

# 论教研员的文化资本与阶层再生产

覃泽宇

(华中师范大学 教育学院,湖北 武汉 430079)

**摘要:**借助布尔迪厄的文化资本理论,对教研员的具体化文化资本、客观化文化资本和体制化文化资本的内涵以及这3种文化资本的积累方式进行解读。教研员的文化再生产,经历了文化资本的鉴别与积累、确认与固化、延续与提高等3个过程,分别对应的是骨干教师的培养、新教研员的选拔、教研员专业权威的树立等3个环节。教研员的文化再生产过程,在客观意义上实现了教研员阶层的再生产。

**关键词:**教研员;文化资本;文化再生产;阶层再生产

**中图分类号:**G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)05-0119-06

“新中国成立以来,中国特色基础教育教学研究制度的发展经历了初创期、发展期、挫折期、恢复期、规范期和完善期。教研制度作为中国特色教学管理制度的重要组成部分,是保证我国课程教材教学改革、提高教育教学质量和促进教师专业化发展的核心支撑力量。”<sup>[1]</sup>“中国特色的教研制度,就这样以惊艳的方式走到了世界面前,‘成为世界公认的教育财富’。”<sup>[2]</sup>教研员是中国特色教研制度中的活动主体,也是中小学教师阶层中一个具有鲜明特征的群体。这个群体的生存状态引起了各方学者的广泛关注。以往研究的视角主要是集中在教研员身份认同、角色扮演、工作价值、工作现状、专业发展等方面,也出现了一系列有代表性的论文。本研究试图借助布尔迪厄的文化资本理论,对A市教研员的培养、选拔和工作文化进行解读,目的是为探究当前教研员的文化资本属性与阶层再生产的方式提供一个新的研究视角。

## 一、文化资本的内涵

“文化资本”是法国当代著名的社会学家皮埃尔·布尔迪厄(Pierre Bourdieu, 1930—2002)在其论文《资本的形式》(1989年)中提到的一个核心概念,是在分析教育与社会关系时将马克思主义经济学的“资本”概念成功地运用于其中的典范,在其思想体系中占有极为重要的位置。布尔迪厄从经济学角度出发,将“资本”概念逐渐引申到社会学研究领域中,用以解释社会的结构和作用。他认为:“资本是积累的劳动(以物化的形式或‘具体化’、‘肉身化’的形式),当这种劳动在私人性,即排他的基础上被行动者或行动者小团体占有时,这种劳动就是使得他们能够以具体化的或活的形式占有社会资源。”<sup>[3]189</sup>“资本可以表现为3种基本的形态:(1)经济资本,这种资本可以立即并且直接转换成金钱,是以财产权的形式被制度化的;(2)文化资本,这种资本在某些条件下能转换成经济资本,是以教育资格的形式被制度化的;(3)社会资本,是以社会义务(‘联系’)组成的,这种资本在一定条件下也可以转换成经济资本,它是以某种高贵头衔的形式被制度化的。”<sup>[3]192</sup>可见,经济资本是以金钱为符号,以产权为制度化形式;文化资本是以教育为符号,以学业或学术资格为制度化形式;社会资本是以社会声望和头衔为符号,以社会网络和规范为制度化形式。在这3种基本形态的资本中,经济资本作为基础性的地位,可以在一定的条件下由文化资本和社会资本转化而来。

布尔迪厄从教育领域中出身于不同社会阶级的孩子所表现出不同的学术成就出发,阐述了“文化资本”概念的来源。“文化资本的概念,最早是在研究过程中作为一种理论假定呈现在我面前的,这种假定能够通过联系学术上的成功,来解释出身于不同社会阶级的孩子取得不同学术成就的原因,即出身于不同阶级和阶级小团体的孩子在学术市场中所能获得的特殊利润,是如何对应于阶级与阶级小团体之间文化资本的分布状况的。”<sup>[3]193</sup>

