

以闭环治理破解动力电池回收利用难题

□湖北大学公法与人权研究中心 薛清凌

随着新能源汽车保有量持续增长,动力电池正加速进入规模化退役阶段。退役动力电池不仅关系到镍、钴、锂等关键金属资源循环利用,也关系到土壤、地下水、大气等生态环境风险控制。规范回收和利用动力电池,能够提升新能源汽车供应链韧性;处置失范,则可能形成新的污染风险点。面对动力电池规模化退役,应以全生命周期治理为牵引,健全规范标准、完善溯源监管,强化协同治理,把环境风险控制在前端,推动资源循环在规范的轨道上运行。

一、坚持闭环治理,夯实动力电池退役规范回收基础

从产业发展看,退役动力电池一头连着资源供给,一头连着生态安全。一方面,动力电池中含有镍、钴、锂等关键金属,具有较高的资源回收价值,规范回收利用有助于缓解部分战略性矿产资源约束,提升新能源产业链供应链韧性;另一方面,退役电池一旦脱离规范渠道,就可能形成隐蔽性、复合性、延迟性的环境风险,影响新能源汽车产业绿色发展。

当前,动力电池回收利用体系仍存在短板。一些消费者、维修网点和小型经营主体规范意识不足,部分退役电池通过非正规渠道流转,既挤压合规企业空间,也抬高后期污染治理成本。此外,梯次利用和再生利用环节标准衔接不够紧密,不同厂家、不同型号的电池在编码、检测、余能评估、安全分级等方面仍有差异。再生利用方面,高效拆解、绿色提取、污染控制等技术水平参差不齐,部分环节存在成本高、效率低、排放管控不稳定等问题。

为破解这些问题,应将退役动力电池纳入新能源汽车全生命周期治理。完善规范回收网络,依托销售门店、维修网点、报废机动车回收拆解企业、社区服务网点等建立便捷回收渠道,引导消费者和经营主体将退役电池交由合规企业处理;推动电池编码、余能检测、安全分级、储运管理、梯次利

用、再生利用等环节标准衔接,提升退役电池可识别、可检测、可评估、可追溯水平;支持绿色拆解、高效分离、低污染再生等关键技术攻关。推动退役电池从无序流转向规范回收,从低效处置转向高质量利用。

二、坚持法治保障,系统压实动力电池回收利用各方责任

动力电池退役治理的深层问题,是产业链治理规则能否跟上产业发展速度。我国已在固体废物污染防治、循环经济促进、动力蓄电池回收利用等方面形成一批制度规则,也建立了全国新能源汽车动力电池溯源信息平台。但现有规则仍然较为分散,生产、销售、维修、报废、回收、再生利用之间的责任衔接不够细致。特别是在二手车交易、电池更换、存量电池处置等场景中,谁负责回收、谁承担成本、谁接受监管,仍需进一步明确。责任边界不清,就容易出现“有价值时争抢、无价值时推诿”的现象。

要破解这一难题,关键是把全生命周期责任压实。把绿色设计作为源头治理的重要抓手,将可拆解、可回收、可追溯的要求前置到电池设计和产品准入环节,推动电池编码、结构接口、材料标识、回收说明规范统一。汽车生产企业、电池生产企业、销售维修企业、回收利用企业和使用者,应在制度链条中找到清晰位置,形成生产者主责、使用者配合、回收者规范处置、政府依法监管、社会共同监督的责任格局。生产者责任延伸制度不能停留在原则倡导层面,可探索通过回收率、再生利用率等指标加以约束,与企业信用、市场准入、政策支持相衔接。

标准化是提升回收利用产业化水平的基础。围绕余能检测、安全分级、拆解企业、储运管理、污染控制、再生材料质量等关键环节,应加快形成强制性标准和配套技术规范,减少低价无序竞争。标准不仅要覆盖末端处置,也要贯通前端

