**关于对滨州医学院第六届“双代会”**

**征集意见和建议反馈情况的说明**

2015年3月7日，滨州医学院胜利召开第六届教职工代表大会暨工会会员代表大会，会上共征集到与会代表意见共计206条，经过认真分析研究，最终汇总整理为161条。

对于征集到的意见和建议，办公室高度重视，逐条研究，逐项分工，明确了每一条建议或意见的责任单位、配合单位。并要求相关单位在认真调研基础上，针对征集的意见或建议给予书面反馈。从反馈情况来看,多数单位重视代表意见和建议,并表示部分意见和建议将立即整改执行,部分问题已给予认真答复和解释,部分观点将结合今后工作综合研究改进。

为加强信息公开，现将已反馈的征集意见反馈情况发布在办公室督查督办专题网页，个别未回复的单位请自行公布反馈意见并积极在工作中予以采纳或参考。

需要说明的是，根据督查督办工作制度，以上公布内容仅为征集意见或建议的客观初步反馈，不进入正式督查督办流程。下一步，办公室将结合“献计2015，助推科学发展”征集活动、“加强教学中心地位”专题调研和“三严三实”专题教育有关意见和建议，以及校领导批示有关要求，将部分职工反映强烈的难点、热点问题正式立项督查督办，协调相关部门共同推进问题解决。

校办公室

2015年5月21日

**滨州医学院第六届“双代会”**

**征集意见和建议反馈情况**

意见-1：尽快启动残疾人高等教育创办30周年纪念活动筹备工作。

1.特殊教育学院反馈：2015年是滨州医学院残疾人高等教育创办30周年，也是我国残疾人教育事业发展进程中的一个重要节点。为铭记发展历程，总结宝贵经验，展示办学成就，提升办学理念，传承优良传统，凝聚师生力量，扩大对外影响，推动科学发展，不断开创我校特殊教育事业的新局面，滨州医学院以我校残疾人高等教育创办30周年为契机，举办以“重温30年风雨路，再谱特殊新篇章”为主题的系列纪念活动。现已拟定《滨州医学院残疾人高等教育创办30周年纪念系列活动方案（草拟）》，提交滨州医学院“残疾人高等教育30周年纪念活动”领导小组进行审阅。

2.校办公室反馈：4月23日，校党委书记刘树琪、校长王滨、副校长李克祥等一行5人赴中国残疾人联合会专题汇报工作，中国残疾人联合会主席张海迪会见了刘树琪、王滨一行。中国残疾人联合会副理事长程凯参加会见，并与我校代表就残疾人高等教育的发展状况进行了交流。4月25日学校行文《关于成立滨州医学院“残疾人高等教育30周年纪念活动”领导小组的通知》（滨医行发〔2015〕30号），5月11日上午，学校召开专题会议，调度推进“庆祝滨州医学院残疾人高等教育创办30周年”筹备工作。王滨院长、李克祥副院长出席会议，特殊教育学院负责同志介绍了《滨州医学院残疾人高等教育创办30周年庆祝活动方案》。与会单位人员就方案和分工进行了讨论，逐步实施推进各项工作。

意见-2:（1）校院两级管理中，给院系更多的自由，要给院系定大目标，不要太细，这样院系才有更多的时间走出去，才能考虑的更长远；（2）校院（系）两级管理体制需更加全面系统推行。现在管理上存在诸多问题，导致部分工作开展不顺畅，学院与学院间、学院与上级部门之间的权责关系不理顺，影响学院部分工作的顺利开展；（3）建议按不同的专业、不同的拨款数额、不同的支持力度等分类制订目标考核标准，使各学院的考核结果更加客观、公正；（4）体制机制建设是纲，学校应该围绕“人尽其才、物尽其用”的体制机制，使全体教师自觉、自愿行动起来，为学校发展贡献力量；（5）经费包干应综合考虑，学生数、教师数、高级职称教师数、重点学科、重点实验室等指标的数量进行划拨；（6）继续完善校院（系）管理体系，院（系）是平级单位，在工作报告中提出校院（系）二级管理体系不合理，建议设立校院（系）三级管理体系或在学院层面推行院（系）管理体系。

发展规划处反馈：1.2015年二级学院目标责任书签订工作已于3月31日完成，任务书体现了分类指导、区别对待的原则；2.关于津贴分配。2014年度校内津贴分配情况分析与研究，人事处已经形成书面材料，建议通过适当方式公开；3.涉及部门、学院职责方面的提议。目前人事处正在重新编制部门、学院职责（权力）清单，目标是理清职责权限边界、理顺部门与学院及部门与部门的工作关系。建议学校研究确定一下工作原则，是在现机构设置框架下编制职责清单，还是编制职责清单时可以调整机构设置；4.关于设立校院系三级管理体系。建议暂时不考虑这个问题，较长时间内学校内部管理体制改革的重点任务，仍是推进和完善校院两级管理体制改革；5.关于学院经费总额动态包干方面的建议，财务处已经认真研究吸纳。

意见-3：教师申报的项目，只知道结果，没有其他任何的反馈意见和建议，教师们不明白评审如何进行及今后的改进方向等造成教师们的积极性下降，对学校的责任感也下降。

1.教务处反馈：教务处结合高等医学教育发展趋势和学校教育教学改革现状，创新教研立项的评审和管理方式，实施年度立项机制。依托特色名校实施“人才培养模式创新实验区”工程，重点围绕专业人才培养模式、课程教学改革（教学内容整合、教学方法和手段创新、考试方法、教学评价、教材开发）、教学管理创新等方面遴选攻关课题，组建团队、加大培育，力争在获奖层次上实现新突破。教务处正在广泛调研、论证，修行《滨州医学院教学研究课题管理办法》、《滨州医学院教学成果奖励办法》等规章制度。

2.科研处反馈：项目评审意见目前只有国家自然科学基金专家评审意见进行反馈，其余项目鉴于技术原因都没有专家反馈意见。

意见-4：建议在政策上针对不同学科专业在目标考核、职称晋升等方面分别进行考核，并制订不同的标准，不同学科的科研等相应的标准不同不能以一个标准来衡量。

人事处反馈：学校在制定岗位聘用与考核办法时，考虑了不同学科和专业科研要求，打通了教学与科研之间的通道，教学工作量和科研工作量可以相互顶替。职称评审，由于学校推荐出来后还要送省相应评委会评审，目前上级评审政策中科研所占比重相对较大，根据近几年的评审情况，若将科研成果弱的材料推荐至省评委会评审，淘汰的几率很大，会浪费学校评审名额。人事处将根据省人社厅要求，加大改革力度，完善相关标准。

意见-5：学校对学科带头人的考核指标过高，例如所要求的省级科技进步奖申报就有难度；且考核年限设置为3年，时间较短，建议改成5年加中期考核的形式。

科研处反馈:当前，学科带头人与学术骨干的管理与考核工作，是按照《滨州医学院学科带头人与学术骨干支持计划》（滨医行发[2012]100号）执行，下一步会结合学校发展实际，进一步完善科研人才管理体制，形成科学有效的科研人才管理工作机制。

意见-6：学校应规范与附属医院之间有关资产、相关成本的负担，并规范资金分配。在烟台附院和学校工作而不到滨州附院工作的人员，不应由滨州附属医院承担其待遇。

人事处反馈：据调查，这由双方人事部门、医院领导同意后执行的。

意见-7：（1）人才引进应该与建设知名医科大学对接，加强紧缺人才的引进。人才引进应以促进重点学科建设和发展为出发点，注重引进人才的质量，这需要我们要进一步解放思想、加大人才引进力度，引进部分“高、精、尖”人才。（2）希望学校有重点的引进人才，适当增加各学院像“泰山学者”等高层次人才、学术带头人的引进名额。并考虑帮助解决引进人才住房问题。

人事处反馈：人事处在制定年度招聘计划时，充分考虑了各学院的意见，鼓励各学院进根据重点学科建设要求大力引进第二层次及以上的高层次人才。此项工作也同时体现在学院目标责任制考核目标的制定之中，在制定目标计划时，人事处与各学院逐一沟通协商，支持学院重点引进“高、精、尖”人才。在具体实施过程中，第二层次以上人才实行特事特办政策，严格落实人才引进绿色通道，不受当年编制计划限制，根据《滨州医学院人才引进管理办法》落实相关待遇，也体现了学校对高层次人才引进的高度重视。今后，将严格落实学校、院（系）、学科的三级责任，发挥院（系）人才引进的主体作用，主动出击，下大力气，尽快集聚一批活跃在国内外学术前沿和国家重大战略需求领域的一流科学家、学科领军人才、学术带头人和优秀青年学术才俊，并以此带动整个人才队伍建设，创设人才特区，开辟绿色通道，搭建人才发展平台，提高人才引进效率和服务效能；完善引进人才的渠道，总结在手续办理、人性化服务等方面的经验教训，努力提高优秀人才的引进和使用效益。

意见-8：（1）进一步加强外聘专家、学者及管理人员的考核和管理，使责、权、利相统一，投入和产出相统一，建立外聘专家试用期制度，防止引进的人才名不副实；（2）学校在大力引进人才的同时，出现部分人才引进后未完全发挥其他应有的作用，有的转岗、有的研究方向与自身专业不对口。建议学校在“引”和“用”上要健全机制。并完善引进人才的考核机制，与学校普通教师有所区别，体现公平；（3）高层次人才贡献不多。建议按照《工作报告》提出的要求，加强高层次人才考核，提升高层次人才对学校的贡献率；同时，要考虑高层次人才工作的积累，综合评价高层次人才对学校的贡献，比如，高层次人才为学校争取的社会资源、项目数量以及其他工作。

人事处反馈：这三个问题主要提到高层次人才的贡献和考核问题。高层次人才的贡献体现在显性和隐形两个方面，显性方面，各高层次人才的成果和贡献因人而异，但是贡献的大小与相关学院和单位与高层次人才的交流、沟通、督促是密切相关。并且我们不得不承认，科研成果的产出是有一定的时间延迟，不能拔苗助长，急于求成。今后将加强高层次人才成果的宣传和报道，让广大教职员工及时了解高层次人才及其团队的研究进展和成果情况。隐性方面，高层次人才的引进在教师出国访学研修、青年教师和教师团队的培养、课题申报的指导、高分论文的指导、推荐等多方面都发挥了重要的作用，所以我们应该以全面的、总体的、未来的眼光看待高层次人才，多鼓励、多督促，而不是求全责备。高层次人才的考核工作方面，自2014年9月份开始，人事处积极调研，起草制定了《滨州医学院高层次人才考核暂行办法》（滨医行发〔2015〕17号），完善了人才引进后的评价与考核体系，注重发挥高层次人才在教学、科研、学科建设及人才培养中的作用，使高层次人才引进工作进入良性发展轨道，为高层次人才创造良好的工作氛围与环境，提升人才资源使用效益。

意见-9：（1）要落实人人都是人才的理念，真正实现岗位管理的均衡发展；（2）重视人才队伍建设，不仅需要引进人才，更要留住人才，做到感情留人、待遇留人。

人事处反馈：下一步将不断深化以岗位设置管理和聘用制为主要内容的事业单位改革，建立“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合约管理”的用人制度，形成“能上能下、优胜劣汰、合理流动”的竞争激励机制，促进师资队伍自我发展的积极性。推进校院两级管理体制改革，使学校管理重心进一步向学院转移，充分调动学院加强师资队伍建设的积极性。完善专业技术岗位聘用考核评价体系，进一步改革专业技术职务资格评审办法，更加重视学术成果的质量和水平，确立职称评聘工作为师资队伍建设服务的功能，完善激发师资队伍生机活力的机制；完善校内津贴分配管理办法，发挥校内津贴分配对师资队伍健康成长的激励作用。

强化人才是第一资源的理念，坚持科学的人才观，探索新形势下人才工作管理机制，形成有利于各级各类优秀人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用的良好环境与氛围。不断完善和优化人才发展环境，建立各类人才建设载体，为人才搭建创业平台，做到事业留人、政策留人、感情留人。加大为教师服务的力度，改善教师的工作生活条件，解决教师工作生活的实际困难。

意见-10：学校应该在培养自己本土的“泰山学者”方面下点功夫。

人事处反馈：多年来，学校领导和人事处高度重视学校本土“泰山学者”的培养和选拔，但是山东省“泰山学者”特聘教授（国内人才）的申报自2012年9月之后一直没有进行，当时申报两位本校教授，未果。2014年，“泰山学者”相关政策调整后，泰山学者分为泰山学者攀登计划、泰山学者特聘专家计划、泰山学者青年专家三部分，因攀登计划的申报单位须拥有国家级科技创新平台，我校教师可以根据相关要求申报泰山学者特聘专家计划和泰山学者青年专家。目前，正在进行2015年度的泰山学者特聘专家申报工作，学校将对符合条件的本校教师给予重点扶持，已经推荐我校郑秋生和张淑敏2位教授参加省里评选。

意见-11：将人才划归为固定学科，避免出现只有科研没有教学的情况。

人事处反馈：目前学校正在制定学科发展规划、人才与师资队伍发展规划，拟将人才划归学科管理，力争人人有科研，人人有研究方向。

意见-12：鼓励教师尤其是青年教师外出进修、攻读学历，并在政策上给予支持，保证教师们在外出学习的同时，校内的职称晋升、津贴发放等能够适当照顾，提高教师外出进修的积极性。

人事处反馈：学校积极鼓励教师外出进修访学、攻读学位，提升综合素质，并在政策上给予支持，在职攻读学位教师职称晋升时脱产期间教学工作量分数给予了保障。因为脱产学习造成工作量少的情况，同教研室的其他老师克服困难，承担了其工作量，如果视为完成工作量要求，对教研室其他老师不合理。攻读学位和外出研修人员，最终取得了博士学位、发表了高水平文章，在基础条件和科研方面都有了较大提升，提升了其专业技术职务申报的条件和竞争力，因此，教学工作量计算和津贴发放都应当适度，保障其他人员的积极性。