同时,布尔迪厄认为,“文化资本可以以三种形式存在:(1)具体的状态,以精神和身体的持久‘性情’的形式;(2)客观的状态,以文化商品的形式(图片、书籍、词典、工具、机器等等),这些商品是理论留下的痕迹或理论的具体显现,或是对这些理论、问题的批判,等等;(3)体制的状态,以一种客观化的形式,这一形式必须被区别对待(就像我们在教育资格中观察到的那样),因为这种形式赋予文化资本一种完全是原始性的财产,而文化资本正是受到了这笔财产的庇护”<sup>[3]192-193</sup>。具体状态的文化资本,是布尔迪厄将马克思的劳动价值论运用于文化生产领域中而提出的,是一种凝结在独特的个体身上的劳动积累的资本;客观状态的文化资本,是能够体现个体实践特征的劳动对象,或者是由具体状态的文化资本衍生出的外在于个体的资本,是以文化商品的形式存在的,具有一定的继承性;体制状态的文化资本,是个体获得的能够被社会制度、社会标准所认可的资本,如教育行政部门对教师取得正式教研员身份的任命以及编制和待遇的体制化等,具有原始性、合法性和标准性等特征。“布尔迪厄将文化资本划分为三种形态,这种划分并不是随意的,其中蕴涵着布尔迪厄特意安排的逻辑,从身体化的文化资本到客观化的文化资本到制度化的文化资本,实际上既体现了文化资本获得的难度的增加,以及所带来的利润的增长,同时也表明了文化资本的控制过程。”<sup>[4]</sup>

## 二、教研员文化资本的形态与积累方式

借助布尔迪厄的文化资本理论框架,笔者尝试对教研员的文化资本形态进行分析,并对其积累方式进行探讨。

### (一)教研员的具体化文化资本形态与积累方式

具体化文化资本,是一种凝结在独特的个体身上的劳动积累的资本。正如布尔迪厄所指出的,这种类型的文化资本是“处于具体状态之中的,即采取了我们称之为文化、教育、修养的形式,它预先假定了一种具体化、实体化的过程。这一过程因为包含了劳动力的变化和同化,所以极费时间,而且必须由投资者亲力亲为,就像肌肉发达的体格或被太阳晒黑的皮肤,不能通过他人的锻炼来获得那样”<sup>[3]194</sup>。教研员的具体化文化资本具有异常明显的个体化特征:首先,在现阶段,大部分的教研员都是来自于教学一线的优秀教师,在长期的教学实践中积累了丰富的教学经验,拥有已被个体内化的复杂知识和技能;其次,教研员在获得教研员身份之后,其工作重心开始转向教学研究和科研管理,这又使他们获得了区别于一线教师的独特经验,生成了新的具体化的文化资本。具体化的文化资本,贯穿于教研员的整个职业生涯始终。

布尔迪厄对出身于不同阶层的学生进行研究后发现,具体化文化资本积累的差异主要源自于不同家庭的经济、社会和文化地位。相对比中上层的孩子来说,出身于下层阶级的孩子由于家庭经济、社会和文化等资本的匮乏而更容易输在起跑线上。与此类似,教研员的具体化文化资本积累的差异,除了源自于家庭与出身背景的不同以外,更多的是源自于其在一线任教时所处的学校具有怎样的实力与文化氛围、社会声望与地位。也就是说,相对于普通中小学来说,出身于优质学校的优秀教师,更加容易进入辖区内教科所(教研室)领导的“法眼”。因为从一般意义上来看,优质的学校更加容易“孵化”出优秀的教师,也就更加有可能培养出合格的教研员。但是,无论教师所处的学校具有怎样的社会声望与地位,教师要拥有教研员所应该具备的具体的文化资本就要始终依赖于个人长期的教学实践的“修炼”,这点是毋庸置疑的。

### (二)教研员的客观化文化资本形态与积累方式

布尔迪厄认为,客观化文化资本是以文化商品的形式存在,既可以表现出物质性的一面,也可

以表现出象征性的一面,而且,“在客观化状态中文化资本会呈现出一些特征,这些特征只有放在与具体化形式的文化资本的关系之中才能被定义”<sup>[3]198</sup>。正如布尔迪厄列举的,“为了占有机器,他只需要经济资本;但为了显现他们,并根据它们特别的目的地使用它们,他必须亲自或由人代理接近具体化的文化资本”<sup>[3]199</sup>。从这个例子中可以看出,在大多数情况下,具体化文化资本是属于内在的、客观化的文化资本,是由具体化的文化资本作用于外在的对象而形成的,这两者呈现出正相关关系。教研员的客观化文化资本,也只有放在具体化的文化资本的关系中才具有意义。它主要包括教研员在以往的工作中所获得的,能够证明自己教学、科研和管理等能力的职称以及各种荣誉证书、同行及其他人的口碑等有形的或无形的资本,这些既是表征学术资格的符号,也是历史行为的产物。

