

“县管校聘”政策下教师专业资本的流失与重建

罗梦园, 杜静

(河南大学 教育学部, 河南 开封 475000)

摘要:“县管校聘”政策是加强教师队伍建设、盘活教师资源、促进义务教育师资合理流动的关键举措。在“县管校聘”政策的推行过程中出现了一个不容忽视的问题,即宏观政策的实施与教师个体发展之间产生了矛盾和冲突。因此,亟须用新的理论对该问题进行分析和解读。专业资本理论提出,将教师视为教育变革的领导者,使教师能够像专业人士一样进行教学,有利于教师队伍专业化水平的提高。该理论可以为“县管校聘”政策在推进过程中出现的问题提供解决的新思路。教师专业资本包括人力资本、社会资本、决策资本三个要素,人力资本聚焦个人发展,社会资本注重团队合作,决策资本关注教学活动。在“县管校聘”政策实施后,不同利益相关者的不同需求造成了教师专业资本三个要素的流失,主要体现在专业发展受到限制、人情关系疏远以及教师话语权消解等方面,这极大地阻碍了教师专业发展。“县管校聘”实施背景下教师专业资本不断流失是认识层面不深入、实施层面有漏洞、保障层面未能跟上导致的。基于此,加强宣传引导、营造和谐氛围、厘清管理权责、健全保障机制是重建教师专业资本的关键举措。

关键词:“县管校聘”;专业资本;教师流动;义务教育;教师专业发展;师资建设

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2023)04-0110-09

基金项目:河南省2022年度教师教育课程改革研究项目“河南省教学名师工作室实施现状与对策研究”(2022-JSJYZD-013),项目负责人:杜静。

作者简介:罗梦园,河南大学教育学部博士研究生;杜静,教育学博士,河南大学教育学部教授,博士生导师。

“县管校聘”是指各级公办义务教育学校教职员工均接受县级政府的统一管理,以强制调配的方式对教师和校长进行统一定期分配的一项政策改革,以实现教师和校长从传统的“学校人”角色向县义务教育系统的“系统人”角色转变^[1]。该政策有利于教师动态交流与教师资源合理分配。但是,“县管校聘”政策的实施冲击了原有的教师人事管理体系,使政策的宏观推行与教师个人的专业发展之间产生了矛盾,造成教师专业资本的流失。

一、“县管校聘”政策相关研究

2014年,《教育部 财政部 人力资源和社会保障

保障部关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》(以下简称《意见》)出台。《意见》提出了加强县(区)域内义务教育教师的统筹管理、推进“县管校聘”管理改革、打破教师交流轮岗的管理体制障碍等要求^[2]。“县管校聘”是加强我国教师队伍管理、优化县域内师资配置的重要举措,有多个省份和地区对此进行了实践探索,丰富了“县管校聘”的理论研究。

已有的“县管校聘”相关研究主要从四个方面着手。一是从不同理论视角对“县管校聘”进行解读。例如,基于史密斯政策执行过程模型^[3]、“模糊-冲突”模型^[4]对政策执行前景

与改革路径进行分析等。二是对各地实践探索的先进经验进行总结。例如:成都市建立教师管理服务中心,加强教师“县管校聘”配套制度建设,并构建教师交流机制,取得了较大成效^[5];江苏省丹阳市架构起“县管校聘”改革的“四梁八柱”,推行“人岗相适”,使教师队伍焕发新的活力^[6];等等。三是对“县管校聘”实施问题进行探讨。例如:有学者认为该制度下的人事关系呈条块分割状态,阻碍了区域教师科学有序的流动,造成优质教师资源配置不足等问题^[7];还有学者认为在“县管校聘”推行过程中教师及学校对政策的认同程度存在差异,教育行政部门工作协调难度大,相关配套保障机制缺乏^[8];等等。四是对“县管校聘”实施背景下的教师发展进行探讨。例如:有研究对“县管校聘”背景下教师专业人员身份进行探讨,认为该身份在试点地区遭遇很多困境,导致教师权益受损进行法律救济时欠缺法理基础^[9];还有研究认为“县管校聘”跨校交流削弱了教师的归属感^[10];等等。以上文献为深入研究“县管校聘”理论与实践问题提供了思路。但是,也存在一些不足:一是研究视角以宏观解读为主,从全局视角考虑的文献较多,从教师个人发展的微观视角进行解读的文献较少;二是研究结果多以政策改进和体系改革为目的,忽视教师在政策执行中的主体地位和情感需要;等等。

