

## 西部高教论坛

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.02.007

## 孔雀为何不往东南飞

——生命历程视域下青藏地区高校青年教师的  
扎根意愿张磊<sup>1</sup>,伍美橙<sup>2</sup>

(1. 青海大学 马克思主义学院, 西宁 810016; 2. 华南理工大学 马克思主义学院, 广州 510000)

**摘要:**教师流失是青藏地区长期面临的人才困境。基于生命历程理论,探讨青藏地区高校青年教师的扎根意愿。运用质性研究方法,通过深度访谈和个案分析,深度剖析青藏地区高校青年教师在生命历程不同阶段所面临的多重影响因素,重点分析社会、经济、政策等外部环境和个人内在动因如何交织作用,推动其扎根意愿的生成与强化。研究发现,青藏地区青年教师的扎根意愿是动态生成的,既受宏观政策、地理环境等外部条件影响,又与个体生命历程中的关键节点、社会文化认同、职业发展机会等紧密相连。教师扎根意愿的形成过程体现了其在不同阶段通过能动代偿机制在情感、职业和政策层面的代偿与调整。因此,建议从国家层面的顶层设计与制度性倾斜、地方层面的政策转化与地域特色融入、高校层面的内部治理与共同体建设、个人层面的内生动力激发与角色自觉4个方面入手,分别通过构建长效支持体系、增强教师归属感与认同感、营造支持性组织环境、实现学术志业与区域发展同构等措施,提升青藏地区高校教师的职业稳定性,为促进教育均衡发展提供理论支持和实践参考。

**关键词:**青藏地区;生命历程理论;高校青年教师;扎根意愿

[中图分类号]G644 [文献标志码]A [文章编号]20976763(2026)020077-11

修回日期:20251111

基金项目:全国高校思政课教师研修基地(青海大学)(YXJD202510);青海省“昆仑英才·教育教学人才”培养项目(青人才字[2024]1号)

作者简介:张磊,女,四川眉山人,青海大学马克思主义学院教授,教育学博士,主要从事高校思想政治教育研究。

伍美橙,女,四川成都人,华南理工大学马克思主义学院博士生,主要从事思想政治教育研究。

引用格式:张磊,伍美橙.孔雀为何不往东南飞——生命历程视域下青藏地区高校青年教师的扎根意愿[J].重庆高教研究,2026,14(2):7787.

**Citation format:** Zhang Lei, Wu Meicheng. Why do peacocks not fly southeast: an investigation of young university teachers' commitment to settle in Qinghai-Xizang region from a life course perspective[J]. Chongqing Higher Education Research, 2026, 14(2): 7787.

## 一、问题提出

高校教师是推动教育强国建设的中坚力量,高校教师队伍建设事关高等教育布局优化与教育资源配置均衡。2025年1月,《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确提出“新增高等教育资源适度向中西部地区、民族地区倾斜”。近年来,教育部、国家发展改革委等有关部门为进一步吸引教育人才扎根中西部地区,相继发布政策文件,并取得了建设成效。然而,青藏地区由于海拔高、空气稀薄、自然条件恶劣、经济发展相对落后等原因,虽然有国家政策的利好,但仍然存在“引人难”与“留人难”的问题,“孔雀东南飞”的现象时有发生,教育发展政策导向与地方现实约束条件之间形成了一定的落差。

高校教师流动是学界长期关注的问题,影响流动的因素可以归为3类。一是经济因素。基于教师个人视角,一些学者认为,工资、奖金等显性经济因素与工作和生活条件等隐性经济因素是驱动高校教师流动的首要驱动力<sup>[1]</sup>,教师通过工资、奖金、津贴审视其人力资本投入的收益情况<sup>[2]</sup>。基于高校管理的视角,提供有竞争力的物质待遇是人才引进策略的关键举措<sup>[3]</sup>。二是自我发展因素。从流动预期收益来看,人力资本水平与学术市场需求影响教师流动在个人发展上的预期收益<sup>[4]</sup>。从政策制定与流变来看,人才发展政策促使教师的主动流动意愿增强<sup>[5]</sup>。从流动空间格局来看,西北地区高校在学科建设、平台搭建等方面存在短板,难以满足高学历教师的发展诉求<sup>[6]</sup>。三是家庭因素。具体而言,配偶的工作与发展、子女的教育、老人的赡养等皆会作为重要考量纳入教师的流动决策之中<sup>[7]</sup>。在这3类基础因素之上,高校教师较其他常规迁移人口而言是一类特殊人群,除了具有物质性需求,同时具有追求真理、探索未知的精神需求,因此对于院校、学科、组织文化的要求更高<sup>[8]</sup>,职业认同感对教师流动亦有显著影响<sup>[9]</sup>,这些观点揭示了从微观机制着眼研究高校教师个体流动意愿的必要性。

上述研究成果说明高校教师流动是多因素共同作用的结果。青藏地区高校教师的扎根意愿是在其漫长的生命过程中逐渐形成与强化的,然而现有研究大多立足于宏观视野,将教师视作客体的同时,消解了其作为能动主体的实践逻辑,在困境治理的宏观叙事中遮蔽了扎根教师“扎根中的挣扎”与“流动中的坚守”等复杂生命经验。同时,既有研究多为定量研究,聚焦于静态的横截面数据,对个体扎根过程中所经历的认知、情感与思想发展过程关注不足。

