

分类号：  
学 号：20232101004

密 级：  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文



### 集团化办学背景下交流轮岗教师身份认同的叙事研究---以 S 市 X 教育集团为例

学位申请人	张海燕
指导教师	马萍副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	教育
研究领域	教育管理
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子

2026年5月

分类号：  
学号：20232101004

密级：  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文

### 集团化办学背景下交流轮岗教师身份认同的叙事研究---以 S 市 X 教育集团为例

学位申请人	张海燕
指导教师	马萍副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	教育
研究领域	教育管理
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子

2026年5月



**A Study of the Current Situation and Optimization Strategies of Immediate  
Classroom Evaluation by Primary English Teachers**

A Dissertation Submitted to

**Shi he zi University**

In Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of

**Master of Education**

By

**Zhang hai yan**

**(Education management)**

Dissertation Supervisor: Prof. Ma ping

March, 2026

# 石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

## 学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：张海燕

时间：2026年5月20日

## 使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：张海燕

时间：2026年5月20日

导师签名：张

时间：2026年5月

## 摘要

在优质教育需求迫切与义务教育均衡发展的背景下，集团化办学快速推进，教师交流轮岗成为校际师资均衡配置的核心抓手。当前研究多聚焦政策制定、实施现状及改进建议，部分涉及政策价值解读与潜在问题，但对轮岗教师新岗位工作状态、能力发挥及影响因素的实证研究较为缺乏。交流轮岗使教师突破原校边界，需适应新环境中的教学任务调整及与同事、学生、家长的磨合，伴随工作习惯、教学方法的改变及职业身份认知重构。部分教师可能因此产生职业倦怠，影响工作积极性与专业发展动力。加之校际文化差异与管理风格迥异，共同构成影响轮岗效果的多维挑战。

本研究以集团化办学为背景，采用教育叙事研究方法，选取 S 市 X 教育集团三位典型轮岗教师为研究对象——心不在焉的“旅居者”F 老师、认同撕裂的“边缘人”L 老师、成功融入的“新来者”Z 老师。通过深度访谈、参与式观察与实物分析，结合齐美尔的陌生人理论、布迪厄的场域理论与泰勒的自我认同理论，系统探究轮岗教师身份认同的现实样态、形成机制与建构逻辑。

研究发现：第一，轮岗教师身份认同呈现三种典型样态。“旅居者”因被动轮岗意愿与环境适配障碍，呈现“政策执行工具”的外部人认知，在教学适配与人际融入中均处于疏离状态；“边缘人”虽主动参与轮岗，却因流出校与流入校的文化冲突陷入双重身份撕裂，面临专业发展机会错失与文化融入失败的双重困境；“新来者”依托教育情怀的内在驱动与友好文化环境、公平制度设计的外部支撑，实现了从“外来者”到“共同体成员”的身份重构。第二，身份认同建构遵循“进入—遭遇—调适—认同”的四阶段演进逻辑，每个阶段都存在影响最终认同结果的关键“分叉点”。第三，身份认同危机的化解需要“个体—文化—制度”三重因素的协同发力——个体的主动调适、文化的包容接纳、制度的公平保障缺一不可。

本研究从叙事视角揭示了轮岗教师在集团化办学背景下的身份认同困境与可能，丰富了教师身份认同研究的理论视角，也为教育行政部门优化轮岗政策、学校提升管理效能、教师实现身份重构提供了实证依据。轮岗制度的深层价值不仅在于促进师资均衡配置，更在于推动不同学校文化之间的对话与共生，让每一位轮岗教师都能在新的土壤里找到属于自己的位置。

**关键词：**集团化办学；交流轮岗教师；身份认同

## Abstract

Against the backdrop of an urgent demand for high-quality education and the balanced development of compulsory education, group schooling has advanced rapidly, and teacher rotation has become a core mechanism for the balanced allocation of faculty among schools. Current research mostly focuses on policy formulation, implementation status, and improvement suggestions, with some addressing policy value interpretation and potential problems. However, empirical studies on rotated teachers' work status in new positions, competency exertion, and influencing factors remain relatively scarce. Teacher rotation enables educators to break the boundaries of their original schools, requiring them to adapt to adjusted teaching tasks in new environments and build rapport with colleagues, students, and parents. This process is accompanied by changes in work habits and teaching methods, as well as the reconstruction of professional identity cognition. Consequently, some teachers may experience occupational burnout, undermining their work enthusiasm and motivation for professional development. Furthermore, cross-school cultural differences and diverse management styles collectively constitute multi-dimensional challenges affecting the effectiveness of teacher rotation.

