

苏州大学附属医院
医教研协同发展提升方案
汇总
(2018-2020 年)

医院管理处
2018 年 12 月

目 录

1、苏州大学附属第一医院-----	1
2、苏州大学附属第二医院-----	11
3、苏州大学附属儿童医院-----	24
4、苏州大学附属第三医院-----	38
5、苏州大学附属张家港医院-----	46
6、苏州大学附属常熟医院-----	53
7、苏州大学附属太仓医院-----	60
8、苏州大学附属无锡九院-----	68
9、苏州大学附属常州肿瘤医院-----	85
10、苏州大学附属传染病医院-----	96
11、苏州大学附属广济医院-----	100
12、苏州大学附属高邮医院-----	109
13、苏州大学附属口腔医院-----	115
14、苏州大学附属理想眼科医院-----	120
15、苏州大学附属瑞华医院-----	126

苏州大学附属第一医院医教研协同发展提升方案 (2018-2020 年)

为全面落实《江苏省高等医学院校附属医院评审指标》、《江苏省三级综合医院评审标准与细则》、《江苏省“科教强卫工程”实施方案（2016-2020 年）》和《苏州大学附属医院年度绩效评估指标体系》等评审文件细则精神，促进医院发展，2017 年 12 月，学校组织了评估专家对医院进行了合格性评估，根据存在的问题及不足，进行了反馈约谈，下发了《苏州大学附属第一医院医教研协同提升方案（2018-2020）》提纲，医院根据自身发展情况和工作实际，特制定提升方案如下：

一、明确功能定位和发展目标

功能定位：体现政府意志，承担公益责任，主要为急危重症和疑难复杂疾病患者提供服务，促进医院医教研一体化发展，打造苏南地区医疗、保健、康复、急救指导中心。同时，高度重视教学工作，在不断提升医疗服务质量的同时，进一步推进临床教学规范、同质和高水平进程，逐步建设成为医教研一体，对大学医学发展有支撑、有贡献的高水平附属医院。**发展目标：**根据医院“十三五”规划，紧密围绕国家医药卫生体制改革的总体思路，通过奋斗，使我院在医疗质量、人才培养、学科建设、教学水平、医院文化等方面具有明显优势和特色，确保部分专科水平达到国内领先、省内第一，建设成国内一流、国际知名，高水平有特色的研究型医院。

二、积极筹备医学发展基金

高度重视教学投入和发展，在高质量完成大学教学任务的同时，考虑将部分业务收入作为医学发展基金专项经费。经费主要应用于本科生教学中教学与实施（教学管理人员的教学补贴、常规教学仪器设备购置及维护、学生生活补助、住宿条件改善和临床教学基地考评等），学科建设、研究生培养、师资培训，临床科学研究等方面。医院将根据学校的要求和自身实际情况，逐步制定经费管理办法，做好经费的年度预算和决算、以及经费使用评估等，保障教学条件的改善和教学投入，提升教学水平。

三、完善临床科研实验室建设规划

总院二期建设拟建 30000 平米科研实验楼，以公共平台为主，含样本库和 SPF 动物房，突出亮点和特色建设，努力使该实验室设备更齐全、功能更完备，布局更合理，搭建产学研合作的主要技术平台，为学科建设奠定基础。通过优化结构、整合资源，将临床医学实验室放在更加突出和优先建设的位置。医院将保障项目经费投入，投入充足经费用于实验室改造和仪器设备购置，利用好各级政府财政支持地方医院实验室建设，构建重点突出、布局合理、规模适度、技术先进和运行高效的临床科研实验室，通过努力，把临床医学实验室建设成为临床医学实践教学及科学研究的重要平台和医院临床医学研究的主要基地，充分体现医院实验室的通用平台特性，形成与大学医学院优势互补、互为支撑、协调发展的格局。

实验室建设结合医院中长期发展目标和现有条件及专业特点，从人才培养、教学和科研工作的需要出发，坚持以学科群或专业大类为基础，按照实验室的性质、功能组建布局合理、功能完备、特色鲜明的实验室结构体系，实现实验室资源共享、优势互补，围绕教学中心，努力提高学生的实践和创新能力，为培养社会需要的应用型人才服务。既要突出临床科研，又要建设重点，以临床实验室、重点学科、品牌专业实验室建设优先。充分发挥实验室的综合功能，为培养高素质应用型临床医学人才提供实验、实训平台，为临床医生开展产、学、研提供技术平台，充分实现资源共享，提高实验室的运行效率和实验设备的利用率。

四、加强高端人才引进和临床科研团队建设

一是重视人才工作，加大引进力度。在医院原有人才工作的基础上，充分利用省市以及大学的高层次人才引进政策，着力加大人才引进的力度。修订并健全医院人才引进制度，在打造发展平台、满足工作条件、搭建人才团队、科研经费落实、安家补助发放，解决家属问题等方面，充分创造条件保障人才引进工作的扎实推进，以及高层次人才能够引得进、留得住、出成果、起作用，真正落地、扎根医院。

二是重视宣传推广，树立典型效应。一方面，充分利用网络媒体、专项活动、交流平台等方式宣传医院，宣传医院的人才引进政策，敏锐把握各种引进人才的重要契机和线索，注重日常高层次人才信息的收集。另一方面，对于成功引进并在医院工作中确实取得突出成绩的高层次人才，要着力做好包装、宣传工作，树立典型形象。

三是突出重点，调整结构。在人才引进的对象上，一方面要持续壮大优势学科，创建人才高地；另一方面要弥补薄弱学科，补缺、补漏、补空白，满足弱势学科的人才需求，推动其快速发展。另外，为使人才引聘工作真正上档次、上水平，医院将高层次人才着眼点聚焦于杰青、优青、千人、长江、学术委员会主（副）委等高端人才，以及具有海外留学经历、已取得一定研究成果的潜力巨大人才，真正意义上的有的放矢，有针对性的引进高层次人才。

四是完善考核、引人引智。在做好前期引进的同时，更要建立完善立体聘用管理和考核机制，全方位的对高层次人才进行管理和服 务，在责权利相一致的前提下，重点从荣誉头衔、研究项目、科研奖项、论文发表等方面进行量化考核，考察人才的综合变现及成绩。另外，转变“孤立引进”的思想，强调“引人引智”，通过高层次人才 的引聘带动团队、学科、医院的共同提升，医教研工作的协同发展，实现人力资源配置最优化、人才资本效益最大化。

五是临床科研团队建设。为进一步推进临床科研团队建设，医院将充分调研和梳理现状，将医院临床资源以及现有科研基础，和大学的研究平台相结合，从人才方面为临床科研团队的建设和发展做足工作：努力引进或培养团队领军人物——能够带领团队、引领创新、获领奖项；引进或培育骨干专才——需要明确方向、具有特长、成果显著；引进或打造实用型后备人才——通过加强培训、夯实基础，能够独当一面。

五、临床重点学（专）科和平台基地建设

医院制定了临床重点学（专）科和平台基地建设方案，成立医院重点学科（专科）建设领导小组。医院学科建设领导小组是院、科领导学科建设的权利机构，负责学科建设的总体工作；医院科技处是在学科建设领导小组领导下的学科建设管理办公室，负责编制医院重点学科（专科）建设总体规划和发展计划；学科带头人是全面负责学科建设的核心人物，负责学科建设规划、计划、组织管理。医院重视学科梯队建设，营造团结、奋进的育人环境，主要做到：

一是加强重点学科建设。以国家重点学科为龙头，以省级重点学科及各临床重点专科为支撑，全面带动各学科发展。积极建设和发展国家级临床重点专科，带动我院整体医疗水平的提高，争取为更多的国家级临床重点专科在苏州大学成立相应的研究所，推动各临床重点专科的科研水平。在完成江苏省卫计委“十三五”期间“科教强卫”工程学科建设和人才培养计划基础上，向更高层次的发展目标努力，力争在下一轮省卫计委发展计划中有更多的学科和人才入围。

二是加强学科群发展，创建科技创新团队。依托国家重点学科、国家重点专科、省重点学科（实验室）和重点专科，以科室骨干和重点人才为学术带头人，围绕科室亚专科建设以及某一重要研究方向或关键技术进行应用基础研究和临床研究，通过国际合作、院内外合作、临床学科与基础学科的合作，形成科研方向明确的科研创新团队，培养和造就具有创新能力的人才和群体。未来，争创江苏省医学科技创新

团队 5-10 个、国家级重点实验室 1-2 个、江苏省临床医学诊疗中心 2-3 个、江苏省重点学科（实验室）2-3 个。

三是争创国家级重点实验室，加快研究成果产业化进程。

以卫生部血栓与止血重点实验室、江苏省临床免疫重点实验室、苏州大学骨科研究所、中心实验室、胎源性疾病研究所以及重点学科实验室等基础较好的实验平台为基础，联合苏州大学唐氏血液中心，充分发挥科研共享共赢作用，逐步形成管理现代、技术先进、设备完善、具有相当规模的、国内领先的科研平台。加大对平台建设的投入，充分发挥我院的传统优势学科，有计划的发展有潜力的优势学科，逐步建设成为市级重点学科、省部级重点学科，形成整体推进，重点突破的格局，使我院的整体技术水平进入全国及全省先进行列。将干细胞重点实验室由省部共建实验室发展成为部级实验室。

四是培养科研创新人才，开拓医学科技创新。依托国家和省级重大科研项目和重大工程、重点学科和卫生国际交流合作项目，以领军人才、重点人才培养及创新团队建设为切入点，共同探索建立省、市人才工程、省高层次创新创业人才引进计划、卫生国际交流支撑计划等合作共赢机制。争取培养江苏省医学领军人才 4-5 个、医学重点人才 15-20 个及卫生科技创新团队 5-10 个，争取成功申报优青、杰青 2-3 个。

五是建立科学合理的管理机制，解决科室的临床工作与

学科发展不能相互协调和支撑的矛盾，理顺教研室学科建设的主导作用与科室临床工作管理之间的关系，建立学科机构的学科规划和建设与临床科室医疗与实践之间的贯通一体的管理体制，使学科发展协调、快速和可持续。

六、教学条件改善及完善临床教学师资建设培养方案

一是建设好临床技能培训中心。医院现为首批国家级住院医师规范化培训基地、国家全科医师临床培养基地项目建设单位。我院新建临床技能培训中心建筑面积约 3000 平方米，位于总院综合楼五楼和六楼两个层面。中心设有技能培训室、内镜培训室、模拟产房、模拟诊室、模拟手术室、模拟监护病房等技能训练室以及配套的学术报告厅、会议室、办公室。中心配备心肺复苏模型、静脉穿刺模型、综合模拟人、监护仪、除颤仪、腹腔镜等大量仪器设备。能满足各级各类医学生的培训需求，是我院和大学进行住院医师、专科医师、医学实习生、护理人员临床技能培训的主要场所。经过中心的培训，不但可以使学员在临床技能、临床思维上得到锻炼和提高，而且也培养了他们良好的职业精神。

二是改善学生宿舍情况。综合楼西楼 7-10 层为 4 人间共 122 间，7 层还设置有 1 间无障碍宿舍（房间内卫生间可进轮椅）；11 层双人间 30 间，套间 1 间。总计可容纳约 550 名学生入住，学生住宿条件将得到极大的改善。

三是加强临床教学师资队伍建设。高度重视临床教学师资队伍的建设，多措并举，力争培养具有全国影响力的“博习

名医”10-15名、“博习大医”10名；入选省“双创团队”2个，获批省“双创”人才、有突出贡献中青年专家、“六大人才高峰”等高端人才15-20名；招聘名校博士300名。同时，以高标准做好国家全科医生规范化培训基地建设，完善住院医师规范化培训制度，为基层培养人才。

七、制定有效的科研激励措施

以增强医院的学习和创新能力为核心，从医院层面加强科研管理建设，重点实施科研激励机制。以激励医务人员主动投身科研为出发点，建立一套以精神激励为重点、物质激励为保障、多种激励方法并用的激励政策体系，促进医院科研工作的快速发展，提高医院的科研竞争力。

一是医院对于参与科研活动都给予一定的物质性激励。包括论文发表、参加学术会议、成果申报等活动的费用报销，并根据申报项目、获准项目、成果获奖等给予不同程度的现金奖励，严格落实医院科技奖励管理办法中各层次、各类别奖金的发放。一系列激励方案的实施，有利于营造一个科技创新的竞争局面，有助于科研项目与成果数量的增长及水平的提升。

二是把高级职称人员和各科室的科研绩效纳入科主任任期目标管理和科室综合目标管理责任制中。根据医院实际情况，制定年度科技工作发展目标，量化项目、成果、论文、学术会议等，采取目标约束和政策扶持相结合的办法进行动态管理，科研工作的覆盖面日益宽广，为医院科技竞争力的

持续发展奠定基础。

三是医院管理要积极主动、具有前瞻性和创新性。要求科研管理人员时刻关注科技发展动态，努力学习管理知识、提高业务水平，突出科技人员在科研活动中的主体地位，将服务激励和情感激励融入到实际管理工作中。

八、支持大学医学教育发展的举措

一是进一步落实附属医院在大学医学人才培养中的重要作用。围绕完善医学人才培养体系、提高医学人才培养质量、创新医学教育体制机制，积极探索新的改革发展举措。配合大学，不断调整优化医学教育布局，加快完善院校教育与毕业后医学教育相衔接的制度，加强基层医疗卫生人才培养，健全继续医学教育制度。

二是进一步提高人才培养质量。优化医学专业人才培养方案，深化临床医学、口腔医学、中医学专业学位研究生教育改革，加大医学教育投入，加强临床教学基地建设，提高本科临床医学类、中医学类生源质量，建立健全医学教育质量保障体系。针对医学管理体制机制问题，建立医学教育统筹协调机制，深化医学相关院校管理体制改革的，完善医学人才使用激励机制。同时，重点抓好理论大课、临床实践等日常教学环节质量，提高学生教学满意度。探索建立以教学工作量为基础、教学质量为导向的教学绩效考核体系。充分利用医院条件，争取院外资源设立奖教基金，支持临床教学。举办暑期教学周活动，强化教学意识、补足教学短板，推动

临床教学高质量发展。

九、对大学的具体诉求

进一步加大对医院的关心和支持，尤其是加大对教学的投入，帮助医院进一步做好教学工作。此外，在学科建设和人才培养方面，加大扶持力度，为医院实现高质量发展打下基础。

一是帮助医院打造高质量的人才队伍建设。院校合作，利用和创造平台，解决医院医院领军人才不足的问题，尤其是打造一批国家千人计划、长江学者、“优青”、“杰青”，江苏省 333 工程等高端人才；

二是帮助医院建设高质量的学（专科）科。利用大学影响力和平台，采用多渠道的合作模式，促进医院学科建设水平提高，尤其在医院声誉度（第三方评价排名）、国家临床重点专科建设项目数、政府需求的转化平台建设等获取更大的成绩；

三是帮助医院建设高质量的管理体系。现代医院管理制度对医院的精细化管理提出了更高的要求，借助大学先进的管理思想和水平，帮助医院进一步完善现代医院管理制度的落实，提升医院管理水平；

四是帮助医院建设高质量的医院文化。文化共建、共享，进一步做好文明创建工作，打造具有附一院特色的核心价值观，凝聚人心，努力提升职工幸福感。

苏州大学附属第二医院医教研协同发展提升方案

(2018-2020 年)

为积极响应《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划(2017-2020)》，进一步加强我院在医疗技术、学专科建设、师资队伍、教学管理、科学研究、社会声誉等方面的综合发展，根据《苏州大学对附属第二医院合格性评估反馈约谈意见》及《苏州大学附属第二医院“十三五”发展规划》，结合目前我院实际，制定本方案。

一、明确医院发展目标和功能定位

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，顺应新时代发展潮流，按照医院“完善建设、持续发展、固本强基、开创未来”的总体战略目标和“立足苏州、辐射江苏、服务全国、影响海外”的发展定位，在保持医院各项医疗业务持续、稳定、快速发展的前提下，切实履行附属医院的职责和使命，确保医教研协同发展、快速提升。

作为全国知名并具有一定国际影响力大学的附属医院，义不容辞承载着大学医学教育发展的责任和使命。目前医疗卫生体制改革不断深化、医学模式亟待转变、医疗科技革命性发展，医院面临着全新的发展机遇和挑战。医院将始终坚持“发展是硬道理”的理念，以高水平人才集聚、学科（专科）建设、人才培养、科学研究和管理运营带动高水平临床医疗服务，确保医院对教学、科研的有效投入和保障；医院

坚持以培养“德才兼备、社会需要、百姓满意”的多层次医学人才为立足点，不断深化内涵建设和学科建设，为医学教育搭建高层次平台，为医学人才培养支撑起多资源、多渠道、高水准的教育环境，在自主创新中不断催生高层次人才和高水平成果；医院将强化校园文化建设，努力构建教师愿意教、有时间教，学生愿意学、有时间学的良性教学氛围，为医学教育提供优质的教学师资和设施，切实保障多层次医学人才的教育和培养，在研究型大学建设中发挥重要作用。

二、设立医学发展基金专项经费

医教研协同发展是我院实现内涵发展的内在需求，也是建设一流大学附属医院的外部要求。因此，医院将不断加大经费的投入力度，按照《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划(2017-2020)》的要求，医院确保医学发展基金不低于年度业务收入的 1%。

医学发展基金的使用及管理办法将由财务处牵头制定，以医教研协同发展为基础定位，强化学科依托，着力人才培养、师资队伍和平台建设，建立涵盖本科教学、研究生培养、学科建设以及科研平台建设、高层次人才培养、科研激励等全方位的资金保障和管理体系，促进医院科教水平快速提升。

医院将根据苏州大学要求，做好专项经费使用评估等工作，考评结合，真正实现以高水平人才集聚、学科建设、科学研究、人才培养带动高水平临床医疗服务的发展，保证资

金投入的有效性。

三、临床科研实验室建设规划

基本建设：医院近期已进行规划（申请已递交中核集团），对络香路院区进行扩建，建成医院科教大楼，总建筑面积约 6000m²，建成后我院用于临床科研实验室的场所将由现有的 3500 m² 增加到 8000 m²，大幅度改进临床科研条件。

平台建设：《苏州大学附属第二医院“十三五”发展规划》明确提出“加快建立一流的医院科学研究平台”，医院将在加强原有中心实验室、苏州大学神经科学研究所、苏州大学肿瘤放射治疗研究所、苏州大学骨质疏松研究所、苏州市微生物免疫学重点实验室等科研平台的基础上，拟创建苏州大学微创神经外科研究所(已申请、待批)、苏州大学肿瘤研究所（与医学部联合申请）、苏州大学放射病研究所（待条件成熟后申请），同时加大苏州市外周神经损伤与修复重点实验室、苏州市脊髓损伤与修复重点实验室的建设力度。力争十三五末创建一个省级重点实验室。

四、医院高端人才引进和临床科研团队建设

（一）医院高端人才尤其是后备人才与青年人才的引进

1.创新机制引进各类高端人才。创新青年人才培养的体制、完善学科后备人才的选拔培养机制。在年龄 40 周岁以下，博士学位（或博士在读）、具有高级专业技术职务的人员中重点选拔科研业绩突出、临床技能先进的人员作为医院

后备学术带头人。在年龄 35 周岁以下，硕士学历（或硕士在读）、具备中级职称的专业技术人员中重点培养具备科研创新能力、临床技术扎实的人员为学科骨干人才。对后备学术带头人和骨干人才给予科研经费资助，同时加强对后备人才的考核监督。以选派进修、项目资助等形式，加快人才成长步伐。

2.结合苏州大学教学职称、研究生导师选拔要求，与相关科室就教学、科研等相关内容完善相应奖惩机制，对有潜力、有计划的师资力量在国外进修方面给予一定倾斜。对紧缺学科引进的高层次人才或培养的学科带头人，可打破职称聘任的常规要求，适度采用“低职高聘”的方式，为人才的发展提供平台。

3.全职引进高端人才实行“一岗双聘”制。加强院校合作，对引进的优秀人才通过推行“一岗双聘”（院校双聘）的方式，用人成本院校共担，为引进人才提供优厚待遇及更广阔的发展空间。

4.继续完善科研平台建设，推进院校共建相关研究所工作。加强专职科研人才队伍建设，推行 PI 制管理机制。

（二）医院临床科研团队建设

1.依托苏州市“临床医学专家团队”引进政策，在做好已引进的北京大学三院姜辉教授团队（男科全国主委，资助额 1000 万元）的项目基础上，十三五期间积极争取再引进 2-3 个国内外一流的“临床医学专家团队”，有力促进我院

相应学科水平快速提升和科研力量的显著增强。

2.中核集团从 2018 年开始启动实施中核集团“青年英才”计划，该计划下设“菁英项目”（资助额度 200 万元）和“启明星项目”（资助额度 30 万元）。今年我院有“菁英项目”4 人和“启明星项目”3 人通过初评，这将大大激发青年人才的科研积极性。医院将充分利用此契机做好该项目的申报及管理工作，力争 2020 年末获“菁英项目”6 项和“启明星项目”6 项。

3.根据《苏州市卫生青年骨干人才“全国导师制”培训计划实施方案》及苏州市卫计委有关要求，做好苏州市卫生青年骨干人才“全国导师制”培训项目（资助额度 20 万元）的申报及相应人才培养，力争 3 年内我院 10 人获得资助。这些重点培养的青年骨干教师将在临床教学和科研中发挥重要作用。

五、医院临床重点学科（专科）和平台基地建设

临床学科（专科）建设是附属医院发展的重中之重，在重点加强我院传统优势学科（专科）建设的基础上，通过培育建设临床研究中心、重点实验室、协同创新中心等平台基地建设，推动以重大临床问题和疾病为导向、以转化医学模式为路径的科研组织和实施模式。具体建设方案如下：

1.加强对我院省部级及市级重点学科的管理及考核，将各级学科划为重点、特色和发展学科三类，实施分类管理，促进医院科研及学科健康有序发展。

2.配合省卫计委十三五“科教强卫工程”中的我院省医学重点学科、领军人才及创新团队、医学重点人才、青年人才年度考核工作，并酝酿江苏省卫计委“十四五”相关工程的培育工作。

