问题,^①在这种大背景下,主要依赖校内捐赠场域的大学生志愿服务组织面临更加紧迫的经费短缺问题。同时,受行政管辖权分割的影响,受赠场域也是高度行政化的,志愿服务场域与受赠场域并非简单地基于供-需匹配原则就能建立合作关系,而是要以受赠场域的关键治理单位的首肯为前提;对学生志愿服务组织来说,继续为同类服务对象提供既有(成型)服务是最容易操作的,创新服务内容或选择新的服务对象都会面临一定的风险和较高的时间成本。来自捐赠场域和受赠场域的支持不足,可能需要大学生志愿服务场域的策略行动者(strategic actors)采用保守的低能耗生存策略形塑场域结构,包括采用简洁的、可复制的管理方式,降低创新成本和风险,提供技术要求低的服务,尽可能再生产/复制已有项目等。

2. 社会实践场域

对志愿服务场域来说,邻近场域主要指社会实践场域和学业场域。根据

^① 参见魏娜:《我国志愿服务发展:成就、问题与展望》,《中国行政管理》2013年第7期,第64~67页;吕馨怡:《上海市大学生志愿服务发展现状、问题及对策研究——以上海工程技术大学为例》,《劳动保障世界》2018年第11期,第53页。

教育部等7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》^①，社会实践活动与实践教学和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其实践教学，在强制性上也不如军事训练；社会实践活动包括社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动、科技发明和勤工助学等多种形式，其中生产劳动、志愿服务、公益活动属于倡导和支持性质，在重要性上远不如社会调查和科技发明等教学实践活动。对高校而言，协助和配合学校管理的学生工作要比志愿服务更重要，因此赋予前者更高的价值也是合理的。对就业和升学单位而言，成绩和学生干部的身份也都比志愿服务经历更有价值。总的来说，志愿服务被纳入学生社会实践并在校内获得了合法性且能分享社会实践资源，但在广义的社会实践场域中，志愿服务被赋予的价值等级并不高。在与其他（狭义的即不含志愿服务的）社会实践场域竞争的过程中，在资源获取和志愿者保留两个方面均处于不利地位的志愿服务场域的策略行动者，可能需要通过扩大志愿者招募和组织科层化两个策略来应对。扩大招募规模有利于分享更多社会实践类资源（包括经费及各种荣誉）；科层化一方面有助于以简单的方式维护志愿服务场域秩序，另一方面能产生一批相当于学生干部的组织管理者。

3. 学业场域

对学生来说，学业场域的重要性是社会实践场域无法比拟的。学业生涯是生命周期中的一个重要阶段，其自身也可以作为一个生命周期来分析。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，学习专业课和基础科学，参加外语、计算机等技能性等级考试，以及锻炼管理与领导能力等；三年级是执行提升期，主要任务是完成学业目标，确定职业去向目标，选择考研、就业或出国等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。^② 志愿服务作为社会实践活动的一项内容，无论是就学生个体而言，还是从学校制度安排来看，都是学业生涯的配角。在与学业场

^① 参见《教育部等部门关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》，http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe_1407/s6870/201201/t20120110_142870.html，2024年9月4日。

