





# 目 录

第一部分 学校概况 .....	1
第二部分 学校自评工作开展情况 .....	5
第三部分 学校自评结果 .....	11
1. 办学方向与本科地位 .....	11
1.1 党的领导 .....	11
1.1.1 坚持党的全面领导，矢志培育时代新人 .....	11
1.1.2 坚持正确办学方向，全面落实立德树人 .....	13
1.2 思想政治教育 .....	14
1.2.1 深化“三全育人”综合改革，建强思想政治工作体系 .....	14
1.2.2 聚焦“两个提升”持续发力，思政课程育人特色彰显 .....	15
1.2.3 创新“四度构建”工作模式，课程思政育人成效突出 .....	16
1.2.4 坚持“两个严格”预警管理，实行负面问题“零容忍” .....	17
1.3 本科地位 .....	17
1.3.1 坚持“以本为本”，树牢本科教育核心地位 .....	17
1.3.2 坚持“四个回归”，倾心培育医学时代新人 .....	18
1.3.3 坚持“八个首先”，优先本科教育发展地位 .....	19
1.3.4 坚持“握指成拳”，提升协同联动激励效能 .....	19
1.4 存在问题、原因分析及下一步整改措施 .....	20
1.4.1 思想政治理论课专任教师队伍建设成效仍需巩固深化 .....	20
1.4.2 学校各职能部门服务本科教育教学工作的自觉服务意识和主动服务能力还需要加强 .....	20

1.4.3 部分附属医院对教学资源投入与高水平医学本科教学的需求存在一定差距 .....	22
2. 培养过程 .....	25
2.1 培养方案 .....	25
2.1.1 瞄准定位适应需求，五育并举全面育人 .....	25
2.1.2 遵循国标筑基固本，融通产教靶向育人 .....	26
2.1.3 科教融汇驱动创新，交叉融合赋能育人 .....	27
2.2 专业建设 .....	27
2.2.1 布局服务国家战略，回应时代内涵命题 .....	27
2.2.2 健全动态调整机制，适应国家社会需求 .....	28
2.2.3 强化交叉专业辅修，培养一流复合人才 .....	29
2.3 实践教学 .....	29
2.3.1 重构实践教学体系，贯通平台协同发展 .....	29
2.3.2 校院联动培育精英，校企协同产教融合 .....	31
2.3.3 严控论文学术规范，提升论文标准质量 .....	31
2.4 课堂教学 .....	32
2.4.1 深化教学理念变革，构建多元评价体系 .....	32
2.4.2 升级数字智慧校园，营造现代教学生态 .....	32
2.4.3 健全三级管理体系，严格重点教材选用 .....	33
K2.5 卓越培养 .....	34
K2.5.1 医教协同创新驱动，卓越培养迭代升级 .....	34
K2.5.2 建设医学系统课程，靶向施策激发能力 .....	34
K2.5.3 推动教学创新发展，改革成果特色显著 .....	35
K2.5.4 强化一流专业建设，推进数量质量跃升 .....	36
K2.5.5 贯通五大卓越课程，打造三级一流课程 .....	36
K2.5.6 主编参编精品教材，培育教材示范高地 .....	36
2.6 创新创业教育 .....	37
2.6.1 深化双创体系建设，育人成效持续攀升 .....	37
2.6.2 融入专业培养全程，多维赋能提升实效 .....	38





2.6.3 双创激发澎湃热情，成果斐然彰显价值 .....	38
2.7 存在的问题、原因分析及下一步整改举措 .....	39
2.7.1 “五育并举”向五育融合转化的深度还不够 .....	39
2.7.2 破解专业设置和招生规模在数量与质量间矛盾的新思路不足、新办 法不多 .....	40
2.7.3 部分基层实践教学基地同质化建设需要进一步加强 .....	41
2.7.4 教育教学数字化与教学过程深度融合不够 .....	42
2.7.5 本科生参与各级各类创新创业实践活动人数比例需进一步加强 .....	43
3. 教学资源与利用 .....	47
3.1 设施条件 .....	47
3.2 资源建设 .....	47
3.2.1 丰富优质教学资源，实现平台开放共享 .....	48
3.2.2 聚焦人才培养需求，打造医学精品教材 .....	49
K3.2.3 构筑智慧教学环境，促进数智教学改革 .....	49
K3.2.4 科研平台支撑教学，科研成果反哺教学 .....	49
3.3 存在的问题、原因分析及下一步整改举措 .....	50
3.3.1 新形态教材建设力度需要加强 .....	50
4. 教师队伍 .....	53
4.1 师德师风 .....	53
4.1.1 健全长效机制，完善工作制度 .....	53
4.1.2 强化师德培育，严格师德考评 .....	54
4.1.3 突出示范引领，激发内生动力 .....	54
4.2 教学能力 .....	54
4.2.1 队伍结构合理，综合素质过硬 .....	54
4.2.2 健全培训体系，提升教学能力 .....	56
4.3 教学投入 .....	57
4.3.1 强化教学保障，教师深耕一线 .....	57
4.3.2 强化教学研究，推动教改创新 .....	57
4.4 教师发展 .....	58



4.4.1 加强政治引领,提升职业素养 .....	58
4.4.2 优化培养体系,提升职业本领 .....	59
4.4.3 提升综合能力,促进职业发展 .....	60
4.4.4 完善评价体系,激发创新活力 .....	60
K4.4.5 拓展国际视野,提升全球竞争力 .....	61
4.5 存在的问题、原因分析及下一步整改举措 .....	61
4.5.1 高层次人才队伍建设有待进一步加强 .....	61
4.5.2 临床编制和教学编制打通机制不畅,导致专任教师中双师双能型教师比例偏低 .....	62
4.5.3 教师教学培训没有全覆盖 .....	63
5. 学生发展 .....	67
5.1 理想信念 .....	67
5.1.1 坚持铸魂育人,塑造时代新人 .....	67
5.1.2 加强学风建设,严谨治学精神 .....	68
5.2 学业成绩及综合素质 .....	69
5.2.1 夯实基础启智创新,持续提升综合素养 .....	69
5.2.2 构建五育并举体系,促进学生全面发展 .....	70
5.2.3 拓展实践育人途径,促进学生自我成长 .....	71
K5.3 国际视野 .....	72
K5.3.1 坚持开放办学理念,构筑国际教育新格局 .....	72
K5.3.2 秉持开放教育理念,拓展资源共享新路径 .....	73
K5.3.3 践行开放育人理念,提升学生国际新视野 .....	73
5.4 支持服务 .....	74
5.4.1 强化各级育人职责,指导学生全面成长 .....	74
5.4.2 完善支持服务体系,护航学生健康成长 .....	74
5.4.3 完善学业制度设计,支持学生自主成长 .....	76
K5.4.4 探索成长增值评价,促进学生发展成长 .....	76
5.5 存在问题、原因分析及整改举措 .....	76
5.5.1 学生美育、劳育培养模式有待进一步创新完善 .....	76



5.5.2 学生国际组织实习人数较少，赴国（境）外交流人数有待进一步提升 .....	77
5.5.3 学生发展和学业指导工作中因地制宜破解就业难题、个性化精准化指导服务还不够 .....	79
<b>6. 质量保障</b> .....	<b>83</b>
6.1 质量管理 .....	83
6.1.1 更新质量管理理念，完善质量保障体系 .....	83
6.1.2 加强过程考评管理，严把学生毕业关口 .....	84
6.2 质量改进 .....	86
6.2.1 完善内部质量评价，积极接受外部评估 .....	86
6.2.2 建立持续改进机制，确保反馈整改成效 .....	86
6.3 质量文化 .....	87
6.4 存在问题、原因分析及下一步整改举措 .....	88
6.4.1 质量文化意识传导全覆盖存在薄弱环节，培训力度需加大 .....	88
<b>7. 教学成效</b> .....	<b>93</b>
7.1 达成度：培养目标达成，育人成效凸显 .....	93
7.1.1 就业升学双轨创优，学术职业能力凸显 .....	93
7.1.2 评价机制闭环健全，培养质量持续精进 .....	94
7.2 适应度：生源结构优化，服务效能彰显 .....	95
7.2.1 调整优化招生方案，生源质量不断提升 .....	95
7.2.2 就业质量稳步跃升，区域服务精准有力 .....	96
7.3 保障度：资源供给充分，师资保障有力 .....	96
7.3.1 资源供给持续扩容，办学条件全面升级 .....	97
7.3.2 师资结构不断优化，育人能力显著增强 .....	97
7.4 有效度：质量监控精细，育人成效显著 .....	98
7.4.1 教学管理规范有序，质量监控精细高效 .....	98
7.4.2 改进机制持续健全，改进成效持续提升 .....	98
7.4.3 育人模式提质增效，卓越人才示范领航 .....	99
7.5 满意度：主体高度认同，社会声誉优良 .....	101



7.5.1 学生成长满意度高，教育服务广受赞誉 .....	101
7.5.2 教师发展支持有力，职业认同显著提升 .....	103
7.5.3 用人单位充分肯定，社会声誉持续上扬 .....	104
7.6 存在的问题及整改措施 .....	104
7.6.1 卓越医学人才学术创新意识有待加强，学术创新成果数量有待增加...	104
7.6.2 年新增教学资源投入保障能力需持续增强 .....	105
<b>附件 1 自评问题清单 .....</b>	<b>106</b>
<b>附件 2 支撑材料清单 .....</b>	<b>107</b>

## 学校概况

百年杏林擎起三晋医脉，红色基因激荡奋进长歌。

1919年，在五四惊雷中，山西医学传习所沐汾水之泽、枕太行之脊，在并州古城破晓而萌，绘就山西高等医学教育发展的历史长卷。从国民师范东隅的济世初心，到太行烽火淬炼的医学脊梁；从国立山西大学医学院的厚积薄发，到“教育强国”“健康中国”战略下的创新蝶变，学校始终与祖国同呼吸、与民族共命运。

106年的风雨兼程，在新时代澎湃出建设全国一流研究应用型医科大学的壮阔气象。今日山医，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持为党育人、为国育才，以立德树人为根本，以党建引领铸魂，以医教融合强基，在守护三晋人民健康、服务国家战略需求的征程上，续写百年荣光，奏响新时代的强音！

学校是全国首批学士、硕士学位授权单位，全国第三批、山西省首批博士学位授权单位，教育部首批“卓越医生教育培养计划”试点单位，国家中西部高校基础能力建设工程支持高校。学校是新中国最早建立放射医学专业的高校之一，是全国卫生系“老六所”之一、全国18所高水平公共卫生学院建设高校之一，是首批教育部批准建立法医学专业的高校之一，是全国首批恢复儿科学本科专业的8所医学院校之一。经过106年的建设发展，学校已成为一所以医学为主，医工结合、医理结合、医文结合、医管结合，协调发展的医科大学，拥有以本科教育为主、本硕博多层次的完整人才培养体系，形成了“医理博精 德能高邃”校训、“献身 务实 团结 进取”校风和“求实精进 坚韧弘毅”的山医精神。

学校现有川至、迎泽、中都三个校区，占地总面积1422亩，建筑面积71万平方米。现有第一临床医学院、第二临床医学院、第三临床医学院、第五临床医学院、基础医学院、公共卫生学院、药学院、法医学院、护理学院等40个教学机构，第一医

院、第二医院、第三医院、第五医院、口腔医院等 60 个附属及教学医院，103 个其他教学基地。

学校现有教职医护员工 7000 余人，研究生导师 2300 余人。拥有国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者、国家级有突出贡献专家、国家重点研发计划首席科学家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、教育部“新世纪优秀人才”等国家、省部级专家及高层次人才 500 余人，国家优秀教学团队等国家、省级教学团队 24 个。

学校现有 1 个国家重点学科、2 个院士工作站、2 个教育部重点实验室、1 个省部共建协同创新中心、1 个国家卫生健康委重点实验室、1 个教育部医药基础研究创新中心、1 个国家原子能机构核技术研发中心、1 个公安部联合建设重点实验室、3 个国家级教学示范中心、1 个国家级创新创业学院、1 个教育部“大思政课”实践教学基地。

学校有 8 个 ESI 全球排名前 1% 学科，其中，临床医学、药理学与毒理学进入前 5‰，特种医学在软科等排行榜上连续多年位列全国第一，有 12 个国家临床重点专科、34 个国家临床重点专科建设项目、6 个国家支持的山西省临床重点专科、各类省级科研平台 85 个。

学校现有 5 个一级学科设有博士后科研流动站、6 个一级学科博士学位授权点、2 个博士专业学位授权点、11 个一级学科硕士学位授权点、10 个硕士专业学位授权点。学校现有 30 个本科专业，其中 12 个专业为国家一流本科专业建设点，14 个省级一流本科专业建设点。建有 30 门国家一流本科课程。

学校现有全日制在校生 21829 人，其中本科生 14428 人、硕士研究生 6540 人、博士研究生 861 人、国际学生 350 人。建校以来，学校培养了以徐福静、史书翰、王敏清、刘谦 4 位中央保健局负责人，全国首枚“白求恩奖章”获得者、“人民的好医生”赵雪芳，中国工程院院士徐建国、田志刚，南丁格尔奖章获得者杨辉、张颖惠等为代表的医药卫生专业人才 15 万余名。

学校科研发展势头良好。2024 年，获批国家级项目 71 项，其中国家重大重点类项目 6 项。获批国家重点研发计划“常见多发病防治研究”重大专项，单项经费 4000 万元，达历史新高。获批各类省部级项目 258 项，开展横向合作课题 75 项。发表论文 5463 篇，其中 SCI 收录 2755 篇。与清华大学医学院、华大生命科学研究



院等合作持续深化，开展合作以来，在国际高水平期刊产出一批高水平论文，其中《Nature》3篇、《Science》1篇，入选《2024年中国内地高校顶刊发文年鉴》顶刊成果TOP100高校。获山西省科学技术奖27项。获授权专利611项，软件著作权授权348项。

学校积极开展国际交流合作和国际学生教育。与17个国家的47所高校及相关教育科研机构建立了合作关系，加入中俄医科大学联盟等6个极具影响力的教育联盟，连续三年承办教育部“国际产学研用合作会议”。大力实施“青年骨干教师海外培养计划”与“博士研究生海外培养计划”，师生医护国际胜任力不断提升。

新时代新征程，学校要在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，全面贯彻党的二十大和二十届三中全会精神，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，始终心怀“国之大者”，践行“四个服务”，锚定全国一流研究应用型医科大学建设目标，以“为三晋育良医、为人民谋健康”的使命情怀，奋力书写医学教育现代化山医答卷，在中国式现代化建设的伟大实践中绽放百年医府的时代光华！





# 学校自评工作开展情况

自 2018 年接受教育部本科教学审核评估工作以来，学校始终坚持问题导向，围绕专家组反馈意见，持续推进整改工作。新一轮审核评估工作中，学校坚持“守正、强基、提质、鼎新”的工作思路，遵循“以评促建、以评促改、以评促管、以评促强”原则，深化“立德树人”，强化“五育并举”，系统推进教育教学改革，不断提升人才培养质量，培育又红又专、德才兼备、全面发展的创新型和应用型高级医药卫生健康专门人才。

## 一、守正：坚守初心，笃志同心，以评促建

顶层决策统筹化，构建逐级联动自评机制，促进自评自建工作的整体性和系统性。学校坚持传承红色基因、赓续医学初心，紧扣“健康中国”战略，牢牢把握高质量医学人才培养的核心任务。成立由党委书记、校长担任双组长的审核评估领导小组，下设审核评估办公室，组建跨部门分工协作工作小组，构建高效协同的工作机制。印发《本科教育教学审核评估工作方案》，明确评估目标与任务分工，制定时间表和任务清单，确保各环节有序推进。学校以审核评估为契机，深化医学教育改革。

宣传发动全员化，涵育自评自建良好生态，激发自评自建工作的积极性与主动性。学校坚持弘扬优良传统，强化文化自觉，积极营造本科教育教学审核评估浓厚氛围。构建“校—院—教研室”三级联动责任体系，压实各方职责，强化过程管理，夯实支撑基础。建设审核评估专题网站，编印审核评估相关的国家文件汇编、本科专业国家质量标准汇编、知识手册等相关学习资料，邀请专家深入解读审核评估指标体系，系统开展线上线下专题培训，覆盖全体教职工，全面提升师生的认知度与参与感。通过广泛宣传、系统培训、制度完善，形成了人人关心审核评估、人人参与质

量提升的良好生态。

## 二、强基：筑基根脉，勇毅创新，以评促改

**专业课程双优化，赋能人才培养质量攀升，确保自评自建工作的前瞻性和创新性。**学校坚持加强专业建设，推动课程创新，结合上一轮审核评估专家意见建议，持续优化本科专业结构，完成临床医学、药学、口腔医学、护理学专业认证，推动专业建设与国家、行业标准深度接轨。获批国家级一流本科专业建设点 12 个，进一步增强专业集群发展优势。将“五育并举”纳入人才培养方案，系统修订课程教学大纲，强化课程体系与育人目标的紧密衔接；获批 30 门国家级一流本科课程，促进教育内容与医学发展的最新趋势接轨，持续提升课程质量与教学创新水平。

**教学资源整合化，推进数据治理体系建设，提升自评自建工作的协同性与兼容性。**学校持续推进资源融通，强化数据支撑，依托山西省“百亿工程”，加大教学基础设施建设力度，教学投入年均 2.58 亿元，全面升级计算机教室、智慧教室和实验室设备，提升教学硬件保障能力。统筹推进校内外优质教育资源整合，加大对实验室、临床教学基地和智慧教学平台的建设投入，建成集教学、训练、评估于一体的临床技能虚拟仿真实验教学平台，为实践教学提供有力支撑。推进教育大数据平台建设，逐步实现人才培养全过程的数字化管理，启动教学档案数字化工程，围绕审核评估指标体系进行教学档案梳理。通过制度建设、平台支撑等多措并举，切实提升教育决策的科学性。

## 三、提质：质量强教，文化强校，以评促管

**保障体系标准化，夯实教学管理文化根基，确保自评自建工作的规范性和时效性。**学校坚持“质量强校”原则，贯彻校训精神，积极推动“以人为本、持续改进、精益求精”质量文化建设，构建全员参与、全周期覆盖的质量保障体系。完善《本科教育教学质量保障实施方案》，全面修订本科教育教学规章制度，织密教学管理“责任网”，多部门协同发力，围绕人才培养全过程，构建“事前预警、事中监测、事后反馈”的闭环管理模式。组织涵盖教师教学能力、课程建设、OBE 理念等内容的专题培训，不断增强师生质量意识，实现质量文化的内化于心、外化于行。通过制度引领、机制保障、文化熏陶，推动自评自建与质量提升有力落实。



教育监测数据化，夯实教学管理质量根基，保障自评自建工作的精准性和反馈性。学校推进数据治理体系建设，基于“山西医科大学教育监测数据平台”，构建涵盖办学核心数据、课堂教学、学生发展等多层次多维度的数据监测系统，实现教学全过程数据采集、分析与反馈。教务部、网络中心等多部门联合，推动数据标准统一、系统互联互通，打通教学管理“数据孤岛”。强化外部评估结果应用与整改追踪，构建“标准自律—过程自控—问题自纠—质量自信”的闭环治理体系，通过数智技术的全流程覆盖、全要素融通、全过程赋能。确保反馈—优化—再反馈的良性循环中不断攀升。核心数据如生师比、课程达成度、实践学时占比等关键指标达标率大幅提升，数据精准支撑教育教学决策、教学改革推进与审核评估开展。

#### 四、鼎新：擘画新篇，鸿业远图，以评促强

教育培养序贯化，深化“HELP-BRIDGE”育人新路径，促进自评自建工作的融合性和引领性。学校持续深化“新医德”教育模式，进一步完善具有山医特色的“HELP-BRIDGE”助力桥育人模式，强化“一中心六举措”，致力于培养德才兼备、医术精湛的医学人才，有效促进医学教育与社会需求的紧密对接。作为山西省“新医科”联盟和“晋课联盟”理事长单位，引领全省医学教育快速发展，展现山医智慧。

智慧教育全域化，营造“云汇山医”育人新生态，体现自评自建工作的前沿性和时代性。学校把握“AI+教育”发展新趋势，推进信息化、数字化和数智化三阶段建设，构建“数智脑-1346”人才培养大数据模型，推动人工智能在教学资源共享、学习模式创新、教学管理优化和多维评价等方面的深度应用，促进智慧教育迭代升级，有效提升人才培养适配度与达成度。“云汇山医”数智赋能育人生态构建，为医学教育提供有力智能化支持，助力学校教育教学高质量发展。



# 传承

五千年黄河文明孕育了百年山医。

106年前，山西医科大学的先辈肩负着“医学济世、育才兴邦”的理想，创设了山西医学传习所，开启了三晋大地中西医学汇通交融的新纪元。十秩拼搏，历代前辈秉持首任校长杨兆泰先生倡导的“医师之十德”，汲取黄河文明滋养，潜心培育医学人才。

## 医师之十德

慎重之态度能令患者崇拜之念  
温厚之情谊足以安慰患者  
谨严之风采足以增医师之威权  
冷静之头脑能下明晰之批判  
果断之勇气能坚患者信赖之念  
爽快之言动能与患者以快感  
致密之思想足以减少错误  
温和之容貌能使患者易于接近  
伟大之自信力能生明断  
谦让之美德足令患者诚心敬服

——杨兆泰



# 1. 办学方向与本科地位

## 【本章精要】

学校以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻党的教育方针，坚持正确办学方向，牢牢把握教育的政治属性、人民属性、战略属性，扎根中国大地依法办学；学校坚持立德树人，建强思想政治工作体系，构建“五位一体”思政教育新范式，提升“一站式”学生社区服务能力，构筑同向同行育人新机制；学校坚持“以本为本”，推进“四个回归”，夯实本科教育教学核心地位，培养服务国家战略、满足人民健康需求的“好医生”。

## 1.1 党的领导

学校坚持党的全面领导，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，坚持党委领导下的校长负责制，构建依法治教、依法办学、依法治校制度体系，紧紧围绕国家战略需求，全面提升立德树人能力水平。

### 1.1.1 坚持党的全面领导，矢志培育时代新人

发挥党委核心作用“六过硬”，着力回答好“为谁培养人”。学校认真执行党委领导下的校长负责制，充分发挥党委把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实的核心作用，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚强政治保证。坚持把政治建设摆在首位，做到把方向过硬，不断增强领导班子引领力。把学习贯彻党的二十大和历次全会精神作为重大政治任务，制定贯彻落实方案，明



确 9 个方面 32 项重点任务，形成了狠抓政治建设、强抓改革落实的工作格局。坚持全面贯彻党的教育方针，做到管大局过硬，不断增强领导班子组织力。校党委以建设全国一流研究应用型医科大学为目标，制定实施《“双一流”创建行动方案》，布局“2+1+1”学科建设思路，推进教育科技人才一体化发展。坚持民主集中制和议事决策程序，做到作决策过硬，不断增强领导班子感召力。落实党委领导下的校长负责制，建立书记、校长“日常事勤沟通、重大事先沟通、全局事深沟通”机制，谋大局、议大事能力不断增强。坚持强化“关键少数”责任担当，做到抓班子过硬，不断增强领导班子凝聚力。发挥头雁效应，抓实领导班子学习常态化、责任具体化、作风务实化、带头示范化、团队协作化，履职尽责能力明显提升。落实新时代好干部标准，选优配强基层党组织领导班子。坚持党管干部、党管人才原则，做到带队伍过硬，不断增强领导班子战斗力。树立正确选人用人导向，强化优秀年轻干部储备，完善干部考核评价体系，推动干部履职能力不断提升。坚持“一融双高”，做到保落实过硬，不断提高领导班子执行力。全面推进党建与事业发展深度融合，探索实施督查督办事项台账化、督查检查常态化、督促整改动态化、考核评价精准化“四化”举措，切实以高质量党建引领高质量发展。

**贯彻落实依法治校“全过程”，着力回答好“怎样培养人”。**学校将法治思维贯穿于办学治校各方面各环节，不断提升治理体系和治理能力现代化水平。以依法治教为引领、依法办学为支撑、依法治校为抓手，将法治思维深度融入人才培养全过程。立足高等教育发展新态势，通过修订《山西医科大学章程》，进一步明晰办学定位、校准发展目标、优化管理体制、健全运行机制，夯实法治化办学的制度根基。同时，系统修订《山西医科大学贯彻执行普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施细则》《中共山西医科大学委员会常务委员会会议议事规则》《山西医科大学校长办公会议议事规则》等制度，构建权责清晰、运转高效、监督有力的治理体系，使人才培养各环节均在法治轨道上有序推进，保障育人目标精准落地。

**围绕国家战略需求“两手抓”，着力回答好“培养什么人”。**学校始终坚持为党育人、为国育才，紧紧围绕教育强国和健康中国战略需求，通过构建“N+ 思政”思政平台和“数智脑-1346”人才培养大数据模型，精心培养“又红又专”的“顶天立地”医学人才。

学校服务立德树人，呼应新医德和数智时代对人才培养的目标要求，构建“大



思政”育“大医生”培养新范式。打造“N+思政”育人平台：聚焦“场馆+思政”，建立沉浸式思政联动体验平台；聚焦“数字+思政”，建立“憩读轩”宣传思想文化平台；聚焦“医学+思政”，建立实践思政高层次医学平台，培育以“中国特色社会主义的忠诚捍卫者、中国式现代化的卓越建设者、人民生命健康的坚定守护者”为特质的医学时代新人。

