

中医药高校教师准入机制中的师德师风考察体系研究*

闫实 王晓雪[#] 郭淑贞 唐颂

(北京中医药大学 北京 100029)

摘要:建设高质量师资队伍是新时代高等教育内涵式发展的基础,其中教师准入机制作为队伍建设的“源头”,其科学性与系统性至关重要。本文聚焦中医药高校教师准入机制中的师德师风考察环节,基于政策梳理与实践调研,分析了当前实践中存在的考察时效较短、信息共享不畅、考察成本高昂、考察效果有限等现实困境,并借鉴传统中医药文化中的师承体系,结合当代中医药高校教师引进的特点,提出一种前置、多维、多源的师德师风考察体系:推动以导师推荐为核心的前置考察、强化试用期动态评估、建设全国联网信息平台、组建中医药院校协同考察联盟,为培养兼具“大医精诚”风范与“四有”好老师特质的中医药师资队伍提供机制保障。

关键词:中医药高校;教师准入;师德师风;高质量师资队伍

中图分类号:G645

doi:10.3969/j.issn.1003-305X.2026.08.027

Study on an evaluation system for teacher ethics and conduct in faculty recruitment at universities of Chinese medicine*

YAN Shi, WANG Xiaoxue[#], GUO Shuzhen, TANG Song

(Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100029, China)

Abstract: Building a high-quality faculty is the foundation for the connotative development of higher education in the new era. As the starting point of faculty development, the faculty recruitment mechanism is of great importance in terms of its scientificity and systematicity. This paper focuses on the evaluation of teacher ethics and conduct in the faculty recruitment mechanism of universities of Chinese medicine. Based on policy review and practical investigation, it analyzes current practical problems, including short evaluation periods, poor information sharing, high evaluation costs, and limited evaluation effectiveness. Drawing on the traditional master-apprentice system in Chinese medicine culture and considering the characteristics of faculty recruitment in contemporary universities of Chinese medicine, this paper proposes a front-loaded, multidimensional, and open evaluation system for teacher ethics and conduct. The system includes promoting front-loaded evaluation centered on supervisor recommendation, strengthening dynamic assessment during the probationary period, establishing a nationally networked information platform, and forming a collaborative evaluation alliance among universities of Chinese medicine. This system aims to provide institutional support for cultivating teachers of Chinese medicine who embody both the spirit of “great medical sincerity” and the qualities of “Four-Haves” good teachers.

Keywords: universities of Chinese medicine; faculty recruitment; teacher ethics and conduct; high-quality faculty

闫实,男,硕士,助理研究员

[#]通信作者:王晓雪,女,硕士,助理研究员,E-mail:61971753@qq.com

*基金项目:中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题(No. 23RSJS0404)

“有高质量的教师,才会有高质量的教育”^[1],而教师准入环节则是教师队伍建设的“源头”。近年来,随着中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》^[2]的印发及教育部教职员工准入查询制度(2023)的落地实施,高校教师准入的门槛在宏观政策层面得到了显著强化,严把“入口关”“坚持师德师风第一标准”已成为行业共识。对出现严重师德师风问题的教师,应探索实施教育全行业禁入制度^[3]。然而,在实际招聘时,相较于教育背景、学术论文、科研课题等具有可量化标准的考核指标,师德师风的考察则浮于形式,缺乏具体的抓手与可量化的评价维度。在中医药院校的招聘过程中,“以人为本”“以德为先”“医乃仁术”“大医精诚”^[4-5]等对应聘者师德师风、医德医风的要求,是各家关注的重点,也是各高校经常遇到的痛点。中医药文化的千年智慧与底蕴在选才育才、医德医风传承方面有许多值得借鉴的理论和实践做法,因此,本文通过将传统中医药文化与当代技术手段相互融合,探索构建一套前置评价、过程观测、数据支撑与协同治理的多维度、系统性考察体系,为选拔高质量中医药师资提供制度保障。

1 教师准入机制中师德师风考察的核心内涵

对于中医药高校而言,科学的教师准入机制既是建设高质量中医药教师队伍的重要保障,也是实现中医药事业的薪火相传与守正创新的重要路径。而师德师风考察作为教师准入机制的首要环节,与传统意义上的“招聘条件”或“岗位要求”区别明显,其核心内涵如下:

1.1 导向确立:贯穿全程,以立德树人为根本指引

“落实立德树人根本任务,严把教师队伍入口关”^[6]是在招聘时进行师德师风考察的基本遵循,但其本质不只是招聘过程中的一个“节点”,而是贯穿全过程的“基线”,这意味着,“师德师风第一标准”应作为教师引育全过程的基准导向。通过推动考察工作的日常化与常态化,为构建具有中医药特色的一流教育体系奠定坚实的师资基础。

