

学习型组织视阈下高校干部教育培训机制创新

张子荣,姚秀萍

(河北工程大学 宣传部,河北 邯郸 056038)

[摘要]我国高校干部教育培训认识滞后、管理模式陈旧、激励机制缺失,严重制约了新时期高校干部教育培训工作的发展,也不适应新时期创建学习型组织提高干部队伍素质的需要。通过对现状的分析,找出存在的问题,对新形势下高校干部教育培训管理机制、运行机制、激励评价机制的创新问题进行探讨。

[关键词]高校;干部教育培训;机制创新

[中图分类号]G726 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-9477(2011)03-0109-03

学习型组织是一种通过组织学习,“突破自己能力上限,创造真心向往的结果,培育全新、前瞻而开阔的思想方式,全力实现共同的抱负”的组织形式。中共中央办公厅印发的《关于推进学习型党组织建设的意见》明确指出,党员领导干部要先学一步,学深一些,作不断学习、善于学习的表率,推动本地区本部门本单位党组织和党员的学习。作为主管干部教育培训工作的党委各级部门如何确立新理念、采取新举措、探索新机制,是迫切需要研究和解决的新课题。

一、高校干部培训教育机制的历史选择

(一)实现干部培训形式的新突破,是提高培训绩效的必由之路

突破过去传统的课堂教学培训惯式,采取多种有效的培训形式。将理论认知、实地考察、研讨交流融为一体,形成灵活多样、丰富多彩的培训特色。做到校内培训与异地培训考察相结合;综合培训与主体培训相结合;基层调研与撰写论文相结合;电化教学与互动式教学相结合。极大地调动了学习兴趣提高了教学效果。

(二)实现干部培训内容的新突破,提高培训针对性

坚持以需求为导向,围绕学校中心工作及干部结构实际选择培训内容,选准突破口,根据不同范围、不同角度而且有重点地组织教学。采取切实可行的措施,周密合理安排教学内容,制定培训菜单,征求参训学员意见,紧密结合干部实际设计教学内容,增强了教学内容的针对性。打破过去传统的安排什么学什么的现象,激发了学员由“要我学”到“我要学”的转变,使参加培训的领导干部对培训内容感到“解渴”、“管用”,从而大大提高了培训的影响力。

(三)实现师资队伍培训的新突破,增强参训干部领导力

着力创新培训理念,采取切实可行措施,改变过去参训干部要求高而党校师资少、培训信息不足的现象,在提高教师的整体水平上下功夫。形成了老教师为主体、青年教师勇担当的良好局面,配备一支“专兼结合、以专为主”的稳定的教师队伍。聘请资深专家学者和在某领域研究有造诣的领导干部为党校兼职教师,从

而不断壮大培训的师资队伍,拓宽培训内容的知识面,加大了培训内容的信息量,提升了课堂教学效果,全面提升了党校的培训能力。

二、干部培训教育机制存在的一些主要问题

(一)思想认识不到位

近年来由于学习型组织的建设,尽管各高校在干部教育培训工作中采取了一些措施,并取得了一定的成绩,但从总体上看,仍存在着重视程度不够、思想认识还不够到位的现象。个别干部思想观念陈旧落后,安于现状,缺乏学习的自觉性。认为抓具体业务才是硬任务,把干部培训当作软任务,有的干部认为培训只是为了自己的人生增加一种“经历”,把培训当成自己“养神”和“交友”的好机会,培训心不在焉、一混了之,在这样的心态下,学习培训只会是流于形式,难有效果。

(二)缺乏有效的激励约束机制

在我们的调研中发现,大部分高校培训工作缺乏有效的、系统的、可操作的检查、督促、考核、奖惩机制,或者说其导向机制和监督约束机制不够健全,没能把干部的培训与干部的任用挂起钩来,给参加培训的干部造成学与不学不影响提拔重用的错误认识,认为靠关系、凭机遇、吃老本的思想占主位,致使干部教育培训缺乏直接的“动力”与“压力”,导致高校的干部培训工作缺乏吸引力。客观上影响了干部参训的自觉性。

