

本科生助教参与行为的影响因素及机制研究

毕继东 朱文洁 沙舒欣

摘要:助教制度在我国高校教学中发挥着重要作用,有助于提高本科教学质量。梳理国内外助教制度的相关文献,发现其中针对本科生助教制度的研究相对匮乏,但现有研究已认识到本科生助教在某些特定方面优于研究生助教,其对教学质量的提高作用不容小觑。如何增加本科生助教参与行为、完善本科生助教制度,仍有进一步研究的空间。以 S 高校本科生助教实践为研究对象,采用扎根理论方法,对本科生参与助教的影响因素进行全面梳理。将收集到的资料进行三级编码与理论饱和度检验,得出个体差异、课程教学、学校政策、实践目的四个影响因素,构建了影响本科生助教参与行为的理论模型,为本科生助教制度的完善与推广给出了建议。

关键词:本科生助教;扎根理论;个体差异;课程教学

1 引言

党的十八大以来,党中央把教育事业及人才培养置于优先和突出位置,党的二十大报告也进一步强调,要加快建设教育强国、科技强国、人才强国。当前,本科阶段教育教学改革正逐步推进,注重教学内容、方法、制度等方面的改革,力求使学生忙起来、教师强起来、管理严起来、效果实起来。教育教学改革还包括建立健全助教岗位制度^[1]。助教制是提高教学质量的有力方式,助教加入教学过程,不但可以提高学生课内外参与度,也提升了学生分析和解决问题的能力^[2]。

作者简介:毕继东,山东财经大学工商管理学院,教授,管理学博士,研究方向为创新创业教育、社会化媒体营销,邮箱:bijid@163.com;朱文洁,山东财经大学计算机科学与技术专业本科生,数字媒体技术专业,邮箱:15053369401@163.com;沙舒欣,山东财经大学公共管理学院本科生,行政管理专业,邮箱:18266590503@163.com。

基金项目:2023 年山东省高等学校课程思政教学改革研究项目“创新创业仿真实验课程思政教学改革研究与实践”;2024 年山东财经大学校级教学改革研究项目“人工智能背景下新商科仿真实验智慧教学研究与实践”;2024 年山东省实验教学和教学实验室建设研究项目“新商科数智化实验教学体系研究”;山东省本科教学改革研究重点项目“基于场景思维的新商科数智化实验教学全要素协同发展研究”(Z2022134)。

虽然我国已推出相关的政策来提倡助教制度,但实际上多数高校没有根据自身情况制定合适的助教制度。同时,国内外高校在选择助教时往往倾向于研究生,而忽视了本科生数量多、精力足、沟通及时等优势。因此,本科生参与助教工作的机会不多,既浪费了优秀的本科生人才资源,又使本科生减少了锻炼的机会,本科生助教制度仍有待进一步加强和完善。

总之,以往研究大多针对研究生助教制度,探讨其现状及对策等,关于本科生助教制度的相关研究匮乏。本研究通过调研实施了5年本科生助教制度的S高校,收集本科生助教的相关资料,分析其参与助教工作的主要影响因素及机制,丰富了本科生助教的相关研究,以期促进本科生助教制度的进一步推广,探索提升高等教育教学质量的有效方式。

2 文献综述

2.1 助教制的历史演进

国外高校探索助教制的起始时间较早。1876年美国大学研究生助教制度诞生于霍普金斯大学,1899年哈佛大学利用捐赠资金设立包括助教制在内的研究基金项目,并且进一步完善了相关的制度规则体系。20世纪50~70年代美国助教制度快速扩张,在20世纪80年代后不断细化完善助教培训、评估及激励等相关制度^[3-5]。

美国高校的助教选拔、培训及考核机制较完善。助教选拔需符合多条准入条件,严格的选拔机制有效提升了助教群体的质量^[6],后续再通过教学证书及卓越助教评审制度激发助教的工作主动性和积极性^[7],也将其看作潜在的教师培训方式^[8]或者学位课程的一部分^[9]。英国高校与美国高校的助教制度相似,以伦敦帝国理工学院为例,该校对助教工作的不同岗位及相应职责、培训和考核等分别做出具体规定^[10]。此外,也有以班级或课程等作为划分依据的助教制度,不同的学校会根据实际情况制定相应的助教体系^[11]。

我国早在汉代就已存在“助教”的雏形,汉代太学中的高业弟子具备现代助教的某些功能,可发挥类似现代助教的作用^[12]。当代,我国助教制度相较于国外发展时间较短^[13],20世纪80年代,教育部多次发文推广探索助教制度,部分高校开始了初步尝试^[14]。1988年原国家教育委员会制定《高等学校聘用研究生担任助教工作的试用办法》^[15],为各高校设置研究生助教提供了政策依据。1989年清华大学试点设立博士生助教制度,北京大学、南京大学等高校随后也制定了研究生助教制度细则^[16]。由此看来,大部分高校实行的是研究生助教制度,探索本科生助教制的高校并不多。

2.2 研究生助教和本科生助教的相关研究

目前国外研究生助教制度已相对完善,能够帮助研究生助教更好地胜任大学教学工作^[17]。美国研究生助教的评价制度也颇具特色,涵盖讲师、助教同事、学生对助教的评价,此外助教发展咨询委员会、助教责任指导者等机构也会对其进行评分^[12]。不同于美国助教

制度,日本大部分高校将研究生助教交由人事部管理,负责其任用手续,而教务部门负责助教制度的企划及实际运用,教育部门负责助教的教育和监督工作。加拿大高校的助教制度也较为完备,研究生助教的权利、职责都有明确定位。加拿大维多利亚大学还增加了助教顾问,由经验丰富的研究生助教担任,负责新助教的工作审核、问题解答以及教育培训^[18]。

我国研究生助教制度在20世纪末出现^[19],随着研究生助教制度愈发得到重视,相关研究成果也更为广泛且深入^[20]。北京大学2000年设立研究生助教岗位,2002年颁布《北京大学研究生助教岗位的设置与申请管理办法》,2009年设立“助教学校”项目,在本科教学中发挥了重要作用^[21-23]。浙江大学自2014年起实施《关于化学系研究生进行教学实践的规定》,要求化学系全日制硕士和博士研究生必须担任所在院系的教学工作,助教管理制度相对完善,获得了良好的教学效果。

通过对国内外研究生制度的比较与分析,部分学者指出研究生助教制度可以弥补师资不足,有效实现因材施教,对教学质量的提升作用明显^[24]。助教制度格外重视助教的实验指导作用,多应用于STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics)课程中。当然,研究生助教制度仍存在一些问题,如助教的教学辅助作用有限、不高的津贴和奖励导致助教参与兴趣不高、助教水平参差不齐等等^[24]。对此,学者们认为既要完善助教制度的工作流程和考核制度,也要选择合适的奖励机制^[6],调动助教的积极性。

