

公务员培训新方法

○ 人事部公务员管理司 组织编写

主编 刘家林

中国人事出版社

公务员培训新方法

人事部公务员管理司组织编写

主编 刘家山

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员培训新方法 / 刘家林主编. — 北京: 中国人事出版社, 2005.1

ISBN 7-80189-290-9

I. 公… II. 刘… III. 公务员 - 培训 - 中国

IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 005631 号

中国人事出版社出版

(100101北京朝阳区育慧里5号)

新华书店经销

保定市印刷厂印刷

*

2005年1月第1版 2005年1月第1次印刷

开本: 850 × 1168毫米 1 / 32 印张: 8.125

字数: 150千字 印数: 1-5000册

定价: 18.00元

公务员培训新方法

主 编：刘家林

副主编：邢宪学

策 划：傅兴国 刘丽军

编 委：（以姓氏笔画为序）

王 顺	王启录	王力平	邓 微
丛逊林	刘志春	毕 明	陈守力
岑可成	李汪洋	李福成	李嘉懿
吴瑞祥	张 敦	张仁峰	金 瑞
杨延浦	杨春林	郑仓元	周灿黎
姜兆慧	赵 丽	郭玉荣	勇汉荣
贾 瑾	袁中伟	黄麟英	

序 言

公务员培训是公务员制度的重要组成部分，是提高公务员队伍整体素质和业务能力的重要途径。自1993年《国家公务员暂行条例》颁布至今，公务员培训工作取得了显著成效：一是规范化的培训制度基本建立。根据《国家公务员暂行条例》，先后下发了《国家公务员培训暂行规定》和一系列配套政策，各地区各部门根据实际制定下发了相应的实施办法和细则。形成了政府人事部门分级管理、统一规划、综合指导，其他部门分工负责、具体实施、密切配合的工作格局，建立了以初任培训、任职培训、更新知识培训和专门业务培训为主要形式，以出国（境）培训、学历培训等为补充的培训体系。培训工作步入了制度化、规范化的良性发展轨道。二是培训为政府中心工作的服务作用不断增强。培训是开发公务员人才资源的一把钥匙，公务员培训工作始终围绕党委和政府的中心任务进行定位和开展。按照党中央、国务院关于西部大开发和振兴东北地区等老工业基地的

战略部署,组织了公务员对口培训;围绕依法治国,建立法治政府的目标,开展了依法行政和行政许可法培训;适应我国加入世界贸易组织新形势,实施了世界贸易组织基本知识培训等等。这些培训有力地推动了政府各项中心工作的开展。三是公务员培训的基础建设逐步加强。初步形成了以行政学院和各类公务员培训中心为主体的公务员培训施教机构网络;初步建立了一支高素质的专兼职结合以兼职为主的培训师资队伍;编写了一批具有中国特色,体现时代特征、符合公务员特点的培训教材。四是促进了高素质、专业化公务员队伍的形成。高素质、专业化是队伍建设的永恒主题。11年来,全国开展各类公务员培训超过2000多万人次。公务员参训率由1996年的26%提高到2003年的72%。通过卓有成效的培训,提高了队伍的整体素质。大专以上学历的公务员由1993年的32%上升到2003年底的74%;公务员的法律、市场经济、行政管理、现代科技、计算机等知识得到了有效补充;公务员的政治鉴别能力、依法行政能力、调查研究能力、公共服务能力、学习能力等得到有效提高。

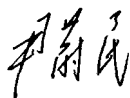
在公务员培训实践中,各地各部门根据公务员培训的特点,认真借鉴国外有益的做法,大胆探索公务员培训的新方法,取得了较好效果,受到了

参训公务员的欢迎。如天津行政学院探索了双讲式培训方法,由两个或两个以上教师组成团队,共同调研、共同策划、共同准备、共同组织,通过教师间的互补、互动、互助,有效地提高了培训质量。辽宁、湖南、浙江等地积极探索案例式、经验分享式、情景模拟式等培训新方法,积累了一些成功的经验。为贯彻落实《2001年—2005年全国干部教育培训规划》、《2001年—2005年国家公务员培训纲要》中创新培训方法与内容的要求,进一步提高公务员培训质量,2003年,公务员管理司委托天津、内蒙、辽宁、山东、浙江、湖南、广西等省、自治区、直辖市人事厅(局)、行政学院开展了公务员培训创新课题研究。2004年3月,公务员管理司在山东济南召开了公务员培训创新课题鉴定会,经过全面、严格、深入地论证,评审通过了相关科研成果。