^② 参见周志强：《生命周期视域下的本科生学业生涯阶段演进研究》，《现代教育管理》2011年第11期，第103~106页。

域竞争中处于弱势地位的志愿服务场域，其策略行动者可能需要采取招募低年级志愿者和尽早完成组织管理层更替两个对策，以应对学业生涯生命周期的决定性影响。

4. 国家场域

涉及大学生志愿服务的国家场域是多元的，如教育部、民政部、文化部、中央文明委、团中央等的志愿服务主管部门。这些国家部门制定或参与了制定了高校志愿服务的相关政策，有的出台过具体的推动高校志愿服务发展的行动计划。归纳起来，国家场域对大学生志愿服务场域的干预有以下几个方面：一是大力支持和鼓励大学生广泛参与及自行开展志愿服务；二是坚持倡导高校志愿服务兼顾利他服务和自我教育双重功能；三是建立科层化管理体系，同时明确所在高校的主管职能，如任命团委干部担任学校志愿服务负责人；四是设置多样化的激励和表彰措施，如将志愿服务纳入实践学分管管理；五是扶持志愿服务类学生社团建设，但很少资助高校志愿服务项目或组织。总的来说，国家场域的法规和政策虽然从根本上明确了大学生志愿服务的合法地位，但并不支持学生志愿服务组织向实体方向发展。面对来自国家场域的多元要求，学生志愿服务场域的策略行动者可能需要采取尽量复制现有项目和更多地创新项目的双重应对策略。

5. 内部治理单位

对高校志愿服务场域来说，内部治理单位主要是所在高校团委的志愿服务中心、校志愿者协会及各院系党团组织等。这些内部治理单位的主要功能是大学生志愿服务场域规则逻辑的合法化和“自然化”，^①但也可能会提供少量资金及各种符号价值资源。校团委志愿服务中心等内部治理单位对维护大学生志愿服务场域稳定和内部秩序至关重要，不会对项目创新与场域变革提供实质性支持。

上文从关系的角度梳理了与大学生志愿服务相关的6类重要场域，它们与大学生志愿服务场域的关联点均有所不同，但综合起来会影响到大学生志愿服务组织的管理与运营、权力结构与更替、志愿者招募与激励、服务项目创新与复制等各个方面。表1列出了这些相关场域对大学生志愿服务场域的“回应要求”，这些要求将从制约和支持两个方面影响到大学生志愿服务场域的行动者决策。从中可以看到，来自不同相关场域的回应要求之间既有一致性也有矛盾性，如复制已有项目、维持场域稳定和组织管理科层化都是有利于维持场域的低成本运营的，招募低年级志愿者也有利于扩大招募规模，但尽量复制已有项目和扩大志愿者招募及更多创新项目

^① 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 14.

之间又是矛盾的，尽早完成管理层更替、招募低年级志愿者与更多项目创新之间也有冲突。因此，大学生志愿服务场域的策略行动者会面临较多的两难境地。

表 1 关联视角下相关场域的关系特点及回应要求

相关场域	关系特点	回应要求
捐赠场域	靠校内挂靠单位，经费不多	低能耗生存策略，低成本运营方式
受赠场域	靠校外治理单位，支持不足	再生产/复制已有项目
社会实践场域	相对强势，挤压效应	扩大志愿者招募，组织科层化
学业场域	绝对强势，排斥效应	招募低年级志愿者，尽早完成组织管理层更替
内部治理单位	维护秩序，少资金，多符号资源	场域稳定，少项目创新，少场域变革
国家场域	要求多元，不支持组织实体化	尽量复制现有项目，更多地创新项目

资料来源：笔者自制。

（二）大学生志愿服务场域的行动策略

相关场域的回应要求会对大学生志愿服务场域的行动策略选择产生多重影响，但起决定作用的还是场域内的策略行动者。在调研中发现，A 协会主要有 3 个方面的行动策略：一是新老志愿者的权力与义务区隔，使大一志愿者被定格为一线志愿者；二是严格的志愿者届际更替，使大二及以上志愿者被排斥在一线志愿服务之外；三是组织权力的年度更替，使志愿者分层年级化现象会逐年复制。

