

# 人才培养计划 人才培养方案及计划(优质5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 人才培养计划篇一

“卓越计划”是促进我国由工程教育大国迈向工程教育强国的重大举措。以湖南工程学院实施“卓越计划”为背景，讨论与研究在顶层设计指导思想、组织管理和保障体系、课程教学体系、教学方法、师资队伍建设等方面的工作，并重点探讨了实施“卓越计划”的重点校企合作人才培养机制，以期构建人才培养与质量提升新机制。

卓越计划； 人才培养； 质量提升

g642

a

“卓越工程师教育培养计划”（以下简称“卓越计划”）是高等教育重大改革计划，旨在为各行业培养造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量卓越工程师后备人才，是促进我国由工程教育大国迈向工程教育强国的重大举措。“卓越计划”对优化专业结构、创新人才培养模式、提高人才培养质量、改变目前高校人才培养和行业企业需求脱节的现象具有重要的示范和引导作用。

湖南工程学院作为地方应用型本科院校，在工程应用型人才培养方面积淀了62年的办学经验，已形成较为鲜明的办学特

色。作为首批参与“卓越计划”的高校，湖南工程学院把实施“卓越计划”作为学校发展的重要契机和重大教学改革工程先期启动20xx级“电气工程及其自动化专业”和“机械设计制造及其自动化”两个专业。四年来学校围绕“卓越计划”在人才培养与质量提升机制进行了有益的探索。

“卓越计划”人才培养标准分为通用标准、行业专业标准和学校培养标准三个层次。其中，通用标准规定各类工程型人才培养都应达到的基本要求，是国家层面的标准，也是制定行业专业标准和学校培养标准的根据和基础，是制定行业专业标准和学校培养标准的宏观指导性标准和基本标准。依照我国工程教育专业认证标准（试行）提出工程专业毕业生必须达到10个方面的知识、能力和素质要求。湖南工程学院制定“卓越计划”专业培养标准和培养方案的指导思想是以社会需求为导向，以工程技术应用能力培养为主线，以校企合作为背景，以课程整合为突破口，努力提高学生的工程意识、工程素质和工程实践能力，培养造就一批创新能力强、适应企业发展需要的工程技术应用型人才。

“卓越计划”追求的是卓越的精神与卓越的态度，推行的是高校与企业联合培养，强化的是学生工程能力和创新能力的培养；湖南工程学院创建行业与企业深度参与的卓越计划“3+1”人才培养模式，即前3学年主要在校内学习基础理论知识和专业理论知识，结合专业内容适当穿插企业短期实习；最后一年在企业集中实践和毕业设计。集中实践安排在第七学期，采用“项目制”和“轮岗制”模式，毕业设计安排在第八学期，在校企双方导师共同指导下进行。

为制定完善的“3+1”人才培养模式，湖南工程学院多次与不同类型的企业研讨人才培养方案，尤其是针对企业学习方案的研讨，校企双方合作制定了企业学习培养方案、企业学习人才培养标准与评价机制、企业学习生活管理机制、企业学习工程教学团队。如表1为机设专业学生赴某企业学习前2个月的安排。

表1 “卓越计划”——企业教育培养计划 (\*\*公司)

培养目标:

序号 培训时间 培训部门 培训内容 培训要求 实施

负责人 考核

方式 备注

## 2 学习使用solidwork

绘图软件能够用solidwork绘图

2 认识各机构动力元件动作时序了解动作元件在设备中作用

1 学习模具及各机构的组装要领了解设备机构件组装关键点

### 1. 责权利清晰的组织架构

为加强对“卓越计划”实施工作的组织、领导、管理、协调，学校成立了基于学校、教学院、专业等不同层面的各类工作组织，形成了一个层次清晰、职责明确、责权利平衡的组织管理保障体系，湖南工程学院“卓越计划”组织管理体系如图1所示。

学校“卓越计划”领导小组负责学校层面的政策保障和激励机制、全校范围内资源配置和“卓越计划”的实施保障；“卓越计划”办公室负责全校“卓越计划”的组织、管理和协调；专家指导委员会起咨询、指导和顾问作用；各实施学院均成立教学院“卓越计划”工作小组，领导并执行学院“卓越计划”的实施工作；专业教学工作组负责制订人才培养方案并组织实施；专业校企合作组负责审定企业学习方案，研究和处理校企联合培养、企业兼职教师聘任，特别是学生

