

基于角色认同的高校勤工助学学生助理发展路径研究

曾汶婷

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

摘要: 勤工助学应该是高校全员、全过程和全方位育人的重要载体。合理设计勤工助学学生助理的发展路径不仅是提高高校人才使用效率的有效手段, 而且是完善高校“三全育人”培养体系的重要抓手。以北京师范大学某部门为例进行质性个案研究, 探索基于角色认同的高校勤工助学学生助理发展路径, 进而增强职业角色认同, 提升职业素养和能力。

关键词: 角色认同; 勤工助学; 学生助理; 高校

中图分类号: G640 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2022)04-0032-06

Research on the Development Path of Work-study Student Assistants in Colleges and Universities Based on Role Identity

ZENG Wen-ting

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: Work-study is an important carrier for “education by all members, education throughout the process, all-around education” in colleges and universities. Designing the development path of student assistants is not only an effective way to improve the use efficiency of college talents, but also an important starting point to improve the “education by all members, education throughout the process, all-around education” in colleges and universities. Taking a department of Beijing Normal University as an example, this paper makes a qualitative case study to explore the development path of student assistants on campus based on role identity in order to enhance their recognition of professional roles and upgrade their professional qualities and abilities.

Key words: role identity; work-study; student assistant; colleges and universities

一、引言

勤工助学学生助理是指在校的组织下, 利用课余时间在校帮助机关处室工作人员、各教研室教师处理日常事务^[1], 通过劳动取得合法报酬的学生群体^[2]。在“三全育人”理念的观照下, 勤工助学正从一个以资助功能为主的体系逐渐延伸成为兼具劳动育人、实践育人等功能的校内社

会实践形式。勤工助学学生助理岗位也成为促使学生获得社会知识、培养实践能力、实现个人发展的重要场域。然而在具体实践中, 许多高校勤工助学的“助学”成分过重。学生助理只负责简单的辅助工作, 侧重工作完成, 弱化了学生培养环节, 育人功能不明显。同时, 由于缺乏对勤工助学学生助理群体的认识和研究, 不能引领学生对岗位角色形成合理认同, 导致学生难以从助理工作中获得角色转变式的成长和个人发展。

关于如何发展学生助理及其团队，有研究者根据人力资源管理理论，从招聘、培训、用人、考核和激励五大环节提出了建议^[3]。黎洁华指出，在观念上，老师要具有柔性管理、引导式管理、情感管理理念^[4]。还有学者提出，建立学生自主管理体系^[5]，并构建交流型的文化氛围^[6]。总的来说，已有研究提供了学生助理发展的能力目标，关注了高校当下的学生助理管理制度，设计了助理工作全流程覆盖的管理举措，为高校开展助理管理工作提供了坚实的理论基础。但是鲜有研究关注到学生助理的个体感受及其在组织中面临的角色认同困境，从而忽略了助理作为“人才”的长远发展问题。本研究认为，勤工助学学生助理兼具“学生”与“助理”的双重角色，既处于学生身份中，也处于工作职员身份中；既处于高校情境中，也处在迈向社会的途中。因此，探索发展途径时应考虑到学生助理在多重组织中的复杂角色认同与转换过程。本研究立足于学生助理的角色认知过程，试图回答以下几个问题：（1）学生助理角色发生了怎样的转变？（2）如何促进学生助理角色发生转变？（3）角色转变给学生助理带来了哪些影响？本研究通过回答以上问题，试着构建促进学生助理角色转变的发展路径模型。基于此，将采用质性个案研究方法，以北京师范大学某部门的学生助理团队为例，探究高校勤工助学学生助理的发展路径。

二、文献爬梳

斯特赖克（Stryker）的角色认同理论在 20 世纪下半叶产生了广泛的学术影响。他认为，一个人同时扮演多种角色，认同是自我概念的一部分，是个体在不同位置所扮演角色的外在期待的内在化。在一个人的角色丛中，有的角色身份认同的显著性更强。这是因为个体获得他人更多支持，对这种角色身份的承诺程度高，个体从角色身份中获得了内在或外在的奖赏。总而言之，一个角色身份越重要，人们在相应场景中越有可能扮演该角色。同时，当某一角色所处的社会网络扩大时，该角色认同的显著性也会处于较高位置。反过来，一旦个体对某一角色的认同度变高，则其角色扮演也会倾向于与这一角色的预期相一致，人们会倾向于将维持这些认同的情景当作机遇，并在角色丛中突现这一认同。而且他们还会积极

