

地市党校系统师资培训路径探析

王凯宁

中共铜川市委党校

摘要：党校始终不变的初心是为党育才、为党献策。坚守党校初心，就必须在培养造就堪当民族复兴重任的执政骨干队伍上积极作为。这就要求党校具备一批政治强、业务精、作风好的高素质教学科研人才。那么，如何造就这样一批高素质教师队伍？那就必须高度重视党校师资培训。本文从转变培训观念，按需施教；打造优秀师资队伍，加强制度保障；创新培训方式方法，完善体制机制等方面对地市党校系统师资培训路径进行深入分析研究，以期能够提升师资培训效果，为地市党校开展师资培训工作提供重要的参考依据，也为党校干部教育事业蓬勃发展做出贡献。

关键词：地市党校；师资培训；路径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.11.153

引言

在党校所有财富中，教师和其他各类人才是最宝贵的财富；在党校所有资源中，优秀教师和优秀人才是最急需的资源。为什么这样说？因为党校教师是我们党直接掌握的一支教师队伍，是我们党一支不可多得的力量。然而，打铁必须自身硬。进入新时代，面临新情况和新问题，党中央对党校人才队伍建设提出了更高的要求。《中国共产党党校（行政学院）工作条例》指出，人才队伍建设是党校事业发展的关键，党校人才队伍建设的重点是教师队伍建设，培养造就一批政治强、业务精、作风好的高素质教学科研人才。那么，如何才能造就这样一批高素质教师队伍，必须高度重视党校师资培训。这既是党校的基本任务之一，也是党校教师践行行为党育才、为党献策初心的重要途径，更是促进党校教育事业蓬勃发展的内在要求。

当前，地市党校对师资培训工作越来越重视，师资培训也取得了一些成绩，但是现行的师资培训体制仍然存在一些不足。由于培训经验不够丰富，尚存在培训内容有待完善、培训形式多样化和实践性有待加强、培训师水平有待提高、培训时长有待优化等问题，这些问题直接影响了培训成效。所以，对地市党校师资培训路径进行探析将对提高培训水平有着重要的现实意义。

一、转变培训观念，按需施教

（一）树立以人为本的培训理念

科学的理念是实现培训有效性的先导，要加速转变传统培训观念，将人力资源培训与开发的新理念运用于师资培训这一管理活动中，注重以人为本，以教师为本。德鲁克在《管理的本质》一书中曾提到：“管理的目的本质就是通过尊重人性来释放人性，进而实现人性价值，所有不对接人性的管理行为都是错误的、无效的。”

师资培训亦是如此。我们必须树立新时代以人为本的师资培训理念，只有全面尊重教师的培训需求，做到以人为本才能激发教师的潜能，打开教师的思维，开拓教师的新视野，让教师在培训过程中领悟到培训的最终目标是提升教师的综合能力，而不是主办方为了完成教学任务而走过场。另外，将教师“要我培训”的传统观念转变为“我要培训”的新理念。在现代人力资源培训与开发实践中，管理者越来越重视员工态度的转变，因为态度的好坏直接影响培训的效果。因此，除了主办方转变观念外，教师也要转变观念，从内心深处真正意识到培训的重要性，才能最大程度发挥教师在培训中的主观能动性。

（二）做好培训需求调查分析

培训需求调查分析是首先需要做的事情，只有对所培训的对象的知识结构、技能状况、培训目标等相关情况进一步分析和掌握，才能制定出适合这个群体的培训计划，才能真正实现培训目标。

地市党校应当尊重教师培训意向，在师资培训工作开展前采取问卷调查、实地访谈等方式对教师参加培训的需求进行调查分析研究，具体概括为以下三种方式：一是在组织教师培训期间，开展问卷调查或者采用访谈法，深入了解教师参加培训的实际需求，并掌握他们对当前培训的意见及建议。二是利用赴区县党校指导业务工作和开展办学质量评估工作的机会座谈交流，实地考察调研教师培训需求。三是在地市党校网站设置专栏，及时收集培训需求和意见，并对调查数据进行深入、科学、具体地整理分析。首先，对数据进行统计分析，检验数据的有效度和可信度，确保调查数据所得出的分析真实准确。其次，对数据进行整理，运用EXCEL或者SPSS软件对数据进行进一步的统计分析，充分挖掘和利用数据所能体现的信息资源，最终获得客观而准确的分

析结论。然后,运用好分析判断得出的结论,将其应用于日后培训中去;最后,收集整理调查研究所获得的统计数据、分析过程和结论等资料,将其长期保存,在以后的培训中要善于研究和分析调查结果的动态变化,从而根据所掌握的情况对当前培训工作做好更新和完善,保证调查研究的长期有效性。