意见-13：口腔专业考虑引进一些教学科研比较好的硕士，而不是盲目的引进博士。

人事处反馈：口腔医学为省级重点学科，无论招生录取分数还是生源数量都是学校最好的，为支撑重点学科建设，提高教育教学质量和人才培养质量，师资的引进应着眼于高端，尤其是在目前缺少高水平学科带头人和学术骨干的背景下，更应加大高学历和高高层次人才引进。

意见-14：（1）学校在提升教师学历层次的同时，需统筹安排，使教师的岗位设置及人员调配等方面都要合理。（2）实验系列津贴不按实际工作量计算，统一标准，导致部分工作轻松的实验室与工作量较大的实验室人员形成了多劳不多得的现象，希望学校完善相应的津贴分配办法，或按实验室设置编制人员数发放津贴，使实验人员津贴发放更加公平。

人事处反馈：受招生及课程安排等因素的影响，学校不同实验室的实验人员工作量不均衡，从学校层面难以统一量化或制定标准。当前，校内津贴分配模式是学校总体匡算，学院（中心）自行制定二次分配办法，自主分配。学校将与实验教学管理中心积极沟通，制定实验技术人员校内津贴二次分配办法。

意见-15：建议学校效仿企业管理，根据工作表现适当提高津贴待遇，激励教师发展。

人事处反馈：学校按企业管理无先例。多劳多得是津贴分配的重要原则。

意见-16：建议适当提高攻读博士学位补贴的费用。

人事处反馈：2015年，省财政厅下发了《关于省直行政事业单位不再报销在职人员学历学位教育费用的通知》，根据此政策，汇报学校研究后适当调整。

意见-17：诊断学实验室严重缺编，工作量大。

人事处反馈：《诊断学》作为医学重要的桥梁课程，学校历来给予各方面的高度重视，诊断学教研室师资人员逐年增加。教研室现有教师9人，2015年已经借调1人，拟招聘1人，并增加2名临时用工人员。应发挥好两所直属附属医院临床教师的积极性，承担部分课程，尤其是随着烟台附属医院各项功能的不断完善及人才师资队伍素质的不断提高，应积极聘请烟台附属医院临床教师承担部分临床桥梁课程。同时，学校起草了《关于进一步加强直属附属医院临床教师管理的意见》，已提交院长办公会研究，将进一步加强两所附属医院的临床教学工作。

意见-18：建议发挥“教师发展中心”优势，建立人才评估机制，实施“青年教师成长支持计划”等人才培养机制。让青年教师在这个教师发展中心增强专业知识。

人事处反馈：教师发展中心2015年工作要点已下发各学院、部门，2015年，教师发展中心将坚持线上教育与线下活动相结合、集中培训与分散提升相结合、学校统一规划与院（系）灵活安排相结合的原则，围绕教师发展需要，在规划职业生涯、提高教学能力、推进学术创新、保障身心健康等方面开展扎实工作，为我校教师提供一个学习、交流的平台。

意见-19：建议完善兼职辅导员津贴的发放说明。

人事处反馈：兼职辅导员津贴发放办法由学生工作处负责制定，人事处将积极协助，做好政策解释说明工作。

意见-20：加强附属医院人才引进力度，重视校内既有人才的培养和团队的搭建，将人才引进与既有人才发展有机结合起来，促进共同发展。

人事处反馈：学校人事处将继续做好两所附属医院人才引进的服务协调工作。

意见-21：增加高层次干部外出学习的机会，提高干部科学规划与决策能力。

组织部反馈：组织部高度重视干部教育培训工作，把提高干部“思想政治能力、动员组织能力、驾驭复杂矛盾能力”作为重点，强化党性教育、加强能力建设，提高干部教育培训质量。采取上级调训和自主培训相结合的方式，认真做好干部教育培训工作。2013年以来，共选派76人次参加了中央党校中青年干部培训班、国家教育行政学院、省委党校市厅级干部进修班、全省高校处级领导干部培训班等上级调训。通过组织全校领导干部暑期读书班、科级干部培训班、基层党务工作者培训班、分层次分类别的全校处科级干部的集中培训、专题培训工作等形式，开展校内自主培训工作。同时，为了增强干部教育培训的统筹性、针对性和实效性，积极探索开展了选派优秀中层干部赴上级主管部门、国内知名高校有针对性地挂职锻炼工作。两年来，我部先后选派处级干部和院长（主任）助理13人赴教育部、重庆医科大学、天津大学、天津医科大学等上级主管部门、国内知名高校进行挂职锻炼，使广大干部进一步更新了理念，开阔了视野，提高了干部干事创业的能力和水平，取得良好效果。今后我部将继续认真做好上级调训和校内自主培训工作，继续组织开展了选派优秀中层干部赴上级主管部门、国内知名高校有针对性地挂职锻炼工作，增加高层次干部外出学习的机会，提高干部科学规划与决策能力。

意见-22：继续教育学院、图书馆等部门人员短缺。能否增加部门人员编制，或建立灵活的用人机制，加强部门间的人员流通，让工作人员兼职，多方面锻炼人才。

组织部、人事处反馈：学校现有的人员编制方案于2014年6月18日核定印发，滨医行发〔2014〕14号文件规定，学校对人员编制实行动态管理，根据工作需要，每2年核定1次。继续教育学核编6人，现有6位正式人员，借调临床医学院1名，共有7人。图书馆核编37人，现有正式职工35人，合同工（临时工）19人。2015年拟招聘2人，增加临时用工1人。部门间的人员流通，各部门可根据工作需要，在核定的编制数额内，适当调整。

意见-23：专职岗兼职管理岗方面。一是专职岗需要完成1/3的教学工作量，存在既要完成管理岗位的工作又要完成专职岗位的工作，工作强度较大，而且考核还是按照专职岗来考核，管理岗工作与教学工作之间存在冲突。

组织部、人事处反馈：根据省委组织部、原省人事厅《关于事业单位专业技术岗位兼职审批有关问题的通知》（鲁人发〔2008〕71号），事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职，因工作需要确需兼职的，须根据国家规定，按照干部人事管理权限审批，并按照专业技术岗位进行管理，完成该岗位专业技术工作。为了减少专业技术工作尤其是教学工作对管理工作的影响，学校根据实际情况将教学工作量缩减为1/3，这也是省内其他高校的普遍做法。若冲突太大而影响工作，建议不再兼任。

意见-24：进一步修改、完善教师、管理人员考核制度，重点在考，而非评。

组织部、人事处反馈：关于专任教师考核问题，学校近些年不断修订考核办法，考核分年度考核和聘期考核，主要由院（系）组织实施。学校于2014年修订出台《滨州医学院岗位设置与聘用指导意见》（滨医行发〔2014〕15号），文件明确规定：考核应坚持客观、公正、公开，定性考核与定量考核相结合的原则；考核内容以聘用合同所列岗位职责为主要依据，结合本人履行岗位职责情况，全面考核受聘人员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。重点强调了是综合考核，而非单一的教学、科研工作量考核。本办法也进一步加大了院（系）在考核过程中的权限，突出了院（系）的主体作用。关于高层次人才考核，学校近期出台了《滨州医学院高层次人才考核暂行办法》（滨医行发〔2015〕17号），加大高层次人才考核力度，充分发挥高层次人才在科研、教学、队伍培养、成果转化等方面的作用，做到人尽其才。院（系）是高层次人才使用和考核的主体，应当发挥好作用。组织部已将处级单位和处级干部考核办法修订列入今年工作计划，将在总结上一年度学校处级领导班子和处级干部年度考核工作的基础上，深入调研，广泛征求意见，进一步修订完善处级领导班子和处级干部年度考核办法。

意见-25：（1）搭建教师与学生外出交流、学习、发展的平台，增加教师、学生外出学习的机会。建议增加辅导员外出学习机会 。（2）增加专职辅导员的引进力度，进一步加强辅导员队伍建设，保证辅导员队伍的稳定性，在优秀的辅导员调入其他部门前，建议将其所带的学生毕业后再进行岗位调动，保证学生管理等各项工作的连续性。

1.人事处反馈：教师发展中心2015年工作要点已下发各学院、部门，2015年，教师发展中心将坚持线上教育与线下活动相结合、集中培训与分散提升相结合、学校统一规划与院（系）灵活安排相结合的原则，围绕教师发展需要，在规划职业生涯、提高教学能力、推进学术创新、保障身心健康等方面开展扎实工作，为我校教师提供一个学习、交流的平台。同时学校也加大了对教师国内外访学研修的支持力度。

2.学工处反馈：日前，学生工作处对照《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》文件精神和要求，结合我校辅导员队伍实际，就加强队伍建设专门起草了《滨州医学院辅导员职业能力提升计划》，考虑利用四年的时间，按照“科学化管理、专业化培养、多样化发展”的建设思路，努力造就一支与建设国内知名医科大学相适应的政治过硬、相对稳定、结构优化、业务精湛、作风优良的辅导员队伍。其中，就加大辅导员外出学习、培养培训等问题提出以下措施。（1）完善专业培训体系。积极探索构建适应高等教育发展需要、符合辅导员成长发展规律具有滨医特色的辅导员队伍培养培训机制。以教育部举办的全国辅导员骨干示范培训、山东省辅导员培训和研修基地举办的培训为龙头，以学校举办的专题培训为主体，以各院（系）开展的日常培训和业务学习为基础，将辅导员岗前培训、岗位培训、骨干研修与学习考察、研讨交流、攻读学位、科学研究等多种形式有机结合，形成学习、科研、进修为一体的全方位、多层次、多形式的辅导员培训体系。积极推荐优秀辅导员参加全国辅导员骨干培训班和山东省高校辅导员“十百工程”建设计划的申报工作；选派辅导员参加山东省辅导员高级研修班、示范培训班、专题培训班；鼓励辅导员参加与学生工作相关的职业资格培训并考取职业资格证书；举办辅导员职业能力系统培训班。（2）加强学习型队伍建设。建立辅导员学习制度，定期开展多种形式的理论学习、业务培训活动。期举行外出培训辅导员学习成果交流会，并根据工作实际，提供辅导员学习参考书目和重要政策、文件等学习材料，举行专兼职辅导员业务理论知识考试。（3）实施学历提升计划。鼓励和选拔辅导员继续深造，在职攻读硕士、博士学位，特别是与思想政治教育相关的学位，不断优化辅导员队伍的学历结构和学缘结构。攻读硕士、博士学位的辅导员，与专任教师享受同等政策支持。积极协调有关部门，加强合作交流，力争联合省内外知名高校实现开办思想政治教育专业博士研究生课程学习班，为辅导员提升学历层次搭建平台。（4）推进科研能力提升计划。依托“辅导员科研团队”，实施辅导员科研能力提升计划，通过组织集体申报各级各类大学生思想政治教育科研课题、辅导员工作精品项目，指导发表学术论文，推荐申报优秀科研成果奖项，组织编写《新生入学教育指南》、《就业指导课程》等举措，努力提升辅导员队伍的科研能力和学术水平。 设立辅导员科研专项经费，联合有关部门，每年组织大学生思想政治教育科研课题申报与立项工作；积极创造条件，整合资源，支持辅导员申报省部级、厅局级等高层次科研课题。（5）组织考察交流。积极协调相关部门，选派骨干辅导员参加国内国际交流、考察和调研活动；依托全国高校辅导员工作研究会提供的国内高校辅导员交流岗位项目，选派优秀辅导员到重点高校进行多岗位实践；积极向组织部门推荐辅导员到省内各级党政机关、企事业单位挂职、任职，组织辅导员代表到省内外高校参观考察交流。（6）举办辅导员工作论坛。精心打造两年一届的“辅导员工作论坛”，使其成为辅导员职业能力提升的品牌性项目。通过专题讲座、名家讲学、讨论交流、辅导员职业能力比赛、素质拓展、辅导员沙龙等形式，提高辅导员的思想修养、理论素质、职业能力和服务水平。

意见-26：完善奖金扣税办法，建议分段计费。

财务处反馈：2014年之前我校校内津贴的发放本着为职工争取最大利益的原则，校内津贴按照最低税率扣税，部分项目如过节费等未扣税。按照领导干部经济责任审计反馈意见和烟台市地税局相关要求，我校2014年度各类校内津补贴严格按照税法相关规定扣缴。造成扣税金额差别较大，部分职工理解接受比较困难。

财务处根据第六届“双代会”代表建议，组织专人进行了研究，目前情况是我校绝大部分教职工每月工资扣税标准都已经达到10%的档次，而大部分职工年终各类校内津贴的扣税标准也是10%，无法在不违背税法要求的前提下合理避税。

意见-27：辅导员队伍职称的晋升能否单列。辅导员职称晋升上制度需要进一步完善，部分辅导员科研与工作无任何关系，但在职称晋升上比工作出色，科研一般的人员更有优势，打击了辅导员做好学生管理工作的积极性。

人事处反馈：辅导员职称评审单列已经若干年。下一步，将继续坚持申报材料须与从事专业一致的原则，监督各学院、部门加强材料审核力度，保证评审结果既要符合学校发展实际，又要保证参加省里评审的通过率。

意见-28：优秀教师的评选规定还不完善，教研室十几位教师，共有三门课程，有的专业一门课程一共不到30学时，达不到学校优秀教师评选的标准。再就是能否考虑将研究生导师折合成多少学时，作为一个评选标准。

