

从“经济解困”到“内生赋能”:资助育人视域下受助学生社会实践能力提升实施路径研究

赵根根

摘要:国家学生资助制度日臻完善,高校资助育人工作已经由生存型资助向发展型资助转变,但在具体的育人工作中存在供需匹配失衡、工学矛盾突出、效果评估不足等问题。本文针对上述困局的成因进行深入分析,提出了以“精准对接、灵活结合、合力促进”为主要特征的“资助—教育—发展”的理论框架体系,把资助工作从“输血式”的经济帮扶向助力学生成长成才,为落实立德树人根本任务及培养担当民族复兴大任的时代新人奠定坚实基础。

关键词:资助育人;社会实践;发展型资助;精准匹配

一、资助育人转型与实践能力提升的战略定位

新时代高校立德树人根本任务要求高校资助育人工作由单一物质援助向多元化发展转变。“帮助学生成长成才”的目标定位被党的二十大报告及教育部一系列政策文件明确提出并完善。由“解困”转向“发展”,强调的是发展型资助观,即资助不仅仅是物质支持,更是对受助学生成长中人力资本、社会资本以及心理资本的投资过程;只有高质量的活动项目、培训课程及就业辅导才是资助工作的有效载体,进而切实提升大学生内在的发展力和成长力。社会实践是实践育人的重要载体,也是落实发展型资助理念、培养大学生创新精神和综合素养的重要途径。把社会实践融入到资助育人中来,是新时代高校辅导员践行“立德树人”和开展发展性资助工作的必然趋势。优质的实践经历可以有效拓展学生的知识面,缩小其在社会资源方面的代沟,丰富专业知识储备,提高就业竞争力,在由“被动型”向“主动型”,乃至“贡献型”转变的过程中发挥重要作用。[1]本文选取受助学生作为调查对象,对资助工作相关政策及过程中的制度连接点、运行模式进行深入分析,力求形成普适性强、易于制度移植并能直接指导一线工作的社会实践能力培养实施模式。

二、发展型资助育人与社会实践能力提升的理论基础

发展型资助的实施必须建立在对学生成长要素的科学认知之上,其核心理论工具是三重资本模型,即社会资本、心理资本、人力资本,而社会实践正是促进这三重资本协同增值的关键机制。

(一)发展型资助理论的时代内涵与目标定位。发展型资助观强调把资助作为促进学生成长成才的动力源泉,资助目的不仅在于为学生解决困难,更要培养学生的可持续发展能力。[2]同时,资助工作者要有长远眼光,要把有限的资助资金用在高效的人才培养方面。在实践中,发展性资助是指给予学生与其学业成长、职业发展、价值观念形成密切相关的资源支持,让资助促进学生成长成才并服务国家和社会。而兼具实践性和社会性的社会实践正是高效转化资助投入的重要育人载体之一。

(二)社会实践对受助学生三重资本的协同增值机制。将社会实践作为资助育人的有效载体,有利于受助学生实现三重资本的有效增益,进而形成自身发展的内生动力:第一,实践育人是社会资本的催化剂。根据布迪厄的社会资本理论,社会关系网络是获取各类资源的重要途径。[3]开展跨学科、跨领域社会实践,受助学生可以打破既有的社会网络壁垒,接触政府部门、企事业单位、公益团体等各类主体,获得宝贵的就业人脉和社会资源,从而形成对未来职业生涯发展的有力支撑,有效缓解因家庭社会资本不足所造成的社会资源缺失的问题。第二,实践过程是心理资本的磨刀石。Luthans et al.(2004)将心理资本概念推广到组织管理领域,提出心理资本能够引起人积极组织行为的心理状态。[4]解决实际问题和社会挑战过程中遇到的问题,可以极大地增加学生的自我效能。通过直观体验自身价值和社会贡献,以实现感恩意识向社会责任的内在化,激发“自强、自立、感恩、回馈”的志向,完成从“受助”到“自助”的心态转变。此外,实践活动是人力资本的实战场。舒尔茨的人力资本理论认为,教育和培训是提高人口质

量的关键投资。[5]学生通过实践将抽象的课堂知识转化为解决问题的能力,考查并发展专业能力、交往能力及反思批判能力,可以有效提升其求职竞争力。而资助育人能在为学生提供合适的实践平台的同时完成三种社会资本的投资增值。



