

# 建党百年之高校教师培训制度建设回望

李 芒 石君齐

**摘 要：**建党以来，高校教师培训始终贯穿中国共产党领导高等教育建设的全过程，经历了助力革命期、改旧立新期、规范壮大期及走向辉煌期四个阶段。政治性、时代性和问题导向性是中国共产党高校教师培训取得卓越成就的三大法宝。高校教师培训制度变迁受宏观制度环境的主导、行动者与制度互动的推动以及旧有制度惯性的制约。对高校教师培训制度变迁的回望与反思，有助于在开启新征程的关键时刻，全面深化高校教师培训制度改革，建实、建强、健全培训体制，对于我党全面领导高校教师队伍建设具有重大意义。

**关键词：**建党百年；教师培训；大学教师发展；制度变迁

中国共产党历经百年沧桑，对加强高等院校教师培训制度建设进行了多方面探索，取得了卓越成效，为民族独立、执政兴国、改革开放、民族复兴培养了大量高级专门人才。在新时代，回顾总结高校教师培训制度探索的百年历程，把握培训制度变迁的历史逻辑，对于建设政治素质过硬、育人水平高超的高素质高校教师队伍，推动高等教育现代化具有重要意义。

制度是嵌入政治经济结构中的正式或非正式的程序、规则和惯例<sup>[1]</sup>。制度并非规范化的静态文本或结构<sup>[2]</sup>。在中国共产党完成和推动救国大业、兴国大业、富国大业、强国大业的百年历史中<sup>[3]</sup>，我党始终是红色培训制度的设计者，将高校教师培训制度与不同历史时期的政治、军事、经济、科技及文化体制等紧密相连。按照党史的四个关键节点，可以将建党百年来高校教师培训制度大致划分为“新民主主义革命时期的助力革命”“社会主义革命和建设时期的改旧立新”“改革开放和社会主义现代化建设新时期的规范壮大”以及“中国特色社会主义新时代的走向辉煌”四个时期。

## 一、新民主主义革命时期：助力革命（1921—1949年）

中国共产党的成立成为我党领导高校教师队伍建设的第一个关键节点。为了适应革命战争的需要，我党把培养具有高度民族意识、忠诚于国家民族与人民解放事业的干部视为高等教育首要目标。当时，我党创立的大学常被称为“干部学校”<sup>[4]</sup>。从早期的湖南自修大学、上海大学，到土地革命时期的红军大学、苏维埃大学，再到抗日战争时期的军政大学、马列学院、延安大学等，我党在投身民族解放和国家独立的斗争中形成了独具特色的教师培养模式。

首先，我党高校教师多由党的领袖、理论家、高级领导人直接担任，是当时组织里最强的理论阵容，多具有留学背景、战争实战经历<sup>[4]</sup>，既擅长理论，又擅长实干。如毛泽东、瞿秋白、李大钊、朱德、周恩来等分别曾在上海大学、抗日军政大学、陕北公学等任教<sup>[4]</sup>。党的高级干部研修方式肇始于湖南自修大学的方法——研究讨论会，如抗战时期为党的高级干部组织各类哲学、社会科学研究会，注重学术性的理

李 芒，北京师范大学教育学部副部长，教授。

论探讨<sup>[5]</sup>。其次，我党高度重视培养红色大学教师，将大学教师视为思想传播者、行动组织者及信仰实践者，主要依托所建的各类学校，采取自学为主、讲授和报告为辅的研讨形式，传播党的理论，从思想上武装教师<sup>[6]</sup>。党的领导人给教师给予教学方法的专门指导，如在古田会议上，毛泽东提出培训的十大教学策略，指出干部培训应该使用讨论法等<sup>[7]</sup>。据此，迅速构建了党支部教育、短期在职培训班等培训模式，听课学员学成之后继而为师，实现教师队伍的迅速补充。再次，摒弃旧社会劳心与劳力分离的传统<sup>[8]</sup>，注重教师培养中教育与生产劳动相结合，如延安大学、自然科学学院教员须参加经常性的生产劳动<sup>[9]</sup>。最后，教师在职培训重视理论联系实际。我党高校不仅选聘具有实际工作和战斗经验的同志担任兼职教员并与其他教师互动，而且要求任课教师有计划、有系统地对解放区的实际问题进行研究，并定期参与有关部门的实际工作，将实际经验提升至理论高度，丰富教学内容<sup>[10]</sup>。但由于此时期高等院校不时受到战事影响，大学教师培训尚未形成规范。在艰苦条件下，教师培训遵循按需培训、少而精的原则，始终服务于我党救国大业的历史使命。

