

多部门联合开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动 人才评价这杆秤该如何“定星”

■本报记者 姜澎
首席记者 许琦敏

科学技术部网站日前公布消息:科学技术部、教育部、人力资源和社会保障部、中国科学院、中国工程院,即日起开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动。这意味着,我国人才评价、学科评价的标准将有较大改变,不再唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的同时,将更加突出品德、能力、业绩导向。

消息一出,立刻引发学界广泛关注:“论文毕竟还是硬指标,不唯论文会否引起新的不公平?”“品德、能力、业绩究竟该如何评定?”而更多有远见的学者指出,任何评价体系都只适用于某一发展阶段,当中国科研发展到了新的高度,必定要出现与之相适应的评价方式。眼下,人才评价这杆秤是时候重新“定星”了。

带着“四唯”倾向的评价体系,是时候改进了

此次专项行动,对三部两院分别提出了不同的清理要求,内容涉及科技计划项目、人才项目、学科评估、职称评审、人员绩效考核,乃至院士增选等活动,其中涉及“四唯”的做法。清理方向是将部门内和单位各类政策文件、考核评价条件和指标、管理信息系统和工作表格中涉及的相关内容进行修改。

去年底还有两个月,正是各类考核即将开展之际,专项行动引起的震动之大,可想而知。有业内人士透露,相关主管部门接下来会有更大动作。尽管清理“四唯”的工作量极大,但采访中大多数学者认为,“四唯”倾向的人才评价标准是时候改变了。

“现有的评价体系曾为促进中国科研发展起到过积极作用。”复旦大学一位学者表示,二三十年前,中国的科研整体水平较低,很难建立起高水平的同行评议机制,所以必须有一套相对量化的标准来衡量。

但当这一评价标准成为学术界追求的目标,造论文、造项目的现象随之涌现。知名微生物学家、上海交通大学教授赵立平以论文考核举例:一开始考核论文篇数,后来又改成看影响因子,“这无形中会让科研人员追逐热门领域,而放弃真正意义上的原创科研。”

中国科学院院士、中国科学院上海药物研究所所长蒋华良说,真正的科研需要“板凳一坐十年冷”,该所研制防治阿尔茨海默症新药坚持了21年,才发表了第一篇论文。然而,在现有评价体系下,没有高影响因子的论文,就搞不到人才“帽子”,继而影响后续拿项目和经费。

“不唯”并非“不看”,评价需多元合理

当然,也有人担心,没了论文、学历、奖项等“硬杠杠”,会不会让科研陷入到人情关系的泥潭中?对此,中国科学院院士、中国科学院上海有机化学研究所所长丁奎岭认为,“不唯”并不等于“不看”,而是要根据不同类型的人才,建立多元合理的评价体系。比如,不“唯论文”可以不看论文的数量,影响因子,但一定要看研究者代表作的水平,看他解决了什么问题、产生了怎样的影响。

此次专项行动的通知提到,未来将推广代表作制度。作为国内最早推出代表作制度的高校,复旦大学人事部门负责人钱飏介绍,在复旦大学,代表性成果包含了教学、科研、智库或者是服务国家重大需求的成果。但这些成果是否可被归为代表作,则必须通过校外和海外同行评审,在评审过程中必须避免师生、同门等各种关联。

有学者提出,针对不同学科,应有不同的评价标准。上海交通大学副校长黄震表示,上交大的人才评价是根据“多元发展、分类评价”原则,鼓励教师选择适合自己特点的发展路径,并针对不同类型的人才,制定相应的评价标准和评价体系,不会用“同一把尺子”去衡量不同类别的人才。

中国科学院沪区某研究所一名研究员刚刚拿到国家杰出青年科学基金项目。他的工作集中在成果转化,在“基础研究看论文,应用研究看奖项”的评价环境中,尽管他的专利技术在海外,其实实验室技术在国内产值高达数亿元,还是补发了几篇颇有水平的论文,才拿到了“杰青”。“虽然论文不算很出色,但总算够格了。”他说,这也是今年国家自然科学基金委在“杰青”评选中对“唯论文”导向进行调整之后的结果。

