

基于能力提升的干部教育培训课程体系构建研究

张 昊

新疆维吾尔自治区互联网信息办公室 新疆 乌鲁木齐 830011

【摘要】：干部能力提升是推进国家治理体系和治理能力现代化的核心基础，干部教育培训课程体系作为提升干部能力的重要载体，其科学性、系统性、适配性直接影响培训效果。新时代背景下，干部履职能力需求呈现出多元化、复合型、实战化的特点，传统干部教育培训课程体系存在内容与需求脱节、结构不合理、实战性不足等问题，已难以适配新时代干部能力提升的要求。本文以干部能力提升为核心导向，结合干部教育培训相关规定和实践要求，分析当前课程体系存在的突出问题，构建“政治素养+综合素养+专业履职+实战实训”的课程体系框架，提出课程内容设计、培训方法优化、评估机制完善的系统策略，为推动干部教育培训高质量发展、提升干部综合履职能力提供理论支持与实践指导。

【关键词】：干部教育；能力提升；课程体系；培训方法；履职能力

DOI:10.12417/3041-0630.26.05.018

《干部教育培训工作条例》明确，干部教育培训是建设高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工程，在推进中国特色社会主义伟大事业和党的建设新的伟大工程中具有不可替代的重要地位和作用。习近平总书记强调，“要加强干部教育培训，使广大干部政治素养、理论水平、专业能力、实践本领跟上时代发展步伐”，这为新时代干部教育培训工作指明了方向，也对干部教育培训课程体系的构建提出了具体要求——必须以能力提升为根本导向，紧扣干部履职需求，构建科学系统、精准适配的课程体系。传统以课堂讲授为主、偏重理论知识的课程体系，已无法完全满足干部能力提升的实际需求，存在内容与岗位需求脱节、结构单一、实战性薄弱、评估机制不完善等问题。本文以干部能力提升的核心需求为出发点，探索课程体系构建的框架、路径与优化策略，旨在为新时代干部教育培训课程体系的完善提供参考。

1 干部教育培训的现状与问题

1.1 传统培训模式的局限性

传统干部教育培训课程体系受理念、模式、方法等因素制约，存在诸多与新时代干部能力提升要求不相适应的局限性。在培训理念上，部分地区和单位仍以“完成培训任务、达到学时要求”为主要目标，忽视课程体系与干部能力提升的精准对接，培训的针对性和实效性不足；在课程内容上，偏重于宏观政策单向传授，与干部的岗位履职需求、实战能力短板结合不紧密，学用脱节问题突出；在课程结构上，体系化程度低，各课程模块之间缺乏逻辑衔接，未能形成“层层递进、互补互促”的能力培养体系；在教学形式上，以课堂集中讲授为主，缺乏互动式、体验式、实战化的教学形式，干部的参与度和学习积极性不高，知识向能力的转化效率低。这些局限性导致传统课程体系难以有效支撑干部综合能力的提升，与新时代干部教育培训的根本要求形成明显差距。

1.2 干部能力需求的多样性与复杂性

当代干部的能力要求呈现出日益多样化和复杂化的特点。随着社会发展的加速与技术的进步，各级干部所面临的工作环境、管理任务及决策压力大大增加，要求其具备更加综合的能力^[1]。其能力需求可分为基础能力和专业能力两大维度，二者相辅相成、缺一不可。基础能力是所有干部必须具备的基本工作能力，主要包括政治素养、理论思维、法治意识、群众工作能力、沟通协调能力、风险防范能力等，其中政治素养是首位，是干部履职的根本前提；专业能力是不同层级、不同岗位干部基于履职需求所需具备的专项能力，受岗位性质、工作内容、治理要求影响，呈现出明显的差异化特征，如数字化治理能力、决策执行能力、应急处突能力、专业业务操作能力等。准确把握干部能力需求的核心特征与分类，是构建基于能力提升的课程体系的前提和基础。