3.继续做好医院优势临床学科群建设工作，到“十三五”末，医院培育5-10个优势学科群，培养20名以上省内外有影响的青年学术带头人，造就3-4个国内领先学科。

入围项目5个：骨质疏松防治；神经病学；骨关节、运动医学学科群；颅脑复杂性疾病学科群；放射治疗与肿瘤学。

培育点2个：升主动脉、主动脉弓扩张性疾病；盆底疾病。

建设点3个：乳腺疾病诊治中心；前列腺癌多学科诊疗体系建立；组织移植与修复重建显微外科治疗中心。

4.在加强科研公共平台建设的同时，酝酿医院现有的研究所及重点实验室的实体化推进工作，对省级及以上重点学科（专科）在人力、物力的投入上有所倾斜。以苏州大学放射肿瘤治疗学研究所为抓手，加强核特色学科建设。结合苏州大学附属第二医院即将引进质子放射治疗设备的契机，针对质子治疗相关的放射生物与放射物理问题进行深入系统的探讨，将研究所建设成为质子治疗方面国内领先的放射肿瘤学研究平台和技术交流平台，推动核相关学科发展，在十三五期间努力将放疗科建设成为省级临床重点学科（专科）。

5.建立院士工作站：目前已建立神经外科赵继宗院士、

普通外科董家鸿院士工作站，今后一方面继续做好已建院士工作站运行及管理考核工作，另一方面根据医院及相关学科建设需要建立新的院士工作站。

6.继续加强专科建设，截止到 2017 年，我院拥有 6 个省级临床重点专科，分别为神经内科、神经外科、普通外科、骨科、麻醉科、急诊医学科；14 个市级临床重点专科，分别为医学影像科、泌尿外科、心血管内科、放射治疗科、妇科、整形美容科、肿瘤科、血管外科、血液科、心胸外科、产科、呼吸内科、消化内科、检验科。在未来三年中争取建成 10 个省级临床重点专科和 18 个市级重点专科。

六、临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养

作为苏州大学医学本科教学和研究生教学的重要基地，医院将不断改进临床教学条件，加强临床教学师资队伍建设，具体做法是：

1. 加快科教大楼建设步伐，改善医学本科生教学条件

医院近期已进行规划（申请已递交中核集团），将络香路院区进行扩建，建设医院科教大楼，总建筑面积约 6000m²，预计投资 5000 万元。教学和科研基地相对集中，部分资源共享。科教大楼建成后，我院用于本科生临床教学的场所将由现有的 900 m² 增加到 2500 m²，大幅度改善临床教学条件。

2. 继续高标准建设住院医师规范化培训基地

本院作为国家级住院医师规范化培训基地，时刻以培养

合格的医疗卫生人才为己任，加强培训质量建设和过程化考核力度，确保专业型硕士规培结业考核通过率不低于 95%；重视临床技能中心建设和协同基地的管理，在创新中形成自身特色，争取在江苏省乃至全国培训基地建设中独树一帜。

3. 完善带教老师遴选考核机制，强化师资建设

通过建立院级研究生指导小组，加大对导师队伍建设过程中培养、遴选、使用等环节的督导力度；每年定期对新遴选导师进行培训,并邀请上一年度优秀带教导师分享经验。通过引入竞争机制、淘汰机制，提升导师们的进取意识和质量意识，实现用制度约束人、用机制牵引人，保质量、促创新的师资建设目标。

七、建立有效的科研激励措施，快速提升医院科研显示度

（一）科研目标：

1.加大科研投入及支持力度，在“十三五”末争取年中标项目 80-100 项（其中国家级项目 20-30 项），且在国家级重点项目有所突破；

2.争取在“十三五”期间省部级科技进步奖 5-10 项，且在一、二等奖上有所突破，厅级医学新技术引进奖 5-10 项左右；

3.力争每年我院 SCI(含 EI)论文发表数量不少于 200 篇，且“十三五”期间第一作者及通讯作者皆署名我院的 1 区论文 5-10 篇。

（二）激励措施：

1.加强制度建设：及时调整并执行有关科研项目及成果、论文、科研经费管理制度修订工作，强化科研工作的有效管理，加大立项、经费配套及成果奖励力度，促进科研创新工作进入良性循环。

2.加强对各级科研项目及科研奖励进行多种形式（函评、会议、一对一面评等）的专家指导（辅导），尤其是国家级项目及省级奖项的指导，切实提高我院的申报质量。

3.制定各科科研考核指标，签订责任书：为落实医院“十三五规划”中对科研指标的要求，根据科室级别、博导及副高以上人数确定权重，科研处对 SCI 论文、中华核心论文、科研项目、科研获奖等指标进行分解，作为各科年度科研考核指标。每年底对各科科研指标完成情况进行考核并公布，科研指标考核情况计入科室年度考核总分。

4.与职称晋升、科室考核挂钩：医院将科研情况与个人晋升职称挂钩，个人职称在晋升时要求有相应的科研项目及获奖成果，否则不予申报。科室绩效考核中，科研成绩占绩效考核 20% 比例。

5.建立医院科研预研基金：提倡超前研究，鼓励预研，制定并实施“苏州大学附属第二医院科研预研基金管理办法”，预研基金设青年职工预研基金项目、博士及留学归国人员预研项目、国家自然科学基金预研项目三类，增强科研人员获得国家和省部级科研项目的竞争能力。

6.引进完善的科研管理信息系统，规范科研管理工作。

八、支持大学医学教育发展的具体举措

1.制定并完善《教学职称考核办法》、《本科教学评优方案》、《本科教学考试管理办法》、《实习管理制度》、《教学经费管理办法》等一系列教学规章制度，形成一套既有统一性又有灵活性，既规范严格又激励有效的教学管理制度体系。成立新一届教学督导组,让教学督导全程参与教学各环节。通过集体备课、中期检查、教学行政查房等活动定期进行全院教学工作检查,及时发现并反馈教学工作存在的问题，制定切实可行的整改方案,促使医院教学工作更加规范化。

2.积极开展教学研究和改革，使教学研究反哺临床教学。积极开展以“学生为中心”和“自主学习”为主要内容的教育方式和教学方法改革。持续开展 PBL、CBL 等教学方法，参与基础-临床整合课程授课。在评价体系改革方面，积极开展考试方法的研究，开展过程化考核、Minicex、Dops 等先进的教学评价方法，逐步进行临床医学专业题库的更新建设工作。

3.加大教学投入、改善临床教学和生活环境。医院在临床用房极度紧张的情况下，院领导高度重视实习医生的就近住房条件，目前已妥善安排并改善了北区宿舍条件，现有二人间、三人间及四人间宿舍供容纳 80 名实习学生，配备淋浴房、热水器、洗衣机、开水炉、微波炉等生活设施，有专

门的保洁阿姨定期打扫，确保实习学生安心投入临床实习工作。

4.促进教师发展，既要加强学科领军人才建设，又要加强师资队伍整体层面的教学能力、科研能力建设，以教师能力水平的提升带动人才培养质量的提高。医院将高度重视教师队伍建设，形成良好的师资队伍结构，为人才培养质量的持续提高打下坚实的基础，也为大学发展和医学教育发展提供坚实的人才支持。

5.拓展医学教育平台建设。加强基础实验平台、临床技能中心等实践条件建设，通报申报虚拟仿真平台等方式，多渠道筹集医学教育平台建设经费，不断加强条件建设。

6.进一步强化学校和医院同为人才培养主体的责任意识，二者共同围绕专业人才培养目标实施各具特色、相互联系和衔接的教学手段与育人方式，探索建立校院协同、院际协同、院企协同等开放、集成、高效的新模式，联合开展重大科研项目研究。

7.不断扩展教师国际化视野，按照“走出去、请进来”的原则，加大派出教师出国进修和参加国际教学科研交流的力度，邀请海外名师到校开设学术讲座，承担部分医学本科课程。在推进医学教育教学改革的过程中，不断对接国际医学教育标准，了解医学教育改革发展趋势，指导本专业课程体系、教学方式方法的改革。积极加强与国外先进的医学院校合作，不断推进国际合作办学。

8.积极配合苏州大学医院管理处工作，欢迎非直属附属医院教师来院进修学习，同时根据医院的个体化要求，组织相应的教学活动，以期共同发展提高。

九、对大学的具体诉求

1.建立健全临床学院的组织架构和管理体系，厘清医院管理处、医学部、科技部、研究生院与附属医院（临床学院）的相关职能及协调机制，切实加强大学与附属医院（临床学院）之间的联系，提高管理效率和办事效率。

2.充分考虑附属医院（临床学院）教师工作的特点（兼职），在教师职称晋升、平台建设、人才引进等方面创新机制，给予更多政策支持，最大程度调动临床科教人员的工作积极性。

3.苏州大学学科体系完备，具有开展大跨度交叉学科研究的强大优势。以临床问题为导向，以工程技术和信息技术为手段建立多学科的合作体系，可以最大限度的发挥附属教学医院的主体优势，让更多的高精尖技术走向临床应用。希望苏州大学可以从顶层设计上打破学院壁垒，为我院搭建科研创新的大平台。

4.作为特殊的事业单位，医院的公益性与自负盈亏的矛盾日益凸显，在应对社会医疗需求的紧迫性和未来医学人才培养、前沿医学研究的重要性之间尚未找到最佳平衡。希望苏州大学可以打破体制机制障碍，加大对我院的科研及教学的支持力度，切实促进我院的医教研协同发展。

5.加大对附属医院临床教学基地建设的经费投入和政策支持，按时发放课时费。加强临床教师队伍建设，增加医院校编人员数量，采取引进、培养、进修等措施提高教师质量，加大对医院引进人才的支持力度。发挥多学科优势，跨学科合作，协同科研，形成合力，提高医疗、科研和人才培养水平。

6.深入临床教学一线，切实解决一线教师面临的难题，做好管理服务工作，通过职称政策、外出交流学习机会、加大临床教学质量工程立项及成果申报等措施，提高教学热情，让教师能够实现更多的教学获得感。

7.关注考研学生的需求：我院每年有 90%以上的本科实习生表示要报考研究生。这部分学生在临近考试的前几个月就投入紧张的复习备考，无法安心实习。尤其在临近考研阶段，实习生迟到、早退、旷工的现象屡见不鲜。医院教学办在学生实习期间多次开会强调实习纪律和实习的重要性，加强对学生出勤的监管，但是效果并不理想。因此，希望学校关注考研学生的需求，通过合适的教学改革等办法来解决此问题。

8.完善临床实习计划：部分实习科室仅实习 1 周，学生无法熟悉科室的情况，老师与学生之间很生疏，实习效果不理想。希望实行大科制实习模式，内科只实习呼吸、消化、心内，外科只实习普外、骨科、胸外。这样更能保证学生的实习质量，有效提升学生临床实践能力。

苏州大学附属儿童医院医教研协同发展提升方案 (2018-2020 年)

一、总体要求

(一) 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党中央治国理政新理念新思想新战略，全面贯彻党的教育方针和卫生与健康工作方针，紧扣全省医疗卫生事业高质量发展的目标，围绕健康中国、健康江苏、健康苏州建设的实践要求，落实省政府关于深化医教研协同推进医学教育改革的决策部署，根据苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划，加强学科（专科）、人才队伍、教学管理、科学研究、医院管理等方面的建设，谋求医疗、教学、科研水平的综合提升，促进医院全面发展，推动苏州地区儿童卫生健康事业高质量发展走在前列。

(二) 功能定位

苏州大学附属儿童医院作为苏州大学直属附属医院，是苏州大学儿科临床医学教育的重要组织保障，需明确自身儿科临床教学的主体职能，承担与之相对应的教学任务。医院要将儿科医学人才培养作为重大使命，处理好日常医疗、教学和科研的关系，进一步加强儿科临床医学院的建设，全面负责儿科临床医学专业的工作，加大教学投入，优化科室设置，落实教育教学任务，强化激励考核，深化医教研协同，提升儿科综合实力。

（三）发展目标

医院将紧紧围绕国家医药卫生体制改革的总体思路和“健康江苏 2030”的总体要求、苏州大学教育发展的总体部署，充分发挥委直教学医疗单位的作用，确立“立足苏南、服务江苏、辐射全国”的区域性儿科医疗中心的发展定位，强化公立医院的宗旨和使命。充分把握新时代卫生健康事业发展的良好机遇，积极探索现代化儿童医院管理的新机制。在“十三五”期间，力争医院整体实力进入全国儿童医院前十名，医院教学、科研、管理水平踏上新台阶。推动儿童卫生与健康事业高质量走在前列。

二、主要内容

（一）设立医学发展专项基金

院内设立医学发展专项基金，单独账户管理，专款专用，旨在加速提升儿科临床教师的教学水平和科研能力。专项资金按统一安排、分级管理、集中投入、注重成效的原则安排使用。在确定补助项目和资金安排时按卫生中心工作和年度计划每年有所侧重，集中财力解决问题。

1.规范基金使用分配。成立医学发展专项基金委员会，下设工作小组，负责基金使用管理的相关工作。明确专项经费使用范围：（1）儿科本科生教学组织与实施，包括教师及教学管理人员的教学补贴，学生生活补助，常规教学仪器设备的购置与维护，教学条件及学生住宿条件的改善，临床教学基地考评管理等；（2）儿科学科建设，包括研究生培

养与管理，教学师资教育培训，学科考评管理等；（3）临床科学研究，包括临床科研人员的科研补贴，临床科研仪器设备的购置与维护，临床科研条件的改善，临床科研成果的考评与奖励等，重点资助临床教学改革与科研创新项目。

2.做好年度经费预决算。严格遵守医院财务制度，对专项基金编制年度预决算，做好成本核算与管理工作。对于下一年度专项基金的收支、常规及重点资助项目及方案编制年度预算，做好年度经费使用计划。综合考虑医院教学与科研需要、年度工作要点及科教资源配置分布等情况，科学合理地分配专项经费。日常经费使用要做好记录，相关材料进行存档。年底根据经费实际使用情况编制年度决算，并填列专项经费使用清单，交由苏州大学备案。

3.加强监督管理与绩效评价。由本院医学发展专项基金委员会负责对工作小组管理使用专项基金的情况进行监督检查，及时发现和纠正存在的问题。财务处负责对专项基金预算执行、基金使用效益和财务管理进行定期或不定期的监督检查。专项基金支出完成的重点项目实施绩效评价，绩效评价结果作为经费落实、调整、撤销以及责任追究的重要依据。

（二）建设临床科研实验室

实验室是研究型医院进行实验教学、开展科学研究、推动科技发展和社会服务的重要基地，实验室的建设和管理水平反映医院的科研水平和教学质量。要从人才培养、教学和

科研工作的需要出发，以学科群或专业大类为基础，按照实验室的性质、功能，组建布局合理、功能完备、特色鲜明的实验室结构体系，加快推进实验室建设，使其成为具有创新精神和实践能力的复合型、综合型人才培养的摇篮，为高级医学人才的培养创造条件。

1.更新管理理念，强化管理意识。实验室管理工作是一项综合性的系统工程，肩负着建设、管理、服务多重任务。要进一步解放思想，更新观念，提高认识，各级领导、专家教授、广大医务人员和实验技术人员形成共识，共同支持实验室工作。

2.狠抓制度建设，健全管理体制。制度建设是开展好实验室工作的基础，要用一系列切实可行的规章制度来规范工作程序，使实验室工作走向科学化、规范化、制度化。建立健全实验室工作档案管理制度，设备资产管理制度，实验耗材管理制度，麻醉药品和有毒药品管理使用制度，实验技术人员管理制度，开放实验室管理制度，实验人员应遵循的规章制度，实验教学规程，学生实验守则，大型仪器设备管理制度，实验室对外服务管理规定，消防安全管理制度等。

3.统筹规划，合理设置实验室。实验室的功能已由过去单一教学功能型发展成为教学、科研、开发为一体的多功能型，实验室的建设要适应改革和学科建设的需要，向大学科、学科群的方向发展，实现规模大型化、结构综合化、设备先进化、系统复杂化的实验群体发展。在重点加强传统优势学科建设的基础上，通过培育建设重点实验室、临床研究中心、

协同创新中心等平台基地，推动以重大临床问题和疾病为导向的科研组织与实施模式。医院要加强对实验仪器设备的管理，根据实际需要和发展规划，在充分利用现有仪器设备的基础上，有计划地更新和添置先进设备；及时报废不适合或不精确的旧仪器设备。集中调配使用大型通用科研仪器设备，做到专管共用，最大限度地提高仪器的运行和使用效率，减少重复购置，节约投资资金。

4.引进人才，重视实验技术队伍建设。医院要制定相应政策，切实提高实验技术人员地位和待遇，并为其创造和提供尽可能多的学习机会，提高业务素质和管理水平；同时制定各级人员岗位职责以及多层实验室管理体系，严格考核，鼓励竞争，调动人员工作主动性和积极性。加大实验技术队伍的建设力度，引进关键和紧缺岗位人员，逐步建立起一支结构合理，综合素质好，技术水平高的实验技术队伍。

5.资源共享，增加实验室利用效益。一方面，鼓励科研人员利用实验室的设备开展科研活动，提高实验室资源的利用率，本院职工使用时进行登记，不收取费用；另一方面，要向学生开放，提高学生的实验水平和科研能力，学生提出申请后，经儿科临床医学院批准，便可进入实验室进行实验。同时鼓励对外开放并提供科研技术服务，吸引外院科研人员或企业来实验室进行检测分析、科研工作，收取必要的费用，提升实验室的社会效益。

（三）加强人才队伍建设

人才资源是医院的第一资源，拥有学科领军人物、良好

的人才梯次配备、能胜任工作的人力资源，是医院学科建设与持续发展的基础。医院要贯彻实施人才强院战略，加强人才队伍建设，做好人力资源储备的长远规划。

1.创新人才使用机制，引进高层次紧缺人才。学科带头人是学科建设的领军人物，专科发展的水平直接取决于学科带头人水平的高低和能力的大小，要通过引进与培养相结合等途径，加速学科带头人队伍建设进程，注重对学术骨干的重点培养，关注紧缺专业高层次人才引进。深入落实公立医院用人自主权，制定引进人才优惠举措，为高层次人才和紧缺人才提供良好的生活与工作环境，及优厚的工作待遇。大胆启用优秀的高学历人才，作为高层次人才队伍的后备军，推动人才建设的可持续发展。

2.重视人才梯队建设，打造高素质人才队伍。按照“重点培养、加大引进、强化考核”的指导思想，坚持立足自身培养和引进并重的原则，有重点、分层次的建设学术梯队，根据各学科制定的发展目标，建设一支个体素质优、群体实力强、富有创新意识、具有较强竞争力、结构合理、德才兼备的一流人才团队，形成内部分工合理、结构优化、均衡发展的团队氛围，发挥团队合力，共同促进学科进步。重视专职科研人员引进与团队建设，着重培养一批科研水平高、临床能力强的人才队伍。将本科生与研究生培养与人才团队建设有机结合，为学科团队储备优秀的青年儿科人才。力争到2020年，各学科具有一支高、中、初职称搭配合理，基本具有硕士学位以上的人才梯队。

3.健全人才评价机制，拓宽医务人员职业发展空间。结合学校职称评定、研究生导师遴选等管理规定，建立健全符合儿科行业特点的本院人才评价机制，坚持德才兼备，注重依据能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，关注本院医务人员成长发展的需求，拓宽员工的职业发展空间。同时，优化各学科之间、医务人员之间的竞争生态，落实公平竞争机制，让具有真才实干的人才脱颖而出，建立健全优胜劣汰、能上能下、灵活机动的用人机制，营造平等和谐竞争高效的医院氛围。

（四）加快临床重点学科（专科）建设

紧紧围绕建设“国内一流，国际知名的儿童医院”的奋斗目标，树立“创特色、扬品牌”思路，加强全院重点学科建设，不断提高儿科学科建设内涵，全面提高创新能力、服务能力和知名度，稳步提升全院整体服务能力和水平，形成医院技术特色和品牌优势，早日创建成为具有高技术水平和发展潜力的儿科重点学科和平台基地。

1.加强组织领导，实行分类管理。成立医院学科建设领导小组与学科建设办公室。由领导小组负责学科建设的总体工作，明确儿科重点学科的建设目标、工作方针，组织制定和审核学科建设的发展规划、计划，审批重点学科建设配套经费。学科建设办公室配备专职工作人员，负责各项工作落实。各二级重点学科要成立重点学科建设工作小组，由学科带头人全面负责本学科建设，工作小组在学科带头人的领导下，开展学科建设规划、经费管理、行政管理等工作。各科

室根据学科布局与发展实际，制定符合本学科发展实际的建设规划，明确学科建设的目标、方向和项目领域，并制定高层次人才培养、科学研究和学术梯队建设、实验室建设等具体计划，使学科建设工作落到实处。各级学科划为重点、特色和发展学科三类，实施分类管理，逐步在本学科领域形成特色与优势。

2.加快人才队伍建设，造就高水平学科团队。培养和造就一批领军学术带头人，力争在 2020 年，儿科各二级学科带头人基本有中华医学会儿科学分会、小儿外科学分会各专业学组委员以上任职，特别是重点学科带头人要积极争取担任副组长以上任职。进一步完善学科、学术带头人遴选机制，严格、认真地遴选学科带头人和学术带头人。建立健全有助于优秀人才脱颖而出、人尽其才的竞争机制和考核监督机制，严格实行淘汰制度，营造良好育人环境和学术氛围。

3.重视科学研究，提升科研创新水平。科学研究是推动学科建设最重要的因素，一流的学科必须具有一流的科学研究水平。要紧紧依托苏州大学儿科临床研究院平台，充分发挥血液、新生儿、普外科、心血管等现有省、市重点学科的“龙头”效应，大力鼓励一般学科依托重点学科的特色和优势开展高水平的新技术新业务。通过建立优势学科群，系统地整合资源，形成学科间互补互利，使医院原有特色更加显著，学科优势得到巩固和发展，实现快速提升医院的核心竞争力。进一步贯彻落实全院科研工作制度，深化科技体制改革，创新科研运行机制，开发高水平的科研成果。

4.建立多渠道投入机制，加大学科建设经费投入。重点学科的可持续发展离不开稳定可靠的经费保障。要始终高度重视儿科学科建设发展，真正确立学科建设在医院工作的“龙头”地位，在经费安排上，保证重点学科建设经费的稳步增长投入，并处理好重点学科建设与一般学科建设的关系。医院加大给予各重点学科相应的配套资助经费，并积极争取省、市卫生计生委对重点学科的专项经费支持。省、市级重点学科所获得的下拨建设经费，实行专款专用，资金使用遵循“突出重点，保证必需，注重实效”的原则。多渠道筹集经费，建立学科自我发展、自我建设、自我约束的良性运行机制。