## 二、社会主义革命和建设时期：改旧立新（1949—1978年）

第二个关键节点是中华人民共和国成立。随着新民主主义政治、经济制度的确定，高等教育作为重要的文化制度之一亟须文化改造和课程改革<sup>[11]</sup>，从而有力支持国家改善经济落后的面貌。此阶段，高校教师作为高级知识分子既是建设的“先锋者”，又是人才的培养者。国家发文保障高校教师的培训工作，培训重点是肃清反动思想，提高理论水平，增强理论与实际相结合的能力，通过选派进修的方式迅速提升教师的开新课能力，确保高校教学科研工作迅速步入正轨。

新中国成立初期，中国共产党高度重视对

旧制高等教育的接管和改造<sup>[12]</sup>。1950年首届高等教育大会召开，明确了高等教育密切配合国家经济、政治、文化和国防建设的总方针，有计划有步骤地改造旧高等教育，逐步推进高等教育轨道化和计划化<sup>[11]</sup>。此时，高等院校学生数量增加，而教师素质普遍偏低，多门课程无法开展。迫于开课的急迫压力，最初的教师培训往往仅限于对一门课程的学习，1953年《高等学校教师进修暂行办法》中明确指出“各校选派教师进修的目的，是为了提高该进修教师的业务水平，回校后能独立担任某一课程的教学工作”<sup>[13]</sup>。我国全面学习苏联专业模式和课程模式，如选派教师到苏联学习、邀请苏联专家来华培训教师等<sup>[14]</sup>。直至1956年，教育部颁发了《高等师范学校研究生班（高师师资训练班）试行办法》《高等师范学校助教培养试行办法》《高等师范学校进修教师试行办法》，明确大学师资培训的目的由补课转为提高水平，重视教师的系统专业知识，不仅能完成教学任务，并且能够初步从事科学研究<sup>[15]</sup>。1961年，《教育部直属高等学校暂行工作条例（草案）》（又称《高教六十条（草案）》）颁布，规定高等学校必须继续努力培养又红又专的教师队伍，必须发挥教师在教学中的主导作用，教学既要加强基础理论和基本知识的教学，又要重视生产劳动、实验、实习等基本技术。同时，教师应该在保证完成教学任务的前提下，积极参加科学研究；对于新担任教学工作的教师和开新课的老教师，主要要求他们把教学工作做好，可以少参加或者不参加科学研究<sup>[16]</sup>。

为了建设新中国的高校教师队伍，国家采取了一系列措施提高高校教师的专业能力，主要途径包括助教培养、研究生培养和教师进修。助教培养和研究生培养主要通过遴选高年级德才兼备的学生作为助教和研究生，以脱产进修和系统听课的方式进行，增强高校未来师资力量，成为高校教师职前培训的重要环节。1966—1976年，我国高等教育遭受严重破坏，大学教师培训工作被迫全面停顿，《高教六十条（草案）》、高校师资训练班、助教培养试

行办法、进修教师试行办法等制度遭到废止。

### 三、改革开放和社会主义现代化建设新时期：规范壮大（1978—2012年）

第三个关键节点是改革开放。1978年，党的十一届三中全会召开，开启了以经济建设为中心的社会主义现代化建设，迫切需要大量科学技术人才。高校教师培训密切配合国家战略，通过法制建设规范教师培训，鼓励采取引进来、走出去的培训方式，重视科学研究，以满足国家经济体制变革、加速发展对高层次人才的迫切需求。根据不同的历史任务，可以将该时期分为三个发展阶段。

#### 1. 教师队伍的补短重建（1978—1993年）

“文化大革命”以后，高等教育面临教师年龄老化、青年教师基础理论差、专业基本功欠扎实、后继者匮乏、教师团队知识结构失调等问题，导致基础课和专业课开设不足。为迅速恢复和办好全国重点高校，实现教师队伍的补短重建，党和国家高度重视并统筹安排高校教师培训工作，恢复“文革”前的教师培训制度。1980年7月，教育部颁布了《全国重点高等学校接受进修教师工作暂行办法》，同年10月，又下发了《关于加强高等师范学校师资队伍建设的意见》。这两个文件的颁布，从根本上确定了此阶段我国高校教师在职培训的基本方针和政策。截至1984年，高校教师培训主要面向“亟须开课的教师”<sup>[15]</sup>，主要采用进修一门课程为主的培训方式，采取单科补习、讲习班、讨论班等培训形式使任课教师取得任课资格或相应学历，目的是解决教师业务荒疏、知识陈旧等问题<sup>[17]</sup>，使进修教师迅速适应教学工作。同时，党和国家从科研、生产部门选调部分专门人才，到全国重点高等学校任专职或兼职教师<sup>[18]</sup>。