教师是“县管校聘”政策的关键参与者。因此,政策的推行不仅应关注宏观层面教师资源的分配,还应关注个体层面教师的需要和发展,否则,会影响教师主动性的发挥。基于此,本研究立足教师个人发展,试图从教师专业资本的角度探讨“县管校聘”政策的推行。教师培养不是靠短期“投资”就能看到收益的。教师只有不断累积自己的专业资本,并帮助周围人提升专业资本,才能实现教师群体的专业发展。教师所拥有的适合该政策运行的专业资本决定了在该政策下教师可以实施的教学行为和方法,也决定了在该政策运行中教师开展教育教学活动可支配的空间。基于此,本文将

围绕“县管校聘”对教师专业资本的影响进行研究,以引起政策制定者、执行者等主体对教师专业资本的重视,从而解决教育外部变革与教师内部发展之间的矛盾,实现教师专业发展与宏观政策的协调运转。

二、“县管校聘”政策下教师专业资本的构成要素

教师专业资本概念被首次提出并被系统论证是在安迪·哈格里夫斯(Andy Hargreaves)和迈克·富兰(Michael Fullan)合著的《专业资本:变革每所学校的教学》一书中。哈格里夫斯和富兰认为,教师变得专业化并且像专业人士一样教书就能建立起专业资本^[11]。教师专业资本作为专业人士的一种能力,会随着专业学习与教学实践的不断丰富而不断升值,因此,教师专业发展是一个专业资本持续增值的过程^[12]。“只有通过帮助教育工作者了解他们与医生、律师、工程师、建筑师或其他种类的高技能职业相同的专业资本时,才能改变目前教育的弊端。我们必须从广泛和人文意义上理解专业资本,它不应该被简化为教育工作者的经济学框架”^[13]。“县管校聘”政策实施之后,教师需要在更为复杂多样的场域内实现个人发展、团队合作和更专业的教学,这就需要教师具备相应的人力资本、社会资本及决策资本。

从三个要素的内涵来看:人力资本通常被定义为个人通过正规或非正规教育及工作经验而获得的知识与技能^[14],对教师而言,人力资本就是教师个人的专业知识与技能,这是教师最核心、最有竞争力的资源,也是教师专业发展的基础;社会资本是教师通过与他人互动所获得的各种资源总和,它将教学场域内其他教师的优势资源进行整合,从而为个体发展提供动力;决策资本是教师在复杂的教学环境中依据专业知识作出专业判断的能力。从三个要素的关系来看:人力资本是教师积聚社会资本与决策资本的基础;社会资本作为中间层次,能够在一定程度上调和、增强教师的人力