学校服务健康中国，呼应新医科和数智时代对人才培养的目标要求，构建“数智脑-1346”医学人才培养新范式：按照“本一硕一博”模式培育“领军拔尖人才”，按照“5+3”模式培育“重点骨干人才”，按照全科“医师+规培”模式培育“基础应用人才”，实现全过程全周期全方位培养卓越医学人才。

### 1.1.2 坚持正确办学方向，全面落实立德树人

**坚定办学方向，坚持“四个服务”不动摇。**学校始终坚守社会主义办学方向，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真践行“为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务”时代使命，着力打造中西部地区高层次医学人才聚集地、卓越医学人才培育地、高质量卫生健康服务策源地，将思政教育、专业教育、社会实践等有机结合，培养学生始终听党话、跟党走，成长为中国特色社会主义的合格建设者和可靠接班人。

**坚定五育导向，严把立德树人成效关。**学校将立德树人成效作为检验一切工作的根本标准，构建起“思政引领、五育融合”的人才培养体系。围绕德育为先目标设计学科专业体系、教育教学体系、管理服务体系，把立德树人融入思想道德教育、知识技能教育、创新实践教育各环节，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。注重培养学生创新思维和实践能力，通过开设“卓越班”、推进科教融合等方式，提升学生的专业素养和科研能力。树立健康第一的体育教育理念，通过“一基两项”强化体育教学，广泛开展各类竞赛以及“乐跑”等丰富多彩的活动，帮助学生在体育锻炼中享受乐趣、增强体质、健全人格、锤炼意志。坚持以美育人、以文化人，依托医学人文课程和校园文化活动，培养学生的审美情趣和人文情怀。弘扬劳动精神，设立劳动学分、建立实践基地、组织社会实践，教育引导学生崇尚劳动、热爱劳动，培养学生的责任意识和奉献精神。

学校依托《坚持把立德树人成效作为第一标准》《严格学业标准》等新时代教育评价改革试点项目，深入推进《深化新时代教育评价改革总体方案》落实落地。以立德树人成效为根本标准，构建涵盖思想政治表现、社会责任感、诚实守信等要素的多元化学生综合素质评价体系。改革教师评价制度，鼓励教师担任学业辅导员，将教师教书育人成效纳入评价体系。优化学校管理评价，将管理育人、服务育人成效作为校内综合评价的重要指标，确保学校各项工作围绕人才培养核心目标展开。

## 1.2 思想政治教育

学校坚持马克思主义指导地位，高标准建强重点马克思主义学院；夯实“三全育人”大格局在思想政治教育中的支撑地位，持续深化“三全育人”综合改革；突出师资队伍建设在思想政治教育中的决定性地位，选优配齐建强思政课教师队伍；强化课程建设在思想政治教育中的基础地位，不断提升思政课程与课程思政内涵式建设水平，思政教育成效不断提升。

### 1.2.1 深化“三全育人”综合改革，建强思想政治工作体系

**高标准建强省重点马克思主义学院。**学校把思政课作为重点课程、把马克思主义理论学科作为重点学科、把马克思主义学院作为重点学院、把思政课教师作为学校干部队伍重要来源，纳入学校发展规划以及“双一流”建设方案进行重点建设。出台《关于加强新时代马克思主义学院建设的实施方案》等系列文件。校党委书记亲自主抓，将常委会会议开到马克思主义学院，在学科建设、人才引进、课程建设等方面重点支持，省重点马克思主义学院建设成效显著。构建“五个一”思政课实践教学体系，持续提升思政课的针对性和吸引力；推动大中小学思政课一体化建设，组织编写《吕梁红色文化融入大中小学思政课实践教学指南》。学校持续强化马克思主义理论学科内涵式发展，在校友会、软科 2024 年中国大学最好学科（马克思主义理论）排行榜上均位列全国医药类高校第 2 名。

**高质量构建思政工作大体系。**学校健全立德树人体制机制，深化“新医德”教育改革，以“服务育人协同中心”和“一站式”学生社区为抓手，优化顶层设计，强化协同联动，深化实施效果，为构建理论武装等七大思政工作体系提供了有力支撑。构建“五位一体”大思政课育人模式，推进理论武装、学科教学和日常教育体系建

设,确立了“双向贯通融合”新医德教育机制,培养学生坚定的理想信念、深厚的人民情怀、精深的医学素养、卓越的服务能力和无私的奉献精神,努力践行“大思政”育“大医生”,悉心培养堪当民族复兴大任的医学时代新人。构建“一站式”学生社区育人模式,推进管理服务、安全稳定、队伍建设和评估督导体系建设,建成具有山医特色的“3+1+1”一站式学生社区,校院领导深入一线,中层干部扎根一线,专业教师深耕一线,服务陪伴学生成长成才,构建起“党建引领、师生相伴、健康成长”的“三全育人”新格局。

### 1.2.2 聚焦“两个提升”持续发力,思政课程育人特色彰显

优化“政策制度供给”,提升思政教师队伍建设水平。坚持“引育并举、多元融合,政策支持、制度保障”,构建起一支高素质思政课教师队伍。强化系统设计,选优配齐建强师资队伍。近三年引进11名马克思主义理论学科带头人和博士,柔性引进6名兼职教授,设置专门的思政课教师职称晋升指标和评价标准。强化分类培养,提升师资队伍教学水平。获批2个省“思政课名师工作室”,搭建校“思政名师工作坊”,定期举办校思政课教师展示活动,全面提升思政课教师教学水平,先后获得全国优秀教师、首届全国高校思政课教学展示活动二等奖、教育部全国高校思政课教学骨干等荣誉。

深化“双向贯通融合”,提升思政课程建设质效。强化内涵建设,推动思政课程与课程思政深度贯通融合。《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》等3门思政课获批国家一流课程,6门本科思政必修课实现省级精品课程全覆盖。挖掘思政医学元素,编写出版《医科院校思政课教学特色资源运用研究》丛书,获评山西省教学成果特等奖;挖掘医药文化中的思政元素,编写出版《医药文化思政资源研究》丛书;开设《医德素养》等特色综合素养课程,提升教学的针对性和实效性。强化学习体验,促进思政实践与实践思政深度贯通融合。依托《医德教育实践》《“情景体验”思政实践》国家一流课程,通过多场域实践教学,实现理论教学机制与践行养成机制贯通融合。

开好讲好“习近平总书记关于教育的重要论述研究”课程。学校制定课程实施方案,以“九个坚持”重要论述为纲领,构建“政治引领+医学使命”教学内容体系;以思想政治理论课为主阵地,构建“专题模块化+实践浸润式”教学方法体系;

在《习近平新时代中国特色社会主义思想概论》《马克思主义基本原理》《形势与政策》等思政课中，贯穿习近平总书记关于教育重要论述精神，面向全体学生开好这门必修课。

### 评估指标

【必选】思政课专任教师与折合在校生比例  $\geq 1:350$

2022-2024 年：1:437、1:434、1:381

【必选】思政课专任教师与全日制在校生比例

2022-2024 年：1:365、1:361、1:313

【必选】专职党务工作人员和思想政治工作人员总数与全校师生人数比例

$\geq 1:100$

2022-2024 年：1:227、1:113、1:99

【必选】生均思政工作和党务工作队伍建设专项经费  $\geq 20$  元

2022-2024 年：184.26、187.14、190.37

【必选】生均网络思政工作专项经费  $\geq 40$  元

2022-2024 年：53.89、53.62、52.67

#### 1.2.3 创新“四度构建”工作模式，课程思政育人成效突出

把握医学教育特点，规划布局有高度。学校高度重视，健全组织，明确职责，由教务部牵头统筹谋划推进全校课程思政工作；结合医学教育的专业特征，制定课程思政建设方案，规划了目标、课程、师资等六个方面的总体布局；设立课程思政研究与实践中心，推进课程思政理论与实践探索，不断夯实医学“教书育人”的思想根基和育人底色。突出价值引领作用，课程建设有精度。学校将课程思政作为教育教学改革的重要抓手，持续推进课程思政示范课创建与评价工作，已建成 5 门省级、32 门校级课程思政示范课程。激发队伍主体动能，资源整合有宽度。学校多元发力培育整合师资团队，通过培训讲座、案例推广、评优评先等方式，选树课程思政教学名师与课程团队，发挥示范引领作用，激发教师参与热情，营造“课课有思政、人人思育人”的良好氛围。已开展“尔雅教学沙龙”课程思政专项 13 期、“德医相融”工作坊专项 34 期，凝练形成医学类思政案例 800 多个，录制“医魂大家说”系列视

频 24 个；27 人次获得省级课程思政教学设计大赛奖，5 名教师担任人民卫生出版社课程思政案例库主编副主编，相关成果在全国学术大会上作相关主题报告，获得广泛关注与积极反响。**注重总结凝练提升，教学研究有深度。**学校鼓励教师主动开展课程思政教学研究，累计立项省级课题 10 余项、校级课题 20 余项，发表教改论文 22 篇。《光明日报》《山西日报》等媒体专题报道，在省内外高校形成示范效应。通过医学课程与思政课程的同向同行，构建了全员、全程、全课程育人的格局。

#### 1.2.4 坚持“两个严格”预警管理，实行负面问题“零容忍”

学校不断完善预警监督和处置机制，以“零容忍”的态度和举措确保及时发现并妥当处置负面问题。严格教师管理，构建“个人自查、学院核查、学校督查”三级预警监督机制，依托《师德师风负面清单及师德失范行为处理办法》，通过“五位一体”听课评价、“师德师风投诉专项通道”、信访、校院两级专项检查等渠道，及时核查并按相关规定进行处置。严格学生管理，构建“学校—学院—年级—班级—宿舍”五级预警响应机制，依托《学生管理规定》《学生违纪处分实施细则》等制度，分级分类发现和处置问题。

### 1.3 本科地位

人才培养是本，本科教育是根。学校始终坚持把本科教育放在人才培养的核心地位、教育教学的基础地位、新时代教育发展的前沿地位，通过顶层设计、条件保障、检查督导确保“以本为本”，通过传承优良学风、培育优良教风、秉承优良校风、全面深化改革推动“四个回归”，为培养社会主义事业建设者和接班人筑牢基石。

#### 1.3.1 坚持“以本为本”，树牢本科教育核心地位

**顶层设计聚焦“以本为本”。**学校始终明确本科教育的基础地位，通过强化制度设计、完善组织架构持续夯实本科教育根基。制定实施《“十四五”教育教学发展规划》《全国一流研究应用型医科大学建设方案》，确立“以本为本”的核心目标和实施路径；设立本科教学委员会，审议决策教育教学重要事项；成立本科生院，协商解决教育教学主要问题，确保“以本为本”理念落地生根。



**条件保障落实“以本为本”。**学校持续在师资建设、资源供给上精准发力，实施“本科教学名师培育计划”，培养一批热爱教学、擅长教学的骨干教师；聚焦“双万计划”，打造一批具有高阶性、创新性、挑战度的“金课”；强化本科教材建设，严把教材选用关，激励教师编写体现学科前沿的高水平教材；深化医教协同，建设一批优质校外实践教学基地，推进“产教融合”“科教融汇”，为学生成长成才提供沃土。

**督导检查促进“以本为本”。**依据办学定位和培养目标，学校建立五位一体教学质量监控体系。确立质量标准，优化内部评价，整合外部评价，定期跟踪评价，发布质量报告，形成内外结合的质量诊断机制，持续提升本科教学质量，确保本科教育教学目标有效达成。

### 1.3.2 坚持“四个回归”，倾心培育医学时代新人

**传承优良学风，教育学生回归常识。**学校积极引导學生求真学问、练真本领，回归学习常识。聚焦“开学第一课”，引导学生正确规划学习生涯；聚焦“正学风、比勤奋”活动，教育学生端正学习态度；聚焦榜样引领示范，激励学生对标学习先进；聚焦荣誉奖励激励，激发学生内生学习动力，把优良学风体现在学生学习成果上。

**培育优良教风，引导教师回归本分。**学校积极引导教师热爱教学、倾心教学，回归教书育人本分。通过导师制培养，引导青年教师专心教学；通过师德师风“一票否决制”，规约教师言行；通过职称评审，提升育人素质能力；通过绩效考核，激励教师潜心教学；通过选树典型，引领教师精心育人，把优良教风体现在教书育人成果上。

**秉承优良校风，倡导全员回归初心。**优良校风是百年医学学府的精神传承，也是历代山医人的文化基因。106年以来，我们用“求实精进 坚韧弘毅”的山医精神涵养教育初心，用“医理博精 德能高邃”的山医校训砥砺医学初心，用“献身 务实 团结 进取”的山医校风践行育人初心，忠诚履行“立德树人”的根本任务与历史使命，在培养堪当民族复兴大任时代新人新的长征路上勇毅前行。

**全面深化改革，推动教育回归梦想。**改革是高质量发展的动力。学校锚定全国一流研究应用型医科大学目标制定《建设方案》，瞄准世界一流学科制定冲击“双一流”《行动方案》，聚焦三中全会精神制定全面深化改革《实施方案》，秉持以质量

求生存、以特色谋发展、以创新为驱动、以改革激活力的高质量发展理念，将教育强国建设与民族复兴理想紧密结合，推动组织创新、管理创新和制度创新，培养具有家国情怀和全球视野的时代新人，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

### 1.3.3 坚持“八个首先”，优先本科教育发展地位

学校高度重视本科教育教学工作，始终坚持以学生为中心、以教学为中心、以质量为中心的工作方针，以高质量本科教育教学推动高质量医学人才培养；始终坚持顶层设计谋划本科、制度机制保障本科、组织管理服务本科、师资力量集中本科、资源配置优先本科、教育改革聚焦本科、科学研究助力本科、文化建设引领本科，确保领导精力、经费安排、师资力量、资源配置和工作评价全方位向本科倾斜。

#### 评估指标

【必选】生均年教学日常运行支出 $\geq 1200$ 元

2022-2024年：2903.09元、4076.31元、4094.88元

【必选】教学日常运行经费支出占经常性预算内教育事业费拨款与学费收入之和的比例 $\geq 13\%$

2022-2024年：18.38%、27.10%、25.13%

【必选】年新增教学科研仪器设备值所占比例 $\geq 10\%$

2022-2024年：3.26%、4.04%、13.07%

【必选】生均教学科研仪器设备值 $\geq 5000$ 元/生

2022-2024年：2.93万元、3.02万元、3.40万元

### 1.3.4 坚持“握指成拳”，提升协同联动激励效能

学校成立本科生院，强化协同联动、考核激励机制建设，按照“一院三端六中心”的管理构架，明确各职能部门服务本科教育教学的职责，形成了协同推进本科教学的良好机制。在考核激励方面，将本科教育教学纳入各职能部门年度考核体系，将本科教育教学权重纳入院系考核，将承担本科教育教学工作作为重点纳入教师考核，确保本科教育教学工作得到充分重视和有效落实，形成了全校上下服务本科教育教学的良好局面。

## 1.4 存在问题、原因分析及下一步整改措施

### 1.4.1 思想政治理论课专任教师队伍建设成效仍需巩固深化

**问题表现：**当前思政课专任教师总数为 70 人，已符合并略高于 1: 350 的师生比配置标准。然而，在队伍质量结构方面，高级职称教师 22 人，占比为 31.4%，具有博士学位的教师 35 人，占比为 50%，高级职称教师偏少、博士化率偏低等结构性短板依然存在。同时，队伍的专业背景多元化程度、学历层次高度以及职称结构合理性尚存优化空间。

**原因分析：**现有思政课教师职称评审中，科研成果认定中尚未将咨政报告类成果列入。思想政治理论课教师与附属医院、教学医院、公共卫生部门的常态化联动机制尚不完善，教师获取临床德育、伦理案例、健康政策等一线教学素材的渠道还不够丰富。学校的思想政治理论课专任教师多数毕业于马克思主义理论及其相关学科，缺乏系统的医学知识背景。学校在马克思主义理论学科平台布局上弱于综合性大学，马克思主义学院学位点建设起步晚，目前尚无博士学位点，引进高层次人才时竞争优势不明显。

**整改措施：**一是在思政课教师职称评审的科研成果认定中将咨政报告类成果列入认定范围。二是根据中央教育工作领导小组《普通高校思政课教师队伍建设规划（2025—2027 年）》要求和学校事业发展需求，适度增加学校马克思主义学院副院长职数。三是进一步完善思想政治理论课教师与附属医院、教学医院、公共卫生部门的常态化联动机制，通过系统化培训和实践，强化教师对医学体系的理解，促进思政元素与医疗实践深度融合。四是加强与“马克思主义学院战略联盟”共建高校——中国科学技术大学在课程建设、项目申报、干部挂职（跟岗）、教师访学研修和寒暑期实践等方面的合作交流。

### 1.4.2 学校各职能部门服务本科教育教学工作的自觉服务意识和主动服务能力还需要加强

**问题表现：**一些部门在开展工作时，未将本科教学置于优先考量位置，存在“等需求上门”的被动心态，缺乏主动深入教学一线调研、预判教学需求的积极性。例如，在教学条件改善、实验室建设等教学关键环节，未能提前介入提供政策解读或



资源支持，往往等待二级学院提出诉求后才启动对接流程。个别部门服务流程繁琐、响应效率偏低，跨部门协同服务存在延迟。比如，教师在办理教学相关审批手续时，需在多个部门间反复沟通，线上服务平台的功能整合不足，导致服务体验不佳；面对新医科教学改革，部分职能部门缺乏配套服务方案，难以满足个性化教学需求。

**原因分析：**一是思想认识存在偏差，部分工作人员对“以本为本”的核心地位理解不够深刻，在工作优先级排序中，将行政事务、科研管理等工作置于教学服务之前，“把本科教育放在人才培养的核心地位、教育教学的基础地位、新时代教育发展的前沿地位以教学为中心”的服务理念贯彻落实有差距。二是考核评价机制不完善，现有部门考核体系中，教学服务相关指标的权重较低，且缺乏对服务主动性、时效性的量化评估标准，导致部门提升服务质量的内生动力不足。三是协同机制不健全，职能部门之间的职责边界不够清晰，缺乏常态化的教学服务联动机制，信息共享不畅，导致面对综合性教学需求时，难以形成服务合力。四是能力建设滞后，部分工作人员对本科教学规律、教学改革动态了解不足，服务技能未能跟上数字化教学、跨学科教学等新要求，影响了服务的精准度和有效性。

**整改措施：**针对上述问题，学校将从理念重塑、机制优化、能力提升三方面推进整改。一是强化思想引领，通过专题学习、教学工作会议等形式，引导各职能部门深刻认识本科教育的核心地位，将“以本为本”纳入部门工作准则，建立领导干部联系教学单位制度，要求职能部门负责人每学期深入课堂、教研室调研不少于4次，主动收集教学服务需求。二是完善考核激励机制，将教学服务满意度、主动服务案例数量等指标纳入考核体系，对在教学服务中表现突出的部门和个人予以表彰，对服务不力的进行约谈整改。三是构建协同服务体系，成立本科教学服务协调小组，由教务处牵头，定期组织人事、财务、资产等职能部门召开联席会议，打通跨部门服务流程；升级校园服务平台，整合教学相关审批、资源申请等功能，实现“一站式”线上服务，压缩办理时限。四是加强服务能力培训，定期开展教学政策解读、服务技能提升等专题培训，组织职能部门工作人员参与教学研讨会、改革项目推进会，鼓励部门结合教学需求创新服务模式，如针对跨学科专业建设推出定制化资源配置方案，切实提升服务的专业性和主动性。

### 1.4.3 部分附属医院对教学资源投入与高水平医学本科教学的需求存在一定差距

**问题表现：**我校部分附属医院在支撑高水平临床教学的资源配置存在一定短板。一是教学经费结构性失衡：部分附属医院教学运行经费占总收入比例偏低，专项教改经费缺失，PBL 课程建设、临床技能竞赛培养等关键环节支撑尚不足；二是师资动能未充分释放：临床教师年均带教学时在工作总量占比偏低，教学业绩在职称晋升中的权重较少，临床诊疗任务挤压教学投入的冲突尚未有效化解。

**原因分析：**一是体制机制还有瓶颈：①责权配置失位：校院教学共建协议缺乏刚性资源投入条款，教学资源配置标准未被纳入医院等级评审核心指标；②补偿机制不足：财政对教学型医院的政策倾斜不足，教学损耗补偿机制尚不完善。二是资源整合存在短板：附属医院间“孤岛式”教学资源布局（如优势专科实训设备无法跨院共享），投资主体多元化以及管理场景复杂，导致校级临床教学云平台建设还不完全。三是激励文化尚有不足：“重医疗科研、轻临床教学”的绩效评价惯性还一定程度存在，临床教学荣誉体系建设尚未完全形成。

**整改措施：**一是提高制度约束刚性：出台《加强附属医院建设若干意见》，进一步明确临床科室生均教学面积、设备总值等核心指标合格线；加强考核结果运用，与医院主管部门沟通，建议将教学资源达标率纳入附属医院院长年度考核一票否决项。二是构建多元投入体系：多渠道建言献策，推动省政府制定教学型医院财政补偿方案，对临床带教课时给予配套经费；三是创新资源协同机制：建设分级协同临床教学联盟（校本部统筹—核心附院枢纽—区域教学点辐射），推进标准化教学资源调度平台建设进程；四是重构师资激励生态：与人社及卫健部门沟通，实施临床教学双轨制评聘：单列教学型高级职称晋升通道，要求教学业绩占评审权重 40% 以上；五是创设临床教学奖，按国家级教学竞赛获奖等级折算绩效分值。

# 校训

## 医理博精 德能高邃

“医理博精、德能高邃”。“医理博精”四字，充分体现了办学特色，深刻反映了医学教育的特征和学校培养人才的目标要求。既要以医为主，又要适应医学模式的转变，培养具有深厚专业知识、广博自然科学知识和人文知识的人才；既要兼容并蓄，广采博纳，又要精益求精。“德能高邃”四字，表明了学校育人的追求，既要有高尚道德，良好品行，又要有扎实功底，出色本领；突出了办学育人理念：既注重品格塑造，也注重知识积累、专业技能锤炼，培养造就德才兼备、德技双馨的优秀人才，更好地服务于祖国和人民。



## 2. 培养过程

### 【本章精要】

学校立足目标定位，以服务国家战略和区域发展为导向，以新医科建设为统领，构建五育并举育人体系。学校动态调整专业结构，对标国家专业标准与行业需求修订培养方案，完善“HELP-BRIDGE”助力桥育人模式，创建“数智脑-1346”人才培养大数据模型，构建“一轴四驱”实践育人体系，设立卓越人才创新实验班，创新开展小微专业辅修。深化双创教育体系建设，形成“五链结合、五术并重”的医学双创育人特色。

### 2.1 培养方案

培养方案是人才培养的蓝图，学校培养方案的制定锚定国家需求、区域经济和学科前沿，以新医科建设为统领，注重德智体美劳五育融合，突出科教融合，着力培养学生创新意识和创新能力。

#### 2.1.1 瞄准定位适应需求，五育并举全面育人

培养目标符合学校办学定位。学校以建设全国一流研究应用型医科大学为目标，坚持“HELP-BRIDGE”培养理念，依据“育人为本，医教协同，整体提升；内涵发展，特色鲜明，国内一流；创新驱动，文化引领，服务社会；立足山西，面向全国，辐射全球”的发展定位，确定了“培育又红又专、德才兼备、全面发展的创新型和应用型高级医药卫生健康专门人才”的培养目标。



图 2-1  
“HELP-BRIDGE”  
育人模式

培养目标适应经济社会发展。学校主动服务教育强国和健康中国建设，围绕区域经济社会发展和医药卫生行业需求，紧紧把握山西省“1331”和“百亿工程”等重大机遇，结合学校“十四五”规划和“双一流”建设战略目标，深入开展卓越人才培养改革，大力推动临床医学、基础医学、预防医学、核医学、法医学等学科专业发展，为经济社会发展和卫生健康事业提供强有力的人才支撑。

培养目标体现五育并举育人。学校立足价值塑造、知识传授、能力培养的有机统一，将五育并举融入人才培养全过程。立德树人，培根铸魂，通过思政课程和课程思政全覆盖、思政实践和实践思政相融通，培养高尚品质与职业道德；以智育人，医理博精，通过优化课程体系和学业支持、提升科研思维和创新能力，培养专业理论与职业技能；以体育人，健体强智，通过体育课程改革、体育文化活动、严格体质测试，培养健康体魄与体育精神；以美育人，浸润心灵，通过开设美育课程、丰富文艺活动、美化校园环境，培养艺术修养与审美能力；以劳育人，躬身致远，通过开设劳育课程、建立实践基地、锻炼劳动技能，培养劳动价值和劳动习惯，系统构建五育融合的育人体系，打造具有健全人格、创新能力和社会责任感的时代新人。

### 2.1.2 遵循国标筑基固本，融通产教靶向育人

对标国家专业标准。按照《普通高等学校本科专业目录和专业介绍》《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》、专业认证标准和执业资格考试要求，围绕学校办学定位，全面修订本科专业人才培养方案，形成“培养目标—毕业要求—课程体系”关系矩阵，保障人才培养目标的达成。