本研究的研究对象为长期扎根在青藏地区高校的青年教师群体。这群青年教师充满创新精神与学术活力,是高原教育的中坚力量,同时青年教师的流动性较大,职业发展的选择较多,因此如何增强他们的扎根意愿,提升青年教师的留存率成为保障高原高等教育可持续发展的重要议题。基于此,本研究基于生命历程视域,系统分析影响青藏地区高校青年教师“选择来”“能留下”和“愿坚守”的动因,以及这些影响因素之间通过何种联系机制持续形塑与强化青年教师扎根青藏地区的意愿。同时,结合青藏地区社会、经济和文化等实际状况,讨论生命历程理论对高校青年教师扎根意愿的解释力,并对理论本身进行回应和完善。

## 二、研究设计

### (一)理论工具

生命历程理论(life course research)在20世纪六七十年代兴起于美国社会学界,肇始于托马斯等人于《在欧洲和美洲的波兰农民》(1918~1920)中对移民生活轨迹的观察结论<sup>[10]</sup>。目前生命历程理论的研究范式主要分为欧陆范式与北美范式。欧陆生命历程研究以科林(Kohli)为代表,其提出的

“生命历程的制度化”理论,强调社会制度通过年龄分级、时序安排和角色规范,将个体生命轨迹塑造为高度标准化的序列<sup>[11]</sup>。北美范式以埃尔德(Elder)为代表,提出历史时空、时机、相互关联的生活和人的能动性4项原则,试图平衡结构与能动的关系<sup>[12]</sup>。总体而言,埃尔德生命历程理论的核心观点是强调个体生命轨迹如何被社会、历史、文化背景以及个人选择所塑造和影响。该理论具备对本研究的系统性阐释潜力,青年教师因年龄相仿具备代际共性,在社会感知、学习经历等方面相似,将其扎根意愿放在宏观的社会文化历史环境和微观的个人选择中考察,有利于探索其选择扎根的多维动因,从而观察其扎根意愿的生成与强化。

埃尔德生命历程理论的研究范式为我们提供了一个连接微观个体行动与宏观社会结构的分析框架。一是“一定时空中的生活”(lives in time and place)视角,强调个体生命轨迹被特定时空背景中的制度结构与地理环境所形塑。二是“生活的时间性”(the timing of lives)视角,强调关键时间节点的选择对个体生命轨迹的影响。三是“相互联系的生活”(linked lives)视角,关注个体的决策受其社会关系网络的深刻影响。四是“个人能动性”(human agency)视角,即“能动选择的生活”视角,强调在关注社会结构约束的同时关注个体能动选择对生命轨迹的塑造作用<sup>[10]</sup>。可以看出,“一定时空中的生活”与“生活的时间性”这两个视角,侧重于外部的、复杂的历史与社会结构如何塑造个体的机遇,进而影响其信念、决策与行为模式;而“相互联系的生活”与“个人能动性”视角则着眼于个体所处的微观社会关系网络及其内在的意图、选择与行动能力,揭示生命历程中个体差异与影响机制的复杂性。这四大视角并非孤立运作,而是持续互动、彼此交织,共同构成一个动态的解释框架,深刻地形塑着个体的生命轨迹。对于青藏地区青年教师而言,选择扎根青藏地区是其生命时间线中重要的轨迹变化点,其扎根意愿难以从单一的经济、政治、文化因素来解释,本研究以上述视角为扎根动因的透镜,凸显青年教师扎根意愿生成与强化过程的动态性与情境性,立体呈现这一过程是如何在多维动因下被共同塑造的。

## (二) 研究对象

本研究采用目的性抽样,以在青海省、西藏自治区高校工作的40周岁以下的32位青年教师<sup>①</sup>为研究对象(见表1)。在样本选择上,兼顾了不同学科和不同高校类型。本研究的对象具有如下特征:第一,学历层次普遍较高,博士占比约55%,硕士占比约45%,其中9位教师是在硕士毕业后入职青藏地区高校后,通过对口支援计划完成博士学业。第二,受访者中有20位教师出生地为非青藏地区,占比约62%。第三,受访教师呈现出民族多样化特点,其中汉族(56%)、藏族(19%)、回族(13%)、蒙古族(6%)、撒拉族(3%)、土族(3%)。这些青年教师是选择扎根青藏地区教师的缩影,是教育教学、科学研究和社会服务的中坚力量,对维护青藏地区高校教师队伍稳定具有重要作用。

## (三) 研究资料的收集与分析

本研究历时4年,采用深度访谈、集体焦点访谈、参与观察和田野调查等多种方法,系统探讨了青藏地区高校青年教师的扎根意愿。在数据收集过程中,研究者通过半开放式提纲引导对话,记录受访者的语调、表情等非语言行为符号,以挖掘其真实想法。在样本高校,研究团队通过校际发函和校办等部门的协助进行样本抽取,并开展集体焦点访谈。访谈中,研究者注重与受访者建立良好的互动关系,避免受访者产生心理压力,从而确保数据的真实性。同时,研究者积极引导教师发表独立观点,避

① 本研究中“青年教师”指40岁以下在高校从事教学和科研工作的教师。年龄划分依据国家社会科学基金的青年项目申报人不超过40岁的年龄要求。同时,《The Correlates of Teacher Turnover: An Updated and Expanded Meta-analysis of the Literature》研究指出,教师年龄与离开学校意愿之间存在关联,年龄在28岁及以上的教师离开学校的概率降低了30%,总体上表现为教师年纪越轻离职率越高,40岁左右的教师离职意愿趋于稳定,离职率较低。

免群体思维的干扰。

为确保研究资料的“三角互证”,研究者深入教研室、实验室等教学与研究场所,观察并记录教师的教学行为、科研活动及其与学生互动的细节。此外,为深入分析青年教师与所处环境的互动,研究团队通过地域文化田野调查,系统收集青海、西藏地区的族群伦理、红色历史及生态文化等相关资料。在调研过程中,面对青海方言和民族语言障碍,研究者通过聘请翻译或本地研究生协助解决语言难题。本研究结合生命历程理论的4个维度,通过符号记录、群体引导、中立观察和跨域调研的综合策略,平衡数据真实性与理论解释力的关系。