1.2 维度构建:底线约束与价值引领的双重统一

在实践层面,师德师风考察可分解为两个相互关联的目标层次:其一是底线约束,即确保新进教师具备长期、稳定、良好的职业操守与从教潜质,这是制度建设的初衷与底线保障;其二是价值引领,即通过标准设定与考察引导机制,发现具备发展潜力、能够在未来的工作中成长为兼具教育家精神与“大医精诚”风范的优秀教师的“潜力股”。这种考

察维度上的二相性会对考察结果的长效性产生重要影响,应当贯穿于教师职业准入、培养发展与考核评价的全过程。

1.3 依据融合:“四有”标准与中医药文化特质的有机契合

《新时代高校教师职业行为十项准则》^[7],为全体高校教师明确了职业行为规范与师德底线。该准则系统性地回应并丰富了“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好老师内涵。“四有”特质不仅是好老师必备的内在素质,还是好老师践行使命的标准要求^[8]。与此同时,中医药在数千年的历史发展中凝练出“仁、和、精、诚”的核心价值观,与“四有”好老师标准是师德师风的内涵相通^[9]。在中医药高校的视角下,“四有”好老师标准被赋予了鲜明的学科与文化特色。因此,将“四有”好老师标准与“仁和精诚”的育人理念相结合,理应成为师德师风考察的核心内容与根本依据。

2 中医药高校教师师德师风考察的现实困境

本研究对当前中医药高校教师准入环节的师德师风考察现状进行了调研分析。在样本选择上,为确保调研数据能够客观反映行业整体情况与区域差异,在充分考虑地域分布均衡性与办学层次典型性的基础上,选取了全国范围内7所具有代表性的中医药大学作为调研样本,涵盖了华北、东北、华东、中南、西南等不同地区的中医药高等院校。在调研对象上,为确保对教师招聘、资格审查与入职管理工作有较为全面、准确的认知,以选择高校的人事处(党委教师工作部)主要负责人及相关业务负责人作为主要调研对象,保证了信息来源的权威性与真实性。在调研方法上,采取问卷调查与半结构化访谈相结合的方式。一方面,通过问卷调查收集各校在准入流程设置、考察方式选用(如笔试、心理测试、函询等)及评价指标等方面的结构化数据;另一方面,以半结构化访谈,重点调研实际业务开展中的难点痛点。通过对全国7所中医药大学的调研发现,当前中医药高校对新进教师的业务能力、教学科研水平等已有相对明确的评价标准与成熟的考察方式,但在师德师风评价方面,仍难以形成有效且可持续的判定结论。主要面临以下现实困境:

2.1 考察时效较短,长效评价缺失

现行考察结论主要通过毕业院校单位的评语、原工作单位的考核结果、同学同事的访谈结果等方

式形成,这些方式都存在样本量较少、样本跟踪时间较短、隐瞒真实情况等风险,难以形成对其师德的持续、深入判断。分析原因:①考察时效短,缺乏对高学历人才本科、硕博各阶段的长期行为跟踪。②评价依据笼统,应届毕业生的鉴定材料往往概括化,社会招聘人员的原单位评价仅反映守法合规等底线情况。③方法难以触及深层特质,心理素质、敬业精神等需长期观察的维度,无法通过单次考察准确把握,导致实践中易出现引进人员“高分低德”或“入岗不适”的现象。具体见表1。

表1 7所中医药大学教师准入师德师风考察方式采用情况统计

调研内容	具体类别	高校数量/所	占比/%
师德师风考察的常用方式	笔试	1	14.29
	心理测试 (心理健康测评)	4	57.14
	面试	3	42.86
	毕业院校或单位 出具证明	3	42.86
	函询毕业院校或 工作单位	4	57.14
	查档	6	85.71
	考察谈话	4	57.14
	准入系统查询	4	57.14

2.2 实地考察成本高企,影响评价精度

传统依赖实地走访与档案审查的方式,在招聘规模扩大、地域分散的背景下,面临人力与资源约束。71.43%的受访高校认为“会造成学校人力使用成本的急剧增加”。招聘频次增加、学缘结构多元化导致待考察人员数量多、地域广,而各校具备丰富考察经验的专业人员相对有限。多重压力下,考察工作被迫简化,严重影响了师德评价的深度与准确性。具体见表2。