资本和决策资本;决策资本作为教师在教学场域中的顶层要素,是教师像专业人士一样教学的关键支撑。决策资本既需要依靠教师人力

资本作为其不断增长的基石,也需要教师社会资本为其提供背景支持。教师专业资本各要素及关系,具体如图1所示。

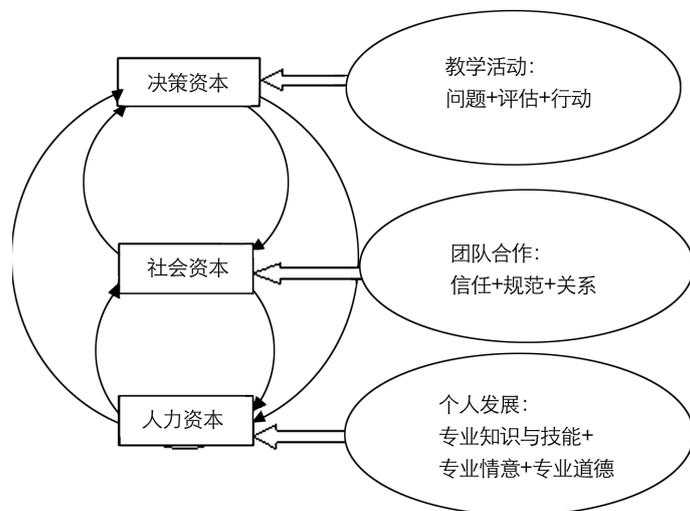


图1 教师专业资本各要素及关系

(一)人力资本:“县管校聘”政策下教师个人发展的主导力量

人力资本聚焦教师个体所拥有的专业知识与技能,对教师的人力资本进行持续投资是提升教师专业资本的首要途径^[15]。与原有的“铁饭碗”工作相比,实施“县管校聘”后,教师人力资本在专业知识与技能、专业情意、专业道德等三个方面发生了变化。首先,教师应具备的专业知识与技能除原有的学科知识、教育学心理学知识、一般教学法知识之外,又增加了适应新环境的挑战。教师通过“县管校聘”流动到新学校后,需要熟悉新环境,以便更多了解学生及学校教育教学情况,随后,还需要调整教学方法,以便在新环境下更有效地组织教学活动。其次,教师专业情意主要体现在教师对学生的热爱与职业认同感上。在“县管校聘”背景下,部分教师迫于制度压力选择流动到其他学校,新环境带来的陌生感容易使教师无所适从。专业情意能够帮助教师重拾对学生的尊重和关爱,也能够让教师在新的工作岗位上获得幸福感。最后,教师专业道德是教师能够在“县管校聘”背景下安心从教、潜心从教的基础。教师需要打破对“县管校聘”政策的偏见,在新环境下为学生树立道德榜样,本着对学生负责、对教学负责的态度从事工作,不

断积聚人力资本。

(二)社会资本:“县管校聘”政策下教师团队合作的整合能力

社会资本存在于人际关系结构当中,既不依附于独立的个人,也不存在于物质生产过程^[16]。实施“县管校聘”后,社会资本对教师专业发展的作用主要体现在三个方面^[17]。一是社会信任,即社会公众对教师的能力和素养进行判断后产生的信任。教师因制度流向新的环境,需要新环境的社会群体给予其信任。只有这样,教师才能有发展自身专业知识与技能的空间。二是互惠规范,即为了实现共赢,合作的各方都应遵守相关的制度规范。不同学校有不同的制度规范,既有学校明文发布的,也有教师群体自发形成的。教师进入新学校后,需要不断调整和适应这些制度规范,才能更好地与他人进行合作。三是关系网络,即教师个体与他人建立起来的联系。教师建立起来的关系网络能够持续稳定地为教师专业发展提供资源保障,帮助教师快速消除新环境带来的陌生感与孤独感,从而使教师获得丰富的资源和稳固的支持。

(三)决策资本:“县管校聘”政策下教师专业教学的顶层要素

决策资本是专业工作者通过各类经验、实

践与反思而获得的资本,也是使他们在没有明确规则或仅有争议性证据指引的情况下作出明智判断的力量^[18]。教师的专业决策能力关乎教育改革的质量。无数实践也证明:教师决策的能力和教师专业自主权的实现状况,直接影响课程与教学实践的质量以及教育改革的成效^[19]。决策资本的形成是教师像专业人士一样教学的重要标志,也是对教师专业身份的肯定。教师自主决策能力与其积累的决策资本关系密切。教师成为专业人士的前提是教师能根据自身积累的实践性知识完成对某一教学问题的判断,而不是盲目听从他人的指挥、盲目效仿他人的教学技巧。教师依据政策流动到新学校会面临许多新问题。例如:课程内容与学生学习兴趣之间的矛盾,预想的教学程序与实际活动进展之间的矛盾,新教学风格与学生接受能力之间的矛盾,学校教学管理方式与课程实施之间的矛盾,等等。教师要具有发现问题的能力,还要有对存在的问题进行分析和判断的能力。因此,在充分考虑各方因素后,教师要能够依据自身积累的知识与经验作出正确的教学行为选择,而不受其他外在因素的过多干预。

二、“县管校聘”政策下教师专业资本的流失

专业资本从教师个人和教师群体两个维度出发,为探讨“县管校聘”政策执行中的问题提供理论视角。从专业资本的构成来分析,教师的人力资本、社会资本、决策资本会随着教学情境的变化而发生扩散或流失,从而影响教师专业资本的形成。基于此,研究将探索在“县管校聘”政策实施过程中,教师专业资本是如何扩散和流失的,以及教师专业资本的扩散和流失是如何影响教师专业发展的。

