

卫生类高职院校提升干部教育培训质效的研究

李 茜

(苏州卫生职业技术学院,江苏苏州 215009)

[摘 要]本文选取江苏某卫生类高职院校为样本,采用问卷调查和深度访谈的研究方法,从干部教育培训的供给方和接收方的双重视角,解析干部教育培训存在的主要问题,如培训需求分析不够精准、培训内容的针对性不强、培训方式方法不够丰富、培训考核评估缺乏手段等,并在此基础上有针对性地提出提升干部培训质效的对策建议,要紧密围绕培训对象,提升培训精准度;科学设置培训内容,提高培训针对性;丰富拓展培训师资源,增强培训实效性;创新教育培训方式,增强教育吸引力;加强培训考核评估,发挥正向激励性。

[关键词]卫生类高职;干部教育培训;质效

[中图分类号] G718.5; G726; R-4

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)13-0075-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.13.026

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

党的二十大报告提出“建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍”的重大任务,为新时代干部工作指明了方向。习近平总书记强调指出:“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。”卫生类高职院校作为培养基层医疗卫生人才的主阵地,其干部队伍的能力素质直接关系到人才培养质量与行业服务水平。当前,在健康中国战略与职业教育改革的双重驱动下,干部教育培训已不再是“软任务”,而是提升院校治理能力的“硬指标”。因此,在推进健康中国建设的新时期,加强卫生类高职院校党校的干部教育培训工作,具有十分重要的战略意义。

一、调查研究设计与实施概况

(一)调研对象和内容

本次调研采用了问卷调查和深度访谈相结合的方式。课题组选取江苏省内某卫生类高职院校作为研究样本,面向该校中层干部、二级科室负责人正、副职以及党务干部等群体,发放主题为“干部教育培训质效”的调研问卷,旨在系统掌握卫生类高职院校干部教育培训的实际成效。同时,针对干部教育培训的组织管理者和部分参训干部开展深度访谈,通过兼顾干部教育培训的供给方和接收方的双重视角,深入剖析干部教育培训存在的主要问题,为后续提出具有针对性的质效提升对策奠定基础。

(二)调研问卷和访谈情况

课题组共发放问卷220份,收回有效问卷215份。调查对象的干部群体面向各二级学院(部)和职能部门,其中综合管理岗和专业技术岗各占50%,各年龄阶段均有涉及,具有较强的代表性。同时,课题组深度访谈了20余名参训干部、党校负责干部教育培训的领导、管理人员等,进一步丰富了研究视角,拓展了研究深度。

二、干部教育培训现状与质效问题分析

当前卫生类高职院校面临着高质量发展的新形势和新任务,随着“双高校”建设的深入推进,卫生类高职院校之间的竞争日益白热化,干部教育培训工作也逐步暴露出不能够满足形势发展需求的问题。根据调查问卷的数据,结合深度访谈的结果,当前卫生类高职院校在干部教育培训方面主要

存在以下问题:

(一)培训需求分析不够精准

调研结果显示,“加强培训需求调研”以67%的得票率位居“干部培训质效待改进工作”之首,表明精准把握需求被普遍视为提升培训成效的核心环节。目前,卫生类高职院校干部培训按对象可细分为中层干部、青年骨干、党务干部等类别,但针对各类群体的需求分析仍显粗放。现行培训模式主要有两种:一是校内自主办班,即学校自行设定主题并遴选师资,流程中缺少前置调研或座谈环节,难以充分吸纳培训对象的个性化诉求;二是依托外部基地办班,即由学校提出宏观主题、学员范围与课程方向,基地依既定课程包进行二次匹配,可选课程多为通用模块,定制化比例低,实质上仍处于“供给端决定内容”的被动选择状态。上述两种模式均未建立基于岗位胜任力与个体发展需求的精准诊断机制,导致培训内容与干部差异化、个性化需求匹配度不高,制约了培训质效的持续提升。

(二)培训内容的针对性不强

在“干部培训专题设置与实际需要结合的紧密程度”的调研中,14%的受访者对培训内容的针对性持保留态度,其中选择“一般”和“不太紧密”的比例分别为11%和3%。这一数据在一定程度上反映出当前培训内容的针对性并不强。一方面,培训分类精细化不足,致使内容与岗位需求不够贴切。以中层干部培训为例,培训对象包括综合管理岗干部和专业技术岗干部。虽然两者培训学习的内容存在交集,但核心诉求差异显著:管理岗干部更注重对管理理论、协作沟通方面的学习,而专业技术岗干部更倾向于该技术领域最前沿的行业动态的掌握。由于培训对象未进一步细化,培训内容仅考虑大部分培训对象的共性需要,课程设计以“最大公约数”为原则,难以满足差异性需求。另一方面,培训内容偏向理论化,与实践结合不够紧密。50%的受访者认为提高干部培训质效的关键在于强化理论与实践的融合。当前干部培训的课程以宏观理论讲授为主,缺乏立足岗位情境的案例剖析与实战演练,对干部履职的指导与推动作用有限。

