

# 教师教育治理中的“双重协同难题”及其创新路径

伍红林

**摘要：**随着《教师教育振兴行动计划（2018~2022）》发布，教师教育改革迎来新的春天。这给许多必须解决的问题，尤其是教师教育内外“双重协同难题”的解决带来了契机。为此，教师教育管理需要向教师教育治理转变，形成制度供给的多元复合模式，实现教师教育治理创新。具体地说，教师教育治理创新不是关注所有问题，而是抓制约教师教育发展的“牛鼻子”，解决教师教育发展中存在的关键难题，即教师教育内部与外部协同的“双重协同难题”。为此，在师范院校内部，需要加强师范生学习社区与生活社区两大空间的整合与治理，促使解决由专业性师范性矛盾引发的内部协同问题。在师范院校外部，通过“主动让利”和“边界领导力”提升，促进“教师教育创新实验区”建设，有效解决教师教育外部协同问题。

**关键词：**教师教育；教师教育治理；协同难题；治理创新；《教师教育振兴行动计划（2018~2022）》

**中图分类号：**G650

**文献标识码：**A

**文章编号：**1672-0717(2019)01-0033-07

**收稿日期：**2018-11-25

**基金项目：**江苏省十三五教育科学规划重点课题“学校发展活力研究”（B-b/2018/01/36）；江苏省高校哲学社会科学优秀创新团队“卓越教师培养的理论与实践研究”（2017ZSTD017）。

**作者简介：**伍红林（1976-），男，湖南永州人，教育学博士，江南大学人文学院教授，淮阴师范学院教师教育学院教授，华东师范大学“生命·实践”教育学研究院研究员，主要从事教育基本理论和教师教育研究；淮安，223300。

2018年1月20日，中共中央、国务院颁布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，“将教师队伍建设摆在突出位置”，为新时代教师教育改革奠定基础；2018年2月11日，教育部等五部门联合发布

《教师教育振兴行动计划（2018~2022）》，提出“着眼长远，立足当前，以提升教师教育质量为核心，以加强教师教育体系建设为支撑，以教师教育供给侧结构性改革为动力，推进教师教育创新、协调、绿色、开放、共享发展”。在此两大文件带动下，全国教师教育迎来新的春天。与此相适应，我们迫切需要建立新的教师教育治理体系。

## 一、教师教育治理创新的背景

首先，当代中国社会转型对教师教育的挑战。这一场以全球化、信息化和后现代为大背景的变革，带来了多样的社会变化，挑战了传统教师教育管理秩序。其中，至少有三个方面需要认真对待：其一，社会转型引发的全局治理转向。当前我国处于改革攻坚期、深水区，社会管理领域面临一系列新情况和新问题，迫切需要通过深化改革，实现从传统社会管理向现代社会治理转变。其二，民主化的推进（公民个体性和权利意识日益增强）挑战了等级森严的传统科层式管理形态，需要打造开放、协商、包容的新型管理体系；其三，社会价值多元化使教师职业面临新的考验，要求在“众声喧哗”之中建立优质高效的教师教育新体系。

其次，教师教育发展与基础教育改革关系日益紧密。19世纪初伴随现代大学建立，师范院校与中小学成为两类不同的教育组织，各自承担不同的使命。长期以来，在教师培养上两者更多是“生产者与用户”的关系，除师范生见习、实习工作之外，两者很少往来。20世纪80年代以后，院校协作得到迅猛发展，但呈现割裂状态：大学专业学者与中小学教师合作开展教育研究，是和师范生进入中小学见习、实习并行的两件事。而在当下，两类组织日益有了教育改革与研究、教师职前培养与职后培训等多向相互滋养的需求和自觉。

最后，教师教育自身的迅猛发展。20世纪90年

代中期以后,作为高等教育体系一部分的教师教育改革步伐明显加快,由封闭走向开放,规模、层次、内涵均发生巨大变化。但同时也呈现出许多新问题,如教师教育日益边缘化、优良传统继承与创新的挑战、人才培养质量下滑、区域差异明显,尤其是一些深层体制机制问题严重制约教师教育持续发展。而且,教师教育变革的复杂性也在挑战单向性、强制性、刚性特征的教师教育传统管理模式。