表1 部分受访者信息

序号	代码	性别	学校	学历	职称	学科	年龄	民族	在青藏工作年限
1	230102D	女	QH大学	硕士	副教授	英语语言文学	40	汉族	14
2	240702M	女	QH大学	博士	副教授	材料学	33	回族	9
3	241220J	男	QH大学	博士	副教授	民族学	35	藏族	10
4	240712C	女	QHN大学	博士	讲师	新闻学	31	汉族	6
5	240920B	女	QHN大学	博士	教授	教育学	40	汉族	13
6	230502S	女	QHM大学	博士	副教授	高等数学	37	汉族	9
7	230607L	男	XZ大学	博士	副教授	地质勘测	35	汉族	9
8	230609L	男	XZ大学	博士	讲师	计算机科学	34	藏族	9
9	231223P	女	QHAS学院	博士	副教授	思想政治教育	38	汉族	12
10	231223Y	女	QHAS学院	硕士	讲师	土木工程	32	回族	8
11	231012C	女	XZS学院	硕士	讲师	旅游管理	36	藏族	11
12	231012R	男	XZS学院	硕士	讲师	经济学	32	汉族	8

### 三、生命历程视域下青藏地区高校青年教师扎根意愿分析

生命历程理论指出,个体的生命轨迹是由宏观社会背景下的时空情境与微观层面的个体能动选择共同塑造的。以此理论来考察青藏地区高校青年教师的扎根历程,可发现“一定时空中的生活”视角体现出政策驱动与地缘身份认同的影响,“生活的时间性”视角揭示了关键生命事件与累积资源的重要作用,“相互联系的生活”视角呈现出家庭支持与教育共同体带来的社会嵌入性,而“个人能动性”视角则反映出学术志业与角色使命感所构成的内在动力。

#### (一)“一定时空中的生活”:政策驱动与地缘身份认同

在生命历程理论框架中,“一定时空中的生活”视角强调将个体发展轨迹置于特定的历史与地理坐标中,在具体的社会景观中考察个体是如何与所处时代的重要事件联系起来从而影响其生命历程<sup>[13]</sup>。在本研究中,“一定时空中的生活”作为一种时空视角,折射出教师的扎根意愿在“政策驱动”与“地缘身份认同”下的演进历程。

青藏地区高校青年教师的扎根选择,首先需置于国家战略布局与地方政策驱动的宏观背景下解读。为吸引人才到西部去,国务院、教育部、国家发展改革委等有关部门相继发布《关于西部大开发若干政策措施的实施意见》《中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)》,大力推进高等教育西部计划,将高等教育纳入西部发展的战略框架,同时启动“中西部对口支援协作”计划,为西部高校提供了大量职业岗位与相应资源倾斜,西部高校整体上迅速崛起。同时,地方政府也在引入政策上着力。根据相关统计,2019年青海省普通高等院校专任教师中具有博士学位的人员占比为16.09%,2023年

增长至 23.85%，增长了 7.76%；2019 年西藏自治区普通高等院校专任教师中具有博士学位的人员占比为 13.10%，2023 年增长至 17.73%，增长了 4.63%<sup>①</sup>。青海省启动高等院校“昆仑英才”计划人才政策项目<sup>②</sup>、西藏自治区发布“珠峰学者人才发展支持计划”。另外，高校层面也作出相应制度创新。例如，QH 大学设立“人才小高地”制度，具有博士学位的人才入职后可享受校聘副教授待遇，一年后可申报省人社厅职称评审。受访者中有 14 位教师表示国家大力发展西部教育所带来的政策利好是他们选择扎根的重要推力。“当初看到青海给博士 xx 万安家费，确实动心了。但真正让我下决心签协议的，是职称评审的‘绿色通道’——工作满一年就能参加副高级职称评审，这在内地至少得熬五六年。”(231223Y)可以看出，政策制度为青年教师提供的经济优势与个人发展优势是推动其扎根意愿生成的重要动因。

一开始，青年教师在政策驱动下选择青藏地区，浸润在独特的地理环境与文化环境中，逐步构建起对自身地缘身份的认同，扎根意愿进一步强化。费孝通在《乡土中国》中指出，“血缘是身份社会的基础，而地缘却是契约社会的基础”<sup>[14]</sup>。这一论断揭示出地缘身份的本质是个体通过空间实践与社会互动，在特定时空场域中建立起新的契约性归属。青年教师的身份转化，正是“一定时空中的生活”视角下教师基于“空间”构建起的社会身份认同。一是教师与物理空间的情感链接。青藏高原作为“世界屋脊”的物理空间特质，构成地缘身份生成的物质基底。其独特的高寒草甸、冰川湖泊等景观，迥异于寻常城市地貌，壮阔的地理景观和生态环境赋予在地人深刻的精神慰藉。对刚踏上青藏高原的教师而言，这种对原始地理景观的陌生感于在地实践中被逐步消解。“初到青海，辽阔的大草原、成群的牛羊、蓝宝石一样的青海湖深深吸引了我。待久了，对‘大美青海’四个字的理解也越来越深，是呈现出来的生态美，一代一代扎根大西北的人美，多民族交流交往交融的文化美。后来发现，一到夏天我就想驶出西宁投身大草原深度调研，这些‘美’也成了我课程思政的核心内容。”(231012C)身边的环境一旦被注入文化意义，往往就成为联结个体与土地的媒介，进而演化为个体身份认同的空间锚点。二是对文化空间的认同内化。青藏地区的高原风貌与民族习俗塑造了此地独特的文化景观，青年教师对青藏地区的社会文化、价值观和传统习俗的内化与认同在他们与学生的相处中日渐加深。“与不同民族学生的相处之道，我觉得最明显的或者我更倾向的就是理解。我觉得我们有一种文化默契。”(230102D)不难发现，教师与学生的双向文化适应不断强化着教师的地缘身份认同，渗透到教师生活的各个角落，进而强化着教师的扎根意愿。

