

2023年智慧警务人才培养方案(模板9篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

智慧警务人才培养方案篇一

其生产制造了其它行业所需要的设备和产品，满足了其它行业发展的技术需求，也是社会人民生活产品的主要来源，其与国计民生息息相关，机电技术作为制造业中的重要技术，决定了制造业在国家经济和产业发展中的重要地位。制造业是所有产业得以存在与发展的基础和条件，具有不可替代的作用。

今年以来，随着我国科学技术的发展与科技研发能力的提高，我国在机电一体化技术的改革与更新发展上取得了一定程度的进步，主要体现在数控技术的成果、集成制造技术的成果等等。在数控技术的研究方面，我国从上世纪80年代就已经开始着手进行研发。通过对外国相关技术和产品的借鉴，加上我国研发人员自身的能力，我国在数控技术研发的技术以及产品方面都获得了重大成绩，与此同时，我们还建立了自己的研发基地，实现了数控技术方面的自主研发、自主开发、自主生产。现在，我国国内的数控技术行业具备了一定程度的实力，具备了一定的竞争能力，可以在一定程度上满足我国经济发展和生活的需求，为我国工业与农业的发展提供了先进的科学技术和设备，同时也对我国的国防事业作出了巨大的贡献。另一方面，在集成制造技术及其产品方面的发展，我国也取得巨大的进步。

人才培养的成败关键在于人才培养的目标定位及其实际性，只有明确了人才培养的目标，才可以清晰地确定培养的人才

类型、所应用的行业。目前，我国机电技术的应用与发展关键在于其工作人员尤其是技术人员的技术水平与素质水平，由于工作人员缺乏一定程度的技术实力，形成了制造业格与创新的瓶颈。现今，我国对于机电技术教育专业人才的需求很大，一方面，要求该专业的人才需要在各个方面的全面发展，掌握了机电技术教育专业的基本知识和技术，另一方面，还要求其面临实际技术问题的时候具备较强的分析能力和解决问题的能力，具备关于机电一体化各个环节的操作能力，具有一定的创新精神。

3.1在理论教学方面进行优化改革

理论教学体系涉及了三大模块，它们分别包括硬件模块、软件模块以及拓展模块，其中对这些模块进行细化的课程设置包括了基础文化及人文社科课程、计算机技术课程、技术基础课程、专业技术课程、专业拓展课程。这个理论教学体系是根据机电技术教育专业的培养目标来制定的，其加强了学生的基础，拓展了专业面，同时注重培养学生的实际技能、创新能力以及适应能力。该理论体系内的各个模块与各个课程彼此分工合作，彼此贯通衔接，有机结合成一个整体，实现培养全面的、专业的、复合型人才的目标。

理论教学体系涉及了三大模块，它们分别包括硬件模块、软件模块以及拓展模块，其中对这些模块进行细化的课程设置包括了基础文化及人文社科课程、计算机技术课程、技术基础课程、专业技术课程、专业拓展课程。这个理论教学体系是根据机电技术教育专业的培养目标来制定的，其加强了学生的基础，拓展了专业面，同时注重培养学生的实际技能、创新能力以及适应能力。该理论体系内的各个模块与各个课程彼此分工合作，彼此贯通衔接，有机结合成一个整体，实现培养全面的、专业的、复合型人才的目标。

3.2在实践教学方面进行改革措施

实践教学体系主要包括了四个方面的培养内容，它们是：技术机电一体化基础知识认识和技术素养、常规机械制造和机电加工技能训练、工艺与工装设计及创新能力培养、认识和适应现代企业环境，其中细化的实践内容涉及了校内的实验技能的训练与操作以及校外的实习见习，主要的教育模式是理论与实践相结合形式。实践教学既是高职院校机电技术教育专业教学体系中的重点所在，也是其特色之处的体现。传统的人才培养模式缺乏培养学生的实践能力和创新能力，面对现代如此多变的市场要求，可见传统培养模式所培养的人才已经难以适应社会发展的需求，因此必须对传统的教学模式进行全新的改革。优化后的实践教学可以直接客观有效地培养学生面临实际技术问题时的分析能力和解决能力。从机电技术应用专业的实践性这个特点出发，必须营造一定条件的工程环境，方可实现实践教学的目标。由此，这就需要高职院校投入更优质的教学设备，同时也要求提供更高素质的师资队伍。

同时，高职院校应当注重其产学研合作的教育，通过社会企业的帮助，获得设备、资金、项目机会甚至技术专业人才的协助，从而实现对实用性与应用性高素质人才的培养。一方面，高职院校可以通过和企业合作来开发高新科技产品，建立研发实验室，以重要的产品作为研究课题，例如电子、汽车等等。另一方面，高职院校可以通过和政府部门的合作来共同建立科学技术创新的基地，来提高社会企业的竞争能力，同时也强化了学校的科学技术建设与发展，提高了学生们专业技能与知识水平。除此之外，通过高职院校的产学研教育的开展，还可以培养高级机电技术应用型人才。

我国改革开放以来的三十年里，社会经济获得了巨大的进步，但是在对外开放的同时，我国也面临着前所未有的挑战和机遇。科教兴国战略是我国现阶段的主要发展战略之一，为了实现技术应用专业的复合型人才的培养计划这个目标，必须从实际出发，从人才培养的各个方面进行改革和建设。

智慧警务人才培养方案篇二

第一条：目的

建立和完善公司人才培养机制，通过制定有效的人才培养与开发计划，合理地挖掘、开发、培养公司战略后备人才队伍，建立我们公司的人才梯队，为公司的可持续发展提供智力资本支持。

第二条：原则

坚持“内部培养为主，外部培养为辅”的培养原则，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条：人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策，即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才，综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

第四条：人才培养组织体系

公司建立“统分结合”的人才培养体系，职能部和各项目组作为人才培养的基地负责人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条：主要内容

本管理办法由以下几个方面组成：战略人才培养体系的构成、战略人才的甄选、战略人才培养模式、战略人才的培养方法、

战略人才的淘汰与晋升。

公司战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”和“精鹰计划”和“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

第六条：“雏鹰计划”

该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成为成长为部门技术骨干、业务骨干。

第七条：“飞鹰计划”

该计划旨在通过对公司现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通员工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

第八条：“精鹰”计划

该计划旨在通过对公司有进一步培养潜质的中层管理干部进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司副总、总监一级的岗位储备人才。

第九条：“雄鹰计划”该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和公司后备人才。关键岗位主要指公司根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司为因应未来发展变化而储备的一些可替代公司某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

第十条：目的

通过科学的测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升理念。

第十一条：甄选条件

进入战略人才培养队伍的员工必须能够胜任现有岗位工作，有强烈进取精神，有一定的培养潜质。

第十二条：甄选工具

- 1、《战略人才推荐表》（见附件一）
- 2、《职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷》（见附件二）
- 3、《管理人员能力评价表》（见附件三）
- 4、职业满意度测试（见附件四）
- 5、《霍兰德职业倾向测验量表》（见附件五）

第十三条：甄选程序

对于公司战略人才，首先由人力资源部根据甄选条件和甄选工具提候选人员名单，然后由总经理确认战略人才库入选人员名单。

第十四条：复合型经营管理人才培养模式

对于复合型经营管理人才，公司采取宽口径培养模式，即采用：轮岗工作（不同系统）+挂职锻炼（不同部门）+新项目工作+继续教育多种培养方式相结合的方式进行培养。

第十五条：业务/管理型专才培养模式

对于业务/管理型专才，强调又红又专，在业务线和管理线上深度培养。公司采取线**又培养模式，即采用：业务或专业领域内轮岗+项目工作+继续教育+内部指导人培养等多种培养方式进行培养。

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入战略人才培养计划的各级人员采用不同的培养方式。

第一部分：对于列入“雏鹰计划”的人员

第十六条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“雏鹰计划”的人员进行培养。

第十七条：在职培训

凡列入公司“雏鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不在作为公司战略人才进行培养。

第十八条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雏鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不在作为公司战略人才进行培养。

