

上海交通大学医学院文件

沪交医人〔2014〕21号

关于下发《上海交通大学医学院骨干教师教学激励计划实施方案》的通知

院本部各部、处（室）、学院、系：

根据市教委有关文件精神，医学院制定了《上海交通大学医学院骨干教师教学激励计划实施方案》，现将该方案下发给你们，请认真学习领会，切实贯彻落实。

上海交通大学医学院

2014年11月26日



上海交通大学医学院 骨干教师教学激励计划实施方案

根据国家和上海市“中长期教育改革发展规划纲要”和“人才发展规划纲要”以及“教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见”和“关于上海高校骨干教师教学激励计划的实施意见”精神，落实教育部“卓越医生教育培养计划”、以及上海市教育委员会“关于开展市属本科高校骨干教师教学激励计划试点工作”的要求，经过集思广益、反复讨论和市教育委员会组织的多次论证，结合我院教学改革的实际，决定制订《上海交通大学医学院骨干教师教学激励计划实施方案》。

本方案以本科教学团队建设为主体，提高学生专业教学质量和创新能力，辅以思政育人队伍建设以完善学生人格养成。其目的和核心内容包括：（1）为提高教学质量和深化教学改革，培养卓越医学创新人才，促进医学院学科、队伍建设可持续发展，建设一支“有理想信念，有道德情操，有扎实知识，有仁爱之心”的高素质、专业化、具有国际视野和创新能力的卓越师资队伍。实现“将一批今天优秀，极具创新潜质的学生能够 and 不断超越自己，极具创新思维的优秀老师在一起相互激励，共同超越，使我们的学生更加优秀，使我们的老师更加卓越，产生使学生和老师都终身受益的创新能力和智慧”的教育理念。（2）构建“团队牵引、首席负责、全程激励、制度保障”的本科教学激励体系，建设和激励首席教师负责的教学团队，激励专任教师，特别是教学名师、学科领军人才、高层次人才及骨干教师更积极地投入本科

教育教学及教书育人，通过对中青年教师多层次培养，激发全体教师的教学热情和教学积极性；通过首席教师、教学名师引领和带动教学团队建设，切实提升教学能力和师资水平；让有创新能力的教师与有创新精神的学生密切互动，教学相长，促进教学改革，全面提高教学质量。（3）为保证教学秩序，做到全员育人、全过程育人、全方位育人，推动学生全面发展，同步强化思政育人队伍建设，进一步加强和改进大学生思想政治教育工作，提高思政工作实效，深化思政教师、班导师双师联动的育人模式，提升学生的综合素养。

总体实施方案如下：

一、教学团队建设

我院在 2006 年开展了第八次教育思想大讨论，厘清了办学思想，开展了系统的整合课程教学改革。医学专业课程设置打破传统的医前教育、基础医学和临床医学三段式分割教学局面，通过系统整合的课程体系，使基础临床教学交错融合。将医学导论（即健康与疾病导论）、以器官系统为基础的整合课程、临床医学整合课程三者进行有机整合，建立起“以器官系统为主线，淡化学科，融形态与功能、基础与临床、医学与人文为一体”的系统整合式课程体系。理顺相关专业将课程进行横向整合，调整为正常人体学和疾病学基础两门主干课程（组）。将相应专业课程也进行了优化组合。

五年来的实践表明，这一系列改革效果明显。医学院拟通过组建由教学名师、学科带头人、PI 和 Co-PI、中青年教师、临床教师或临床教学顾问等组成与此课程体系相适应的跨学科教学

团队，以保证这一教学成果的推广和教学质量的稳步提高。

根据医学院教学发展规划和教学管理改革的实际情况，本着优先整合课程体系建设兼顾稳定教学秩序的原则组建 25 个理论教学团队（表 1）和 9 个实践教学团队（表 2）。

表 1: 理论教学团队名称

人体构造	循环系统
分子、细胞与组织	神经系统
代谢与能量	消化系统
医学遗传与胚胎发育	呼吸系统
机体防御与免疫	内分泌系统
病理与病理生理学总论	泌尿系统
病原生物学	生殖系统
药理学总论	血液系统
正常人体学	疾病学基础
医用化学	护理基础
护理临床	社区健康与全科医学
流行病学与生物统计学	环境健康学
卫生政策与管理学	

