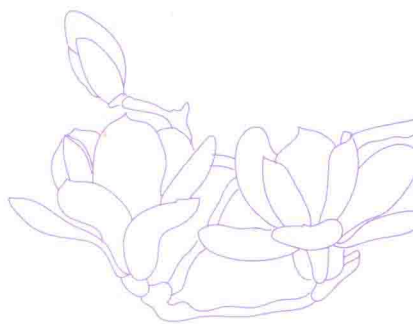
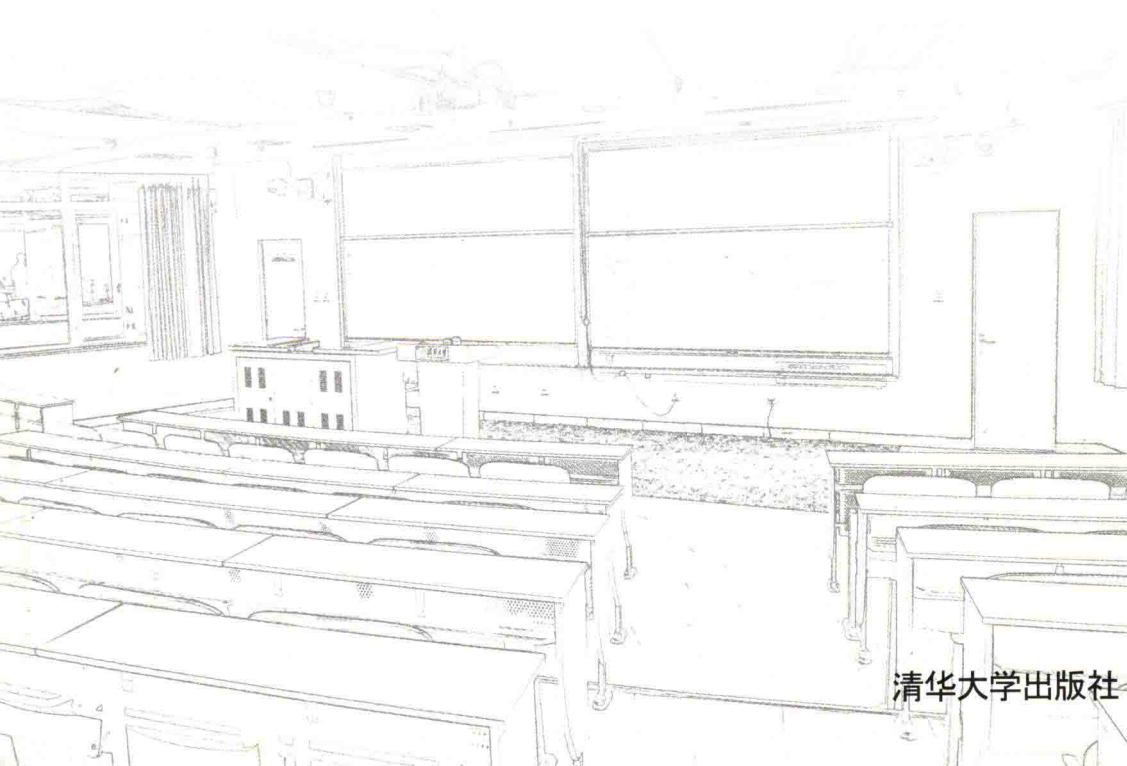


高等学校继续教育示范基地建设成果丛书



继续教育 创新实践 (一)

刁庆军 主编



清华大学出版社

高等学校继续教育示范基地建设成果丛书

继续教育 创新实践 (一)

刁庆军 主编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书精选的 57 个案例是“高校继续教育示范基地建设项目课题”的 50 所示范高校具有创新性、示范性和可推广性的继续教育实践创新成果,内容涵盖高校继续教育办学理念、体制机制、办学模式、人才培养、技术应用、质量管理等方面的积极探索与成功实践,充分展现高校继续教育在服务国家经济社会发展战略、服务经济结构转型升级、服务行业企业人才发展、服务中西部地区跨越发展、服务高校教育教学综合改革中的地位、作用与力量。这些优秀案例具有很强的前瞻性、专业性、实用性、针对性,对于推动我国继续教育事业的快速发展具有很好的示范和借鉴意义。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