第二部分：对于列入“飞鹰计划”的人员

第十九条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“飞鹰计划”的人员进行培养。

第二十条：岗位轮换

- 1、轮岗目的：由于飞鹰计划主要在于培养中层管理人员，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉部门内部不同岗位的主要职责和不同岗位间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：本部门内部不同岗位间的轮换。
- 4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月和六个月，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批：部门内部人员的轮岗需由部门经理审批，公司人力资源部备案。
- 6、轮岗人员的管理：部门内部轮岗的人员仍由部门经理对其日常工作进行管理。

第二十一条：内部培训

凡列入公司“飞鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十二条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“飞鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三部分：对于列入“精鹰计划”的人员

第二十三条：内部导师

根据公司《内部导师手册》及公司《内部导师管理制度》，对列入“精鹰计划”的人员进行培养。

第二十四条：岗位轮换

- 1、轮岗目的：由于精鹰计划主要在于培养高层管理人员和技术拔尖人才、销售拔尖人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。
- 2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。
- 3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。
- 4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。
- 5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资源部备案。
- 6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十五条：内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才，根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十六条：内部培训

凡列入公司“精鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司

《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第二十七条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“精鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第四部分：对于列入“雄鹰计划”的人员

第二十八条：岗位轮换

1、轮岗目的：由于雄鹰计划主要为公司培养分公司总经理级或副总经理（公司运营副总经理、营销副总经理、工程副总经理）人才，所以其岗位轮换的目的主要是使其能够熟悉公司不同部门主要职责和不同部门间的配合情况。运营副总经理主管财务部、综合部、报建部、成本部、营销副总经理主管销售和策划、工程副总经理主管工程部、监理部、招标部，针对上述主管区域不同将有针对性的培训。

2、轮岗前提：轮岗人员必须胜任本职工作。

3、轮岗范围：公司不同部门间的轮换。

4、轮岗周期：轮岗周期原则上分为三个月、六个月和一年三种，具体轮岗时间由各单位根据实际情况确定。

5、轮岗审批：部门间的轮岗需由主管副总审批，公司人力资源部备案。

6、轮岗人员的管理：部门间轮岗的人员由新任职部门的主管领导对其日常工作进行管理。

第二十九条：内部培训师

为了满足公司高级岗位所必须的沟通能力、表达能力以及知识自主积累总结能力，凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才，必须根据公司《内部培训师管理制度》，报名参加内部培训师，并完成相应的工作。凡不报名参加内部培训师或未能完成《内部培训师管理制度》规定工作的，将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十条：内部培训

凡列入公司“雄鹰计划”的公司战略人才的员工必须按公司《培训积分管理制度》完成必须的积分。规定期限内没有积满培训积分的将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十一条：外部培训

根据公司《培训管理制度》，凡列入公司“雄鹰计划”的战略人才可以参加公司付费的外部长短期培训，但必须与公司签订相应的培训协议，凡拒不签署培训协议的，公司将不再作为公司战略人才进行培养。

第三十二条：目的

为了保证公司战略人才培养规划的有效实施，促进公司战略人才积极进取的精神，公司战略人才将实行动态管理，每半年和公司其它管理制度相结合进行调整一次，淘汰不符合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

第三十三条：淘汰

经过绩效考核，不能胜任现有工作岗位的，由主管领导建议，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司战略人才进行培养。

在培养过程中，未能达到本制度第十八条、第二十二、第二十八条和第三十二条规定和公司签订培训协议的，或未能达到本制度第二十六条和第三十条规定不报名参加内部培训师的，经人力资源部确认不再作为公司战略人才培养。

凡淘汰出公司战略人才培养计划的人员，仍有机会再次进入公司战略人才培养计划，但第二次被淘汰的人员将失去再次进入公司战略人才培养计划的资格。

公司将根据《培训评估管理办法》对各层次战略人才的培养工作进行评估，在评估过程中凡不配合评估工作的个人，人力资源部将根据具体情况考虑淘汰出战略人才管理库。

第三十四条： 晋升

当公司出现岗位空缺时，将优先从公司战略人才库中选拔适合人选，战略人才库中没有合适人选的，再考虑从公司外部引入适合人才。

第三十五条： 本管理办法的拟订和修改由公司人力资源部负责，报公司批准后执行。

第三十六条： 本管理办法由人力资源部负责解释。

第三十七条： 本管理办法自公布之日起执行。

智慧警务人才培养方案篇三

从发展历程来看，新建本科院校在发展壮大的同时，也出现了人才培养缺乏特色、办学模式同质化等现象。以下是“应用型人才培养方案”希望能够帮助的到您！

探讨新建本科院校人才培养定位、人才的知识能力素质特征及其结构等理论问题，对于应用型本科教育人才培养方案制

定、课程体系构建、教学内容方法选择等办学实践，具有重要的现实意义。

社会需要的人才类型是由社会发展的不同需要决定的。社会既需要发现和研究客观规律的研究型人才，也需要运用客观规律和科学原理改造世界为人类社会创造直接利益的应用型人才。这两类人才在培养规格上应各有侧重。研究型人才重在培养其发现和探索客观规律、创新知识的能力；应用型人才重在培养其应用专业知识到实际生产，特别是将高新科技知识转化为生产力（包括管理能力和服务能力），为社会创造直接利益的能力。因此，不同高校人才培养的模式和定位也是不同的。新建本科院校主要培养应用型人才。

近十余年来，随着我国高等教育大众化的快速发展，许多地方普通本科院校，特别是新建本科院校抱着做大做强的良好愿望，在人才培养定位、学科专业设置、课程体系构建等方面，甚至在教学内容和方法上都存在模仿研究型大学或“跟大流”的现象，造成毕业生既没有研究型大学毕业生的学术理论功底，也没有高职院校毕业生的实践能力，从而在人才招聘的竞争中，常常陷入尴尬的两难境地。近些年来，越来越多的新建本科院校在办学过程中，逐渐认识到了这种做法是一条很难行得通的路子，于是，转变思路，将人才培养目标定位于面向地方服务，办应用型本科教育，为地方经济社会发展培养应用型人才的发展道路上来。这种转变其实是这类院校对升本以后所走过的弯路痛定思痛的结果，是新建本科院校适应社会需要，提高人才培养质量的理性回归。

由于应用型人才是相对于认识世界的研究型人才而言的，属于改造世界的人才类型，承担着将学术研究成果转化为社会生产实践，为人类社会创造具有使用价值的物质或非物质形态的重任。因此，根据学术研究成果的转化过程，将应用型人才按职业类型划分为工程应用型人才、技能应用型人才和技术应用型人才三大类。工程应用型人才是指将科学原理转化成可以直接运用于社会实践的工程设计、工作规划、运行

决策等人才。技能应用型人才是指在生产第一线或工作现场通过实际操作将图纸、计划、方案等转变成具体产品的人才。技术应用型人才是介于工程应用型人才和技能应用型人才之间的一种应用型人才类型，他们不是具体的操作者，而是从事组织生产、建设、服务等实践活动，诸如工艺水平的设计，工艺流程的监控，生产工具、机器、设备的运行与维护以及产品、服务的改进和更新等工作的技术服务者与管理服务者。

由此可见，上述三类应用型人才在学术研究成果转化为社会生产实践及社会产品的链条中缺一不可，都发挥着各自重要的作用，这三类人才在应具备的知识能力素质方面既有共性，也有特性。从知识层面看，应用型人才都强调具备扎实的专业基础知识，但是不同类型应用型人才在专业发展知识层面侧重点不一样：工程应用型人才强调学科专业知识掌握的深度和系统性，特别是对工程类专业学科知识的掌握程度要求较高；技术应用型人才特别突出专业学科知识掌握的广度和实用性，其专业知识掌握的深度虽然比工程应用型人才要求较浅，但比技能应用型人才需要掌握更加全面的专业基础知识，特别是对管理学、计算机科学和外语等工具性学科基本知识的掌握程度要求较高；技能应用型人才则更加强调专业实践的经验性知识和技能、技巧性知识的掌握和运用。从能力层面看，三类应用型人才都非常强调运用专业理论知识解决实际问题的综合能力和实践能力，但各有侧重：工程应用型人才侧重于工程系统专业分析能力、开发能力和设计能力；技术应用型人才侧重于社会生产和产品开发过程中的专业技术维护、咨询、管理、服务等能力；技能应用型人才则侧重于专业生产、建设实践过程中一线岗位工作的操作性技能。从素质层面看，三类应用型人才都要求具有信念执著、品德优良、本领过硬的品质，但对素质的要求也各有侧重：工程应用型人才在工程技术和产品开发、设计、规划等方面，具有较强的创新精神；技术应用型人才在专业技术维护、咨询、管理和服务等方面，具有较强的协调沟通管理能力；一线工作岗位的技能应用型人才对操作性技能的娴熟程度、敬业精神和意志品质等要求较高。