搜寻使他们能运用这一认同的条件，从而在认同和预期之间构成相互增强的循环机制，使个人获得对某一角色的高度认同^[7]。

托马斯（Thomas）和丹尼尔（Daniel）于 2007 年提出专门探讨大学生角色认同的“学校 - 工作转换”（School - To - Work Transition，简称 STWT）模型^[8]。该模型认为，学生个体的自我思想是由与多重角色相联系的意义构成的。在他们拥有的多重角色认同中，有的角色更重要，被称为“显著角色认同”。学生对自我概念的定义有着最重要的意义。在学校里，学生是个体生活的显著性角色认同，而毕业后进入社会，特定的职业就是个体生活的显著性角色认同。这些显著性认同能为个体提供方向感，在个人不确定时给予行为的指导。显著性角色认同由三个维度衡量：参与、奉献和价值期待^[9]。参与是指个体在该角色上花费更多时间，奉献是指个体在该角色上产生情感依恋，价值期待是指个体在该角色中表达他/她的个人价值观。参与学生助理等兼职工作的学生，会对自己的职业角色有更为复杂的理解。随着学生临近毕业找工作，职业角色变得越加重要，高职业角色认同可以激发学生继续学习有关职业角色所需知识与技能，因此在学生助理阶段，学生能否对自身角色实现认同转换显得尤为关键。

结合角色认同理论和 STWT 模型，本研究构建了高校勤工助学学生助理发展路径的理论框架，如图 1 所示。其中，获得支持、角色承诺、角色奖赏作为显著角色认同产生的前提条件，使得学生助理的“学生”“助理”和“职业人”三种身份中某一种成为现阶段的显著角色认同，而衡量其显著角色认同的维度为参与、风险和价值期待程

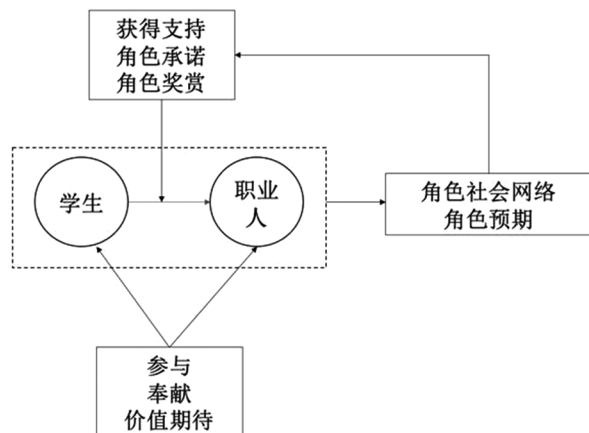


图 1 研究理论框架

度。随着显著角色认同的出现,与该角色相关的社会网络逐渐扩大,学生助理也倾向于在工作和生活中与该角色的内外期待保持一致。

三、研究设计

研究选取北京师范大学党委学生工作部学生职业发展与就业指导中心(以下简称中心)为研究对象,进行质性个案研究。研究者于2019年上半年在中心担任勤工助学学生助理。尚老师于2019年下半年到中心接管助理工作,组建了助理工作团队,选举了副部长作为学生带头人,制定了助理工作制度,组织了一系列团建活动和助理交流会。这样的助理管培举措和她的特殊工作行动引起了我们的注意。通过调研该高校和北京地区其他高校的学生助理管理工作,我们认为,该老师的做法在培养学生助理方面具有很强的典型性,符合本研究的研究目标。鉴于我们想要探究学生助理的哪些工作条件和经历对其角色转换构成了影响,因此我们对参与者的选择遵循“目的性个案选取法”,选取了那些职业角色认同转换明显的学生。因此,我们拟选取的关键人物包括尚老师和自组建团队以来培养过的学生助理们。我们接着采用理论抽样,即“从资料收集开始引导分析,分析引出概念,概念提出问题,而问题则需要进一步收集资料”,并将“这一循环过程一直延续到研究达到饱和为止”^[10],最终选取了3个学生助理个案,信息如表1所示。