设计、中端流转和后端利用;不仅要关注资源回收率,也要关注环境排放、碳足迹和安全风险。对涉及环境安全、公共安全和产品质量安全的关键环节,应增强标准约束力,并与企业准入、信用评价、执法检查等制度衔接起来,推动回收利用从“能处理”走向“高质量处理”。

三、坚持协同监管,加快形成动力电池退役治理闭环格局

动力电池流转链条长、参与主体多,单靠传统抽查难以实现精准治理。数字化溯源是闭环监管的重要支撑。动力电池从生产下线到装车销售、维修更换、退役转移、再生利用,每一个关键节点都应留下真实、及时、可核验的数据记录。要进一步完善国家新能源汽车动力电池溯源管理平台,推动电池编码、流向、检测结果、处置结果等信息按规定接入,实现来源可查、去向可追、责任可究。

动力电池退役治理需要政策、市场、技术和公众参与共同发力。协同监管要打破部门和环节分割。工业和信息化、生态环境、市场监管等部门应加强数据共享和执法联动,对无法说明合法来源、流转路径和处置去向的退役电池,依法纳入重点核查范围。可探索建立退役动力电池转移电子联单制度,强化退役、转移、接收、利用、处置等环节的信息闭合,压缩非正规流转和非法拆解空间。

监管效能还要落到基层一线。非法拆解窝点往往隐蔽性强,污染痕迹容易灭失。应围绕城乡接合部、报废机动车拆解点、维修网点、物流转运节点等重点场所开展常态化排查,完善动力电池污染损害鉴定和生态环境损害赔偿机制。与此同时,要发挥行业协会、生产企业、科研机构 and 公众监督作用,推动技术攻关、行业自律和社会监督协同发力,形成政府监管、企业履责、行业规范、公众参与的治理闭环。

四、党建赋能企业文化的培育与保障

理论思维念教育来加强价值引领,把党性修养同职业操守教育结合起来,促使干部职工由被动守规变为积极尚规。依靠严格的党内政治生活来养成规则意识,用批评和自我批评、组织生活会等形式来形成讲规矩、守纪律的集体自觉,使合规成为不需要提醒的行为习惯。以作风风建设带动执行文化养成,坚决纠正有令不行、有禁不止的现象。

四、党建赋能企业文化的培育与保障

理论思维念教育来加强价值引领,把党性修养同职业操守教育结合起来,促使干部职工由被动守规变为积极尚规。依靠严格的党内政治生活来养成规则意识,用批评和自我批评、组织生活会等形式来形成讲规矩、守纪律的集体自觉,使合规成为不需要提醒的行为习惯。以作风风建设带动执行文化养成,坚决纠正有令不行、有禁不止的现象。

四、党建赋能企业文化的培育与保障

理论思维念教育来加强价值引领,把党性修养同职业操守教育结合起来,促使干部职工由被动守规变为积极尚规。依靠严格的党内政治生活来养成规则意识,用批评和自我批评、组织生活会等形式来形成讲规矩、守纪律的集体自觉,使合规成为不需要提醒的行为习惯。以作风风建设带动执行文化养成,坚决纠正有令不行、有禁不止的现象。

的同辈心理互助小组,定期邀请一线优秀授课教师进校分享亲身经历过的真实从教故事,扭转学生对于教师职业的片面认知。

第二、实习层面,可以实行“双导师负责制”。校内指导教师与校外带教教师双向联动,设置正向的实习任务,定期安排一对一谈心交流,主动观察捕捉学生的消极状态,及时且科学地干预学生的消极认知,做到教学问题、心理问题的同步跟进。

第三、自我提升层面,师范生自身也需主动做出调整,把合理情绪疗法、正念冥想、价值清单梳理等相关方法熟练运用到日常思考当中。定期复盘实习过程中的问题,重新看待教师这份职业,辩证接纳行业存在的优势与不足,主动自发地承接额外的教育实践工作,在师生互动中挖掘教书育人的正向价值。