1. 组织科层制与志愿者区隔

与其他大学生志愿服务组织类似，A 协会采用科层制的组织方式，协会成员自上而下分为 3 个层次：处于顶层的“会长团”成员是协会的领导者，处于中层的“部长团”成员是协会下设部门的管理者，处于基层的“普通志愿者/干事”是协会的被管理者。A 协会的下设部门分为“一线部门”和“二线部门”，前者由若干志愿者中心（分别为基础教育、宣传讲解、爱心使者、绿色环保和校园服务志愿者中心）构成，负责志愿服务项目实施，每个中心的管理层由 1 名主任、2 名副主任和若干项目负责人构成；后者由办公室、培训部、宣传部、外联部等若干提供后勤支持的日常工作部门构成，每个部门设 1 名主任和 2~4 名副主任。与“一线部门”依赖普通及骨干志愿者提供服务不同，“二线部门”不使用普通及骨干志愿者。这种制度安排在所在高校的其他学生志愿服务组织中同样存在，是大学生志愿服务组织应对社会实践场域影响的一个重要的行动策略，即通过设置更多的管理岗

位（志愿者因此获得学生干部身份）增加组织内部的符号资本。这样做有利于提高组织吸引力，维护组织秩序的稳定性。同时，在一线志愿者中区分普通志愿者和干事（骨干志愿者），也有利于确保项目实施和培养潜在的管理者人选。

2. 权力金字塔结构与权力年度更替

与其他大学生志愿服务组织类似，A协会的3个层面的成员数量自上而下递增。通常，顶层和中层的管理者人数是基本稳定的，但基层志愿者的数量则一直变动不定。在2019年9月招募635名新志愿者后，A协会有记录在册的志愿者共1309名，其中，“会长团”有5名正副会长，“部长团”有部门正副主任及项目负责人共88人，普通志愿者和骨干志愿者共1216人，3个层面的会员比例约为1:17.6:243.2，是典型的金字塔结构。除了科层制赋予顶层会员管理中层会员、中层会员管理基层会员的权力，A协会还有一个不成文的场域规则（关于对什么形式的行动和组织在该场域环境下被视为合法和有意义的一种文化理解），即直接提供志愿服务的主力是新招的大一志愿者。这样的制度安排同样存在于所在高校的其他学生志愿服务组织，一方面强化了新老志愿者之间的权力区隔，使新招志愿者无力挑战管理者；另一方面切断了老志愿者继续在一线直接提供志愿服务的机会，从而失去了与新志愿者联合挑战现有权力秩序的可能性。

A协会的权力更替发生在每年的5月。中层的“部长团”成员通常从同一学年新招的志愿者骨干中选出，顶层的“会长团”成员则从上届的中层管理者中选出并报校团委备案和批准，原来的“会长团”成员绝大多数会选择退出协会。因为紧接着6月是考试季，新选出的管理层在新学期开始后才行使权力，然后到来年5月被改选。这种前置权力更替的制度设计与所在大学其他大学生志愿服务组织一样，即在大批新志愿者加入之前先确立稳定的管理结构，一方面方便协会在新学年迅速进入状态，招募和组织志愿者开展服务，因为管理者都有一定的经验，但另一方面也剥夺了新招志愿者参与选举和被选举的权利。这种权力更替的维系，显然离不开学校志愿服务管理部门的认可和支

持。每年的权力更替前置与高年级志愿者不参与直接服务的场域规则，形塑了A协会分层年级化实践，即大一的志愿者对应“普通志愿者/干事”，大二（和极少数大三）的志愿者对应“部长团/项目负责人”，大三（和极少数大四）的志愿者则对应“会长团”。访谈对象称这种实践已成习惯，但说不清楚是从何时开始的。志愿者分层年级化显然是受到了学业场域的重大影响，一方面使管理者具有“上级”和“师兄师姐”的双重身份，从而增加其权威性，方便他们对组织成员进行管理，并有可能借助情感联系