(三)培训师资力量有待加强

在关于提高干部培训质效的多选题调研中,“丰富和拓

收稿日期:2026-2-5

基金项目:本文系苏州卫生职业技术学院2024年度党建与思想政治工作研究课题“卫生类高职院校党校提升干部教育培训质效的研究”(项目编号:SZWZYDJ202417);江苏高校哲学社会科学研究项目“干部培训提质增效研究”(项目编号:2022SJSZ0788)。

作者简介:李茜(1983—),女,江苏盐城人,副研究员,硕士研究生,主要从事高校党建与思政教育研究。

展培训师资”的选择率高达33%,这一数据表明师资因素是提高干部培训质效的重要方面。首先,卫生类高职院校还未形成稳定的师资库。干部培训普遍采用“内培外请”的方式,对内择优选取优秀的思政教师承担教学任务,对外聘请高学历、高职称的校外专家进行授课。但党校在本校优秀教师的培养方面,举措不够多元化,造成师资力量较为薄弱;校外专家库的建设力度不足,固定合作的专家及客座教授数量较少,可选范围较窄,难以满足培训对师资的多样化需求。其次,卫生类高职院校的党校管理人员配备不足。党校工作人员承担较为繁重的干部培训管理工作,人员数量配备未能与工作需求相匹配。囿于精力所限,管理人员的工作专业性略显不足,在问题考虑的全面性、服务提供的细致程度等方面还有提升空间,难以满足干部培训高质量发展的要求。师资力量与管理力量的双重薄弱,直接导致培训课程建设缺乏亮点,课程体系方面尚未形成独特的特色和品牌效应。

(四)培训方式方法不够丰富

卫生类高职院校干部培训方式方法较为单一,在调研中40%的受访者认为提升干部培训质效应丰富培训方式、改进学习方法。第一,理论授课互动性不强。尽管培训中已引入现场教学、案例式教学等形式,但总体授课方式仍以老师为主体进行“单向式”的理论输入。课堂互动、学员讨论、研讨展示等环节占比不足,授课方式难以充分调动干部学员的思想积极性。第二,组织培训的方式不够灵活。卫生类高职院校较为重视干部的脱产培训,通常利用寒暑假开展封闭式培训。然而,行政职能部门在假期间往往有工作安排,因此,35%的受访者认为干部培训的工学矛盾突出。除脱产培训以外,卫生类高职院校也开展干部网络培训,但网络培训对干部学员的主观能动性调动不足,缺乏过程监管,“刷课”现象时有发生,学习成效有限。

(五)培训考核评估缺乏手段

卫生类高职院校对干部培训的效果评估缺乏科学有效的手段。19%的受访者认为,卫生类高职院校在干部培训中存在考核和激励机制缺失的问题,这表明培训效果的评估及激励机制仍需进一步完善。首先,评估内容的深度不足。当前卫生类高职院校的考核评估以干部学员对课程安排、师资水平的满意度问卷为主,未能全面反映干部学员对培训内容的掌握程度,且针对学员将所学内容应用于实际工作的跟踪调查开展得不多,难以衡量培训的实际成效。其次,评估结果的应用不充分。30%的受访者认为应建立培训激励机制。若学员“学多学少一个样”“学好学坏无差别”,将严重影响干部学员参加学习培训的能动性。目前,考核评估结果与干部的培养选拔、任用环节尚未形成有效衔接,未能纳入干部管理的联动应用体系,导致评估的导向作用难以充分发挥。

三、提升干部教育培训质效的策略与路径

(一)紧密围绕培训对象,提升培训精准度

精准的培训需求分析是干部教育培训取得实效的首要环节。只有以培训对象为主体,充分了解培训对象的需求,才能够有的放矢、靶向定制,实现供应和需求的精准匹配,从而推动干部教育培训提质增效。