表 2: 实践教学团队名称

医学形态学实验	医学功能学实验
病原生物学实验	化学生物学实验
细胞与分子生物学实验	人体结构实验

理论教学团队和实践教学团队实行首席教师负责制,原则上每位首席教师负责一个教学团队。团队成员必须是具有高校教师资格和相关的专业技术任职资格的上海交通大学医学院及所属学院的在职人员。理论教学团队和实践教学团队必须相互交流合作,协同提高教学质量。

(一) 教学团队的任务

在师资队伍建设方面,激励高级职称教师投入本科教学,强化对青年教师的培养,引导临床教师和科研人员更多地参与本科教学,保证授课数量、质量上符合卓越医学创新人才的培养要求;在教学内容方面,处理好传统与现代、理论与实践的关系,在注重基础知识,基本理论和基本技能培养的基础上,更加重视培养学生的创新能力;在教学条件方面,重视优质教学资源建设和完善,加强课程网站的辅助教学功能;在教学方法与手段方面,灵活运用多种教学方法,调动学生学习积极性,促进学生学习能力发展,协调传统教学手段和现代教育技术的应用,整合好相关课程内容。

(二) 首席教师和教学团队的要求

1. 理论教学团队

(1) 理论教学团队首席教师

首席教师经公开遴选产生,应品德高尚,治学严谨,具有团结、协作精神,较好的组织、管理和领导能力;首席教师还应具

有较深的学术造诣和创新性学术思想，拥有高级职称；长期致力于相关课程建设，坚持在教学第一线为本科生授课。

首席教师必须担任课程的主讲之一，建议总教学工作量大于108学时/每学年。首席教师负责教学团队的建立及日常管理，高度重视师资队伍建设，特别是青年教师培养，活跃教学氛围。具体工作包括：①根据教务处和相关二级学院下达的教学任务，组织和协调实施教学团队的教学任务，确保授课数量和授课质量；②规划、组织并主导教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革，提高课程教学水平；③全面负责与团队相关的课程、教材、课件和实践教学体系建设，有效组织开展教学研究，改进教学方法，组织教学研讨、集体备课及预、试讲等活动；④重视网上精品课程、共享资源课程等教学网络资源的建设，建立网上答疑平台，与学生互动；⑤负责团队成员的遴选和考核评价；⑥负责制定团队成员激励经费的分配方案。

（2）理论教学团队职责

理论教学团队应具有合理的梯队结构，团队规模适度。团队应明确教学任务，教学中注重与临床的紧密结合。团队应指导和激励中青年教师（含新引进教师）提高教学水平，团队的教学工作应与社会、经济发展相结合，追踪学科（专业）前沿，及时更新教学内容；教学方法科学，教学手段先进，培养学生发现、分析和解决问题的兴趣和能。

理论教学团队应建立完整、有效的教学质量措施，教学效果良好，无教学事故；积极开展教学改革与创新，积极参加整合课程、全外语教学、精品课程等，获得教学成果奖励；重视教材

建设和教材研究，承担省部级以上教材编写任务。教材使用效果好，获得过优秀教材奖等相关奖励。创新教学团队运行机制和监督约束机制。

理论教学团队内的教师可以各种形式承担教学工作，包括理论课、PBL、RBL等科创项目带教、教学管理、为学生辅导答疑、教材编写、课件制作、教学网络建设、教学软件开发等。必须保证高级职称教师的授课比例，且团队整体在学生评教，同行评价以及督导评价等方面必须优良以上。

理论教学团队必须制定主讲教师、青年教师、科研指导教师以及临床教师参与基础医学教学的引导或培养计划。其中，高级职称教师承担的理论教学任务不少于70%。青年教师以培养性讲课和小班教学为主，重点在于培养和提升其学术水平和科研能力。

2. 实践教学团队

实践教学团队必须秉承“起点高、基础厚、要求严、重实践、求创新”的教学传统，充分利用强大的学科优势、丰富的临床医疗与科研资源，构建“重视基础、结合临床、注重创新”的模块化实践教学体系；因材施教，实现实践教学手段的多样化和现代化，增强学生的实践能力和合作意识；科学规划，整合资源，开放共享，营造有利于实践育人的实验环境，做到“各具特色、职责明确、协作共享、运行有序”；构建全方位的实践教学信息化平台，达到“教学过程管理信息化、教学资源管理信息化和教学方法信息化”。