提升工作效力；另一方面也限制了高年级志愿者通过继续参与而获得成长的机会。

3. 志愿者大规模招募与届际替换

在服务1年以后，大学生志愿者除了进入学生志愿服务组织管理层，也可以去其他社团当学生干部。但能升格为学生干部的毕竟是少数，多数志愿者将面临尴尬的局面。从上文引用的数据看，2019年9月A协会还有来自上一届的老志愿者674名，其中大二志愿者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人和研三志愿者1人，除了进入管理层的93人，还有普通志愿者581人。在留下来的普通志愿者中有相当一部分还是会继续提供志愿服务的，但协会仅要求少数大二普通志愿者在9月、10月协助校园迎新、招募和培训新志愿者，其余多数会在确认无事可做后选择退出，少数选择继续留在协会的基本不参加志愿服务活动，成为“隐形志愿者”。在2019年11月更新会员记录时发现，继续留在协会的老志愿者有175名，其中普通志愿者仅82名（主要是大二和大三的），较9月减少了近500名。

与其他大学生志愿服务组织一样，A协会每个学年会有两次较大规模集中招募志愿者活动，其中在秋季学期开始时的招募活动称为“秋招”，因为招收的都是新生，又称“招新”；在春季学期开始时的招募活动称为“春招”，招收的主要目的是补充流失的志愿者，又称“补招”，补招对象也以大一新生为主。除了集中招募，A协会还会根据项目需要零星招募。2019年11月的会员更新记录显示，A协会在秋季共招收新生志愿者700多名，这是从近千名报名者中通过面试挑选出来的。秋季新招的志愿者数量与来自上一届老志愿者数量相当，略多于老志愿者中的普通志愿者。这意味着，如果来自上一届的普通志愿者依然能够从事一线志愿服务，那么“招新”并不必要；但这么做显然会增加协会内部的竞争与冲突，从而导致权力结构不稳定。反过来，用新生志愿者替代来自上一届的普通志愿者，更有利于场域程序的维护和稳定。这种志愿者届际更替的行动策略得以顺利实施，依赖协会内部形成“高年级志愿者不参加一线服务”的场域规则或共识。届际更替并非正式制度安排，而是一种“潜规则”，同样存在于所在高校的其他学生志愿服务组织中，其最大的弊端是剥夺了有经验的老志愿者继续参与的机会，降低了组织的志愿服务质量并使其固化在某种低水平上，其优势则是在不增加服务项目容量的前提下最大限度地动员新生参加志愿服务——这应该是作为内部治理单位的高校团委志愿服务中心支持现有志愿服务场域稳定的重要原因之一。至少在参与率指标上，这种做法也符合国家场域的核心要求。

（三）大学生志愿服务场域的特征

A 协会在选择性地满足来自相关场域的“回应需求”时，也形成了一些自己的特色，如一线志愿者严格限定为新生、协会管理层每年定时更换等。正是这样的选择使 A 协会的志愿服务场域呈现“保量弃质”的特征，即在确保数量上实现组织目标的同时，放弃了对质量的追求，具体体现在大规模使用志愿者完成众多项目任务的同时，也导致了志愿者流失率高、项目创新难度大、服务质量无保证等质量问题。正如多个访谈对象反映的那样，A 协会的志愿服务场域特征与所在学校其他志愿服务组织并无二致。

1. 志愿者流失率高

除了届际更替导致高年级志愿者大量流失，“秋招”和“春招”志愿者的流失率也都很高。A 协会不仅规模大，而且很多项目都是所在学校的品牌项目，因此志愿者流失率相对较低。即便如此，其“秋招”志愿者的流失率也有两成多，而且不少是在参加一两次活动后就“隐退”了。这是 A 协会通常都会在春季学期进行“补招”的根本原因。“春招”的数量与秋季学期新生志愿者流失量有关，一般是 200 名左右。两个学期加在一起，A 协会每学年共招收大约 1000 名新生志愿者（占所在校本科新生的四成），其中约 400 人会在学年结束前流失掉，整个学年的流失率在 40% 左右。新生志愿者流失的原因分为两类，一类与志愿者的参与经历及服务体验有关，如在服务过程中受到伤害、付出了劳动但觉得没有价值、感觉服务对象并不真正需要、缺乏组织归属感、不认同服务内容、无法提高自身能力、与自己的初衷有很大距离等；另一类则与志愿服务失去相对价值有关，如因时间冲突、学业压力、学生工作、专业实习、升学考研等不再参加志愿服务。前一类原因与志愿服务及其关联场域有关；后一类原因显然与邻近场域的影响有关。考虑到还有五成大一志愿者将在大二时因志愿者届际更替而流失，志愿服务组织自身的结构性问题才是志愿者流失的第一致因。综合起来看，A 协会每年新招的约 1000 名志愿者，到第二学年的秋季将流失近九成，到第三学年的秋季剩下的志愿者就是个位数了，到第四学年的秋季还能留在协会的仅是个别同学。在这种情况下，认真的志愿者培训和严格的志愿者管理反而显得不合理。