Against the background of group-based school operation, this study adopts the educational narrative research method and selects three typical rotating teachers from X Education Group in S City as research subjects: Teacher F, the absent-minded "sojourner"; Teacher L, the "marginal person" with identity fragmentation; and Teacher Z, the "newcomer" who successfully integrates. Through in-depth interviews, participant observation, and document analysis, combined with Simmel's stranger theory, Bourdieu's field theory, and Taylor's self-identity theory, this study systematically explores the realistic forms, formation mechanisms, and construction logic of rotating teachers' identity.

The findings are as follows: First, rotating teachers' identity presents three typical forms. The "sojourner", due to passive rotation willingness and environmental adaptation barriers, holds an outsider perception of being a "policy implementation tool" and remains alienated in teaching adaptation and interpersonal integration. The "marginal person", despite taking the initiative to rotate, falls into dual identity fragmentation because of cultural conflicts between the sending and receiving schools, facing the double dilemma of lost professional development opportunities and failed cultural integration. The "newcomer", driven by internal educational passion and supported by a friendly cultural environment and fair institutional design, reconstructs identity from an "outsider" to a "community member". Second, the construction of identity follows a four-stage evolutionary logic: "entry - encounter - adjustment - identification", with critical "forking points" at each stage that influence the final identity outcome. Third, resolving identity crises requires the synergy of three factors: "individual - culture - institution" — active

individual adjustment, inclusive culture, and fair institutional support are all indispensable.

From a narrative perspective, this study reveals the identity dilemmas and possibilities of rotating teachers under group-based school operation, enriches the theoretical perspectives of teacher identity research, and provides empirical evidence for educational administrative departments to optimize rotation policies, schools to improve management efficiency, and teachers to realize identity reconstruction. The deeper value of the teacher rotation system lies not only in promoting the balanced allocation of teaching resources but also in facilitating dialogue and symbiosis between different school cultures, enabling every rotating teacher to find their own place in a new environment.

**Key words:** school grouping; rotated teachers; identity recognition

# 目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 选题背景与依据.....	1
1.1.1 选题背景.....	1
1.1.2 选题依据.....	3
1.2 研究意义.....	4
1.2.1 理论意义.....	4
1.2.2 实践意义.....	4
1.3 文献综述.....	5
1.3.1 集团化办学.....	5
1.3.2 教师交流轮岗.....	13
1.3.3 教师身份认同.....	19
1.3.4 已有研究述评.....	24
1.4 核心概念界定.....	25
1.4.1 集团化办学.....	25
1.4.2 交流轮岗教师.....	26
1.4.3 教师身份认同.....	27
1.4.4 交流轮岗教师身份认同的特殊性.....	29
1.5 理论基础.....	29
1.5.1 齐美尔的陌生人理论.....	30
1.5.2 布迪厄的场域理论.....	30
1.5.3 泰勒自我认同理论.....	31
1.5.4 理论適切性分析.....	33
1.6 研究方法与资料质量保障.....	34
1.6.1 访谈法.....	34
1.6.2 观察法.....	34
1.6.3 文献法.....	35
1.6.4 质性资料的严谨性说明.....	35

1.7 研究对象 .....	36
1.7.1 实习学校基本情况 .....	36
1.7.2 研究对象基本情况 .....	39
1.7.3 研究对象身份类型 .....	40
第二章 三种样态：三位轮岗教师的故事 .....	42
2.1 心不在焉的“旅居者” .....	42
2.1.1 政策所迫的短暂工作 .....	42
2.1.2 复杂繁重的非教学任务 .....	43
2.1.3 无所适从的教育教学 .....	44
2.1.4 陌生的人际往来 .....	48
2.2 认同撕裂的“边缘人” .....	49
2.2.1 意有所图的积极轮岗 .....	50
2.2.2 融而不入的工作氛围 .....	50
2.2.3 文化传播的桥梁 .....	52
2.2.4 客气的人际往来 .....	54
2.2.5 福利待遇的丧失 .....	55
2.3 成功融入的“新来者” .....	56
2.3.1 基于教育情怀的交流轮岗 .....	57
2.3.2 友好和谐的工作氛围 .....	58
2.3.3 教育教学的齐头并进 .....	59
2.3.4 相互促进的专业发展 .....	60
2.3.5 因地制宜的教学智慧 .....	61
2.3.6 经验赋能与成长铺路 .....	62
第三章 差异的溯源：从故事到机制 .....	65
3.1 “旅居者”困境：从“被动轮岗”到“情感抽离” .....	65
3.1.1 初入团场：政策所迫下的“临时工心态” .....	65
3.1.2 遭遇挫败：当城市惯习遭遇乡村场域 .....	65
3.1.3 情感撤退：人际疏离与归属感丧失 .....	66
3.1.4 “旅居者”的形成机制：陌生人理论视角下的解读 .....	67
3.1.5 小结：一个自我实现的预言 .....	67
3.2 “边缘人”挣扎：在两种文化之间撕裂 .....	67
3.2.1 主动轮岗：功利目标下的“双向期待” .....	68
3.2.2 纪律冲突：规则差异中的“管理困境” .....	68
3.2.3 教研场域的“局外人”体验 .....	68