还有学者提到,另一个值得注意的现象是科研评价不能唯“出身”,而应是“英雄不论出处”。唯出身论,会带来科研“圈子”的问题。当大家都封闭在小圈子里,就很难有客观公正的评价标尺,亦难促成创新、引领性的科研成果出现。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

上海交通大学在人才的多元发展、分类评价方面,亦做了诸多探索。比如,在人才引进或人才项目评审过程中,该校并不完全依靠论文、头衔、奖项等指标来判定,而是更注重国际同行的评估。它要求每名引进人才必须经过九位同行教授每人半小时以上的面试,要有六位以上评审人评定为优,才能通过并引进。同时,在不同学科的人才考核评估上,也采取不同的衡量方式。

以高级职称晋升为指挥棒,中国科学院上海药物研究所将科研着力点从“出论文”转向“出新药”。2014年,上海药物所大胆尝试职称评定的新方法:一个科研团队拿到临床批件,就给一个正高级职称、两个副高级职称的晋升名额;拿到新药证书,就给两个正高、四个副高的晋升名额。这些名额均由团队根据个人的贡献大小来决定。

在新药研发中,有大量工作不可或缺,但又难以发表论文。“上海药物所所长蒋华良说,如果固守传统评价方式,这部分工作就很少有优秀人才愿意去做。据悉,这一职称评定标准的改变,激发了更多科研人员的积极性。近年来,上海药物所进入临床研究的新药数量大增,科研人员也更安心于新药研发。”

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

突破“四唯”,探索评价新模式

沪上一流高校、科研机构已在尝试改变

■本报首席记者 许琦敏
记者 姜澎

科研评价不再唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项,评价新模式应该如何建立?沪上不少具有一流科研水平的高校和科研院所,早在数年前就开始了探索。

复旦大学是国内最早推出代表作制度的高校。早在2010年,复旦大学就开始试点代表作制度:只要教师能拿出优秀的成果或论文,并经过业内专家匿名评审通过,就可直接晋升教授或副教授;如果没有高水准的作品,即便熬年头也熬不到教授。如今,这一制度已“进化”成了“代表作+代表作”制度,自2012年起在全校推广。“代表作”制度能更合理地评估教师的学术水平,引导学者更注重科研的原创性,同时也让人事等学术权力更多回归给院系及其学术委员会和

教授委员会。上海交通大学在人才的多元发展、分类评价方面,亦做了诸多探索。比如,在人才引进或人才项目评审过程中,该校并不完全依靠论文、头衔、奖项等指标来判定,而是更注重国际同行的评估。它要求每名引进人才必须经过九位同行教授每人半小时以上的面试,要有六位以上评审人评定为优,才能通过并引进。同时,在不同学科的人才考核评估上,也采取不同的衡量方式。

以高级职称晋升为指挥棒,中国科学院上海药物研究所将科研着力点从“出论文”转向“出新药”。2014年,上海药物所大胆尝试职称评定的新方法:一个科研团队拿到临床批件,就给一个正高级职称、两个副高级职称的晋升名额;拿到新药证书,就给两个正高、四个副高的晋升名额。这些名额均由团队根据个人的贡献大小来决定。

在新药研发中,有大量工作不可或缺,但又难以发表论文。“上海药物所所长蒋华良说,如果固守传统评价方式,这部分工作就很少有优秀人才愿意去做。据悉,这一职称评定标准的改变,激发了更多科研人员的积极性。近年来,上海药物所进入临床研究的新药数量大增,科研人员也更安心于新药研发。”

中国科学院在沪多个生命科学领域的研究所也从多年前就开始推行国际同行评估。改变数论文、算影响因子等做法,这些研究所给科学家的支持、较为宽松的科研环境,由国际同行对实验室的科研发展方向、工作质量和潜力等进行评估和建议,不再追求短期内的论文产出。近年来,这些科研机构涌现出了世界首批体细胞克隆猴、单条染色体酿酒酵母等世界级重大科研成果。

每周两次门诊,采用预约制模式 美国生殖专家全职加盟仁济医院



美国医生林德埃姆教授全职加盟仁济医院,除了看门诊,还将参与科研与教学。(仁济医院供图)

