

# 关于完善干部培训机制的几点建议

郑 好

(河北地质大学区域制度研究中心, 河北省石家庄市, 050031; 1046088814@qq.com)

**摘 要:** 干部培训机制属于提升国家治理能力的一项关键制度安排, 本文依据政策文本以及实证研究来全面且细致地整理我国干部培训机制的关键要素、当下存在的各类问题及其原因以及优化的途径, 在研究当中发现, 基本培训机制在实现全员覆盖、构建内容体系等方面有着颇为显著的成效, 然而依旧存在着课程出现同质化的情况、评估机制较为薄弱等一系列结构性的矛盾。参考国际公务员培训的相关经验以及数字化转型的实际实践, 给出构建以需求为导向的具有差异性的培训体系、完善效果评估的闭环机制等相应的对策, 以此为推动干部教育培训朝着高质量的方向发展给予理论层面的支持。

**关键词:** 干部培训机制; 基本培训; 数字化转型; 效果评估; 政策优化

## 引言

党的二十大报告明确地指出“要着力构建能够肩负起民族复兴重任的高素质干部队伍”, 并且将干部教育培训确定为国家治理方面的一项战略工程, 其可视为破解“本领恐慌”这一难题以及应对“四大考验”的关键策略。不过, 依据中央党校课题组所做的相关统计来看, 在 2024 年尽管全国干部参训率有所提高, 然而培训成果转化率却并不尽如人意, 这凸显出存在“重形式轻实效”、“重理论轻实践”等诸多深层次的矛盾问题。怎样去构建一套科学化、精准化且具有可持续性的干部培训机制已然成为落实二十大所提出的“建设高素质干部队伍”的目标紧迫课题。

## 1 干部培训机制的理论框架与政策演进

### 1.1 干部培训机制的核心要素界定

依据《干部教育培训工作条例》在 2023 年的情况来看, 我国干部培训机制是以“基本培训”作为核心架构的, 其中包含了四个构成维度。其第一个维度是对象全域覆盖, 即将党政领导干部、国企管理者以及基层干部等多达 9 类群体都涵盖在内, 进而形成一个“横向到边、纵向到底”的培训网络; 第二个维度是内容四维一体, 也就是把习近平新时代中国特色社会主义思想当作统领, 去构建起“以党的理论教育为根本, 以党性教育为核心, 以履职能力为关键, 以知识培训为基础”的复合型课程体系; 第三个维度是方式数智融合, 就是运用“集中住校+线上平台”这种混合模式, 并且借助直播录播技术来促使课程资源能够下沉至基层; 第四个维度是周期动态调整, 每隔五年会制定出全国性的培训规划, 与此同时还会建立起弹性调整机制以便应对各类突发事件[1]。

### 1.2 政策演进特征

2013 年以来, 干部培训政策呈现三大转型趋势, 第一是制度化, 2015 年、2023 年两次修订《干部教育培训工作条例》, 形成“1+N”制度体系[2], 第二是数字化, 2023-2027 年规划提出建设全国干部网络学院平台、加强网络培训课程建设和加快培训管理数字化, 第三是精准化, 需求提高调研机制覆盖率, 2024 年调查显示针对性课程需求明显增多[3]。

## 2 干部培训机制的现状与现存问题及其表现形式

### 2.1 干部培训机制的现状

当前，我国干部培训机制已然形成了以“基本培训”作为核心的制度化框架，其关键目标在于提高干部队伍开展现代化建设的能力，以此服务于国家治理体系以及治理能力的现代化进程。依照党的二十届三中全会所传达的精神来看，干部培训机制呈现出如下四种特点。

第一是制度化与常态化，借助每五年制定一次的全国干部教育培训规划，搭建起一个能够涵盖各级党政领导干部、公务员以及国有企业、事业单位人员的全员培训体系，并且着重突出政治理论教育、党性教育还有履职能力培训之间的有机融合情况；第二是内容体系化，是以习近平新时代中国特色社会主义思想作为主线，进而形成“信念与使命、素质与能力、行为与技能”这三大模块，并且结合像政府治理、经济发展这类专题化课程，着重关注理论深度和实践导向之间的平衡关系；第三是方式多样化，运用集中住校培训这种方式，还有线上线下相融合的模式、案例研讨以及现场教学等多种多样的模式，重点是借助像“中国教育干部网络学院”此类的数字化平台等，以此来达成资源下沉以及对基层进行覆盖的目的。第四是管理规范化的，着重强调从严治校以及从严治学，着手建立学员档案，并构建考核机制，在部分领域还尝试把培训结果和干部选拔任用关联起来。该机制于提升干部的政治素养以及专业能力这一方面已然取得了一定成效，不过时至今日，其依旧面临着结构性矛盾以及实践层面的诸多挑战。