5.加强学科检查与评估，保证学科建设任务的实现。针对各重点学科，医院学科建设领导小组每年组织召开检查评估会，要求各学科带头人围绕建设规划中的总目标、分阶段目标的具体计划、项目实施进度、完成项目的措施、经费使用的具体情况等内容进行汇报，并邀请国内知名儿科专家进行评议指导。针对各普通学科，医院学科建设办公室定期抽查各学科点的建设工作情况，包括学科基本建设、人才培养、科学研究、学术梯队建设、实验室建设以及经费使用等。根据各重点学科建设的检查情况，决定对各重点学科下一年度的经费资助。

（五）推进儿科临床教学建设

儿科临床教学是医教研协同发展的重要一环，要立足儿科医生紧缺的国情，遵循医学教育规律和医学人才成长规

律，以服务需求、提高质量为核心，加快推进儿科临床教学建设，为培养兼具医德与医技的医疗人才提供保障。

1.深化教育改革，重视儿科本科教育。始终坚持儿科本科教育的基础地位，坚持立德树人，将社会主义核心价值观教育和医德教育贯穿儿科本科教育全过程；推动人文教育与专业教育有机结合，引导儿科医学生将疾病预防、诊疗和维护儿童健康作为职业责任；统筹优化通识教育、基础教育、专业教育，推动基础与临创融合、临创与预防结合，加强儿科医学生的全科医学教育；坚持以岗位胜任能力为导向，强化临床实践教学，规范临床实习实训管理，重视毕业生临床实践能力考核，提升医学生解决临床实际问题的能力。推进信息技术与医学教育相融合，积极开展在线开放课程。

2.推行“5+3”制度设计，改革研究生教育。稳步增加儿科硕士专业及学术学位研究生招生数。研究生培养要统筹优化临床培训内容与实践，促进硕士研究生教育与住院医师规范化培训有机衔接。着重培养研究生的临床科研思维和分析解决临床实际问题的能力，重视对研究生的临床能力考核。2018 年医院开始招生临床医学（“5+3”儿科医学）学生，进一步深化儿科研究生教育改革，结合实际创新研究生教育工作，努力解决当前儿科医学人才紧缺的问题，同步提升儿科研究生培养的质量与数量。

3.增加经费投入，改善临床教学条件。为更好地保障儿科医学人才培养的质量，医院要多举措加大对儿科医学教育的投入，争取苏州大学对儿科临床医学院的经费投入与政策

倾斜。进一步改善医学教育条件，规划增加教学用房和配套设备，包括教室、配套课桌椅及多媒体设备、宿舍等，盘活医院临床教学资源。鼓励学生充分利用医院两个院区的图书馆，提高自主学习能力；整合模拟教学资源，加强儿科临床医学院与教育培训处的合作；鼓励学生主动联系临床导师，进入实验室开展科研训练。

4.加强师资建设，稳步提升教学质量。第一，继续推进“遂园名师”计划项目。各临床专科积极发掘教学事迹，由儿科临床医学院评选科室“教学之星”并予以表彰；定期组织师资培训会，提升教师教学技能，传播时下先进的教学方法和工具。第二，积极开展对外交流学习。组织教师代表赴全国知名医学院校考察教学改革工作，与国外优秀儿童医院开展教学协作，学习国内名师教学事迹与国外临床教学的先进经验，提升本院师资临床教学技能。第三，培养青年医生，充实教师队伍。通过青年教师课堂教学竞赛、带教、小讲座、预试讲等环节，打磨青年医生的教学能力，并选派青年医生参加教学会议和培训，吸引更多青年医生开展临床教学研究。第四，积极组织申报教学课题。鼓励各教研室从本专业特点出发，结合新的教学理念，积极申报教学课题，创新教学方式，提升教学水平。

（六）鼓励科研创新发展

1.提高认识，把科研工作融入人才培养全过程。科研是医院发展的必经之路，不做科研的医院可以生存，但很难取得较大发展。深化落实科教兴院的科研基本方针，坚持加强

应用研究，发展基础研究的科研发展思路，在全院树立整体的科研意识，提升认知，形成共识，广泛动员积极参与科研创新工作，推动全院医学科学技术的持续发展。要把科研管理融入医院的日常管理工作中，融入人才培养的全过程。建立健全公正合理的科研成果评估组织及机制，完善科技成果评估体系，积极做好科研成果的推广應用和專利申請工作，鼓勵人人都為科研及成果轉化工作做貢獻。

2.组建专职科研团队，建立灵活的人才机制。积极开展理论和临床应用研究，汲取现代医学科技成果，优先扶植推广应用价值大、社会及经济效益显著的科研项目。稳步增加专职科研人员的引进数量，组建一支专职科研团队，着重培养一批科研水平高、临床能力强的人才队伍，完善能上能下、科学灵活的科研人才机制。大力提拔德艺双馨的青年专家们任职学术委员会，参加国家级、省级有影响力的专科学术会议；鼓励战略学科、优势学科积极参加科技成果评审和学术活动；鼓励专业技术人员申报各级各类科研课题，力争课题级别和数量不断实现新的突破；鼓励科研工作者在国内外核心期刊上发表高水平论文，积极申请国家专利发明，申报重要的成果奖励；制定并完善医院科研奖励规定，为科研工作中取得优异成绩、获得显著成果的团队或个人提供物质奖励、进修深造和职业发展等机会。

3.关注科研人员需求，做好服务保障工作。搭建科学研究技术平台，打造一整套科研管理理念、管理方法和保障系统，切实有效地整合、协调各种资源，形成优势合力，使得

医院科研工作顺利、有序进行。要重点关注科研人员的物质和精神需求，做好全方位的服务保障工作，提高科研工作者的工作效率和工作积极性、创造性。探索为专职科研人员配备科研助理，协助其完成科学实验。工作期间，为承担科研项目的科研人员提供一定比例的科研时间，便于其全身心投入到科研工作中，保证他们顺利完成科研任务。

4.鼓励科研成果转化，有效激励科研人员。医院要结合实际情况和需求，为科研人员提供必要的科研活动场所和设施，保障科研硬件需求。积极鼓励高层次科研项目的承担和高等级科研成果的奖励，尤其对取得专利和实现技术转让的科研人员，院内予以物质奖励，并帮助其申请政府政策及资金支持，以提高科研人员在科研创新与转化方面的积极性，有效保障科研成果的转移转化。人才队伍建设方面，实行灵活的“柔性引进”人才政策，探索科研人员“多点执业”的可能性，吸引国内外科研人才加盟；创新科研人才培养政策，为不同层次的科研人才量身打造个性化成长路径，畅通职业发展渠道，最大限度地发挥科研人员的创新创造价值，提升科研产出与科研质量。

三、对大学的具体诉求

1.加大政策倾斜。积极发挥学校政策支持的引导和激励作用，调动社会支持的积极性，大学层面建立健全多元化、可持续的医学教育投入保障机制和动态调整机制，关注对儿科医学教育和儿科医疗发展的保障投入。杜绝一刀切的政策模式，采用具体问题具体分析的方式，建立适合儿科医学人

才引进与培养的政策环境。

2. 加强交流创新。积极开展学校与医院、各附属医院之间的学习交流活动，分享医学教育工作中的先进经验，共同探讨工作中的困难与障碍，协调解决问题的解决方案。鼓励交流创新，群策群力，提升各医院开展医学教育工作的主动性和积极性。

3. 优化管理考核。学校医院管理处加强对医院发展的研究、统筹和指导，通过整合资源，促进医院发展。注重相关部门的工作协同，明确各职能部门任务与分工，优化对医院的合格性评估与督查考核，完善考核反馈机制。针对医院考核中发现的问题，积极帮助医院进行整改，提倡奖励为主，营造鼓励医院探索创新的环境。

苏州大学附属第三医院医教研协同发展提升方案 (2018-2020 年)

一、临床教学工作提升方案

加强教学管理工作，完善各级教学组织建设；培养具有良好医德医风、临床技能、理论水平、人文素质、文化修养的师资队伍；巩固我院临床教学工作，保证教学质量；积极承担医学高等学校理论教学与实习任务；大力开展研究生教育工作。

(一) 完善教学制度建设

1.强化教研室和教学办对临床教师教学监督，规范教师教学行为。

2.建立科学化的教学绩效奖励制度，不断提高临床教师待遇，激励广大教师教学的积极性、主动性。

3.完善教学查房考核制度，积极开展教学查房活动，进一步规范教学查房的形式与内容，不断提升教学查房的内涵质量。

(二) 加强教学管理工作

1.医院定期召开教学管理工作会议，讨论、研究教育理念、临床教学改革、教学工作状态及解决教学工作中的有关问题等。各教研室每季度召开一次教学会议，讨论教学内容及方法改革、集体备课、组织青年教师试讲及组织观摩听课、

教学工作准备和教学总结等。

2.定期对教研室、教学组及教师教学工作完成情况进行督导、考核，要求各教研室及教学组从医、教、研三方面根据本专业不同层次师资现状制定各学科师资培养目标及工作计划。

3.按照教学要求高质量完成苏州大学理论教学、临床见习与实习任务，保证各个教学环节无差错事故发生。

4.加强与苏州大学医院管理处、医学部和研究生院等相关处室的教学事务的联系和协调工作。派科教科屠慧、顾云婷分别到研究生院和苏大附一院教学办进修，提升业务管理水平。

（三）强化教学质量控制

1.对授课教师的理论教学水平和临床实习带教能力继续执行“管理部门-同行-学生”为主体的三级评价，评价内容涉及教学态度、教学内容、教学方法、教学效果四部分，将评价结果作为教师晋级、评优的重要条件之一。

2.加强临床教学督导委员会的监督职能，定期组织临床教学工作督导检查，及时将临床教学中发现的问题反馈给各教研室，不断提高教学质量。

（四）加强师资队伍建设

1.医院定期安排教学管理人员与临床教师外出进修或培训学习，鼓励发表与教学相关的论著与论文，积极参加高等

医学院校教材编写与精品课程的建设。

2.每年组织各教研室全体临床教师开展教案评优、理论授课比武等活动，不断提高教师业务能力。

3.积极参加苏州大学教学职务的申报工作。

4.积极申报苏州大学硕士研究生导师、博士研究生导师，争取更多学科成为研究生培养点。

5. 每年组织新聘导师参加学校的导师培训，每年暑假组织本院的导师进行培训。

6. 从每年优秀教师中选拔青年骨干，派出至海外进行教学培训。

（五）完善教学设施建设

当前我院的教学设施能满足临床教学需要，但下一年度会增加一个班的苏州大学“5+3”临床专业的学生到我院见习。为了更好地完成各项教学任务，医院将进一步完善有关教学设施的建设，现已与实验中学接洽，准备购入实验中学老校区，作为专门的教科研基地。解决科研实验室、教室、运动场所和住宿问题。临床技能中心全面开放使用，进行信息化管理，与影像科合作建立了新的 CT、MRI 读片培训库。

（六）对学校的建议

1.加强对实习生的管理，增加实习中期考核的内容，特别是临床技能的考核。

2.及时更新题库内容，与最新版的教材相一致，避免错

误答案。

3.增加本科生的课时费，提供教师的授课积极性。

4.增加研究生经费投入。

二、科研工作提升方案

（一）进一步规范科研管理机制

牢固树立服务意识，切实做好统筹协调，主动服务临床，进一步规范项目的申报、经费预算、过程管理、结题验收等环节的管理制度，规范科研行为、健全科研约束机制。大力弘扬科学研究精神，坚决抵制学术失范和学术不端行为，充分发挥院学术委员会在学术评价、学术发展、学风建设中的重要作用，增加科研评审和申报的透明度，完善科研项目管理过程中的工作规程。本阶段的重点工作是根据科研经费审计中发现的若干问题，尽快完善修订科研经费管理条例和科研奖励条例，树立正确的导向，采取积极措施调动医务人员从事科研工作的积极性，从而使科研工作得到较快发展。

（二）加强考核及激励体系建设

制定《科室目标责任书》，强化对科主任及各级各类专业人员的科研考核，明确各级各类专业技术职务聘任的科研条件，实行评聘分开，职称晋升与科研业绩挂钩，修订《常州一院科技奖励办法》，鼓励发表高质量论文。

（三）加强人才培养

继续坚持“引进与培养并重、投入与考评并重、临床与

科教并重”的原则，注重自主创新能力的培育，增加青年启动项目资助幅度，增设院内名医师承项目，鼓励申报国际交流支撑海外留学项目。继续加强与美国、瑞典、日本、法国、英国、德国、加拿大等国家和地区建立的科研协作和学术交流关系，建立人才发展国际合作模式，邀请专家来院进行学术交流及指导人才发展工作，为青年科技骨干及专科人才培养开辟新的通道。针对有潜力中青年人才开展有针对性帮扶，成立医院“科研专家委员会”，开展科研指导帮扶。建立“学术导师制”，为有发展潜力的中青年人才聘请学术导师。对国家级、省部级人才培养计划的中青年人才给予相应匹配资金。

根据常州市卫计委下发的《高层次人才引进工作实施办法》文件精神，积极以柔性引进方式引进和培养一批具有推动我市卫生发展的创新能力，在复杂疑难疾病的救治、重大疾病的预防控制等工作中，取得显著成效，并在本专业领域具有一定知名度的高层次卫生人才，使医院人才队伍结构更加合理，人才创新能力和服务水平得到提高，进一步促进医院学科发展和人才团队建设，带动我院人才队伍整体水平的提升。

（四）加大科研投入，完善实验平台

强化公共平台建设，推进实验动物中心、生物标本资源库等公共平台建设工作。凝练实验室研究方向、打造有特色的专科实验室，推动学科交叉，实现实验室集群化发展。同时积极寻求科研合作，借助高等院校及科研院所的优势平

台，大力推进医院科研发展。近期，我院与中国科学院遗传与发育生物研究所签订合作协议，重点开展基因组结构与调控规律、重大疾病分子机理、前沿学科交叉领域等的研究，借助其高端科研平台、疾病发生机制、生物标记物发现、生物医学新技术开发等方面优势，通过共同筹资或一方出资、双方共同管理的模式，在其中一方共建实验平台，并建立平台共享机制，促进技术融合。

（五）促进学科均衡发展

由科教科牵头，在各科室科研现状及人员情况进行充分调研的基础上，根据国内同类学科发展现状和发展定位，结合医院实际，将我院学科分为龙头学科、重点学科、潜力学科和新建学科，分别制定科室科研目标及年度工作计划。一是龙头学科：省级创新团队肿瘤学，必须以国际一流学科为标杆，力争在 3-5 年内取得一批有较大影响的研究成果；二是重点学科：包括省重点专科及市重点学科，采取重点培养优秀学科带头人和学科研究方向等措施，构建国内顶尖的中西医结合临床优势学科群；三是潜力学科，主要为市级重点专科，具备发展潜力的学科要整合资源、搭建团队，在常见病多发病的诊疗上形成优势及特色；四是新建学科：医院新设立的产科、小儿外科、新生儿科等科室，引进高层次学科带头人及青年骨干，新引进的人才必须在 2 年内获得国自然、发表高水平 SCI 论文 1 篇以上。针对现有的学科之间存在着科研发展不均衡的现状，我们将以我科研优势学科为轴心，引导其它学科向优势学科进行交叉渗透，促进学科与学科之

间的交流与合作，在优势学科方向上凝练出新的科研增长点。科教科拟通过定期学术沙龙、学术研讨会等形式，定期举办相关学科的学术交流活动，形成多方合作、协调联动、互惠共赢的多学科交叉融合机制，实现科研以强带弱，促进学科之间的均衡发展，为科研弱势科室积极寻求突破口。

（六）加强过程管理，提高科研产出

加强科研申报及实施的过程管理，提高科研项目质量，促进科技成果的转化。在争取更多项目立项的同时，我们也将更加重视项目的实施过程的管理，根据科技奖励办法文件精神，切实督促承担项目人员，在计划研究年度里，每年保证其有规定工作日用于承担项目上，使项目按计划进度正常进行，完成预期成果，形成良好科研信用。同时实行科研项目中期考核汇报制度，每年 9-10 月对所有在研项目进行梳理，及时发现项目实施过程中存在的问题，协助项目负责人一起解决，提供项目全程指导、加强项目执行监管，确保项目顺利实施。真正做到项目实施精雕细刻，项目结题精益求精，项目经费精打细算。在 2018 年度我们拟开展科研项目实施的绩效管理，严格对照项目合同考核项目成果。对项目完成不理想的负责人，暂缓申报下一年度的各级课题，希望通过几年的努力，逐步建立涵盖科研项目管理中的立项申报、项目实施、预算执行进度、结题验收的合理科研管理体系。

我们也将更加重视科研成果的有效产出。从 2012 年至今我院 SCI 论文数量逐年上升，但是我们的科研成果奖项并

没有同比增长，分析其原因主要是论文质量不高，论文的相关性不大，也就是说并不是同一个研究方向产出的论文，这样的论文对成果的申报并没有积极的作用，在今后的科研管理工作中如何发挥科研奖励政策的正确导向，也是我们急待解决的一个问题。在今后的工作中我们将继续鼓励开展高新项目，积极组织申报各级科研成果奖，力争获奖成果的级别和数量有新的突破。同时积极做好科研成果的推广應用和专利申请工作。要充分利用我院是一些科研院所的临床医学转化基地的有利条件，做好科研成果推广的对接，促进科技成果及时有效地转化。

苏州大学附属张家港医院医教研协同发展提升方案 (2018-2020 年)

张家港市第一人民医院成立于 1962 年，1994 年成为全国首批二级甲等医院，2005 年成为苏州大学的附属医院（并同时命名为苏州大学附属张家港医院），2009 年正式接纳苏州大学预防医学班整班制教学任务，2011 年升级为三级乙等综合医院。长期以来，张家港医院一直致力于“医疗、教学和科研”协同发展的战略，尤其在 2017 年认真学习了《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划（2017-2020 年）》和《苏州大学附属医院年度绩效考核指标体系（试行）》等文件，结合《三级综合医院评审标准考评办法》、《江苏省省级临床重点专科评分标准（2017 版）》、《苏州大学附属医院合格性评估与论证实施办法》等文件精神，根据 2017 年苏州大学附属医院合格性评估的反馈意见，我们重新思考了张家港医院作为苏州大学附属医院的定义、地位和作用，拟定了如下几方面医教研协同发展提升方案，请提供指导建议：

一、如何明确作为大学附属医院今后的功能定位和发展目标

附属医院和普通的医疗机构、教学医院都有不同，它除了完成通常的临床诊疗任务外，还要积极地承担和从事临床教学，并努力完成一定数量和质量临床科研工作。同时，

努力维护大学的品牌形象，并在大学争创“双一流”大学的工作中提供必要的支撑。

附属张家港医院是张家港地区最大的三级综合医院，有责任和义务努力学习、引进和应用医疗新技术新项目，全力打造一批在张家港地区突出的（甚至是苏州地区优秀的）重点学专科，培养一批全省甚至全国知名的技术人才和科研人才，完成一批高质量的科研成果，高效优质地完成各种教学任务，为苏州大学的品牌建设添砖加瓦。

二、医学发展基金专项经费的设立、使用范围和管理办法

张家港医院从 2006 年起开始设立了张家港市第一人民医院有关科研经费管理和科研成果的奖励办法，加大和规范了科研奖励措施和力度；2013 年根据国家住院医师规范化培训和全科医师规范化培训管理制度，制定了本院相应专项经费的使用和管理规定；2015 年为了加强重点学专科的奖励和考核力度，制定了相应管理规定；今年，正在重新修订教学经费的使用和管理规定。（详见附件 1-4）

三、临床科研实验室建设规划

张家港医院早在 2006 年就提出了建设医学实验室的计划。随着 2012 年引进苏州大学神经科学研究所徐广银教授作为我院科技副院长，并提出三年“三个一工程”计划以来，已经在 2015 年投资一千万元完成并投入使用了现代化的转化医学中心，打造了一批科研团队，实现了一批科研成果的

突破。现在正在整合原有的生物治疗中心，按照标准积极创建和申报苏州市重点医学实验室的工作（2017 年和 2018 年两次申报未通过，申报书详见附件 5）。

四、医院高端人才引进和临床科研团队建设方案

张家港医院根据学科建设发展要求，从 2013 年起，就率先引进了全国各大医院的 11 名专家教授作为我院相关科室的学术主任，对我院的专科建设提供技术和科研上的帮扶，成效显著。如我院耳鼻咽喉科，在北京同仁医院叶京英教授的帮扶下，创建了江苏省领先的睡眠中心，有两位青年医务人员入选了中华医学会睡眠医学分会的青年委员。我院的唯一省级重点专科—骨科，聘请了南京鼓楼医院的邱勇主任及团队，定期来院坐诊或指导技术，呼吸科聘请了苏州大学附一院黄建安主任及团队指导工作（附件 6）。

转化医学中心在 2015 年起成立了由杨雄里院士领衔的、数十位全国有名的科学家组成的学术委员会。2015 年在转化医学中心成立之时，我院组建了由苏州大学徐广银教授、陈罡教授、曹聪教授和江苏大学黄新祥教授领衔的四支科研创新团队（附件 7）。

五、医院临床重点学科（专科）和平台基地建设方案

详见附件 8

六、临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养方案

2007 年 7 月，张家港医院从市中心整体异地搬迁至现址

（占地 180 亩，建筑面积 20000 多平方米），其中包含教学面积有 500 多平方，两层现代化的学生宿舍（有各种运动场所和学习场所）。2010 年因新建妇儿综合楼，学生宿舍搬迁到院外，2014 年妇儿楼启用后，为了解决部分学生的住宿问题，院部毅然决定将妇儿楼四楼的病房进行了改建，成为女生宿舍，新增了近 100 张床位，这在很多医院将宿舍改为病房的情况恰恰相反，体现了教学工作在张家港医院的重视程度。同时，在妇儿楼 17 楼设有 1000 平米的教学中心（包含两间教室、临床技能中心、计算机中心等）。同时，在行政办公中心四楼拓展出近 500 平方，建成了新的图书馆和三间学生用教室。随着 2019 年新的科教综合楼的启用，将有近 4000 平米的教学中心（包括现代化的 OSCE 考试中心、模拟医学中心和教学中心）投入使用，还有现代化的三层（约 3000 平米，369 张床位）的新学生宿舍启用，届时，将彻底解决学生的住宿问题。