总之，应用型人才具有知识的专业性与通识性、能力的专业性与发展性、素质的通用性与鉴别性共融的特征。潘懋元先生指出，应用型本科教育主要培养将工程原理应用于社会实践、侧重工程管理和应用的工程应用型人才，或将技术原理应用于生产实践、侧重技术开发与现场管理的技术应用型人才，人才培养的特点主要是指向职业带中技术员与工程师的交叉区域，旨在适应高科技应用和智能化控制与管理一线工作要求，培养兼具专业性和通识性的本科层次的技术工程师、技术师、经济师、医师等专业应用型高级复合人才。显然，新建本科院校的应用型人才培养，当以技术应用型人才为主。

人才培养模式是学校为学生构建的知识、能力、素质结构，以及实现这种结构的方式，它从根本上规定了人才特征，并集中地体现了教育思想和教育观念。科学划分应用型人才的知识、能力、素质结构要素是实施应用型人才培养模式的前提条件，结合上述认识，我们对应用型人才的知识、能力、素质结构要素作如下划分。

1. 知识结构要素

(1) 专业基础知识。专业基础知识体现在大学生学科基础课程的知识体系中，是培养人才从事专业活动必备的基础知识，对于培养应用型人才专业能力和专业素质起着非常重要的奠基性作用。

(2) 专业发展知识。专业发展知识体现在大学生学科专业方向课程和专业选修课程的知识体系中，是培养应用型人才发展能力和专业鉴别素质需要掌握的专业理论性知识或操作性知识，是培养应用型人才发展能力和综合素质的必要前提。

(3) 综合性知识。综合性知识体现在跨专业、跨学科、跨院系，甚至是跨学校选修课程的知识体系中，是培养应用型人才公共能力、通用素质必备的理论或操作性知识。

(4) 工具性知识。工具性知识是指帮助大学生学习和掌握专业基础知识、专业发展知识以及综合性知识的方法性知识，主要包括文献检索知识，外语、计算机网络等技术性知识，以及学习方法、思维方法等知识。因此，工具性知识是应用型人才培养知识体系中的重要内容之一，它对于大学生公共能力、专业能力、发展能力、专业素质和综合素质的发展与提升都具有非常重要的促进作用。

2. 能力结构要素

(1) 公共能力。公共能力属于一般能力，它是人们完成任何活动都不可缺少的能力，是人们从事任何职业都应具备的基本能力，包括学习思考能力、价值判断能力、交流沟通能力、身心调适能力、信息处理能力等。

(2) 专业能力。专业能力是指专门人才在从事专门领域工作的基本实践能力，这些能力在本专业领域的职业岗位通用，它是专业基础知识、专业基本技能和专业基本素质在行业领域实践活动中的外显结果，它是专业教育体系下学生职业发展的基础。

(3) 发展能力。发展能力是指在专业能力基础上通过强化学习与实践而形成的一种能够胜任职业岗位需求并能帮助进行职业转换、迁移的能力。具体来说，发展能力是专业能力在“精”、“深”、“广”、“博”等维度上的延伸和扩展，是伴随专业兴趣、情感、态度、认同感、承诺感、使命感、责任感等专业精神日趋发展逐步形成的，是大学生未来“个性化”发展的需要。

3. 素质结构要素

(1) 基础通用素质。指学生以后从事任何职业都必须具备的基本素质。包括基本技能（阅读能力、书写能力、倾听能力、口头表达能力、数学运算能力），思维能力（能有新想法；

考虑各项因素以做出最佳决定；发现并解决问题；根据符号、图像进行思维分析；学习并掌握新技术；分析事物规律并运用规律解决问题），个人品质（有责任感、敬业精神，自重，自信，自律，能正确评价自己，正直，诚实，遵守社会道德行为准则）。

（2）专业智能素质。它是指学生运用专业知识和专业能力在从事专门职业的活动过程中将知识与能力逐渐内化而成的一种带有专业特征的素质。专业智能素质的高低，直接影响专门职业的活动效率。不同应用型职业由于其专业性质不一样，专业活动所要求的专业知识和专业能力也是不同的，因此，在专业活动中内化而成的专业智能素质也存在较大的区别。

（3）专业情意素质。它是指人们从事专门职业活动的一种心理倾向性特征，主要包括专业兴趣、专业动机、专业情感、专业信念、专业承诺、专业使命感、专业责任感等。

（4）综合素质。它是基础通用素质、专业智能素质和专业情意素质在专业实践活动中融合、优化、提升而成的一种全面性素质，是政治素质、思想素质、道德素质、身心素质、科学文化素质、审美素质、专业素质等有机融合的结晶。

（1）知识是能力形成的基础，但知识并不等于能力，大学生只有把知识与实践活动有效地并结合起来，只有把运用知识解决实际问题的能力化成为大学生改造自然、改造社会与改造自我的能力之时，知识才会真正产生力量。

（2）专业能力素质的获得是应用型人才培养的核心，在专业能力形成的同时，通过不断内化、升华后形成的专业素质将会极大提升所培养人才在其专业领域的职业适应性与职业选择的自由度。

（3）知识、能力、素质要素的优化组合是应用型人才培养模式改革的主要内容。就知识层面来说，要以“有用、够用、

适用”为原则，作为专业学科课程选择与教学内容知识筛选的基本标准；就能力层面来说，坚持“公共能力是基础，专业能力是核心，发展能力是拓展”的培养次序，并以此作为人才培养方案制定的基本线索；就素质层面来说，在基础通用素质、专业智能素质培养的基础上，要特别注重对大学生的学科专业人文教育，促进大学生专业情意性素质的发展。

（4）坚持应用为导向的学科专业观、课程观和教学观。应用为导向的学科专业观，即办应用型本科教育就是要培养应用型人才、建应用型学科、做应用科学研究、出应用型成果、作应用型技术转化；应用为导向的课程观就是要吸取知识本位课程观和技能本位课程观的长处，实现理论与实践相结合，课程设置应遵循“以素质教育为取向、以社会需求为引导、以能力培养为核心、以事实性知识与概念性知识为基础、以程序性知识和策略性知识为重点、以实践教育为主要途径”的基本原则；以应用为导向的教学观，就是要改革课堂教学传统的教学方法和教学手段，变传统的注入式教学为启发式、参与式、研究式教学，培养学生在实践中发现问题、分析问题和解决问题的能力。第五、校园文化活动应具有明确的能力素质培养目的，同时应该使校园文化活动项目化、课程化，以补充与丰富专业教育对大学生能力素质的培养。

（1）坚持以工作要求为引导，以能力素质培养为核心，以学科知识为基础，以工作过程性知识技能为重点，以素质教育为取向的课程设置的基本原则，根据行业和岗位群所需要的技术逻辑体系设置课程。

（2）明确应用型人才知识、能力、素质的基本要求及其与课程设置的关系，每个专业建构一个知识、能力、素质与课堂教学、实验实训、校园文化活动结构关系表，并在此基础上制订以专业能力素质培养为核心的人才培养方案。