继续教育创新实践.1/刁庆军主编. --北京:清华大学出版社,2015

(高等学校继续教育示范基地建设成果丛书)

ISBN 978-7-302-39816-5

I. ①继… II. ①刁… III. ①高等学校—继续教育—教育改革—案例—中国
IV. ①G72

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 080900 号

责任编辑:刘士平

封面设计:张京京

责任校对:李 梅

责任印制:宋 林

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印装者:三河市中晟雅豪印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:170mm×230mm

印 张:22

字 数:405 千字

版 次:2015 年 11 月第 1 版

印 次:2015 年 11 月第 1 次印刷

定 价:48.00 元

产品编号:058015-01

■■■ 专家顾问委员会 (按姓氏笔画排序)

马银亮 王天虎 田克美 孙逢春 刘 英 严继昌 李德芳
步 宏 谷晓红 张国安 程思岳

■■■ 主 编

刁庆军

■■■ 副主编

高策理 邓丽曼 吴志勇

■■■ 编 委 (按姓氏笔画排序)

门 峰	马国刚	马敬峰	王克勇	王怀宝	王爱义
王营池	王 静	亓俊国	卞利强	冉蜀阳	付莉红
丛玉豪	刘 民	刘 亚	刘 莉	许晓艺	毕根辉
李纪扣	李献平	吴万敏	吴加志	何 云	何 仲
何伟胜	宋 晶	张亚军	库蓝·巴拉提		武智慧
杨德生	岳俊芳	邱学青	周智仁	邵坚钢	陈 军
陈青生	陈金宝	陈建平	祝怀新	祝祖强	席艳丽
梅文博	黄 艳	黄 曜	黄正明	曹 文	郭大勇
梁书华	董效臣	韩庆华	曾志民	谢 册	谢 鉴
廖来红	缪世林	薛 谦			

总结经验 改革创新 提高继续教育水平

教育是民族振兴和社会进步的基石。实施科教兴国、人才强国和创新驱动发展战略,协调推进“四个全面”战略布局,基础是人的素质,核心是人的发展。我国人口和劳动力结构的深刻变化,要求用结构性改革破解结构性矛盾,加快构建更加科学合理的人才结构,推动发展动力由人口数量红利向人力资本红利转变,以更好地适应转方式、调结构的战略需求,更好地提升全民就业创业能力、促进社会公平。实现中国梦,必须要筑好“有教无类、因材施教、人人成才、终身学习”的教育梦。

继续教育面向学校教育之后的所有社会成员,内涵丰富、形式多样,深受世界各主要国家的重视,将其作为提升国家核心竞争力的重要举措。大学是人才和文化高地,汇聚了大量优质教育资源,国外知名大学在开展高层次继续教育方面扮演着重要角色。据统计,三分之二的美国高校设有继续教育部门,高校在美国继续教育体系中占24%。哈佛、麻省理工、斯坦福等一流大学,通过提供专业化、国际化的教育培训,大大促进了学校与政府、企业及社会的联系,使其不断获得创新发展的力量源泉。

我国高校继续教育经过几十年发展,积累了很多成功经验,对完善终身教育体系、建设学习型社会发挥着重要作用。以清华大学为例,作为全国首家成立继续教育学院的高校,我们把发展继续教育作为建设世界一流大学的重要内容,明确继续教育是学校人才培养体系的重要组成部分,不断完善继续教育管理体制和办学机制。经过不断努力,清华大学继续教育学院被建设成为中共中央组织部全国干部教育培训高校基地、教育部全国高校继续教育示范基地、教育部全国重点建设职业教育师资培养培训基地、人力资源社会保障部国家级专业技术人员继续教育基地,为国家和社会培养了大量高层次专门人才。2003年启动的清华大学远程教育扶贫工程,截至2014年12月,已在27个省、市、自治区建立了1094个教育扶贫现代远程教学站,其中覆盖国家扶贫开发工作重点县542个,并在各乡镇中小学建立了2520个“清华伟新教育扶贫中小学远程在线”二级站,累计培训195.83万人次,取得了很好的社会效益。然而,我们在实践中