1985年初，上一时期的历史问题已经得到初步整治，教师培训重点已由进修一门课程为主逐步过渡到以提高青年教师素质为主的“助

教进修班”和涉及各个学科的“学术骨干专题研讨班”<sup>[19]</sup>。同年，为了解决培训力量不足的问题，原国家教委分别在北京师范大学和武汉大学建立了高等学校师资交流培训中心；次年，又在全国六所直属师范大学建立了各大区高师师资培训中心。全国各省、自治区、直辖市教育行政部门也依托条件较好的师范院校建立省级高校师资培训中心。至此，初步形成了符合中国国情的，以重点院校的重点学科和省级培训中心为培训点的高校教师培训网络体系<sup>[20]</sup>。

#### 2. 教师培训的法制建设（1993—1998年）

20世纪90年代初期，教育管理从政策化走向法制化。1993年国务院颁布的《中国教育改革与发展纲要》要求“加快教育法制建设，建立和完善执法监督系统，逐步走上依法治教的轨道”。高校教师培训也迎来了法制化时代，政府重点规范教师培训的资源配置。

此时，高校教师培训体系面临诸多问题，如有关部门对师资培训工作认识不到位，教育行政部门、高等院校等职能部门责权不明，教师培训工作不规范，随意性成分很大<sup>[21]</sup>。因此，1996年4月，原国家教委颁发了《高等学校教师培训工作规程》（下文简称《规程》）<sup>[22]</sup>。作为《教师法》的配套性法规，《规程》首次以法规的形式规范高校教师培训工作，规定“高等学校教师培训是教师更好地履行岗位职责而进行的继续教育”，明确了各级教育行政部门和高等学校以及有关培训中心的职责，强调制定教师培训规划，加强部门协调、配合，理顺关系，对培训工作的指导原则、组织管理、培训内容、形式及考核方式，以及培训保障做了细致规定<sup>[23]</sup>。《规程》提出“高等学校教师培训要贯彻思想政治素质和业务水平并重，理论与实践统一，按需培训、学用一致、注意实效的方针。坚持立足国内、在职为主、加强实践、多种形式并举的培训原则”。

与前期以“补短”为目标的培训不同，此时培训的目标性、针对性更强。根据不同的培训对象，高校教师培训细分为助教培训、讲师

培训、副教授培训和教授培训四种类型。助教培训以教学科研基本知识、基本技能的教和学和实践为主；讲师培训侧重扩充专业基础理论知识，提高教学和科研能力；副教授培训主要通过教学科研及学术交流，熟悉和掌握本学科前沿信息；教授培训主要通过高水平的科研和教学工作提高学术水平。另外，针对新入职教师，1997年，原国家教委特别颁布《高等学校教师岗前培训暂行细则》（以下简称《细则》）和《高等学校教师岗前培训教学指导纲要》（以下简称《纲要》）<sup>[24]</sup>。《细则》中对岗前培训的形式、学时、培训者、培训教材及考核方式做了规定，《纲要》则明确了高等学校教师岗前培训的四门课程（“高等教育法规”“高等教育学”“高等教育心理学”“高等学校教师职业道德修养”）及各课程的教学目的、教学内容、学时数，并附有详细的教学建议。此《细则》和《纲要》一直沿用至今，有力保障了新任教师先培训后上岗。

### 3. 学术梯队的快速发展（1998—2012年）

在世纪之交的全球化进程中，为全面提升综合国力，中共中央、国务院将人才强国战略作为国家战略，纳入经济发展的总体规划和布局中，提出建设若干所世界一流大学和一批国际知名的高水平研究型大学，并扩大招生规模，增强高等教育综合实力，我国高等教育从此进入前所未有的快速发展期。高校教师培训工作随即加快了步伐，以建设骨干教师队伍和学术梯队为目标，全面提升教师的学术水平和创新能力。

1999年，教育部颁布《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》<sup>[25]</sup>，提出“强化教师培训，提高教师队伍素质，实现高等学校教师培训工作重点和体制运行机制的转变：高校教师培训的工作重点从基础性培训和学历补偿教育逐步转变为更新知识、全面提高教师素质的继续教育；高校教师培训的运行机制从主要依靠政府推动逐步转变为政府、学校和教师个体相结合，完善具有中国特色的高校教师继

