



# 干部教育之道 干部培训之道

GAN BU JIAO YU PEI XUN ZHI DAO  
朱诗柱◎著

GAN BU JIAO YU PEI XUN ZHI DAO

# 干部教育 培训之道

朱诗柱◎著

 中共中央党校出版社  
The Central Party School Publishing House

## 图书在版编目 (CIP) 数据

干部教育培训之道/朱诗柱著. —北京: 中共中央  
党校出版社, 2011. 7

ISBN 978-7-5035-4555-9

I. 干… II. 朱… III. ①干部教育-研究-中国  
②干部培训-研究-中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 120082 号

## 干部教育培训之道

---

责任编辑 王 君 李华凯

版式设计 李 灵

责任校对 马 晶

责任印制 宋二顺

出版发行 中共中央党校出版社  
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091

网 址 [www.dxcbs.net](http://www.dxcbs.net)

电 话 (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

经 销 新华书店

印 刷 三河市华润印刷有限公司

字 数 247 千字

版 次 2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷

开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 17.125

定 价 36.00 元

---

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

# 前 言

中国的传统特别强调政教之关联。张之洞说：“世运之明晦、人才之盛衰，其表在政，其里在学”；梁启超更明言：“凡一切政皆出于学，则政与学不能分。”他们所说的“学”，即古人所云之“教”。承其绪，我们党也历来重视干部教育培训工作和干部教育培训基地建设，始终坚持把干部教育培训作为保证党的事业顺利发展的一项基础性工作和党的建设的一项重要内容。在革命、建设和改革的各个历史时期，党紧密结合不同时期的中心任务，着力建设和充分利用各级各类教育培训基地，广泛开展干部教育培训工作，培养造就了一批又一批领导骨干和优秀人才，有力地推动了党的事业的不断发展。同时，在有着80多年历史的干部教育培训实践过程中，我们党积累了十分丰富的干部教育经验，形成了具有鲜明中国特色的干部教育培训体系和干部教育培训思想。进入新世纪，干部教育培训工作更是被视为建设高素质干部队伍的先导性、基础性、战略性工程，加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，推动科学发展、促进社会和谐的重要保证，而站在新的历史起点上，从而无可争议地成为事关党和国家事业发展全局的一项重要工作，成为推进中国特色社会主义的伟大事业和推进党的建设新的伟大工程的重要结合点。与此同时，相对于已经大众化、普及化的高等教育而言，干部教育是现代社会名副其实的“精英教育”，因为其教育对象是中国社会最优秀的分子，大多是百里挑一、千里挑一的高等教育的“优秀产品”，且有专长、有社会阅历和实际工作经验，其重要性和难度都不言而喻。每一个从事干部教育培训工作的组织者和实施者，都应当深具自豪感、使命感和责任感，为之殚精竭虑、鞠躬尽瘁。

任何事物的运动、变化和发展都有自己的规律性。干部教育培训工作虽然是一项党性和政治性极强的工作，但也同样存在着不以人的意志为转移的、具有普遍指导意义的客观规律，也需要培训工作的组织者和实施者通过不断的观察、思考、学习和研究，去发现它、掌握它，以便更好地遵循它、利用它。否则就会缺乏对工作的

“制空权”，要么抱残守缺、固步自封，要么盲人摸象、盲目跟风。相对于普通教育汗牛充栋的研究成果、比较成熟的理性认识而言，对于干部教育培训工作的理论和实践研究，还是相当薄弱的。干部教育培训工作虽然对推动党的事业发展做出了历史性贡献，但迄今为止，却还没有在理论上构建起自身的系统化、逻辑化的形态。正因如此，曾庆红同志在担任中共中央政治局常委、国家副主席、中共中央党校校长期间，提出了研究“两个规律”即干部成长规律和党校教育规律的任务。这项“关乎全局”<sup>①</sup>的工作，目前整体上尚处于起步阶段，而且这项研究应当是伴随着党的干部教育培训工作的始终而永无止境的。每一个从事干部教育培训的理论工作者和实际工作者，都有为它添砖加瓦、贡献智慧的责任和义务。