二、打造优秀师资队伍,加强制度保障

(一)加大师资培训力度

马斯洛需要层次理论提出人的需求是多元的,包括五种需求,人在不同的阶段会产生不同的需求和目标,上一个阶段需求得到满足就会产生下一个阶段的需求,高层次需求的出现影响不了低层次需求的满足,并且绝大多数人都基本存在高层次的需求,只要环境适宜,人们的需求就会激励到相对应的人员。

1. 建立多元化学习培训体系。根据工作实际,按照教师不同阶段的培训需求和需求的不同层次,采用多元化的学习培训方式方法,起草制定针对性和实效性较强的学习培训安排,有计划、有组织地开展师资培训工作,目的在于提高教师教学科研能力,激发教师的学习积极性和主动性。

2. 制定教师锻炼实践和进修培训制度。依据教师实际情况,制定党校系统教师培养选拔办法,制定教师外出深造学习、到上级党校、科研院所、知名高校和基层进修培训和挂职锻炼等成长制度和培养方式,增加教师培训进修和实践锻炼的机会。

3. 建立教师知识更新机制。对于有理想有抱负的教师,要鼓励教师学习培训,特别是参加学历教育培训是提升自身专业能力、完善知识结构体系的重要途径,尤其是年轻教师要通过学习深造全面提高自身学术水平和专业素养,对参加学历教育和学习深造专业知识的教师给予适当的资金支持和政策扶持,解决教师的后顾之忧。

4. 建立教师走访调研制度。通过开展新、老教师“结对帮扶”活动,鼓励年轻新晋教师虚心向老教师学习,资历深厚的教师带领年轻教师多多参加重要课题研究和社会实践锻炼,争取机会多参与地方党委、政府的决策调研活动,将重点放在培养中青年骨干教师和学术带头人上。

5. 大力投入学习培训经费。经费是培训制度作用能够有效发挥的重要保障,要根据实际需求逐年增加学习培训经费,确保教师能够拥有更多外出学习深造的机会,开阔教师视野,拓宽知识面。

(二)建立多元化师资队伍

1. 从高等院校和研究机构中选聘一些知名的专家学

者和当地专业技术人员作为兼职教师或客座教授,充分利用社会师资资源建立师资库,开展长期合作和交流,从而增强党校师资力量,为教师培训提供智力支持。

2. 充分发挥党校与各级政府部门和党政领导干部密切联系的优势,选拔一批理论功底深厚、政治素质过硬、实践能力较强、善于课堂讲授的党政领导干部和先进典型人物作为党校的兼职教师,让党校的课堂更有说服力和吸引力。

3. 选聘优秀企业管理者和管理学专业人士作为兼职教师,通过管理学知识和实践经验的的教学提升教师管理水平,为师资培训保驾护航。

(三)建立健全师资激励机制

激励理论是研究怎样满足人的各种需求,怎样能够调动人积极性的理论,通过外在的一些刺激促使心理内部形成动力,从而使得人的行为得到强化或减弱,主要表现在外在行为的施展和内在心理随之而来的转化从而实现组织管理的最终目的,激励的方法主要分为物质激励和精神激励两种。地市党校应充分运用激励理论的核心内容,联合各方从健全激励机制方面探索如何调动教师积极性。

1. 在国家现行体制下,逐步探索建立一套不同于其他行业且适合党校发展特色的党校教师管理体系。一是建立健全不同于其他行业教师的人才激励机制,如师资准入和退出机制、教师竞聘上岗、职称评审办法,师资考核评价体系等方面要突出教师个体能力建设。二是将党校教师队伍纳入国家人才政策支持范围,让党校教师能够享受国家规定的同级国民教育教师的各种待遇,激发党校教师的干事创业的精神。三是建立健全党校教师绩效工资分配办法,通过充分考虑党校教师教学科研、管理服务、智库建设等职责目标制定适合党校教师的工资办法。

2. 联合各级党委、人事部门做好党校人才培养工作。一是各级党委应该大力支持并且协助党校选调优秀人才和优秀干部,壮大党校优秀师资队伍。二是协调建立党校干部内外交流制度,让党校教师走得出去,引得进来,激发党校教师干事的热情。三是各级组织人事部门应该尽最大能力为党校输送人才和引进人才提供便利条件,让党校教师也能够被重视,提升党校教师的影响力。

3. 增强党校教师的认同感和归属感。鼓励党校教师参与党校各项规章制度的建立和完善,在学习、生活和工作上多关心党校教师,理解教师的艰辛和不易,以教师个性化需求为出发点,为教师做好职业规划,激发教师的认同感和归属感,为教师创造一个自由而宽松的人