也越发感受到,面对经济社会发展“新常态”,面对深化教育领域综合改革的使命任务,必须深入思考高校继续教育怎么培养人、怎么发展好等深层次问题。

2011年5月,教育部启动“高等学校继续教育示范基地建设”项目,由清华大学牵头,联合50所高校,重点对四方面问题进行研究:如何创新内部管理体制、运行机制,如何建立新的对外合作方式,如何建立新的人才培养模式,如何有效利用新的教育技术手段。经过三年多的探索实践,我们更加深刻地认识到:发展高校继续教育事业,一是要提高认识,明确高校继续教育在国家战略和高校自身发展中的重要地位;二是要规范管理,建立完善的教育培训质量管理和保障体系;三是要提高能力,打造一支高水平的管理队伍、师资队伍、研究队伍及合作伙伴队伍;四是要改革创新,充分利用现代信息技术,搭建终身学习服务平台,探索适应在线教育的人才培养新模式。高校继续教育只有不断解放思想、实事求是,努力提升服务经济社会发展的能力,才能为高校履行办学职能提供有力支撑。

在建设继续教育示范基地过程中,各参与高校从实际出发,总结梳理了大量继续教育创新案例。本书从中辑录的50多个案例,集中反映了近年来高校继续教育在管理体制机制、人才培养模式、精品项目建设、对外合作方式、远程教育平台等方面的有益探索,相信会对我国高校继续教育事业的进一步改革发展有所启示、有所帮助。

清华大学 程建平
2015年10月

目 录

案例 1	创新远程学习服务模式 助力央企班组长管理能力提升——清华大学“中央企业班组长岗位管理能力资格认证远程培训项目”	1
案例 2	服务区域经济转型升级 提升民营企业创新管理能力——重庆璧山企业家系列培训	10
案例 3	创新教师培训模式 提升教师教学技能——北京大学“国培计划”中小学教师远程培训项目	17
案例 4	服务国家战略 服务干部成长——北京大学中央和国家机关司局级干部选学项目介绍	23
案例 5	以信息技术手段开展从业人群的继续教育——“网上人大”基于互联网的终身学习服务模式探索	31
案例 6	发挥军工特色 为国防科技工业人才继续教育服务	38
案例 7	发挥外语学科优势 积极服务首都干部教育培训事业	42
案例 8	发挥网络学习优势 推进在职从业人员知识更新——中国传媒大学“广播电视编辑记者、播音员主持人岗位培训项目”	47
案例 9	发挥学校教育资源优势 打造热电职工培训品牌——天津科技大学与天津滨海热电集团联合培养基地项目	54
案例 10	有效整合行业协会优势资源 培养电子贸易复合型人才——对外经济贸易大学“国家电子贸易人才非学历教育培训项目”	60
案例 11	建立网上管理与继续教育战略合作模式 提升继续教育发展质量——东财在线会计人员继续教育网上培训项目介绍	65
案例 12	服务兵工行业 创新人才培养模式	73
案例 13	江苏阳光集团员工学历、技能提升项目	78
案例 14	发挥特色高校优势 服务国家重大工程——第一次全国水利普查培训	81

