



基于岗位胜任力的质量保证体系 的构建与实践



宁波卫生职业技术学院院长 贾让成教授

2019.12.1

目录

CONTENTS

01 | 关于高等教育质量

02 | 岗位胜任力导向的医学教育改革

03 | 双岗位胜任力的质量保证体系实践

04 | 实践成效与经验

一、关于高等教育质量

《教育大辞典》对教育质量的界定：“教育质量是对教育水平高低和效果优劣的评价”“最终体现在培养对象的质量上”。

哲学视角

是对于高等教育的属性是否满足各主体的需要以及满足的程度如何所作出的**价值判断**

教育学视角

教育就其本质而言是培养人的社会活动。教育质量首先体现在**人才培养的质量**上。

经济学视角

从经济学的“投入—产出”或者“成本—效益”分析来讨论高等教育质量，强调**绩效和增值**。

管理学视角

管理的根本任务就是有效地实现组织预定的目标。从管理学来讨论高等教育质量，衡量质量高低的标准就是，**教育行为结果与预定规格和标准的一致性程度**

一、关于高等教育质量

高等教育

《中国高等教育质量报告》
(5个度)

- 社会需求适应度
- 培养目标达成度
- 办学资源支撑度
- 质量保障有效度
- 学生和用户满意度

VS

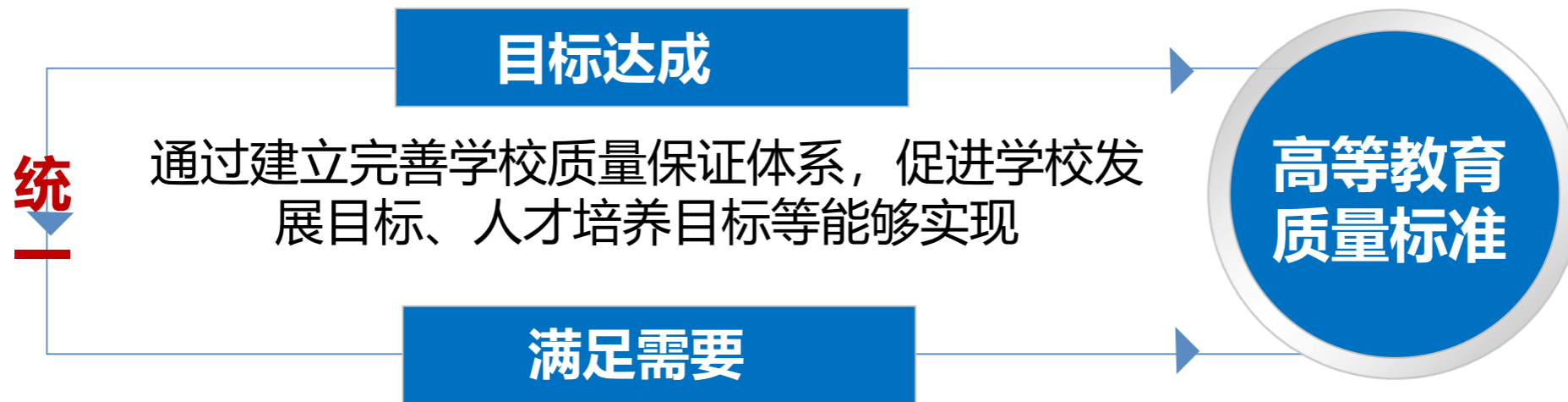
高等职业教育

《中国高等职业教育质量年度报告》
(五维质量观)

- 学生成长成才
- 学校办学实力
- 政策发展环境
- 国际影响力
- 服务贡献力

一、关于高等教育质量

质量问题**本质**上是标准问题，质量就是**达到或符合标准**。



通过建立完善学校质量保证体系，促进学校人才培养、科技研发、社会服务、文化传承能够契合、满足社会需求

一、关于高等教育质量



岗位胜任力既是管理目标，又是管理工具。

一、关于高等教育质量



医药卫生技术岗位特征与岗位胜任力

卫生技术
岗位特征

关注人的健康

维护健康，促进健康

趋于专门化

知识专门化，技能专门化

有职业准入

胜任当前岗位与可持续的职业发展

疾病谱的变化，大众健康意识，健康需求的提高，卫生技术人才岗位胜任力的提升至关重要

二、岗位胜任力导向的医学教育改革



三代医学教育

1 20世纪初

- ✓ 以科学为基础
- ✓ 以学科为中心的课程模式
- ✓ 到附属医院进行教学和研究的
教学组织形式

2 20世纪中期

- ✓ 以问题为基础学习
- ✓ 实施课程整合

3 21世纪初

- ✓ 以系统为中心
- ✓ 以岗位胜任力为导向

2010, 发表在《柳叶刀》的报告《新世纪医学卫生人才培养: 在相互依存的世界为加强卫生系统而改革医学教育》

二、岗位胜任力导向的医学教育改革

3 第三代改革（21世纪初）

整个卫生系统，也指全球卫生系统

以系统为中心，以岗位胜任力为导向。

岗位胜任力理论最早由哈佛大学麦克利兰提出，是“能够在特定的工作岗位和组织环境中绩效水平的个人特征”。

基准性胜任力：基础素质要求

鉴别性胜任力：区分优异者与一般者

二、岗位胜任力导向的医学教育改革

岗位胜任力模型针对特定职位将表现优异的要求组合起来的胜任特征结构。被广泛认同并采用的有洋葱模型（图1）和冰山模型（图2）。

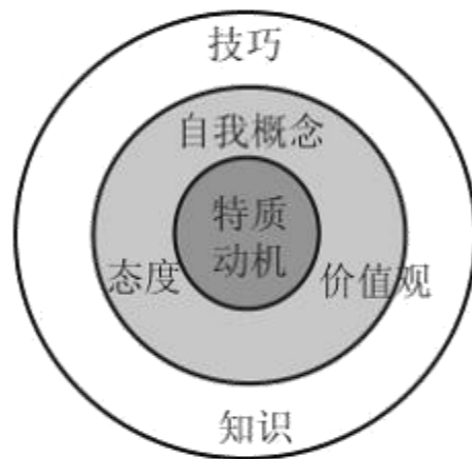


图1 洋葱模型

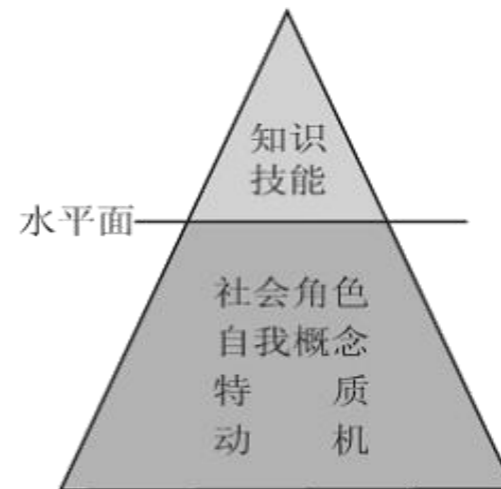


图2 冰山模型

两个模型共同点是都包括两个部分，一是可见的、外显的，称为**基准性胜任力特征**，二是内隐的、深层次，称为**鉴别性胜任力特征**。

二、岗位胜任力导向的医学教育改革



胜任力内涵

知识

技能

基本素质要求，易于通过学习和培训获得，容易测量，属基准性胜任力特征

动机

人格特质

自我概念

保证工作业绩，并区分表现优异者与平庸者的关键因素，难易直接观测，必须通过具体的行为表现推测，属鉴别性胜任特征

二、岗位胜任力导向的医学教育改革

2017年，国务院办公厅印发《关于深化医教协同进一步推进医学教育改革与发展的意见》，“以基层为重点，以**岗位胜任能力为核心**，围绕各类人才职业发展需求，分层分类制订继续医学教育指南”