### 2.2 干部培训机制的现存问题及其表现形式

#### 2.2.1 供需结构性失衡

在培训内容和需求相互匹配的程度方面，结构性失衡的问题表现得格外明显。从宏观层面来讲，政策所指引的方向和微观层面实际操作中的具体需求还没有建立起有效的连接，有一部分培训课程仅仅停留在对理论进行宣讲的阶段，并没有针对基层治理场景里真实存在的那些痛点做出回应。像针对乡村振兴战略展开的培训，大多都集中在对政策的解读以及产业规划方面，然而涉及到土地流转纠纷调解、集体资产监管这类具体操作层面的技能传授就显得极为欠缺，上述这样的“上热下冷”的供需不对等状况，使得基层干部在面对复杂的治理任务的时候，常常会陷入到“知易行难”的困境当中。与此培训对象选择的机制也存在着十分明显的偏差，部分单位由于受到工作压力以及考核指标的限制，更偏向于挑选非关键岗位的人员去“凑数”参加培训，而那些真正需要更新知识的业务骨干却因为“工学矛盾”很难抽出时间来脱产学习，这种“训非所需”的情况极大地降低了培训资源配置的效率[4]。

#### 2.2.2 培训方式创新不足

培训方式方面存在的创新动力不足的情况则凸显出传统教育模式和现代治理需求之间存在的矛盾。虽说各级培训机构大多都引入了数字化手段，然而多数线上平台仅仅完成了传统课堂从物理层面的迁移而已，并未切实发挥出由数据驱动所具备的个性化学习优势。录播课程采取的是单向灌输结合碎片化的学习模式，如此一来，既很难达成深度学习的效果，又缺少即时互动以及反馈的相关机制。在实体培训的场景当中，像案例教学、情景模拟这类实践性的方法在应用时往往只是停留在表面，部分研讨环节因为过分强调形式上的规范而逐渐变成了所谓的“表演性发言”，学员内心的真实困惑以及创新思路在既定的议程里难以得到充分的表达。这种形式主义的倾向致使培训过程发生了异化，变成了“听报告、写心得”的行政流程，而并非真正地去提升被培训者的相应能力。

#### 2.2.3 评估与激励机制薄弱

评估与激励机制存在明显薄弱之处，这已然成为制约培训成效的关键瓶颈。当下所施行的考核体系，对学时统计以及结业考试有着过度依赖，这种“过程导向”式的评价模式忽略了对知识转化率以及行为改善度的追踪情况。干部在参加完培训之后，到底有没有把新理念、新方法切实应用到实际工作当中，其治理效能是不是获得了实质性的提升，对于这些方面都缺少科学且合理的量化评估，也没有开展长期的跟踪观察，更为关键的是培训结果没有有效地融入到干部选拔任用体系之中，那些在参训期间表现优异的干部很难获得清

晰明确的职业发展方面的激励，而那些消极应对培训的干部也无需去承担实质性的后果。如此这般“学用脱节”的制度安排，直接削弱了干部的学习内驱力，使得部分培训仅仅沦为了形式上的“走过场”行政任务而已。

#### 2.2.4 资源分配与师资短板

资源分配所呈现出的结构性矛盾，将体制内培训体系存在的不均衡状况凸显了出来。在师资配置、经费保障以及设施建设等诸多方面，发达地区和欠发达地区之间存在着颇为显著的差距，基层培训机构往往因为受到财政方面的诸多约束，很难聘请高水平专家，其教学设备的更新速度也远远落后于技术发展的实际速度。就师资队伍建设这一方面而言，党校系统的专职教师大多侧重于理论研究工作，他们知识结构的更新速度赶不上实践场域中政策的迭代速度，并且还严重缺乏拥有跨领域实践经验的“双师型”人才。这样一种“理论强、实践弱”的师资特点，使得教学内容和工作实际需求之间形成了一道“代际鸿沟”，高层次的战略思维培养和具体操作能力的提升很难做到同时兼顾[5]。