(1) 实践教学团队首席教师

首席教师应品德高尚，治学严谨，具有团结、协作精神与较

好的组织、管理和领导能力；首席教师还应具有一定的学术造诣和创新性实践教学思想；坚持在实践教学第一线为本科生授课。

首席教师必须负责实验教学准备，担任实践课程的主讲之一，建议总教学工作量大于 108 学时/年（学时数换算规则以教师职称晋升教学考核条例为准，下同）。首席教师全面负责实践教学团队的各项工作。具体工作包括：（1）在医学院及二级学院领导下，负责实践教学团队的组建、日常管理、并协助二级学院开展团队成员的年度考核工作；（2）全面负责实践课程的基本建设（包括信息资源建设）、日常管理、教学研究、教学评估、质量管理和教学改革等；（3）作为主要成员参与正式立项科研课题的实践研究或开放实验室的协作课题，或作为负责人申请教学课题；（4）每年发表实践教学研究论文，或获得实践教学成果相关奖项（包括 PBL 案例或情景模拟案例或慕课案例奖项）；（5）组织实践教学工作和实验技术工作的交流，指导和帮助实践教学骨干教师和实践教师提高教学水平。

（2）实践教学团队

通过首席教师吸引高水平教师投入实践教学工作，实现实践教学与理论教学团队互通，构建教学、科研、技术兼容，核心骨干相对稳定，专业技术职务结构和知识结构合理的实践教学团队。

团队成员必须热爱实践教学，教育理念先进，教学科研能力强，实践经验丰富，勇于创新；充分认识实践教学在增强学生的社会责任感、激发学生的创新精神、培养学生的实践能力等方面的重要作用，形成本门课程的、具有课程特色的教学理念；建立

先进的实践教学体系与标准，重视基本规范的养成、基础能力的培养、与科学前沿和临床知识的密切联系；创新和使用多样化的教学方法、现代化的教学手段，积极开发综合性、设计性、创新性实验项目，建立以学生为本的基于问题、项目、案例的互动式、研讨式教学方式和自主、合作、探究的多种学习方式；提高信息化技术与实践教学的融合程度，推动课程管理、师生交流、教学评价的信息化。

鼓励团队成员积极参与其他形式的教育教学过程，如 RBL 等。

（三）遴选及管理方案

由医学院相关部门和各二级学院共同组织公开遴选和考核各教学团队的首席教师，聘期三年；各二级学院和首席教师共同组织遴选其带领的教学团队成员。参加教学或教学改革的教师必须参加一个团队才有可能获得激励，但由于整合课程的特点，可以同时参加多个团队的教学工作。

首席教师及其教学团队须提交明确其权利义务的建设项目任务书和激励团队成员全程参与教书育人的举措，任务书须经相关系或教研室、二级学院答辩、审核，报医学院相关部门备案。该任务书为首席教师、其教学团队及团队成员年度考核和聘期考核的依据。

年度考核重点考核教师对教学的态度和用在教学的精力以及各项工作完成进度；聘期考核重点关注课程建设和教学团队达到的综合水平。年度考核的结果作为年度奖励的依据；聘期考核结果作为聘期奖励和下一轮遴选的参考依据。

在团队年度考核合格的基础上，团队成员考核合格者下一年度可通过绿色通道简化年度遴选程序。

（四）教学团队考核和评价指标

1. 理论教学团队

（1）聘期指标（三年内）

① 团队地位。首席教师带领教学团队经过三年建设，主讲课程在国内有较大影响，形成独特而有效的教学风格，在国内起到示范作用，为形成本领域教学的历史地位做出重要贡献。

② 师资水平。培养能理解整合课程或主干课程理念，熟悉本门课程的教学内容、教学方法和手段，教学水平高、教学效果好，在课程建设方面具有较高造诣，能主讲一门整合课程或主干课程的教师 5-8 名。

