

协同治理视域下外聘教师在社会工作 教育中的角色重塑与制度嵌入 ——基于实践教学功能的经验研究

毛吉保

西昌学院 四川 615000

【摘要】：近年来，社会工作教育不断强调实践导向与本土回应能力，而外聘教师——这批多来自一线实务机构的“非典型教育者”，正在成为课堂与社会之间的连接者。他们不仅带来了丰富的实务经验和鲜活的案例，也以其行动方式打破了学院知识与实务知识之间的壁垒。本文立足于对高校社会工作专业的访谈与观察，尝试理解外聘教师在教学现场中的真实角色：他们既是经验的讲述者，也是制度边界的穿越者，常在规范与灵活之间寻找教育的张力。研究发现，尽管外聘教师在提升学生实践能力、拓展教学视野方面扮演着不可替代的角色，但他们在制度安排上却长期处于“半透明”的边缘地带：聘任机制不明、教学支持不足、评价体系单一，均制约了其教育潜能的发挥。本文主张，需从政校协同视角出发，构建外聘教师的制度归属感与专业支持体系，推动其从“临时协作人”走向“共建共同体”的真正转型。唯有如此，社会工作教育才能在多元协作中抵达真正的专业性。

【关键词】：协同治理理论；外聘教师；社会工作；角色重塑；制度嵌入

DOI:10.12417/2705-1358.25.19.044

1 理论框架概述

（1）协同治理理论

协同治理理论兴起于20世纪90年代西方国家新公共管理改革背景下(Baoling et al., 2023)。安塞尔和加什指出，协同治理是指“一个或多个公共机构直接与非政府利益相关者合作的治理安排，利益相关者参与正式的、共识导向的集体决策过程，目的是制定或实施公共政策，管理公共项目或公共资产”(Frederick et al., 2021)。其作为一种新兴的公共治理范式(A. E K, 2015)，其核心在于突破传统科层制下单一主体主导的行政管控逻辑，强调多元异质行动者通过制度化协商、资源共享与责任共担形成集体行动网络，以应对跨边界、跨领域的复杂公共问题(Getha-Taylor et al., 2019)。从本质上看，协同治理涵盖四个关键维度，目标维度要求参与者围绕明确的公共利益诉求建立共识性愿景(Koebele, 2018)；主体维度注重权威机构(政府)、资源持有者(高校/机构)与直接行动者(外聘教师)等多方合法性主体的平等参与；过程维度强调基于信任的持续对话、利益协调与联合决策机制；制度维度则指向构建权责明晰的规则体系以保障协同行为的稳定性和可持续性。

（2）协同治理视域下社会工作教育外聘教师角色研究框架建构

基于协同治理理论的核心逻辑与结构性维度，本研究构建“角色-制度-过程-价值”四维整合框架，旨在解构外聘教师在实践教学中的功能张力及其制度嵌入路径。如图1所示，该框架以协同主体间的互动关系为分析轴线，将外聘教师角色重塑视为多元行动者通过责任重构、资源交换与规则再造实现教育生态优化的动态过程，外聘教师作为实践智慧的携带者，其通过情境化知识传递、跨系统资源链接与专业伦理具身化三重功能，构成教育协同体的核心实践节点；而基于制度嵌入困境问题，从政府政策供给缺位、高校资源配置偏差、行业支持网络断裂三维主体权责配置失衡；沟通机制真空、决策参与排斥的协作程序失范，以及评价标准错位、激励保障匮乏等规则适配失效的是三个方面，分析“制度性脱嵌”；基于困境分析，通过建构愿景共识、责任共担、资源互补、规则共建的四阶运行逻辑，推动外聘教师从“工具性补充者”向“主体性共建者”的转型，撬动学术理性与实践理性在知识生产、能力培育、伦理塑造维度的辩证统一，从而构建真正扎根我国本土情境的“多元共生型专业教育共同体”。

作者简介：毛吉保，性别：男，民族：汉族，籍贯：山东省东明县，学历：硕士研究生，职称：讲师，研究方向：社会工作产教融合、基层社会治理、社会工作人才职业发展规划、老年社会工作、医务社会工作。