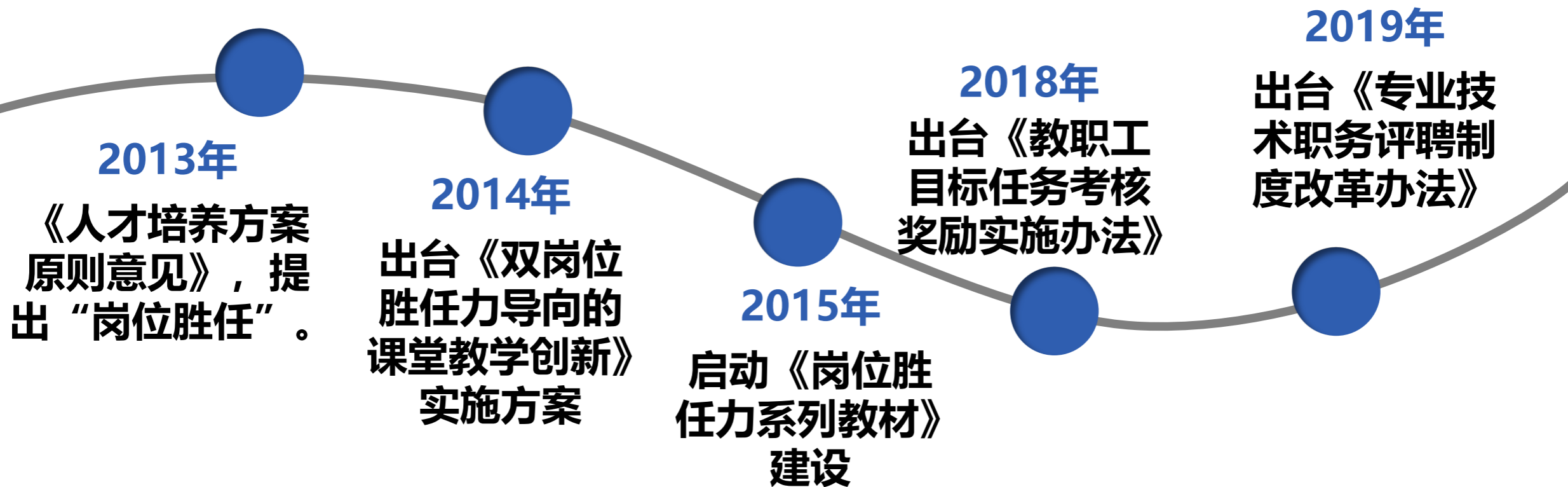
明确以岗位胜任力为
导向的重要地位

2018年，教育部、国家卫生健康委员会、国家中医药管理局发布《关于加强医教协同实施卓越医生教育培养计划2.0的意见》，“紧紧围绕健康中国战略实施，树立“大健康”理念，深化医教协同，**推进以胜任力为导向的教育教学改革**，优化服务生命全周期、健康全过程的医学专业结构”。

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



1. 实施过程



三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



2. 实施载体

① 课程教学

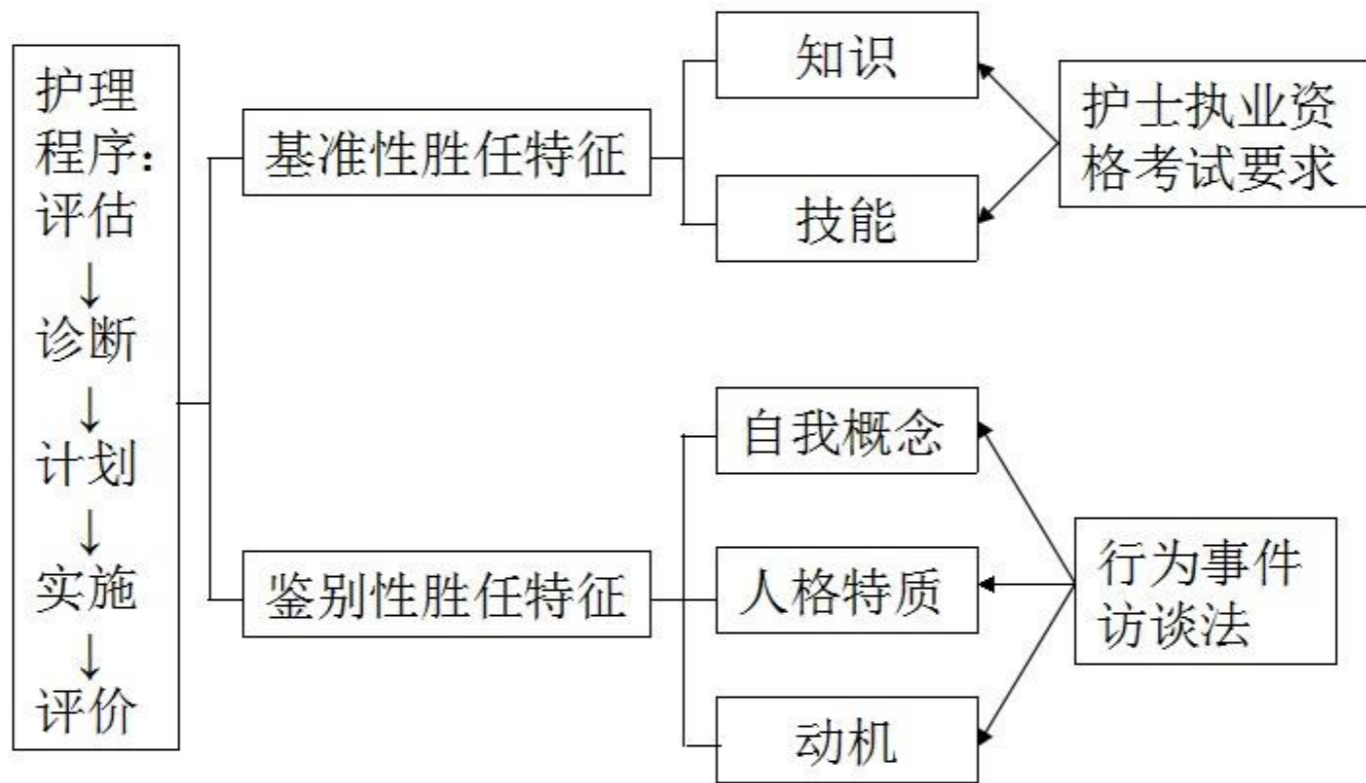
- ✓ **建立岗位胜任力模型，明确专业培养目标和规格**
专业与行业专家，通过调研、问卷、访谈，建立专业岗位胜任力模型。

共同制定岗位胜任力模型，根据模型，确定课程体系 and 教学组织形式

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

案例

护士胜任力建模方法



(宁波卫生职业技术学院护生建模方法)