2. 项目创新难度大

在不考虑届际更替导致志愿者流失的情况下，通过创新优化现有服务项目或增设新的服务项目可以在一定程度上降低学年内的志愿者流失率，因为目前协会的优秀项目与一般项目的比例关系大致是 1:9，而优秀项目至少在理论上是能够吸引学生志愿者持续参加甚至跨年级参加的。优秀项目数量少会导致大多数志愿者只能参加一般项目，在一般项目服务过程中受挫的情况

比较普遍进而造成参加过服务的志愿者持续意愿偏低的结果。虽然每年新换届的管理层也会有很多（创新）想法，但是最后能落地的少之又少。其原因在于：一个志愿服务项目从策划到实施需要一个较长的时间周期，新项目的负责人除了必须具有组织策划的能力和经历，还要付出非常多的时间和精力；此外，新项目还需要获得指导老师的同意才能真正付诸实践，^①这决定了只有管理者才有可能开发新项目，但管理者多数没有足够的时间和精力完成创新，偶尔的尝试也会在权力更替后“夭折”。优化现有项目之所以也很少见，是因为定期的权力更替会使组织失去自我发展能力，而继任的管理者并没有超越前任的创新能力和意愿。除了管理层，普通志愿者的创新则被视为“挑战”而受到系统性的抑制，其中，新生志愿者被限定为一线服务提供者而没有资格参与创新，留到下一年度的普通志愿者则因权力更替和届际更替也没有独立或参与创新的机会。这样看来，A协会与其他大学生志愿服务组织一样，是先天缺乏创新能力的，其现有项目应该主要是多个重大事件“外部冲击”邻近场域的结果。^②

3. 志愿服务质量无保证、组织能力提升乏力

与其他学生志愿服务组织一样，A协会主要依靠挂靠单位和赞助单位获得少量物资支持（主要是少量资金、临时办公及活动场所、事后的团体志愿服务奖金）。由于经费支持有限，也没有形成正式的委托-代理关系，资助方通常不会要求对项目进行评估，加上志愿服务均由经过简单培训的新招志愿者直接提供，团队建设也是偶尔为之，故而服务质量与服务对象的利益是没有保障的。缺少必要的项目经费，也应该是A协会选择志愿者届际更替策略的重要原因，因为如果继续使用服务过1年的老志愿者，势必会对服务内容和组织方式提出更多、更高的要求，而这必将反过来增加资源消耗并引起志愿服务组织场域内部的紧张甚至冲突。

4. 志愿者激励失效

得益于国家场域的制度性安排，以及校团委志愿服务中心等内部治理单位的中介性响应，志愿者参加服务获得了多个增值/奖励项，如奖学金加分、学生干部评选加分、（校内）就业加分、升学（考研）加分、志愿服务奖、“十佳志愿者”称号等。这些以精神激励为主的增值项，成为学生志愿服务组织除了权力最重要的可预期资源。但这些资源很难如政策设计者预想的那样用来激励志愿者继而提升志愿服务质量，主要存在3个方

① 指导老师代表的是内部治理单位。他们对项目创新的影响，可以视为校团委志愿服务中心等内部治理单位对学生志愿服务场域稳定维护的一种介入措施。

② 参见 Neil Fligstein and Doug McAdam, *A Theory of Fields*, New York: Oxford University Press, 2012, p. 19.