综上,学校、实习导师、学生三方合力搭建完整的心理支持体系,依靠心理韧性培育有效缓冲各类负面冲击,持续加固师范生心里存有的从教认同感,让每一个学生都拥有能够直面未来职业困境的底气。

结语

作为支撑未来基础教育发展的后备力量,牢固的职业认同感与过硬的心理韧性,是师范生从业路上不可或缺的两项核心素养。师范院校需要跳出只看重专业技能培养的固有思维,把心理韧性相关培育内容融入师范教育的全部流程,帮学生搭建稳定且坚韧的内心支撑,只有依靠心理韧性作为内在支撑,才能培育出愿意长久扎根基础教育,不惧行业各类压力的新一代青年教师,把教师队伍建设需要的人才根基稳稳筑牢。

党校(行政学院)是教育培训干部和党员的主渠道。《中国共产党党校(行政学院)工作条例》强调,“队伍建设是党校(行政学院)事业发展的关键”“党校(行政学院)应当坚持人才强校战略,深入实施‘名师工程’,突出抓好教师队伍建设”。党校师资队伍是推动党校教育事业发展的关键因素和根本保证。近年来,江都区委党校牢记“为党育人、为党献策”初心使命,立足党校职能定位,打破资源壁垒,通过精准引育、多元整合、协同共建等方式,精心构建专兼结合、内外互补的多元化师资队伍,着力打造一支政治过硬、结构合理、素质优良的师资队伍。为提升干部教育培训质效提供硬核支撑。

一、全面扩容:拓宽师资选聘渠道,夯实多元基础

树立“不求所有、但为所用”理念,全方位拓宽师资来源渠道,实现专职师资提质与兼职师资扩容双向发力。专职师资方面,实施“靶向引才”计划,紧扣干部教育培训要求和党校学科体系建设需求,通过“笔试+试讲”考核方式千方百计引进高层次专业人才,持续优化师资学历、年龄和专业结构。自2016年以来,学校先后引进20余名研究生学历教师,涵盖党史党建、经济学、法律政治类等重点学科。兼职师资方面,构建“三维选聘”体系:一是落实现导干部上讲台制度,积极吸纳党政“一把手”、分管领导和业务部门骨干,重点开设政策解读、实践经验课程;二是聘请中央和省、市级党校、高校院所的知名专家教授,强化理论阐释和学术支撑;三是邀请优秀基层干部、产业带头人、先进模范人物等“土专家”“田秀才”,分享基层治理、乡村振兴等实战经验,确保将最前沿的理论成果、最鲜活的教学案例引入课堂,为党员干部提供搭配合理、均衡全面的“营养套餐”。

二、分类建库:优化师资结构配置,实现精准适配

按照“分类管理、按需调配”原则,建立多维度师资体系库,确保师资供给与培训需求精准对接。一是按照理论教育、党性教育和能力提升三大类别进行归纳,区分经济、政治、文化、社会、生态文明、党风廉政等若干专业板块课程,每个板块明确核心师资和储备师资,形成覆盖全面的专业矩阵。二是按照教学类型进行分类,涵盖理论讲授型、案例分析型、现场教学型等师资类型,针对不同班次特点,精准匹配师资资源。三是建立师资信息动态档案,详细记录师资的专业特长、授课经历、课程评价、获奖荣誉等信息,形成“一人一档”的数字化管理体系。截至目前,各类在库师资达到200余人。

三、联动共建:深化内外资源整合,打破发展壁垒

探索“资源共享、优势互补”思路,

聚贤筑库强师资

江都区委党校为干部教育培训装上“强引擎”

