

上海交通大学医学院文件

沪交医教〔2022〕18号

关于印发《上海交通大学医学院 临床骨干教师教学激励计划实施方案》 (2022年修订)的通知

各附属医院、各学院：

为推动医学院临床教学改革，进一步激发教学活力，根据有关文件精神，特制定《上海交通大学医学院临床骨干教师教学激励计划实施方案》（2022年修订）。本方案旨在重点建设稳定、保质、高效的临床实践教学团队，各学院、附属医院应在医学院总体实施方案框架下，研究建立具有各自临床教育教学特点的具体实施细则，长效提升临床医学人才培养的质量。现将该方案印发给你们，请认真参照执行。

(本页无正文)

上海交通大学医学院
2022年11月18日

A red circular seal is positioned behind the text. The seal contains the text '上海交通大学医学院' (Shanghai Jiao Tong University Medical College) around the perimeter and a central emblem.

上海交通大学医学院临床骨干教师 教学激励计划实施方案（2022年修订）

根据《国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见》（国办发〔2020〕34号）、《教育部 国家卫生健康委员会 国家中医药管理局关于加强医教协同实施卓越医生教育培养计划2.0的意见》（教高〔2018〕4号）文件精神，为贯彻落实《教育部等六部门关于医教协同深化临床医学人才培养改革的意见》（教研〔2014〕2号）、《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通知》（沪教委人〔2012〕52号）文件要求，上海交通大学医学院于2017年启动《临床骨干教师教学激励计划实施方案》，持续深化临床医学教学改革，统筹考虑理论教学和实践教学范畴，稳步推进器官系统整合课程运行，全力保障卓越医学人才培养所需的教学资源 and 经费，取得显著效果。在全面总结首轮《临床骨干教师教学激励计划实施方案》实践经验的基础上，经讨论研究，决定继续推行《上海交通大学医学院临床骨干教师教学激励计划实施方案》（2022年修订）。各附属医院、各学院应在医学院总体实施方案框架下，结合相关专业培养需求与教学特色，研究完善具体细则，以期通过激励计划的持续实施能长效提升医学院临床医学人才培养质量。

本方案以上海交通大学医学院各附属医院为实施和管理主体，以本科临床教学团队建设为核心，以提高临床教学质量和学生临床思维等综合能力为主题，目的是为提高临床教学质量和深化临床教学改革，培养卓越医学创新人才，促进医学院临床学科、人才队伍建设可持续发展，建设“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临床师资队伍。实现“将一批今天优秀、极具创新潜质的学生能够和不断超越自己、极具创新思维的优秀教师在一起相互激励，共同超越，使我们的学生更加优秀，使我们的教师更加卓越，产生使学生和教师都终身受益的创新能力和智慧”的教育理念。

方案重点构建“团队牵引、首席负责、整合资源、突出实践”的临床本科教学激励体系，建设和激励首席教师负责的教学团队，旨在吸引和激励临床兼职教师，构建相对固定的优秀临床师资队伍，加强床旁教学，为学生创造更多临床学习与实践机会，彰显医学院临床实践教学优势。通过团队建设，加强对临床中青年教师多层次培养，激发临床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，确保临床教学师资队伍稳定性，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，全面提高临床教学质量。

一、临床激励计划教学团队建设

（一）教学团队分类

1. 整合课程教学团队

医学院临床整合教学团队以器官系统为主线，淡化学科，融形态与功能、基础与临床、医学与人文为一体，负责系统整合课程体系的构建、完善，并指导协助各医院相应系统整合团队教学工作的开展，以实现整合教学同质化，确保各医院临床整合课程教学质量。

根据教育部《临床医学专业认证报告》的建议和要求，医学院已在现有双循环整合课程基础上推动单循环纵向整合课程体系建设与运行，各附属医院需积极鼓励和推荐优秀师资融入医学院临床整合课程教学团队；与此同时，六家临床医学院可在此基础上以所属在职师资为主导建设各自的临床整合课程教学团队，为后续基础临床器官系统整合课程体系在医学院全面推广运行做好师资储备和培养。

各医院或各专业整合课程教学团队要求以疾病为基础至少整合三个二级学科，课程建设要求完成课程的完整设计，包括但不限于制定教学大纲，编写自编讲义或教材，设计教学方法、教学时数、见实习课程等，重点加强培养学生临床思维能力，突出床旁教学和课程思政相结合教学环节，达到培养具有高尚医德的卓越医学人才的目标。各医院或各专业整合课程教学团队根据医学院系统整合教学团队的统一要