续教育制度”。

高校扩大招生规模的新情况，造成先期教师数量不足、后期急速扩张导致的教师素质不均衡等高等教育质量危机<sup>[26-27]</sup>。2001年，教育部颁发《关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见》<sup>[28]</sup>，明确了高等学校的根本任务是培养人才，提出“高校教学质量的关键是要有大批优秀的教师工作在教学第一线，教授、副教授必须讲授本科课程，建设一支适应高质量教学要求的中青年骨干教师队伍”。2007年教育部和财政部启动了“高等学校本科教学质量与教学改革工程”<sup>[29]</sup>。该工程针对影响和制约本科人才培养质量的关键领域、薄弱环节和突出问题，强调重点“提高教师教学能力，加强教师培训力度，创新教师培训模式”。同时，教育信息化改革也推进了高校教师培训形式多样化。教育部批准高等教育出版社建设“精品课程师资培训项目与系统”“教育部全国高校网络培训中心”，通过遍布全国的省市分中心体系，组织开展以课程教学、专业建设、教师发展为主要内容的培训，网络培训成为高校教师培训的新形态。

规范壮大期的高校教师培训制度建设逐步规范化和法制化，教师培训首要目标是优化师资队伍结构，提高教育科研水平，培养学术骨干；培训形式多样化，除了常规培训以外，还包括公派留学制度、专题研究骨干教师研讨班、国内外学术会议等。

## 四、中国特色社会主义新时代：走向辉煌（2012年至今）

第四个关键节点是中国特色社会主义进入新时代，我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程。以习近平同志为核心的党中央高瞻远瞩，把教育事业作为中华民族伟大复兴的基础工程。作为孕育和激发创新活力的重要源泉，高等教育的战略地位更加凸显，高校教师培训制度建设取得了重大发展和历史性跃升。2015年，《全面推进世界一流大学和一流学科建设

总体方案》出台，中央提出要扎根中国大地办大学，建设有中国特色的世界一流大学更依赖于教师的思想政治素质和教书育人水平。

高等教育经历了近十年的以扩大规模为目标的外延式发展，开始由高速发展转向高质量发展，进入全面提质创新的新时代。随着国外大学教师发展理念的引入<sup>[30-31]</sup>，原有的“高校师资培训”概念逐步进化为“大学教师发展”，除了部属培训机构及各省市高等学校师资培训中心之外，国家鼓励建设校级教师发展机构，高校教师培训进入以专业自主为特点的走向辉煌期。

2012年，以“切实提高教师教学能力和水平，建设高素质教师队伍”为目标的教育部30所国家级大学教师教学发展示范中心成立，系统推进“教师培训、教学咨询、教学改革、质量评价”等工作。随后，非部属高校也纷纷建立教师教学发展机构。2018年，中共中央、国务院发布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，明确提出高校应该搭建教师发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新；次年，又发布《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》<sup>[32]</sup>，提出让教师强起来，引导教师潜心育人，加强基层教学组织建设，完善教师培训与激励体系，加强高校教师发展中心建设，重点面向新入职教师和青年教师，以提升教学能力为目的，开展岗前和在岗专业科目培训。自此，校级教师培训成为推动高校教师个体发展的首要途径，包括讲座、工作坊、教改立项、教学督导等形式。

进入新时代以来，国内外形势正在发生深刻复杂变化，世界处于百年未有之大变局，为避免高校主流意识形态受到多元、多样、多变思潮的冲击，高校教师的政治建设成为教师培训的重中之重。“十三五”时期，党中央、国务院相继印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》等纲领性文件，为高校教师思想政治建设工作指明了前进方向。2016年，习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上发表重要讲话，强调高校思想政治工作的重要意义。2017年，教育部发布《高校思

想政治工作质量提升工程实施纲要》，此后举办百余场全国高校思想政治工作骨干示范培训班。2020年印发的《高等学校课程思政建设指导纲要》指出，将思想政治教育融入课堂教学全过程。据此，课程思政纳入教师岗前培训、在岗培训和师德师风、教学能力专题培训<sup>[33]</sup>。同年，教育部等六部门共同下发了《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》<sup>[34]</sup>，要求推进常态化师德培育涵养，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。党支部活动、专题讲座与研讨、民主生活会、革命老区红色旅游等成为高校教师思想政治培训与学习的主要形式。