本书是笔者结合自己在新世纪全面推进干部教育培训改革创新的大背景下从事干部教育培训教学管理工作的经验和教训、感悟和体会，借鉴高等教育特别是职业教育的相关研究成果，按照理论与实践相结合的原则，对干部教育培训工作和干部院校（一个包括党校、行政学院和干部学院在内的集合性概念）建设中关系到“办什么样的干部教育培训、怎样办好干部教育培训”，“办什么样的干部培训院校、怎样办好干部培训院校”等带有根本性的若干重大问题，进行学习、思考和研究而取得的成果的记录和汇总。理论始于问题，理论的价值和作用在于启发人们发现、分析和解决问题。希望本书的出版，能够引发广大同行加入到对干部教育培训工作中的重大理论和实践问题的讨论，促进我国干部教育培训的理论研究，实现由实践到理论、由感性到理性的飞跃，推动干部教育培训事业实现科学发展。

本书不是教科书式的“干部教育培训学”或“干部教育培训概论”，因此，没有按照教科书的体例和结构来撰写。同时，干部教育培训和干部院校建设是一个相当宽广和复杂的系统工程，一本书很难加以穷尽。因此本书只是选择笔者认为需要辨析、研究的若干重大问题，采取专题研究的形式进行分析、讨论，同时也想据此避免单篇论文不足以说透问题以及泛泛而论的弊端。当然，本书的论述

<sup>①</sup> 中共中央党校常务副校长李景田认为，研究“两个规律”，是开展党校工作的基本前提；正确把握和运用“两个规律”，是搞好党校工作的根本保证，对于促进党校各项工作、加强党校全面建设，具有关乎全局的重大理论和现实意义。参见李景田：《深化对“两个规律”的研究》，中央党校理论网，2008年3月6日。

并非定论和结论，而只是作者个人的、可能是不成熟、有缺陷甚至有错误的分析。但本书的叙述又是按照所研究的专题作为干部教育培训实践活动的要素自身的逻辑顺序展开的，因此，本书的内容有其自身的合理逻辑。同时，尽管书中撷取了若干税务干部培训的素材，但它应当适合所有干部教育培训活动的组织者、实施者、参与者以及其他对干部教育培训有兴趣的人士参阅。

本书以“广义干部教育培训”和“狭义干部教育培训”（院校教育培训）的区分作为讨论的前提，以“按需施教是干部教育培训基本规律和各项基本原则的集中体现”作为立论的基础，并将两者贯穿全书。在此基础上，针对干部教育培训实践中的若干重大问题，论证了下列主要观点：

（一）与教育一样，培训的本质是学习，但培训的特点是有组织、有计划、有目的地进行的学习，是任务驱动型、干预型、实践型的学习。干部教育培训是以全面提高干部的政治素质、科学文化素质、业务素质为目标，有计划、有组织地对干部进行的教育、培养和训练活动。与教育一样，培训也存在广义与狭义之分：显性的，即机构形式的脱产培训，属于狭义上的；加上隐性的，即非机构形式的培训，便属于广义上的。两者在所能满足的培训需求、所能实现的培训目标以及相应的培训内容、培训方法、管理模式等方面，都有重大的不同。区分这些“不同”，是讨论和做好干部教育培训工作的前提。按需施教是干部教育培训基本规律和各项基本原则的集中体现，是干部教育培训的组织者、参与者和实施者都应当始终遵循的行动准则，努力做到按需施教是全国干部教育培训工作会议的基本精神。与干部教育培训有广义、狭义之分相对应，按需施教之“需”也存在广义和狭义之分：广义之“需”包括组织需求、岗位需求和个性需求；而干部院校集中授课制下的脱产培训应该和能够满足的需求，属于狭义之“需”，主要是可观察、可把握、可界定、可合意表现、因而可同时满足的“共性”需求，即组织需求和分级分类培训前提下的岗位需求。具有多样性和多变性甚至随意性的个性需求，应当和只能通过在岗自学、实践锻炼以及借助网络、视频等广义教育培训的途径来实现。过分迁就干部的个性需求，集中脱产培训的目标将是随意的，方案将是零乱的，效益也必将是低下的。通过学员代表座谈会、个别交流等渠道，征求对教学计划的

意见和建议，并据此中途调整教学计划，是很不严肃的。落实好按需施教，必须在研定岗责体系和素质能力框架、广泛开展素质测评、坚持分级分类培训和小班教学制的基础上，将经过严格程序制定的、具有特定培训目标的项目计划，一以贯之，坚持到底。