求，具体负责该院学生的整合教学任务，并落实教学管理，确保教学效果与教学质量。

2. 医学人文教学团队

基于医学人文和素养在临床教学中的重要性，目前医学教育须提升医学生临床实习和未来工作中人文素养及有效沟通能力，由此建立临床医学人文教学团队。建立明确的医学人文教师队伍，建设医学人文教材（或书籍），培养医学生在临床学习中的医学人文素养，掌握有效合理的医患沟通技能，在医学人文教学的实践中逐步探索具有可操作性的医学人文素养培养方式，建立引导医学人文精神和沟通技巧深入在具体不同临床学科教学中的意识。

3. 实习教学（床旁教学）团队

实习教学是医学教育教学环节中非常重要的一部分，实习过程中学生需要明确各科室各种疾病的学习目标，通过床旁教学掌握相应的疾病诊治思路与临床操作技能，建立相对固定的临床实习带教教师队伍能够加强实习过程指导，确保实习内涵质量。

该教学团队包含专职教学管理人员（含思政辅导员和教务员），注重学风、医德医风建设，努力培养以“价值引领、知识探究、能力建设、人格养成”的卓越医学人才。

4. 模拟教学团队

基于医学教育教学要求和医学实践教学的局限性，医学

院需要建立依托模拟实训中心开展医学技能培训，强化培养学生临床思维与实践技能，实现医学生-住院医师-专科医生一体化持续性培养的模拟教学团队。

5. 其他课程教学团队

各附属医院可结合自身的学科优势，在整合课程教学团队和模拟教学团队之外，组建其他相关学科的教学团队（含留学生教育），原则上以二级学科为教学团队的基本规模，较小的团队可联合组建，由相关学院（专业）与建设所在临床医学院（附属医院）商定。鼓励学科交叉，建议各团队积极向以疾病为主线的多学科协作团队建设模式发展。

（二）首席教师和教学团队的要求

所有教学团队均实行首席教师负责制，原则上每位首席教师只可负责一个教学团队。团队成员必须是具有高校教师资格和相关专业技术职务任职资格的上海交通大学医学院或附属医院的在编在职人员。

1. 整合课程教学团队（各二级学科教学团队参照实行）

（1）整合课程教学团队首席教师

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；应具有较深的学术造诣和创新性学术思想；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。

首席教师必须担任不少于一门课程的主讲，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，有效组织开展教学改革、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重视线上共享课程等教学网络资源的建设与运行，并通过建立多种形式的交流平台为学生答疑解惑；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；⑦重点加强课程思政、床旁教学等目前相对薄弱的教学环节建设。

（2）整合课程教学团队

整合课程教学团队应具有合理的梯队结构，团队规模适度。鼓励以疾病为主线的多学科协作团队建设模式，以及充分吸纳和整合各附属医院的优势师资资源。

团队应明确教学任务，教学中注重临床与基础的紧密结合。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

整合课程教学团队应建立完整、有效的教学质量管

施，教学效果好，杜绝教学事故；积极开展教学改革与创新，力争获得包括但不限于课程思政示范课程、一流课程等各级教学项目立项及各级教学成果奖励；重视教材建设和教学研究，承担教材编写任务，总结教学经验并发表教学相关论文；创新教学团队运行机制和监督约束机制。

整合课程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、床旁教学、医学人文、教学管理、为学生辅导答疑、教材案例编写、课件制作、教学网络建设、教学软件开发、题库建设等。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达到优良以上。

整合课程教学团队必须制定主讲教师、青年教师、科研指导教师参与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及医教研能力。

2. 医学人文教学团队

（1）医学人文教学团队首席教师

首席教师经公开遴选产生，应品德高尚，治学严谨，具有团结、协作精神与较好的组织、管理和领导能力；应具有相当程度的人文精神思想和长期医学人文实践和教学工作（医学人文授课课时数）；必须具备人文医学教师资格证书

（如中国医师协会人文医学执业技能师资格证书）或参加过正式医学人文培训课程获得证书或认证；承担医学人文相关教学课程和教学研究工作；需取得高级职称资格，从事临床医学工作10年以上。

首席教师全面负责临床医学人文教学团队工作。具体工作包括：①组建医学人文教师队伍，开展组织教师联席会议，推动医学人文教育在临床教学中的融合工作；②负责临床医学人文教学日常管理、教材编纂、教学研究、教学评估、质量管理和教学改革等；③承担医学人文相关教学课程和教学研究工作；④开展组织医学人文教学工作交流，指导和帮助教学骨干教师提高教学水平。