在此期间，规模化构建了高校骨干教师队伍及学术梯队。随着对以人为本的大学教师发展理念的贯彻，培训模式由以往统一的国家级、省级的“同质化”培训转变为校级层面为教师发展提供个性化支持；培训目标聚焦于提升教师的思想政治和育人水平，帮助教师树立中国特色社会主义理想，切实增强对中国特色社会主义的“四个自信”。

## 五、高校教师培训制度变迁之内在逻辑

在我党高校教师培训制度发展过程中，始终强调又红又专的教师发展方向，始终赋能各个历史阶段党的中心工作。特别是新中国成立以后，更加关注高校教师培训制度对国家发展战略的支持。历史制度主义认为，制度的生成与变迁有着自身独特规律，而非单纯环境变迁的反映物<sup>[35]</sup>。高校教师培训制度不仅受宏观制度环境主导，是不同时期社会制度的产物；同时也塑造和约束行动者策略，影响教师的利益界定，构建教师与制度的互动，实现制度共建，而且还在新旧制度变迁中显现出路径依赖的特性<sup>[36]</sup>。作为一种理论分析范式，历史制度主义将行动者与制度相联结，发展出一种三维立体制度变迁影响因素的分析框架。据此，针对高校教师培训制度变迁的分析可从宏观的深层结构、微观的动力机制以及宏观的路径依赖三个方面展开<sup>[37]</sup>。

## 1. 深层结构分析：宏观制度环境主导培训制度变迁

高校教师培训制度的发展直接受到作为历史条件的宏观制度环境主导，国家战略意志是实现高校教师培训新跨越的直接推动力量。中国共产党运用马克思历史唯物主义正确判断不同时期的基本形势和核心任务，使培训在不同阶段呈现出不同使命。新民主主义革命时期，由于各类资源极度匮乏，我党充分发挥统筹协调作用，集中力量办大事，形成了运用强制性行政手段配置各类资源的管理方式。高校教师培训也遵循“自上而下”的集中管理、统一规范的培训模式。沿用至今的“教师队伍”一词即带有革命战争年代的鲜明特征——“伍”为古代军队编制的最小单位<sup>[38]</sup>，“队伍”原指军队，后引申为具有共同职责或特点的集体<sup>[39]</sup>。“教师队伍”内涵集体性和团结性，意味着所培养教师团队的向心力、凝聚力与战斗力，体现中国共产党对教师组织的绝对领导，一直将教师视为“自己人”。新中国成立以后，我党重点针对旧教育进行改造，学习“苏联模式”建立起中央集权的高等教育管理体制，高校教师培训亦延续上一时期的集中管理式培训，在短时间内迅速建立起胜任教学、科研工作的高校教师队伍。

改革开放以后，我国从计划经济转向社会主义市场经济，随着高等教育规模不断扩大，政府主导各行各业的“全能掌控型”治理模式难以为继，国家对高校的管理由单向管理转向双向互动，教师培训通过立法而规范，具体培训内容、方式则更具针对性、丰富性和灵活性。同时，一方面受市场经济“效率”思想的影响，时效性、有用性和规模性成为衡量培训优劣的首要标准，另一方面也因此出现形式主义培训、教师片面发展等新问题。进入新时代以来，为了适应世界所面临的百年未有之大变局，我国高等教育在“做大”的基础上转向“做强”，由强调“高速度”转向关注“高质量”。随着“教师发展”理念的深入人心，为满足不同年龄、不同层次高校教师培训的需求，激发教师创新

活力，培训权由中央集中管理逐步转向高校自主决策，寻求更具有主体性、精准度的培训模式。此外，为了修正上一时期过于关注短期培训成效、片面追求学术成果、弱化和忽视高校教师要求等问题，目前的培训呈现出加强提升高校教师理想信念等整体素质的制度导向。

## 2. 动力机制分析：行动者与制度的互动推动培训制度变迁

任何制度的演变不仅受到外在宏观条件的影响，而且不同行动主体与制度的博弈同样是推动制度变迁的重要因素。可见，制度影响教师，而教师亦反作用于制度。任何教师并非孤立个体，而是深深嵌入在制度中的行动者。不同时期高校教师培训制度对教师具有显著的导向作用，塑造着教师个体行为偏好。制度的形成过程是利益相关者多次反复作用以求实现制度均衡的结果，既符合党和国家需要，又满足个体教师需求，并符合教师职业发展规律的培训制度可以产生合力，实现双赢。正如改革开放初期，高等教育进入调整恢复期，高校逐渐恢复了大学教师职称制度、改善教师待遇<sup>[11]</sup>，这些举措在高校教师群体中深得民心。此时的高校教师一方面出于对党的知识分子政策落实工作的感恩，另一方面由于开课授课的压力，参与在职培训的热情高涨<sup>[15]</sup>，使得我国高校师资培训工作迅速恢复。又如，近年来校级大学教师发展及“破五唯”政策的引入，为相对固化的高校教师培训打开了新局面、增添了新活力，制度对教师学识与教学的弘扬，温暖了苦苦徘徊于“以科研为导向的评价制度”中始终坚守本分、热爱教学教师的心，给热爱学生的教师带来希望。