人事处反馈：在2015年优秀教师评选时，可参考。

意见-29：（1）学生课时较多、压力较大，自主学习时间少。（2）要完善普通护理本科的培养方案，加强普通护理本科学生的各方面能力。（3）努力提高学生自主学习、终身学习能力，培养作风踏实、基础扎实、动手实践能力强的应用型人才。（4）根据不同专业学生，制定不同学生培养方案，因材施教。（5）学校应优化课程设置，当前检验学课程设置的基础课较多，且与学生考研的关联性不大。（6）课程设置存在问题，口腔医学专业学生的课程安排里有妇产科课程，与专业相关性不大。

教务处反馈：教务处将对接本科专业类教学质量国家标准或行业标准，结合区域经济社会发展的客观需求和学校办学定位，突出专业人才培养的优势和特色，分批次分层次进行本科各专业人才培养方案的优化和调整，完成各专业人才需求调研报告和专业建设报告。完善《滨州医学院本专科人才培养方案管理办法》、《滨州医学院专业负责人管理办法》等，推进人才培养方案制度化管理，规范各专业人才培养方案制定、执行、修订各个环节管理。教务处于今年启动2016版人才培养方案修订工作，正在进行全校各专业人才培养方案调研分析，届时将提交学校人才培养方案调研分析报告。

意见-30：（1）注重课程整合，拓宽教师专业及相关知识的深度和广度，教师不仅要精通本门课程，相关课程也要能够讲解。（2）转变教学观念，改革教学方法，使基础教学与国内、国际大环境相符，老思路、老方法已经不能引起学生关注。（3）教学中要注重精品意识和特色意识。（4）学校应重视医院教学环境的特殊性，为医院年轻医生学习提供更多资源，例如网络课程的开设等等。

教务处反馈：配合人才培养方案的落实，教务处将加强课程建设制度保障，进一步完善课程负责人、课程建设规划、课程建设标准、课程评估办法、课程经费管理办法等制度建设，促进课程建设质量提升。实施优质创新课程体系建设，建设以职业能力培养为核心的课程体系，力争入围第一批省级课程体系创新项目。加快推进课程资源建设，积极开展视频公开课、资源共享课、慕课、翻转课堂等教学模式改革试点课程建设，提高课程建设水平。建立青年教师教学能力培养培训制度，鼓励教师加强教学内容、教学方法和教学手段的改革，举办“青年教师教学基本功大赛”、“多媒体课件大赛”、“教案评比”等活动，以赛促教，强化青年教师教学基本功训练，提高中青年教师专业水平和教学能力。教务处加大了网络教学综合平台课程资源（包括基本资料、视频、电子教案、试题）建设力度，已申请购置数字化课程教学资源库，升级网路教学平台，目前等待学校批复。升级后可实现慕课功能，支持混合式教学的开展，同时平台支持手机客户端，方便师生交流学习。

意见-31：教学改革中要注意教学研究能力的提升。目前情况是教学工作量大，影响了教学科研能力的提升，以后政策的评定要打开瓶颈，以便为广大教师提供更多的机会；教学激励机制有待完善。

教务处反馈：教务处结合高等医学教育发展趋势和学校教育教学改革现状，创新教研立项的评审和管理方式，实施年度立项机制。依托特色名校实施“人才培养模式创新实验区”工程，重点围绕专业人才培养模式、课程教学改革（教学内容整合、教学方法和手段创新、考试方法、教学评价、教材开发）、教学管理创新等方面遴选攻关课题，组建团队、加大培育，力争在获奖层次上实现新突破。教务处正在广泛调研、论证，修行《滨州医学院教学研究课题管理办法》、《滨州医学院教学成果奖励办法》等规章制度。

意见-32：(1)加强基础与临床的结合、教学与社会的结合。(2)真正围绕“以学生为中心”开展各项工作，教育教学、科学研究和管理服务等各项工作的落脚点都要充分考虑是否对学生有利。(3)加大对学生考试不及格率的监控与分析管理。上学期部分班级部分课程的不及格率超过30%。希望学校相关部门进行论证，分析问题根源，并合理解决此类问题。(4)教务管理系统尤其需要改进，目前教学任务安排、调课等方面功能复杂、流程繁琐，希望改进，能够更加人性化。(5)新生分班时应考虑文、理科因素，以便教师更好的组织教学。(6)建议体育课和公共外语课的课程应一视同仁，课程系数应达到1，与一般课程系数一样。必修课的课程系数还没有选修课课程系数高。(7)学院在双学位教育分配比例较少，建议双学位教育分配应以学院为主。(8)学校要更加合理地分配教学、科研等各方面的投入，要加大教学的投入，更加重视教学。

教务处反馈：结合学校实际，教务处将提交学校《关于全面提高本科教学质量的实施意见》的报告，强化本科教学的中心地位，深化本科教学改革，加强本科教学建设，在全校范围内形成“领导重视教学、政策倾斜教学、教师潜心教学、学生勤奋向学”的良好氛围，全面提高本科教学质量。教务处积极推进教学管理信息化建设，论证更换新版教务综合管理系统，确保新老系统平稳过渡，实现教学计划、考试、学籍、教材、教学研究和教学质量监控等工作的信息化管理，提高教学管理服务质量。

意见-33：(1)教务处要凸显教学改革特色，改革要有持续性，要不断地优化、提升以往的工作内容及工作思路，尽量不要中断。(2)教学改革过程中，无论怎样改，都要保证学生打好牢固的基础，打好基础才能进行系统学习，才能把专业课学好，没有基础，容易拔苗助长，使学生产生厌学情绪，开课顺序很重要。(3)建设开展专职教师的导师制，并制订合理可行的方案及长效机制，进一步推动学生管理与教学工作有效结合。学生部分活动及比赛需要相关教师的协助、辅导，学校应建立相关制度，激励教师参与学生教育管理。(4)化学、生物等实验也具有一定的毒性，建议学校给予实验课程教师一定的健康补助。(5)从国家层面加强对教育教学改革的认识，重视医教协同培养计划，特别是5+3培训基地建设所带来的各种有利因素，加大后备人才的培养。(6)扩大化学和生物两大实验室面积，目前没有能力进行实验室开放，没有更多资源对学生进行科研能力的培养。建议增加公共课实验数量，增加实验仪器。(7)解决教学资源问题，广大教师是资源，硬件设施也是资源。目前学生数量大，实验室资源匮乏，许多实验材料满足不了学生需求，可以设置部分资金，鼓励广大实验室教师自己动手制作实验标本，按照数量质量以低于市场价格给予补助，既节省了资本，又提升了实验室教师水平。(8)发挥好职称评聘、评优评先在教学科研中的促进作用。(9)能否提高教学、科研分的分值。(10)当前学生见习工作是教学评估中的重要一环，但是该工作并没有纳入职称评审或教学评价的体系，应对此予以重视。

教务处反馈：关于以上加强教学综合改革的意见，教务处将开展专项调研，出台相应的配套政策，协同相关部门、院（系）共同推动各项教学综合改革工作。

意见-34：现行体制下，学生研究生毕业转科时，只对自己所学专业用心，对学习其他相关专业的知识不重视，造成学生业务范围越来越窄，培养的大夫太“专科”。

研究生处反馈：医学本科生的培养目标是通科医学专业人才，而研究生的培养目标是细分到二级学科的专科人才，根据培养目标和国家文件精神，我校制订了相应的研究生培养方案。根据培养方案规定，结合住院医师规范化培训要求，临床医学研究生必须在本专业所属的二级学科内和相近相关学科内完成轮转。下一步我们将通过完善出科考试制度、考勤制度和奖罚制度等措施，切实提高研究生的临床轮转实效。

意见-35：教学科研办工作量较大，研究生教育能否由导师组来主导完成，教科办来协调。

研究生处反馈：我校研究生的培养管理主要遵循校院两级管理体制，学院为研究生培养的日常管理部门，负责对研究生教育的日常管理工作；研究生处为学校研究生教育的宏观管理和指导部门，负责研究生教育的总体协调和管理服务。而导师（导师组）是研究生培养的直接负责者，也是第一责任人，主要负责研究生的学术提升、业务提高和思想教育工作。三个层次各司其职，无法相互替代，因此，不建议将研究生教育管理的主导任务交给导师组，学院层面研究生教育管理职能不可缺失。目前，研究生管理工作由各学院教学科研办公室负责，随着我校研究生规模的扩大，各教学科研办公室的工作强度逐渐加大，为了深入落实校院两级管理体制，建议在研究生人数较多的学院设立专门的研究生管理办公室或指定专门负责人。

意见-36：加强学生思想政治教育，为学生学习提供更好的平台.

学生工作处反馈：新形势下，高校应始终将“以人为本”作为加强和改进大学生思想政治教育工作的基础和落脚点，使教育贴近实际、贴近生活、贴近学生。坚持用社会主义核心价值观引领大学生树立正确的人生观和世界观，不断创新和丰富思想政治教育内容，积极探索教育方式方法，努力提高思想政治教育的针对性、实效性和吸引力、感染力。1.推进思政课教学改革，发挥主阵地主渠道作用。学校应以学生为中心推进思想政治理论课改革，要贯彻落实教育部《高等学校思想政治理论课建设标准（暂行）》，将增强实效性作为要解决的核心问题，探索建立以问题为导向、以对话教学法为主要形式、以日常思想政治教育为依托、以践行为归宿的改革方向。在改进教学内容、教学手段、教学方法、考核评价上下大力气，使思政课教学更加接地气，更加焕发生机，激发学生兴趣和热情，使学生入脑入心。2.上好“形势与政策”课，充分发挥育人功效。“形势与政策”课教学是大学生思想政治教育的重要内容，要切实发挥其在帮助大学生正确认识校情、国情和世界热点，正确理解党的路线、方针和政策，提升爱国主义意识、情感和提高认知世界的能力，增强实现中华民族伟大复兴和“中国梦”的信心和社会责任感方面的重要作用。授课教师对授课内容准确把握，对学生思想状况、可能出现的认识问题做到心中有数；结合学生的思想状况，针对授课主题，精心设计教学引导路径；在课堂上力戒理论空泛、回避主题，力求观点明确、联系实际；在教学方法上防止以讨论代讲授，过度渲染课堂气氛，把课堂主导权牢牢掌握在教师手上。3.以“三项教育”为载体，深入推进大学生思想政治教育。三项教育是指基础文明养成教育、中华优秀传统文化教育和社会主义核心价值观教育。将“三项教育”作为重点内容贯穿于大学生思想政治教育全过程。要全面落实习近平总书记关于“青年要自觉践行社会主义核心价值观”重要讲话精神，把社会主义核心价值观教育融入学生教育、管理和服务的各个环节，使社会主义核心价值观真正成为青年学生的基本遵循和行为准则。传承与弘扬中华民族传统文化，要以弘扬爱国主义精神为核心，以家国情怀教育、社会关爱教育和人格修养教育为重点，逐步提高学生对中华优秀传统文化的自主学习和探究能力。基础文明养成教育要以学生道德认知教育为主要内容，以校风学风建设为主抓手和落脚点，通过持之以恒的常态化养成教育，将公民基本道德规范内化为大学生的道德信念和行为习惯。要通过主题班会、主题演讲会、辩论会、公益活动等多种形式开展“三项教育”主题活动，积极推进教育活动理念、手段和形式创新，在全校学生中掀起各项活动开展的新高潮。4.以占领网络阵地为突破口，加强网络思想政治教育。网络是思想道德教育的新阵地，应充分利用网络优势，掌握思想道德建设工作的主动权，促进当代大学生身心的健康发展。主动占领思想政治教育阵地，提高运用新媒体开展思想政治教育工作的能力。继续完善以“E梦园”为基础新媒体综合网络平台建设，整合人人网、微博、微信、QQ等网络资源，打造学团工作网络平台，提升网络阵地的感召力和影响力，增强思想政治教育的针对性和实效性。5.加强校园文化建设，增强校园文化的育人功能。坚持以提高大学生的综合素质、培养大学生的创新精神和创新能力、建设优美文明和谐的校园、培育大学精神作为校园文化建设的目标。坚持校园文化建设的正确方向，增强校园文化的育人功能，追求校园文化建设高品位，打造校园文化建设的精品，形成校园文化建设的特色。丰富校园文化载体，以讲坛、竞赛、学术科研活动、技能训练、社团活动、社区文化节活动、媒介阵地为载体，精心组织校园文化活动，大力加强学生的素质教育，提高学生的综合素质、文化品味和精神境界。6.解决实际问题，构建思想政治教育的支持服务体系。对家庭经济困难学生提供切实有效的服务与帮助；坚持物质资助与精神帮扶相结合，开展形式多样的心理健康教育和咨询工作，全面提高大学生心理素质；完善就业指导工作全程化体系，扎实开展就业帮扶。7.加强大学生实践能力培养，构建实践育人长效机制。加强实践能力培养，一是坚持集中与分散结合，节假日与平常结合，学生社团与志愿者结合，勤工俭学与公益劳动结合，不断拓展社会时间渠道，创新社会实践活动形式，建立社会实践教育基地，以此激发大学生的责任意识。二是建立大学生社会实践保障体系，探索实践育人的长效机制。主动与社会联系、与基层联系，本着合作共建、双向受益的原则，建立多种形式的社会实践基地，力争每个院系、每个专业都有相对固定的基地，长期坚持，使大学生在社会实践活动中受教育、长才干、作贡献，增强社会责任感。