认识到本科生辅助教学可能带来独特的技能和经验后,美国许多高校已启动了本科生助教计划。英国实施的同伴援助支持计划(PASS)和澳大利亚的同伴辅助学习计划(PAL),也都聘用本科生担任实验室教学助手。本科生助教在课程中起着优秀模范的作用,这增加了他们对学生的吸引力,同时也提升了他们自己的个人能力,这对学生和助教都有益处^[25]。

虽然我国的本科生助教制度处于起步阶段,但部分高校对本科生助教模式的探索与实践,也提供了有益的借鉴。中国海洋大学2018年起,在海洋生命学院正式选聘本科生助教,并完善了“自愿报名、学院筛选、对接上岗、业绩考核”的助教流程^[26]。天津科技大学国际学院部分课程为外语授课,课程难度高且更新较快,所以聘用刚修读完课程的高年级本科生担任助教^[27]。S高校从2018年开始,在全校创新创业实践必修课中聘任本科生助教,形成了较为完备的本科生助教选拔、培训、奖惩等助教工作制度。从教学实践来看,本科生助教制度也确实缓解了教师的压力,促进了师生间的有效沟通,提高了课堂教学效率和学习效率,所以本科生助教制度仍需受到重视与推广^[2]。

2.3 助教参与行为相关研究

学者们关于参与行为的研究比较广泛,在不同研究方向及领域探究了影响人们参与行为的因素。针对大学生课堂参与行为的影响因素,研究发现包括传统课堂文化、学生自身专业能力及课程本身的吸引力等^[28]。网络众包参与者持续参与行为方面,研究发现影响因素包括经济动机、知识获取动机、情感动机、社交动机、兴趣动机、宣传发展动机以及胜任动机等^[29]。基于技术接受模型构建网络课程接受行为模型,研究发现学习者的感知有用性与接

受网络课程的行为正相关^[30]。基于期望确认理论分析众筹用户的持续参与意愿,研究发现受教育程度高、用户的众筹体验变量较好以及感知有用性等因素对用户的众筹满意度和持续参与意愿产生积极影响^[31]。

2006年,我国助教岗位的定位已从为经济困难学生提供勤工助学机会转变为面向大部分学生群体,学生参与助教岗位不再是纯粹追求薪资,而是出于更多元的目的,比如获得报酬、提高教学能力、获得荣誉或助教证书、获得学分^[32],增长知识储备和技能、丰富校园生活和为未来工作做准备等。可见,当前很多研究生或本科生选择担任助教,并不是以报酬为主要目的,其对个人荣誉感和成就感的期望往往高于对物质奖励的期望^[33]。

2.4 研究述评

以往学者研究助教制度时,多是以起步时间较早的高校为研究对象,研究方向主要集中在国内及美国高校研究生助教制度的现存问题及解决方式^[34-36]。同时,学者们对高校采取助教制的研究视角不够全面,且与研究生助教制度的丰富研究相比,本科生助教制度的相关研究明显匮乏。因此,针对本科生助教制度开展相关研究具有一定的必要性^[2],应加强对本科助教制度的研究与探索^[37]。助教参与意愿与行为是成功实施助教制的基础,但现有研究很少涉及助教参与行为这一视角。本研究将选取代表性高校案例,深入探究本科生助教参与行为的影响因素及其机制,以期为本科生助教制度的完善与推广提供理论支持。

3 研究设计

3.1 研究方法

本研究采用扎根理论研究方法,从样本选择、数据收集、数据归纳、抽象总结,到最终形成理论,均严格遵循其流程与原则。扎根理论是一种随研究主题、场景、参与者不同而动态变化的研究范式,是一套完备的构造理论的研究体系。扎根理论注重对原始数据的不断总结归纳,在此过程中,分析比较各个类属间的关联,不断进行抽象凝练,直至得出最精炼、全面的属性^[38]。在本研究中,研究者与研究对象进行面对面或者电话形式的深入访谈,围绕“吸引担任助教的因素”进行广泛且比较自由地交谈。提前准备好访谈提纲,访谈者从一些简单友好的问题开始,建立起良好互信的访谈氛围,慢慢进入开放主题,并在访谈过程中进行适当的追问,使研究对象可以深度地表达自己的想法。本研究在调研过程中始终秉持扎根理论的原则,围绕提前设立的问题与研究对象进行交流,获得原始资料,随后从资料中产生概念,发挥抽象思维对资料进行开放式、主轴式和选择性编码,将概念自下而上地逐级进行归纳,直到形成概念饱和,最终形成理论。

3.2 案例选择

S高校针对高校创新创业教学目标与人才需求不匹配、教学内容与学科知识融合度低、

教学方法信息化技术应用程度不高等问题,开发了创新创业仿真实验课程,在教学内容、教学方法、教学资源、教学评价等方面进行改革,实现了“知行合一,多元融合”的教学创新实践。教学内容方面,基于企业价值链和商业模式创新理论开发课程项目群;教学方法方面,打造“02020”(online-offline-online)三阶段混合式教学模式;教学资源方面,整合网络资源与物理资源,搭建“创新创业仿真实验虚拟教研室”“新商科实验教学创新与共享联盟”“新商科实验教学创新与共享平台”于一体的实验教学共同体;教学评价方面,构建全过程、全时空、全主体的“ESTIMATE”(enterprise simulation operation 企业仿真运营、special topic 专题活动、theory frontier live 理论前沿直播、interpret class 解读课堂、MOOC 慕课、attendance 考勤、teaching assistant 教学助教打分、experiment report 实验报告)评价体系。通过教学创新实践,实现“学科融合”“专创融合”“线上线下融合”“专思融合”“产教融合”,教学成效显著,课程创新具有较强的可复制性和推广价值。

S 高校创新创业实验课程自 2018 年以来作为全校所有专业的必修课,每年为 6 000 多名学生授课,选聘本科生助教加入教学团队,教学环节包括慕课学习、见面课指导与仿真实验教学等多个内容。仿真实验教学按照虚拟仿真、虚实结合的原则,塑造线下职场情景和线上虚拟商务情景,依托教学软件系统,构建了“互联网+”的教学场景。课程教学通过采取线上和线下相结合、虚拟流程与实务操作相融合的方式,引导学生在仿真的商务环境下完成多岗位角色扮演。