案例 15	服务企业 服务地方 服务社会——江南大学网络教育学院与 红豆集团校企联合人才培养	88
案例 16	紧跟国家发展战略 科学推进新型城镇化——浙江大学公共管理 学院新型城镇化专题培训班	94
案例 17	启散户、扶大户、育领军 全面提升从业农民创新能力——宁波 大学“优秀农民进高校培训项目”	100
案例 18	服务社会经济发展 培养企业中高层管理人才——上海财经大学 “东风汽车公司财务管理课程进修项目”	107
案例 19	发挥财经专业优势 提高会计从业人员的专业胜任能力 ——山东省会计人员继续教育培训项目	113
案例 20	提高农村教师素质 服务基础教育发展——农村教师素质 提高工程继续教育系列培训	118
案例 21	建设校地合作联合基地 构筑融入社区发展的新平台	125
案例 22	推进校地合作 实现互补共赢——华南理工大学干部培训 创新经验探索	132
案例 23	感受校园文化 传承大学精神——华南理工大学成人业余学生 校园文化之旅纪实	137
案例 24	创新煤炭主体专业人才培养模式 打造乌金蓝领精英 ——中国矿业大学中国中煤能源集团有限公司“乌金蓝领精英” 培训项目	143
案例 25	转变观念创新培训模式 精心组织服务半岛经济——中国海洋 大学 EMBA 课程总裁班项目	149
案例 26	更新康复专业技术人员知识结构 促进四川残疾人康复事业发展 ——四川大学康复专业技术人员专题培训	157
案例 27	与地方政府密切合作 大力开展农业培训	163
案例 28	服务对外开放战略 助力西部大型国企国际合作能力持续提升 ——西北大学“长庆油田对外合作人才培养项目”	170

案例 29	立足西藏 服务基层——西藏山南地区村居两委干部能力提升项目	176
案例 30	推广边疆双语执政 提升公共服务能力——新疆维吾尔自治区司法厅双语培训	179
案例 31	发挥行业特色大学教育优势 提升行业培训社会效益——北京交通大学交通系列国际培训项目	184
案例 32	打造多维度学习服务模式 助力通信专业技术人才培养——通信专业技术人员专项培训项目	188
案例 33	深入基层开展现代远程教育 系统培养农村应用型人才——农村基层干部学历教育定向培养工程项目	193
案例 34	加强社会实践教学与远程教育相结合 深化示范基地建设——中国人民公安大学联合培训基地项目案例	199
案例 35	归口管理、统筹规划 继续教育实现跨越发展——中国石油大学(华东)创新继续教育发展机制	203
案例 36	从“各自为政”到“全面融合”——中国石油大学(华东)实现网络教育与函授教育融合	208
案例 37	立足实际需求 创新培训模式 提升企业核心竞争力	214
案例 38	中西合璧 创新外籍人员培训模式 服务国际发展战略	220
案例 39	构建培训模式创新过程管理 提升教师素质 引领专业发展——北京师范大学“国培计划(2011)”远程培训	225
案例 40	提升社区教师专业素养 助力学习型城市建设——上海社区教育专职教师系列培训	231
案例 41	区域性中小学教师“混合型”远程培训研修模式实践案例	238
案例 42	构建继续教育“三赢”的好模式	248
案例 43	创造终身教育学习新途径 引领教师综合能力大提升——华南师范大学“广东省义务教育教师学历与综合素质提升培训”	263
案例 44	广西师范大学国培计划(2011)幼儿园骨干教师培训	268

案例 45	面向基层 以内科基本功培训为己任——北京协和医院“协和内科常见疾病诊治思维训练研讨班”	273
案例 46	3+2 助理全科医师培养模式的探索与实践	278
案例 47	加快中医全科医学人才的培养 提升社区卫生服务能力——北京中医药大学“北京市中医全科医师教育专项培训”	281
案例 48	在鞍山市开展乡村医生系统化培训典型案例	284
案例 49	任务驱动 校队合作 互惠共赢——“问题导向的重点专业能力提升活动”案例	288
案例 50	政校企合作 全面推进继续教育示范基地建设	292
案例 51	智力扶贫：为西部经济可持续发展提供动力——国务院扶贫办东西扶贫协作人力资源建设宁波基地培训工作方案	296
案例 52	服务企业前沿 提升企业班组长管理能力及职业素养——一汽集团班组长学历教育培训项目	301
案例 53	“道路工程勘测”课程开发与教学资源建设	309
案例 54	服务行业企业 拓展培训思路——“广州白云国际机场服务礼仪准入标准制订与培训”	314
案例 55	“四依托、五结合” 建设天府汽车“金蓝领”培训基地	322
案例 56	创新岗位资格认证模式 助力邮储员工岗位能力提升	328
案例 57	服务邮政“人才强邮”战略 开创基层人才学历提升新模式	336
后记		342