然而，如果教师个体需要与制度目标不匹配，则会降低制度效力，成为问题滋生的土壤。培训制度关涉主体对自身利益的判断，而利益因素正是影响教师主体行动的重要变量。当现有制度无法满足教师需要或制度可以达成某些个体或团体的私利时，行动者会在现有制度中追求新目标。例如，国内访问学者进修制度对于很多教师来说，已不再是提升学术水平的学

习机会，而成为混圈子、结交学术大师或个人旅游度假的方式。再有，由于普遍存在的“重科研轻教学”评价导向，导致教师参与培训的意愿低，致使很多培训流于形式。这类教师需要与制度供给的错位，作为一股潜在的力量推动了高校教师培训制度的改革与完善，促使我国高校教师培训由“供给—行动者—需求”机制向“需求—行动者—供给”机制转向<sup>[40]</sup>。

### 3. 路径依赖分析：旧有制度惯性制约培训制度变迁

制度选择有路径依赖的特点，过往制度具有惯性力量使制度本身不断进行自我强化。制度一旦形成，则具有相对稳定性和独立性。历史上某个重要制度会对当前制度型构的方向、内容和模式产生同质性影响<sup>[41]</sup>。随着高等教育管理宏观权力结构由集中转向分化<sup>[42]</sup>，政府下放培训权，高校单独设立教师发展机构，本应激发教师自主发展潜能，但却呈现出行政导向的路径依赖，有悖于大学教师发展规律。究其原因，在于高校教师培训制度在创立之初，便确立了以集中管理为特征的初始路径选择，之后在不断调整过程中，受学习效应、适应性预期、协同效应及内在复杂性和不透明性的影响，总表现出一种强烈维持现状的倾向，具体体现在以下几个方面。

首先，学习效应促进制度的自我强化。以往政策所产生的效果，会塑造决策者的认知架构，从而影响他们对问题的界定和方案的评估<sup>[43]</sup>。新中国成立初期，我国学习苏联模式所形成的政府主导高校管理模式，造成高校对于政府管理过度依赖，行政权力和学术权力处于长期失衡状态<sup>[44]</sup>。由此滋生的“官本位”思想导致不少院校教师培训仍然从行政逻辑出发，将培训视为上下级的管理关系，片面追求培训规模而忽视培训质量<sup>[45]</sup>。其次，适应性预期导致培训制度变革偏好风险规避<sup>[46]</sup>。高校教师培训是一种集体政治生活，遵循集体行动逻辑——个体之间彼此存有适应性预期，个体决策后果高度依赖他人的行动，行动者必须不断根据对他人

行为的预期来调整自己的行为。当一种培训制度突然做出改变时，除非决策者能够在相当大的程度上确定行动者会认可这种改变，行动者才会真正行动，因此导致改革难度增加。再次，协同效应造成培训制度变革成本高昂。高校教师培训并非依赖于独立的培训部门，而是处于整个大学教师管理架构之中，与教师考核及职称评审等其他高等学校管理制度深度关联，无形中抬高了制度变革的成本。现有制度体系经过多年发展已构成制度矩阵，制度间相关主体的协同效应形成回报递增，更强化了教师培训制度的行政化路径依赖。最后，高等教育是高度复杂系统，教师培训绩效难以观察或直接度量，从教师培训到高等教育质量这条因果链条包含了无数模糊因素，内在的复杂性削弱了透明度，提高了“交易成本”<sup>[47]</sup>，从而使得决策者更倾向于重复之前的行为。