（3）构建校系两级校园文化活动课程，校级校园文化活动课程主要为公共能力培养服务，系级校园文化活动课程主要为

专业能力和发展能力培养服务，使校园文化活动通过“项目化、课程化”融入专业教育之中。

(4) 确立新的课程标准和能力素质认证体系，修订应用型人才知识能力素质培养的教学质量监控和保障体系。

(5) 逐步形成与业界合作培养应用型人才的培养模式，实现学历教育与职业教育的统一。关于怀化学院的“三位一体”应用型人才培养模式改革，以下我们仅以电子信息科学与技术专业人才培养方案中的课程设置为例，说明应用型人才能力培养与课程之间的关系。

应用型本科教育的理论与实践，在我国高等教育领域中方兴未艾。怀化学院作为一所新建本科院校，在应用型人才培养模式改革中的理论探索与实践尝试，其意图主要在于摆脱模仿综合性大学研究型人才培养在学科专业设置、课程体系构建、教学内容方法选择等方面的做法，试图走出一条属于自身的应用型本科教育人才培养模式改革的特色之路，以提高人才培养的质量，克服同质化现象，增强学校的竞争力。我们对应用型人才培养的理解与做法，目前仍然处于初期阶段，其中肯定存在不成熟的地方，但我们愿意通过改革和尝试，不断走向成熟。

智慧警务人才培养方案篇四

摘要：转型发展是当前我国高等教育中地方一般本科院校建设与改革的重要方向。通过对当前我院应用型人才培养方案存在的问题、专业产生的背景、应用型本质属性的分析思考，总结出电子信息工程专业应用型人才培养方案优化的思路，进而提出该专业应用型人才培养的优化方案。

关键词：转型发展；优化；人才培养方案；应用型

当前，转型发展是国家教育部所倡导的地方一般本科高校提

高素质教育、服务地方的又一项重大举措。五邑大学20xx年被国家教育部确定为建设高水平应用型本科高等学校之后，学校的重点工作就定位到如何建设合理、高效的应用型本科教育体系上。目前我校十分重要和迫切的任务就是，遵循应用型人才培养自身的内在自然规律，制定科学且具特色的人才培养方案成为至关重要的问题。

1. 我院应用型人才培养方案存在的问题。人才培养方案在人才培养体系和培养模式当中占有非常重要的地位，它既可以反映学校的教育改革思路和办学特色，也可以看出该专业的培养目标和培养模式。五邑大学电子信息工程专业多年来在加强应用型人才培养方面做了很多的工作和尝试，例如在很多的理论课中都设置了课内实验，鼓励学生参加各类大赛等方法，但在人才培养方案的修订过程中，仍然保持原有的本科高校教育的课程体系和讲授内容，在企业职业和岗位的需求和培养过程方面和学生的技术积累方面考虑不多。总之，现行的人才培养方案已经不能较好契合当前所提出的建设高水平应用型人才培养质量的要求。

2. 电子信息工程专业的产生背景。信息专业主要是进行信息的获取、信息的编码处理、信息的传送与接收等理论、实践教学与研究。上世纪末，能够体现国家的发展趋势和综合实力的信息时代脚步随着计算机技术的发展迅速加快，在实际应用中对从事信息产业的人员提出既要懂信息理论，又要掌握新型电子元器件的使用等更高要求，于是电子信息工程专业就显示出它的重要地位。

3. 应用型本质属性分析。应用型主要是培养学生实际工程项目能力，对某一领域的基础理论研究的能力就不做重点培养了，要求学生能利用所学知识解决生产过程中的实际问题。因此，应用型培养对学生的要求更高，既要学好理论知识，还需具备对多项理论知识综合的实践能力。这也是高水平的应用型本科区别于高职高专的关键所在。

以我国工程教育正式加入《华盛顿协议》为契机，以学生为中心，以产出为导向，以国际先进教育教学理念为指导，以工程认证为推动力，以区域经济社会发展需要为起点和落脚

点，确定电子信息工程专业总的培养目标为：掌握电子电路理论与技术、信息采集、传输、分析与应用的基本能力、基本方法，面向区域支柱产业、面向工程，具有较强的工程综合实践能力与创新精神，能从事电子设备和信息系统分析、设计、制造、应用开发、运营、市场与管理等工作的本科高等工程技术应用型人才。结合培养目标，主要从以下六个方面对电子信息工程专业的培养方案进行优化。

1. 树立信息大工程观的理念，全面落实信息大类培养目标。通过分析比较电子信息工程专业、通信专业、电气工程及其自动化、自动化和交通控制等几大专业方向的特点，建立信息工程大类专业13门平台课的课程体系。从学生在行业企业工作所需知识、能力、素质出发，设计信息大类专业共同课程平台。从信息的采集、传输、处理、应用的完整流向设计平台课，克服了过去学生专业知识面偏窄的缺陷。

2. 全面实施“3+1”模式，丰富“3+1”内涵。“1”指学生就读大学的最后一年，可以在学校进行设计、实训，也可以在企业实习；可以部分时间在学校，部分时间在企业实习；采取的方式由学生自主选择。第7—8学期的实践环节包括：综合系统设计、创新创业项目训练、实践成果总结、专业实训及企业实践和毕业设计。这种设计思路的出发点就是通过将学生理论与实践能力有机结合，从而锻炼学生分析、解决问题的工程实践能力。

3. 依据培养目标重构课程体系和教学内容，按多类别模块开设课程。多类别模块主要包括专业模块、专业方向模块、产业对接模块、开设与区域重点发展产业相对应的模块等，供学生根据自己的兴趣选择。其中课程设计充分考虑了行业企业需求，考虑了近年来科技发展的成果，突破了传统课程的束缚，将课程融入新的内容，特别是工业生产核心技术、系统集成技术等，并大胆进行了课程重组。4. 整体设计培养方案。在做好信息大类平台课、专业基础课、专业课等有机结合以外，还从学生培养需求出发，将通识课、第二课堂与第

一课堂课程进行整体设计，并对如何完成修读提出具体要求，较好解决了第一课堂与第二课堂脱节的问题，还将我国工程教育中所提出的信息类专业工程教育认证与培养方案的制订进行了有机结合。

5. 按照课程群设计实践教学项目。实施项目化教学，打破以往理论课附带实验和一门课程设计一个实践项目的惯例，尽量使实践教学项目具有综合性、创新性的特点，实践教学环节设计在开设前明确该教学目标，并与工程项目有一定的联系，尽量做到从企业应用角度设计综合性实践的训练。6. 实施多专业、多行业龙头企业协同育人。首次试点将多个专业学生合成一个实验班，联合几家企业共同对这个班级学生进行培养，通过轮岗等方式分别在各家企业的不同岗位上实习一段时间，利用各家企业所长使学生对企业模式和工程实践有更加充分的认识。

本研究和改革针对电子信息工程专业应用型人才培养，在课程体系、教学方式、实践平台建设和校企合作等方面做了全方位的积极探索和实践。我国高等院校工程应用型本科教育的发展与改革刚刚起步，随着转型发展的深入推进，工程应用型本科教育的人才培养会越来越适应经济社会的飞速发展，人才培养的质量会有很大的提高并能与国际接轨。

智慧警务人才培养方案篇五

本专业培养适应区域经济社会发展需要，德、智、体、美全面发展，掌握经济学、管理学的基本理论和现代企业管理的基础知识，具有企业管理、人际沟通、市场营销、创业就业等方面的基本能力，能够胜任中小企业管理工作的高素质应用型人才。

(一) 知识要求

1. 掌握管理学、经济学基本原理和现代企业管理的基本理论

和方法；

2. 掌握从事工业企业、商业企业和新型业态管理工作的专业知识；
3. 熟悉我国企业经营管理的政策法规；
4. 熟悉国际企业管理的惯例与规则。

(二) 能力要求

1. 具备从事工商企业组织的常规管理能力；
2. 具备良好的人际沟通协调、团队建设的组织能力；
3. 具备初步的战略运筹、预测决策的领导能力；
4. 具备基本的市场调研、风险控制和营销能力；
5. 具备一定的创新意识和良好的创业就业能力。
6. 具备初步的文献检索能力和较好的自主学习能力。

