

符号资本视角下教师编制面临的困境及其改进策略

杨 梅

新疆师范大学教育科学学院, 新疆 乌鲁木齐

收稿日期: 2023年11月10日; 录用日期: 2023年12月27日; 发布日期: 2024年1月4日

摘 要

长久以来, 编制是教师稳定的职业保障来源, 在教师队伍建设中具有关键地位。布迪厄符号资本理论视角下, 教师编制具有其作为符号资本的生成逻辑, 同时也发现, 教师求职者追逐进入编制的利益保障, 进入编制的教师安于现状产生职业倦怠, 编外教师难以获得身份认同和权益保障, 结构性缺编的情况客观存在等问题, 由此针对性地提出提高在编教师自主发展意识、保障编外教师权益、提高教师编制科学性的改进策略, 促进教师队伍建设。

关键词

教师编制, 符号资本, 编制管理

The Dilemma Faced by Teacher Establishment from the Perspective of Symbolic Capital and Its Improvement Strategies

Mei Yang

College of Educational Sciences, Xinjiang Normal University, Urumqi Xinjiang

Received: Nov. 10th, 2023; accepted: Dec. 27th, 2023; published: Jan. 4th, 2024

Abstract

For a long time, the establishment has been a stable source of professional security for teachers,

文章引用: 杨梅. 符号资本视角下教师编制面临的困境及其改进策略[J]. 职业教育, 2024, 13(1): 17-22.

DOI: 10.12677/ve.2024.131003

and it has a key position in the construction of the teaching team. From the perspective of Bourdieu's symbolic capital theory, the teacher establishment has its own generation logic as symbolic capital, and at the same time, it is also found that the teacher job seekers chase the interest guarantee of entering the establishment, the teachers who enter the establishment are content with the status quo and produce professional burnout, the non-staff teachers are difficult to obtain identity and rights and interests protection, and the structural shortage of staff objectively exists. Therefore, this paper puts forward the improvement strategies to improve the awareness of independent development of teachers, protect the rights and interests of non-staff teachers, and improve the scientific establishment of teachers, so as to promote the construction of teachers.

Keywords

Teacher Establishment, Symbolic Capital, Establishment Management

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

编制制度是我国教师人事制度体系中的一项基础制度，关系到教师的待遇、职称、培养等一系列环节，也是教师职业吸引力的重要来源[1]。但是在制度实践当中，诸多矛盾也随之而来，“取消教师编制”、教师“末尾淘汰制”陆续成为热议话题，教师自身对教师编制的认识也存在偏颇，影响着我国中小学教师编制制度的管理，制约了教师专业发展与队伍建设。

目前，对教师编制的研究主要涉及以下三个方面：一是研究教师编制制度的变迁阶段，赖昫等学者提出我国教师编制制度经历了“城镇为主”到“城乡一体化”、“兼容并包”向“因岗限人”的变迁，教师编制制度优化永无止境[2]。二是研究教师编制的管理及其问题，学者钱先航通过对中国家庭金融数据分析，指出了在心理层面上，非编人员的风险偏好和幸福感均低于在编人员。在物质层面上，非编人员的工薪、工作量和保障处于明显的劣势[3]。生师比与班师比相结合的配置标准执行力低下，无法满足乡村地区的结构性缺编[4]。三是研究教师编制的优化路径。王国明提出了在农村学校实行按班师比、师生比相结合的教师编制设置，在县域内进行有区别的学校职工配置，动态管理教师编制，基本编制与附加编制相结合。”[5]况琳提出“为了避免教师编制的不良发展，要将教师编制标准不断提高，增加教师继续教育的机会，为教师的提高创造空间，并进一步完善教师聘任制”[6]。

通过对教师编制相关研究的梳理后发现，教师编制制度下出现的问题主要存在于影响教师生存压力、制约教师发展的积极性和创造性、缺乏合理的农村教师编制标准管理、编制外教师缺乏正式身份归属感低等方面，需要对教师编制问题背后的原因进行重新审视，从社会学的理论视角出发，对其进行分析，有利于深化对教师编制问题的认识。学者梁慧娟提出“身份制”，经过制度的、有关身份的规范体系，根据成员身份的行为方式、资源配置方式而形成的等级标准体系。所以，是否获得“身份”决定个体是否能够获得相应的身份福利[7]。因此，借助布迪厄符号资本理论，审视教师编制身份符号的生成逻辑及问题所在，从理论层面给予合理阐释，有益于科学认识教师编制的问题，促进教师编制的有效管理。

