

# 高教动态

中央财经大学高等教育研究所编      2018年第10期（总第300期）

---

## 目 录

一、上海交大打造“人才高峰” 推动“双一流”建设

二、许宁生：复旦大学贯彻全国本科教育工作会议的思路举措

## 一、上海交大打造“人才高峰” 推动“双一流”建设

“聚天下英才而用之。”近年来，上海交通大学积极响应国家及上海市人才发展新政，持续推进人才强校主战略，抓好“顶层设计”吸引高端人才；强化“引育并举”，打造青年人成长成才沃土；加强“分类评价”，以期“人尽其才”；“软”件“过硬”，解除人才后顾之忧。在传统人才高地的基础上，积极打造“人才高峰”，推动学校“双一流”建设。

### 高层次人才成为学校学科发展新“引擎”

“世界上最顶尖的科学家在哪里，未来重大科学发现就会在哪里。”上海交通大学求贤若渴、全球广纳英才，强调人才计划的“顶层设计”，打造能承担“双一流”建设重任的师资队伍。

学校瞄准世界一流目标，以前瞻性规划为引导，制订了《“交大2020”师资队伍建设规划》和《上海交通大学关于加快推进人才强校战略的实施意见》。将高水平师资队伍建设作为学校发展的重中之重，牢固树立了“人力资源是第一资源”的人才观，加大引进具有国际视野和世界水平领军人才的力度，强调要形成一支由国际学术大师、院士和讲席教授为“塔尖”，以特聘教授、长聘教授、长聘副教授为主干、以教轨副教授、助理教授和晨星青年学者等优秀青年人才为基础的高水平师资队伍。

学校在深入推进高层次人才引进计划时，格外强调引进的前瞻性布局：围绕学校发展战略规划、学科重点发展方向、高端人才实际需求，突出“高精尖缺”导向，有重点、有针对性地引进战略科学家和重点领域急需人才，打造与世界一流大学相适应的高层次人才队伍。

学校尤其重视以高层次人才为核心的团队建设，在把握人才引进“高端导向”的同时，按世界一流大学师资标准，设立讲席教授、特聘教授、长聘教授等岗位，通过国际同行评审机制，借力国家、地方各类引才计划，吸引了一大批具有全球影响力的高端人才，带动多个学科取得了快速发展。从“一

个高水平带头人”到形成“一个高水平团队”的“集团效应”，在上海交大已屡见不鲜。

2018年4月，诺奖得主李政道先生在上海交通大学庆祝建校122周年之际，受聘担任李政道研究所名誉所长，并在亲笔信函中表示：“将一如既往，为李政道研究所提供建设性、指导性意见”。李政道研究所是由李政道先生提议，由教育部、科技部、上海市政府依托上海交通大学建立，面向物理学、天文学及其交叉学科领域等方面的高端研究机构。诺贝尔物理学奖获得者、美国国家科学院院士、美国艺术与科学院院士 Frank Wilczek（弗兰克·维尔切克）受聘担任李政道研究所首任所长。李政道和 Frank Wilczek 在国际学术界的巨大影响力，将为李政道研究所汇聚一批物理学前沿领域的顶尖人才，使其成为上海“张江综合性国家科学中心”的重要组成部分，助力上海“建设具有全球影响力的科技创新中心”重点任务，进而推动物理学等学科向更深更远发展，为造福人类服务。

2017年11月，由上海交通大学申报，美国科学院与工程院院士、康奈尔大学计算机系教授 Hopcroft 当选为中国科学院外籍院士。自2011年底第一次受邀到上海交大致远学院计算机科学方向给学生授课，6年来，Hopcroft 持续在上海交大讲授《信息时代的计算机科学理论》和《自动机理论》等课程，并于2012年5月受聘担任校长特别顾问，协助上海交大开展高层次人才引进与评估工作。Hopcroft 加盟交大后，交大计算机学科发展明显提速，目前已有近十名高层次人才通过严格的国际评估加盟交大，组建成为致远学院计算机科学讲座教授团队，显著提升了上海交大计算机学科的教学与科研水平。

