

# 科研半月刊

2011年8月31日星期三 医疗器械与食品学院主办 第16期 总第(117)期

## 我学院喜获6项国家自然科学基金

日前,根据2011年国家自然科学基金委的评审结果,我校共有43项基金项目获得立项资助,项目获批数再创历史新高。其中我学院有6个项目获得资助,其中2项面上项目、4项青年基金。另外,以我校为第二单位的基金还获批2项,分别是宋成利和徐兆红与东方肝胆医院合作、卜朝晖与中科院合作的项目。目前,我学院有在研基金项目17项,平均每4名专职教师就有一项在研基金项目。

| 项目批准号/<br>申请代码1      | 项目名称                               | 项目负责人 | 依托单位   | 批准<br>金额 | 项目起止年月          |
|----------------------|------------------------------------|-------|--------|----------|-----------------|
| 31100902/<br>C060404 | 稀有突变和复杂疾病遗传关联的贝叶斯方法的研究和应用          | 张垒    | 上海理工大学 | 25       | 2012-01至2014-12 |
| 31101283/<br>C200103 | 抑制型量热式酶传感器检测农药过程中的酶热学问题及其微量热过程的调控  | 徐斐    | 上海理工大学 | 21       | 2012-01至2014-12 |
| 51173108/<br>E0310   | 聚乙烯二氧噻吩/多巴胺共修饰神经微电极在治疗帕金森病中的应用基础研究 | 随力    | 上海理工大学 | 60       | 2012-01至2015-12 |
| 51175345/<br>E050201 | 微创医疗器械的柔性关节及其传动机理的研究               | 宋成利   | 上海理工大学 | 60       | 2012-01至2015-12 |
| 61101174/<br>F010404 | MRI相控阵并行接收频谱编码方法研究                 | 刘颖    | 上海理工大学 | 25       | 2012-01至2014-12 |
| 31101348/<br>C200210 | 燕麦源ACE C-结构域选择性抑制肽的高效筛选及体外活性机理研究   | 管晓    | 上海理工大学 | 24       | 2012-01至2014-12 |

今年虽有6项获得资助,但仍比去年少一项,希望各位老师再努力,争取下一年获得更多的资助。

## 我学院张岩博士入选“香江学者计划”

香港学者协会8月15日公布“香江学者计划”2011年录取名单。50名香港学者与50名内地博士从众多报名者中脱颖而出,将结对展开为期两年研究。

“香江学者计划”全称为“全国博士后管委会办公室与香港学者协会共同实施联合培养博士后研究人员计划”,作为香港学者协会主席,香港科技大学副校长黄玉山教授说,“香江学者计划”意在为内地博士毕业生提供博士后培训,结合香港各大学的研究优势和内地人才资源,共同培育年轻科研人才,促进国家科技和社会经济发展。

全国博士后管委会办公室和香港学者协会去年12月19日举行“香江学者计划”内地与香港联合培养博士后研究人员计划签约仪式。按照协议,成功与香港学者“配对”的50名内地优秀博士毕业生将赴香港知名高校开展两年合作研究,这期间每人每年可从内地和港方分获研究人员生活和科研补助费15万元人民币和15万港元。培养的专业领域集中在基础研究、生物医学、信息技术、农业、新能源、新材料、先进制造等方面。这项计划为期3年,香港学者协会希望今后计划规模能够扩大。

“香江学者计划”秘书处负责人匡增意介绍,“香江学者计划”启动后,180余名香港导师报名,其中167人符合资格。根据这167名导师的资料,495名内地博士申请加入这项计划,其中119人获得全国博士后基金会专家小组推荐,香港导师从中选出79人。香港学术委员会最终从这79对成功配对的香港学者和内地博士中选出50对。中选香港学者包括讲座教授16人、教授22人和副教授级学者12人。中选内地博士来自25所大学或研究机构,年龄均在35周岁以下。

### 张岩博士是唯一从非“211”院校入选的香江学者。

| 申报人 | 单位名称   | 学科 | 组别 | 香港导师 | 院校     | 职称  | 研究项目                 |
|-----|--------|----|----|------|--------|-----|----------------------|
| 张岩  | 上海理工大学 | 化学 | 3  | 黄文秀  | 香港理工大学 | 副教授 | 女贞子单体成分增强正钙平衡的分子机制研究 |