教研员的客观化文化资本的积累,可以分为两个时段:一是作为一线教师时所取得的;二是作为教研员时所取得的。不论是哪个时段取得的,教研员的客观化文化资本,都指向了教研员个体本身,是教研员具体化文化资本的特殊外在表现形式。教研员的具体化文化资本是客观化文化资本的基础,客观化文化资本只有在具体化文化资本的范畴中才能被定义。此外,与其他的客观化文化资本相比,教研员的客观化文化资本的独特性在于,它不完全具备文化商品的所有属性,即不是以经济资本的形式来体现的,而是以象征性资本的形式来体现的。客观化文化资本,是一线教师成为教研员必不可少的文化符号和标签。

### (三)教研员的体制化文化资本形态与积累方式

布尔迪厄通过“得到合法保障的文化资本”与“自学者获得的文化资本”之间的对比和“最后一个成功的候选人”与“第一个不成功的候选人”之间的对比,解释了体制化文化资本其实是指对诸如以学术资格为表征的客观化文化资本制度的认定,是一个合法化的过程。在这种过程中,“人们可以清楚地看到体制性权力的行为魔力,看到显露自身的权力和捍卫信仰的权力,换言之,看到强迫别人接受‘社会公认性’的权力”<sup>[3]201</sup>。教研员的体制化文化资本,也具有明确的“社会公认性”,因为教研员不仅具备了教学研究和教育科研管理的学术权威,还得到了教科所(教研室)和教育局等官方机构的正式任命与许可。

教研员的体制化文化资本的积累,具有瞬时性和长期性等特征。瞬时性,指的是被教育行政部门认可后,由一线教师跃迁为教研员的身份转换的短暂过程,包括教研员身份的认定与公示、编制的解决、待遇的落实等。长期性,可以体现在两个方面:一方面,指一线教师“修炼”成教研员的漫长过程,这是建立在具体化文化资本和客观化文化资本的逐步积累的基础上的;另一方面,指获得教研员身份后,在日后较长时期的工作中对体制化文化资本进行操作的过程,如学科教学的指导、教育科研的管理、教学比赛的组织、充当教育行政部门的智囊等,无一不在发挥着体制化文化资本的功能,无一不体现着体制化文化资本的强烈现实性特征,这与具体化文化资本和客观化文化资本所具有的历史性特征相比,是有明显区别的。

## 三、教研员的文化再生产:教研员阶层的再生产

陆学艺等学者“提出了以职业分类为基础,以组织资源、经济资源和文化资源的占有状况为标准来划分社会阶层的理论框架”,对当代中国社会阶层进行了分析,划分出“十大阶层”,分别是“国家与社会管理者阶层、经理人员阶层、私营企业主阶层、专业技术人员阶层、办事人员阶层、个体工商户阶层、商业服务业员工阶层、产业工人阶层、农业劳动者阶层和城乡无业失业半失业者阶层”<sup>[5]</sup>。显然,与中小学教师一样,教研员也是属于专业技术人员阶层的。现阶段,绝大多数的教研员是从中小学教师“母体”中产生的,在职称评定和工资收入上也都是以中小学教师系列为参照,一名教师即使获得教研员身份,其工资收入跟以前相比基本上也没有什么变化,因此两者在经济资本的占有上并没有显著的差别。但是,教研员的“修炼”是一个非常严格的过程,是对中小学教师进行长期的考察和培养后产生的。只有那些在优质的学校中表现突出、具有较高学术资格和年龄优势

的优秀教师,才有可能进入教科所(教研室)成为教研员。此外,教科所(教研室)中特级教师的比例也远高于中小学,而特级教师在中小学领域中无疑也是一个非常具有标志性的文化符号。而且,与一线教师相比,教研员可以更加灵活、更加有弹性地掌握自己的工作时间,可以享受更多的“闲暇”。因此,教研员比中小学教师占有更为明显的文化资本。同时,从单位的行政管理来看,教科所(教研室)一般是辖区内教育局的二级机构,教研员在工作中也会行使教育局让渡出来的部分行政权力。在某种程度上,可以说教研员就是“教育局的人”,是“镶嵌”在教育局这个社会管理网络中的一枚珠子,因此,教研员比中小学教师占有更为明显的社会资本。

