# 创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务（合集5篇）

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-12-03

*第一篇：创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务“创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流”，是党的十八届三中全会《决定》对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求，关系高等教育内涵发展和质...*

**第一篇：创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务**

创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务

“创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流”，是党的十八届三中全会《决定》对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求，关系高等教育内涵发展和质量提高，关系高等教育强国梦和中国梦实现。

当前我国正处在经济转型升级的关键时期，创新人才培养机制、提高人才培养质量也随之进入一个十分重要和紧迫的阶段。近年来，特别是教育规划纲要颁布实施三年多来，京东商务学院在创新人才培养机制方面进行了一些探索，启动实施了基础学科拔尖学生培养试验计划、卓越工程师教育培养计划、科教结合协同育人计划，开展了试点单招综合改革等，取得了积极进展、积累了有益经验。

创新高校人才培养机制的基本思路就是：在科学的人才培养理念指引下，通过深化教育教学改革，激发高校人才培养的潜力和活力，特别是通过创新应用型、复合型、技能型人才的培养机制，着力突破实践能力这个薄弱环节。

京东商务学院的改革思路和工作安排，努力实现创新人才培养机制的新突破，同时做好相关人才培养机制改革工作，切实提高人才培养质量。

**第二篇：创新高校人才培养机制基本思路和任务**

创新高校人才培养机制基本思路和任务

创新高校人才培养机制的基本思路和重点任务

杜玉波

“创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流”，是党的十八届三中全会《决定》对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求，关系高等教育内涵发展和质量提高，关系高等教育强国梦和中国梦实现。

当前我国正处在经济转型升级的关键时期，创新人才培养机制、提高人才培养质量也随之进入一个十分重要和紧迫的阶段。近年来，特别是教育规划纲要颁布实施三年多来，教育部门和各高校在创新人才培养机制方面进行了一些探索，启动实施了基础学科拔尖学生培养试验计划、卓越工程师教育培养计划、科教结合协同育人计划，开展了试点学院综合改革等，取得了积极进展、积累了有益经验。但也必须看到，人才培养机制创新不够仍然是我国高等教育的突出问题。集中表现在：高校根据国家战略和区域经济社会发展需要，科学调整人才培养目标的主动性不强，优化人才培养过程的好办法不多，集聚社会资源共同参与人才培养的活力不够，特别是与有关部门、科研院所、行业企业协同培养人才的新机制还不完善等。为此，必须下决心向机制开刀，向创新人才培养机制要质量，促进高校办出特色争创一流。创新人才培养机制的基本思路应当包括：

第一，创新人才培养理念是基本前提。只有以现代的、科学的教育理念才能培养出适应“五位一体”总体布局、“四化”同步发展新要求的人才。要引导高校摒弃唯考试评价、唯分数论的观念，真正树立起纲要提出的人人成才、多样化人才、终身学习、系统培养的理念；摒弃拼规模、比数量的观念，真正树立起以人才培养为中心、以适应社会需要为检验标准、以学生为本、以学生评价为先的理念。所有的政策设计都应把握这样的导向。

第二，深化教育教学改革是主要手段。创新人才培养机制是一项系统工程，从选拔录取到培养过程再到社会评价都需要改革，但对高校来说主要是培养过程的改革，而其中教育教学改革是核心。具体说，要在“四个推动”上下功夫。一是推动形成学科专业和人才培养目标动态调整机制，优化学科专业结构和人才培养类型层次结构；二是推动建立教学内容的更新

机制，推进课程改革，提高教材质量，促进优质教育资源共享；三是推动教学方法和模式改革，创新教学管理制度，能够向不同的学生提供高质量多样化的教育服务；四是推动教学团队发展机制创新，加强专兼职教师队伍建设，促进理论与实践的结合。

第三，创新应用型、复合型、技能型人才培养机制是迫切要求。高校的人才培养类型是多样的，但随着我国经济转型升级不断推进，地方经济和行业发展对应用型、复合型、技能型人才的需求大量增加，下大气力创新多层次的“三型”人才培养机制的任务极为迫切。这就要求高校突破传统学术型基础型的培养模式，改变“三重三轻”的现状，做到“四个更加注重”：即，改变重理论轻实践、重知识轻能力、重专业轻人文的现状；在专业设置上更加注重以社会需求为导向，在课程设置上更加注重科学知识、思想品德、人文素养和实践能力的融合，在教学方法上更加注重发挥学生的主体作用，在社会合作上更加注重用人单位的参与，培养具有较强岗位适应能力的面向地方、面向行业企业的高素质人才。

第四，提升实践能力是重要突破口。创新人才培养机制，目的是推进素质教育，着力提升学生的社会责任感、创新精神和实践能力。其中，实践能力培养是目前非常薄弱的环节。我在学习《邓小平年谱》时看到，小平同志1985年评价云南边防前线作战部队时曾说过：“听过枪响和没有听过枪响的部队大不一样。没有打过仗的经过训练可以打仗，打过仗的经过训练更能打仗。”要下大力气落实好七部门联合下发的《关于加强高校实践育人工作的若干意见》，进一步推动高校强化实践教学环节，增加实践教学比重，加强学生实习实践基地建设；加强生产劳动、志愿服务、公益活动等社会实践活动；探索建立完善学生实习实践的相关制度。

归纳起来，创新高校人才培养机制的基本思路就是：在科学的人才培养理念指引下，通过深化教育教学改革，激发高校人才培养的潜力和活力，特别是通过创新应用型、复合型、技能型人才的培养机制，着力突破实践能力这个薄弱环节。

创新人才培养机制，要做的工作很多，我认为，目前必须紧紧围绕党和国家事业发展的新要求，特别是主动适应党的十八届三中全会提出的“加快发展社会主义市场经济、民主政治、先进文化、和谐社会、生态文明”的新要求，针对人才培养的薄弱环节选准突破口，在与之