意见-37：加强实践教学基地的建设，提升见习、实习学生的学习效果，对科研课题实施过程的监督。

实践教学管理处反馈：1.加强临床教师队伍建设。完善临床教师编制管理办法，严格临床教师准入，学校实施临床教师教学能力提升计划，培养一批教学水平高的临床教师。2.加强优质临床教学基地建设。按照学校优秀教学基地建设标准更加重视附属医院的建设和管理，推动第二轮优秀教学基地评估工作，加大投入、加强指导，不断提升附属医院的临床教学能力与水平。3.加强教学督导与检查，逐步淘汰不合格临床教学基地。通过“临床教学基地满意度调查问卷”、教学检查等形式，对1年问卷名次后10名的教学基地进行基地实行临床教学预警制，淘汰连续2年问卷名次在后5名的教学基地。4.成立临床教学管理中心。按照“合零为整、职能下移、规范管理、资源共享”的原则，依托我校在省内不同区域的大型附属医院（临床学院）建立临床教学管理中心（后简称管理中心），负责本区域内实践教学医院、社区医学实践教学基地的教学支持与管理。学校重点加强对附属医院、临床学院、教学医院以及管理中心所管辖以外实践教学基地的管理，并加强对管理中心教学管理工作的支持与指导。由此实现“纵到底、横到边”的临床教学基地区域化层级管理模式与协调发展机制，构建规范化、高水平的临床实践能力培养平台，确保医学人才培养质量。5.完善附属医院、教学医院的临床技能实训中心（室）建设。学校高度重视附属医院和教学医院的临床技能实训中心（室）建设，近年来先后投入1200余万元用于加强临床技能实训中心（室）建设、更新设备、完善功能，保证了临床技能培训与考核的需要。将来还需进一步保证投入，保持临床技能实训中心（室）的更新与完善，以保障教学质量。6.加强社区和公共卫生实践教学等基层实践教学基地建设。出台社区和公共卫生实践教学基地建设与管理办法，使医学生走入基层，了解国情、民情、医情，增进对人民群众感情，增强防病、治病能力。7.加强学生实践能力与创新精神培养。要求各学院制定并出台医学生社会实践实施方案，强化各专业实践教学环节，切实落实早专业、早实践、早社会、早科研的教学要求，提高医学生临床实践能力。8.加强临床实践教学研究工作。认真做好“实践教学建设与改革”专项研究立项课题申报，建议每两年立项评审一次。学校要加强对实践教学改革与研究的引导、支持，有条件的医院要组织临床实践教学研究小组，确定研究方向，积极开展研究。鼓励有临床实践教学经验的老师积极参与教学研究，努力使我校在临床实践教学理论和实践上取得新突破。

意见-38：（1）见习、实习学生忙于考研，对见习、实习不重视，更多的是应付，与带教教师及病人从不沟通，没有主动性。（2）见习实习学生难以管理的问题。学生片面重视考研，牺牲实习、见习时间去复习，造成学生动手技能低，且逃课现象严重。

实践教学管理处反馈：1.调整教学计划，改革课程体系。现阶段我校使用“3+1+1”的培养方式，即头3年为基础学习阶段，即在校内学习公共基础课、部分专业基础课、临床桥梁课和选修课，后2年为临床学习阶段，即在教学基地进行专业基础课和专业课学习1年以及实习1年。如果学校及医院条件允许的话，可改为“2.5+1+1+0.5”的培养模式，即将头3年里面的选修课全部推到最后一个学期，从第6学期开始进入临床学习阶段，第8和第9学期进行临床实习。通过这样的调整，正好可以把考研和择业时间从原实习时间中隔离出来，使学生可以安心的进行临床实习，从而提高实习质量。2.引导学生进行职业生涯规划，设计就业蓝图。各学院应进一步加强大学生就业规划指导力度，组织专人指导学生学习大学生职业生涯规划的主要内容与方法，在进行自我与环境评估基础上，明确自身优势，发现不足，明确选择方向，运用科学方法设计自己的职业生涯。通过引导学生正确认识我国目前的就业形势，帮助学生转变择业观念，树立正确的就业观与人生价值观，树立择业自信心，勇于迎接挑战；克服不良心理，正确评价自我与确立合适的择业期望值，促进学生顺利实现就业。3.统筹安排就业招聘会。建议将医学类就业招聘会全部安排到6-7月份进行，那个时候基本上已接近实习尾声，内、外、妇、儿等主要科室已经轮转完毕。学生此时去参加招聘会，一方面经过一年的临床实习，临床能力得到大幅度的提升，从而提升了就业竞争力，另一方面参加完招聘会可以直接返校，使学生节省一部分路途上的花费，减轻学生负担。4.规范出科考试，加强客观结构化临床考试。四、五年级的教学应以临床实践为核心，积极改革教育教学方法与手段，改革考试内容与程序。建议学校继续增加对后期考试的经费与人力支持，加强对考试环节的管理力度；增加医学类学生毕业前实施的OSCE（客观结构化临床考试）在毕业考试成绩中所占权重。通过临床技能考试使学生重视临床实习，自觉认真的参加实习，完成教学大纲规定的实习内容。5.教育学生摆正实习、考研和就业的关系。引导学生正确认识当前社会对医学人才需求的趋势，正确引导和调整学生的择业目标和心态，帮助学生树立正确的成才观和择业观。教育学生端正实习态度，明确临床实习是整个在校教育的最后阶段，也是培养合格临床医生的关键环节，使学生在实习中学会将理论联系实际，提高自己发现问题、分析问题、解决问题的能力，对今后从事的工作极其重要，对他们将来参加研究生考试和就业考试也是极其重要的。使学生能够真正认识到考研与实习的一致性问题，并让学生知晓全国各高等院校对硕士研究生录取的重要条件是专业实践能力与综合素质，改变重理论轻实践及高分低能的不良现象，指导他们合理安排时间，使他们明白若将精力完全投入到考研理论学习上，不仅影响了实习，而且直接影响考研与择业的成败，不能在竞争中处于劣势，甚至两手落空，最终影响自己的前途和事业。6.严格实习生组织纪律管理，保证实习时间。纪律是实习的保证，一些实习生脱离学校管理，纪律自由散漫，管理人员应定期与不定期查岗、查迟到、查早退相结合，严格执行请销假制度和听课签到制度，并占部分实习考核成绩。另外，学校也可以尝试在实习时间安排进行适当的调整，分阶段实习，尽量保证实习时间，最大限度地减轻毕业生就业和考研对实习教学的干扰。这样既可以保证实习时间，又增加了考研和就业几率，提高了医学人才的培养质量。

意见-39：（1）加强临床见习教学的管理。（2）要提高学生临床实习见习质量，加强实践技能的培训，加强后期教学的投入。

实践教学管理处反馈：1.构建具有自身优势的实践教学体系。实践教学体系构建是专业建设与发展的顶层设计，是实现高等教育人才培养目标的关键。我们要积极应对高等教育事业改革与发展新形势，紧密结合国家行业改革与发展大趋势，以符合社会需求和行业准入标准为导向，以提高学生执业能力与职业素养为目标，在各专业广泛开展实践能力课程体系、教学模式、教学方法与手段、教学评价模式、实践能力考核模式、实践教学保障体系等的深入研究和实践，构建科学、系统的实践教学体系。2.加强实践教学师资队伍建设。高水平的实践教师队伍是实现高质量实践教学的关键。要建立兼职教师聘任、培训、评优、竞赛等的长效机制，进一步完善和落实有关制度、管理办法和评价标准。严格临床理论授课教师资格准入，对新执教教师要进行上岗培训和考核。与相关部门和学院联动，实施兼职教师教学水平提升计划。积极申报和获批国家级、省级继续教育项目。通过在学校或教学基地组织各类培训班、专家讲座、集体备课、观摩教学等，加强兼职教师TBL、PBL、CBL等教学方法与手段和教育教学理念培训。重点加强对青年骨干教师的集中培训，积极组织临床教师教学技能竞赛活动，加强桥梁课程师资培养与储备。继续开展每年一度的兼职教师和教学管理者评优工作，大力表彰在教学一线做出突出贡献的兼职教师。要求各教学基地完善师资管理制度及薪酬、评优、晋升等激励政策，鼓励名师、名医为学生授课，保障临床教师把足够的精力和时间投入教学。对教学效果差和学生反映问题多的临床带教老师，实行末尾淘汰制度。通过系列措施，着力提高实践教学环节师资队伍的整体能力与水平。3.加强临床技能教学，切实提高学生培养质量。目前，我校的临床技能教学存在差距，学校及各医院的临床实训中心（室）没有全面发挥应有的作用。因此，切实加强临床技能教学，改变“动手能力差”的印象刻不容缓。应逐步开展医学理论教学结合标准化病人（SP）；医学桥梁课将理论与实际操作能力并重，充分利用临床技能模拟训练平台强化学生的临床思维、操作能力、协作能力等的培训。4.运用多种教学手段，提高见习、实习生的临床操作技能水平。医学是一门经验性很强的科学，需经过长期不断训练和实践。学校从大三开始加强医学生的临床技能培训，大四开学前两周安排诊断、外总的集中见习，并在大四第二学期开设了35学时的临床技能学；同时要坚持并不断规范临床医学专业本科生的OSCE考试，推行其他医学类专业本科生的OSCE考试；完善实习期间二级学科考试理论和技能考试的模式，积极对接国家临床医师资格考试模式改革。同时建议学校加大对实践教学人力、财力、物力的投入，并在烟台校区建立一个规范化、多功能、多用途的临床技能实验中心，以供学校医学及医学相关专业学生使用。同时加大对附属医院、教学医院、临床学院的投入，支持其完善临床技能中心，配备相应的设备和模具，为医学生提供更多的训练操作机会。5.加强临床各环节教学质量监控管理力度。充分认识实践教学对于医学人才培养质量的极端重要性，坚持质量第一，加强对实践教学各环节的质量监控力度，开展教学评估、实习中期教学检查与考核、巡回指导等工作。6.深化实践教学改革，推进实践教学创新。在临床教学的临床课授课与见习课教学中，探索案例式教学、PBL教学方法改革与教学内容改革，通过试点、评价、观摩的方式逐步推开。积极推进实习教学改革。在充分调研论证的基础上，试行一年实习后开设选修课半年制：学生在大四第一学期完成临床课程，自大四第二学期开始实习，确保实习时间和实习质量。试行12周学生自主选科实习制：学生结合自己实际情况（如考研、就业专业等）选择实习科室，实现实习时间弹性化。7.健全各项规章制度，规范实践教学管理。健全教师实践教学工作考核评价制度。学校相关职能部门、各系（院）、教学基地要加强对实践教学教师的考核与管理，建立起有效的实践教学教师队伍考核评价激励机制，把教学态度、完成教学任务情况、教学能力作为考核的重要内容，考核结果与个人晋升、晋职、津贴、奖金挂钩，充分调动实践教学教师工作的积极性、主动性。健全实习学生教育管理制度。学生管理部门、实践教学管理处、各教学基地要建立健全实习学生管理制度，按照新制定的（滨州医学院实践教学环节学生违纪处理程序与要求）、（滨州医学院实践教学环节学生请销假审批程序与要求）明确职责，落实责任，切实加强对实习学生的教育和管理。各院（系）学生管理人员要加强与教学基地的联系，经常沟通信息，发现问题及时解决，共同为学生做好服务工作。8.建议学校调整教学计划。缩减学生寒暑假期，增加见习、实习时间，既加强医学生实践技能培养，保证实习质量，同时又为找工作及考研复试提供有利条件。目前5年制本科生一般从大三第二学期起至大四第二学期主要开设相关医学专业课程及见习，大五进行为时1年的临床实习。建议大三第一学期起至大四第一学期开设相关医学专业课程及见习，大四第二学期至大五第一学期开学进行为时1年的临床实习，大五第二学期开设相关选修课程，进行职业生涯规划教育等，也能腾出时间供学生找工作或准备考研复试。取消或缩减大三第二学期至大四第一学期间的暑假时间，将大四课程及见习提前进行、提前结束，将大四第二学期课程结束的时间安排基础理论和临床理论课程复习以及临床技能培训，让学生尽早感受到执业医师资格考试的导向作用，积极对接国家临床医师资格分阶段考试的改革，也为考研学生提供准备医学综合考试的时间；或者取消大三第二学期至大四第二学期间的寒暑假，将大四课程及见习提前进行、提前结束，提前10周安排实习，为考研学生预留10周时间，为找工作及考研复试提供有利条件。

意见-40：护理学生的见习实习主要由医院负责，学校相关部门在学生见习实习后负责的很少，应通过举办活动等形式，积极参与到学生在此期间的管理。

实践教学管理处反馈：学校已出台《滨州医学院临床教学基地学生班主任管理办法》，并已在各临床教学基地开展学生班主任聘任工作。各学院与临床教学基地应按《办法》的要求，共同做好见习与实习学生的管理工作。学生管理部门、教学管理部门及各学院应共同积极研究和完善实践教学环节有关学生教育管理的相关制度与政策，积极开展相关学习、文体及素质拓展活动等。