(三) 素质要求

热爱祖国，具有良好的思想道德修养和职业精神，较强的法制观念和创新意识，较高的科学素养和人文素养，较好的身心素质。

(四) 适宜就业方向

本专业学生毕业后可在各类中小型工商企业和服务业从事经营和管理工作，以及在政府经济管理、行业管理等部门从事管理工作。

准学制2年，学习期限为2-3年

毕业学分：51学分

授予学位：管理学学士学位

智慧警务人才培养方案篇六

论文摘要：以沈阳工程学院电气工程及其自动化本科专业培养方案为例，阐述了我国工程类高等院校应以社会需求为导向培养应用型人才，构建具有行业适用性和针对性的“平台+模块”课程体系。应用型人才必须具有扎实的专业基础知识、更宽广的专业理论知识，受到工程技术和工程实践的训练，具有较强的实践能力、工程能力和创新意识，综合素质高，满足社会对应用型人才知识、能力、素质方面的需求。

论文关键词：应用型人才；培养方案；课程体系

随着经济社会发展步伐加快，社会对人才的需求呈现多样化特征。在这个时期，迫切需要大量能够满足现代工程技术发展需要的高素质本科应用型人才。这不仅是社会发展的迫切需要，也是我国高等工程教育发展的必然要求。人才需求与人才供给两者之间正处于一个强烈的磨合期。因此，要求工程类本科院校必须根据经济社会发展的变化，适时优化人才培养方案，主动探索和构建人才培养新模式，以保证高等教育健康可持续发展。本文结合沈阳工程学院电气工程及其自动化专业人才培养方案，就应用型人才培养谈几点认识。

人才培养层次的正确定位直接关系到专业的生存与发展。准确定位人才培养层次，明确培养目标是制定科学合理的人才培养方案的关键。人才培养目标一般包括人才的层次和人才的规格定位两方面内容。

高等学校培养的人才一般分为学术型和应用型两类。学术型

人才是指从事研究客观规律、发现科学原理的人才，主要任务是致力于将自然科学和社会科学领域中的客观规律转化为科学原理。应用型人才是指利用科学原理为社会创造直接利益的人才，主要任务是将科学原理或新知识应用于与社会生产生活密切相关的实践领域。在我国，重点高校（985或211类）以培养学术型人才为主，而一般本科院校则以培养应用型人才为主。

高等学校培养的人才基本规格可以用知识、能力、素质三要素来描述。一般本科院校培养的应用型人才规格：在知识方面，具有较扎实的自然科学基础知识、较好的人文社会科学基础知识以及相关专业知识基础知识和专业理论知识，具备进一步发展所需的知识平台；在能力方面，主要包括学习能力、工程实践能力、创新能力及适应能力，它集中体现在自然科学、工程科学、工程技术与工程实践四个方面的运用能力，所以工程类本科院校在课程设置上要从这四个方面培养学生的工程应用能力；在素质方面，应用型人才不仅有较高的专业素养，也要有思想政治、人文科学、职业身心等非专业方面的素养[2]。

沈阳工程学院作为工程类一般本科院校，准确评估自身的办学实力，主动适应区域发展环境，将学校的人才培养、师资状况、办学规模、历史传统等要素合理配置。将电气工程及其自动化专业的人才培养定位为：以电力行业应用型人才所必需的知识、能力和素质培养为主线；面向社会、面向电气工程领域；明确服务于东北三省区域经济；以应用型高级技术人才为培养目标。

课程体系是人才培养的载体，实施应用型人才必须有相应的课程体系作依托。应用型人才必须突出工程应用能力，紧随社会需求发展步伐，强调行业和产业所需的知识结构，专业知识重组按照理论与实践相结合的原则，构建具有较强行业适用性和针对性的课程体系，来满足社会对应用型人才知识、能力、素质方面的需求。

沈阳工程学院对电气工程及其自动化专业进行课程重组与整合，以专业主要课程建设为核心，优化课程体系，更新教学内容，注重课程内容的先进性与实用性。注意课程衔接，加强课程间的统筹协调，避免脱节和不必要的重复，改变课程内容陈旧的状况，提高课程的综合化程度。构建了“平台+模块”的科学完整的课程体系。以理论课程、实践实验课程、综合素质课程为三大平台，课程设有公共基础课、专业基础课、专业方向课、通识教育课和集中实践教学环节五个课程模块。调整后的课程设置体现了“强化两头，优化中间”的思想，即强化基础理论课程、强化实践环节、优化专业课程的思想。在电气工程及其自动化专业课程体系中，每个课程模块又设置了核心课程。突出核心课程在整个课程体系中的中心地位。所谓核心课程是指把自然科学、人文社会科学与人的生存与发展密切联系的知识与经验体系，通过核心课程的学习，使学生具有较扎实的基础理论、更为宽阔的专业知识、较强的工程应用能力、实践能力和创新意识，具备走向社会所必需的素质与能力。

(1) 公共基础课课程模块。设置21门公共基础课，共计948学时、55学分。其核心课程包括高等数学和大学外语。通过公共基础课教学，使学生具有较扎实的自然科学基础知识，较好的人文、艺术和社会科学基础知识；较好地掌握一门外语，具有阅读和翻译本专业外文资料的初步能力。

(2) 专业基础课课程模块。根据专业的知识结构特点设置11门专业基础课程，共计476学时、29学分。其核心课程包括电路、电子技术、电机学及自动控制原理。课程内容遵循“合理选择，梯度深化，有机结合”的原则，重点设置一批专业基础课。

(3) 专业课课程模块。专业课程模块是根据专业特点设置的课程。它以深广适度的公共基础和较宽厚的专业基础课程群为基础，为满足电力行业对人才知识结构的需求，设置“适用对口且高新技术含量高”的专业课体系。专业课模块包括

专业必修课和专业选修课：1) 专业必修课。优化专业课程，对课程门数重新整合，压缩总学时，注重工程应用能力培养。设置6门专业必修课，共计322学时、20学分。专业必修核心课程包括电力系统分析、电气设备、电力系统继电保护及高电压技术。学生通过此类课程的学习掌握走向社会所必需的素质与能力。2) 专业选修课。为了突出专业特色，反映专业、学科发展前沿（智能电网、新能源发电技术、数字化变电站应用技术、直流输电与facts技术等），设置16门专业选修课，共计144学时、10学分。整个课程模块注重新知识与新设备的掌握与应用，进一步拓宽了学生专业知识面。

(4) 通识教育课程模块。为提升应用型人才的人文科学、职业身心等非工科专业方面的综合素养，充分体现通识教育与专业教育相结合科学理念，通识教育课程模块设置9门通识教育课，共计172学时、7.5学分。通识教育课程是面向全院开设，要求学生必须在每类课程中选修一定的学分。

(5) 集中实践教学环节课程模块。按照系统性、层次性与循序渐进的教学原则，构建由基本技能（计算机实训、工程制图与cad实训、金工实习、电工实习、电子工艺实习）、专项能力（电机检修实习、电缆施工工艺实习、电力系统继电保护实习、电力系统自动装置实习、专业课程设计）、综合能力（变电站仿真实习、电厂仿真实习）和应用能力（变电站设备装配实习、电气运行实习、毕业设计）多阶段、与理论教学体系有机结合又相对独立的集中实践教学体系。设置22门集中实践教学环节，共计40周、40学分。其核心实践环节包括变电站设备装配调试实习、电气运行实习、电厂仿真机实习、毕业实习及毕业设计。

学生在进入大三开始，加大工程实践能力和创新能力培养的力度。通过实验课、实训教学环节，使学生养成良好的职业素质、合作精神和创新意识，把学生培养成能动脑、会实践、懂设计、精操作、有系统概念的工程应用型人才。

现代电子科学和计算机技术飞速发展，并迅速渗透到传统的电工学科各个领域，使电工学科的理论和技术发生了巨大的变化。应用型高级技术人才需求量将会越来越大。作为工程类本科院校应该准确把握人才培养定位，积极地探索适合当今社会所需要的应用型高级技术人才培养的新方法，构建具有较强行业适用性和针对性的课程体系，来满足社会对应用型人才知识、能力、素质方面的需求，迎接新时代对我国工程教育的挑战。

