

优化培训体系 提高教学质量

□ 陈 雄

近年来,福建省委党校、行政学院始终把教学作为党校的中心工作,通过健全完善“六大体系”,实施一系列教学改革,进一步提高了干部教育培训的针对性和实效性。

规范培训班次体系。根据《中国共产党党校工作条例》《行政学院工作条例》要求,逐步形成了多层次、多渠道、分类别、长短结合、多元互补的干部教育培训班次体系。一是进修班,主要培训对象为厅级和正县(处)级领导干部,学制为2个月。其中,厅级领导干部进修班侧重于提高决策和团队领导能力;正(县)处级领导干部进修班侧重于提高执行力和组织协调能力。二是培训班,主要培训对象为省管后备干部、青年干部、乡镇党委书记、乡镇长等,学制为2~4个月。三是任职班,主要培训对象为新任副(县)处干部和乡镇长,学制为1~2个月。任职班侧重于协调能力、组织能力、执行能力等方面的培训。四是专题研讨班,主要培训对象为厅、处级领导干部,学制一般为1周。专题研讨班主要是围绕中央和省委省政府重大战略部署、中心工作、专项工作来开展的。五是师资培训班,主要培训对象是全省党校、行政学院系统内的干部教师,主要侧重于提高校院系统干部教师推动干部教育培训事业、教学科研等方面能力的培训。

完善培训课程体系。按照理论教育和党性教育不少于总课时的70%、其中党性教育比例不少于20%的要求,不断完善培训课程体系。一是理论教育和党性教育(公仆教育)模块。理论教育课程主要有马克思主义理论基础课程、习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略课程等;党性教育(公仆教育)课程主要有党章和党内法规教育、党史国史和革命传统教育、法治



思维和反腐倡廉教育以及党性教育教学点的现场教学等。二是党和国家重大方针政策解读模块。主要是围绕学习宣传党的路线方针政策和重大战略部署开设相关课程,带头探索和回答重大理论和现实问题,帮助学员更好地理解 and 贯彻落实党的路线方针政策。三是能力培养模块。重点围绕战略思维能力、辩证思维能力、综合决策能力、驾驭全局能力等方面,通过运用案例教学、情景模拟、互动体验等多种现代培训方式开展培训。四是人文素养提升模块。着重从提高干部综合素质出发,结合领导干部个性化多样化需求,把人文、社会、科学知识纳入干部课程体系,提高学员人文素养。

建设培训教材体系。制定出台《校院教材从书建设总体方案和年度方案》,明确编写工作思路,突出抓好主体班次教材和研究生教材建设,逐步形成适应我省干部教育培训需求的教材体系。主体班次教材包括5个方面:一是通用类教材。主要包括马克思主义基本原理、中国特色社会主义理论体系等方面的读本和教材。二是培训类教材。主要围绕统筹推进“五位一

体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局的内容要求,编写的系列教材。三是省情类教材。主要是结合贯彻落实福建建设要求,与省直有关部门联合编写《战略福建》《蓝色福建》《红色福建》等适合全省党员干部使用的系列教材,预计2017年下半年和2018年将陆续出版。四是案例类教材。主要是结合校院案例教学培训和案例库建设需要,组织编写经济社会发展中的典型案例为主要内容的教材。五是现场教学类教材。现已编写《做谷文昌式的好干部——福建省东山谷文昌纪念馆党性教育基地现场教学教材》和《精准扶贫的宁德模式》等教材,供学员学习。

健全培训方法体系。积极探索适合党员干部的教学培训方式,努力构建丰富多样、内外互补的开放式培训格局。一是线上课室与线下课堂结合。除了课堂授课外,加大线上课室开发力度,开设网上课堂,学员可以利用“福建干部网络学院”,进行选择性的学习,实现终身学习。二是课堂教学与现场教学结合。依托全省优势资源,建立了古田基地、谷文昌教学基地、宁德下党乡党性教育基地等22个现场教学基地和教学点,组织各班次学员现场教学,丰富了教学内容和教学形式。三是校内培训与异地培训结合。注意借助校外优秀的教学资源,有选择地把部分培训模块或培训项目委托著名高校、外省党校、专业培训机构承担。四是课堂学习与实训演练结合。在培训安排上,有针对性地建设系列领导干部能力提升实训室,通过媒体沟通、突发事件应对、心理测评等实训活动,让学员在模拟场景中演练和培训,注重学用结合,提升领导能力。