(二) 培养目标的不同，是教育层次、类别不同的第一标志。干部教育培训的目标受制于干部教育培训的目的，二者是特殊与一般的关系。在各种培训方式中，干部院校实施的脱产培训在功能上是不可替代的，但又不是万能的。院校教育培训作为狭义的干部教育培训，其培养目标应当主要是提高以“知识”为基础和载体的综合素质，首先是思想政治理论和党性素质，即把握、遵从人民意愿，理解、遵从党和国家意志的情感、动机、意志、品质、信念。这是干部教育培训“目标”服务于“目的”的必然要求，也符合知识、素质和能力三者的辩证关系，符合中央关于“能力培训”内涵的界定，符合学术界关于“领导者核心能力”概念的本质。这里的知识主要是可编码、可传递、可反思，因而是可言传、可共享、可批判的客观性、真理性、确定性、普遍性的显性知识 (explicit knowledge)。只不过在能力培训的理念下，要传授针对干部成长和履职需要的“有用”知识，而非通识教育理念下的开卷有益式的知识，不仅要关注知识的结果和接受，更要关注知识的形成与方法，关注对知识的理解、消化和转化，使之内化为人的素质，外化为人的能力；不仅要传授陈述性知识（关于“是什么”和“为什么”的知识），还要训练程序性知识（关于“怎么办”或“如何做”的知识）。干部的具体工作技能属于个体性的职业知识，即德国社会学家克鲁索 (W·Kruse) 提出的工作过程知识。这其中的很大一部分是经验性知识，即英国哲学家波兰尼 (M·Polanyi) 所说的“虽然我们知道、但难以言传”的缄默知识 (Tacit knowledge)。缄默知识存在于个人经验，镶嵌于实践活动，具有主观性、不确定性、隐性、情境性、个性和非逻辑性、非公共性、非批判性等特点，它本质上是理解力和领悟力。工作过程知识无法像显性知识那样通过直接的方式传授，只能在具体的工作过程中建构，这也有中外管理学家、教育学家和心理学家的理论研究成果做佐证。院校教育培训所能提升的“能力”和“技能”，在形式上还是以“知识”为载体、以“知识”的面貌出现的，它们都不是能力或技能本身。干部院校无论如何不可能模拟

全部的社会实践活动情景，因此，试图通过院校培训来提高干部所需要的各种具体的岗位工作技能，是需要反思的。如果将干部院校教育培训的目标仅仅定位为提高干部的具体工作技能，而提高综合素质的目标逐渐被淡化、被淹没、被遗忘，则干部教育和干部院校便无存在的必要；片面强调提升能力的目标，尤其是将提升能力进一步要求为提升具体的岗位工作技能，将“能力培训”理解成和要求为“技能培训”，相应地，当受训干部不能有效完成某项具体工作业务时，就归罪于院校教育培训的无效和无用，这与上述过分迁就于干部的个性需求一样，是片面的、苛刻的。对院校教育、脱产培训期望过高，实际上偏离了院校教育的本质。

（三）按需施教的基本原则和全面提高干部素质能力的培养目标，是确定和创新干部教育培训教学内容的基本依据。中央关于干部教育培训教学内容之政策规定的历史沿革中蕴涵着如下基本特点、趋势或规律：适应党的历史方位的变化，将提高干部的领导水平和执政本领作为培训的重要任务，干部教育培训理念、培训目标和培训内容实现了从知识培训到素质能力培训的重大转变；始终将政治理论培训放在首位，将学习马克思主义中国化最新成果作为政治理论培训的中心内容；紧紧围绕党和国家工作大局，始终按照党在不同历史时期的总任务对干部提出的素质和能力的要求来确定培训内容；教学内容既要体现干部教育的普遍性要求，又要与不同层次、不同类别、不同岗位干部的特殊需要紧密结合；适应形势任务和干部队伍状况的变化，干部教育的教学内容始终保持与时俱进和改革创新趋势。这些特点、趋势或规律，体现了依据干部教育培训的基本原则和培养目标来确定和创新教学内容的教育学原理，也体现了我国干部教育培训鲜明的“中国特色”。干部教育培训的内容体系，应当是一个多维、动态的网状结构，其中，体现组织目标的共通的和基本的教学内容，主要是理论教育、知识教育、党性教育；而体现岗位需求的教学内容，则主要是有关不同层次、不同类别干部的核心管理能力和核心业务能力的知识，这是创新培训内容的重点领域。