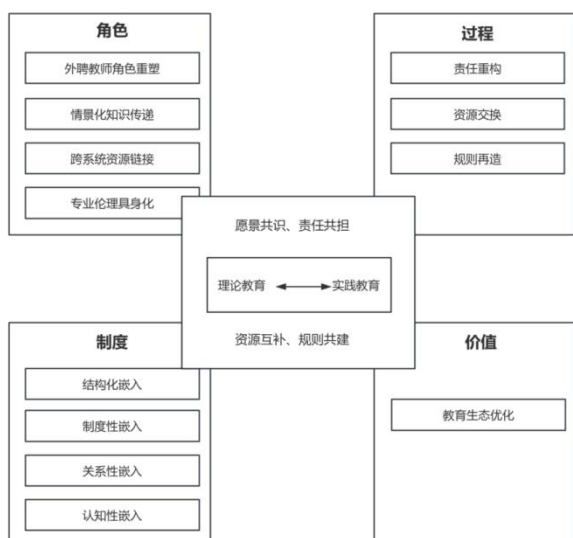


图1 “角色-制度-过程-价值”四维整合框架

2 外聘教师的教学实践功能

(1) 实务知识与技能的载体：外聘教师相较于学院派教师侧重于概念体系的完整性建构，其通过具象化实践知识转化赋予教学过程生命力（英锋，2024）。一方面，外聘教师将社区冲突调解中的非程序化策略、危机干预中的即兴决策逻辑、社会组织生存发展的制度博弈经验等工作经验解构为课堂教学识别的行动范本（雷新灿等，2024），通过呈现真实个案中“情理法”的动态平衡机制，揭示教科书理论在基层治理情境中的调适路径（Batiste et al., 2023）；另一方面，外聘教师作为行为者视角，其在教学中以批判性联结者的角色重构理论与实践的关系，能够揭示教科书规范的理想化边界，同时分析现实场域中专业原则的弹性张力，深入培育学生对结构化实践复杂性的穿透性理解（Yu et al., 2023）。

(2) 情境场域与资源网络的联通者：外聘教师作为情境场域与资源网络的联通者，其功能超越了简单的案例输入或实习牵线。其本质是重构社会工作教育的时空拓扑结构，外聘教师在空间维度上可以将街道议事厅的博弈张力、庇护所的伦理两难等暗默知识汇入教学现场（王雅琼 & 黄文芝，2022）；在技术维度上将社会企业的创新评估模型、危机干预的协商决策树融入教学过程；在关系维度上对接政府购买服务逻辑、基金会项目生存策略等隐性规则，通过触发教学主体性与实践真实性的互动，构建起流动的实践知识交换体系（周兆雄，2022）。同时，这一教学行为可以生成“反哺型教育生态”，使行业变革转化为学校课程更新的触媒，迫使学院知识生产直面实践系统的复杂性反馈。其教学行为实质构成“专业教育的体外循环系统”，使静态课程体系获得与真实世界同步脉动的生命力（Florence & Jasmine, 2020），最终培养学生以拓扑感知力在混沌社会场域中辨识资源路径、激活连接可能的专业创构能力。

3 协同治理视域下外聘教师在社会工作教育中的制度嵌入路径

(1) 目标愿景：协同治理视域下外聘教师在社会工作教育中的制度嵌入路径在于弥合教育供给与行业需求的现实裂隙，使教育真正跨越“标准化技能培训”的认知洼地，使学生在专业认同建构初期便浸染于“知行互构”的文化根脉中。其核心目标在于重构社会工作教育的知识生产范式，使实践智慧从制度边缘跃升为驱动专业教育的结构性动能（孙丽华，2007）。这一目标一是重构认知框架，打破学科本位的知识等级秩序，在伦理自觉层面确立实践智慧与学术知识的共生互补价值，将外聘教师从临时的“技术输出端”重塑为知识生态链的核心基因载体；二是重塑互动空间，构建具身化的协同认知场域，通过在教学植入多元主体对话的专业装置，使行业动态、伦理困境与教学策略在真实的行动脉络中实现持续互渗转化；三是促进价值再生，构筑实践知识制度化的基础设施，在职称晋升、质量评价、资源配置等关键制度通道中，为基于实践智慧的创新性教学探索建立豁免容错与长效激励的双轨保护机制（贾锴，2024）。

(2) 协同主体的职能定位与责任整合

1. 政府层面：在协同治理框架中，政府应转以制度生态建构者的战略定位推动外聘教师的深度嵌入，其核心职责在于破除阻碍实践知识流通的结构性制度壁垒。在顶层设计维度，政府应将价值导向制度化，通过修订高等教育评估标准、专业认证体系等顶层设计，将社会工作教育的实践转化效能确立为核心质量指标，可以通过创设“弹性合规空间”赋予协同体更多创新自主权，在职称评审中承认行业督导经历替代传统科研成果的等效价值，或在教学评估中建立实践过程质性评价的专用通道，催化外聘教师从边际性补充力量转型为撬动教育模式变革的治理主体（潘慧 & 王小越，2023）。

2. 高校层面：高校作为协同生态的实践转化中枢，需通过制度兼容性改革与知识生产范式重建两大维度，激活外聘教师的战略价值。在制度重构层面，高校应重塑评价与资源分配体系，将外聘教师的实务贡献纳入职称晋升、绩效考核等核心制度框架，承认行业经验与教学创新的等效学术价值，同步设立专项经费与弹性工作量机制，化解实践性教学与传统学术生产的资源冲突，同步赋予外聘教师课程设计、质量评估等学术事务的实质性话语权，破除行政壁垒对实践知识流动的阻滞。在知识整合维度，则需推动文化资本的深度转化，构建以实践智慧驱动教育迭代的共生机制。在实践中，高校可以创设制度化反思空间，使外聘教师的场景化洞察持续转化为课程模块更新的核心养料，同时通过常态化伦理研讨、教学哲学共建等活动，催化学术教师与外聘教师形成方法论共识与价值共同体（黄超平，2022），在保障教育主体性的前提下实现学术严谨性与实