密切相关的法学、新闻传播学、农林、医学等学科专业领域，进行系统性整体性协同性的人才培养机制改革，发挥示范引领辐射作用，形成重点突破与整体推进高校人才培养模式创新的良好局面。

在法学教育方面，推进法治中国建设，迫切需要大批坚持社会主义法治理念的高素质法律人才。目前有631所普通本科高校设有法学类专业，在校本科生近31.25万人。但社会主义法治理念教育还不够深入，能在国际舞台上运用法律武器维护国家领土、发展和安全利益的涉外法律人才培养能力不足。在新闻传播学教育方面，做好新闻宣传工作，迫切需要大批坚持马克思主义新闻观的高素质新闻传播人才。目前新闻传播相关专业有专业布点1080个，在校本科生达到23万人。但马克思主义新闻观教育不够深入，对外宣传人才短缺，能够讲好中国故事、传好中国声音、阐释中国特色、增强国际话语权的国际新闻传播人才培养能力不足。在农林教育方面，加强生态文明建设、推进农业现代化，迫切需要大批高素质的农林人才。目前，高校开设的农林类专业有27种，专业布点824个，在校本科生达24.4万人。但基层人才培养能力不足，能够下得去、干得好、留得住的应用型复合型农林人才相对短缺。在医学教育方面，深化医药卫生体制改革、推进社会事业改革创新，迫切需要大批高素质的医学人才。目前有167所普通本科高校开设临床医学专业，在校本科生37万人。但医学生临床实践教学环节严重缺乏，面向乡村、服务基层的人才培养能力不足。

因此，我们要站在国家战略的高度和全面深化改革的全局，根据教育规划纲要提出的创立高校与科研院所、行业企业联合培养人才新机制的要求，以实施“卓越计划”为抓手，着力创新高等法学、新闻传播学、农林、医学领域人才培养机制。这些改革的思路可以归纳为“必须三个坚持”：

一是必须坚持立德树人基本导向。要以社会主义法治理念统领高等法学教育，增强学生服务社会主义法治国家建设的责任感和使命感。要以马克思主义新闻观统领高等新闻传播教育，引导学生始终坚持新闻工作党性原则，坚持正确政治立场政治方向，秉持新闻职业操守，履行新闻工作社会责任。要培养勇于到条件艰苦的基层、国家建设的一线、服务群众的前沿开辟事业发展新天地的农林、医学人才。

二是必须坚持协同育人培养模式。要紧紧扭住资源共享、合作办学、合作育人、合作发展的基本要求，推动高校与有关部门、行业企业共同制定培养目标、设计课程体系、开发优

质教材、组织教学团队、共建实践平台，促进理论与实践的结合、科研与教学的互动、培养与需求的对接。

三是必须坚持制度建设重要保障。要抓住培养标准制定、教师与从业人员互聘、优质教育资源共建共享等重要环节，建立系统完善的制度。高校与有关部门、行业企业共同建立并完善人才培养目标协同机制、教师队伍协同机制、资源共享机制和管理协同机制，实现协同育人、合作共赢。

2024年，要在这四个学科专业领域实实在在地干成几件事，把创新人才培养机制工作不断引向深入。一是以推进高等学校与法律实务部门人员互聘“双千计划”为重点，把高等法学领域人才培养机制改革引向深入。会同中央政法委等部门选聘法律实务部门专家到高校兼职或挂职任教，选聘高校法学专业骨干教师到法律实务部门兼职。建设若干应用型复合型法律职业人才、涉外法律人才、西部基层法律人才教育培养基地。二是以推进地方党委宣传部门与高等学校共建新闻学院为重点，把高等新闻传播教育领域人才培养机制改革引向深入。推动部校共建新闻学院管理机构、精品课程、骨干团队、实践基地、研究智库。建设应用型、复合型新闻传播人才教育培养基地和国际新闻传播人才教育培养基地。继续选聘优秀编辑记者到高校兼职或挂职任教，从相关高校新闻传播院系选派骨干教师到新闻单位兼职或挂职。三是以召开全国高等农林教育改革工作会议为契机，把高等农林教育领域人才培养机制改革引向深入。会同农业部、国家林业局启动实施卓越农林人才教育培养计划，遴选一批高校开展拔尖创新型、复合应用型、实用技能型农林人才培养模式改革试点。开展国家农林教学与科研人才培养改革试点，设立“双师型”教师岗位，深化面向农林基层的教育教学改革。四是以推进“5+3”一体化临床医学人才培养为重点，把高等医学教育领域人才培养机制改革引向深入。会同卫计委推进医教协同深化临床医学人才培养改革工作，重点推进“5+3”（“5年临床医学本科教育”加“3年临床医学硕士专业学位研究生教育”或“3年住院医师规范化培训”）一体化人才培养模式改革，建立标准化、规范化合格医生培养制度。深化面向基层的医学教育改革，培养能在乡镇卫生院从事全科医疗的下得去、用得上、留得住的高素质医疗卫生人才。

在做好以上四个学科专业领域人才培养机制改革的同时，还要围绕人才培养机制改革这个核心，继续做好五个方面的工作。

一是深耕细作已经启动实施的创新人才培养机制的有关计划。总结“拔尖计划”实施四年来的做法和经验，探索完善“一制三化”的拔尖人才培养机制。促进高校与中科院优势互补，继续实施“科教结合协同育人行动计划”，探索完善校所协同、教学与科研互动的人才培养机制。以推进与国际实质等效的工程教育认证为契机，继续实施好“卓越工程师教育培养计划”。依托工程教育专业认证协会，开展与国际标准实质等效的工程教育认证。

二是基本建立本科人才培养质量标准体系。要按照基本建立适应大众化阶段、具有中国特色、世界水平的本科人才培养质量标准体系的目标要求，颁布实施“国标”，制定本科专业类教学质量国家标准。颁布实施“行标”，推动有关部门、科研院所、行业企业颁布部分专业人才培养标准。颁布实施“校标”，推动高校修订本科人才培养方案。