#### 2.2.5 管理协调机制不畅

管理协调机制呈现出碎片化状况，这无疑暴露出行政体系里条块分割方面存在的弊端。在不同系统之间，其培训计划欠缺整体的统筹与协调，组织部门、党校系统以及行业主管部门各自按照自身的方式开展调训工作，如此一来，不但使得课程内容出现低水平的重复情况，而且还致使优质的师资以及教学资源遭到重复的消耗。对于那些承担着多重职务的基层干部来讲，频繁地进行跨系统的培训往往会使得“工学矛盾”变得更加突出，而非全额拨款单位更是需要自行去承担参训的相关成本，这种制度层面的压力进一步削弱了干部参与培训的积极性。更为关键的是，现有的机制还没有建立起具有差异性的培训标准，不同层级、不同领域的干部普遍都接受所谓的“标准化套餐”培训，这种“大水漫灌”的模式一方面难以契合发达地区在前沿发展方面的实际需求，另一方面也无法适应欠发达地区特殊的治理情境。

这些问题的交织作用，本质反映了干部培训体系现代化转型中的深层张力即在强调政治忠诚与治理效能双重目标下，如何平衡理论灌输与实践创新的关系；在追求规模覆盖与质量提升的过程中，如何协调资源投入与效益产出的矛盾；在统一制度框架内，如何构建适应区域差异与个体需求的弹性机制。这些矛盾的存在，不仅制约着干部队伍治理能力的现代化提升，更对国家治理体系改革形成潜在制约，亟待通过系统性制度创新实现突破。

### 3 干部培训机制的实践困境与成因分析

#### 3.1 供需结构性失衡的根源

一是顶层设计和基层实践之间出现了脱节情况，当下培训体系过分依靠“自上而下”的规划思路，政策制定者和基层干部之间的信息反馈机制还未有效搭建起来。中央层面对于“乡村振兴”、“基层治理”等战略目标所作的宏观阐释，没法精准地变成针对土地纠纷调解、集体资产管理等具体情形的操作课程，这种脱节源自官僚体系内部政策解码能力的欠缺，培训机构往往习惯把中央文件直接变成教学大纲，缺少针对地方差异化需求的实地调研以及需求分析。培训对象选择机制存在着制度方面的偏差，在“保运转”的压力之下，基层单位更偏向于派遣非核心岗位人员去完成调训指标，这就形成了“劣币驱逐良币”的逆向选择状况。

二是需求调研机制存在虚置情况，虽说政策文件着重指出要“按需施教”，可在实际操作环节，培训需求调研常常被简化成发放问卷或者举行形式化的座谈会。培训机构受人力以及经费方面的限制，很难去开展具有持续性的跟踪调研工作，这就使得课程更新赶不上实践变革的步伐。并且还存在着更为深层次的问题，那就是现行体制缺少能够把干部绩效考核数据、群众诉求大数据等转化成培训需求的制度化途径，进而让“需求分析”仅仅停留在依靠主观经验来进行判断的层面。

### 3.2 培训方式创新不足的动因

一是存在路径依赖以及风险规避的情况。传统讲授式教学有成本低、易管控的优点，在“培训安全”这样的政治考量之下，案例研讨、情景模拟等创新方式常常因为存在观点争议的风险而被限制使用[6]。党校系统的科层化管理模式又进一步强化了这种保守的倾向，教师晋升评价更看重理论文章发表，而不是教学创新，这就使得教学方法改革缺少内生的动力。数字化平台建设当中“重硬件轻软件”的倾向十分突出，多数线上课程仅仅是把线下内容做数字化迁移，并没有基于学习行为数据去做个性化的推送以及智能交互设计。

二是技术应用能力出现断层的情况，在干部教育培训机构当中，普遍存在着教育技术专业人才较为匮乏的现象，而数字课程的开发往往要依靠外包公司来完成，如此一来便使得教学内容和载体呈现出“两张皮”的局面。当下的情形是，即便引入了虚拟现实这类新技术，可由于教师的数字素养有所欠缺，最终只能沦为“技术表演”，并未达成技术与教学目标的深度融合，这样的断层状况反映出教育培训系统在数字化转型进程里所面临的适应性障碍，一方面得应对技术不断迭代所产生的压力，另一方面又因为编制管理过于僵化，所以在引进复合型人才方面受到了限制。