□中共扬州市江都区委党校 吴慧敏

以协同思维推动师资资源共享,破解基层党校优质师资短缺难题。一是推行“师资共享”模式,与扬州党校及其他县级党校建立常态化交流机制,通过联合开展集体听课、调研等活动,实现优质师资共享,促进兄弟党校间互学互鉴。二是强化跨市域合作,与先进地区党校建立师资资源共享网络,通过联合办学等方式,拓宽师资渠道。三是深化“党校+”跨界合作,与政府部门、企事业单位、科研院所、红色教育基地等建立长期合作关系,将其优质师资纳入党校师资队伍,形成“内外联动、多方参与”的师资共建格局。此外,依托中央党校网上党校、中国干部网络学院、省委党校“实景课堂”、市委党校“初心课堂”等平台,开设网络直播课堂、线上课堂,推动优质培训资源进课堂。

四、梯次培育:健全师资成长体系,提升核心能力

遵循“梯队递进、动态优化”模式,建立全覆盖、多层次的师资培育机制,促进专兼职师资能力提升。一是针对青年教师实施“琢玉工程”。依托“菁英学堂”“知行论坛”两大教学、科研能力锻炼平台,常态化开展校内教学交流、新课试讲、科研沙龙等交流,提升青年教师的基本功。二是针对骨干教师启动“培优计划”。每年选派骨干教师赴省级以上党校进修,安排到基层一线或政府部门挂职锻炼,夯实理论功底,积累实践经验。三是推行“青蓝结对”传帮带机制。根据专业类别将青年教师划分为三个教研组,每组配备1至2名指导教师。以教研组为抓手,充分发挥骨干教师的“传、帮、带”作用,通过指导教师在讲课方法上传、备课环节上帮、科研写作上带,实现教学相长、学学相长。

五、规范管理:完善激励约束机制,保障队伍活力

构建“从严治教、规范施教”机制,建立科学规范的师资管理体系,实现激励与约束并重,保障师资队伍良性运转。一是健全考核评价机制。制定专职教师考核办法和兼职教师管理办法,以教学质量、科研成果、学员评价为核心,细化考核指标,采取随堂测评、年度考核、动态评估等方式,全面评价师资履职情况。二是完善激励措施。将考核结果与评优评先、绩效分配、职称晋升等挂钩,对表现优秀的专兼职教师给予表彰奖励,进一步激发教师的积极性。三是强化动态管理。对师资库实施“能进能出”动态调整,根据考核结果和培训需求,定期增补优秀师资、清退不合格师资。

五、规范管理:完善激励约束机制,保障队伍活力

构建“从严治教、规范施教”机制,建立科学规范的师资管理体系,实现激励与约束并重,保障师资队伍良性运转。一是健全考核评价机制。制定专职教师考核办法和兼职教师管理办法,以教学质量、科研成果、学员评价为核心,细化考核指标,采取随堂测评、年度考核、动态评估等方式,全面评价师资履职情况。二是完善激励措施。将考核结果与评优评先、绩效分配、职称晋升等挂钩,对表现优秀的专兼职教师给予表彰奖励,进一步激发教师的积极性。三是强化动态管理。对师资库实施“能进能出”动态调整,根据考核结果和培训需求,定期增补优秀师资、清退不合格师资。

课题项目:2026年度扬州市党校系统调研课题(DXXXT2666);课题名称:基本培训视角下县级党校师资队伍创新发展研究。

坚持三维发力

□冀中能源峰峰集团有限公司 刘彩花

机要保密工作是党和国家事业的基础性、保障性工作,更是国有企业防范经营风险、保障稳健发展的生命线。冀中能源峰峰集团改革发展、安全生产、经营管理、战略布局等工作均涉及大量涉密信息。公司党政办公室机要科作为涉密信息流转、保密管控、政令传达的核心枢纽,承担着保安全、保畅通、保发展的核心职责。当前,信息化办公普及,对外交流日益频繁,企业保密工作风险隐患更多元复杂,防控压力持续攀升。立足新时代工作要求,机要科应坚持从思想、行动、落实三维度发力,全方位筑牢机要保密坚固防线。

