

如何构建以助教发展为导向的助教管理制度

——基于P大学助教调查的实证分析

张林 刘彦林 邱文琪 李爽 温蕊

摘要：本文基于P大学2019年助教调查数据，对助教发展工作和管理现状进行统计描述，并运用多元logit模型分析了助教管理体制对助教发展的影响。主要结论为：（1）从助教工作现状来看，在工作内容方面，助教花费时间最多的工作内容为随堂听课和批改作业与试卷。（2）在助教选拔与培训方面，助教的选拔性和培训参与率均较低，参加培训的助教的培训质量也较低。（3）从助教发展的影响因素来看，提高助教培训满意度有助于助教获得高质量的收获，如促进学业进步、锻炼沟通能力、为未来职业积累经验等。（4）未来准备从事学术职业的学生担任助教的收获更多为促进学业进步和为职业发展积累经验等，而非仅仅获得报酬。因此，本文建议重新审视助教工作内容的定位，提高助教培训质量，加强助教工作指导与激励，并完善助教岗位聘任机制。

关键词：助教发展；助教收获；助教管理制度

一、引言

教育部2014年12月发布的《关于改进和加强研究生课程建设的意见》指出，课程学习是我国学位和研究生教育制度的重要特征，是保障研究生培养质量的必备环节，在研究生成长成才中具有全面、综合和基础性作用。因此，“重视课程学习，加强课程建设，提高课程质量，是当前深化研究生教育改革的重要和紧迫任务。”^[1]

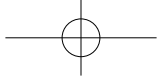
助教在研究生教育过程中扮演着重要的角色。一方面，助教作为连接学生和教师之间的桥梁，在促进两者之间的良性互动、为研究生课程提供教学支持方面起着重要的作用；另一方面，助教被视为高校教师体系的后备力量，担任研究生课程助教有助于提升教学技能，增强实践能力，为以后教学工作的开展提供基础培训和支持。因此，建立以助教发展为导向的

助教管理制度，对于研究生个体的发展、高校教师后备力量的增强和研究生教育质量的提高具有重要的促进作用。

一些学者借鉴国外助教定位及制度，梳理了改进国内助教制度的启示，并对我国助教工作开展情况、助教经历对助教发展的影响进行了一定的研究。

在研究生助教的发展方面，吴振利（2011）对美国的研究生助教制度进行分析，发现美国将研究生助教定位为助理教师、教学学徒和信使，美国大学重视研究生助教的教学发展，希望帮助助教完成具体教学任务，为培养未来合格的大学教师做准备，也帮助助教适应就业市场的需要，提高就业竞争力。其中，比较典型的助教教学发展方式包括工作坊、课程、指导、提供会面与互动机会，以及提供资料性指导等^[2]。屈书杰（2004）较为系统地介绍了美国大学培养研究生助教教学能力的内容和方式，如研究

张林，北京大学研究生院培养办公室副主任，助理研究员。



生院大多设立专门机构负责助教培训，助教培训的内容既包括研究生所教专业领域的知识、教育教学的知识和技能，也包括教师专业的发展，举办定期或不定期的教学研讨会交流信息和经验，为研究生助教提供全年的教学服务；越来越多的学校把助教培训贯穿于研究生整个学习过程中，不同阶段有不同的目标，循序渐进构成完整的培养体系^[3]。

助教工作开展情况方面的研究总结了目前助教工作中存在的问题，并提出了一些解决办法。徐萍、张菊芳（2009）认为，我国高校助教工作开展中存在认识不到位、部分研究生对助教兴趣不大、有些教师滥用研究生助教制度、经费缺乏保障、管理无约束等问题，提出应该完善研究生助教制度的基本标准、工作过程和考核制度，避免过大的随意性和自由裁量权，改革管理制度，明确专门机构和专人管理，还要调动院（系）积极性，发挥研究生导师的作用，切实提升研究生助教的教学水平，进一步贯通本科和研究生教育，促进教学相长^[4]。刘洁等（2007）以清华大学为案例，分析了助教岗位的布局与管理，助教需求及助教队伍的现状，提出在研究生运行机制改革下，助教管理工作应该明确研究生助教定位，合理考察教学需求，逐步扩大岗位设置，协调管理职能，加强助教培训和考核评价，促进形成和谐的师徒关系，确保人才培养效果^[5]。