上海交通大学“千人计划”特聘专家韩礼元教授，领导着学校研发新型太阳能电池的研究团队，发现并制备出了适合于钙钛矿太阳能电池的稳定、高导电性的重掺杂型电荷传输层材料，并探索出了其最优化制备条件，成果发表于2017年《Nature》期刊。

2018年5月，教育部公布2017年度“长江学者奖励计划”名单，上海交通大学14位优秀学者入选，其中“长江学者”特聘教授3人、青年学者11人。上海交通大学人才高峰又喜添新的领军人物。

自国家提出“双一流”建设目标以来，上海交通大学明确提出了重点建设17个“一流学科群”、以一流学科建设带动学校整体水平提升的建设方案，高层次人才已经成为各个学科群的发展新“引擎”。

2014年开始，上海交通大学在大力推进“高层次人才引进”的同时，建立“同台竞技，同轨运行，共同发展”的师资队伍建设新机制，以学术水平和能力作为衡量人才的最重要标准，为本土人才与引进人才搭建开放、公平的事业舞台，为广大教师进入学术荣誉体系和长聘教职体系提供同等机会。启动面向现有教师队伍的长聘教轨-教职体系的建设，进一步推进学校师资队伍向世界一流的转型，打通了所有校内人才的发展路径。

“学术水平和能力成为衡量人才的重要标准之一”，让一大批“本土”人才脱颖而出。上海交通大学材料科学与工程学院王浩伟，自1994年从上海交大博士后出站就在交大工作，一直奋战在教学科研的一线，他执著地从事材料技术攻关，经过几代交大材料人接力传承，解决了国家重大的材料问题，打破了发达国家对我国实行了30多年的高性能复合材料的技术封锁，研发的纳米陶瓷铝合金新材料助推“材料轻量化革命”，为我国首飞成功的大飞机、航空发动机和风云四号卫星等航空航天领域材料的轻量化解决了难题。这位在材料学科奋战了20余年的老师，是高校青年教师奖、上海市科技启明星和上海市优秀青年教师获得者，教育部长江学者特聘教授，也是学校首批并轨的特聘教授之一。

2015年，学校隆重推出《上海交通大学长聘教职制度实施办法》，以“同台竞技”“同轨运行”为指导，明确长聘体系的岗位设置、岗位要求、申报条件、评审程序、考核与管理办法等。长聘体系师资队伍建设工作得以全面、规范、系统地开展，面向常规体系教师的长聘教职评聘亦由此拉开序幕。长

聘教职评聘工作按学院和学科板块分批启动、积累经验、稳步推进。在评聘过程中，学校贯彻落实“院为实体”模式，促进学院形成规范的制度体系和良性的学术共同体文化。历经两年四个批次，全校各学科板块实现长聘教职评聘“全覆盖”，师资队伍改革与长聘体系建设从此进入“常规化”和“常态化”。长聘体系各级岗位在聘人数已达 700 人，成为核心师资队伍的主体，在人才培养、科学研究、社会服务方面发挥骨干作用并产生标杆示范效应，为“双一流”建设奠定了坚实的人才基础。

2018 年起，学校制订《上海交通大学长聘教轨岗位公开招聘制度实施办法》，采取国际通行方式，在长聘教轨岗位上引入“公开招聘、竞争入职”模式，建立严格完备的评审流程与工作机制，充分发挥基层学术共同体评审把关职能，从师德师风、学术水平、教学能力、综合素养等多方面对候选人进行全面考察。