本科生助教在整个课程教学过程中全程参与、协助教学,起到了不可或缺的重要作用。S 高校注重助教制度的建设,为本科生助教提供了实习证明、助学金等激励政策。在每年的寒暑假,课程团队会面向已修读完本课程的本科生发布助教招聘信息,为接下来的学期筛选合适的助教人选。由教师和留任助教组成面试小组,对收到的简历先进行初次筛选,随后进行统一面试。面试重点聚焦于对课程的熟悉程度、人际沟通能力、参与助教活动的积极性等方面。对选拔出的新助教,课程团队会安排统一培训,学习课程教学目标、教学模式、考核评价标准、助教工作流程等等。在课程开始前,助教协助老师,与授课班级班委联系建立课程授课群,提前发布课程相关文档、慕课学习通知等;在见面课期间,助教辅助老师教学,解答学生的疑问,完成考勤并且记录好课堂表现分数;在仿真实验教学过程中,助教协助整体实验环境的常规维护与设置,解答学生的软件操作问题;在课程结束后,助教汇总整理学生的总结报告,将各考核指标成绩进行整理并提交老师审核,协助评奖评优、颁发荣誉证书等。

本研究选择 S 高校在校和已毕业的本科生助教为研究对象,主要有以下原因:①S 高校创新创业课程从 2018 年开始引入本科生助教制度,每学期由 20 名左右本科生助教负责 3 000 多名学生的课程指导,具有一定的助教教学经验和规模;②S 高校创新创业课程的本科生助教全程参与课程教学,在课程准备阶段、线下授课阶段、课后答疑过程中有举足轻重的作用,符合案例抽取的典型性和代表性要求;③创新创业实验课程为 S 高校所有专业本科生的创新创业实践必修课程,获评国家级一流课程 2 门,校内累计 36 327 名学生受益,学生创新创业能力显著提升,累计获得创新创业类竞赛国家级奖励 62 项、省级奖励 221 项,教学

成效显著;④本文研究者为 S 高校教师及学生,参与了本校助教制度的设计与实践,选择样本更精准,有助于提高研究的准确性。

3.2.1 访谈的抽样选择

理论抽样是扎根理论的重要部分,目的是使概念更清晰,特点是理论并非一次得出,而是在数据分析与样本抽取交替进行中产生。施特劳斯(Strauss)和科宾(Cobin)介绍了三种理论性抽样:开放性抽样、关系性和差异性抽样以及区别性抽样^[39]。本研究主要选择开放性抽样方式,根据研究的问题,选择 S 高校历年来参与过本科生助教制度的学生进行数据采集,并从中发现建构理论所需的相关概念和范畴。同时,在抽样过程中,遵循“理论饱和原则”,在每一次访谈结束后都立即对访谈资料进行整理,经过分析后构建理论假设,继续进行抽样访谈,重复这个步骤直到发现所获得的信息开始重复,没有新的有价值信息出现,就认为已达到理论饱和,访谈结束。

本研究于 2022 年 11~12 月开展,在联系符合访谈条件的助教,说明访谈思路后,最终确定了 57 名助教作为访谈对象,占历年累计助教总数的 61.3%。57 名访谈对象均在 S 高校担任过创新创业课程的助教,分别为 2016 级、2017 级、2018 级、2019 级、2020 级在读/毕业本科生,涵盖了不同的性别、不同专业、不同学业状态,具体信息如表 1 所示。

表 1 访谈对象的基本信息

类 目		人数	
性别	男	19	
	女	38	
学习/就业情况	学习	本科在读	17
		硕士在读	15
	工作	一年以内	13
		一年及以上	12
专业	工商管理	21	
	经济学	5	
	会计学	6	
	金融学	7	
	法学	5	
	文学与新闻传播	3	
	计算机	3	
	统计	3	
	税收	2	
	保险	2	

3.2.2 访谈的问题选择

受扎根理论田野式采集资料方式的影响,本研究主要选择开放型问题,允许访谈对象自由思考,以期得到更为翔实的原始资料。因此,围绕本科生助教参与行为的主题,本研究设定访谈的主要问题是“请问是什么吸引您担任助教的?”此外还设有几个备用问题,借以帮助访谈对象充分理解访谈主题。例如,当访谈对象回答了“您担任了多长时间的助教工作?”后,访谈者根据其担任时长选择性进行追问“是什么吸引您继续担任助教工作的?”,引导访谈对象进行更深入的思考。在确定好大致访谈问题后,先由研究者对问题进行评估,找到存在的缺陷并修正,这也有助于研究者更熟悉访谈问题,在访谈过程中把握好访谈的重点。在结束一次访谈之后,研究者对访谈过程进行复盘,找出其不足之处,及时对访谈问题做出调整。最终确定的访谈问题如表2所示。

表2 扎根理论访谈问题

主要问题	请问是什么吸引您担任助教的?
其他问题	您是通过什么途径参与的?
	您担任了多长时间的助教工作?
	是什么吸引您继续担任助教工作的?

3.3 数据收集

本研究采用面对面和语音电话这两种一对一访谈形式。在访谈开始前,访谈者会提前向访谈对象说明访谈的大致内容,并与访谈对象约定访谈的大体时长,以确保访谈时间充裕。另外,访谈者会提前告知访谈对象全程会有录音,在征得访谈对象许可后,做好录音的准备工作。访谈过程中,访谈者与访谈对象就表2所列问题进行交流,访谈者注意掌握访谈走向,避免过多无关紧要的话题。访谈者始终保持中立的立场,不发表自己的主观看法、不评价访谈对象的回答,只对访谈对象进行鼓励式的回应,防止做出不适当的引导,影响访谈结果的客观性和真实性。同时访谈者要耐心倾听访谈对象的回答,给予访谈对象充足的思考时间,不中断对方的思绪。访谈者始终保持敏感,对得到的每一条回答都保持警觉,当访谈对象提到一些没有预知的、有价值的线索时,访谈者及时进行追问,以免错失关键性的想法和信息^[40]。在访谈结束时,访谈者对获得的信息进行简要的回顾和总结,经访谈对象确认无误后结束访谈,避免访谈者的主观误解。访谈结束后,研究者将录音资料整理成文字,剔除掉无关谈话,对可能存在的模糊信息继续向访谈对象确认^[41]。

2022年11月17日至2022年12月8日,本研究团队对57位样本对象进行了访谈,其中面对面访谈36人、电话访谈21人,收集到30余小时的录音资料,转为文本后得到57份共计10余万字的原始资料。

4 理论模型构建

4.1 开放式编码

开放式编码是一级译码,主要对前期访谈法收集的大量原始资料进行整理,使访谈资料进一步标签化、概念化和范畴化。本研究对所得访谈资料进行逐句分析,总结归纳集中出现的重要观点,并进一步提炼得到抽象化概念。通过开放式编码,本研究最终甄别出 18 个具体范畴以及相对应的 47 个初始概念(见表 3)。因篇幅所限,表 3 仅对每个范畴列举一个原始材料及初始标签概念。