本书收录的七个公务员培训创新课题,是11年广大公务员培训工作者实践探索的结晶,从一个侧面反映了公务员培训创新的成果,对于进一步把握公务员培训特点,提高培训质量具有重要的指导意义。双讲式、案例式、研讨式、情景模拟式、经验分享式和管理游戏式培训方法,强调理论联系实际,重在解决实际问题;强调以公务员需求为导向,调动公务员学习的主动性、积极性和创造

性;强调以提高能力、增长才干为核心,提高培训的效果。公务员培训内容创新课题从坚持贴近改革开放和现代化建设实践、贴近党委和政府中心工作、贴近公务员工作需要出发,有针对性地强调了公务员培训的课程和核心内容。

实践没有止境,创新也没有止境。现在,公务员培训工作面临着新的形势、新的任务。实现党的十六大提出的全面建设小康社会的奋斗目标,迫切需要建设一支政治坚定、业务精通、清正廉洁、作风优良的公务员队伍。因此,要进一步加大公务员培训力度,大规模培训公务员;要进一步创新公务员培训的方式方法,增强培训吸引力,提高培训质量;要进一步把握培训规律,增强工作的主动性、预见性。公务员培训工作中在实践中发展,公务员培训创新课题的研究成果也需要接受实践的检验,不断完善提高。我们真心期望得到各地、各部门公务员培训工作者、专家学者和广大读者的批评指正。也希望大家继续立足实践、大胆探索、勇于创新,不断开创公务员培训工作的新局面。



2005年1月

目 录

案例式培训方法

- 一、案例式培训方法的概念与由来 (1)
- 二、案例式培训方法的特点 (2)
- 三、案例式培训方法的意义 (5)
- 四、案例式培训方法的适用范围 (7)
- 五、案例式培训方法的操作流程 (9)
- 六、案例式培训方法应用中需注意的问题 (17)
- 七、案例式培训方法应用案例 (21)

双讲式培训方法

- 一、双讲式培训方法的概念与特点 (31)
- 二、双讲式培训方法的基础——师资队伍建设
..... (34)
- 三、双讲式培训方法的应用 (37)
- 四、双讲式培训方法应用案例 (43)

情景模拟式培训方法

- 一、情景模拟式培训方法的定义与特点 (63)
- 二、情景模拟式培训方法的适用范围 (71)
- 三、情景模拟式培训方法的操作流程 (71)

四、情景模拟式培训方法对教师的素质要求及 注意事项	(80)
研讨式培训方法	
一、研讨式培训方法的内涵、特点、种类及意义	(91)
二、研讨式培训方法的理论依据	(98)
三、研讨式培训方法的流程	(101)
四、研讨式培训方法案例	(111)
经验分享式培训方法	
一、经验分享式培训方法概述	(119)
二、经验分享式培训具体方法介绍	(120)
三、对经验分享式培训方法的基本评价	(146)
管理游戏式培训方法	
一、管理游戏式培训方法的含义与特点	(149)
二、管理游戏式培训方法在公务员培训中的 积极意义	(151)
三、管理游戏式培训方法的几种主要模式及其 操作	(157)
四、开展管理游戏式培训方法要注意的问题	(166)
五、管理游戏式培训方法的教学评估	(168)
六、管理游戏式培训方法应用案例	(170)
公务员培训内容的创新	
一、适应时代要求必须创新公务员培训内容...	(175)

二、增强培训的针对性和实效性是创新公务员	
培训内容的立足点	(178)
三、创新公务员培训内容必须紧扣能力建设的	
主题	(182)
四、构建公务员培训内容新体系	(186)
附录 1:人事部关于印发《国家公务员培训暂行	
规定》的通知	(195)
附录 2:国家公务员培训暂行规定	(196)
附录 3:人事部关于实行国家公务员培训证书管理	
制度的通知	(200)
附录 4:关于印发全国科长任职培训观摩研讨班	
纪要的通知	(203)
附录 5:全国科长任职培训观摩研讨班纪要	(204)
附录 6:国务院办公厅转发人事部 2001-2005 年	
国家公务员培训纲要的通知	(210)
附录 7:2001 年-2005 年国家公务员培训纲要	(211)
附录 8:人事部关于进一步加强国家公务员培训	
质量评估工作的意见	(221)
附录 9:人事部关于印发《国家公务员通用能力	
标准框架(试行)》的通知	(227)
附录 10:国家公务员通用能力标准框架(试行)	(228)
附录 11:国家公务员培训工作大事记	(232)
后记	(246)