## 二、教师教育治理转向的重心

管理与治理在内涵上有很大差异性。著名管理学家史蒂芬·奥斯本(Stephen P. Osborne)曾指出,“20世纪的公共服务管理被两个范式主导——公共行政和新公共管理。公共行政强调公共服务供给中的依法行政和管理角色,而新公共管理则通过私人部门管理技术的应用来追求公共服务供给的效率,抑或效益,其核心是对市场和作为公共资源配置机制的竞争效率的信守。进入21世纪,这种模式很明显不能奏效”<sup>[1](P1)</sup>。在他看来,“治理”与“行政”、“管理”的不同表现在:从理论基础看,行政建立在政治科学和政策理论之上,管理建立在选择理论和管理理论之上,治理则以制度和网络理论为基础;从系统观点看,行政以封闭系统为特点,管理以开放理性系统为特点,治理则以开放自然的系统为特点,相较于前两者,治理更加关注组织间的关系,强调组织与环境的交互影响。尽管管理也强调系统的开放,重视市场和社会资源的使用,但相较于治理,管理依然聚焦于内部效率,而不是外部关系的协调和平衡;从资源分配机制来说,行政以等级制为核心,管理强调竞争机制、价格机制和契约关系的多样组合,而治理则更强调信任和关系契约;从价值基础看,相较于行政和管理,主体多元化和多元价值共存是治理的常态<sup>[1](P8)</sup>。具体到“治理”,治理理论的主要创始人之一詹姆斯·N·罗斯瑙认为,治理是通行于规则空隙之间的那些制度和安排,或许更重要的是当两个或更多的规则出现重叠、冲突时,或者在相互竞争的利益之间需要调解时才发挥作用的原则、规范、规则和决策程序<sup>[2]</sup>。由此可见,治理是一个过程,同时涉及多个部门或组织,是多元主体在部门或组织间的“边缘地带”开

展协调和互动,以形成和发挥合力,达成目标。

在我国,2013年召开的党的十八届三中全会着重提出,“推进国家治理体系和治理能力现代化”,由此掀起我国各领域“管理”向“治理”的转变。2014年,时任教育部部长袁贵仁在全国教育工作会议的讲话中说,“推进教育治理体系和治理能力现代化,就是要适应国家治理体系和治理能力建设,根据教育发展的自身规律和教育现代化的基本要求,以构建政府、学校、社会新型关系为核心,以推进管办评分离为基本要求,以转变政府职能突破口,建立系统完备、科学规范、运行有效的制度体系,形成政府宏观管理、学校自主办学、社会广泛参与的格局,更好地调动中央和地方两个积极性,更好地激发每个学校的活力,更好地发挥全社会的作用”<sup>[3]</sup>。

对于教师教育来说,其理想状态和有效模式是实现教师教育的协同治理,即多元教师教育主体共同参与教师教育问题的解决,实现共管共治。

从教师教育管理走向教师教育治理已经有许多相关研究,涉及到教师教育治理的内涵与困境<sup>[4]</sup>、价值与内容<sup>[5]</sup>、体系及其现代化<sup>[6]</sup>等方面。但客观地说,这些研究多是理论层面的探讨,而对教师教育治理实践涉及不多。笔者认为,教师教育治理在实践层面至少有一个方面需要引起重点关注,就是聚焦制度供给。有的区域和师范院校教师教育发展得好,有的发展得不怎么好,很大意义上与制度有关。在我国,长期以来政府是国家教师教育制度的主要供给者甚至是唯一供给者。在师范院校内部,职能部门也几乎是校内教师教育制度的唯一供给者。实际上,在许多情况下地方教育行政机构、中小学校长与教师、师范生及其家长等作为利益相关者,他们参与的制度供给(特别是在最低层次教师教育活动开展和管理方面)会比政府或师范院校自身的单一制度供给更加有效。因此,实现教师教育治理转向,需要打破传统单一主体制度供给模式,使制度供给重心下移,形成多元复合制度供给模式,满足教师教育发展的多样化需求。从根本上说,“多元复合制度供给的意义不仅在于强调治理主体的多元化和制度供给的多样化,而且还在于承认制度形成过程的开放性、利益相关者的参与性和不同利益团体的博弈性”<sup>[7](P76)</sup>,从而让整个教师教育体系真正有效运转起来,实现教师教育协同共治的目标。

