

王光强博士喜获晨光计划

据沪教委科〔2014〕27号文，为推进本市高校教师队伍建设，促进优秀人才的成长，培养造就一批青年骨干教师，上海市教育发展基金会倡议并出资设立上海高校青年科研骨干培养计划（简称“晨光计划”），由上海市教育委员会与上海市教育发展基金会共同管理实施。

根据《上海市教育委员会、上海市教育发展基金会关于做好2013年度“晨光计划”项目申报工作的通知》（沪教委科〔2013〕95号），上海高校共推荐了232名青年教师申报“晨光计划”。经专家评审，网上公示，上海市教育委员会与上海市教育发展基金会审核，共确定104人入选。我学院王光强博士喜获晨光计划，也是我校唯一入选者，王博士的课题是“GAPDH在乳酸菌黏附中的功能机制研究”。

自晨光计划实施以来，我学院已有三人先后入选，分别是王成博士（2007年），周新丽博士（2008年），管骁博士（2009年），时隔三年之后，王光强博士成为第四位入选者。

希望我学院各类人才努力拼搏，争取获得更高层次的人才计划！

意大利博洛尼亚大学 Vincenzo Parenti Castelli 教授访问我学院

6月12日，应我院康复工程与技术研究所孟巧玲博士邀请，意大利博洛尼亚大学 Vincenzo Parenti Castelli 教授来我院访问，并在301会议室作了主题为“Design of Hand Exoskeletons”的学术报告，喻洪流教授接待了 Parenti Castelli 教授一行，并对他们的来访表示热烈欢迎。

Vincenzo Parenti Castelli 教授是博洛尼亚大学机械工程系副主任，同时是多家国际期刊的主编或副主编（International Journal Meccanica, International Journal Mechanism and Machine Theory 等），发表科研论文200余篇。他主要的研究方向是生物力学、机器人机构学及康复机器人等研究。他在康复工程领域从事研究多年，尤其在人工关节以及康复机器人的研制上取得多项研究成果，主编出版了《掌握未来：外动力上肢假肢新技术(Grasping the Future: Advances in Powered Upper Limb Prosthetics)》等著作。

Parenti Castelli 教授首先系统的讲解了外骨骼机械手设计的方法以及设计要点，接着详细介绍了外骨骼机械手从机构选型到设计的过程，最后介绍了他们团队所设计的外骨骼机械手，并展示了该机械手的实验样机。在场师生对外骨骼机械手的设计充满了浓厚的兴趣，并积极提问，Parenti Castelli 教授都一一给予了详细的解答。

Parenti Castelli 教授在喻洪流教授的陪同下参观了我院的康复工程技术实验室、康复物理治疗技术实验室、人体解剖学实验室等。Parenti Castelli 教授对我院康复工程与技术研究所近年来所取得的科研成果给予了充分肯定与赞扬。



关于实施上海高校师资博士后制度的意见

沪教委人〔2014〕41号

各有关高等学校：

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、国家《博士后事业发展“十二五”规划》精神，上海高校要逐步提高博士后研究人员在高校学科建设、教学科研队伍中的比例和作用，在有条件的高校逐步形成以博士后研究人员作为主要师资来源的用人机制，形成通过博士后制度选人、用人的良性机制。为此，上海市教育委员会、上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局决定实施“上海高校师资博士后制度”。

师资博士后制度是将部分博士后纳入师资队伍管理的一种制度。建设师资博士后制度的目的在于进一步加大青年教师队伍建设的力度，调整和优化师资队伍结构，拓宽博士后培养渠道，同时充分利用博士后制度平台为学校教学科研和人才队伍发展提供人力资源储备和前期职业能力考察。师资博士后制度既能体现师资培养与博士后培养的有机结合，也能实现师资选拔与博士后流动的有机结合。

一、招收范围和对象

各市属公办本科高校按照本校教师队伍建设规划，招聘年龄一般在40岁以下的博士学位获得者或者已出站博士后，可统一纳入学校师资博士后进行培养和管理。已有博士后经历的拟新进教师由各校根据实际情况决定是否将其纳入师资博士后培养和管理。