表 3 开放式编码过程范式示例

原始材料摘录	关键参考点	初始概念标签	具体范畴
我认为双创课是一门实践课,比较好玩有趣	课程好玩有趣	课程魅力 (A1)	课程吸引 (B1)
课程结束后看到了招募,自己当时比较擅长写推文,觉得自己很适合	个人适合担任商务助教	个人擅长 (A8)	胜任力 (B2)
当时招募的时候正值大二下学期,我对课程知识的认识比较深刻	对系统知识记忆深的阶段	对系统知识熟悉 (A11)	个人熟悉 (B3)
我的动机很简单,主要就是想顶替毕业实习	顶替毕业实习	顶替实习 (A14)	实习证明 (B4)
说得直白一点,就是这一块可以提供我们需要的毕业学分	毕业所需要的学分	实习学分 (A17)	毕业学分 (B5)
同时也对补助和实习证明这些东西有想法吧	工资补助	追求工资 (A18)	助学补助 (B6)
刚好我室友就是助教,受到她的影响,我也加入了助教队伍	周围人的吸引	好友吸引 (A19)	他人影响 (B7)
我当时认识的很多学姐都在当助教,我在受到影响后,觉得助教这个角色很不错	追随学长学姐步伐	追随学长学姐 (A21)	关系质量 (B8)
后来感觉在那个团队里挺有意思,就又带了几期助教	助教团队氛围好,团队优秀	助教团队优秀 (A23)	助教团队 (B9)
觉得公众号是需要长期学习更新的,就想试试看做这个东西	提供学习公众号的平台	学习技能 (A26)	能力提升 (B10)
有这一份工作,可以接触更多的人,可以认识到各个院的同学	认识更多朋友	结交朋友 (A29)	社交需求 (B11)
首先可以让自己得到锻炼,综合提升自己各方面的能力和素质	提高综合能力和素质	提高素质 (A32)	自我提升 (B12)

(续表)

原始材料摘录	关键参考点	初始概念标签	具体范畴
就觉得这个工作比较好,很充实,对我自己而言是一件好事	使生活更充实	充实生活 (A34)	充实生活 (B13)
就是提升一下自己,拓宽自己的视野,对工资和实习证明也不是很在乎	拓宽自己的视野	拓宽视野 (A35)	职业发展 (B14)
我当时是想毕业之后回家乡当老师,想提前熟悉一下课堂氛围	为以后当老师做准备	想当老师 (A37)	个人兴趣 (B15)
发挥自己的力量,为学校、为集体、为师生做贡献	希望做贡献	做贡献 (A41)	价值追求 (B16)
我当助教是为了给老师、学生服务	服务他人	乐于助人 (A43)	乐于服务 (B17)
大学期间的课业相对来说较为轻松,课程不是很紧张	大学课业轻松	课业轻松 (A45)	时间资源 (B18)

4.2 主轴编码

主轴编码是将近似范畴连接在一起,通过不断比较、归纳的方式总结出涵盖性更广的主范畴,将主要概念类属与次要概念类属连接起来,以期为理论建构提供更清晰的结构框架。在进行关联性分析时,既要考虑这些概念类属本身之间的关联,又应探索被研究者的主观想法。本研究形成了课程教学、学校政策、人际关系、实践目的、个体特征以及时间条件 6 个主范畴(见表 4)。将课程吸引、胜任力、个人熟悉归纳为课程教学范畴,揭示的是课程自身对助教参与行为的影响;将实习证明、毕业学分、助学补助归纳为学校政策范畴,反映的是学校助教制政策的作用;将他人影响、关系质量、助教团队归纳为人际关系范畴,体现了课程中的人际交往因素;将能力提高、社交需求等归纳为实践目的范畴,反映出本科生参与助教的主观目的;将个人兴趣、价值追求、乐于服务归纳为个体特征范畴,反映了本科生自身情况,属于非外界干扰因素;将时间资源归纳为时间条件范畴,反映了学生参与助教工作的时间宽裕度。

表 4 主轴式编码及主范畴概述表

主范畴	具体范畴	初始概念标签
课程教学(C1)	课程吸引(B1)	课程魅力(A1)、良好前景(A2)、课程体验好(A3)、双创课经营经验充足(A4)、课程有趣(A5)、享受过程(A6)、职务有趣(A7)
	胜任力(B2)	个人擅长(A8)、成绩优异(A9)、比较适合担任(A10)
	个人熟悉(B3)	对系统知识熟悉(A11)、对课程熟悉(A12)、充满信心(A13)
学校政策(C2)	实习证明(B4)	顶替实习(A14)、实习机会(A15)、实习证明(A16)
	毕业学分(B5)	实习学分(A17)
	助学补助(B6)	追求工资(A18)

(续表)

主范畴	具体范畴	初始概念标签
人际关系(C3)	他人影响(B7) 关系质量(B8) 助教团队(B9)	好友吸引(A19)、助教引荐(A20) 追随学长学姐(A21)、跟老师关系好(A22) 助教团队优秀(A23)、助教之间工作氛围好(A24)、其他助教的指导(A25)
实践目的(C4)	能力提升(B10) 社交需求(B11) 自我提升(B12) 充实生活(B13) 职业发展(B14)	学习技能(A26)、技能提高(A27)、提升个人能力(A28) 结交朋友(A29)、扩大社交(A30)、师生交往(A31) 提高素质(A32)、提升责任心(A33) 充实生活(A34) 拓宽视野(A35)、有助于职业生涯(A36)
个体特征(C5)	个人兴趣(B15) 价值追求(B16) 乐于服务(B17)	想当老师(A37)、愿意实践(A38)、个人喜好(A39)、感兴趣(A40) 做贡献(A41)、自我证明(A42) 乐于助人(A43)、自甘奉献(A44)
时间条件(C6)	时间资源(B18)	课业轻松(A45)、时间充裕(A46)、时间空闲(A47)

4.3 选择性编码

依据扎根理论模型建构步骤和内容,选择性编码主要包含核心范畴提炼与故事主线开发两个方面。选择性编码是将已有概念类属分析后得出“核心类属”,核心类属需要在与其他类属的比较中多次被证明具有统领性,能够最大限度地将研究结果囊括在一个宽泛的理论范围之内,起到提纲挈领的作用。同时,核心类属应与其他类属之间存在关联,而且相互之间的关联内容非常丰富。在该阶段,首先明确资料的故事主线,明晰主范畴之间、核心范畴与下属范畴之间的内在联系,挑选出核心类属,经过不断比较,在核心类属与其他类属之间建立起系统的联系。