## 我院赴江苏省医疗器械检验所和南京迈瑞公司调研

8月22日，学院各研究所所长及学科负责人近20人，前往江苏省医疗器械检验所和南京迈瑞生物医疗电子有限公司调研。检验所党支部书记、所长黄伟，副所长夏立杨等参加了此次调研活动，两人均为我校校友。

夏立杨副所长带领我院全体人员参观了医疗器械检验所，该检测所可进行800多种项目的检测，设计有源、无源、生物相容性、电磁兼容等多个领域，并在泰州、苏州建立了分所。黄伟所长也专题介绍了江苏省医疗器械检验所的基本情况、人才队伍、技术支持和检测内容等。

在南京迈瑞生物医疗电子有限公司总经理黄时荣的带领下，我院全体人员参观了南京迈瑞的生产车间、新场区和新办公大楼，该公司是深圳迈瑞的子公司，主要生产无影灯和手术床，2009年开始建设，今年产值将达到2.8亿，发展迅速。

我学院与江苏省医疗器械检验所和南京迈瑞公司的领导在实习基地的建立、学生就业、科研合作和人才培养等方面进行了深入的交流。

此次调研为学院和江苏省医疗器械检验所及迈瑞公司的合作奠定了基础，有力地推进了学院的产学研合作、学生就业等工作。



从近几年学院的科研、学科建设等工作来看，发展的关键之关键是人才，特别是高层次人才。无论是国家、地方政府、还是我们大学，都把引进人才作为一项主要的工作，从2006年起，我学院陆续引进国内外博士近30人，他们对学院的各项事业都做出了贡献。目前，我们成为一级博士点学院，也不是太年青的学院，今后的发展应该以大项目、获得大奖、发表高水平论文为目标，而引进高层次的带头人将大大加快我们学院发展的步伐。望各位老师都当伯乐，积极为学院推荐高层次人才。

(以下文件做了摘要)

## 中共上海市教育卫生工作委员会 上海市教育委员会 文件

沪教委人〔2011〕40号

### 中共上海市教育卫生工作委员会 上海市教育委员会 关于印发《上海教育人才“十二五” 发展规划纲要》的通知

#### 上海教育人才“十二五”发展规划纲要

进入新世纪第二个十年，肩负建设人才强国、教育强国和创新型国家的战略任务，上海要站在新的历史起点和高度上，谋划上海教育人才的发展规划。为贯彻落实全国、上海人才工作会议和教育工作会议精神，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》、《上海市中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》、《上海中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》、《上海市国民经济和社会发展的第十二个五年规划》和“上海教育改革与发展十二五规划”等文件精神，制定本规划纲要。

## （二）总体发展目标

“十二五”期间，上海教育人才队伍建设总体目标是：为更多校长、教育家及管理人才、科学家、大师和名师、领军人才、青年创新团队、高水平德育和教育服务与科技成果转化人才脱颖而出创造环境。建设一支使命高远、品行高尚、能力卓越、结构优化、充满活力、富有创新精神和国际竞争力的教育人才队伍。使上海教育系统成为高水平人才向往和首选的国际人才高地之一。

**1.教育人才规模发展目标。**上海教育系统各级普通和成人学校现有教职员工和专任师资队伍规模分别为26.69万人和17.37万人。“十二五”期间，根据教育与经济、社会及人口结构的协调发展，各级各类教育以“适应需求、稳定增长、优化结构、提高质量”为发展指导方针，以师生比为主要依据确定各自教育人才的规模发展目标。

**2.教育人才结构优化目标。**基础教育，主要优化教学骨干人才的区域、校际布局结构和教师男女性别结构。职业教育，主要优化学历达标、生师比和“双师”结构。其中高职教师学历达标率为100%，“双师”素质教师和“双师”（来自企业的兼职教师，下同）结构比例分别达80%和40%；中等职业教育生师比达14:1；“双师”素质教师和“双师”结构分别达40%和30%。高等教育，在优化学历结构、专业职务结构、年龄结构基础上，重点优化学缘结构、社会来源结构和国际化结构。本市“985”、“211”、市属本科和高职高专院校中具有博士学位教师占专任教师全市平均比例（下同）分别达80%、70%、60%和30%以上；非本校毕业教师分别达60%、70%、80%和90%以上；具有海外实践经历教师分别达40%、30%、20%和10%以上；具研究机构、政府机关、企业实践经历教师分别达20%、25%、30%和35%以上。