（2）医学人文教学团队

医学人文教学团队应具有合理的队伍结构，团队规模适度，涵盖多个学科；团队成员具有丰富的临床工作经验和医学人文教学或授课经验；团队应落实好不同专业学科中医学人文素养教学；通过医学人文理论课和医学人文模拟训练课落实好一系列医学人文教学工作，提高本科实习学生综合人文素养能力。医学人文团队应配置专职管理人员协助医学人文教学团队建设和完成工作。

团队成员必须热爱医学人文教学，教学理念先进，教学创新能力强，医学人文教学实践经验丰富；充分认识医学人文教育教学对增强学生的社会责任感、培养学生人文关怀能

力和人文精神等方面的重要作用，形成本门课程的、具有课程特色的教学理念；建立先进的医学人文教学体系，医学人文教育要与不同专业密切结合和联系；创新和使用多样化的教学方法、现代化的教学手段，建立以学生为本的基于问题、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。

3. 实习教学团队

（1）实习教学团队首席教师

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；应已担任过教研室主任或教学干事，熟悉实习教学管理要求；应具有较深的学术造诣和创新性学术思想，长期致力于临床教学工作，坚持在教学第一线指导本科生临床实习。

首席教师全面负责实习教学团队的各项工作。具体工作包括：①负责实习教学团队的组建、日常管理；②根据不同专业、科室实习特点，注重床旁教学，制定合理的实习规范和考核；③全面负责学生实习过程管理，落实好实习入科教育、实习小讲课，教学查房、病例讨论、临床操作指导、出科考核等一系列常规教学工作；④结合医院多学科诊疗工作，组织学生开展临床综合病例讨论，促进团队协作，增强医学人文意识，提升临床实习内涵质量。

（2）实习教学团队

实习教学团队应具有合理的队伍结构，团队规模适度，涵盖本科实习主要科室，实现各临床科室的实习管理；团队成员具有丰富的临床工作经验，热爱临床教学，具有较强的带教意识，注重床旁教学。团队应全面负责学生实习过程管理，落实好实习入科教育、实习小讲课，教学查房、病例讨论、临床操作指导、出科考核等一系列日常教学工作，并指导学生开展文献阅读，了解医学进展，撰写疑难病例报告等临床研究工作，持续提高本科实习学生综合能力。

专职教学管理人员参与实习教学团队，在专业实习过程中关心学生的生活、工作、学习、思想，协助安排出科考核等工作。关心学生的医德医风建设，引领学生走向就业、创业、深造等不同的道路。

4. 模拟教学团队

模拟教学团队必须秉承“起点高、基础厚、要求严、重实践、求创新”的教学传统，充分利用附属医院丰富的临床医疗与科研资源，构建重视基本技能、结合临床思维、注重临床创新的模块化临床实践教学体系；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、合作意识和临床综合诊治能力；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）模拟教学团队首席教师

首席教师经公开遴选产生，应品德高尚，治学严谨，具有团结、协作精神与较好的组织、管理和领导能力；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；必须具有临床医师执业证书，有丰富的临床经验，从事临床工作五年以上，以各附属医院模拟实训中心负责人、专职教师优先。

首席教师须担任不少于一门实践课程的主讲，全面负责模拟教学团队的各项工作。具体工作包括：①负责模拟教学团队的组建、日常管理；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，或获得大学生临床技能实践教学成果相关奖项；⑤组织实践教学工作经验交流，指导和帮助实践教学骨干教师和实践教师提高教学水平；⑥积极组织和参与医学院临床实训中心课程建设及实践技能考试等教学任务的落实。

（2）模拟教学团队

通过首席教师吸引高水平教师投入实践教学工作，实现实践教学与临床课程教学团队互通，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临床模拟教学团队，团队成员学科齐全，至少包括内、外、妇、儿、急诊、护理等学科，且团队成员必须包含具有医师或护士执业证书的专职脱产模拟实践教师。

团队成员必须热爱实践教学，教学理念先进，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社会责任感、激发学生创新精神、培养学生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，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。

模拟教学团队应建立完整、有效的教学质量措施；必须制定详尽的带教计划，鼓励团队成员积极参与小班教学或其他形式的临床技能教育教学过程；认真落实医学院临床实训中心布置的各项模拟实践教学任务，包括但不限于各类实践课程建设和实践技能考试等；确保团队整体在学生评教，同行评价以及督导评价等方面达到优良。