根据布尔迪厄的资本转换理论,经济资本、文化资本和社会资本在一定条件下是可以相互转换的。而且,“资本的不同类型的可转换性,是构成某些策略的基础,这些策略的目的在于通过转换来保证资本的再生产(和在社会空间占据的地位的再生产)”<sup>[3]210</sup>。所谓“‘再生产机制’是指那些被置于社会不平等体系中的社会集团,特别是那些占有垄断地位和某种社会优势的社会集团,基于维护、扩大、延续自己地位和利益的需要,使用各种方式使得自身社会位置能够持续保存并在代际间不断传递下去的机制。在不同的社会结构、制度和文化中,这种机制的表现形式有所不同,但内在的逻辑是相似的”<sup>[6]</sup>。但是教研员的阶层再生产,与其他阶层的再生产有明显的不同,因为他们不是主要基于维护、扩大、延续自己地位和利益的需要而进行的再生产,而是一种专业和学术上的再生产,是老的教研员对新的教研员的教育科研能力和学术资格的培养与塑造,是一种文化再生产的过程,这个过程的客观历史产物,便是完成了教研员阶层的再生产。简单地说,教研员的文化再生产是基于专业和学术发展的需要,同时在客观意义上实现了教研员阶层的再生产。当然,这一过程也往往伴随着社会资本和经济资本的再生产,一般会历经3个阶段:

### (一)教研员文化资本的鉴别与积累:骨干教师的培养

当前,教研员的“修炼”,一般会经历“新手教师—骨干教师—专家教师—教研员”这么一个大概的过程。在这个过程中,新手教师成为骨干教师,在很多时候是由本校有经验的老教师带出来的。本研究主要考察在教研员深度介入下骨干教师的选拔及其后续培养活动。下面以《关于实施A市中小学青年骨干教师培养计划的通知》(市教人〔2015〕9号,以下简称《通知》)为例,对教研员文化资本的鉴别与积累,即骨干教师的选拔与培养过程进行解读。《通知》是由A市教育局以红头文件的形式正式颁布的,规定“市教科所作为全市中小学青年骨干教师培养计划的管理单位,负责聘请导师、组织学员遴选、安排课程教学和培训等工作”。在这个过程中,教研员作为全市中小学某一学科的权威带头人,具有明显的文化符号特征,其成为青年骨干教师的导师便是顺理成章的事情。在实际操作中,被学校推荐上来的青年教师虽然大部分都非常优秀,但数量较多,相对而言,教研员便成了稀缺资源,需要从学校中选拔一定数量的兼职教研员和特级教师充当导师的角色。因此,教研员可以优先根据自己的职业需求、个性特征对青年骨干教师进行选拔和培养。被选拔上的骨干教师如果“紧跟”教研员的步伐,不仅可以在专业发展上更加容易得到教研员的悉心指导、获得更多的文化资本积累,而且还可以顺利地“嵌入”教研员的人际网络中,得到更多的社会资本积累。

同时,《通知》中还对青年骨干教师的遴选对象提出了具体的要求。例如:“在编在岗”的要求,将一些优秀的民办教师排除在外;“中级以上职称”和“不超过40岁”的要求,将遴选对象锁定在年富力强的优秀教师身上;“本人主持或主要参与过教育研究课题”的要求,将遴选目光投向具有研究潜力的教师身上。在名额分配上,面向全市基础教育学校遴选1000名培养对象,根据各县区专任教师的数量和师资差异情况,拟定分配名额。而“课堂教学有特色、教学效果突出,有一定的教育教学成绩”等条件的设定,又为教研员选拔骨干教师提供了较大的弹性空间。这些条件的设定既是对文化标签进行筛选的过程,也是重要的文化资本之间竞争的过程。通过文化资本的竞争,可以鉴别出适合培养的骨干教师,为培养专家教师奠定基础。同时,在客观意义上,也为骨干教师积累了通往教研员之路的文化资本和社会资本。于是,教师在通往教研员的道路上完成了一次重要的分层。