三是优化本科专业结构。重点完善普通高校本科专业设置公共服务与管理网络平台，促进形成专业设置宏观监管和动态调整机制。突出社会需求和学生就业导向，推动高校办好一批优势特色专业，加强社会紧缺的集成电路、服务外包等专业人才培养。

四是继续实施好“本科教学工程”。改革项目管理方式，允许高校跨项目统筹使用本科教学工程项目经费，鼓励高校把钱用在支持人才培养机制改革上，系统推进本科教学改革。五是深入推进试点学院等改革试点项目。引导高校把试点学院的“三改革一完善”也就是“改革人才招录与选拔方式、改革人才培养模式、改革教师遴选、考核和评价制度、完善学院内部治理结构”的重点任务更加聚焦到创新人才培养机制上。进一步完善试点转示范机制，建立动态调整机制，完善试点院校之间的交流研讨平台，发挥以点带面的辐射作用。

总之，要按照上述改革思路和工作安排，努力实现法学、新闻传播学、农林、医学等学科专业领域创新人才培养机制的新突破，同时做好五项相关人才培养机制改革工作，切实提高人才培养质量。

**第三篇：南方电网创新人才培养机制**

南方电网创新人才培养机制

（一）案例内容

摘要：中国南方电网公司于2024年12月29日正式挂牌成立并开始运作，负责投资、建设和经营管理南方区域电网，经营相关的榆配电业务，参与投资、建设和经营相关的跨区域输变电和联网工程。自成立以来，南方电网公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，大规模开展分类分层的全员培训，从师资、内容、方式、培训基地建设等各方面创新人才培养工作机制，并与人员的考核测评相结合，构建起具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

中国南方电网公司于2024年12月29日正式挂牌成立并开始运作，经营范围为广东、广西、云南、贵州和海南五个省区，负责投资、建设和经营管理南方区域电网，经营相关的输配电业务，参与投资、建设和经营相关的跨区域输变电和联网厂程。自成立以来，南方电网公司以南网方略统揽全局，以提升员工素质、加强人才队伍建设为目标，不断创新人才培养工作机制，大规模开展分类分层的全员培训，构建具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，针对不同人员开展不同内容的培训 2024年，按照公司“经营型、服务型、一体化、现代化，国内领先、国际著名企业”的战略目标和分三步走的战略(即2024年-2024年为融合发展期，2024年—2024年为快速发展期：2024年—2024年为持续发展期)，确定了干部教育不同发展期的培训重点，创造性地开展培训。在融合发展期，公司以贯彻大政方针和企业文化为主线，在不到两年的时间，连续举办了7期企业领导人员高级研修班，先后共有303名公司正处级以上干部参加了为期一个月的培训。通过培训，形成了“上下同欲、政令畅通”的良好局面，为公司实现在重组中融合、在融合中发展，顺利完成公司融合发展期的各项任务奠定了思想基础，赢得了公司上下的高度赞誉。2024年以来，公司进入了快速发展期，战略重点逐步从“加强融合、推进一体化”转向“做强、做优南方电网，实现现代化”上来。为此，按照公司党组的要求和“强本、创新、领先”的思路，培训工作逐步转向分类分层培训、构建教育培训体系，培训对象电向全员培训转变。公司又连续举办了3期领导人员高级研修班和7期A级管理人员研修班，培训内容更加突出岗位特点和现代管理知识的培训。

为夯实管理基础，打造中坚力量，公司根据战略要求、能力差距和B级管理人员培训需求，自主开发了B级管理人员专门的课程体系，并全面启动了公司系统B级管理人员轮训工作。培训工作把B级管理人员公共必修课程的系列课程集合在一起，统称为“管理人制造工场”。课程内容主要有《管理者自我发展战略》、《高绩效团队的工作方法》、《绩效管理》、《激励员工》、《部属培养与辅导》、《有效沟通》、《计划与目标管理》等。这是公司课程体系外发的重要成果，也是公司第一个向国家版权局申请版权、第一次全面培养内部师资、实现了知识内化的课程，B级管理人员制造工场班开办以来，共有7000多名B级管理人员参加厂培训，取得了显著效果。2024年，公司为加快人才梯队建设，开始实施中青午后备人才加速培养计划。计划前后历时1年，分成五个阶段对45名后备干部进行丁培养。每个阶段既有集中学习，又有工作实践。通过在干中学、在学中干的模式，很好地提高了学员的工作能力和水平，为后备人才培养探索了新模式。

面向技术人员公司制定厂《关于加强—线员工教育培训工作的指导意见》和《员工持征上岗指导意见》，以全面提升一线员工的岗位技术技能为根本，重点抓安全生产知识、技能培训和考试，抓安全警示教育和岗位技能训练，抓生产：技能实操基地的规划建设和使用，抓生产管理骨干和班组长培训，逐步推行岗前培训、持证上岗，点面结合、系统推进，系统性、针对性、人性化、差别化地人规模开展一线员工的教育培训。2024年，公司举办丁公司首个高级技术人员培训班，以融冰抗冰技术为主题，采取论坛和交流研讨的形式，加强高级技术人

员的技术交流和共享，取得了较好的培训效果；接着，又举办了公司首期高技能人员培训班，组织理论和技能两方面的培训，在培训过程中，引入人才评价成果对参培学员进行素质测评，进行了培训班前、班后的考试，同时对有关技能评价标准进行审核，取得了很好的示范和导向作用。培训工作也逐步深入基层，先后举办了县级供电企业负责人培训示范班、县级供电企业培训师资班、农电管理干部体验式培训实践班各1期，加强了基层的技术力量。