面的原因：一是获得激励要求的志愿服务时长设置不合理，底线要求时长过短，服务1学年基本都能达到，达到上限的要求过低，^①总体上不鼓励志愿者长期持续服务；二是管理志愿者获得激励的可能性要远高于普通志愿者，^②如“十佳志愿者”称号是普通志愿者难以获得的；三是在综合测评中志愿服务加分要少于学生工作和社会实践，^③部分学院在综合测评中甚至没有志愿服务加分。

四、大学生志愿服务场域的育人功能

根据教育部等提出的“三全育人”构想，推动大学生参加志愿服务的根本目的就是让大学生在志愿服务过程中受到教育、启发、感悟，接受志愿精神的熏陶并内化为自己的行事原则。从可操作的角度看，可以将志愿服务的育人功能理解为培养那些“经过深思熟虑之后，自愿对那些主动寻求帮助的对象实施的一种长期且无偿的帮助行为”^④的志愿者，将志愿精神理解为一种长期而有计划地对陌生人提供帮助的意识和倾向，^⑤一种在无偿情况下自愿承担社会责任的精神状态。

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这枚硬币的两面。从根本上看，实现志愿服务的育人功能需要同时坚持“以服务对象为中心”和“以志愿者为中心”两个原则。放弃“以服务对象为中心”，就会背离志愿精神，志愿者的行动就会偏离根本的方向，其行动能力就不可能转化为真正的服务成效；背离“以志愿者为中心”，就会放弃对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，不可能仅靠普及志愿服务理念和传授志愿服务知识，而必须在

① 如经管学院规定，学生只要参加5次志愿服务活动就能获加1分，但1分也是加分上限。

② 如在社会学院本科生奖学金加分细则中规定，A协会的会长、副会长、部长和副部长分别可获2分、1.5分、1.2分和1分的加分，而志愿者最多能在服务100小时后获1分的加分。

③ 在综合测评中，社会服务类最多可以加4分，其中承担团委、学生会、社团等工作最多可加2分，参与院校活动最多可加1.5分，参加志愿服务最多可加1分，作出突出贡献的最多可加3分。

④ Mark Snyder and Allen M. Omoto, Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications, *Social Issues and Policy Review*, Vol. 2 (1), 2008, p. 2.

⑤ 参见 Louis A. Penner, Dispositional, Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective, *Journal of Social Issues*, Vol. 58 (3), 2002, pp. 447 - 467.

志愿服务实践中通过不断循环“参与→体验→学习→反思”逐渐养成。这应该是一个螺旋式上升的动态过程。在这个过程中，如果参与的项目或活动有明确的服务目的、合理的路径设计，如果能在参加服务前得到必要的培训，如果志愿者同伴之间能互助支持、彼此学习，如果管理者能及时提供必要的帮助和指导，如果组织方真诚地考虑志愿者的利益和成长需要，如果周边环境非常宽松并理解和比较支持志愿服务，那么志愿者的服务能力和服务意识以及志愿精神就都会比较容易养成。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，则志愿者的服务能力和服务意识的养成就不会很顺利，甚至会失败。

