

# 2023年护理人才梯队建设方案(模板5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 护理人才梯队建设方案篇一

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，具有十分重要的现实意义。

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美好愿望，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、管理和服务等能力，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

根据应用型人才应具有知识的专业性与通识性共融特征，我们将新建本科院校应用型人才培养的知识结构要素划分为专业基础知识、专业发展知识、综合性知识和工具性知识四大类：

（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

能力是指顺利完成某一活动所必需的主观条件，是直接影响活动效率并使活动顺利完成的个性心理特征。根据斯皮尔曼修正后的二因素说（一般因素——群因素理论），以及应用

型人才能力的专业性与发展性共融的特征要求，我们将新建本科院校应用型人才能力结构要素划分为公共能力、专业能力、发展能力三大类：

（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

“素质”的内涵，相对于知识与能力来说，更为丰富。目前学术界较为认可素质是一种心理品质，是以人的先天禀赋为基质的，同时又是在后天环境影响下形成并发展起来的内在的、相对稳定的心理结构及其质量水平。根据应用型人才的素质应该具备通用性与鉴别性共融的特征要求，我们将新建本科院校所培养人才的素质结构要素划分为：基础通用素质、专业智能素质、专业情意素质、综合素质四大类：

（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。

从20xx年开始，确立了“以育人为中心，以需求为引导，以学科为支撑，在社会需要、个人发展、文化传承创新上协调统一”的专业教育指导思想，明确了“培养有扎实的专业基础知识和专业技能，有较强的实践能力和适应能力，有较高的综合素质和创新精神，愿意为基层服务的应用型人才”的人才培养目标，全面实施“融‘知识、能力、素质’为一体，融‘公共能力、专业能力、发展能力’为一体，融‘课堂教学、实验实训、校园文化活动’为一体”的“三位一体”应用型人才培养模式改革，具体的改革进程与措施包括：

首先，通过各种渠道的研究、探讨与宣传，全校上下达成了以下应用型人才培养的共识：

（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。

其次，制定了“以专业能力素质培养为核心”应用型人才培养的新方案，并付诸实践：

（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和培养模式，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。

## 护理人才梯队建设方案篇二

### (一)目的：

完善公司人才培养及梯队建设机制，有目的、有计划地进行人才储备及培育，建立公司的人才梯队，为公司持续发展提供人力支持及保障。

企业适时“换血”，保持企业活力与加速度，同时能在内部形成一种良性人才竞争，营造一种“能者上，平者让，庸者下”的人才竞争机制。搭建“想干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有地位”平台。

### (二)原则：

1. “内部培养为主，外部引进为辅”、“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养原则。

2. 选有所用的原则。进入人才梯队库的人员，应有明确的任用职位。3. 持续性原则。人才梯队培养工作是长期性工作，原则上每年要进行人员的更新，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养，保证优秀人才生生不息。

4. 共同培养的原则。公司各部门及子公司作为培养基地，共同实施培训工作。(三)组织：

人力资源部是牵头和组织协调部门，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。公司所属各部门、各分子公司作为人才培养的主要部门，负责人才培养及人才梯队计划的具体实施。

### (一)公司核心人才的界定：

公司的核心人才必须符合两个关键条件：企业价值大、市场较为稀缺，也就是既对企业作用大又难找的人才才能称为核心人才。公司建立员工管理和专业双通道职业发展路径，公司的核心人才也分为两类：

#### 1

综合管理人才：指在本公司或本部门工作领域具备全面知识、有较高管理水平的人才。

专业技术人才：指在某一工作领域内掌握较高技术水平的人才。(二)人员选拔

1. 选拔条件：40周岁以下，本科以上学历（特别优秀的可放宽至大专），认同公司的价值观，态度积极、阳光，专业素质、发展潜力良好，上一年度绩效考核良好以上，入职公司满1年的正式员工。2. 选拔程序：