图1 三重资本模型

三、资助育人实践中能力提升面临的核心困境

在高校资助育人实践中,将资助投入高效转化为受助学生三重资本增值面临着三大核心困境。

(一)供需错配:实践资源与人力资本需求的结构性矛盾。当前高校勤工助学岗位配置主要遵循“解困”原则,岗位多具有明显的劳务型和辅助性特征。这种岗位结构固化了实践的低附加值属性,难以适配不同学科学生对专业技能提升的差异化需求。[6]例如,理工科学生需要科研辅助经验,但岗位工作多为行政文档整理;人文社科学生需要调研写作或社区服务经验,但岗位工作多为简单的信息录入。这种结构性失衡的根源在于实践资源配置的单一性,因此实践内容与学生的职业规划和专业成长脱节,极大削弱了资助对学生人力资本的有效投资。

(二)工学冲突:学业压力与实践投入的制度性掣肘。受资助的学生群体天生具有“改命”的巨大心理压力,对学习成绩和升学资格(保研、奖学金)的重视程度远高于普通学生,在深度实践需付出较多时间的情况下,面对的问题由“挤时间”转向“机会成本”和“避险”。怕影响绩点,进而错失更高层级资助奖励及升学的机会,这种焦虑不是简单的个体心理困境,而是缺乏制度化的学业保障机制。教务、科研、学生等部门的数据、政策壁垒,使资助实践活动不能成为实质性的学业认证,在“工学矛盾”面前学生不得不放弃深度实践,发展性资助的作用也大大降低。

(三)评价失灵:隐性素养评估与育人反馈的滞后性。传统“打卡签到+时长累计”的评价方式忽略了学生隐性的能力培养及价值观念建立,无法有效考查学生的挫折耐受力、创新能力、团队合作精神等方面的发展水平,甚至让学生产生仅仅完成任务即可的片面认识。由于评价的简单化导致育人反馈的滞后,辅导员无法为学生提供有针对性的成长指导。长此以往,学生无法从实践中获得能力提升反馈和发展型激励,内生发展动力难以持续,实践活动的育人功能也难以形成闭环和长效机制。

四、从困境到赋能:“精准匹配—弹性融合—协同赋能”的实施路径

为解决上述三个主要问题,本文提出以辅导员队伍建设为主线、由被动帮扶转为主动发展的“三位一体”工作机制来推进资助育人模式转变。

(一)精准匹配路径:破解结构性矛盾,实现人岗高价值耦合。精准资助首先要做到“精准识人”,辅导员只有在充分的数据化基础上才能有效解决实践与专业的结构性失衡的问题。

辅导员应针对相关学生构建资助育人的“三维画像”,作为实践匹配的科学依据。一是经济维度,依据资助中心数据库和谈心谈话记录,确定实践的补贴额度和时间限制;二是专业维度,依据教务系统成绩、专业技能证书、科研项目参与经历等,精细描绘学生的专业技能树,作为配岗依据;三是发展维度,利用心理普

测、职业生涯规划报告,评估学生的职业意向、个性特质、抗压能力、利他倾向等非认知素养,作为岗位类型和挑战度的软性匹配依据。同时,辅导员还应协同培养单位将单纯的劳务型岗位发展为包含高附加值、高专业度的实践性项目,并通过“双向选择,辅导员确认”的闭环审核流程实现专业性、安全性及学业负荷的评估确认,保证实践的针对性和资源利用效率。



图2 资助育人三维画像

(二)弹性融合路径:缓解工学冲突,构建学业与实践互促机制。破解“工学矛盾”是保证受助学生真正能沉浸于高价值实践的重要一环,需打通单位壁垒,建立实践与学业互认、互相促进的跨制度接口。

化解工学矛盾要依托跨部门协同联席会议制度支持,建立由学生工作部、本科生院及各培养单位组成的“资助实践协同小组”,将高质量、高时长的实践项目纳入到第二课堂学分体系中的具体认定标准并等同或差异性打通专业实践学时,将实践活动结果以学分的形式予以认定。此外,还可建立成果替代与学业认证制度,允许参与校级以上重大社会实践的学生,以提交具备学术规范和创新性的《专业实践报告》或核心专业成果的方式,置换一定比例的专业实习学分。最关键的核心保障机制是“学业达标豁免”制度,对于专业排名稳定达到某一标准的受助学生,可申请免除部分非核心的实践要求。这一设计从制度层面消除了学生“实践影响深造”的后顾之忧,保证了资助育人目标不以牺牲学术优势为代价。

(三)协同赋能路径:完善评价体系,打造四方育人共同体。高效、高质量的实践须依托于校外多元、优质资源的支撑和专业指导,并配套科学的评价体系。[7]本路径的核心在于构建一个稳定的、具有治理能力的四方育人共同体,并完善“双导师”制。