在企业学习期间的校企合作问题；公共课协作组负责指导、协调、管理和评价公共课部的教学改革。

## 2. 创新“企业学习”教学质量监控与评价体系

教学质量监控与评价体系是一个以教学质量为监控对象，包括对教学过程的实时控制和对教学效果的反馈控制，对促进高校高效地利用各类资源、不断提高人才培养质量发挥着重要的作用。湖南工程学院“卓越计划”企业学习阶段教学质量执行体系涵盖的主要内容有：

(1) 企业学习的过程控制。学校导师和企业导师对学生原始学习记录和学习成果进行把关和评估，包括实习周记、阶段性实习报告和月度总结、项目设计和毕业设计，并结合学生在企业的学习态度工作表现，共同对学生的学学习质量作出评价。表2为机设专业学生某企业20xx年下学期成绩评定表。

### 表2 机械设计制造及其自动化专业企业学习阶段成绩评定表

成绩评定按照五级制评定（优秀、良好、中等、及格、不及格）

评分人： 日期： 审核人： 日期

时间：20 年 月—20 年 月

(2) 教学质量监控与评价。根据各专业企业学习培养方案，建立了企业学习阶段各教学环节的质量标准，包含时间进度、教学任务完成情况、完成质量及质量反馈等内容的监控体系；采用企业现场考察、学生座谈会、问卷调查、检查作业课程设计、与企业指导教师访谈、听取企业反馈等方式，参照现行工程教育专业认证方式建立学生考核与评价体系。

“卓越计划”以工程能力培养为主线，各实施专业需遵循工

程集成与创新特征，根据自身特点重构理论与实践课程体系和教学内容。湖南工程学院“机械设计制造及其自动化”体现专业人才培养目标和专业特色，以彰显专业传统优势，夯实专业基础，突出制造及工艺为落脚点，遵循“由浅入深，循序渐进”的教学规律，由低到高培养学生的知识、能力和综合素质，其课程体系建设的基本思路是：知识分层递进，强调工程知识认知规律，从通识知识教育到工程基础知识教育，再到工程专业知识教育和企业知识教育由浅入深地分层次递进。

### 1. 素质能力分群

由通识教育课程到学科基础课程再到专业课程，以素质能力培养为主线，强调知识的工程应用性、课程之间的衔接性和能力素质培养的对应性，将理论课程整合为9个课程群，包括：1~4学期开设的公共基础课程群；2~6学期开设的力学课程群、机械设计基础课程群、控制技术课程群、机械制造课程群、专业拓展课程群、综合素质拓展课程群；7~8学期企业负责的企业培养课程群，以及贯穿大学四年的`校企联合开展的综合能力课外培养课程群。

### 2. 理论实践融合

强调理论知识与工程实践的紧密结合，相互渗透，交互进行，达到“工学交替”的融合效果。

### 3. 人文知识渗透

将广博的人文和社会科学知识渗透到专业教学中，注重学生综合素质的培养。

### 4. 校内校外贯通

强调校内外教学过程的连贯性和延续性，从校内的工程认知

教育逐步过渡到企业的工程师职业素质教育。

“卓越计划”着重教学方法与手段的改革，如电气工程及其自动化专业的“电路理论”等专业基础课程采用了基于问题的小组研讨式教学方法，并开设了创新性实验；“供电工程”等专业课程则采用基于项目的参与式学习方法，在课程开设初期布置了5个供配电工程设计项目，将学生分成10个设计小组，学生在学习课程内容的同时完成所给项目的设计内容，课程教学结束时，要求学生提交项目设计说明书和图纸，激发了学生学习的动力，加强知识应用能力与工程设计能力的培养；“高低压电器”等课程教学则采用基于工程实际课题的qq群课外研讨式教学方法，搭建校内教师、企业工程师和学生三方互动平台，将理论知识与工程技术结合，工程教育与工程实践对接。

建立专职教师与兼职教师相结合的高水平“双师型”教师队伍是实施卓越计划的关键。专职教师指有工程背景和科研能力强的优秀教师，兼职教师实施聘任制，面向社会、业界聘请具有丰富理论及实际经验的高级技术人员。湖南工程学院建设高水平“卓越计划”师资队伍的措施主要有：

### 1. 提升专职教师工程能力素养

强化工程经历，鼓励学校教师参与科学研究，通过产学研合作提高教师的科研水平和工程实践能力；派遣中青年教师进企业实践进修，实施不少于2年的工程实践能力培养。选择有海外留学经历的专业教师，对部分课程进行双语教学。