(三)培训管理缺乏严格性

查看教育培训班的管理,能够找到相关的管理制度,但在日常管理中,多注重在制度的建设上,而真正执行上缺乏必要的严肃性,实际把握上比较粗放,多是依靠学员的自我管理、自我约束、自觉参与,必要的监督检查仅仅停留在了制度里,培训考试、学员表现、培训档案、考评结果使用等尚未制度化。

三、创新机制,积极探索高校干部教育培训工作新路径

(一)管理机制创新是提升高校干部教育培训效果的关键

一期培训班办的有没有成效与对这个班的管理工作有直接的关系,与对这个班的教学组织、培训对象、

[收稿日期]2011-05-29

[基金项目]邯郸市哲学社科规划研究课题(编号:201085)

[作者简介]张子荣(1965-),河北磁县人,副研究员,研究方向:思想政治教育、农村文化。

实践环节、培训小结密切相关。根据参训干部不同“岗位”、不同“职级”进行分类管理。管理型干部的教育培训,要侧重做到理论上的十分清醒,包括党的重大方针政策学习、国际和国内形势教育以及重要社会管理的知识;做到在专题研讨中深化理论,在主题座谈中增长见识,在深入基层调研中丰富理论,提高其团队合作的凝聚力和应急战斗力。专业型干部的教育培训,主要应该侧重“理论报告”、“专题讲座”、“专家恳谈”和“经验交流”等形式,使他们在学、听、谈中增强理论的武装力,提高问题的洞察力,投身工作的执行力。

针对干部调整、轮岗和新上岗任职的要求实行动态管理。干部大力度培训为高校党校提出新任务,要及时安排新调整的干部参加党校专题培训班。刚刚走上领导岗位的干部,面对新形势、新任务,有待在理论修养、领导能力和知识水平等方面有个大的提高,从而使自身不断适应新的领导岗位的需求。通过培训更新专业知识,丰富工作经验,转变工作方法,使新任职的领导干部提升综合素质,提高认知水平,在各自的岗位上发挥出应有作用。

(二)运行机制创新是增强高校干部培训教育效果的重要抓手

充分尊重人才发展规划和自身发展意愿制定针对性强的培训规划和培训计划。通过高校问卷调查统计显示,制定了年度培训计划的高校仅有三成,随机安排的或是临时应急型培训就达七成之多,没有一个长远的人才培养规划,导致了干部教育工作的极大盲目性。高校干部教育培训部门应在综合考虑学校人才队伍梯队建设、干部的成长规律的基础上,以满足学校发展需求为依据制订操作性强和具有较强针对性的培训计划。并根据实际需要不断调整培训计划,充实培训内容,注重实际效果,从而不断解决现存的新问题。

首先从规范高校干部教育培训的运行流程入手。过去传统的干部培训的运行流程,不注重尊重培训对象的主体地位,不按参训学员的自身需求设计培训计划,导致一厢情愿的灌输很难保证培训实效。因此我们认为,创新高校干部培训教育的运行机制必须首先重塑培训的运行流程,从培训需求分析入手,做到“对症下药”和“量体裁衣”,真正依据学员需求进行培训设计,实施培训计划,并适时对培训目标、实施程序及效果进行及时评估及追踪反馈,不断改进干部教育培训工作。

强化实践教学切实提高培训效果。在我们的调研中发现,大部分高校的干部教育培训工作,其培训的形式仍停留于“我讲你听”和“看录相片”为主的单向性教学模式,参训学员只是被动的学习,互动性不强。学习缺乏吸引力,交流缺乏活力,参训缺乏动力。应积极创新思路举办各种研讨、互动交流、学术沙龙等形式,或者条件允许走出校门到与参训学员工作或科研项目相关的单位现场搞对接,搭建解决实际问题激发经验交流的平台,让参训学员真切感受到教育培训的实际效果,做到学习、工作两不误两促进相得益彰。