表2 7所中医药大学实地考察情况统计

调研内容	具体类别	数量/所	占比/%
贵校是否会派专人去拟 聘人员所在院校或工作 单位进行现场谈话考察	是,全部拟聘 人员均经考察	3	42.86
	是,只对部分 人员进行考察	2	28.57
	否	2	28.57
在考察阶段派专人去拟 聘人员所在院校或工作 单位考察是否会造成学 校人力使用成本的急剧 增加	是	5	71.43
	否	2	28.57

2.3 信息共享不畅,覆盖范围有限

全国性信息平台存在覆盖盲区。①人员类别覆盖不全,现行查询系统主要针对违法犯罪及持证教师,难以筛查无证且无犯罪记录的教师可能存在的师德瑕疵。②退出情形互通不足,因师德失范被某校解聘或辞职的人员信息不公开、不共享,导致其可能在高校系统内“带病流动”,对整体师资质量构成潜在风险。85.71%的受访高校认为建立联合背调机制对考察师德师风有帮助。具体见表3。

表3 7所中医药大学对建立联合背调机制的意愿统计

调研内容	具体类别	数量/所	占比/%
您认为建立学校间拟聘 教师联合背调机制对考 察师风师德是否有帮助	是	6	85.71
	否	1	14.29

2.4 考察效果有限,存在流于形式风险

调研显示,仅28.57%的受访高校认为现在的准入考察“可全面深入了解应聘者师德师风情况”,71.43%认为“效果有限”。这反映出当前考察在实践层面存在“高覆盖率、低诊断力”的结构性矛盾。因缺乏可观测、可比对的行为指标及风险行为信息,考察结论易趋于笼统正面,难以识别潜在风险,致使准入筛查在一定程度上存在“虚化”现象,未能充分发挥其源头过滤功能。具体见表4。

表4 7所中医药大学师德师风考察现状的效果统计

调研内容	具体类别	数量/所	占比/%
您认为贵校在准入 阶段对师德师风考 察的效果如何	有效,可以全面深入 了解应聘者师德师 风情况	2	28.57
	效果有限,较难全面 深入地了解应聘者 师德师风情况	5	71.43
	几乎无效果,无法 全面深入地了解应 聘者师德师风情况	0	0
您认为贵校准入阶段 对师德师风考察是 否需要进一步完善	是	6	85.71
	否	1	14.29

3 中医药高校教师准入机制中师德师风考察的体系优化

针对调研中发现的现实问题,本研究结合中医药人才成长规律,从四个维度提出系统性的优化建议。

3.1 推行导师实名推荐制,延伸师德考察的时间维度

针对招聘环节时间紧迫、难以在短时间内充分了解拟聘人员师德情况的问题,可以借鉴中医药教育中的师承教育形式,其中“师父保举”不仅是对学识的认可,更是对弟子品行与医道传承的担保。结合当代高校的招聘实际,应将考察关口前移。推行结构化的导师推荐函询制度,即改变传统推荐信流于形式的现状,由招聘高校设计拟聘教师师德师风与综合素质推荐表。该模板应包含“学术诚信”“团队协作”“心理抗压能力”“日常行为规范”及“医德医风”(针对临床型教师)等具体评价维度,要求导师对候选人的品行进行勾选式评价与描述性补充,确保评价内容可量化。同时,建立推荐责任关联机制,明确导师在推荐过程中的诚信义务,对隐瞒学生重大师德失范行为(如学术不端、与学生发生不正当关系等)的导师,探索在行业内建立信用惩戒记录。通过压实导师责任,从源头上提升考察信息的真实性与可参考性,弥补现行招聘师德考察的不足。

3.2 强化试用期动态观测,建立师德失范预警机制

针对现有考察手段难以触及深层心理素质和敬业精神的缺陷,必须强化试用期作为准入考察“延伸段”的实质性筛选功能,从“静态查档”转向“动态观测”。一是建立全视角的师德观察网络。在试用期内,构建包含院系党政负责人、同行教师、学生代表及行政管理人员在内的多元评价主体体系。重点考察新教师在教学过程中的政治素养与意识形态立场、在科研工作中的诚信底线以及在临床带教中的“仁心仁术”表现。二是实施基于师德失范行为清单的“一票否决”制。制定详细的《试用期教师师德失范行为清单》,建立“准入—试用—转正”的闭环管理机制,对于试用期内触碰红线或师德考核不合格者,坚决执行“取消聘用”规定,防止“带病入职”演变为“带病在岗”,切实筑牢师德质量的实践防线。