打造特色学科体系。始终把学科建设作为推进校院事业发展的战略性工程,制定出台校院《2015—2020年学科建设规划》《省级重点学科建设与管理暂行办法》等制度,努力形成布

局科学、重点突出、优势明显、特色鲜明的学科体系。一方面,依托中共党史(含党的学说与党的建设)、社会学、马克思主义理论等3个“省级重点学科”,法学、公共管理、产业经济学、政治经济学4个校重点学科,突发事件的应急管理、当代中国民主政治建设、福建文化传承与创新、现代科技与社会发展等5个校重点学科发展方向,努力构建“3+4+5”的三级学科布局。另一方面,依托重点优势学科组建学科团队,优化学科带头人队伍。

构建培训质量体系。一是加强师资队伍培训。大力实施“人才强校”战略,建立健全从准入到培养全流程的师资培养制度。加强教学技能培训,开展现代培训理念、案例教学实务、党性教育教学能力提升、课件等专题性的教学能力培训,提高教师施教能力。同时,建立可持续动态调整的兼职教师队伍,实现专兼师资互补。二是注重培训总体设计。加强班次、对象与课程安排合理性、系统性和逻辑性研究,明确班次、对象的核心素质和能力要求,合理安排课程,做到班次、对象不同,课程、方式、师资和管理等不同。三是夯实培训基础。以精品课建设为抓手,明确培训需求与对象分析、讲稿撰写、讲义编辑、课件制作等环节的要求,实施精品课建设工程。大力开展教研活动,促进教研部门加强集体备课和课程试讲。四是加强培训过程管理。制定出台了《校院委下班听课制度》,按照校院所联系的主体班次,有计划地安排校院委下班听课并及时反馈听课意见。同时,建立学员培训反馈周报制度,加强对教学运行和培训质量的管理。

(作者系福建省委党校常务副校长、行政学院常务副院长)

校长论坛

为精准扶贫提供精准培训

□ 刘 水

扶贫需精准,扶智更需精准。国家行政学院坚持密切联系贫困县实际,着力在“精准”二字上做文章、出实招、求突破,通过培训促扶贫取得了实效。

国家行政学院培训中心坚决落实“扶贫先扶智”方针,以学院定点扶贫的云南省大关、墨江两县扶贫干部为主体,在培训中坚持问题导向,10年来持续为两县培训干部和致富带头人。截至目前,已举办了18期扶贫干部培训班。参训学员既是扶贫前线的指挥员,也是带领群众脱贫致富的排头兵。通过培训,使贫困县干部进一步深化认识,交流经验,研讨问题,明晰了精准扶贫脱贫的思路和措施,全面提升了综合素质和打赢脱贫攻坚战的能力,得到云南省委省政府的肯定和墨江两县县委县政府及当地干部群众一致好评。

现以“2016年云南省大关、墨江县领导干部精准扶贫专题培训班”为例,通过介绍国家行政学院对定点扶贫县扶贫干部开展精准培训的主要做法,总结做好精准扶贫培训工作的要点和体会。

2016年10月23日至11月1日,国家行政学院培训中心举办“云南省大关、墨江县领导干部精准扶贫脱贫专题培训班”。学员为两县各部门单位、各乡镇干部,共50人。此次培训班有两个目标,一是要推动精准扶贫政策落地。发挥国家行政学院“思想教育平台、高质量教育培训平台、高端智库平台和推动政策落实平台”的优势,把党中央的大政方针、国内先进的脱贫致富经验、国际上先进的扶贫理念及时补充进来,落实下去。二是要坚持问题导向,聚焦两县扶贫工作难题,共同探讨解决对策。无论大关还是墨江,都有其地域特点,发展基础优劣并存。此次培训的目标就是要通过教学培训、交流研讨,明晰贫困的根本原因、发展的短板。坚持问题导向,找到扶贫工作的“抓手”,这既

是为学院进一步加强扶贫工作寻找依据,也是为两县的整个扶贫部署提供决策依据。因此,此次培训既是一个学习的平台,也是一个群策群力解决问题的平台。

此次培训班对扶贫脱贫工作的难点问题进行了深入研讨。结构化研讨是国家行政学院培训中心的特色和亮点,通过导入结构化研讨的理念、方法和研讨工具,使学员树立结构化分析问题的理念。在结构化研讨活动中,邀请熟悉两县县情的催化师,引导学员分成四个小组,结合本地区实际及自身分管工作,围绕精准扶贫脱贫工作来梳理问题,聚焦了“产业培育不足”“集体经济发展不平衡”“如何高效运营专业合作社”“贫困群众内生动力不足”等亟待解决的40多个问题。按照管理学理论中的“四象限法则”,将问题按重要紧急的原则进行排序,各组分别确定了一个问题着重讨论。学员们对聚焦的问题进行剖析、寻找原因,提出有效对策建议,撰写研讨纪要及稿件,整个过程引导学习不断走向深入。