学者们还分析了研究生助教经历对其自身发展的影响。刘洁等（2007）认为研究生助教获得的不只是经济收入，也在从教过程中学会了自我定位、与人合作、妥善处理人际关系等^[5]。李俊龙等（2016）基于针对某农科类院校研究生的调查，从助教参与课程与自身专业的相关程度、助教工作时长、助教工作内容、考核与培训五个方面分析了助教工作对学习性投入的影响。研究发现，除培训外的其他因素对于助教的学习性投入具有显著影响，其中课堂教学工作内容和工作时间对学习性投入的影响较大。具体来看，助教相关因素对学习性投入的影响主要聚焦于学业挑战度、主动合作水平和师生

互动三个维度^[6]。

总的来说，已有的专门针对研究生助教发展的研究比较少，且现有研究着重关注助教经历对助教学业发展的影响，而对于职业准备影响的研究不足。因此，本文基于P大学2019年助教调查数据，呈现助教工作的发展现状，从助教管理与制度的视角分析助教经历，发现助教选拔、助教培训等助教管理制度建设对于学生学业发展、能力提升和职业准备的影响，以期完善以助教发展为导向的助教管理制度提供政策建议。其中，本文将助教发展定位于通过为助教提供的教学专业培训而带来的助教个体学业的进步、教学能力的提升和职业经验的积累等方面的发展。

二、数据说明与样本分布

本文采用的数据主要来源于P大学2019年助教调查信息。该数据共收集773位助教的信息，调查范围覆盖理学部、信息与工程科学部、人文学部、社会科学学部、经济与管理学部 and 跨学科类六个学部中硕士与博士的不同学习阶段，性别分布均衡，具体的分布情况如表1所示。

根据表1的分布情况，从性别来看，男生与女生所占比例分别为51.2%和48.8%，性别分布较为均衡。在学部分布方面，理学部助教所占比例为31.5%，社会科学学部占比为29.2%，信息与工程科学部和人文学部所占比例分别为20.1%和8.6%，经济与管理学部和跨学科类所占比例分别为7.3%和3.5%。从学习阶段来看，博士生所占比例为75.0%，硕士生所占比例为25.0%。在担任的助教类型方面，75.0%学生担任津贴助教，25.0%学生担任没有津贴的学分助教。在未来的职业发展方面，73.4%学生未来有从事学术职业的打算。从最近一次所担任的课程类型来看，担任专业必修课程和专业选修课程的助教比例分别为51.6%和27.9%，担任全校任选课程助教的比例为10.1%，全校必修、辅修和双学位课程助教的比例分别为9.31%、1.03%。

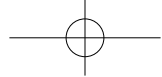


表 1 样本分布

		占比 (%)			占比 (%)
学部	经济与管理学部	7.25	性别	男	51.23
	跨学科类	3.50		女	48.77
	理学部	31.48	助教类型	津贴助教	75.03
	人文学部	8.55		学分助教(无津贴)	24.97
	社会科学学部	29.15	未来准备从事学术职业	否	26.65
	信息与工程科学部	20.08		是	73.35
学习阶段	普博生	29.11	最近一次担任助教课程类型	辅修和双学位	1.03
	硕博连读	6.86		全校必修	9.31
	学术硕士	21.09		全校任选	10.09
	直博生	39.07		专业必修	51.62
	专业硕士	3.88		专业选修	27.94

三、助教工作现状分析

1. 影响助教积极性的因素

好的助教管理制度能够调动助教的积极性,充分发挥助教在沟通协调、教学辅助等方面的作用。因此本文首先关注影响助教积极性的因素。

表 2 呈现了影响助教积极性的各因素占比情况。提高报酬和提升自身教学能力是影响助教积极性最重要的两大因素。其中,41.7%助教认为影响助教积极性的首要因素是提高报酬。除了物质性的报酬之外,助教也较为关心个体发展,28.3%学生认为影响助教积极性的首要因素是自身教学能力的提升。此外,认为影响助教积极性的因素为获得荣誉或助教证书、获得学分的学生比例均为 11.9%;5.2%学生认为更有效的助教培训对于助教积极性有重要影响。