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

案例

护士岗位胜任力模型，由两种胜任力因素和18种胜任力特征；并构建课程体系。

必要因素
(基准性
胜任力)

护理经验知识
专业技术能力
言语沟通协调
能力
团队协作
患者服务意识
原则性

基础医学课程 (人体形态、人体机能、微生物免疫)

护理桥梁课程 (用药护理、健康评估、护理基本技术)

护理专业课程 (内外科护理、妇产科护理、儿科护理、急救护理、心理与精神护理)

岗位方向课程 (社区护理岗位、康复护理岗位、口腔护理岗位、老年护理岗位)

实践模块 (课程见习、教学见习、顶岗实习)

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

案例

绩效因素
(鉴别性
胜任力)

职业热情

工作主动性

创新能力

合理平衡工作

搜集信息能力

应对突发事件能力

评判性思维能力

自信

自控力

自我心理调节

挫折耐受

成就欲

公共素质课程 (思政理论课、大学英语、护理人文、职业体能)

职业发展拓展课程 (基础文化拓展课程、学生职业发展与心理健康教育实践等)

专业拓展课程 (护理综合实训、重症监护、护理科研)

始业教育 (我的专业、我心中的职业人)

社会实践活动 (爱心天使生命关怀服务队、空巢老人护理队)

社团活动 (依托各种学生协会、社团开展)

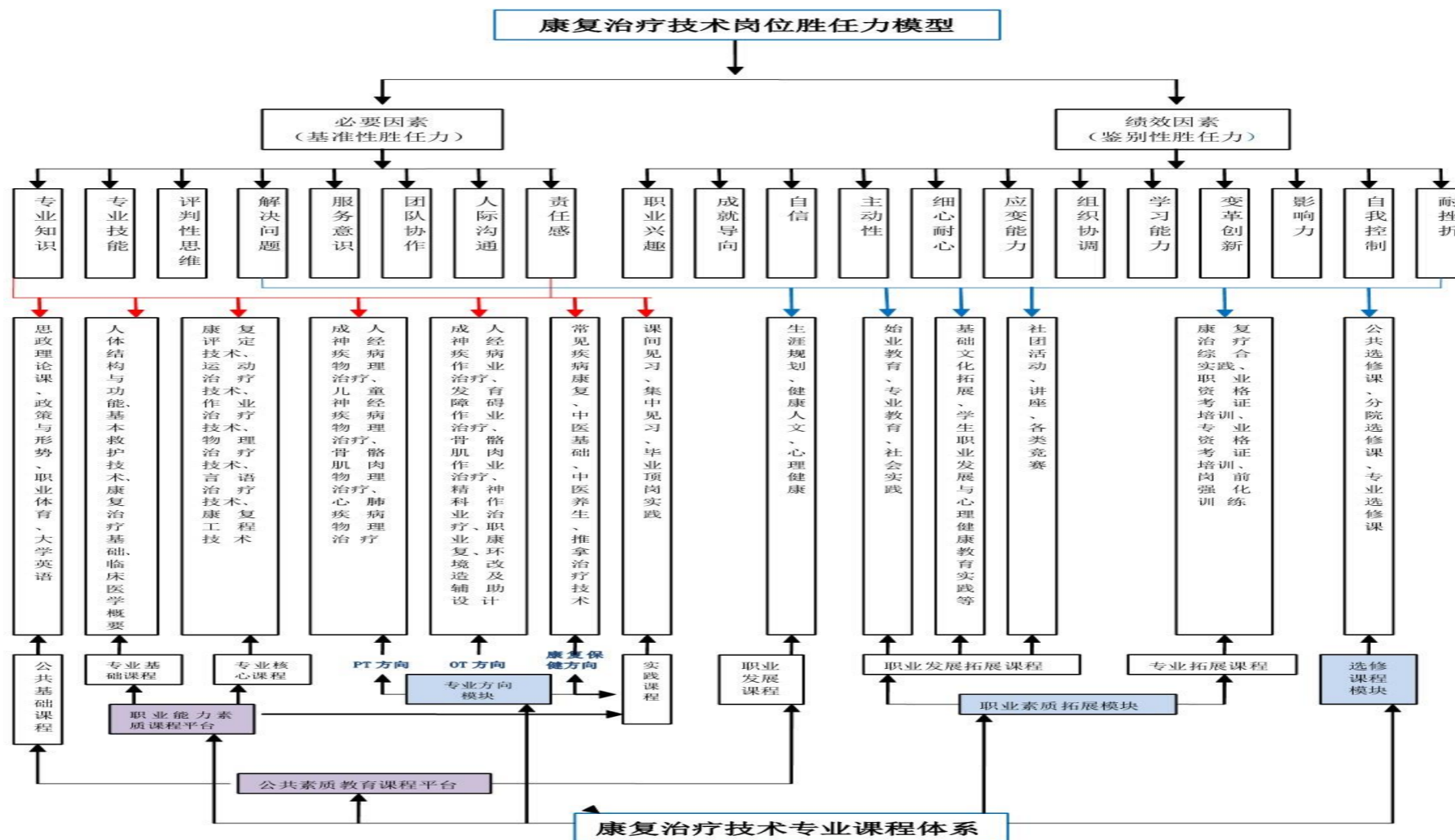
系列讲座 (天使形象、优秀校友、走进心灵)