2. 相关概念及理论基础

(一) 相关概念

1) 编制

编制的本质是人类社会发展的一种伴生物，国家形成以后，行使管理职能必须要依赖相应的管理机构 and 人员。编制是对管理机构的设置以及管理人员名称、种类、性质、数量及其相互关系等方面的规定，体现的是职、责、权划分的制度安排[8]。在古代社会中，编制又称官制，主要存在于中央集权的管理机构中。随着现代社会的发展，其范围已拓展到其他社会管理组织。事实上，任何组织都存在编制管理，但是政府管理中的编制内人员在职业稳定性、职业地位和福利待遇方面更占优势，所以能否获得由政府管理的编制成为了求职者考量的重要标准。同时，由于编制与管理、权利相伴相生，从个人来讲，进入编制管理的个人就变成了权利的分享者，因此，编制其实具备了职业标签属性。

2) 教师编制

我国是一个传统的尊师重教的国家。春秋战国时期私学兴起，教师传道授业，直至汉唐时政府开办官学，教师变成了政府在编官员。在现代社会，教师编制基本上已成为一种身份标志，是国家人事部门核定的中小学教职工身份的象征和标识，是教师依法获取工资、津贴、社会保险和相关福利等合法权益和待遇的基本依据[9]。在编教师所属编制为事业编，属于事业单位工作人员，工资主要来源于教育事业单位，教师的编制数是按照学生数以及教育及行政部门按照编制的标准来规定。同其他社会管理单位编制一样，获得教师编制的教师享有较高的社会地位和职业稳定性，享有编制所带来的相应福利与保障，这也是现代社会中“考编热”现象出现的重要原因。

(二) 布迪厄符号资本理论

符号资本是布迪厄提出的概念，他把资本分为经济、社会、文化和符号资本四种。在社会运作中，不同的资本可与其他资本进行交换，其中符号资本的转换力量最强[10]。因为公众容易将符合某类社会群体的意识形态误认为是普遍合法的，并且受到公众价值判断的影响，使得符号资本较易获得合法性认同。例如，一个人的身份、财富、社会地位、头衔等无形的资本，一旦获得公众的共识和认可，就具有了“正当性”，这时，个体所获得的这些资本便具备了符号资本的属性，这种认可基础也是符号资本区别于其他资本的关键所在。获得教师编制的教师享有较高的社会地位和职业稳定性，享有编制所带来的相应福利与保障，也就是说，教师编制其实就是一种表征教师权益的社会符号。

3. 教师编制符号资本的生成逻辑

如前所述，符号资本是个体建立在社会认可基础上的名声、特权、荣誉或神圣性的资源累积。对个体而言，身份符号资本是个人展示自我的一个重要方面，一个人的身份符号会表明对社会资源占有的差异。对于教师而言，作为符号化资本的教师编制便是其获得“教师”这一身份正当性的主要途径，拥有了“教师编制”，便意味着享有社会认可基础上教师地位、待遇、名声、荣誉等方面的资源。相应地，非在编教师因为缺少“编制”这一符号化资本，也就无法或极少占有对应的福利和保障。

(一) 编制内外教师地位悬殊

对于编制内的教师来说，在教师编制管理方面，编制是实名化的，具备较高的保障性和福利性。教师的编制属于全额拨款事业单位编制，享受“五险一金”的待遇，即养老、医疗、工伤、失业、生育保险和住房公积金。除此之外，教师的编制与其职业晋升、名声地位、子女教育便利机会等其他因素也密切联系在一起，这些因素赋予了在编教师公众普遍认可的社会地位，从而使编制成为一种符号资本。教师编制的符号资本属性为教师职业赋予了稳定性、福利性和身份属性，同时使这些认识成为政府官员、学校、家长、教师本人和社会成员的共识[11]。一方面，教师编制的获得成为教师获得“合法身份”的权威认可，同时也凸显和强化了社会公众对编内教师群体的素养要求。另一方面，此时的编制又像是具有意义的区隔符号，构建起了一个区隔性群体，即编外教师。