人力资源部、各部门、下属企业都可以推荐相关人员进入人才梯队，但得先与相关人员进行沟通，了解其职业发展意愿，然后履行上述程序。

上级主管要与申请对象进行谈话后方能填写推荐意见，谈话内容包括但不限于员工的优势特长、不足、忠诚度、心态、发展预期、专业技能等。

人力资源部必要时也要与相关人员进行访谈交流。要对重点

人员进行个人发展意愿、职业发展规划等方面作重点关注。

### (三) 梯队计划

综合管理人才库：高层后备人才库：3-5名，原则上从中层产生；中层后备人才库：每部门或分子公司1-3名，原则上从基层骨干员工中产生。

专业技术人才库：专业技术基层员工的20%左右。

通过梯队建设，实现每一个关键岗位任职人后面有一个胜任的后备人选，一个人可以胜任三个岗位的目标。

人力资源部需指定专人负责上述人才梯队的建设，给予培养对象反馈和指导，并跟踪和记录整个过程，主要工作任务包括：

- 每个阶段培养形式和培养任务的传达、解释、执行情况的跟踪和监督。
- 每个季度对培养对象的上下级进行交流沟通，与培养对象总结季度的培养计划、“五个一”完成情况，将其上下级的意见进行反馈。

- 聆听培养人员对组织的建议并对相关部门进行反馈，协调培养人员的问题
- 对整个培养过程进行记录，维护和及时更新培养档案。

## 护理人才梯队建设方案篇三

根据多家优秀企业的经验总结出五条原则，公司可据此建立继任管理系统，以培养稳定可靠的领导人后备梯队。

这里的基本原则是，继任管理必须是一个以领导力发展为导向的弹性系统，而不是一份罗列了高潜质员工和空缺岗位的固定名单。其他四条原则均以此为基础。传统的领导力发展

项目总是期望以几次培训活动达到一劳永逸的效果，但研究发现，虽然培训能让参与者精力充沛、士气高涨地回到办公室，但现实的公司生活却很快令他们窒息。事实上，更有效的做法是在提供课堂培训的同时，让未来的领导人实际参与各种各样的工作，接触形形色色的上司，可行方法包括轮岗、委派特别任务，以及“边干边学”。

继任管理规划通常只专注于最顶层的少数几个岗位，而领导力发展规划则往往从中层管理者开始。将这两项职能整合成一个体系，可以帮助企业从长远考虑，将中层管理者，甚至部门主管以下级别的管理者培养成为综合型管理者。例如，实耐格产品公司将厂长的职位视为关键岗位，因为在该岗位上，管理者首次有机会负责管理多重职能，并处理劳资关系和社区关系。

过去，公司高层对继任规划总是守口如瓶，以免那些未被纳入升职快车道的员工失去干劲。从ceo的角度来看，保守秘密确有一定的优势，因为他可以在最后关头改变主意，而不必担心有人因希望破灭而心灰意冷，或者暴跳如雷。但是，既然如今的员工招聘和晋升看的都是绩效，而非忠诚度或资历，那么，知道自己位于哪一层级反而会让员工更加努力地工作。

只知道谁可以替代ceo是远远不够的，你必须了解是否有合适的人选正在以合适的速度发展，能够在合适的时间踏上合适的岗位。例如，在礼来制药，管理者会追踪多项继任管理指标，例如有多少人入选了候选管理者梯队，以及有多少继任规划已经培养了两位或两位以上准备就绪的候选人。对于总监及以上的职位，系统会显示目前的在任者和三位潜在接班人。人力资源管理部门还可以实时了解某些指定衡量指标的数据，例如具备达到某一层级潜力的员工与目前处于该层级的员工人数之比。

老式的继任规划相当刻板——名单确定后就很少变更。相比之下，我们研究的最佳实践组织均遵行日本的“改善”

“kaizen”理念，也就是对流程和内容进行持续改进。它们根据各个部门主管和参与者的反馈对继任管理系统进行改进和调整，监控技术的发展，并向其他领先的组织学习。实际上，尽管我们研究的这些最佳实践公司都很成功，但它们中没有一家认为自己的继任管理系统可以在不经改进的情况下运行一年以上。

## 护理人才梯队建设方案篇四

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”希望能够帮助到的您！

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，具有十分重要的现实意义。

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美好愿望，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人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