智慧警务人才培养方案篇七

以中国特色社会主义理论为指导，坚持育人为本、德育为先的根本任务，坚持服务随州专用汽车产业的发展、提高学生的本地就业为导向；以推进产教融合、适应需求、提高人才培养质量为目标；以创新我院招生制度、教育教学管理制度和人才培养模式为突破口；以形成校企分工合作、协同育人、共同发展的长效机制为着力点；以行业标准与专业教学标准对接、岗位任职标准与职业能力标准对接、学历证书与职业资格证书对接、学校教育资源与企业培训资源对接、学校教育项目与企业生产项目融合、学校教师与企业师傅深度融合为基本路径；围绕满足企业需求的技术技能人才培养，深化产教融合的专业建设模式、工学结合人才培养模式、教学做一体化教学模式改革，推进教育教学机制创新，探索职业教育现代学徒制，为促进随州“中国专用汽车都”、“国家首批应急产业示范基地”的建设和快速发展提供强有力的智力支持和人才保障。

在湖北省招生制度改革的框架下，通过与行业、企业协商制订《现代学徒制招生（招工）协议》，面向普通高中和中职学校学生，实施单独招生考试，探索基于单独招生招工一体化制度。

根据技术技能人才成长规律和工作岗位的实际需要，以车身设计及加工、车身安装调试、整车电气设备安装调试为主要

方向，通过汽车制造与装配技术专业与齐星公司、中国恒天、江南东风、程力专汽、重汽华威、全力集团等合作企业联合开展现代学徒制试点，校企共同制定人才培养方案、共同开发课程与教材等教学资源、共同实施教学、共同组织考核考评，探索建立政府主导、校企双主体一体化体制机制。

以试点专业为基础，建设“互聘互用、协同育人”专兼结合师资队伍，形成双导师制。明确师资队伍的选拔、聘任、管理、评价原则，确定专业教学团队的规模、结构和教学任务。探索建立学校教师流动编制或设立兼职教师岗位，加大学校与企业之间人员互聘共用、双向挂职锻炼、横向联合技术研发和专业建设的力度。合作企业要选拔优秀高技能人才担任师傅，明确师傅的责任和待遇，师傅承担的教学任务应纳入考核，并可享受带徒津贴。试点院校将指导教师的企业实践和技术服务纳入教师考核并作为晋升专业技术职务的重要依据。

学院与随州专用汽车机械相关企业深入开展校企合作，制定并不断完善校企联合招生、联合培养、联合育人的系列规章制度，构建具有我院特色的校企协同育人的长效机制。

汽车制造与装配技术专业作为首批现代学徒制试点专业，联合重汽华威专汽、程力专汽、江南东风特种汽车、中国恒天、全力集团以及有条件、有意愿的企业共同开展现代学徒制试点，重点探索建立现代学徒制的人才培养模式和管理制度。以汽装专业为基础，不断积累经验、丰富培养形式、逐步扩大试点范围和规模。

重点任务

具体措施 牵头单位

备注

(一) 构建校企协同育人机制

学校校企合作管理处、合作企业人力资源部

教研室

(二) 推进招生招工一体化

招就处

招就处

教研室

合作企业

教研室

合作企业

教研室

合作企业

教学办

合作企业

教研室

(四) 建设校企互聘、协同育人的师资队伍

人事处

合作企业

人事处

合作企业

(五) 建立体现现代学徒制特点的管理制度

教研室

教学办

教学办

教学办

办公室

（六）总结推广

宣传部

（一）政策保障

20xx年湖北省教育部职教改革相关要求召开的全省职业教育工作会议，明确提出要积极探索职业院校与企业联合招生、联合培养的现代学徒制试点，省相关职能部门制订相关配套的政策与文件，鼓励、支持、指导相关企业与职业院校开展现代学徒制试点工作，全面提升技术技能人才的培养能力和水平。20xx年1月，随州职业技术学院出台了《随州职业技术学院“特色随职”建设方案》，明确汽车制造与装配技术专业打造地方特色、服务专用汽车之都建设、大力推行现代学徒制试点改革。

（二）组织保障

1. 成立汽车学院现代学徒制试点工作领导小组

在学院领导及教务处的统筹指导下，定期会商和解决有关试点工作重大问题，统筹推进汽装专业现代学徒制试点工作。

组 长：童加斌

副组长：梁学军、陈安民 贺剑、赵恒、

成 员：夏章建、王军、汪勇、舒文鑫

2. 成立现代学徒制试点工作组

负责汽车制造与装配试点工作的研究、组织、实施、推广；制定学院《现代学徒制试点工作实施方案》等制度文件；组织制定并实施与现代学徒制配套的学校规章制度；负责组织实施试点专业现代学徒制。具体实施本专业校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点工作。专业工作组将工作任务落实到具体的工作人员，确保试点工作有计划、有步骤地稳步推进实施。

组长： 贺剑

成员： 夏章建、舒文鑫、汪 勇、周俊、王军

（三）制度保障

学院拟将制定开展现代学徒制的招生招工一体化、教学管理、教师培养、资金支持等一系列管理办法与规章制度。

1. 校企联合制订现代学徒制试点工作绩效考核办法，建立考核激励机制

（1）执行学徒优惠政策。经学院和企业考核合格的学生（徒），可同时获得学院颁发的毕业证书和企业颁发的“岗位资质证书”，被合作企业录用后，不需经过试用期，直接成为正式员工，并享受相应的待遇。

（2）企业师傅承担的教学任务纳入企业工作内容，并享受带徒津贴。

（3）评选并奖励先进试点班、优秀指导教师和优秀师傅及学徒。校企联合设立现代学徒制试点工作专项奖励基金，对在试点工作中取得优异成绩的集体和个人，予以专门的奖励。同时，被合作企业评为优秀师傅的员工，在晋升高级工、技师或高级技师时作为破格条件之一，可通过国家职业技能鉴定与企业自主评价相结合的方法，优先晋升职业技能等级；

学院评出的现代学徒制活动中产生优秀指导教师，在职称评定、职位晋升或评优时，予以优先考虑。

2. 建立体现现代学徒制特点的管理制度

(1) 根据学徒培养工学交替的特点，建立健全与现代学徒制相适应的教学管理制度，制定《随州职业技术学院现代学徒制教学管理办法》。

(2) 根据现代学徒制的特点，校企共同建立教学运行制度，制订《现代学徒制招生（工）管理办法》、《现代学徒制指导教师管理办法》（含选拔、管理、培养）、《现代学徒制带教师傅管理办法》（含选拔、管理、培养）、《现代学徒制校企定期例会制度》、《学生（徒）转为员工（毕业）制度》、《学生（徒）实习召回制度》等，共同加强过程管理。

(3) 校企共同制订《现代学徒制学生（徒）实习管理制度》、《学生（徒）实习安全措施与违纪处理办法》，根据学徒培养需要，科学安排学徒岗位、分配工作任务，保证学生学徒津贴等合理权益，落实学徒的责任保险、工伤保险，确保人身安全。

(4) 创新考核评价与督查制度，制订以育人为目标的《学生（徒）评价考核办法》，建立多方参与的考核评价机制，将学徒岗位工作任务完成情况纳入考核范围，建立定期检查、反馈等形式的教学质量监控机制。

（四）经费保障

1. 多渠道、多途径筹措经费，保证试点工作资金需要。

(1) 根据《随州职业技术学院“特色随职”建设方案》及《随州职业技术学院汽车与机电工程学院特色专业申报书》申请学院特色专业建设专项经费每年30万元，其中20万元为

现代学徒制试点专项资金。

(2) 积极争取企业职工培训及省级专项建设资金。

2. 加强经费管理，保证项目资金产生最大效用

制定《现代学徒制试点工作专项经费管理办法》，建立严格的项目资金管理制度和监控制度，加强专项经费使用的监督和管理，实行单独核算、专款专用、专账管理，确保专项资金使用的严肃性和合理性，使资金的使用发挥最大效益。