以智力资本的运作和扩张为中心，构建由培训管理、课程、师资、基地和网络五个子系统组成教育培训体系

1．加强师资培养，构建一支素质优良、规模适当、结构合理、专兼结合的培训师资子系统 在师资队伍建设上，公司注重内部培养和外部选聘相结合，培养聘任了一批生产管理骨干和素质优良的外部专家兼任内训师，同时，对所属电力院校的专职教师进行转型培训，使他们转变角色，提高能力，适应企业内部培训的需要。为保证师资水平的稳步提高，公司每年还举办多期内训师班，6年多来，公司系统共培养专、兼职内训师3012名。

2．创新培训内容，构建分类别、分层次、重点突出、适当超前的培训课程子系统

针对领导人员和管理人员，按照不同职务系列，设置公共必修课、专业基础课、岗位主修课和选修课等课程模块。目前，已完成了近400门课程的开发，课程开发接近尾声。针对技能人员，按工种制定统一的评价标准，由各单位依据评价标准，结合实际，按照通用知识、岗位知识和岗位技术技能知识三大模块，自行选择或开发合适的课程和教材。

3．创新培训方式，调动地方部门积极性，使教育培训部门与主要生产、营销部门密切合作，采取送教上门、现场培训、技术比武、师带徒、技能竞赛等多种形式开展一线员工的教育培训工作

(1)开展“人人上讲台”活动。通过“人人负责，先个人掌握、后交叉培训”的方式，每位员工承担两至三个课题，力争成为所负责课题的专家，然后交叉讲课。上到领导，下到普通班员，人人都是老师，人人又都是学生。自2024年以来，仅南方电网超高压广州局就举办“人人上讲台”培训500多期，并从中挑选了58个优秀教案编印成《人人上讲台教案汇编》。(2)建设学习型班组。广西电网公司南宁供电局以其属下邕宁变电站为标杆班组，开展“创建学习型班组，争做学习型员工”活动。变电站站长利用每天工作空档，组织员工互相交流学习当天所学所悟，掌握新知识、新技能；每周站内都要专门针对工作中的专业知识和技能要求刀：展一次专题学习；每月全站人员要参加安全规程等规程考试；每个季度全站人员要参加运行规程考试。通过开展“每天学一招、每周一专题、每月规程考、每季运规考”活动，变电站的管理水平和员工素质不断提高。(3)送教上门。云南电网公司组织师资力量送教上门，2024年以来，完成厂108座220千伏及以上变电站现场培训工作，共培训1489人；在14个输电线路，：作现场开展现场培训．共培训695人；在11个供电局开展营业用电现场培训，共培训720人。培训师讲解知识与技能，与班站一线员工共同探讨本班组面临的实际难题，深受一线员工欢迎，取得了两方面的效果：一是提升了员工的岗位技能，二是解决了长期困扰一线员工的实际问题，帮助基层单位解决了生产难题。这种培训方式的针对性和实效性都比较好，也是解决工学矛盾的一种有效办法。(4)开展“三讲”活动。从2024年起，云南电网公司临沧供电局开展“三讲活动”。规定局领导“每月一讲”，中层干部“每周一讲”，各部门、班组“双周一讲”，促使每位员工都要走上讲台进行授课，对厂不按要求进行授课的严格考核。自开展该项活动以来，一线员工的学习氛围明显改进，不少一线员工通过讲课和听讲的机会，知识和技能突飞猛进，快速成长为骨干。

4．整合内部培训资源，建立分工明确、布局合理、优势互补、资源共享的培训基地子系统 目前，公司系统共拥有各级培训基地45个，公司加强对这些基地资源的整合，逐步实现资源的优化与共享，建立了广东、云南、贵州等三个公司级培训基地，成为具备多种教育培训功能的综合性培训基地。重视和加强培训基地的规划建设，特别是按照培训资源向一线倾斜的思路，大力开展生产技能实操基地规划建设工作。广东、云南基地成为全国第一批高技能人才培养示范基地。

5．拓展培训方式，构建高效、便捷、适用的网络培训子系统

公司总部开发建设了教育培训管理信息系统，系统集培训需求调查、计划编制、班级管理、在线学习、信息交互、积分管理等功能于一体，既适合实施教育培训网络化管理和培训信息共享，又满足员工结合自身需求自主开展网络学习的人性化要求。教育培训管理信息系统的应用，建立了一个集成化、高效的培训管理平台，营造了一个培训资源和信息共享平台，提供了一个现代化网络的学习的平台，进一步强化了培训组织管理，缓解了工学矛盾，提高了培训的针对性、人性化和差别化。各单位纷纷启动和升级教育培训管理信息系统，充分利用网上学习系统，缓解工学矛盾。广州供电局开发厂全员培训学习系统，学习题库达到5万多道，并把员工网上学习积分与绩效考核挂钩，充分调动了员工参学的积极性。

推行教育培训目标考核，坚持培训、评价、职业发展一体化

培训工作与考核测评相结合。公司把教育培训目标考核纳入各级领导“四好”班子建设目标考核，调动各单位加强教育培训工作的积极性。全面实行培训积分制，培训经过考试考核可获得一定的积分，每位员工按照不同的岗位级别和类型每年要达到一定的积分要求。公司不断完善培训积分管理，逐步把培训积分达标与否与员工的职业发展有效关联，增强厂员工参加培训的内在动力。在此基础上，公司先后制订了《公司总部教育培训管理办法》、《公司教育培训目标考核办法》、《公司教育培训积分管理办法》等办法，逐步建立起一套完善的教育培训工作激励机制。公司的人才评价工作取得了很好的成绩，在全国首创企业职称网络评审，开发了总部处级人员胜任力模型，建立网上人才测评系统和各类人员测评试题库，共有管理人员专业试题15500余道，依据技能鉴定标准和技能人员评价标准，结合培训科目指导书，开发建立了公司45个核心工种、每个工种约3000道题、包含9种题型6个技能等级的技能人员评价、培训、考核共用的试题库约13．5万道题。