### 三、教师教育治理创新的任务

教师教育振兴是一个系统工程,需要多方面改革的配合,尤以教师教育治理创新为根本。在这里,

“创新不是单纯的理念,而是纳入实施过程的新的想法和实践,因而创新与发明是不同的……创新是组织核心任务的独创性的、破坏性的和根本性的转变。在这种理解下,创新是组织的一个阶跃式变化”<sup>[1] (P188)</sup>。在笔者看来,教师教育治理创新不是关注所有问题,而是抓制约教师教育发展的“牛鼻子”,解决教师教育发展中存在的关键难题。那么这关键难题是什么?大体而言,主要有两个:一是由师范性与专业性矛盾引发的师范院校内部协同问题,二是教师教育与基础教育割裂引发的教师教育外部协同问题。它们共同构成教师教育的“协同难题”。教师教育治理创新的首要任务就是要攻克这个“协同难题”,否则教师教育改革难有突破。具体来讲,教师教育治理创新的任务和目标无非两个:一是促进协同发展,二是防治协同破裂。促进协同发展的关键在于如何形成激励机制,把师范院校内外相关力量组织和动员起来,打破“集体行动逻辑”(logic of collective action),让教师教育多元主体形成正向的发展合力。防治协同破裂的关键在于形成建立制度并确保落实,使不利于协同的行为能被及时发现并改正,防止“破窗效应”。

提到协同发展,人们想当然地认为有着共同利益的主体为了实现共同利益自然而然就会采取集体行动。但其实主体作为“理性人”,总是选择自身利益最大化,要么自行采取有利于自己的行为,要么等候别人先行动而自己“搭便车”。“这种所谓的‘理性人’的公共选择,其结果使公共利益受到损害,让本应得到改善的事务难有改善”<sup>[7] (P73)</sup>。在教师教育中也存在这种现象:师范院校内部,多种形式的教师教育学院体制仍未能解决师范性与专业性的矛盾,主要是因为专业二级学院与教师教育学院在师范生培养上都希望对方付出最大努力而减少自己的麻烦,其结果就是两者都未尽力或一方尽力另一方不尽力。在教师教育与基础教育关系上亦是如此,中小学认为师范生培养与自己没有关系,师范院校则认为中小学教师发展与自己关系不大,或者希望对方优先满足自己的需求而又不给予对方最大支持。

有鉴于此,促进教师教育内外协同发展,克服“集体行动困境”,就可能有两种路径:其一是通过强化师范院校内部联系及师范院校与基础教育的联系,不断加强宣传,强化利益相关方的相互认同和共识,提升协同凝聚力;二是“通过引入制度和政策强制,禁止‘理性人’的自由选择,使人们在客观上不能采取有损于公共利益的自利行为”<sup>[7] (P73)</sup>,确保协同落实。

对于防治协同破裂,治理的关键是及时发现和处理不利协同的行为。“管理学中的‘破窗效应’表明,个别人一时的失范行为得不到及时制止,会演化成为普遍效仿的社会失范行为,进而导致严重的管理危机”<sup>[7] (P73)</sup>。在教师教育的内外协同过程中,经常会碰到这种“失范行为”:如领导者的更替导致协同难以持续,管理者的态度、情绪甚至性格引发协同的诸多矛盾,对协同事务的“推”与“拖”,甚至以协同谋取个人利益,等等。为此,需要建立相应的制度和机制来防止与维修“破窗”,使协同不因主体个人因素受损。

当然,如果对协同的激励和对协同破裂因素的防治得到有效实现,就会为协同营造良好的氛围和传统,激发人们的积极性,达成教师教育的“共治”。

### 四、教师教育治理创新的路径

#### (一)教师教育内部治理创新

长期以来,师范院校内部围绕“师范性与专业性”矛盾形成了两种解决路径:一是“先专业后师范”。主要是以美国为代表的一些国家推行教师教育大学化,延长学习时间,采取“4+2”模式,即前四年专业学习(本科毕业获学士学位),后两年教师教育学习(研究生毕业获硕士学位),取得教师资格证后成为预备教师。当然,可能还有其他“4+1”或“3+2”或“3+3”模式等,但其思路是一致的。二是“专业+师范”。主要是以中国为代表的一些国家举办专门师范院校,在相对固定的时间内(一般为四年)完成专业和师范学习,最后一年或半年里进行以实习为核心的综合应用训练。