## (二)“生活的时间性”：关键时间节点与累进资源

生命历程理论认为，时机(timing)是影响个体决策的关键因素。同一事件在个体生命历程的不同阶段，所产生的长期影响与后果会有显著差异<sup>[15]</sup>。时间通过两条路径作用于教师的扎根意愿：一方面，社会文化中的“社会时钟”规定了个体适龄行为的预期，进而产生规范压力；另一方面，教师在早期积累的资源通过路径依赖效应逐渐放大，使得离开的机会成本逐渐增大。

对于扎根教师而言，关键时间节点和特定时序安排对其扎根意愿的形成有着决定性影响。例如，毕业就业、结婚生育、职业发展的关键跃迁等事件，不仅标志着个体角色的转变，还可能重构生活重心、价值排序与未来期望，从而触发扎根意愿。具体来说，入职期的“社会时钟”驱动表现为，在受访的 32 位教师中，27 位选择了在毕业求职阶段就入职青藏地区高校，这一选择符合“毕业即就业”的社会期望，使青藏地区高校成为其职业生涯的起点。同时，家庭周期调整的“窗口期”表现为，有 18 位教师明确表示在婚育前后(包括婚前、婚后未育、生育后子女尚幼等灵活调整阶段)入职青藏地区高

① 来自中华人民共和国教育部 2019 年与 2023 年《专任教师学历、专业技术职务情况(普通高校)》统计数据。

② 在西部地区，还有新疆维吾尔自治区“天山学者计划”、云南省“云岭学者培养工程”、甘肃省“飞天学者计划”。

校。此阶段,家庭结构的变化促使教师重新评估生活环境与职业发展的适配性。青藏地区高校提供的编制、住房和配偶工作安排等支持政策,使其能够安稳生活。或实现“追求相对单纯的环境”(240712C),或“支持配偶事业”(231223P),成为他们扎根的关键转折点。

在这些关键节点的推动下,教师的扎根意愿逐渐强化,而累积资源效应进一步深化了其扎根决策。当教师在地方建立起本地化的教研体系、学生关系网和职业声誉时,这些资源具有强烈的地域黏性,难以轻易迁移。具体表现为:一是在地化知识资产的黏性(部分教师的研究高度依赖当地的场域与资源)。例如,一位地质学副教授提到,“我们的采样点、建设的基础物探数据库以及与当地政府建立的友好关系都在这里。如果去沿海高校,这些积累就成了无本之木”(230607L)。二是社会网络资源的黏性。如一位教师所言,“来了十几年,家和孩子都在这,现在让我回老家,工作不说,好像什么都得重新适应了”(230102D)。这些社会关系使得离开本地的成本大大增加。三是制度身份的绑定。青藏地区地方政府创设的“青海学者”“昆仑英才”等荣誉称号和人才计划,将教师的身份深深嵌入地方发展与区域认同中,这进一步加深了教师与青藏地区的联系。因此,随着入职时的环境适应逐步转化为累积资源的深化,教师的路径依赖逐步加深,离开的机会成本逐渐增大,除非出现其他重大事件,否则教师的扎根意愿会不断强化。

### (三)“相互联系的生活”:家庭协同与教育共同体

“相互联系的生活”视角认为个体的生命轨迹始终嵌套于社会关系网络中<sup>[9]</sup>。教师生命中重要他人的意愿、选择与变迁会通过关系纽带引发连锁反应,从而影响教师的扎根意愿。具体而言,这种影响起初大多来自家庭成员,后来逐步延伸至教育共同体之中。

访谈对象中共有13位教师提及其扎根意愿的生成是以家庭因素为起点的,或是出于对原生家庭的依恋,或是出于新生家庭的婚姻牵引。原生家庭在青藏地区的青年教师,基于情感依恋、家庭责任或文化认同选择从外地回到青藏地区发展。这部分教师就职后,不仅可以享有与外地人才引进同样的政策支持,相较其他外地教师他们还拥有建设家乡,与家乡发展产生连接的自豪感与职业幸福感。“在北京读研时,导师推荐我去上海的国际学校工作。但每次和阿妈视频,家乡的雪山和草地映现,我就坐不住了。现在我从事优秀传统文化的研究和教学,研究自己家乡文化的这种归属感,多少钱都换不来。”(230609L)新生家庭的婚姻牵引力影响随迁教师的流入决策。5位教师提及他们是由于婚姻配偶的原因作出迁入决策。“我先生是青海盐湖集团的工程师。之前我在厦门一所学校教书,每年只有寒暑假能带着孩子去探亲。后来听说青海有人才‘随迁政策’,我立马投了简历。现在学校给我分了带地暖的公寓,全家能一起吃晚饭了,这很珍贵。”(231223P)除因配偶随迁的家庭驱动型教师之外,如前文所述的职业驱动型迁入单身教师就职后在本地婚育,也会通过家庭再次强化其扎根意愿。