基于前文的分析,本研究对主范畴的内涵及其关系进行统合分析,归纳出5条核心联结关系(见表5)。

表5 主范畴联结关系及内涵机理描述表

序号	内容	内涵机理
联结关系1	个体特征→实践目的	参与助教工作的学生个体熟悉课程或成绩优异等本身特征,促使学生产生参与助教工作的实践目的
联结关系2	学校政策→实践目的	学校制定及实行的助教政策的吸引力,促使学生产生参与助教工作的实践目的
联结关系3	时间条件→实践目的	学生感觉自己的日常闲暇时间较为充裕,促使其产生参与助教工作的实践目的
联结关系4	课程教学→人际关系→实践目的	因为课程教学本身特征,吸引了本科生参与助教工作;在参与课程教学的过程中,助教需要与其他助教、课程教师及学生沟通交流,人际交往关系质量影响了助教的实践目的

(续表)

序号	内容	内涵机理
联结关系 5	人际关系→课程教学→实践目的	学生与课程教师及其他助教的人际关系好,很可能促使其报名参加助教工作,基于课程教学的经历,影响了助教工作的实践目的

分析表明,所有主范畴主要指向“实践目的”。前三个联结关系说明“个体特征”“学校政策”及“时间条件”均对本科生的助教参与行为产生影响。通过对关系 4 和关系 5 的内涵机理进行分析,可以得知“人际关系”和“课程教学”存在互相影响的关系,且最终都指向“实践目的”。

本研究将“以提升实践能力为目的参与本科生助教活动”作为核心范畴,其故事主线可以提炼为:在建设高质量教育体系的背景下,教育的核心是立德树人,需注重人才培养模式创新与改革,高校基于课程教学实际,出台了本科生助教制相关政策,结合学生的个体差异进行选拔和培训,教学过程中注重助教团队的建设、构建良好的人际关系,以保证学生实践目标的达成,培养学生的综合素质和能力。

4.4 理论饱和度检验

为确保理论模型的准确性,本研究对编码结果进行理论饱和度检验。首先,本文对编码信度进行检验。在初次编码完成后的第三周,从访谈资料中随机抽取 40 条原始语句再次进行编码。对比初次编码及第二次编码的结果后发现,两次编码标签的重复率为 91%,并且也未提取出新的具体范畴和主范畴。其次,本研究对编码效度进行检验。本研究选择了 12 位近 1 年加入助教团队的助教,询问现有编码结果是否包含了其决定参与助教工作的全部因素。12 位助教均表示没有新的补充因素。因此,以上检验结果充分说明本研究的编码结果较为全面,理论饱和度检验通过。在通过理论饱和度检验后,本研究以三级编码所抽象的范畴与关系结构为基础,构建了“本科生助教参与行为影响因素与机制”的扎根理论模型(见图 1)。

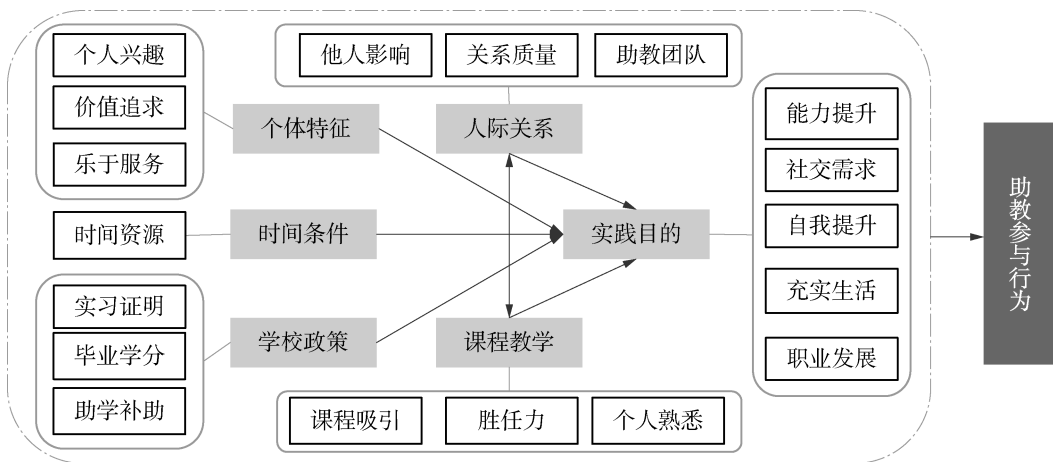


图 1 本科生助教参与行为影响机制理论模型

5 理论模型阐述

5.1 个体差异:主观影响因素

5.1.1 个体特征:内在驱动力

本科生助教参与行为的个体特征来源于访谈对象自身个性,完全出于个人意愿,包括个人兴趣、价值追求和乐于服务。个人兴趣方面包含想当老师、愿意实践、个人喜好、出于兴趣、感兴趣等,通过分析访谈资料,可以看出访谈对象对助教工作的某一个方面感兴趣,如“毕业之后回家乡当老师,想提前熟悉一下课堂氛围”,与助教工作的主要职能相匹配;“视频剪辑和公众号运营是我非常感兴趣的,所以在助教征集时积极报名了新媒体助教”,与助教工作的内容相符合;“很愿意参与学校和学院组织的各类实践活动”,与助教工作的性质一致。价值追求方面包含做贡献、自我证明等,有访谈对象表示,“(课程)没什么吸引我的,我就觉得可以做我就去做了”,访谈对象本身参与助教工作的自我效能感高,认为自己有能力完成这项工作,乐于迎接未知挑战,愿意证明自己。部分访谈对象愿意“发挥自己的力量,为学校、为集体、为师生做出贡献”,部分访谈对象自甘奉献,表示“当助教是为了给人民服务”,这是外界无法干预的,完全是个人的内在特征。

由此可见,本科生的个体特征是助教参与行为的内在驱动力,以内在驱动力为主要影响因素的本科生助教,其参与意愿就强烈,外界因素如实习证明、补助等只是起到锦上添花作用,不占据主导地位。这对本科生助教自身成长以及课程教学效果提升均有促进作用。但另一方面,个体特征受外界干扰小,高校在进行人才培养模式创新与改革实践中,对该影响因素的激发作用不明显。

5.1.2 人际关系:增强课程黏性

人际关系在本科生助教参与行为中体现为他人影响、关系质量和助教团队。他人影响包括好友吸引、助教引荐等,部分访谈对象表示“我室友就是助教,受到她的影响,我也加入了助教(团队)”,“(当时助教)让我做这个商务的助教”则属于他人直接干预,鼓动其参与助教工作。关系质量方面包括追随学长学姐、跟老师关系好等方面,学生在课程学习中与助教相处,能够感受到助教团队所表现出来的助人理念,例如“受影响觉得助教很不错”,吸引了一批同学报名参加助教工作。助教团队方面包括助教团队优秀、与其他助教的关系好、其他助教的引导等。由于助教选拔具有一定的标准,并经过集中培训,所以助教团队在志向、价值观方面趋同;助教在参与工作期间与其他助教协作、沟通,建立紧密关系,彼此亲密度得到提升,增强了本科生继续参与助教工作的黏性。有访谈对象表示,“感觉在那个团队里挺有意思,后续又带了几期助教”“和另一个助教关系蛮好的”,因此助教团队的良好关系质量是本科生助教参与行为的促进因素。此外,本科生助教与学生的年龄接近,在学校接触多,共同语言多,交流隔阂小,在解决问题或者日常沟通过程中能引发共鸣,相处轻松自然。有部