1.3 现有课程体系的不足之处

结合新时代干部能力提升的要求，当前干部教育培训课程体系仍存在诸多突出问题，主要体现在5个方面：一是系统性不足，课程体系缺乏整体设计，各课程模块之间逻辑衔接不紧密，未能围绕干部能力提升形成“从基础到专业、从理论到实践”的层层递进体系；二是针对性不强，课程内容设计缺乏前置性的能力画像和全维度需求调研，未能结合不同层级、不同岗位干部的差异化能力需求进行精细化设计；三是实战性薄弱，课程体系偏重于理论知识传授，实战性、操作性课程供给不足，缺乏与干部履职实际紧密结合的案例教学、实操演练、模拟实训等内容；四是灵活性不够，课程内容更新滞后于时代发展和干部履职需求变化，对数字化转型、社会治理创新等新要求、新技能的融入不足；五是评估机制不完善，课程体系的实施效果缺乏科学系统的评估，评估多停留在学员满意度调查层面，未能与干部能力提升、履职实效紧密对接。

2 基于能力提升的培训体系构建框架

2.1 能力提升的核心要素分析

构建基于能力提升的干部教育培训课程体系，需注重干部教育培训的5方面要求：一是政治引领，始终把理论教育、党性教育放在课程体系的首位，把习近平新时代中国特色社会主义思想作为中心内容，确保干部能力提升的正确政治方向，实现政治素养与专业能力同步提升；二是需求导向，以干部岗位履职需求为根本，通过全维度需求调研和干部能力画像，精准识别能力短板，确保课程内容与能力需求高度适配，实现“干什么学什么、缺什么补什么”；三是系统构建，围绕干部能力提升的整体目标，构建逻辑清晰、层次分明、模块互补的课程体系，实现核心基础能力与岗位专业能力的协同培养，理论知识与实践能力的有机统一；四是实战实效，强化实战性课程供给，创新实战化教学形式，推动课程内容与履职实践深度衔接，确保培训成果能够有效转化为干部的实际履职能力；五是动态优化，紧跟时代发展和干部履职需求变化，建立涵盖课程内容、教学方法、评估机制等在内的动态调整机制，确保课程体系始终具备时代性、前瞻性和适配性。

2.2 培训课程体系的结构设计

课程设计应依据不同干部的能力需求、岗位要求以及实际工作环境，进行系统化、模块化划分^[2]。政治素养模块：这是课程体系的核心与根本，主要包括习近平新时代中国特色社会主义思想、党的创新理论、党章党规党纪、党性教育、理想信念教育等内容，旨在提升干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，筑牢干部履职的政治根基；综合素养模块：这是课程体系的基础支撑，主要包括经济、政治、文化、社会、生态文明等通用知识，法治意识、群众工作能力、沟通协调能力、风险防范能力、数字化思维等通用能力，旨在完善干部的知识结构，提升干部的综合通用履职能力；专业履职模块：这是课程体系的核心主体，围绕不同层级、不同岗位干部的专业能力需求设计，旨在提升干部的岗位专项履职能力，如领导干部的决策能力、统筹协调能力，基层干部的实操能力、服务群众能力，专业岗位干部的数字化治理能力、应急处突能力等；实战实训模块：这是课程体系的落地关键，主要包括案例教学、实操演练、模拟实训、现场教学、课题攻关等内容，旨在推动理论知识向实践能力转化，提升干部解决实际问题的能力。四大模块相互衔接、有机融合，既确保干部政治素养的首位性，又兼顾干部通用能力和专业能力的协同提升，同时强化实战实训，实现“理论学习—能力培养—实践应用”的闭环。

2.3 培训目标与实际效果的匹配

培训目标的设定需遵循具体、可量化、可操作、可实现的原则，结合不同层级、不同岗位干部的能力画像，分层次、分

类型设定差异化的培训目标：针对新入职干部，培训目标以基础能力培养为主，重点提升其政治素养、通用履职知识和岗位入门能力；针对在岗干部，培训目标以能力短板补齐为主，重点提升其岗位专业能力和解决实际问题的能力；针对领导干部和业务骨干，培训目标以综合能力提升为主，重点提升其战略思维、决策能力、创新能力和统筹协调能力。同时，培训目标需实现短期目标与长期目标的有机结合：短期目标聚焦于干部具体知识的掌握和技能的提升，可通过考试、实操检测等方式量化评估；长期目标聚焦于干部综合履职能力的提升和职业发展，可通过干部履职实效、工作业绩等方式综合评估。培训目标与干部能力提升的精准匹配，能够确保课程体系的设计、实施、评估始终围绕能力提升展开，提升课程体系的针对性和实效性。