(一)人力资本:专业发展受到限制

人力资本是教师个人所拥有的专业知识与技能、专业情意和专业道德。教师自主寻求专业发展的渠道和参与学校组织的培训活动等,都是增加其人力资本的重要手段。实施

“县管校聘”后,这两种手段对人力资本的提升存在消极影响,主要体现在教师个人发展需求降低和乡村学校培训活动缺乏等两个方面。

“县管校聘”政策的初衷是推进城乡教师资源均衡配置,使乡村学校获得优质教师资源。但是,引入的竞争机制却加剧了城乡学校在优质师资方面的博弈,同时也削弱了流动教师群体进行专业发展的积极性。有些学校为了保证教学质量,一方面避免让优质教师参与竞聘,以保证本校教学水平不下滑;另一方面让那些教学水平不高、责任心不强、不好管理的教师以竞聘的形式流动到乡村学校。对流动到城镇学校的乡村教师,学校往往不信任其教学水平,不会将核心的教学任务分配给教师。例如,一位教师提到,他自己原本是优质学校的数学班主任,可是流动到普通学校后却成为了普通任课教师,才能发挥不出应有的水平,心理落差很大^[20]。教师只有对工作有较高的满意度与自我效能感,才会积极主动地、持续地进行专业发展。“县管校聘”背景下的师资流动,一方面会引发学校领导与教师之间的信任危机,另一方面会加大教师职业期望落差,降低教师工作满意度和自我效能感。虽然这些不是人力资本流失的直接原因,但是影响着教师人力资本积聚的速度。

学校提供的外部支持是教师人力资本快速增加的关键举措。不同地区的学校能够为教师提供的外部支持是不同的。城镇学校往往能够为教师提供较多的培训活动,教师晋升发展的机会也更多。这些都是教师人力资本积聚的重要手段。由于城乡学校的发展水平存在差距,城乡学校能够为教师提供的外部支持也存在差距。在教师专业发展的外部支持上,城镇教师所获得的成长机会明显多于乡村教师。“县管校聘”政策下,原有学校提供的教师晋升平台会随着岗位流动而消失。有参加交流轮岗的教师反映,其原单位承诺的优惠条件没落实,而评优评先在原来学校和新到学校两边都没机会;也有教师反映,原本是学校的中层干部,等交流任务完成回到原单位,原先

的位置可能都没了;还有不少教师被派出交流后,原来的学校对他们的情况不闻不问。这一系列问题对交流轮岗教师的事业发展产生了消极影响^[21]。由此可见,“县管校聘”带来的教师流动会使教师失去原有学校提供的发展平台和机会,特别是流动到乡村学校的教师能得到的机会大大减少。外部支持的缺失导致教师人力资本积聚的渠道变窄、积聚速度变慢。教师无法根据自身发展情况获得外部支持,弱化了教师专业发展的实际效果。

(二)社会资本:人情关系的疏远

社会资本是通过教师群体的相互支持与帮助而带给个体的资源,注重个体间的共同进步,这也是教师专业共同体发展的基础。然而,实行“县管校聘”政策之后,教师群体之间互惠互利的关系被打破,教师社会资本的积聚受到影响。

一方面,“县管校聘”加大了竞争压力。虽然引入竞争机制可以盘活教师资源,促进教师专业发展,但是这也加重了教师职业压力和教师群体内部矛盾。人都有趋利避害的本能。对参与“县管校聘”政策交流的教师而言,调整到城镇学校是更好的选择,而调整到乡村学校则像是被“流放”。教师大多不愿意流向乡村学校,甚至通过“走关系”等非正当手段来规避此事的发生。即使有主动参与流动的教师,大多也是为了获得短期利益。教师之间互惠互利的平衡关系被打破,相互之间难免存在心理隔阂,同事之间的信任受到影响。教师不再是专业发展共同体成员,而是存在竞争关系的应聘者。为了留在原有单位或流向更好的学校,教师之间较少分享资源、较少进行合作,这对社会资本的积累十分不利。

另一方面,“县管校聘”实施后,教师将面临工作环境、同事关系、家庭生活等各方面的变化。原本熟悉的校园环境和亲密的同事关系需要重新适应和建立,新学校的制度规范也需要流动教师了解和适应,同事之间原来积累的社会资本随着教学环境的变化而流失。新进教师与学校场域内的其他主体在短时间内

也未能达成共同的使命和愿景,缺乏共同合作的基础。此外,学校管理者也没有给予外来流动教师足够的重视,甚至怀疑外来教师的教学能力。原有的教师发展共同体也会由于部分教师参与流动而受到影响,形成相互不信任、不理解的文化氛围。如果教师与教师之间、教师与管理者之间无法形成信任和合作的关系,那么教师社会资本逐步流失是必然的。