家庭为教师提供的稳定支持,在教师职业生涯的初期阶段尤为重要,而教育共同体则通过情感纽带与互助机制,帮助教师在职业中逐步形成归属感。“共同体”(gemeinschaft,英文译作community)这一概念最早由德国社会学家滕尼斯提出,强调成员之间通过血缘、地缘或精神纽带形成的有机联合体<sup>[16]</sup>。在教育领域,教育共同体是由共同的教育目标和活动所构建的情感关系和互助网络。访谈中,27位教师提到师生之间的情感交往,其中13位教师明确表示,师生关系带给他们的职业幸福感和满足感是他们在艰苦的高原环境中坚持下来的动力。

正如一位教师所总结,“藏族本身将教师称为‘给更’(གཞིན་མོ་),直译的话是干净的意思,指道德方面品行端正。还有服务的意思,就是对别人有好处,或者给别人好处的意思,对别人付出。这就是教师的含义”(231012C)。良好的同事关系和职场环境也对教师的扎根意愿产生了积极影响。教师通过与同事的逐渐熟悉和工作交往,建立起对所在学院和学校的归属感。例如,一位教师表示,“我们会一起备课,讨论如何更好地结合理论和实际。遇到教学难题,大家会共同探讨解决办法”

(241220J)。当教师融入这一有机联合体时,教育共同体不仅仅是一个抽象的概念,而是一个资源共享和职业支持的平台,帮助教师在职业生涯的不同阶段找到动力和归属,从而推动其扎根意愿的强化。

#### (四)“个人能动性”:学术志业与角色使命

“个人能动性”视角是生命历程理论中的一个反决定论视角,强调个体在特定社会背景下的自主选择对其生命轨迹的塑造。该视角挑战了传统决定论的观点,认为即使在诸多外部规范的约束下,个体依然能够通过主动选择重组生命事件的序列,塑造个人发展的路径。简言之,“个人能动性”突出了个体的主观能动性及其对生命轨迹的影响。这一理论视角虽然通常不专注于极端个案的特殊性,但它能够揭示非常规选择背后的共性机制。

青藏地区与东部发达地区在经济发展、生活资源等方面存在差距,外地教师扎根青藏地区可以视作一种非常规选择。尽管青藏地区相较于东部经济欠发达,但教师依然在这里做出扎根的选择。在这一选择背后,青藏地区教师的学术志业与社会角色使命同样发挥了能动选择的作用。在这一过程中,教师的能动选择不仅反映了对个人职业目标的执着,也体现了对地方教育发展与社会责任的深度认同。

学术志业的持守是学者群体的身份确证,青藏地区高校在优势学科、梯队建设需要与考核包容度等方面具备优势。一是青藏地区优势学科的吸收。青藏地区的优势学科,如高原生态学、地质学等,为青年教师的成长提供了坚实支撑与独特机遇。“冻土是国际学者关注的问题,国家自然科学基金、第二次青藏科考等项目对冻土研究的支持力度都很大,而且我们学校还设立了协同创新平台,设有观测站,为我们开展研究提供了基地和技术支撑。”(230607L)二是学科梯队亟待建设的机遇。青藏地区在学科建设过程中,对学科骨干和学科方向带头人的需求尤为迫切,这给予了青年教师广阔的发展空间与前景。由于学科建设的迫切需求,青年教师更容易获得研究经费支持、项目机会以及与国内外顶尖学者交流合作的机会,从而加速其专业能力的提升和学术影响力的扩大。三是学科考核的包容性强。在人才发展环境方面,相较于当下其他地区大部分高校“非升即走”的考核要求,青藏地区高校为青年教师提供了更宽松的成长环境,允许他们在适应高原环境和教学科研任务的过程中逐步积累经验、提升能力。“这里的科研任务和项目导向性比较强,但不至于给我们施加过大压力。在没有非升即走的包容环境下,可以在教学和科研上自我调节,有所偏好。”(230502S)这些观点反映出,青藏地区高校的学科建设在推动青年教师学术发展的同时,也为他们提供了一定的自由发展空间,以适应个体化的学术需求和个人职业发展的不同阶段,包容性的学术氛围为青年教师在长远职业生涯中的扎根和成长提供了坚实的基础。

教育使命的内化是青年教师教育价值建构的核心,本质在于不断强化专业教师身份的职业认同与社会责任。“教师职业身份认同是一种内在化的过程,其目的在于确认自己的‘身份’,找到自己的‘归属’,实现对‘我是谁’的确认,并最终主动朝着‘我’去建构。”<sup>[17]</sup>在青藏地区的教育实践中,教师们面临的不仅是常规的教学挑战,更是由自然环境的艰苦、文化认同的差异以及社会发展不均衡所带来的深层次教育挑战。青藏地区的教师们并非单纯地传递知识,更有着在复杂的文化和社会背景下履行以教育振兴民族地区的独特使命。“在这里工作,了解到很多学生来自农村牧区,举全家之力供养一个大学生,我才明白了为什么教育在这些地方如此重要。教育不仅仅是知识的传递,更是一个民族走向未来的桥梁。”(240920B)教师的职业使命在高原地区与民族地区的独特语境中逐渐得以明确。正是这种使命感的逐步觉醒,使得教师在面对高度复杂的教育环境时,能够逐步认同自己在社会变革和民族振兴中的重要角色,从而坚定自己的扎根意愿。

综上,青藏地区高校青年教师的扎根意愿,是由“一定时空中的生活”“生活的时间性”“相互联系的生活”与“个人能动性”4大视角共同交织、动态耦合的结果。这种交织在时间维度上表现为同一视