3 课程内容的设计与选择

3.1 关键能力的识别与分类

精准识别和分类干部的核心能力，是课程内容设计的前提和基础，其核心在于紧扣岗位职责、结合履职需求、紧跟时代要求。干部核心能力的识别需通过全维度、多渠道的调研方式开展，包括岗位分析、需求问卷、座谈访谈、履职实绩分析等，系统梳理不同层级、不同岗位干部的核心工作职责、履职面临的挑战、现有能力短板；在此基础上，结合新时代国家治理现代化的要求，对干部的核心能力进行科学分类，形成干部能力清单。习近平总书记明确提出，干部应具备的七种能力，政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。为政治能力、综合素养、专业履职能力、实战创新能力四大类：政治能力是核心，包括政治判断力、政治领悟力、政治执行力等；综合素养是基础，包括法治意识、群众工作能力、沟通协调能力、风险防范能力、数字化思维等；专业履职能力是关键，根据岗位性质不同分为不同类型，如数字化治理能力、应急处突能力、决策执行能力、专业业务操作能力等；实战创新能力是提升，包括解决实际问题能力、创新思维能力、成果转化能力等。通过精准识别和分类干部核心能力，能够为课程内容的设计提供清晰的导向，确保课程内容与能力需求高度适配。

3.2 课程模块的构建与安排

课程模块的安排要做到层次分明、内容递进，应从基础知识、核心能力到高阶管理能力进行逐步推进^[3]。4大模块的内容设计需紧扣干部核心能力清单，结合不同层级、不同岗位干部的培训目标，进行精细化、层级化设计，确保内容的针对性和适配性。政治素养模块：内容设计以习近平新时代中国特色社会主义思想为中心，涵盖党的二十大精神、习近平总书记系列重要讲话精神、党章党规党纪、党性教育、理想信念教育、宗旨意识教育等，注重理论联系实际，通过案例分析、专题研

讨等形式,推动干部学深悟透、入脑入心,切实提升政治能力;综合素养模块:内容设计兼顾知识普及与能力培养,涵盖经济、政治、文化、社会、生态文明等领域的通用知识,以及法治知识、群众工作方法、沟通协调技巧、风险防范策略、数字化基础理论等通用能力内容,旨在完善干部的知识结构,提升综合通用履职能力;专业履职模块:内容设计坚持分层分类、精准适配,针对不同层级、不同岗位干部的专业能力需求,设计差异化的内容体系。针对领导干部,重点设计战略思维、决策能力、统筹协调能力、数字化治理决策等内容;针对基层干部,重点设计基层治理方法、岗位实操技能、服务群众能力、数字化工具应用等内容;针对专业岗位干部,重点设计岗位专业知识、前沿技术应用、专业业务操作等内容;实战实训模块:内容设计坚持贴近实际、注重实效,紧扣干部履职中的热点、难点、痛点问题,设计案例教学、实操演练、模拟实训、现场教学、课题攻关等内容。

3.3 内容更新与前瞻性设计

新时代干部履职需求和能力要求处于动态变化之中,受数字化转型、社会治理创新、新技术迭代等因素驱动,亟需建立课程内容动态更新机制,同时强化前瞻性设计,确保课程体系的时代性和适配性。在动态更新方面,建立常态化的需求调研和课程评估机制,定期开展干部能力需求调研和课程体系实施效果评估,根据调研和评估结果,及时更新课程内容:将数字化转型、人工智能、大数据、网络安全等新时代履职必备的新知识、新技能融入课程体系;将社会治理创新、基层治理现代化、应急处突等履职热点难点问题纳入课程内容;剔除与时代发展和干部履职需求脱节的陈旧内容。同时,坚持“实践反哺教学”,邀请领导干部、专家学者、基层业务骨干、先进典型参与课程内容设计和授课,将最新的履职经验、工作方法、实践成果融入课程内容,提升课程内容的实战性和鲜活性。在前瞻性设计方面,结合国家治理现代化的发展趋势和信息技术的发展方向,提前布局课程内容,培养干部适应未来履职需求的能力:如增加数字化治理、数据驱动决策、人工智能应用、跨领域协同治理等前瞻性内容;强化干部的创新思维、战略思维、系统思维培养;结合未来社会治理的发展趋势,设计基层治理创新、风险防控体系建设、公共服务优化等前瞻性课题,确保干部能够适应未来履职环境的变化,提升综合履职能力。

