

高校教学助理团队专业化、规范化建设规划与运营

张 挺

(重庆邮电大学创新工程与教育研究中心 重庆 400065)

摘要: 本文介绍了根据在渥太华大学的深入体验和思考,总结了教学助理对于促进教学过程融合与师生互动,建立更加紧密的教学关系与促进教学效果的经验,并基于国内高校实际规划了关于高校建立专业化、规划化的教学助理团队的几个重点方面,希望能够对高校促进学生的课堂参与程度与专业训练程度、加强教学过程互动与教学效果评价,起到一定的参考作用。

关键词: 教学助理 专业化 规范化 规划与运营

中图分类号: G642.0 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.24.168

一、教学助理及其团队

教学助理(Teaching Assistant)是指在教学过程中,辅助主讲教师进行教学过程实施、管理以及教学辅助、促进作用的辅助岗位,一般由在校相对高层次学生担任,能够在教学过程中联络师生、对接教学与实践、辅助教学过程并对教学效果起到支撑与评估作用。在一些国家的高等教育体系中,教学助理甚至是作为学科导师(Tutor)对学业进行促进与指导。面向满足学生数量的要求及辅助效果的提升要求,教学助理需要根据一定的标准配置不限于一人或多人(或按工作量比例),所以,教学助理经常可以以教学助理团队的形式存在,本文探讨的教学助理团队指学校层面所有的教学助理及单科教学助理团队的整体,为便于探讨整个教学助理规范化建设而划归为团队表述。

二、新形势下教学助理团队的需求和价值

(一) 教学发展的新需求

在新世纪世界竞争格局深层次变革,我国经济发展与建设对教育的要求逐年增高的前提下,国家建设“双一流”大学、“双一流”专业的动能促进,与“华盛顿协议”中对于工程专业的规划和指引,最为基础的,就是回归教育教学,教学层次的提升与教学方法的革新势必引发课堂质量的进一步强化与效果评价,而在此过程中,一线教学承担者的角色,已经从单纯的“讲述”要求,转变为“互动”需求,“教、学”两个部分的进一步融合是提升课堂教学的关键。

(二) 教师教学体系构建需求

在现有课程体系中,由于互联网节点“知识扁平化、传播急速化”的影响,对于课堂教学的冲击大,教师更加需要关注新技术变化、新知识与原有知识体系的融合、新教学方式与方法的掌握和运用,在此过程中,教师对于课堂教学的教学助理能力需求势必增强,并始终保持非常旺盛的高要求

层次。

(三) 教学过程的激励需求

与以往的教学过程是“强化”过程不同,新时期的教学过程是一个激励的过程,基于课堂教学的激励,从学生角度能够得到教师与同龄人的双重激励,势必会有效影响到学习成效,教学助理能够凸显“同龄人效应”,从而能够强化激励成效。

(四) 学校与助教参与者的其他需求

对于高校而言,建立教学辅助平台是非常有利于促进学业与师生沟通的良好方式。从学生层面形成教学的主动参与也是产生互动与“自我管理”意识的良好时间。

对于助教参与者而言,或者面向助教有可能参与群体,能够选择熟悉的课程方向或者全新方向,参与课堂管理、课堂组织,不但是对自己一种责任感的锻炼,对于以往知识点的完善和新技能的提升也能起到良好的促进,更是一次难得的实践锻炼机会,对于协调能力、组织能力和沟通能力,都是一个可以预期的提升过程。

综上所述,新时期的教学要求,是教育成效的集中体现,需要教师集中精力促进专业知识提升与新知识融合,在建设新型课堂关系的过程中,需要大量的激励、传递、支撑、沟通工作,也会产生大量的辅助工作空间,对于教学辅助人员的专业化、规范化要求会逐步增长,势必会带来教学助理团队的高需求与高价值体现。

三、教学助理团队的现状比较

(一) 渥太华大学的第三方教学助理管理

基于学校实际,渥太华大学在教学助理通过第三方组织以雇员形式保障教学助理劳动规范与付出价值。学校通过自身的具体需求配置教学助理,并且对教学助理进行针对性的指导和规划,考核后允许执行岗位,并结合教授实际情况与

要求,对教学助理团队进行考核反馈,教学助理在日常的工作中不断强化对担任课程的熟悉和工具使用,根据实际情况与教授进行沟通和反馈工作量等问题,与教授一起接受学生评价与课程反馈。深入学生全体进行课堂信息与学习成效反馈与促进、课堂辅助练习组织等规范化流程,教学助理执行一定的教辅时间,并与课程安排一起下达给学生,学生参与教学辅助并获得整体反馈。同时学生可以投诉和反馈教学助理甚至教授的教学过程和行为。

(二) 国内高校教学助理团队管理现状

国内高校教学助理工作刚刚起步,在体系和对教学助理团队的支撑上并不成熟,主要体现在以下几个方面:

1. 教学助理工作无岗位规划

目前国内高校对于教学助理的使用和认知,大部分仍停留在“机械化工作替代”,担任教学助理与以往“课代表”的职责并无二致,教学助理在工作中除了重复性劳动、付出性劳动之外,并没有办法发挥自己的能力,也没有对自己能力的认知方式。教师在选择教学助理时多数也存在减轻负担的想法,但是如何减轻和减轻的层次,并无考虑,这就导致很大部分教学助理就是教师的“传声筒”“转发器”“作业收发机”,对教学助理在学科专业和能力的成长并无益处。

2. 教学助理身份无法明确界定

教学助理的选取,在有些高校,就是老师自己的熟悉的学生担任,承担的也是较为简单重复的机械化工作,在这个过程中,身份的认知并无变化,导致教学助理的责任不明确,一旦出现问题,教师的工作量反而会大量增加,而教学助理本身,由于身份无法界定,更加没有办法主动思考和开展工作,工作成效无法评估,极大影响工作热情与教学过程参与度。

3. 教学助理工作无细化指标与考核标准

大多数高校指标的缺失导致教学助理具体工作无法明确,作为教学主导的教师,无法定义教学助理的参与性,作为教学主体的学生,无法确定教学助理的参与价值,作为教学助理本身,更加无法从现有的体系中看到自身需要关注和执行的重点与具体要求。

4. 教学助理团队无专业化培养流程

教学助理仅按相关学科配置,其中涉及的教学方法、教学目的、教学策略并不专业。这就对教学助理的工作产生了极大的限制,尤其在组织、协调以及沟通能力方面,教学助理只会做,不会总结和引导,只会执行和通知,不会分类、整理、反馈,这样的辅助效果并不明显,甚至会有极大偏差,教师也会直接越过助理调取结果查看和自我分析,而教学助理所期望的提升,并不是真正意义上的“能力的获得”,而仅仅限定在“经历”层次。

综上所述,教学助理工作的运行需要具体和成熟的规划,教学助理在教学过程中体现的身份、承担的责任、具体的工作、对应的成效如果定位缺失,容易造成高校课堂教学建设中日益增长的辅助支撑需求与教学辅助效率低下产生巨大的反差和矛盾,以至于无法顺利搭建学生与教师的互动与沟通纽带,对于高校的教育教学产生阻碍。

四、构建专业化、规范化教学助理团队策略

通过对比和问题分析,结合差异化的实际环境需求,以渥太华大学较为成熟的高校教学助理体系为基础,提出具体策略如下:

(一) 建立标志体系, 填补身份认知

独立的身份确认和标志能够促进认知感和凝聚力,从而激发责任感和归属意识,高校应该将教学助理工作作为教学建设环节予以支撑与加强,教学助理的身份首先得到教学体系的认可,全面参与教学过程。设计界定教学助理的整体标志,开辟相对独立部门或机构、工作机制进行管理和运行。在身份认知的规划中,教学助理建议作为介于教师(雇员)、学生(学员)之间的第三方身份存在,有条件的高校可以设定一定的VI系统进行识别。这种身份识别还需要体现在教学过程与高校系统中,对于“教学助理”这一群体的出现和认知,教学助理在获得身份认可的同时,再加相应的资源支撑,比如教学资源的部分开放、学校行政流程的部分资源等,良好规范的资源支撑和权限赋值,能够有效促进教学助理团队对于身份感知。

(二) 设计岗位规划, 明确养成目标

参照雇员的“岗位说明书”策略,教学助理的岗位也需要进行岗位的规划与解释,明确承担的责任和权利是规范化的重要步骤,也是教学助理对于自身岗位了解和执行程度的具体意识,促进对于管理流程的熟悉和边界意识。在制订岗位规划时,建议参照教学需求和反馈,加入校方对于教学效果的期望和指引,尤其是课下辅助时间的要求和日常课业工作量的明确要求、沟通质量要求,具体可参照表1所示。

表1 渥太华大学教学助理岗位工作时间要求

序号	项目	时长	说明
1	课前准备	30 小时	
2	作业批改	48 小时	
3	学生交流	40 小时	
4	其他职责	6 小时	含 3 小时监考
5	辅助讲授	6 小时	

类似对于时间的要求,可以根据实际情况转化为国内高校对于教学助理工作内容、工作时长估算的具体要求,以增加教学助理对于自己岗位内容的理解和及时准备。同时,建

议建立教学助理的分级机制，对于长时间参与教学助理，有一定经验和基础的教学助理给予积极的评价和层级体现（如设定1级、2级等）、评选优秀教学助理等，都可以强化岗位的认识和自我提升的意识。