3.2.4 福利落差背后的“身份贬值” .....	69
3.2.5 “边缘人”的形成机制：场域转换中的资本失灵 .....	70
3.3 “新来者”蜕变：从外来者到共同体成员 .....	70
3.3.1 主动奔赴：教育情怀驱动的“双向奔赴” .....	70
3.3.2 文化适配：在尊重与包容中建立联结 .....	71
3.3.3 专业赋能：在问题解决中实现价值确认 .....	71
3.3.4 “新来者”的蜕变机制：从边缘到中心 .....	72
第四章 意义的显现：身份认同如何可能 .....	73
4.1 从三位教师的命运看轮岗意愿的“光谱” .....	73
4.1.1 光谱的三极：被动、功利与情怀 .....	73
4.1.2 光谱的动态性：意愿并非一成不变 .....	74
4.1.3 光谱的启示：政策应如何回应意愿的多样性？ .....	74
4.2 文化遭遇的三种形态：隔离、冲突与融合 .....	75
4.2.1 三位轮岗教师的文化遭遇 .....	75
4.2.2 文化遭遇的启示：从“二元对立”到“和而不同” .....	75
4.3 制度设计的温度：如何让身份认同“落地生根” .....	76
4.3.1 福利待遇：物质保障背后的身份认同 .....	76
4.3.2 评价机制：专业认可如何塑造身份认同 .....	77
4.3.3 支持机制：全周期关怀如何促进融入 .....	77
4.3.4 制度设计的启示：公平性与人性化如何可能 .....	77
4.4 教师身份认同建构的深层逻辑：一个整合性理解框架 .....	78
4.4.1 三重因素：个体、文化与制度的互动 .....	78
4.4.2 四阶段演进：进入—遭遇—调适—认同 .....	79
4.4.3 核心命题：从“结构决定”到“主体可能” .....	79
第五章 结论与反思 .....	81
5.1 研究结论 .....	81
5.1.1 轮岗教师身份认同呈现多元化样态 .....	81
5.1.2 身份认同建构遵循四阶段演进逻辑 .....	81
5.1.3 身份认同危机的化解需要三重因素的协同发力 .....	82
5.1.4 轮岗制度的深层价值在于促进“文化共生” .....	82
5.2 研究反思 .....	83
5.2.1 研究局限 .....	83
5.2.2 未来研究展望 .....	84
参考文献 .....	85

中文参考文献.....	85
(一) 著作类.....	85
(二) 期刊论文类.....	85
(三) 学位论文类.....	89
(四) 报纸类.....	90
外文参考文献.....	90
(一) 期刊论文类.....	90
(二) 著作类.....	90
附录 A.....	92
致谢.....	94
作者简介.....	95

## 第一章 绪论

### 1.1 选题背景与依据

#### 1.1.1 选题背景

##### 1.1.1.1 人民群众对优质教育资源的迫切需求

随着经济的发展，社会的不断进步，人民的生活水平也得以提高，更多的人开始追求教育公平、优质均衡的教育。由于历史与政治的因素，地区经济发展水平存在差异，学校的办学资源、办学条件及师资力量也存在差异，因此也形成了重点学校与薄弱学校；而由于家长对于子女的教育越来越重视，重点学校也成为家长的首选，但重点学校是有限的，所能承载的学生人数也是有限的。于是，造就了“学区房”和“择校热”等社会现象，优质教育资源均衡配置显得尤为重要。在这样的背景之下，集团化办学、教师交流轮岗应运而生。它能够均衡配置师资、促进优质资源共享，实现义务教育均衡发展，是新时期义务教育优质均衡发展的战略举措。