表 2 影响助教积极性的因素

影响助教积极性的第一因素	占比 (%)
提高报酬	41.7
自身教学能力的提升	28.3
获得相应荣誉或助教证书	11.9
获得学分	11.9
更有效的助教培训	5.2
其他	1.0
总计	100

2. 助教薪酬满意度现状

前文发现提高报酬是影响助教积极性的首

要因素,那么目前助教群体对助教津贴的满意度如何?对津贴助教的工作满意度进行简单的描述统计发现,总体来看,仅有一半助教对助教津贴满意。54.2%的津贴助教认为目前助教工作所得津贴与实际工作量不匹配,45.8%的津贴助教则对目前的薪资水平感到满意。

表 3 津贴助教工作薪酬满意度

	频数	占比 (%)
不满意	301	51.9
满意	279	48.1
总计	580	100.00

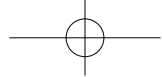
本文进一步运用相关分析,对助教津贴满意度的影响因素进行分析。从助教薪酬满意度与工作情况的相关系数和显著性来看,助教薪酬满意度与薪酬呈显著的正相关关系,薪酬越高,助教对薪酬的满意度越高。与工作时长和助教班级规模显著负相关,工作时间越长,担任助教的班级规模越大,助教工作负荷越大,助教薪酬满意度越低。而助教薪酬满意度与一同担任课程助教的人数没有显著关系。

表 4 助教薪酬满意度与工作情况的相关分析

工作时长	薪酬	班级规模	助教人数
-0.2171***	0.0797*	-0.1247***	-0.0678

3. 助教工作现状

除了班级规模等,助教工作内容与工作时长也有助于反映学生在助教工作上所花费的时间和精力,因此可以作为助教工作量的代理变



量。表 5 呈现了助教实际的工作情况，包括最近一次担任助教所承担的主要内容、每周工作的时长及共计担任过助教的次数。

(1) 从最近一次担任助教时所承担的最耗时的工作内容来看，随堂听课和批改作业与试卷是大家认为最耗时的两项工作内容。其中，42% 学生认为随堂听课所需要的时间最长，31.4% 学生则花费了最多的时间在批改作业与试卷上。认为习题（上机）课、协助备课和实验课最为耗时的学生比例分别为 6.8%、5.2% 和 5.2%。而认为课堂教辅、组织讨论和其他工作内容较为耗时的学生比例则相对较低。

(2) 从最近一次担任助教每周所需要的工作时间来看，59.38% 学生每周所花费的时间在 5 小时以下，27.94% 学生每周需要花费 5 ~ 10 小时；每周的工作时长在 10 小时以上的学生比

例为 12.68%。数据显示，最近一次担任助教平均每周的工作时长为 6.3 小时。

(3) 从学生担任助教的频率来看，一半多的学生仅担任过一次助教，33.51% 学生担任过 2 ~ 3 次助教，担任过 4 ~ 5 次助教的学生比例为 9.44%，仅 5.56% 学生担任助教的次数超过 5 次。

4. 助教管理现状

助教的选拔和培训是助教管理工作的重要组成部分。助教选拔关系到助教群体的整体质量，可以根据选拔主体的不同分为经任课老师选拔和经教务老师选拔两种情况。助教培训则有助于助教快速掌握课堂管理技巧，提高教学管理能力，是对助教的重要支持。

在助教的选拔方面，仅有 18.0% 学生在成

表 5 助教工作内容、时长与频率统计

		占比 (%)			
最近一次担任助教最耗时工作类别	协助备课	5.2	最近一次担任助教每周工作时长	0~5小时	59.38
	随堂听课	42		5~10小时	27.94
	课堂教辅（调试设备、发放作业、传达消息等）	4		10~15小时	7.63
	批改作业与试卷	31.4		15小时以上	5.05
	习题（上机）课	6.8	担任助教次数	1次	51.49
	实验课	5.2		2~3次	33.51
	组织讨论	3.1		4~5次	9.44
	其他	2.4		5次以上	5.56