角内部的纵向累积与演进,在结构维度上则呈现为不同视角之间的横向互动与协同。例如,在政策驱动下(“一定时空中的生活”)选择赴青藏任教的青年教师,在扎根过程中逐步构建并强化其对当地的地缘身份认同(“个人能动性”),这一内在转向持续巩固着其扎根意愿。然而,这并不意味着后续政策性支持的作用减弱,青藏地区高校诸如职称评审、科研扶持等方面的优势政策仍会与持续深化的地缘认同相互促进,通过时空情境的叠加效应,共同强化教师的扎根意愿。同时,如受访教师 230102D 所言,其选择继续扎根不仅出于对职业发展阶段中累进资源(“生活的时问性”)的理性权衡,也依赖于家庭所提供的社会资源与协同支持(“相互联系的生活”)。家庭网络既是其资源积累的重要组成部分,也在情感与决策层面发挥着重要作用。这表明,不同动因与视角之间存在深层次的交织与互构,共同塑造并强化了青藏地区高校教师的扎根意愿。

### 四、研究讨论与建议

#### (一) 研究讨论:青藏地区高校青年教师扎根意愿的生成与强化机制

青藏地区高校青年教师的扎根意愿,是通过不同阶段中多维动因的持续交织而实现的。研究发现,他们的扎根意愿并非静态,而是经历了变化。大多数教师曾在“来去之间”徘徊,具体表现为“来(意愿生成)—留(意愿强化)—守(意愿削弱后再强化)”3个阶段。在“一定时空中的生活”“生活的时问性”“相互联系的生活”和“个人能动性”4个视角下,政策、地理环境、关键生命事件、教育共同体等多维动因相互交织,不断促进其扎根意愿的强化。

目前的生命历程理论和研究范式多集中于分析这4种视角,却缺乏深入探讨它们是如何交织影响个体扎根意愿的机制。生命历程理论,尤其是北美范式,倾向于结构决定论,常通过大规模纵向数据进行定量分析,这种方法难以解释个体在某些情境下突破结构限制的例外案例。因此,尽管传统生命历程理论能解释教师为何选择扎根,却无法充分解答为何部分教师在扎根多年后仍然选择离开。本研究认为,青藏地区高校青年教师的扎根意愿是个体与社会结构共同作用下的能动选择。在此过程中,既需关注社会因素的交织影响,也要重视个体能动选择的重要作用。因此,本研究构建了一个关于青藏地区教师扎根意愿机制的模型(如图1),旨在深入理解扎根意愿的动态变化。

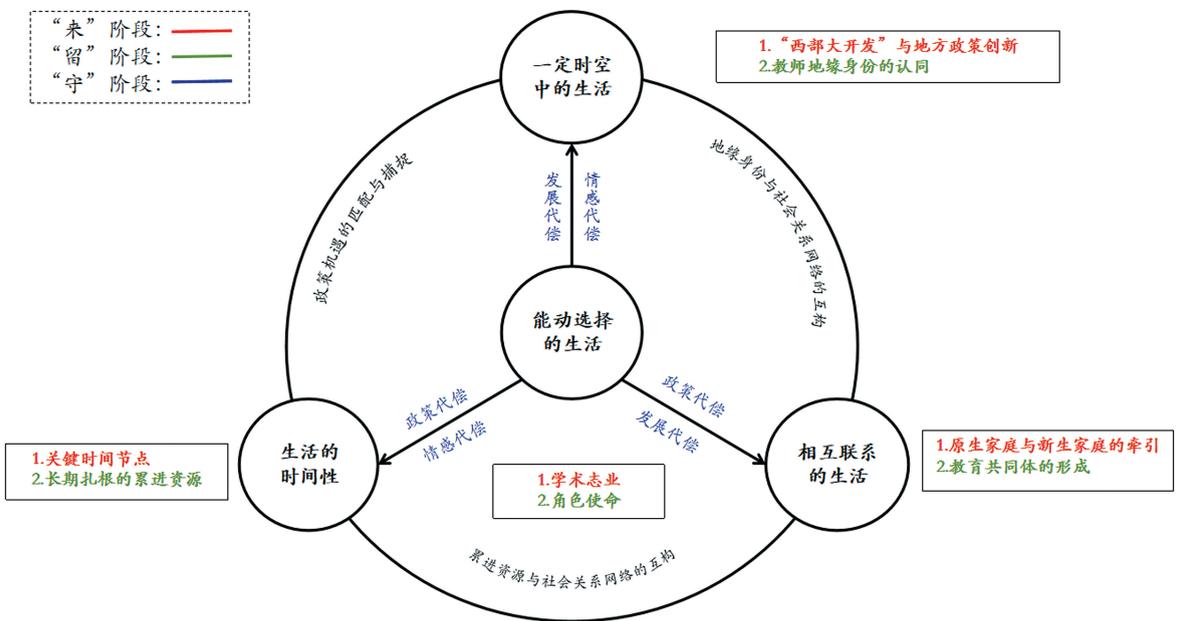


图1 青藏地区高校青年教师扎根意愿机制

第一,阶段与动因的交织影响是扎根意愿不断强化的核心机制。扎根意愿在“来—留—守”演化阶段中不断强化。在“来”阶段(红色标注),西部大开发战略、地方政府人才吸引政策、求职窗口期、家庭支持和学术志业等因素共同推动了教师的意愿生成;在“留”阶段(绿色标注),地缘身份的构建、资源的积累、教育共同体的形成以及角色使命感的产生进一步强化了扎根意愿;而在“守”阶段(蓝色标注),教师在扎根动因的削弱或外部动因的强化下,面临选择继续扎根或离开的决策,扎根意愿可能会被强化或削弱,最终影响其离去或继续扎根的决定。虽然这3个阶段是按顺序发展的,但它们的时间间隔并不固定,具体发生的时间取决于个体生命事件的差异。