表1 研究参与者基本信息表

参与者化名	学院/单位	性别	年龄	年级	职务
尚老师	学生职业发展与就业指导中心	女	27		学工老师
染果	法学院	女	25	研三	学生助理
宇飞	历史学院	男	24	研三	学生助理
玉嘉	经管学院	女	23	研二	学生助理

研究采用半结构式访谈、实物收集和观察法进行资料收集。每次对一人单独访谈,访谈持续时间为30分钟以上,60分钟以内。收集的实物资料包括中心的一系列与学生助理有关的制度文本、会议记录、助理工作反思、助理团队工作年终总结、助理值班记录表、助理与老师的微信聊天记

录等。此外,研究者进入学生助理的工作场所,对每位助理的工作进行一个工作日的观察。同时,我们以参与者身份加入助理团队例会、团建和学工老教师个别谈话的过程中。

研究采用Nvivo软件对所收集到的访谈资料、观察资料(文字、照片)进行整理归类。主要资料归类码号如表2所示。发现资料之间可以相互佐证,便接着进行转录和编码。采用类属分析法对所有资料进行分析。分析过程中我们发现,学生助理对自己的认识和对助理工作的认识发生了转变:个人不仅在工作中实现了自我成长,而且在职业素养上也得到了显著提升。基于此,我们提炼出具有统领性的核心类属,即“成才理念下助理显著性增强的职业角色认同”。

表2 主要资料整理结果

资料种类	资料出处	码号	编码规则	对应研究问题
访谈资料	尚老师	A1	资料码号-访谈资料第几部分-第几行	1, 2
	染果	A2		1, 2, 3
	宇飞	A3		1, 2, 3
	玉嘉	A4		1, 2, 3
助理工作总结	助理团队	B1	资料码号-第几份-第几行	1, 2, 3
助理制度	助理团队	B2	资料码号-第几页-第几行	1
团建观察记录	助理团队	C1	资料码号-观察记录第几部分-第几行	1, 2
活动观察记录	染果	C2		2

四、研究结果

(一) 职业角色凸显的条件

当被问及是什么吸引学生助理留下来时,参与者不约而同地提到了两个关键点。第一个点与“人”相关;第二个点与“事”相关。

人的因素即人际支持,我们将之概括为“亲和的工作支持”,而这一支持首先得益于每个人都身处其中的助理团队。尚老师于2020年9月组建助理团队,从老助理中选拔副部长负责培训新助理,协调助理时间和根据助理特长匹配工作(B2-6-17)。团队式的运作让助理能从彼此身上、从教师身上学习对方的优势。尚老师认为:“我们

的关系是扁平的，每一个人都能（给工作）带来新的（思考）角度（A1-1-41）。”同时，助理和工作之间有双向选择的机会。在每学期中期，助理团队会进行人员考评，由教师和副部长根据助理的平时表现和工作量进行个别约谈，解聘不合格者，同时招募新的成员，确保留下来的助理都拥有最大程度的工作体验感、获得感和归属感。尚老师说：“一般考核不通过的同学，其实他们自己留下来的愿望也不是很强，所以这是一个彼此适应的过程（A1-1-89）。”亲和的另一面表现在教师与学生的互动中。学生有时会承担不熟悉的工作，因此犯错是被允许的。同时，由于中心业务与个体职业咨询相关，尚老师也会经常跟助理单独聊天，了解他们对自己职业的未来规划，因此在教师与学生之间形成了非正式的个人关联。

事的因素即任务本身带给他们的挑战与升华，可概括为“严谨的工作支持”。首先，结合助理个人优势匹配工作。尚老师认为，自己最大的优势在于能看到每个人身上的闪光点（A-2-17）。在助理团队的团建过程中，尚老师组织了一场游戏——从24个性格优势中抽签选择一个关键词，每个人围绕自己抽到的关键词说出自己的优势，随后其他人可以补充（C1-4-1）。这一活动旨在让每个人都意识到自己的闪光点。当有活动需要开展的时候，尚老师让每一位助理都出一个方案，大家参考彼此的方案，再对自己的方案进行调整，尚老师会给予每个人方案反馈，使助理的工作得到团队成员和教师的双重支持。其次，严谨的工作支持还体现在“小步子”原则上，即会根据助理之前的经历匹配他并非完全擅长、但可以胜任的工作。做擅长的工作让助理有获得感，而有挑战性的工作能让他们创新。在让助理担任活动主持人时，尚老师会先让助理自己尝试写发言稿和练习，然后自己再教话术、帮录视频练习。在这样的培养模式下，部门的所有助理几乎都尝试过了主持人工作。以染果为例，她本身是一个做事专注的人，在被选为副部长以后，她意识到了多线任务处理技能的重要性。“以前认为专心做一件事很重要，现在认为多线程作业是一种必需，是一种需要锻炼的技能，在实践中不断提升自身的时间管理能力（A2-1-3）。”最后，严谨的工作支持还体现在奖惩制度上——只有每学期跟进至少一次完整活动的助理才能获得社会实践证明（B2-5-27）。