4 培训方法与实施路径

4.1 线上线下深度融合的多元化培训方法

基于能力提升的课程体系实施,需打破传统单一的课堂讲授模式,构建线上线下深度融合的多元化培训方法,充分发挥不同培训方法的优势,提升培训的实效性。线上培训依托数字化学习平台,采用视频教学、直播授课、在线答疑、云端研讨、微课程学习等形式,为干部提供灵活、便捷、碎片化的学习渠

道,有效破解工学矛盾、地域壁垒等问题,重点开展理论知识、基础技能的学习;线下培训采用课堂讲授、专题研讨、案例分析、现场教学、模拟实训等形式,为干部提供面对面的互动交流和实操训练机会,重点开展专业能力、实战能力的培养。线上线下深度融合的培训方法,实现“线上学理论、线下练实操”的有机衔接:干部通过线上平台完成基础理论知识的学习和碎片化知识的积累,线下培训针对线上学习中的重点、难点问题开展专题研讨,结合实战实训开展实操训练,同时通过线上平台开展课后复习、交流互动、成果展示,形成“线上+线下”的闭环培训模式,提升培训的整体效果。

4.2 案例分析与实践演练的应用

案例教学与实战演练是推动理论知识向实践能力转化的核心方法,也是基于能力提升的课程体系实施的关键环节,要坚持贴近实际、注重实效的原则,紧扣干部的岗位履职需求。案例教学的应用,选取具有典型性、代表性、针对性的履职案例,包括正面典型案例和反面警示案例,组织干部开展深度研讨:通过案例介绍、问题分析、解决方案探讨、经验总结等环节,引导干部将理论知识与案例实际相结合,提升分析问题、解决问题的能力;同时,鼓励干部结合自身履职经历分享案例,促进经验交流,拓宽履职思路。实践演练通过模拟履职场景中的实际问题,组织干部进行角色扮演、情境应对和实操处置,促使其将理论知识转化为解决复杂问题的能力,切实提升实战履职水平^[4]。同时,安排专家、骨干进行现场指导和点评,指出问题、优化方案,帮助干部总结经验、提升能力。

4.3 互动式学习与成果评估

互动式学习与个性化指导的有机结合,能够充分调动干部的学习主动性和积极性,提升培训的针对性和实效性,是基于能力提升的课程体系实施的重要方法。互动式学习采用小组讨论、课题攻关、辩论赛、经验分享会等形式,打破“老师讲、学员听”的单向灌输模式,鼓励干部主动参与、积极思考、充分交流:通过小组讨论,凝聚集体智慧,探讨解决问题的方法;通过课题攻关,组织干部围绕实际履职难题开展团队研究,提升创新能力和团队协作能力;通过经验分享会,鼓励干部分享履职经验和心得体会,促进相互学习、共同提升。个性化指导针对干部的能力短板和学习需求,采用一对一指导、导师制、结对帮扶等形式,为干部提供精准的学习指导:根据干部的能力画像,为每位干部配备专属导师,导师结合干部的能力短板和培训目标,制定个性化的学习计划,指导干部开展针对性学习;针对学习过程中存在的问题,导师进行一对一指导,帮助干部破解学习难题;通过结对帮扶,将能力强的干部与能力弱的干部结成对子,促进互帮互学、共同提升。互动式学习与个性化指导的有机结合,既能够激发干部的学习动力,又能够确保培训的精准性,有效提升干部的学习效果和能力提升幅度。

5 课程体系的优化与评估

5.1 培训效果的评估方法

课程体系的效果评估是检验能力提升目标是否实现的关键环节,也是推动课程体系持续优化的重要依据,其核心在于构建科学系统、贴合实际的评估指标体系,将评估重点从“学习过程”转向“能力提升”和“履职实效”。评估指标体系以干部能力提升为核心,分为学习效果指标、能力提升指标、履职实效指标三个一级指标,每个一级指标下设若干二级指标,形成多维度、多层次的评估体系:学习效果指标:主要评估干部对课程内容的掌握情况,包括理论知识测试成绩、技能操作考核成绩、学习参与度、学习笔记质量、线上学习进度等,重点衡量干部的学习投入和知识掌握程度;能力提升指标:主要评估干部通过培训实现的能力提升情况,包括政治能力、通用履职能力、专业履职能力、实战创新能力的提升幅度,通过培训前后的能力测试对比、导师评价、同事互评等方式进行评估,重点衡量干部的能力提升效果;履职实效指标:主要评估干部培训成果向履职实效转化的情况,包括工作效率提升、工作质量改善、解决实际问题的数量和质量、工作业绩提升、群众满意度提高等,通过履职实绩分析、上级评价、群众评价等方式进行评估,重点衡量培训的实际应用效果。