**3.高水平领军人才发展目标。**一是提高领军人才占专业教师的比例；二是提高领军人才总量在全国的比例；三是形成国家、地方和各级各类学校三级领军人才及其专业、学术团队和梯队体系；四是形成各种高水平人才计划的系统集成。将“千人计划”、“长江学者”、“浦江计划”、“东方学者计划”等各种高水平人才计划加以系统集成，综合配套，为各级各类学校高水平领军人才脱颖而出和可持续发展提供各种机会和渠道。

**4.制度创新和机制改革目标。**实现制度创新和机制改革五个方面的突破和重大进展：（1）以公开招聘、岗位聘任、开放透明为基础的用人制度改革；（2）以绩效工资制为基础的教师分配制度改革；（3）以学缘、社会和国际多样化来源为基础的教师流动制度改革；（4）以非升即转和公平竞争、递进遴选为基础的教师考核、晋升制度改革；（5）以管理、教学、科研、服务等职能分类管理为基础的教师评价制度改革。

## 三、教育人才队伍建设重大项目

### （一）校长、教育家及管理人才提升工程

倡导教育家办学，创造有利于“教育家办学”的环境，在各级各类学校锻炼和造就一大批教育家和懂教育、精管理的校长及管理人才队伍。

职业教育：（1）加强职业院校校长锻炼实践基地建设，提高校长教育教学改革的领导力。（2）推动并完善校长任职培训和创新能力提升培训。（3）积极开展名校长选聘工作，形成规范科学的学校管理干部培训机制。

高等教育：（1）全面推广和建立“大师班”和“大师工作室”制度。（2）健全、完善高校校长全球招聘和社会招聘制度，有条件高校范围扩展至二级学院院长；（3）全方位布局与全球高水平大学合作建立多种模式的大学校长培训、挂职锻炼基地。

## **(二) 教学骨干人才培养工程**

为适应创新性人才培养全球竞争的迫切需要,提高教师的自主创新能力和实践教学能力,着眼于培养造就一批规模宏大的教学名家和名师队伍。

高等教育:建设上海高校人事制度改革试验区。(1)建立教师教学发展中心。该中心以开展教学培训、交流、评估和教研活动为主要功能。(2)完善高校教师国内外在职攻读研究生、进入博士后流动站、工作站和做访问学者的制度。(3)推进各类院校校本自主创新核心课程骨干教师建设。(4)推进上海高校产学研教师践习计划。与科研机构、企业和政府部门合作建立教师产学研践习常态管理体制与机制。专业教师每3年内至少参加一次专业培训和到企业挂职锻炼的定期培训和社会实践,教师践习情况纳入高校教师岗位聘任、考核评价和职务评审体系。(5)建设上海高校师资培训校际合作平台。依托“985”“211”工程建设或其他高水平大学与市属高校建立结对或其他合作关系。(6)推进高校教师专任职务晋升制度改革试验。在部分条件成熟的高校率先开展“非升即转”改革试验。聘任岗位分为“固定期聘任”和“无固定期聘任”两种,对所有岗位按教学岗、教学科研岗、科研岗等进行分类设置。(7)加快高校教师绩效工资制度改革,建立健全与业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发高校教师活力和维护其合法权益的激励保障机制。

## **(三) 高层次领军人才集聚工程**

围绕国家战略重大需求和提升国家竞争力的重大需求,在各级各类教育领域和各级各类院校培养、集聚和储备可持续发展的高层次领军人才。

高等教育:(1)形成自主选拔、培养与引进海外和集聚科研机构骨干人才的三结合。(2)围绕重点科研基地、重大科研项目和重点学科、新兴交叉学科建设,建设跨学科、跨单位合作高水平教学和科研创新团队。(3)鼓励高校教师主动承担国际人才培养和科技合作项目;积极承担国

际专业、行业组织和学术组织领导人职务;主动布局全球范围自主教师培训基地建设;主动在国家、地方发展战略的主要领域、支柱领域和前沿领域组团派出进修、学习团队。(4)为引进关键领军人物提供引进后所需的团队建设环境与条件,重点加强按需组团派出、组团引进的政策力度。

## **(四) 青年菁英人才培养工程**

着眼于人才基础性培养和战略性开发,提升上海教师的竞争力,构建结构优化的教师队伍,培养一批青年才俊。

集成全市优秀人才培养计划项目,建立优秀人才培养的“地方队”、“后备队”体系,加大优秀人才队伍建设的资助力度、绩效考核和动态评价反馈机制,提高优秀人才建设实效。

加强“上海高校选拔培养优秀青年教师科研专项基金”项目后续管理和跟踪培养;要鼓励资深教师重视青年人才培养,将梯队建设和青年优秀人才培养成效作为考核学科带头人的重要指标。