二、招收程序和管理方式

师资博士后申请人必须符合博士后申请资格，同时基本达到市属本科高校教师聘用的要求。

（一）各学校根据师资博士后制度招收范围，结合本校教师队伍建设情况，参照教师聘用的规定程序、标准确定当年人选，报有关主管部门审定后方可纳入师资博士后管理。

（二）纳入师资博士后管理的人员需与学校签订2年的师资博士后工作协议，同时联系流动站合作导师，办理进站手续。需委托其他高校办理博士后进站手续的高校，应事先与具有博士后流动站的高校（含部属高校）签订委托招收师资博士后的协议（以下简称“委托协议”），明确双方的权利和义务、管理流程、考核要求、出站和就业办法等。之后，根据委托协议为师资博士后人选办理进站手续。

（三）师资博士后除按博士后管理外，学校应根据师资博士后工作协议等相关规定进行管理，并确定1名教学指导教师（可以是博士后流动站合作导师以外其他符合要求的教师）对师资博士后进行教学指导培养。

（四）各学校根据本校师资状况及发展需要，制订本校师资博士后聘用的具体条件、工作要求、考核内容等细则。

三、工作职责和身份

师资博士后的身份是博士后，按国家博士后管理制度进行管理。

师资博士后在履行博士后科研工作职责、义务的基础上，同时承担相关协议规定的教师职责和工作任务。

主要包括：

（一）完成一定的教学工作量。

1.教学观摩：虚心向指导教师学习，尽快掌握教学各环节的基本要求和办法，了解教学管理和运行的规章制度；

2.教学实践：积极参与指导教师的学生答疑、批改作业、实践指导及其他教学环节，或在指导教师指导下担任一门课程的部分教学任务；

3.积极参与指导教师或所在学科的教育教学研究等工作。

（二）完成博士后流动站和学校规定的科研、学科建设任务。

（三）完成学校规定的新教师上岗前的各项培训和考试，并取得高等学校教师资格证书。

（四）其他有关社会工作。

师资博士后的具体考核内容由各高校根据实际情况另行规定，其中教学工作量应不少于师资博士后整体工作量的40%。

四、工资及有关待遇

（一）学校应参照人事部、全国博士后管委会出台的《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）精神，将师资博士后纳入本单位人事管理范围，其工资福利待遇等按协议执行，根据教学、科研等工作绩效发放。

上海高校进站师资博士后资助经费主要来源中央财政拨款、地方财政拨款和单位筹资，其中地方财政教育经费资助每人每年9万元，经费纳入市教委部门预算。资助经费包括生活费用和日常公用经费，其中：生活费用开支占80%，主要用于工资、奖金、生活补贴等；日常公用经费开支占20%，主要用于参加学术会议和学术交流活动。师资博士后年收入应控制在不高于本校同等人员（具有博士学位的讲师）收入水平。

（二）师资博士后科研经费管理按国家和本市的有关科研管理规定执行。

（三）师资博士后享受国家和地方规定的博士后待遇和政策。

五、考核和就业

师资博士后在站工作时间为两年，不得提前出站或申请延期。在站期间，除按博士后规定要求进行考核外（由流动站导师组考核），学校（或委托学校）还需对其教学工作、学生思想政治工作以及新教师上岗培训情况等方面进行师资博士后专项考核。考核具体内容由各校根据实际情况另行规定，并在协议中明确。

（一）师资博士后进站一年后由学校（或委托学校）和所在流动站博士后考核小组负责进行中期考核。中期考核符合博士后考核要求，但不符合教师岗位职责工作要求或师资博士后协议要求的，学校将取消其师资博士后资格及待遇，可按博士后工作至出站，并享受相应待遇。对于中期考核既不符合师资博士后工作要求，也不符合博士后要求的，按照有关规定办理退站。

（二）师资博士后工作期满后由学校（或委托学校）和所在流动站博士后考核小组进行出站考核。考核合格且符合学校要求的，经本人同意，出站后应与学校签订教师《聘用合同》，办理录用手续。对符合学校要求的对象，本人提出不在学校工作的，可自主择业，但应根据协议清退有关费用。

六、其他

（一）师资博士后出站并被聘用在学校工作的，其在站期间的工作经历、校龄、岗位任职年限等按本校教师岗位计算。

（二）上海高校师资博士后管理工作相关政策文件、办事程序和表格下载等可登录“中国博士后”网站（<http://res.chinapostdoctor.org.cn/Program/Main.html>）和“21世纪人才网”（<http://www.21cnhr.gov.cn/doctorarea>）。

（三）每年度上海高校师资博士后计划申报工作程序和办法另行发文通知。