■本报首席记者 唐闻佳

放下美国的工作,带着太太来上海,办妥了工作签证与外国人在沪行医执照,美国医生斯蒂文·罗伯特·林德埃姆教授这次要在沪全情投入了。昨天,这位美国生殖医学学会副主席、多次被媒体评为“顶级医生”的医学大咖,正式签约入职仁济医院生殖医学中心,成为国内生殖医学领域首位全职外籍非华裔医生。

不孕不育困扰全球,仁济去年接待150多对外籍夫妇

“转会”仁济医院,林德埃姆签了两年的全职合约。身为美国莱州州立大学博恩霍夫特医学院妇产科主任。来华前,林德埃姆在美国的事业如日中天。他擅长生殖内分泌与不育症、体外受精与辅助生殖技术,有着丰富的临床实践经验,在生殖医学界享有颇高声望。

加盟仁济,这位正当年的大咖医生深表荣幸。原来,仁济医院生殖医学中心常在国际会议上做学术交流,得知这里有全球招聘的想法,林德埃姆发来了邮件。今年5月,他专程到上海对该中心进行考察,被上海医疗的高水平与高效率所震撼,很快做出了加盟的决定。

全球15%家庭有不孕问题,很多夫妻不得不依赖精子库或人工受孕。我国的情况也不乐观,国内不孕不育的发病率约为12%至15%,换言之,每八对夫妇中就有一对不孕。林德埃姆说,希望能和中国同事一起为患者带来更好的治疗。

仁济医院生殖医学中心是上海最早开展辅助生殖技术的医疗机构之一,在女

性不孕症、男性不育症、复发性流产及遗传性疾病等疑难杂症的诊断及助孕策略方面达到国内领先水平。2017年,该中心不孕不育门诊量达29.5万人次,其中包括30多个国家的150多对外籍夫妇。

图文并茂做科普,这位医生看病“不一样”

能与业界大咖并肩工作,对中国医生来说也颇感振奋。仁济医院生殖医学中心执行主任孙贇说:“这是对城市吸引力的肯定,也是对我们平台的肯定。”

目前,林德埃姆在仁济医院北院每周排定两个门诊,为每周二、四的上午,采用欧美医生预约制模式,一次门诊挂号收费800元。尽管还没正式出诊,可这位美国医生已经让中国同行看到了很多“不一样”。

“他带来了100多个文件包,大多是对患者的宣教资料。”孙贇发现,林德埃姆的看病模式与中国医生不同。比如,病人没就诊前就会收到他的邮件,有一系列调查问卷需要填写。这意味着,在与病人的第一次见面之前,林德埃姆已经获取了大量就诊相关信息。

仁济医院住院医师路瑶兼任林德埃姆的助手。她发现,这位美国医生为了出门诊,还准备了大量道具、图片和PPT。“他带了很多资料,准备向病人介绍不孕症形成的原因、可能接受的治疗,要做大量的科普与解释。”

此外,林德埃姆也将参与教学、科研工作。“他对一切都很有激情,希望与我们一起总结临床经验,推进科研,为患者寻求更好的治疗。”孙贇说。

上海电机学院坚持“技术立校,应用为本”,不断加深校企协同与产教融合 “三双四共”新模式,校企共育现场工程师

近日,上海电机学院举行新一轮企业院长聘任仪式,5位企业代表受聘成为学校企业院长,依托企业发展资源,为学校应用人才培养提供助力。企业院长机制作为“三双四共”模式中的一环,是近年来学校探索的新型人才培养模式,有效地提升了学生的实践能力,实现校企之间资源互补和优势互补,加深校企合作与产教融合。

上海电机学院具有深厚的行业背景,65年的办学之路与先进制造业发展息息相关,从依托传统工业办学到依托现代产业办学,校企合作、产教融合的长效机制已贯穿到了学校办学与人才培养的全过程,形成了具有鲜明特色的高等技术教育办学模式。

校企共建二级学院,实施“三双制”运作

学校与上海电气集团签订了《战略联盟框架协议》,成立“上海电气集团与上海电机学院战略联盟委员会”,电气集团总裁和上海电机学院院长担任战略联盟委员会主任,积极有效产学研全方位、深层次、制度化合作的有效路径,确立互惠双赢的校企合作联盟模式。