在国内,许多非师范专业学生考取师范院校教育类硕士研究生,事实上走了第一条路径;其他师



范院校或综合大学的师范生虽然也有“4+2”的模式,但其“4”里的学习基本是第二条路径,与第一条路径里的“4”的学习方式有差异。所以,我国师范生培养的主流是第二种。之所以如此,是因为我们注意到了“师范性”的养成需要从本科入学就开始,而且也是由我国教师培养数量需求决定的。我们不可能像西方发达国家那样,把大部分师范生的学习时间延长至6年。但如何在4年时间里做到师范生“专业性”与“师范性”双重发展就成为了我国教师教育改革的最大“拦路虎”。为此,20世纪90年代以来我国进行了多种“教师教育学院”模式探索,到目前仍未形成定论。

笔者认为,在此问题的解决上一直存在几个误区:一是认为师范性与专业性天然矛盾,因而在人才培养的时间(课时分配等)上往往采取“你进我退”的拉锯式处理。其遗患不仅仅在于因时间分割而导致的师范性与专业性发展均受限,更在于割裂式思维引发培养过程中的其他矛盾。二是对师范性与专业性发展内涵理解上的偏差。人的发展有两种:纵向上的能级差异式发展,横向上的内容拓展式发展。人们往往关注前者而忽视后者。表现在师范生培养上,往往关注可考核的专业知识与能力和教育教学知识与能力的发展,强调学习与训练,通过分数、等级来呈现差异,并作为评价师范生的核心指标。但其实还有更内在、更丰富甚至更重要的发展被有意无意忽略了,如专业精神与思维、师德与情意、兴趣与情怀等。三是对师范生的分散管理不利于形成多方合力。主要表现在师范生以“专业”和“年级”甚至“班级”为单位,把学习与生活时空人为割裂,虽然人在师范院校,却难以体会到师范的文化与氛围,而且教学人员与学生管理人员成为互不交流和合作的两类人群。四是对师范生与非师范生的同质化培养。师范院校日益综合化,除小学教育、学前教育等少数专业外,其他各专业的非师范生规模均远超过师范生规模,因而在人才培养上会有意无意将两者同质化,在事实上弱化了师范性。

为了解决上述问题,从治理的角度看笔者认为在转换思路的前提下,还需建立新的制度与机制。所谓转换思路,就是要重新理解师范性与专业性的关系及其发展。实际上,摒弃割裂式思维而以关系

性思维和过程性思维来看师范性与专业性的关系,它们本就是“一个”有机整体和衡量师范生培养质量的“一个”基本分析单位。这尤如“阴”与“阳”,只有合在一起且相互融通、相互转化、相互促进的时候才构成作为“一个”整体的“太极”。事实上,人的发展本来就是综合整体的,不可能这一类学习与活动发展专业性,另一类发展师范性。那么,如何更好地使师范性与专业性实现相互融通、转化和促进?笔者认为答案在师范生的日常生活中,需要深入开发和利用师范生在校日常生活的育人价值。长期以来,师范生培养过分注重专门学习和训练,而忽视了生活的养成价值。只有不断丰富学生的日常生活,其第二类发展(师德、情意、情怀、兴趣等)才能得以实现,也才能使师范性与专业性真正成为“一个”整体,并不断充实和丰富。为此,要在学校内部建立新的师范生培养治理体系(如图1所示)。

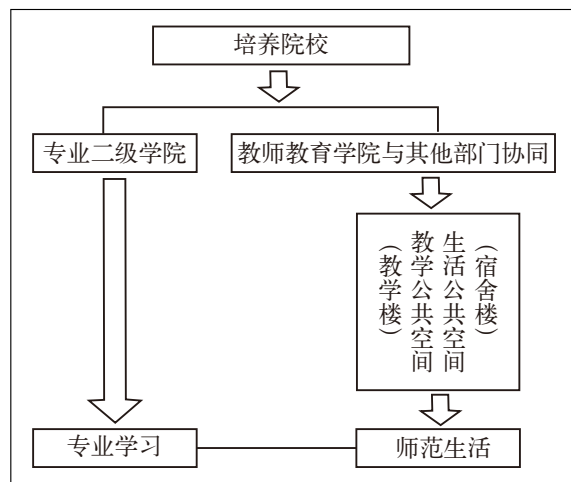


图1 师范生培养内部治理体系图

具体来说,需要做到:

1.学习空间的整合。按照文科(中文、历史、地理、思政、小学教育、学前教育等)、理科(物理、化学、生物、信息技术、数学等)、艺体(体育、美术、书法、舞蹈等)的分类方式,对教学空间进行整体规划,同科类师范生在专业学习与训练上相对集中,形成专门的师范专业学习社区。

2.生活空间的整合。同样以科类的方式将师范生的宿舍空间相对集中,形成专门的师范专业生活社区。

3.建设一支专门队伍。这支队伍专门负责学习社区、生活社区里各类日常活动和专题活动(可以

是专业的,也可以是综合性、跨专业的)的专题策划、实施与评估。同时,开展两大空间内的文化建设、氛围营造,发挥文化的日常渗透作用。此外,将师范生之师范性养成的一些工作渗透到两大空间的建設中去,落实师范生公共和专业实践技能的训练、评比、检查及考核等方面工作。当然,还要与相关二级学院的管理者、教师等密切沟通合作,反馈相应专业师范生的“师范生活”情况。

4.基于两大空间建设构建促进“师范性”发展的学生评价考核机制。这种评价考核与各专业学院对师范生的“专业性”考核并行。具体而言,可以分成几大类:一是两大公共空间专题活动参与频度与效度的考核,促进师范生积极参加并力争好成绩;二是两大公共空间中各类学生岗位参与度及其表现的考核,促进部分师范生能主动参与公共空间的建设、管理和活动开发;三是两大公共空间内不同专业、不同年级师范生班级甚至年级或专业之间的竞赛等评比活动;四是两大空间内师范生公共和专业实践能力训练的日常工作与过关考核;五是两大公共空间内师范生各类师范知识与技能的综合竞赛与评比等。这些“师范性”考核与各专业学院“专业性”考核共同成为学生每学期或每学年度综合考核和参与评优评先的基本依据。为了加强“师范性”的培养,还可以加大这类考核在学生综合考核中的比重。

5.构建促进“师范性与专业性”整合的学院评价考核机制。每年度评价考核各专业学院时,将各专业师范生在两大公共空间中的表现和“师范性”评价考核成绩作为重要标准。由此,促进各专业学院在加强师范生“专业性”发展的同时,推动该专业师范生积极参加两大公共空间的“师范性”活动。

## (二)教师教育外部治理创新

目前教师教育外部协同的问题在于,师范学院、地方政府与中小学三方均有积极性并纷纷签订各类型各层次的协同“协议”和“框架”,但常常不得不陷入难以落实和持续的尴尬,呈现出典型的“集体行动困境”。要破除困境,从治理角度,笔者认为要开展下列工作:

### 1.师范学院“主动让利”。克罗齐耶和费埃德

伯格认为,“集体行动不是一种自然现象,而是一种社会建构”<sup>[8]</sup>。因为,“任何一个行动者,不论是公共的还是私人的,都没有解决复杂多样、不断变动的问题所需要的所有知识和信息;没有一个行动者有足够的能力有效地利用所需的工具;没有一个行动者有充分的行动潜力单独地主导一个特定的管理模式”<sup>[9]</sup>。在教师教育外部协同问题上,师范学院应有突破“集体行动困境”的自觉,以“主动让利”推动其他参与方积极开展协同。这里讲的“让利”并非指出让物质利益,而是针对其他参与方需求有针对性地开展行动。如,对于中小学来说参与协同的最大需求是获取高校(专家、研究和平台等)资源促进自身内涵提升和队伍建设等,因此师范学院要组织专门团队“主动深度介入”中小学教育教学实践变革一线,实实在在、持之以恒地解决发展中的各种问题;再如,对于政府来说,参与协同可以借助高校力量整体规划和促进区域基础教育的均衡发展,因此师范学院也能针对这些需求有针对性的具体举措,等等。对于师范学院来说,这种“主动让利”应当制度化、机制化,有专门机构和人员负责和落实。表面上看,这种“主动让利”似乎不符合“理性人”追求自身利益最大化的设定,但能让协同成型、有效并持续发展就符合师范学院的根本利益。