## **(六) 教育服务与科技成果转化人才建设工程**

教育服务与科技成果转化人才队伍和教学队伍、科研队伍一起是教育人才的三支主力队伍之一,是教育人才的重要组成部分。加强该支队伍建设,是填补教育人才结构“短板”、迅速提升教育人才整体水平的重要举措。

加强科技成果转化人才队伍建设。建立专门管理机构,解决专业人才的组织、培训和项目开拓、市场开拓渠道问题;探索形成以政府引导为主体的风险基金引入机制和财富成果分享机制;探索形成教师个人、团队和学校“风投”成果、财富按贡献比例分享机制;探索形成“股权”、“期权”激励等有效激励机制。激励大批科技成果转化人才脱颖而出,解决该类人才奇缺的燃眉之急。

#### 四、制度保障与政策举措

##### (一) 引才环节：构建以用人自主权为核心的政策环境

1. 促进师资队伍来源国际化和多元化。出台基于包括国际交往能力、国际学科、专业标准等国际人才标准的人才引进政策。

2. 落实国际高层次人才引进政策。包括出入境和长期居留乃至技术移民、税收、保险、住房、子女入学以及重大科技项目承担和院士评选、政府奖励等各个方面政策。

3. 扩大学校聘请行业、企业、科研院所和政府机关等社会人才的自主权。逐步增加具有丰富实践经验的各类高级专业人才比例，减少直接从高校应届毕业研究生中招聘教师的比例。

##### (二) 育才环节：以自主培养为重点的教师能力提升与开发

形成教育系统内部由学校自主培养为重点的多种模式教师能力提升和开发机制，与全社会共同形成师资队伍培训一体化格局。

1. 完善基础教育以带教、研修、专业引领和实践历练为主要内容的校本研修制度。

2. 完善高校教师培养体系。包括在职攻读研究生、进入博士后流动站、工作站和访问学者等。

4. 设立“上海高校教师出国留学专项经费”，建立上海高校教师海外交流访学制度。将高校教师出国交流访学情况作为教师考核与专业技术职务晋升的重要依据；利用国际合作教育资源建设上海高校师资培训基地。

6. 实行高校教师学术假与挂职锻炼制度。鼓励高校教师利用学术假、挂职锻炼等形式去企业、科研院所与政府等实际部门工作或实习。

##### (三) 用才环节：以公平竞争、提供成才机会为重点的评价体制

完善教师内部分配与考核机制，营造公平、合理、科学的竞争氛围，创新多种形式的激励机制，为各级各类学校教师创造更多的成才的机会。

4. 建立学科(专业)末位淘汰制基础上的教授终身制。对经过严格考核而最终得以晋升的教授赋予终身教职，不再进行严格的任期考核，使其潜心学术，免受外界干扰。辅以学科(专业)末位淘汰机制，凡是排名持

续垫底的学科专业将被调整，以确保高校所有学科专业的进步。

##### (四) 聚才环节：创设个人价值与团队价值并重的组织文化环境

2. 建立学术委员会、教授委员会、教代会等学术力量参与学校决策、管理的体制机制，充分发挥其在践行学术自由、学术平等和预防、制裁学术霸权、学术腐败中的作用。

3. 在基层广泛设立和建设各种类型、各种模式的“创新团队”、“教学团队”、“科研团队”和“项目团队”，使个人价值与集体价值结合找到合适的空间和载体。

##### (五) 配才环节：建立合理流动、人尽其才的资源配置制度

建立教育人力资源信息库和资源共享平台，发挥市场对人才的配置功能，优化师资配置结构，促进教师来源多样化，为各级各类教育事业发展提供坚实的人力智力支撑。

3. 建立市级“优秀教师资源服务信息平台”。在市区骨干教师本人自愿报名的基础上，包括将离退休、但又自愿为城郊区县教育服务的优秀教师相关信息分门别类建库，为郊区县自主选择适合本区县教育需求的教育人才提供个性化的教育服务平台。

4. 加快长江三角洲区域高校师资资源开发一体化进程，完善以市场为基础的长江三角洲地区高校人才合作机制，引导高校师资资源的合理流动。