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



案例

康复治疗技术专业岗位胜任力模型，由两种胜任力因素和20种胜任力特征；并构建课程体系。



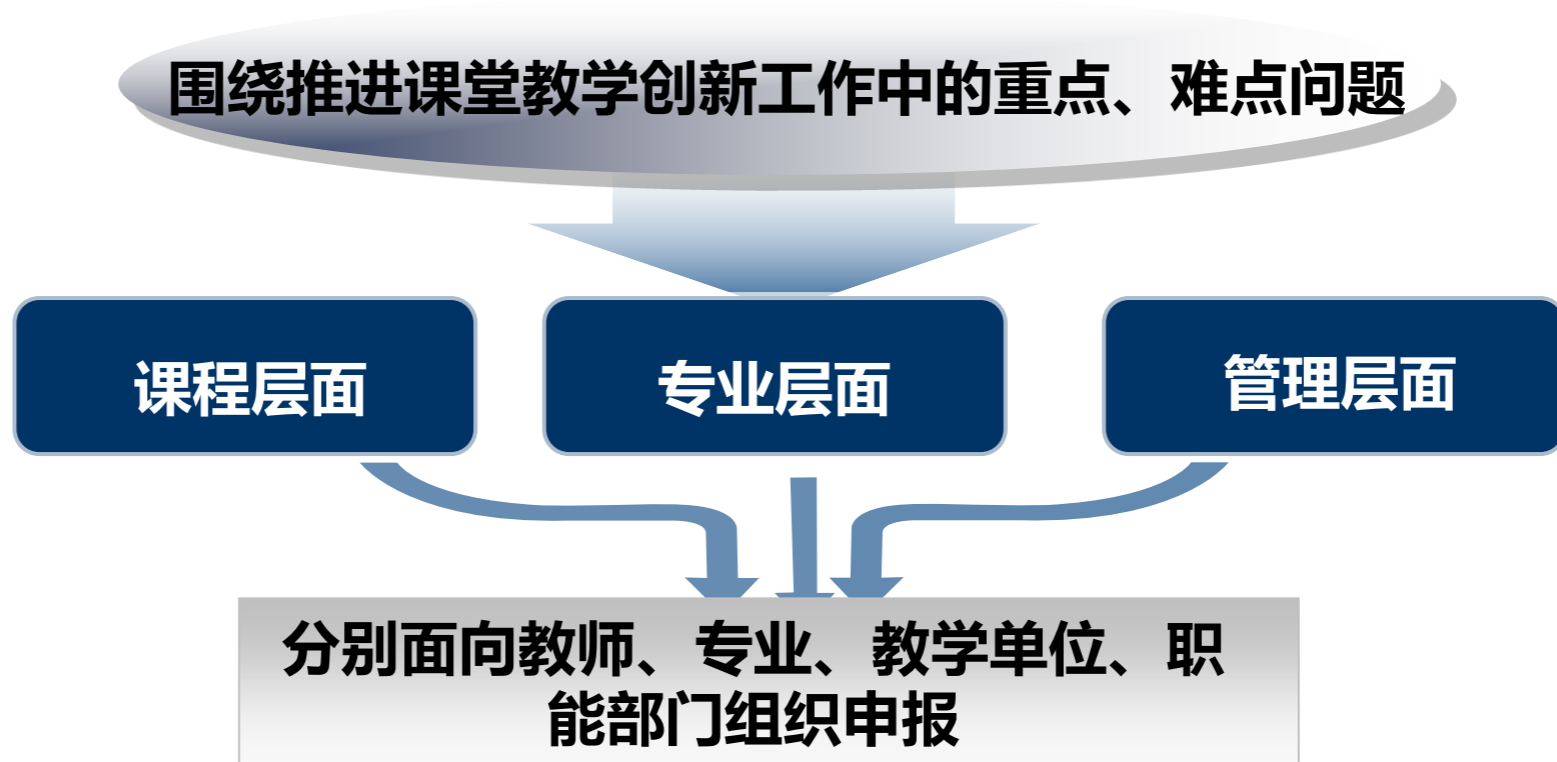
三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



2. 实施载体

1 课程教学

✓ 组织开展“双岗位胜任力导向的课堂教学创新”



涵盖学校《课堂教学创新实施方案》的所有核心要素

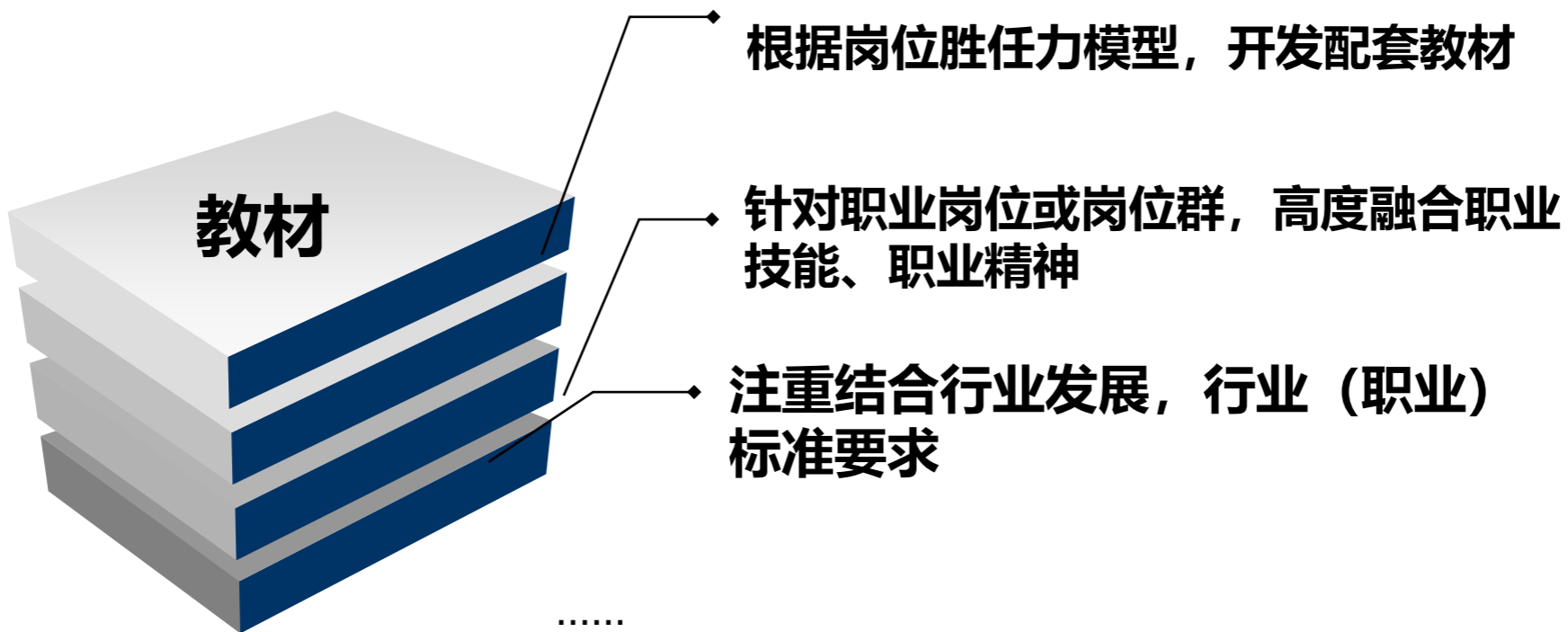
三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