意见-41：加强学风、考风建设，加强监考的强度。

1.学生工作处反馈：学风是大学文化的具体表现，也是大学精神的外在体现，学风建设是提高人才培养质量的可靠保证，它不仅是教育质量的重要内涵，也是高校自身建设发展的内在要求。因此，必须常抓不懈，持之以恒。（1）当前学风建设中存在的问题。通过调查研究和师生座谈，目前我校学生整体学风是好的，但可以发现其中存在的一些突出问题，表现在：①自我发展目标模糊，学习动力不足。考人大学是每个高中生的学习目标，但进人大学后，很多学生没有了明确的奋斗目标，失去了方向，没有及时树立新的自我发展目标，将精力过多地放在发展爱好特长、玩耍上，丧失了学习动力，导致学习困难。②学习态度不端正。有的学生对所学课程专业不感兴趣，存在厌学情绪；有的同学上课不认真，平时不抓紧，考试靠“突击”；有的同学自制力差，沉溺于网络世界，而荒废了学业。③学习过程中缺乏自律性。迟到、早退、旷课等现象时有发生；个别同学缺乏科学精神。④诚信意识淡薄。部分学生无视学术道德，存在论文抄袭、考试作弊等违规违纪行为。⑤自主学习能力欠缺。有的同学不能主动参与学习探讨和交流，缺乏自主学习与争鸣的意识；缺乏创新精神，攀登学术高峰的毅力不够；重书本、重考试，轻实践能力的培养和锻炼。之所以会存在上述问题，主要源于以下几点原因：有学生自身方面的原因，比如包括学习目的不明确，学习动力不足，职业发展方向不明确，学习能力不足等。有教师方面的原因，包括教学手段单一，存在照本宣科、“满堂灌”现象，导致学生兴趣不高；疏于对学生学习方法、学术思维的指导、督促与考查等。学校管理方面的原因，包括个别课程设计不合理；缺乏有效的引导和激励制度；缺乏有效的考核评价体系，教学改革、教学管理和学生管理有待进一步规范；教学设施的改善与学生规模的快速增长矛盾突出；网络学习资源偏少，自主学习环境还有待进一步优化等等。（2）举措和对策.学生工作部门始终将学风建设作为一项长期性重点性的工作常抓不懈。学风建设以激发学生学习动力为重点，以日常行为规范教育为基础，以严格考风考纪为抓手，以校园文化活动为载体，积极营造良好的育人环境。坚持教育和治理相结合，坚持教育引导、制度规范、监督约束、查处警示，建立并完善弘扬优良学风的长效机制。①拓宽教育内容和深度，以深化教育促学风。加强理想信念教育。加强对学生的大学目标和责任、大学生的角色特征和任务以及人生观、价值观和理想信念教育，引导其树立学习目标，保持进取心和拼搏精神。深化专业思想教育。从学科发展特点、专业培养目标、人才培养模式、专业的课程体系及知识能力结构、专业的就业前景和社会评价、毕业生发展成就等方面讲授、介绍，引导、帮助学生认识专业，知道应该学什么、怎样学，对所学专业产生兴趣以及自豪感、归属感。开展学生职业规划教育。结合人才培养目标帮助学生在了解大学时期各个阶段的学习重点和自身的发展任务基础上，制定具体的学习计划，增强学习的方向性。加强纪律与道德教育。重点抓好考风考纪与诚信教育，引导学生增强法纪观念和道德观念，自觉遵守学习纪律、考试纪律，提高学习的诚信度，杜绝考试作弊等现象的发生。重视学习方法指导。加强对高中与大学教学和学习模式的差异以及转换学习方法的教育；鼓励学生自主开展或积极参与各类知识竞赛、技能大赛，浓厚学习兴趣；重视教会学生善于利用学校图书馆、网络资源等自主学习；提倡同学之间随时采取互相提问的方式加深所学知识的理解等等。②完善管理监督体系，以严格管理立学风。主动与任课教师交流，构建课堂学风监管体系。辅导员要经常深入课堂听课、查课、与任课老师交流，及时反馈学生在学习中存在的问题；同时推动任课教师参与学生学习指导，积极鼓励任课老师给各班做学习讲座、学习辅导。③积极与家长联系，构建家校联动的学风监管体系。通过电话、书信、个体约谈和家访等系统化工作路径，向家长反馈学生在校表现和学习状态，发挥家庭在学风建设中的重要作用。 ④强化日常管理，规范学生行为。辅导员要深入教室和学生宿舍，重点检查迟到、早退、旷课、上课时间玩手机、吃早饭、睡觉以及沉迷网络游戏等不良现象；加强对晚熄灯、通宵上网、夜不归宿、晚归等情况的检查和治理。对于检查结果要及时通报，加强教育，必要时给予处理，真正起到警示和警醒作用。（3）加强班风室风建设，以营造氛围塑学风.学习氛围是影响学习风气的重要因素。良好的群体学风对个体具有一种无形的约束力，学生之间的相互影响，相互感染。班级是大学生的基本组织形式，宿舍是学生学习、生活的重要场所，是大学生自我教育、自我管理、自我服务的主要载体。因此，应该把班级、宿舍作为学风建设的落脚点，把学风建设落实到班级和宿舍。选好班干部和宿舍长，发挥班干部和品学兼优的学生在其中的引领带动作用；鼓励在班级中组建兴趣学习小组，例如经典研读小组、病案分析小组、互助学习小组、医疗实践小组等；深入开展“教室文化建设”、“五星级宿舍创建”等活动，推动学生自觉、自律意识和学习习惯的养成，营造班级和宿舍浓厚的热爱学习、崇尚先进的学习氛围，培育、激发学生的荣誉感和自制力，努力建设优良学风。（4）搭建能力提升平台，以引导实践带学风。搭建知识、技能竞赛平台，提高理论实践水平。举办知识竞赛、临床技能比赛等活动，以竞赛促提高，加强学生的理论知识水平和临床操作能力。搭建学术科创平台，提高科研创新能力。通过邀请知名专家学者做学术报告、开学术讲座等来活跃校园学术氛围，依托大学生科技文化艺术节、学生科技社团等积极开展学生科研科技活动，努力提高医学生的科创能力。搭建社会实践平台，提高实践应用能力。以社会为广阔舞台，引导学生在实践中学习、锻炼、提高。以志愿服务型社团、志愿服务活动为依托，组织学生参加专家义诊、健康咨询、保健服务、社会实践等活动，巩固专业知识，提高实践应用能力。（5）传承滨医校园文化，以环境塑造育学风。校园文化是学风建设的重要载体，校园文化建设是影响学风建设的重要因素。我校校训“仁心妙术”、校风“团结严谨，求实创新”、学风“崇尚科学，追求真理，勤奋学习，诚实守信”，是经过多年积淀和提炼而形成具有滨医特色的优秀大学文化，要使广大学生深刻理解认同并融入滨医文化氛围中，使广大学生以校为家、以校为荣，充分发挥主人翁意识，积极主动投身学校学风建设。通过加强校园文件软件、硬件建设，培养学生的创新精神、实践能力和学术素养，培养提高学生的综合素质。

2.教务处反馈：将开展专项调研，出台相应的配套政策，协同相关部门、院（系）共同推动。

意见-42：（1）学校要更加合理地分配教学、科研等各方面的投入，要加大教学的投入，更加重视教学。（2）扩大化学和生物两大实验室面积，目前没有能力进行实验室开放，没有更多资源对学生进行科研能力的培养。建议增加公共课实验数量，增加实验仪器。（3）解决教学资源问题，广大教师是资源，硬件设施也是资源。目前学生数量大，实验室资源匮乏，许多实验材料满足不了学生需求，可以设置部分资金，鼓励广大实验室教师自己动手制作实验标本，按照数量质量以低于市场价格给予补助，既节省了资本，又提升了实验室教师水平。

资产管理处反馈：实验教学中心正在与相关科室进行协商，就教师做切片、标本如何给予相应报酬问题展开讨论，资产管理处大力支持该项工作。

意见-43：中医专业学生的实践机会太少，希望学校加强实验平台建设，增加学生实验和实践的机会。

资产管理处反馈：2015年学校加大投入，积极推进中医相关专业实验室和中药园的建设。

意见-44：（1）发挥好职称评聘、评优评先在教学科研中的促进作用。（2）能否提高教学、科研分的分值。

1.人事处反馈：教学、科研工作量计算办法是在广泛调研、结合学校的教学、科研、财务整体水平的基础上制定的，将与教务处、科研处一起，不断完善。

2.教务处反馈：将开展专项调研，出台相应的配套政策，协同相关部门、院（系）共同推动各项教学综合改革工作。

意见-45：当前学生见习工作是教学评估中的重要一环，但是该工作并没有纳入职称评审或教学评价的体系，应对此予以重视。

人事处反馈：2014年职称晋升量化评分办法中规定，“教学工作量是指经学校教学主管部门认可的理论学时”，包括学生见习、实习工作量。

意见-46：科研工作实施“传帮带”，逐步实现科研资源共享。

科研处反馈：科研成果从国家到地方现已实现网上资源共享与公开，科研处建议科研人员尤其青年教师应找到相应的科研团队与学科，做到人人有团队、人人有学科，而不只是自成一体，有利于“传帮带”和学术资源上的共享。

意见-47：对基础公共课科研投资基本为零，建议适当增加。

科研处反馈：公共基础课教师是学校科研工作的重要力量。以科研项目为带动，促进和带动学科在硬件和软件上的发展是学科建设的一项重要内容。学校会在科研项目立项方面适当向公共基础学科倾向，促进基础公共课的进一步发展。

意见-48：限项课题的科研申报，过程不公开，教师最后只得到结果，建议改善。

科研处反馈：目前厅局级以上科研项目基本均已实行不限项申报，符合申报条件者均可自由申报，厅局级项目重点向青年教师倾斜；部分项目目前还限项申报，上报项目根据学院排名顺序优先推荐，按照公正、公平、公开的原则进行。项目评审意见目前只有国家自然科学基金和山东省自然科学基金专家评审意见进行反馈，其余项目鉴于技术原因都没有专家反馈意见。

意见-49：建议适当增加对科研的奖励制度。

科研处反馈：我校现行的《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】较以前的计算办法整体上有所提高，为了引导创新性、突破性的高层次科研成果，围绕学校目标发展，科研工作量计算在全省已位居前列。

意见-50：科研成果获奖工作量分差距大，人文社科的科研，可以按教研奖励来计算，鼓励教师的积极性。

科研处反馈：我们现在执行的《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】是2013年下半年在校院二级管理体系建设框架下，由发展规划处牵头协调，科研处、教务处等多部门同时制定的，在该文件中科研奖励与教学奖励有一定的区别，我们将把大家的建议积极反馈给相关部门。

意见-51：学校应增加省级课题的申报，为申报者提供更多支持。

科研处反馈：当前,上级各级各类课题正在逐步实现不限项申报,学校鼓励科研工作者根据自己的研究方向和科研实力积极进行申报,对于部分限项课题,上级管理部门一般是根据学校实际情况和以往承担课题情况进行名额分配,学校也会在限额的基础上积极争取,为科研工作者提供更多的机会。

意见-52：为加快国内知名医药大学的建设，应鼓励老师到全国性的学会担任职务，提高知名度和话语权。

科研处反馈：学校鼓励教师校外学术兼职，正在完善和制定相关奖励政策。

意见-53：各级各类科研课题不仅要有数量，更要有质量，注重实用性，逐步实现产学研结合；加大科研成果的转化力度。

科研处反馈：学校科研工作一直以来重视“高层次、高质量”科研立项、成果的引导，如在科研工作量计算文件中，各层次立项和成果存在较大差距。现学校和地方各单位也在积极引导科研成果的实用性和转化性。学校每年都对可转化的成果进行登记、网上公示，积极寻求合作、转化；另外，《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】中第八条规定：“在计算工作量之外，我校为第一完成单位的科研成果转让应用或推广应用后，将其中90%的收益归成果完成人所有。”

意见-54：科研论文要求每一作者与通讯作者为学校教师，其中一者为其他校外人员的不计算工作量，影响了教师与其他校外人员合作的积极性。

科研处反馈：学校积极鼓励与校外科研人员进行合作。在工作量计算中将范围界定为“第一作者与通讯作者为学校教师”是随着学校的科研发展需求逐步改进的。主要因素有三：首先，教育部每年对高校排名中的SCI论文统计要求为：“统计范围为知识产权完全归我校的SCI论文，而参与合作的SCI文章不列入统计范围。”其次，学校积极鼓励高层次科研论文合作：现执行的《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】中第四条中明确规定：“我校在职职工，合作参与在《Nature》、《Science》、《Cell》、《 The Lancet》、《The New England Journal of Medicine》等国际权威期刊发表的学术论文，科研工作量计3000分。”再次，学校积极鼓励高层次科研成果合作获奖：现执行的《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】中第五条中明确规定：“国家级及省部级一等奖科研成果获奖分别计算科研成果获奖工作量为150000分、100000分、15000分……，以‘滨州医学院’署名列第二、三、四、五位者，按第一完成单位工作量的50%、30%、20%、10%计算。”由此可见，学校积极鼓励引导的是我校完全知识产权的文章发表（决定学校排名）、高层次的科研成果和高层次获奖合作，且奖励力度非常大。

意见-55：大学生科技创新项目不计入教师工作量，导致教师积极性不高，所带学生项目的科研水平质量不高。学校对社会实践活动的经费支出不足，学生社会实践流于形式。建议学校完善相应的制度，对大学生科技创新及学生社会实践进行激励，提高活动的完成效果。

科研处反馈：学校积极鼓励大学生科技创新项目，一是资助一定的启动资金，二是积极鼓励产出成果，科研成果可按照现执行的《滨州医学院科研工作量计算办法》中第四条中规定“科研论文第一作者为在校生，通讯作者为我校正式在编职工的，工作量计算至在编职工”。

意见-56：科研奖励应从绩效工资中剥离出来，提高教师的教学积极性。教师岗位目标要与现行工作量匹配，降低教学目标分数，以人为本，降低公共课教师科研目标。

科研处反馈：现执行的《滨州医学院科研工作量计算办法》【滨医行发〔2014〕20号】是在《滨州医学院科研奖励暂行办法》【滨医行发〔2013〕71号】基础上，将“科研奖励”改为“科研工作量”而来。而《滨州医学院科研奖励暂行办法》【滨医行发〔2013〕71号】文件是融合了《滨州医学院科技奖励暂行办法》【滨医行发〔2009〕122号】和《滨州医学院科研工作量计算暂行办法》【滨医行发〔2006〕86号】两个文件而来，即现在科研工作量计算包含了原来的科研奖励和科研工作量计算范围。由“科研奖励”到“科研工作量”的文件改名是2013年下半年，在校院二级管理体系建设框架下由发展规划处牵头协调的系列文件修改而来，而科研工作量计算后具体教师的业绩津贴计算和岗位目标考核办法由人事处制定并负责解释。