一、淬炼思想根基,筑牢绝对忠诚的保密思想防线

思想是保密工作的根基,思想松懈是泄密失密的首要隐患,绝对忠诚、绝对可靠是机要工作人员的核心政治素养。新时代国企机要工作兼具政治性、专业性、严肃性,唯有拧紧思想“总开关”,才能从源头杜绝保密风险。立足企业发展首位,深入贯彻将思想政治建设置于首位,深入践行总体国家安全观,把握国企保密工作的政治属性与时代价值。常态化组织干部职工学习《中华人民共和国保守国家秘密法》及企业专项保密管理制度,破除麻痹侥幸思想,树立“保密工作无小事”的底线思维。同时,开展保密警示教育,依托行业泄密典型案例以案促警,让全员认清泄密危害,明晰保密纪律,精准搭建全员保密学习平台,依托“4·15全民国家安全教育日”“保密宣传教育月”等专项活动,营造人人学保密、懂保密、守保密的浓厚氛围,持续提升全员保密素养。

二、聚焦实干履职,筑牢规范严谨的保密行动防线

机要工作容错率为零,规范履职、精准管控是守牢保密底线的关键。针对新形势下保密工作的难点,一方面,应健全完善的保密制度体系,针对性制定完善文件管理、信息系统管理、会议保密、对外交流保密等专项制度,清晰界定保密责任、明确工作标准,实现保密工作有章可循、有据可依。严格落实密级划分管理机制,对涉密文件、资料精准定级,实行专人负责、专柜保管、专

筑牢保密防线

机操作,规范文件收发、传递、使用、归档,销毁全流程闭环管理,杜绝私自留存、超范围传播等问题。另一方面,紧盯信息化保密风险,强化技术管控与日常监管。适配数字化办公发展趋势,重点加强涉密信息系统管理,通过数据加密、权限访问控制、定期数据备份等技术手段,筑牢网络保密屏障。严格规范全员办公行为,明确禁止通过微信、QQ、钉钉等社交办公软件传输、转发、保存涉密及敏感信息,严控移动介质交叉使用、涉密信息外网传输等违规行为,从技术和实操层面杜绝网络泄密、人为泄密风险。同时,严守信息发布审核底线,规范各类信息公开发布流程,前置保密审核,彻底消除公开泄密隐患。

三、狠抓落地提质,筑牢闭环长效的保密责任防线

制度的生命力在于执行,保密工作的成效最终取决于责任落实、长效管控。机要科坚持问题导向,构建层层压实、全程管控、常态长效的保密工作体系。一是压实层级责任。全面落实保密工作责任制,细化岗位职责清单,将保密职责分解到岗、落实到人,树立“管业务必须管保密”的工作导向,构建全员参与、全覆盖、全程监管的保密工作格局,杜绝责任空转。二是强化隐患排查整改。建立常态化自查自纠机制,定期开展涉密文件、办公设备、网络系统、涉密场所、会议活动等重点领域开展全覆盖排查,精准梳理薄弱环节,建立问题台账,限期整改销号,做到抓早抓小、防微杜渐。三是强化队伍建设。常态化开展业务培训与岗位练兵,通过专项培训、实操演练等方式,提升机要人员专业能力和风险处置水平,打造政治过硬、业务精湛、作风严实的专业化机要队伍。

三、狠抓落地提质,筑牢闭环长效的保密责任防线

制度的生命力在于执行,保密工作的成效最终取决于责任落实、长效管控。机要科坚持问题导向,构建层层压实、全程管控、常态长效的保密工作体系。一是压实层级责任。全面落实保密工作责任制,细化岗位职责清单,将保密职责分解到岗、落实到人,树立“管业务必须管保密”的工作导向,构建全员参与、全覆盖、全程监管的保密工作格局,杜绝责任空转。二是强化隐患排查整改。建立常态化自查自纠机制,定期开展涉密文件、办公设备、网络系统、涉密场所、会议活动等重点领域开展全覆盖排查,精准梳理薄弱环节,建立问题台账,限期整改销号,做到抓早抓小、防微杜渐。三是强化队伍建设。常态化开展业务培训与岗位练兵,通过专项培训、实操演练等方式,提升机要人员专业能力和风险处置水平,打造政治过硬、业务精湛、作风严实的专业化机要队伍。