第二,生命历程4个视角下的动因并非孤立作用而是相互交织。教师的地缘身份和社会关系网络相互构建,社会网络的扩展与教师在青藏地区资源的积累形成持续互动。时空因素与机遇的捕捉,也影响教师对政策的反应。同时,个体能动性作用特别突出,尤其在动因失效或削弱时,教师会通过能动代偿机制来保持扎根意愿。能动代偿机制在“守”阶段尤为重要,它为教师的扎根意愿提供内在驱动力,帮助解释教师在面临迁徙选择时,如何在内部与外部因素的博弈中作出决定。

第三,能动代偿机制的创新引入及其对生命历程理论的完善。能动代偿机制指的是教师通过创造性策略,将结构性劣势转化为相对优势,是一种适应性过程。在传统的生命历程理论框架下,动因交织如何作用于个体的具体生命历程并未得到充分探讨,而本研究提出的能动代偿机制正是对这一问题的有力补充。这一机制不仅提供了对青藏地区高校青年教师扎根意愿动态变化的独特解释,也在质性研究的过程中深化了生命历程理论的应用。传统的生命历程理论往往侧重于结构性因素的影响,尤其在分析教师职业生涯时,过于强调外部社会结构对个体选择的制约作用。而通过本研究引入的能动代偿机制,能够弥补这一视角的不足,突出个体能动性在扎根意愿形成中的重要作用。这一创新将生命历程理论从结构决定论的框架中解放出来,揭示了在面对结构性制约时,教师如何通过主动选择和创新策略来应对外部挑战,从而实现扎根意愿的持续强化。

第四,能动代偿机制在青藏地区高校青年教师“徘徊”中强化扎根意愿。能动代偿机制具体分为3种类型:政策代偿、情感代偿和发展代偿。政策代偿是指通过解构与重构政策文本,将刚性制度转化为弹性发展的资源;情感补偿是指因情感联结,通过关系互动来抵消结构性劣势;发展代偿是指基于对自身职业发展前景与累进优势的信心而产生的扎根意愿。这3种代偿机制相互作用,共同推动个体在面对复杂的外部环境和内在挑战时,仍能保持扎根的决心。能动代偿机制的本质是“一定时空中的生活”“相互联系的生活”“生活的时间性”3个视角下的任一或几个动因削弱或失效时,其他维度对失效劣势的代偿,通过教师个体能动选择表现出来。例如,在人才引进的政策红利期过后,如果一位教师选择在外地婚育且家庭没有随迁,意味着政策动因削弱、家庭动因失效,教师进入扎根意愿削弱的“守”阶段,此时他或许会通过发展代偿继续坚持扎根意愿,也可能会由于发展代偿失灵作出离开决策。在扎根教师的生命历程中,能动代偿不是被动补偿,而是主动驾驭约束的创造性选择,二者的区别在于前者较于后者因具有能动自主性,往往会激励扎根意愿的持续强化。综上,在青藏地区长期扎根的高校青年教师往往是通过“来—留—守”阶段社会要素与个人选择共同构成了其扎根意愿,进而促成扎根决策,从而书写了扎根的生命历程。

## (二)路径建议:协同构建从制度优化到意义激活的发展环境

立足青藏地区高校教师建设的重大意义与现实需求,提升、保持扎根教师扎根意愿水平是促成其扎根决策的核心。回顾研究主要结论,“来”“留”“守”阶段与多维动因的交织影响与能动代偿机制从不同角度提供了提升青藏地区高校人才吸引力和留存力的路径优化方向,结合政策代偿、情感代偿和发展代偿的需要,提出在国家、地方、高校和个人4个层面协同构建从制度优化到意义激活的发展环境。

第一,国家层面应加强顶层设计与制度性倾斜,构建长效支持体系。建议在宏观政策上实现从

“普适性支持”向“精准化补偿”的深化,核心是建立与海拔、扎根年限动态挂钩的高原工作补贴与职业保障机制,并探索实施高原地区教师提前退休政策,以应对特殊自然环境的挑战。同时,需强化家庭支持政策的系统性,将配偶就业、子女入学及享受当地高考政策纳入国家西部人才计划,根本性解决教师的“后顾之忧”。在学术发展层面,应在国家级人才计划中设立“西部专项”,在国家级科研项目立项中加大“西部项目”的比例,并在博士点设置、学科布局上对青藏地区优势学科与紧缺学科予以倾斜,以提升该地区高校的学术平台承载力与吸引力,为青年教师创造更好的发展机遇。

第二,地方层面需着力于政策转化与地域特色融入,增强教师的归属感与认同感。地方政府的关键职责在于将国家宏观政策细化为可操作、能落地的具体方案,确保“昆仑英才”“珠峰学者”等人才计划的待遇与荣誉切实匹配,可通过发放“青藏教师卡”等形式,在交通、医疗、文旅等方面提供实质性礼遇,提升教师的社会声望。此外,应主动构建地域文化融入机制,通过组织新进教师参与生态考察、民族节庆等活动,帮助其深入理解并认同青藏地区独特的自然与人文价值。对于本土学成返乡的教师,地方政府与社区应给予公开表彰和礼遇,强化其“建设家乡”的成就感和使命感,形成良好的示范效应。