创新远程学习服务模式 助力央企班组长管理能力提升

——清华大学“中央企业班组长岗位管理能力
资格认证远程培训项目”

清华大学继续教育学院

吴志勇 张先 丁武 谢婕好

老耿在一家央企公司的车间工作。在本组里，他的技术最好，工作最勤奋，短短几年就得到提拔，从一名普通工人成为组长，班组人员对他也很佩服。但是，老耿很快发现，升职之后面临的诸多管理问题要比之前所从事的技术工作复杂多了。以前是单兵作战，埋头做好自己的工作就可以了；现在是带兵作战，既要考虑如何带领大家优质、高效、节约、安全地完成企业交给的各项工作任务，又要考虑如何实现科学有序的班组管理，营造班组内外和谐、进取的人际关系。老耿觉得有点力不从心了。

该去学点新的管理知识，给自己充充电了！但是，公司没有开展这类培训，而繁重的工作和琐碎的事务也让老耿难以抽身去参加脱产培训。社会上那么多的培训机构，会不会有符合自己需求的培训课程呢？老耿心里一点底也没有。更何況，对老耿这样一名普通的工作在基层的班组长来说，培训费用也不是一个小数目……

老耿的故事，正是无数中央企业班组长的真实写照。

一、破解培训“六难”困局，服务央企基层人才能力建设

以服务国家建设需求为目的，提高继续教育水平，央企班组长远程培训就是其中的典型。

——清华大学校长 邱勇

班组是企业从事生产经营活动和管理工作最基层的组织单元。企业的发展

战略、管理思想和管理目标最终都要在班组落实。如果将企业比喻成一支部队，班组长就是率兵冲锋在第一线的“兵头将尾”，担负着配合上级、协助同事、指导下级的重要职责。没有优秀的班组长，就不可能成就优秀的企业。因此，班组建设与管理的关健是要提高班组长素质。

国务院和国资委领导非常重视班组建设和班组长培训工作，并作出重要指示。时任中共中央政治局委员、国务院副总理的张德江同志指出：“班组建设是企业基础性建设，国资委部署央企加强班组建设，意义重大；希望认真抓，长期抓，抓出成效。”国资委相关领导指出：用3~5年时间把中央企业班组长培训一遍。

但是，正如老耿所烦恼的那样，长期以来，央企班组长培训一直存在着“六难”问题：“量大、面广难以组织，工学矛盾难以协调，经费有限难以突破，资源分散难以整合，培训内容难以规范，培训效果难以保证。”如何才能通过高质量的培训提高班组长的管理能力、综合素质和工作水平？

拥有百年历史积淀的清华大学，秉持“教育服务社会”的办学理念和爱国情怀，以其雄厚的教育资源、丰富的办学经验，成为这一系列难题的挑战者、解决者，为千万个老耿带来了实现在岗学习、终身学习的“福音”。

作为具体实施单位，清华大学继续教育学院联合国资委先后历经17个月，调研或征集了近百家中央企业意见，组织数十名专家学者开发课程，签约30多名教师授课，为央企班组长量身打造了“中央企业班组长岗位管理能力资格认证远程培训项目”（简称“央企班组长项目”）。项目充分运用现代远程教育技术，具有覆盖范围广、课程水平高、学习方式灵活、成本相对低等特点，满足了“人人皆学、时时能学、处处可学”的企业学习型班组建设的需求，有效解决了中央企业班组长培训的“六难”困局。

二、跨越行业地域局限，满足企业大规模培训需求

中央企业班组长岗位管理能力资格认证远程培训是中央企业班组长培训工作的主渠道，已初显成效，形成了班组长培训“高水平、大规模、可持续、有实效、低成本”的培训模式，也得到了广泛认可。我们要坚持不懈地开展此项工作，在实践中完善，在总结中提高。