(五) 科研保障

各试点专业要坚持边试点边研究，及时总结提炼，把试点工作中的好做法和好经验上升成为理论，形成推动现代学徒制发展的制度措施，促进理论与实践同步发展。积极开展国际比较研究，系统总结相关国家（地区）开展学徒制的经验，完善中国特色的现代学徒制运行机制、办学模式、管理体制和条件保障等。

(六) 宣传保障

持续做好现代学徒制试点宣传工作，充分发挥主流媒体和网络、微信等新媒体的作用，开展形式多样、内容丰富、多层次、全方位的宣传活动，将试点过程中的好做法、好经验、研究成果及时总结、及时推广。

1. 形成一套适应现代职业教育人才培养的现代学徒制度。编写《现代学徒制专业教学标准与课程标准汇编》、《现代学徒制制度汇编》、《现代学徒制案例汇编》等制度文件。

2. 校企共同开发一批基于岗位工作内容融入国家职业资格标准的专业课程标准与特色教材。

3. 完成《现代学徒制试点项目总结报告》，对首批试点专业毕业生进行跟踪研究并形成研究报告。

5. 总结、提炼本试点工作的成功经验，公开发表一批现代学徒制试点成果研究论文并辐射到我院其他专业的人才培养模式，为我院推广现代学徒制提供可资借鉴的基层探索案例和经验。

1. 政府尚未出台鼓励企业参与现代学徒制的激励政策，企业参与积极性不高，直接影响现代学徒制的实施效果。

应对措施：在学院现代学徒制的有关管理规定中、联合开展现代学徒制的校企协议中，对合作企业采取激励措施，提高合作企业参与积极性。并且，校企双方可共同争取政府支持。

2. 政府还没有现成的招生招工一体化制度，学院探索与现代学徒制配套的招生招工一体化制度，在实施中会走弯路、会难以实现预期目标。

应对措施：与合作企业协商签订《现代学徒制招生（招工）协议》，报请政府同意，采取单招等方式。

3. 学院制定的与现代学徒制配套的管理制度，与政府现行的政策不匹配，与企业考虑存在差异。

深入调研企业，要了解企业在现代学徒制中能够得到什么？企业最担心的是什么？企业应该做什么？在充分调研的基础上，设计、制定与现代学徒制配套的管理制度、确定双方的责任、义务，并与企业、学生三签订相关协议。

智慧警务人才培养方案篇八

一、本职工作

(一) 教书育人方面

3、注重课堂教学效果。针对大学生特点，以项目教学法及理论结合实践教学为主，不搞满堂灌，注意课程中引入案例，以分析案例的形式完成一节课程内容，由思引起学生们的兴趣。

4、积极参加校内教学科研活动，不断汲取他人的宝贵经验，提高自己的教学水平。经常向经验丰富的教师请教并经常在一起讨论教学问题。听老教师的课已经成为我的习惯，取长补短，以便更快的进入教师角色。这个习惯我会一直坚持下去。

习生活态度。

(二) 教研方面

协助造价教研室主任完成13级学生的毕业论文工作。在毕业班的毕业论文指导工作中，结合毕业生的专业及就业情况，合理的安排教学工作，让学生在做毕业论文的环节能够有所收获，学会查找资料的能力，学会分析问题解决问题的'能力，为以后的工作奠定基础。

2016年协助好教研室主任做好园林教研室的工作，积极参加教研室活动，做好记录工作。

(三) 科研方面

争取多发几篇质量较高的论文。

二、学习培训

自觉参加学院每周及二级学院每周的学习培训工作，使“我要学”的内心自觉与“要我学”的制度保证有机地统一起来。

扎实学习每周培训内容，不断的思考，写下学结，供日后工作学习使用。本着不断提升自我素质及文化内涵的想法，在周培训基础上，不断扩大学习内容，进一步提升自己。通过二级分院座谈会、讨论会、交流会等形式认真学习、领会文件精神，深入探讨新时代民办高职院校人才培养模式，明确办学理念，突出“应用型”人才培养目标，建立起与山东半岛蓝色经济区建设相适应的人才培养模式，抓住机遇，办出特色，办出水平。学习完成之后不断交流，了解不同的想法，学习更广阔的知识面。

三、国学教育

国学经典是集中华民族优秀文化之大成。通过学院讲座、讨论、诵读等形

式的学习，提升自己现代教育理念和教学管理技能的素质，全面提升自己的文化品位。深入学习《弟子规》、《三字经》、《论语》、《大学》、《中庸》等国学经典读物，深刻理解并将其引入课堂，让学生学会知恩、学会感恩。

四、“严”元素

1. 正衣冠，做表率。教师就应该有教师的样子，上班期间应该穿正装，塑造良好的形象和师德修养，做好榜样，树立正确的引导形象，以身作则，言传身教。
2. 讲务实，守信用。守信用是做人的基础，在工作中要踏踏实实、一丝不苟的做好工作，答应学生帮助解决的问题要做到；与人相处时要表里如一、始终如一。
3. 爱岗敬业，做好本职工作，求真务实，是一种品格，一种境界，一种追求。只有立足教育事业，才会满腔热情地去务实，以诚待人，忠实处世，克服私欲，才会正确处理教书与育人的关系。树立无私奉献意识，在本职工作中勤恳、无怨、

热情、忠诚。

自我提高。

5. 三严三实，铸就优秀师魂，严以修身、严以用权、严以律己，让我们从根本上改变自己、强大自己、提升自己、锤炼自己，真正让我们修成真身，让我们更优秀、更完善、更胜任人民教师这项工作。

6. 敢管，在教学工作中，维持好课堂纪律，为学生负责任，管理他们课堂秩序，让他们上课能够学到知识。具体上课不许学生吃饭、上课管理学生玩手机现象、管理学生睡觉现象、管理学生聊天情况、管理学生早退及迟到和旷课现象。

五、创新理念

创新学习不但是学生实现自身价值的宽阔舞台，也是教师自身素质提高的有力方式。在新的一年里通过网上学习、兄弟院校参观学习及参加各种职业资格证书的考试来提升自己；在此基础上进行创新。总结旧的教学方式的基础之上，创新出新的更适合90后学生特点的教学方式；针对自己的教学课程，在总结旧的课程内容的基础之上，通过整合教材结合企业需要创新出新的知识学习大纲。

不断学习今目标、微信□qq及微博等软件的新功能，加快工作的效率。通过自身对创业的学习，灌输学生创业的思想，鼓励学生自主创业。

六、安全保卫

加强自身安全意识，学校安全问题只能做好预防的工作，从自身来说：不往学校带违规品；见到学生使用违反安全的用品时，及时制止。在办公过程中，不使用违规、违禁品，如小太阳等取暖用品及热得快等加热用品。

七、办公室文化建设及德育基地卫生

办公室文化建设的根本目的是提高教师的素质，中心是提升教育教学水平，目标是促进学校科学发展。2016年积极配合学院的领导及教研室主任的安排，做好办公室文化建设。积极响应领导的号召，按照办公室制度进行日常教学及办公。遵守学院《教师职称评审的规定》、《考试管理暂行规定（修订）》、《年轻教师担任辅导员的管理规定》、《新任教老师听课规定》等一系列规章制度。参加学院的周培训学习，并认真学习。

良好的校园环境是工作的基础，在平时上课时不断灌输学生要热爱学院的卫生环境。同时，在校园行走的过程中，做到以身作则，爱惜学院的卫生，见到垃圾主动拾起。做好办公室的环境卫生，积极主动的参加办公室的周卫生打扫活动，保持办公室干净整洁。

八、网络建设

录制好上线课程，录制出质量要求高的视频，通过视频的点击来扩大我院师资的知名度；上传好的教学视频、教学课件等扩大我院的知名度。同时，在qq、微信、微博等传播信息的媒介网络上发表颂扬我院的文章及信息；发表平时课程中学生们的教学成果，比如学生的手绘图纸、手绘设计图、学生栽培出的植物、软件做的图纸等；发表关于学院正能量的视频，如歌咏比赛、学生的象棋比赛及学生参加技能大赛的照片等；及时解答网络中关于对我院的提问，并及时删除网络上对我院不实的描述及指控。现在是互联网时代，互联网上大力传扬我院是有效的途径，在2016年，要积极的向这方面进行努力。