从数量的角度看，A协会大学生志愿服务场域在“育人”方面有两点是成功的。其一，志愿者届际更替充分利用了大一新生高昂的参与热情，保证了多数学生在大一时都能有志愿服务的体验和经历，对其能力的培养和正确价值观的养成应该也有所裨益。其二，年度权力更替和科层制管理制度使每年都有一批志愿者进入管理层，有机会学习和积累管理经验，加上分层年级化的组织结构，志愿服务场域培育学生干部的功能得以最大限度地发挥。从质量的角度看，大学生志愿服务场域在“育人”方面则至少有四点失败。其一，“以服务对象为中心”的工作理念难以落实。在许多志愿服务项目，特别是服务于特殊群体的志愿服务项目中，是需要志愿者具有一定的稳定性和服务的长期性的。但目前学生志愿服务场域每年更换新志愿者，长期服务志愿者极少，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。这对志愿者成长也不利。其二，管理层年度权力更替和志愿者届际更替掏空了学生志愿服务组织的发展潜力。一般认为，大学生群体思维敏捷，创新意识强，以大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。但事实上，在目前的学生志愿服务场域秩序下，创新意愿很难转化为创新实践。其三，志愿精神的培育土壤贫瘠。具有志愿服务精神的志愿者不仅会主动参与，而且会持续参与志愿服务。但志愿者届际更替直接排除了高年级志愿者持续参与的可能性，社会实践场域对志愿服务的低赋值和低要求都不利于志愿精神的培育。其四，有限的参与制约了志愿者的成长空间。在目前的学生志愿服务场域中，一线志愿者参与志愿服务的次数是十分有限的，而且无法参与志愿服务项目的全过程，因此其成长的时间、空间、机会都很有有限。只有少数进入管理层的志愿者，才有机会深度参与项目的设计、招募、组织、管理等工作。

五、结论与反思

通过对A协会的个案研究,本文发现,每年定期完成权力更替、志愿者届际更替和仅由新生志愿者提供一线志愿服务这三条场域规则,使大学生志愿服务场域获得了某种超稳定结构。在这种超稳定的学生志愿服务场域中,新生志愿者在数量上占绝对优势,但年级越高志愿者越少;志愿者管理层逐年更替,规则简单;志愿服务项目高度重复,技术要求低,创新极为少见;志愿服务对象“边缘化”,服务质量没有机会得到提升。在学生志愿服务场域秩序的形成过程中,捐赠场域与受赠场域、社会实践场域与学业场域、国家场域与内部治理单位等相关场域都产生了重要的影响。从育人的角度看,学生志愿服务场域的优点体现在育人数量上——最大限度地吸纳了大一新生当志愿者和尽可能多地为高年级志愿者提供管理岗位;其主要不足则在于牺牲了育人质量——背离了“以服务对象为中心”和“以志愿者为中心”的工作理念,限制了志愿服务组织的发展潜力,破坏了志愿精神的培育土壤,压缩了志愿者的成长空间。

从上述场域的表现看,“保量弃质”的大学生志愿服务已经陷入了非良性发展格局,不可能很好地发挥预期的育人功能。造成这种发展格局的原因是志愿服务场域自身存在问题,但相关场域等外在环境的影响也至关重要。其中,最关键的问题是学生志愿服务组织的主体性不足,具体表现为缺少推动组织发展的使命感和自决权。由于缺少必要的资源和运作时间,故而每一届新选出来的管理层都只能萧规曹随,以完成既定的任务为工作目标,而不可能从根本上思考和推动组织能力建设。组织缺少自主行动能力,会导致学生志愿服务场域无法积极回应相关场域的要求和制约。因此,要想改变大学生志愿服务现状,就要考虑如何提高学生志愿服务组织的主体性,使其成为有独特使命和相应执行力的功能性组织。在学生志愿服务组织改备案为注册的条件尚不成熟的前提下,需要采取以下措施推动志愿服务组织能力建设:一是改革管理体制,建立理事会领导下的总干事负责制,废除每年定期改选管理层的制度,确保管理层相对稳定;二是要允许和鼓励学生志愿者长期参加一线及志愿服务,鼓励高年级本科生及研究生参加志愿服务及管理工作;三是推行项目制,挂靠单位要在增加资源投入的同时加强评估与监督工作;四是改革激励制度,加强团队建设,增强内在激励,提高激励上限,切实鼓励长期持续服务的志愿者。

(责任编辑:温莹莹)