（四）培训的方式方法是实施培训内容的载体，好的方式方法是实现目标的重要手段。创新培训方式、改进培训方法，也是近年来



广大干部对教育培训的强烈诉求和干部院校深化教学改革的重要内容，但在这方面也存在混乱、无序，甚至平庸、浅薄的现象和片面否定讲授法等偏激的倾向。不少人“言必称希腊”，从国外引进了在提法上五花八门、在形式上令人眼花缭乱、在逻辑上相当混乱的成人培训的方法。人们在推介这些方法时执其一端、一叶障目，将其说成是“灵丹妙药”，似乎采用了这些方法，就可以陡然提高干部培训的针对性和实效性。对此，也需要辨析。中央印发的《干部教育培训工作条例（试行）》（本书后文部分简称《干部教育条例》）和《中国共产党党校工作条例》（本书后文部分简称《党校工作条例》）中强调的：要综合运用组织调训与自主选学，脱产培训与在职自学、境内培训与境外培训相结合等培训方式，推广网络培训、远程教育、电化教育等，这些是对广义干部教育培训应当和可以采用的具体“组织方式”的规定；强调综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，说的是狭义干部教育培训即院校脱产培训的“教学方法”。“培训方式”和“教学方法”不可混淆。与培训内容相比，培训方式方法始终是处在第二位的，必然和必须服从、服务于教育目标及其决定的教学内容。任何脱产培训，讲授法和讨论法都是基本的教学方法。各种各样的教学方法既有其优点与长处，也存在着缺陷和不足，不可能找到一种“放之四海而皆准”的万能的教学方法。教无定法、贵在得法。我们既不能沿袭旧有的“满堂灌”的做法，也不能简单复制企业培训模式（技能、管理培训），更不能简单照搬国外的官员培训模式，因为两者的培训目标和培训内容是截然不同的。习近平同志强调，要在坚持和完善讲授式教学的基础上，根据不同培训内容和不同学员的特点，综合运用研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法。这样的提法才是符合教学论原理和干部教育培训规律的标准提法。

（五）教师是办学、办校的主体，教师专业化是教育规律的客观要求和国际教师教育的潮流。是按照“以专为主”还是“以兼为主”的原则来推进干部教育培训的师资建设？这个问题同样关乎到“办什么样的干部教育培训、怎样办好干部教育培训”，“办什么样的干部培训院校、怎样办好干部培训院校”这个带有根本性的重大问题。“专兼结合”的原则体现了理论联系实际的干部教育方针和原则，有利于专兼职教师之间的优势互补，因而是科学、合理和必要的。干

部教育是以提高各级领导干部理论水平和执政能力为使命的特殊教育，是当下社会名副其实的“精英教育”，是干部队伍建设乃至党的建设的重要组成部分。完成好这样的事业，必须造就一支专职化、专业化的，政治强、业务精、作风正的高素质教师队伍。不能指望社会上的中介机构、个体户举办的培训，能够贯彻党的干部教育方针、实现党的干部教育目标。要保证干部教育培训质量，必须通过稳定专职教师规模、实现兼职教师专职化等途径，保持专职师资的合理规模，即合理的生师比指标。采取打疲劳战的办法，只能应付于一时，决不能应付于一世。

（六）干部教育培训是全党的工作，而不仅仅是干部院校的责任。干部教育培训工作在作出历史性成就和巨大贡献的同时，也还存在许多不适应的地方，制约着干部教育培训规模、质量和效益的均衡发展，使之未能很好地发挥培养人才、开发人才的作用。如果说针对性和实效性还不够强，是所有问题的“纽结”，那么，形成这个“纽结”的原因是多方面的。将责任完全归咎于施教者（干部院校和教师）方面，例如课程设置不科学、教学方法陈旧、师资水平不高等，是不客观和不全面的。从培训的组织者和培训对象的角度看，还存在培训理论缺失，培训观念偏颇（要么是“培训无用”论、要么是“培训万能”论）等“理性认识不到位”的问题；干部培训的综合管理机构不健全，干部职位分类、岗位职责与岗位培训标准的衔接工作做得不扎实，普遍缺乏与组织发展战略相一致的人力资源发展战略规划，需求调研工作流于形式等“管理基础不扎实”的问题；分级分类培训机制落实不到位，考评机制不科学，激励机制不完善等“管理机制不健全”的问题。这些问题的解决，培训施教者是无能为力的。培训的组织者应当加强对干部教育培训理论和实践的学习研究，按照人力资源管理理论加强对培训的系统设计，按照激励竞争和动力发展理论健全培训激励考评机制，以夯实做好干部教育培训工作的理论基础、管理基础和动力基础。必须与培训的施教者携手共进，如此才能使培训工作跨入理想的彼岸。