（二）职业角色认同的增强

学生助理这份作为学生提供了从上学到就业的“跳板”——职场初体验。作为就业中心的教师，尚老师还提到希望学生能获得生涯意识，用长远的眼光看待每一份工作（A1-1-113）。一开始学生抱着学习求职技巧的心态承担助理工作，但经过角色的转变，他们希望成为掌握专业求职技能的职场人。该中心的学生助理不仅担任办公室行政工作，还参与多项活动的策划、开展和总结，很多工作是他们从未接触过的。在完成这些工作的过程中，亲和而严谨的工作支持是助理的“职业人角色”参与度提升的关键要素，促使他们自愿奉献其中，并对助理工作产生价值期待。

首先，助理对职业角色的认同表现在参与度上。学生角色规定了其在作业、读书等方面的参与度更高，但进入助理工作的场域后，助理更大程度上参与到了职业人的角色工作中，而这是在学生角色场域中没有机会体验的过程。玉嘉说：“被录取之后我把助理工作想得很简单，觉得自己可以带作业或书去上班。但到中心的第一个学期，工作很忙，不过也很快乐，我收获了很多东西，如沟通技能、危机处理技能等等（A4-1-4）。”在一次活动主持后，玉嘉也说道：“通过这次活动，我的自信心也提升了很多，这是平时在课堂中得不到的锻炼（A4-2-7）。”

其次，职业角色认同表现在对工作的奉献水平上。学生不再将助理工作单纯看作是“混时间”的工作，而是积极应对工作挑战，应用自己的技能和知识解决问题，承担把工作做好的责任和使命。而他们的能力也在工作中得到了提升。染果在回忆一次工作经历时说：“印象最深的事情是一次周末活动安排在XX大厦，我提前快一小时到了，但发现打不开门。于是联系了老师。结果当时在校的人都没有钥匙。在紧急的情况下，我没有像往常一样特别着急，而是一边和老师沟通，一边和XX大厦的工作人员沟通，同时在群里和同学们沟通，最终顺利换到了合适场地。这件事带给我强烈的感受就是：做工作要提前，只有这样，才能从容地解决这些突发事件（A2-2-4）。”

最后，职业角色认同还表现在对工作的价值期待上。学生不再仅仅把劳务看作奖赏，而是更看重自己通过助理工作获得了哪些技能资本，可以使自己的职业价值得到提升。更为重要的是，学生开始思考自己能为所从事的工作带来什么，希望在工作中体现自己的价值。玉嘉在工作总结

中说：“未来如果学业允许，我想我还会继续留在中心，相比于中心目前带给我的优质的咨询服务、各式各样的活动、一手的就业信息，我在转换思维并在思考我能给中心带来什么（B1-2-78）。”

（三）助理工作的收获

随着工作的进展，助理在角色转变的同时实现了个人的发展，其中最重要的两点就是走出舒适区与转变思维。助理在工作总结中提到了很多“挑战”，比如第一次当活动主持人时的紧张（B1-1-32），办活动时临时改变场地的突发性（A2-2-4），在活动策划的头脑风暴中主动担任领导者角色（B1-1-87）等。在应对这些挑战时，学生极大程度地激发了自己的潜能，同时在教师和其他助理的启发下，他们积累了经验，并踏出了“学生角色”这一舒适区。例如宇飞说：“可能有的事情你平时不会去做，觉得我可能做不成了，但是助理的工作必须要你去做。所以在做成之后，就会有一种‘啊，原来我也可以的！’这种感觉（A3-1-1）。”而对于承担一定管理职责的副部长一职来说，挑战显得更为巨大。例如，担任副部长的染果在回忆一次印象深刻的工作经历后说道：“在第一年的助理工作中，很多都是第一次做，由于经验等问题，做得不够好，想要鞭策自己，在新的一年里能够总结经验，把重复的工作做得更好更精细。在这个过程中，自己的时间管理能力、写作能力能有所进步，工作完成度更好。”