第三,高校层面应优化内部治理与共同体建设,营造支持性的组织环境。高校是政策落地的“最后一公里”,其核心任务在于改革评价激励机制与强化学科平台建设。应破除“五唯”倾向,在职称评审、绩效考核中显著提升“扎根年限”“教学贡献”“社会服务”等指标的权重,建立符合青藏地区教育使命的多元化评价体系。同时,必须依托高原生态、民族文化等独有地缘资源,打造高水平的科研平台与学科梯队,为青年教师提供不可替代的发展空间。高校还需注重“教育共同体”的培育,通过教研室活动、学术工作坊等促进师生间、同事间的情感联结与学术共契,形成事业相扶、情感相连的组织氛围,这是稳定教师队伍不可或缺的软性支撑。

第四,个人层面重在激发内生动力与角色自觉,实现学术志业与区域发展的同构。青年教师作为能动主体,其扎根意愿的稳固最终依赖于内在职业认同与使命意识的觉醒。应主动将个人学术追求与青藏地区的战略需求相结合,在高原特色研究、民族教育等领域找准定位,实现自我价值与社会价值的统一。面对客观条件的制约,教师需提升“能动代偿”能力,即通过深耕本土课题(发展代偿)、构建深厚师生关系(情感代偿)、善用支持政策(政策代偿)等策略,将结构性劣势转化为相对优势。最终,通过积极参与地方服务与文化实践,在扎根中完成自我超越,深刻体认投身青藏地区高等教育事业的独特价值与生命意义。

## 参考文献:

- [1] 朱冠楠,吴磊.高校青年教师的流动意愿及其影响因素探析[J].中国社会科学院研究生院学报,2008(4):40.
- [2] 张茂聪,李睿.人力资本理论视域下高校教师的流动问题研究[J].高校教育管理,2017,11(5):46.
- [3] 王建华.我国高校高层次人才非正常流动的反思[J].江苏高教,2018(2):45.
- [4] 吴克明,孙百才.高校教师自愿性流动的效应、困境与出路[J].现代教育管理,2024(5):7483.
- [5] 江俐,李志峰.高校教师流动政策:历史演变与当代转型——基于1978年以来的政策文本分析[J].重庆高教研究,2016,4(5):5967.
- [6] 谢雨宸,王鉴.中国式现代化背景下西部高等教育高质量发展的战略选择[J].重庆高教研究,2024,12(1):8699.
- [7] 戴建波,徐赞.高校教师流动的价值取向及其人本逻辑[J].教育评论,2022(3):114122.
- [8] 李志峰,魏迪.高校教师流动的微观决策机制——基于“四力模型”的解释[J].高等教育研究,2018,39(7):39-45.
- [9] 范国锋,王浩文,蓝雷宇.中小学教师流动意愿及其影响因素研究——基于湖北、江西、河南3省12县的调查[J].教育与经济,2015(2):6266.
- [10] 李强,邓建伟,晓箬.社会变迁与个人发展:生命历程研究的范式与方法[J].社会学研究,1999(6):418.
- [11] Kohli M. The world we forgot: a historical review of the life course[M]//Marshall. Later life: the social psychology of aging. Thousand Oaks: Sage Publications,1986:274303.
- [12] Elder G H Jr. Perspectives on the lifecourse[M]// Lifecourse dynamics: trajectories and transitions. Ithaca, NY:

Cornell University Press, 1985: 2425, 28, 42.

- [13] Elder G H. Children of the great depression: social change in life experience[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1974: 5.
- [14] 费孝通. 乡土中国[M]. 16版. 北京: 北京大学出版社, 2012: 122.
- [15] Bemardi L, Huinink J, Settersten R A. The lifecourse cube: a tool for studying lives[J]. *Advances in Life Course Research*, 2018, 41 (C): 13.
- [16] 陈美萍. 共同体(Community): 一个社会学话语的演变[J]. *南通大学学报(社会科学版)*, 2009, 25(1): 118-123.
- [17] 卢晓中, 王雨. 教师身份认同及其提升[J]. *高等教育研究*, 2020, 41(12): 5866.

(责任编辑: 刘大川 校对: 蔡宗模)

## Why Do Peacocks Not Fly Southeast: An Investigation of Young University Teachers' Commitment to Settle in Qinghai-Xizang Region from a Life Course Perspective

Zhang Lei<sup>1</sup>, Wu Meicheng<sup>2</sup>

(1. School of Marxism, Qinghai University, Xining 810016, China;

2. School of Marxism, South China University of Technology, Guangzhou 510000, China)

**Abstract:** The outflow of teachers is a long-standing talent dilemma in the Qinghai-Xizang region. Based on the life course theory, the willingness of young university teachers to settle in the Qinghai-Xizang region was explored. Using qualitative research methods, including in-depth interviews and case analysis, a thorough analysis was made on the multiple influencing factors faced by young university teachers at different stages of their life course in the region, focusing on how external environments—such as social, economic, and policy factors—interact with individual internal motivations to shape and reinforce their willingness to settle. The findings reveal that the willingness of young teachers to settle in the Qinghai-Xizang region is dynamically formed, influenced not only by external conditions such as macro-level policies and geographical environment but also closely linked to key turning points in their personal life course, socio-cultural identity, and career development opportunities. The formation process of teachers' willingness to settle reflects their active compensation and adjustment at emotional, professional, and policy levels through compensatory mechanisms across different stages. Therefore, it is recommended to approach the issue from four dimensions: top-down design and institutional support in the national level, policy adaptation and integration of regional characteristics in the local level, internal governance and community building in the university-level, and motivation stimulation and role awareness in the individual level. Corresponding measures include establishing long-term support systems, enhancing teachers' sense of belonging and identity, fostering supportive organizational environments, and aligning academic aspirations with regional development. These efforts aim to improve the career stability of university teachers in the Qinghai-Xizang region, providing theoretical insights and practical references for promoting balanced educational development.

**Key words:** Qinghai-Xizang region; life course theory; young university teachers; willingness to settle