为提高培训实效,此次培训班非常注重四方面工作。一是前期调研深入充分。班主任及相关工作人员多次深入定点扶贫县进行实地调研,通过走访、座谈和发放调查问卷等方式,了解贫困地区发展实际,取得了培训需求的第一手资料。

二是科学总结扶贫培训经验,形成了科学合理的课程结构体系。课程不仅包括对“新发展理念与全面建成小康社会”“生态文明与城乡两元共生统筹新模式”“县域经济发展”“精准扶贫的理念思路与地方实践”的精准解读,还根据扶贫干部工作实际,有针对性地安排了“加强基层法治政府建设,用法治思维化解矛盾纠纷”“社会转型与社会治理创新”“新型城镇化与PPP模式”等课程。在更新知识的同时,促使学员认识到,社会治理、服务群众、协调各种关系、发展经济、实现脱贫,要依靠法治,要有科学的领导方法、系统的思维能力。



三是精准选聘师资,实现精准授课。在师资聘请方面,突出理论联系实际的原则,因此,优先选择了解扶贫政策、有基层工作经验的教师。此次培训班特别邀请了5位曾在县里挂职或进行过深入调研的教师进行授课。

四是融合现代培训理念。通过有针对性的导学和破冰活动设计,学员迅速进入到学习状态,来自两个县的学员共同组建了4个学习团队,为团队学习的开展奠定了坚实的基础;每节课课程结束后,以“提问单”和“课后反思”等形式,加强学员与授课教师的互动交流,强化学员对授课内容的反思和理解;通过文体比赛等形式,凝聚了团队精神;通过赴国家博物馆参观复兴之路展览,增强学员的民族自信心和自豪感。

此外,在培训期间,学员还进行了11次微论坛,分别就“如何成立精准扶贫开发工作领导小组和县、乡、村三级‘挂帮包’‘转走访’工作联席会议机构”“组建县级脱贫摘帽指挥部和乡(镇)脱贫攻坚工作站中的经验教训”“如何选准特色抓实产业发展、突出重点抓异地扶贫搬迁”等专题与全班学员分享经验和做法,并就工作案例进行重新回顾,引发反思。培训班建立了“微信群学习平台”,培训结

束后,两县学员在微信群中交流工作,分享扶贫工作的想法、做法,授课教师也在群里时时与学员互动交流,真正提升了培训效果的持续性。

根据教学评估和跟踪反馈,此次培训班综合评估均为良好,教学评估均为90分以上。此次培训的成功实践,可以说明精准扶贫脱贫培训需要做好三方面工作:一是要创造性地应用现代培训理念和方法,在提升干部扶贫能力上下功夫。二是要抓住“增强内生动力”的着力点,加强课程研发。如针对“如何做好科学扶贫”“如何通过改革推动扶贫工作”“如何运用市场机制扶贫”“如何更好激发贫困群众内生动力”等主题做好课程研究和开发。三是要围绕培训目标,有效利用培训资源,倾情帮扶。国家行政学院培训中心借助港澳培训班学员资源,促成云南省墨江县人民政府与香港某公司的合作。双方于培训期间签订了《墨江哀牢山黄金生态旅游项目合作开发框架协议书》,此项目可带动墨江县近万户建档立卡贫困户实现脱贫。



山东省委党校在建设新型智库过程中,着力在提高成果质量、推动内容创新上下功夫。为了进一步完善体制机制、发挥党校自身优势,2016年12月以来,学校积极推进创新工程,将其作为高端智库建设的重要抓手和实现路径。

创新工程以提升科研创新能力为目的、以创新体制机制为重点,旨在加快建设以学科体系、学术观点、科研方法和科研组织管理创新为主要内容的创新体系。重点是从组织架构、功能设置、学科体系、薪酬待遇、决策机制、成果转化等方面进行调整和改革,进一步完善体制机制。为此,学校实施“四大工程”,构建重点学科、重大科研项目、重点平台、重点人才培养4个创新体系,充分发挥党校智库的自身优势。