（三）引入三方管理，保障工作权益

在教学助理的建设过程中，教学过程需要教学助理的全方位支撑，教学助理的工作也应该得到认可和体现，国内大多数学校对于教学助理的报酬并无具体的规划，无偿的工作无法带来相应的规范管理和具体要求，有些高校通过学生补助或者贫困生资助等形式尝试引导学生参与，都是非常好的尝试。教学助理团队的专业化建设，建议能够在身份认知确定和岗位规划完善的情况下，引入第三方机构，有效确定合同关系，利于规范化的保障和权利义务的有效表达，更加有利于教学助理自身强化岗位实践特性，获得有效岗位经验。对于国内高校来讲，明确的责权利和劳动关系也有利于消除顾虑，保障行为权益。

（四）细化选拔平台，强化预备技能

通过身份认知和整体的搭建，教学助理岗位拥有一定的社会属性和认知，就更加需要关注选拔要求与条件细化，按照运营管理的一般原则，基于岗位说明书的公示、申请、选拔过程，需要一线教学部门进行决策，在决策之前，能够尽可能收集申请者对于岗位的认识、经验积累、学业熟练等信息，尤其对于教师而言，对于教学助理的明确要求，是可以保障教师与教学助理合作基础。在选择说明细化并且初步确定教学助理之后，对于教学助理的培训工作应该同步展开。

综合前部分所述，教学助理除了处理基本的机械式工作之外，按照新时期教学工作的要求，还应该至少具备一定的沟通能力、管理能力、评价能力、安全生产能力与应急处置能力，相应地，教学助理应该接受到相应的使用工具培训，比如基本沟通方法的使用、基本评估方法与工具、实验室安全与设备使用、应急处置技能等，完善的培养不但能够使教学助理获得新知识 with 技能，更加能够全面地了解课堂目标和准备过程，更加有效地、规范地运用专业工具开展工作，使得辅助结论更加具体可信，达到与教师的良好互动。

（五）落实管理流程，架设互动渠道

作为管理流程建设，有效的评价机制和反馈机制在教学助理获得一定的权限并执行一定的任务、承担相应责任后同步展开，管理评估方应该以协议单位为主体，作为第三方评估，反馈给相应的教师和教学单位，并且对教学助理的工作效能进行有效的评估，涉及岗位的下一步推进与中止、更换，更加需要从人力资源管理的综合评价体系中选取良好的反馈机制。反馈本身就是教学助理能否专业化的一种体现，也是

前期管理流程建设与培养效果的体现，尤其在国内实际执行过程中，能够有效、及时、公正反馈的管理体系，对于教学助理本人、授课教师、学生来讲，都是一种积极的正面促进。

（六）构建运营系统，完善传承机制

教学助理的整体运营，需要做好顶层设计，能够让教学助理团队持续运营下去，获得存在的最大的保障，而保障的本身，来自教学助理团队的专业、规范、公正，更加来自教学助理运营体系的规范、高效，在教学过程中获得认可或者取得实效，是一个长期的过程，但是在执行过程中的规范和归属认知，能够极大地体现整个团队的培养过程和生命力，所以，教学助理团队的动态传承，不单是新旧雇员和培训对象的变更，更是一种展示平台的延伸，对于教学助理团队的跟踪和评估，应该长期开展，对于教学助理来讲，从课堂上深化理解的学科专业和基本的工具，拥有现实价值和意义，对于教学助理团队的成长跟踪与服务，不但能够强化整个团队的归属感，更加能够让整个运营系统动态化运作，形成真正的教学支撑系统和自主学习系统。从而更加专业地支撑教学工作和课堂建设。

结语

建设专业化、规范化的教学助理团队，是加强教学建设、学科发展的重要基础，能够为教学活动提供直接的助力，促进师生互动，促进课堂教学效果的提升。而规划有效的运营体系设计和运营，是动态更新和建设活力组织的第一步，也是重要环节，新时代我国高等教育需要方方面面的能力强化和支撑，而教学助理团队的有效组建与运营，可以是一个非常好的实践和体验。期望国内高校的教学助理团队建设能够尽快成熟完善，有效支撑课堂教学的不断提升。

参考文献

- [1] 刘帅. 中美研究型大学教学助理的管理[D]. 南京大学, 2012.
- [2] 李丹萍. 研究生三助工作制度的理论研究与实践探讨[D]. 上海交通大学, 2012.
- [3] 范丽丽. 美国大学教学助理(TA)制度研究[D]. 东北师范大学, 2010.
- [4] 张辉, 韩士利. 浅谈高校和谐人力资源管理[J]. 河北旅游职业学院学报, 2009(02): 66.
- [5] 朱建英. 企业人力资源和谐管理的要素[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2007(01): 21.

作者简介

张挺(1981.1—), 男, 汉族, 籍贯: 天津, 研究生, 讲师, 研究方向: 创新创业教育、工商管理、成人与继续教育。