案例式培训方法

一、案例式培训方法的概念与由来

在公务员培训中，所谓案例式培训方法，就是培训教师以公共管理领域的培训案例为基础，在课堂中帮助学习者达到特定学习目的的一整套教学方法和技巧。包括案例材料的选择（写作）和使用这些材料的方法。

所谓培训案例就是一个描述或基于真实事件和情景而创作的故事，它有明确的教学目的，学习者经过认真的研究和分析后会从中有所收获。

需要说明的是，培训案例与实例及范例是有一定区别。一方面，是案例就必须是在实例基础上产生的，不是实例就不是案例；另一方面，实例只有被用于培训教学时才能被称之为我们通常所说的“案例”。培训案例有其特定的文体和书写规范，是为特殊的教学目的服务的。因此，不是所有写实的行政管理事例都可以一概称之为教学案例。

培训案例也不完全等同于范例，范例一般是指在教学中介绍的已发生的某类事件及前人处理某问题时的经验教训，它多半是已解决的问题。放宽一些标准，也可将其归作案例范畴，可却不能代表案例式培训的主流。因为从公共行政与公共管理教育培训的目的和案例式培训的主要功能看，包含有解决问题的案例应是公共行政





与公共管理案例的主体。因为那种把别人现成的经验教训和盘托出的做法,从教学方法论上说,本质上是代理式学习。而问题解决类型的案例,则要求学员找出问题、诊出“病因”、开出“处方”,并在比较各项备选方案优劣的基础上做出决策,模拟了解决问题的全过程,所以其能力培养功能远大于已解决问题类型的案例。可见,案例的重点与主体应是待决型的案例。

在管理教学中采用案例教学法是 20 世纪初的事情。它始于美国,自 1908 年起,美国哈佛商学院开始用案例教学法来培养硕士研究生。后经过不断的补充、完善和建设,于 20 世纪 50 年代达到兴盛时期。美国许多大学的工商管理专业和公共行政管理专业都普遍采用案例教学。

我国开始引进并采用案例式培训方法,是在改革开放以后。目前,案例式培训方法在我国的工商管理培训中得到了比较广泛的应用。在行政管理的案例式培训方法上,我国起步较晚。1994 年 3 月国家行政学院举办了案例式培训方法专题研讨班,此后,案例式培训方法逐渐受到有关教育培训部门的重视,并在公务员培训中得到越来越多的应用。

二、案例式培训方法的特点

(一) 案例式培训方法与代理式讲授法的比较

表 1-1 案例式培训方法与代理式讲授法的比较

方法	目的	特征	方式	重点	答案	主体
讲授法	传授知识	以理论案	记忆理解	是什么	一元	教师
案例法	培养能力	以案论理	思考创见	为什么	多元	学员

从上表不难看出，案例式培训方法是一种与我们最为熟悉的讲授法有着很大不同的一种教育培训方法。它具有以下特点：

1. 着眼于能力的培养

案例式培训方法是模拟真实问题，让学员综合利用所学的知识进行诊断和决策，从而提高学员分析问题和解决问题的能力；案例式培训方法所追求的不仅是要求学员找到正确的解决问题答案，而是重视使学员得出答案的思考过程，重视使学员在开放的教学环境中，发挥主观能动作用，增强消化和运用知识与经验的能力。在实施案例式培训方法过程中，学员不仅能从讨论中获得知识、经验和思维方式上的益处，而且能从讨论中学会与人沟通，提高学员处理人际关系的能力。

2. 强调以案论理和创造性思维

案例式培训方法是把案例作为一种教学工具，使学员有机会身临其境地将自己置于解决问题的决策者地位，将所学的理论和所积累的经验应用于案例中蕴含的管理问题，根据案例材料提供的信息做出客观分析、判断，提出切实可行的决定方案。而这一过程，正是学员学习、消化、整合并创造性地运用理论和知识的过程。

3. 强调全员参与性和主动性

案例式培训方法中教学的主体应是全体学员，教师的责任是选择组织好案例，组织和指导好课堂讨论，让全体学员都参与进来，在案例所描述的特定环境中，对案例所提问题进行讨论、争辩，并在此过程中相互学