对于编外教师来说，他们与在编教师所占有的社会资源相比有着明显的差距。在教师编制相对饱和的情况下，为缓和乡村学生向城市流动所带来的城市教育事业供不应求的问题，公立学校开始与具有教师资格、教育素养高的人员签订编外合同，开展教学工作。因为这类群体不占用编制，也没有完全享有法律规定的相关权益及保障。但是，编外教师在日常教学工作中付出同样甚至更多的时间和精力，却无法得到与编内教师同等的回报。诸如报酬低、社会保障权益缺乏、自我满意度不高、工作不稳定等等这些压力的存在，给编外教师带来巨大的心理压力。究其原因，是因为符号资本的缺乏造成编外教师对编制权利和资源的享用差距，他们难以获得与编内教师相同的职业满意度和幸福感，影响着作为教师的自我认同。

（二）求职者对教师编制的追逐

编制作为符号资本具有的积极价值之一就是保障了教师的职业地位和工作预期，对教师的自我身份认同具有促进作用。由于有意从事教师职业者众多，在实践场域中，教师求职者们对教师编制作为符号资本的感知最为强烈，拥有教师编制身份也是个体自我教师身份认同的获得途径，他们也便成为了这套符号资本体系的主要践行者与拥护者。

随着教育观念的开放和教育环境不断更新，人们越来越重视教育，教育部门、家长乃至师范毕业生都在追求正式的教师身份。在现实场域中，“考编热”现象就生动体现了教师求职者们对符号化编制的追逐。在一项调查中，有 92.2% 的教师认为，编制的稳定性、保障性是选择教师职业的重要原因。除在城市地区以外，编制也是吸引人才到农村地区从教的重要原因。对国家来讲，农村教师编制的增加，既有利于农村教师队伍的稳定性，又有利于统一化管理，严格控制教师队伍的水平^[12]。对农村教师而言，当处在物质环境相对较差的情境中时，能够占有“编制”这一符号资本，对于他们的存在感、归属感和幸福指数具有极大的提升，有助于提升农村教师队伍的建设与发展。

4. 符号资本视角下教师编制面临困境及其成因

符号价值是指“在某种意指关系下，物或者符号本身的意象由于满足了人对声誉、社会地位、权力等欲望的精神满足所产生的财富效应。”^[13]编制符号保障了教师的声誉和地位，有利于教师队伍的稳定发展，对我国教育事业的发展具有重要价值。但是，在编制实现其符号价值的同时，在编制内外教师地位悬殊、对教师编制追逐的资本生成逻辑下，教师编制的运行仍面临着很多困境。

（一）稳定编制缺乏激励性发展，易引发教师职业倦怠

稳定性是编制管理的一大特点，大部分地区采用实名制的管理，也推动着编制成为一种具有身份属性的符号。在编教师实际上的职务终身制，产生了“单位人”“铁饭碗”的观念，对这一身份符号产生依赖，影响着教师个体的专业发展和自我完善。

一方面，高度的稳定依赖性背后隐藏着缺乏激励性发展的风险，在编教师群体是职业倦怠的高风险群体。有学者认为中小学教师在工作 5~10 年时倦怠值达到高峰^[14]。现实工作中，部分在编教师享受安稳，满足于现状，不主动应对教育观念和方法的更新，“做一天和尚撞一天钟”，得过且过，没有动力和激情完成教学工作。另一方面，我国编制制度中缺乏合理的退出机制，也易引发职业倦怠。教师一旦聘任高级岗位，便享受终身待遇，此时职称制度也无法有效激励教师^[15]。现行的政策对教师工作缺乏统一的标准，还未能形成健全的退出机制，无法对在编教师形成有效的激励。