2. 实施载体

① 课程教学

✓ 组织开展岗位胜任力系列教材编写

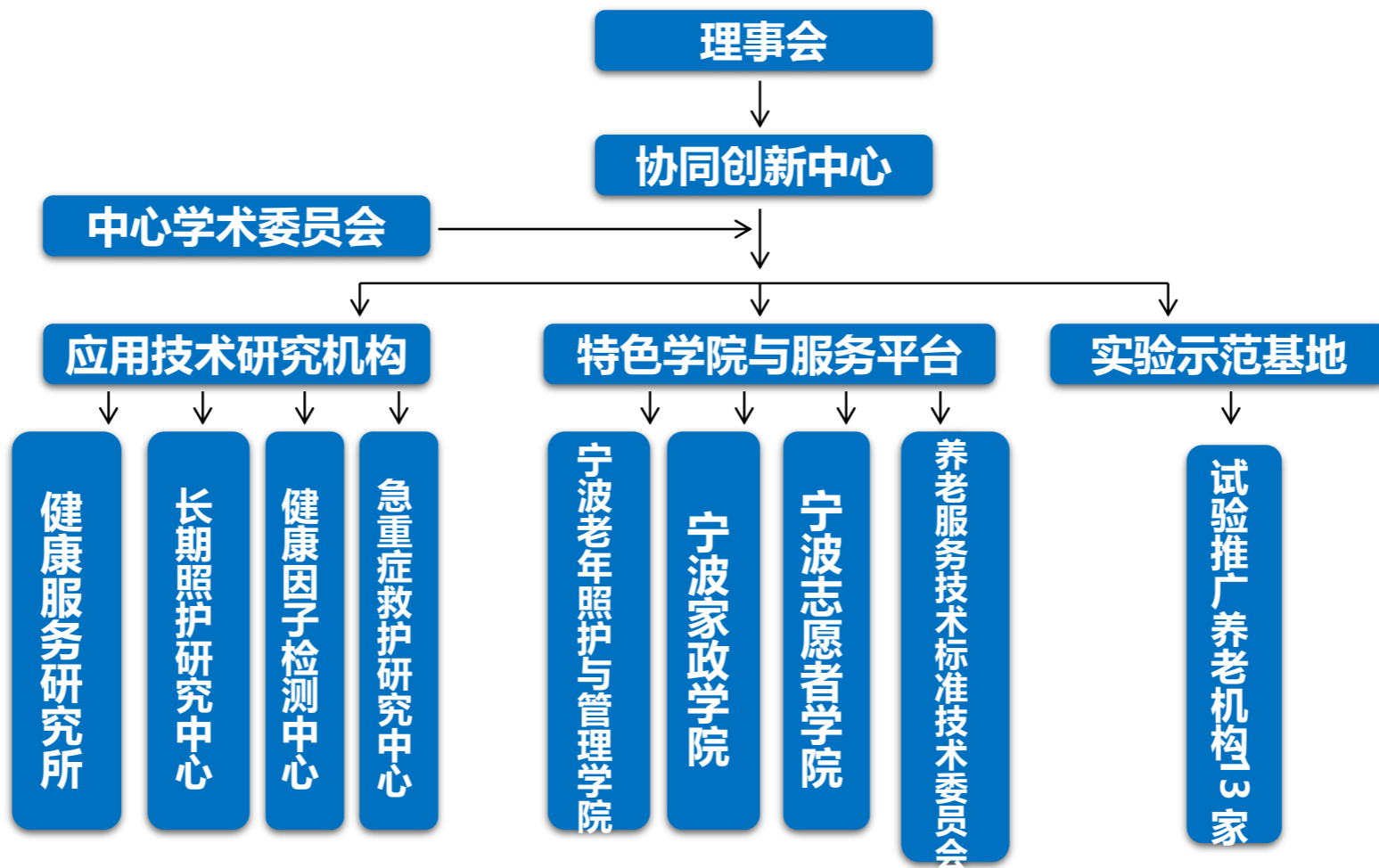


三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



2. 实施载体

② 科技服务



三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



2. 实施载体

3 教师发展

实施博士培养工程

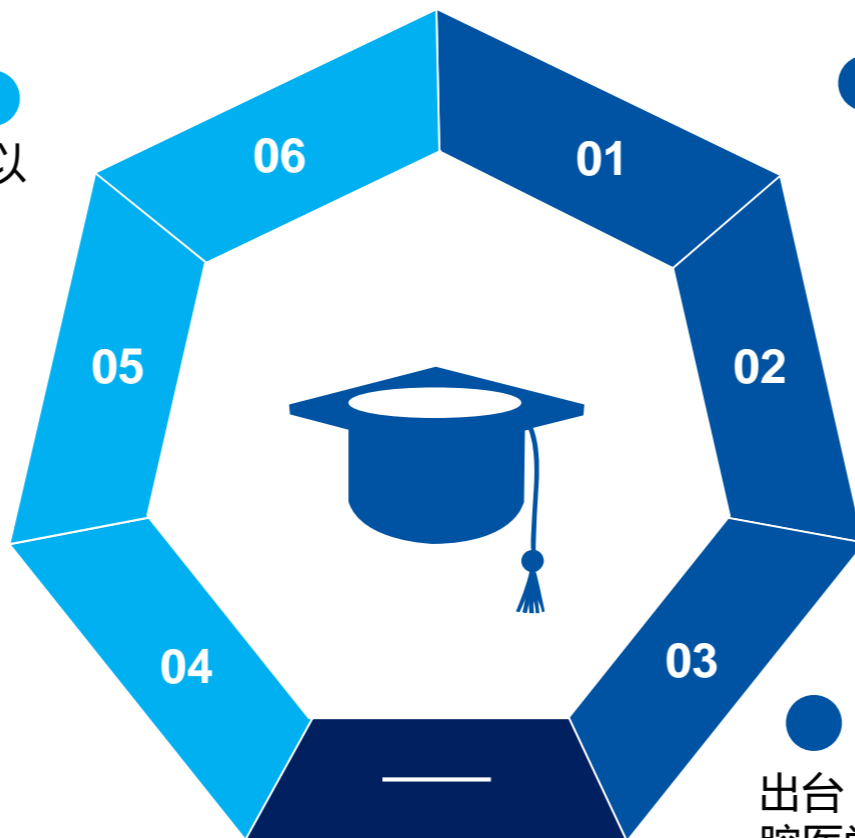
设立博士培养工程人才库。42周岁以下青年教师为选送对象，周期三年。

建设人才梯队

培育领军人才。
实施骨干教师助推计划

强化双师素质

校企共建双师培训基地，
岗位设置、专业技术职务评聘、评奖评优导向



加强境内外培训

青年教师提升工程。实施五年一周期的全员培训；建立青年教师“双导师制”，聘行业导师。实施海航计划。

经费制度保障

出台《教职工专业发展工程实施办法》，修订《青年教师专业化培养实施办法》。设立师资队伍专项经费 400 万。用于教师培训不低于50%

加强兼职队伍

出台《教师互兼互聘试点工作意见》，在口腔医学、康复治疗技术等专业试点双向兼职、双重身份、双岗一体。