③ 师资结构。具有稳定的骨干教师队伍，吸引临床教师、PI 和 Co-PI 参与团队建设。

④ 教学过程。教学内容确定，教学文件制定、教学任务分配以及集体备课等环节必须做到科学有据；建立教学值班制度，配备应急后备教师，保证教学安全。

⑤ 教学网络。必须建设与课程相对应的教学网络，包括基本资源（能反映课程教学思想、教学内容、教学方法、教学过程的核心资源，包括课程介绍、教学大纲、教学日历、教案或演示文稿、重点难点指导、作业、参考资料目录和课程全程教学录像等反映教学活动必需的资源）和拓展资源（反映课程特点，应用于各教学与学习环节，支持课程教学和学习过程，较为成熟的多样

性、交互性辅助资源,例如:案例库、专题讲座库、素材资源库,学科专业知识检索系统、试题库系统、作业系统、在线自测/考试系统,课程教学、学习和交流工具及综合应用多媒体技术建设的网络课程等)的建设。

⑥ 教学学术。模块课程完成教材编写,并达到较高的学术水准;系统课程完成新一轮修订。首席教师带领教学团队经过三年建设,教学团队至少完成以下工作中之一:

1) 获得市级及以上项目 1 项或院级及以上项目 3 项(含精品课程、重点课程、课程建设、教材建设、双语教学、教学团队、全英语示范课、PBL 案例获奖或应用、教学研究项目、教师发展培训项目);

2) 指导的学生项目获市级及以上立项或奖励;

3) 主编、副主编一本教材或参编三本以上相关本科教学内容教材。

(2) 年度指标(每年考核)

① 教学任务。完成学院下达的各项教学任务。原则上,团队每年完成本科生教学课时数 300 学时以上,无教学事故及差错。

② 教学准备。首席教师协调和不断完善课程各教学环节出现的衔接问题,每年完成集体备课及预、试讲 10 次(有书面记录)。

③ 教学管理。每学期召开学生座谈会 1 次以上,听取学生意见和建议并给予解决或及时解答(有书面记录)。

④ 教学质量。团队课堂教学效果较好，团队成员的学生评教、督导评价的平均分良好（85分）以上、调课率 < 5%。

⑤ 课外教学。与学生建立紧密的联系，团队必须建立首席教师接待日、教学团队骨干教师答疑辅导值班日制度，每周总计不少于 10 小时；团队内教师须向学生公布电话、电子邮箱等，每位教师以网络答疑平台、面授、电话、电子邮件等方式为学生辅导、答疑。

⑥ 学生考核。每位教师须加强对学生平时的多元化考核，加强监考和试卷分析及反馈，及时批改作业、实验报告，开展文献导读、课外研讨，鼓励学生撰写文献报告、小论文，并及时批阅，做好平时分记录。

⑦ 创新培养。指导 RBL、PBL 和大学生科创项目，完成情况良好。

⑧ 教学研究。团队每年于国外或国内主要教学杂志（如：中华医学教育杂志、中国高等医学教育、中华医学教育探索杂志等）发表教学论文等。

⑨ 教师培训。培训一批中青年教师，胜任多门学科独立授课，全方位开展 mocs 视频课、专业课程培训及教学方法培训等，每位教师每学年参加 6 次及以上医学院教师发展活动。

2. 实践教学团队

（1）聘期指标（三年内）

① 团队地位。实践教学团队首席教师带领教学团队经过三年建设，主讲的实践课程在国内有较大影响，在国内起到示范作用，形成结构合理的教学梯队。

② 师资水平。培养能理解实验整合课程或实验主干课程理念，熟悉本门课程的教学内容、教学方法和手段，教学水平高、教学效果好，在课程建设方面具有较高造诣，能讲授一门实验课程或主干课程的教师 10 名以上。

③ 课程资源。组织实践教学大纲和实践教学计划的制定和实施，编写相应实践课程教材，包括实验指导和实验报告等；建设课程教学网络，包括基本资源（反映课程教学思想、教学内容、教学方法、教学过程的核心资源，包括课程介绍、教学大纲、教学日历、教案或演示文稿、重点难点指导、作业、参考资料目录和课程全程教学录像等反映教学活动必需的资源）和拓展资源（反映实践课程特点，应用于各实践教学与学习环节，支持课程教学和学习过程，较为成熟的多样性、交互性辅助资源，例如：案例库、素材资源库、数字化标本库，演示/虚拟/仿真实验实训（实习）系统、试题库系统、作业系统、在线自测/考试系统，学习和交流工具及综合应用多媒体技术建设的网络课程等）。