(三)决策资本:话语权的消解

决策资本是教师人力资本与社会资本积聚到一定程度后,教师能够依据自身的知识与实践经验自主作出决策,其更多地体现在教师话语权的掌握上。我国的教育政策实施过程从某种意义上说就是一个协商的过程,协商之后所确立的方案才是真正要实施的,因此,政策实施的最终结果就是协商的秩序^[22]。“县管校聘”政策的推行同样如此。教师作为核心利益相关者理应参与到政策的制定、完善与执行当中。但是,“县管校聘”政策是运用行政命令自上而下的方式推行的,教师的话语权被挤压到政策话语体系底端,教师的意见和诉求难以体现到政策运行当中。随着“县管校聘”政策的推进,流动教师的决策资本受到影响,教师的话语权逐渐消解。

从“县管校聘”的考核标准来看,教师竞聘仍具有很强的应试色彩。例如:凤庆县大寺乡某校从教师上一学期考核评价结果、教育教学基本功、对应岗位应具备的基本能力三个方面对教师进行考核,考核方式主要为抽取试题、现场写教学设计、现场说课等^[23];丘北县双龙营镇某校竞聘细则中提出,科任教师岗位和教学辅助岗位的考评内容为业务测试和民主测评两个部分,其中,业务测试内容包括学科教育理论以及学校管理案例评析等,采用闭卷的方式进行测试,民主测评由全体教师进行记名测评;等等。由此可以看出,教师参与竞聘的考核内容与考核方式都偏于终结性评价。这样的考核可以通过短期训练和突击背诵得到提升,带有明显的应试色彩。很少有地区的选聘标准将教师个人意愿考虑其中,教师像是在

橱窗里展览的商品,没有自主决策权,只能按照规章制度参加竞选。

从“县管校聘”的实施角度来看,教师决策资本在与行政部门的沟通过程中受到影响。“县管校聘”一些试点地区的实施细则中明确提出,全员申请报岗,学校将向县教育体育局上报未在规定期限内报岗的教职工。还有些地区在文件中明确规定:“对不服从组织统筹调配的教师,由所在学校或县级教育部门做好其思想工作,仍不服从的,按照相关规定调岗直至解除聘用合同。”^[24]“全员申请”“上报教育体育局”“解除聘用合同”等字眼体现了鲜明的行政色彩。虽然这些规定的本意是为了更好地推动政策的执行,但是这种强制性的规定会引起教师的不满。参与竞聘的教师会认为个人的想法或意见得不到重视与理解,索性就选择虚假服从和消极抵抗。“县管校聘”政策的最终执行者是教师。强硬的行政手段会使教师的专业决策越来越困难,教师难以成为真正的专业人士。

三、“县管校聘”实施下教师专业资本流失的原因分析

由于各方利益相关者的出发点不同,教师的人力资本、社会资本与决策资本受到的影响程度也不同。教师专业资本难以积聚,阻碍了教师个体及教师群体的专业发展。从专业资本基本要素出发,笔者深入研究分析发现,在“县管校聘”政策执行中,教师专业资本流失的主要原因有三点。

第一,从认识层面来看,相关责任主体对“县管校聘”政策的解读不够深入。就学校而言,某些学校领导认为教师流动会对本校教学产生不利影响,害怕本校教学质量下降,就将学校的技能科教师或教学质量不高的教师选派出去,这违背了政策实施的初衷。部分乡村学校也将流动教师视为城镇学校淘汰下来的教师,这是对流动教师不正确的认识。流动教师不受重视,很难融入新环境当中,导致教师的社会资本逐步消解。另外,部分教师对“县

管校聘”政策的实施存在认知偏差。在政策实施之前,在编教师是公认的“铁饭碗”;政策实施之后,部分教师面临落聘的风险,加大了教师对政策的抵触和排斥情绪。很少有教师会将这一政策视为对教师个体有利的举措,政策的推行并未真正调动教师交流的主动性。某些行政部门过度关注“县管校聘”政策的试点工作,缺少对该政策价值意蕴的深度解读,对当地教育实际发展情况和教师的交流意愿缺少足够的调研,导致在政策实施的过程中教师的需求和选择权被忽视。