要追求优质教育资源均衡化，高质量教师资源是教育的主要资源，因此，教师资源均衡化是第一要务，让优质教师流动起来是实现教育公平的有力抓手。1996年，《关于“九五”期间加强中小学教师队伍建设的意见》首次提出“实行教师定期交流”，教师定期交流的试点工作由此开启。2014年，《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》的发布标志着教师交流轮岗上升为国家政策。2015年6月，国务院办公厅印发《乡村教师支持计划（2015—2020年）》，进一步从教师交流的管理体制改革、具体方式等方面作出了详细规定。再到2022年4月，教育部等八部门联合印发《新时代基础教育强师计划》，提出“完善交流轮岗激励机制”，这一系列法规制度体现了教师交流轮岗的必要性和迫切性。自国家颁布县域内教师交流轮岗相关政策以来，各地政府高度重视，并且在教育行政部门配合下及时响应，根据区域特点和义务教育发展水平，因地制宜地制定了相应的实施方案，着力推进教师资源均衡配置，在优质校的帮助下加强薄弱校教师队伍建设。

##### 1.1.1.2 破解集团化办学矛盾的核心抓手是轮岗教师身份认同问题

随着我国义务教育优质均衡发展战略的深入推进，破解区域、城乡、校际间的教育资源差距，成为新时代基础教育改革的核心任务。在优质教育需求迫切与义务教育均衡

发展的背景下,集团化办学快速推进,教师交流轮岗成为校际师资均衡配置的核心抓手。正如钟秉林(2017)在《关于基础教育集团化办学的若干思考》中所指出的,集团化办学作为优化教育资源配置、促进教育公平的重要制度创新,其核心逻辑是通过组织间关系重构,实现优质教育资源的辐射与共享<sup>①</sup>。而教师交流轮岗作为集团内资源流动的核心载体,是集团化办学落地见效的关键举措,这一观点与张爽(2017)在《基础教育集团化办学的模式研究》中的研究结论一致——不同于传统的零散化教师流动,集团化办学背景下的教师交流轮岗,是在统一的集团治理框架下,有计划、有组织、有保障的系统性流动,其目的不仅是实现师资数量的均衡,更在于促进教师专业成长、推动集团内教学文化协同<sup>②</sup>。

然而,随着集团化办学的全面推进,规模扩张与内涵提质之间的矛盾日益凸显,其中,交流轮岗教师的身份认同问题逐渐成为制约集团化办学质量提升的隐性瓶颈——作为集团内资源流动的“核心载体”,轮岗教师在跨校流动过程中,面临着集团内不同学校的文化差异、管理模式差异、教学要求差异等多重挑战,容易陷入身份模糊、归属感缺失、价值认同困惑等困境,这不仅影响教师个人的专业发展与工作投入,更制约了集团化办学“资源共享、文化共生、协同发展”核心目标的实现。

2020年6月,S市开始启动集团化办学改革,积极推进义务教育优质均衡发展,扩大优质教育资源覆盖面。按照强弱均衡、地域就近的原则,该市将49所中学和小学组建成九中教育集团、三中教育集团、五中教育集团、八中教育集团和十中教育集团5个教育集团。每个教育集团以一所优质校为核心校,8所至10所普通校为成员校。每个教育集团分别设立集团理事会并成立联合党总支。集团理事会全面统筹集团内各学校管理工作,实现集团内人、财、物的全面整合。

### 1.1.1.3 教师交流轮岗是义务教育优质均衡发展的有效手段

交流轮岗是推动教师在县(区)域内不同学校之间合理有序流动的一项政策设计和制度创新,意在扩大优质教师资源的影响力,缩小城乡师资差距,提升农村义务教育的内涵与质量。

2021年,S市印发教师交流轮岗实施方案,明确轮岗对象、形式、考核等要求。教育集团内实施核心校与成员校管理人员及骨干教师轮岗,将轮岗经历作为提任校级干部重要条件。集团内每年交流教师需达符合条件总数的10%,其中骨干教师不低于20%。同时推进教育资源双向或多向流动,实现课程、设施共享与研训联动,有效缩小义务教育水平差距,提升整体教学质量。为促进教师流动与资源优化,S市将交流轮岗经历纳入职称评审加分项,提升教师参与积极性。首批轮岗教师575人(集团内336人、集团

<sup>①</sup>钟秉林.关于基础教育集团化办学的若干思考[J].中国教育刊,2017,(12):3.DOI:CNKI:SUN:ZJYX.0.2017-12-002.

<sup>②</sup>张爽.基础教育集团化办学的模式研究[J].教育研究,2017,38(06):87-94.