## (二) 教研员文化资本的确认与固化:新教研员的选拔

经过骨干教师选拔与培养这个过程,有一部分教师得到了迅速成长,成为了某学科教学领域的优秀教师,在校内外拥有了一定的知名度,有少部分出类拔萃的教师成为了市级学科带头人,还有极少部分卓尔不群的教师成为特级教师。这是一个至关重要的文化资本积累过程,因为教科所(教研室)在公开选拔教研员的过程中对市级以上学科带头人和特级教师可谓是青睐有加。笔者仍以A市为例,对《关于面向社会公开选拔教研员的通知》(2015年)进行分析,以解读在教研员的选拔过程中对其文化资本的确认和固化的内在机理。A市本着坚持公开公平公正、择优录用、岗位需求的原则,在官网上公开了教研员选拔的标准,本文将摘录部分关键内容进行解读。

首先,从选拔范围来看,对象主要是“市区直属公办学校教师,城区所辖各教研部门及学校教师”。这主要是基于两个方面的考虑:一是在市教育局和市教科所的管辖范围内,编制的解决相对比较容易(教育部门经常受到编制部门和财政部门的制约);二是这些单位在某种程度上能够更好地“孵化”出合格的教研员,更具有全市的视野和突出的专业能力,同时,“市内外教育系统特殊人才”这个相对模糊的条件,又为特殊人才的脱颖而出提供了一个相对公平的竞争平台,虽然在实践中很少会发生。

其次,从选拔条件来看,按照小学、初中和高中不同学段作出不同的要求,基本上都包含几个共同的要素:学历(小学要求大专及以上学历;初中要求本学科本科及以上;高中要求本学科本科及以上)、职称(小学要求小高及以上;初中要求中教一级以上;高中要求中高级职称)、资历(小学要求有丰富的小学教育教学经验、有较强的研究和组织管理能力;初中要求至少有两轮初中小循环学科教学经历,有丰富的初中教育教学经验,有较强的研究和组织管理能力;高中要求有丰富的高中教学经验,有较强的研究和组织管理能力)、科研(小学、初中和高中都要求承担过市级以上教育科研课题研究任务)、年龄(小学和初中要求40周岁以下,高中要求45周岁以下)。从以上学历、职称、资历、科研和年龄等方面来看,选拔的基本条件还是比较合理的;既能保证教研员的基本素质,又能够吸引大批的优秀人才前来竞聘,其中,“市级以上学科带头人、特级教师、人才引进等可适当放宽年龄限制”的特殊说明,更是为特殊人才开启了绿色通道。这其实是对教研员文化资本确认的重要过程。

最后,从选拔方法来看,主要包括“公开报名”“资格审核”“面试和综合考核”“公开录用”等环节。在实践中,“公开报名”和“资格审核”的程序与其他职业的招录并没有什么区别,但是在内容上体现了教研员选拔的专业性,尤其在“资格审核”上,已经将一大批普通教师排除在外,只有一小部分占有较多文化资本和社会资本的优秀教师才能通过这个关口。“面试和综合考核”指的是“由招考领导小组组织专家组进行面试以及综合考核”,专家组成员主要是由招录学科的权威教研员构成,主要目的是为了保证教研员选拔的学术性和专业性。招录过程接受监督,招录人员名单向社会公示,有效杜绝了徇私舞弊现象的发生,保证了选拔程序的公平和公正。作为考官的教研员,基于学科发展和职业发展的需要,以及长期以来对全市骨干教师、学科带头人等情况的全面了解,即使作出了最公平公正的选择,仍然会得出不公平的选拔结果。因为在从学校推荐普通教师参加有教研员介入的市级骨干教师、到市级学科带头人和特级教师、再到新教研员的招录完整过程中,教研员始终在其中发挥着举足轻重的作用。他们在整个过程中不断地进行教研员文化资本的鉴别和积累、确认和固化的活动。这既有客观上的专业发展倾向,也有主观上的个人情感偏好,同时还掺杂着社会资本的因素。所以,就算选拔的程序是公正的,但选拔的结果对于每个教师来说仍然不是绝对公平的,只能说是相对公平的。最后,通过考核的新教研员还需要市教育局和市教科所下达的正式文件予以公示,即完成“公开录用”环节,在获得官方的认可后,其教研员身份才是合法的,才能得以巩固。这是一次严格的教研员文化资本筛选、确认与固化过程,只有积累了足够多文化资本的、屈指可数的几位教师才能进入教研员阶层,而绝大部分教师则被淘汰在教研员阶层之外。