从根本上说,协同说到底都是人的合作。人与人在合作中会产生感情和亲密的信任关系,这种关系的建立才是“协同”真正推进的“粘合剂”。所以,

“共同体不是通过加法做出来的,也不是通过乘法做出来的,它通过化学反应还不够……它应该是生命态、生物态,是通过合作促进双方的发展和成长”<sup>[10]</sup>。“主动让利”的过程也是师范学院专门人员与其他协同方相关人员建立“生命态、生物态”关系的过程,基于这一关系就会形成其他协同方对教师教育的“反哺效应”。

2.共建“教师教育创新实验区”。在国家“教师教育振兴行动计划”中,明确提出建立“教师教育创新实验区”。这是构建新型教师教育外部治理体系的重要契机。从治理角度看,“实验区”的构架大致可用下图表示:

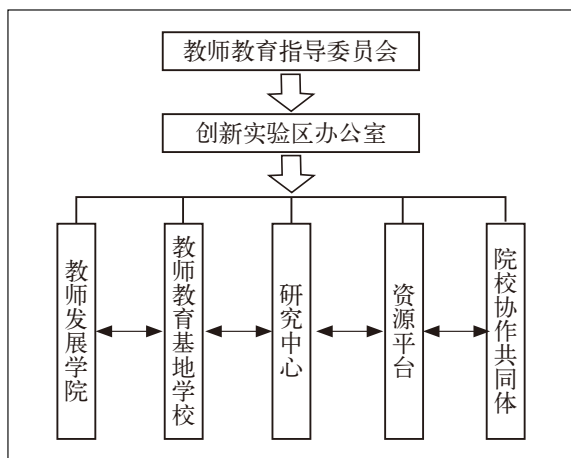


图2 “教师教育创新实验区”框架图

围绕“实验区”的建立，具体可以采取以下举措：

其一，建立多方参与的“教师教育指导委员会”。委员会成员原则上由师范院校与地方政府相关责任人和教师教育基地学校校长、中小学优秀骨干教师、师范生及其家长等代表等构成，负责审议师范院校教师教育发展规划、人才培养方案等重要教师教育政策与文件，定期召开会议审议学期或学年度校地协同实施方案等等。基于该委员会，使各类利益相关者充分参与教师教育工作。

其二，共建“创新实验区办公室”。这一机构的成员主要由师范院校、教育行政机构、教师教育基地学校、教师发展学院等多方构成，专门负责落实“实验区”建设各项内容。他们是多方参与形成的“边缘地带”的开拓者、创造者、研究者、协调者和各类问题的解决者。

其三，共建“教师发展学院”（甚至可以将“教师发展学院”建在师范院校内），以此推动职后教师培训者队伍的整合与合作（如师范院校理论专家与地方教研员的互聘式整合），同时促进双方培训资源的整合（图书资源、研究资源、平台资源等），还可以实现师范生培养与教师职后培训的整合（如常态化开展“顶岗实习、置换研修”等活动），促进职前培养与职后培训一体化。

其四，共建教师教育基地学校。双方人员互聘，师范院校相关教师到基地学校兼课并深度介入其教育教学变革，同时中小学优秀骨干教师亦深度介入师范院校师范生培养过程<sup>[1]</sup>。

其五，共建“研究中心”，定期发布共同参与的各层各类研究课题，在促进合作的同时解决过程中的相关问题。

其六，共建“资源平台”（如地方电教馆与师范院校教师教育实践中心的整合），通过现代信息技术（云平台、智慧校园等），实现双方优质资源的数码化和共生共享。

最后，共建“校际协作共同体”（U-G-Ss）。即依托师范院校研究力量并以其为核心，在区域内构建以“教师教育基地学校”为核心的校际共同体，促进地方中小学校际互动，实现优质教育资源的持续共生共享，探索区域基础教育优质均衡发展的新路径。

3. 发展“边界领导力”。“创新实验区”是教师教育多元协同治理的新载体，其顺利运作的关键是跨越组织边界、部门边界和文化边界，将不同的人员和资源整合，解决双方需要解决的问题。对此，克罗斯比和布莱逊曾强调“愿景领导、政治领导和道德领导实践以及三者之间的相互联系对帮助不同利益相关者理解公共问题、解决公共问题、获得所需政策和实施决议以及实施新的权力共享制度的重要性”<sup>[1](P188)</sup>。笔者认为，为将解决双方问题、满足双方需求的权力从不同组织、不同部门、不同主体集中起来，提升协同治理的领导力，需要注意几个方面：