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



3. 评价维度

教师岗位胜任力评价，三个维度

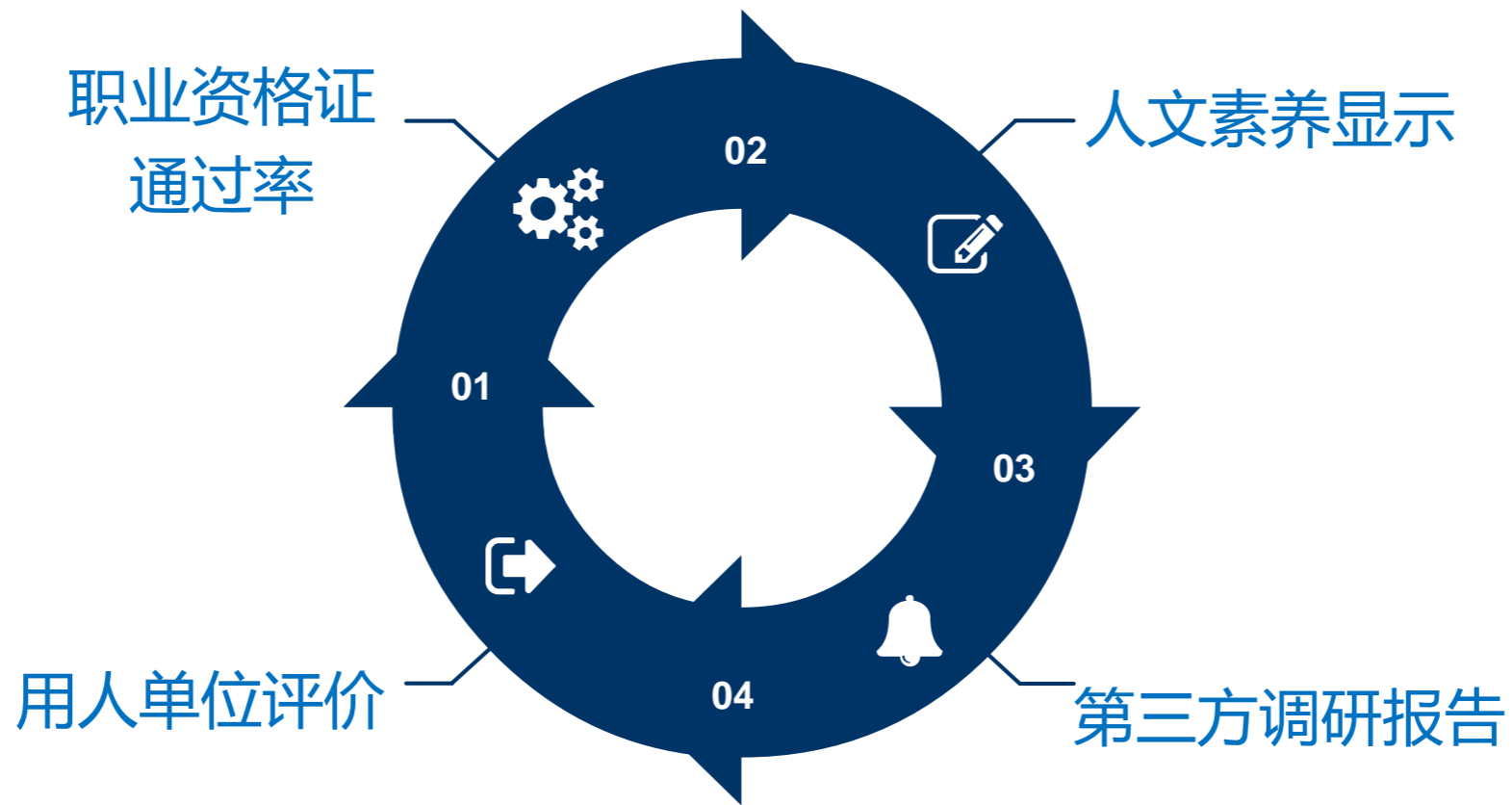


三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



3. 评价维度

学生岗位胜任力评价



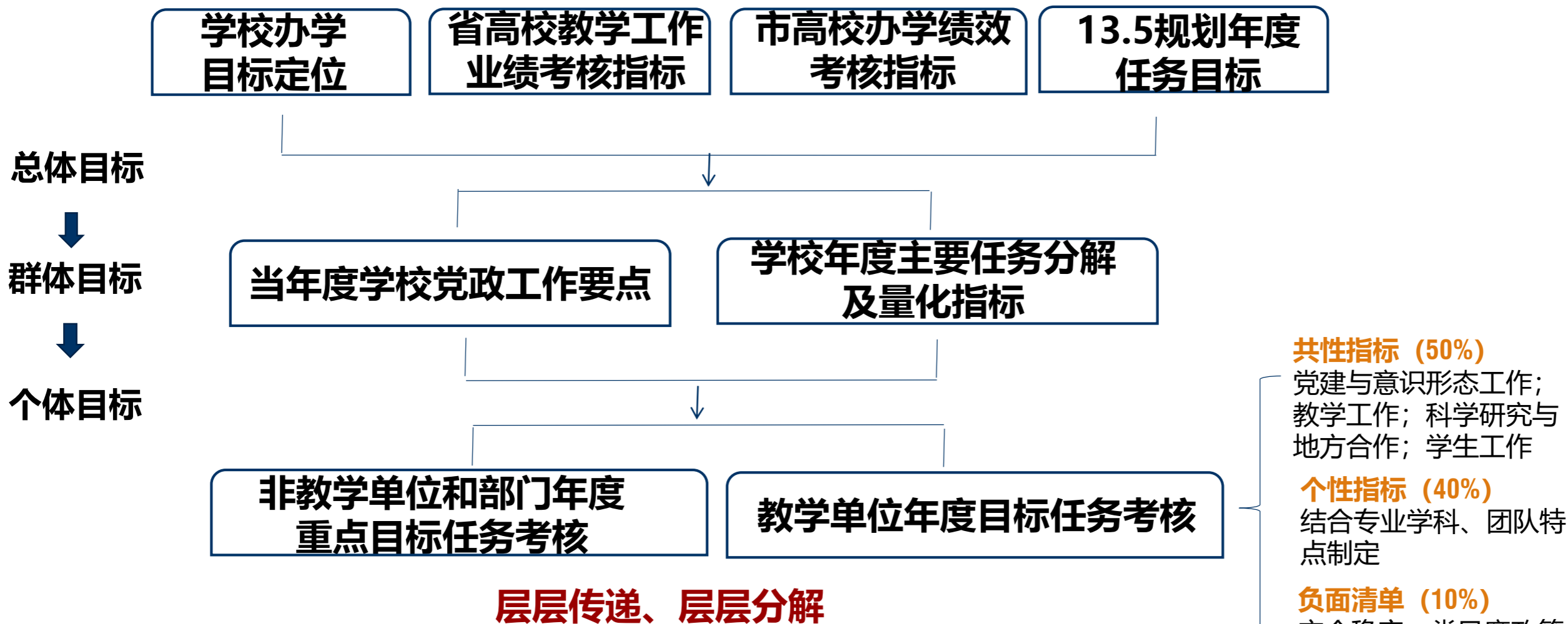
三、双岗位胜任力的质量保证体系实践



4. 考核激励与保障

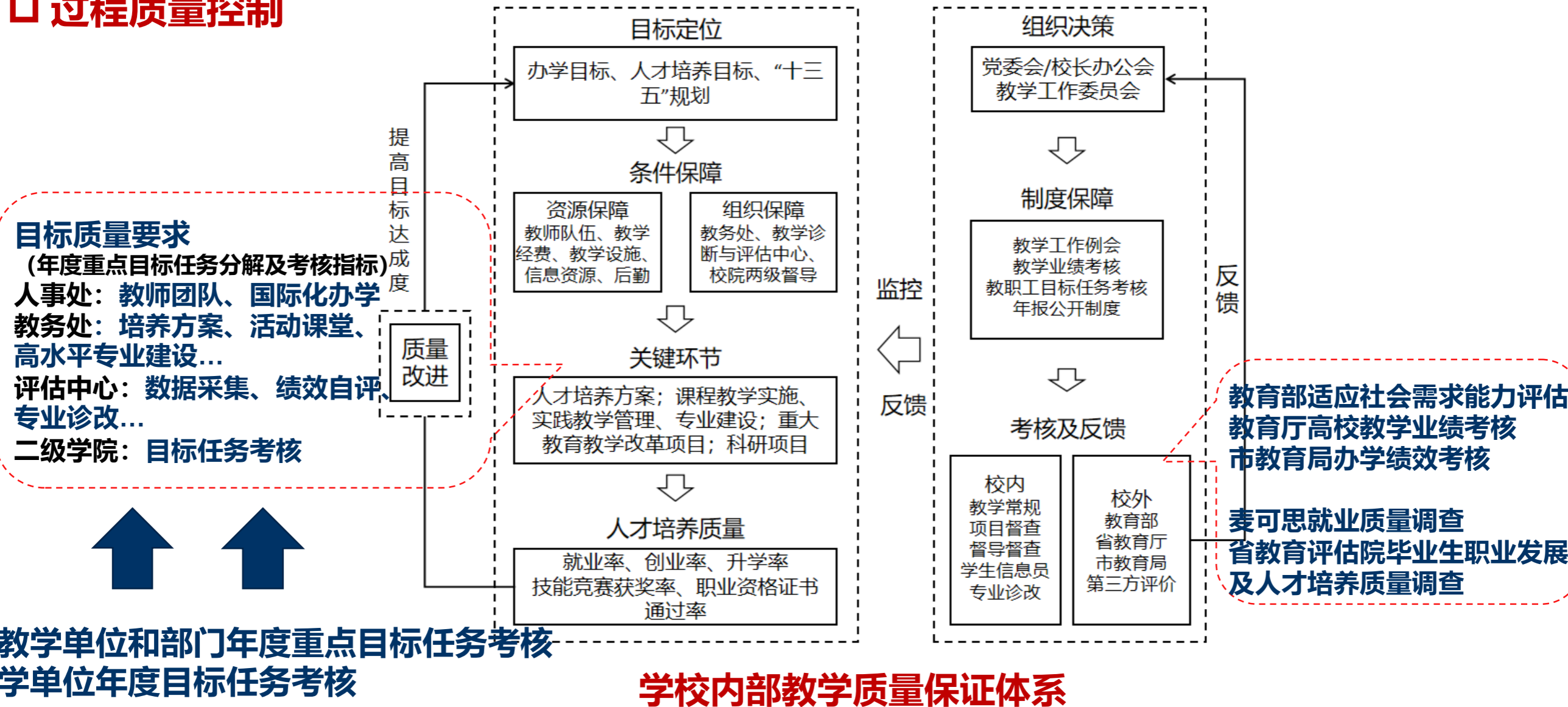
建立正向传导机制

□ 任务目标传递路径



三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

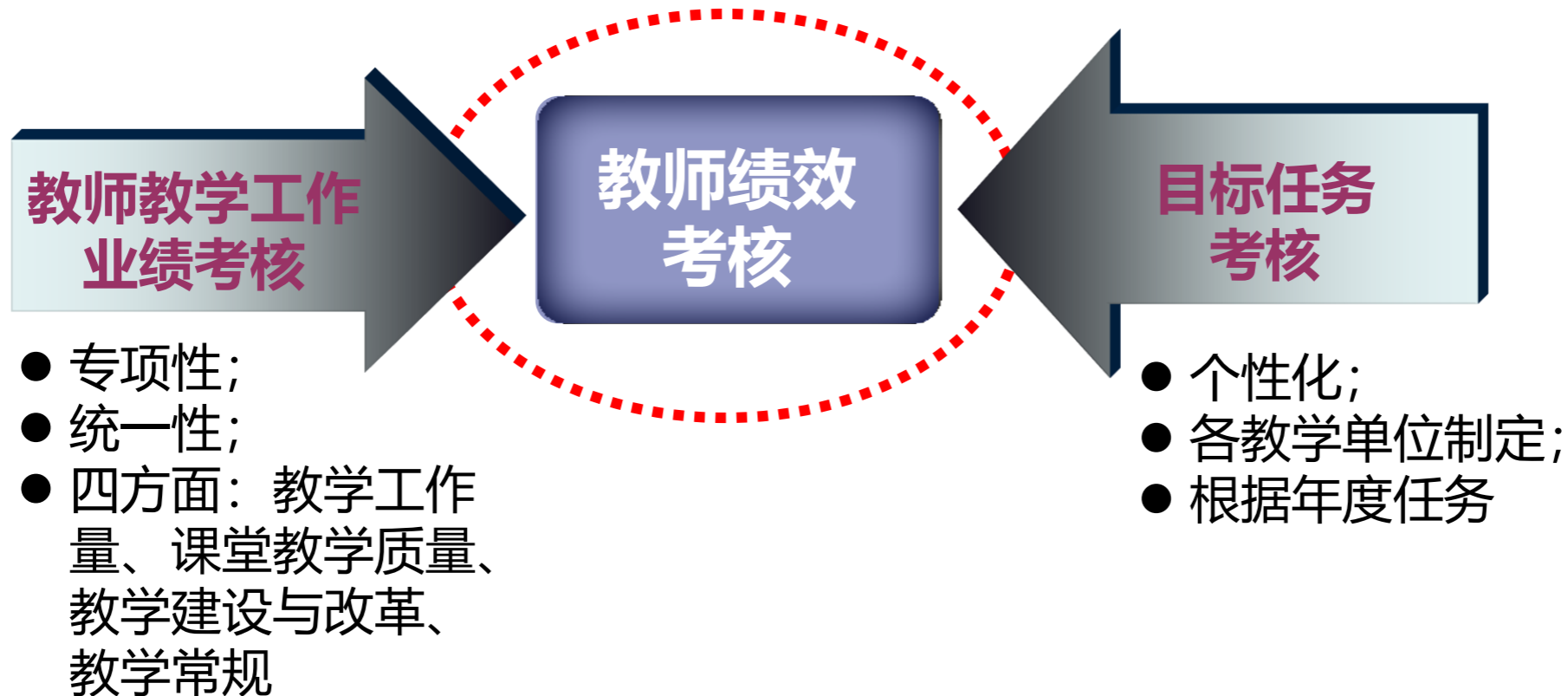
□ 过程质量控制



三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

□ 教师绩效考核

教师绩效评价是一项具有复杂性、动态性、系统性与开放性特征的活动。重点在于科学合理地评价教师个体履职的过程和成果，体现教师劳动的有效度和贡献度



通过优化设计绩效考核体系；将学校目标任务与教师个体责任紧密联系起来。