### 3.3 评估激励机制薄弱的制度成因

一是存在着结果量化方面的难题以及制度所具有的惰性，另一方面干部能力提升存在滞后性并且有隐形特征，这就致使培训效果没办法借助短期考核凸显出来。现有的评估体系依靠的是像“学时达标率”、“考试通过率”这类容易量化的指标，从本质上讲这是对管理便利性的一种妥协。在考核导向方面，过度依靠出勤率、学时达标率、考试通过率等这些较为浅层的指标，对于能力提升度的追踪评估做得不够到位；在实施环节当中，存在着“训后即焚”这样的评估短链现象；在结果运用这大多数培训机构都承认评估数据并没有和课程改进形成一个完整的闭环。更为关键的是，现行的评估体系缺少第三方专业机构的参与，进而导致出现“运动员兼裁判员”的体制困境，这种虚置的评估生态让培训质量陷入了“内卷化”的循环当中，很难形成有效的自我革新机制。

二是还存在激励兼容机制方面的欠缺，培训参与者所面临的成本收益失衡情况愈发严重，这使得激励失效的问题更加突出，在现有的体制当中，干部培训所取得的成果和职业发展的通道之间并没有建立起实质性的关联，参训期间的表现很难转变成晋升考核环节中的关键要素，如此一来，培训就被当作是被动去完成的“政治任务”，而不是主动去追求的“能力增值”途径，更重要的是，对于培训成果的应用缺少制度层面的保障措施，新知识以及新技能也很难有效地融入到日常工作的场景之中，进而形成了“学用分离”的恶性循环状况，当培训投入没办法转化为可以看得见的治理效能或者是个体成长方面的收益时，干部群体原本就存在的学习内驱力便会被逐渐消解掉，培训机制最终也就异化成了形式比内容更为重要的行政程序[7]。

### 3.4 资源分配失衡的结构性矛盾

一是资源分配失衡所呈现出来的空间图谱，其梯度差序格局是非常显著的。从地域维度来讲，在东部较为发达的地区，人均培训经费竟然能够达到中西部地区的数倍之多，这就形成了一种典型的“马太效应”。而在系统这一维度上，组织部门所直管的培训机构，几乎将优质师资全都占为己有，反观专业部门的实训基地，则是出现了所谓的“空心化”情况。就层级维度而言，厅局级干部每年平均接受培训的时间，要比科级干部超出近一半的时长，进而形成了一个“倒金字塔”式的结构。更为让人感到忧虑的是，培训产业化之后所产生的市场寻租现象，有一部分商业机构凭借非正当的竞争手段来获取培训项目，最终致使公共资源出现了大量流失的情况。这样一种结构性的失衡状况，使得干部能力的发展呈现出“体制内再分层”的特点，进一步加大了治理队伍当中能力方面的代际差异。

二是师资结构失衡反映出知识供给体系存在封闭性的缺陷。当下培训师资构成过度依靠体制内的理论型人才，而有前沿治理实践经验或者跨领域专业背景的实践者所占比例严重不足，如此单一化的师资结构致使课程开发出现双重脱节情况，一方面难以应对数字化转型、风险社会治理等新兴领域的实践需求，另一方面也无法深入基层治理的复杂情境。师资队伍中“旋转门”机制的缺失，使得市场、社会组织等多元主体的智慧难以融入培训体系，知识更新速度落后于治理场景的演进节奏，最终导致培训内容与真实治理需求之间的差距越来越大[8]。

### 3.5 管理协调不畅的体制性障碍

一是部门本位主义在制度层面得到了强化，组织部门、行业系统以及地方党委各自搭建起封闭式的培训体系，如此一来，优质课程出现重复开发的情况，资源也产生了浪费。许多处级干部每年都会接受不同系统的重复性理论培训，然而在专业领域的实操培训方面却存在明显欠缺，而这种状况的出现，是因为现行的绩效考核机制存在问题，也就是各部门可以通过培训项目来彰显政绩，但却不用承担资源整合的成本。

