

Research on the training management problems and countermeasures of municipal Party school cadres under the background of basic training

Wentong Zhang

Liaocheng University, Liaocheng, Shandong, 252000, China

Abstract

This article focuses on the basic training under the background of the municipal party school cadre training management problems and countermeasures, the municipal party school cadre training objectives, content, methods and the present situation, found the training content and actual requirements, training way is single, insufficient teachers and the effect evaluation system is not perfect. In view of the above problems, this paper puts forward the countermeasures such as strengthening the demand research, innovating the training methods, strengthening the construction of teachers, establishing a scientific evaluation system and optimizing the allocation of resources. With the help of systematic improvement methods, it can effectively improve the pertinence and effectiveness of cadre training, and provide strong talent support for the modernization of local governance.

Keywords

basic training; party school cadres; training management; strategy analysis

基本培训背景下市级党校干部培训管理问题与对策研究

张文通

聊城大学, 中国 · 山东 聊城 252000

摘要

本文重点关注基本培训背景下市级党校干部培训管理方面的问题与对策,对市级党校干部培训的目标、内容、方式以及现状展开分析,发现当下培训存在内容和实际需求不相符、培训方式比较单一、师资力量不够充足以及效果评估体系不完善等问题。针对上述问题,本文提出加强需求调研、创新培训方式、强化师资队伍建设、建立科学的评估体系以及优化资源配置等对策。借助系统化的改进办法,可有效提高干部培训的针对性和实效性,为地方治理现代化提供有力的人才支撑。

关键词

基本培训; 党校干部; 培训管理; 策略分析

1 引言

干部培训是提高党政干部综合素质、增强其履职能力的关键渠道,市级党校作为干部培训的主要场所,肩负着培育高素质干部队伍的重任。随着地方治理现代化的发展,传统的干部培训模式渐渐显现出内容和实际需求不符、培训方式单一、师资力量匮乏等问题。这些问题影响了培训结果,限制了干部队伍整体素质的提高,因此研究市级党校干部培训管理中的问题,并给出可行的改进措施有着重要的理论价值和现实意义。

2 基本培训背景下的市级党校干部培训概述

2.1 市级党校干部培训的目标与任务

市级党校开展干部培训来提升干部的综合素质,能更好地服务地方发展,其目标在于培养一支政治坚定、业务精通且作风优良的干部队伍,培训任务包含强化政治理论学习,要让干部深入领会党的方针政策,以此增强政治觉悟和党性修养^[1]。与此同时,还要提升干部应对复杂局面以及解决实际问题的能力,例如在基层治理、经济发展规划等方面的能力,促使干部在岗位上可高效履职,为地方经济社会发展提供坚实的人才支撑。

2.2 培训内容与课程设置

市级党校在干部培养体系中构建了理论与实践深度融合的教学体系,课程设计紧密结合区域发展特色与党政核心任务,教学框架以新时代党的创新理论为根基,融入马克思主义基本原理、习近平新时代中国特色社会主义思想精要、

【作者简介】张文通(1990-),男,中国山东东阿人,硕士,从事公共管理研究。

党史教育模块、法治建设专题三大理论支柱，同步整合经济运行分析、公共治理创新、社会治理现代化、生态可持续发展及国际政治经济研究五大实务板块。教学实施层面采取阶梯式培养模式，形成基础理论讲授、本土化案例解析、热点问题研讨、红色教育基地参访相结合的复合型培养路径，着重强化参训干部在战略思维、政策执行和复杂问题处置方面的核心能力，切实满足地方治理现代化对复合型党政人才的迫切需求。

表 1 培训内容 / 课程设置

培训内容 / 课程设置	说明
党的理论和路线方针政策	围绕党的核心理论
地方经济社会发展实际	结合地方实际情况
理论与实践相结合	注重理论与实践相结合
课程内容	涵盖马克思主义、中国特色社会主义、党的历史、国家法律法规、经济管理、公共管理、社会管理、生态文明建设、国际形势与外交政策等
课程设置	注重层次性和针对性，包括基础理论课程、案例分析、专题研讨、实地考察等
培训目标	提升干部综合素质，适应岗位需求，解决实际工作问题