（2）年度指标（每年考核）

① 教学任务。完成学院下达的实践教学任务，课堂教学效果较好（团队成员的学生评教、督导评价的平均分良好以上），无教学事故及差错。

② 教学准备。每年完成集体备课 10 次，预、试讲 10 次（有书面记录）。

③ 课外教学。实践教学团队内教师须向学生公布电话、电子邮箱等，每位教师以网络答疑平台、面授、示教、电话、电子邮件等方式为学生辅导、答疑每年不少于 100 小时（有书面记录）。

④ 教学管理。每学期召开学生座谈会 1 次以上，听取学生意见和建议并给予解决或及时解答（有书面记录）。

⑤ 学生考核。教师须加强对学生平时的考核，采用多次设计实验和综合试验等全方位多种各级考核方式，及时布置、批改作业、文献报告、实验报告等，并做好记录，辅导答疑每年不少于 100 小时。

⑥ 教师培训。参加全国性的实验教学交流和培训。其中首席教师和骨干教师需每年参加上述交流或培训，参加大会投稿或撰写体会。培养一批青年多学科全方位带教多门学科综合实验和设计实验师资，每一学年能开发新实验，减少验证性实验或开发虚拟实验。

⑦ 创新培养。每个实践团队必须有一项在研的市级以上科研课题或指导 RBL、PBL 和大学生科创项目，完成情况良好。

⑧ 教学研究。发表实践教学论文或申报实践教学成果。团队每年在国外或国内主要教学杂志（如：中华医学教育杂志、中国高等医学教育、中华医学教育探索杂志等）发表教学论文一篇。

（五）反馈机制

教务处、人事处作为教学团队建设的主要管理机构，各相关学院为具体负责单位，共同负责教学团队的具体规划、评估和监督等管理工作。

(1) 由管理部门组织必要的教学督导，督导结果及时反映。

(2) 相关二级学院教学委员会监督各首席教师负责组织考核所领导的团队各成员每年的教学质量、参与教学改革、课程建设的情况。

(3) 医学院负责对首席教师及团队的进行考核，并在院内公示考核。

二、思政育人队伍建设

思政育人队伍是加强和改进大学生思想政治教育的组织保证，是推进学校发展、维护学校稳定的重要力量，也是学校教师队伍不可或缺的组成部分。思政教师与班导师作为我院思政育人队伍中的两支主要队伍，多年来在大学生思想政治教育过程中已形成双师联动、相辅相成的育人格局，对于培养“知识探究、能力建设、人格养成”三位一体的卓越医学人才具有不可替代的重要作用。

(一) 队伍构成

目前医学院院本部共有本科生 2200 名左右，学院计划适度聘任思政教师和班导师。思政教师必须为中共党员，并且应政治立场坚定，品行端正，具有奉献精神，有一定的学科专业背景，具备良好的思想工作能力和协调沟通能力和组织管理能力，做到讲政治、懂教育、能敬业、有素质、会实践。班导师应为医学院系统内具有副高及以上专业技术职务或博士学位的临床、教学、科研、管理者，具备较高的专业水平和合理的知识结构，有较强的科研能力和专业学习指导能力，了解专业培养目标、发展动向和社会需求，能对学生因材施教，帮助学生全面成长，在学

生中有较高威望。

（二）职责与要求

1. 思政教师

思政教师应遵循思想政治教育工作的客观规律和当代大学生成长成才规律，坚持社会主义办学方向，贯彻落实党的教育方针，开展以思想政治教育为主要内容的学生德育工作，并从以教育为出发点的管理和服务等各个方面指导学生的成长。具体要求：

（1）理想信念教育。有针对性地开展世界观、人生观、价值观教育，指导学生形成正确的人生目标、价值取向、思维方式、道德法制意识、良好的品行操守及健康的心理。深入学生，掌握学生思想动态，做好突发事件的处理工作，维护学校和社会稳定。