(三)激励约束机制创新是完善强化干部培训的源动力

首先要对干部教育培训工作逐步实行学分(学时)管理和学时认定制度。这就要求参照中央统一学时数分解下达,将所有干部参加在职教育(包括学历教育)、集中培训、网络自学等阶段科学设定学分,要求每人每

年必须不少于110学时数,并合理折合成相应的学分作为标准。同时要建立学分制的配套措施,学分计算、学分评定、学分运用、学分档案都要有一个规范的运行标准。使得参加教育培训的干部奖惩有依据得失有度量。这样使干部既有压力又有动力,激发广大干部的学习自觉性,促进干部培训工作的开展。

其次要抓住中央要求大规模培训干部的契机,在积极组织各类培训工作的同时,还应该使培训与考核、提职、定级和职务晋升相结合。干部教育培训部门要严格按照学分管理制度从严考核每个干部的学习培训情况,将考核结果登记在册存入个人学习档案。同时联合组织部门、人力资源部门将学习考核结果存入干部个人实绩档案。从而作为干部年终考核、工资定级、职务任用、职称晋升的重要参考依据。并明确在年终考核、工资定级、职务任用、职称晋升中建立述学考核指标体系,将确实完成培训任务的或培训学分达标的,在年度考核、职称等级岗位、干部选拔、职务推荐中要优先考虑,让干部真正体会到“要学要管用”。

(四)评价机制创新是检验培训效果和提高培训质量的有效途径

建立有效的全程评价体系。一是培训前的评估。主要是采取定性评估法,通过网络平台发布调查问卷,了解参训学员岗位需求、工作难度及困惑等,按照“很需要”“需要”“不需要”三个层级衡量。也可以对培训机构进行筹备工作的评估,看其培训计划、课程设置、工作流程等制订的科学性、合理性;二是培训中突出对教学效果的评估,采取跟班听课、学员授课结束后立即填写授课质量评估表相结合,客观评价授课教师讲授内容和效果;三是培训结束的评估调查。采取跟踪回访、座谈交流的形式,参考学员写的学习总结和培训结束总结会,了解每次培训班是否达到培训目的,培训效果如何。

另外,要特别注重对培训工作的定量考核。尤其是教学效果的质量评估,在定量评估表中设置诸如“理论水平与信息量,水平与答疑,内容前沿性、实践性,教学课件质量与作用,教学效果”组成评价指标体系,每个评价指标设“满意、较满意、一般、不满意”4个因子,进行必要的量化打分采取无记名的调查问卷评价。同时在连续多个培训班次同一批任课教师中作比较性分析,作为科学设置培训内容和遴选确定优秀授课教师的依据。在培训结束后,建立评选优秀学员的制度,将学员的考勤、学习、调研等活动以及结业考试成绩、撰写的论文等细化为具体学分去考量。最终把对参训干部综合评定的结果以及优秀学员评审表交回干部所在单位,列为推荐、使用干部的主要依据,真正实现“发现、培养、使用”三者的有机统一。

[参考文献]

- [1]彼得·圣吉.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M].上海:上海三联书店,1997.
- [2]艾建安.农村现代远程教育长效运营机制研究[J].广东农业科学,2008(12):22.
- [3]张勇.企业管理干部培训机制研究[J].煤炭高等教育,2009(1):56.
- [4]史河.把能力培养落实到干部培训的实践中[N].邯郸日报,2008-05-06(A2).