第二,从实施层面来看,派遣学校与流入学校、教育行政部门的交接工作存在漏洞,导致教师专业资本形成所需要的文化环境要素未能满足。首先,教育行政部门对师资情况了解不够深入。“县管校聘”的实施虽然能够为乡村学校带来师资并改善教师队伍结构不合理的现状,但是没有考虑到流动教师与流入学校的适配性。流动教师如果与所处的新环境之间是不匹配的,那么就难以从周围环境或同事关系中积聚社会资本。其次,教育行政部门对教师管理权的划定仍显模糊。“县管校聘”的实施使教师管理存在盲区,即学校与教育行政部门的管理对接有偏差。教师的人事关系原本隶属学校,“县管校聘”政策实施之后,教师的人事关系隶属教育主管部门,而教师的选聘权和教学工作又在学校,两者之间的权责界限并没有完全厘清。因此,不禁会让人疑惑:教师参与培训的支持单位是学校还是政府主管部门?教师所遵守的规范以学校为主还是以政府主管部门为主?教师的专业权应受控于学校还是政府主管部门?等等。这些问题对教师专业资本的积聚具有重要意义。然而,这些问题目前并没得到明确答案。最后,各地学校的竞聘没有统一的标准和有力的监管体系,容易使某些学校出现徇私舞弊、“走关系”等不良现象。这种虚假的、不良的竞争不利于教师专业资本的积聚。

第三,从保障层面来看,“县管校聘”实施的相关保障措施未能跟上。专业资本的积聚

是全方位的过程,不仅需要为教师提供专业成长的渠道,还需要营造和谐的合作氛围,更需要给予教师自主决策权和自主发展空间。由于“县管校聘”政策仍处于待完善阶段,很多后续保障措施并不到位,导致部分教师专业资本失去了良好的生长基础。有些派遣学校和流入学校没有考虑到教师的情感需要和家庭情况,强硬推行政策,引发了流动教师的抵触情绪。另外,派遣到乡村地区的教师,其职业发展机会相对变少,办公条件与生活质量都有所下降。这些现实问题并没有采取妥善的办法加以解决。如果有关部门忽视这些现实问题,那么教师很难有精力、有信念地像专业人士一样教学。

四、“县管校聘”政策下教师专业资本的重建

“县管校聘”政策的实施冲击着教师专业资本积聚的基础,对教师专业发展有不利影响。在这样的背景下,如何重建教师的专业资本,使“县管校聘”政策更具实效性,是需要认真对待和解决的问题。

(一)助力教师个人发展,促进人力资本价值提升

按照此前对专业资本要素的分析,人力资本的形成主要包括教师个人所拥有的专业知识与技能、专业情意、专业道德三个层面。其中,专业知识与技能能够通过学校组织的培训进行提升,专业情意和专业道德则更多依赖教师职业认同感的增强和对教育的热爱。“县管校聘”政策对这些要素的发展有一定的负面影响,有关部门需要健全相关的保障机制,优化教师培训体系,以增强教师对流入学校的归属感和职业认同感,从而不断积聚人力资本,助力教师专业发展。

为了实现人力资本价值提升,流入学校和派遣学校应该为教师提供参加培训的平台,精准定位教师需求,并结合多种培训方式,改变“一刀切”式的培训模式,使培训能够真正提升教师的专业知识与技能。此外,应由当地政府

主管部门牵头,流入学校和派遣学校建立合作伙伴关系。如果流入学校为乡村学校,派遣学校可为流动教师保留参加学校培训的名额和机会,并建立两个学校教师日常交流和学习沟通的渠道,合理分配城乡教育资源,缩小因流动带给教师的心理落差。在减少教师对政策的抵触方面,政府应着力提高流动教师的工资待遇,加大对流动到乡村地区教师的经济补贴力度。例如:政府为流动到乡村学校的教师进行交通费用的补贴,根据距家路程划定相应标准,尽可能弥补流动教师在交通上的经济损失;政府应为特殊家庭的流动教师提供支持,帮助流动教师解决一些实际困难;学校应加大对流动教师的人文关怀,倾听教师的心声,调动教师专业发展的积极性和主动性,从而积聚人力资本。教师只有享受到了政策所带来的福利,才能愿意推动“县管校聘”政策的落实。

(二)构建教师发展共同体,加速社会资本的积聚

教师社会资本的积聚离不开教师群体的合作共赢。社会资本要想实现增值,并转换为教师的人力资本和决策资本,学校就要为教师构建有利于个体发展的群体文化,摒弃“派别主义文化”和“个人孤立主义”,促进教师与教师之间、教师与行政人员之间、教师与专家之间的合作。具体来说,派遣学校和流入学校要积极推动教师专业发展共同体的建设,明确共同愿景,制订有可操作性的计划。流入学校可以以一线名师为核心,带领流动教师积极融入学校教学中,使教师之间形成合力,以提高教师的参与感、使命感、责任感,增强团队的凝聚力。