### 2. 企业指导教师遴选措施到位

在企业学习阶段，学校从企业中聘任具有丰富工程经历、较扎实理论基础和受过大学教育、具有工程师以上职称的技术人员，与学校派出的导师一起联合指导学生工程实践和毕业设计。

### 3. 加强“卓越计划”授课教师资质认定

校内教师具备在企业工作5年的工程经历后可优先聘任承担“卓越计划”教学任务。将条件不具备的教师分批次派往合作企业参加工程实践和科研工作，不断提高工程实践经验和现场解决实际问题的能力。

一个卓越的工程师必须有在企业接受教育与培养的经历，选择在校企联合人才培养上能达成共识的企业是实施“卓越计划”的重点，创新校企联合培养运行机制是关键。

#### 1. 基于企业内在需求的利益驱动机制

学校帮助企业逐步解决人才和技术需求，同时以“卓越计划”为契机，帮助企业树立品牌形象及提高知名度。

#### 2. 基于校企合作正常运转的保障机制

基于校企合作正常运转的保障机制主要包括组织保障和经费保障。

## 人才培养计划篇二

二是注重重点专科人才的培养；三是注重护理管理人才的选拔和培养。护理部根据医院五年护理发展规划，结合医院实际情况，特制定出20xx—20xx护理人才培养计划，具体方案如下：

实行岗前培训和岗位规范化培训制度。岗前培训内容包括相关法律法规、医院规章制度、服务理念、医德医风以及医患沟通等内容；岗位规范化培训包括岗位职责与素质要求、护理规范和标准、责任制整体护理的要求及临床护理操作技能等。

护理工作经验；手术室临床专科护士培训的学员要求有5年以上手术室护理工作经验；急诊科临床专科护士培训的学员要求有2年以上的急诊科护理工作经验。肿瘤科临床专科护士培训的学员要求有5年以上肿瘤科临床护理工作经验。利用远程教学的平台，与全国知名的专科医院或标杆医院对接和帮扶，互通信息，通过远程教学进行理论知识的培训，在条件允许的情况下，可直接到对方医院进行实际操作的培训。以提高我院重点专科整体护理水平，并逐步建立起护士的专科护理岗位培训制度和护理管理岗位培训制度，提高护士队伍专业化水平和护理管理科学化水平。也可采取院内进修、轮转等方式培养各层次的专业护理人员。

护士长作为护理队伍的骨干力量，其职能发挥强弱，对护理质量管理、护士素质的提高及人才培养起着至关重要的作用，因此作为护士长要有精湛的业务能力、相当水平的综合管理能力及沟通协调能力，才能满足护理管理的要求。

近年来随着医院规模扩大，二级学科建设的不断推进，护理管理人才的培养已刻不容缓。通过加强在职护士长的继续深造、新上任护士长的管理知识培训及设立护理管理后备人才库，通过公开竞聘，重点选拔，定向培养，形成护理管理人才的梯队培养，为今后走上护士长管理岗位打好坚实基础。具体方法如下：

(一)对以前参加过进修和清华班管理知识培训学习的护士长，在掌握了一定的管理知识和积累了一定护理管理经验的前提下，年龄在40岁以下者，可继续进行更深层次的培训。根据需求可分批派往泰国、新加坡等东南亚国家继续深造。

(二)对于新上任的、年轻的护士长，可以通过自学、院内管理知识的培训或通过参加清华班管理知识的学习，来提升自己的管理能力。院内管理知识的培训内容包括现代管理理论在记录管理中的应用、护士人力资源管理、人员绩效考核、护理质量控制与持续改进等以提高护理管理者的理论水平、



业务能力和管理素质。

(三)设立护理管理后备人才库。本着公开、公平、公正、择优的原则，选拔德才兼备，有一定组织、管理、协调能力和群众基础好，年龄35岁以下，从事护理工作5年以上，大本以上学历、护师以上职称的优秀护士。通过自愿报名与科室推荐相结合，重点选拔，选择到医院护理管理后备人才库，进行定向培养。培养方式如下：

- 1、可在院内重点科室轮转，每个科室1—2个月以掌握更多的专业知识；
- 2、安排有经验的护士长专门带教，跟班学习；
- 3、安排到护理部轮转2——3个月；
- 4、参加院内管理知识培训；
- 5、通过重点选拔，定向培养，考核合格后可选送参加清华班的培训。每个科室都必须建立起护士长、副护士长及后备人才三个层次的人才梯队。对于人才断层的科室，由医院根据实际情况，通过每年人才招聘(大本生的补充)或通过全院调整来逐步完善。