结语

保密无小事,责任重于山。峰峰集团办公室机要科将持续坚守保密初心使命,以思想强基,以规范履职,以落实固本,夯实保密工作基础、优化管控体系,提升工作质效,坚决守住不发生泄密事故的底线,充分发挥机要保密工作的保障作用,为企业高质量发展筑牢坚实屏障。

新时期党建引领国企合规经营的研究与应用

□鄂尔多斯市中北煤化工有限公司 姚多笑

的有机结合。首先要确定党委在合规管理体系中所具有的法定地位以及相应的职责权限,并把合规管理的重大事项列入党委前置研究讨论清单之中,从而保证党组织在合规决策过程中起到领导的作用。其次,要创建双向进入的治理体系,促使符合要求的党委成员经由法定途径进入董事会、经理层,把合规管理的责任融入党建工作责任制的考评当中,实现管党治党责任和合规管理责任的同步安排、执行、问责。最后要建立党委统一领导的合规管理协同平台,消除纪检监察、审计风控、法律合规等各条线之间的障碍,创建起信息共享、问题共治、整改共督的综合运行模式。

三、党建驱动合规经营的关键抓手

将党建优势真正转变为合规动力,要抓住三个主要的着力点。组织嵌入是基础抓手,把支部建在项目一线、业务单元上,利用基层党组织近距离监督的优势,让合规要

个时间段做好心理韧性的培育工作,能够及时修正学生内心出现的认知偏差,推动学生形成稳定正向的职业看法,让对教师职业的认可从浅层的向往慢慢转变为扎根内心的坚定信念。此举既能帮助师范生从从容应对实习等各类现实冲击,降低职业流失风险,更为培育一支心态稳定、信念坚定的新时代青年教师队伍筑牢根基。

二、现阶段师范生心理韧性培育的薄弱环节

当前师范生心理韧性培育工作仍存在体系不完善、关怀不到位、价值引导缺失等诸多问题,多重短板共同制约着学生职业认同感的发展。其一,当下多数师范院校搭建的人才培养体系会出现明显偏重专业技能、忽略心理成长的失衡问题,针对心理韧性的培育工作一直都处在不受重视的边缘位置。其二,教育实习的指导教师大多会把精力放在备课打磨、现场授课这类业务内容的指导上,没能留意到学生在实习受挫之后积压下的负面情绪,学生情绪很难找到合适的渠道完整释放。其三,社会对教师的职责要求超载和社会对教师群体的误解使其在舆论场中处于弱势被动地位,持续弱化师范生心里能够感受到的职业价值。故而学生很容易把行业存在的短板无限放大,忽略教育工作本身能够带来的成就感与精神滋养,原本建立起来的职业认同也会跟着动摇。

三、依托心理韧性理论强化师范生职业认同的对策

针对师范生心理韧性培育过程中暴露的各类问题,可以从高校、实习场景、学生三个角度入手,有针对性地完善培育方式,稳固学生的职业认同感。第一,校内层面,可以完善心理培育的相关体系。开设专门的心理调适与案例研讨课程,搭建起能够互相陪伴开导

能体悟乡村振兴的时代脉动;服务困难群体,才可触碰社会民生的真实温度。这种沉浸式的情感情认,让“家国”不再是抽象空泛的概念,而是化作了一个人、真切的事和亟待解决的问题。由此激发的使命感不再是外在要求,而是内生的自觉——学生开始将个人理想自觉融入国家发展的大局,在实践场域中实现了“小我”与“大我”的有机融合。