一方面要灵活开展调研,进行干部教育培训的需求分析。培训需求的落实,更有助于提升培训效果。卫生类高职院校要树立培训前的调研意识,通过问卷调查、座谈会、在线信息收集等多种手段,充分了解培训对象的现实需求,综合分析调研数据,科学掌握培训对象最根本的需求和差异化的动态,并制定与之契合的培训需求清单。在此基础上,精准对接需求清单,制定培训计划、细化培训方案,调动干部的参

培积极性,提高培训的吸引力和参与度。

另一方面要扩大培训供给,提高干部教育培训的满意度。卫生类高职院校要将校外教育培训基地作为优化供给结构、整合优质资源的有力补充,不断拓展校外教育培训基地,丰富培训的体验感。要结合参训对象的培训需求,对校外的教育培训基地进行“好中选优”,对标对表“需要什么就提供什么”,订制符合干部需求标准的主题培训,并不断优化“培训菜单”,以满足不同培训群体的差异化、个性化需求。

(二)科学设置培训内容,提高培训针对性

培训内容需兼顾干部的知识结构、能力短板等实际需求,同时注重调动干部的学习兴趣。这就要求卫生类高职院校以科学性为导向优化培训内容,通过提升课程质量强化内容的针对性与实效性,进而增强参训学员的学习主动性。

一是要强化培训的分层分类,提升培训内容与学员需求的契合度。不同岗位的干部对培训内容的要求存在差异,实现按需施教的前提是细化培训的分层分类标准,需根据干部的级别层次、岗位特征、专业背景、年龄结构等维度进行精准划分,将教育培训的普遍性要求与不同类别、不同层级、不同岗位干部的特殊需求有机结合,以此增强培训的针对性。如:对中层干部的培训细化为医药卫生类专业背景的业务干部培训、综合管理岗位干部培训、党务干部培训等;二级科室负责人的培训可划分为团总支书记培训、二级学院综合办主任培训、行政职能部门科长培训等;青年干部的培训则可分为新提拔青年干部的培训、40周岁以下的青年骨干培训等。通过增加培训的类别和班次,或在同一培训中实施差异化分组,使培训内容各有侧重,从而更贴近不同学员群体的实际需求,有效激发其学习热情。

二是要加强理论与实践相结合,确保培训内容转化为岗位胜任力。培训效果的衡量标准在于能否指导推动实践工作。培训内容的设置既要涵盖最新政治理论课程,突出理论重点以彰显党校特色,更需紧密结合卫生类高职院校的重点工作,针对实践中的难点问题设计内容,着力提升解决实际问题的能力。在培训分层分类的基础上,应针对性开设高质量考核工作、“双高校”建设、直属单位经营管理等主题的培训课程,通过内容与学校中心工作、重点任务的精准对接,强化培训的靶向性,推动各项工作的有效落实。

(三)丰富拓展培训师资,增强培训实效性

师资队伍是干部教育培训系统的核心要素,其专业水准直接决定课程质量与育人成效。对卫生类高职院校而言,打造一支政治坚定、结构合理、业务精湛的高水平党校师资队伍,是实现干部教育提质增效的根本前提。

首先,加强师资培养力度,建立一个稳定的专家师资库。需重视教师在培训中的核心作用,着力提升其教学能力。卫生类高职院校应加大对优秀思政理论课教师的引进和培养选拔力度,多渠道引进人才,通过开展干部教育培训思政专题的授课比赛、组织外出进修学习等方式,提高教师的业务能力和授课水平。建立动态化师资库,持续遴选理论功底深厚、授课评价优异的思政教师,聘任其为党校的专业教师,并在此基础上择优培养党校“名师”,不断充实校内师资储备。同时,加强校外师资库建设,选聘政治素质过硬、具备相关医学背景或管理实践经验、能有效指导实际工作的专家领导担任党校兼职教师。邀请省市级党校知名学者、行业先进典型担任干部培训的客座教授,通过丰富师资来源拓展培训维度,增强培训实效。

其次,强化基础保障,完善党校工作者队伍配备。党校的行政管理人员承担着党校规划制定、政策落实、事务管理

等诸多职责,是干部教育培训的组织者和落实者。卫生类高职院校的党校管理人员配备不足,需要从顶层设计上加强基础保障,加大政策支持力度,增设党校管理干部岗位,配齐配足党校工作者队伍,提高党校干部的专业化水平,为干部的教育培训提供强大的人力资源支持。

(四)创新教育培训方式,增强教育吸引力

良好的教育方法可以激发干部学习的兴趣,而灵活多样的培训方式则可以提高干部培训的效率。在干部教育培训的新形势新要求下,卫生类高职院校亟需创新教育培训的方式方法,探索提质增效的有效路径。