（三）遴选及管理方案

各教学团队的首席教师由各附属医院教学管理机构负责组织公开遴选，聘期三年；教学团队成员由附属医院教学管理机构和首席教师共同组织遴选。各类型教学团队可设立若干首席教师负责制下的骨干教师，骨干教师比例原则上不超过团队人数 10%。团队首席教师和骨干教师担任课程的主讲；首席教师负责团队整体建设；骨干教师全面协助首席教师做好团队各项教学服务和管理工作。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，任务书须经各附属医院教学管理机构审核备案，该任务书为首席教师及其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的教学态度和各项工作完成进度，聘期考核重点关注课程教材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简化年度遴选程序。

（四）教学团队考核和评价指标

1. 整合课程教学团队（人文课程团队、各二级学科教学团队参照执行）

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学术地位做出重要贡献。

（2）师资水平

培养能理解整合课程理念，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，有条件鼓励吸纳临床研究人员参与团队建设，根据课程需要建议吸纳部分护师或技师等相关教师参与。鼓励跨院建设教学团队，尤其是吸纳医学院各专科附属医院的临床教师参与团队建设。

（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）教学改革

①整合课程教学团队以疾病为基础的整合课程内容占比50%，每个课程整合内容至少联合3个相关学科；

②课程体系内至少建设一门线上课程或其它教学方法改

革课程；

③临床教学案例库建设（合格的 PBL、CBL、智能模拟人病例、临床思维训练病例等）15 项；

④课程思政、床旁教学、团队合作、实践教学、人文感悟、伦理法律等应重点加强建设。

（6）教学资源

必须建设与课程相对应的教学资源，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线上课程等）的建设。

（7）教学学术

首席教师带领教学团队经过三年建设，教学团队至少完成下述 1 项工作：①获得市级及以上项目 1 项或院级及以上项目 3 项（包括但不限于基层教学组织、课程建设、教材建设、双语教学、教学团队、全英语示范课、PBL 案例获奖或教学研究项目、教师发展培训项目等）；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 1 本教材或参编 3 本以上相关本科教学内容教材。

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。其中首席教师应达到团队课时的 10%以上（学时数换算规则以教师职称晋升教学考核条例为准），无教学事故及差错。建立临床教学活动制度，每年完成 24 次（包括教学查房、实习小讲课、教学病例讨论），其中首席教师主持不少于 8 次。团队中的每位成员必须承担相关教学任务，课时不得少于 5%。

（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 6 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，学生评教参与度高，团队成员的学生评教、督导评价的平均分良好（80 分）以上。

（5）课外教学

与学生建立紧密的联系，团队重视实践教学，结合理论学习进度，配备教学病例，开展床旁教学，组织 CBL 教学，

为学生接触临床创造更多机会。

（6）学生考核

每位教师须加强对学生平时的多元化考核，组织病例讨论，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 PBL 和大学生科创项目，完成情况良好。

（8）教学研究

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。

2. 实习教学团队

聘期指标（三年内）

（1）团队地位

实习教学团队首席教师带领教学团队经过三年建设，建立规范的临床实习教学体系，形成结构合理的多学科教学团队，获得学生较高的评价，产生一批优秀带教教师。

（2）师资水平

师资队伍结构合理，注重梯队建设，涵盖临床各学科，教学组织好、教学效果佳。

（3）课程资源

调整实习教学大纲，体现专业、学科特色，根据需要编

写相关实习手册，实习指导。建立出科考试题库系统，开展综合考核，鉴定临床实习效果。

（4）教学学术

首席教师带领教学团队经过三年建设，教学团队至少完成下述 1 项工作：①教学团队获得市级及以上项目 1 项或院级及以上项目 2 项（包括但不限于基层教学组织、课程建设、教材建设、双语教学、教学团队、PBL 案例获奖或教学研究项目、教师发展培训项目等）；②指导的学生项目获市级及以上立项或奖励；③学生在临床技能比赛中获得优异成绩。

年度指标（每年考核）

（1）教学任务

全面负责学生实习过程管理，落实好实习入科教育、实习小讲课，教学查房、病例讨论、临床操作指导、出科考核等一系列常规教学工作，开展 CBL 教学，提高本科实习学生综合能力；指导学生开展文献阅读，了解医学进展，撰写疑难病例报告等临床研究工作。