（2）日常管理服务。结合学生的思想、学习和生活开展学生管理和服务育人工作。加强学生的学风建设，做好综合测评、考核奖惩等工作；关心学习、生活上有困难的学生，做好帮困助学工作，特别要关心生理、心理方面有障碍和疾患及学习困难的学生；加强与任课教师及学生家长的联系，为学生的健康成长和全面发展创造有利的条件。

（3）相关课程教学。根据学生实际，开展道德法纪教育，心理健康教育和职业发展教育，开设各种人文和大学生活指导类的选修课程，如“思想道德修养与法律基础”、“形势与政策”、“职业发展指导”等。

（4）指导党团建设。指导学生开展青年志愿培养学生骨干，

抓好学生干部队伍建设。指导学生党建、团建工作开展，引导学生积极参加理论学习、校园文化、科技创新、志愿者服务和社会实践等活动。

(5) 开展工作研究。主动研究工作对象和环境的变化情况，有针对性地提出工作的思路和方法。要组织协调社会教育资源，以创新精神研究运用多种新的工作载体，特别是现代科学技术和手段，开展丰富多彩的教育活动。

2. 班导师

班导师应遵循“关爱为本，做学生的贴心朋友；能力为重，做学生的学业导师；德育为先，做学生的道德表率”的工作宗旨，依托各种工作载体，通过各种工作形式，言传身教，潜移默化，对本科生充分发挥思想引领、专业导航、科研启发、创新激励等方面的积极作用，与班级辅导员“双师联动”，共同加强班级内涵建设，致力于医学人才的培养。具体要求：

引领思想进步。关心学生思想进步，导师每学期至少参与2-3次班级活动，通过与学生的“零距离接触”，深入学生群体当中，关注学生思想动态，引导、帮助学生树立正确的人生观、世界观、价值观和社会主义荣辱观。

导航专业发展。做好专业学习方面的指导，帮助学生规划职业生涯，引导学生明确学习目的和成才目标，端正学习态度，促进学生知识、能力、素质协调发展。

启发科研思维。开展科研方法指导，注重培养科研精神，训练科研思维。通过言传身教，以自己严谨的治学态度、优良的职业道德、深厚的学术素养潜移默化影响和感染学生，注重医学生

的科学精神与人文精神的有效结合。

激励科技创新。注重创新视阈的开拓和创新精神的培养，以课题型暑期社会实践、大学生创新性实验等创新系列活动为渠道，有意识地培养当代医学生的创新精神与创新意识。

其他有利于大学生全面成长成才的相关工作。

（三）管理方案

依据《上海交通大学医学院学生本科阶段“班导师”工作实施细则》对班导师队伍实行全程化、规范化、科学化管理。思政教师的聘任工作由医学院学生工作指导委员会和人事处负责。

（四）队伍建设的基本要求和评价指标

1. 思政教师

（1）业务素质。积极参与校内外培训，专职辅导员每年参加职业化培训或专题培训不少于 1 次，校内日常培训不少于 6 次，兼职辅导员每年参加不少于 4 次的校内日常培训；注重工作研究，每学期撰写或发表至少 1 篇与思政工作相关的论文；积极参加学校心理咨询师、职业咨询师等资格考试，获得相应证书。

（2）日常思政。关注学生的学习和生活，开展形式多样的日常思想政治教育活动；深入学生实际，经常性地开展谈心活动，每学期至少同每个学生深入谈心 1 次；经常性与学生家长及任课教师保持联系，了解学生的思想动态；利用现代通讯工具与学生沟通、交流，掌握网上思想政治教育工作的主动权。

（3）专题教育。遵循大学生思想政治教育规律，围绕社会主义核心价值观体系，组织开展新生入学教育、国防教育、诚信教

育、毕业生思想政治教育等各种专题教育。每学期承担形势政策、人文通识、学业指导等课程不少于6学时。

(4) 学风建设。重视学风建设，积极开展班级优良学风创建活动；开展考风考纪教育，所带班集体考风考纪良好；注重学生创新能力的培养，指导学生开展课外科技活动。

(5) 党团建设。指导学生党支部做好入党积极分子的培养、考察和发展工作，重视党员的教育和管理工作；积极参与学生各类实践活动的指导工作，至少担任大学生创新性实验、社会实践、学生社团等其中1项内容的指导老师。