意见-57：（1）特色名校建设中，突出特殊性与亮点，别人没有的我们有，别人有的我们有特色。（2）学校应结合应用型特色名校建设，注重投入和产出的比例，下大力气打造我们的优势学科、专业。

1.教务处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。教务处将紧密结合我省经济社会发展要求和学校发展目标定位，着力构建与经济社会发展互动的专业体系以及招生、培养、就业联动的专业动态调整机制，建立专业准入、预警和退出机制，优化专业结构。实施本科专业建设质量年度报告制度，对各专业的师资队伍、专业条件建设、课程建设与教学改革、专业人才培养质量效果（如就业率、大学生获奖）等情况进行全面梳理，对在校生学习满意度、对毕业生走向追踪等方面进行调研，形成学校的本科专业建设质量报告。

2.研究生处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。学校学科专业规划指导委员会负责学校的学科专业规划工作，研究生处作为委员会办公室部门，具体负责牵头组织学科专业规划工作，目前已经形成了《滨州医学院学科专业建设与发展规划（2014-2020）（试行）》。下一步将结合国家、省“十三五规划”和学校“十三五”规划的制定，以特色名校建设为契机，以我校“一个战略目标、一体两翼战略布局和五个战略支点”的办学定位和发展思路为纲领，进一步实现学科专业统筹发展，对现有的学科专业建设与发展规划进行优化调整，强化学科内涵建设，以传统优势学科为基础，以交叉学科为突破，全面带动学校学科专业建设、学位点建设和科研实力建设水平的提升。

意见-58：老年、康复、葡萄酒等新上专业，在申请新专业、建设培养方案时，应该完善专业的课程体系建设。教师专业队伍的组成不完善，需要学校更多的支持。

1.人事处反馈：新上专业师资队伍建设应根据专业课程体系制定总体规划，分步实施。学校对新上专业一直给予大力支持，但人才师资队伍建设不能一蹴而就，应分步实施，注意梯队的合理搭建。

2.教务处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。教务处将紧密结合我省经济社会发展要求和学校发展目标定位，着力构建与经济社会发展互动的专业体系以及招生、培养、就业联动的专业动态调整机制，建立专业准入、预警和退出机制，优化专业结构。实施本科专业建设质量年度报告制度，对各专业的师资队伍、专业条件建设、课程建设与教学改革、专业人才培养质量效果（如就业率、大学生获奖）等情况进行全面梳理，对在校生学习满意度、对毕业生走向追踪等方面进行调研，形成学校的本科专业建设质量报告。

3.老年医学院反馈：（1）实现医养管理方向备案后首届对接招生。公共事业管理专业（医养管理方向）已于2014年在省教育厅备案，该专业方向2015年的招生工作已列入计划。建议自2015年起，新录取的医养管理方向学生管理和教学管理均交由老年医学院实施。（2）新制定的专业方向培养方案适应社会需求有利于学生发展.老年医学院自建院起，不断对社会所需涉老机构管理人员的知识和技能要求进行调查研究，积极探索该领域人才培养模式，与涉老机构开展不同形式的合作，对我国养老产业的发展和产业所需人才要求都有一定的认识。在此基础上，制定了医养管理专业方向培养方案，本培养方案以社会需求为出发点，旨在培养能够在涉老机构、老年社会团体和职业院校等领域从事老年事业管理、产业经营、教育教学等工作的高素质、高技能的应用型管理人才。课程设置紧紧围绕培养目标，使学生在初步掌握老年医学护理、管理学基础知识和技能的基础上，系统地掌握老年产业经营与管理、老年社会工作、老年健康管理的基础理论、基本知识和基本技能，熟悉老年医养管理方面的政策法规，具备老年事业与产业经营管理、老年生活规划的开发与设计等能力。除理论课程外，老年医学院与各涉老机构展开密切合作，为学生创造实习、实践场地和条件，并通过校企合作等模式进行学生定向培养。通过修订培养方案、优化理论课程和增加实践经验等方式，老年医学院利用自己的专业优势，突出培养医养管理方向学生在养老产业中的理论和实践能力，打造涉老产业相关专业的本科教育品牌。（3）申报老年医养管理专业，拓展专业发展道路.现已修订完成《四年制老年医养管理专业培养方案》，积极推进该专业的申报工作，准备于2015年7月递交教育部备案，力争于2016年开始招生，充分利用老年医学院的教学、实践资源形成专业优势。同时积极探索老年医养管理专业硕士和博士阶段培养模式和具体课程设置，拓展老年医养管理专业的发展道路，为学生未来的学术路线和职业通道进行系统规划。康复医学院反馈：目前学院人才培养方案、专业的课程体系建设已经相对完善。包括教师专业队伍的组成，今年学校给予了招聘硕士的政策，目前已初步拟定录取两名香港理工大的硕士毕业生，对于我院师资队伍的建设给予了一定的支持。

意见-59：口腔专业一直处于应用型人才培养的精英教育，招生一直处于一本线招生。如何更好的教育这些慕名而来的学生，提高学生的专业技能、动手能力。希望学校给予口腔专业更多的帮助。学校的发展重点就是医学相关学科，尤其是临床医学专业，学校应加大对医学相关学科的投入力度，扩大招生规模。

教务处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。教务处将紧密结合我省经济社会发展要求和学校发展目标定位，着力构建与经济社会发展互动的专业体系以及招生、培养、就业联动的专业动态调整机制，建立专业准入、预警和退出机制，优化专业结构。实施本科专业建设质量年度报告制度，对各专业的师资队伍、专业条件建设、课程建设与教学改革、专业人才培养质量效果（如就业率、大学生获奖）等情况进行全面梳理，对在校生学习满意度、对毕业生走向追踪等方面进行调研，形成学校的本科专业建设质量报告。

意见-60：（1）当前公共卫生事件、灾难事故频发，针对由此产生的需求，我们应重视灾难医学课程的开设或相关专业的建设，建议学校重视该专业，增加相关课程的开设。（2）在国家，省对高校发展进行分类指导的背景下，医学类院校以医药相关项目的协同发展为契机，发展骨干学科。（3）学校学科和专业的转方式、调结构应结合医学院校优势专业展开，如康复、老年医学等。（4）总体规划好学科专业，避免新学科上了几年又想撤掉的情况。

1.教务处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。教务处将紧密结合我省经济社会发展要求和学校发展目标定位，着力构建与经济社会发展互动的专业体系以及招生、培养、就业联动的专业动态调整机制，建立专业准入、预警和退出机制，优化专业结构。实施本科专业建设质量年度报告制度，对各专业的师资队伍、专业条件建设、课程建设与教学改革、专业人才培养质量效果（如就业率、大学生获奖）等情况进行全面梳理，对在校生学习满意度、对毕业生走向追踪等方面进行调研，形成学校的本科专业建设质量报告。

2.研究生处反馈：根据省教育厅、财政厅《关于山东省高等教育名校建设工程实施意见》、《关于加强山东省高等教育名校建设工程管理工作的通知》等文件精神，学校已制定了各专业应用型人才培养特色名校建设方案和应用型人才培养特色名校任务书，依照建设方案和任务书推进名校工程的建设工作。学校学科专业规划指导委员会负责学校的学科专业规划工作，研究生处作为委员会办公室部门，具体负责牵头组织学科专业规划工作，目前已经形成了《滨州医学院学科专业建设与发展规划（2014-2020）（试行）》。下一步将结合国家、省“十三五规划”和学校“十三五”规划的制定，以特色名校建设为契机，以我校“一个战略目标、一体两翼战略布局和五个战略支点”的办学定位和发展思路为纲领，进一步实现学科专业统筹发展，对现有的学科专业建设与发展规划进行优化调整，强化学科内涵建设，以传统优势学科为基础，以交叉学科为突破，全面带动学校学科专业建设、学位点建设和科研实力建设水平的提升。

意见-61：利用特教园区的康复楼来成立直属中医院，解决中医专业认证的标准要求，改善学生的临床教学。希望学校尽快落实口腔医院的建设，加强口腔专业的建设投入。

1.特殊教育学院反馈：特殊教育示范园区建设工作尚未动工，园区建设设计还在进一步论证，关于园区具体使用需在园区建设中进一步论坛探讨。

2.口腔医学院反馈：（1）面临的问题：①管理体制急需改革。学院没有专职教学教师，所有教师均承担临床医疗任务，教师参与教学及教学改革积极性不高，责任心也有待加强；口腔临床教师实行双重管理：教学归学院，两所附属医院口腔科考核、津贴发放均由附属医院执行，不能像国内其他口腔医学院校实行学院、医院一体化管理，学院对教师（特别是教研室主任、秘书、实验中心主任等重要岗位人员）缺乏管理抓手；管理体制不顺是导致日常教学工作中一系列问题的根源所在。②缺乏医、教、研一体化的管理运营体制。目前国内口腔医学院校大部分都是学院、医院、研究所一体化管理体制，这种体制会从根本上提高教育教学的质量，包括学生后期实践教学质量。③师资队伍数量及水平亟待提高。师资队伍在数量、结构和素质方面存在不足，本专业自2012年引进1名新职工后，两年都没有再进新职工，各教研室师资严重不足，部分教师承担3门甚至更多的专业理论课和实验教学任务。口腔基础教研室的师资严重缺乏，授课教师只能依托基础学院教研室，不能由口腔医学院统一管理，对口腔医学专业发展及研究生学位授权点都起到限制作用。④口腔医学专业课三地教学存在的问题。口腔医学专业课教学分三地进行，医院条件、师资水平存在差距，教学标准较难统一，质量监控缺乏保障。⑤口腔实习医院没有专门的实习生椅位.口腔实习医院分散，目前实习医院有30多家，实习质量监控得不到保障；口腔医学是一门实践操作性要求非常强的专业，各实习医院普遍存在学生实习专门椅位数不足，没有专门实习诊室的问题。这也是导致考研录取院校反映我校学生实践技能差的主要原因。经充分的调研讨论，形成以下建议，请学校领导及各相关处室予以论证，确定口腔医学院发展规划。（2）总体思路：完善临床教学基地建设，促进口腔医学院教学科研临床一体化管理模式，为口腔医学专业认证奠定基础。①改革管理模式，形成医教研一体化。集中教学资源，积极将业务、教学骨干教师和实验室资源往烟台校区集中，实现本科生教学一地制，以提高教育教学质量。集中优势资源（师资）、依托附属口腔医院，实现临床、教学一体化，为本专业的发展提供基础保障。通过改、废、立，完善各项规章制度，保障管理人性、合理、科学、高效。②加强师资队伍建设。积极引进高水平的师资力量；不拘一格使用人才；鼓励更多的教师，特别是学术和业务骨干，参加国内外进修学习。进一步细化教师从事的专业方向。对于部分授课教师力量雄厚的专业课程，细化研究方向。加强青年教师教学技能培训，严格教师准入制度。③加强实践教学基地建设。进一步加强实践教学基地建设，对现有30多所实践教学医院进行质量筛选，缩减本科生实践教学基地数量；落实实践教学基地质量监控，提高教学水平，提升实践教学质量。（3）首要问题解决的具体方案。①滨州：滨医附院口腔科、口腔医学院。以学校编制人员为主体，从附属医院独立出来，成立滨医附属滨州口腔医院。滨州口腔医学教学科研任务，像临床医学院一样，交由滨医附院一体化管理，由附属医院口腔医院副院长兼任口腔医学院副院长，并分管滨医附院口腔科及滨州校区口腔医学院全面工作，滨州校区设立口腔医学院滨州教学办或合并在滨医附院教科办共同管理，学生工作及滨州口腔医学院其他工作交由滨州校区管理处管理。社会化合作：口腔医学院借助社会资本托管滨医附院口腔科。由社会资本投资，并购附院口腔科（设备、装修、材料等投入），重新布局，引入市场化管理模式，新技术引进、质量控制与持续改进、教学临床一体化管理、市场营销、社会预防、增设护理等辅助岗位人员、流程再造，等等方面全新改进，提高临床效率及社会经济效益，提高教学管理水平，增强品牌效应，为口腔医学专业认证及附属口腔医院成立做好准备。②烟台. 2015年首先建立滨州医学院附属口腔医院莱山分院，教学椅位50台，由社会资本投资，由烟台学校编制教师及附属烟台口腔医院教师共同组成医疗团队，由附属烟台口腔医院托管口腔医疗服务业务，口腔医学院负责教学科研管理，成立教学、临床一体化的管理模式，解决目前最迫切的教学临床分离、实践教学质量滞后问题，为临床专业认证奠定基础。完善烟台附属医院口腔科建设，拓展口腔颌面外科业务，承接完成大临床（三个月）及口腔颌面外科的临床实践教学任务，规范门诊管理，由附院副院长（兼口腔医学院副院长）分管附属医院口腔临床及实践教学、科研工作。积极探讨筹备滨医附属口腔医院选址立项，力争尽快规划和建设，成为口腔医学院临床教学科研一体化管理的核心基地，吸引国内外优秀人才。

意见-62：离退休人员夏季常住烟台人员达136人，生活区尚无活动场所。

基建处反馈：烟台生活区会所由三校共同建设，建筑面积约3000㎡，其中包括居委会用房（300㎡）、警务室、监控室、消防控制中心、弱电机房等公共用房，剩余房间由三高校协商确定用途。我校已同烟台大学、山东工商学院协商多次，尚未拿出一致房间分配意见，现正在同烟台大学和山东工商学院积极沟通，争取方案早日成形。

