

# 2023年人才培养党建 人才培养工作计划(模板5篇)

人生天地之间，若白驹过隙，忽然而已，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，一起对今后的学习做个计划吧。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

## 人才培养党建 人才培养工作计划篇一

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》(卫农卫〔〕18号)精神，结合我市实际，制定本方案。

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基

地进修学习。

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，

除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

## 人才培养党建 人才培养工作计划篇二

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

### 一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

### 二、目标任务

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。
2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师

(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上,年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上;高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上,年组织企业高技能人才培训400人以上;国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上,年组织企业高技能人才培训200人以上。

### 三、实施要求

实施“十校百企”工程,关键要找准企业和院校的对接点,注重在载体、途径和方法上下功夫,不断推动校企合作深入发展,院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色,用心探索多种模式和灵活有效的合作形式,共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台,为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息,为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息;各技工院校要及时带给毕业生就业信息,实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接,拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度,技工院校要派教师到企业挂职,顶岗实践,参与产学研活动,系统掌握相关业务技术流程,积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验,以提高实践教学技能,建立企业优秀人才到技工院校兼职制度,聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员,作为特聘教师到院校授课,构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系,根据企业人才层次和数量需求变化,引导学科专业结构的调整,推动院校深化教育教学改革,逐步实

现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

#### 四、保障措施

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、

制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

## 五、实施步骤

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办

常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流。20\_年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

## 人才培养党建 人才培养工作计划篇三

### 一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

### 二、培养对象

\_\_公司中层管理人员后备人选。

### 三、培养周期

一般为1-3年。

### 四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

## 五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源管理部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

## 六、培养方法

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交

上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。

3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

## （二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20\_\_字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

### （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。
2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。
2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。
3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它

相关部门领导担任导师. 导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

#### （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

### 七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 人才培养党建 人才培养工作计划篇四

在医、教、研方面做出突出成绩的医学科技领军人才的后备力量，建立起适应我院医疗事业发展和重点专业建设要求、符合医学科技发展需要的青年人才管理、运行机制和良好环境，为我院医疗事业发展提供人才保证。

### 二、培养目标

通过选拔中青年医学人才并经五年的重点培养，使培养对象成为我院医德高尚、医疗技术水平高、创新意识强、发展潜力大的医学、科研力量和学科带头人，从而合理完善我院“老、中、青”的人才梯队。

### 三、人才选拔

#### (一) 选拔条件。

- 1、优良的思想品德。热爱本专业，有强烈的事业心和责任感，作风正派，求真务实，愿为医学事业献身，有高尚的医德医风，有埋头苦干的求实作风，有坚忍不拔的意志和心理素质。
- 2、有较强的学术能力和医学实践能力。掌握本学科国内外最新学术动态，对学科发展有自己独到的见解，有一定的工作经验，能够处理较复杂的疑难问题，在本专业中有一定影响，能够提出专业发展的规划和设想，有较好的科研、教学、临床、组织管理能力。近五年内无重大医疗事故、工作差错，无不良医疗行为，无年度考核不合格。
- 3、具备创新精神和开拓能力。有探索医学科学求知的热情和执著追求精神，有创造性的思维方式，勇于开拓进取。具有一定的外语基础，能够看懂一般专业外文资料。
- 4、身体健康，原则上要求年龄在40岁以下。

#### (二) 选拔程序

- 1、个人申请
- 2、部门推荐
- 3、医院审批

### 四、培养原则

(一) 坚持德、智、体全面发展。在培养中青年后备人才时，要坚持技术和品德两方面培养并举，培养出能胜任本职工作的德才兼备的中青年医学人才。

(二)坚持高标准、严格培养。从选拔或考核抓起，提出高标准及起点，做到“宁缺毋滥”，严把考核关。建设一支能在医疗、科研等领域有突出成绩的中青年医学人才队伍。

(三)坚持培养与引进相结合。我院将从工作条件、人事环境、生活条件、职称晋级等方面下功夫有目的、有针对性地引进优秀人才。

同时大力发展自身后备人才的培养，达到既补血又造血的目的，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地，从根本上解决学科发展的问题。

(四)坚持医、教、研并重。在实施工作中不能以医疗技术水平、科研业绩或教学水平其中之一作为单一培养指标，而是要坚持医、教、研并举。将中青年医师培养成三方面都突出的医院后备人才，促进医院的医疗、科研和教学三个能力的全面提升。

## 五、培养措施

(一)进一步加强对培养对象的政治理论学习和职业道德教育，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，和解放思想，实事求是，不断创新的科学精神。

(二)加强业务培训，提高培养对象的业务水平。积极拓宽渠道，采用多种形式为他们的培训进修、合作研究和科技攻关创造条件和机会。优先推荐他们到各级学术团体任职，积极参与科研课题竞争，给与充分的科研自主权，帮助参与国内外学术活动、出国进修、出版专著，让他们经受锻炼，不断增长知识才干。另外，通过聘请有名的国内外专家教授来医院进行学术讲座、专业培训或指导的方法提高中青年医师素质。

(三)建立导师制。培养对象须聘请相关领域的专家作为学术

导师，提高培养起点。导师必须保证在培养对象所在单位工作一定时间，并与培养对象单位鉴定合同，保证达到预期的培养目标。

(四)鼓励“老带新”培养方法。定期组织院内老专家与中青年

医师相互学习的交流会，用老专家的经验帮助中青年医师提高自身医疗水平和医德医风。

(五)激励人才、奖惩分明。通过物质、情感等有效地调动中青年人才的积极性、主动性和创造性，鼓励中青年医师创造出成绩。在加大人才培养的同时，做到“待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人”，留住医院人才。

## 六、管理办法

(一)制定中青年医学后备人才培养制度和规章，统一组织中青年医学人才培养计划的实施。

(二)与培养对象签定培养合同。

(八)根据考评结果，对医学重点人才培养工作成绩显著的单位和个人给予表彰和奖励。

## 人才培养党建 人才培养工作计划篇五

### (一) 面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和

管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

## （二）平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施“订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

## （三）课程设置以就业为导向原则

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

（四）教学规范性原则“订单式”人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

## 二、“订单式”人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定

人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证“订单式”人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

### （一）前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式”人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

### （二）与企业签定订单协议

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

### （三）公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面视，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

### （四）共同制定人才培养方案

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、

课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

### （五）课程与教材开发

在“订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证“订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案应与用人单位共同拟订；课程与教材开发方案应具有前瞻性，尽量避免只注重眼前的实用主义，防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

### （六）实践教学环节（包括顶岗实习）

实践教学（包括顶岗实习）是“订单式”人才培养过程的重要环节，其控制要点主要有：学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织；用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位；实践教学环节时间不少于一学期。

### （七）对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式，是建立在校企双方的高度信任的基础上的，这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头，组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组，对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和

评估的基本要求有：双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理；用人单位切实履行培养协议；面向学生开展征求意见提议座谈会和问卷调查活动，针对培养过程中存在的问题，及时制定整改措施；学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪，建立顶岗学生的实训档案；技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

### 三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一负责人，专业负责人（专业建设委员会主任）是本专业“订单式”人才培养的直接职责人，骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人（专业建设委员会主任）是专业与企业的直接联系洽谈人，负责校企合作协议的起草，校企合作项目的立项申报及实施，校企合作成果总结，校企合作资料的建档；系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报，各专业校企合作的检查指导评价；校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查，分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。