[责任编辑:王云江]
(下转第112页)

立了“现代远程开放教育中心”。这些中心的职责一是开展本省现代远程教育发展研究;二是为本省现代远程教育的发展提供服务;三是为外省高校的远程教育在本省设立的校外学习中心进行管理和提供服务;四是为国家教育公共服务体系提供服务。他们的成立为推进所在省现代远程开放教育的发展,起到了积极意义,发挥了一定作用。但是,实践的结果也同时说明,由于这些中规格次不高、职责狭窄,已经难以适应今天形势发展要求,难以满足《教育规划纲要》以及《人才规划纲要》提出的教育和人才发展工作需要。因此,在河北成立更高层次的协调指导机构十分必要。

二、加大财政投入

现代远程教育的发展以现代通信技术环境与设施为物质基础,建设或整合各类方便、灵活、个性化的学习资源是其必要条件。而物质基础建设和学习资源建设,都需要一定的财力做支撑。过去一段时间,支持远程教育的资金投入少,是制约其发展的重要因素。河北远程教育水平不高,发展后劲不足,不能适应学习型社会建设的要求。解决这些问题,就要加大财政投入,增强资金支持的力度。只靠学费收入支持事业发展,不能发挥现代远程教育的公共服务功能。

三、办好开放大学

《教育规划纲要》指出:“构建灵活开放的终身教育体系”,“办好开放大学”。国家教育部原副部长陈希在2010年5月全国电大书记校长会上就电大如何贯彻即将颁布的《教育规划纲要》精神时强调:电大教育未来的发展,应主动适应社会教育需求和社会成员终身学习需求,着眼于国家构建终身教育体系、建设学习型社会的全局……努力把电大建设成为具有中国特色的一

流现代远程开放大学。还提出:在现有电大系统基础上,组建覆盖全国城乡的国家远程开放大学。办好开放大学是推动现代远程教育发展,服务终身教育体系构建和学习型社会建设的新举措。“上海开放大学”在上海市人民政府充分调研论证的基础上成立,目前已经挂牌,与“上海电视大学”并存。利用上海远程教育集团的综合资源,开展远程教育。《上海中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》(征求意见稿)提出:“利用现代信息手段,大力发展现代远程教育,建立现代开放大学,构建开放式继续教育培训体系。”北京、广东、江苏、江西、福建、山西等省市都高度重视开放大学建设,紧紧抓住开放大学这个发展现代远程教育的抓手,推进终身教育体系构建和学习型社会的建设。

现代远程教育是学习型社会建设的重要途径。在河北,除河北广播电视大学外,还没有一所具有独立法人资格的高校开展现代远程教育,这势必会影响河北终身教育体系的完整性,不利于河北学习型社会建设。所以,我们应当乘国家开放大学建设这股东风,建好开放大学。

【参考文献】

- [1] 丁兴富. 远程教育学[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2001.
- [2] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[Z]. 北京:人民出版社, 2010.
- [3] 窦娇颖. 现代远程教育与终身学习[J]. 成人教育, 2006, (11): 45.
- [4] 吴钧. 我们需要什么样的开放大学[J]. 教育发展研究, 2010, (5): 32.
- [5] 彭坤明. 建设省级区域开放大学的现实依据[J]. 现代远程教育研究, 2010, (4): 29.
- [6] 凌元元. 发展现代远程教育 努力推进学习型社会的构建[J]. 继续教育研究, 2009, (9): 61.

【责任编辑:王云江】

Strive to develop the modern distance education to promote the learning society construction in Hebei

WU Xi - chun, ZHAO Hui - min

(Hebei Radio and TV University, Shijiazhuang 050051, China)

Abstract: Based on the characteristics of modern distance education and learning society, and an analysis of the development of modern distance education in Hebei, this paper proposes several points in developing the modern distance education to promote Hebei learning society construction.

Key words: development; modern distance education; learning society construction

(上接第110页)

Innovation research on university's cadres education and training system under the background of learning organization

ZHANG Zi - rong, YAO Xiu - ping

(Propaganda Department, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: As a result of the old management mode and inefficient incentive mechanism, the university's cadres education and training in China lags behind, which not only restricts its own development but also fails to meet the need of building a group of university cadres with high quality. Analyzing the present situation and problems, this paper discusses the innovation of university's cadres education and training system including the management mechanism, operation mechanism and incentive mechanism.

Key words: university; cadre education training; mechanism innovation