公司成立6年来，共培训员工200万人次，年均全员培训率88．3％。在不断探索科学化的人才培养道路上，公司逐渐形成了一个有品位、有内涵、有特色、有新意的教育培训品牌；在有效落实人才强企战略的实践中，逐渐培育出一种责任、开放、分享、和谐的教育培训文化。

点评：有些企业管理者认为，要想使公司成为行业的领军者，就必须争取更多的资源、获取更多的资金。而南方电网的经营理念与很多企业完全不同。多年以来，南方电网的领导者始终坚持思维创新、技术创新和管理创新。在此基础上，建立了多层次、多渠道、网络化、系统化的教育培训工作格局，并设置了针对领导、管理、专业、技能和辅助人员等五大类人才的课程。这种重视员工培训的经营理念的贯彻，为南方电网提供了强大的智力资本，进而为南方电网的各项创新活动奠定了基础。(撰稿人：韩晋芳)

(二)知识点简介

1.理念创新就是指思想观念的创新和思维方法的创新——打破常规，突破现状，敢为人先，敢于挑战未来，谋求新境界的思维定势。

2.制度创新是指在人们现有的生产和生活环境条件下，通过创设新的、更能有效激励人们行为的制度、规范体系来实现社会的持续发展和变革的创新。制度创新必须符合社会结构变动和社会发展的要求。制度创新的直接结果是激发人们的创造性和积极性，促使不断创造新的知识和社会资源的合理配置及社会财富源源不断的涌现，最终推动社会的进步。制度创新是一个观念转变和价值理念确立的问题，制度创新要破除因循守旧、盲目自信的观念，要解放思想，与时俱进。

3.创新学习是创新人才的首要能力。创新学习过程是接受、活化、内化和建构知识的过程。创新学习的实质是知识的增殖。创新性学习的基础是创造性教育。创造性教育在发展人的创

造性思维、开发创造性潜力中起着主导作用。首先，培育创新人才是关键。创新人才指能持续进行创新劳动并对社会做出持续贡献的人。创新是创新人才的本质特征。创新人才能推动时代的发展，民族的进步，国家的兴旺发达。为此一要进行智能教育，二是实行通才教育，三是加强管理科学教育，四是推进素质教育。其次，开展创新教育，培育创新人才是前提。创新教育的基本原则有八条：一是发展个性。二是发展智能。三是逐次递进。四是及时反馈。五是让学生掌握创新学习方法。八是发挥教育信息化的作用。七是适应国际化社会。六是建立终身教育体系。

(三)案例思路

1.主要问题

有些企业管理者认为，要想使公司成为行业的领军者，就必须争取更多的资源、获取更多的资金。而南方电网的经营理念与很多企业完全不同，多年以来，公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，大规模开展分类分层的全员培训，构建起具有南网特色的教育培训体系，为公司智力资本运作与扩张提供了有力支撑。

2.主要原因

南方电网公司认为现代社会企业竞争的关键在于创新型人才，创新性智力资本的运作与扩张是企业获得持续性发展的关键。为此必须对企业员工进行创新教育培训。

3.主要对策

首先，坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，针对不同人员开展不同内容的培训。举办了7期企业领导人员高级研修班；连续举办了3期领导人员高级研修班和7期A级管理人员研修班；自主开发了B级管理人员专门的课程体系，并全面启动了公司系统B级管理人员轮训工作；面向技术人员公司制定厂《关于加强—线员工教育培训工作的指导意见》和《员工持征上岗指导意见》，以全面提升一线员工的岗位技术技能，公司举办了高级技术人员培训班。

其次，以智力资本的运作和扩张为中心，构建由培训管理、课程、师资、基地和网络五个子系统组成教育培训体系。

3、推行教育培训目标考核，坚持培训、评价、职业发展一体化。

（四）分析提示

1.核心思想

企业的发展在于创新及创新性人才的培养。南方电网公司坚持“人才资源是第一资源、人人可以成才”的经营理念，坚持思维创新、技术创新和管理创新。建立了个性化、多层次、多渠道、网络化、系统化的创新教育培训体系，为南方电网提供了强大的智力资本，进而为南方电网的各项创新活动奠定了基础。

2.问题结点

（1）南方电网公司为了在激烈竞争的市场条件下谋得发展，打破了传统的经营理念，企业指导思想和思维方法发生了创新性的转变，提出了“人才资源是第一资源、人人可以成才”的人才观，并在此基础上形成了自己的创新培育体系，从而在激烈的竞争中立于不败之地。由此可见，理念创新在企业发展中的积极意义。

（2）现代社会企业间的竞争是人才的竞争，创新性人才培养体系能否构建则成为企业间竞争的关键。创新学习与创新教育在创新人才培养过程中的作用尤为重要，而创新性教育的基础是创新教育原则的应用。

（3）公司成功的第三个秘诀在于公司把创新性教育与公司目标考核、评价与职业发展紧密联系起来，构建了培训、考核、评价、职业发展一体化的运作机制，实现了制度上的创新。

3.解决路径

（1）创新包括理念创新、理论创新、技术创新、制度创新、团队创新建设、创新学习等等，理念创新也就是指思想观念的创新和思维方法的创新——打破常规，突破现状，敢为人先，敢于挑战未来，谋求新境界的思维定势。创新必须能够产生经济价值或创造社会价值，其逻辑起点始于理念的创新。理论创新的实现要求创新者夯实知识基础、遵循实事求是、产生问题意识、占领科学前沿。

（2）创新教育必须遵循以下原则：一是发展个性。二是发展智能。三是逐次递进。四是及时反馈。五是让学生掌握创新学习方法。六是建立终身教育体系。七是适应国际化社会。八是发挥教育信息化的作用。