**贯彻产出导向理念。**以岗位胜任力为导向，以学术引领和实际应用为目标，跟踪医学发展、科技进步和行业需求，制定本科各专业人才培养方案，推进课程改革，丰富教学内容，强化实习实践，提升人才培养与社会需求的契合度。

## 评估指标

【必选】学生毕业必须修满的公共艺术课程学分数 $\geq 2$ 学分

2022—2024年：100%、100%、100%

【必选】劳动教育必修课或必修课程中劳动教育模块学时总数 $\geq 32$ 学时

2022—2024年：100%、100%、100%

### 2.1.3 科教融汇驱动创新，交叉融合赋能育人

**推动科教融合并进。**在保障专业基础理论课程的同时，注重学生科研思维和创新能力的培养，设置科学方法课程模块，鼓励教师将科研成果融入教学内容，鼓励学生积极参与科研训练项目。探索建设基于多学科交叉融合的新医科课程，培养学生跨学科创新思维，增强跨领域知识融通和实践能力，提高职业胜任力和就业竞争力。

**优化创新育人机制。**学校与政府、医院、企业开展深度合作，在培养方案中增设小学期特色实践，开展“探索未来科学路”“清山暑期社会实践教学营”“博实创新创业特训班”“中药资源科学考察活动”等创新教育和科研实践。发挥“现代产业学院”“创新创业管理微专业”“卓越班”培养优势，将新质生产力对高等教育人才培养新要求纳入培养体系，促进学科专业与产业链、创新链相匹配、相促进。

## 2.2 专业建设

专业是人才培养的基本单元，学校主动服务健康中国和教育强国建设，扎根三晋大地开办本科专业，着力深化本科专业供给侧改革，深入推动新医科专业建设，充分发挥医学特色，促进复合型人才培养。

### 2.2.1 布局服务国家战略，回应时代内涵命题

**持续优化专业布局。**根据国家和山西经济社会发展需求，确立了“以新医科建设为统领，以医学为主，医理、医工、医管、医文协同发展、交叉融合”的专业建设

思路，不断优化专业结构。自 2018 年起撤停英语、劳动与社会保障、药物制剂 3 个专业，2025 年停招眼视光医学专业；新增基础医学、智能医学工程、健康服务与管理、生物医学工程、生物医药数据科学等 5 个专业，预申报老年医学与健康、健康与医疗保障 2 个新医科专业。

**全面提升专业内涵。**学校高度重视本科专业内涵建设，印发《“一流专业”建设方案》《卓越教育培养计划 2.0 教学改革实施方案》，强化院系主体责任，加快一流专业建设。建成国家级一流本科专业建设点 12 个，省级一流本科专业建设点 14 个，临床医学、药学、护理学、口腔医学等专业顺利通过专业认证。

### 评估指标

【必选】通过认证（评估）的专业占专业总数的比例

2022-2024：6.67%、7.69%、13.79%

【可选】近三年新增专业数：4 个

2022-2024：1 个、0 个、3 个

【可选】近三年停招专业数：5 个

2022-2024：5 个、0 个、0 个

#### 2.2.2 健全动态调整机制，适应国家社会需求

**建立需求导向调整机制。**根据国家和山西省对医学人才的需求，结合毕业生就业情况，动态调整本科专业设置和招生规模。学校建立“校—院—专业负责人”三级管理机制，制订《专业设置与建设管理办法》，实施新专业准入制度，建立专业设置、评估、预警和退出机制，定期研讨专业建设相关问题，不断提升专业办学水平和人才培养质量。

**建立动态反馈联动机制。**构建招生—培养—就业—服务联动机制，充分发挥就业对专业招生的预警作用，将各专业生源质量、培养能力、毕业生就业状况作为专业设置调整、招生计划安排等工作的重要依据，将就业反馈融入人才培养方案。以招生引领生源质量，以培养夯实能力根基，以就业检验育人成果，实现教育与社会需求的有效对接。



### 2.2.3 强化交叉专业辅修，培养一流复合人才

开展小微专业辅修。学校根据经济社会发展对跨学科专业人才需求，开设4个微专业。依托国家级创新创业学院开设医学创新创业管理线下微专业；依托国家智慧教育平台和慕课课程资源，开设体外诊断与大数据分析、人工智能与智能医学、全球健康3个线上微专业，鼓励学有余力的学生根据兴趣选修微专业，推动创新型、复合型人才培养。

强化特色学院建设。学校持续融合专业实践特色，推进特色学院建设。依托生物制药、生物医学工程专业产业优势，建设山西省现代生物医药产业学院；依托特种医学学科和医学影像学、医学影像技术专业优势，建设山西省核医学特色学院。

## 2.3 实践教学

实践教学是人才培养的核心环节，学校不断强化实践育人，践行“学思结合、知行统一”，不断深化与医院、企业、科研机构和高水平院校共建实践基地。

### 2.3.1 重构实践教学体系，贯通平台协同发展

构建实践教学“一轴四驱”体系。学校确立“融技能培训与素质教育为一体、融知识传授和能力培养为一体”实践教学目标，以第一课堂为主，以第二课堂为辅，统筹校内外实践教学资源，构建“一轴四驱”实践教学体系，全程贯通培养学生创新思维和实践能力，全面体现实践育人在人才培养中的核心价值。（一轴：专业能力与创新能力培养；四驱：实验教学、实习实训、科研训练、社会实践）。

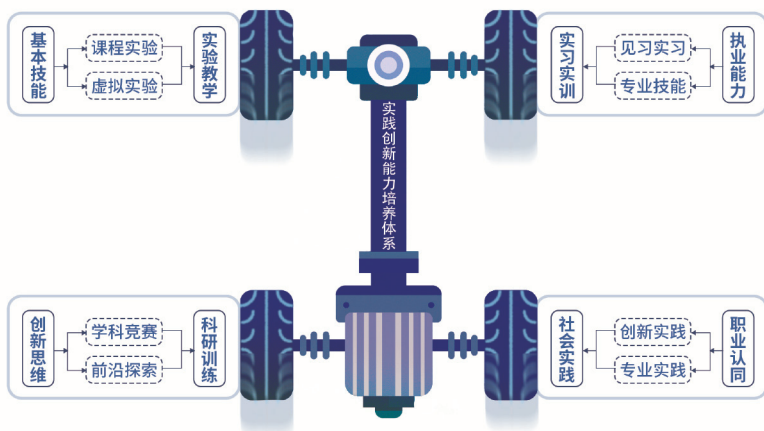


图 2-2  
实践教学“一轴  
四驱”体系

**推进实践教学改革。**学校出台《本科教学工作规范》《生产实习管理办法》《临床实习出科考核管理办法》《“第二课堂成绩单”制度实施方案（试行）》等制度，对实践教学过程进行规范化管理。依托3个国家级实验教学示范中心和6个省级实践教学平台开展实践教学改革，强化实践教学环节设计与管理，把最新研究成果转化为实验项目，及时更新、调整、优化教学内容，持续培养学生综合实践和创新思维能力，各专业实践教学学分占总学分比例均大于25%，满足国家要求。

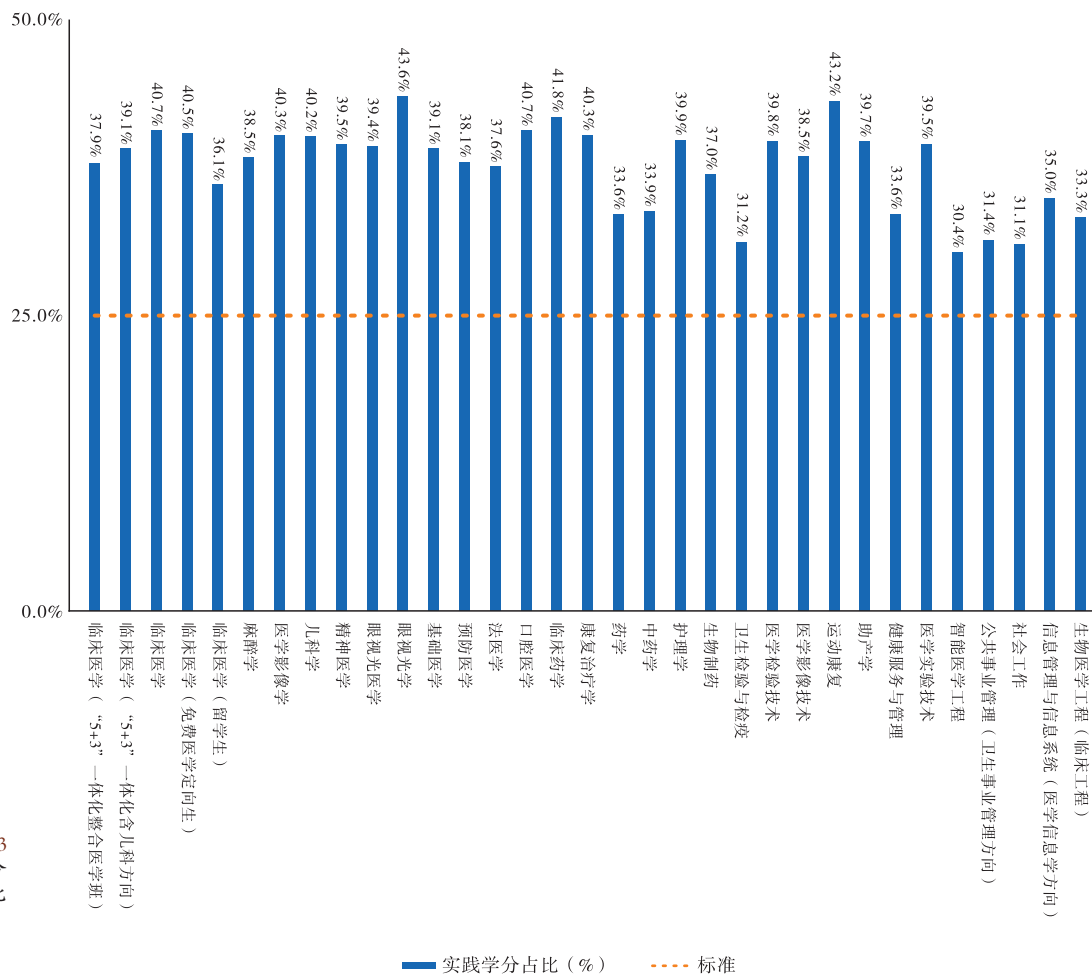


图 2-3 各专业实践教学学分占总学分百分比

**贯通实践育人平台。**学校以“学科竞赛”平台为载体，积极营造“以赛促学、以学促赛”良好氛围，夯实专业知识，全面提升学生专业素养。以“项目实践”平台为载体，开展“医加恩”学习坊12期、大学生创新创业训练项目616项等实践项目，全面培养学生科研素养。以“小学期”平台为载体，推进学校、社会、医院、企业联动，促进社会实践、临床实践、科研训练融合贯通，全面提高学生科学素养。

## 评估指标

【必选】实践教学学分占总学分（学时）比例的达标率

2022-2024 年：97.44%、100%、100%

【必选】国家级、省级实践教学基地数

2022-2024 年：8 个、8 个、9 个

### 2.3.2 校院联动培育精英，校企协同产教融合

**加强教学基地建设。**学校依托 60 个附属及教学医院，103 个其他教学基地，构建了符合医学教育规范的教学基地体系。学校制定《关于进一步加强教学基地建设的若干意见》《直属附属医院管理办法》《新增直属附属医院建设方案》等制度规范，对各教学基地进行分类分层规范与指导，在人才培养、学科建设、科学研究等方面开展紧密合作，充分发挥教学基地在人才培养中的重要作用。

**推进校校、校企合作。**学校与清华大学、北京大学、北京中医药大学等高校联合开展实践教学活动，与华大集团、国药集团威奇达药业有限公司、爱尔眼科医院集团、山西锦波生物医药股份有限公司等企业开展产学研项目，整合医学教育和科研优质资源，推进跨学科融合发展新路径，实现资源供给和人才供应有效结合，加快医学创新人才中心的建设，推动产学研医深度融合。

## 评估指标

【可选】与行业企业共建的实验教学中心数

2022-2024 年：2 个、2 个、2 个

### 2.3.3 严控论文学术规范，提升论文标准质量

学校制订《本科毕业论文（设计）管理办法》，不断完善本科毕业论文（设计）管理系统，对选题、开题、中期检查、毕业答辩、归档各环节进行精准管理和质量监控，实现全流程信息化。对毕业论文进行 AI 检测和重复率检测，确保毕业论文（设计）质量。近三年，本科生完成毕业论文 3061 篇，全部为实验、实习和社会调查等实践性作为基础的毕业论文（设计），论文抽检合格率为 100%。

## 评估指标

【必选】以实验、实习、工程实践和社会调查等实践性工作为基础的毕业论文（设计）比例 $\geq 50\%$

2022-2024 年：100%、100%、100%

## 2.4 课堂教学

课堂教学是学校人才培养的主渠道。学校坚持以学生全面发展为宗旨，转变教育教学理念，推进信息技术与教学过程的有机融合，推动课堂教学从“以教为中心”向“以学为中心”的实质性转变。

### 2.4.1 深化教学理念变革，构建多元评价体系

**推进本科课堂革命。**学校贯彻 OBE 教育理念，持续深化课堂教学改革。通过优化课程结构，更新教学内容，将思政教育、医德培养与专业教育深度融合；通过“情境体验”“案例研讨”等教学方法，强化培养学生职业素养；通过启发式、案例式、讨论式教学，鼓励教师采用 PBL、CBL、混合式教学及翻转课堂等教学方法，强化学生自主学习能力和创新思维培养，持续提升人才培养质量。

**完善多元评价体系。**持续改进“四结合两贯穿”考核评价体系。依托智慧教学云平台，通过课堂表现、实践活动、小组研讨等多维度记录学习轨迹，实现“课前预习→课中互动→课后拓展”全流程数据采集，实时追踪学生学习轨迹，生成学情分析报告，精准定位学习难点，开展精准化教学评价，以对学生知识和技能、态度和能力的全过程评价，实现对教学内容、教学方法、教学效果和教学质量的全方位评价。

### 2.4.2 升级数字智慧校园，营造现代教学生态

**智慧校园全面升级。**学校构建“全面感知、深度融合、多维服务”的智慧校园环境，网络基础环境完备。多源数据统一采集与集中存储，促进信息技术与教育教学的深度融合，提高教育教学质量和教育管理决策水平。优化校园管理入口与流程 105 项，提升校园生活服务体验，形成“可感知、可诊断、可分析、可自愈”的智慧校园生态。

**智慧教育全面升级。**多年来，学校经过“信息化—数字化—数智化”三阶段智

慧校园建设，基于“AI+教育+数字化”构建“数智脑-1346”人才培养大数据模型，将教学资源共享、学习模式创新、教学管理优化、多维教学评价、多元教学测评等方面纳入智慧教务一体化平台，实现数智赋能卓越医学教育改革，解决人才培养的适配度、有效度、保障度、达成度和满意度。

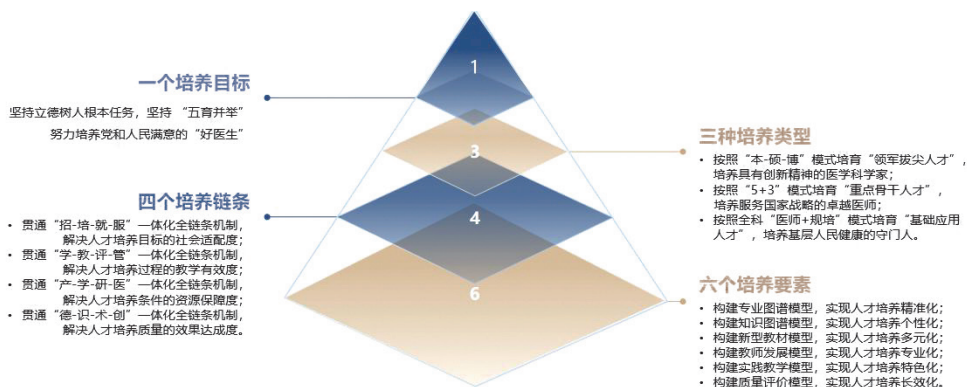


图 2-4  
“数智脑-1346”  
人才培养大模型  
示意图

**智慧资源全面升级。**依托国家级、省级、校级一流课程，持续丰富 E- 教学平台资源，将最新教育技术、人工智能引入教学，打造沉浸式高效课堂；建设高端全智能智慧教室和 PBL 讨论教室 53 间，提供高效、互动、个性化的学习环境，开展探究式、混合式、情境式小班教学；建设并引入虚拟仿真实验教学课程资源 172 项，其中自建项目 23 项，进一步完善“虚实结合”实验教学模式；建设 AI 巡课督导平台，实现课堂教学全流程学情分析。

### 2.4.3 健全三级管理体系，严格重点教材选用

学校成立教材工作领导小组（教材建设委员会），制定《教材建设规划（2022—2025 年）》，健全完善审核机制，实行“教研室—学院—学校”三级管理；严格规范选用流程，构建起涵盖编写、审核、选用、评价全流程的管理体系；严格落实教育部要求，坚持首选马工程重点教材，思想政治理论课及其他相关课程全部使用马工程重点教材，使用率达到 100%。学校未出现教材选用负面问题。

#### 评估指标

【必选】使用马工程重点教材课程数量与学校应使用马工程重点教材课程数量的比例

2022-2024 年：100%、100%、100%

【可选】近五年公开出版的教材数

2022-2024 年：20、22、41

## K2.5 卓越培养

学校主动适应医学教育改革，加强课程体系建设，深入实施双万计划，持续推进一流专业、一流课程、一流教材、一流实践的建设，不断提升卓越医学人才培养质量。

### K2.5.1 医教协同创新驱动，卓越培养迭代升级

**推进卓越人才培养。**2013 年，学校初设卓越班，启动卓越医学改革 1.0，着力信息化建设，搭建“E-Learning 学习网”平台，充分利用信息化建设助力医学人才培养；2018 年，优化卓越班，实施卓越医学改革 2.0，构建“HELP-BRIDGE”助力桥人才培养模式，着力数字化建设，开启大数据应用于医学人才培养；2023 年，重构卓越班，开启卓越医学改革 3.0，逐步形成“数智脑-1346”人才培养大数据模型，积极探索人工智能融入医学人才培养，构建卓越人才培养新模式。

以“数智脑-1346”智能赋能卓越医学改革，建设临床医学专业图谱，完成六大知识图谱课程群，开始构建“数智脑-1346”人才培养大数据模型，使人才培养可视化，为拔尖人才培养改革，创新推进医教协同模式提供支撑。2025 年，学校设置临床医学专业（卓越医师班、未来医师科学家班、核医学卓越班）、预防医学专业（卓越创新班）。

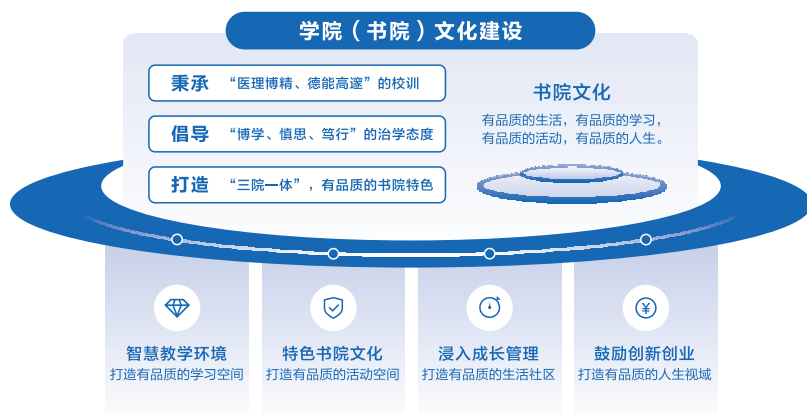


图 2-5  
卓越人才学院  
(书院)文化建设



### K2.5.2 建设医学系统课程，靶向施策激发能力

科学设计课程体系。根据专业类教学质量国家标准及专业认证标准，充分应用一流课程和“101 计划”建设成果，构建卓越人才培养课程体系，在卓越人才培养全程中融合思政教育与职业精神教育，探索产教融合、科教融汇的实施路径，贯穿科研思维训练，全方位提升学生综合素质，助力学生实现知识、品德与能力协同发展。



图 2-6  
卓越人才“五维贯通”  
培养模式

不断优化课程结构。强化通识教育，开设《劳动教育》《大学生职业生涯规划和专业教育》《大学就业指导》《大学生礼仪》等素质教育课程；强化执业技能，开设《临床综合能力训练》《公共卫生基本操作技能》等技能训练课程。以临床医学专业为例，公共基础课占总学分 23.0%，专业基础课占总学分 19.8%，专业核心课总学分 22.0%，综合实践课占总学分 27.2%，学科拓展课占学分 8.0%。

开设交叉前沿课程。学校以 OBE 理念为指导，围绕新医科建设，设置跨学科交叉融合课程，开设《医学人工智能导论》《Python 医学数据挖掘》《神经生物学》等新兴交叉学科课程，开设以器官系统为中心的医学整合课程，开设《精准医学》《纳米医学》《组学及组学分析技术》等前沿科学课程。

### 评估指标

【必选】本科生均课程门数

2022—2024 年：0.07、0.08、0.11

【可选】与行业企业共建、共同讲授的课程数

2022—2024 年：8、8、31

### K2.5.3 推动教学创新发展，改革成果特色显著

**开展教学改革研究。**围绕教育教学中心任务，每年发布《教育教学研究课题立项申报指南》，并实施校级—省部级教改项目联动申报机制。2021年以来，共获批省部级教改课题 529 项，校级教改课题 276 项，为教育教学改革提供了有力支撑。

**打造特色品牌教研。**搭建“山医教学革新”培训平台，采用“讲座+工作坊”相结合教研模式，全方位提升教师研究能力，打造特色教研品牌文化。以“德医相融工作坊—课程思政教学设计专项活动”为抓手，大力推进课程思政建设研究，凝练 54 门核心课程的思政育人理念，形成了一批可复制、可推广的课程思政教学设计成果。

**教学改革成效显著。**实施“一题一文+”结题模式，有效推动教改论文质量和数量双提升，加速教改成果凝练与转化。定期举办“院系+学校”双层面成果分享会，促进优秀教改经验交流与推广，显著提升了教改成果的应用价值和示范效应。2021年以来，学校共荣获国家级教学成果奖 3 项、省级教学成果奖 25 项。

### K2.5.4 强化一流专业建设，推进数量质量跃升

**打造一流专业集群。**经过长期建设，我校现有 12 个国家级一流本科专业，14 个省级一流本科专业，一流本科专业占本科招生专业 92.86%；2022 年，公共卫生学院成为全国 18 所高水平公共卫生学院之一；2023 年，基础医学院成为山西省基础学科拔尖学生培养基地（学院）；2023 年，临床医学和预防医学专业成为山西省卓越（拔尖）人才培养试点专业；2022 年以来，核医学学科连续三年位列全国第一；2025 年，学校 8 个学科进入 ESI 全球前 1%。通过打造一流医学专业集群建设，本科招生专业实现硕士学位授权点全覆盖，本科临床医学类专业实现博士学位授权点全覆盖。

### K2.5.5 贯通五大卓越课程，打造三级一流课程

**强化一流课程建设。**结合卓越医师培养目标，打破学科壁垒，重塑课程体系，构建“专业知识—医学案例—前沿进展—思政人文”四位一体跨学科融合课程，突出课程的思想性、科学性和前沿性。作为山西省精品共享课程联盟理事长单位，全面引领推动省级一流课程共建共享共管共用机制的建设。共获批国家级一流课程 30 门，

省级一流课程 215 门，校级一流课程 261 门，覆盖所有主干专业。

### K2.5.6 主编参编精品教材，培育教材示范高地

建设高水平教材体系。学校建立“帮助申请、支持编写、奖励出版”激励机制，鼓励教师依托特色学科，撰写高质量教材，并将教材编写作为职称晋升的重要观测指标之一。近五年，我校教师参与国家“101 计划”教材建设，主编 1 人，副主编 1 人，参编 5 人。在首届国家优秀教材评选中，荣获一等奖 1 项，二等奖 2 项。

## 2.6 创新创业教育

学校紧跟高等教育发展趋势，深入推动创新创业教育，整合多方资源，构建了具有医学院校特色的创新创业教育工作体系，学校创新创业氛围浓厚，成效显著。

### 2.6.1 深化双创体系建设，育人成效持续攀升

构建双创育人新范式。学校成立创新创业教育工作领导小组和创新创业学院，凝练构建“FP-CPGE”双创育人新范式，校内外联动举办医学创新创业管理微专业人才培养项目，课内外联动打造本、硕、博一体化贯通双创课程体系，纵横向联动，获批各级双创教学改革研究项目 300 余项。建设“五大平台”，融入“五链结合”，强化“五金塑人”，贯穿“五育并举”，培养具有“救死扶伤的道术、心中有爱的仁术、知识扎实的学术、本领过硬的技术、方法科学的艺术”医学人才。



图 2-7  
“FP-CPGE”双创育人  
新范式示意图

**搭建硬核双创平台。**学校获批“国家级创新创业学院”建设单位，“教育部医学生创新创业教育课程虚拟教研室”“山西省高水平创新创业学院”“山西省创新创业教育实践基地”“山西省深化创新创业教育改革示范高校”“晋医谷省级众创空间”等。

### 2.6.2 融入专业培养全程，多维赋能提升实效

**科研融合双创教育。**面向科学技术前沿，建设《分子核医学设备》等学科交叉类课程，通过参与前沿科研课题，提升学生科研素养。学校现有省级及以上教学科研平台 100 余个，组建了 28 个科技创新团队，每年提供大学生创新项目 150 项。全校高水平科研项目团队都有本科生参与，其科研课题成为本科生科研项目课程或毕业设计选题。