其一，加强不同部门、组织和权力主体对“实验区”价值和意义的理解。这需要开展论坛、研讨会及其他相互间正式与非正式的沟通，保持彼此意见、想法、价值、利益、需求等方面的相互理解，并达成共识。

其二，制定与执行相关政策。为了激励多元主体参与“实验区”建设并努力完成相应任务，双方需要共同商议确定相应政策（涉及相关议程、规划、预算、决策和执行的方法、进入规则等）并予以落实。这需要建立“边界团队”并在运作过程中积累“边界经验”。所谓“边界经验是指一些共同活动或联合活动，这些活动可以创造一种共同体意识并培养一种跨越参与各方边界的能力”<sup>[1](P191)</sup>。

其三，对冲突的管理和强制措施。由于不同利益相关者有不同的诉求，过程中还会产生各种不可预料的问题和矛盾或者政策落实时的虚与委蛇，这



时需要双方共同对这些问题和矛盾进行管控,同时实行问责制。当然,最好的处理方式是发展出彼此信任的亲密关系。

### 参考文献

- [1] [英]史蒂芬·奥斯本.新公共治理?——公共治理理论和实践方面的新观点[M].包国宪,赵晓军,等译.北京:科学出版社,2017.
- [2] [英]格里·斯托克.作为理论的治理:五个论点[J].国际社会科学(中文版),1999(01):19-29.
- [3] 袁贵仁.加快推进教育治理体系和治理能力现代化——在2014年全国教育工作会上的讲话[EB/OL].2014-01-15.[http://gov.cn/gzdt/2014-02/content\\_2605760.htm](http://gov.cn/gzdt/2014-02/content_2605760.htm).
- [4] 刘冬冬,李想.教师教育治理:科学内涵、困境分析及其消解路径[J].教育理论与实践,2018(02):34-38.
- [5] 杨跃.教师教育治理研究:价值、内容与方法[J].2016(12):90-95.
- [6] 李森,崔兴.论教师教育治理体系现代化[J].西南大学学报(社科版),2014(09):65-72.
- [7] 燕继荣.社会变迁与社会治理——社会治理的理论解释[J].北京大学学报,2017(05):69-79.
- [8] [法]米歇尔·克罗齐耶,埃哈尔·费埃德伯格.行动者与系统——集体行动的政治学[M].张月,译.上海:上海人民出版社,2007:1.
- [9] Christopher Hood. Paradoxes of Public-sector Managerialism, Old Public Management and Public Service Bargains [J]. International Public Management Journal, 2003(03):92-93.
- [10] 叶澜.大中小学合作研究中绕不过的真问题——理论与实践多重关系的体验与再认识[J].教育发展研究,2014(20):1-5.
- [11] 伍红林.论深度介入式教育研究背景下的院校协同——一项教师教育改革的新尝试[J].教师教育论坛,2017(11):5-10.

## Dual Cooperation Problems and the Innovative Breakthrough on Teachers Education Governance

Wu Hong-lin

**Abstract:** With the release of “Action Plan for Teacher Reinvigorating Education” (2018-2022), teacher education reform enters into a new spring. This reform brings opportunities to solve problems that must be solved, especially “the dual cooperation problem” of internal and external teacher education. Therefore, teacher education management needs to be transformed to teacher education governance and forms a compound mode of institutional supply. To be specific, teacher education governance should focus on the key issues such as the internal and external “dual cooperation problem” that restrict the development of teacher education. In internal training, the integration and governance of learning community and living community shall be strengthened to promote the solution of internal coordination problems caused by the contradiction between professionalism and normal education training. In external training, in order to promote the construction of “Teacher Education Innovation Experimental Area” and to solve the external cooperation problems efficiently, “concession of the profit” and “boundary leadership” shall be promoted.

**Keywords:** teacher education; teacher education governance; cooperation problems; governance innovation; Action Plan for Teacher Reinvigorating Education (2018-2022)

(责任编辑 黄建新)