“双院长”制负责二级学院共建

在校企战略联盟框架协议下,学校与上海电气集团分别选择下属优势二级学院与产业集团深入开展共建二级学院,并成立“校企共建上海电机学院二级学院管理委员会”,其中企业人员占50%以上。由上海电气集团下属产业集团总工程师担任企业院长,原二级学院院长任执行院长,共同负责日常运行管理工作。校企共建二级学院管理委员会定期召开会议,就二级学院建设规划、学科专业建设方案、企业关键技术难题、联合申报教学科研项目及日常教学相关安排等展开讨论与决策。

“双负责人”制共建学科专业

面向上海的高端制造业及现代服务业,学校在与产业集团共建过程中不断调整学科专业结构,优化学科专业布局,学校《中长期改革和发展规划纲要》把“装备制造”学科群作为重点建设学科群,联动发展“生产服务”和“技术文化”学科群,致力于在重大装备共性技术、大型铸锻件技术、风力发电设计与制造技术、先进制造管理技术等方面取得突破。例如,电气学院与上海电气集团共建“电力电子与电力传动”“电机与智能电器”学科,共建专业“电气工程及其自动化”“测控技术及仪器”

以及“电机电器智能化”等,由企业技术主管和二级学院专业负责人共同担任专业建设的“双负责人”,校企双方人员共同组成专业建设团队,大力推进了学科专业的建设成效。

“双导师”制关注学生成长

学校颁布《上海电机学院学生导师制实施办法》,鼓励企业专家及技术人员加入教学团队担任学生校外导师,负责对学生进行实践技能提高及职业道德的培养。2018年已聘任118名企业高级人才担任校外导师,强化学生实践认知及适应未来工作能力的培养。

协同“四共”创新,联合培养技术应用型人才

◆校企共同制定人才培养方案
学校成立由企业行家(或现场专家)、校内专家、专业骨干教师组成的专业建设指导委员会,企业专家全程参与制定专业培养方案。

一方面,学校邀请企业专家进行工作任务与职业能力分析,将每一门课程与学生职业能力培养有机衔接,共同开发能与企业职业能力培养有机衔接的课程体系,促进学生在实践过程中培养较强的解决问题的方法和操作技能。

例如,电气学院与企业共建了与专业能力相适应的6大课程群及一批与企业技术发展相适应的特色课程;在培养方案上,约有1/4的教学环节由企业二级学院共同合作完成;工程项目实验课程的所有案例均也来自企业。

另一方面,根据产业转型的需要,校企专家共同商讨重组学科知识体系,合作开设诸如《中国装备》《智能制造概论》等体现制造业智能化发展趋势的跨学科通识课程,提高学生综合素养。

校企共建实验实训基地

为了给未来的卓越现场工程师提供“应用的机会和实践的场地”,学校与企业紧密合作,积极共建实验实践教学基地,主要以车间、实验中心、研发中心等基地,全方位落实应用型人才培养要求。

ABB集团等企业的支持参与下,建设开发了“工业4.0智能工厂实验实训中心”,参照工业企业实际标准,让学生在真实工业环境中进行实训操作,真正做到理论与实践的结合。项目团队还与学校教师联合开发了《工业机器人》《机器视觉》《生产系统数据采集与监控》《智能仓储与物流》等课程,结合产线实际,真枪实弹,全面提升了学生在智能制造领域分析问题、解决问题的能力。

校企共组双师型教师队伍

学校已把培养“双师型”教师始终贯穿于教师职业生涯的初期、快速成长期、成熟稳定期各个阶段,采取相应培训模式。2007年起,学校每年选派优秀的中青年教师到相关企业和科研院所进行为期1年的挂职锻炼,鼓励教师参与企业的项目研究,促进科研成果向教学生产力转化。2011年起上海市教委借鉴了学校实施教师挂职锻炼的经验做法,实行了面向全市高校的“上海高校青年教师产学研计划”,得到良好的社会反响。