除了教学硬件设施的提升和改善外，张家港医院历来重视师资队伍的建设，设立了各种考核和激励机制（详见附件 9），改善教师结构，提升教学能力和水平。教师职业化水平逐年提高，教师队伍逐年增加，教学水平逐年在提升（附件 10）。为此，我院在 2017 年根据苏州大学相关文件制定了我院的教学师资队伍建设 2017-2020 年纲要（附件 11）。

七、有效的科研激励措施，明确科研项目与成果的提升目标

科研工作是医院发展的三大引擎之一。历年来，张家港

医院就重视临床科研工作，制定了一整套考核和激励机制（附件 12）。2016 年提出了未来三年的“五个突破工程”，既国家自然科学基金项目申报零的突破、江苏省自然科学基金项目申报零的突破（2016 年已实现）、省级科技进步奖申报零的突破、高影响力的 SCI 论文的突破（2018 年已有 5 分以上的 SCI 论文发表）和科技人才队伍建设的突破。

八、支持大学医学教育发展的具体举措

1.形式上从 2017 年开始，将“苏州大学附属张家港医院”增列到“张家港市第一人民医院”所有医院标识上；要求所有外出学术活动或内部授课 PPT 使用标有“苏州大学附属张家港医院”的统一模板主题上；从 2018 年起，所有新发表论文的作者单位必须加注“苏州大学附属张家港医院”，否则不予报销版面费。

2.依托苏州大学和各上级医院（苏大附一院、附二院、儿童医院等）进行人才培养、技术交流和引进。

3.积极配合苏州大学附二院进行住院医师和全科医师的规范化培训，将大部分外送学员送往苏州大学各规培基地学习，定期进行巡查、交流学习和参见各种师资培训活动。

4.依托苏州大学公共卫生学院做好苏州大学预防医学班的整班制教学活动，拟定进一步密切和公共卫生学院的教学科研活动。

5.依托苏州大学申报研究生导师和各级教学职称，参加各种教师的授课竞赛和师资培训活动。

九、对合格性评估存在问题的整改措施

1.制定了张家港医院 2017-2020 教学师资建设纲要，已经开始按照标准梳理师资力量，强化培训措施，加大考核力度和激励力度；

2.已经分解任务，落实责任，今年开始会陆续有教学相关论文发表；

3.张家港医院科教综合楼工程即将完工，2019 年启用，届时教学条件将进一步改善；

4.研究生导师的培养将紧跟大学的政策及步伐，积极培养和申报；

5.科研工作的任务已经分解到科室，将和我院重点专科建设、人才培养和职称晋升挂钩，未来会有大幅度提高；

6.医院已经从院级层面调整了分管科研教学的领导，在科教处增加了科管和教管人员，各科室和教研室已经调整了教学主任和教学秘书，科研教学的考核和激励措施已经重新修订，督查力度已经进一步加强。

十、对大学的具体诉求

1.请大学从政策层面多为基层医院考虑或倾斜，为基层医院的重点专科建设、等级医院的评审争取条件。比如评审教学职称（教授、副教授和讲师）的标准、研究生导师的认定标准，住院医师和全科医师的培训基地的认定，科技项目的申报和重点实验室的申报等；

2.技术层面请大学多派遣专家来院指导，提高基层医院的教学水平和科研水平。比如规范的教学查房、病例讨论和理论讲课，国家自然科学基金项目标书的书写和修改等；

3.请大学医管处多为我们和大学之间、各附属医院之间、医疗行政部门之间牵线搭桥，解决一些信息沟通和联络问题，多来医院指导工作。

附件（略）：

1.《张家港市第一人民医院科研经费的使用和报销管理暂行规定》

2.《张家港市第一人民医院科技成果和论文奖励办法》

3.《张家港市第一人民医院重点学专科考核和经费使用办法》

4.《张家港市第一人民医院住院医师规范化培训经费使用办法》

5.《苏州市重点医学实验室申报书》

6. 张家港市第一人民医院医学团队引进方案

7. 张家港市第一人民医院转化医学中心介绍

8. 张家港市第一人民医院医学重点专科建设方案

9. 张家港市第一人民医院教学考核和奖励制度汇编

10.统计数据

11.张家港市第一人民医院 2018-2020 年年教学师资队伍建设纲要

苏州大学附属常熟医院医教研协同发展提升方案

(2018-2020 年)

为积极响应《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划(2017-2020)》，进一步加强我院在医疗技术、学专科建设、师资队伍、教学管理、科学研究、社会声誉等方面的综合发展，根据《苏州大学对附属常熟医院合格性评估反馈的约谈意见》及《苏州大学附属常熟医院“十三五”发展规划》，结合目前我院实际，制定如下整改和提升方案。

一、明确作为苏州大学附属医院发展目标和功能定位

常熟市第一人民医院是常熟地区历史最悠久的二级甲等综合医院，2017 年通过 JCI 认证，在 2017 年度香港艾力彼全国县级市综合性医院竞争力排名中位列第 13 位。

作为苏州大学附属医院，在保持医院各项医疗业务持续、稳定、快速发展的前提下，切实履行附属医院的职责和使命，确保医教研协同发展、快速提升，努力维护苏州大学的品牌形象。随着医疗卫生体制改革的不断深化，医院面临着全新的发展机遇和挑战。通过学科建设、人才培养、科学研究紧密结合，确保医院对教学、科研的有效投入和保障；医院坚持以培养适应社会需要的医学人才为立足点，注重基础教学能力的提升，不断推进教学改革，努力构建和谐师生关系、融洽的学习氛围、临床与基础紧密结合的教学风格，

为医学教育提供优质的教学师资和设施，为医学人才的教育和培养做出应有的贡献。

二、临床科研实验室建设规划

拟和苏州大学沈百荣教授成立“转化医学系统生物学研究中心”，中心主要研究方向：（1）疾病数据整合分析平台；（2）疾病临床数据分析模型；（3）复杂疾病数据库；（4）疾病诊断与预后预测信息学；（5）临床护理数据分析。中心力争在 2019-2020 年度成为苏州市重点实验室，培养面向苏州地区的重大医学需求、承担生物医学研究领域重大课题的国内高水平人才；与苏州大学联合培养硕士研究生和博士研究生 2-3 名；同时力争在五年内有 2-3 个省级以上重大基金项目，每年预计发表有影响力的 SCI 论文 3-4 篇。中心每年组织国内外国际学术会议 1-2 次，通过国际会议召开，阐述当前的研究热点，并提升我院在国内外的影响力。

三、临床医学专家团队引进和科研团队建设

通过引进高层次临床医学专家团队，优化我院医疗卫生人才结构，快速提升临床技术水平，使我院综合服务能力显著提升。

2018 年度独立引进团队-江苏省人民医院急诊医学科张劲松教授团队，财政资助 500 万元，医院配套 500 万元，共计 1000 万元。通过该团队的引进，急诊医学科争取在新技术、科研、人才三方面得到提高，总体目标在 2022 年争创

江苏省急诊科重点临床专科。

新技术方面：引进 2-3 项成熟新技术（急诊超声、ECMO）。

科研方面：力争省级或以上课题立项 1-2 项，苏州和/或常熟市级课题立项 1-3 项/年；发表 SCI 或中华期刊论文至少 2 篇/年；省级或市级科研奖项 2 项或以上，举办国家级或省级继续教育项目至少 1 项，市级继续教育项目至少 1 项/年

人才方面：培养省级急诊医学相关学科常委委员或者青年委员 1-2 名，苏州市级急诊医学相关学会常委副主委 1-2 名，五年内安排 5 名以上学科骨干或后备人才在国内进修，培养 3-5 名硕士，1-3 名博士

另和常熟市中医院联合引进中山大学附属第三医院内分泌与代谢病学科翁建平团队，财政资助 250 万元，医院配套 250 万元，共计 500 万元。

已组建创新团队 7 个（骨科创新团队、重症医学科创新团队、皮肤科创新团队、影像科创新团队、神经内科创新团队、医院管理创新团队、转化医学创新团队），团队围绕一个研究方向、一种专科疾病、一项关键技术多学科协组开展研究，拟在关键技术上有所突破。鼓励创新团队与高校及各类科研机构合作申报省、国家自然学科基金等项目。目前各团队和南京医科大学、苏州大学、常熟理工大学等开展了科研相关性的联系和初步协作意向。

四、临床教学条件改善及临床教学师资建设培养方案

今年5月改善男生住宿条件，新租宿舍24间，每间宿舍可容纳两人，均配备独立卫生间，空调，电视，阳台，简单家具，条件舒适。拟在原有图书馆的基础上，扩建一间电子阅览室，配备20台电脑，方便学生查询电子文献。目前在内科大楼7楼有法医班专用教室，外科大楼9楼约1000平米的临床技能中心（内外妇儿急诊全科）、学生自习教室2间，今年新增PBL教学专用教室。聘用高年资护师专职管理临床技能中心，规范技能中心管理流程，提高使用效率。同时将部分模拟实训教具下发至科室，利于各临床科室开展临床技能操作的培训，提高学生学习的主动性和教师带教积极性。

五、有效的科研激励措施，明确科研项目与成果的提升目标

1、拟聘请苏州大学法医系陶陆阳教授、高玉振教授为我院科研指导老师，对我院神经内科、神经外科、心内科、眼科等科室进行科研帮扶，目前在苏大医管处的牵头下，前期工作基本完成，下一步将每个科室成立项目组，专人牵头负责和法医系教授进行科研项目对接。

2、加快培养在职临床硕博士 放开在职临床硕博士报名考试，在完成基本工作量，不影响工作的前提下，鼓励本院职工攻读临床在职硕博士。

3、培育选送优秀青年骨干医师到国内外先进的临床教学基地、重点实验室进修学习，在临床新技术引进、科研开展上有突破，争取国自然、省自然项目的突破。

六、支持大学医学教育发展的具体举措

1、将“苏州大学附属常熟医院”增列到“常熟市第一人民医院”所有医院标识上；要求所有外出学术活动或院内外授课 PPT 使用标有“苏州大学附属常熟医院”的统一模板；从 2018 年起，所有新发表论文的作者单位必须加注“苏州大学附属常熟医院”，否则不予报销版面费。

2、作为住培协同基地，我院积极配合苏大附二院进行住院医师和全科医师的规范化培训，定期进行学术交流和各种师资培训。

3、依托苏州大学医学部基础医学与生物科学学院做好苏州大学法医班的整班制教学活动，初步拟定和学院合作的教学科研活动计划。

4、为探索教学改革，提高学生的临床思维和诊疗水平，依托学校平台，我院积极选派临床教学骨干参加上海交通大学胜任力培训班北京医学模拟教学、北京医学模拟教学、复旦大学 PBL 导师培训班，近几年来开展形式多样又贴近临床的病例讨论活动，深受学生好评。对于开始 PBL 教学的老师加大奖励力度和课程津贴，为培养高质量的毕业生提供学习条件，提高教学效果和满意度。拟在 2015 级的法医系本科

教学工作中开展 PBL 课程，首先需在内、妇、儿、急诊各教研室进行集体备课和试讲课，旨在提高学生的主观能动性和学习创新能力，提高学习效率，对开展教学改革的教师给予双倍的课程津贴并配备助教有效起到带动作用。

5、依托苏州大学申报研究生导师和各级教学职称，积极参加学校组织的各类师资培训和临床教研活动，认真准备每一届的青年教师临床授课竞赛并多次获奖，有效地带动了我院年轻教师的教学积极性，为培养高质量的毕业生、提高教学效果和满意度不断努力。

6、加大晋升高校教师职称奖励，力争实现临床研究生招生零突破

鼓励临床医师晋升高校教师职称，对于取得教师资格证书和晋升教师职称的员工给予激励，根据常一医[2018]28（附件 5）号文件对新取得高校教师资格证书的员工奖励人民币 1000 元，对晋升苏州大学讲师、副教授和教授的员工设立科教专项资金，该资金用于其临床、科研及教学等各项目标任务的完成奖励，奖励上限教授 5 万/年、副教授 3 万/年、讲师 1 万/年，资助对象与医院签订激励协议，职能部门按协议对其临床带教、科研项目、新技术、学科建设等方面进行考核，考核合格后发放科教专项资金。

七、对大学的具体诉求

1、希望学校充分考虑附属医院教师工作的特点，在教

师职称评定、研究生导师的聘任、临床教学基地建设的经费投入等方面给予更多政策支持，提高临床教师的工作积极性。

2、深入临床教学一线，切实解决一线教师面临的难题，做好管理服务工作，通过职称政策、外出交流学习机会、加大临床教学质量工程立项及成果申报等措施，提高教学热情，让教师能够实现更多的教学获得感。

3、关注考研学生的需求：我院每年有 70%以上的本科实习生表示要报考研究生。学生在入学时和考研阶段会产生较大的情绪波动，易激发师生矛盾，我院为此提供了心理讲座和免费心理咨询，希望学校可以针对这一特殊群体做好心理疏导和抗压能力培养。

4、希望临床技能培训可以由学校层面进行统一标准，规范流程和要点，做到教学的同质化，同时希望能共享苏州大学电子图书馆资源。

苏州大学附属太仓医院医教研协同发展提升方案

（2018-2020 年）

为贯彻国家深化医教协同改革意见，进一步加强附属医院内涵建设，履行附属医院职能，提高我院作为苏州大学附属医院的综合实力，综合推进我院医教研协同发展，根据国务院办公厅《关于深化医教协同进一步推进医学教育改革与发展的意见》（国办发〔2017〕63号）、《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划（2017-2020年）》、《太仓市第一人民医院“十三五”发展规划纲要》，结合我院实际，特制定本行动计划。

一、指导思想

深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，围绕推进“健康中国”建设，以培养综合素质高、创新精神优、实践能力强的医学人才为目的，不断加强医疗技术、学科（专科）建设、师资队伍、教学管理、科学研究、医院管理、服务质量、社会声誉等方面综合发展，促进附属医院的医疗、教学和科研提升到新的水平，同时密切我院与学校的关系，形成校院一体、互为支撑的良好氛围和共同价值追求。

二、人力资源不断优化，业务量和综合实力突飞猛进

我院是太仓市唯一一所非中医、三级综合性医院，2011年搬迁新医院后，医教研实力日益提升。截止2017年12月31日，全院在编在册职工1064人，编外职工273人，退休留用20人，在院职工总人数为1357人。其中正高37人，

副高 128 人。卫技人员 1254 人，占总人数的 92.1%。派遣职工 98 人。2017 年度全院业务收入 85131 万元，较 2016 年同期的 83798 万元增加 1333 万元，增幅 2%。其中药品收占医疗收入之比为 35.46%。2017 年度全国县市级医院排名，我院排名第 24 位。

三、发展中也面临困境

1.地理位置限制，我院地处长三角最东，毗邻上海，距上海各大医院车程不足 1 小时，如此便利的交通，大大提高了患者频繁到上海就诊的比例。

2.市级政策限制，医院的发展离不开政府政策支持，从资金到人才，目前对我院的财政投入为每床位 1.5 万元每年，低于周边兄弟县市；同时关于人才招聘，2017 年计划招聘 41 人，招到 12 人，2018 年计划招聘 67 人，招到 31 人，目前我院招聘工作存在的问题主要表现为：太仓市人社局制定招聘条件，太仓卫计委负责招聘，医院没有自主权包括面试和试工，处于较被动的状态。

四、附属医院发展目标

尽管面临诸多困难，我院发展规划上仍坚持推进教学科研和临床技术提升工程建设，以成为引领本地区、辐射周边的区域医疗中心及一流县市级综合性医院为目标。

五、具体发展行动计划

1.不断加大投入力度，进一步加强学科建设、人才培养、科学研究。

进一步加大科研投入力度，设立医学发展基金专项经费（简称：专项经费），制定管理办法，实行预决算制，单独账户管理，专款专用，动态评估。专项经费重点支持（1）苏大实习生教学中教学组织与实施（教学管理人员的教学补贴、常规教学仪器设备购置维护、学生生活补助、住宿条件改善和临床教学基地考评等）；（2）学科建设、研究生培养、师资培训；（3）临床科学研究等方面的发展基金。

2. 制定明确的用于临床科学研究的实验空间建设规划，建设中心实验室和 GCP 基地。

医院科研工作离不开基础实验，我院中心实验室已然在建，目前基础设施已改造完毕，占地 187.25 平方米，包括：67 平方分子实验室（含电泳、仪器室），40 平方细胞房，14 平方化学发光显微室，20 平方 PCR 室，38 平方标本库，23 平方学术讨论区，16.25 平方办公室。目前进入设备采购阶段，同时中心实验室专职实验员已于 2018 年 4 月正式入职。为满足现阶段我院的实验需求，我院与中美冠科太仓公司签订实验租用协议，入职的实验员现已在中美冠科太仓公司完成我院科研课题的实验任务。

目前使用的数据库主要为万方中外文数据库，争取和苏大图书馆对接联网，提高图书馆服务水平。

同时，与外单位合作在我院行政楼 2 楼共建临床药物实验基地，并以“苏州大学附属太仓医院”名义申报 FDA、CFDA 双认证，占地 2000 平方米，100 张临床药物实验床位，将开展临床药物实验，实现科研成果转化。目前已完成第一批 11

个专业 15 人的 GCP 培训，获得了 GCP 证书。

3. 加快高端人才引进和培养，进一步加强人才队伍团队建设。

实行科学定编设岗，构建合理人才梯队，贯彻人才强院战略，进一步改善专业人员队伍学历、职称结构。实施各类人才工程，立足各级人才培养。建立和完善人才激励机制和保障措施，鼓励年轻科技人才及技术骨干接受继续教育，参与重大科技创新项目、重点课题和高层次学术交流活动。建立科学培养机制和竞争激励机制，重视继续教育，营造积极向上的学习氛围，建设有活力的学习型医院。注重发挥本院资深老医生的传、帮、带作用，遴选一批优秀专业技术骨干作为医院学科带头人培养对象，优先派出到国外、上级医院进修学习；根据医院发展和学科建设需要，对中、高级职称人员确定专业特长发展方向；制定研究生毕业后临床培训计划，并落实相关措施。通过引进与培养相结合等途径，加速学科带头人队伍建设进程。

挖掘各专业科研明星组成院级科研团队（目前已组建科研沙龙 2 年），定期活动商讨科研发展项目和主体，搭建相互交流科研经验的平台，交流思想、讨论方法，加强纵向及横向的科研合作，已设立院级课题，鼓励预实验，开发多学科多中心科研合作项目。推进实施科技创新团队建设计划。合理配置团队人员结构，围绕急需优先支持的重点研究领域，建立跨学科的稳定的科技创新团队。

目前已制定并实施了医院优青计划，选拔优秀青年重点

培育，通过政策倾斜、平台搭建，鼓励优青出国研修、科研进修等，利用现有人才，包括江苏省青年医学人才，苏州市姑苏拔尖人才等人才项目的影响力，至 2020 年选拔 5 名以上高素质人才到国外进修，实现由点到线，由线到面，营造科研氛围，进一步夯实我院专职科研人员队伍，实现科研的可持续发展，在科研成果上有所突破。

通过聘请名誉主任、引进专家团队、名医工作室等项目，引进或培养苏州姑苏重点人才 2-3 名，并结合学校的职称评定、研究生导师遴选等管理规定，调整我院的绩效分配方案、职称评定方案、人才队伍建设规划方案等，并加快实施。

4. 完善学科建设体系，进一步加强临床重点学科（专科）和平台基地建设。

2017 年度我院已对院内学科进行评估，将全院学科（专科）划为 6 个层级，建立了较为完善的学科建设体系。2018 年我院将进一步推进学科建设，对各级学科（专科）实施分级管理，制定不同的、具体的医教研发展目标，给予不同的资金、人才等政策支持，动态评估，终期验收，逐步在本学科（专科）领域形成特色和优势。争取在 2020 年，创建省级重点专科 1 个，苏州市级重点专科 6—7 个，90%以上的临床、医技科室达到太仓市领先水平，50%的临床、医技科室达到苏州市先进水平，推进临床亚专科、专病学科、多学科联合会诊中心（MDT）建设，期内开设专病门诊 ≥ 10 个，MDT ≥ 5 个。

5. 强化师资队伍建设和教学条件，加大激励力度，进一步加强教学组织建设。

我院不断改善教育教学条件，现建成并启用临床技能培训中心，面积 1000 平方米，主要功能设置包括模拟训练室 9 个，多功能教室 1 个，图书馆、电子阅览室，教学办公室 1 间，多媒体电教室 2 间等，并购置了一系列标准化设备，总投入金额达 700 余万元。

建立健全教学管理机构和教学组织，在人员、空间和经费上给予投入。目前我院已建设了教育委员会-科教处-教研室（内、外、妇产、儿、全科、医技）-教学秘书-带教老师体系，明确了各级职责，通过调整机制加强监管，教学活动督查与每月绩效考核挂钩；同时，现已规范开展理论讲座、教学查房，理论讲座分为院级、教研室级以及科室级别，三层组织，有共性有个性，突出重点和专业特点，院级、教研室级的讲座以症状学、诊断学为主轴，注重培养学生的人体各系统思维而非单一疾病思维，帮助学生建立正确的临床诊疗思维。教学查房现以各教研室总部署、各科室落实，提前一周将教学查房病例公布，学生提前准备，现场教师引导，学生主导，教研室、科教处、教育委员会督导；现场评价反馈，形成教学督导组对查房老师评价，查房老师对学生评价、学生对查房老师评价的三方评价体系。加强考核，在以往每年举办实习生年度考核技能竞赛的基础上，2018 年出台了学员考核细则修订版，修改了出科考核、年度考核的考核内容、形式、考核结果与绩效、评优评先的挂钩，强化出科、年度考核的理论考试，拓展技能考试，出科考核的技能部分在临

床技能培训中心完成，将出科技能考落到实处；年度技能考试采用 SP 病例，OSCE 站点式考核，注重学生的临床诊疗能力。2018 年对实习生、住培生实施后效果显著，计划至 2020 年，通过每年的考核建立 SP 病例库，收集相关数据，汇总分析，撰写论文，申报教学研究课题。