2.3 培训方式与方法

市级党校在干部能力培养中探索多元化的教学路径，针对成人教育特点构建多维立体的培养体系。在具体实施层面，既保留传统的专题讲座和分组研讨，也创新引入情景模拟、案例推演等互动形式，辅以数字化平台的云端课程作为补充。这种复合式教学设计有效激发学员的主体意识，通过实地调研和岗位实训促进学用转化，使政策理论与治理实践形成良性互补，教学团队还着力打造差异化培养模块，依据学员岗位属性、履职年限及能以此来进行需求画像，运用分层次、分类别的教学设计策略，既保持教学体系的系统性，又兼顾个体发展的特殊性，最终实现精准施教和培训效能的最优解^[2]。

表 2 培训方法

培训方式 / 方法	描述
集中授课	适应不同干部学习需求的基础培训方式
小组讨论	增强互动性和参与感
案例分析	通过实际案例加深理解
角色扮演	模拟实际工作场景，提高实践能力
模拟演练	通过模拟操作提高技能
现场教学	实地考察、调研，加深理论知识理解和掌握
网络学习	提供灵活的学习方式
个性化 / 差异化教学	根据干部岗位特点和能力水平提供定制化培训方案

3 基本培训背景下市级党校干部培训存在的主要问题

3.1 培训内容与实际需求脱节

当前干部教育培训体系存在学用衔接不紧密的现象，在政治理论培养方面过度偏重抽象概念阐释，未能将宏观政策与基层治理场景有机融合，使受训者面临理论与实践的应用断层，岗位能力提升课程同样呈现同质化倾向，未建立分层分类的培训模型，如沿海开放区域干部亟需数字经济与智能制造的实务指导，实际课程却仍聚焦传统制造业管理模块，这种供需错配直接制约了干部队伍应对复杂治理挑战的实战能力，导致知识传授难以转化为破解现实难题的操作策略。

3.2 培训方式单一，缺乏创新

干部教育培训存在教学方式僵化问题，主要表现为过度依赖单向知识灌输的课堂模式，连续数日的填鸭式教学容易引发参训者的倦怠情绪，导致课堂参与度持续走低。究其原因真正具有启发性的研讨交流和案例剖析在实际操作中却存在明显短板，既存在组织实施频次不足的困境，更暴露出活动设计质量欠佳的顽疾，难以有效调动学员的主观能动性。基层调研环节由于缺乏系统性规划，往往演变为走马观花式的参观活动，无法精准捕捉区域发展中的痛点问题，难以构建理论联系实际的认知桥梁。

3.3 培训师资力量不足

市级党校在师资队伍建设上面临双重挑战，从数量维度观察，伴随干部教育规模的持续扩大，专职教师队伍规模未能同步扩充，致使核心教学力量长期超负荷运转，教学效果稳定性难以保障。在专业素养层面，部分专职教员长期脱离实践岗位，讲授业务课程时存在理论与实践脱节现象，课程内容偏重理论阐释而缺少鲜活案例支撑^[3]。此外，外聘专家和实务型师资的引入机制尚不健全，常态化合作渠道尚未打通，导致培训课程的操作指导性和场景适配性不足，难以满足参训干部提升岗位胜任力的迫切需求。

3.4 培训效果评估体系不完善

干部教育培训的效果评估普遍存在重心偏移现象，过度依赖书面测试分数作为考核标准，而未能构建多维度的评价指标体系，具体表现为对于学员课堂互动质量、实践操作能力的动态发展以及学用转化成效缺乏足够关注。例如，在案例研讨和分组辩论环节中，尚未建立科学的表现性评价指标，对于培训成果迁移到岗位实践后产生的绩效变化，也未能形成长效的监测反馈机制。这种片面化的考评模式难以客观呈现教育培训的立体化成效，不利于教学方案的精准优化。