除由自上而下的行政力量推动外,教师个体也应积极主动地与周围同事进行高质量交流互动,以便于相互汲取经验、获得成长机会。此外,教师个体应建立和巩固与同事间的信任关系,遵守团体的制度规范,逐步构建互帮互助、互惠互利的关系网络。派遣学校和流入学校的管理者也应加强与教师的沟通,以平等、理解、信任、合作的态度促进教师专业发展。

派遣学校在竞聘环节应充分考虑教师的意愿、了解教师的需求、解答教师的疑惑,禁止使用不当手段,避免不良竞争,规范教师选聘流程。流入学校要坚持开放、民主的管理理念,积极采取措施帮助流动教师适应新的工作环境,安排流动教师承担合理的工作任务,接纳流动教师参与学校的管理。只有帮助流动教师逐步建立起和谐的人际关系,流动教师的社会资本才能不断加速积累。

(三) 给予教师话语权,保障决策资本的形成

教师决策资本的形成需要立足于教师拥有合理的自主权。教师只有享有专业自主权,才能获得独立创造的空间和舒展的自我,进而迸发出教育激情,更好地完成教书育人的艰巨任务^[25]。“县管校聘”政策作为一项教师人事管理方面的改革,打破了教师曾经的“铁饭碗”,必然会受到部分教师的抵触。基于此,教师拥有自主权就显得尤为重要。只有这样,教师才能积极投入到“县管校聘”的改革当中。

学校和政府部门之间应厘清权责关系,流动教师的编制、人事、工资待遇、交通补贴、教学设备等各方面的事项应该由哪些相关部门负责都要明确,各部门之间应协调统一、相互配合,及时解决政策实施过程中的问题,保障教师的权益得到实现。在选聘标准上,学校应实行多样化的考核方式,综合评估教师的工作能力和教学成果,注重收集教师对交流政策的意见,满足教师合理诉求,调动教师参与流动的主动性。在选聘过程中,学校可提前进行调研,了解教师生活和工作的实际情况,设立教师意见箱,充分考虑教师流动的意愿与想法,结合工作实际将教师的意愿融合到政策的推行当中。在教学中,学校应剔除繁杂的要求,尊重教师教学成果,搭建教师成长平台,归还教师在教学中的话语权,让教师的教学智慧得到充分释放。

“县管校聘”政策是加强教师队伍建设、盘活教师资源的有力举措。如果能在该政策实施的背景下推动教师专业身份的建立,为教师在教学场域积聚专业资本提供支持和保障,那

么该政策的实施将更具有实效性,教师专业发展也会更有动力。

参考文献:

- [1] 蔡群青,宗国庆.“县管校聘”制度的政策全景、落地挑战和扎根进路[J].当代教育论坛,2021(2):30-36.
- [2] 教育部 财政部 人力资源和社会保障部关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见[EB/OL].(2014-08-15)[2022-04-06].http://www.moe.gov.cn/src-site/A10/s7151/201408/t20140815_174493.html.
- [3] 赵垣可,刘善槐.教师“县管校聘”政策执行的制约因素与路径选择——基于史密斯政策执行过程模型的分析[J].教育与经济,2022(2):53-61.
- [4] 陈庆礼,蔡文伯.“县管校聘”政策执行的实践逻辑与制度供给——基于“模糊-冲突”模型的视角[J].教师教育学报,2021(6):115-122.
- [5] 李江源,张艳.县管校聘:成都市教师管理制度实践探索[J].教育与教学研究,2015(10):5-9.
- [6] 张文华.江苏丹阳:“人岗相适”,让教师队伍焕发新活力[J].中小学管理,2020(11):17-20.
- [7] 李松.县管校聘教师管理体制存在的问题及优化[J].教学与管理,2016(36):38-40.
- [8] 侯洁,李睿,张茂聪.“县管校聘”政策的实施困境及破解之道[J].中小学管理,2017(10):29-32.
- [9] 刘昕鹏.“县管校聘”背景下教师专业人员身份的困境与再确认[J].当代教育科学,2017(8):19-23.
- [10] 李国强,袁舒雯,林耀.“县管校聘”跨校交流教师归属感问题研究[J].教育发展研究,2019(2):78-84.
- [11] 安迪·哈格里夫斯,迈克·富兰.专业资本:变革每所学校的教学[M].高振宇,译.上海:华东师范大学出版社,2015:85.
- [12] 秦玉友.专业资本:重新理解教师与教学实践[J].教育研究与实验,2020(1):59-63.
- [13] 祝刚,丹尼斯·舍利.“第四条道路”关照下的教育领导变革与教师专业发展:理论进路与实践样态——祝刚与丹尼斯·舍利教授的对话与反思[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022(2):114-126.
- [14] 王云多.教师人力资本和社会资本对学生表现的影响[J].新疆大学学报(哲学·人文社会科学版),2015(4):37-42.
- [15] 刘浩,黄亚婷.新高考改革背景下教师专业资本的流失与重塑[J].教师教育学报,2021(5):94-106.
- [16] 詹姆斯·S.科尔曼.社会理论的基础:上[M].邓方,译.北京:社会科学文献出版社,1999:354.
- [17] 刘国艳.社会资本视角下的农村教师专业发展[J].当代教育科学,2018(6):72-75,79.
- [18] 曾艳.基于区域性名师工作室的教师专业资本流动与扩散[J].教育发展研究,2017(24):8-13.