建立科研、教学工作量化评价标准，加大科技创新、教育教学在科室、个人业绩考核中的权重，强化目标管理和动态考核，考核结果作为学科经费匹配、个人职称晋升、聘任、岗位绩效工资的重要依据；已制定师资培养管理方案，将进一步推进实施，从遴选、培养、考核、评价等全方位开展师资培养和管理，现有教师资格 7 人，现承担临床教学班理论授课课时数（不含护理专业）1300 左右，计划至 2020 年增加至 30 人，通过开展师资授课培训、讲课比赛、公开课、慕课、教学观摩等形式，强化师资队伍建设，同时加强激励政策，保障教学、科研工作的顺利进行。

完善研究生培养机制和过程管理，通过医院教学津贴、住培补助、申请科教兴卫资金支持等方式，加大对硕士研究生培养的投入；同时完善过程管理，开展开题报告、中期评估、结题验收，开展科学实验培训和实操，明确临床、科研培训目标，有计划、分阶段实施。2018 年招收硕士研究生培养 2 人，计划到 2020 年研究生培养增至 4-6 人。规范实习、住培管理，做到硕士研究生、实习、住培的无缝对接，在 2018 年接收苏大临床医学实习生 5 名的基础上，争取到 2020 年实现苏大临床教学班的入驻。

六、依托附属医院联盟，整合优质资源，实现快速发展。

至 2020 年，全面、常规、独立开展三级乙等医院必备诊疗项目，加强院级层面、专科层面的合作交流，融入学校附属医院医联体，高效利用内部优质资源，争取每年引进开展省内先进水平的新技术、新项目 2-3 项；同时充分利用太仓市即将建设的西北工业大学太仓分校、西交利物浦大学太仓分校的教学资源，促进临床、教学与科研相衔接，加快提升我院医教研水平。

七、创新体制，科学考核，突出苏大品牌。

积极推进医院管理职业化进程，建立健全中层干部上岗培训制度和考核评价机制，选派管理干部赴国内外进修深造，参加管理学术交流，运用现代化管理理念和管理模式进一步加强医院管理，逐步建立科学的现代医院管理体制、运行机制，在医院医教研发展引领中，科学管理，高效管理，优质管理，创新管理，强化综合目标管理；加强对科研、教学、人才、学科建设的投入，科学考核，严格监管，逐步完善，深化苏州大学附属医院理念，在医疗、教学、科研实施和产出过程中突出苏州大学附属医院品牌，以苏州大学附属太仓医院为通讯单位的论文、课题数逐年增长 20%，为苏州大学品牌建设添砖加瓦。

苏州大学附属太仓医院医教研协同发展行动计划（2018-2020 年）经医院党政联席会议审议通过，自发布之日起生效。

苏州大学附属无锡九院医教研协同发展提升方案

（2018—2020 年）

2017 年 11 月 20 日，苏州大学组织评估专家组对附属无锡九院进行了合格性评估，针对评估反馈问题及不足，我院领导班子高度重视，积极开展医教研协同调研及讨论，分管领导、主管部门针对存在问题进行了分析，并根据医院“十三五”总体规划，制定了改进提升方案，现从以下几个方面进行汇报。

一、附属无锡九院今后的功能定位和发展目标

在《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划（2017-2020 年）》中学校提出：医教研协同是一流医学教育的基本特征，不断加强附属医院在医疗技术、学科（专科）建设、师资队伍、教学管理、科学研究、医院管理、服务质量、社会声誉等方面综合发展，促进附属医院的医疗、教学和科研提升到新的水平，同时密切学校与附属医院的关系，形成校院一体、互为支撑的良好氛围和共同价值追求。

无锡九院是学校临床医学学科发展的组成部分，将按照学校对附属医院的建设要求，以建设成为省内一流专科医院和现代化三级医院为目标，以教学、科研促进医疗发展，加强医院内涵建设，逐步建设成为医教研一体，对大学医学发展有支撑、有贡献的高水平附属医院。2017 年，无锡九院已经获批为江苏省第一家三级骨科医院，接下来三年目标将按照

三级甲等医院标准建设，争取上等达标。

二、医学发展基金专项经费的设立、使用范围和管理办法

（一）科技创新专项基金来源

按照 2015 年 1 月科协全体会议通过的《无锡市第九人民医院科技创新专项基金管理办法》执行。在业务收入中提取 1%-3% 划拨院科协，设立专用帐户，专款专用，必要时由院行政临时增拨充实。

（二）基金使用原则及范围

为提高医院各个学科医教研整体水平的进步，鼓励全院职工积极开展科技创新，引进医学新技术、新项目，加强学科建设，促进临床诊疗及科学研究发展；提升教学组织与实施，为临床教学提供有效保障。加大科技创新支持力度，实行总量控制，适度向重点学科/专科、临床科室倾斜，向高等级立项、获奖、论文等项目倾斜。实行计划拨款和分阶段拨款，专款专用的原则。

1. 学科建设资助

对重点学、专科建设提供支持，设立重点学、专科建设基金，按照相关规定进行评定。对获得上级重点学科（专科）予以经费配套支持。临床新技术、新项目开展及应用支持。

2. 科研配套资助费用

（1）院级课题资助（研究生科研启动基金）

本院医务人员经专家评审及院学术委员会讨论通过的院级课题，可获得金额不等的资助，力争下一年度内申请获得上级部门的科研项目立项及拨款。博士研究生“一研一题”的科研课题经审定可以获资助 3 万元，硕士研究生可获资助 2 万元。

（2）上级科研立项资助

国家级科技攻关、国家自然科学基金、卫生部、国家中医药管理局及其他部委批准的计划项目、江苏省自然科学基金、江苏省卫生厅、教育厅、无锡市科技局、卫生局等科技计划的指令性项目（不包括横向合作课题），以上级拨款资金的 1: 1 比例进行配套资助，随上级拨款一并建帐；指导性项目参照同级指令性项目经费 50% 配套资助。具体参见《无锡市第九人民医院科研经费管理办法（2014 年 1 月试行）》

3. 科技奖励经费

设重点学科（专科）创建奖、院内新技术新项目、医学新技术引进奖、科技进步奖、发表论文(著作)奖和科研、教学等有关竞赛活动的奖励。具体参见《科技创新人员奖励标准的实施办法》。

4. 人才培养和继续教育经费

医院攻读在职研究生学位学历、专业技术人员国内外进修，主(承)办学术会议和继续教育项目，参加学术活动和教学工作等按照医院相关文件规定进行资助。

(三) 科技创新专项基金管理办法

1. 审批流程

重点学科、科研项目资助经费由科教科根据上级批文申请下拨，项目组成员使用时按照《科研经费管理办法》申请审批使用。

科技奖励年终科教科进行统计汇总，申请审批后统一进行奖励。

人才培养和教学、培训经费由所在科室按照医院教学规定进行申请审批使用。

2. 科技创新专项基金使用、科技奖励严格遵守科学、严谨、实事求是的精神，对违反医院规定，弄虚作假，学术不端等行为按照医院处罚规定进行处理。

3. 每年度做好专项经费的年度预算和决算，以及专项经费使用评估等工作。

三、临床科研实验室建设规划

目前附属无锡九院临床科研实验室建设有手外科研究所、博士后创新工作站、显微外科实验室。手外科研究实验室正在做进一步规划及空间调整，拟建：

实验室一：创建数字化工作站，其中包括影像学工作站、Mimics 工作站和生物力学分析工作站、生物力学检测设备和3D 打印设备等。

实验室二：穿支皮瓣血流监测站，现有仪器激光多谱勒

血流监测仪和经皮氧分压监测仪。后期可添置吲哚菁绿血管造影系统。

实验室三：患者回访拍照，采集视频，术后功能评估等。

工作以围绕临床医学中心的两大主攻方向及本院特色专科开展，数字化技术在穿支组织瓣精准修复创面中的应用、腕关节不稳定的影像诊断基础与临床应用研究以及穿支皮瓣成活机制的研究。

基础研究实验室（如细胞培养室）设计规划要求严格，需通过相关部门认证才能投入使用，并且改建成本较高，按照我院目前所申请的课题来看，尚无需大规模专门建造此类实验室，以免造成资源浪费。我们与江南大学、卫生部寄生虫病预防与控制重点实验室等签订了长期的科研合作协议，充分利用其他兄弟医院及研究所资源，且能促进彼此技术交流，为以后进一步更深的合作打下基础，例如联合申报国家项目和省级项目等。

显微外科实验室依托中华医学会显微外科学分会的“显微外科技术培训基地”，先后投入资金加强基础设施建设，增加实验仪器、设备配置。配备有手术无影灯六台，显微镜四台、解剖设施、手术摄像系统、多媒体教学、音响系统等，可以同时进行 32 人的解剖实践、显微技术操作。

四、医院高端人才选聘和临床科研团队建设方案

我院已制定高端人才选聘方案，加大高层次人才引进力度，大力培养拔尖创新人才，吸引、遴选和造就一批具有国

际影响力的学科领军人物。人才引进与医院目标、学科建设规划相一致。引进的人才能够引领学科发展方向，培养学科梯队成员，提高教学、科研水平，扩大国际国内交流与合作，提升相关学科的地位和声誉，取得创新性研究成果。

高端人才引进分为四个层次，并提供学术启动经费、协议年薪、安家补贴、以及必要的办公条件和场所。

（一）科研经费

1.第一层次：中国国家最高科学技术奖获得者、国家“千人计划”入选者、“长江学者”特聘教授、国家“万人计划”入选者；曾担任国家级医学会专业委员会主委、具有同等水平的海内外知名大学正教授、其他与上述同层次的高层次人才。

2.第二层次：国家杰出青年科学基金项目、优秀青年科学基金项目负责人、省“333 高层次人才培养工程”第一层次培养对象、其他与上述同层次的高层次人才。

3.第三层次：省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象、省有突出贡献中青年专家、其他与上述同层次的高层次人才。

以上三层次人才医院可提供 200-1000 万元科研经费。

4.第四层次：对引进省级重点学（专）科带头人医院提供 100 万元科研经费；市级重点学科带头人或博士研究生医院可提供 20--50 万元科研经费。

（二）薪酬待遇：根据引进人才层次和所担任的工作任务确定年薪 50-150 万元，安家补贴 50-300 万元，引进 985、211 重点院校博士生年薪不低于 30 万元并发给一次性安家费 20--30 万元。

五、医院临床重点学科（专科）建设方案

附属无锡九院现阶段重点学科有：手外科为江苏省临床医学中心共建单位、江苏省创新团队、无锡市临床医学中心；骨科为无锡市重点专科；康复科为无锡市重点专科建设单位。

为贯彻落实省、市“十三五”期间“科教强卫工程”方案，坚持“科教兴院”方针，更好的发挥重点学科在医院发展中的龙头作用，加强人才培育，推动医疗、科研教学的全面发展。根据有关文件的精神和实际情况，我院已制定“十三五”（2016-2020 年）科教强卫工程实施方案，并正在有序推动中。

（一）总体要求及目标

1.围绕科教兴院方针，有针对性的重点建设我院具有特色和优势的学科，形成真正强有力的骨干团队，有可持续发展技术，在省内国内保持先进的主攻方向，逐步达到市级重点学科乃至省级重点学科的水平。并充分发挥其示范作用和技术辐射作用，带动医院相关学科的发展，形成整体推进，重点突破、层次清晰的格局，从而提升医院的学科建设和人才培养水平，为医院的可持续发展提供技术储备和人才储

备。

2.将各级学科（专科）划为重点、特色和发展学科三类，实施分类管理，逐步在本学科（专科）领域形成特色和优势。

3.根据本院实际情况，院内重点学科创建分为 **ABCD** 四个层次。经过五年建设，达到以下水平：

A 类：作为申报省级重点学科候选科室。

B 类：作为申报市级重点学科/创新团队候选科室。

C 类：作为申报市级重点专科/特色专科候选科室。

D 类：作为院重点学科建设扶持科室。

（二）具体建设目标

1.着力于完善大骨科专科建设：骨科细分，每个专科明确发展方向，持续提升医院骨科知名度。

2.手外科—保持国内领先，国际先进，争创省级手外伤救治中心；

3.创伤骨科—创伤救治与显微修复重建相结合，保持省内领先，创建无锡市创伤救治中心；

4.足踝外科—争取省内领先；

5.脊柱外科、关节外科、小儿骨科—争取市内领先；

6.建立特色专科—骨肿瘤科、骨内科。

7.大力推进综合学科发展建设，内外科为主，服务于百姓，同时对大骨科发展起到保障及促进作用。

8.康复科、呼吸内科、眼科、泌尿外科等扩大医疗团队和科室，争创市级重点专科。内培外引人才，提升内、外、妇、儿等科室实力，明确各科主攻方向及主攻病种，以点带面，在局部形成市内领先格局。

六、现有省部级科研平台提升与校级科研平台建设方案

我院拥有省临床医学中心、省医学重点学科共建单位的平台，是省博士后创新实践基地，现与多个专家团队保持密切联系及合作，江苏省原子医学研究所、江苏省血吸虫防治研究所、核医学研究中心、上海市手外科研究所、江南大学医学院、南通大学开展横向科研合作。目前院内的课题在原有基础上继续保持密切合作，同时不断拓展高层次科研平台。

自 2017 年获评三级医院以来，正积极进行院士工作站平台创建，已达成合作协议；已聘请中国工程院邱贵兴院士担任特聘专家，将协和医院骨科的医疗平台、教学平台和科研平台延伸到我院；与复旦大学华山医院国家老年疾病临床医学研究中心，建立神经系统疾病（中风、脑外伤、脑瘫等）偏瘫肢体功能障碍专病联盟单位；与北京积水潭医院联合开展 ERAS 创伤病例研究。

每个项目均有专人负责，建立良好的运行机制，指导和帮助我院提升自主创新能力，围绕手外科及显微外科急需解决的重大关键技术难题，以项目为依托，共同开展队列研究、多中心临床研究和评价研究，通过协同创新网络、专病联盟

推广适宜技术；培训医务人员和临床研究科研人员。组织院士专家及其团队开展联合技术攻关，争取国家、省市等重大专项资助。

在校级科研平台方面，以重点建设高水平骨科为突破，建立相关实验室和研究平台，加强与学校骨科等研究所部门的合作和联系，争取建立苏州大学无锡微创骨科研究院，为提升科研、教育水平努力。

七、临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养方案

我院作为附属医院，未承担苏州大学本科生教育，临床教学对象以研究生、进修生、医技护实习生、住院医师规范化培训为主。前期已建立健全教学管理机构和教学组织，通过自主投入不断改善教育教学条件，在人员、空间和经费上给予投入，保障教学工作的顺利进行。

近三年教学目标为（1）致力做好研究生教育为重，扩大招生数量及增加导师；（2）积极做好各方面筹备工作，力争开展本科生教学；（3）以住院医师规培为抓手，做好软硬件建设。

本次评估中，我院尚存在“临床技能培训室条件简单”等问题，院部已同意临床教学建设计划。

（一）硬件方面

1.改善教学场地和教具，提升教学场地利用率：我院目前已有多处固定专用教室，分布在住院部 9 楼，12 楼，15

楼、16 楼等处，公卫大楼 12 楼，加以改善，营造教学氛围，部分科室和病区现有的一些陈旧的教具分批次逐步更换，比如统一购置一些骨科、手外科的教具模型，教学挂图张贴在教室等。根据医院近期的规划调整，将在今后一两年内逐步改善外科、妇产科、儿科等教学场所，在此过渡阶段内，可根据就近原则协调使用各处教室，提升其使用率

2.信息化、智能化建设方案，在临床教学管理中，有效使用信息化智能化工具。目前理论考试已采用手机 APP 考核，规划改造图书馆，优化图书订购种类、强化多媒体资料和数据库管理使用等方面。改善阅览环境、开放时间，建成比较温馨、适宜的学习、交流场所。

3.升级改造技能培训中心等场所：根据住院医师规范化培训、全科医师规范化培训对于技能中心的要求进行升级改造，规划出模拟诊疗间、外科技能训练间、内科技能训练间、妇产儿科技能训练间，急救技能训练间、腔镜模拟训练间、护理技能训练间等，提供给研究生、实习生及新职工强化训练；根据培训开展项目所需规划一批模拟训练用具，原有教具根据其实际情况可转化用途，陈旧的模型用具可用于展示，另外需要逐步购置一批高性能、多用途的模型。

4.骨科、显微外科操作训练放在四楼显微及解剖操作室。

（二）教学管理

1.调整教研室。以教研室为主开展教学工作。各教研室根据临床教学计划、规培要求切实开展教学会议和讨论，参

考教学大纲和我院实际情况和特点制定周详的课程安排，各教研室组织每季度开展教学讨论会议，科教科组织每半年度开展教学联席会议，所辖医联体共建的社区实践基地分管教学工作的老师参会，保证和提高教学质量。

2.认真督查和考核临床教学工作，制定带教老师月度考核表，对于本月有带教任务的老师进行严格的考评，汇总月度考评情况与教学津贴发放挂钩。认真督查日常教学工作开展情况，不定期抽查业务学习、教学查房、病例讨论等开展情况，走访学员反馈带教老师的教学工作、教学态度等情况，每月检查各台账记录工作，同时纳入科室或基地教学工作考核。

3.切实执行带教师资奖惩工作，对于带教尽心尽责、承担带教任务突出、创新带教方法等表现的带教老师在不超细则要求的前提下多分派学员带教，对于带教松懈、考核不合格、学员反馈不理想的师资应当予以谈话诫勉，并在分派学员、津贴发放等方面酌情降低，对于屡教不改者予以院内解聘带教老师资质。

4.开展形式多样的教学活动或竞赛，每年在特定的医疗行业节日开展主题活动，例如教师节、护士节及我院的院庆时期等。计划开展教学查房评比竞赛、急救技能竞赛等；组织带教师资在院内、市内或更高层次学习观摩优秀带教师资的临床带教工作，邀请专家进行带教工作的学术讲座等。

八、有效科研激励措施，明确科研项目与成果的提升目标

科技创新、科教兴院是无锡九院自建院以来的立足之本，历届院领导均以有效的科技激励措施，引领鼓励临床医务人员积极开展科研及转化。**2010** 年设立院科学技术协会以来，制定了科技奖励制度，对引进引进医学新技术、新项目，开展医学临床基础科研、获得各项科研成果、奖励的人员均给与大力奖励。并在医院发展中先后于 **2013** 年、**2015** 年进行修订。

新修订《科技创新人员奖励标准实施办法》，积极鼓励医务人员在临床中发现问题，开展原创性、创新性科研，求真务实，应用于临床，提高学科水平，为进一步调动和激励全院职工科技创新，提高科研教育工作整体水平和核心竞争力，推进医院可持续发展，发挥了积极的保障作用。

（一）奖励范围：①各级科技奖：科技进步奖、国家/部/省级专业类科技奖；②新技术引进奖、院内新技术新项目奖；③专利发明奖；④课题立项奖；⑤论文发表奖、出版编著奖；⑥学术会议交流奖；⑦专业学会任职奖；⑧重点学科（专科）奖；⑨科技建设项目奖等。特别医院每年进行院内新技术新项目评审奖励，医护人员参与性极高，体现了良好的氛围。

（二）奖励额度：鼓励省级以上科技成果奖，对获得省级以上科技成果、科研项目，新修订办法均在原有基础上提

升 10%。根据不同类别奖励，单项奖励金额，国家科技进步奖最高达到 300 万，市级科技进步奖奖励金额达 30 万，为本市医院中奖励最高。

对于论文奖励，细化影响因子、文体、作者等要素，提高 SCI 论文、中华医学会系列论文奖励额度。

（三）以重点学科建设为纲，制定科研目标

对于重点学科，依照“十三五”科教强卫工程项目中对学科建设的要求，将科研目标分解到每年度，并进行考核。大骨科创建省级重点学科，按照每个病区进行指标考核，针对重点人群进行国自然、省自然申报辅导，争取本年度零突破。

九、支持大学医学教育发展的具体举措

自成为苏州大学附属医院以来，依托高校的教学、科研优势，医教相长，医院在医教研方面均得到了长足的发展。目前院内硕士研究生导师五名，博士导师一名，招收苏大研究生人员逐年增加，培养硕士 9 人，博士 5 人，每年接受复旦大学、协和医院等研究生交流、临床专科培训。

学科的发展离不开人才的培养和扎实的技术功底,我院一贯重视医学教育，作为江苏省住院医师规范化培训基地，每年培训住院医师 30 余人，2000 年至今已接受 26 个省、直辖市、自治区 146 个市、县近千名医务人员进修，并先后有国外住院医师来院交流。医院每年都多次承担国家级、省市级学术会议及继续教育项目，并开展实用性操作教学，为

我国手外科显微外科领域先进技术的推广运用立下汗马功劳，也让国内外的学术界听到了无锡九院手外科的声音，

作为三级医院新的起点，医院将在教育方面加大投入，除了教学设施的改进，在人才培养方面可以拓宽思路，开辟新的途径。

一是加大研究生教育招生的规模。可以在苏大骨科研究所的基础上，充分发挥我院骨科优质资源，依托苏州大学、苏州大学医学部和研究生院的力量，协同创新，逐步建立一个以促进微创骨科领域发展为核心的学术与技术紧密结合的交流平台，创建苏州大学微创骨科研究院。一方面可以通过高校扩大办学规模，拓展临床教学资源，激活并增强高校创新型人才的培养力度，另一方面吸引国内外与骨科领域相关的学术性、技术性人才，加快推进骨科领域的理论创新、技术创新及其临床应用，基础研究与临床结合开展科学研究，多中心合作，基础转化，从而使先进的骨科医疗技术尽可能运用于临床并惠及更多的患者。

二是面向苏州大学开展显微外科技术培训。在高等医学院教学方面，显微外科也列为外科基础课程的一部分，或列为选修学科，并有很多硕士和博士研究生从事显微外科临床及基础研究工作。