间 239 人)，占专任教师总数 14.6%，推动教师队伍专业水平整体提升。

## 1.1.2 选题依据

### 1.1.2.1 “择校热”呼吁优质教育资源均衡配置

在当今社会，我国各地普遍存在着一种现象，那就是“择校热”。家长们为了让自己的孩子能够进入那些被认为是有优质教育资源的学校，不惜花费大量的时间、精力和金钱。这种现象充分反映了家长们对优质教育资源的强烈渴望。究其根本原因，这种现象主要是教育资源的不均衡分布所导致的。为了实现教育的均衡发展，我们需要采取一系列有效的措施来均衡配置教育资源。

其中，教师交流轮岗作为一种重要的政策手段，可以有效地将优质教师资源输送到那些师资力量相对薄弱的学校。通过这种方式，可以均衡校际间的师资力量，缩小学校之间的差距，从而缓解“择校热”现象。这样，家长们就不会再为了让自己的孩子进入优质学校而付出巨大的代价，孩子们也能够在更加公平的环境中接受教育。只有这样，我们才能真正实现教育的均衡发展，让每一个孩子都有机会接受优质的教育。

### 1.1.2.2 交流轮岗教师身份认同问题亟待解决

交流轮岗，意味着教师要离开自己工作多年的学校前往一所完全陌生的学校任教，这不亚于一场“大迁徙”，教师专业生活的制度边界被打破，教师的专业理念、实践惯例也面临新的挑战，作为教师的身份意义不可避免地面临危机。作为流入校的“陌生人”，交流轮岗教师如何看待自己在流入校的身份？交流轮岗有何意义？他们面对新的专业实践情境，该如何处理新环境中的人际关系，进而构建起何种身份促进教育教学和专业发展，这些问题深深地困扰着轮岗教师。

### 1.1.2.3 解决交流轮岗教师的身份认同问题对实现教育公平具有重要意义

教师交流轮岗制度的实施，能够有效地将这些优秀的教师资源输送到那些相对薄弱的学校中去，有助于缩小不同地区、不同学校之间的师资差距，从而为实现教育公平奠定坚实的基础。除此之外，不同学校的教师在教学方法、教学风格以及教育理念上往往存在显著的差异。通过教师交流轮岗，这些来自不同学校的教师们可以将自己原来学校的优秀教学方法和教育理念带到新的学校中去。与此同时，他们也能够新的环境中学习到其他教师的教学理念和方法。这种跨校的交流与融合，不仅能够极大地丰富教师们自身的教学手段，还能够促进教师之间的经验交流和专业成长。通过这种互动，教师们能够相互借鉴、相互启发，从而不断提升自身的教育教学水平。最终，这种教师交流轮岗制度将有助于激发学校的教育教学活力，提升整体的教育质量，为培养更多优秀的学

生创造良好的条件。

## 1.2 研究意义

### 1.2.1 理论意义

#### 1.2.1.1 探究轮岗教师流入校身份认同问题，完善交流轮岗政策

本研究聚焦集团化办学背景下，从教师的内部角度出发，来探究轮岗教师在流入校身份认同的问题，对于提高教育教学质量、完善教师轮岗交流政策具有一定的理论价值。

### 1.2.2 实践意义

#### 1.2.2.1 明确其专业生存状态与核心诉求，助力个人专业成长与自我提升

本研究旨在深入剖析交流轮岗教师的专业生存状态，探究其面对制度变迁时的态度与应对策略，传递交流轮岗教师的真实心声与内在诉求，同时也能在一定程度上揭示影响其能量发挥的关键因素，为相关政策的实施提供切实的实践依据<sup>①</sup>。

#### 1.2.2.2 为 S 市教育行政部门优化轮岗政策、制定科学举措提供精准参考

此外，本研究的成果不仅对轮岗教师个人具有重要意义，还对 S 市教育行政部门在完善教师交流轮岗政策及其保障机制方面提供了宝贵的参考。梳理轮岗教师在流入校的身份认同困境与现实需求，有助于教育行政部门把握政策推行中的实际问题，避免脱离一线，进而优化轮岗安排与配套保障，使政策更贴合区域教育发展和教师队伍建设的需要。

#### 1.2.2.3 为政策的落地实施、优化完善提供实操支撑

通过对现有政策的深入分析和评估，本研究揭示了政策执行过程中可能存在的问题和不足，提出了相应的改进建议。这些建议有助于教育行政部门更好地理解轮岗教师的实际需求，从而制定出更加科学、合理、人性化的政策，确保教师交流轮岗政策的顺利实施和有效执行。

总之，本研究不仅关注轮岗教师个体的成长和发展，还着眼于整个教育系统的优化和进步。通过为轮岗教师提供有效的身份认同重构策略，以及为教育行政部门提供政策制定和执行的参考，本研究旨在促进教师交流轮岗政策的全面贯彻，进而推动教育教学

<sup>①</sup>王夫艳,叶菊艳,孙丽娜.学校里的“陌生人”:交流轮岗教师身份建构的类型学分析[J].教育学报,2017,13(05):86-92.DOI:10.14082/j.cnki.1673-1298.2017.05.011.