二、大学生志愿服务育人的路径优化

(一)激活文化根脉,深化志愿服务育人的思想认同大学生对志愿服务理解浅表化、功利化的深层原因,在于志愿服务缺乏坚实的文化根基。中华优秀传统文化中蕴含着丰富的志愿服务精神基因;儒家“仁者爱人”“己欲立而立人,己欲达而达人”的仁爱思想,强调利他、互助的伦理自觉,形成了“为仁由己”的理性自觉传统;墨家“兼相爱、交相利”的博爱理念,体现了社会成员相互扶持的实践智慧。高校应将中华优秀传统文化融入志愿服务育人全过程,在课程教学中系统讲授传统美德与志愿服务的内在关联,在实践活动中引导学生体悟传统文化的当代价值,促使大学生在文化自觉中生成对志愿服务的深层认同,实现从“功利驱动”向“价值驱动”的转变。

(二)完善制度供给,健全志愿服务育人保障机制

制度供给不足是导致志愿服务短期化、碎片化的关键因素,应从激励机制、培训机制、评价机制三个维度加以完善。在激励机制方面,应改变单纯依赖评优加分的激励方式,增设志愿服务成果展示、典型宣讲等精神激励项目,推动外在利益驱动转化为内在价值追求。在培训机制方面,应构建覆盖“服务前通识培训+专业培训、服务中朋辈导师指导+岗岗实践、服务后总结评估+进阶培训”的全周期优化完善培训体系,弥补现有培训内容碎片化、方式单一化、培训育人参差不齐的缺陷。在评价机制方面,应建立“评价—反馈—改进”的闭环机制,在关注服务对象满意度的同时增设志愿者自我

新时代高校大学生志愿服务育人的路径优化研究

□南京信息职业技术学院 刘冀翔

志愿服务是高校实践育人的重要载体,开展大学生志愿服务既是建设社会主义和谐社会的必然要求,也是落实立德树人根本任务的关键环节。充分发挥志愿服务的育人功能,引导大学生在服务他人、奉献社会的过程中厚植家国情怀、锤炼过硬本领,是新时代高校实践育人工作的重要课题。本文在阐释志愿服务育人价值意蕴的基础上,从文化根脉、制度供给、主体能力三个维度,探索志愿服务育人的路径优化策略。

一、大学生志愿服务育人的价值意蕴

(一)涵育理想信念,筑牢青春成长的精神支柱

志愿服务本质上是一种超越功利的精神实践。大学生在服务他人、奉献社会的过程中,能够跳出以自我为中心的狭小天地,在与广阔社会的深度互动中重新审视个体存在的意义。当抽象的理想信念转化为具体的助人行动,当虚幻的人生困惑在实际服务中获得解答,青年学生便在躬身实践中完成了对根本人生问题的初步探索。这种植根于真实体验的价值确认,远比单向灌输更能入脑入心,为大学生扣好人生的“第一粒扣子”提供了来自实践深处的情感滋养与价值确证。

(二)砥砺意志品格,锻造担当实干的人格力量

志愿服务区别于课堂学习的重要特征,在于其真实性与挑战性。走出校园的舒适区,大学生不得不直面服务对象的不解、资源条件的匮乏、突发状况的考验。正是在克服这些困难的过程中,畏难情绪被坚韧取代,浮躁心志被踏实化解,脆弱的自我也在一次次磨砺中走向坚韧。吃苦耐劳的品格、百折不挠的意志、脚踏实地的工作作风,这些课堂难以赋予的宝贵品质,在志愿服务的汗水与坚持中悄然养成,成为支撑学生一生发展的人格底色。

(三)厚植家国情怀,唤醒与国家同向同行的使命自觉

志愿服务为大学生打开了认知中国的另一扇窗。走进基层社区,才能感知社会治理的复杂肌理;深入乡村田野,方