### 人才培养计划篇三

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人才在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《郁南县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终

是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

## (一) 营造良好环境

1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

## (二) 保障措施

1、建立领导组织机构：

基层医疗机构中医药人才培养领导小组：

组长：

副组长：

成员：

## 2、营造良好环境：

制定培训计划，合理安排授课和带教老师，做好学员的生活保障。

3、制定激励政策：视带教老师授课和带教情况，合理发放带教费。

## (三) 人才培养方案

1、鼓励基层医疗卫生机构在职医生积极参加我院每周开展的专题讲座，各卫生院可根据本院实际情况，制订人才培养计划，有针对性的选派人员到我院进修学习，我院根据其人员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人才培养基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效。

## 人才培养计划篇四

为加强我院医学人才梯队建设，培养和造就一批优秀青年医学专家，进一步推动学科带头人后备人才的培养，加快提升我院临床医学技术水平，特制定“XXXXXXXXXX医院优秀青年医学人才培养星火计划”（以下简称“青年人才星火计划”）。

青年人才星火计划拟每2年选拔10名优秀青年医学工作者，其中医疗6名，医技2名，护理2名。以在临床一线带教为主要方式，经过2年有计划的严格培训，使他们成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形

成新一代医学专家队伍奠定基础。

医院组建XXXXXXXXXXXX医院人才培养星火计划领导小组（以下简称“领导小组”）负责“青年人才星火计划”的统一组织和实施。“领导小组”下设办公室（下称“领导小组”办公室），办公室设在人事科，负责具体落实日常工作。

（一）“青年人才星火计划”培养对象的选拔范围为：全院所有医疗、医技和护理从事一线业务工作的专业技术人员。

（二）“青年人才星火计划”的申报人必须符合以下基本条件：

1、爱岗敬业，事业心强，医德高尚、治学严谨，具有求实、创

新、协作和奉献精神；

2、年龄在40岁以下（申报当年1月1日以前出生）；

5、近三年内无重大医疗事故、工作差错，有良好的医德医风。

（三）青年人才培养对象所在科室必须能切实保证培养按计划进行，并能切实保证提供优秀指导老师在临床或科研一线固定带教。指导老师医疗、医技一般为学科带头人或科主任，护理为护士长或副主任护师。

“青年人才星火计划”每2年选拔10名优秀青年医学人才。按照本人申请，指导老师及科室推荐，公开、公正、择优选拔的原则，经专家进行专业评审后，由“领导小组”审定入选名单。申报和评审的具体程序如下：

（一）申报：“青年人才星火计划”由个人提出申请，经指导老师同意后，由所在科室择优推荐，并报“领导小组”审

核确定。

养计划和措施（包括固定带教老师的基本情况），由所在科室具体填写。申报书和推荐书填写内容应准确无误并由业务主管部门审核盖章后，统一报“领导小组”办公室。

（二）初审：由“领导小组”办公室根据申报书和推荐书等相关材料，对申报人的申报条件进行初审，符合条件者进入笔试和复审。

（三）笔试：考试内容包括专业基础知识、临床实践技能和英语水平。

（四）复审：由“领导小组”办公室组织相关专家组成评审专家组，结合笔试成绩，根据“评人为主”的原则，对申报材料进行专业性的全面评议并排序，“领导小组”根据排序择优选出面试对象。

（五）面试：由“领导小组”办公室组织评审专家组对面试对象进行面试。通过申报人的答辩，评审专家根据申报人的思维能力、基础理论知识、实际操作能力及发展潜力等进行评估，并综合评估申报人带教老师的能力、申报人所在科室配套支持力度、学科环境氛围等方面的因素，结合医院学科建设的有关情况，在全面分析和比较的基础上，采取评分和投票相结合的方式，客观公正地作出面试对象择优录取的排序。

（六）公示：经评审专家面试后的拟入选对象，在医院公示栏进行公示，征求群众意见。

（七）审定：领导小组在评审专家组评审结果的基础上，结合公示情况，审定入选“青年人才星火计划”的培养对象名单。

（一）每位列入计划的培养对象资助额度为1万元/年。经费主要用于培养对象开展相应的临床科学研究、培训提升、参加相应的学术活动等。

（二）培养经费由培养对象按制定的计划由医务科审批后使用。财务科进行专项管理，实行单独计帐，专款专用。因个人原因中断培养计划的，已用款全额退还医院。

（一）医院与培养对象所在科室及其业务主管部门签订培养人才项目协议，明确各方的职责和任务，各司其职、互相监督，确保“青年人才星火计划”顺利实施。

（二）医院除培养经费资助外，为培养对象在临床实践、学术交流、信息传递及相应的科研等方面创造一定的条件；培养对象所在科室位必须提供必要的支撑条件，并切实保证提供优秀老师在第一线固定带教。