2018 年 5 月 29 日、31 日下午，上海交通大学分别对人文学院和国际与公共事务学院通过公开招聘方式选拔推荐的长聘教轨岗位候选人进行校级面试。专家从学术能力、发展潜力、综合素养等方面对候选人进行评价。最终，人文学院 7 位候选人从 87 位应聘者、国务学院 4 位候选人从 55 位应聘者中一路“过关”崭露头角，经过人才引进小组和专家组审查、院系面试考察、人力资源处审核、校级面试审定的层层筛选，成功获聘助理教授，成为学校实施长聘教轨岗位公开竞聘制度以来的首批受聘人。从招聘效果来看，经过“好中选优，优中选强”的层层选拔，获聘者的整体水平较以往常规的“点招”模式有了显著提升。

### **“阶梯成长”：打造青年人才的事业发展空间**

吸引人才并不难，难的是知人善用，让人才在交大的舞台上充分施展才华；难的是打造平台，助力有潜力的青年学者快速成长为独挡一面的学科领军人才。

学校出台《上海交通大学关于加强青年教师队伍建设的实施意见》，加强青年教师的国际化培养和培训，拓宽科研资助范围，并积极为他们创造良好的教学环境。学校建立了全方位、全过程、全覆盖的教师培养支持体系，先后实施了“新进青年教师启动计划”和“特别研究员支持计划”，对新进青年教师进行资助，为他们提供了科研启动经费和生活津贴，帮助他们尽快启动和开展科研工作；“优秀博士毕业生海外博士后储备计划”“高等学校青年骨干教师出国研修项目”，为青年人才拓宽视野、提升能力提供良好的发展阶梯和平台；实施了“晨星学者奖励计划”，资助在科学研究领域崭露头角的年轻人和优秀青年教师；学校同时对入选国家自然科学基金委优青项目、中组部青年拔尖人才、青年长江的优秀青年教师加大了资助力度。营造了有利于优秀人才脱颖而出的良好环境，激励和帮助青年人才快速成长，形成可持续发展的优秀人才梯队。对于刚从海外回国的年轻学者来说，“长聘教轨岗位”不仅仅意味着充足的科研启动费、也意味着进入了学术生涯的轨道：进入对接世界一流大学标准的长聘教职体系，与世界一流大学终身教职教师同台竞技。

“入校前六年对于青年教师来说非常重要，学校提供了良好的政策环境、文化氛围和保障条件，让我们有足够的时间适应国内环境。”青年教师丁显廷从美国加州大学洛杉矶分校博士毕业后，2013年1月进入上海交大生物医学工程学院任长聘教轨副教授，目前他已经成为中组部顶尖千人计划何志明院士牵头的上海交大个性化医学研究院团队研究骨干。在近期上海交大签订的几份长聘教轨合同中明确标出：第一个三年聘期之内淡化考核、教学工作量减半，这给刚回国的年轻学者充足的时间适应国内环境，也有利于他们梳理前期积累的学术成果，凝练今后的研究方向；第六年为长聘教轨综合评估期，期间将根据青年学者的教学科研情况分析得失，为最后“冲刺”长聘教职助力。丁显廷目前作为国家科技部十二五“新药创制重大专项”项目负责人，以及美国比尔·盖茨基金会“肺结核和艾滋病组合药物的临床研发”专

项在中国地区主要负责人，正和团队成员一起奋斗着。丁显廷表示，在重大项目的申报过程中，学院的资深教授给予了很多支持。

毕业于上海交通大学医学院的曹亚南，完全没有海外经历，是在交大医学院和瑞金医院培养下成长起来的“土博士”，在上海交通大学“晨星”计划和“高峰高原计划”等一系列政策支持下，他获得了快速成长：作为80后的他已经获得了国家优青基金、中组部青年拔尖人才计划、教育部青年长江计划支持，曹亚南所在附属瑞金医院内分泌科和上海市内分泌肿瘤重点实验室的科研团队，发现了一种基因热点突变与肾上腺皮质腺瘤发生密切相关，并且发现了两种基因突变与其他亚型的关联，为肾上腺皮质腺瘤及库欣综合征的诊断、治疗提供了新思路。他以第一作者在《Science》杂志发表了研究成果，成为本土人才国际化的标志性人物。