5.2 课程体系的持续优化机制

课程体系的优化是一个动态的过程,需要随着外部环境的变化和学员需求的不断发展进行调整。课程设计者应建立定期反馈机制,及时从学员和培训师处收集意见,并根据这些反馈优化课程内容和教学方法^[5]。可根据实际施行的估方法有:测试考核法:通过理论知识考试、技能操作考核、模拟实训测评等方式,量化评估干部的学习效果和能力提升情况,重点应用于学习效果指标和能力提升指标的评估;360度评价法:通过上级评价、同事互评、下属评价、服务对象评价、自我评估等多维度评价,全面评估干部的能力提升情况和履职实效,重点应用于能力提升指标和履职实效指标的评估;实绩分析法:通过分析干部培训前后的工作业绩、工作效率、解决实际问题的能力等履职实绩,评估培训成果向履职实效的转化情况,重点应用于履职实效指标的评估;座谈访谈法:通过组织干部、导

师、授课老师开展座谈访谈,了解干部的学习感受、能力提升情况、课程体系存在的问题,收集优化建议,为课程体系的持续优化提供参考;问卷调查法:通过设计科学的调查问卷,收集干部对课程内容、培训方法、授课老师、培训组织等方面的满意度和建议,评估课程体系的实施质量。

5.3 未来发展方向的探索

干部能力提升是一个持续的过程,基于能力提升的干部教育培训课程体系也需要建立常态化的持续优化机制,根据评估结果、时代发展、干部履职需求变化,不断优化完善,确保课程体系的科学性、系统性、适配性。课程体系的持续优化机制主要包括5个方面:常态化需求调研机制:定期开展干部能力需求调研,及时掌握新时代干部履职需求和能力要求的变化,为课程体系的优化提供方向;全流程评估反馈机制:将课程体系的评估贯穿于培训的全过程,包括培训前的需求评估、培训中的过程评估、培训后的效果评估,及时发现课程体系存在的问题,收集优化建议;动态内容更新机制:根据需求调研和评估反馈结果,及时更新课程内容,剔除陈旧内容,增加新时代履职必备的新知识、新技能,强化前瞻性内容设计;培训方法优化机制:根据干部的学习特点和能力提升要求,不断创新优化培训方法,推动线上线下深度融合,强化案例教学、实战演练、互动式学习、个性化指导等方法的应用,提升培训的实效性;师资队伍建设机制:加强师资队伍建设,打造一支既懂理论又懂实践、既懂干部教育培训规律又懂新时代履职要求的复合型师资队伍,邀请领导干部、专家学者、基层业务骨干、先进典型加入师资库,提升课程授课质量。

6 结语

未来,需持续深化对新时代干部教育培训规律和能力提升规律的认识,不断优化完善基于能力提升的课程体系,紧跟数字化转型和国家治理现代化的发展趋势,强化课程内容的动态更新和前瞻性设计,创新培训方法和评估机制,应推动干部教育培训课程体系更好地适应新时代干部能力提升的要求,为培养堪当民族复兴重任的高素质干部队伍、推进国家治理体系和治理能力现代化提供坚实的人才保障和智力支撑。

参考文献:

- [1] 应观群.新形势下机关年轻干部教育的价值塑造与能力提升路径[J].时代报告,2025,(11):28-30.
- [2] 谭伟生.以干部教育培训之为助干部能力提升之势[J].湖南干部教育培训研究,2025,1(05):63-67.
- [3] 刘静茹.精心打造课程体系助力铸牢中华民族共同体意识干部教育培训[J].中国民族,2025,(07):37-38.
- [4] 赵肖肖.在干部教育中将思政教学融入经济管理能力提升课程的实现路径[J].科学咨询,2024,(05):26-29.
- [5] 石共文,杨静,彭佳扬.新时代高校干部教育培训课程体系建设[J].中国成人教育,2023,(16):44-48.