加强重点学科建设,增强智库咨政服务的实效性。学校聚焦自身特色和优势,加强以中国特色社会主义理论体系为主的马克思主义学科建设,加强党性教育学科建设。积极推进马克思主义理论研究和建设工程,在原马克思主义研究所的基础上,建立马克思主义学院。学院是一个集教学、科研和学科建设相结合的实体机构,重点谋划马克思主义理论学科建设任务,加强基础理论和重大问题研究,加强对习近平总书记系列重要讲话精神研究、加强对“四个全面”战略部署和新发展理念研究,力争多出成果,在理论建设、思想引领上走在前列。

加强重大科研项目建设,提高智库咨政服务的针对性。学校积极创新选题方式,把山东省经济社会发展中的重大、重点和热点问题作为重大研究课题,并通过科研协同公关、加强调研等措施保障重大课题的顺利实施。一是组建科研创新团队,形成研究合力。学校成立创新工程领导小组,由创新工程领导小组遴选“创新团队”以及“培育团队”,以“山东省委党校智库”作为学校整体智库面世,各创新项目团队是“山东省委党校智库”的一部分。创新团队实行首席专家负责制,首席专家制订与实施创新团队的建设方案,每个创新团队和学校签订咨询建议任务书。二是加强省情调研基地建设,完善党情和民意的调研反映机制。学校要求各创新团队要选择两个具有代表性的区域或行业建立调研基地,长期到基层、到一线进行蹲点调研,不断加强研究人员对国情、社情、民情的了解。三是加大对学员“两带来”问题的研究,发挥学员优势。学员入校之初,学校就着手征集、分析、梳理他们在党的理论教育与党性教育、国家安全、经济建设、法治建设等方面的“两带来”问题,并及时通报给教师。各创新团队可以清晰地研判学员在目前工作中遇到的理论困惑和需要解决或关注的热点问题,对症下药,“量身定做”教学内容和教学重点,提高教学的针对性和实效性。同时,把学员在实践中遇到的问题作为科研课题的重要来源,把他们在实践中积累的经验作为理论创新的基础,形成具有前瞻性、实践指导力大的科研成果。

加强重点平台建设,提高智库成果转化的有效性。一是完善智库成果报送反馈机制。积极疏通智库与党委政府的快速通道,专门创建内部资料《咨政参考》,定期向省级领导呈送创新项目团队科研成果,让智库研究报告直接、迅速进入决策咨询视野。二是加强各创新团队与省委省政府各部门的互动交流,积极承担各部门关注的重大理论和实践问题,把智库对策研究和政府决策部门的政策研究紧密结合起来,提供有针对性的智力支持。三是鼓励创新团队通过举办各类年会、高层论坛、专题论坛、研讨会、座谈会等形式,宣传、推介、转化智库研究成果。四

□ 满新英

是加强对外传播能力和话语体系建设。努力阐释好党的方针政策,积极回应大众普遍关注的热点、难点和重点问题,扩大智库的影响力。

加强重点人才培养,提高智库人员的专业性。高端智库建设,人才是关键。创新工程重视领军人物建设,积极为学术影响较大、科研成果突出的人才创造科研条件。围绕优势学科和重点项目所需的高层次人才,学校选拔优秀教师到国外知名高校和智库进行访问交流、做访问学者,丰富其阅历结构,着力培养理论素养扎实、具有国际视野的学术带头人。大力培养中青年教师,完善教师跟班学习、学术交流、进修学习等制度。积极为教师提供到党委和政府部门挂职锻炼的机会,让教师熟悉党政机关工作运作流程,参与政策制定与实施,培养既有理论能力、又有行政执行能力的综合型智库人才。

完善成果激励机制和保障机制,调动智库人员的积极性。一是建立多元化的新型智库成果激励机制。完善《科研成果奖励办法》《决策咨询研究奖励办法》,以创新、质量为导向,提高报送及批示、媒体解读及分析、参与政府决策的奖励分值,激励教师产出高端智库成果;将决策咨询成果纳入科研业务考核、科研奖励、评先评优、职称评聘,激励教师开展应用对策研究的积极性。二是建立智库研究专项经费制度。设立智库研究专门费用,将人力资本作为智库经费资源配置的第一要素;完善智库研究选题、立项、过程管理、项目验收、绩效考评等机制,大幅提升教师的创新活力。三是建立创新工程考核制度。出台《创新团队绩效考核办法》,把创新岗位分为首席专家、执行专家和专家助理三个等级,根据研究成果贡献大小,享受绩效工资和创新报偿,体现多劳多得。