（七）干部院校（包括党校、行政学院、干部学院）的定位（本书所称定位是指干部院校的性质、地位和职能的综合）是什么？是一重的抑或是多重的？这是我们讨论干部院校建设——“办什么样

的干部院校、怎样办好干部院校”——这个带有根本性的重大问题的前提。《党校工作条例》规定了党校“姓”党——党委的重要部门，党校“名”校——培养党员领导干部和党的理论干部的学校，党委和政府决策中的思想库——党的哲学社会科学研究机构等多重的“特征性”定位；规定了要把党校办成培训轮训党员领导干部，培养党的理论队伍，学习、研究和宣传马克思主义理论的重要阵地，干部加强党性锻炼的熔炉等多重的“目标性”定位，集中回答了“办什么样的党校”这个根本问题。党校的多重定位又是内在的、有机的统一体——多重的特征性定位之间、多重的目标性定位之间、目标性定位与特征性定位之间，是互为条件、相互证明和相互促进的：特征性定位是目标性定位的保证，目标性定位是特征性定位的实现和证明。与此同时，《党校工作条例》还从党校的设置和领导体制，班次和学历，教学工作，科学研究工作，学员管理，队伍建设，机关党的工作，行政管理、后勤服务和经费保障，执行与监督等多个方面，规定了实现党校多重定位的保障制度。这些保障性规定，是推进党校工作科学化、规范化、制度化，完善党校教育体系的具体措施，集中回答了“怎样办好党校”这个根本问题。基于我国现行的政治体制，中国共产党的各级党校、中央和地方各级政府的行政学院以及干部学院，其职责虽有分工，但其基本定位是相同的、一致的。因为它们所培训的对象虽有所区别、有所侧重，但基本上是一致的、同一的：它们办学办校的法律政策依据是同一的，它们的办学宗旨和培养目标本质上是一致的。因此《党校工作条例》关于党校的定位及其实现保障，对行政学院和干部学院也同样是适用的。《行政学院工作条例》对行政学院定位及其实现保障的规定，与《党校工作条例》的相关规定基本上是一致的。无论从创制干部院校的党委、政府还是从干部院校自身来说，都不能仅仅认为干部院校只是一个培训学校、其任务只是举办若干培训班，从而对干部院校的其他职能重视不够、对各项职能间的相互关系处置不当。必须充分认识两个《条例》对干部院校有机统一的多重定位，奠定全面履行干部院校职能的思想基础，认真落实各项保障性制度规定，确保干部院校充分、全面地履行各项职能。

（八）尽管《党校工作条例》等文件已经从政策和制度层面回答了干部院校（简称干校）的定位问题，但还必须从价值观即终极关

怀的层次给予回答。就是说，各个干部院校在客观上都需要有自己与普通教育各级各类学校相区别、但对所有干部院校本身又具有共性的干校理念。如此，才能对有关干校的政策和制度有高度自觉的理解和认识，才能使有关的政策和制度变成干校人自觉的行动，进而内化为素质和能力。如同其他各级各类学校理念一样，干校理念对干校的建设发展、对干校的教育培训，具有导向功能、凝聚功能、教育功能、创新功能和辐射功能。干校理念是政治论哲学和认识论哲学共同影响的产物，是两者的结合和统一。决不能因为干校是“校”而弱化、消解干校姓“党”；但也决不能因为干校姓“党”而弱化、消解干校是“校”。干校教育的对象是社会的“精英”，干校是探索党、国家和社会大“道”——人类社会发 展规律、社会主义建设规律、共产党执政规律的地方。因此，干校理念与大学理念既有联系又有区别，干校理念的政治性、党性要求要“严”于大学理念，干校理念的知识性、学术性要求应“高”于大学理念。干校理念的核心和灵魂，即干校精神，应当主要是两条，一是忠诚，二是理性，是忠诚和理性的统一。干校就应当是“履大节、学大艺”的地方。干校精神中的忠诚，是指干校共同体的每一个成员，都应该忠诚于党、忠诚于国家、忠诚于人民、忠诚于职守，这是干校理念政治论基础的反映，是“干校姓党”理念的灵魂；干校精神中的理性，是指干校共同体中的每一个成员，都应该具有一种客观、忠实、执着地探索新知、追求真理、传播真理的理性精神和“是其所是”、“实事求是”的理性态度。这是干校理念认识论基础的反映，是“干校名校”理念的浓缩。干校精神中的理性，是干校精神中的忠诚的具体体现，是干校理念政治性、党性和知识性、真理性相结合、相统一的载体。换言之，干校坚守了理性的精神，才能并必然会做到忠诚。坚守干校理念和干校精神，必须正确认识和处理干部教育培训领域引入市场化的竞争机制，以及干部教育工作中相当程度地存在着的“重术轻道”的倾向等问题。