为助教时经过了选拔。在经过助教选拔的同学中，74.5% 学生经由任课老师选拔，24.1% 学生经由教务老师选拔。

从助教的培训情况来看，62.7% 学生参加过助教培训，参加培训的同学中 68.5% 助教对所提供的培训感到满意（含“比较满意”和“非常满意”）。

表 6 助教选拔与培训情况

		占比 (%)
助教选拔	经过助教选拔	18.0
	经任课老师选拔	74.5
	经教务老师选拔	24.1
助教培训	参加过助教培训	62.7
	对培训满意	68.5

四、实证分析结果

本文重点关注助教个体因素和助教管理对助教发展与收获的影响，本节首先采用卡方检验，然后控制相关变量，采用多元 logit 分析检验助教个体因素和助教管理对助教发展与收获的影响。

1. 卡方检验

由于助教最大的收获和学校的选拔、培训等情况均为分类变量，因此本文中采用卡方检验来检验助教个体因素和助教管理等因素与助教最大的收获之间是否存在显著的相关关系。

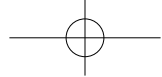


表 7 卡方检验

		助教最大收获	
		卡方值	Pr
助教个体因素	最近一次助教主要工作类型	63.1409	0.002
	未来是否准备从事学术职业	23.5527	0.000
	担任助教次数	18.4206	0.241
助教管理	是否经过助教选拔	16.5511	0.085
	是否参加过助教培训	9.6697	0.085
	是否对培训满意	12.8791	0.025

根据表 7 呈现的卡方检验结果，助教主要工作类型、未来是否准备从事学术职业、是否经过助教选拔、是否参加过助教培训，以及是否对助教培训满意与助教收获有显著的相关性。而曾经担任助教的次数与助教的收获之间没有表现出显著的相关关系。

2. 回归分析

由于卡方检验仅检验了助教工作类型、选拔、培训等与助教最大收获之间的相关性，没有控制助教个体及担任助教的课程特征等因素的影响，因此本节将采用多元 logit 回归模型，在控制助教个体特征和课程特征的基础上，进一步检验学校助教管理体制机制对助教最大收获的影响。

(1) 与没有参加过助教培训的学生相比，参加过助教培训的学生更倾向于认为担任助教最主要的收获是获取报酬而非促进学业进步，对培训感到满意的学生担任助教的最大收获为促进学业进步而非获取报酬的可能性更高。学生的职业规划对于助教收获有显著影响，与未来不准备从事学术职业的学生相比，未来准备从事学术职业的学生更倾向于认为担任助教最大的收获是促进学业进步。与仅担任过 1 次助教的学生相比，担任过 5 次以上助教的学生的最大收获为获取报酬的概率更高。与津贴助教相比，无津贴的学分助教更倾向于认为助教最主要的收获是促进学业进步，而非获取津贴。

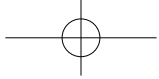
(2) 没有参加过助教培训以及对培训感到满意的学生更有可能认为担任助教的最大收获为锻炼沟通、组织能力而非获得报酬。与获得报酬相比，担任学分助教的学生最大收获为锻

炼沟通、组织能力等的可能性更高。

(3) 在助教选拔与培训方面，没有经过助教选拔、没有参加过助教培训、对培训感到满意的学生更倾向于认为其最主要收获是为职业发展积累经验。在职业规划方面，未来准备从事学术职业的助教更有可能通过助教经验为未来的职业发展积累经验。在工作内容方面，花费最多时间在协助备课上的助教认为其最主要收获是为职业发展积累经验而非获得报酬的可能性更大。与硕士生相比，担任助教的博士生更倾向于认为其最大收获是为职业发展积累经验而非获得报酬。与社会科学学部的学生相比，理学部和信息与工程科学部的学生认为其最主要收获是获得报酬而非为职业发展积累经验的可能性更高。