**专业融合双创教育。**学校开设《大学生创新能力与创业基础》必修课、《创新能力培养》选修课程以及《创新思维与创业文化》国际课程，建立 289 名专兼结合的创新创业师资队伍，建设创新创业类国家一流本科课程 1 门、省级一流本科课程 1 门。全校 50% 以上的专业教师参与指导学生创新创业项目和学科竞赛，覆盖学生 51% 以上。

**实践融合双创教育。**开设《创新创业博弈实训》等 12 门实训课程，围绕卓越医学人才培养学生专业核心能力和创新创业思维。依托学校两个二级（P2+）生物安全方舱实验室等实训中心，在专业实践中融入创新创业教育，增强学生产品研发、技术转化能力。

### 2.6.3 双创激发澎湃热情，成果斐然彰显价值

**双创大赛成绩优秀。**在中国国际大学生创新大赛中共获得 3 项金奖，8 项银奖、30 项铜奖、3 项最具人气奖，为唯一荣获“青年红色筑梦之旅”活动先进集体奖的医学院校。荣获“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛 3 银、9 铜，“挑战杯”全国大学生创业大赛中获得 1 金、2 银、8 铜。近五年，学校共立项大学生创新创业训练项目 546 项，其中国家级 171 项，省级 375 项，4 个项目入选全国大学生创新创业训练项目年会展示，1 个项目入选 2025 年国家展览计划“青春之歌—全国大学生创新成果展”。

**强化创新人才培养。**学校持续开设医学创新创业管理微专业，注重医教协同、校企结合、产教融合，理论教学与实践训练并重，同步举办企业走访、行业调研、赛事训练、模拟创业等。开展“创新创业项目展示和交流”“四大赛事解读宣讲”“双创大赛针对性辅导讲座”“假期不停学，双创不断线”等品牌活动。4人荣获“大学生创新创业标兵”，24人荣获“大学生创新创业先进个人”。

**双创育人成效显著。**《专创融合分层递进：岗位创业导向的创新创业教育20年研究与实践》（参与项目）获国家教学成果奖一等奖，《新医科建设视域下医学院校创新创业育人新范式的探索与实践》（主持项目）获省级教学成果一等奖。创新创业先进代表乔军和张升校，分别获评第十五、十六届“中国大学生年度人物”；王灿、白江、李婉宜、张然、常敏静、要嘉欣等荣获“中国大学生自强之星”称号。

### 评估指标

【必选】本科生参加各级各类创新创业实践活动人数

2022-2024年：6981人、7113人、7331人

【必选】本科生参加各级各类创新创业实践活动比例

2022-2024年：47.30%、48.99%、51.00%

【必选】“互联网+”大学生创新创业大赛获奖数

2022-2024年：319、448、363

【可选】省级以上学科竞赛获奖学生人次占学生总数的比例

2022-2024年：4.63%、5.40%、7.38%

## 2.7 存在的问题、原因分析及下一步整改举措

### 2.7.1 “五育并举”向五育融合转化的深度还不够

**问题表现：**学校积极尝试构建“思政课程与课程思政双贯通”模式以探索新医德教育路径，但在专业课程的实际实施过程中，对于医学职业道德、人文精神等关键要素的挖掘提炼与系统性融入尚显不足，停留于较为表浅的层次。部分专业课程未能将人文关怀内核与临床实践技能培训进行深度融合。同时，现有的学生评价体系尚未能充分体现五育融合导向要求，考核评估还存在一定重智轻德、重分轻能现象，



系统全面的医学生综合素质客观评估机制尚未完全建立。

**原因分析：**尽管当前我校已制定了推进“五育并举”教育的实施方案，并设立了相应教研室组织协调具体教学工作，但在五育教育实际操作层面，如何紧密契合医学院校专业性强、实践要求高、伦理挑战多等特殊属性，将上级部门关于深化五育教育工作的指导意见精神落细、落实、落深，以及如何探索和构建出一条真正符合高等医学教育规律、彰显医学育人特色的五育融合有效路径，仍亟待进行更为深入的理论与实践探索。

**整改措施：**打造“五育+专业”双螺旋课程结构体系，依托医学专业优势和学科特点，开设富有医学特色的五育课程；通过与医学生思政教育、日常生活、专业教育、社会实践、创新创业等相结合的方法，筹建五育教育实践教学基地；建立以行业标准对接的五育教育评价体系；培养“五育+专业”师资队伍。完善第二课堂成绩制度，构建五育并举评价指标体系，开发学生成长数字档案，健全过程性动态评估机制。

### 2.7.2 破解专业设置和招生规模在数量与质量间矛盾的新思路不足、新办法不多

**问题表现：**虽然学校近年来积极根据国家战略和本地区卫生健康事业发展的需要，在本科招生规模和专业设置方面进行了动态调整，如撤销了劳动与社会保障等3个专业、新申报获批生物医药数据科学专业，目前本科专业由原有28个增加为30个；招生人数由以往3100人/年增加为2025年的3600人，确保完成了地区优质高校招生工作，但专业设置和招生规模在数量与质量间的矛盾还没有完全有效解决。

**原因分析：**一是学校虽高度重视人才培养的长周期性与市场变化的快速性之间的差异化，但对具体行业和岗位的社会需求还存在一定理解上的偏差，及时与用人单位进行全面有效沟通还不够，邀请用人单位全方位参与学校人才培养环节（如课程设计、实习实践、联合培养等）还不够。二是在专业建设和管理上，学校在常态化的专业评估、预警和动态调整机制方面还存在不足，一定程度影响专业发展和招生质量。三是招生规模往往受到上级教育主管部门下达的计划指标限制，学校自主调整空间有限，系统收集、分析和利用人才培养全过程数据（如生源、学习过程、就业质量、校友发展、市场反馈等）并及时汇报和共享还存在不足，导致为招生专业调整



和招生规模确定提供科学决策还不够。

**整改措施：**破解矛盾的核心在于：以质量控数量、以需求定结构。（1）提升优质专业培养质量。如在临床医学类招生规模稳定的基础上，通过教学改革，在课程设置、教学模式、创新创业、科教协同等方面实现培养质量提升，吸引优质高中生源报考。（2）动态调整学科专业结构。如根据国家发展战略需求，结合我省卫生事业发展需要，申请开设新医科本科专业，转向发展智慧医疗、老年健康、康复医疗技术、生物数据分析等紧缺专业。同时以执业资格通过率、住培岗位容量等硬指标动态调节专业规模。（3）强化省级统筹与评价改革。积极与教育厅、卫生健康委员会、用人单位沟通，建立“教育—医疗—人社”协同机制，平衡医学人才的供需关系，使得省级教育厅能根据卫健委人才需求计划核定招生总量，人社部门衔接就业与职称政策。（4）加强技术赋能教育管理与应用：利用大数据、人工智能等技术进行精准的需求预测、人才画像、个性化教学、质量监测等，提升管理效率和决策科学性，为专业设置和招生数量提供有力的数据支持。

### 2.7.3 部分基层实践教学基地同质化建设需要进一步加强

**问题表现：**部分基层实践教学基地存在硬件设施配置不均衡、师资带教能力差异显著、教学管理制度执行不统一等问题。例如，部分基地因设备更新滞后、临床案例资源不足，导致学生实践操作机会受限；不同基地间教学大纲落实程度不一，影响人才培养质量同质化。

**原因分析：**一是学校对基层基地的统筹管理机制尚不完善，缺乏统一建设标准和动态监管体系；二是资源分配存在区域差异，优质教学资源向直属附属医院倾斜，基层基地师资培训投入不足；三是激励机制不健全，部分基地因缺乏政策支持，参与教学改革的积极性不高。

**整改措施：**（1）强化标准建设：修订《教学基地管理办法》，强化基层实践教学基地同质化建设要求，明确硬件配置、师资资质、教学流程等核心指标，推行“基地达标认证”制度。（2）优化资源协同：建立直属医院与基层基地“结对帮扶”机制，通过师资互派、案例共享、远程教学等方式实现资源下沉，定期开展临床带教能力专项培训。（3）完善质控体系：将基地教学质量纳入学校年度考核，实施“基地自评+校级督查+学生反馈”多维评价，对未达标基地限期整改或动态调整。（4）加大政

策激励：设立专项经费支持基层基地建设，对考核优秀的基地在招生指标、科研项目申报等方面给予倾斜，激发参与教学的内生动力。学校可依托现有“五位一体”教育评价体系，将整改措施融入评估常态化管理，切实提升实践教学环节质量，为学术型人才培养提供坚实支撑。

#### 2.7.4 教育教学数字化与教学过程深度融合不够

**问题表现：**一是数字化手段应用表层化，多数课程的数字化应用仍停留在 PPT 演示与线上资源上传的基础层面，互动式课件、虚拟仿真等进阶工具在临床教学与实验环节渗透较浅，技术赋能教学的潜力尚未充分释放。二是教学互动与个性化支持不足。课堂互动仍以传统问答为主，缺乏基于数据分析的个性化学习路径设计，导致学生在核心难点上的困惑难以精准得到破解。三是数字化平台协同性待提高，教务管理、在线学习、虚拟仿真及临床教学等平台间数据壁垒突出，形成“信息孤岛”，既增加了教师跨系统操作的负担，也制约了教学决策的科学性。

**原因分析：**跨部门协同推进机制缺失，教师数字化教学成果在职称评聘中权重较低，激励不足；部分师生对数字化的认知局限于“辅助工具”，未能充分认识其对教学模式的重构价值；同时，临床教师因临床、科研任务繁重，参与数字技能培训的时间有限，现有培训也难以支撑数字化深度融合需求，导致“想融而不会融”。此外，医学特色数字资源开发缺乏持续经费与建设的统一标准，存在重复建设、共享困难等问题；技术团队对医学教学场景理解不足，平台功能更新滞后，难以满足多学科会诊模拟等复杂教学需求。

**整改措施：**需成立校领导牵头的专项领导小组，制定 3-5 年行动计划并开展理念革新活动；同步建立数字化教学成果认定与激励体系，设立不低于教学经费 15% 的专项基金。实施“数字化示范课程建设计划”，精选《系统解剖学》《诊断学》《外科手术学基础》等 10 门核心课程，组建“医学教师 + 教育技术专家 + 临床医师”跨界团队，打造“线上预习（微课 + 虚拟模型）—线下实操（结合数字化测评）—临床见习（同步数字病例库调用）—课后拓展（AI 答疑 + 数据分析反馈）”的闭环教学样板，通过示范课观摩、教学设计分享会等形式，形成可复制的经验向全校推广；推进一站式平台建设，打通数据接口，构建标准化病例库等医学特色资源库；招聘 3-5 名复合型技术人才，设立“数字化教学服务直通车”，通过线上报修平台、

24 小时响应热线，确保教师和学生平台使用、资源制作中遇到的问题 48 小时内解决；联合技术厂商每学期更新平台功能，重点增设移动端临床病例讨论模块、VR 手术模拟场景、AI 辅助临床思维测评工具等，确保技术迭代与医学教学需求同步升级。

### 2.7.5 本科生参与各级各类创新创业实践活动人数比例需进一步加强

**问题表现：**近三年本科生创新创业实践参与率虽逐年增长，但参与学生数量距“全员覆盖”目标还有差距；临床、预防等专业高年级因实习、考研压力，参与率远低于低年级，呈“年级断层”；多数参与者集中于校级竞赛、短期讲座等浅层活动，深度参与国家级项目、临床转化课题等学生占比低；同时，缺乏全链条实践体验，创新能力培养大多数停留在“浅尝辄止”阶段；医学特色项目少、参与度低，与培养目标契合度不足；参与学生集中于成绩优异或有科研基础群体，普通学生参与难；学院间差异大，临床类专业因实践任务重参与率偏低，呈“院系失衡”现象。

**原因分析：**未参与的部分本科生认知与动力不足，将创新创业窄化为经商，觉得与医学专业关联度低，或担忧影响学业、实习及考研，参与主动性较弱；创新创业教育课与医学专业课程融合度不高，难以推动知识向创新能力转化；医学特色实践平台数量有限，启动资金、技术指导等资源集中于少数项目，普通学生获取渠道不畅；缺乏复合型指导团队，学院未设立全覆盖的引导专员，导致信息传递出现断层；加之创新创业成果在评奖、保研中的权重较低，且针对实习与竞赛的时间冲突缺乏协调机制，学生参与时顾虑较多。

**整改措施：**通过开展“医学创新大讲堂”、分享临床问题转化案例，编制分年级实践手册等方式实现全覆盖以纠正学生认知偏差；在医学科研方法等课程增设创新模块，推动知识向能力转化；着手建设医工交叉实验室等平台，设立种子基金支持项目，联合附院和企业提供创新创业资源；从各学院遴选一批临床经验丰富的教师、科研型教授和校外医学创业导师，组建“创新创业导师库”，为学生提供“选题指导—过程辅导—成果转化”全周期服务，导师工作量纳入年度教学考核并给予专项补贴；提高创新创业成果在评奖保研中的权重，建立实习与竞赛协调机制，每年举办医学创新大赛并设医学特色赛道推荐优秀项目，破除参与壁垒，达到提升本科生创新创业实践参与度、强化医学特色创新能力培养的整改目标。



# 校 貌

幽 雅 整 洁  
文 明 礼 貌

从 1990 年 10 月份起，学校开展了“正学风、比勤奋”学习竞赛活动，主题是：正学风，为党为国立志成才；比勤奋，争分夺秒打好基础。我校聚焦“正学风、比勤奋”活动，形成了一批以“正学风、比勤奋”“大画医学”“舞台思政”等为代表的学风建设品牌，为百年学府文化传承注入新的生机与活力。





## 3. 教学资源与利用

### 【本章精要】

学校通过组织领导、制度保障、政策激励等措施，借助数字技术在智慧教室、实验室、网络平台上下功夫，着力推动智慧学习平台建设与共享，搭建支持智慧教学的“硬”基础；借助 AI 手段在课程、教材、资源库、网络资源上下功夫，着力推动优质课程资源建设和共享，构建支持学习者泛在化学习的“软”环境；挖掘学科资源，将科研平台成果与教育教学相融合，构建一体化教学新机制，建成科教研学协同共进新平台，为教学的有效开展提供有力保障。

### 3.1 设施条件

（首评学校限选项，学校已于 2018 年参加过首轮审核评估，此次不选）

### 3.2 资源建设

学校以高素质医学专业人才培养为目标，不断完善制度政策，持续加大教学软硬件投入，强化教育教学资源保障支持，打造一流师资、一流课程、一流教材、一流平台，用一流教学理念推进教学资源高效融入教育教学全过程，为实现医教研协同、培养新时代卓越人才提供坚实保障。

### 3.2.1 丰富优质教学资源，实现平台开放共享

多措并举加强一流“金课”建设。出台《在线开放课程教学管理办法（试行）》等文件，每年投入 200 万元以上，开展一流课程建设，各类一流课程形成了有梯队、多层次、全覆盖的立体化课程体系；在国家高等教育智慧教育平台上线 40 门慕课，在“新华思政”——全国高校课程思政教学资源服务平台上线 3 门课程，在中国大学 MOOC、智慧树、学银在线、人卫慕课等平台上上线慕课 59 门；10 门课程入选全国高质量医学教师教学发展在线课程，10 个案例入选高校在线开放课程联盟“慕课十年典型案例”，9 部作品入选全国“在线开放课程 MOOC 教学”优秀案例和典型场景，编写课程思政案例 800 余个。一流“金课”和案例库资源已成为学校开展智慧教学的有力支撑。

平台融合实现优质资源开放共享。学校自建“E 教学平台”，迄今已上线 4352 门课程，引进中国大学 MOOC 平台、超星泛雅、智慧树等网络平台优质课程 220 门，累计共享各类视频、文本、课件、动画、音频等资源总量已达 21.6 万个，服务学生学习活动累计达 30.7 亿人次，课堂活动参与人数累计达 760 万人。学校建成虚拟仿真实验教学平台，拥有高清形态学数字切片 12637 张，虚拟仿真实验教学项目 172 项，其中自建 23 项。构建“人人想学、时时能学、处处可学”的自主学习环境，着力加强高水平辅助教学资源应用教学全过程。

数智引领推进课程资源迭代升级。学校谋划“AI+ 医学教育”发展新路径，依托“数智脑-1346”人才培养大数据模型，建成医学人文综合、基础医学综合、预防医学综合、临床医学综合、中医学基础、实践综合等 6 大数字化课程群，形成“课程知识点—复杂医学问题—临床执业能力—人文素质教育”交叉融合的知识图谱模型，可视化呈现医学人才培养必备的知识结构。引入 AI 助教和 AI 学伴，将人工智能与医学教育全场景有机融合，形成人工智能赋能医学教育的新生态，实现复合型医学人才培养精准化、个性化、专业化。

图 3-1  
临床医学专业知识图谱  
课程建设构架图



### 3.2.2 聚焦人才培养需求，打造医学精品教材

学校成立教材工作领导小组（教材建设委员会），出台《教材管理实施细则（试行）》等文件，推进“专业—课程—教材”一体化建设，打造一批医学精品教材。近五年，学校教师主编教材 65 部，副主编教材 25 部，参编教材 210 部。人民卫生出版社第十轮临床医学“干细胞”教材中，我校参编 33 部，担任副主编 7 人次。我校教师作为主编的《医学文献检索》（第 3 版）、《内科学》（第 8 版）、《法医病理学》（第 5 版）三部教材在首届全国优秀教材奖评选中分别获得一、二等奖。

### K3.2.3 构筑智慧教学环境，促进数智教学改革

学校坚持技术赋能教育教学，构建覆盖课前、课中、课后的全链条智慧学习生态，着力打造软硬一体、虚实结合的智慧化教学环境。学校已建成 E 教学平台、虚拟仿真实验平台、临床数据平台，年均访问量达 9.2 亿人次。学校全部教室接入互联网，建有高端全智能智慧教室和 PBL 讨论教室 53 间，数字化教学实验室 12 个，为师生提供了深度互动的学习空间。通过 AI 巡课平台生成课堂行为分析报告，提供学习习惯诊断，助力教学策略优化。

### K3.2.4 科研平台支撑教学，科研成果反哺教学

学校 28 个本科招生专业全部有硕士点支撑，82.1% 专业有博士点支撑；现有部委级科研平台 7 个，国家级双创平台 1 个、省级科研平台 86 个，通过学科资源转化、科研成果反哺、平台开放共享等举措，鼓励优秀科研成果与科研技术融入教学，助力提升本科生核心竞争力。坚持本科生导师制，吸引本科生参与科研项目；开设细胞信号转导、纳米医学、精准医学等特色课程；举办院士讲座、名师讲坛、青年学者工作坊，拓展科研视野；依托“医加恩”学习坊、大学生创新创业项目，提升学生创新能力。近 3 年，本科生参与创新创业训练项目 765 项，参与教师科研项目 39 项，发表研究论文 34 篇，获准专利著作权数 29 项。

### 3.3 存在的问题、原因分析及下一步整改举措

#### 3.3.1 新形态教材建设力度需要加强

**问题表现：**数字化教材等新形态教材数量不足，质量有待进一步提升，在教学中的选用率还需加强。

**原因分析：**一是重视不够，对传统教材建设重视度较高，但对数字化教材建设投入偏弱，顶层设计、整体推进的措施不多；二是能力不够，教师的数字化资源开发能力包括多媒体素材处理、虚拟仿真模块设计等技能偏弱；三是技术不够，有组织开展教师数字教学能力提升培训不足，信息化技术融入教材建设深度不够，导致新形态教材建设成效尚不明显。

**整改措施：**一是加强顶层设计。对标“101计划”核心教材规划，将新形态教材建设纳入学校规划，出台数字化、模块化、融媒体教材建设指南，设立专项基金，优先支持AI辅助诊疗、手术操作VR实训、虚拟解剖等新形态教材开发，推进“医学+工科/信息技术”交叉融合教材建设；搭建数字教材共享平台，集成DeepSeek等AI辅助工具链，建设标准化开发模板与案例库。二是提升教师的数字化教学素养。建立“基础技能—专业应用—创新研发”三级培养机制，针对不同教龄教师开展差异化培训：青年教师侧重AI工具操作、VR教材开发等基础技能，骨干教师强化数据驱动的精准教学设计与评价能力，专家型教师主攻跨学科数字化资源研发。三是健全激励评价机制。提高优秀教材支持力度，提升高水平新形态教材在职称评审、奖项推荐、绩效分配等方面的比重，激发教师参与数字教材建设的积极性。

# 山医精神

求实 精进  
坚韧 弘毅

“求实”就是追求科学真理、崇尚实干兴校的品德；

“精进”就是精益求精、永无止境攀登医学高峰的品质；

“坚韧”就是永不放弃、一往无前的坚定品行；

“弘毅”就是志存高远、自强不息的奋斗品格。





## 4. 教师队伍

### 【本章精要】

学校坚持以立德树人为根本，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，强化师德培育，严格考核评价，突出示范引领；坚持全方位引育人才，完善培养机制，提升队伍教学科研能力；持续优化职称评聘条件，加强教学考核，健全教学保障，推动教学改革；坚持将政治建设摆在首要位置，加强思政工作与党务工作队伍建设，不断健全支持教师发展的制度机制，强化教师教学发展中心和基层教学组织建设，完善教师分类管理和分类评价办法，优化多层次培训体系，全面提升教师教书育人能力。

### 4.1 师德师风

学校把师德师风建设摆在首要位置，弘扬践行教育家科学家精神，贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》要求，突出全员全方位全过程师德师风养成，不断加强教师思想政治工作和师德师风建设。

#### 4.1.1 健全长效机制，完善工作制度

学校始终把思想政治教育和师德师风建设摆在教师队伍建设的的首要位置，成立党委教师工作委员会，形成了党委统一领导、党政齐抓共管、教师工作部统筹部署、各部门通力配合、二级院系具体落实、教师自我约束的师德师风建设工作格局。制

定实施了《落实师德师风建设工作责任制实施办法》《建立健全师德建设长效机制实施办法》《师德建设工作评选表彰实施细则》《师德师风负面清单及师德失范行为处理办法》等一系列制度，不断完善师德师风制度体系。

#### 4.1.2 强化师德培育，严格师德考评

学校把师德教育贯穿教师职业生涯全过程。对新进教师进行入职教育和岗前培训，把师德师风作为首要内容，开设师德师风专题课程，开展入职宣誓仪式；对全体教师通过线上线下融合方式，定期开展师德师风培训；各院系落实常态化师德师风学习教育，通过老教师榜样示范、专题讨论等，提升教师队伍综合素质。坚持把师德师风作为评价教师第一标准，全覆盖建立教师师德师风档案，将师德考核纳入年度考核，从严把好入职晋升、岗位评聘、评优评先、聘期考核等职业发展环节中的师德关，实行师德师风“一票否决制”。

#### 4.1.3 突出示范引领，激发内生动力

学校每年举行教师节表彰大会，对优秀教师、优秀教育工作者等予以表彰，用身边事教育身边人，激励广大教师争当师德师风楷模。举行老教师荣休仪式、新老教师师德传承仪式、师德报告会等，展示师德风范，诠释师德内涵。广泛深入宣传《新时代高校教师职业行为十项准则》、“四有”好老师、四个“引路人”等内容，弘扬教育家精神，形成立师德、正师风、强师能的良好氛围。2019年以来，获全国工人先锋号（带头人）1人、全国五一巾帼标兵岗集体1个；山西省模范教师1人、山西省劳动模范（先进工作者）1人、山西省工人先锋号1人、山西省高校优秀共产党员2人、山西高校师德楷模9人。

### 4.2 教学能力

学校坚持通过多渠道引育人才，不断完善师资培养政策，强化基层教学组织建设，构建教师教学能力分类提升体系，不断提升教师教书育人的能力和水平。

#### 4.2.1 队伍结构合理，综合素质过硬

教师队伍数量充足，结构合理。学校现有专任教师948人、外聘教师261人，

折合教师总数为 2234 人，按折合学生数 27080.7 计算，生师比为 12.1，本科生师比 6.42。校本部专任教师中，具有硕士和博士学位教师占专任教师的 97.57%，博士化率 66.24%，高级职称教师占比 48.21%，45 岁以下教师占比 62.84%，双师双能型教师占比 23.63%。学缘结构多元化，外校占比 69.3%。教师队伍整体数量充足、结构合理，能够充分满足人才培养需要。