(九) 培训项目是实施培训的载体，没有项目便没有培训，没有高水平的项目就没有高水平的培训。规范项目管理，强化项目建设，完善传统项目，培育特色项目，建设符合本校职能定位的培训项目体系，是干部院校的职责所在。培训项目可以定义为“具有明确的培训目标、培训对象、培训主题及明确的预算和时限要求的一次性

培训活动”。但是，只有按照现代项目管理科学的理念和方法去进行管理的一次性培训活动，才是一个培训项目，即“先有项目管理，后有培训项目”。现代项目管理已经形成了一套独特而完整的学科体系，成为现代管理科学的一个分支，并广泛应用于各个领域。培训项目管理既涉及管理理念与管理模式的变革，又涉及组织结构、角色与职责的调整，本质上是管理理念创新、组织结构微调与管理模式变革三者有机结合和互相支持的管理体系。干部院校将培训活动“项目”化的创新意义在于：通过项目团队的整合管理、横向式管理、柔性管理、团队管理，可以确保培训意图贯彻始终，调动团队成员的积极性和创造性，广泛聚集资源要素；可以消除目前实际采取的“拼盘式”制订课程计划、“分段式”实施课程教学的运作模式之弊端；可以为提升培训质量和效益创造巨大的空间。但是，将培训活动作为项目来管理和建设，必须明了项目管理的基本原理；牢固确立项目、项目管理和项目建设的意识和理念，包括唯一性、独特性和创新意识，整体性或系统性意识，风险和防范意识等“项目”意识；整合管理的理念与全局观念，横向式管理的理念与民主观念，团队作战的理念与团队精神，结果导向的理念和业绩、知识观念，柔性管理的理念和效率观念，项目经理负责制的理念等“项目管理”的理念；持续改进、不断创新的“项目建设”理念等。干部院校加强培训项目建设，必须在正确认识和处理学科建设和项目建设关系的基础上，加强项目团队建设，奠定项目研发和实施的组织基础；进一步增强培训需求调研意识，建立规范化的需求调研机制，掌握需求调研的技术和方法，加强需求调研工作，准确把握项目需求和目标；健全培训项目策划工作机制，科学设计、不断更新培训项目计划；健全并有效落实各项教学管理制度，加强项目实施环节监控；全方位开展教学评估和档案归集工作，加强项目运转首尾环节的有机衔接。

(十) 课程目标和课程内涵的不同，是教育层次、类别不同的第二标志。混淆干部教育课程与其他类型教育课程的区别，将使干部教育培训失去存在的必要。在干部教育培训实践中，课程和课程资源建设还存在开发与管理的随意性等偏差，其原因根本上是由于缺乏专门的干部教育培训课程理论以及由此导致的对课程的本质、意义及课程开发原理认识不到位所致。干部教育培训的实际工作者应