首先，显微外科是一门技术，更是外科基本操作技术的延伸拓展。在显微镜下开展显微外科操作既需要有扎实的外科基本操作技术，更是区别于平时在肉眼下进行的外科操

作。通过刻苦的显微外科技术锻炼的操作者在进行常规外科操作时更加得心应手。因此，外科从业者都可以从显微外科技术培训中获益。

其次，手显微外科作为骨科学的一部分，也是不可或缺的一部分。骨科学的发展不仅需要脊柱、关节、四肢等“宏观”层面研究，更需要在血管、神经、肌腱等“微观”层面加强培训。我国是最早开展断肢（指）再植手术的国家，也很早就开始发展建设显微外科；上世纪 70 年代以来，显微外科技术发展迅速，全世界范围内不少国家和地区纷纷成立显微外科学会团体、开设研究中心机构、出版显微外科杂志等。我院也在这样的时代背景下抓住机遇发展手显微外科，并取得了较为突出的成绩，2010 年被中华医学会显微外科学分会授予“显微外科技术培训基地”，临床病种齐全，数量庞大，难易程度从入门到专业级别全面覆盖，一定程度上可以弥补其他一些院校或单位在显微外科方面的不足，有能力承担外科研究生显微外科技术培训。

我们可以开设显微外科实践技术培训选修课程，面向苏州大学骨科学研究生，或者其他有兴趣的外科专业研究生，精心设置课程，选择带教老师为学生授课指导。也可以探索学校附属医院医联体建设模式，通过资源整合，以点带面，逐步规划，形成共识，促进附属医院间的优势互补和合作共赢，促进医学教育前后期相通，临床、教学与科研相衔接。

十、对大学的具体诉求

1.借力苏大平台，资源共享，牵线搭桥，促进大学优势科研资源的引领和转化。

—基础研究与临床结合开展科学研究

—多中心合作，基础转化

—发表高水平 SCI,力争国自然突破

2.申请成立苏州大学微创骨科研究院。(具体报告另附)。

3.发挥本院优势，开设苏州大学显微外科技术培训选修课程。（具体报告另附）。

4.争取开展本科生实习教育，在重点专科方面开通部分课程。

5.进一步推动、引领医院各管理条线的实质性交流。

6.对附属医院与大学的联系正常程序化，如邮箱申请、VPN 图书馆开通等。

苏州大学附属常州肿瘤医院医教研协同发展提升方案

（2018-2020 年年）

根据《国务院办公厅关于深化医教协同进一步推进医学教育改革与发展的意见》（国办发〔2017〕63号）、《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划（2017-2020）》（苏大医〔2017〕1号）文件精神，结合2017年12月苏州大学组织专家组对我院进行合格性评估和评估情况进行反馈约谈，针对苏大专家的评估意见，并结合我院实际与未来可持续发展，特制定本提升方案。

一、指导思想

深入贯彻习近平重要讲话精神和治国理政新理论新思想新战略，围绕推进“健康中国”建设，以培养综合素质高、创新精神优、实践能力强的医学人才为目标，不断加强医院医疗技术、学科（专科）建设、师资队伍、教学管理、科学研究、医院管理、服务质量、社会声誉等方面的综合发展，促进医院医疗、教学和科研提升到新的水平，同时，加强与学校的联系，形成校院一体、互为支撑的良好氛围和共同价值追求，不断推进医院医教研协同发展。

二、功能定位与发展目标

苏州大学附属常州肿瘤医院作为苏大的非直属附属医院，将按照附属医院的建设要求，进一步加强临床教学工作建设，深化医教研的协同，不断提升综合实力。

在未来几年里，不断加强医院内涵建设，积极实施《进

一步改善医疗服务行动计划》，认真履行附属医院职能，不断提高医疗服务质量，严格规范临床教学，结合医院地处国家高新区的地理位置和实际需要，逐步建设成为与国家高新区相匹配的现代化区域医疗中心，在近五年按照常州市政府定位要求创建常州北部地区以肿瘤诊治为特色的三级甲等医院；近十年努力建设成以肿瘤学为特色学科的三级甲等综合医院，把医院建设成为医教研为一体的高水平附属医院。

三、协同发展提升计划

（一）建立健全医教研协同发展专项基金

根据附属医院医教研协同发展目标，医院将整合资源，统一设立附属医院医教研协同专项基金，下设科学研究、临床教学、学科建设、人才培养、规培等若干账户，账户专款专用，近期将修订完善《关于印发医院科研项目经费管理办法（试行）的通知》等相关基金管理文件，按照国家科教管理相关文件，细化科教经费账户，明确使用范围，确保基金年度预算超过 1% 医院业务总收入。同时，年终做好决算和绩效评估，为下一年度预算提供基础数据，提高基金使用效率，为医教研协同目标的可持续发展奠定基础。

（二）强化三甲肿瘤专科医院建设规划

按照附属医院中长期发展规划，严格按照国家卫计委及省卫计委三级肿瘤医院评审标准，重点围绕“质量、安全、服务、管理、绩效”等方面，着力提高医院管理水平、医疗服务质量和科研能力，真正做到“以评促建、以评促改、评建并举、重在内涵”，通过三级甲等肿瘤医院的创建与达标，

提高医院整体实力，促进医院快速发展。进一步加强医院内涵建设。实施医院精细化管理，适应我国医改和经济社会发展需求，积极推动医院管理机制和内部运行机制改革，强化组织领导，完善制度措施，从业务管理、质量控制、财务收支、绩效考核、人事管理、薪酬分配、职称职务晋升等方面，进一步营造医院良性发展氛围。针对医院实际，优化资源配置，完善支持临床学科尤其是重点特色学科的建设发展相关制度措施，形成有利于保持发挥特色优势的内部运行机制。

（三）加强医院临床重点专科（学科）的建设

根据我院“十三·五”发展计划纲要，紧跟国际、国内肿瘤学科的发展方向和热点，使临床肿瘤学达到国内先进、省内领先水平。以江苏省省级医学重点学科为目标，成为苏州大学肿瘤学的科、教、研中心基地。

——明确目标。紧紧围绕临床需求，以技能、质量和科技创新为核心，全方位支撑临床、服务临床、推动临床，积极鼓励和激励医院重点专科持续发展，提升重点专科建设水平，并带动医院其他相关专业的的发展，逐步培育新的专科增长点，提升医院临床专科（学科）综合实力。在现有肿瘤内科、病理科重点专科的基础之上，新增外科学、骨科学、妇产科学、急诊科学等院级重点专科，夯实各级重点专科的基础。肿瘤科重点针对常见肿瘤的早诊工作，建立规范化常见肿瘤的临床治疗体系，在循证医学原则指导下实现常见肿瘤治疗规范化、个体化、精细化，在肿瘤的诊断和治疗上与国际水平同步。按照多学科诊疗团队（MDT）建设要求，推行和实现单瘤种精细化管理，实行常见恶性肿瘤（肺癌、结

直肠癌、乳腺癌、胃癌、肝癌）临床路径和单病种管理。在条件成熟的部门实行单病种中心管理模式。培养有良好临床研究素养的肿瘤学专业人员。建成苏州大学临床肿瘤学、硕博硕士研究生培养点，建成肿瘤学专科护士培养点。加强与苏州大学放射与防护学院合作共建一流放射治疗品牌专业，加强放射物理师的培训，争取与校区联合建立全国放射治疗学专科培训基地，建成全国有影响力的临床肿瘤放射学硕、博士研究生培养点。

——强化管理。进一步加快临床专科（学科）建设，加大各类重点专科（学科）的培育和提档升级，成立重点专科（学科）建设考核领导小组，以院长为组长，业务副院长为副组长，医务处、科教科、院办、财务科、绩效办等职能部门负责人组成考核领导小组，下设办公室，有医务处主任具体负责。主要职责是负责制定医院重点专科建设各类制度和措施；制定医院重点专科发展规划；落实重点专科年度考核；建立医院“重点专科建设管理和考核办法”。

——加强考核。建立考核机制，每年的考核结果将与重点专科年度建设经费划拨挂钩，年度考核优秀的划拨全额建设经费，年度考核良好的按 80% 划拨，年度考核合格的按 50% 划拨，年度考核不合格的当年建设经费不予划拨。

——建立机制，重点专科年度建设经费总额根据科室规模、人员数量、专科级别等因素综合核定。国家级重点专科 150—200 万，国家级重点专科建设单位 100—150 万；省级重点专科 80—100 万，省级重点专科建设单位 50—80 万；市级重点专科 30—50 万，市级重点专科建设单位 20—30 万；

院级重点专科 10—20 万。具体数额由重点专科建设考核领导小组审议决定，建设经费专款专用，原则上用于专科建设、人才培训和人员奖励等。

——动态调整。按照择优选拔、合理布局、统筹规划、分步实施的原则，经过三年周期建设（2018 年-2020 年），建成 1-2 个省级重点专科，主要以市级重点专科的肿瘤科、放射治疗科和病理科为候选；新增 2—3 个市级临床重点专科（或建设单位）；建成 3—5 个院级临床重点专科，并进一步扩大院级重点专科建设科室的范围，建立院级重点专科为基础的临床重点专科新体系。

——强化技术。在确立领先专科技术方向的基础上，优先发展早期肿瘤筛查技术、人工智能（AI）辅助诊断技术、肿瘤生物治疗技术、肿瘤分子靶向治疗、肿瘤精准免疫治疗、精准放射治疗技术、沃森人工智能辅助下的肿瘤多学科诊疗。加强肿瘤外科专科技术，突出肿瘤学科技术。

（四）加强临床科研实验室建设

充分发挥分子生物学和细胞生物学技术优势，中心实验室将积极配合全院相关重点学科建设和临床需要，加强技术转化研究，引进国内外先进技术，特别针对肿瘤精准诊疗技术深入学习，不断提高肿瘤诊治水平，改善肿瘤病人的生命健康；加强与国内外知名院校研究所合作交流，培养一批高素质技术人才，争取申报更多科研项目，有选择地在肿瘤耐药机制，放化疗增敏，个体化基因检测，肿瘤早诊和预后标志物筛选，肿瘤免疫治疗和中药抗肿瘤机制研究等方面展开一系列科研工作；逐步建成国内外肿瘤学学术交流中心和具

有国内国际先进水平的开放实验室。

本年度积极参加江苏省临检中心临床基因检测室间质控和江苏省临检中心组织的分子生物学技术培训，获得分子检测上岗证，为申报江苏省临床基因检测技术准入（肿瘤学临床基因检测）做好准备。引进肿瘤早期筛查项目 2 项；引进 life science 数字 PCR 系统全套检测流程，用于 EGFR T790M 动态监测；开展 HPV 定量分型检测；继续开展基因靶向测序检测。进一步加速科技成果的转化，努力为临床精确诊断与治疗提供服务，实验室为临床提供各类检测服务需大于 1000 人次。完善实验室标本库建设，除进一步建立血液标本库以外，建立了细胞库，24 小时智能监控，保证细胞库安全，为今后多项科研课题顺利进行奠定基础。同时，配合临床 GCP，积极参与多项肿瘤疫苗临床研究。申请建设动物房，完善科研平台建设。

（五）加强人才引进和临床科研团队建设

建立健全人才引进机制。制定完善《常州市第四人民医院关于人才引进（招录）管理办法（暂行）》，进一步完善医院人才引进组织结构，规范人才评价、引进流程，为医院能更好地保质保量引进人才打下良好基础。在传统招聘平台的基础上，增加网络、微信等自媒体招聘。对急需、急缺的部分人才，给予一定政策倾斜。按照常州市高层次卫生人才引进管理的相关规定政策，为医院引进高层次人才创造条件，制定高端人才的医教研奖励办法，形成良性的医教研激励机制。

肿瘤内科科研团队建设。为进一步提升科研水平，在常

州卫计委科技处的项目支持下，与天津肿瘤医院协商引进肿瘤学卫生创新团队，协助完成学科梯队建设培养，“十三·五”期末完成肿瘤亚专科建设。根据各亚专科发展需要开展多途径人才的培养和引进，引进和培养亚专科学科带头人；构建结构完整、构成合理、工作高效的人才体系。培育能够提升学科创新能力和竞争实力的亚学科领军人才，推动学科可持续发展。引进周期内完成省级重点专科建设。

放射治疗科团队建设。通过与江苏省肿瘤医院放射治疗科建立团队合作关系，利用苏大的高层次人才培养能力，加强现有团队人员的专业培养。大力引进本学科高层次专科人才，通过逐步改进的评价体系，引流团队人员积极提升自身业务能力。力争与苏州大学协作，为未来建立全国临床肿瘤放射治疗学专科规范化培训基地打好基础。

（六）加强临床教学及临床师资队伍建设

改善临床教学条件。建设好多媒体教室、学生自习室、临床技能中心，配备多媒体教学设备、教学模型若干套，满足本科实习生理论和技能授课、课后自习。图书馆对学生开放，方便学生查阅文献资料。在医院二期规划中，将纳入教学楼层建设，计划设置多间多媒体教室、建设功能更加完备的临床技能中心，含各科实训室、模拟病房、模拟诊室、考试机房，配备实训仪器、模具、多媒体教具等，开展更高质量的教学活动。加强临床教学师资建设。积极探索与学校及其他附属医院的教学合作模式，着重建设临床肿瘤学、临床放射治疗学、临床肿瘤分子生物学等特色专业理论课程，委派临床教学人员参与计划内的理论教学。

（七）积极支持大学医学教育的发展

医院将在现有基础之上，进一步加强临床实习生的教育。对现有的放射医学、医学物理专业实习生的管理和培养要做到精细化、优质化，培育并创建一至两门特色肿瘤专业课程，为以后承担理论课程打下基础。在各个临床医技科室筛选两到三名优秀师资，派送学校或其他附属医院进修学习，承担科室教学工作，并且在待遇上、晋升上给予奖励和优惠。同时，开展院内教学活动评比，鼓励青年师资参加，带动教学热情，选出有潜力的教学人才重点培养。

四、对大学的具体诉求

1. 请苏大对附属医院的师资培训、导师培训上给予指导、扶持与帮助，优先需要解决临床教学医生的教师资格证。

2. 建议对我院紧缺人才招录及应届毕业生招聘上给予相关政策倾斜。

3. 建议苏大医院管理处对附一院、附二院、附三院对非直属医院的帮带上有考核指标。

4. 建议增加苏大本部与附属医院间的双向交流互动。定期开展苏大基础教研室与医院临床专科的科研交流会，寻求合作机会，共同申报各级各类的课题项目。

5. 建议苏大对我院医教研经费建设上有所支持，设立苏大管理基金。

6. 指导我院中心实验室建设，学校肿瘤放疗学、药学、其他肿瘤相关实验室对我院开放。

7. 促进各附属医院间学术交流合作，采用学科建设与合作共建的方式，成立苏大系统内各专科的临床研究协作组，如肿瘤协作组共同开展多中心的临床研究。

8. 建议苏大提供国外高等院校培训学习机会。

9. 大力提高医学本科生的理论教育，跟上临床实习迫切需求。

10. 放射医学和放射物理两个专业尽可能成为完全独立专业，共同发展，形成各自优势，在国内形成优势专业。

11. 继续利用大学的人才、科研、教学优势大力支持附属医院加快发展，提升实力，形成共生共赢，甚至多赢的局面（例如政府、社会、个人等等）。

五、成立苏州大学肿瘤学院（或苏州大学肿瘤研究院）的建议

随着肿瘤患者的日益增长，肿瘤学相关学科的发展非常迅猛，并且临床资源也非常充裕。但临床医学生在肿瘤学方面的本科生教育或者研究生教育仍然局限于国家的统编教材中的一、二门课题之中，如临床肿瘤学。肿瘤学方面的国家自然科学基金项目数和资助金额，历年来遥居榜首，充分说明肿瘤学的重要性。目前医学教育中的肿瘤学教学已经远远不能满足于肿瘤学的发展需求，各医学院校也没有完善的教学体系。基于目前苏州大学附属医院的整体实力，建议由苏大筹建成立肿瘤学院，整合医学院及附属医院的基础教学和临床教学力量，为将来建立国家级临床肿瘤学专科规范化培训基地打好基础。

1.筹建本科生肿瘤学教学课程，开设临床肿瘤学、临床放射治疗学、临床肿瘤免疫学、临床肿瘤分子生物学、临床肿瘤姑息学等相关选修课程，完善临床本科教学体系。

2.统一临床肿瘤学硕士专业学位研究生的培养方案。整合附属第一医院、第二医院、第三医院、常州肿瘤医院等肿瘤学科的硕士研究生招生培养工作，充分发挥各家医院的优势，如附一、附二院的临床资源，附三院的生物免疫治疗，常州肿瘤医院的放射治疗，提高肿瘤专业学位硕士研究生的临床技能，提高学校毕业生的素质。

3.建立国家级临床肿瘤学专科规范化培训基地。针对国家医学培养模式的改革，建立和完善临床专科培训基地或博士专业学位培养基地，整合各家医院肿瘤学科，建立高标准培训平台，成为苏州大学医学培养的名片。如血液学专科规范化培训基地、肿瘤放射治疗学专科规范化培训基地、肿瘤免疫学专科规范化培训基地、肿瘤外科学专科规范化培训基地、肿瘤内科学专科规范化培训基地等，提升苏州大学医学院的影响力。

4.整合各肿瘤学相关研究平台。利用各家医院实验室技术平台及人员优势，开展研究合作，共同申报高水平的科研项目。与基础医学院整合技术优势，发挥医院临床资源的有利条件，建立统一的科研协作网络，提升医学院科研水平。

苏州大学附属传染病医院医教研协同发展提升方案

（2018-2020 年年）

一、指导思想

深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，进一步深化医药卫生体制改革，全面推进实施苏州大学附属传染病医院“人才兴院、科技强院”战略，密切医院与苏州大学关系，形成院校一体、互为支撑的良好氛围和共同价值追求。

二、目标定位

（一）以搬迁新院为契机，按照附属医院要求统筹推进医教研协同发展，凸显专科特色，创建三级甲等传染病专科医院。

（二）以辐射相城为原点，完成新医院的“三转型·三升级”战略。逐步由基础建设向内涵建设转型、专科发展向综合学科发展转型、传统经验化管理向科学化信息化管理转型。做到学科建设整体升级、医疗质量水平升级、医护人员服务意识升级，实现患者满意、社会认可、职工满意的新面貌。

（三）以教学、科研促进医疗业务和学科发展，加强医院内涵建设，逐步建设成为对苏州大学医学发展有支撑、有贡献、医教研一体高水平发展的附属医院。

（四）以高水平人才聚集、学科（专科）建设、人才培养、科学研究和管理运营，带动高水平临床医疗服务，提升医院整体综合能力及影响力。

三、实施方案

（一）完善管理办法，设立科研教学发展专项基金

1.根据苏州大学要求和医院实际完善医院科研教学专项经费管理办法，做好专项经费的年度预算、决算和使用评估等工作。

2.进一步加大在学科建设、人才培养、科学研究等方面的科研经费投入，确保每年科教发展基金专项经费不低于业务收入的 1%。

3.开发科研管理信息系统软件，专项经费做到财务单独账户管理，专款专用，明确使用范围：

（1）本科生/研究生教学中教学组织与实施，包括带教老师的教学补贴、常规教学仪器设备购置维护、住宿条件改善和临床教学基地考评等；

（2）学科建设、研究生培养、师资培训、科研管理系统保障维护；

（3）科研立项课题的配套支持及院级课题的经费支持；

（4）科研教学、学科建设、人才培养等科教表彰奖励等。

（二）依托重点学（专）科，加强科研平台基地建设

1.搭建特色疾病诊疗平台。根据肝病科、结核病科、职业病科、性病艾滋病科等学（专）科特色优势，划为重点、特色和发展学科三类，实施分类管理。立足专科、面向综合，坚持转型创新，积极谋划并努力推进“苏州市（苏州大学附属）公共卫生临床中心”、“苏州市（苏州大学附属）皮肤病性病治疗中心”、苏州市肝病研究所等专科诊疗平台建设。在重点加强传统优势学科（专科）建设的基础上，通过培养建设临床中心、协同创新中心等平台基地，推动以重大临床问题和疾病为导向、以转化医学模式为路径的科研组织与实施模式，把握新医院发展机遇，完成苏州健康城市“531”行动计划等医药卫生体制改革相关重点任务。

2.提升临床科研实验室能力建设。借助医院感染免疫重点实验室和结核病防治重点实验室，以及苏州市感染性疾病临床医学中心研究平台，实现临床科研实验室的整体布局和高水平建设。培养创建苏州市艾滋病防治重点实验室、苏州市职业病防治重点实验室、苏州市皮肤病性病重点实验室等多个实验研究平台，通过发挥各自优势，更好的促进医院临床和科研工作。

（三）加强人才建设，打造人才建设新高地

1.采取“引聘并举”的规划目标，在积极申报及推进临床医学专家团队的基础上，与大医院、大专家携手合作，升华医院内涵建设。

2.“筑巢引凤”，柔性引进国内外享有盛誉的专家，积极做好人才储备，集才聚智打造人才高地，积极推动医院发展。

3.加大“引才培才”力度及科研激励措施，实现“国”字号项目的零突破。一是通过海外人才引进、紧缺人才招聘及校园招聘等形式，引进高端医学人才；二是在激励政策的基础之上，加大对于医院职工在职学历提升和科研申报的支持力度；三是通过医院骨干人才赴海外重点医学院校研修、国内外专家讲座授课、一对一指导（苏州市卫计委全国导师制项目）等多种形式，加快人才队伍的培养建设，三年内实现国家自然科学基金项目的“零”突破。同时，在省级科研项目申报、高水平学术论文发表、科研成果奖励等方面也要有更大的提高，取得更多的成绩。

（四）完善管理机制，加强医院教学能力建设

1.不断改善教育教学条件，制定临床带教的激励机制，保证教学经费投入。

2.建立医院师资培养计划，通过附属医院间的集体备课、青年教师试讲及点评机制，教学相长，做到专业授课质量的同质化、确保临床教育教学质量。

3.完善医院教学架构，设立教学督导制度，建立健全教学管理机构 and 教学组织，保障教学、科研工作的顺利进行。

（五）发挥区位优势，加强院校深度合作

医院将坚持“三转型·三升级”战略，以人才、学科、科研三位一体的创新能力提升为核心，在苏州大学医管处的指导支持下，按照“平等互惠、资源共享、优势互补、共同提高”的原则，充分利用苏州大学附属医院的资源优势，建立深度合作机制，大力推进科教融合和协同创新，建设成为一所专科特色鲜明、具有综合救治能力的附属医院。