- [19] 魏薇,陈旭远,贾大光. 教师专业决策能力:内涵、价值与发展路径[J]. 中国教育学报,2011(8):71-73.
- [20] 李哲. 县管校聘视域下公办初中教师流动问题研究——以 H 省 H 市为例[D]. 哈尔滨:黑龙江大学,2021.
- [21] 贡和法,贲可敬. 对推进教师轮岗交流的思考与实践——基于江苏省江阴市义务教育学校教师交流轮岗的调查[J]. 新课程研究(上旬刊),2014(8):82-84.
- [22] 柯政. 教育政策实施过程中的协商秩序[J]. 教育学报,2017(5):52-63.
- [23] 刘平. 大寺乡开展义务教育教师队伍“县管校聘”改革试点工作[EB/OL]. (2020-05-28)[2021-12-29]. https://www.sohu.com/a/398158028_100101617.
- [24] 云南省教育厅等四部门关于推进义务教育教师县管校聘的实施意见[EB/OL]. (2020-12-10)[2021-12-29]. http://www.dhlc.gov.cn/jyj/Web/_F0_0_28D05C8T8L4EMRII9WP2GXPLS5.htm.
- [25] 姚伟,焦岩岩.“权利本位”理念下的教师专业自主权特征解析[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版),2011(1):166-169.

The Loss and Reconstruction of Teacher's Professional Capital under the Policy of "School Employing and County Government Administrating"

LUO Mengyuan, DU Jing

(Faculty of Education, Henan University, Kai feng 475000, China)

Abstract: The policy of "School Employing and County Government Administrating" is a key measure to strengthen the construction of the faculty team, invigorate the teachers and promote the rational flow of compulsory education teachers. However, there are multiple problems in the implementation of the policy, which are reflected in the contradiction and conflict between the implementation of the macro policy and the individual development of teachers. It is urgent to analyze the problem with a new theoretical entry point. The professional capital theory proposes that regarding teachers as the leaders of educational reform and enabling teachers to teach as professionals is conducive to the improvement of the professional level of teachers, which can provide ideas for the policy of "School Employing and County Government Administrating". Teacher professional capital includes human capital, social capital and decision capital. Human capital focuses on individual development, social capital focuses on team cooperation, and decision capital focuses on teaching activities. After the implementation of the "School Employing and County Government Administrating" policy, different needs of stakeholders have resulted in the loss of three elements of teachers' professional capital, which are mainly reflected in three aspects: restricted professional development, alienated human relations and buried discourse rights, which greatly hinders the professional development of teachers. The reason lies in the lack of in-depth understanding, loopholes at the implementation level and failure at the security level, which leads to the continuous loss of teachers' professional capital under the background of the implementation of "School Employing and County Government Administrating". Based on this, strengthening publicity and guidance, creating a harmonious atmosphere, clarifying management rights and responsibilities, and improving the guarantee mechanism are the key measures to rebuild teachers' professional capital.

Key words: "School Employing and County Government Administrating"; professional capital; teacher mobility; compulsory education; teachers' professional development; teacher construction

责任编辑 邱香华