学校还通过特聘、全职聘用、柔性流动等方式遴选和聘请了一批企业工程技术人员担任兼职教师,学校也有多名教师在企业兼任副总工程师或技术主管,一批教

师被上海电气集团聘为“科技项目带头人”,教师的实践能力得到显著提升。

校企共建课程资源

为提高卓越现场工程师的培养质量,学校鼓励将新技术引入教学环节,将工作任务贯穿案例化、项目化教学实践中,在校企共建教学资源过程中突出对学生知识结构、操作技能和职业素养的培育。比如,自动化专业围绕本专业岗位核心能力,与企业专家合作开发了“自动化系统安装、调试、维护与改造”“自动化系统设计”“自动化系统开发”“自动化系统技术服务与管理”四个能力模块的课程群,学生的学习能力得到显著提升。

该专业的自动化系统集成综合实验室也是由电气学院与上海电气自动化研究所共建的,实验内容以实际的污水处理控制系统为典型案例,通过3周集中实践,完成对实际工程项目工艺的分析,设计控制方案,完成器件选配、安装调试及编写项目说明书,实实在在地培养了学生的电气工程实践能力,项目系统集成与组织运行能力。

右图为全国高等院校工程应用技术教师大赛一等奖获得者王志刚老师指导学生进行电器控制实训

中屡获佳绩。“百万千瓦级汽轮机扭动叶片装配工具开发与应用”获得第十五届“挑战杯”上海市特等奖;先后2位同学获得“上海市青少年科技创新市长奖”;机械学院创新团队获“小平科技创新团队”称号。

实践能力提升,学生创新素质增强
校企联合培养模式促进了学生实践能力和创新素质的提高,学生在各种大赛

上屡获佳绩。“百万千瓦级汽轮机扭动叶片装配工具开发与应用”获得第十五届“挑战杯”上海市特等奖;先后2位同学获得“上海市青少年科技创新市长奖”;机械学院创新团队获“小平科技创新团队”称号。

号;在第44届世界技能大赛上,孔元元同学代表中国出征并获优胜奖。

就业品质提升,学生职业发展良好

学校毕业生就业率连续多年保持在98%以上,中国校友会网大学排行榜2018年全国毕业生质量位列242名,人才培养质量得到企业和社会的广泛认可,“现场工程师”的摇篮成为学校靓丽名片。例如,毕业生进入中国商飞、振华重工、上海电气等制造业龙头企业人数逐年上升。一批优秀校友,因为品德好、业务精、素质高,受到用人单位的高度认可,他们在洋山自动化码头、C919国产大飞机制造等重要岗位做出突出贡献。

学习能力提升,教师队伍逐步优化

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

队伍。2008年以来,教师共主持省部级以上科研项目242项,获省部级以上科技进步奖13项,获授权发明专利376项。这些科研成果反哺教学,促进了教师教学水平的提高,在上海市高校青年教师教学竞赛中,我校教师取得一、二、三等奖的好成绩。

社会声誉提升,学校影响显著扩大

校企共建合作战略联盟,在研判企业需求和达成合作共识的基础上构建战略合作伙伴关系,对协同育人进行顶层设计,建立覆盖人才培养、科学研究、社会服务、合作开发人力资源等各个领域的长效合作机制,在上海和全国形成了较为广泛的影响,受到国内高校和社会的广泛关注和肯定。校企合作联合培养卓越现场工程师的模式已在全国部分理工类地方本科院校联盟、全国CDIO教育联盟等学术组织进行成果发布和经验交流,产生良好反响,并为上海市应用型人才培养改革试点做出积极贡献。

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

队伍。2008年以来,教师共主持省部级以上科研项目242项,获省部级以上科技进步奖13项,获授权发明专利376项。这些科研成果反哺教学,促进了教师教学水平的提高,在上海市高校青年教师教学竞赛中,我校教师取得一、二、三等奖的好成绩。

校企共建合作战略联盟,在研判企业需求和达成合作共识的基础上构建战略合作伙伴关系,对协同育人进行顶层设计,建立覆盖人才培养、科学研究、社会服务、合作开发人力资源等各个领域的长效合作机制,在上海和全国形成了较为广泛的影响,受到国内高校和社会的广泛关注和肯定。校企合作联合培养卓越现场工程师的模式已在全国部分理工类地方本科院校联盟、全国CDIO教育联盟等学术组织进行成果发布和经验交流,产生良好反响,并为上海市应用型人才培养改革试点做出积极贡献。