在苏州大学附属传染病新院建院 60 华诞的历史新起点，医院成立了一把手挂帅的“三级甲等传染病医院”创建工作领导小组，目前已全面推开了创建工作。

医院将以“创三甲”为动力，坚持“三转型·三升级”战略，在苏州大学医管处的指导支持下，按照“平等互惠、资源共享、优势互补、共同提高”的原则，建立并加强院校深度合作机制，大力推进科教融合和协同创新，建设成为一所专科特色鲜明、具有综合救治能力的三级甲等附属医院。

苏州大学附属广济医院医教研协同发展提升方案

（2018-2020 年）

为加强一流学科的建设，提升学科水平，推动医院医教研协同发展，密切与学校的关系，实现共同发展。根据苏州大学附属医院建设要求和苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划，结合医院的实际情况，特制定本方案。

一、 指导思想

深入贯彻《“健康中国 2030”规划纲要》，以培养综合素质高、实践能力强的医学人才为目的，不断加强医院在医疗技术、学科建设、教学管理、师资队伍、科学研究等方面的综合发展，提升医院医疗、教学、科研水平。同时加强与学校的联系，形成校院互动良好的合作氛围，实现共发展共提升。

二、 功能定位和发展目标

作为非直属附属医院，是学校临床医学学科发展的重要组成部分，在承担教学任务的同时，加强内涵建设，以附属医院为标杆，不断提升教学和科研水平。根据医院的专科特色，以新医院和争创三甲医院为契机，打造国内一流的精神专科医院教学和科研平台，理顺医院内部运行制度和机制，积极引进海内外优秀人才和团队，加大院内自身人才培养，使我院医、教、研、防和管协同发展，发挥医院在苏州精神卫生领域的带头作用，不断扩大其在省内、国内、

甚至国际上的影响力和学术地位，使我院成为江苏省精神专科特色医院和排头兵。

三、工作任务

（一）医学发展基金的设立与使用

医院重视科研教学的发展，在 2013 年修订的《苏州市广济医院科研管理制度》中，提出“设立科研发展专项经费，医院年收入的 2%—3% 用于科研经费配套、科研激励等”，2015 年至 2017 年，在科研教学奖励、科研配套方面的经费投入分别占医院业务收入的 1.57 %、1.67 %、2.4 %，医院科教投入逐年增加。根据发展要求，医院将科研发展专项经费以医学发展基金专项经费的形式，单独账户，专款专用，主要用于科研和教学方面的绩效及匹配，如（1）教学的组织与实施（教学人员的教学补贴、常规教学仪器设备购置维护、学生生活补助、临床教学基地考评等）；（2）临床科研研究及经费匹配；（3）研究生培养（生活补助等）；（4）师资培训；（5）各学科教研室的建设等。结合财务相关规定，制定专项经费管理办法，明确专项经费的使用范围，做好专项经费的年度预算、决算及使用评估等工作。

（二）实验室平台的搭建

以新广济医院和苏州市重点实验室建设为契机，我们已初步建成 1000 平米的生物精神医学研究中心，并且投入 2000 万元购置各种先进的仪器设备，根据功能划分：分子遗传实验室、神经生化实验室、神经干细胞研究室、神经免

疫学实验室、神经精神药理实验室、统计分析实验室。2017年获评苏州市重点实验室，立项国家自然科学基金面上项目 1 项，发表 SCI 论文 6 篇，授权实用新型专利 3 项；截止到 2018 年 6 月，立项省科技厅项目 2 项，发明专利 1 项，专著 1 本，SCI 论文 6 篇；2018 年获评 2 人为苏州市姑苏卫生特聘 B 类和 C 类人才。医院领导为进一步加强实验室团队建设，于 2018 年 6 月亲自去美国哈佛大学医学院引进高端人才，目前已达成初步意向 5 人。研究中心未来建设规划依据医院的优势临床资源搭建实验室，招募各方向高端科研人员，实行 PI 负责制，配备科研团队，对 PI 负责人实行规定时间内量化的目标考核管理，逐步建成管理有序，人才梯队合理，在领域内有创新、有高质量产出和有声誉的 PI 团队，并建成为具有为医院和苏州大学培养精神医学临床和科研人才能力的精神医学研究中心。

（三）人才引进和团队建设

我院高度重视人才建设，以人才强院为理念，借助新院平台，加大国内外优秀精神科人才的引进，2016-2018 年我院成功引进 6 名博士，在培博士 3 人，柔性引进海内外专家 6 位。2017 年我院在市政府和市卫计委的支持下，以 1500 万元成功引进华西医院李涛教授团队，全方位服务和对接我院精神科、心理科和临床评估中心，2018 年贾秋放院长亲自赴美国哈佛大学医学院招智引才，并且取得非常好的效果，已初步达成对我院有意向的海外博士及博后 6 人，在市委、市政府及卫计委的继续支持下，我院今年准备以

500 万元引进南京脑科医院姚志剑教授团队，加强我院在精神抑郁领域临床和科研能力建设与提升。未来 5 年，我院将继续根据医院发展定位和需要采用人才引育并举的模式，使我院具有高质量博士学历人才数达到 15 人以上，同时期待未来苏大能够重视非附属医院人才发展和给予上升空间，希望能借鉴上海交通大学方案实行“一岗双聘”，给予非直属医院在职称评定和博硕导遴选方面提供平等参评机会。

（四）临床重点学科（专科）建设

制定医院重点学科（专科）发展规划，对已有的市级重点专科：临床精神科、临床心理科、老年精神科、儿童精神科和市级重点学科：临床心理学、精神病学，以目标为导向，继续建设发展，形成特色优势。临床精神科和临床心理科以争创省级重点专科为目标，积极引进新技术，开展新项目，形成结构合理的专科团队。积极发展亚专科，睡眠医学中心争创市级重点专科，精防和检验等辅助科室，以建设市级重点专科为目标加强学科的建设发展。同时，以苏州市精神疾病临床医学中心为平台，建立区域医联体联盟，实现资源整合。

（五）师资队伍建设

医院承担苏州大学及其他高校的精神病学、医学心理学、护理精神病学、法医精神病学等课程的理论与见习、实习教学任务，教学任务越来越重，教学质量要求也越来越高，目前医院师资队伍以中青年为主，仅有部分高年资主任医师

授课，为保证教学质量，医院将分层次遴选、培养一批专业知识扎实、临床经验丰富的老师，扩充师资队伍，定期开展师资能力和素质培训，提升老师的教学能力，积极推荐高级职称专家理论授课，注重青年师资的培养，以确保师资队伍的延续性。发挥各临床教研室作用，对老师的教学质量、教学效果进行督导和反馈，不断提升师资水平。加大师资的奖惩力度，对表现优秀的老师，在职称晋升、导师遴选等方面给予倾斜。

（六）三甲医院创建

以我院“三甲医院创建”为抓手，全面梳理我院行政科室、医护和医技科室各项工作路径和规则制度，自我剖析、自我反省、查摆问题、完善提升，再创各项制度和工作路径新优势。把“附属医院评估核心指标”改进融合到我院三甲创建的过程中，将附属医院评估指标转化为常规化的工作内容，实现临床教学和科研的规范化管理，全院职工“同心协力”力争 2018 年三甲医院创建成功。

（七）校级科研平台的规划

我院以新医院搬迁为契机，依托精神专科医院临床资源优势，已初步建成三大科研平台“生物精神医学中心，精神影像中心和精神电生理中心”，期望与苏州大学共同组建苏州大学精神卫生研究所。国家高度重视心理健康、精神卫生与相关医疗体系的问题与解决方法，2016 年习总书记在全国卫生与健康大会上发布关于健康的重要讲话，其后中共中央政治局更审议并发布“健康中国 2030”全局纲要。同

年国务院“十三五”布局规划也颁布关注严重精神障碍以及抑郁症等常见精神障碍的预防、早期诊断、有效治疗和干预措施等综合策略开展研究。苏州市健康城市“531”行动计划也重点强调从精神心理健康方面着手为苏州市民健康保驾护航。2017年诺贝尔生理学 and 医学奖获得者 Michael Rosbash 教授于 2018 年 7 月 10 号访问我院强调：要加强精神疾病的基础和临床方面的研究。政策从国务院到地方和国际权威专家全角度发布，深刻表明了国家对心理健康与精神卫生问题的高度重视。我院是苏州地区唯一一所三级精神专科医院，不仅仅在精神心理临床领域要有建树，更要在精神疾病研究领域有高度，我们真心期望与苏州大学在人才和经费投入方面凝心聚力打造省内或国内一流的具有高水平人才培养和科研产出的精神卫生疾病的研究所。

（八）科研激励措施完善

结合医院的“十三五”发展规划，完善现有的科教奖励制度，按科研项目和科研成果对医院学科、专科、学术排名和医学影响力进行分层次和分阶段的奖励。大胆解放思想、打破束缚医院科教发展的制度，例如：科研项目奖励“国家、省部、厅局和处级课题奖励制度一刀切制度。同时科研成果作为职称晋升和人才工程评定的必备条件。作为教学医院，逐步将教学成果纳入考核。

（九）校院合作与交流（支持举措）

按照“平等互惠、资源共享、优势互补、共同提高”的原则，发挥医院和学校在科研平台和人才方面的优势，开展

科研和教学方面的合作，科研成果共享。在为深入合作，医院在教学硬件、师资水平方面以附属医院为标杆提升，以培养更多专业化的高素质精神卫生人才为目标。基于合作、互利互惠的基础，希望学校在导师的培养与遴选、生源、科技项目申报、项目合作等方面，保持公平、公正，给予更多的支持。

（十）支持大学医学教育发展的举措

医院以苏州大学附属广济医院名义开展各类宣传，以提升校院双方的品牌形象。目前医院为两周实习学生提供免费住宿，开放自习室和图书馆，在院实习期间参加医院学术讲座，同时积极协助学生开展各位社会实践活动。对于研究生培养，严格管理，定期考核，根据考核给予 1000 元-2000 元补助津贴。科研方面，以苏州大学为平台申报国家自然科学基金，文章以苏州大学附属广济医院署名已列入制度中推行。为推动精神医学教育，医院积极筹划精神医学本科班的开设，精神病与精神卫生学、医学心理学硕士点的建设，以及精神卫生研究所的创建。

四、 工作措施

（一）提高认识，加强领导

推动医院医教研协同发展是提升医院整体水平的重要战略，也是实现医院长效发展的重点。我院领导要高度重视，各科室要充分认识医教研协同发展的重要意义，上下同心，提高执行力和工作效率。

（二）合理布局，科学规划

医疗、教学、科研，医院层面或科室层面，在资源配置、人才培养等方面合理布局，统筹发展。各学科确定重点发展方向，做好中长期发展规划。

（三）循序渐进，稳步推进

各项提升工作需根据目标要求扎实推进，以严谨求实的态度做好临床医疗、教学、科研工作。将工作目标分解分派，脚踏实地的做好基础性工作。

（四）积极创建，持续管理

成立领导小组，定期研究和解决工作推进过程中出现的问题，积极完善提升工作。建立考核、评估、奖惩机制，形成季度、年度督导、反馈和整改的工作理念。

五、 方法和步骤

（一）、领导小组确定医教研协同发展提升工作的目标和任务，建立目标责任制的考核机制，确定目标责任人，并与其签订目标责任书。

（二）各目标责任人，根据要求，制定实施方案，将目标细化、具体化，责任到人，明确年度目标，周期目标，有计划推进。

（三）领导小组建立考核、评估体系，制定奖惩措施，实施动态管理，每季度进行督导检查，反馈分析问题，提出整改措施。

六、组织领导

为保证医教研协同发展提升工作顺利开展，特成立医教研协同发展领导小组：

组 长：贾秋放

副组长：杜向东

成 员：钱正康、赵东明、徐瑛、惠李、杨绪娜、赵惠英、汤臻、杨小男、吕永良、张广亚、将彩霞

七、对大学的具体建议

（一）我院在加大高端人才引进的情况下，2017 年 SCI 产出以“苏州大学附属广济医院”挂名第一单位，国家自然科学基金申报也以“苏州大学”为第一单位，附属广济医院为二级单位，因精神专业的特殊性，国家和地方高度重视，我们期望苏州大学也能重视精神疾病科研和教学工作，把“精神病与精神卫生学、医学心理学”两个硕士点给予附属广济医院建设，并每年给予硕士生招生指标，真正做大精神病学科，实现苏大和附属广济医院共赢局面。

（二） 我院三大研究平台已初步建设完毕，我们也期望组建苏州大学校级科研平台：苏州大学精神卫生研究所，贾秋放院长担任首任研究所所长，在学校和医院双重领导下，借助校院双方优势的人力和财力打造国内一流的精神卫生研究平台，开展国际前沿的精神疾病相关研究，提升附属医院和大学在领域内的学术排名和影响力。

苏州大学附属高邮医院医教研协同发展提升方案

(2018-2020 年)

2017 年 12 月学院组织评估专家对我院进行附属医院合格性评估, 针对评估中发现的问题, 结合我院实际, 依据《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划(2017-2020)》(苏大医{2017}1 号) 精神, 我院制定了如下整改方案。

一、存在问题：尚未具备承担本科教学任务的师资队伍，临床教学质量和带教水平亟需提高；

整改措施：目前我院已经开展专科教学，在教及实习人数已达 300 余人。通过制定相关管理制度和奖惩措施，将进一步提高临床教学质量及带教水平。并争取逐步完成本科生教学及实习，拟与江西抚州医学院建立本科教学及实习联动。

二、存在问题：尚未承担省部级及以上科研课题；尚未发表过以“苏州大学附属高邮医院”为第一署名单位的 SCI 等高水平论文；

整改措施：目前已承担省级以上横向合作课题 7 项。近期又承担国家重点研发计划项目一项。近期组织申报省级面上课题 1-2 项。截止目前为止，仅发表了 1 篇以“苏州大学附属高邮医院”为第一署名单位的 SCI 论文，有待进一步加强科研力量，拟进一步加大奖励力度。

三、存在问题：尚未组建临床科研团队，科研力量显薄弱。

整改措施：目前已形成了一些特色科室及诊治中心，正在积极申报临床科研团队，通过制定激励措施进一步加强科研力量建设。

四、存在问题：医院绩效考核指标体系中，对教学和科研的激励政策体现不够。

整改措施：

1、今年医院出台了新的绩效考核方案。在新的绩效考核体系中，增加了教学和科研的考核指标和奖励政策，以医院上年度中华级及 SCI 序列收录期刊上发表论文数为基数，完成基数得 1 分，未完成按比例扣减，每增加一篇论文加 0.1 分；SCI 每篇奖励 1 万元/分。以医院上一评审周期省级以上临床重点学（专）科（或建设单位）数为基数，完成基数得 2 分，每减少一个扣 0.5 分，获得省部级科技进步奖得 1 分，当年委医学新技术引进奖得 0.5 分，省级以上科研项目一项 0.2 分，加至 1.5 分为止，同时进行相关比例的奖励。。制定高层次人才培养方案并积极组织实施；每录用或在职培养 1 名博士生得 0.4 分。

2、做好项目工程。按要求做好后期管理工作。并根据建设计划 and 需求，积极争取卫计委省部联合临床医学研究中心、重点实验室和技术创新中心等建设。

3、开展新技术引进评估和适宜技术推广。鼓励引

进成熟、适用、先进的医学新技术，完善已引进的医学新技术，更新城乡基层适宜卫生技术项目资源库，拟新增项目 5-10 项，推广 3-5 项基层适宜卫生技术项目。

4、巩固完善住院医师规范化培训制度。总结住院医师规范化培训制度实施成效，针对当前存在的主要问题进一步明确工作要求。推动规培基地标准化建设。。

5、提升培训师资和管理人员能力。分层进行师资培训，实行动态管理。对普通师资继续开展以提升规培实际带教能力为核心的准入培训，各专业基地在普通师资中遴选出一批带教能力强、业务熟练的人员参加骨干师资培训。

6、深化医教协同培养。加强医教协同，积极配合教育部门做好硕士教育与住院医师规范化培训的有效衔接。

7、规范继续医学教育。进一步开展送教下乡活动，有针对性地开展面向全体卫生计生技术人员的职业综合素质教育。

五、存在的问题：医院聚焦医教研协同发展整体显不足，对大学医学教育发展的贡献度不够。

整改措施：苏州大学尚未安排教学和带教实习任务，故尚未充分体现对医学教育发展的贡献度。但是医院通过鼓励在职人员的素质提升，目前我院有一名博士在读博士后，四名同志考取了苏州大学临床博士，已有一名同志取得博士学位。在今后的 70 多名博士、硕士中进一步强化医教研发展，同时要求发表论文以苏州大学附属高邮医院进行署名。

六、存在的问题：明确作为大学附属医院今后的功能定位和发展目标。

整改措施：我院将深入贯彻苏大医（2017）1号文件精神，明确今后的功能定位和发展目标，功能定位于本地区及周边区域医疗中心，进一步独立完成本科教学，进一步做好医教研协同发展。

七、存在的问题：缺乏医学发展基金专项经费的设立、使用范围和管理办法。

整改措施：按照要求提取一定的比例（8%）用于医学发展，并专款用于医学教学及科研发展，并制定详细的管理办法付诸实施。

八、存在的问题：缺乏临床科研实验室建设规划。

整改措施：拟在上级部门支持下建设 1-2 个科研实验室，主要是建设心血管及其他重点专科；与苏州大学及江苏医药职业学院进行合作建设相关科研实验室。

九、存在的问题：缺乏医院高端人才引进和临床科研团队建设方案。

整改措施：目前我院博士后在读一名。医院制定了“百硕博”人才培养计划。目前已有 4 名博士及 61 位硕士加盟我院，进一步加强高尖人才的培养，进一步形成临床科研团队蓬勃发展的新局面。

十、存在的问题：缺乏医院临床重点学科（专科）和平台基地建设方案。

整改措施：进一步优化临床重点学科建设方案，按照省五大中心建设方案，逐渐建成胸痛中心、卒中中心、创伤中心的建设，进一步规划重点专科平台建设。

十一、存在的问题：缺乏临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养方案。

整改措施：目前医院有临床教学楼 2 座，满足 150 人左右的医学生学习及实习，建立了实践技能中心。在东区医院建成后将进一步规划好教学相关设施。同时正在逐渐加强师资建设。

十二、存在的问题：缺乏有效的科研激励措施，需明确科研项目与成果的提升目标；

整改措施：支持大学医学教育发展的具体举措；进一步开放临床教学，建设实践技能中心及相关内容。针对提高人才培养质量问题，提出逐步实现本科临床医学类专业教学；强化医学生质量短板的医德素养和临床能力培养，完善并完成对高校附属医院教学工作的评价要求。

医院长期以来非常重视教学工作，把教学工作纳入医院的日常工作，医院教学组织机构健全，医院对教学工作目标明确，院长亲自抓管，并有 1 名业务副院长具体负责。教科教科直接负责医院的教学，各临床教研室设教研室主任、副主任、教学秘书。在师资队伍建设方面，努力构建培训体系，进一步加强对附属医院的同质化管理；高等教师考试及培训（取得高等教师资格证书 16 人，今年年底还将增加 10 人）。

完成实习生技能培训及考核 110 项。

十三、对学校的具体诉求。

请求苏州大学安排一定数量的本科教学及实习生进入我院。在搭建科研平台方面，期望在附属医院中建立校级科研机构、研究生导师、研究生工作站等，促进附属医院开展临床转化医学研究，进一步提升附属医院医教研整体内涵与实力。在人才引进上，希望学校对附属医院予以适当政策倾斜，促进我院医教研发展。

附件 1、2018 年高邮市人民医院科教工作发展计划（略）

附件 2、高邮市人民医院重点专科建设管理办法（略）

附件 3、重点学科带头人申报的基本条件（略）

附件 4、高邮市人民医院科学技术奖励实施办法（略）

附件 5、2018 年高邮市人民医院科室综合目标管理责任书-科教科(略)

苏州大学附属口腔医院医教研协同发展提升方案

（2018-2020 年）

为全面贯彻落实国务院《健康中国 2030 规划纲要》、国务院办公厅《关于深化医教研协同进一步推进医学教育改革与发展的意见》，满足苏州市人民群众多样化口腔医疗服务需求，促进区域口腔医疗卫生事业健康快速发展，苏州大学附属口腔医院特制定《苏州大学附属口腔医院医教研协同发展提升方案》，在医、教、研等领域开展更深层次、更广领域的战略合作。

一、发展目标

通过“三个一流”工程，建立健全苏州大学口腔医学人才培养体系，构建口腔医学教学、科研与临床结合的产学研模式，以医教协同为依托，大力推进苏州大学口腔系医学教育与改革工作，加快推进苏州大学口腔医学院建设和硕士学位授予单位建设，共同推进江苏地区口腔医疗服务事业迈上新台阶。

一流的师资力量：共建高水平教师团队，力争专任教师 70% 上具有高级职称，80% 以上拥有硕士学位，其中 30% 以上拥有博士学位；积极引进中华口腔医学会理事级以上成员、口腔医学创新科研领军人才、百千万工程青年拔尖人才等国内外专家学者前来任教。

一流的教学平台：共建院士级教学科研流动站、口腔医

学国家级精品课程、江苏省高等学校名牌专业、省级实验教学示范中心、省级虚拟仿真实验教学中心、江苏省高等学校本科特色专业。

一流的实习基地：将苏州大学附属口腔医院建设为口腔医学住院医师规范化培训基地、华东地区最具实力的口腔专科医院，临床重点专科牙椅数位居江苏省之首，各类配套设备先进程度达到国际水平，年接收实习生 100 人以上。