（3）制度创新是一个观念转变和价值理念确立的问题，制度创新要破除因循守旧、盲目自信的观念，要解放思想，与时俱进；制度创新的直接结果必须是激发人们的创造性和积极性，促使不断创造新的知识和社会资源的合理配置及社会财富源源不断的涌现，最终推动社会的进步；制度创新必须符合社会结构变动和社会发展的要求。

(五)思考问题

1.结合案例谈谈案例中还体现了那些创新。

2.案例中提出了一些创新教育的学习方法，除此之外还有那些创新性的教育培训方法。

**第四篇：专业人才培养机制上有创新范文**

专业人才培养机制上有创新：

护理部对护理人员的培训，由不分年资、不分职称全院护士统一参加定期培训的方式，转变为将全院护士按职称、年资分为：助理护士、初级护士、高级护士三个层级，根据不同层级护士的特点，结合临床实际工作需要，为各层级护理人员分别制定培训计划，分层级进行培训。助理级护士培训内容以“三基三严”理论、技术操作为主；初级护士培训内容以专科护理、新知识、新技术为主，高级护士培训内容包括“危重患者评估、护理及抢救配合”、“临床危急值的学习与解读”、“医疗告知与维权知识”、“临床带教”等内容。培训形式也由单一的由教学老师照教案写板书的形式，改变为制作PPT课件授课、护士现场规范操作演示、播放网络视频、播放本院护士规范操作视频等多种授课形式。在授课老师的安排上进行了新的尝试，改变了多年来只由各科护士长做授课老师的固定模式，2024年增加了4名骨干护士参与助理护士的培训，取得了良好的效果。

为了提高护士的专科护理水平，2024年护理部向盛京医院派出9名骨干护士进修学习，其中包括：NCU护士2名、CCU护士1名、ICU护士1名、儿科护士1名、手术室护士1名、透析室护士1名、PICC专科护士1名、静脉输液护士1名，进修时间3～6个月。同时在院内开展科室间轮转学习，通过派出去和请进来等相结合的办法进行培训。先各科室提出派出学习计划，然后护理部根据各科需要统筹安排到ICU、神经内科轮转学习，学习时间为三个月。ICU、循环内科互派骨干护士轮转学习，学习时间为六个月。通过轮转学习，使护士的专科知识及护理技术水平得到了提高。

在加强在岗护士培训的同时，护理部也强化了新护士岗前培训及机动护士的培训、演练。新护士岗前培训趋于系统化、制度化，护理部有计划的安排新护士培训及相关科室轮转，科室有针对轮转护士的带教计划并有专人带教。对机动护士的培训更加规范化，有计划定期培训，对培训内容及时进行考试、考核；机动护士的应急演练也得到了护士长和全体机动护士的重视，达到了演练的目的。

内江市第二人民医院

二O一一年各级各类护士在职培训总结

二O一一年，在医院领导对各级各类护士培训工作的重视下，各科护士及全院护理人员的支持理解下，护理部结合卫生部“优质护理服务“、“三好一满意”、“创先争优“活动，市卫生局“岗位大练兵”活动的相关要求，对全院各级各类护理人员进行了培训和考核，现总结如下：

一、工作总结

1、医院领导高度重视培训工作：医院举办了管理培训班，院长吴道全对全院护理管理人员和骨干进行了题为《用结果说话拿结果交换》的专题讲座，分管院长蒋奎副院长进行了题为《责任与责任心》的专题讲座。

2、加强了护理人员“三基““三严”培训：督促、鼓励未取得护士执业资格证书的护理人员自学相关知识，并对通过全国护士执业资格考试考试者予以首次注册。护理部共进行“三基“技能训练7次，包括：20 1 O年版徒手心肺复苏、简易呼吸器的使用、静脉采血等1 4项基础护理技术操作训练，共约有1 28 0余人次参加技能培训。举行业务讲座1 2次，结合临床实际涉及优质护理服务相关知识、护士法律法规、职业防护、院感控制等32个专题，约有2 l 50人次参加业务知识讲座的学习。结合卫生部《临床护理实践指南》组织了全院各级各类护理人员护理基础理论考试1次，40 3人次参考，平均8 1．25分，合格率90％；护理技能考核7次，2 24人次参考，平均分93．2分，合格率98．8％。

3、规范化培训人员的管理：对今年新聘l 5名护理人员进行了为期一周的岗前培训。理论培训内容涵盖职业道德教育、法律法规和职业礼仪等；技能培训内容有急救技能(徒手心肺复苏、简易呼吸器的使用)、密闭式静脉输液、无菌技术等；并对其进行了强化实习和规范化培训，让她们了解护士职责和医院的规章制度，帮助她们树立爱岗敬业的职业信念，使新护士尽快实现角色转换，为胜任护理工作奠定了基础。护理部及科护士长对2024—20 11年聘用护理人员进行护理基础知识及理论讲座共1 6次。

4、外出进修及专科护士培训：根据护理人员分层次培养计划，通过派出去和请进来等相结合的办法进行培训。全院全年共选派了护理管理者和护理骨干80名外出短期培训；23名护理骨干到华西医院、四川省人民医院、四川省肿瘤．医院、成都市妇幼保健院等地进修专科护理学习3\_\_6月；11名护理人员参加肿瘤、急诊、糖尿病护理、血液净化、手术室、精神科专科护士培训，并顺利取得四川省专科护士证书。60名护理管理人员参加省卫生厅、省护理学会举办的护理管理人员岗位培训及护理新知识、新理论学习。

5、学历教育：鼓励护理人员专升本的学。习卜有22人获得了护理本科文凭；有30名护理人员专升本在读；3名护理人员参加泸州医学院在职研究生学习。

6、岗位大练兵活动：4月护理部成功举办了“夯实三基 优质服务”静脉留置针技术技能大赛； 8．．1 2月响应市卫生局“全市卫生系统岗位大练兵’’号召，积极开展护理人员岗位大练兵活动，选派了2名优秀选手参加市卫生局组织的全市卫生系统“岗位大练兵“大赛，均获二等奖；在全院护理人员中形成赶、学、比、超的氛围。