（二）无编缺乏符号资本，编外教师身份认同难

符号在某种程度上是象征身份的载体，教师编制的符号资本属性为教师职业赋予了稳定性、福利性和身份属性，但是当编外教师实际在履行教师职责，却没有教师编制作为其身份认同的这一符号资本时，会产生一系列问题。近年来，城市化进程加快，城市教育资源越来越紧张，编制数量已经饱和，学校便

与相关人员签订编外合同，开展教学工作，这类特殊的群体被称为“编外教师”或者“代课人员”。之所以他们会有如此差异的称呼，是因为一方面国家教育部门还未对这类特殊教师群体进行身份认证，另一方面是因为这类群体教师编制符号的缺失不是由于自身的主要愿望，而是由学校 and 行政部门的安排所定[16]。他们没有编制符号作为身份的“正当性”解释，难免会产生身份焦虑。

编外教师缺失相应的职业保障，编制内外教师的工资可能差不多，但是在编教师工资是所属区的教育部门进行拨款，而编外教师的工资主要根据课时量核定。如果学校经费紧张，承担编外教师的工资也捉襟见肘。除此之外，缺乏编制保障的代课教师还面临着被辞退的风险，给他们带来了巨大的心理压力，就像是教师界的灰色人群，无法寻求作为教师存在的意义感，从而会削弱社会公众以及编外教师个体对自我的认同度，进而影响教学工作，影响着教师队伍建设。

（三）编制管理问题突出，结构性缺编制约教师队伍建设

编制作为一种符号资本，与福利待遇相挂钩，但是，当这种符号资本在实际运行中在编教师并没有获得其所代表的资本因素时，此时的教师编制符号资本或许会阻碍教师的发展，也很容易造成教师的流失。首先，因城乡经济、社会环境的不同，农村基础条件比较差，简陋的食宿条件、艰苦的交通条件以及欠缺的硬件设施，致使许多教师求职者不愿到条件落后的乡村地区任教，而城市教师编制却是一编难求。其次，我国教师编制管理标准由“班师比”转为“生师比”，单纯按“生师比”来确定教师编制数量的方法缺乏科学性。对于标准班额来说，依据“生师比”来确定教师编制数量问题不大，但对于农村学校来说，每班学生人数虽少，但课程和教学任务量并未相应减少，如果还按照这样的标准，一个班甚至连一个编制都没有，出现“实质性缺编”的问题。教师总量已达到甚至超过现有编制标准，却不能满足甚至远远不能满足这些学校现实的、合理的教学需要[17]。音乐、体育、美术等学科的教师短缺，普遍面临结构性缺编问题。因此，在村小和教学点，一个教师兼任多门课程、包班制、复式教学等现象非常普遍。最后，教师编制管理未考虑到教师职业群体的人口特征。女性教师人数比例远远高于其他行业，易出现“产假式缺编”现象。休产假时的岗位只能由其他教师临时顶替，加重了教师整体负担，影响教学质量。此外，专职行政管理人员、教学辅助人员和后勤人员也长期占用着教师编制，加剧了学校编制的紧缺。

5. 改进策略

（一）回归教师编制的制度初心，提高在编教师自主发展意识

编制作为一种各类资源分配的管理制度，是为了进行组织机构的职、责、权划分安排，并非一定与稳定性的福利待遇及社会地位捆绑。所以，应将编制定位为确定人员总量及结构的依据，逐步将编制与社会保障、工资收入、社会地位等脱钩，探索实施教师聘任制度。同时，要完善能进能出的动态调整机制，将岗位职责作为主要的考核依据，提升教师岗位胜任能力。除此之外，还要从教师自身改善教师职业倦怠问题。信息时代中，新鲜事物层出不穷，教师只有不断提高专业自主发展意识，主动总结个人经验教学，提升自我效能感，才能以积极热情的态度去对待工作，调节自我心理，才能有效避免职业倦怠。

（二）赋予编外教师合法身份，保障编外教师权益

对编外教师来讲，一个国家赋予的“正当性”身份更利于获得内在的自我认同。一方面应依据学生的实际数量，适当的放宽教师编制，有效缓解城市学校因学生数量增多而导致的编制不足的情况。另一方面，应该通过相关政策赋予编外教师合法的身份符号，保障编外教师的权益。教育行政部门应从编外教师薪酬、职称评定、以及参与教学比赛等方面入手，确保编外教师和正式教师有同等的专业发展机会。可以在一定区域内和一定时期建立教师编制动态管理部门，在对编外教师的教学管理能力和教学素养进行严格把关的同时，也能够对编外教师的权益起到一定的保障作用，增加他们的归属感。