九、招生工作

“靠”思想，把招生工作提到关系学院盛衰存亡的战略高度

来抓，全力学习实行“全员招生、全院招生、全年招生”的基本院策。做好2016年黑龙江密山市的招生工作，在2016年的招生工作中，我会积极参加学校召开的招生会议及各种招生培训，积极向其他招生成绩好的老师学习请教。

具体工作，做好2016年招生工作的计划，提前做好亲朋好友的工作，请他们帮忙宣传我院；提前联系初、高中班主任老师，请其帮忙寻找生源；做好高考、中考前我院简章发放工作；做好暑假期间招生工作的汇报；做好有意向家长及学生的工作，向其大力宣传我院；做好招生工作的总结。在招生工作中，不断向有经验的教师讨教经验，不断学习是，不断提升，做好2016年的招生工作。

二〇一六年一月六日

智慧警务人才培养方案篇九

高技能人才培养是电力企业实现核心竞争力的重要保障。社会对电力需求的快速增长和企业效益的增加都需要优秀的人才作为支撑，电力能否安全稳定运行，取决于企业人员配置的质量[4]。因此对于电力企业的人力资源开发必须着眼于电力高技能人才培养。

高技能员工的发展既要注重个性化再培养方案也要注重激励机制，只有在良好的激励促进措施的指引下，给在一线工作的高技能员工提供良好的发展平台，才能给电力企业的发展提供可靠的人力资源保障并快速提高企业的竞争力。

1.1 实施高技能人才再培养方案 在实施对高技能人才培养时，应该主要针对知识型、技术型和复合型三类人才，为了能有效组建一支专业的队伍，要严格控制对人才的考核、选拔和培训等环节，提升员工的技能水平和整体素质，全面加强建设人才队伍的工作力度，造就一支适合一线岗位工作且具有

较高专业知识储备的人才队伍。

1.2 实施关键岗位人才储备培养方案 随着科学技术的发展,不断提高关键岗位人才的素质才能确保企业具有一定的市场竞争力,而且需要建立各专业多层次的优秀人才储备库才能促进电力企业的可持续发展[5]。提供个性化的培训方案,加强有针对性的培养,全面提高后备人才的工作适应能力和组织协调能力,要制定一个巩固基础、增强能力、口径宽阔的培训开发计划,促使职务晋升和转换渠道具有合理性。加快对年轻的技术和管理人才进行培养,进而使人才队伍的年龄结果得到优化。

1.3 实施对一线在岗人才发展方案 以“竞争上岗,择优聘用”原则为核心,建立长效的动态管理机制[6]。企业要通过优化机构管理设置和定期动态考核淘汰制度,一方面促进电力企业人员的流动,进而可以减少多余人员的进入,另一方面,可以对一些优秀员工进行奖励,还可以去除一些不合格人员。把管理人员比例控制在合理范围内,稳步提升生产人员比例,实现人力资源结构的最优化,为企业可持续发展提供动力。

1.4 实施激励型绩效薪酬管理方案 建立合理、公平的选拔机制,结合岗位自身特点及个人绩效的差异,设计多种分配形式,将成果与贡献度作为评价标准,推行员工工资与绩效直接挂钩的薪酬机制[7]。建立长、短期相结合的激励制度,层层分解企业的战略目标至部门和个人,打造“企业一部门一岗位、战略一目标一指标”逐层分解和细化的岗位责任链条,通过实施绩效考核和目标管理,敦促员工的自我管理。

2.1 建立激励和发展协同的长效机制 人才培养的主要目标就是为实现企业经济效益最大化。所以,企业只有把培养、使用、考核和待遇这四方面有机地结合在一起,才能确保人才为企业持续创造价值获得长期良性循环。

2.1.1 完善并合理制定企业用人的依据 企业在人才培养中，应建立完善的“人才蓄水池”，首先通过审核员工业绩并了解个人培养计划的完成情况，同时结合职业导师的评价，优先将一些优秀员工纳入企业后备人才库，进入“人才蓄水池”，然后根据企业发展的需要，随时从“人才蓄水池”中择优选用。

2.1.2 建立完善的人才培养考核体系 企业需建立严格的职业导师制度。把符合职业导师条件的人才在公司内公开公布，根据自身需求和专业要求，员工可以自由申请导师，导师可以择优挑选出学生，从而确立“师生”关系。通过签订目标责任书来明确技术带头人、管理专家等核心人才工作的具体任务和责任。

2.2 建立新型薪资结构机制 通过运用薪酬分配杠杆，建立岗位供需自动调节机制，改变传统的以岗定薪、供需失衡的薪酬分配方式，逐渐从原有的分配原则，转变为新兴的按需分配，建立以业绩为导向的薪酬分配机制。改变现有薪资结构，可以通过对职工的责、权、利有效想结合，增加倾斜分配在薪资结构中所占的比例，从而拉开员工薪资档次。使员工根据企业岗位及自身发展的需要，从富余岗位主动向紧缺岗位流动，化解有人无事可做和有事无人可做的矛盾，从根本上解决企业局部冗员与结构性缺员矛盾、职工薪酬与岗位需求不匹配等问题，为盘活人力资源，挖掘和利用现有人力资源的潜能达到最大化，经济效益最大化，增强企业市场竞争力，使企业能可持续的发展。

2.3 改善公司竞聘机制 通过开展竞聘上岗，拓宽选人用人机制，努力营造一种良性竞争的氛围，促使中级技能或中等能力人才向高水平、强能力方向迈进。另外，还应加强对于过剩人员的转岗培训力度，提高转岗人员的岗位技能水平，最大限度地盘活现有人才存量，改善人才流动机制，最大限度的提高人才使用效益。通过引入竞争机制，疏通岗位流动渠道，建立良好的人才流动机制，从真正意义上提高企业人力

资源利用效率，克服现存的局部人力资源匮乏问题。创建并完善企业内部竞争机制，给有能力有理想的员工创造机会。严格贯彻用人标准，在选拔任用、监督管理等方面出台配套措施，建立充满生命力的选人用人机制及开放灵活的人才流动机制，争取实现“人适其位，位适其人，人尽其才”的效果，努力为各类人才提供一个公平竞争的舞台。

2.4 建立系统化教育管理机制 在提高各类人才能力时，要根据不同层次，不同类型的人才进行有效分类。通过企业管理培训，要对培训人员进行已有知识巩固，并努力提高企业高级管理人才的企业管理能力和对市场透析能力。通过定课题、压担子和选派到高校、科研院所深造等途径，着重提高专业技术人才的科研能力和学术水平。为了加快培养紧缺人才、重点培养优秀人才，企业可以采取企校联合、内培外培等方式多途径、多层次进行人才培养。

2.5 建立具有制约性的人力资源培训机制 企业应从业绩表现，对员工做出评估之后，发掘出一些真正有潜能的优秀人才，本着“公平竞争”的原则给予优秀员工获得培训的机会。通过培训，让培训成绩好员工可以在工作中获得充分的表现机会，进而使员工不断在实践中进步。企业在评定职称、岗位晋升、提拔任用时，应把培训激励机制与企业人事劳资制度合理地结合在一起，即把是否经历过培训作为重要参考指标。同时，还要针对某些特定岗位，进行不定期培训，对于不参加培训的员工，列入不得继续留用和晋升名单。随着制约性培训机制的建立，要实现企业内部不断培训，不断提高的良性循环。

2.6 建立对核心人才完善的管理机制 设计科学合理的招聘—培养—激励机制，以实现吸引、留住核心人才的目的。首先，企业要确定核心人才的标准，在考核的过程中可以根据企业的总体目标和阶段性目标作为参考。然后，通过建立核心人才选拔机制，筛选出符合条件的核心人才。最后，着力对核心人才进行多元化培训，为其制定科学合理的发展机制和薪

酬机制。