意见-63：每年各部门申报的经费学校划拨时不要一概地缩水，应视不同情况合理分配。

财务处反馈：财务处组织专人对相关情况进行了落实，我校预算分配坚持“量入为出，收支平衡”、“优先安排刚性支出、保证学校运转经费”和“优先保证教学、科研经费”的原则。由于学校可支配收入有限，不能保证所有经费申报需求都能得到满足。目前财务处根据校院二级管理要求和学校收入情况，不断调整经费分配办法，使经费分配更趋合理。下一步财务处将继续多渠道筹措办学经费，扩大收入来源和收入规模，保障学校事业发展的资金需求。

意见-64：用于学科专业、课程等方面建设的费用，不应计税。加强各实习点和图书馆的安全问题，附属医院施工现场三次砸碎图书馆的窗户玻璃。

财务处反馈：财务处组织专人对相关情况进行了调研，部分学科科研经费中有劳务费支出，按照税法相关要求，这部分费用应该纳税，不扣税不符合税法要求。

意见-65：（1）加强学校信息化建设，推行数字化迎新，使新生通过多种途径提前了解学校。加强学校无线网络建设，校园无线网络能否对教师免费。（2）学校现在信息系统较多，数据有重复、不能互通等问题，建议合理建设数据中心，共享数据，在教学、科研工作量审核、专业建设相关教师和学生数据、正常教学管理等方面进一步改进，使教师们能有更多时间开展教学、科研的相关研究。并建立学生专门的系统，方便学生各类信息的管理与查询。

1.网络信息中心反馈：学校现在信息系统较多，数据有重复、不能互通等问题，建议合理建设数据中心，共享数据，在教学、科研工作量审核、专业建设相关教师和学生数据、正常教学管理等方面进一步改进，使教师们能有更多时间开展教学、科研的相关研究。并建立学生专门的系统，方便学生各类信息的管理与查询。非常感谢本提案对校园信息化建设的重视与关心，现正在建设数字化校园，目标就是实现全校的数据共用共享。数字化校园三大平台之一的统一信息门户平台已建设完成，统一身份认证和数据交换共享平台正在建设之中。

2.学生工作处反馈：学生网络信息平台建设是一项紧迫任务和重大实践课题。从高校学生工作的发展趋势看，数字化校园将成为高校信息化建设的归宿，从设计原则和技术路线看，信息化建设已经成为学生教育管理服务必不可少的操作手段。下一阶段，学生工作处、校团委在原来“E梦园”综合服务平台的基础上，整合微博、微信、QQ、飞信等网络资源，对“E梦园”进行全面改版、升级，建立学团工作APP，将学生工作的信息以数字化形式加以整理、归纳、运用和共享，将“E梦园”网络平台打造成为我校大学生思想政治教育的阵地、辅导员工作的平台、师生交流的窗口，切实增强网络思想政治教育的吸引力、感染力和针对性、实效性。

意见-66：某些设备利用率不高，设备浪费严重。建议学校统筹协调实验室（研究室）仪器设备，对于实验（研究）中心实行模块化管理，打造特色化、功能性实验室。对学科专业研究室所用仪器设备实行专人管理，可以通过仪器使用登记或收集使用该仪器所取的的科研成果（论文、项目等）评价仪器的使用效率。建议学校多审批购置一些使用率高的仪器。

资产管理处反馈：资产管理处修订了资产管理办法，将采取措施有效对仪器设备利用率特别是大型设备利用率进行监控，进行效益审核。

意见-67：滨州校区部分实训室长期闲置，利用率低。应慎重决策，防止资源浪费。

资产管理处反馈：下半年，滨州校区学生数量将大大增加，实训室使用率也将大大提高，建议临床与护理实训中心资源共享，提高利用率。

意见-68：学校的特殊教育已实现突破，望能跟体育项目结合起来，增加体育投入，大学生的比赛越来越受关注，是否可以组建属于滨医的运动队、残疾人运动队。参加全省、全国的高校比赛，提高学校的知名度。

人文与社会科学学院反馈：高校体育运动训练是高校体育的重要组成部分，是对外宣传和提高学校知名度的窗口。体育运动队的成立，不仅能够利用其明星效应有效带动学生参与体育锻炼的积极性，对广大师生体育习惯的养成有着积极的促进作用，通过对外交流还能够增进与兄弟院校之间的沟通、了解、合作和友谊，并通过参加比赛提高竞技水平，提高学校的知名度。特殊教育是我校的办学特色，经过三十年的发展在各方面取得了突破。随着学校各方面条件的不断改善，近几年特教学院的招生数量逐年增加，尤其视障学生，在校生达100多人。肢残学生代表滨州市参加过多次山东省伤残人运动会，多次取得好成绩。以往的训练都是以集训的形式，效果不是太明显。成立运动训练队能够更好地调动学生与教练的积极性，提高运动成绩，为学校争得荣誉。

1.拟成立的运动队（1）视障学生：盲人门球队、游泳队、田径队；（2）肢残学生：举重队、田径队；（3）普通学生：武术队、定向越野队、田径队。

2.实施方案：（1）利用视障学生在招生上的自主权利。可到特殊教育中学选拔有体育特长的学生；可以依托部分省或国家队的运动员；在校学生中选拔素质好的学生。（2）在肢残学生中选拔上肢发达下肢轻的学生成立举重队；选拔身体素质好的学生成立田径队。（3）在全校学生中选拔身体素质好，有特长的学生成立学校武术队，田径队和定向越野队。

3.组织保障：加强组织领导，由学校成立领导小组，协同校办公室、学生工作处、教务处、财务处、资产管理处、后勤管理处、校团委、人文与社会科学学院、特殊教育学院等相关部门、学院做好组织保障。

4.条件保障：（1）补充和改善训练用场地、器材、设施，充分保障训练使用；（2）每年设立专项资金，保障教练员、运动员训练补助、服装、比赛等的使用；（3）建议建设游泳馆；（4）进一步制定和完善教练员、运动员管理规定和运动训练、比赛等各种规章制度，完善奖惩管理办法等。

5.加强教练员队伍建设：（1）加强教练员队伍的组织领导和管理；（2）选拔水平高、有经验、有责任心的教练员指导学生训练和比赛：（3）通过采取走出去请进来的方法，定期组织教练员与校外高水平教练交流学习，提高教练组训练水平和整体素质。

意见-69：学校应继续积极发展医疗健康产业，建设康复医院、老年社区等项目。项目的详细情况应及时向教职工通报情况。

康复医学院反馈：目前滨州医学院积极发展医疗健康产业，在烟台附属医院建设了康复医院、老年社区等项目。康复医学院将会紧随学校步伐，积极与外界进行沟通交流，争取与校外企业联合，合作建立康复医疗相关产业。

意见-70：建议改善临床教师在烟台教学期间居住的条件。

资产管理处反馈：我们一直努力解决临床教师居住条件问题，但由于目前学校公寓住房资源极为紧张，供不应求，暂时还无法提供丰富的房源，我们努力做好服务保障工作，期待留学生楼落成。

意见-71：学校要加大对烟台附属医院基础教学科研设施建设的支持力度。

教务处反馈：将开展专项调研，出台相应的配套政策，协同相关部门、院（系）共同推动。

意见-72：住房公积金能否转到烟台缴纳。

财务处反馈：财务处组织专人对相关情况进行了调研，目前我校的组织关系还在滨州，考虑到与滨州市政府关系协调问题，暂不适合办理缴纳地点变更。

意见-73：（1）关注我校合同用工这一弱势群体，解决其在生活、待遇等诸多方面的问题，维护保障其合法权益：如居住条件、子女上学、组织活动、工会地位（按比例吸纳代表）等。（2）提高合同工（临时工）工会地位，将合同工（临时工）按比例吸纳为工会代表，是对他们为滨医做出无私奉献的一种认可，增强其归属感。

人事处反馈：临时用工群体作为学校人员构成的一部分，为学校发展做出贡献，也一直受到学校的重视。近年来，学校通过加强临时用工人员岗位管理，每年提高相应人员待遇，积极缴纳社会保险等方式，努力保持临时用工队伍稳定，增强其归属感。针对工会地位、居住条件、子女入学方面，将加强与工会、房产管理部门的协调，在政策和学校条件允许的情况下，争取让临时用工人员享受与在编在岗人员同等待遇。

意见-74：将我们的幼儿教育由滨州引到烟台，解决青年教职医护员工子女入托等问题。职工子女入托入学问题，能否争取到固定的好学校。

后勤管理处反馈：后勤管理处已经做了《幼教服务中心关于在烟台校区东区设立幼儿园的申请》，并向学校主要领导汇报。1.计划选址：经考察，烟台校区东区扩建工程中的特殊教育示范园区，便于职工接送，有相对封闭、安全的空间，适合创办幼儿园，目标面积2000-3000平方米。2.初步规划：据估算，全校教职工中现有适龄儿童近100名，如若达到目标面积，可容纳近300名儿童，职工子女入园问题即可解决。园所实行小班化管理，严格按照国家规定编班，严把幼儿教师准入制，为广大职工提供高品质学前教育环境，加快滨医幼教在烟台落地生根。

意见-75：进一步扩大膳食服务在烟威地区的影响。

后勤管理处反馈：1.坚持教学第一、科研第一和学生第一的工作要求，以“三服务，两育人”的服务宗旨，以“安全、高效、敬业、和谐”为工作理念，以“精准服务、精细服务、精品服务”为工作抓手，努力提高服务能力和水平；2.以“影视化教育和图示化管理相结合”的特色管理体制、“目标式和塔形切分式相结合”的特色分配体制、“劳动合同和五项社会保险相结合”的队伍保障机制、“大伙餐饮和特色窗口相结合”的特色运营机制、“责任到专间，器械到个人”的食品安全责任追究机制为核心，依据高校后勤特点，遵循教育规律和经济规律，进一步完善运营机制；3.正确处理经济效益和社会效益的关系，以公益性为主，以社会效益为重，以经济效益为辅，按照“市场化经营、目标化管理、全成本核算、育人化服务”的运行机制进行生产经营和管理服务，不断扩大膳食服务中心在烟威地区的影响力。

滨州附属医院方面

意见-76：建议改善儿科条件，给予充分的条件保障，特别是在医院新大楼建成后，儿科病区位置安排、划分上。

滨州附属医院反馈：近期，为扩大医疗空间，暂将老肿瘤防治楼改为儿童门诊、输液室。新大楼建成后，拟改建住院一部部分楼层、现有门诊楼一层为新的儿科病房、儿科门诊、儿童急诊用房。其中住院一部拟设置儿童呼吸病区、儿童血液病区、儿童肾脏免疫病区、儿童神经病区、儿童消化感染病区、新生儿母婴同室病房、PICU、NICU和儿外科病区，现有门诊楼一层设置儿科门诊、儿童急诊、儿科药房、儿科检验、儿科输液室。现该方案已进入项目论证阶段。

意见-77：儿科研究所在设立之后并没有资金和场地的投入，未真正运行，作为校级重点学科，应加大投入，使其发挥更大作用。

滨州附属医院反馈：医院共有校级研究所7个，由于场地有限，除代谢与神经精神疾病研究所外，均没有单独场所。下一步，医院将加快基建工程进度，逐步优化院区空间布局，逐步解决各研究所场地、人员配备问题。各研究所所在学科，医院都给予了不同种类的经费投入，今后将根据学科发展情况加大投入。

意见-78：在当前国家放开二胎生育政策的背景下，社会对儿科的需求量增加，应抓住有利时机加快附院儿科发展。

滨州附属医院反馈：1.建立妇女儿童医院，理顺从孕前、孕中、产时、产后、新生儿、儿童等各阶段，从预防保健到疾病救治的工作任务划分。2.小儿外科并入妇女儿童医院，引进人才或合理调配人员，建立小儿骨科。3.积极争取国家、省、市政策支持，与市卫计委妇幼处、区卫生局、市、区妇幼医院做好沟通，努力争取将周边妇女儿童档案建立在我院，从而扩大产业链，延伸医疗服务，增加医疗收入，并可探索建立妇女儿童医院医联体。4.现阶段具体工作：细化儿科专业，扩大儿科病区规模，增加床位数；分批次引进人才，扩充医疗队伍，合理优化人才梯队；提高医疗和护理质量；进一步美化门诊、病区环境；加快PICU建设；开展小儿呼吸内镜、小儿消化内镜等技术;加强对外交流与合作，通过医疗协作、远程医疗等形式扩大影响;注重儿童保健工作，争创省级儿童保健中心。