而转变思维首先体现在学生对自己能力的认知发生了改变上。玉嘉说：“感觉自己更加‘强大了’。一方面是自己能够同时处理好很多工作，不会有一开始的手忙脚乱；另一方面是感觉自己学会了更多技能，如主持、一些办公软件的熟练使用（A4-1-1）。”而染果之前是一个内敛的女生，在中心工作一学期后，她主动申请担任副部长并通过了考核。在担任副部长期间，尚老师惊喜地看到了她管理和领导能力的转变。其次，转变思维还体现在助理形成对自己的工作进行反思的习惯上。助理会对紧急处理过的事务进行复盘，以使自己下一次处理得更好。宇飞说：“如果任务是比较紧急的那种，那当时做的时候可能有些思考不够。有时间的时候会再去思考一下有没有更好的方式（A3-2-13）。”

五、讨论与结论

通过对北京师范大学职业发展与就业指导中

心某部门的个案聚焦，本研究提炼了勤工助学学生助理的发展路径故事线：学生助理与教师之间存在相互影响，主要是通过教师发掘学生身上的已有优势，且使其优势发挥以促进教师工作的开展；学生助理与助理工作之间存在相互影响，即学生通过投入到助理工作中，不仅完成了工作，而且对工作模式进行了创新，同时自己的职业素养和能力得到了提升。通过双重相互影响，学生自主地从学生角色过渡到了职业人角色，对职业人角色形成了显著认同，并在后续工作中要求自己符合职业人角色的期待。而促使其发生转变的关键因素是教师和其他助理成员给予的亲而严谨的支持。本研究对高校勤工助学学生助理的发展路径进行了梳理，如图2所示。

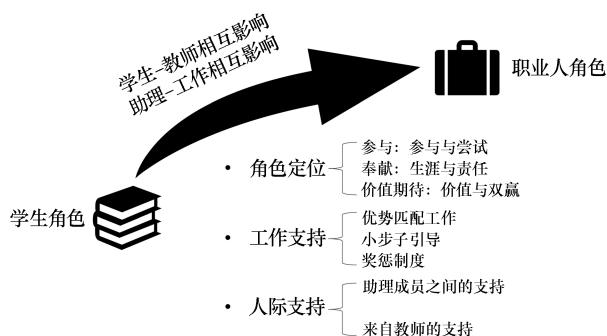


图2 高校勤工助学学生助理发展路径

角色定位是指教师对学生助理以及和学生助理对自己的能力、性格和所承担工作的各方面认识，决定了学生助理发展的方向。角色定位有三个原则：参与与尝试、生涯与责任、价值与双赢。已有研究显示，学生助理在部门的工作仍是以整理材料、部门传达等事务性工作为主^[11]，但有意义的工作可以分为两种：一种是学生擅长的的工作，这样的工作完成度较高，学生能获得较高的自我效能感，但缺陷是没有实现能力的突破。所以第二种是赋予其具有挑战性的工作。维果茨基（Vygotsky）的最近发展区理论指出，在学生现有水平和可能的发展水平之间，能力是不断变化和移动的。最近发展区是指学生在借助成人的帮助下所能达到的能力水平与在独立活动中所能达到的能力水平区域^[12]。当助理工作设计位于这一区域的时候是最有利于学生发展的。学生能把自己的知识与技能运用在工作中，同时工作能激励学生联系各种直接或间接经验创造性解决问题。所以工作与学生之间构成相互影响。除此之外，需要意识到，助理岗位是学生从高校走向社会的“跳板”，学生要实现持续性的发展则要具备生涯

规划的意识。在从事助理工作的过程中, 助理既要反思自身优势与缺陷, 也要思考未来想要与可以从事的职业类型, 这对于他们未来的职业成功具有重要影响^[13]。最后, 学生助理还应该被看作是助理工作的积极贡献者。以一种优势视角来看待助理的角色, 将有助于发掘助理身上的优势, 通过教师的引导将其优势最大化发展。