从2007年以来的十年，共有168人入选青年千人计划，63人获得优秀青年科学基金资助，15人入选青年拔尖人才计划，1616人次获得学校晨星计划支持。；2007年以来，新增长聘教轨副教授、助理教授375人，优秀青年人才队伍建设为学校迈向世界一流大学提供了坚持的人才储备。

### **分类评价、多元发展，让“田赛”“径赛”分开比**

2010年以来，学校大力推进分类发展，构建多元化的人才评价体系，为教师各尽其才提供多元化的职业发展途径。构建了以教育教学能力和学术创新能力为核心的教师评价机制；以科技创新能力和科技服务能力为核心的专职科研人才评价机制；以实践操作能力和服务保障能力为核心的实验室人员评价机制，以行政执行力和服务满意度为核心的行政管理人员评价机制，促进人力资源的优化配置。在此基础上，针对不同的岗位类型、学科类型和人才成长阶段，制定和完善了长聘体系、专职教学、专职科研、思政队伍、实验与工程队伍、行政管理人员等评价实施细则，实现分类管理、分类评价，推进各类队伍的“卓越计划”。构建科学有效的多元考核评价体系和多维人才发展通道，促进人才的分类发展。一系列《办法》的出台打破了原有的单

一晋升途径，引导和激励广大教师根据自身的能力和特长，明确职业发展方向，选择适合自身发展的岗位，努力让每个人都能在合适的岗位上实现自身价值。

学校建立多元评价体系，建立多维度的人才发展机制，有助于调动教学科研、支撑辅助、管理队伍等各类人才的积极性，促进人力资源的优化配置，形成各类人才发展良好生态环境。

上海交通大学人文学院教师施索华，多年来一直从事本科生“思想道德修养与法律基础”课的教学与研究工作，始终把“教书育人”作为自己神圣的职责和义务，在生动、活泼的氛围中增进学生的学习兴趣，培养学生学以致用用的能力，受到了大学生的普遍欢迎和认可。25年来一直从事思政课的教学工作，施索华热爱教学，心无旁骛，全身心投入教学和思政工作中，曾获得全国优秀教师、全国高校思想政治理论课优秀教师、全国最美思政课教师等荣誉称号，被学生称为“知心姐姐”。在学校分类评价指导原则下，施索华在教学岗位上坚持奉献，成功晋升了专职教学类教授职称。2017年，上海交通大学隆重颁发首届校级最高荣誉——教书育人奖，施索华获得了首届教书育人奖一等奖殊荣。

上海交通大学生命科学技术学院曹阳从事实验教学近20年，尽管每年拿奖拿到“手软”，但按照以前的“教师职务聘任实施办法”规定，曹阳无法参与教授职称的评定，不仅博士学位这条指标就足以将他拒之门外，而且作为实验课程人员与教学科研的老师一起竞争，也让曹阳颇有“田赛径赛混着比”的无奈感。“学校的人才多元评价体系，改变了原本单一的晋升途径，把不同的‘运动员’放到了各自的‘赛场’上去，对老师们来说就看到更多的希望。”获得了实验系列正高级职称“研究员”的曹阳老师如是说到，他的感慨也是学校分类指导受益老师们的共同心声。

**“软”件“过硬”：甘当人才“店小二”**

吸引人才的关键因素，不仅仅是待遇、经费支持、实验室等“硬”条件，还有学校管理模式、服务理念、全方位保障等“软”环境。上海交通大学努力让硬件过硬、软件不软。加强对人才的价值实现关怀、个体差异关怀。真诚地服务人才，千方百计地解决人才遇到的问题，全心全意地提供人才所需要的服务。为了让人才免除后顾之忧，快速融入学校，更好地开展工作，学校甘当“人才店小二”，将管理、服务和保障工作做到细处、落到实处。