7、按照相关制度落实了全院护理会诊、护理查房和护理疑难病例讨论，在形式、内容上较20 11年有所提高，对临床护理工作具有较强的指导意义。全年组织了护理会诊和护理查房2 3次，护理疑难病例讨论4次。副主任护师参与修订了全院护理质量考评标准、护理常规等l 5项。主管护师协助护士长对下级护士进行考试、考核，组织护理查房、护理会诊和护理病例讨论。

8、承担了2 3 5名护生临床带教工作。

9、全年护理人员在省级以上杂志刊登论文5 7篇。省级学术交流6篇，内江市护理学会学术会议交流2篇。

O、选派了28名主管护师及以上护理人员到凉山州雷波县人民医院、内江市威远县人民医院对口支援，她们的工作受到了对口支援单位的好评。

1、各级各类护理人员积极参加“好医生网站”学习，均达到规定继教学分。

二、存在不足

1、少数护理人员主动学习意识不够，参加医院或护理部组织的讲座学习积极性不高。

2、个别科室对各级各类护士在职培训重视不够，科内业务知识和技能培训未落实到位。

3、护理人员撰写护理论文的意识不强，论文质量不高。

4、护理技能、护理理论考试合格率未达标。

三、整改措施

1、护理部将继续加强各级各类护理人员的培训考核，制定相应的培训计划，注重低年资护理人员的培养，提升全院护理人员的整体素质。在二O一一年的基础上，继续加强护理人员的法律法规、基础护理、护理安全、护理服务等知识的培训。

2、护理部拟举办护理科研论文撰写讲座，对护理人员撰写护理论文提供一定的帮助，浓厚学术氛围，鼓励护理人员撰写论文，给予论文发表者奖励。

3、护理人员培训及考核结果纳入科室绩效管理

护士分层次培训总结： 1切实落实以人为本的服务理念

推进优质护理服务持续进步2024年在建院90周年之际，医院提出了“待病人如亲人，提高患者满意度；待同事如家人，提高员工幸福感”的办院新理念。该理念高度概括了医院的服务精神，细化了医院的服务要求，为切实落实以人为本的服务理念指明了方向。

护理工作从优化流程、细化服务、加强护士培训、全面落实责任制整体护理着手，进一步保障患者安全，满足患者身心需求，不断提升护理服务水平，为提高医院整体服务水平、改善广大患者就医感受做出了重要贡献。在医院每季度开展的第三方患者满意度调查中，患者的满意度持续提升，由原来的94.5%提升到98%医学|教育网|搜集整理，并在卫生部开展的77所医院第三方满意度调查中名列前茅。

2以分层管理为切入点

全方位提高管理科学化水平随着护理事业的不断发展，我国护理队伍不断壮大，护理工作的专业价值与社会需求不断凸显，护理管理亟待由经验性向科学性转变，由粗放式向精细化转变。我院自2024年开始探索护士分层管理，至今形成了较为完善的管理框架，对于提升临床护理质量、稳定一线护士队伍、贮备护理人才等方面均起到了积极的作用。在工作中，本着“合理使用、科学考评、保障质量、促进发展”的原则，根据实际情况，医院设置了技术岗位、管理岗位和教学岗位3种岗位，并分别进行分层管理，为护士构建较为清晰的发展路径医|学教育|网搜集整理。

2.1.1护士层级的划分及基本任职条件。依据护士的能力、职称、学历和年资将护士分为4个层级，即N1～N4，其中护士的工作能力是层级划分最主要的参考依据。N1级护士为成长期护士，主要由工作3年及以下的护士和轮转护士承担；N2级为熟练期护士，主要由工作3年以上的护士和低年资护师承担；N3级为专业精通型护士，主要由高年资护师和主管护师承担；N4级为最高层级的护士，相当于临床护理专家，主要由高级职称的护士和专科护士来担任。通过护士层级的合理划分，构建了科学的护理人才梯队。

2.1.2各层级护士的职责与使用。与责任制整体护理相结合，制定每一层级护士的工作职责，不同层级的护士依据其能力的不同承担病情轻重、复杂程度不同病人的护理，充分体现了各层级护士的价值。N1级护士主要负责病情较轻病人的护理、一般专科护理和病人的健康指导等；N2级护士主要负责较重病人的护理，完成特殊专科护理，进行病人健康指导，参与危重病人抢救等；N3级护士主要负责重症病人的护理、危重病人的抢救、专科护理指导、临床带教等；N4级护士主要负责危重病人专科护理，咨询会诊及专科门诊，临床专科指导，危重疑难查房，护理科研，持续质量改进等工作。

2.1.3建立护士分层培训体系。

2.1.4细化各层级考评及晋级标准。科学绩效考核、工效挂钩考评机制是实现公立医院人事和分配制度改革的重要环节，也是建立优质护理服务长效机制的重要举措。在护士的绩效考核方案中，为充分体现“多劳多得、优劳优得”的分配原则，将护士的工作表现、工作质量、工作量、患者满意度、岗位风险等纳入为考核要素。同时，由于各层级护士的工作内容和工作重点的不同，为全面体现公平公正的原则，在不同层级护士的绩效考核过程中，为不同的考核要素设置了不同的权重比例。考核结果与晋级、晋升、学习机会和评选优秀挂钩，充分发挥了绩效考核的激励作用。

2.2管理岗位及教学岗位

2.2.1制定各岗位任职条件。医院根据各岗位的工作要求，在学历、职称、工作年限、管理经验、教学水平、外语水平等多方面制定并公布相应的任职标准，使各岗护士在晋升过程中有章可循、有据可依，以保障岗位管理科学有序的进行。