——国资委群工局局长 谢俊

2009年12月，央企班组长项目正式开学启动。在之后的3年多时间里，项

目先后自主研发、更新、升级课程 45 门、200 余学时,并由清华大学出版社出版了配套教材《企业班组长培训教材》。课程内容以培养班组长通用管理能力和素质为目标,与企业自有的以岗位专业技能为主的个性化培训形成有效互补。教学实践覆盖了 92% 的中央企业,同时逐步辐射地方国有企业和规模民营企业。

据悉,自项目启动以来,先后总计有 100 多家中央企业的近 5000 个下属单位及地方国资委所辖企业的 6 万余名班组长参加了培训。参训企业跨越通信、能源、电力、钢铁、冶金、机械、航天、建筑、交通运输、化工、消费品等各个行业,遍布全国 33 个省、直辖市及特别行政区。

截至目前,参训学员已报名参加全国统一考试的参训学员总计 34 028 人,现场参加考试的学员总计 31 589 人,考试考核总成绩达到 60 分以上的总计 30 001 人,平均通过率为 95.0%;总成绩通过的学员中,成绩达到优秀(90 分以上)的 3800 人,占 12.0%;总成绩良好(76~89 分)的 19 811 人,占 62.7%;总成绩达到合格(60~75 分)的 6390 人,占总人数的 20.2%。通过考试的 30 001 人已获得清华大学和国资委联合颁发的中央企业班组长岗位管理能力资格认证证书。特别值得一提的是,在培训评优中近 1000 名学员和 300 余名管理员获得了优秀称号。目前项目的第五期培训已经开始招生,预计学员人数保持在 12 000 人以上。

央企班组长项目的实施,大大提高了班组长培训的整体质量和水平,进而全面提升班组长的管理能力、综合素质和工作水平,促进中央企业班组建设,切实提高企业的核心竞争力。正如来自中国海洋石油总公司的秦静所说:“国资委与清华大学联合开展的班组长培训项目,其丰富的理论知识、丰富的实践案例、丰富的授课形式,无不使参加培训的学员受益匪浅。”

三、优化项目管理模式,确保学员学习实效

准备扎实,起步良好。加强在线跟踪,加强调研,加强指导,不断完善,创出品牌,逐步推广。

——国资委副主任、党委委员 黄丹华

如何才能保证“老耿们”能够学有所获、学以致用?为此,央企班组长项目组在开发设计过程中,始终以企业、班组长的实际需求为核心,无论是在课程师资、教学方式上,还是在质量保障、服务支持、市场推广上,都力求日臻完善、精益求精。

1. 课程师资：整合优质师资资源

项目充分利用清华大学教育品牌优势，根据班组长岗位要求和工作特点，按照“实战为主、兼顾理论”的原则，整合国内外一流的师资资源，即专门从事企业基层管理者教育培训、有丰富经验的培训师；来自国内外著名高校、研究机构，具有深厚理论基础和丰富案例教学经验的教授、专家、学者；管理咨询机构有丰富实战管理经验的讲师。

项目所选师资在清华大学培训体系中都具有良好的教学评价（综合评价达到优秀等级）。同时建立师资评价体系，实行教师准入与退出机制，以确保课程的质量和水平。

2. 学习方式：多管齐下、主辅结合

项目学员以网络在线学习为主，辅之以辅导答疑和书面参考教材。学员凭学员卡登录项目网站（www.thbzzpx.org）进行在线自主学习。系统对学员端设备和网络条件要求简单，可方便上网学习。平台具有课程点播、辅导答疑、课堂作业、在线自测、资料下载、学员论坛、直播课堂等学习功能。

3. 教学质量保障：科学规范、高效可行

建立一套科学规范、高效可行的教学质量保障体系，对稳定教学质量、满足企业培训需求、实现项目可持续发展显得十分必要。为此，央企班组长项目打造了多重质量保障，为项目的顺利运行保驾护航。