根据应用型人才应具有知识的专业性与通识性共融特征，我们将新建本科院校应用型人才培养的知识结构要素划分为专业基础知识、专业发展知识、综合性知识和工具性知识四大类：

（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

能力是指顺利完成某一活动所必需的主观条件，是直接影响活动效率并使活动顺利完成的个性心理特征。根据斯皮尔曼修正后的二因素说（一般因素——群因素理论），以及应用



型人才能力的专业性与发展性共融的特征要求，我们将新建本科院校应用型人才能力结构要素划分为公共能力、专业能力、发展能力三大类：

(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

“素质”的内涵，相对于知识与能力来说，更为丰富。目前学术界较为认可素质是一种心理品质，是以人的先天禀赋为基质的，同时又是在后天环境影响下形成并发展起来的内在的、相对稳定的心理结构及其质量水平。根据应用型人才的素质应该具备通用性与鉴别性共融的特征要求，我们将新建本科院校所培养人才的素质结构要素划分为：基础通用素质、专业智能素质、专业情意素质、综合素质四大类：

(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。

从20\*\*年开始，确立了“以育人为中心，以需求为引导，以学科为支撑，在社会需要、个人发展、文化传承创新上协调统一”的专业教育指导思想，明确了“培养有扎实的专业基础知识和专业技能，有较强的实践能力和适应能力，有较高的综合素质和创新精神，愿意为基层服务的应用型人才”的人才培养目标，全面实施“融‘知识、能力、素质’为一体，融‘公共能力、专业能力、发展能力’为一体，融‘课堂教学、实验实训、校园文化活动’为一体”的“三位一体”应用型人才培养模式改革，具体的改革进程与措施包括：

首先，通过各种渠道的研究、探讨与宣传，全校上下达成了以下应用型人才培养的共识：

（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。

其次，制定了“以专业能力素质培养为核心”应用型人才培养的新方案，并付诸实践：

（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。

## 护理人才梯队建设方案篇五

以《教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学工程的意见”》（教高[2011]6号）和《教育部等部门关于进一步加强高校实践育人工作的若干意见》

（教思政[2012]1号）等文件为指导思想，以深化校企合作作为主攻点，加强学校与企业之间相互交流探讨，利用人才培养基地的各种有利条件和政策，打破原有的管理框架和模式，率先探索、尝试一些改革措施，推动和深化教育教学改革，提高教学水平、教育质量和办学效益，使基地真正成为学校具有品牌效应和示范、辐射作用的高级创新性人才培养基地，带动相关学科的教学改革，促进学校各项工作的全面提高和发展。

遵循“立足湖南、贡献地方，联合培养、优势互补，形式多样、注重实效，互惠互利、共同发展”建设原则，以专业核心能力培养为切入点，坚持以培养药学行业高素质、高技能应用型人才为目标，以健全的制度体系和精简的组织结构为基础，以实践教学改革为动力，以师资队伍建设、生产性实习实训教学体系建设、实训中心建设、网络建设为支撑，通过理论联系实际，强化大学生专业实践能力和科研创新能力的培养，建设功能齐全、设施完备、运行灵活、资源共享，且相对稳定的集教学、培训、生产、技术服务于一体校企合作人才培养示范基地。

长沙医学院抓住学院的专业办学特点优势乃至长沙市经济快速发展、省级示范性院校项目建设两大机遇，进一步深化校

企合作，通过体制和制度创新，搭建制度框架下的校企深度合作平台。以此为基础，建立教学质量标准和柔性化管理体系，适应工学结合人才培养模式的要求；建立在共建、共享、共赢基础上的校企合作办学模式和工学结合人才培养模式；通过改革创新，建设以应用型能力为基础，以工作过程为导向的课程体系，校企共同打造品牌优势较强的重点专业及相关专业群。建设一支校企互通、专兼结合的结构“双师”教学团队；构建具有真实的企业生产环境，集生产实训、虚拟仿真为一体的校内外实训实习基地。

学校管理：健全校企合作组织机构，成立由校领导及各部门主要负责人（教务处、学生处、科研处、基建后勤处等）组成的“校企合作指导委员会”，全面指导协调我校校企合作各项工作。学校出台相关政策和制度规范校企合作工作，明确各部门职责，指导示范基地的总体规划、实施方案、管理办法与规章制度的制定及实施监督。