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

《教职工目标任务考核与奖励实施办法》（2018年）

强化教职工目标任务考核，实行业绩与奖励挂钩，促进全面履职。

- 1.个性化。各分院根据具体目标任务，结合分院特点，做到“一院一方案”
- 2.强调实绩。要求各分院不得按照岗位系数分配奖励经费。



三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

案例

医学技术学院

“注重教师类型差异；逐步取消系数”

类型	考核内容
专业教师类	专业建设、教科研工作、教育教学、校企合作、教学管理、社会服务、其他
基础教师类	学科建设、教科研工作、教育教学、教学管理、社会服务、其他
实验教师类	制度建设、工作成效、科研工作、其他
行政管理类	制度建设、工作成效、科研工作、其他

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

案例

健康服务与管理学院

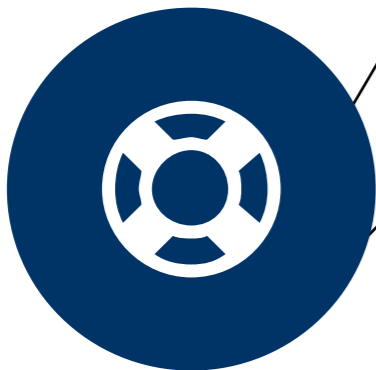
学院特点

医技学院：专业+基础医学（承担全校基础医学课程）

健管学院：新兴专业多+市特色学院（承担大量建设项目）

典型“以推动重大项目建设为驱动的绩效考核与分配”