第一，采用政府、企业、学校三方联动的实施组织结构，保障教学顺利实施。项目采用政府牵头、企业专人管理、学校实施的三方联合教学整体，并建立了完善的沟通渠道。目前，实施该项目的中央企业就有 1200 多人参与了项目管理。

第二，清华大学现代远程教育经过多年的探索与实践，积累了丰富的教学与管理经验，并建立了一整套严格、规范的教学质量控制与保障体系，从而能确保教学质量。

第三，网络平台设有学员学习管理功能，可随时对学员的学习情况进行跟踪、监督、管理，查看学员的作业和自测情况，督促学员按照教学计划完成课程学习。

第四，系统设有辅导答疑学习功能，定期组织教师对学员进行辅导答疑，以提高学习效果。

第五，系统设有作业自测学习功能，学员通过在线作业与自测随时检验相应课程的学习效果。

第六，平台设有课程评估及信息反馈体系，企业及学员可以在网络上评价课程，并提出意见与建议。清华将根据评价结果，及时优化、更新相应课程和师资，

以保持课程的实效性和高品质。

第七,项目实行严格的考核认证制度。项目通过现场计算机和纸面统一闭卷考试严格考核,国资委与清华大学联合认证。目前考试题库已经顺利通过项目专家委员会会议评审,一致认为考试大纲和题库与培训目标相符,内容全面,试卷结构合理,难易适中,能充分衡量学员的学习水平。

4. 服务支持:系统、持续

项目同样注重学习期间和后续的服务支持。例如,为学员提供答疑辅导、学习交流、经验分享等服务支持;为企业提供内训定制、企业咨询、科技服务等全方位的服务支持;在学员较为集中的地区、企业建立教学服务中心,为学员提供课程答疑和考前辅导等教学服务;成立清华中央企业班组长同学会,为班组长搭建一个“学习、交流、资源共享”的服务平台,定期组织开展有关班组建设的论坛、讲座、沙龙、经验交流会、联谊等活动;开通服务热线,为学员和企业提供及时、周到的咨询服务;为企业搭建 E-learning 学习平台,提供精品课程资源,帮助企业建立自主培训体系,助力企业学习型组织建设;为企业提供内训定制和管理咨询服务。根据企业需求定制课程,推荐师资,组织专家为企业提供系列管理咨询服务;为企业提供清华校企合作科技服务。在科研项目、技术开发、企业管理、人才培养等方面为企业提供服务支持。

5. 市场推广:政府企业联合推进

项目目前采用国资委发文、各中央企业报名参加、企业付费的模式。在以中央企业为对象的基础上,项目于 2010 年进行了向地方国资委所属的省属企业拓展的探索,目前已与湖南省国资委形成合作,具体工作正在逐步开展。不仅如此,项目今后还将进一步探索地方国有企业、规模以上民营企业的市场拓展工作,更好地完善项目。

正因如此,项目得到了原国资委群工局局长李学东的充分肯定与赞扬:“该项目定位准、开局好、资源优、受欢迎。”

四、创新带动实践,成果体现价值

央企班组长远程培训项目,标志着我校现代远程教育从学历教育向非学历培训的成功转型,其创新性实践彰显了高校服务社会的使命和价值,具有很强的示范作用。

——原清华大学继续教育学院院长 李家强

“老耿们”知道，央企班组长项目是专门为他们量身打造、实用高效的培训项目；“老耿们”不知道的，是央企班组长项目在开发设计过程中所凝聚的无穷心血、创造的无数个第一。

1. 首创清华大学大规模非学历远程培训模式

项目采用远程网络培训的运作模式，政府、企业、学校三方联动实施，是清华大学首次使用网络技术实现如此大规模远程非学历教育培训，创新性地实现了利用现代技术手段和优质教育资源开展大规模实用型人才培养，对清华大学现代远程教育从学历教育向非学历培训转型具有重要意义。该项目模式也被推广应用到清华大学与中国残联合作的“全国残疾人就业指导员远程培训项目”以及“公共机构节能管理远程培训项目”中，取得了良好的社会效益。