(6) 班级建设。班级建设有目标、有计划，每学期至少召开3次有特色的主题班会；注重对学生骨干的培养，经常召开学生干部会议，引导学生自我教育、自我管理、自我服务；所带班级或学生个人获各类奖项及荣誉称号较多。

(7) 园区建设。每学期深入学生宿舍不少于5次，开展宿舍文明、卫生、安全等方面的教育活动；积极推进生活园区文化建设，将育人工作融入到学生生活园区的管理与服务之中。

(8) 特色工作。是否形成具有一定社会影响和可推广性的特色工作项目和机制。

(9) 联合教学管理部门做好学生管理工作。关心学生上课出勤率，参加各门课程巡考，组织学生参与评教工作。

(10) 每学期关心学习困难学生状况，加强与专业老师沟通交流，定期向家长反映学生学习近况。

(11) 非医学类思政教师每学期跟班学习1-2门专业基础课程。

2. 班导师

(1) 日常指导。班导师每学期进班与学生“零距离接触”至少3次，有主题地开展教育教学工作；每学期积极指导并亲身参加所在班级开展的文化创建项目至少1项；每年参加“导师有约”活动至少1次。

(2) 工作研究。积极开展工作研究，注重理论与实践相结合，依据平时的教育教学工作实践撰写工作案例、总结心得体会、研究难点热点、凝练工作思路，探索医学人才培养模式和路径，形成一定文字篇幅的工作思考和见地论述，得到采纳。

(3) 成果展示。撰写的学生工作研究论文、学术报告在相关杂志期刊公开发表、出版；指导项目的成果转化为发明创造，申请专利，或具有实际应用价值，得到社会认可并被某个领域广泛应用。

(4) 宣传报道。班导师自身具有先进事迹，或其所指导的活动项目等具有典型性，得到社会媒体的宣传报道，具有一定知名度和影响力。

(5) 育人成效。通过班导师的作用影响，班风、学风、团队凝聚力、班团内涵建设是否具有较大提升，学生精神面貌、思想教育状况是否呈现出新的变化，所带学生是否涌现突出事迹等。

(6) 其他业绩。具有其他显著工作成效或特色工作，受到广大师生一致肯定，具有辐射效应与推广价值。

(五) 反馈机制

学生工作指导委员会作为思政育人队伍的主要管理部门，负责思政教师、班导师队伍的整体规划、评估监督等管理工作，坚持采取过程管理与目标管理相结合，平时考察与定期考核相结合，物质奖励与精神奖励相结合的办法。每年对思政育人教师进行考核。对达不到评价指标要求的思政教师、班导师，予以限期整改，若仍不达标，不予以激励。

三、考核原则及激励措施

（一）经费保障

医学院设立本科教学激励专项经费。同时，将原本科教学课时津贴纳入其中。由医学院教务处联合人事处根据各团队师资队伍建设，教学工作量（包括授课、带教RBL、PBL、科创实验等），以及教学质量和教学改革三方面情况核定各团队的具体激励额度。思政育人教师激励经费由学生工作指导委员会直接核定和分配。

（二）激励方案

每年由学院组织专家对各团队进行考核和评价，结果分优秀、良好、合格、不合格四个等级。

（1）首席教师激励：首席教师不参与团队激励经费的分配。每年医学院对团队进行评价后，由医学院直接依据团队的评价结果对首席教师给予激励。不合格的不予以激励，相应团队首席教师重新遴选。

（2）团队成员激励：激励经费由首席教师根据团队成员的工作量，参与度、教学效果等负责分配，报各学院和医学院教务

处备案。禁止平均分配，必须体现激励效果。教学不合格者不予以激励，且需退出教学团队。

(3) 思政育人教师激励：根据评价指标每年对思政育人教师进行工作考评，结果分“不合格”、“合格”、“良好”、“优秀”四个等级。考评结果“合格”及以上的思政育人教师给予当年工作激励。

(4) 人事处根据团队和思政育人教师的经费分配方案，按月发放各自80%的经费，20%在年底考核后发放。

本实施方案主要针对院本部的本科教学。临床本科教学激励计划另行制订。本方案最终解释权归医学院人事处。