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

队伍。2008年以来,教师共主持省部级以上科研项目242项,获省部级以上科技进步奖13项,获授权发明专利376项。这些科研成果反哺教学,促进了教师教学水平的提高,在上海市高校青年教师教学竞赛中,我校教师取得一、二、三等奖的好成绩。

校企共建合作战略联盟,在研判企业需求和达成合作共识的基础上构建战略合作伙伴关系,对协同育人进行顶层设计,建立覆盖人才培养、科学研究、社会服务、合作开发人力资源等各个领域的长效合作机制,在上海和全国形成了较为广泛的影响,受到国内高校和社会的广泛关注和肯定。校企合作联合培养卓越现场工程师的模式已在全国部分理工类地方本科院校联盟、全国CDIO教育联盟等学术组织进行成果发布和经验交流,产生良好反响,并为上海市应用型人才培养改革试点做出积极贡献。

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

65年办学之路,上海电机学院坚持“技术立校,应用为本”方略,始终与先进制造业发展息息相关,从依托传统工业办学到依托现代产业办学,校企合作、产教融合的长效机制已贯穿人才培养全过程。学校将“培养卓越现场工程师”确立为学校人才培养的总目标,成功构建了“三双四共”校企联合培养人才模式,教育教学质量不断提升。



学科知识与专业能力复合,人才培养质量显著提升

实践能力提升,学生创新素质增强
校企联合培养模式促进了学生实践能力和创新素质的提高,学生在各种大赛

上屡获佳绩。“百万千瓦级汽轮机扭动叶片装配工具开发与应用”获得第十五届“挑战杯”上海市特等奖;先后2位同学获得“上海市青少年科技创新市长奖”;机械学院创新团队获“小平科技创新团队”称号。

号;在第44届世界技能大赛上,孔元元同学代表中国出征并获优胜奖。

就业品质提升,学生职业发展良好

学校毕业生就业率连续多年保持在98%以上,中国校友会网大学排行榜2018年全国毕业生质量位列242名,人才培养质量得到企业和社会的广泛认可,“现场工程师”的摇篮成为学校靓丽名片。例如,毕业生进入中国商飞、振华重工、上海电气等制造业龙头企业人数逐年上升。一批优秀校友,因为品德好、业务精、素质高,受到用人单位的高度认可,他们在洋山自动化码头、C919国产大飞机制造等重要岗位做出突出贡献。

学习能力提升,教师队伍逐步优化

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

号;在第44届世界技能大赛上,孔元元同学代表中国出征并获优胜奖。

就业品质提升,学生职业发展良好

学校毕业生就业率连续多年保持在98%以上,中国校友会网大学排行榜2018年全国毕业生质量位列242名,人才培养质量得到企业和社会的广泛认可,“现场工程师”的摇篮成为学校靓丽名片。例如,毕业生进入中国商飞、振华重工、上海电气等制造业龙头企业人数逐年上升。一批优秀校友,因为品德好、业务精、素质高,受到用人单位的高度认可,他们在洋山自动化码头、C919国产大飞机制造等重要岗位做出突出贡献。

学习能力提升,教师队伍逐步优化

通过企业挂职锻炼、校企合作组建教学团队等方式,学校打造了一支了解行业技术走向、具备工程技术实践能力的优秀教师

队伍。2008年以来,教师共主持省部级以上科研项目242项,获省部级以上科技进步奖13项,获授权发明专利376项。这些科研成果反哺教学,促进了教师教学水平的提高,在上海市高校青年教师教学竞赛中,我校教师取得一、二、三等奖的好成绩。

校企共建合作战略联盟,在研判企业需求和达成合作共识的基础上构建战略合作伙伴关系,对协同育人进行顶层设计,建立覆盖人才培养、科学研究、社会服务、合作开发人力资源等各个领域的长效合作机制,在上海和全国形成了较为广泛的影响,受到国内高校和社会的广泛关注和肯定。校企合作联合培养卓越现场工程师的模式已在全国部分理工类地方本科院校联盟、全国CDIO教育联盟等学术组织进行成果发布和经验交流,产生良好反响,并为上海市应用型人才培养改革试点做出积极贡献。