二是标准化与差异化的治理悖论，中央强调培训规范性的本意是保证质量底线，但在执行中异化为模板化操作。省级党校对市县培训的督导往往聚焦“是否开设指定课程”，而非考察课程与地方需求的适配度，迫使基层培训机构为达标而压缩特色课程。这种“一刀切”管理模式，实质是科层制应对复杂治理任务时的能力局限。标准化和差异化治理方面存在的悖论情况。中央在强调培训规范性的时候，原本是为了确保能够达到质量的最低标准，然而在实际执行的过程当中，却逐渐异化成了模板化的操作方式。省级党校针对市县所开展的培训进行督导的时候，常常把关注点放在“是否开设指定课程”而不是去考察课程与地方实际需求之间的适配程度，如此一来就迫使基层培训机构为了能够达标而对特色课程进行压缩处理。这样一种“一刀切”的管理模式，究其根本其实是科层制在面对复杂的治理任务时所呈现出的能力方面的局限性所在。

## 4 干部培训机制的优化策略

### 4.1 国际经验借鉴

#### 4.1.1 美国行动学习法

以实践为导向作为核心要点，联邦行政学院采用“岗位轮换+项目实战”的模式来重新构建培训的逻辑体系。学员身处跨部门的岗位轮换过程当中，能够突破原有的职能壁垒，进而积累起多个不同领域的相关经验。与此凭借公共政策制定、危机管理等一系列真实的项目，学员们在导师所给予的指导之下，借助团队协作的方式去解决那些较为复杂的各类问题。这样一种“学用一体”的机制，一方面强化了公务员所具备的系统思维能力以及执行力，另一方面还把理论知识切实转化成为政策得以落地的具体实施方案，从而有效地弥合了传统意义上的课堂培训与现实当中治理需求之间存在的鸿沟。

#### 4.1.2 新加坡分层体系

以公务员职业发展的周期作为轴线来展开设计，构建起“基础技能-高级技能-领导力”三级进阶的模型。在初级的阶段，重点聚焦于公文写作以及公共服务规程等方面所涉及的操作性能力；到了中级阶段，侧重点便转向了政策分析以及跨部门协调等关乎战略素养的相关方面；而处于高层级的时候，则是围绕着危机决策以及国家治理等内容，从宏观的视野层面去展开相关事宜。每一个层级都与差异化的考核指标相互匹配起来，在初级阶段进行考核时，其侧重点在于流程的规范性方面；而在高级阶段开展考核工作的时候，就会引入情景模拟当中针对战略决策所做的评估内容。这样一种阶梯式的培养体系，一方面能够确保能力得以持续不断地提升，另一方面也借助精准的能力画像来达成人岗之间动态的适配状态。

#### 4.1.3 欧洲质量评估闭环

在芬兰得到了较为典型的呈现，其关键之处在于借助全流程的管控手段来保证培训效能得以实现。在培训开始之前，会采用岗位胜任力模型以及大数据分析的方式来精准地识别出个体层面以及组织层面所存在的双重需求情况；在培训进行的过程中，会建立起实时反馈的系统，凭借课堂上的实际表现、小组研讨时产生的动态数据等方面的信息，将教学策略做出相应的调整；在培训结束之后，则进一步延伸到绩效追踪这一环节上来，把培训所取得的成果和职务晋升的情况、项目最终达成的成效等等紧密关联起来，进而形成一个完整的链条，涵盖了从需求识别、过程优化再到结果应用的整个流程。这样一种闭环的设计方式，彻底打破了传统培训孤立的状态，促使人才培养和政府效能改进之间形成了有机的联动关系，从而为公务员培训能够持续不断地进行迭代更新提供了科学层面的依据。

三国模式虽路径相异，但共同指向公务员队伍专业化建设的核心目标，为我国培训体系创新提供了多维度的参照[9]。

## 4.2 构建差异化培训体系

1.在对象分层维度方面，构建起“职务层级-专业领域-能力短板”三维分类模型，以此来达成培训资源的合理配置。就职务层级来讲，把科级干部的培训重点放在政策执行以及群众工作能力上，处级干部着重强化跨部门协作和战略规划素养，而厅级干部则侧重于危机决策以及国家治理视野。在专业领域维度层面，针对经济发展、社会治理、生态环保等不同职能条线去开发相应的专属课程。在能力短板这块，依靠数字化测评工具来识别知识盲区，比如通过情景模拟的方式能够发现年轻干部在应急处突能力方面的薄弱之处。将这三个维度交叉定位之后，便形成了因人而异的“能力发展地图”，进而让培训供给从原本的“套餐制”转变为更加个性化的“点单制”。