基本奖励（30%）+专项奖励（70%）



基本奖励：主要用于未获得专项奖励但符合年度考核合格及以上的未发生教学差错的教职工

专项奖励：主要用于专业建设、对外合作、科技创新、服务育人等工作中表现优秀或做出贡献者

- 明确项目级别及相应分数
- 教师提交《项目参与贡献自评表》
- 分数相同的情况下，优先考虑专业负责人

三、双岗位胜任力的质量保证体系实践

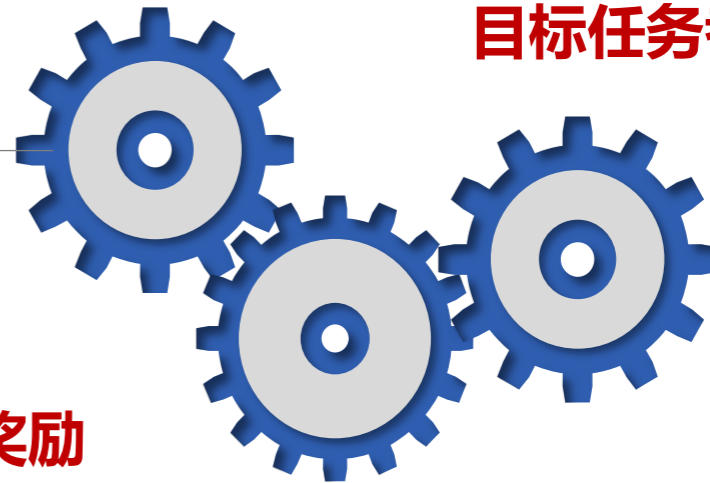
动力机制：建立奖励与绩效考核体系

激励驱动机制
绩效考核杠杆

教学科研、
校企合作奖励

专项绩效奖励
(招生、就业、人才)

目标任务考核奖励



奖励与绩效考核
制度

- 《宁波卫生职业技术学院教育教学工作奖励项目管理办法》
- 《宁波卫生职业技术学院教研科研工作量计算办法》
- 《宁波卫生职业技术学院紧密型合作基地建设考核与奖励办法》
- 《宁波卫生职业技术学院招生工作考核奖励实施办法》
- 《宁波卫生职业技术学院就业与毕业生跟踪调查工作考核奖励办法》
- 《宁波卫生职业技术学院教职工目标任务考核奖励办法》
- 《宁波卫生职业技术学院重点岗位设置与聘任办法》

.....

重要岗位、重大项目、重大任务，
实施双岗双聘制；根据聘期内承
担任务设计一、二、三级重点岗)

四、成效与经验



成效

通过实施目标管理与绩效考核；
学校发展约束性指标和高质量指标，实现刚性约束

国家级项目（资源库；创新行动计划）；省市基地建设

重大项目
推进

科研项目

国家自然科学基金、国家社科基金、国家自然科学基金青年项目、国家星火计划等项目均获立项；近3年省部级以上项目近30余项，专利170余件。

首批聘任45名
重点岗位人员

人才集聚

教学能力
竞赛

省高校教学业绩考核成绩逐年提升，去年23名，今年17名。

省高校教学
业绩考核

教师创新
能力

成绩逐年提升，今年的参赛队伍全部获奖。护理团队获省一等奖；国赛二等奖。

据第三方评价机构数据显示，我校教师创新能力排名15，A++

四、成效与经验



成效

职业资格证书通过率

护士执业资格考试通过率保持在98以上



中央电视台《讲述》栏目组为我校校友陈君艳拍摄记录片；“宁波健康家园公益服务中心”知名的社会公益组织

职业稳定度、离职率（最低）连续三年保持全省第一；



“宁卫号”健康专列志愿服务项目获中华传统美德教育优秀成果奖



涌现出大批最美浙江人、感动宁波等先进典型

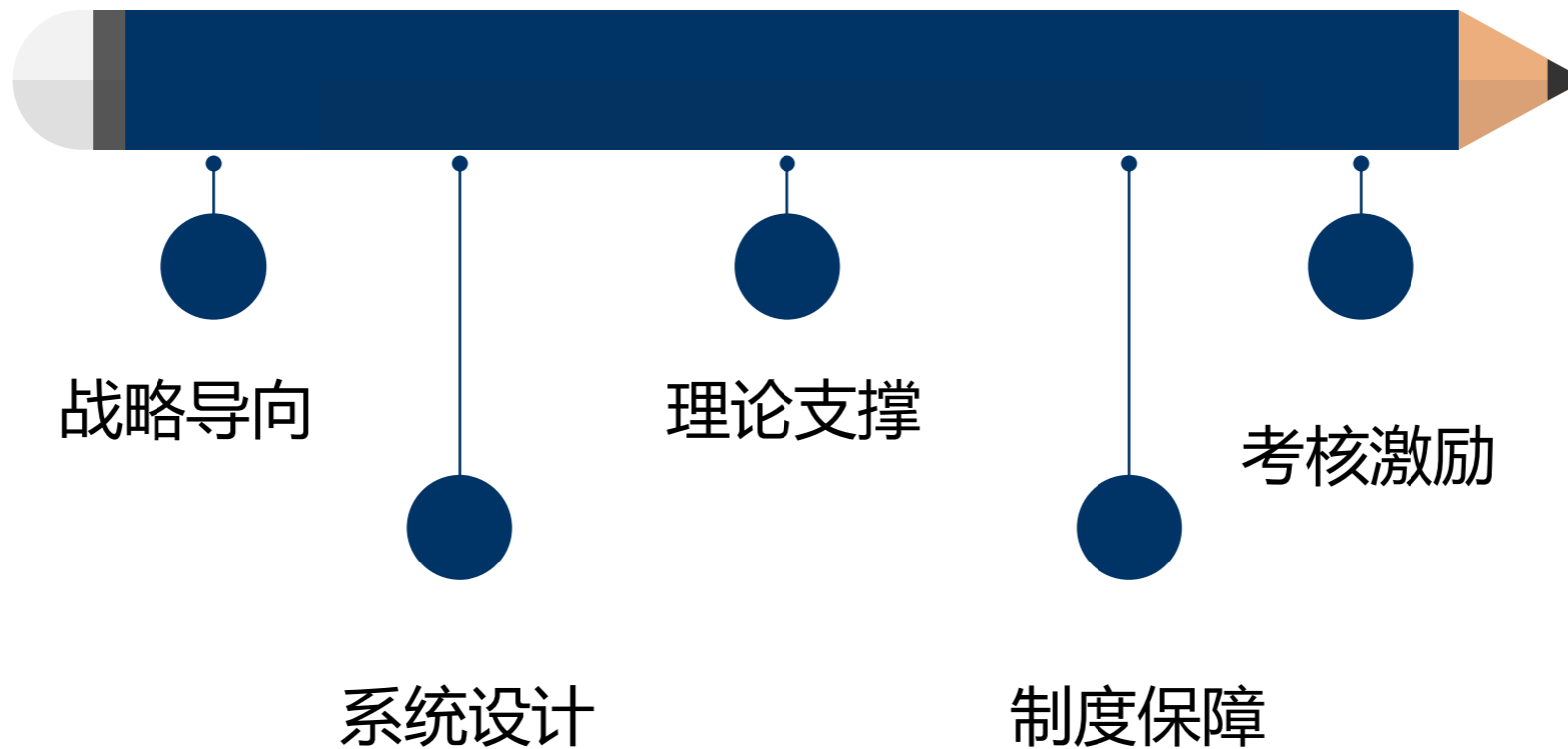
毕业生三年后就业竞争力位居全省第三，专业就业相关度居全省第一



四、成效与经验



目标管理



谢谢!