院系管理：校企合作项目由长沙医学院药学院负责管理，成立“校企合作项目管理中心”。管理中心由药学院指定一名负责人负责组织、协调全面工作。配备1~2名专（兼）职校企合作联络员，分管校企合作工作，并负责校企合作工作的开展。主要负责基地的具体建设规划及落实，抓队伍建设，抓任务分解以及目标管理。下设教学管理人员1名、学生工作管理1名。主要负责校内外实践教学活动的管理、执行及学生的安全教育和思想工作教育。建立校企合作考核指标和奖惩措施。

基地管理：基地成立学生工作管理小组，由企业承担相关教学管理职责，学校选派教师协助进行管理，为基地建设创造良好的工作、生活条件和环境。

以优秀专业教学团队建设为重点，以专业带头人和专业骨干教师队伍建设为核心，通过校企深度融合的长效机制的建立和专业教学团队管理体制和运行机制的完善，努力建设一支结构优化、专兼结合、高素质的结构型“双师”教学团队。

1、根据重点专业及所带动专业群建设的需要，引进专业带头人1~2人，培养专业带头人1~2人；引进骨干教师1~3人，培养骨干教师10余人；选派5~10名左右专业课青年教师到企业顶岗实践或授课，提高师资队伍整体素质。

2、加强师资队伍的校企合作，互通有无。校企双方创造条件，一方面学校为企业员工提供系统学习的机会，通过组织培训等工作，提高主要岗位人员的理论与业务水平。同时，合理安排具有丰富生产经验的教师参与企业的扩建与改建及相关技改工作。另一方面学校聘请来自企业的兼职教师，保证实践技能课程有一定比例由来自企业的技术人员、能工巧匠讲授和指导。

3、聘请国内的知名专家、学者、校长等专业人士来院讲学，引导教师学习理解研究新的教育理论，明确努力方向，自觉实践，不断提升内在素质；选派学校专家、学者、骨干教师进行校企、校际间的交流合作。

4、继续加强校企科研合作与交流。充分利用长沙医学院高学历专业技术人才和重点实验室科研平台，以及湖南九典制药有限公司在药物制剂研发的管理和生产经验，不仅能实现资源的有效利用和整合，而且能达到培养师资人才队伍，提升整体技术研发实力的目的。合作采取“校企合作联合申报科研课题”，“企业委托学校研究开发”，学校科研成果进行“技术转让”或“联合开发”等多种形式。本年度，将继续推进正在合作开展的4项科研项目：“氯波必利生物黏附性缓释片的应用基础研究”、“胶体果胶铋干混悬剂”、“克霉唑阴道片”、“吡喹酮长循环纳米脂质体及其抗血吸虫的应用基础研究”。同时，扩展双方在其他科研项目上的合作，实现互惠互利，优势互补。

### （三）

由学校和企业共同研究培养人才培养方案和课程体系，共同

研究开发培养人才的教材，共同选定培养人才的师资，共同实施培养人才的计划，逐步实现课程设置与市场需求零距离、教学内容与培养目标零距离，提高校企合作培养人才的针对性和有效性。

1、构建新的药学、药物制剂、生物技术、市场营销等专业实践教学人才培养方案及课程体系框架。依据专业定位，校企双方在明确专业人才培养定位的基础上，合作开发出针对性强、适用性强的人才培养方案和课程体系，彰显我校专业建设的特色。

2、初步构建实践教学研究和实践教学改革平台框架。学校与企业共同开展市场调研，进行岗位技能需求、专业建设、专业设置、课程设置、教学计划、教学模式等研究，努力实现培养目标与工作岗位无缝对接。

基础上，总结成功经验，逐步推进建设具有生产性质学生职业素质培养平台。

4、加强实践与理论的结合，强化基本技能训练，注重实践能力和创新能力的培养，逐步完善实践教学体系。该实践体系的构成由实验教学（公共基础课实验、专业基础课和专业课实验）、见习、实习、课外实践（社会实践/调查、学生创新性实验和研究性学习项目）等组成。前期、中期通过实验教学培养学生基本实验操作方法和技能，后期结合校企合作基地进行见习和实习、毕业论文和科学研究等，重点培养学生创新能力，分析问题、解决问题的能力。通过校企合作创新性实验和研究性学习项目，让学生提前接触科研，培养学生创新能力。通过实习使学生从课堂走向社会，直接掌握服务于社会的知识，培养学生服务社会的岗位技能。充分利用寒暑假的时间，根据企业生产进度和要求，适当安排学生进行定岗实习。