2.2.2明确各岗位工作职责。

2.2.3采用分层次培训体系。为紧密结合临床实际工作需要，医院护理部制定了完善的培训体系，为各岗位护理人员提供针对性培训。教学老师层面的培训内容主要是教学方法、授课技巧、科研设计等；对于护士长岗位，围绕病房管理的实际需要，主要进行管理技巧、护理质量改进和循证护理等方面的培训；对于总护士长，从其统筹大科管理的层面，制定了关于领导能力、管理艺术、流程再造等课程。各岗培训项目内容丰富，各有重点，各有特色，循序渐进，落实到位，成效显着。2.2.4各岗位绩效及晋升制度。在绩效考核方面，结合各岗护理风险及责任程度、工作质量、工作量、教学科研管理水平、执行力及出勤情况等各方面因素，最终进行综合评定。在各岗位的聘任方面，医院采取竞聘上岗的形式以公开公平的方式进行选拔，并每两年进行一次，为更多的优秀人才提供机会。

3总结

护士分层管理是护理管理工作的一项改革，是一项涉及管理理念、管理模式、管理方法的多方位改革，是一个需要不断探索与完善的过程。回顾过去6年的探索与实践经验，有如下4点体会：

3.1分级客观公正在全院公布各层级管理办法，明确分层管理相关的各项制度，促进分层管理办法的落实；另外一方面，公布分层护理管理办法，公示医院对各层级护士工作要求，规范了各层级护士的表现并帮助其明确了努力方向，规划了职业发展路径。

3.2根据病房情况实施护理人员动态管理各病房根据其特点配备不同层级的护士，同时结合责任制整体护理，根据每日病房实际情况，通过护理部-大科-病房三级管理有序调配统筹使用现有人力，实现对全院护理人员的动态管理。

3.3强调业绩能力，绩效分配合理在绩效考核和岗位聘任的过程中，改变了以前重年资、重职称的管理模式，以护理人员的工作成绩为主要依据，并通过竞聘上岗等形式，实现岗位聘任，真正体现公平公正的原则，切实发挥绩效考核的激励作用。

3.4与优质护理服务有机结合，推进护理事业的可持续发展实施护士分层管理，其内涵是将护士安排在其最适合的岗位，充分发挥其能力与水平。

**第五篇：高校教学改革与创新人才培养**

《高校教学改革与创新人才培养》培训学习心得

作为一名高等教育工作者，教学改革与创新人才培养一直是我在教学过程中不断思考的问题，也在实践中不断探索创新人才培养模式的方法。本学期有幸参加了高校教师在线网络培训课程《高校教学改革与创新人才培养》的学习，感觉获益颇丰，几点心得体会如下：

一、认清了高校教学改革与培养创新人才的关系

社会发展需要创新型人才，高等教育教学需要改革。中国的高等教育自1997年大规模扩招以来，已由精英阶段进入大众化教育阶段，大学毕业生稳居世界第一。由于我国高等教育非常规的飞速发展，高等教学的传统理念、教学方法、教学模式及教育质量评价机制都与国家培养创新型人才、建设创新型国家要求都相去远甚。以至于拖累了高等教育培养创新高级专门人才的步伐，那么，中国高等教育必须进行改革，培养更多的创新性人才，积极地为建设创新型国家提供智力支持。

二、加深了高等教育改革视野下对创新人才培养的全面理解

通过在线课程的培训，我对高等教育改革视野下创新人才培养的全面理解加深，也进一步掌握了创新人才培养的方法和途径。

1、更新教学观念

任何行为均源自意识的先觉。培养创新人才必须更新原有的陈旧的教学观念，尤其对待高校通识教育与专业教育的科学认识态度，仅强调其一，排斥其二皆不合理。专业教育是大学的教育深度，它标志着某学科领域内专业知识的量；通识教育是大学教育的广度，更注重学科、专业之间差异化。有人说通识教育有点素质教育的影子，也不无道理。在培训课上，华南师范大学李克东教授说：“中国很多大学生不懂得如何欣赏交响曲，不懂茶道，着实不应该。”成功的经验告诉大家，专业领域内创新人才的培养，往往借助于通识教育的灵感嫁接才能有所突破。

2、转换教学方法

一般认为，大学教育是学专业知识的开端，诚如浙江大学张剑平教授所言，本科生教育是自学书本阶段，硕士研究生教育是自读论文阶段，博士研究生教育是自找问题阶段。当然，这里对本、专科阶段的教育而言，初步形成学科专业知识体系，是人才培养的深度和幅度。在这个层次上，培养创新人才要求教师要改变传统的“灌输式”或“填鸭式”为“讨论式”、“研究式”、“问题式”方法，加强实践教学，提高学生自主学习的能力，教师的讲授重点为学习的方法、发现问题的角度、思考问题的原则和解决问题的能力。教学方法改变意味着教师主导角色的定位与学生主体角色的形成。

3、应用现代信息技术

现代信息技术已无处不在，在高等教育改革方面现代信息技术的使用不可或缺。一是要求大学教师体课堂上尽量使用多媒体课件，通过课件可以把抽象的问题具体化，复杂的问题简单化。最重要的是它能够扩展和增加大学生课堂教学的知识信息量，所以，有条件的应充分使用多媒体授课。二是利用信息技术教育延伸课堂知识教育。建设精品公开课，教会学生如何利用公开课，尤其是世界著名大学的公开课资源，这对我们新建应用型本科学校的教育教学质量的提高意义深远，值得借鉴。

三、拓展了自主学习的平台

此次培训是对自学空间的拓展，可以根据兴趣自由选择不同培训课程，实现了构建教师终生学习新知识的平台。一次培训，终生受益。这既是高等教育教学改革培养创新人才的理论培训，也是结合理论具体实践的开始。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！