分访谈对象表示“当时的助教学长学姐们非常耐心的解答”是参与助教工作的一个吸引因素,且助教与学生容易产生深厚情谊,在课程结束之后仍保持密切联系。

助教制度的实施使该门课程的吸引力得到提高。尽管助教们的参与并不改变授课内容,但助教团队在辅助教学过程中所表现出的丰富经验、助人精神、强大凝聚力会潜移默化地影响学生对该门课程的态度。因此人际关系在本科生助教参与行为中起到了促进作用,使本科生能更深入地了解助教工作,增强课程的黏性,调动其参与积极性。

5.1.3 时间条件:重要调节因素

时间条件表现为时间资源充足,包括课业轻松、时间充裕、时间空闲等。通过对访谈对象个人信息的统计分析,发现存在部分专业、部分年级课业较少的情况,“课业相对来说较为轻松,课程不是很紧张”。课余时间充足,主要代表为部分大四毕业生,“整个大四下学期除了完成毕业论文,时间比较空闲”。由此看来,时间条件虽不是本科生助教参与行为的主导因素,但具有调节作用。学习任务少、时间充裕,会加强本科生担任助教的意愿,反之,学习任务多、时间不足,则会直接打消本科生参与助教工作的意愿,使其参与助教工作成为不可能。

时间条件是本科生参与助教工作的前提条件,既具有影响作用,又具有威胁性质。如果其他影响因素所占权重超过时间条件的限制,本科生也会权衡利弊,克服时间条件上的困难,选择参与这份工作,以实现相应目的。此外,时间条件也会影响到助教的培训效果、助教工作的完成效果,学校在进行选拔助教时应重视本科生的时间条件,对于时间不充裕的学生应对其助教工作参与行为进行干预。一般而言,本科生助教相对于研究生助教时间更加充足,降低了参与助教工作的难度,一定程度上有助于助教的选拔与后续助教制度的顺利实施。

5.2 课程教学:关键影响因素

S 高校创新创业课程的助教,是从修读完该门课程且成绩优异的本科生中选择,通过课程公众号发布招聘信息,由任课教师和经验丰富的助教进行面试。所以,潜在本科生助教对该课程的了解主要发生在上课期间。课程教学方面的影响因素包括课程吸引、胜任力和个人熟悉等。课程吸引依托于课程本身的教学内容与方法,包括课程魅力、课程体验好、课程有趣、职务有趣等方面,很多访谈对象表示“觉得挺有意思的”“当时觉得还挺好玩”,所以主动申请继续辅助这门课程的教学。胜任力方面包括个人擅长、成绩优异、比较适合担任等等,访谈对象认为自己“符合助教招募要求”“觉得自己很适合”“最开始上这门课的时候,我担任了小组的 CEO,最终经营成绩也不错”,对自己完成助教工作有信心,所以愿意参与其中。个人熟悉方面包括对系统知识熟悉、对课程熟悉等,对课程、系统熟悉能够降低本科生参与助教工作的难度,提高本科生参与其中的积极性。部分访谈对象提到参与助教工作是因为“对课程知识的认识比较深刻”“对课程流程比较熟悉”,因此“觉得自己可以胜任”。这表明,本科生提前熟悉课程流程和课程内容,对本科生助教参与行为有一定正向影响。

同时,在修读课程期间,授课教师与课程的影响力会潜移默化感染学生,助教在帮助学

生过程中所展现出的丰富经验和良好价值取向也会带给学生深刻的印象,使学生对教师或者助教产生兴趣,并希望能与之继续相处。在建设高质量教育体系的背景下,更应重视课程本身的授课形式与内容。本科生助教参与行为与课程本身联系密切,通过加强课程建设与助教培训,能激发更多本科生参与助教工作的意愿。

5.3 学校政策:外部资源的吸引作用

通过对访谈资料的分析可以看出,学校助教制政策所提供的资源是本科生参与助教工作的另一个强有力影响因素。S高校创新创业课程从2018年开始引入助教制度,并为参与的助教提供一定的奖励,包括提供一份实习证明、每学期发放一定额度的工资补助、为助教配备工作室等,此举既提供了良好的工作条件,又有精神与物质层面的激励。部分访谈对象坦言,“我的动机很简单,主要就是想顶替毕业实习”“可以抵实习证明,就报名参加了”,由此可以看出,部分本科生助教是以获得学校认可的实习证明为主要目的。同时,S高校对本科生毕业实习作出规定,本科生需要参与实习并获得实习学分方可正常毕业,因此实习证明大大提高了本科生参与助教的积极性,“说得直白一点儿,就是这一块儿可以提供我们需要的毕业学分”。另外,工资补助也是本科生参与助教工作的影响因素,部分访谈对象表示“对补助这些东西有想法”。相比于研究生,本科生的奖学金数量少、涵盖范围小,很多本科生选择勤工助学来获取补助,而助教工作恰好满足了本科生这一诉求。但也有访谈对象表示工资微薄,并不是主要吸引因素。由此看出,工资补助并不是所有本科生助教参与的主要意愿,往往是助教工作收获的点缀,这也符合设立助教制度的初衷^[42]。

因此,学校政策作为吸引学生参与助教工作的外部资源,应合理设置奖励方式与报酬数量,既要能够吸引本科生参与,又要降低其影响权重,防止本科生完全以报酬为目的而违背助教制度初衷。应根据学校实际情况,平衡报酬数量与其他参与动机,吸引真正喜爱助教工作的学生参与。

5.4 实践目的:注重提升实践能力

本研究发现主范畴均指向实践目的,且根据访谈资料分析,实践目的为重要影响因素。能力提高、社交需求、自我提高、充实生活、职业发展等构成了实践目的的主要方面。能力提升包括学习技能的提高、个人能力的提高。自我提升包含提高素质和提升责任心,部分访谈对象认识到助教的工作机制,认为助教工作会“起到‘上传下达’的纽带作用,这就进一步提升了我们的责任心”。大部分访谈对象也表示“助教有机会接触到大量的学生,这对于沟通能力的培养还是有很大帮助的”“当时觉得助教这个工作比较能锻炼人,能给我们增加工作经验,这是日常生活所接触不到的一个方面”。除此之外,也涉及较为专业的技能,“觉得公众号是需要长期学习更新的,就想试试看做这个东西”。这表明,由于本科生助教生活压力较小、就业需求不高,仍处于不断学习提升阶段,更看重提高学习能力。因此,提高能力为本科生助教的主要考虑因素,相比于其他薪资、学分等红利,能力的提高占据举足轻重的地位。