近年来，上海市公安局与上海交通大学多次签署合作协议，对上海交大出入境管理中心工作予以大力支持，为来交大工作的外籍专家、工作人员提供了高效、优质、便捷的一流服务。

2016年底，在学校协调下，上海市外专局为上海交大-法国巴黎高科学院法方院长 Nassar 教授颁出全国首张外国人来华工作许可证；2017年6月，外籍院士教授在上海市出入境管理局明亮的大厅里，开心地接过了他的中国绿卡，这也是上海市高端外籍人才获颁的首批绿卡；2018年4月，数学国际示范化学院副院长 Tudor 教授和太太也顺利获颁了绿卡，两人相依激动地对着 CCTV 记者的镜头表示：我热爱交大，热爱中国，我愿意在上海呆得更久！

李政道研究所首任所长 Frank Wilczek 教授在来校过程中，也对学校提供的一流服务感受颇深。在与上海交大洽谈合作的过程中，学校国际合作与交流处就为 Frank Wilczek 快速办理了 180 天自由往返的签证，使 Frank Wilczek 可以多次往返中美之间，与交大洽谈合作事宜。Frank Wilczek 担任李政道研究所所长职务之后，上海交通大学充分用足上海的外事政策便捷的人才签证，不但帮助 Frank Wilczek 获得了五年期人才类签证，还根据李政道研究所的科研人员设置，用“绿色通道”帮助研究团队的多名外籍学者获得了各类签证，让他们能够在中国方便地开展科研工作，也为李政道研究所引进优秀海外人才提供了便利条件。

上海交通大学推行“人事服务改革十大举措”，梳理教师入职的各项工作手续，简化流程、优化细节、提升效率，编纂并发放教师手册，完善人事、

教学、科研、财务等业务政策规范和办事流程。推进一门式一网式服务，将学校各个部门的办事项目和网络系统整合为学校综合服务窗口和网上统一申办受理平台，避免反复跑腿、反复填表。充分利用学校拥有 13 家附属医院的医疗资源，拥有交大附中、交大附小、交大幼儿园、“爱心暑托班”等教育机构的优势资源，畅通渠道，帮助人才协调包括科研启动经费、研究生招生、子女入学、医疗保障、房租支取等各方面事宜，落实引进人才的工作和生活配套，为他们开设就诊“VIP 绿色通道”、购买商业保险，为各级各类人才努力工作、潜心发展提供全方位服务。

上海交通大学电子信息与电气工程学院仪器科学与工程系宋杰博士从美国举家回国、落户上海交大之际，学校承诺的 150 万住房补贴就一次性提前预支到位，宋杰的妻子也在学校获得了工作岗位，孩子也在交大幼儿园开始了新生活。经学校支持获得国家千人计划的宋杰，又获得了学校提供的 1:1 配套科研经费，落实了博士生招生名额；还根据学科方向和工作需要，获得了科研启动费和实验室。解决了后顾之忧，宋杰更是一心扑到了研究上。2017 年末，宋杰与美国科学家合作在《Science》发表论文，通过构建新型可变 DNA 纳米结构，在纳米尺度下实现类似于“多米诺骨牌”可编程控制的长距离信息传递和调控，这种人为可控 DNA 分子机器为实现纳米尺度的可控运动或特殊功能的精确变化提供了新的平台。

上海交通大学因图强而生，因改革而兴，因人才而盛，人才是学校发展的第一资源。进一步形成和发挥人才制度优势、进一步彰显人才效应、进一步激发人才活力，让各级各类人才近者悦而尽才、远者望风而慕，是上海交通大学建设世界一流大学宏伟蓝图的重要组成部分。上海交通大学的“人才高峰”建设，步伐仍旧铿锵有力，目标依然任重道远。