加大软硬件设施投入，建设具备先进教学条件设施的药学专



业人才培养实训平台。

1、组建一个集先进性、综合性、生产性、虚拟仿真于一体的多功能实训中心。其中，重新筹建校内2个实训室，改造升级示范基地5个实训室，使药物制剂、药学等实训中心达到省内同类院校先进水平。购买一套虚拟仿真教学系统，搭建适合于学生自主学习、自由创新的实践教学育人环境平台。为提高学生基本技能和创新意识，提高学生勇于探索、敢于创新、积极实践的学习氛围创造条件。

2、建立网络实践教学资源库。拟建立体现本基地特色的、开放式、多元性的教学资源库。教学资源库拟分为教师模块和学生模块。教师模块提供教师在备课和制作课件时所需要的多种资源，如教学中用到的各类图片、音频、视频等多种媒体素材，教学所需软件、教案、教学案例等。学生模块提供关于学生在课后自学和复习以及进行知识扩展方面的学习资源，包括题库、电子教材、多媒体课件、教学录像、教学单元知识以及与学科有关的网络课程。本年度规划建设好3门以上网络课程。

在人才培养模式、实践教学体系和实践教学内容与方法等方面进行了改革，必然要求在教学制度、教学运行机制和教学管理上做出相应的调整和变更，优化创新人才成长环境，使其能适应培养学生具有较强药学知识应用能力和创新意识的要求。各项制度包括《实训基地管理制度》、《实训教师管理制度》、《实训学生管理制度》、《科研项目管理制度》、《实训教学管理制度》、《实训室管理制度》、《实训基地考核制度》、《安全制度》等。

四、

1、基地硬件建设由公司根据自身生产与培训需要，投入建设并管理。

2、基地制度建设共性部分由双方共同制定，厂区实训相关安全等管理制度由公司制定，学生日常管理由校方制定。

3、培养方案、实习大纲、计划等由学校教学院系或专业教研室负责，企业组织相关人员参与制定。

4、师资队伍建设方面采用互补的模式，企业实习指导教师由学校委派教师到企业通过理论授课、专题讲座等方式，传授相关理论基础知识；学校指导教师则通过到企业进岗锻炼的模式，以提高工程实践能力。

5、资金运作与管理方面，遵循企业硬件企业负责，校内硬件校内负责，软件建设与学生实习运行费用学校主体负责的原则。

1、建成一支以教学理念先进，结构合理、专兼结合、高素质的“双师”教学团队。

2、构建新的药学、药物制剂、生物技术、市场营销专业实践教学人才培养方案及课程体系，初步形成具有专业特色的实践教学人才培养新模式，培养具有丰富实践经验，与工作岗位相衔接的高素质药学类专业人才。

构建一个教学研究和教学改革平台，学生职业素质培养平台，组建一个集先进性、综合性、生产性、虚拟仿真于一体的多功能实训中心。

4、建立体现本基地特色的、开放式、多元性的网络实践教学资源库。

5、建立产学研合作科研平台。校企双方将在产品研究开发、成果转化、人才培养、对外开发和交流、社会效益等方面进行合作，并达到一定的目标。

6、通过教学方式方法改革，建立一套基地实践教学管理与考核体系和有效的运行管理模式。

7、建设具备先进的教学条件设施，在深化实习实训教学改革、提高实践教学质量等方面可以起到示范辐射作用的产、学、研紧密结合的校企合作人才培养基地。

具体目标为：

1、构建示范基地的管理制度和组织机构。实现管理的科学化，形成先进的教育教学管理体制、管理办法和运行机制，切实提高管理效果和教学质量。

2、建立一支教学理念先进、结构合理、专兼结合、高素质的“双师”型教学团队；

3、构建先进的实践教学条件和设施，初步形成科学、先进的教学内容、课程体系、教学方法和手段，培养符合我省“四化两型”建设需要的高素质、应用型药学专门人才。