2.在课程定制环节，以模块化知识包为载体，实现培训内容的精准滴灌。针对不同对象特征组合课程单元，如基层干部培训突出“矛盾调解实务”、“乡村振兴项目运营”等实践模块，权重占比提升；经济条线干部则强化“产业链招商策略”、“数字经济政策解读”等专业单元。课程开发采用“基础通识+专精模块+拓展选修”架构，基层班设置“群众语言表达技巧”情景实训，新任科级班嵌入“廉政风险防控”沙盘推演，确保教学内容与岗位需求深度耦合。同时建立课程动态更新机制，结合年度重点工作调整模块权重，如疫情防控常态化阶段增设“公共卫生事件舆情引导”专题，使培训始终与治理实践同频共振。这种差异化培养体系既尊重干部成长规律，又响应时代发展诉求，为干部队伍能力建设开辟新路径[10]。

## 4.3 数字化转型实践

(1)在技术赋能层面，AI学习助手通过算法解析公务员的岗位特征、知识缺口与学习偏好，构建“一人一策”的智能推荐系统。基层执法人员可获取行政执法案例分析微课，而政策研究者则自动接收前沿理论研讨资源，系统通过实时追踪学习轨迹，动态调整课程难度与交互方式，以游戏化激励机制破解工学矛盾，使碎片化学习转化为持续性知识积累。这种精准化供给模式显著提升学习投入度，推动公务员从被动参训转向主动建构能力图谱[11]。

(2)资源整合工程把“5+2+N”课程矩阵作为载体，达成知识资源的系统性重构。“5”大核心模块着重于政治素养、数字治理、公共服务等方面的基础能力；“2”类专项培训是针对乡村振兴、应急管理等国家战略需求而展开；“N”个特色课程库会整合地方治理经验以及行业最佳实践。该平台运用模块化知识组件，可支持市县两级机构依据需求来组装培训方案，每年更新的课程能够突破300学时。借助建立“中央厨房式”的资源分发机制，优质课程经过分级分类之后可直达基层终端，同时配合移动端的离线缓存功能，能有效冲破偏远地区网络方面的障碍，使得优质教育资源的覆盖率超过95%，切实消除数字鸿沟。

(3)数据驱动管理借助构建干部数字档案库的方式，消除了培训数据和组织人事系统之间的障碍。每位公务员的参训记录、能力测评以及实践成果等相关数据，在经过脱敏处理之后，会形成动态的个人画像，进而能够与绩效考核里的岗位胜任力模型实现智能匹配。组织部门依据这些情况，可以识别出干部在发展过程中所存在的瓶颈问题，并且有针对性地推送进阶课程。在选拔任用这个环节当中，系统会自动生成包含“培训-实践-绩效”三个维度的分析报告，以此为人才决策给予量化的支持。这样的数据闭环，一方面能够让培训投入转变成可视化的治理效能，另一方面也促使公务员管理从单纯依靠经验来做出判断的状态，逐步转变为科学治理的方式，从而为新时代干部队伍建设赋予了数字方面的动力。

## 4.4 完善效果评估闭环

采用AHP层次分析法，构建四维指标体系，见表1。

表1 干部培训机制思维指标体系

层级	指标	权重
反应层	课程满意度	20%
学习层	理论测试得分	25%
行为层	工作绩效改善度	35%
结果层	群众满意度变化	20%

干部培训机制效果评估的闭环优化,要引入 AHP 即层次分析法来构建多层次且能量化的科学评价体系。通过对培训效能核心要素加以解构,把抽象的能力转化目标拆解成“课程满意度-理论测试得分-工作绩效改善度-群众满意度变化”这四个维度的指标层,再借助层次分析法的递阶结构达成权重的精准配比。

