

湖医附一医院工作简报

工作快讯〔2025〕第6期

(总第478期)

党政办公室编

2025年8月15日

湖南医药学院党委书记张在其 在第一临床学院教育教学和学生管理 调研会上的讲话

(8月14日)

同志们：

今天我们召开这次专题调研会，直面第一临床学院管理的2024级临床医学专业学生第二学期考试中暴露出的严峻问题：237名学生中72人挂科，挂科率高达30.37%。这一数据不仅远超校本部历史同期水平，更是对第一临床学院管理体制、育人能力的一次深刻警示！这绝非简单的考试挂科，而是管理机制不健

全、育人力量不充足、教风学风不扎实、责任闭环未形成的集中反映。我们必须以高度的政治自觉和强烈的使命担当，深刻反思、系统整改、重拳出击，紧紧围绕关键环节，打出一套固本强基、严管厚爱的组合拳，坚决彻底扭转被动局面，切实担负起培养人民生命健康守护者的时代重任！下面，我强调五点要求：

一、健全管理架构，压实层级责任体系

管理缺失、责任悬空是问题的总根源。必须构建权责清晰、运转高效的管理架构。

一要强化领导核心，完善决策机制。第一临床学院党委必须扛牢主体责任，要成立由党委书记、院长为双组长的“临床医学人才培养质量提升领导小组”，赋予其对教学规划、资源配置、考核奖惩的最终决策权。下设教学管理办公室，配备专职精干力量，统筹协调教务、学工、团委、教研室、临床科室，形成教书育人强大合力。

二要厘清管理边界，贯通协同链条。在教务处宏观协调下，明确基础阶段教学管理以第一临床学院为主导，校本部提供师资队伍、标准支持和质量监控，临床阶段教学管理由第一临床学院全权负责。建立“周例会、月研判、学期评估”的跨部门协同机制，确保信息实时共享、问题联动处置、责任无缝衔接。

三要夯实基层单元，激活末梢神经。强化教研室管理职能，

明确教研室主任为专业教学质量第一责任人。建立以班级为基本管理单元的网格化体系，确保管理触角直达每一位学生。

二、配强育人骨干，筑牢一线战斗堡垒

辅导员、班主任是育人的“最后一公里”守护者。数量不足、质量不优是管理失效的关键症结。

一要刚性落实配比，确保力量充足。第一临床学院党委要无条件、限时落实辅导员按 1:150、班主任按 1:30 的硬指标足额配备！同时，第一临床学院领导包干负责班级，坚决杜绝“有编不配、以兼代专”。将编制、经费向一线育人岗位倾斜，确保今年 8 月 31 日前队伍配备全部到位。

二要严格准入标准，确保素质过硬。辅导员选聘突出政治坚定、医学背景、管理能力三重标准，优先选拔优秀党员、有学生工作经验的硕士以上人才。班主任必须由责任心强、教学经验丰富的临床教师担任，实行“个人申请+教研室推荐+第一临床学院审核”的严格遴选程序。

三要强化专业赋能，确保履职高效。建立“岗前培训+在岗轮训+专题研修”的全周期培养体系。聚焦学业预警识别、心理疏导技巧、班风学风建设、医学职业引导等核心能力，每学期组织不少于 40 学时的专业培训。实施辅导员、班主任“导师制”，由学校经验丰富的骨干一对一帮带。

三、锤炼过硬师资，夯实教学质量根基

教师是立教之本。教风不严、能力不精，必然导致学风涣散、质量滑坡。

一要狠抓师德师风，立起育人标尺。将师德师风作为教师评价第一标准。深入开展“医者仁心”主题教育活动，引导教师强化使命。对教学敷衍塞责、育人意识淡漠、学术行为不端者“零容忍”，实行师德失范“一票否决”。

二要强化教学能力，打造金课课堂。实施教师教学能力全员过关计划。基础课教师必须通过教学基本功（教学设计、课堂组织、板书表达、现代教育技术应用）达标考核。建立临床教师教学准入制度，未经系统培训不得上讲台。大力开展教学竞赛、示范观摩、集体备课，设立“教学名师工作室”，培育一批深受学生喜爱的临床金课。

三要健全评价体系，传导质量压力。健全教学督導體制机制，改革教师评价机制，大幅提高教学业绩、育人成效在职称评定、岗位聘任、绩效分配中的权重。实行学生评教、同行评议、督导评价相结合，评价结果与绩效收入、评优晋级强关联。对教学评价长期垫底的教师，实行“黄牌警告”直至“末位淘汰”。