践敏感性的动态平衡。

(3) 构建稳定可持续的制度嵌入机制：结构化嵌入路径重构的核心在于通过机构实体化与主体协同机制再造实现实践教学资源与高校教育系统的深度耦合并保障其长效运行。在机构实体化层面，专业实践教学中心超越“挂靠部门”的附属定位，赋予其统一归口管理实践基地、外聘教师库、案例资源及实习经费的实质权限，建立“立项、执行、评估”闭环管控体系（朱宝进，2019）。通过设立标准化案例研发工坊、实践教学法创新实验室等专属空间，系统化萃取外聘教师的场景化智慧，将其转化为课程更新模块与教学工具包，并为学术教师提供实践浸入式研修的实体依托（韩娣，2016）。在主体协同维度，实践型导师工作组的制度化融入需重构传统教学治理结构，将该工作组深度嵌入院系课程委员会及教学质量评估体系，赋予其对实践类课程目标设定、内容构建、实习督导专业的决策权，同步组织外聘教师开展教育哲学研修以提升教学规范性，最终在课程开发、实习指导、毕业设计等核心环节形成“双导师联合责任制”。

关系性嵌入机制应通过重构多元主体间的联结方式与协作范式，激活实践教学系统的生态化协同能量。深度互动网络的建构关键在于破除体制性沟通壁垒，建立“实践导师联席会议”作为制度化的智慧交换中枢，每月围绕行业动态、教学难点、学生能力缺口等议题展开结构化研讨，并邀请院系管理层

匿名提交课程重构难点，实践导师团队同步匿名提出解决方案，在去除身份制约的对话空间中激发真实见解碰撞；同步创设“双向浸入机制”，定期组织学术教师赴服务机构参与临床观察，同时安排实践导师进入理论课堂担任客座评论员，形成持续性的认知互渗循环。

4 结论

外聘教师作为实务知识载体、场域资源联通者与职业精神传递者，是弥合教育与实践鸿沟的关键力量，但其效能发挥长期受制于身份认同薄弱、聘任机制模糊、专业支持短缺及评价体系失衡的协同困境。破解这一困局需构建以多元主体责任整合为基础、以制度化为保障、以文化协同为纽带的系统性路径。在目标定位层面，亟须通过政策引导明确政府统筹责任、高校主体责任及教师参与责任，形成权责清晰的协同治理框架；在制度嵌入层面，须建立涵盖常态化聘任标准、分层分类培训机制、资源保障体系及过程性评价工具的全周期管理制度，为外聘教师提供稳定可持续的支持环境；在保障层面，需通过协同文化培育增强组织归属感，打破身份壁垒，建立基于价值认同的协作共同体。这一角色重塑与制度嵌入路径不仅优化外聘教师角色效能，更通过重构高校、行业与社会的共生关系，推动社会工作教育在目标协同、资源共享、创新迭代中构建适应行业变革的育人新生态。

参考文献：

- [1] 陈赛花 & 杨珂.(2020).协同治理视域下社区教育体系研究.职教论坛,36(11),117-121.
- [2] 冯火魁.(2025).地方普通高校外聘教师队伍建设：价值选择、现实困境及推进策略.山西青年,(05),154-156.
- [3] 韩娣.(2016).基于心理契约理论的高校外聘教师管理策略研究.湖北函授大学学报,29(06),27-28.
- [4] 黄超平.(2022).“职教二十条”背景下外聘教师队伍建设的思考.人才资源开发,(01),62-63.
- [5] 黄可.(2021).赋权增能，探析高职外聘教师职业发展路径.人力资源,(06),136-137.
- [6] 贾镔.(2024).外聘教师与内部教师协同合作模式探索.(eds.)“2024 职业教育活动周——钢铁行业大工匠进校园”论文集（下册）(pp.137-139).北京社会管理职业学院；
- [7] 雷靳灿, 李 鑫 & 苏 红.(2024).产教融合背景下行企外聘教师内涵建设与优化路径研究.教学教法研究,4(4),
- [8] 李晟.(2015).地方高校法学教师“双师互聘”机制研究.黑龙江高教研究,(12),106-108.
- [9] 李建英 & 张海燕.(2013).高职院校外聘兼职教师队伍建设与管理策略.河北大学学报(哲学社会科学版),38(01),145-148.
- [10] 李昕.(2012).论独立学院外聘教师管理制度的完善——基于“双因素理论”的思考.黑河教育,(01),45.
- [11] 刘翠秀.(2009).加强独立学院外聘教师管理的实践与思考.教育与职业,(03),55-56.
- [12] Wu Baoling, Gong Hanxiang, Wu Jindong & Chen Xiaohui.(2023).[Discussion on the establishment of regional peacetime and wartime combined emergency hospital from the collaborative governance theory].Zhonghua wei zhong bing ji jiu yi xue,35(3),225-228.