（2）教学准备

团队定期进行集体备课，交流讨论各学科带教要求，结合学生评教和督导评价不断提升授课质量。

（3）课外教学

实习教学团队教师须与学生建立良好的联系，及时解答疑惑、提供指导，鼓励学生跟随教师参加各项临床工作（门

诊、急诊、值班等），为学生学习提供更广泛的学习平台。

（4）学生考核

教师须加强对学生平时的考核，采取多种形式的考核方式，综合评价学生实践技能。

（5）教学研究

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）发表教学论文等。

3. 模拟教学团队

聘期指标（三年内）

（1）团队地位

模拟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并起到示范作用，形成结构合理的教学师资梯队。

（2）师资水平

培养能理解实践整合课程或实践主干课程理念，熟悉本课程教学内容、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，能讲授一门实践课程的教师 5-8 名。具有一支能够积极参与并完成医学院临床实训中心教学任务的师资队伍，具有国家医师资格考试考官或相关国际医学组织认证导师资格证书的临床教师至少 10 名。

（3）教学资源

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、案例等；建设课程教学资源，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，虚拟仿真实验实训（实习）系统、试题库系统、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线上课程等）。开设多层次实训课程，利用医学模拟设施（3G 模拟人等）编写实践教学案例，案例数不少于 15 个。

（4）教学学术

首席教师带领教学团队经过三年建设，教学团队至少完成下述工作 1 项：①获得市级及以上项目 1 项或院级及以上项目 2 项（包括但不限于基层教学组织、课程建设、教材建设、双语教学、教学团队、PBL 案例获奖或教学研究项目、教师发展培训项目等）；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 1 本教材或参编 2 本以上相关本科教学内容教材。

年度指标（每年考核）

（1）教学任务

在完成学院下达的实践教学任务的前提下，其中首席教师应达到团队课时的 10%以上，课堂教学效果较好，学生评教参与度高，团队成员的学生评教、督导评价的平均分良好（80 分）以上，无教学事故及差错。团队中的每位成员必须担任相关教学任务，课时不得少于 5%。团队成员必须都参与医学院临床实训中心的实践教学活 动，并完成该中心开展的课程建设及实践技能考试等教学任务。

（2）教学准备

每年完成集体备课及预、试讲 6 次（有书面记录）。

（3）课外教学

模拟教学团队内教师须与学生建立良好的联系，教师能及时解答疑惑，提供指导，有效开放模拟实训中心，为学生自学提供良好的平台。

（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，采取多种形式的考核方式，综合评价学生实践技能。

（6）教师培训

首席教师和骨干教师需每年参加全国性的实践教学交流

和培训。

（7）教学研究

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)发表教学论文等。

（五）管理机制

各附属医院教学管理部门和人事处作为教学团队建设的主要管理机构，各教研室为具体负责部门，共同负责教学团队的具体规划、评估和监督等管理工作。

（1）附属医院教学管理部门须对教学团队的教学全过程严格督查，并将督导评价结果及时反馈首席教师。

（2）首席教师负责组织考核所在团队各成员每年的教学质量及参与教学改革、课程建设情况。

（3）附属医院教学管理部门负责对首席教师及团队进行考核，并在院内公示考核结果。

二、临床教学团队激励措施

1. 考核和评价

每年由各附属医院教学管理部门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。每年各附属医院教学管理部门对团队进行评价后，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，同时延迟一年晋升职称或续聘。若发生教学事故或差错的，按照相应的制度进行处罚。考核结果纳入首席教师所在科室年终考核。

（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，报各附属医院教学管理部门备案。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，同时延迟一年晋升职称或续聘，若发生教学事故或差错的，按照相应的制度进行处罚。未参加过任何教学团队的医师原则上不能晋升高级职称。

（3）年度考核激励

各附属医院可在各教学团队内评选优秀，比例不大于10%，优秀者给予年度奖励。

2. 经费激励

各附属医院设立本科教学激励专项经费。由教学管理部门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、临床带教、PBL、床旁教学、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。

整合课程团队、模拟教学团队和实习教学团队的激励金额不低于每个团队5万/年。医学人文等其他类型教学团队激励金额不低于每个团队2万/年；团队首席教师不低于5万/

年，骨干教师不低于 2 万/年。

各附属医院可在不低于医学院激励方案的基础上有一定程度增加，并在原有课时津贴等教学支持不变的基础上，根据实际情况由各附属医院自主参照执行。

3. 人事评价激励

参与临床教学激励计划教学团队组建的教师，如符合临床教师信息库要求，可优先编录入库。附属医院在制定临床骨干教师教学激励计划具体实施方案时，可结合各自工作特点，参照《上海交通大学医学院专业技术职务聘任实施办法》（沪交医人〔2021〕24 号）文件精神，确立相应的人事评价激励细则；在卫生系列专业技术职务申报中，可优先考虑参加临床激励计划的各团队首席教师和骨干教师。

本实施方案主要针对各附属医院本科教育教学，最终解释权归上海交通大学医学院。