(三) 健全编制管理运行与监督机制, 提高编制科学性

对于乡村教师缺乏、“产假式缺编”等结构性缺编问题, 首先要健全编制管理运行机制, 应该依据城乡间的差异适度偏向农村学校, 实现城乡教需结合。把学校专职教师、教学辅助人员、后勤人员进行专门设置, 防范行政人员挤占专职教师的编制, 提高教师编制的科学化。除此之外, 保障教师编制管理制度的科学有效运行, 离不开反馈与监督。各级机构、教育、财政等部门要加强督查, 定期开展教师编制的动态调整工作, 对于违反编制管理规定的单位和责任人, 要依据规定严肃处理。

6. 总结

对教师个体而言, 教师编制的符号属性为教师职业赋予了稳定性、福利性和身份属性。但是也正是因为教师编制与这些因素捆绑在一起, 使编制成为一种符号资本, 引发了诸多矛盾。教师求职者追逐进入编制的利益保障, 进入编制的教师安于现状产生职业倦怠, 结构性缺编的情况客观存在, 编外教师难以获得身份认同和权益保障, 这些都是需要思考的问题。要想突破这些困境, 需要理性审视教师编制这一符号资本, 不应将“是否在编制内”作为教师权益保障差距或身份认同的标准, 要回归教师编制的制度初心, 建立健全编制管理运行机制, 才能促进我国教师队伍建设健康发展。

参考文献

- [1] 李廷洲, 等. 国家教师发展报告(2019)——教师职业吸引力[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2020: 116.
- [2] 赖昀, 张学敏. 制度变迁视角下乡村教师供给困境的编制制度创新[J]. 教育学报, 2020, 16(2): 97-108.
- [3] 钱先航, 曹廷求, 曹春方. 既患贫又患不安: 编制与公共部门的收入分配研究[J]. 经济研究, 2015(7): 59-73.
- [4] 仲米领, 秦玉友. 农村教师学科结构: 功能议题、问题检视及优化策略[J]. 教育科学研究, 2022(9): 78-84.
- [5] 王国明. 我国农村教师编制问题的表现、成因与政策建议[J]. 教育文化论坛, 2012(4): 39-41.
- [6] 况琳. 现代教师编制管理改革的比较研究[J]. 教育评论, 2005(4): 31-33.
- [7] 梁慧娟. 我国现行幼儿教师政策的“身份制”特征表现与成因分析[J]. 学前教育研究, 2011(9): 16-20.
- [8] 李志峰, 高慧, 高春华. “编制”之困: 高校教师的组织身份属性与身份认同[J]. 高教发展与评估, 2013, 29(5): 82-89+104.
- [9] 李新翠. 我国中小学教师配置标准政策变迁的制度逻辑——基于历史制度主义的分析[J]. 教育研究, 2015(10): 72-77.
- [10] 陈治国. 布尔迪厄文化资本理论研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 首都师范大学, 2011.
- [11] 李廷洲, 郅庭瑾, 吴晶. 中小学教师编制的理论逻辑与治理思路[J]. 教育研究, 2022, 43(5): 139-148.
- [12] 惠源. 制度视角下农村中小学教师编制问题研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2017.
- [13] 范宝舟, 惠文. 符号价值与财富幻象的生成[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2016, 42(2): 5-12.
- [14] 伍新春, 张军. 教师职业倦怠预防[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2008: 65.
- [15] 金志峰, 庞丽娟, 杨小敏. 编制约束下的中小学教师队伍建设困境与政策改进策略[J]. 中国教育学刊, 2017(7): 53-56.
- [16] 黄梦. 城市公立学校编外教师身份认同研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2019.
- [17] 金志峰, 等. 编制约束下的中小学教师队伍建设困境与政策改进策略[J]. 中国教育学刊, 2017(7): 53-56.