社交需求包含结交朋友、扩大社交等,由于助教团队是从各专业各年级符合要求的学生中选拔来的,所以在助教合作过程中,助教间的交流沟通也满足了本科生的社交需求。且因为助教工作面向各个专业学生,也扩大了社交范围。有访谈对象表示,“我当时的社交圈子比较固定,就想通过助教专门工作扩展自己的社交圈”“再广交一些朋友,我本身就是喜欢跟大家一起玩”。

部分访谈对象也将充实生活作为主要目的。本科生相对于研究生有更多的可支配时间,在没有科研压力的情况下,本科生会选择更多课余活动来充实生活。访谈对象认为“这个工作比较好,很充实,对我自己而言是一件好事”,由此可见,在高校加强人才培养模式创新与课堂改革方面,应强化课程的“两性一度”,让学生真正忙起来。

职业发展方面包含拓宽视野、有助于职业生涯等。助教也是一份工作,对于很少参与过实习工作的本科生来说,助教工作可以作为提前熟悉职场的途径,“有助于以后找工作”。同时,由于助教工作所接触的仍为老师与学生,对于本科生来说可接受程度高,不会产生难以胜任的失落感,进而降低体验职场的热情。部分访谈对象表示助教工作能够“拓宽自己的视野”,并以此为目的参与助教工作。

6 研究结论与展望

6.1 结论与建议

教育强国是时代发展的要求,着力促进本科生助教制的进一步完善及推广具有长远意义,不但能够帮助本科生助教全面提高自身能力,也有助于提升课堂教学效果。本研究基于S高校57名本科生助教的访谈资料,运用扎根理论对本科生的助教参与行为进行深入分析,并构建了理论模型。

6.1.1 研究结论

(1) 个体差异是关键的内驱动力。学生在选择是否担任助教时具有较强的主观能动性,不同的个体特征会影响其是否愿意参与助教工作。部分助教因个人兴趣等内在驱动力提高了其参与助教工作的积极性,也有部分助教是因为与其他助教或老师的人际交往而选择加入助教团队。

(2) 课程教学与人际关系之间存在互相作用。一方面,课程本身的吸引力促使本科生报名参与助教工作,使得助教在课程教学过程中能够建立更广泛的人际关系;另一方面,融洽的助教团队氛围使课堂效率更高,带来更好的教学效果。

(3) 时间条件是本科生是否选择担任助教的重要调节因素。显然课业轻松、时间充裕的本科生更愿意参与助教工作,并且完成质量更高。

(4) 课程本身的吸引力影响着本科生是否愿意担任课程助教。研究表明,如果学生被课程所吸引,对于课程流程和课程知识较为熟识,且自身有能力和时间担任该课程助教,那

么学生选择担任该课程助教的可能性会大大增加。

(5) 学校助教制政策可提供的资源很大程度影响着学生报名助教工作的积极性和主动性。研究表明,学校助教制可提供的外部资源吸引力越强,越能吸引更多更优秀的学生参与助教工作。

(6) 实践目的是影响本科生助教参与行为的核心要素。研究表明,在助教工作中获得能力提高、满足其社交需求及实现自我提升等方面的期待,是本科生参与助教工作的核心目的。

6.1.2 管理建议

(1) 以往研究较多关注助教制在 STEM 课程中的作用,本研究结论表明,即使在新文科课程中,助教制对于提高课程教学质量、促进学生的发展,仍然具有一定的推广应用价值。因此,各类高校应重视、出台相关助教制度,选择适合助教制度的课程,将本科生、研究生助教制度普及至更多专业,使更多学生从中受益。

(2) 本研究构建了影响本科生助教参与行为的理论模型,并分析了各变量之间的影响关系,研究结论有助于高校针对性完善助教制度。高校应根据学校情况,在顶层设计上制定符合学校实际的助教制度,规范助教选拔标准,加强对助教工作的考核,选择恰当的激励方式,选拔出真正热爱助教工作并具有胜任力的学生,实现学校、教师、助教、学生四方共赢。

6.2 研究价值及展望

理论方面,本研究在梳理助教制的发展历程及影响高校采取助教制的因素等相关文献的基础上,通过访谈法收集数据,进而运用扎根理论对访谈资料进行整理及编码,最后构建了本科生助教参与行为的理论模型。本研究详细阐述了影响本科生助教参与行为的各项具体因素及机制,丰富了高校助教制的相关研究。

实践方面,本研究为高校进一步完善并落实本科生助教制度提供了参考。目前国内助教制的主要参与主体为研究生,没有充分利用丰富的本科生资源,本科生参与助教工作的价值尚未得到充分的发挥。本研究基于 S 高校的实践,发现可从本科生个体差异、课程教学、学校政策及实践目的等方面创造吸引本科生参与助教工作的条件,弥补高校课程教学中师生互动交流的不足,增强课程教学质量,激发学生的学习热情,并进一步提高高校人才培养质量。本科生助教制可作为当前高校教育教学改革的一个有力工具,促进高质量教育体系的建设。

当然,本研究也有一些不足,所得结论难免有偏差。本研究所涉及的课程为创新创业类,研究结论不一定完全适用于其他学科课程;本研究所选取的研究高校单一且访谈对象相对较少,不一定具有代表性;本研究结论的普适性仍需进一步检验,理论模型仍有补充完善的空间。将来,可以增加更多高校、不同学科课程教学助教的研究样本,且不仅分析参与行为,也可以细化比较持续助教参与行为的影响差异,实现理论模型的不断完善。