2. 全新的培训领域与培训对象

项目走出企业中、高层管理培训思维定式，瞄准国内培训机构最为忽视的班组长培训领域，为企业基层管理培训市场的开发翻开了一个新篇章。

3. 首创班组长岗位管理能力资格标准及课程体系

项目所进行的“岗位管理能力”的教学设计与教学实践，突破了思维定式，在高校继续教育人才培养工作中拓展了一个全新的领域。

(1) 创建系统性、针对性、实用性和前瞻性远程规范课程体系

项目经过大量深入细致的企业调研，组织数十名专家研讨和反复论证，结合清华大学在远程教育方面的成功实践经验设计了课程体系。课程体系根据班组长在管理能力方面应具备知识的要求，按照知识结构层次分为两大类：基础课程（16门，76学时）和提升课程（18门，86学时）；每一类根据课程知识内容又分为三大系列：管理基础系列、管理技能与技巧系列、综合素养系列。与企业自身的岗位技术技能培训形成有力互补。

(2) 依托远程优势，开放课程体系设计，让企业参与课程建设

项目设置优秀班组建设与管理案例解析、班组民主建设这两门课程，向中央企业广泛征集筛选。

五、创品牌、重质量，人才培养彰显实效

中央企业各级工会组织要始终把班组建设作为夯实企业管理基础的重要途径，加大班组建设工作力度，提高企业基层管理水平……要继续与清华大学开展好中央企业班组长岗位管理能力资格远程培训。

——国资委副主任 姜志刚

让我们来看看下面的一组记录。

2009年,首期班开班,注册学员15 043人,来自1201家企业的12 734人参加考试。作为推广交流成果,出席中央企业班组建设现场推进会;作为推荐交流成果,出席中央企业班组长培训工作会议。同年,获得清华大学“优秀培训项目自主创新奖”。

2010年,注册学员12 023人,来自1082家企业,9733人参加考试。作为优秀推广交流成果,出席中央企业群众工作会议。同年,获得清华大学继续教育学院“培训项目创新一等奖”。

2011年,注册学员17 491人,来自1565家企业,13 298人参加考试。作为典型交流成果,出席中央企业班组建设经验交流会。同年,入选教育部“高校继续教育服务社会签约代表项目”,获得清华大学“优秀培训项目一等奖”、清华大学继续教育学院“优秀培训项目特等奖”。

2012年,注册学员19 290人,来自2178家企业。入选北京市“优秀教学成果奖”。

.....

短短几年里取得如此辉煌的成绩,不仅体现了项目本身所具有的鲜明特质、项目开发者所付出的心血,也为项目带来了多方赞誉及认可。项目不仅得到了国资委和学校领导的充分肯定,还获得了来自企业、社科院等单位和机构的专家学者的高度肯定和好评,普遍认为该项目“一定能办好、办成”。最值得欣喜的是,项目得到了企业和学员的充分认可。

宝钢集团在项目培训后4个多月时组织了相关部门及参训学员一起座谈,在会议纪要中这样记录道:“培训课程体系及培训内容得到了学员的肯定和认可,一致认为培训课程的内容切合班组长的工作特点,对班组长工作能力的提高有较大的帮助,内容精彩,受益很大。”

一位来自中国移动的班组长在留言中写道:“班组长岗位管理课程实在是不错,可以说这是我到目前为止学到的最好的培训课程了。所以,我要慢慢从中学到我需要的管理知识,用到我的班组管理中去……同时我会用我学到的东西去影响我身边的同事和朋友,让他们也能改变,让自己和同事、朋友们在自己的人生舞台上走得更稳、更快、更远。”

项目实施过程中,多家社会公共媒体和企业内部媒体进行了相关内容报道,包括《中国企业报》《工人日报》《首都建设报》《中国教育报》《中国经济时报》等;报道内容在各网络媒体被大量转载。