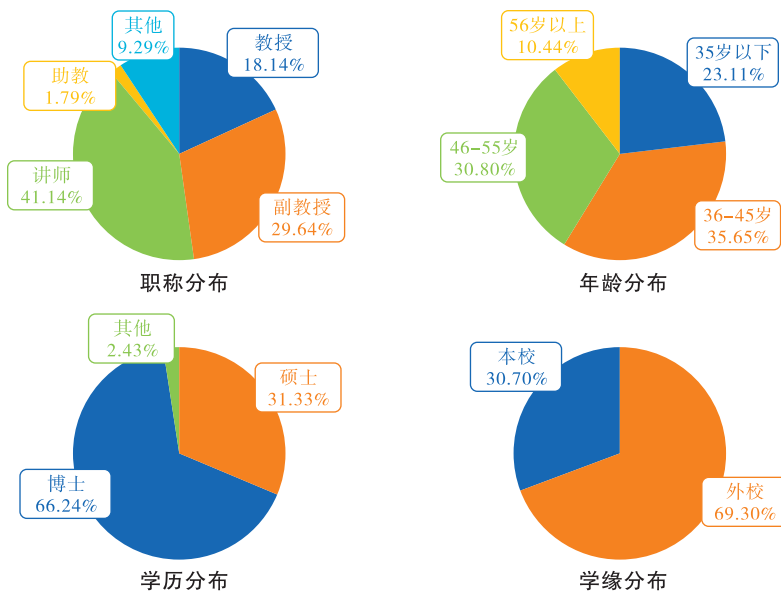


图 4-1  
教师职称、年龄、  
学历、学缘分布

**注重人才引育。**学校制定实施了《高层次人才引进与管理暂行办法》《关于柔性引进高级人才管理办法》等，构建“1+2+N”（头雁引领+两翼驱动+多点支撑）人才工作格局，加强人才引育。近三年引进特聘院士 3 人；现有杰青、万人、优青等高层次人才 16 人，国务院政府特殊津贴专家 31 人，“新世纪百千万人才工程”国家级人才 2 人，教育部新世纪优秀人才 3 人，三晋英才等省级各类高层次人才 155 人。

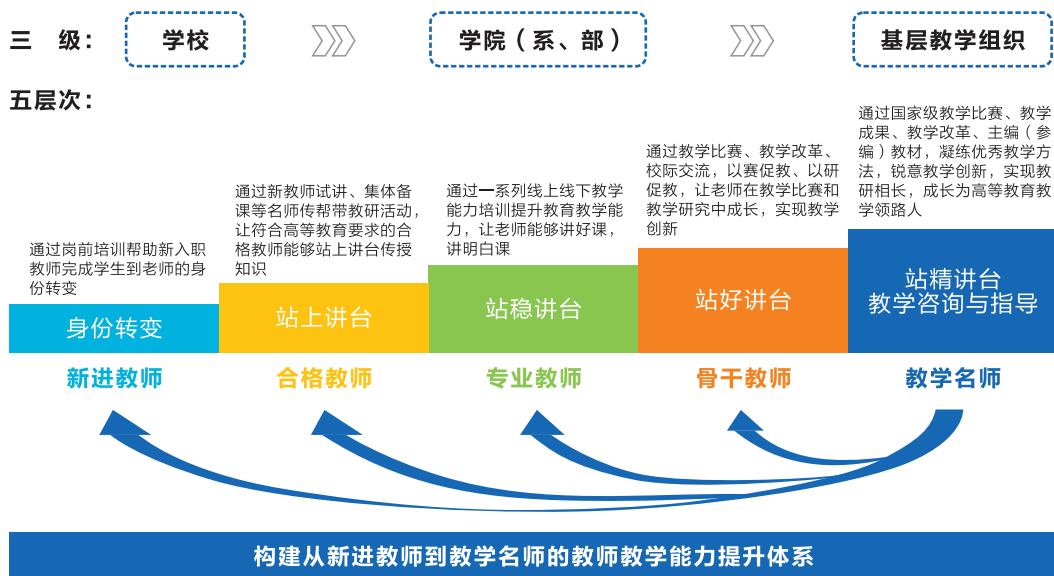
**强化团队建设。**学校以全面提高教学质量为中心，强化团队建设。2019 年以来，累计投入经费 1584 万元，支持优秀团队建设一流课程、进行教育教学改革研究、参加教师教学创新竞赛等，大力提升团队教学创新能力。学校现有国家级教学团队 1 个，省级教学名师 34 人。近五年，教师在全国高校教师教学创新大赛中获一等奖 1 项、二等奖 3 项、三等奖 3 项；全国高校青年教师教学竞赛获得国家级二等奖 1 项，省级奖项 5 项；全国高校混合式教学设计创新大赛国家级奖项“设计之星奖” 2 项；其他各类国家级教学竞赛获得奖项 98 项；山西省普通高等学校课程思政教学设计大赛获奖 27 项。

### 4.2.2 健全培训体系，提升教学能力

**完善师资培养政策。**学校制定实施《师资培训管理办法（暂行）》《青年骨干教师海外培养计划管理办法》《管理业务骨干海外培养计划管理办法》《青年教师国内学术交流活动资助办法》《教师教育教学培训学分制管理办法》等，加大师资培养力度。实行“青年教师导师制”，坚持“新教师试讲”制度，建立健全“培训—考核—督导—反馈—提升”闭环教师发展机制，提升教师队伍专业素养。

**强化基层教学组织建设。**学校设有教学机构 26 个，基层教学组织 273 个，形成“学校—学院（系、部）—教研室（教学团队）”三级教学组织管理体系。注重结合专业布局和人才培养需求，适时对教研室进行优化调整。制定《本科教研活动管理办法》，专设“周三时间”教研活动，坚持开展青年教师试讲、集体备课、教学设计展示、教学基本功培训、“五个一教研风采展示活动”“创新实践工作坊”等，激发基层教学组织活力。

**健全教学能力培训体系。**学校成立教师教学发展中心，构建“三级五层次递进式”教师教学能力分类提升体系。坚持新教师岗前培训、新教师试讲、集体备课、导师制等，帮助青年教师站稳讲台；邀请国内高校教育教学专家，通过线上线下教学培训、教师教学竞赛实践、专项针对性辅导、示范教学打磨等多种形式，开展教学能力提升系列培训和教学咨询。近五年，教师发展中心举办培训 644 期，累计参加人数 62830 人次。



## 4.3 教学投入

学校将教学工作作为教师岗位聘任和考核的核心内容，促进教师潜心教学。通过有组织地开展教育教学研究，支持教师教学研究，推动教学改革创新。学校专任教师中教授、副教授开展教学研究、参与教学改革、专业建设、课程建设和教材建设的比例高、成绩好。

### 4.3.1 强化教学保障，教师深耕一线

**加强教师教学考核。**学校制定《岗位设置与聘用实施方案》《教师岗位聘用实施细则》，要求教师在聘期考核中承担相应本科教学工作量，担任学业辅导员、学业导师，指导学生参与创新创业项目、各类竞赛、实习实践等教学活动；在岗位聘用、年度考核、绩效考核中，把承担本科课程作为必备评价指标。制定《本科教学工作规范》，明确要求教授、副教授必须讲授本科课程，鼓励教授、副教授为本科生开设选修课。2024年，教授、副教授为本科生上课占比分别为94.95%和95.28%，国家级高层次人才为本科生授课人数占比63.16%。

**优化职称评聘条件。**学校将教学成果奖、优秀教学团队、教改项目、课程建设、教材建设、教改论文、指导学生竞赛等作为教师职称评聘的必要条件，把参加教学培训和教学比赛作为教学型教师职称晋升的基本要求，对常年坚持基层一线、教学评价为优秀的教学型教师在职称晋升中开通绿色通道。

### 评估指标

【必选】主讲本科课程教授占教授总数的比例

2022—2024年：90.16%、92.75%、94.95%

【必选】教授主讲本科课程人均学时数

2022—2024年：52.21、70.15、66.15

### 4.3.2 强化教学研究，推动教改创新

**组织引导教学改革。**学校制定《教育教学改革研究课题管理办法》，支持教师参与教育教学研究；成立医学教育研究中心，统筹规划课程建设、实践教学、数字化教



育改革；开展课程申报、教改项目、教学方法、教学竞赛等主题培训，形成有组织的教研活动。近五年，获批省级及以上教学改革与研究等项目 559 项；获国家级教学成果一等奖 1 项、二等奖 2 项，省级教学成果特等奖 3 项、一等奖 12 项、二等奖 10 项；主编教材 41 部，副主编教材 23 部，参编教材 190 余部。

**完善奖励激励机制。**学校制定《教学工作奖励办法》，对省部级以上的教学成果、一流课程、教材编写、教学竞赛、教研论文等予以奖励，累计投入 433.85 万元。实施《“教学终身成就奖”“山医名师”“教学能手”评选奖励办法》，评选 2 名“教学终身成就奖”、5 名“山医名师”、30 名“教学能手”，激励教师提升教学综合素质。

## 评估指标

【必选】教授、副教授担任专业负责人的专业占专业总数的比例

2022-2024 年：46.15%、46.15%、100%

## 4.4 教师发展

学校深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，健全支持教师发展的制度机制，加强教师教学发展中心建设，优化多层次培训体系，建强高素质教师队伍。

### 4.4.1 加强政治引领，提升职业素养

**筑牢思想根基。**学校坚持将政治建设摆在首要位置，健全组织领导机制，成立党委教师工作委员会，明确党委书记和校长为教师工作第一责任人，其他班子成员严格履行“一岗双责”，将教师队伍建设与学校中心工作同部署、同推进、同落实；构建校院两级联动教师培训体系，开展新进教师、青年教师、专业教师、骨干教师培养和专题培训，把习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于教育的重要论述作为教师培训的核心内容；通过教职工寒暑假在线培训研修、教师岗前培训、“周三时间”等，常态化开展教师政治理论学习，夯实教师思想政治根基。

**加强党建工作和思政队伍建设。**学校健全校党委、二级党组织、教师党支部三级联动工作机制，加强标杆院系、样板党支部、“双带头人”教师党支部书记工作室创建等工作，推进“一融双高”建设。持续发力加强思政工作队伍建设，配齐配强思政课教师、思想政治辅导员和专职组织员队伍。在职称评聘中，思想政治辅导员



和组织员、思政课教师单列计划、单设条件、单独评审；在教师职称晋升条件中，明确青年教师晋升高一级职称必须有一年思想政治辅导员经历。学校现有专职思政和党务工作人员 236 人，与全校师生人数比为 1: 99。获批全国高校党建双创“样板支部”“双带头人”教师党支部书记“强国行”行动各 1 项，获批全省党建“双创”“标杆院系”“样板支部”“育人先锋”10 个，获批全省高校“双带头人”教师党支部 5 个；7 名教师党员荣获山西省“优秀共产党员”“优秀党务工作者”称号。

#### 4.4.2 优化培养体系，提升职业本领

**开展教师分类培训。**学校制定《教师教学能力培养学分管理办法》等制度，对教师 and 教学督导人员开展针对性培训。引入全国医学教育发展中心共享学习平台等线上资源库，开展教学能力通识培训。联合省内外头部高校开展知识图谱课程建设、课程思政工作坊、AI 赋能教学、“新医科”建设与领导力发展等专项培训。坚持以赛促教，完善“选拔—备赛—比赛—反馈”机制，组织优秀教师参加教师教学创新比赛、青年教师教学基本功比赛、课程思政设计大赛等，引导教师钻研和创新教学。近五年，共 177 人次获得省部级以上教学竞赛奖项。

**激发教学组织活力。**学校制定《基层教学组织建设和管理办法》《本科教研活动管理办法》，优化基层教学组织体系。现有基层教学组织 273 个，占比 96.55%。赋予学院对基层教学组织的管理考核权，将基层教学组织建设作为院系年度考核的主要指标。2024 年，基层教学组织开展教学活动 2786 场次。

**注重青年教师成长。**学校畅通青年教师专业成长通道，实施导师制技能考核、国内访学、海外研修、博士后研究、学历提升等多元举措，全力托举青年教师发展。健全老中青教师传帮带机制，坚持新开课教师试讲制度、青年教师导师制，通过名师传帮带和公开试讲，帮助青年教师提高教学水平。建立临床教师教学准入制度，通过制定实习带教规范和临床技能操作标准、录制临床实践示教课程视频、规范化实践带教，帮助教师提升教学能力。近五年，共 591 人参加导师制教学技能培训，470 人取得高等学校教师资格。

#### 评估指标

【必选】设有基层教学组织的专业占专业总数的比例

2022-2024 年：20%、92.31%、96.55%

【可选】教师发展中心培训本校教师的比例

2022-2024 年：59.19%、97.42%、94.75%

#### 4.4.3 提升综合能力，促进职业发展

**多方位提升教师教学能力。**学校以基层教学组织为单位，健全老中青教师传帮带机制，帮助青年教师提高教学水平；引入全国医学教育发展中心共享学习平台等资源，拓展教师教学能力；开展教学创新大赛、青年教师基本功比赛，夯实教师教学基本功，促进教学技能提升；激励教师开展“以学为中心”的讨论式、启发式、探究式教学改革，培养教师的教学改革创新能力。

**全周期提升教师实践能力。**学校加强岗前培训，坚持新开课教师试讲制度和青年教师导师制，帮助青年教师练就扎实的教学基本功；开展教学培训支持服务，提升教师理论授课水平；建立临床教师教学准入制度，通过制定实习带教规范和临床技能操作标准、录制临床实践示教课程视频、规范化实践带教，帮助教师提升实践能力。

**全覆盖提升教师信息技术能力。**学校围绕智慧教学、AI 赋能医学教育、整合课程和知识图谱课程等建设，帮助教师提高信息素养和信息化教学能力；升级智慧平台，支持教师开展沉浸式、交互式、情境式等智慧教学活动，鼓励教师应用智慧教学平台进行研修、学习指导、课堂教学等活动。

**多途径提升教师科研能力。**学校出台科研成果管理办法，实施有组织的科学研究，推进科研经费改革、科研成果培育、科技成果转化；以国家级项目申报为抓手，建立学术交流激励机制，提升教师队伍科研能力。近五年，获批国家重点研发重大专项、国家新药创制重大专项、国家自然科学基金集成重大和面上项目、科研仪器研制专项、国际（地区）合作与交流重点项目等国家级项目 300 多项，发表 SCI 收录论文 7740 篇；获专利授权 1612 项；获省部级科技奖励 139 项。

#### 4.4.4 完善评价体系，激发创新活力

学校不断优化完善职称评审和聘任管理办法，强化职称晋升分类评审和质量导向，完善同行专家评价制度，全面推行代表性成果评价，并推行三年一聘期考评制

度；为高级职称聘任人员“量身定制”合同任务书，明确岗位职责和目标任务，确保教师充分发挥岗位职责；通过产学研合作、附院挂职、到校任职等方式，加强双师双能型教师队伍和实践教学队伍建设，提升教师实践能力和行业经验。

#### K4.4.5 拓展国际视野，提升全球竞争力

学校实施《青年骨干教师海外培养计划管理办法》《青年教师国内学术交流活动资助办法》，持续推进青年骨干教师海外培养、博士后研究及国际交流，支持教师访学留学，拓宽国际化视野；积极拓展国际合作交流渠道，与国（境）外 17 个国家的 47 所高校及相关教育科研机构建立稳定合作关系，加入中俄医科大学联盟等 6 个国际教育联盟，连续三年承办教育部“国际产学研用合作会议”，先后有 229 名专任教师赴外访学、研修及学术交流。

### 4.5 存在的问题、原因分析及下一步整改举措

#### 4.5.1 高层次人才队伍建设有待进一步加强

**问题表现：**（1）国家级、省级高层次人才，如长江学者、杰青、省学术技术带头人等，数量相对偏少，在国内同类型医学院校中排名靠后。（2）高层次人才牵头的重大科研项目和高水平科研成果产出不足。（3）部分学科在全国范围内缺乏具有显著影响力的领军人才，团队梯队建设有待完善，青年学术骨干培养和成长进程仍需进一步提速。

**原因分析：**（1）引才吸引力不足：相比东部发达地区高校，在科研平台、薪酬待遇等方面竞争力较弱，对顶尖人才的吸引力有限。（2）育才机制不健全：现有人才培养体系中，针对高层次人才的个性化支持不足，青年人才成长通道不够畅通，院系、学科规划教师队伍主动性不强，长期稳定的培养计划需逐步完善。（3）留才环境有待优化：科研评价机制存在短期化倾向，在科研设备共享、行政事务协调等方面对人才的服务保障还不够完全到位，导致部分潜力人才流失或发展受限。

**整改措施：**（1）强化引才政策：学科牵头制订精准引才计划，针对优势学科和薄弱学科缺口，提供“一人一议”“一事一议”的薪酬、科研启动经费及安家费；与高水平医院、科研机构共建联合实验室，提升科研平台吸引力。（2）完善育才体系：推进青年骨干教师培育计划，加大政策和经费支持力度，提供出国进修、学术会议交

流机会；完善成果评价机制，将成果质量、团队建设纳入考核。（3）优化留才服务：选留优秀毕业生从事科研助理、行政助理工作，让人才有更多时间从事科研工作；开放大型科研仪器共享平台，简化科研经费审批流程，为人才提供“一站式”科研保障。

#### 4.5.2 临床编制和教学编制打通机制不畅，导致专任教师中双师双能型教师比例偏低

**问题表现：**一是临床教师因承担大量临床工作，参与教学任务的时间和精力有限，部分医院教学考核激励机制有待完善，兼任教学岗位的积极性需进一步调动。二是参与临床教学的教师将临床案例有机融入教学的能力还存在提升空间，既懂教学又通临床“双师双能”特质不突出。三是两类编制在岗位晋升、薪酬核算、职称评审等方面标准衔接不畅（如临床职称与教学职称无法交叉认定），导致教师“跨编制发展”动力不足。

**原因分析：**一是管理机制分割。卫生编制由附属医院管理，教学编制由学校管理，两者在工作考核、资源分配上相对独立，统一协调机制有待加强，导致统筹安排“教学+临床”任务存在挑战。二是评价标准脱节。临床职称评审侧重临床工作量和诊疗水平，教学职称评审侧重教学成果和科研产出，两者交叉认可的评价体系尚未完全建立，教师在同时满足两类标准方面存在困难。

**整改措施：**一是建立联动管理机制。由学校医院管理部和附属医院共同牵头，制定统一的双师型教师管理办法，明确临床医师的教学任务占比（如每年不少于一定课时的理论课或带教任务）。二是完善激励与考核。将临床医师的教学工作量、学生评价纳入临床绩效考核，教学贡献突出者给予额外奖励；将专任教师的临床实践经历作为职称评审支撑条件，优先推荐参与临床相关教学项目。三是打通职称评审通道。完善职称评价体系，允许临床医师凭教学成果申报教学系列职称；在岗位晋升中，综合考量“教学+临床”双业绩突出者优先聘用。

#### 4.5.3 教师教学培训没有全覆盖

**问题表现：**近年来，学校大力支持教师教学能力发展，教师教学发展中心及教师工作部培训本校教师的比例已达到95%以上，但尚未实现全覆盖。部分教师不

能持续参加系统教学培训，新入职教师在快速适应教学环境、流程等方面需要加强引导。同时，针对新入职教师的培训体系不够完善，当前培训内容侧重于学校规章制度等通识性内容，针对教学实践、医学课程设计等方面的培训较少且系统性有待提升。

**原因分析：**学校高度重视教师教学能力和德育素质培训，持续引入大量优质培训资源，但还没有达到所有教师的全面覆盖，且存在医学教育特色的创新性教学方法培训课程较少，尚未完全满足全体教师的个性化、多样化需求。一是培训规划仍需优化：对教师培训需求的反馈不及时、不全面，使得培训内容与教师实际需求存在一定差距，影响了教师参与培训积极性和培训覆盖面。二是教师投入精力不足：部分教师因承担大量教学、科研及行政工作，时间精力投入有限，参与培训的持续性因此受限。三是在组织教学方法培训时，对不同学科教师的教学特点和需求差异性考虑不完全，多采用“一刀切”培训模式，针对性培训效果不佳，进而影响了培训的全面推广。

**整改措施：**一是基于学校“数智脑-1346”卓越医学人才培养体系大数据模型，构建教师发展大模型，绘制教师成长画像，将教学能力提升过程转化为可视化发展轨迹，不仅为教师自身明确成长方向提供了清晰参照，也为学校实施分层分类培养提供了坚实的数据支撑。二是进一步健全教师教学能力提升培训制度，完善教师教学发展的规划、培训、评价与服务体系，形成有序开展教师培训、教研交流、咨询服务的长效机制，建设校本培训专家库和教师培训资源库。三是加强中青年骨干教师和优秀教师的针对性培养，开展教学创新能力全面提升的培训，建立健全职称晋升教学培训考评机制，推进教师教学培训全覆盖。四是举办教学名师培育和遴选工作，通过教学竞赛、教师工作坊、对外交流进修等途径促进优秀教师向卓越教师、教学名师成长，为学校教学名师的培养奠定良好的教学人才储备基础。





# 校 风

## 献 身 务 实 团 结 进 取

校风是一所学校师生精神面貌的集中体现，我校十分重视校风建设。1985年5月，韩德五院长代表党政领导班子作《统一认识，端正业务指导思想，搞好我院改革的意见》的报告时提出：“在全院提倡献身、务实、进取的精神，树立良好校风”。同年9月，在全校教师欢度全国第一个教师节的日子，于文雄书记和韩德五院长在题为“衷心的祝贺”的教师节贺词中提出，“希望全体教师都要发扬献身、务实、进取精神，团结一致，同舟共济，把以教学为中心的各项工作搞得更有成效”。在此基础上逐步明确了我校“献身 务实 团结 进取”的校风。



## 5. 学生发展

### 【本章精要】

学校紧紧围绕立德树人根本任务，持续融通全员育人机制，推进一站式社区建设，筑牢学生理想信念；聚焦大思政课建设，加强学风建设和品德修养的培养，厚植学生家国情怀；落实五育并举，夯实基础知识，开展通识教育，推进实践育人，培养学生综合素质；秉持开放的办学理念、教育理念、育人理念，形成“留学山医”品牌，构建国际化人才培养体系；完善指导服务体系，探索评价模式改革，加强学生学习体验，培养学生自我发展能力和职业发展能力，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

### 5.1 理想信念

学校坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，遵循思想政治工作规律、教书育人规律、学生成长规律，把社会主义核心价值观教育融入教育教学全过程，把新医德教育贯穿人才培养各环节，厚植学生爱党、爱国、爱校、爱医情怀，着力培养有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的中国特色社会主义建设者和接班人。

#### 5.1.1 坚持铸魂育人，塑造时代新人

强化理论武装，筑牢理想信念之基。学校将支部建在教学科研、管理服务第一线，充分发挥党组织的关键作用，全面推进党的创新理论进课堂、进教材、进头脑，将社会主义核心价值观融入人才培养全过程。“党的二十大精神宣讲团”共宣讲 213

场，受众 20000 人次；创设“憩读轩”思政大平台，强化“育人先锋”党建新品牌，教育引导学生牢固树立共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想。

**拓展大思政教育场域，厚植爱国情怀。**学校构建思政课程和课程思政“双向贯通融合”的教学体系，统筹推进省重点马克思主义学院建设和思政课堂建设，整合家校社多方力量与资源，深度挖掘传统文化、红色文化、校史资源、医学资源，实现理论教学、课堂实践、校内实践、校外实践一体化融合，构建大思政工作格局，引导学生自觉投身中国式现代化山医实践。9 门思政课获评省级以上一流课程；4 个团体、个人获得团中央表彰；1 个项目获得全国易班“优质思政内容建设”培育项目。

**强化社区养成，涵育优良品德。**学校持续完善三全育人大格局，推进“3+1+1”社区建设，以“浸润式陪伴”涵育优良品德，以“伴随性指导”涵养良好品行。依托“一站式社区”，精准对接学生需求，培育学生崇德向善、诚实守信、热爱集体、关心社会的优良品质，将学业指导、生活服务、成长支持有机融入诚信素养、道德品质、行为习惯等素质养成各环节，推动党建引领、实践创新、心理疏导、生涯指导走进学生、服务学生。

### 5.1.2 加强学风建设，严谨治学精神

**思想引领学风方向。**学校坚持将思政教育贯穿学风建设全过程，弘扬优良学风。开展入学教育、专业教育，承医者仁心，铸大医精诚；校院领导讲授“开学第一课”，树爱国情、立报国志；教师言传身教，引导学生求真学问，练真本领；学生躬身实践，助力自身知行合一，做实干家，将爱国主义教育、医学职业教育融入学风建设。

**制度规约学风秩序。**制定《学生管理规定》《考试管理规定》《学生违纪处分实施细则》等规定保障学风建设；强化辅导员“六个一”工作法，引导学生端正学习态度，遵守考风考纪，严守学术规范，高位推动学风建设。

**榜样激发学风活力。**学校大力选树典型，表彰先进。邀请学术名师和优秀校友入校宣讲，激励学生勇攀高峰；推进本科生导师制，培养学生学术思维，帮助学生学业成长；评选三好学生、学风建设标兵等先进典型，发挥示范引领作用，营造比学赶超的良好氛围。

**品牌彰显学风内涵。**学校形成了一批以“正学风、比勤奋”“大画医学”“舞台思政”等为代表的学风建设品牌，为百年学府文化传承注入新的生机与活力。学校连续开展了27届“正学风、比勤奋”教育活动，培养了以唐珊、任飞为代表的一大批优秀人才。

## 5.2 学业成绩及综合素质

学校贯彻落实国家关于加强通识教育和新时代体育、美育、劳动教育的要求，注重夯实基础知识，构建多层次创新课程群，推进体育、美育教学改革，加强劳动教育，完善社团管理机制，打造三级文化育人格局，健全第二课堂成绩单制度，促进学生全面成长。