该掌握关于课程的基本知识和技能，并探索建立符合干部教育培训规律的课程理论，用以指导培训课程建设。在深入学习、借鉴普通教育、职业教育课程理论的基础上，可以初步建立起干部教育培训的课程观：与广义、狭义干部教育培训之分相对应，广义干部教育培训的课程是：受教育者（即干部）在教育者（即党和政府及其有关部门）有意识指导下，与教育情境相互作用而提高素质能力的全部教育性活动；而狭义干部教育培训的课程应当是：在院校教育中，受教育者（即学员）在教育者（即干部院校）有意识指导下，与教育情境相互作用而提高素质能力的全部教育性活动。课程始终是院校教育的核心，对院校的存在和发展具有实体性意义。从微观功能看，培训课程是培训项目的核心要素，科学设置培训课程，建设合理的项目课程体系，实际上是项目策划工作的核心任务；课程建设是项目建设的核心部分，建设高水平的项目，本质上是建设高质量的课程。从中观功能来看，培训课程是院校组织教育活动和学员进行学习活动的根本依据，没有课程也就没有项目、没有培训，因而没有服务学员、服务社会的基础，归根到底也就没有了院校。因此，干部院校可以没有“项目”、学科和专业，可以没有教材，但绝不能没有课程。从宏观功能来看，课程“集中具体地体现了教育目标，是人才培养的蓝图”，是将宏观的教育理论与微观的教育实践联系起来的桥梁。上文讨论的干部教育培训的基本原则、培训目标、培训内容、培训方法、项目策划，乃至办学理念、管理理念、师资建设等，最终都要落实到课程上，混淆干部教育课程与其他类型教育课程的区别，将使干部教育培训和干部院校失去存在的必要。由此，培训课程关系到党的先进性建设和执政能力建设，关系到党的执政地位的巩固、社会的稳定和发展。课程的地位、作用和意义，决定干部院校必须增强课程建设意识，不断加强课程建设。课程的本质和构成课程的基本成分，决定了培训课程开发建设的基本任务、基本策略：必须研究受教育者的特点和学习需求，必须准确研定课程的教育目标，必须开发以课程资源为核心的教育教学情境——三者是顺次的决定与被决定的关系，必须加强教育者的素质能力建设，这是课程建设的基础。干部院校必须贯彻合目的性、合科学性、专题式等课程设置原则，建设包括隐性和显性课程在内的、合理的培训课程体系；必须把握科学的策略，研定规范的课程标准；贯彻目的性、实践性、意义性等课程研发原则，突出培训课程内容的针对

性和实效性；必须充分认识课程资源建设的意义和存在的不足，全面加强课程资源建设。在干部教育培训领域，必须有课程标准，但没有什么“标准化”课程，只有按需施教、与时俱进的“活”的课程。现代意义的教材是以不同的承载媒体、不同的使用主体与不同的装帧形式出现的教学资源的集合，“标准化教材”只具有相对性，不具有绝对性。

(十一) 教学是干部院校的中心工作，教师是办学的主体，科研是教学和教师成长的基础，而学科建设是干部院校加强教学科研工作、提升师资水平、提高教学质量的基本建设，是基础的基础。因为，学科是构成学校的基本元素，是干部院校开展干部培训、科学研究和理论创新、政策咨询的基本功能单位；干部院校就是以干部培训为主线，通过学科将其他学术活动有机联系起来的“学术共同体”；学科对干部院校的存在和发展具有本体性意义，学校就是由学科群构成的组织，无学科则无学校。学科建设的成果主要体现在培养学术队伍、产出学术成果。因此，学科建设是干部院校项目建设的基础和依托，为项目建设提供原料和养料；项目建设和实施则是学科建设成果的应用，而培训的课程是连接两者的桥梁。不同项目的培训目标需要什么样的知识结构，项目计划就通过对相关的学科知识、学科队伍进行切块、遴选和进一步的融合、开发来形成活的课程而予以满足。要办好任何一个培训项目，必须有若干个学科作支撑。如果说项目的质量和水平是干部院校核心竞争力的综合体现，那么，学科实力则是干部院校核心竞争力本身；加强学科建设，培养更专更强的学术队伍、产出更多更好的学术成果，是提高项目培训质量和效益的根本途径。学科发展水平，是一所学校在国内外地位的主要标志。一流的干校必须有一流的项目，一流的项目必须有一流的课程，一流的课程必须依托一流的学科建设。归根结底，干部院校加强学科建设是由干部教育培训的特殊对象、特殊目标、特殊内容及其需要的特殊师资所决定的，是干部院校履行自身职能、实现目标定位的需要，别的院校学科建设产出的学术成果和学术人才，替代不了、因而满足不了干部教育培训对教学内容和师资的需要。干部院校的建设决不能搞“面子工程”、“过度消费”和“水平不够楼房凑”。干部院校的学科建设必须遵循适应需求、注重特色原则，系统规划、合力建设原则，尊重规律、讲求实效原则。从普遍性要求来说，干部院校应当建设马克思主义理