以上关于助教培训收获的一些发现与开展助教培训的初衷有所不同。为了进一步发掘背后的原因，笔者进行了一些分析，发现参与助教培训的学生收获更多为获得津贴的原因可能在于以下两方面：第一，助教分为学分助教和津贴助教两种，学分助教担任助教没有任何津贴，所以担任助教的最大收获中没有考虑获取津贴这一选项，更多的是促进学业进步、锻炼沟通及组织能力等，且学分助教的助教培训参与率低而津贴助教的参与率较高，因此可能造成参与培训的助教最大收获更多为获得津贴的现象。第二，担任助教次数越多的学生助教培训参与率越高，担任助教次数越多的学生担任助教的最大收获为获得津贴的比例也更高，因此可能造成参与助教培训的学生担任助教的最大收获为获得津贴的现象。

综上所述可以发现，对助教培训感到满意的学生担任助教的最大收获为促进学业进步和为未来职业积累经验的可能性更高，但是目前调查的助教对培训满意的比例仅为 43.0%，比例较低，高校还应进一步了解助教需求，提高培训质量，有针对性地提供有利于助教工作开展和助教个人成长的培训课程。冯菲等的调查发现大部分助教希望在教学技能、教育心理学和教学网站使用和维护等方面得到培训^[7]。高校开展助教



培训时应首先了解助教需求，有针对性地构建合理完善的助教培训体系，更好地为助教开展工作提供支持帮助。

未来准备从事学术职业的学生担任助教的收获为促进学业进步和为职业发展积累经验的可能性更高，学术职业大多要求博士学位。笔者进一步做了学历层次和是否准备从事学术职业的交叉表，结果与预期一致，博士生未来准备从事学术职业的比例更高。因此，为了让助教工作更好地促进助教个人成长，学校在选拔助教时可以更多面向博士生，选拔更多未来准备从事学术职业的学生担任助教，帮助这类学生积累经验，提前预热。

五、结论与建议

本文基于 P 大学 2019 年助教调查数据，对助教的实际工作现状进行了描述统计，并运用多元 logit 模型分析了助教管理体制对助教收获的影响，得到的主要研究结论如下。

(1) 在助教积极性的影响因素方面，提高报酬和提升自身教学能力是提升助教积极性最重要的两大因素。助教对薪酬的满意度与薪酬呈显著正相关，与工作时长和班级规模呈显著负相关。在助教工作现状方面，较多的学生认为随堂听课和批改作业与试卷是最主要的两项工作内容；助教每周工作的时间多在 5 小时以下。在助教的管理现状方面，助教的选拔性相对较低，仅 18% 的学生参与助教选拔；助教培训的参与率为 62.7%，其中对培训感到满意的比例为 68.5%。

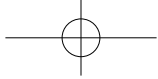
(2) 在助教管理体制对助教最大收获的影响方面，在控制其他变量不变的情况下，助教培训的满意度对助教最大收获具有显著影响。对助教培训感到满意的学生担任助教的收获为促进学业进步、锻炼沟通组织能力和为未来职业积累经验而非获得报酬的可能性更高。同时，学生的职业发展规划对助教最大收获也有显著影响，未来准备从事学术职业的学生认为最大收获为获得报酬的可能性显著更低。

基于以上结论，本文从助教管理制度角度提出如下对策建议。

(1) 重新审视对助教工作内容的定位。助教是推动课程建设和教学工作的重要抓手，应充分发挥助教的主观能动性，使其更高质量地参与到工作中来，协助授课老师进行备课、教案编写等教学相关的辅助性工作。而目前来说，相当一部分研究生从事助教工作偏于琐碎的事务性工作，这种现象一方面无法提升学生的辅助教学能力，一方面导致学生没有获得感，失去了助教工作自身的意义。