培养对象所在科室在一定期限内予以整改，并提交整改报告，“领导小组”视整改情况决定是否撤销培养计划，对确实难以按期完成培养计划的对象，予以撤销培养计划。

（四）培养期间，培养对象每年必须完成至少1个科研项目的申报，参加相关专业学术会议1次，完成2篇省级或省级以上论文的发表，承担1次大学教学活动和6次实习医生的集中教学。

（五）各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施加以培养。培养对象所在科室应积极在工作、学习和日常管理方面为其创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，优先参加有关专业委员会工作，锻炼其组织能力。

（六）培养计划完成后，培养对象须认真撰写总结报告，于培养期限到期后1月内将总结报告及相关附件（已发表论文、

科研原始记录或其复印件、经费使用情况等)交由“领导小组”办公室,由“领导小组”办公室组织专家进行评议。

(七)经费由财务科和审计科审核管理。

## 人才培养计划篇五

:在卓越工程师培养背景下,本文以南京林业大学机械工程专业为例,在阐述人才培养现状的基础上进行分析,切入到机械电子工程学院在搭建培养卓越人才的途径与探索中如何创建校企合作平台、制定人才培养标准及卓越工程师人才培养计划学生的思想政治教育。

20xx年6月,教育部正式启动了“卓越工程师培养计划”,旨在培养和造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量各类型工程的技术人才,以适应国家经济形势发展的需要。该计划的实施对于我国“高等教育根据社会经济发展形势来调整人才培养方式,提高人才培养质量,推动高等教育与教学改革,增强毕业生就业能力、提高毕业生就业率都具有非常重要的现实意义”。众所周知,机械工程专业属于工科范畴。传统的机械工程在向现代化机械工程转变的大背景下,我国的机械工程类产业的快速发展必然急需大批量的高素质的卓越型机械类的工程师。而我国传统的机械类工程科技人才的培养往往与社会需求相脱节,无论是人才的培养模式或方式,还是成长环境都不能很好地适应当下社会发展对工程类人才提出的高标准的要求和需求。这也迫使各大高校在国家【】实施卓越计划为契机的的大背景下,必须深化学科专业的人才培养模式和改革创新,以培养出卓越的工程类人才。

“卓越计划”高校之一,学校根据国家《卓越工程师教育培养计划通用标准》,结合学校特色和人才培养定位,制定了全面的教育培养计划方案,以推进人才培养模式改革,提升工程技术人才培养水平。机械电子工程学院自1958年招收的



首届机械类本科生以来，至今已经有近60年的发展历史，多年来为国家农林机械类行业培养和输送了一大批优秀人才。现有机械工程一级学科博士后科研流动站、机械工程一级学科博士点、机械工程一级学科硕士点；机械制造及其自动化、机械电子工程、机械设计及理论、林业机械工程等多个二级学科博士点；机械制造及其自动化、机械电子工程、机械设计及理论、车辆工程、检测技术与自动化装置、农业机械化工程、控制理论与控制工程等7个二级学科硕士点；机械工程、控制工程等2个工程硕士专业学位点，农业机械化农业推广硕士专业学位点。随着国家改革开放的不断深入，尤其是现在已进入到改革深水区，高校必须面向市场办学，这将会对传统办学的理念和培养人才的模式需求带来了更高的要求。但就学院机械工程专业的人才培养模式而言，依旧沿袭传统的人才培养模式，即只注重基础理论知识的灌输，不重视学生的实践能力和创新能力的培养。根据学院近5年的本科生就业去向统计分析，机械工程专业每年基本招生8个班左右的学生，就业率居学校各专业的前列，但是有近五分之一的毕业生并没有从事与本专业相关领域的工作。进入机械工程专业及相关专业领域的工作的毕业生，企业虽认可机械工程专业的人才培养质量，但其存在的创新能力不强、动手能力差及吃苦耐劳精神不足等问题，更不能很好地适应行业对专业技术人才的要求不容忽视，必须引起学校的高度重视。“卓越人才计划”是一个系统的高等教育人才培养计划，不仅具有独特的指导思想、基本原则和实施内容，也在组织实施上有着与众不同的明确规定。国内工程教育界人士经过大量研究，提出其具有三个特点：一是行业企业深度参与培养过程；二是学校按照行业标准和通用标准培养工程人才；三是强化培养学生的工程实践能力和创新能力。笔者本次就以南京林业大学机械电子工程学院在相应工作中的思路和做法进行分析。