4 基本培训背景下市级党校干部培训管理存在问题的应对策略

4.1 加强培训需求调研，优化课程设置

建立周期性需求调研机制，通过问卷普查、深度访谈、

专题研讨等多元化方式,系统把握各岗位层级干部的核心诉求。基于实证调研数据构建模块化课程体系,重点融入区域经济分析、社会治理创新等实务模块,例如针对产业转型示范区可配置数字经济治理、战略性新兴产业培育等专题课程。同步设计菜单式选修课程体系,结合岗位职责图谱开发专业能力提升单元,实现培训供给与岗位胜任力要求的精准匹配,有效增强干部队伍在复杂工作场景中的履职效能。

4.2 创新培训方式,提高培训互动性与实践性

建议优化现有培训模式,通过压缩理论授课比重、创新互动教学形式来提升学员参与度,可结合行业热点设计研讨案例,采用情景模拟、角色扮演等方法激发学员思维碰撞,鼓励参训者主动分享实务经验。在实践环节构建"问题导向"调研机制,围绕乡村振兴等重点领域设置调研任务,组织干部驻村考察、参与企业生产流程,引导其在田间地头和车间一线收集数据、分析问题,形成可操作的解决方案。这种"理论研讨+场景化实践"的融合模式既能强化认知深度,又可实现学用结合的目标,有效适应不同岗位干部的学习需求。

4.3 强化师资队伍建设,提升教学质量

优化教师资源配置需采取多元化招聘机制与高端人才引进计划相结合的方式,从源头上提升师资队伍专业水平,实施教师能力提升工程。定期开展政府部门实践锻炼和企业跟岗学习,帮助教师实现理论成果向实践能力的转化,并将行业经验系统化转化为教学素材。创新构建柔性引才机制,灵活采用客座教授、特聘讲师等形式深化校企政合作,重点引入具有行业标杆地位的管理者和技术骨干参与教学,如组织知名企业高管开展"企业转型实战案例解析"专题讲座,通过真实商业场景还原和学员互动研讨,形成具有现实指导价值的干部培养模式。

4.4 建立科学的培训效果评估体系

建立多元化的培训成效评价机制,在传统理论测试基础上创新性融入过程性考核指标,将参训人员的课堂参与度、协作能力等动态表现纳入考评范畴,采取课堂观察日志、

同伴评议等途径进行数据采集,同步强化训后实践应用的长效追踪机制,定期走访参训者所在单位,系统评估其知识迁移与成果转化的实际效果。基于评估数据的动态反馈,建立培训方案优化机制,实现教学设计与干部能力发展需求的双向适配。

4.5 优化资源配置,提高培训效率

地方政府应当优先强化对偏远及经济滞后地区党校的财政支持,通过专项拨款完善教学硬件设施,逐步缓解区域性教育资源分配失衡问题,在党校系统内部,需构建科学化的资源配置体系,综合考虑干部岗位职能特征与个人发展诉求,建立差异化培训方案,保障基层与机关干部均能享有符合职业发展规律的学习机会。依托智慧教育平台整合传统面授与数字教育资源,配套开发适应数字化需求的干部教育网络课程,通过上述多维度的优化措施形成覆盖全员、贯穿职业生涯的均衡发展格局。

5 结语

综上所述,本文对市级党校干部培训管理进行分析,明确当前培训体系存在的主要问题,提出了对应的改进办法。研究显示,优化干部培训管理要从需求调研、创新培训方式、建设师资队伍、完善效果评估体系以及优化资源配置等多方面着手。采用系统化的改进措施才可以有效提高干部培训的针对性和实效性,给地方治理现代化提供有力的人才支持。未来的研究应该留意培训效果的长期跟踪评估,以及如何把培训成果更好地转化成实际工作能力,推动干部队伍整体素质不断提升。

参考文献

- [1] 曹婕.新时代市级党校干部教育培训质量提升路径研究[D].延安大学,2022. DOI:10.27438/d.cnki.gyadu.2022.000606.
- [2] 金鸥.温州市委党校干部培训管理研究[D].西北农林科技大学,2018.
- [3] 唐新建.市级党校学员培训与管理问题研究[D].国防科学技术大学,2007.