四、狠抓双风建设，营造勤学严教生态

教风学风相互滋养、互为表里。必须双管齐下，重塑育人生

态。

一要严抓教风促学风，强力整治教学秩序。严格执行教师课前准备、课堂管理、课后辅导规范。推行第一临床学院领导、教研室主任、教学督导、辅导员、班主任“推门听课”常态化，重点督查教师到课、课堂纪律、教学效果。对迟到早退、随意调停课、照本宣科、疏于管理的教师，发现一起、通报一起、处理一起。

二要强化学风正根基，强力整治不良学风。在全体学生中开展“医学使命与学业担当”大讨论，筑牢“为生命而学”的信念。严明课堂纪律、自习纪律、考风考纪“三条红线”，对旷课、考试舞弊等行为严肃处理。固定晚自习教室、学霸领学计划，营造比学赶超浓厚氛围。建立“第一临床学院领导、班主任、临床教师”共同负责的“一生一策”帮扶制度，实施精准帮扶。确保就业率>95%、执业医师通过率>75%、考研录取率>45%。

三要强化联动聚合力，强力整治分散疲软。建立辅导员、班主任、任课教师、学生骨干“四位一体”的学风联动机制。定期召开学风建设联席会，互通信息，共商对策。将学风建设成效纳入相关责任主体考核核心指标。

五、强化奖惩激励，树立鲜明价值导向

管理失之于宽松软是顽疾。必须用好考核“指挥棒”，让实

干者有舞台、懈怠者无市场。

一要刚性兑现奖惩，压实管理责任。将班级挂科率、学业预警率、学风评价等指标，与辅导员、班主任、临床教师、教研室主任、第一临床学院领导的绩效工资、评优评先、职称晋升、岗位聘用直接挂钩。对挂科率超过5%的班级，辅导员、班主任当年不得评优；超过10%，辅导员、班主任年度考核降档，扣减绩效；超过15%，问责第一临床学院领导；对挂科率持续居高不下且帮扶不力的教师，暂停授课资格。

二要设立专项基金，重奖育人功臣。第一临床学院设立“卓越育人奖”，每年重金奖励在班级管理、学风建设、教学改革、学业帮扶中成效显著的辅导员、班主任、教研室主任、教师和团队。先进事迹广泛宣传，树立标杆。

三要严管厚爱结合，激励担当作为。完善学生综合评价体系，大幅提高学业成绩在奖学金评定、推优入党、实习分配中的权重。对学业优秀和进步显著的学生大力表彰。对学习态度不端、屡教不改者，严格执行学业警示、留级、退学制度，形成“奖优罚劣、能上能下”的鲜明导向。

同志们，医学教育事关国计民生，临床医学人才培养质量是第一临床学院乃至湖南医药学院生存发展的生命线！30.37%的挂科率是刺耳的警报，更是催征的号角。第一临床学院党委要以壮

士断腕的决心、刮骨疗毒的勇气，坚决扛起政治责任，把今天的各项要求作为必须完成的硬任务、死命令！全院上下务必立即警醒、迅速行动，以健全的机构为骨架，以精干的队伍为血脉，以过硬的师资为基石，以严实的双风为土壤，以刚性的奖惩为保障，五位一体，协同发力，以踏石留印、抓铁有痕的劲头，打一场提升人才培养质量的攻坚战、翻身仗！要用实实在在的整改成效，向学校党委、向全体师生、向人民群众交出一份合格的答卷，为培养更多担当民族复兴大任、护佑人民健康的大国良医而不懈奋斗！

附注：“一二三四五六，开道争创一流”

一、实现一个目标：将临床医学专业办成学校第一专业。

二、落实两个联系：其一是院领导联系班级；其二是学校教务处、学工部、团委、医院管理处联系第一临床学院。

三、紧盯三个指标：其一是毕业生就业率大于 95%；其二是考研录取率大于 45%；其三是执业医师考试通过率大于 75%。

四、健全四支队伍：其一是辅导员队伍（1：150）；其二是班主任队伍（1：30）；其三是教学秘书队伍；其四是教学督导队伍。

五、出台五个制度：其一是辅导员管理办法；其二是班主任管理办法；其三是院领导联系班级管理办法；其四是教学秘书管理办法；其五是教育教学考核管理办法。

六、确保六个到位：其一是顶层设计到位；其二是责任落实到位；其三是资源配置到位；其四是过程监控到位；其五是评价反馈到位；其六是改革优化到位。