## (三) 教研员文化资本的延续与提高:教研员专业权威的树立

教研员文化资本的延续与提高,是在行使教研员职能的过程中新的专业权威树立的过程,也是

教研员阶层再生产的最后一个环节。在一般情况下,全市某一学段的学科教研活动是由一位教研员负责的,在老教研员面临退休的那几年,才会招录新的教研员来进行补充,从而保证全市教研工作的稳定性和连续性。新教研员进来后,首先会由老教研员带着适应新的岗位,这个过程对于新教研员来说会面临两个比较大的考验:一是要从教学活动仅限于三尺讲台的教师身份转换到对全市教研活动进行全局协调、服务与管理的教研员身份,确实有一定的难度,此时,新教研员会依赖于老教研员的专业权威,并在老教研员的指导下开展一系列教研活动,同时还要迅速适应新单位的工作环境和文化氛围;二是新教研员既要依赖和利用老教研员的专业权威,使教研工作具有较强的连续性,同时也要树立自己的新权威,以便对教研活动进行必要的创新和提高。当新旧权威相互发生冲突的时候,如何把握这个“度”,也是对教研员智慧的考验。当然,这个过程基本上还是比较融洽的,因为大部分的新老教研员有可能已经在专业上相交多年,所以磨合起来还是比较顺利的。当老教研员退休、新教研员完全接手工作的时候,新的文化与符号权力才得以确立,教研员的文化资本才得到延续和提高,教研员在客观意义上完成了阶层的再生产。

通过对A市教研员培养和选拔过程的考察,笔者认为教研员文化资本的再生产经历了鉴别和积累、确认和固化、延续和提高3个过程,而且教研员文化资本再生产的理性过程和结果,在客观上推动了教研员阶层自身的再生产。这同时也是一个教育的再生产过程,它始于教师进入学校获得教师身份与教师文化资本的那一天,在获得教研员身份并得到教育行政部门认可时达到质变,并止于老教研员退休的那一天。这个过程的实现,一方面需要教师自身努力积累文化资本,另一方面也依赖于作为导师的教研员的职业操守和专业涵养,两者缺一不可。当然,布尔迪厄的文化资本理论,是基于对西方国家教育与社会的考察而得出的社会学理论,并不一定完全适用于我国的国情,而且每个地方教研员的文化资本也不完全相同,因此,笔者借助于这个理论框架对教研员进行的研究还有颇多不足之处,希望得到各位同仁的斧正。

#### 参考文献:

- [1] 梁威,卢立涛,黄冬芳. 中国特色基础教育教学研究制度的发展[J]. 教育研究,2010(12):77-82.
- [2] 赵小雅. 教研制度:理直气壮的中国特色[N]. 中国教育报,2014-03-05(6).
- [3] 布尔迪厄. 文化资本与社会炼金术:布尔迪厄访谈录[M]. 包亚明,译. 上海:上海人民出版社,1997.
- [4] 陈治国. 布尔迪厄文化资本理论研究[D]. 北京:首都师范大学博士论文,2011:50.
- [5] 陆学艺. 当代中国社会阶层研究报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2002:8.
- [6] 李路路. 再生产与统治——社会流动机制的再思考[J]. 社会学研究,2006(2):52.

## The Cultural Capital and Class Reproduction of the Teaching-research Staff

QIN Zeyu

(School of Education, Central China Normal University, Hubei 430079, China)

**Abstract:** By virtue of Bourdieu's cultural capital theory, this article makes an interpretation in the reified cultural capital, the objective cultural capital, and the institutionalized cultural capital of teaching-research staff and furthermore, the accumulation pattern of these three cultural capitals. The cultural reproduction of teaching-research staff usually experience three processes including the identification and accumulation of cultural capital, the confirmation and solidification of cultural capital, and the continuation and improvement of cultural capital. The three processes mentioned above correspond respectively with three links, including the cultivation of backbone teachers, the selection of new teachers, and the establishment of professional authorities of teaching-research staffs. The process of the cultural reproduction of teaching-research staffs realizes the reproduction of the teaching-research staff stratum in an objective sense.

**Key words:** teaching-research staff; cultural capital; cultural reproduction; class reproduction