## 六、结语

历史充分证明，只有坚持党对教师培训工作的绝对领导，才能培育出高质量的教师队伍，也才能发展高质量的教育。度之往事，验之来事，参之平素，可则决之。回顾百年历程，中国共产党依靠三大法宝在高校教师培训领域取得卓越成就。其一，突出政治性。我党高校教师培训始终与民族复兴大业息息相关，任何教师培训的第一原则就是坚持鲜明的政治导向，坚持党的领导是做好高校教师培训工作的根本保证。其二，彰显时代性。我党高校教师培训始终与时俱进，紧随党的理论创新成果，勇立潮头，以完成一定历史时期民族国家使命为根本目标，同时满足组织需求与教师需求，坚持守正创新。其三，问题导向性。高校教师培训始终坚持从问题出发，注重理论联系实际，着眼于提高教师的素质能力。培养高素质专业化创新型高校教师队伍，作为教师发展中心的时代使命，是高等教育内涵式发展的保障。如今，高校教师培训制度改革也由早期的“摸着石头过河”转向理性探索，所触及的问题由浅入深。要实现

新时代教师队伍的高质量发展，更需认清当代中国所处的历史方位，改变过去追求规模和速度的发展模式，以全面提升质量为重点，把握历史发展规律和大势，以宏观的历史思维正确认识培训制度变迁对教师观念、态度及偏好的塑造作用，坚决克服形式主义、官僚主义，警惕行动者与制度互动有可能改变制度改革的最初意图，妥善处理制度变革过程的路径依赖等复杂问题。从而使我党始终掌握高校教师发展的历史主动，提高培训制度的系统完备性、科学规范性、运行有效性，营造有利于教师可持续发展的良性环境，进而提升中国高等教育的综合实力、竞争力和影响力，为世界高等教育发展提供中国智慧和典范，满怀自信地完成从追赶到超越、从借鉴到自主、从跟跑到领跑世界高等教育的转变。

#### 参考文献：

- [1] 豪尔. 政治科学与三个新制度主义流派[M]. 何俊志, 译. 天津: 天津人民出版社, 2007: 46-71.
- [2] THELEN K. Historical Institutionalism in Comparative Politics[J]. *Annual Review of Political Science*, 1999,2(1):369-404.
- [3] 曲青山. 中国共产党百年辉煌[N]. 延安日报, 2021-03-24 (5).
- [4] 盖青. 1921—1949: 中国共产党创建和领导的高等教育研究(上)[M]. 广州: 广东教育出版社, 2012: 62, 270.
- [5] 中共浙江省委党史研究室. 浙江省纪念中国共产党成立90周年党史学术研讨会论文集[M]. 北京: 中共党史出版社, 2011: 73.
- [6] 唐莉. 中国化马克思主义专题研究[M]. 合肥: 合肥工业大学出版社, 2014: 107.
- [7] 熊贤君. 中国近代教育行政史[M]. 北京: 人民教育出版社, 2014: 502.
- [8] 顾明远. 中国教育大系·马克思主义与中国教育(下)[M]. 武汉: 湖北教育出版社, 1994: 1063-1064.
- [9] 张晓清. 高等学校党政领导体制研究[M]. 天津: 天津人民出版社, 2015: 37.
- [10] 王凤玉. 借鉴与创新 中国近现代高等教育的成

长历程[M]. 哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 2002: 147-148.

[11] 中共中央党校理论研究室. 中华人民共和国国史全鉴 第9卷 教育卷[M]. 北京: 中央文献出版社, 2005: 12, 14.

[12] 刘颖. 建国初中共接管和改造高等教育若干问题研究述评[J]. *党史研究与教学*, 2007 (2): 88-94.

[13] 高等教育部关于下达高等学校教师进修暂行办法的通知(1953年11月6日)[M]//何东昌. 中华人民共和国重要教育文献(1949—1975). 海口: 海南出版社, 1998: 260.

[14] 方明军. 改革开放40年中国高校教师发展政策回顾与反思[J]. *湖南科技大学学报(社会科学版)*, 2018, 21 (5): 129-136.

[15] 高桂林. 我国高校教师在职培训的历史、现状和未来[J]. *湖北大学学报(哲学社会科学版)*, 1995 (6): 85-90.

[16] 刘志鹏, 别敦荣, 张笛梅. 20世纪的中国高等教育(教学卷): 下册[M]. 北京: 高等教育出版社, 2006: 334-354.

[17] 管培俊. 高校人事制度改革与教师队伍建设[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2015: 91.

[18] 《中国教育年鉴》编辑部. 中国教育年鉴(1949—1981)[M]. 北京: 中国大百科全书出版社, 1984: 802-804.

[19] 米靖. 北京师范大学与新中国高师师资培养培训五十年[J]. *高等师范教育研究*, 2002 (4): 27-32, 12.