(2) 丰富助教培训内容，提高助教培训质量。研究发现参与培训对助教获得更高质量的收获帮助有限，对培训满意的学生才会获得更利于自身发展的收获。因此助教培训质量很重要，应从基本教学技能和专业教学技能两个方面对助教培训内容进行扩充，提高助教培训质量。一方面，在学校基础性助教培训的基础上，充分发挥学院在助教培训工作中的作用，加强学院的个性化培训内容。学校层面可以加强对基本教学技能的培训，让学生熟悉基本的教学工具的使用、PPT 制作技巧、工作量及纪律要求等，丰富培训形式，采用研讨会的方式加强助教经验交流与积累，通过修订助教手册来节省培训时间，方便日后查询，满足助教学习与提升的不同需求。另一方面，院系作为底部沉重的个体，应充分发动院系主观能动性，建立并完善符合各院教学发展需求与教学规律的培训体系，比如如何指导学生做实验、如何组织学生开展讨论等。

(3) 加强助教工作的指导与激励。在制定培养方案时，院系可根据本学科的特点，给予学生担任助教的指导性建议，帮助学生做好规划。通过数据分析发现，担任助教次数超过 5 次不利于学生有高质量的收获，担任助教次数特别多的可能是为了获得津贴。学院可以建立助教成长档案，对学生担任助教工作的表现给予客观性评价，作为学生日后申请助教以及申请工作的重要凭证。完善助教激励体系，对于助教工作表现突出的学生，给予荣誉和资金相



结合的鼓励，并记入档案，强化学生对助教工作的责任意识。

(4) 完善助教岗位聘任机制，让更多有志于从事学术职业的学生担任助教。相较于硕士生来说，博士生更多选择毕业后在高校从事教学科研工作，因此高校在进行博士生培养时，应更加注重对其教学能力的培养，将助教工作定位为授课老师的重要教学辅助力量，使其参与更多、更重要的教学相关工作，并有计划地引导、提升博士生的教学能力培养。在助教岗位的选拔上，应倾向于将岗位主要面向博士生以及优秀的有志于从事科学研究的硕士生，提高资源配置效能。

参考文献：

[1] 教育部. 关于改进和加强研究生课程建设的意见 [EB/OL]. (2014-12-5)[2019-5-21] <http://www.moe.gov.cn/>

srcsite/A22/s7065/201412/t20141205_182992.html.

[2] 吴振利. 美国研究生助教制度与大学教师职前教学发展 [J]. 比较教育研究, 2011, 33 (9).

[3] 屈书杰. 培养研究生助教的教学能力：美国大学的经验 [J]. 学位与研究生教育, 2004 (7).

[4] 徐萍, 张菊芳. 高校研究生助教制度的现状、问题与对策 [J]. 江苏高教, 2009 (3).

[5] 刘洁, 刘俊霞, 张佐. 研究生培养机制改革下的助教管理工作思考 [J]. 高等工程教育研究, 2007 (3).

[6] 李俊龙, 李琼, 林江辉, 等. 助教工作对研究生学习性投入的影响研究——基于某农科类大学的分析结果 [J]. 研究生教育研究, 2016 (6).

[7] 冯菲, 范逸洲. 高校研究生助教工作职责及培训需求的现状调查——以北京大学为例 [J]. 学位与研究生教育, 2014 (8).

[责任编辑：陈立民]

(上接第 84 页)

参考文献：

[1] Ernest L. Boyer. Scholarship Reconsidered: Priorities of Professoriate [M]. Princeton: Princeton University Press, 1990.

[2] Mishra P, Koehler M J. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge [J]. Teachers College Record, 2006, 108(6): 1017-1054.

[3] Gibbs G, Coffey M. The Impact Of Training Of University Teachers on their Teaching Skills, their Approach to Teaching and the Approach to Learning of

their Students[J]. Active Learning in Higher Education, 2004, 5(1):87-100.

[4] 朱旭东, 宋萑. 论教师培训的核心要素 [J]. 教师教育研究, 2013, 25 (3) : 1-8.

[本论文获北京大学 2019 本科教改项目资助, 项目名称: 青年教师教学能力培训项目的国际比较研究与持续改进方法 (项目编号: 1001)]

[责任编辑：周 杨]