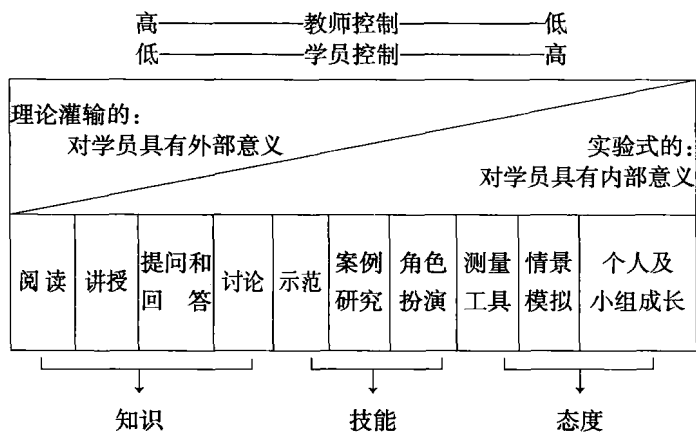
习，促使学员刨根问底地找到最佳决策。因而，它强调全体学员的共同参与和积极思维，强调主动学习。

4. 案例答案的多元化和最佳化

案例为全体学员提供了同样的情景和信息，从同一起点出发，人们会从多个角度进行分析，提出不同见解，它不存在什么标准答案。为了解决问题，有时会有多种解决的方案，有时也可以从多种方案的比较鉴别中寻找出最为合适的答案（即最佳化）。这种多元化和最佳化答案选择，可开拓学员思路，调动学员的学习积极性。

（二）不同培训方法比较

图 1-1 不同培训方法比较



通过上图，我们可以看出案例式培训方法在培训教学目标上具有传知与培能二者兼顾，着重培能的特点；

在教育培训方法上具有理论与实践相结合，注重实践训练的特点；在表中所列的各种培训方法中，具有在实际教学活动中，教师和学员对活动的控制都比较适中，双方作用都能得到较好发挥的特点。

总而言之，案例式培训方法具有如下特点：亲验性——模拟角色行为，体验角色思想，是一种内化式培养学员技能的有效方法；适应性——兼顾不同类型学习风格的人，不同类型学习风格的人，都可以从中受益；实践性——高度仿真，贴近政府管理工作实际；多样性——学员可有理论、知识、技能、信息和思维发展等多方面的获得；多元化——多因素、多角度、多方式、多答案；个性化——便于学员个性的发挥，利于发挥学员的学习积极性。

三、案例式培训方法的意义

案例式培训方法具有多种功能。尤其是在公务员的能力建设上，可以提高学员多方面的能力素质，特别是在培养学习者分析解决问题能力、处理人际关系能力和提高学习能力以及在解剖和认识自我等方面具有重要作用。

（一）培养分析和解决问题的能力

案例将纷纭复杂的管理情景加以描述，以使参训者调动形象思维和逻辑思维，对其中的有关信息进行分类组合、排列分析，完成去粗取精、由表及里的加工过程，理出头绪，揭示问题的症结，寻求解决问题的有效方法。通过对教学案例情景中所包含的矛盾和问题的分





析与处理，可以有效地锻炼和提高学员运用理论解决实际问题的能力。

（二）提高处理人际关系的能力

案例式培训方法在注重提高学员解决问题能力同时，把提高处理人际关系和集体工作能力也放在重要的位置上。要解决问题就必须与人合作，在案例教学的过程中，有许多群体活动。通过群体的互动，学员可以学会与人沟通，体会如何去听别人的意见，如何坚持自己的观点，如何去说服别人，如何自我指导与自我控制，如何与别人相处。人们的思想方法不尽相同，思维方式各异，价值观念不尽一致，在认识和处理问题上自然会存在分歧。正是在遭遇和处理分歧及人际冲突的过程中，学员才能体会到如何理解和包容想法不同、观点各异的同伴，才能心平气和地与人合作，向他人学习并携手朝着共同的目标努力。

（三）增强学习能力

案例式培训方法很具特色的地方，是有利于开发人的智能和创造性，增强人的学习能力。人的学习能力是分层次的，接受知识和经验是一个层次，消化、整合知识和经验是另一个层次。学习能力的强弱不仅体现在对理论知识的死记硬背上和被动接受上，而更为重要的是体现在整合知识和经验的能力上，以及适应变化不断创新的能力上。案例教学是一个动态的个性化的学习过程。所追求的不是要求学员找到唯一正确的解决问题的答案，而是通过学员的亲身体验，依据自身的经验和思