#### 4.5 推进制度创新

(1) 在激励机制重构中,将培训考核嵌入干部选拔任用环节,设立“一票否决”刚性约束,形成能力提升与职业发展的强关联。培训考核结果不仅作为晋升资格的必要条件,更与绩效考核系数、岗位交流机会直接挂钩。如连续两年未完成网络培训学时的干部暂缓职级晋升,而参与跨区域专题研修并形成创新案例者优先纳入后备干部库。这种制度设计倒逼干部从“要我学”转向“我要学”,使培训投入转化为可见的职业发展资本[12]。

(2) 在师资建设方面推进“双师型”教师培育计划,以此来解决传统培训里理论和实践相脱节的老问题。明确党校教师平均每年基层实践锻炼的时间不能低于 60 天这一硬性标准,借助加入乡村振兴驻村工作组、参与到城市治理项目专班等途径,去细致观察政策落实过程中出现的阻碍情况,积累下鲜活的治理案例。与此同时建立起由“党政领导+业务骨干+高校专家”构成的复合型导师库,规定领导干部每年要承担不少于 24 课时的实践教学任务。配套施行师资动态评级制度,把教师所开发的典型案例纳入省级课程资源库的比例、学员对课程的满意度等指标和职称评聘关联起来,促使师资队伍从单纯的“知识传递者”转变为能够催化能力提升的“能力催化师”。

(3) 标准体系创新聚焦数字化培训的质量管控,出台《干部网络培训课程标准》,构建覆盖课程研发、实施、评价的全流程规范。课程内容设置实施“三审三校”机制,由政策部门把方向、业务专家核精度、法律顾问控风险;教学设计明确交互时长占比不低于 30%,嵌入虚拟现实场景实训、智能学习伴侣等数字工具。建立课程质量认证标识体系,对通过专家评审的精品课授予“金课”标识并优先推荐,未达标的课程实施“黄牌”整改或“红牌”退出。

完善干部培训机制需实现从“规模扩张”向“质量跃升”的范式转换。通过强化需求导向、深化数字化转型、完善制度供给,可有效破解当前机制中的结构性矛盾,为推进国家治理现代化锻造高素质干部队伍。

#### 参考文献

- [1] 中共中央印发《干部教育培训工作条例》[N]. 人民日报, 2023-10-16(001). DOI:10.28655/n.Cnki.Nrmrb.2023.010249.
- [2] 高世琦. 推进新时代干部教育培训高质量发展[J]. 中国党政干部论坛, 2023(10): 12-16. DOI:10.14117/j.cnki.cn11-3331/d.2023.10.001.
- [3] 中共中央印发《全国干部教育培训规划(2023-2027年)》[N]. 人民日报, 2023-10-17(001). DOI:10.28655/n.cnki.Nrmrb.2023.010287.
- [4] 王军, 袁建华, 徐慧杰. 强化供需匹配提升培训质效——基于税务总局党校开展税务系统纪检干部培训的调研[J]. 国家税务总局税务干部学院学报, 2024, 37(4): 82-89.
- [5] 刘靖北. 习近平关于坚持和加强党的领导重要论述的丰富内涵和重大贡献[J]. 中国浦东干部学院学报, 2022, 16(3): 5-15, 110.
- [6] 周海涛, 卢威. 优化干部教育培训运行方式的基本路向[J]. 徐州工程学院学报(社会科学版), 2013, 28(6): 102-108.

- [7] 杨顺莉. 新时代高校党务干部担当作为激励机制的创新探索[J]. 上海党史与党建, 2022(5): 88-91.  
DOI:10.14019/j.cnki.cn31-1856/k.2022.05.015.
- [8] 管志利. 干部教育培训师资建设的三重逻辑与前进方向[J]. 中共云南省委党校学报, 2024, 25(3): 45-54.  
doi:10.13410/j.cnki.ypscpc.2024.03.012.
- [9] 冯俊. 国际化背景下干部教育培训工作的新趋势[J]. 国家教育行政学院学报, 2016(1): 3-6.
- [10] 连悄. 干部培训机构建设学习型组织模式研究[J]. 中国产经, 2024(20): 146-148.
- [11] 苏文婷, 姚胜寿. 以智增效：数智时代提升干部培训实效探究[J]. 北京市工会干部学院学报, 2024, 39(1): 55-62.
- [12] 张妍萃, 徐伦. 干部学习投入与自我领导力的双向激励机制[J]. 中国领导科学, 2024(5): 67-74.