[20] 中华人民共和国教育部人事司高等学校教师队伍建设研究课题组. 中国高等学校教师队伍建设研究报告[M]. 北京: 高等教育出版社, 1999: 11.

[21] 王有亮. 高校教师培训工作规范化制度化的重要里程碑——论《高等学校教师培训规程》的重大意义[J]. *前沿*, 1996 (12): 1-5.

[22] 高等学校教师培训规程[EB/OL]. (1996-04-8)[2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/s78/A02/zfs\\_left/s5911/moe\\_621/tnull\\_2724.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A02/zfs_left/s5911/moe_621/tnull_2724.html).

[23] 彭新实. 全面推进高校教师培训工作的规范化、制度化[J]. *师资培训研究*, 1996 (4): 17-20.

[24] 北京市教育委员会办公室. 北京市教育委员会



文件选编 1998[M].北京:航空工业出版社,1999:95-108.

[25] 教育部关于印发《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》的通知[EB/OL].(1999-08-16)[2021-03-29]. [http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content\\_60597.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content_60597.htm).

[26] 马万华.扩招后高等学校教学质量状况分析[J].高等教育研究,2002(5):69-74.

[27] 杨颖.对研究生教育的扩招以及发展的若干思考[J].中国高教研究,2004(5):41-44.

[28] 教育部关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见[EB/OL].(2001-08-28)[2021-02-16]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/moe\\_364/moe\\_302/moe\\_309/tnull\\_4682.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_364/moe_302/moe_309/tnull_4682.html).

[29] 教育部财政部关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见.[EB/OL].(2007-01-22)[2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe\\_734/201001/t20100129\\_20038.html](http://www.moe.gov.cn/s78/A08/moe_734/201001/t20100129_20038.html)

[30] 林杰.美国大学教师发展运动的历程、理论与组织[J].比较教育研究,2006(12):30-34,50.

[31] 蒋妍,林杰.日本大学教师发展的理念与实践——京都大学的个案[J].北京大学教育评论,2011,9(3):29-44,188-189.

[32] 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[EB/OL].(2019-09-29)[2021-03-29]. [http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/12/content\\_5438706.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/12/content_5438706.htm).

[33] 教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知.[EB/OL].(2020-05-28)[2021-03-29]. [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-06/06/content\\_5517606.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-06/06/content_5517606.htm).

[34] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见[EB/OL].(2020-12-24)[2021-03-29]. [http://www.moe.gov.cn/srbsite/A10/s7151/202101/t20210108\\_509152.html](http://www.moe.gov.cn/srbsite/A10/s7151/202101/t20210108_509152.html).

[35] 豪尔,泰勒,何俊智.政治科学与三个新制度主义[J].经济社会体制比较,2003(5):20-29.

[36] 刘圣中.历史制度主义:制度变迁的比较历史研究[M].上海:上海人民出版社,2010:7.

[37] 潘懋元,朱乐平.高等职业教育政策变迁逻辑:历史制度主义视角[J].教育研究,2019,40(3):117-125.

[38] 李宝贵.汉语水平四级通用汉字解析[M].大连:大连理工大学出版社,1996:184.

[39] 中国社会科学院语言研究所词典编辑室.现代汉语词典:第6版[M].北京:商务印书馆,2012:328.

[40] 段宇波.制度变迁的历史与逻辑——历史制度主义的视角[D].太原:山西大学,2016.

[41] 何俊志,任军锋,朱德米.新制度主义政治学译文选[M].天津:天津人民出版社,2007:193.

[42] 魏红梅,王曦.论高校教师职称评审权力的下放与规制[J].江苏高教,2018(9):38-43.

[43] 刘胜男.我国民办教育制度演变中的路径依赖困境及出路——从制度变迁的视角分析[J].现代教育管理,2013(5):49-54.

[44] 文少保,蒋观丽.高校教师职称评审制度变革的历史制度主义分析[J].大学教育科学,2019(4):91-98.

[45] 李芒,石君齐.我国大学教师发展者专业化的内在逻辑[J].现代教育管理,2020(2):78-84.

[46] 斯诺登,文.宏观经济学百科词典[M].安佳,等译.南京:江苏人民出版社,2019:7.

[47] 奥尔森.权力与繁荣[M].苏长和,嵇飞,译.上海:上海人民出版社,2018:53.

[基金项目:全国教育科学“十三五”规划国家一般课题“大学教学现代化的战略愿景与理论创新研究”(BCA180085)]

[责任编辑:余大品]