意见-79：当前医院科研发展仍有巨大空间，建议通过选派更多人员到国外进修或加强同知名实验室合作的形式，提高现有教师科研水平

滨州附属医院反馈：1.医院高度重视科研人才的培养和科研技能的提升。近年来，不断选派外语水平高、科研能力强的高学历人才赴美国知名实验室研修，特别是泰山学者岗位确立后，促进了医院科研人才赴境外培训的进程。目前，已有10名人员（李洪波、马秀芳、崔明湖、纪洪、王雪贞、孙丰蛟、游晶晶、高洪莲、薛海波、马蕾）已经完成或正在进行赴美国医学科研机构、院校（美国凯斯西储大学医学研究所、美国德克萨斯大学圣安东尼奥医学研究中心、约翰霍普金斯大学护理学院）研修。医院鼓励学历高、科研能力强、外语水平高的年轻医师申报科研课题；有科研立项的老师，根据科研需求，可申请境外科研研修，时间6个月至1年。2.近几年，医院通过与国外校友、借助泰山学者岗位平台等，联合成立了神经代谢研究所、肿瘤研究所等联合实验室，为提升医院科研水平、增强科研实力，尽快推出高水平、标志性研究成果奠定了基础。目前，实验室各项工作有序开展，各项研究进展顺利。3.加强实验室建设。对临床医学实验室实行相对集约化使用的管理模式，并与每个专业实验室实现协调保障。加强呼吸睡眠、分子影像学、神经精神药理、代谢与神经精神疾病实验室、肿瘤研究实验室的管理和督导,注重成果的转化和利用。4.促进国内外交流合作。有计划、多渠道地派出医院学术骨干进行学术交流，并与人才培养和师资队伍建设紧密地结合起来。同时邀请国内外知名访问团来院开展友好访问、合作洽谈、学术讲座、床边查房、科研探讨等系列交流活动。加强培训成果的转化和利用，定期召开赴境外培训归国人员座谈会、赴境外培训人员及学科建设座谈会、进修人员交流会；邀请境外培训人员在全院工作会议上进行专题汇报；利用医院网站、报纸等媒介对培训总结、成效进行报道。今后，医院将选派更多的优秀医师、科研人才赴境外培训。在规范境外培训的同时，对所有选派培训人员，均要提出科研研修目标，拓宽科研思路，推进科研创新，不断提高临床教师的科研水平。

意见-80：医院的医疗、教学和科研发展都应有团队意识，注重团队合作。

滨州附属医院反馈：1.MDT诊疗模式：强化亚专业性质，突出专业管理深度，使MDT模式下的亚专业成为新型的科室形态和管理运作模块。加强多学科会诊、科室间合作，联合开展新技术新项目，抢救疑难危重病人。细化学科，组建专病诊治团队，打造学科及技术品牌。2.疾病诊治中心模式：成立乳腺中心、胰腺中心、胃病中心、妇女儿童中心等。3.学科合作平台：建立信息化沟通平台，在平台上完成学术分享、病例讨论、事务交流等，方便学科间沟通协作。4.职能部门无缝隙运作：增强团队凝聚力，强化责任意识，提高管理水平，打造高效执行团队，降低行政运营成本，推动医院长期协调可持续发展。5.加强教学、科研团队建设。①加大经费投人，改善教学科研条件；②完善教学、科研团队建设与管理办法，为团队建设提供强有力的制度保障。③建立科学、民主、高效的管理体制和运行机制。建立主管机构、团队带头人负责、团队骨干有机配合的三级管理体制，形成三级之间分工明确、有机协调的建设模式，以团队带头人为中心、以骨干人才为生力军，以青年人才为后备军，明确团队的发展方向，设计团队的建设目标。医院将在院级团队中择优推荐申报校级、省级、国家级优秀团队。

意见-81：医院建设发展应重视规章制度的建立，并加强规章制度的贯彻落实。

滨州附属医院反馈：1.完善内部控制制度。根据上级文件精神，4月14日，医院召开专题会议，明确由财务处牵头，各职能部门梳理各类经济活动的业务流程，明确业务环节，系统分析经济活动风险，确定风险点，选择风险应对策略，在此基础上建立部门内部制度和部门经济业务活动流程图，逐步完善医院的内部控制制度。2.建立全面预算管理制度。今年，医院将建立全面预算管理制度，明确各科室控制指标，进行预算分析和考核。3.按照医院标准化建设的方针，不断修订制度和流程，加强制度的培训和教育，加大制度落实的监督检查，持续改进工作。4.整合调整职能部门设置，理顺职责和职能。

意见-82：滨州附院也应重视老年医学产业，尝试参与养老产业建设。

滨州附属医院反馈：1.争取地方政府支持，特别是发改委、社保、医保、民政、建设等政府部门的政策、资金支持。2.探索与市区合适的医疗机构联合，建立滨州医学院附属医院老年医院。3.与社区卫生服务中心做好沟通，深入社区开展医疗服务工作，并对医疗机构开办养老产业开展群众调研。4.引进人才，扩大老年医学科规模。

意见-83：医疗教学方面，带临床课的教师备课并不认真，见习老师很少听课，丧失了自身授课能力提高的机会。

滨州附属医院反馈：1.加大宣传力度，提高思想认识。加大对医教协同、医学人才培养的宣传力度，激发“教”、“学”、“管”三方面的积极性；同时强调学生的内因作用，特别是实习阶段，应坚持教师指导下自学为主的原则，重视学生个体性和学习的主观能动性发挥，将规范化培训制度与专业学位授予有机结合起来，提高学生学习的积极性和主动性。2.完善临床教学目标责任制。每学期初，安排领导干部听课（每学期院领导每人听课须不少于3次，分管院领导听课不少于6次），将评教结果计入院督导专家评教成绩；教研室主任、督导专家、学术同行、学生对全体任课教师进行评教，成绩按月反馈授课教师；定期开展教学检查，由教育处组织，每月对教研室、科室、实验室有关理论授课、见习实习带教各教学环节的工作进行督导评价，并将科室评价分数计入科室绩效考核；每学期末，根据以上各项评教结果及学校有关督导评分对医院全体任课教师进行综合评分，评分成绩作为评选优秀教师的重要依据及职称晋升、岗位聘任的考核标准。3.健全临床教学管理系统，加强临床教研室建设。加强对临床教研室领导，充分发挥教研室作用。教研室主任由教学意识强、学术水平高、有一定组织协调能力的教授或主任医师担任。建立激励竞争机制，首先建立各级教师档案，设立数量、质量考核指标，对其承担的临床教学任务量进行统计，同时将学生病案质量、规章制度执行情况等考核成绩记入带教教师的业务成绩，使教与学成为一体，增强教师的责任感和使命感。为充分调动教师临床教学的积极性，组织评选优秀教师等活动。在临床教学中推行导师负责制，制定行之有效的教学计划，增强教师的责任感，有利于提高教学质量。教研室对每年的带教老师进行上岗前培训，明确带教责任和任务，使临床带教更规范。

意见-84：学科建设方面，医院人才储备不足，现有科室能挑大梁，独当一面的人员极为缺乏。

滨州附属医院反馈：1.注重分层次培养，提升人才培养水平。认真落实医院制定出台的《春蕾人才培养计划》、《科室负责人任期内继续教育规定》、《项目制进修实施方案》、《在职攻读学位的有关规定》、《境外进修的补充规定》等系列文件，加强人才培养力度。2.加强初级、中级、高级和领军人物四个层次人才的培养。初级以住院医师规范化培养、各级各类岗位培训为主。中级以普通进修或参加学术交流、五大计划骨干医师、科研教学骨干、在职博士、春蕾人才培养计划、境内访问学者为主。高层次人才以国内外知名医院进修、参加境内学术交流、境外访问学者、参加境外专项培训项目、申报继教项目、参选专业委员会委员、秘书、常委及副主委的竞选、院内大讲堂教学为主。领军人物以国内外高层次进修、参加境内外学术会议交流，项目制进修、申报举办各级继续医学教育项目、参加各级委员会主委、副主委、常委、秘书及委员的竞选、高层次专题及重大项目培训为主。同时，加强干部培训、岗前培训以及护理人员分层次培训。

意见-85：委培生培训中，部分参加培训的人员自身态度不端正，只为提高履历而应付。

滨州附属医院反馈：1.制定学习培训计划，学习国家文件政策、医院管理制度。定期召开学员座谈会，加强沟通交流。2.积极向上级主管部门建言献策，在委培学员的待遇上推进“同工同酬”。3.加强质量控制，严把“出口”关。在原有出科考核评价、年度考核评价、出科档案资料收集和每月定期考勤等基础上，进一步加强以下措施：（1）建立“出科考核专家组”，实现全院考核标准同质化，避免同一专业“自考现象”。（2）由原来的年度“综述”改为“出科每专业综述”，强化对轮转专业的“印象”。（3）由原来的导师组制改为导师制，强化个人带教量化评价，并与个人年度考核挂钩。（4）由原来出科只填写“手册”，交3份大病例，改为每位学员出科交“工作量完成情况统计表”。（5）每年召开住院医师工作会议，总结培训情况，审核下一年培训方案，使医院住院医师规范化培训委员切实起到政策引领、制度制定、审核与监督作用，强化“规培”的医院行为。

烟台附属医院方面

意见-86：（1）当前医院助产士队伍严重人员不足，学历不够，这也成为剖腹产数量增加的一个原因，医院应考虑如何增加助产士；护理学院也可以考虑助产士专业方面的申请，该专业很有前途。（2）在为医生提供外出进修机会的同时，应考虑为普通护士也提供相应的外出进修机会。（3）加快宿舍区建设。（4）医院整体文化系统化建设问题。职工来自五湖四海，如何用同一个价值观用统一思想引领为医院共同目标奋斗。（5）交通不便制约医院发展，医院可开通班车接送病人（车站、老院区、社区等）。（6）加大宣传力度，对牟平、莱山、高新区及威海周边扩大。（7）人才、学科建设还要不断加强。积极调动院内高学历博士、硕士的科研积极性，制定科研目标计划细化任务细节，激励国际国内进修培养、组织科研团队、为医院快速提升科研水平和医疗水平打好基础。（8）加强医院管理。医疗护理要整体发展，同步提高。（9）健全医院工会组织。（10）护理部加强与护理学院联系。充分利用学校资源。（11）护理队伍与医疗队伍学历层次相差太大，导致脱节，及教学、科研等相关问题。（12）加强护理培训，划分护理层次（招聘护工、护理员）。（13）加大儿科培训进修力度，提升科内会诊水平。（14）行政人员一定要走进临床一线。（15）尽快推进岗位设置与聘用机制。（16）标准化建设需要全院深入贯彻，懂业务需要懂管理，懂管理更要懂业务。（17）发展优势学科实现重点突破，对优势学科全方位支持。（18）全面推进标准化建设、全面改善医疗服务、全面加强人才队伍建设、全面加强内涵建设、全面深化内部改革、全面加强党建和作风建设。（19）烟台附属医院部分学科还需引进学科带头人，双回路供电、市内公交直达线路增加的问题。（20）提高烟台附院社会影响力，扩大社会效益。（21）加强标准化建设，科室、设备、人才是医院的硬件，管理架构是医院正常运行的软件系统，管理架构搭不起来就无法正常运转，各科室要认真学习和贯彻标准化建设要求，提升整体认识层次。（22）完善以人才为主的学科体系、专科体系。加大人才引进力度，在全国范围进行人才挖掘，实现各个专业、学科都有“新面孔”。实力较强的科室要进一步做强，第一步先做好，第二步要做大。有领军人物的学科要率先做大，实现“小综合，大专科”。优势学科尽快集约配置、政策到位，把专科做成大专科。

烟台附属医院反馈：1.全面推进标准化建设：医院标准化建设是当前和今后一个时期医院工作的总抓手，按照《滨州医学院烟台附属医院标准化建设年活动实施方案》要求，全院上下思想统一，认识一致，行动到位，扎实推进标准化建设各项工作。目前，医院标准化建设学习动员阶段取得了显著成效，对今后医院规范管理、提高质量、改善服务将起到有力促进作用。2.大力推进人才引进工作：结合医院实际情况，修订出台了新的《人才引进管理办法》，进一步完善了人才引进工作程序，建立健全人才考核机制，并加大了人才引进的宣传力度，通过多种渠道发布了《滨州医学院烟台附属医院面向全国公开招聘学科带头人公告》，广泛吸引各专业人才来院工作。3.岗位设置与聘任工作：根据人社厅安排，今年上半年完成对我院岗位设置与聘任方案的审批。目前该工作主要由于2014年度引进的78名中高级职称人员落实省编影响到进度。人社厅于3月30日下发了上述78名人员的聘用通知书，办理入职及调档手续，由于牵扯到部分引进人才的原工作单位不放档案，调档工作还在进行中。目前我院的岗位设置与聘任方案已形成初稿，拟定5月上旬讨论通过、5月下旬报省人社厅。4.加大对外宣传工作力度：2015年第一季度，医院宣传工作紧跟医院改革发展步伐，围绕工作重心，突出工作重点，彰显工作特色，对内加强医护教职员工思想引领，强化思想认同，形成改革发展合力和凝聚力；对外积极拓宽宣传渠道，构建平面媒体、电视媒体、户外广告媒体、新闻媒体等由点及面、纵横双向发展的立体式宣传模式，在社会上进一步扩大了知名度和影响力，提升了我院美誉度和公信力。5.着力完善护理各项工作：（1）助产士配备：护理部已安排1名助产专业护士到产房工作，今年招聘助产专业人员2名，今后将逐年增加助产士的数量和学历层次，护理学院也可以考虑助产士专业方面的申请；（2）护士外出进修：院方一直重视护士的进修工作，计划逐步提高外出培训人员；（3）护理教学工作：2015年新学期，我院担任护理学院本科生临床课教学任务，教学管理及师资培训等工作将与护理学院保持良好的沟通与交流；（4）护理人员招聘：2015年医院招聘护理研究生不限数量，其余全部招聘本科生，护理分层培训目前很成熟，需要增加高学历人才和助理护士的配置，今年医院已批准招聘10名护理员，完善护理队伍层次。6.基础服务设施逐步完善：我院协调烟台市公交公司，开通了61、62路公交车，从市里可直达烟台附院，方便了烟台市民来院就医；同时协调牟平区公交公司，开通了601、603、607三条牟平城区公交线路，为牟平老百姓就医提供了便利；双回路供电正在协调进行中。7.生活区建设有序推进：目前，生活区工程基槽爆破已经完成，全面开始基础施工，筏板防水已经完成5栋楼，筏板基础已经完成70%，两栋楼已经开始负二层主体施工，一部分车库开始顶板施工。随着工程进度发展，施工人员、材料、机械将不断增加，要求各施工单位人材机能满足工程需求，确保在本年底完成工程封顶。