文环境，争取用感情和事业留住党校教师。

三、创新培训方式方法，完善体制机制

（一）采用多元化培训形式

一方面，根据教师个性化需求，增加外出培训、案例分析教学、现场教学、拓展训练、跟班学习等互动性较强的培训形式在培训课程安排中所占比重，坚持“走出去”和“引进来”，使党校师资培训的课堂更加丰富生动。例如，前往井冈山等教育基地培训学习，学习先进的教学风格和多样化的培训形式；前往陈家坡、薛家寨等红色革命根据地开展现场教学；利用好周边的拓展训练场地开展拓展训练，增强团队意识，搞好团队建设；选派区县优秀年轻教师到地市党校跟班培训学习，既可以历练教师的业务能力，又可以将好的经验做法交流互鉴，为党校发展做出贡献。

另一方面，运用多样化和先进高效的教学方法，探索研究新型培训方式方法。一是基于菜单式进行选择学习培训，教师根据自身需求选择课程，组织按照教师需求派遣学习培训内容和方式，以此来达到组织和个人需求的一致性。二是邀请知名专家在网络上开展在线远程培训，减少人力、物力、财力上的投入成本，提升培训的成本效益比。三是使用基于主题的培训，受训者根据自己日常工作中的实际情况提出主题或授课教师提出问题，授课教师和受训者共同参与分析问题和解决问题，数据统计分析，研究解决问题的对策，这种形式可以有效提高受训者分析思考的能力和解决问题的能力。四是善于通过“互联网+”现代网络技术媒介在互联网上设立学习资源数据库。教师可以合理利用业余时间利用互联网进行在线学习和培训，更好地解决工学矛盾。

（二）完善培训效果评估机制

1. 对反应层面的评估，重点评估受训者对培训过程的满意程度。从培训内容、培训形式、培训师资、培训时长、培训效果、组织管理、后勤保障等方面建立科学有效的评估指标，培训结束后组织教师填写问卷调查表对各项指标做出客观评价，然后对调查数据进行统计分析并对培训质量作出评估。评估结果可用于在以后的培训中改进培训各个方面的现实依据。

2. 对学习层面的评估，重点评估受训者的学习获得程度。在培训课程结束时，通过开卷或闭卷考试、情景模拟和演讲总结等方式来确定教师在接受培训之前和之后提高技能和知识的程度，评估结果可以直观反映出授课教师在实际授课过程中所讲授的内容是否对教师的培训态度、知识面、技能等方面起到了积极的作用。

3. 对行为层面的评估，重点评估受训者的运用理论的程度。培训结业并不代表培训结束，受训者在结业后是否将所学运用到工作当中去，培训前后是否表现出不同，这些都会成为地市党校关注的重点。主要由受训者的上级领导、同事和个人反馈受训者在日常工作中受训前后的现实表现是否存在差异。这种评估需要制定一套完整的评估表格来记录考察，从而真实反映出培训所学是否对工作起到实质性的作用。只有教师真正将所学知识应用到干部教育培训、科研咨政等工作中去，才算真正达到了培训目的。

4. 对效果层面的评估，重点评估受训者创造的经济效益。这一级别的效果评估提高到了组织的级别。它是通过教师工作积极性、干部教育培训满意度、上级党委对党校科研咨政的批示指示等多个指标来评估的。通过对这些指标的分析，管理层能够了解培训所带来的收益。

（三）加大培训经费投入

党校工作各项经费虽已列入各级财政预算，但事实上还没有完全实现纳入政府财政预算的费用真正足额下拨，这很大程度上影响了地市党校系统师资培训的举办。因此，地市党校还需多措并举着力解决培训经费问题。一方面，要让上级党委和主管部门充分认识和高度重视党校系统师资培训的重要意义，在培训经费投入方面进一步加大支持力度，并定期或不定期对党校师资培训工作进行调研和指导，激发党校系统师资培训的积极性和主动性。另一方面，要积极探索建立筹措培训经费的新办法，积极争取党政部门和社会组织的大力支持，坚持合作共赢的新理念，为师资培训提供资金保障。

总而言之，党校师资培训对于培养造就堪当民族复兴重任的执政骨干队伍具有重要意义，地市党校要切实加强党校师资培训的力度和效度，着力培养一批政治强、业务精、作风好的高素质教学科研人才，不断推动党校干部教育事业蓬勃发展。

参考文献

- [1] 杨萍, 王志强, 李焕连. 基于诺尔斯成人学习理论的干部培训案例教学探析[J]. 中国成人教育, 2020, (2): 80-83.
- [2] 王巍, 新时代乡镇党校教师培训策略研究[J]. 国家林业和草原局管理干部学院学报, 2020年第1期38-41, 共4页.
- [3] 齐学东, 立足专业化发展, 促进青年教师培训“提质增效”[J]. 北京教育: 普教版, 2022年第1期75-76, 共2页.