## 2.1 创建校企合作平台，建立卓越工程师培养实践基地

20xx年11月至今，机械电子工程学院通过走访校友，多渠道调研与宣传等方式对有意报名参加校企合作意向的企业单位

进行面试与筛选，确定出镇江中福马机械有限公司、苏州苏福马机械有限公司、泰州林海集团、南京乐鹰商用厨房设备有限公司共4家公司签订了卓越工程师计划实施的合作协议，作为机械电子工程学院首批卓越工程师培养计划的实践基地。这批实践基地将作为学院今后的卓越工程师计划的顺利开展汲取丰富的理论与实践经验，也为今后组建卓越工程师计划的实验班而培育。20xx年11月与20xx年11月，经学院大四年级学生的申请报名参加卓越工程师计划，专业老师与企业导师共同对学生进行一对一面试的双向选拔，即确定了一名学生由企业与企业内两位导师共同指导的培养模式，共选出16名大四年级的毕业班学生分作为首批加入卓越工程师计划队伍，赶赴企业进行毕业设计或毕业论文，经过近一年的校企合作中的摸索与探索，在双方指导老师的培养与学生自身努力下，这16名毕业生顺利完成了毕业设计，且其完成的毕业设计论文质量明显要高于在校学生完成的质量，缘由归于这些学生在企业学习阶段，能直接接触到企业生产设计的一线，充分了解企业生产的规范与流程及企业文化，更好地将理论知识与实践经验相结合，从而取得了优异成绩。

## 2.2 强化校企深度合作，共同制定人才培养标准，促进校企合作双赢

在确立作为机械工程专业卓越工程师计划的企业过程中，学校与企业都需从各自最关心的问题角度出发，共同商议制定人才培养标准。因为产学研相结合是工程教育的一个重要特征，也是工程教育的一个本质要求。学校从学生教育的角度及办学理念出发，在校大学生的培养显然缺乏实际工程案例，企业的先进技术装备和生产工艺，要提高学生的实践动手能力与解决实际生产过程中的问题就必然要去企业生产一线，为此，要实现工程教育的要求必然离不开企业的深度参与培养过程。企业从引进人才的角度来看，通过企业对学生培训，致使其能够适应企业的工作要求和考量，但这必然会增加企业的成本。因此，只有加强校企深度合作，才可以使机械工程专业人才的学校教育与企业的专业培训对接起来，这对学

校与企业来说是双赢的结果。机械电子工程学院与上述提到的4家企业，在制定卓越工程师人才培养方案过程中就各自关切的问题均体现和表达出来，如学校通过企业对学生的培养的达标要求，企业需要学生完成的指标任务等进行详细商讨后在签订合作协议。

## 2.3 强化卓越人才计划学生的思想政治教育

在本次选拔出参加卓越工程师计划的这批学生中，学校不仅仅关心关注他们在校期间的各方面的表现，更加注重和关心他们在企业实习期间的表现，通过校企双方的相应指导老师对其加强思想教育，让其感受到校企双方的关心和关爱。机械电子工程学院在与企业制定卓越工程师培养计划方案过程中也明确了这点，学院这边配备相应学生的政治辅导员老师作为这批学生的思想政治教育的牵头人，企业也专门配备一名指导老师作为学生的思想政治教育老师，学生在企业实习期间，通过校企双方老师的定期沟通与交流时刻掌握学生的思想动态，对可能存在的些许问题及时加以引导与开导并加以教育，本批次的16名学生均很好地完成和遵守学校与企业为其制定的培养指标和政治要求，校企双方的思想政治教育老师的配备为学生的成长与成才保驾护航。

“卓越工程师教育培养计划”是工程教育满足国家战略需要，服务企业需求、创立校企联合培养机制，以解决人才培养过程中校企脱节的重大教育改革项目，也是一项系统工程。机械电子工程学院为积极响应国家重大教育改革项目，即卓越人才教育的培养进行了探索，为今后学院组建卓越工程师计划班的开展积累经验，从而也为构建校企合作的长效机制创立条件。

[1]周吉林，翟华敏，彭斌。卓越林业工程师培养的实践与思考[j].中国林业教育[20xx]5[1]-4.