参考文献

- [1] 教育部. 教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见[R/OL]. 教育部, 2019-9-29.
- [2] 刘慧玲, 温崇庆, 杨世平, 等. 本科生助教模式在微生物学实验教学中的探索与实践[J]. 微生物学通报, 2023, 50(1): 427-433.
- [3] 孙琪. 美国大学研究生助教制度的发展历史及特点[J]. 教育评论, 2022(9): 146-153.
- [4] 李洁. 二战后美国研究生教学助理制度发展研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2016.
- [5] 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): 17-21.
- [6] 翟月, 许丹东, 陈洪捷. 如何有效发挥研究生助教制度的功能? ——基于加州大学洛杉矶分校的案例研究[J]. 江苏高教, 2022, 254(4): 61-66.
- [7] 邢海娜, 邱意弘. 美国高校研究生助教培训体系探索及对对中国研究型大学的启示——以美国密西根大学为例[J]. 高等理科教育, 2018(5): 65-71.
- [8] 卢丽琼. 浅析美国高校研究生助教制度及启示[J]. 复旦教育论坛, 2005(1): 62-65.
- [9] 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): 57-60.
- [10] 韩民扬. 伦敦帝国理工学院研究生培养模式及特点[J]. 重庆高教研究, 2014, 2(2): 107-112.
- [11] 江珊. 英国顶尖大学工科博士研究生教学助理制度及其现实借鉴[J]. 高等工程教育研究, 2015, 153(4): 88-92.
- [12] 卢丽琼. 我国高校研究生助教现状及管理制度浅议[D]. 华东师范大学, 2005.
- [13] 苏彦捷, 方方, 邵枫. 教学相长: “助教—助学”人才培养模式的探索与实践[J]. 中国大学教学, 2022, 383(7): 15-21.
- [14] 刘毓. 上海交大研究生兼做“三助”工作的现状分析与对策研究[J]. 学位与研究生教育, 1998(2): 40-43.
- [15] 张林, 范杰, 杨蕊辰, 等. 从“合法的边缘性参与”看高校博士研究生助教问题[J]. 学位与研究生教育, 2021(7): 37-43.
- [16] 冯菲, 范逸洲. 中美高校研究生助教培训与管理的比较研究——以哈佛大学与北京大学为例[J]. 北京教育(高教), 2019(Z1): 154-157.
- [17] 都昌满. 美国高校研究生助教的培训制度与做法[J]. 学位与研究生教育, 2015(5): 67-71.
- [18] 刘强, 志平, 刘丹, 等. 加拿大高校研究生助教培训制度及启示[J]. 计算机教育, 2016(2): 20-25.
- [19] 刘荣喧. 研究生兼助教制度质疑[J]. 高等教育研究, 1986(4): 107+48.
- [20] 王子成, 钱杨, 贾青青. 把研究生兼助教工作推向纵深[J]. 高等工程教育研究, 1997(3): 69-72.
- [21] 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(08): 32-38.
- [22] 阚斌斌, 林荣日. 研究生助教培训工作运转状况研究[J]. 学位与研究生教育, 2018(12): 50-55.
- [23] 谭志虎, 胡迪青, 田媛, 等. 微助教对高校大班课堂互动教学的重构[J]. 现代教育技术, 2018, 28(01): 107-113.
- [24] 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(03): 57-58.
- [25] LUCKIE D B, MANCINI B W, ABDALLAH N, et al. Undergraduate teaching assistants can provide support for reformed practices to raise student learning[J]. Advances in Physiology Education, 2019, 44(1), 32-38.
- [26] 宇虹颖, 杨艳. 高校课程教学中本科生助教作用的探讨——以生物化学课程为例[J]. 生命的化学, 2022, 42(8): 1599-1603.
- [27] 赵丛. 本科助教制度的研究与实践——以天津科技大学国际学院为例[J]. 教育理论与实践, 2014, 34(36): 3-5.
- [28] 郝一双. 大学生课堂参与行为分析[J]. 高等工程教育研究, 2007, 107(6): 131-134.
- [29] 夏恩君, 赵轩维. 网络众包参与者行为的影响因素研究——基于小米网络众包社区的实证研究[J]. 研

- 究与发展管理,2017,29(1):10-21.
- [30] 张刚要,安涛. 基于 TAM 的高校网络课程接受度影响因素研究[J]. 中国电化教育,2015, 340(5): 73-77.
- [31] 王正沛. 基于期望确认理论的奖励众筹用户持续参与意愿研究[J]. 软科学,2018,32(10):135-139.
- [32] 张林,刘彦林,邱文琪,等. 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[J]. 中国大学教学,2019,352(12):85-91.
- [33] 翟月,许丹东,陈洪捷. 如何有效发挥研究生助教制度的功能? ——基于加州大学洛杉矶分校的案例研究[J]. 江苏高教,2022,254(4):61-66.
- [34] 韩芳明,孙傅,董渊. 基于研究生教学能力提升的助教制度改革探析[J]. 学位与研究生教育,2020,326(1):47-52.
- [35] 陆云,吕林海. 加州大学伯克利分校研究生助教制度探析与启示[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2016,20(2):49-53.
- [36] 方芳,于国欢. 美国俄克拉荷马大学研究生助教管理制度及其启示[J]. 学位与研究生教育,2020,329(4):67-72.
- [37] WEIDERT J M WENDORF A R, GURUNG et al. A survey of graduate and undergraduate teaching assistants. *College Teaching*, 60(3),95-103.
- [38] 王宏伟. 理论方法与艺术想象之间:扎根理论方法的特性、困境与补足[J]. 牡丹江师范学院学报(社会科学版). 2022,(04):20-28.
- [39] STRAUSS A, CORBIN J. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*[M]. London: Sage,1998:205-215.
- [40] 孙晓娥. 深度访谈研究方法的实证论析[J]. 西安交通大学学报(社会科学版),2012,32(3):101-106.
- [41] 周雪,侯文军,孙炜,等. 以用户为中心的问卷设计——深度访谈和可用性测试方法在问卷质量控制中的应用[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版),2014,16(2):83-89.
- [42] 周杰. 高校研究生参与助教工作的现状调查研究[D]. 武汉:华中农业大学,2018.

Research on the Influencing Factors and Mechanism of Undergraduate Teaching Assistant Participation Behavior

Bi Jidong Zhu Wenjie Sha Shuxin

Abstract: The teaching assistant system plays an important role in the teaching of universities in China, which helps to improve the quality of undergraduate teaching. By reviewing relevant literature on the teaching assistant system of domestic and foreign scholar, there is a lack of research focusing on the undergraduate teaching assistant. However, it is also recognized that undergraduate teaching assistants are superior to graduate teaching assistants in certain specific aspects, and their improvement in teaching quality cannot be underestimated. There is still room for further research on how to enhance the participation behavior of undergraduate teaching assistants and improve the undergraduate teaching assistant system. Taking the undergraduate teaching assistant practice in S University as the research object, this paper uses the grounded theory method to comprehensively sort out and summarize the influencing factors of

undergraduate students' participation in teaching assistant. By conducting a three-level coding and theoretical saturation test on the collected data, four influencing factors were identified: individual differences, Course teaching, school policies, and practical purposes. A theoretical model of influencing the participation behavior of undergraduate teaching assistants was constructed, providing suggestions for the improvement and promotion of the undergraduate teaching assistant system.

Key words: undergraduate teaching assistant; grounded theory; individual differences; course teaching