二、近年来教学与科研工作概况

（一）科研管理与成果

1、成立以苏州大学医学部、北京大学医学院、上海交通大学、南京医科大学等高校口腔医学专家为主的工作组开展临床及科研工作，并与江苏省口腔疾病研究重点实验室展开合作。

2、与美国哈佛大学 Forsyth 牙科研究院开展合作，设立平江院区实验室，在儿童口腔疾病预防与治疗领域开展相关科研与教学工作。

3、组织医师定期申报国家级、省级、市级及院级课题。课题申报成功人员按 《苏大附属口腔医院科研奖励规定》予以奖励。

4、定期组织青年教师外出考察、调研、培训。

2015 年以来，苏大附属口腔医院科研专项资金累计投入约 300 万元，申报专利 3 项，承担省市级课题 5 项，发表学术论文 50 余篇。

（二）教学建设与成果

1、建立“双师”结构教师队伍。选派临床工作经历丰富的医师承担苏州大学口腔系教学任务，积极完成了教学任务。

2、定期参加苏州大学教学工作会议。积极筹办相关教学会议，每年主办苏大口腔系教学会议，合作开展教学相关工作。

3、实施青年教师带教资格准入及考核评价机制。落实“以老带青”、“课前试讲”、“随堂督导”等要求，保证教学质量。

苏州大学附属口腔医院参与苏州大学口腔系教学工作以来，先后选派 20 余位教师承担理论教学及实验课程，完成理论教学 13 年，口腔系毕业生 600 多名，医院带教各院校学生超过 500 人。苏州大学口腔系讲课比赛中我院教师连续三年获得一、二、三等奖；2018 年江苏省大学生口腔技能大赛暨青年教师操作技能展示中我院分别获得了口腔修复技能竞赛最佳个人奖、口腔技能大赛团体一等奖、口腔技能大赛团体三等奖。

三、合作与提升方案

苏州大学附属口腔医院计划总投入资金约 5000 万元，分期投入，直至建成苏大口腔医学院和苏大口腔临床学院；以培养具备深厚临床医学背景的高素质口腔专科医师为目标，坚持“以人为本、博学至精、德才兼备、明德至善”的办学理念，大力推进苏州大学口腔医学院和苏大口腔临床学

院建设。

（一）加大教学经费投入

1、设立学术奖励金。设立专项科研基金，积极引进学科带头人、博士等高端人才，共同投入口腔医学院建设；设立口腔专业奖学金，培养现有优秀人才，让更多青年教师加入到教师队伍中去。

2、设立“苏州大学附属口腔医院”学生奖学金。资助困难学生、奖励优秀学生，传播“苏口文化”，吸引和储备人才。

3、加大教学设备软硬件投入。设立教学门诊，开放头模室、实验室、示教室、教研室等，为学生实践操作、科学实验、现场教学提供场所；对学校旧头模、多媒体设施等老旧教学工具进行更新，改善教学条件；加强口腔教学的信息化平台建设，实现软硬件配套。

（二）强化教学平台建设

1、课程建设和教学改革。在口腔解剖学、口腔组织病理学以及口腔影像学的专业授课问题提供支持与协作。教学内容与临床实操、执业医师资格考试紧密挂钩等教学模式深化。开展 PBL 教学培训，打造教学新模式。加快客座教授聘请，邀请国内外知名学者担任客座教授。

2、教学人才队伍建设。积极引进博士生、硕士生导师。明确专业培养目标，制定专业人才培养方案。为教师提供更多外出培训、参观学习的机会。鼓励教师参加省内外授课比赛及教学会议等。

3、实习生管理。建立医学生实习档案，严格执行实习生理理论、实操考试制度，总结实习教学中的经验与不足,不断完善实习教学工作。开展多元化实习，提高学生学习兴趣、丰富学生实习生活。

（三）推进口腔医学硕士点建设

1、苏州大学附属口腔医院与苏州大学共建口腔医学实验室，打造符合硕士及以上学历培养要求的专业化实验平台。

2、邀请附属第一医院、附属第二医院、儿童医院等专家开展学科共建，跨医院、跨专业整合优秀医教资源，积极开展区域性教学、科研协作，夯实硕士点建设基础。

3、依托苏州大学附属口腔医院种植、正畸等行业内优势专业，确立具有苏州大学特色与优势的硕士研究生培养方向。

（四）建立专业研究组织

向苏州大学申请，经苏大批准后，在苏州大学附属口腔医院建立口腔医学研究所，由苏州大学附属口腔医院引进高端人才，开展口腔医学研究，经费由苏州大学附属口腔医院承担，苏大给予政策支持，给予一定数量的挂靠苏大编制人员名额。

（五）搭建口腔活动平台

以苏大医管处指导，在苏大附属层面上搭建口腔专业活动平台，推动附属医院口腔界活动与交流，每年组织。

苏州大学附属理想眼科医院医教研协同发展提升方案

(2018-2020 年)

医院 2011 年被苏州大学正式增列为附属医院，为提升医、教、研协同发展，打造附属医院品牌，依据《苏州大学附属医院合规性评估与准入标准》的要求，特制定本方案。

一、医院今后的功能定位和发展目标

1、医院功能定位：加强医院内涵建设，将医院建设成医疗、教学、科研、预防、社会公益五位一体学院型眼科医院。

2、近三年目标：

(1) 健全亚专科发展方向：三年内将眼整形科、眼眶肿瘤科等科室做大做强。

(2) 积极申报省临床重点专科（学科）：2018 年白内障科、眼底科申报材料已提交省卫计委。

(3) 创建三级甲等医院：计划 2020 年申报三甲医院，围绕创三甲医院有序开展医教研工作，提升医院品牌。

(4) 科研平台建设：加大投入医院实验室建设；申报创建苏州市工程技术研究中心（苏州市微创玻切工程技术研究中心）。

二、医学发展基金专项经费的设立、使用范围和管理办法

1、院内科研项目每年预算总额 10 万元，原则上每个科

研项目预算不得超过 1 万元。

2、医院给予省部级、厅市级、区局级项目经费 1:1 配套。科教处对各级各类立项的科研项目进度情况进行动态管理，并建立科研项目专项档案（包括立项文件、项目申请书、项目合同书、科研经费使用登记本等）。

3、各类科研经费支出项目包括：设备费、能源材料费、试验外协费、资料印刷费、会议及调研费、租赁费、鉴定验收费、劳务费、咨询费、管理费等。

4、各类科研经费均不得支出的项目包括：非科研用房物业管理费、娱乐场所消费、旅游费用、福利费用、罚款、捐款、赞助及其他与科研项目无关的费用。

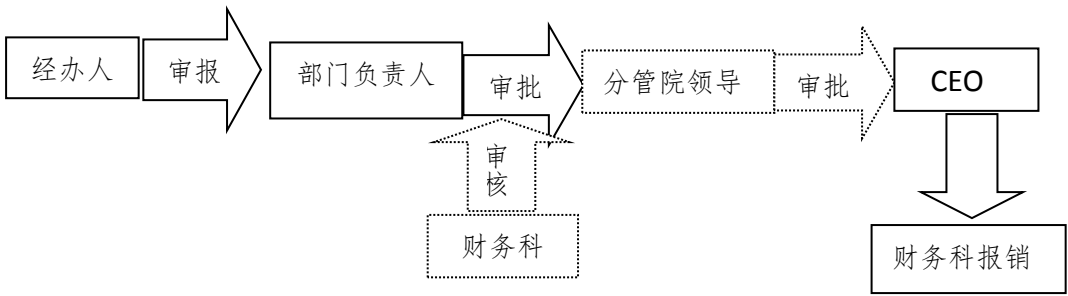
5、科研项目结题后的结余经费管理：

（1）院级以上项目按相关部门规定执行；

（2）院级科研项目经项目负责人同意，可作为项目负责人或其他职工在研的各级科研项目的科研经费。

6、院级科研项目执行中弄虚作假或违反科研项目合同，医院有权追回部分或全部经费；院级以上项目按相关部门规定执行。

7、项目经费审批流程：



三、临床科研实验室建设规划

- 1、总体目标：建设成苏州市重点眼科实验室。
- 2、人员配置：主任或副主任 1 名，科研工作人员 2 名，数据分析工作人员 1 名，病理实验室专职工作人员 1 名。
- 3、实验室部门建设：
 - （1）流行病学调查和基因检测部门；
 - （2）细胞培养及实验部门；
 - （3）动物实验和操作部门；
 - （4）蛋白质检测部门；
 - （5）DNA/RNA 检测部门；
 - （6）眼科病理部门；
 - （7）分子生物学部门；
 - （8）学术讨论部门。

四、高端人才引进和科研团队建设方案

高端人才不仅是我院核心竞争力，也是我院可持续发展最重要支撑。我院将利用苏州大学平台联合特聘高端人才，借助医院现有人才和特聘的高端人才，组建科研团队，提升医教研协同发展。

1、临床高端人才引进：充分利用苏州名医工作室优势，针对我院薄弱亚专业，外聘眼科高端专家，2018 年已聘请北京协和医院董方田教授、第二军医大学附属长征医院魏锐利

教授、中山眼科中心葛坚教授每月来院出诊和手术，带领我院医生开展新技术、新项目，提升医院医疗水平。

2、科教高端人才引进：作为苏州大学附属医院，我院努力跟进大学步伐，积极开展科研和教学工作。**2018**年起我院将着手完善眼科学实验室建设，加大投入大量资金和人才，努力建立成苏州市重点眼科实验室。今年我院已邀请美国眼科国立眼科研究所庾旌生教授来院，对实验室建设和科研方向作出重要指导，为开展眼科疾病基因诊断提供条件。三年内将特聘**1-2**名科教高端人才，结合医院现有研究生导师，加强科研团队建设，提升医院科研教学能力。

五、医院临床重点学科（专科）和平台基地建设方案

1、三年内创建 1-2 个省临床重点专科（学科）。

2、完善医院实验室建设（包括现有的动物实验室）：改造实验场地、添置实验设备等，建立满足我院研究生进行科学研究的实验条件。

3、创建苏州市工程技术研究中心：相对传统玻切术，微创玻璃体切割术不仅创伤小，安全性高，手术适应范围广，而且具有：手术时间短、对眼球损伤小、术后炎症反应轻、术后恢复快等优点。基于微创玻璃体切割术的优势，我院已着手申报创建“苏州市微创玻切工程技术研究中心”，借助苏州大学平台进行精密机械和光学设备等方面的合作研发。

六、临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养方案

1、学校尚未分配临床教学任务（包括理论课及实习），

目前只有新生研讨课，我院将继续认真完成新生研讨课的教学任务。

2、如果有可能学校分配临床教学任务给我院，我院有能力按照学校的要求，提供满足临床教学的条件，并进行规范的教学师资建设培养。

七、有效的科研激励措施，明确科研项目与成果提升目标

1、医院有比较完善的科研激励措施，针对科研项目是否立项、获得的各级科研成果、发表的论文（含 SCI 及 SCIE 收录）、出版的书籍等给予相应的奖励。

2、明确重点人员、重点部门要积极申报各类科研项目与科研奖项。

3、具体奖励措施、申报要求见医院科研管理制度。

八、支持大学医学教育发展的具体措施

1、加强与医学部合作，继续颁发苏州大学附属理想眼科医院优秀学生奖学金（10 万/年）。

2、研究生培养：三年计划招收硕士 9-10 名、博士 6-8 名、博士后 1-3 名。

3、科研项目申报：力争三年成功申报国自然（国家级）或省自然（省级）项目 1-2 项。

4、科研奖项申报：争取省新技术引进奖 1-2 项，市级奖 1-2 项。

5、科研平台建设：加大投入，建立苏大（或/和苏州市）重点实验室，提供研究生科研平台。

九、对大学的具体诉求

1、创三甲，科研、医疗用房出现瓶颈，丝韵楼能否尽快租用。

2、本科生临床教学：

（1）成立苏大附属医院眼科联盟，非直属附属医院研究生导师可参与眼科教学；

（2）可否筹建眼视光学院，我院将尽最大能力配合学校，同时也将会为本科生教学、教学职称申报提供更多的平台。

3、教学职称评审：建议尚未承担学校临床教学任务的医院的研究生导师可以申报教学职称。

4、非直属非公附属医院科研项目申报扶持：建议分配给学校的科研项目能否让非直属非公附属医院参与申报。

苏州大学附属瑞华医院医教研协同发展提升方案

（2018—2020 年）

为进一步加强医院内涵建设，逐步实现苏州大学对附属医院的管理要求，不断达成医教研协同发展的改革目标，经医院经营管理委员会研究讨论，根据《苏州大学附属医院医教研协同发展行动计划》（2017-2020 年）指导精神，结合医院“三五规划”总体要求，制定我院医教研协同发展提升方案如下。

一、医院功能定位和发展目标

（一）功能定位

以教学、科研促进医疗发展，不断加强医院内涵建设，逐步建设成为医教研一体，对苏州大学发展有支撑、有贡献的高水平附属专科医院。

（二）发展目标

按照附属专科医院发展规划，将手外科建设成为江苏省重点专科，手外科整体发展处于省、市领先地位。

二、医学发展基金专项经费的设立、使用范围和管理办法

为提高医院各个学科医教研整体水平的进步，鼓励全院职工积极开展科技创新，引进医学新技术、新项目，加强学科建设，促进临床诊疗及科学研究发展；提升教学组织与实施，为临床教学提供有效保障。特制订本办法。

（一）基金来源

在业务收入中提取 1%-3% 作为发展基金，设立专用帐

户，专款专用。

（二）基金使用原则及范围

使用原则：基金实行总量控制，适度向重点学科/专科、临床科室倾斜，向高等级立项、获奖、论文等项目倾斜。实行计划拨款和分阶段拨款，专款专用的原则。

使用范围：

1、学科建设资助

对重点学、专科建设提供支持，设立重点学、专科建设基金，按照相关规定进行评定。对获得上级重点学科（专科）予以经费配套支持。临床新技术、新项目开展及应用支持。

2、科研配套资助费用

上级科研立项资助。

国家级科技攻关、国家自然科学基金、卫生部、国家中医药管理局及其他部委批准的计划项目、江苏省自然科学基金、江苏省卫生厅、教育厅、市科技局、卫生局等科技计划的指令性项目（不包括横向合作课题），以上级拨款资金的1：1比例进行配套资助，随上级拨款一并建帐。

3、科技奖励经费

设“国家自然科学基金项目申报奖”和“医院科研项目申报奖”，科研项目验收通过奖励，验收结果优秀，按资助金额的40%予以奖励；验收结果良好，按资助金额的30%予以奖励；验收结果合格，按资助金额的20%予以奖励。新技术新项目、医学新技术引进奖、科技进步奖、发表论文(著作)奖和科研、教学等有关竞赛活动的奖励。

4、人才培养和继续教育经费

医院研究生指导教师，专业技术人员国内外进修，导师

制成员，星级教师、星级研究员、各类人才项目、主(承)办学术会议和继续教育项目，参加学术活动和教学工作等按照医院相关文件规定进行资助。

(三) 申请程序

1、重点学科、科研项目资助经费由科教科根据上级批文申请下拨，项目组成员使用时按照《科研经费管理办法》申请审批使用。

2、科技奖励年终科教科进行统计汇总，申请审批后统一进行奖励。

3、人才培养和教学、培训经费由所在科室按照医院教学规定进行申请审批使用。

4、科技奖励严格遵守科学、严谨、实事求是的精神，对违反医院规定，弄虚作假，学术不端等行为按照医院处罚规定进行处理。

5、每年度做好专项经费的年度预算和决算，以及专项经费使用评估等工作。

三、临床科研实验室建设规划

(一) 总体目标

以三级骨科医院建设为依托，按照各个专业的特点进行建设，鼓励临床医生深入实验室开展科研工作；在实验室项目上，通过科学的实验研究，加深对 3d 打印皮肤领域的了解，紧跟国际 3d 打印发展的步伐，为生物时代的到来打下基础。

(二) 具体措施

1、由手外科研究所牵头，根据骨科医院专业发展规划和教学科研工作需要，提高实验室使用效率和使用效果，对

实验室设置进行论证，完成实验室总体布局规划。

2、根据苏州大学实验教学相关规定，严格实验教学管理，制定符合我院实际的实验实践教学管理规程，使实验、实践教学步入规范化常态化和程序化。

3、加大实验室资金投入，在购进实验室先进的设备和人才团队的引进和培养上注入使用基金。

4、以培养应用型人才为目标，每年外派一些专职或兼职的实验人员到国内外相关科研院校、机构进行实践锻炼与进修学习。

5、与苏州大学联合招收博士后进入博士后创新基地，开展有关 3d 打印皮肤项目的实验研究，为实现实验室未来规划目标打下基础。

四、医院高端人才引进和临床科研团队建设方案

（一）人才引进原则

侧重重点学科高端人才的引进和培养；重用应用型人才。

（二）具体措施

1、加大人才引进力度，引进的人才能够引领学科发展方向，在培养学科梯队成员，提高教学、科研水平，提升相关学科的地位和声誉等方面要取得创新性研究成果。

2、医院制定内部分层培养计划，将学术带头人、学科带头人、后备学科带头人、拔尖人才、高层次人才、重点人才等按层次制定培养计划，进行全方位的规范培训。

3、借助苏州大学科研、教学平台，加强研究生、博士后培养。

4、按照医管处提出的临床与基础学院专家双聘方案，

组建临床科研团队。

五、医院临床重点学科（专科）和平台基地建设方案

（一）手外科重点学科（专科）建设和平台基地目标

以手部脱套伤研究为切入点，以显微外科技术为手段，进行资源整合，优化升级，建立手部脱套伤诊疗中心，建成国内外知名的手部创伤教学、科研基地。将皮瓣移植再灌注损伤方面建设成为在国内有一定影响力的专科。

（二）具体措施

1、增强专科服务能力。继续医企合作，加强手外伤的二级预防和随访；争取手部脱套伤的修复方案在全国处于领先水平，出版手部皮肤脱套伤专著。开展皮瓣缺血再灌注损伤的调查，制定皮瓣移植护理常规，开展整体护理。提高移植皮瓣成活率。

2、凝练主攻方向，开展科学研究。开展手部脱套伤的基础与临床研究，开展皮瓣移植再灌注损伤的基础研究，通过承担省市级研究项目，完善和优化研究与治疗方案。

3、进行学术创新。进一步提炼和总结瓦合皮瓣修复手指脱套伤的新方法；探索显微外科技术与传统技术结合修复全手脱套伤的理论和临床应用的可行性；初步探索 3D 打印技术在手部创面的应用；尽可能成为国际上首次阐明雌二醇通过调控中性粒细胞 MKP-2/p38 MAPK 通路而减轻皮瓣移植后缺血再灌注损伤，从而为雌二醇在炎症反应中的进一步应用奠定理论和实验基础。。

4、发挥专科特色/优势，优化诊疗方案。开展瓦合皮瓣修复手指脱套伤的临床研究，并评价疗效；开展瓦合皮瓣修复全手脱套伤的研究，并评价疗效。

5、加强学术网络建设。每年举办省级或市级学术年会、省市级继续教育学习班、手外科进修学习班，参加全国各类学术会议进行学术交流等，形成学术中心，提高知名度。

6、建设专科人才梯队。学术带头人负责学科发展规划，把握学科前沿动态，每年总结本专科国内外发展动态，修订专科发展规划，培养专科后备学科带头人。

7、加强专科条件建设力度：建设专科病人影像学资料数据库（包括诊断、治疗、手术分类、随访）；建立本专科人力资源信息库，专人负责专科人员学术任职情况、获奖情况、承担课题情况、发表论文情况等建立数据库；改造现有的手外科实用技术研究所，扩大规模，加强医护人员培训，培训显微外科小血管吻合技术。

8、通过开诊名医工作室与附一院、附属儿童医院专家团队保持密切联系，开展横向医教研合作。

9、与苏大骨科研究所签订合作协议，以项目为依托，不断拓展高层次协同科研平台。

10、保持与全国重点学科如上海华山医院手外科、北京积水潭医院手外科等机构的良好学术合作关系，积极拓展科研合作平台。

六、临床教学条件的改善及临床教学师资建设培养方案

我院作为附属医院，未承担苏州大学本科生教育，因而将更多的教学精力投入到研究生和青年医师培养上面。前期已建立健全教学管理机构和教学组织，通过自主投入不断改善教育教学条件，在人员、空间和经费上给予投入，保障教学工作的顺利进行。后期将在临床教学条件的改善和临床教学师资建设培养方面做如下工作：

1、加大教学经费投入，不断改善教学条件。

(1) 根据培训基地建设要求增加临床技能培训中心培训设备和器材量；增加图书阅览室的书籍和杂志数量。

(2) 在发放研究生导师和青年医师导师教学津贴的基础上，增加其他教学奖励机制。

2、完善临床教学师资培养方案，加大临床带教考核力度。

(1) 继续实施研究生导师制和青年医师导师带教制度，认真督查和考核导师带教工作，依据导师带教考核表进，将考评情况与教学津贴发放挂钩。

(2) 认真督查日常教学工作开展情况，不定期抽查业务学习、教学查房、病例讨论、研究生读书报告会等开展情况，走访学员反馈导师的教学工作、教学态度等；每月检查各台账记录工作，同时纳入科室目标责任书考核。

(3) 继续开展“三基”知识考核、急救技能竞赛等形式多样的教学活动；组织青年教师参加省、市相关教学研讨会，学习观摩优秀带教师资的临床带教工作，或邀请专家来院进行有关教学方面的学术讲座等。

七、有效科研激励措施，明确科研项目与成果的提升目标

科技创新、科教兴院是立足之本，建院以来，医院制定了各种有效的科技激励措施，鼓励医疗技术人员积极开展科研工作，并不断引导成果转化。

1、主要激励措施：①各级科技奖；②新技术、新项目奖；③专利发明奖；④课题立项奖；⑤论文发表奖、出版编著奖；⑥医院科研经费管理办法，研究生科研经费管理办法；

⑦科研积分管理与考核办法；⑧科研项目申报奖；⑨科技成果奖励办法等。医院层面每年组织的科研项目和新技术新项目评审工作，以及科研积分制管理办法，极大地提高了医护人员的科研积极性，营造了良好的学术氛围。

2、科研项目与成果提升目标：争取国自然青年基金零突破。

八、支持大学医学教育发展的具体举措

我院自成为苏州大学附属医院以来，依托高校的教学、科研优势，医教相长，在医教研方面均得到了一定的发展。医院现已成为三级专科医院建设单位，应从更高的层面思考如何更好地支持苏大医学教育事业的发展，除了继续发挥专科优势，开展好医院的各项教学工作之外，还将在参与大学本科生教学和人才培养方面拓宽更多的思路，争取开辟新的途径。

九、对大学的具体诉求

1、借力苏大平台，资源共享，希望通过基础研究与临床的有效结合，更好地开展科学研究，发表高水平 SCI，力争国自然零突破。

2、希望参与大学本科生教学或实习教育。