工作支持是指教师给予学生在助理工作上事务性的指导, 是学生实现角色转变的重要动力。首先, 需要结合助理的个人优势匹配工作。其次, 要在助理的工作中给予持续性的支持。从助理的角度来看, 学工教师是其发展的重要他人^[14]。一方面, 教师个人的工作态度影响着学生对助理工作的认识; 另一方面, 教师个人的工作能力与素养是学生发展的重要资源。当然, 培养助理的工作不应该只由教师一人承担, 教师应该发挥的是引导的作用, 即在学生遇到困难时帮忙指引方向。最后, 明确透明、公开公平的奖惩制度是学生助理工作的重要保障, 需要建立学生助理制度, 并在实际运行中认真落实制度的执行。

人际支持是指学生所处工作环境营造的良好人际氛围所给予的引导和帮助。吸引助理长期在同一岗位工作的重要因素之一是和谐的人际关系和亲和的工作氛围。对于助理来说, 成员之间的相互支持至关重要。教师不仅需要与学生助理建立良好的私人关系, 还要注意在成员之间建立良好的人际关系网络。例如, 组建助理团队并实施扁平化、网络化的管理模式。另外, 要营造亲和的工作氛围, 允许学生助理在从事新接触的工作时可以犯错, 但教师需要给予正确的引导, 以避免错误的重复出现。对于因工作态度引起的错误, 则需要通过中期考核等方式进行动态淘汰, 以确保整体积极的工作氛围。

关于高校勤工助学学生助理发展的实证研究不多, 本研究是一项探索性研究, 仍有许多值得探索的方法和内容。首先在方法上, 本研究是基于静态的资料数据进行的探索, 未来还可以考虑采用追踪调查法开展研究; 本研究是质性研究, 关注学生和教师的主观感受和意义解释, 但鉴于高校勤工助学学生助理的规模并不小, 未来可以考虑使用量化研究的方法提供全局性视角。其次在内容上, 本研究中探索出的学生助理发展路径很大程度上受到了研究对象尚老师的引导, 如何

将学生助理的发展制度从个人身上剥离下来, 成为高校部门本身具有可持续发展意义的操作方案是下一步值得探究的内容。

参考文献:

- [1] 张帆, 孟松演, 尚高峰, 等. 创建一流学生助理团队共促高校与学生双赢——西安石油大学就业指导中心学生助理管理的实践探索[J]. 新丝路(下旬), 2016(12):148-149.
- [2] YOUNG H. The ALA glossary of library and information science [M]. Chicago: American Library Association, 1983:179.
- [3] 周晖, 王梦丽, 余恒鑫. 人力资源管理视角下的高校图书馆学生助理管理研究[J]. 图书情报工作, 2013, 57(S1):301-303.
- [4] 黎洁华. 高校图书馆学生助理管理创新探讨[J]. 图书馆论坛, 2007(2):124-126.
- [5] 桂肖, 张兰. 对高校学生助理团队建设与管理机制的探索——以南航金城学院为例[J]. 价值工程, 2018, 37(7):15-16.
- [6] 肖平. 信息共享空间的学生助理管理工作研究[J]. 图书馆建设, 2012(11):79-81, 87.
- [7] STRYKER S, BURKE P J. The past, present, and future of an identity theory[J]. Social Psychology, 2000, 63(4):178-223.
- [8] THOMAS W H, FELDMAN D C. The school-to-work transition: a role identity perspective [J]. Journal of Vocational Behavior, 2007(1):197-261.
- [9] BROWN D, BROOKS L. Career choice and development [M]. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1990:79-82.
- [10] 科宾, 施特劳斯. 质性研究的基础: 形成扎根理论的程序与方法[M]. 3版. 朱光明, 译. 重庆: 重庆大学出版社, 2015:155.
- [11] 杨清. 教育教学一体化育人下的学生助理制度实践路径——以无锡南洋职业技术学院为例[J]. 湖北开放职业学院学报, 2020, 33(9):55-56.
- [12] 彦坤. 维果茨基与现代西方心理学[M]. 哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 2005:256.
- [13] CELLINI S R. Smoothing the transition to college? the effect of tech-prep programs on educational attainment [J]. Economics of Educational Review, 2006, 25(4):394-411.
- [14] 朱丽珍. 高校图书馆引进学生助理的实践与思考[J]. 大学图书馆学报, 2007(5):100-104.

(责任编辑: 赵惠君)