3.3 建设全国联网信息平台,打破师德失范数据壁垒

针对因档案记录滞后、信息不互通所形成的数据壁垒,建议依托教育部现有准入查询系统,构建纵向贯通、横向互联的信息共享体系。在此基础上,针对中医药行业特有的师德风险点设计相应的数据模块。首先,向前延伸数据采集链条,探索将

研究生在读期间的学籍档案与教职员工管理系统对接,将学生时期的学术不端记录、违纪处分、临床实习中的医德评价等关键信息纳入准入查询范围,防止有严重失信记录的毕业生通过异地求职洗白。特别是对于中医药院校,应注重采集学生在跟师学习、临床轮转中的行为表现,使师承阶段的德行记录能够延续至职业准入。其次,建立医德医风失范行为信息库,对违规开展医疗活动、虚假宣传医药疗效、收受患者财物、参与医疗腐败等行业高发失范信息进行实时记录与分享,以信息互联促进职业禁止落地。

3.4 组建中医药院校协同考察联盟,推动考察结果互认

为应对跨地域实地考察成本高、人力资源紧张的难题,建议由高水平中医药大学牵头,联合兄弟院校组建“中医药高校师资准入考察协作联盟”。中医药院校本就血脉相连、文化相通,共同肩负着传承“大医精诚”的使命,联盟的建立不仅是功能性合作,更是行业共同体意识的自觉体现。一是建立考察结果互认与委托机制。依托联盟框架,建立异地委托实地考察制度。例如,北京高校拟招聘一名在广州工作的教师,可委托当地联盟成员高校的人事部门代为进行背景调查和档案核查,并出具标准化的考察报告。联盟成员间承诺对考察结果予以互认,从而大幅降低单体高校的行政成本与时间成本。二是构建行业内部的“黑白名单”共享机制。在联盟内部探索建立师德师风“白名单”(优秀青年人才库)与“黑名单”(师德失范警示库)。对于在原单位存在师德瑕疵但未达到行政处罚标准的流动人员,通过联盟内部的通报机制进行风险提示;对于师德高尚、业绩突出的流出人才,予以重点推荐。通过行业自律与联防联控,逐步构建起中医药高等教育领域风清气正的师资准入生态圈。

4 结语

教师准入是“入口”,更是“关口”。本文针对准入环节师德考察存在的现实困境,提出“前置考察—动态评估—信息共享—行业协同”四维体系,试图在制度层面回答一个根本问题:如何在有限的招聘时间中,相对准确地判断一个人未来10年、20年的师德走向。答案不再是单一、有限的考察手段,而是通过多维的制度设计形成合力——让导师的推荐有分量,让试用期的观察有依据,让失范的记录有痕迹,让院校的协同有效应对。这套体系若能落地,受益的不仅是中医药院校,更为高等教育领

域师德考察的“破题”提供了一种行业方案。

参考文献:

- [1] 习近平. 在全国政协十三届四次会议医药卫生界、教育界联组会上的重要讲话[A/OL]. (2021-03-06)[2026-01-09]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/2021/2021_zl13/202109/t20210908_560785.html.
- [2] 中共中央、国务院. 深化新时代教育评价改革总体方案:中发[2020]19号[A/OL]. (2020-10-13)[2026-01-09]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5554488.htm.
- [3] 中共中央、国务院. 教育强国建设规划纲要(2024—2035年)[A/OL]. (2025-01-19)[2026-01-08]. https://www.gov.cn/gongbao/2025/issue_11846/202502/content_7002799.html.
- [4] 张其成. 论中医药文化核心价值“仁和精诚”的凝练[J]. 中国医学伦理学, 2018, 31(10): 1229-1232.
- [5] 胡一平, 虞立, 徐文主, 等. 中医药文化涵养新时代医药高等院校师德师风的研究[J]. 中医药管理杂志, 2022, 30(24): 170-172.
- [6] 教育部. 关于推开教职员工准入查询工作的通知:教师函[2023]1号[A/OL]. (2023-04-17)[2026-01-09]. https://hudong.moe.gov.cn/srbsite/A10/s7151/202304/t20230419_1056231.html.
- [7] 教育部. 新时代高校教师职业行为十项准则:教师[2018]16号[A/OL]. (2018-11-14)[2026-01-09]. http://www.moe.gov.cn/srbsite/A10/s7002/201811/t20181115_354921.html.
- [8] 杨胜才. 习近平关于好老师重要论述的主要内涵、价值意蕴及践行路向[J]. 学校党建与思想教育, 2020(13): 75-80.
- [9] 邹燕聪, 叶桦. 融合中医药文化的师德师风长效机制构建探析[J]. 大学, 2023(13): 157-160.

(收稿日期:2026-01-10)