### 5.2.1 夯实基础启智创新，持续提升综合素养

**HELP-BRIDGE 筑基，培育卓越医学人才。**学校高度重视学生理论知识学习与综合能力培养，形成了“HELP-BRIDGE”助力桥人才培养模式，构建了“公共基础教育+专业基础教育+专业素养教育+综合实践教育+学科拓展教育”递阶融通的课程体系，培养“宽口径、厚基础”的高质量医学人才，通过“四结合、两贯穿”考核评价原则，实现对学生知识、技能、态度和能力的全面全程评价。

**强化创新思维，提升实践创新能力。**构建多层次立体化创新课程群，赋能“一轴四驱”实践育人体系，拓展第二课堂创新创业活动，提高学生创新实践能力。学校在中国国际大学生创新大赛中斩获3金6银29铜、2项最具人气奖；在“基础医学创新论坛暨实验设计论坛”中斩获5金2银11铜；在“第八届全国大学生生命科学竞赛”中获二等奖。近三年，本科生以第一作者在公开发表学术论文34篇、获批国家发明专利4项。

### 评估指标

【可选】本科生以第一作者/通讯作者在公开发表期刊发表的论文数和本科生获批国家发明专利数。

2022-2024年：论文4篇，发明专利0项；论文6篇，发明专利1项；  
论文24篇，发明专利3项

### 5.2.2 构建五育并举体系，促进学生全面发展

**拓宽通识，贯通融合。**学校以“厚基础、宽视野、强素质”为目标，构建“医学特色鲜明、学科交叉融合、实践导向突出”的通识教育体系。开设《医学伦理学》《医学语用学》等课程，促进医学与人文融合；增设《医学人工智能导论》《医疗大健康数据库》等前沿课程，推动医工交叉、医信融合；创设《情景体验思政实践课》《创新创业博弈实训》等课程，提升学生创新能力，推动德医融合。

**以体育人，健体强智。**学校推进体育教学改革，优化“基础理论+基本技能+专项技能”教学模式，形成“线上+线下、课内+课外、校内+校外”教学方式。打造“美丽杯”“求实杯”“弘毅杯”“复兴杯”等精品赛事，开展“篮球宝贝”啦啦操赛、步道乐跑等课外体育锻炼活动，确保学生每天1小时活动时间。校女子足球队晋级全国五人制足球联赛16强；全国大学生田径锦标赛获亚军1项；第十九届全国大学生跆拳道锦标赛获团体金牌1枚。

#### 评估指标

【必选】体质测试达标率

2022-2024年：95.99%、95.96%、94.71%

**以美育人，浸润心灵。**学校坚持以美育人，建立课程平台，加强美育教育。开设《大学生礼仪与修养》《礼行天下 仪见倾心》《医学影视赏析》等课程，培养学生文明礼仪和艺术鉴赏能力；搭建多元化实践平台，开展“以美润心、向美而行”美育大讲堂和大学生艺术展演。获全国大学生艺术展演三等奖7项、连续两届优秀组织奖。

**以劳育人，勤行致远。**学校开展“专业+劳动实践”“创新创业+劳动实践”“兴趣技能+劳动实践”“社会公益+劳动实践”四板块劳动教育。依托校内外专业实践基地，构建“课程—实践—评价”闭环体系，拓展劳动实践内容，培养学生掌握劳动技能，形成劳动习惯，树立正确的劳动价值观。学校坚持开展“医疗服务进社区”、农村用药宣讲、预防医学季节性疾病科普、“宁养”临终关怀等劳动社会实践，在团中央、国家卫健委等举办的中国青年志愿服务项目大赛中获得三等奖。



### 5.2.3 拓展实践育人途径，促进学生自我成长

**加强管理，社团活动传承创新。**学校建立“党委领导、团委指导、部门协同、院系联动”四级管理机制，创新实施指导教师“双轨制”（专业导师+思政导师），成立学生社团管理中心，形成组织建设规范化、特色活动品牌化、实践育人多样化的发展格局。全校建有59个学生社团，覆盖7000余名学生，年均开展活动百余场；形成“一社一品”特色项目，获得省级以上荣誉59项。

**凸显特色，校园文化精彩纷呈。**以品牌活动为载体，彰显医学院校特点，依托校园文化艺术节、社团文化活动月两大核心平台，构建起“校级品牌+院系特色（一院一品）+社团精品”三级文化育人格局。近三年，累计获全国大学生艺术展演三等奖7项；师生原创话剧《赵雪芳》成为“新医德”教育活教材，入选教育部高校思想政治工作精品项目、中国科协“科学家故事舞台剧”推广剧目、山西省重点文艺扶持项目，2019年以来累计演出37场。

**培育精品，社会实践出新出彩。**学校聚焦实践育人成效，构建“品牌化实践+专业化服务+长效化培养”三位一体社会实践架构。国家一流课程《医德教育实践》《“情景体验”思政实践》覆盖全体学生；暑期“三下乡”社会实践累计组织69支队伍、1218名学生，覆盖全省各地市，惠及群众超5万人次；“返家乡”社会实践活动覆盖全国各省市自治区；获全国“三下乡”优秀团队2个、示范项目1个、社会实践优秀个人2人、活动服务标兵1人。

**勇担责任，志愿服务成绩斐然。**学校形成了以校志愿服务总队为引领、特色志愿服务分队协同发展、具有医学特色的“总队一分队一小队”志愿服务品牌矩阵。近三年，开展“小丑医生”“爱心仁术”“临终关怀”等品牌活动1977场，参与学生4.8万人次，服务时长超17万小时；实施大学生志愿服务西部计划项目，选派80名毕业生赴新疆、西藏等西部省份开展医疗支援、教育帮扶，3人获省级优秀志愿者称号，培育中国青年志愿服务大赛铜奖项目4个。

#### 评估指标

【可选】省级以上艺术展演、体育竞赛参赛获奖学生人次占学生总数的比例。

2022—2024年：0、0.2、0.48

## K5.3 国际视野

学校主动对接国家对外战略要求，始终坚持开放的办学理念，秉持开放的教育理念，践行开放的育人理念，创建山医特色的中外交流项目，构建国际化人才培养体系，形成了“留学山医”国际教育品牌，显著提升了学校的国际教育教学水平与影响力。

### K5.3.1 坚持开放办学理念，构筑国际教育新格局

**探索合作办学新路径。**学校积极推动中外合作办学，与英国胡弗汉顿大学签署合作办学协议，申报设立山西医科大学胡弗汉顿国际健康学院，拟开设公共事业管理和康复治疗学两个本科培养项目、公共卫生和护理学两个硕士研究生培养项目。

**塑造“留学山医”新品牌。**学校自 2017 年开始招收临床医学本科专业来华留学生，2019 年开始招收硕士和博士留学生，已形成涵盖本硕博多层次国际化人才培养体系，成为中国国际教育交流协会社会实践活动基地，获教育部中外语言交流合作中心课题 2 项、中国国际教育交流协会国情教育优秀课程 1 项、山西省教学成果一等奖 2 项、山西省教育厅教学改革项目 5 项。

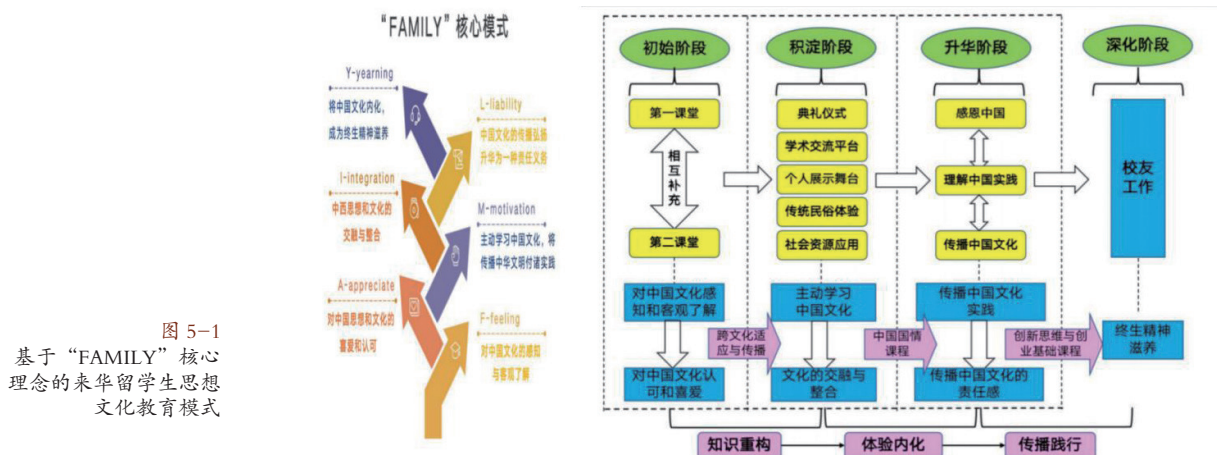


图 5-1 基于“FAMILY”核心理念的来华留学生思想教育模式

**绘制海外合作新版图。**学校积极参加中俄医科大学联盟、中国—中东欧国家高校联合会、“一带一路”国际医学教育联盟、南亚—东南亚医学教育与医疗卫生联盟等活动，与美、英、俄、日、加、澳、希、瑞等国家地区的 48 所科研院所和教育机构建立了合作关系。

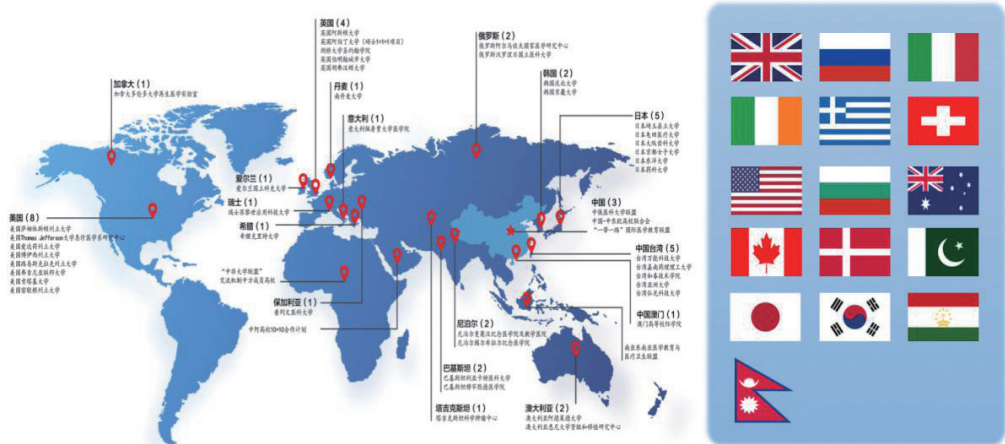


图 5-2  
全球 48 所科研院所和  
教育机构合作版图

### K5.3.2 秉持开放教育理念，拓展资源共享新路径

**学习互联，用好国际优质资源。**学校组织学生参加学术前沿大咖说系列讲座 70 场，邀请剑桥、哈佛等医学领域专家学者授课，参与学生超 1500 人次；249 人参加教育部中外人文交流中心组织的全球治理和 PBL 交叉线上课程并获证书。每年选派教师赴海外交流，学习借鉴国外先进教育理念。

**云端共享，实现教育资源输出。**学校积极推进来华留学精品课程建设，《基础化学》《有机化学》等 4 门课程获山西省教育厅立项资助，《药理学》《组织学与胚胎学》等课程入选“一带一路国际医学教育联盟云端课堂”项目，走进吉尔吉斯斯坦等中亚国家医学课堂。近三年派出 26 个团组 48 人次赴境外参加学术交流，分享教研成果。

### K5.3.3 践行开放育人理念，提升学生国际新视野

**广辟渠道，开拓学生全球视野。**学校制定《出国（境）交流学习资助办法》，每年推荐 50 个短期交流项目，三年派出近 80 名优秀学生赴英国牛津大学、日本东京大学、新加坡国立大学等世界顶级高校交流学习；入选国家留学基金委“卓越医师培养专项”，2025 年首批派出 10 名师生赴加拿大阿尔伯塔大学交流学习；每年通过国家建设高水平大学公派研究生项目选送 5 名学生赴国外高校攻读博士学位。

**搭建平台，赋能国际胜任力发展。**学校是全国第二所获批“高层次国际化人才培养创新实践基地”的医科类院校，共有 7 期 337 名学生参加基地项目培训；成为

省内首家科技部“外交官之家”基地，已成功派出8名学生进入国际组织实习，开阔国际视野；连续三年协办教育部“产学研用合作”会议，全方位提升学生全球胜任力。

## 5.4 支持服务

学校坚持把服务学生健康成长作为一切工作的出发点和落脚点，完善支持服务体系，探索评价模式改革，加强学生学习体验，支持学生健康成长。

### 5.4.1 强化各级育人职责，指导学生全面成长

学校领导深入一线，引导学生成长成才。校领导以高度的政治责任感深耕育人沃土，书记校长带头讲授“开学第一课”，覆盖全体学生；校领导担任“社区长”，进学生社区宣讲党的创新理论，参加“青马工程”读书分享会，与学生共读《习近平与大学生朋友们》，现场解决学生急难愁盼问题；“校长午餐会”搭建与学生面对面直通车，谈理想、谈学业、谈发展，教育引导学生健康成长成才。

中层干部扎根一线，服务学生成长成才。中层干部担任楼栋长，深入社区与学生交朋友，帮学生解难题。比如：开办“从基因组生物学到精准医学”青年讲堂，开办“人文沁润 以文化人”讲坛，开展社区安全教育活动，举办红歌合唱联欢会等多样化的活动，向学生传递科学前沿动态、红色文化精神及中华文明传统，增强学生时代感和使命感。

专业教师深耕一线，陪伴学生成长成才。专任教师担任宿舍导师，深入学生社区开展学业指导、心理疏导，发挥育人主力军作用。比如：药学院宣讲“探索自然奥妙 传承本草文化”，儿科医学系举办“小儿科 大使命”系列讲座，预防医学专业组织“走进公卫”活动，不断提升学生专业认同；组织“心之探索之旅”师生面对面、大学生职业生涯规划师生座谈会等交流活动，为学生健康成长营造励志力行校园新风。

### 5.4.2 完善支持服务体系，护航学生健康成长

优化学业指导，助力学子学业精进。学校坚持以学生为中心，建立本科生导师制，帮助学生纾解心理困惑，解答学习难题，指导科研训练，规划职业生涯。遴选学

业导师 770 人、学业辅导员 36 人，为学生提供全方位指导，带领学生参与创新创业训练计划、挑战杯、职业规划大赛等，拓展学业宽度，提升专业素养。

**强化价值引领，完善就业长效机制。**学校全面落实就业“一把手”工程，把就业工作摆在突出位置，成立校院两级领导小组，不断完善“学校—学院（系）—班级”工作体系。开设《大学生职业发展规划与专业教育》《大学生就业指导》必修课程，建设总面积 500 平方米的就业服务基地。深入开展“书记校长访企拓岗促就业专项行动”，走访用人单位 707 家。搭建线上线下校园招聘服务平台，年均举办校园招聘、宣介活动 80 余场，提供 22000 余就业岗位信息。

**倡导感恩励志，推动资助落地见效。**修订完善《学生资助资金管理办法》等文件，建立“学校—院系—一年级”三级资助管理制度，健全全方位、立体化资助体系，切实做到“不让一个学生因家庭经济困难而失学”。发放国家级资助项目 4225.93 万元，受助学生 11273 人次；发放校级资助项目 1663.02 万元，受助学生 39937 人次；发放社会类资助项目 137.25 万元，受助学生 779 人次。

**守护心理健康，呵护学子心灵成长。**学校制定《关于进一步加强学生心理健康工作实施方案》，构建“三纵四横”心理健康教育机制，完善家校医协同联动格局。学校依托应用心理学硕士点，开设心理健康教育相关课程，配备专职心理工作人员和心理咨询教师，建有 340 平方米心理辅导室，每年开展 2 次心理筛查，覆盖全体学生，成立 15 个二级心理辅导站，配备 564 名心理委员，全方位保障学子心理健康。

## 评估指标

【必选】专职辅导员岗位与在校生比例

2022—2024 年：1:352、1:190、1:173

【必选】专职从事心理健康教育教师

2022—2024 年：1 人、4 人、6 人

【必选】专职从事心理健康教育教师与在校生比例

2022—2024 年：1:21683、1:5425、1:3642

【必选】专职就业指导教师和专职就业工作人员与应届毕业生比例  $\geq 1:500$

2022—2024 年：1:1064、1:1067、1:457



### 5.4.3 完善学业制度设计，支持学生自主成长

深化学分评价改革，提供机制保障。学校贯彻“以学生为中心”的教育理念，突出个性化发展，注重能力培养，通过修定《学籍管理办法》，明确培养计划内必修课程及其它独立教学环节均参与学分绩点计算，作为评奖、推免、转专业、学位授予等重要依据。近三年转专业人数共 497 人。

探索微专业建设，培养复合应用人才。为适应“新医科”建设和跨学科人才培养需求，学校积极探索微专业建设，以国家创新驱动发展战略和新形势下的社会经济发展需求为导向，以医学技术创新、医学创业管理与创意设计为核心内容，培养具有创新精神、创业意识、创新创业实践能力的复合应用型卓越医学人才。目前开设医学创新创业管理等四个微专业，共有百余名学生选修。

### K5.4.4 探索成长增值评价，促进学生发展成长

探索增值性评价，拓展综合评价模式。学校修订《本科生综合测评管理办法》，建立过程性评价与综合性评价相结合课程考核办法，将学生学业、实习实践等增值评价指标纳入综合测评，全面评价学生综合素质，不断提升学生综合素养和实践能力。建立“第二课堂成绩单”制度，细化学生思想品德、素质特长和实践创新等测评标准，关注学生德智体美劳全面发展。

重视学生学习体验，注重职业能力提升。学校注重从学生视角审视教育教学各环节，定期组织学生评教、座谈，及时获取学生对课程教学的感知与评价，引导学生结合专业对职业、行业进行探索和思考。注重将日常教学与职业能力提升有机结合，强化实践教学环节，实施精准化就业指导，全面提升学生自我发展能力和职业发展能力。

## 5.5 存在问题、原因分析及整改举措

### 5.5.1 学生美育、劳育培养模式有待进一步创新完善

**问题表现：**美育和劳育实践内容与医学专业结合还不够深；学校各部门协作效率仍有不足；教学与评价方式多样性仍需拓展；医学特色有待进一步彰显。



**原因分析：**现有实践项目设计未充分挖掘医学场景资源，不能完全贴合学生专业认知兴趣点；美育实践内容未能与医学领域的审美需求、人文关怀等结合，如医学美学、医患沟通中的艺术表达等方面融入不足。虽有校级领导小组，但跨部门常态化协作机制需完善，职责分工与协同流程不够清晰。劳动教育多以体力劳动为主，技能培训和创造性劳动内容融入相对有限；美育教学多以理论讲座、作品赏析为主，实践体验与创造性表达稍显薄弱，且两者评价方式均较为简单，侧重结果性评价。现有劳动教育与医学职业素养培养深度融合仍需加强；美育与医学人文精神、职业审美素养培养结合度有待提高，导致学生认为美育与专业关联度较低，参与积极性不高。

**整改措施：**重点开发“医疗废弃物处理”“社区健康服务”等医学特色劳育实践课，依托附属医院、实验室建立专项基地，强化劳动教育与职业能力衔接；同步开发“医学美学导论”“艺术治疗体验”等美育课程，开展美育、劳育、专业融合项目，如医学插画创作、健康科普海报设计等，让学生在实践中提升医学审美素养与人文表达能力。强化领导小组统筹职能，明确相关部门在劳育中的具体职责，完善跨部门常态化协作机制，将协同成效纳入相关部门考核。创新劳育教学形式，结合医学特色开展劳育、专业融合项目，如医疗设备维护、社区健康服务劳动等；美育方面，增设医学主题艺术创作，如人体解剖绘图、医德情景剧表演。同时建立多元评价体系，劳育维度包括劳动态度、技能掌握等，美育维度涵盖审美素养、人文表达、创新成果等，综合评价结果纳入学分管理，实行过程性评价与终结性评价相结合。结合医学专业设计特色劳动项目，如“医院志愿服务劳动周”“实验室安全与规范操作实训”等，让学生在劳动中强化责任意识、团队协作和医学人文精神；美育方面，开展“医学人文艺术展”“医患沟通情景模拟工作坊”等特色项目，将医学伦理、职业礼仪、生命美学等融入活动，提升学生医学审美与人文关怀能力。设立医学美育、劳育案例奖，评选并推广劳育、美育协同育人典型案例，打造具有医学特色的育人品牌。

### 5.5.2 学生国际组织实习的人数较少，赴国（境）外交流人数有待进一步提升

**问题表现：**我校在学生国际化培养领域持续深耕，通过构建双语课程体系、搭建

国际医学学术交流平台等系统性举措，为学生奠定了国际视野认知基础；部分学生已通过参与区域性学术研讨、短期跨国交流等实践活动，初步实现了跨文化沟通能力的启蒙与国际医学前沿视野的拓展。但总体而言，学生主动融入国际学术与教育环境的意识仍有提升空间，尚未完全形成系统的国际化视野与行动模式。具体来说：一是学生参与国际组织实习人数较少，在国际医学交流场景中的实践平台供给需进一步扩大；二是学生赴国（境）外访学、医学竞赛、学术参会、合作研究等活动数量偏少，跨文化医疗沟通、国际医学前沿知识掌握、国际医学合作实践等能力相对薄弱。

**原因分析：**一是政策导向与激励不足，针对学生的政策激励机制有待完善，尚未充分激发学生提升国际化视野的内生动力；二是在学生国际交流经费投入、医学专业外语培训资源、国际医学实践平台搭建等方面存在短板，对学生参与国际交流实践机会与发展空间形成一定制约；三是学生对国际化视野内涵与重要性认识不足，未投入足够时间精力参与系统性国际化能力培养，叠加中外社会发展差距缩小、2020-2023年人员跨境交流受限、国际局势不稳定等外部因素，学生参与国（境）外交流意愿受冲击。

**整改措施：**一是优化政策激励机制，强化制度引领：完善学生奖学金评审体系，将国际组织实习经历、国（境）外医学访学及竞赛参会成果纳入考核，对农村生源等经济困难学生，增设专项国际交流补贴；加大对学生国际交流项目资助力度，设立医学类国际交流专项奖学金，提高学生参与积极性；二是压实学院主体责任，完善过程管理：明确学院在学生国际化培养中的主体地位，将学生国际交流参与率、国际化实践成果（如国际医学合作实践产出）等纳入学院年度考核指标。组建国际交流服务小组，为学生提供国（境）外医学交流项目申请指导、手续办理等全流程服务；定期开展国际交流经验分享会，结合学校医科特色，通过优秀学生国际医学交流案例展示、成果汇报等形式，营造“传帮带”氛围，带动更多学生参与国际交流；三是深化国际化能力培养，拓宽国际视野：构建融入国际化教育的课程体系，开设国际医学前沿、跨文化医疗沟通等专业选修课；邀请国际医学领域权威专家、具有丰富国际交流经验的教师开展系列专题讲座，分享国际医学学术动态、国际医疗合作实践经验，拓宽学生国际视野；针对学生医学专业外语能力和国际医学实践能力短板，开设外语强化培训班和国际医学实践工作坊，鼓励学生参与双语医学课程学习和国际医学合作项目实践，契合学校医科院校属性提升学生专业国际化能力。

### 5.5.3 学生发展和学业指导工作中因地制宜破解就业难题、个性化精准化指导服务还不够

**问题表现：**一是基层或特殊领域引导不足。对引导毕业生服务基层、投身艰苦地区或国家急需的医疗领域的针对性政策和激励措施宣传引导不够；二是服务供给针对性需要加强。现有指导活动内容泛化，在结合学生专业背景、年级阶段、发展意向、学业表现和能力特点进行精细化区分和设计方面仍有提升空间；三是生涯发展意识有待提升。需进一步建立健全学生个性化成长档案，加强生涯规划与学业表现、实习经历的有机衔接。

**原因分析：**一是学生发展和学业指导相关师资的数量和专业性不足，医学背景及职业指导、咨询能力存在提升空间；二是师资队伍协同不足，专业课教师、附属医院未参与指导体系，行业动态传递时效性受到一定影响；三是学生就业主动性激发不足，服务基层意识不强。学生生涯规划意识较晚，因医学类专业的专业性强、就业门槛高、对就业平台资源依赖度高的特点，部分学生将考研作为本科毕业后的主要选择，即使就业也多将就业目标锁定在资源较好的单位，服务基层意识不强。

**整改措施：**一是强化基层就业项目宣传动员。主动对接国家、地方各类就业项目，提供政策解读、考前辅导、岗位推介、优秀校友经验分享等配套服务。二是构建精准指导体系，分层分类施策。提供分群指导服务，按专业：临床类侧重考研辅导、规培政策解读，药学类、医技类强化企业研发岗技能培训等等；按意向：设立考公、考研、规培、跨领域就业等专项指导大类；三是夯实基础保障，发挥协同联动机制。校内：吸纳临床教师、硕博导师、行业专家进入师资库，提升生涯指导水平；校外：通过校地、校企合作共建人才定向培养计划。