辅导员协同校团委、就业指导中心,建立规范的外部项目库,汇聚社区需求、公益组织志愿服务等资源,实现项目资源的常态化和结构化更新。在此基础上,构建“高校—社区—企业—公益”四方协同赋能结构:高校提供专业指导和基础保障;社区提供真实的社会治理需求;企业提供实习岗位和业务锻炼;公益组织提供志愿服务场景和道德教育平台。二是实行“双导师”制:“专业导师+思政导师”,专业导师侧重于对学生进行专业的指导以保证其实践成果具有一定的专业价值;思政导师则侧重于对学生的价值引导以及职业道德教育和社会适应性等方面的指导。辅导员就是实践活动中最重要的思政导师,在实践中扮演着组织者、制度执行者和思政把关人的角色,让学生不仅有业务上的收获,还有思想认识上的提高。培养起强烈的责任感和社会担当意识及家国情怀,“扶困”和“扶志”得到高度统一。



图3 四方育人共同体

五、科学评价与长效机制保障:确保育人闭环与可持续性

为确保实施路径的可持续性和推广性,必须建立健全的制度保障体系,并将临时性实践转化为常态化、制度化的育人机制。

(一)立体化评价体系:实现显性与隐性能力的科学评估。只有建立以时间量度为主的“定量+定性+多维”综合评价机制才能实现对实践育人质量效果发展的科学化判断。定量方面强调对工作时间和服务工作量的考核;定性方面则注重让学生认真完成涵盖“做什么事情—有什么困惑—如何克服—学到了什么”的实践报告四部分的内容,同时采用精简版职业成熟度量表等工具进行前后测,监测学生的心理素质、合作精神等方面软实力成长情况。在多元主体协同评议上,由辅导员、专业教师、社区代表、企业专家共同构成评审委员会,实行匿名评审。综合评定结果直接挂钩下一年度的资助资格、发展型资助和评优评先,真正实现“以评促学、以评促改”的闭环效果。

(二)制度化保障体系:深化跨部门协同与风险防控。为保障实施路径常态化运行,须建立相应的制度保障机制。一是建立由学生工作部(资助中心)、本科生院、财务部、校团委等相关单位组成的“资助育人实践工作联席会议”的常态化工作机制,及时有效地协调解决有关学分置换标准制定、实践津贴经费预算审核、实践基地建设等疑难问题,维护制度运行的权威性。其次,要建立稳定的多行业、多专业覆盖的“社会实践基地”网络,并签署长期、规范的合作协议,保障实践岗位的可持续性、安全性与专业性供给。同时,辅导员要完善好相关学生的“三维画像”,实现对项目需求、学生匹配、实践过程和评价反馈的全流程管理。最后,必须建立严格的实践项目事前安全评估制度,并为参与深度实践的受助学生统一购买实践责任保险,提供医疗、意外等全面保障,从制度上解除辅导员开展工作的后顾之忧。

六、结论与展望

本文从发展性资助育人的视角出发,围绕解决好实践育人中供需不均衡、时间不协调以及成效难评估等问题展开论述,提出了“适配化供给—柔性化衔接—合力化提升”的三位一体实施策略,在满足学生物质需求的同时注重提升学生社会实践能力,实现学生的人力资本、社会资本和精神资本的共同积累。最终实现“学校育人—社会受益—学生成长”的良性循环。

核心困境	赋能路径	科学评价与长效机制保障	
供需错配	精准匹配	立体化	制度化
工学冲突	弹性融合	评价体系	保障体系
评价失灵	协同赋能		

参考文献

- [1]孙倩茹.新时代劳动教育视域下高校资助育人路径探析[J].学校党建与思想教育,2020(09):85-88.
- [2]马彦周,高复阳.高校构建发展型资助的必要研究[J].湖北社会科学,2011(01):180-182.
- [3]周红云.社会资本:布迪厄、科尔曼、帕特南的比较[J].经济社会体制比较,2003(4):36.
- [4]Luthans, F, and Youssef, C M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage[J]. Organizational Dynamics, 2004, 33 (2) :143-160.
- [5]杜育红.人力资本理论:演变过程与未来发展[J].北京大学教育评论,2020,18(01):90-100+191.
- [6]杜坤林.从保障型资助到发展型资助:高校助学工作范式转换及其实践[J].中国高教研究,2012(05):85-88.
- [7]王新燕.社会力量参与高校学生发展型资助的价值与策略[J].高教发展与评估,2024,40(03):33-39+120-121.

基金项目:山东大学2025年度学生资助专项课题重点项目“资助育人视域下受助学生社会实践能力提升实施路径”(项目编号:2025zz01)。
作者单位:山东大学