论特别是中国特色社会主义理论体系的学科，新时期党政干部必备知识的相关学科，党性教育必修课的学科，具有区域或行业特色的应用学科，与国内外学科发展趋势相衔接的新兴学科、交叉学科等五大类学科。干部院校加强学科建设，首先要营造有利于学科发展的环境和氛围，包括牢固树立学科意识，高度重视学科建设，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，要给予教师学术研究的充分自由，要造成积极向上、不甘落后的氛围。其次要紧紧抓住学科梯队建设这个关键，加强专兼职师资建设，培训更多的学术才俊。三是建立健全教学、科研、咨询一体化及相关的激励约束机制，产出更多的科研成果。四是政府要加大教学科研经费的投入，使干部院校拥有现代化的教学科研设施。

(十二) 干部院校是培养执政人才、管理人才的机构，更应该有一流的学校管理。一个不能有效地管理好学校自身的干部院校，便没有培训、教育有着丰富管理经验的干部（管理人员）的资格。从使命上说，干部院校的管理需要正确处理发展学员与发展教师的关系：既要发展学员，又要发展教师；为了更好地发展学校和发展学员，必须首先发展教师。从结构上说，干部院校的管理需要正确处理学术权力与行政权力的关系：借鉴并合理应用中国大学“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理”的做法，既实现学术权力和行政权力的相对分离，又实现党政管理与学术管理的有机结合；既保证党的理论、路线、方针、政策的落实，保证党和国家意识形态的贯彻，又实现对学术工作的民主、宽松管理。从手段上说，干部院校的管理需要正确处理制度管理与文化管理的关系：既建立健全并严格执行各项管理制度，做到有法可依、有章可循、有章必循、违章必究，实现管理的科学化、制度化和规范化，又根据干部院校管理的特点，坚持以人为本，推进文化管理，注重以间接的、隐性的、柔性的道德和精神引领教职工和学校的发展，做到刚柔相济、

前

以上十二部分可归结为干部教育培训的“原则”论、“目标”论、“内容”论、“方法”论、“师资建设”论、“宏观管理”论，以及干部院校的“性质定位”论、“理念建设”论、“项目建设”论、“课程建设”论、“学科建设”论、“院校管理”论，总共十二论。

言

13



从事干部教育培训工作的同志可能会有某种盲目的自信，觉得整天就是“吃这碗饭的”，自然了解它、熟悉它并能够掌控它、驾驭它。其实，身在庐山之中也不一定识“庐山真面目”，何况干部教育培训这座“山”太大、太高。而从理论上、学术上研究干部教育培训工作，难度更大。因为学术研究是一项规范性（历史积累、学术方法、学术语言和学术创新都是学术规范性的本质内涵）高于一切的研究活动。一方面，人们对干部教育培训工作的理论和实践研究还相当薄弱和滞后。另一方面，从学术上研究干部教育培训工作，离不开对哲学、教育学、心理学、领导学、文化学、社会学、经济学等学术资源的借鉴，离不开对国外成人教育理论及其先进经验的吸收，更离不开对中国丰富的干部教育思想与实践经验的总结。它需要在充分占有资料和尊重他人学术成果的基础上，对干部教育培训领域的相关事实和现象进行考察、分析、解剖；对各种事实、现象之间的关系和现有的结论进行思辨、推论、怀疑、检验、辩驳、证实、证伪，从而发现有价值的问题和有创见的结论；需要运用学术的语言，对研究出的结论进行条分缕析，缜密论证，周延表述——对于学术研究来说，一个结论的价值不仅由于它的洞见，还由于它的周延。同时，学术是自律的，它的作用恰恰通过自律予以实现。一项学术研究的价值只能置于学术范围内予以衡量：较之已有的研究，研究者提出了何种新的问题，或者，如何将现存的问题延伸到一个新的纵深？换言之，学术尺度才是判别学术话语价值的依据<sup>①</sup>。对本书来说，所有这些，都需要贤明而通达的读者给予实事求是的判断。

① 南帆：《90年代的“学院派”批评》，《天津社会科学》，1994年第2期。