2018 年 4 月 25 日，上海交通大学再次发布“诚聘英才全球青年英才”的公告，向符合国家青年千人计划申报条件的海内外优秀青年学者，扬起“助您

成就学术大师梦想”的大旗。上海交通大学人才高峰建设，又拉开了新的序幕。

来源：人民网-教育频道 2018 年 6 月 20 日

## 二、许宁生：复旦大学贯彻全国本科教育工作会议的思路举措

6 月 21 日，教育部在四川成都召开新时代全国高等学校本科教育工作会议。6 月 22 日，教育部网站刊登了许宁生校长的署名文章《复旦大学贯彻全国本科教育工作会议的思路举措》，全文如下：

昨天我们认真听了宝生部长的讲话，学习了《关于加快建设高水平本科教育 全面提高人才培养能力的意见(征求意见稿)》（简称“新时代高教 40 条”），以及几所兄弟高校的交流发言，很有感触。我们深刻感到，宝生部长的讲话鼓舞人心，这次大会为我们写好“奋进之笔”、建设高水平本科教育指明了前进方向，提供了基本遵循。复旦大学将认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，我结合自身会谈一谈复旦在培养一流人才、建设一流大学方面的思路和举措。

### 1、必须坚持以本为本，提高人才培养能力

会议强调，要坚持以本为本，突出本科教育在高校人才培养中的核心地位，对此我深表赞同。坚持以本为本，关键是落实“两个所有”要求（所有课程都具有育人功能，所有教师都负有育人职责），做强课堂这个主渠道。

全国高校思政会后，我们以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，充分挖掘每一门课程的育人内涵，构建以思政课程为核心，以中国系列课程、综合素养课程、哲学社会科学课程为主干，以专业课程为支撑的本科课程体系，着力实现价值引领、知识传授、能力培养有机统一，形成从“思政课程”到“课程思政”的圈层效应。目前，我们启动实施了“三十百加一”课程思政示范工程，着力建设 3 个“课程思政”示范专业、不少于 20 门在线示范课程（已建 9 门、在建 2 门）、111 门示范专业课程，以及 4 大系列 50 门课程

组成的人文医学课程群，引导每位教师都要守好一段渠，种好责任田，构建“同向同行、协同育人”的课程思政育人体系。

## **2、必须坚持立德树人，落实“四个回归”**

会议提出，高校要回归常识、回归本分、回归初心、回归梦想。我认为，贯彻落实好四个回归，要始终坚持立德树人，瞄准培养社会主义建设者和接班人这一根本目标，把社会主义核心价值观教育融入人才培养全过程。

对此，我们正在教育部指导下，深化“三全育人”综合改革，着力推进“以德育德”“以智育德”“以美育德”“以体育德”“以行育德”的“五维育德工程”，把一切育人元素调动和利用起来，有效贯通从教室到书院、科研与创新创业、社会实践、海外游学、网络新媒体等六度育人空间，形成全员、全过程、全方位的融合育人系统，使多渠道、多手段的教育形式最终回归到立德树人、培养人才的根本任务上。

## **3、必须坚持培养一流人才，支撑“双一流”建设**

党的十九大提出，要加快一流大学和一流学科建设，实现高等教育内涵式发展。在加快推进“双一流”建设的过程中，我们始终把培养一流人才作为根本追求，按照总书记提出的“德才兼备，全面发展”育人定位要求，于2017年6月在“双一流”建设高校中率先出台《复旦大学2020一流本科教育提升行动计划》，目标是在2020年建成中国特色世界一流的本科教育体系。

我们将全面推进以学生发展为中心的教学改革，构建“通识教育—专业培养—多元发展”有机结合的本科“2+X”培养体系，着力为学生创设内涵更加丰富、选择更加自由的学习发展机会。我们将加强书院育人平台建设，推进创新创业教育，强化实践环节育人功能，提升国际交流合作水平，打造全方位、全过程的融合育人系统。我们将努力提高人才培养能力，加快建设中国特色、世界水平的一流本科教育，积极发挥“双一流”建设高校应有的示范引领辐射作用，为实现高等教育强国奋斗目标作出应有的贡献。

来源：教育部网站 2018年6月23日