# 质量文化

## 笃学崇教 德医砺质

“**笃学**” 承继山医学风精髓，内蕴未来科学家攀登精神，  
体现医学人才培养质量的创新性；

“**崇教**” 坚守山医校训初心，内蕴人民教育家崇高风范，  
体现医学人才培养质量的规律性；

“**德医**” 赓续山医红色基因，内蕴卓越医学家仁心品质，  
体现医学人才培养质量的理想性；

“**砺质**” 弘扬山医精神内核，内蕴新医德育人价值追求，  
体现医学人才培养质量的时代性。





## 6. 质量保障

### 【本章精要】

学校坚持质量立校，始终践行以“学生中心、产出导向、持续改进”为核心的质量保障理念，健全质量标准与管理制，强化过程性评价改革，完善内部质量评价，积极接受外部评估，持续改进评估机制，通过多维度反馈与整改，确保教学质量不断提升；学校坚持文化强校，面对新一代技术革命的冲击和“质量革命”时代大考，大力弘扬“笃学崇教德医砺质”的山医质量文化，涵养学校发展内生动力，内化师生价值追求，外化师生自觉行动，向远而行勇闯关，向上而行敢突破，向新而行谋图强，向效而行求提质，书写出无愧于时代的高质量答卷。学校坚持质量信息公开，自觉接受社会监督。

### 6.1 质量管理

学校致力于为学生成长成才提供完善的质量管理体系，建立有效的质量保障机制，确保人才培养目标的有效达成和培养质量的稳步提升。

#### 6.1.1 更新质量管理理念，完善质量保障体系

**坚持一流育人导向，构建卓越质量标准。**学校践行以“学生中心、结果导向、持续改进”为核心的质量保障理念，根据办学定位和人才培养目标，不断细化专业、课程、实践教学、师资、资源等各教学环节的质量标准，持续健全完善“四梁八柱”质量保障体系，确保教育教学有章可循、有标可依。

完善质量管理制度，强化教学管理规范。学校持续深化教育教学质量保障顶层设计，系统制定了《课堂教学规范》《临床教学规范》《本科教育教学质量保障实施方案》等全流程系列教学管理制度，实现了从教学计划制定、课堂教学实施、教学质量管理等到教学评价反馈的全链条闭环式规范化管控。

优化质量保障机构，加强管理队伍建设。学校高度重视本科教育教学质量工作，不断健全完善质量保障组织体系。2018年以来，先后换届调整了本科教学指导委员会、学位委员会、教学督导委员会，根据教学需要增设了本科生院、医院管理部，根据管理需要调整教务部的内部设置和管理职能；学校建有校院两级教学督导队伍，其中校级督导员 25 人，院级督导员 181 人，通过日常督导、专项督导、评审督导等多种方式对教学工作进行检查、监督和指导。

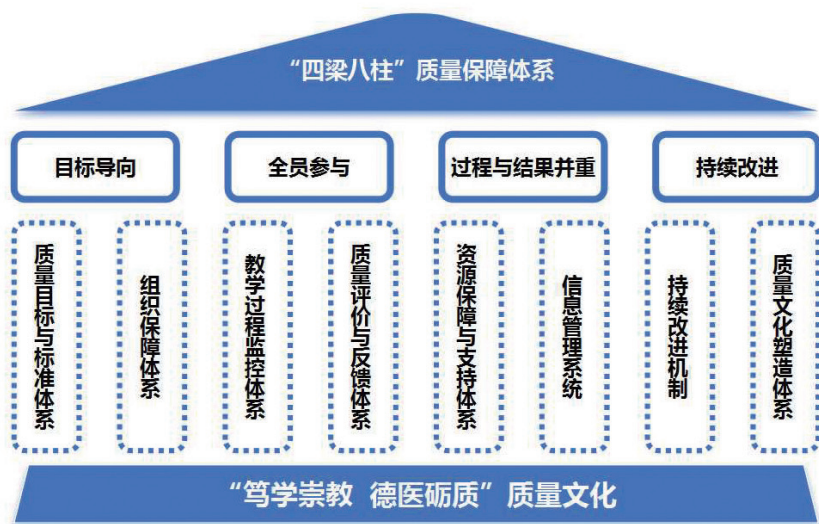


图 6-1  
“四梁八柱”质量保障体系

### 6.1.2 加强过程考评管理，严把学生毕业关口

完善考核评价制度建设，发挥考核评价导向作用。学校持续完善学业考核评价体制机制，修订《考试管理规定》等一系列规章制度，形成“四结合两贯穿”综合考核评价体系，实现对学生知识、技能、态度和能力的全方位评价，实现对教学内容、教学效果和教学质量的全过程评价，并通过分类反馈机制，向学生、教师、教学单位和教学管理部门进行反馈，提高人才培养的针对性和有效性。

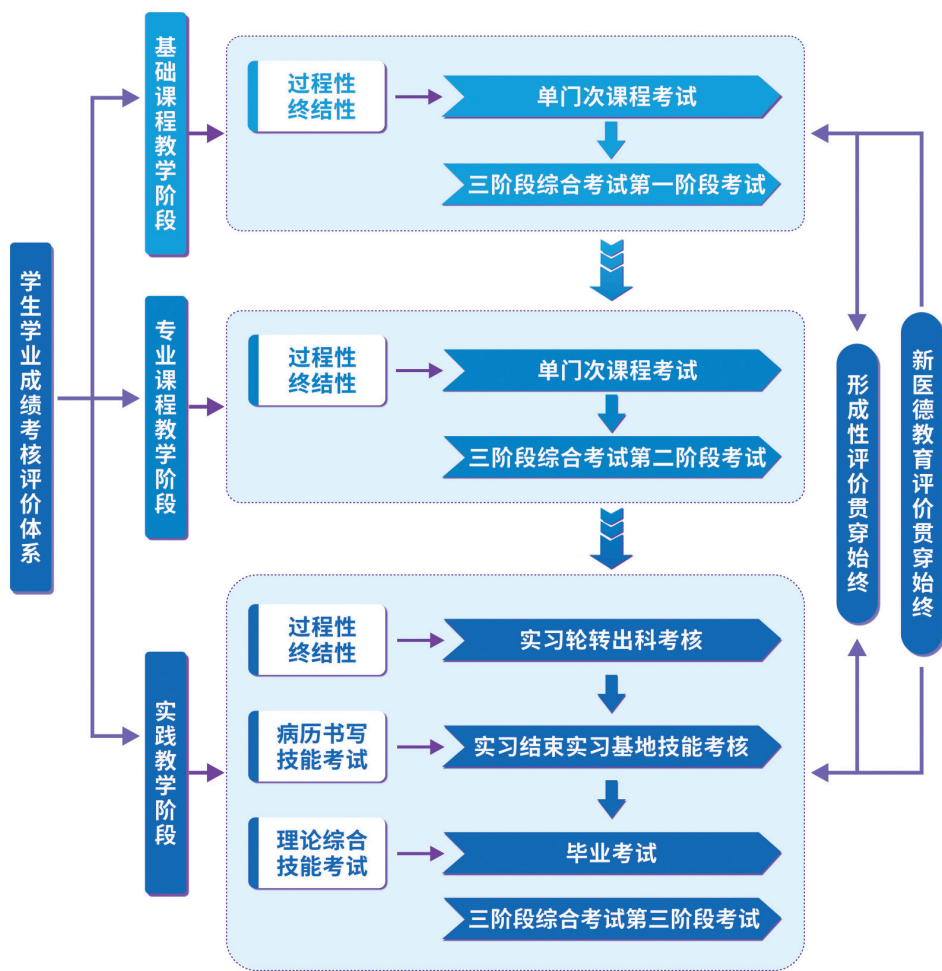


图 6-2 学生学业成绩考核评价体系

以学习成效为导向，深化过程性评价改革。学校深化课程教学改革，加强学习过程管理，规范过程性考核评价，制定《关于规范课程过程性考核工作的实施办法》，明确过程性考核成绩占比、考核的具体形式和要求，推动课程考核向科学化、规范化、标准化方向发展。同时，强化现代信息技术与考核评价的深度融合，客观评价学生学业水平，促进学生自主学习，切实提高教育教学质量。

**严把毕业质量关，确保人才培养含金量。**学校构建科学严谨的毕业考核体系，严格毕业标准，严格毕业考核，严格毕业资格审核。临床医学类专业推行综合统一考核模式，其他专业采取理论考试+技能考核或毕业论文（设计）的形式进行毕业考核，严把出口关。实现论文重复率检查全覆盖，对学术不端行为实行“零容忍”。开展本科优秀毕业论文（设计）及优秀指导教师评选，提高本科毕业论文质量，为培养高素质医学人才提供坚实保障。

构建考试监管体系，强化考风考纪建设。学校制定《学籍管理办法》《加强考风考纪建设》等文件，加大考风考纪建设力度。定期开展考风考纪及诚信教育专题活动；通过线上巡查与现场巡考相结合的全方位考试巡查机制，实现考试全域全科全程监控管理，切实维护考试公平公正，营造清朗育人环境。

## 6.2 质量改进

学校坚持过程监控和专项评估有机结合，建立质量反馈与改进长效机制，全方位提升教学质量。

### 6.2.1 完善内部质量评价，积极接受外部评估

强化日常教学保障，常态监控有效运行。学校构建课堂教学“五位一体”质量监控体系，开展督导巡评、领导听评、同行互评、教师自评及学生质评多维评价，构建反馈—整改闭环机制，强化教学质量保障；学校实施实践教学基地分类管理，定期进行督导、指导与考核；建立传帮带机制，通过联合教研活动、巡回教学等形式，形成优质教育资源共享共建，全面提升教学质量。

完善内部评估机制，全面保障教学质量。学校构建多维度内部评估体系，实施评教评学机制，开展二级学院教学考核评估，强化专业建设与课程管理；开展常态数据监测，编写本科教学质量报告，反馈和指导教育教学；定期考核教学基地，及时整改实践教学问题；建立毕业生追踪机制，通过就业质量报告助推教学改革，持续提升人才培养质量。

积极接受外部评估，促进学校持续改进。一是积极申请本科专业认证，已完成临床医学、护理学、药学及口腔医学等专业认证；二是全部完成教育部本科教学水平评估及首轮审核评估反馈的整改任务；三是每年参加高等教育质量监测评估和CMECS中国临床医学高等教育机构调查；四是建立毕业生及用人单位常态调研机制，结合第三方评价数据持续改进办学质量。

### 6.2.2 建立持续改进机制，确保反馈整改成效

学校建立质量反馈与改进机制，确保质保问题得到及时反馈和有效整改。一是质量反馈改进机制。通过教学检查、基地考核、干部督导听课、学生评价、师生座谈

等多种方式，了解教学质量信息，及时反馈整改落实；二是常态监测改进机制。对核心办学数据进行常态监测，校长办公会定期研究讨论，及时梳理改进；三是多方联动改进机制。通过“招生—培养—就业—服务”一体化联动，开展毕业生和用人单位调查，倾听用人单位建议，为学校改进人才培养计划提供参考；四是信息共享改进机制。通过职能部门联动，将质量信息与考核挂钩，作为评优评先、年度考核的重要依据；五是外部评估改进机制。2017年临床医学专业认证后，每两年向教育部提交认证进展报告，定期汇报改进情况；2018年本科教学审核评估后，扎实开展整改工作，已提交两次整改报告。

### 6.3 质量文化

学校坚持立德树人根本任务，始终将人才培养质量作为办学生命线，历经百年传承创新，形成了“笃学崇教 德医砺质”的质量文化。“笃学”承继山医学风精髓，内蕴未来科学家攀登精神，体现医学人才培养质量的创新性；“崇教”坚守山医校训初心，内蕴人民教育家崇高风范，体现医学人才培养质量的规律性；“德医”赓续山医红色基因，内蕴卓越医学家仁心品质，体现医学人才培养质量的理想性；“砺质”弘扬山医精神内核，内蕴新医德育人价值追求，体现医学人才培养质量的时代性。

**质量文化引领制度设计，突出质量文化建设自觉自省。**学校2021年印发《加快医学教育创新发展的实施方案》，提出实施卓越拔尖人才培养战略；2022年第七次党代会将“育人工程”放在首位；2023年制订《“双一流”创建行动方案》和《全国一流研究应用型医科大学建设方案（2023-2027年）》，聚焦人才培养、科学研究、学科建设等关键领域，加大资源投入与政策支持。通过优化资源配置、深化综合改革等举措，营造了鼓舞全校上下齐心协力、奋勇争先的良好氛围，为实现高质量发展提供强劲支撑。

**质量行动铸就质量品牌，践行质量文化建设自纠自律。**学校建有完善的教学奖励和荣誉表彰制度，通过创设“正学风比勤奋”“大画医学”“德医相融工作坊”等系列品牌活动，通过“山医名师”“优秀导师”“教学能手”等系列表彰活动，“三好学生”“五四表彰”“优秀大学生”“优秀毕业设计（论文）”等系列评选活动，发挥榜样的引领示范作用，营造全校师生追求卓越、精益求精的良好文化氛围，践行“笃学崇教 德医砺质”的山医质量文化。



质量成效丰富大学文化，彰显质量文化建设创新自信。学校以提高人才培养水平为核心，强化医德文化建设，从办学之初“医师之十德”到新时代新医德，从“献身 务实 团结 进取”的校风到“医理博精 德能高邃”的校训，从“求实精进 坚韧弘毅”的山医精神到“笃学崇教 德医砺质”的质量文化，学校的文化内涵历久弥新，文化建设精彩纷呈，文化育人与时俱进，体现了百年学府深厚的文化底蕴，展现出百年老校争创一流的文化追求，为培养堪当民族复兴大任的医学时代新人贡献山医力量。

学校依据《高等学校信息公开办法》等国家相关制度，制订《信息公开实施细则》，成立信息公开机构，建设信息公开专题网站，及时准确地发布学校的基本信息。通过招生信息网公布本科招生章程、招生计划、录取原则、录取名单等信息，切实做到招生信息“十公开”。定期发布和更新《本科教学质量报告》《毕业生就业质量报告》，自觉接受社会监督。

## 6.4 存在问题、原因分析及下一步整改举措

### 6.4.1 质量文化意识传导全覆盖存在薄弱环节，培训力度需加大

**问题表现：**质量文化传播的深度广度均衡度有待提升：（1）群体认知存在差异：临床教师对教学质量标准的理解深度与基础医学教师不一致，附属医院教学管理人员对过程性评价工具的运用熟练度不足；（2）层级传导衰减：校院两级质量管理体系在基层教学组织的执行力有逐级递减现象；（3）领域覆盖不足：质量文化更多聚焦传统课堂教学，但对临床轮转、社区实践等非标准化教学场景的质量监控覆盖率不充分，智慧教学数据驱动质量改进的案例占比不足。

**原因分析：**（1）传导机制设计仍需优化：质量文化培育依赖行政指令层层传达，针对临床教师群体的“翻译转化”机制（如将抽象标准转化为病例带教指南）需完善；多院区办学背景下，部分教学医院尚未纳入学校质量管理信息化平台；（2）激励约束杠杆仍需平衡：临床教学质量评价结果与科室绩效考核关联度低于15%，质量改进成效未纳入职称评审指标体系；院级教学管理岗职业发展通道有待进一步打通，质量管理者专业能力持续提升机制尚需健全。（3）文化载体建设仍需扩大：校本部质量文化符号体系（如质量标准手册、典型质量案例库）未完全渗透至临床教学场景，跨校区质量文化活动次数较少。



**整改措施：**（1）构建分层传导体系：开发临床教学质量文化工具包含《床旁教学质控 30 问》手册、OSCE 考站操作微视频，定向提升临床教师认知；实施质量使者计划：遴选培育 50 名科室质量督导员，赋予跨院区飞行检查权；（2）强化数据治理赋能：建设全域教学质量驾驶舱，打通直属 / 非直属医院教学管理系统，设置临床教学风险预警指标（如病历修改延时率、技能操作重复培训率）；开展智慧质控试点：推行 AI 辅助教案审核、模拟操作智能评分；（3）创新激励机制：①推行质量绩效双挂钩：科室教学经费拨付额度与质量改进成效浮动绑定，增设“教学金麦奖”表彰质量创新团队；②探索建立临床教学管理职务序列：创设教学质控副主任岗位，打通职务晋升通道；（4）深耕质量文化土壤：①打造山医质量品牌：每年度开展跨院区质量案例擂台赛、教学标准知识竞赛；②建设临床教学质量博物馆：可视化展示百年临床教学规范演进史，强化质量传承。



# 校 歌

民主科学 济世救民 铸血脉脊梁  
征程漫漫 薪火相传 发奋图强  
精益求精 开拓创新 谱写华章  
和谐山医 与时俱进 走在时代前方  
我们献身务实  
我们团结进取  
我们意气风发走向辉煌

济济群贤 呕心沥血 育国之栋梁  
莘莘学子 励学笃行 放飞理想  
医理博精 德能高邃 昂扬向上  
荣光山医 肩负使命 托举生命太阳  
我们献身务实  
我们团结进取  
我们意气风发走向辉煌



## 7. 教学成效

### 【本章精要】

岁月不辍耕耘，初心铸就辉煌。学校以“立德树人”为根本任务，以“双一流”建设为战略目标，构建起“达成度充分、适应度精准、保障度坚实、有效度显著、满意度提升”的全维度育人生态，本科教育成效显著。各专业培养目标有效实现，升学就业成绩优异，执业资格考试通过率较高；专业布局合理，生源质量逐年提升，毕业生岗位胜任能力突出；教学资源持续扩容，师资结构不断优化，育人能力持续增强；教学管理不断完善，质量监控闭环运行，育人模式不断创新；学生、教师、用人单位对学校教育教学工作高度认可，社会声誉持续提升。

### 7.1 达成度：培养目标达成，育人成效凸显

学校严格落实培养方案，取得突出育人成果。本科生毕业率稳定，升学率持续上升，各类执业资格考试通过率较高，用人单位满意度逐年提高，专业教育与行业需求紧密衔接，毕业生质量得到社会高度认可。

#### 7.1.1 就业升学双轨创优，学术职业能力凸显

学校根据办学定位和培养目标，制定《本科人才培养质量达成情况评价实施办法》，构建多主体参与、多载体依托的评价机制，对人才培养质量进行评价，并将评价结果及时反馈，不断提高人才培养目标的达成度。

表 7-1 本科生毕业、升学率 (2022-2024 年)

年份 / 指标	毕业率	升学率
2022 年	100%	36.87%
2023 年	99.97%	38.37%
2024 年	99.97%	41.59%

图 7-1  
2022 年执业资格  
考试通过率

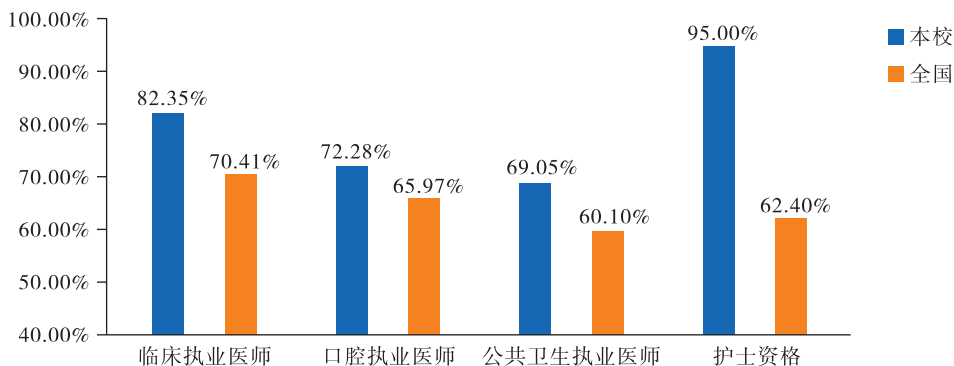


图 7-2  
2023 年执业资格  
考试通过率

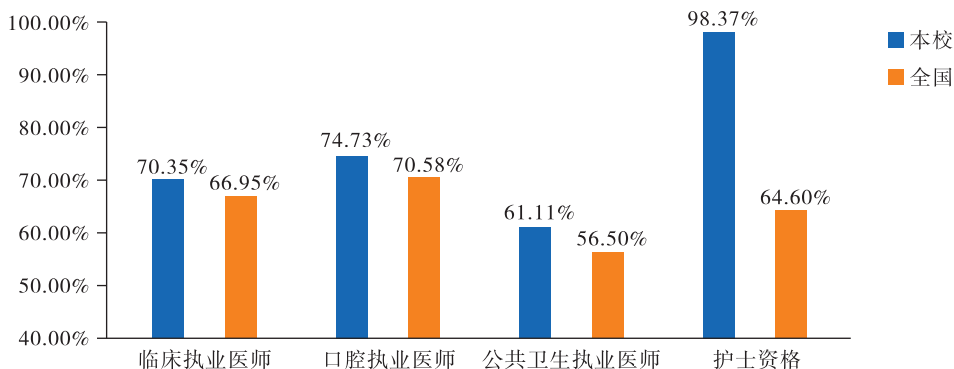
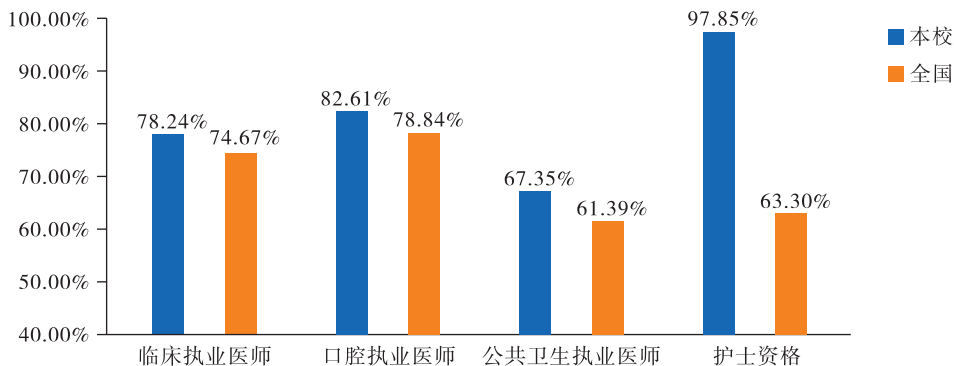


图 7-3  
2024 年执业资格  
考试通过率



### 7.1.2 评价机制闭环健全，培养质量持续精进

学校构建了毕业生质量持续跟踪评价机制，广泛开展就业质量调研，通过了解毕业生行业分布、薪酬水平和后续发展等数据，精准分析学校培养人才的能力素养



和长期发展潜力；依托用人单位对毕业生思想品德、专业技能等方面的评价，动态监测人才培养成效；结合毕业生对母校满意度、就业专业相关度等指标，全面了解毕业生发展需求，形成“招生—培养—就业”的闭环管理体系。近三年用人单位满意度稳步提升，分别为 98.42%、99.14%、100%，对毕业生的专业知识、政治素养及职业能力给予高度认可；2024 届毕业生就业专业相关度达 91.87%，充分彰显学校专业教育与行业需求的高度契合，人才培养质量获社会广泛肯定。

## 7.2 适应度：生源结构优化，服务效能彰显

学校适时调整专业布局，不断优化招生策略，生源质量显著提高；围绕国家战略和区域发展需求，引导毕业生转变就业观念，鼓励毕业生到基层去、到西部去、到祖国最需要的地方去，扎根艰苦地方，服务人民群众，成长为下得去、留得住、干得好的好医生。

### 7.2.1 调整优化招生方案，生源质量不断提升

学校多措并举优化专业招生批次，面向 32 个省（市、区）开展 11 个类型 28 个专业招生，涵盖医工理管法教育学 6 个学科，其中医学类专业占比 76%；省内医学类专业全部实现一本招生，录取最高分成绩持续居山西首位，临床医学录取线高于省控线 80 分以上，录取最低分位次提升至 18000 名；省外临床医学类专业录取线超出同批次分数线 100 分的生源省数量，由 14 个增长至 22 个，整体生源质量显著攀升。

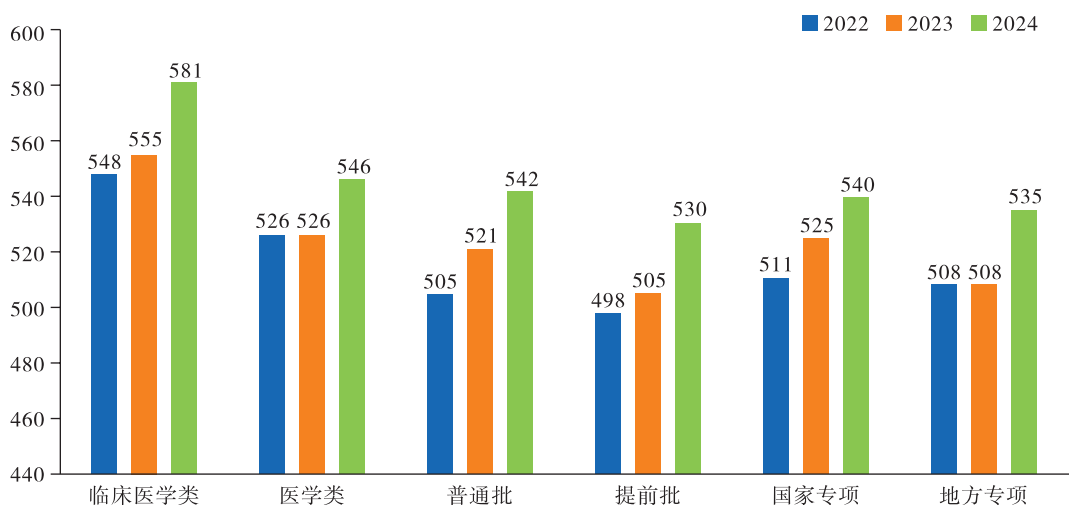
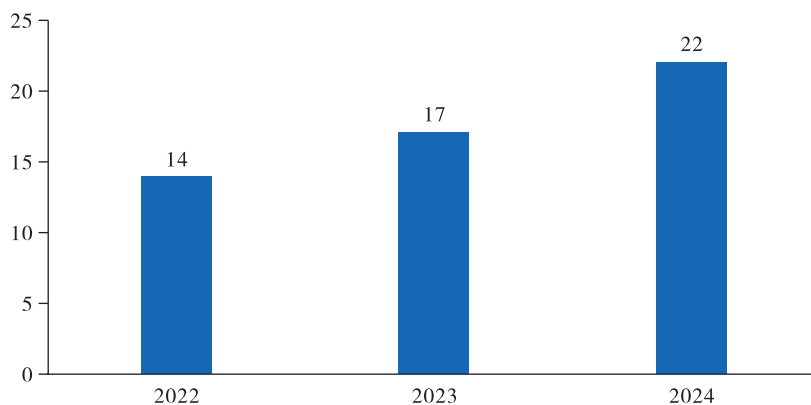


图 7-4  
近三年山西省内生源  
录取平均分

图 7-5  
近三年省外临床医学  
专业录取平均分高出  
批次线 100 分省份数量



### 7.2.2 就业质量稳步跃升，区域服务精准有力

学校加强就业教育，引导毕业生转变就业观念，面向基层就业；学校做好就业服务，搭建智慧就业平台，深入开展访企拓岗，帮助学生实现精准就业。近三年，毕业生初次就业率达 82.24%、82.17%、83.05%，就业主要集中在医药卫生行业基层单位，体现了鲜明的行业服务导向，一批毕业生响应国家号召，积极参加“西部计划”、应征入伍、“三支一扶”、地方选调生、地方基层项目，将个人发展与国家和行业需求相结合，奉献聪明才智，服务基层群众。

#### 评估指标

##### 【可选】升学率

2022-2024：36.87%、38.37%、41.59%

##### 【可选】应届本科生初次就业率

2022-2024：82.24%、82.17%、83.05%

### 7.3 保障度：资源供给充分，师资保障有力

学校全力保障本科教学，教学经费逐年增加，教学设施不断升级，图书资源日益丰富，校园环境持续优化，为教育教学提供条件保障。学校师资结构不断优化，教学能力不断提升，为人才培养提供了有力的队伍支撑。

### 7.3.1 资源供给持续扩容，办学条件全面升级

学校近三年本科教学日常运行经费从 7746.9 万元增至 11089.21 万元；仪器设备资产总值 8.72 亿元（生均 3.22 万元），2024 年新增 5923.73 万元，占比 7.28%；新建学生宿舍楼 2 栋，总面积 5.17 万平方米，新建公共卫生楼、科技楼等教学及相关场所，总面积 7.26 万平方米；图书馆学生自习座位 5200 余个，共享空间 20 个，纸质图书 183.99 万册，电子图书 245 万余册，学术数据库 25 个，电子期刊 36660 种，音视频 42338 小时；体育馆面积 2.5 万平方米，大学生活动中心 1.5 万平方米。

#### 评估指标

【必选】生均本科实验经费支出

2022—2024 年：769.89 元、1026.9 元、1296.62 元

【必选】生均本科实习经费支出

2022—2024 年：164.13 元、602.44 元、737.44 元

### 7.3.2 师资结构不断优化，育人能力显著增强

学校现有专任教师 948 人，生师比为 12.1:1，硕士以上学位教师占比 97.57%，博士学位教师占比 66.24%，高级职称教师占比 48.20%；附属医院教师 2583 人，硕士以上学位教师占比 76.54%。教育部教指委成员 12 人，省教指委成员 25 人；全国优秀教师 1 人，省级教学名师 34 人。近三年承担省部级教学改革项目 334 项，承担省部级以上科研项目 1093 项，科研经费累计 12.3 亿元，发表高水平论文 14388 篇，授权专利 1544 项，成果转化 18 项，累计 1.76 亿元。近三届获省级以上教学成果奖 33 项，其中国家一等奖 1 项，二等奖 4 项；在高校教师教学创新大赛中获国赛奖 7 项，省赛奖 32 项；近三年参加国际会议 76 人次，出国（境）交流 27 人次。学校通过引育并举，建设了一支结构合理、能力突出的师资队伍，成为人才培养高质量发展的重要保障。

#### 评估指标

【必选】生师比小于等于 16:1

2022—2024 年：18.89:1、12.91:1、12.10:1

【必选】本科生师比

2022—2024 年：10.17:1、6.96:1、6.42:1

【必选】具有硕士学位、博士学位教师占专任教师比例  $\geq 50\%$

2022—2024 年：96.42%、97.19%、97.57%

## 7.4 有效度：质量监控精细，育人成效显著

学校构建了本科教育教学质量保障体系，教学管理规范有序，质量监控精细高效。通过“五位一体”课堂评价体系、“三阶梯”机制等，形成质量监控闭环。育人模式不断创新，学生综合素质全面提升，展示了学校在人才培养质量管控和育人模式创新方面的成果。

### 7.4.1 教学管理规范有序，质量监控精细高效

学校制定了《本科教学质量保障实施方案》，构建“质量至上、文化赋能、学生中心、产出导向、持续改进”质量保障体系，推进人才培养各环节规范运行。强化本科专业类教学质量国家标准，制定各项教学管理规章制度，使本科教学管理有章可循；强化专业建设质量评估，实行本科教学质量年度报告制度，使教学管理改进有据可依；强化校院两级督导机制，通过教学质量管理平台 and 智能巡课系统，实施教学基本状态数据监测，实现全员参与、全程监控、及时反馈的全面质量管理，使各教学环节有过必纠。

### 7.4.2 改进机制持续健全，改进成效持续提升

学校通过构建质量反馈、常态监测、定期联动、信息共享、外部评估五个改进机制，实现教学全流程动态监测，形成了实时监控、保障到位、支撑有力的质量保障工作格局。通过每学期召开本科生院会议，针对教育部审核评估提出的问题，及时推进整改，改进成效持续提升。比如，针对教学资源不足问题，大力加强附属医院建设，增量提质；针对实践教学与理论教学衔接不紧密问题，改进集中见习改为课间见习；针对教学改革不够深入问题，加快推进卓越医师人才培养改革向 3.0 版升级；针对办学体制不顺畅问题，推动实现汾阳学院分设，优化资源保障。

### 7.4.3 育人模式提质增效，卓越人才示范领航

学校致力于为每一名学生提供全面发展的平台，毕业生在学术竞赛、创新创业、社会实践等领域表现突出，充分展现人才培养的卓越成效。



1. 乔军，2022届临床医学专业毕业生。在校期间获中国国际“互联网+”大学生创新创业、“创青春”“挑战杯”大赛国家级奖项10余项，其中国家级金奖4项、银奖1项，入选第十五届“中国大学生年度人物”、2023年度“iCAN创新之星”、2021年度“大学生自强之星”等。在校期间创办山西医纽恩医疗科技有限公司，先后荣获中国品牌人物年度科技创新奖、山西省“优秀青年创业奖”、山西省企业“创新达人”等，入选中国社企青年U35榜单，现于南方科技大学攻读博士学位。



2. 孙超、邢丽娜，2022届运动康复专业毕业生。在校期间表现优异，二人多次获奖学金，并分别获评“优秀共产党员”“优秀学生干部”“优秀班干部”“学风建设先进个人”等称号。毕业后，积极响应“到祖国最需要的地方去”号召，携手支援西藏自治区建设，于昌都市洛隆县卫健委工作并共结连理。孙超在2024年度获评洛隆县“事业单位优秀工作人员”。他们以青春热血和实际行动诠释了“医理博精 德能高邃”的校训精神，展现了新时代青年“扎根边疆、奉献青春”的崇高品格。



3. 蒋知宇，2022届临床医学专业毕业生。在校期间荣获“互联网+”大赛国家级铜奖，iCAN国际大赛中国赛区二等奖，现于重庆医科大学攻读硕士研究生，发表SCI论文7篇，参编国家级出版社书籍2本，2篇论文获国家级会议奖项，展现出强劲的学术实力与综合素养。



4. 王宇星，2021届预防医学专业毕业生。在校期间表现优秀，多次荣获学校奖学金、实践创新奖学金，获评“优秀学生干部”，荣获中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛省级银奖1次、校级一等奖2次，参与“国家级大学生创新创业计划项目”1项。现于东南大学公共卫生学院攻读博士学位，担任研究生党支部副书记、博士



生党支部宣传委员，获评东南大学优秀共产党员，发表 SCI 论文 14 篇，累计影响因子 78.9；基于专业实践，自主创建科普账号“村头王姐”，系统梳理模式生物秀丽隐杆线虫实验技术方法，通过小红书等平台发布原创解决方案 60 余篇，累计浏览量突破 50 万人次，是该垂直细分领域影响力 TOP3 账号。生动诠释了新时代预防医学人才“科研创新攀高峰、科普惠民践初心”的使命担当。



5. 张文龙，2023 届临床医学专业毕业生。在校期间获团中央“中国大学生自强之星”称号，在“互联网+”“挑战杯”“创青春”等国家级竞赛中斩获金、银奖多项，现就读我校外科学硕士研究生，任研究生学生会主席，发表 SCI 论文等论文 6 篇，获授权专利 14 项，参编人卫社专著 4 部，持续在学术与实践展中展现自强创新精神。



6. 哈力米热木·热合木，2022 届法医学专业毕业生。在校期间多次获得奖学金，在省级大中学生田径运动会摘金夺银，先后获评“民族团结先进个人”“优秀运动员”等称号。毕业后先留校工作，两次荣获“优秀共青团员”，2025 年初考入新疆特克斯县公安局从事法医工作，为国家的安全稳定贡献力量，展现了新时代法医人“扎根基层，服务边疆”的家国情怀。



7. 佟浩然，2021 届社会工作专业毕业生。在校期间表现优秀，荣获“兴晋挑战杯”大学生创业计划竞赛国家级铜奖、“宁养社会工作志愿服务项目”省级铜奖，多次获学生优秀奖学金与优秀团干部表彰，先后获评“全国优秀宁养义工”“中国社会工作动态调查优秀动态调查员”等称号。毕业后在新疆生产建设兵团西部计划项目办担任专员，荣获“全国优秀西部计划志愿者”称号，目前在兵团第十四师昆玉市民政局工作，为民族团结发光发热，体现我校毕业生“扎根边疆、服务基层”的使命担当。



8. 王倩楠，2021 届医学影像学专业毕业生。在校期间表现优异，多次荣获国家级奖学金，先后获评大学生年度人物、三好学生、优秀学生干部等个人荣誉奖励累计 30 余项，并荣获“中国大学生自强之星”称号，现为我校核医学专业在读博士，在核心期刊发表多篇论文，主持参与多项科研项目，参加国内外学术会议并发言交流，诠释



了学校“医理博精”的校训精神。



9. 周磊，2021届护理学专业毕业生。在校期间担任学习委员，连续三年获一等奖学金，入选全国大学生护理技能大赛培训队伍，作为主力成员参加省级护理技能竞赛，获得团体一等奖。现就职于山西医科大学第二医院肾脏内科血液透析室担任护师，疫情期间主动支援多地抗疫，深入一线，获“山西省优秀共青团员”“抗疫先进个人”称号。展现了我校护理人才“精于专业、勇于担当”的职业风范。



10. 白慧敏，2020届护理学专业本科毕业生。在读期间担任年级团支书，表现优秀，获“优秀学生干部”称号，带领所在团支部获“优秀活力团支部”；在读期间入伍两年，服役于中国人民解放军三军仪仗大队，参加了“上海国际军乐节”“唱响中国梦”等多项仪仗司礼任务，并获嘉奖；退伍后返校就读，同时任国旗班教官，投身于学校的国防事业建设，主持开展的特色“枪操”获得一致好评。本科毕业后就读我校护理专业硕士研究生，2023年10月入职于山西医科大学第一医院手术室，从事护理工作，其专业能力得到全院一直好评，获“手术室技能竞赛”二等奖，展现了新时代医学人才“文能提笔安天下，武能持枪卫家国”的卓越风采。

## 7.5 满意度：主体高度认同，社会声誉优良

学校建立了多维度满意度调查机制，学生对学习与成长环境满意度高，教育服务广受好评；教师发展得到有力支持，职业认同显著提升；用人单位对毕业生评价良好，社会声誉持续上扬。

### 7.5.1 学生成长满意度高，教育服务广受赞誉

学校高度重视学生对学习与成长的满意度。针对在校生，通过学院领导、辅导员、学生信息员掌握学情动态，通过校长午餐会、部长面对面听取意见建议，通过学生座谈会、专题工作会及时研究解决学生反映的问题，重大难题限时整改。针对毕业生，通过用人单位走访持续跟踪动态，通过校友座谈会持续了解需求，通过第三方调研全面掌握现状，持续服务毕业生职业发展。2025年在校生专业满意度98.69%，近三年毕业生对母校满意度分别为96.63%、98.79%、98.19%。

图 7-6  
2025 年在校  
专业总体满意度  
(98.69%)

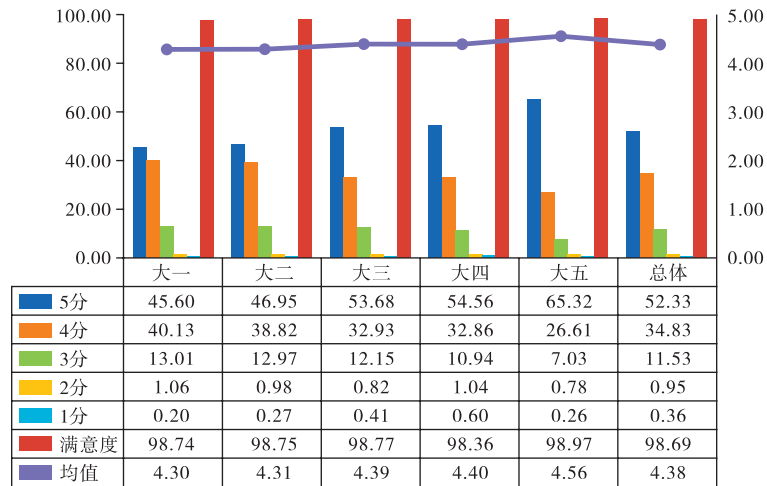


图 7-7  
2025 年在校  
学习成长满意度  
(97.99%)

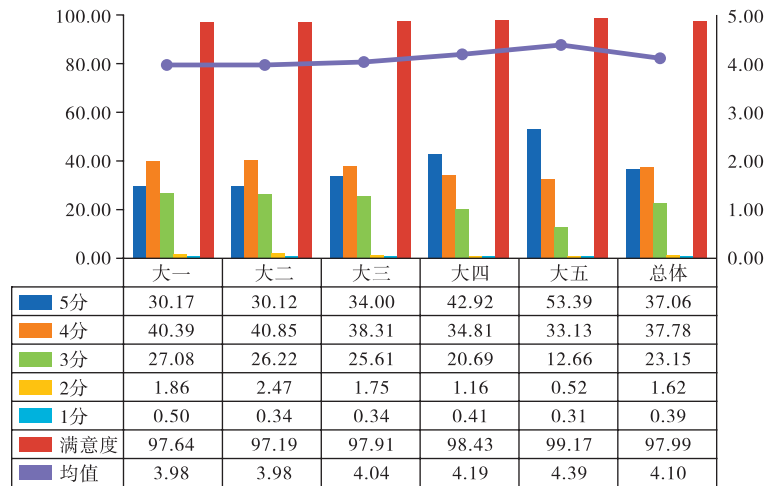


图 7-8  
2025 年在校  
生涯规划 / 就业指导课  
满意度  
(98.66%)

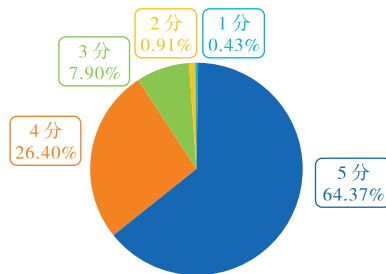
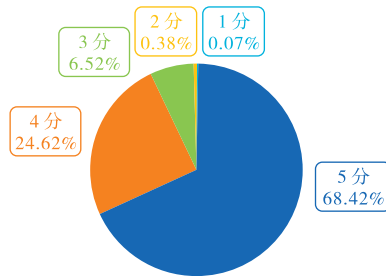


图 7-9  
毕业生  
职业咨询与辅导  
总体满意度  
(99.56%)



### 7.5.2 教师发展支持有力，职业认同显著提升

学校高度重视教师对教育教学工作的满意度。构建“一线调研+情感联结+专业赋能”机制，不断提升教师职业认同感。通过党代会、教代会、工会听取教职工意见，激发教师主人翁精神；通过领导基层调研、教师座谈会了解教职工思想，及时解决教师成长需求；通过教师节等重要节日，慰问表彰一线教师，凝聚教职工合力，推进教育教学工作高质量发展；通过资助政策、培养制度支持教师分层分类发展，满足个人职业需求。教师对学校整体教育教学工作满意度为94.44%。

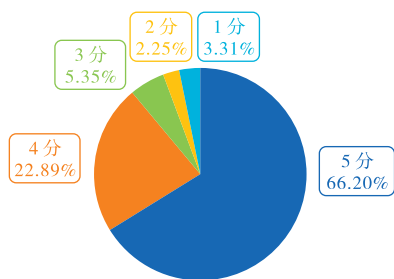


图 7-10  
教师学校教育教学  
工作评价满意度  
(94.44%)

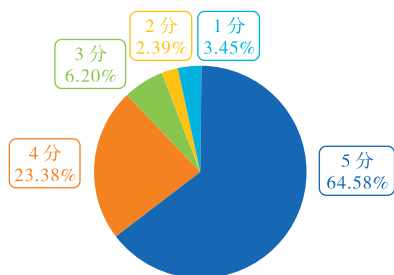


图 7-11  
教师学校教师工作  
发展评价满意度  
(94.15%)

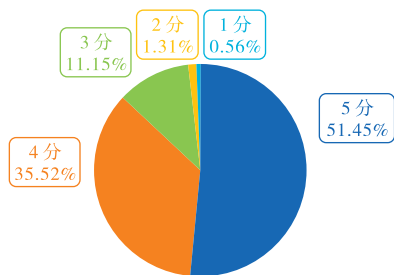


图 7-12  
教师医学教育职业  
发展评价满意度  
(98.13%)

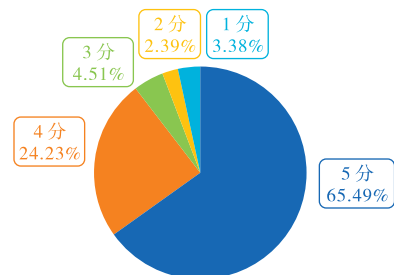


图 7-13  
教师培训发展  
各方面参与度  
(94.23%)

### 7.5.3 用人单位充分肯定，社会声誉持续上扬

学校高度重视用人单位满意度。通过实地走访、座谈交流、第三方调研，全面掌握用人单位对毕业生的综合评价，并及时改进人才培养方案，满足用人单位对人才素质的实际要求；通过深度对口访谈、访企拓岗、就业形势分析等，精准把握用人单位人才需求，并及时调整人才培养计划，满足行业企业对人才需求的发展态势。调查显示，用人单位对我校毕业生满意度 100%，用人单位的人才需求吻合度 100%，用人单位对学校就业服务满意度 100%。学校社会美誉度不断提升，在 2025 年中国医学院校行业声誉排行榜中，我校名列 17 位。

## 7.6 存在的问题及整改措施

### 7.6.1 卓越医学人才学术创新意识有待加强，学术创新成果数量有待增加

**问题表现：**卓越医学人才在学术创新方面存在一定的短板。一是表现在学生学术创新成果数量偏少，高水平科研论文、专利及竞赛获奖比例较低，与国内顶尖医学院校存在差距；二是表现在部分学生科研参与度不高，创新实践能力存在差距，主动参与科研项目的积极性不强；三是表现在学术创新氛围不够浓厚，学生主动探索科学问题、开展创新性研究的动力不足，整体创新活力不足。

**原因分析：**一是学生参与学术科研较多，但作为项目负责人较少，多以辅助角色参与具体实验操作，独立设计研究方案和主导项目的经历还不够；二是学生多由导师指导协助科研工作，独立完成科研项目和承担第一作者或通讯作者较少，同时导师主导的科研项目中学生自主发挥空间有限，创新力不足，导致成果署名层级偏低；三是学生参与一般性科研项目较多，接触高水平科研项目的机会较少，多局限于省级一般性课题，参与国家级、省部级重大项目的深度不足，接触前沿科学问题和高端实验技术机会少，制约了创新意识的提升。

**整改措施：**一是增加科研平台开放时间，鼓励学生积极主动参与科研，设立学生自主科研预约通道，配套专项经费支持学生开展预实验和自主选题研究；二是鼓励学生独立开展科研工作，实施“学生科研带头人”计划，允许学生在导师指导下自主设计子课题，对完成创新项目的学生负责人给予学分奖励和科研经费倾斜；三是进一步提高科研成果转化率，开展科研成果转化专题培训，建立“学生第一作者成果奖

励基金”，对发表高水平论文、获得发明专利的学生给予现金奖励和评优加分，推动学生以第一作者身份发表论文、申请专利，提升学生创新意识，增加科研成果产出。

### 7.6.2 年新增教学资源投入保障能力需持续增强

**问题表现：**近年来，我校教学科研仪器设备新增值实现稳步增长，从2021年的2464.79万元提升至2023年的5923.73万元，呈现逐年递增态势。但从新增值占设备总值的比例来看，2021-2023年分别为3.26%、4.04%、13.07%，整体增长态势未能始终维持在较高增长水平，与高等教育高质量发展对教学资源动态升级的要求相比，持续性保障能力仍存在一定不足。

**原因分析：**一是近几年来教学经费总额基数已经比较大，教学科研仪器设备总值总体上比较大，因此新增值在总额中占比被稀释，导致增量对设备更新、资源升级的实际支撑力度不足，新增部分的“提升效应”不明显；二是教学投入阶段性项目凸显，近年来“百亿工程”推动教学经费实现跨越式增长，但该类投入属于短期集中性支持，后续持续跟进机制尚未健全，资金供给随项目周期波动，稳定性不足；三是新增投入渠道单一，高度依赖财政拨款，社会捐赠、校企合作等资金因常态化对接机制仍需完善，来源不稳定，持续供给能力受限。

**整改措施：**一是建立增量与存量联动机制，设定新增投入占比底线，将新增值纳入年度经费考核核心指标，确保增量对资源升级的有效支撑；二是推动长效拨款机制建设，将教学资源新增投入纳入学校财政年度预算刚性条款，明确年度增幅占生均拨款增速比例，弱化阶段性项目依赖；三是进一步充分利用山西省政府近年实施的“百亿工程”项目，向教学科研仪器设备倾斜，进一步加快有利于学校教学科研发展的设施设备投入和更新，保障学校教育教学高质量发展；四是进一步拓展多元化筹资渠道，积极探索尝试设立“教学资源增量专项基金”，整合附属医院、医药企业设备捐赠、科研合作反哺资金，鼓励捐赠教学科研设备，保障增量持续供给，提升社会资本参与积极性。

## 自评问题清单

序号	对应的评估指标		问题表述
	一级指标	二级指标	
1	1. 办学方向与本科地位	1.2 思想政治教育	1. 思想政治理论课专任教师队伍建设和成效仍需巩固深化
2		1.3 本科地位	1. 学校各职能部门服务本科教育教学工作的自觉服务意识和主动服务能力还需要加强
3			2. 部分附属医院对教学资源投入与高水平医学本科教学的需求存在一定差距
4	2. 培养过程	2.1 培养方案	1. “五育并举”向五育融合转化的深度还不够
5		2.2 专业建设	1. 破解专业设置和招生规模在数量与质量间矛盾的新思路不足、新办法不多
6		2.3 实践教学	1. 部分基层实践教学基地同质化建设需要进一步加强
7		2.4 课堂教学	1. 教育教学数字化与教学过程深度融合不够
8		2.6 创新创业教育	1. 本科生参与各级各类创新创业实践活动人数比例需进一步加强
9	3. 教学资源与利用	3.2 资源建设	1. 新形态教材建设力度需要加强
10	4. 教师队伍	4.2 教学能力	1. 高层次人才队伍建设有待进一步加强
11		4.3 教学投入	1. 临床编制和教学编制打通机制不畅，导致专任教师中双师双能型教师比例偏低
12		4.4 教师发展	1. 教师教学培训没有全覆盖
13	5. 学生发展	5.2 学业成绩及综合素质	1. 学生美育、劳育培养模式有待进一步创新完善
14		K5.3 国际视野	1. 学生在国际组织实习的人数较少，赴国（境）外交流人数有待进一步提升
15		5.4 支持服务	1. 学生发展和学业指导工作中因地制宜破解就业难题、个性化精准化指导服务还不够
16	6. 质量保障	6.3 质量文化	1. 质量文化意识传导全覆盖存在薄弱环节，培训力度需加大
17	7. 教学成效	7.1 达成度	1. 卓越医学人才学术创新意识有待加强，学术创新成果数量有待增加
18		7.3 保障度	1. 年新增教学资源投入保障能力需持续增强





## 支撑材料清单