第一,改进干部培训的教学方法,增强课堂吸引力。打破传统“单向输入式”的理论授课框架,建立“多向交互式”的上课体验模式,采用案例式、体验式、研讨式、模拟式等授课方法,通过分组交流、头脑风暴、研讨展示等形式,充分发挥干部学员的课堂主体性,激发学习潜能。教师要启发干部学员独立思考,引导学员充分交流,在课堂上将“输入”转化为“输出”,化“被动听课”为“主动参与”,提升课堂互动的参与度,增强课堂的吸引力和感染力。

第二,采取灵活多样的培训方式,弹性解决工学矛盾。封闭式的脱产培训虽能取得一定效果,但由于干部日常事务性工作繁杂,脱产培训易降低其参与意愿。培训效果的优劣并非取决于时长与封闭性,要聚焦工学矛盾,弹性提供半脱产培训、中短期集训、线上线下相结合培训等多种选择。应着力打造“少而精”的优质专题培训,同步建设“云课堂”“微视频”等线上学习资源,引导干部学员利用“碎片化”时间开展自主学习,通过拓展线上线下培训覆盖范围,提升干部教育培训的可及性与参与度。

(五)加强培训考核评估,发挥正向激励性

科学的培训考核评估是培养高素质干部队伍的重要途径,也是干部培训提质增效的重要一环。要建立完善的考核评估体系,并将考核评估的结果联动应用到工作中去,发挥正向激励作用。

一方面,完善考核评估体系,优化培训管理机制。科学全面的考核评估体系应涵盖两个维度:一是学员对授课质量、教学方式、培训内容等的评估反馈,这有助于卫生类高

院校优化培训管理,进一步改进和完善干部教育培训工作;二是党校对学员学习效果的考核评估,需从出勤率、课堂互动活跃度、学习心得质量、考核成绩等方面予以综合评定,并对干部学员将培训内容转化应用于岗位工作的情况开展跟踪调查。通过根据考核评估的结果及时调整优化干部培训工作,可有效巩固并持续提升培训成效。

另一方面,强化考核结果应用,构建良性循环机制。考核评估结果能够客观反映干部学员的学习态度是否端正、对培训内容的掌握是否扎实。要将考核评估的结果联动应用到干部的年度考核中,作为分支系数反映干部当年度的学习成效。同时,建立健全培训考核激励制度,将考核评估结果与干部的培养、选拔及使用结合起来,在同等条件下优先考量培训考核评估优秀的干部,以此提升干部对教育培训的重视程度,最终形成考核结果与培训质量相互促进、协同提升的良性循环。

结束语

干部教育培训是高职院校加强自身建设的重要体现,是建设高素质干部队伍的先导性工程。卫生类高职院校亟须深入研究干部教育培训中的现实问题,采用具有针对性的举措推动干部教育培训提质增效,提高党员干部的理论水平和工作能力,从而推动卫生类高职院校的高质量发展。

参考文献:

- [1]胡铤.提高党校干部教育培训的精准性[J].当代广西,2024(20):15.
- [2]胡铤,张锐,吕宇晶,等.新时代机关党校干部教育培训工作中存在的问题及对策研究——以广西为例[J].湖北开放职业学院学报,2023,36(24):141-142,145.
- [3]中共中央印发《干部教育培训工作条例》[N].人民日报,2023-10-16(1).
- [4]于京天,刘亚荣,闫伟.习近平关于干部教育培训重要论述的科学体系与内涵逻辑[J].国家教育行政学院学报,2025(9):25-33.
- [5]黄博一,周良书.新时代干部教育培训体系的生成机理、实践特质与完善进路[J].学习论坛,2025(4):32-38.

Research on Enhancing the Quality and Effectiveness of Cadre Education and Training in Health Vocational Colleges

LI Qian

(Suzhou Health Vocational and Technical College, Suzhou Jiangsu 215009, China)

Abstract: This study examines a health vocational college in Jiangsu province using questionnaire surveys and in-depth interviews. It analyzes key challenges in cadre education and training from both provider and participant perspectives, including insufficiently precise training needs analysis, lack of targeted content, limited training methodologies, and inadequate assessment mechanisms. Based on these findings, the paper proposes actionable recommendations: enhancing training precision by focusing on target groups; optimizing content design to improve relevance; expanding faculty resources to boost practical outcomes; innovating training approaches to increase engagement; and strengthening evaluation systems to foster positive incentives.

Key words: health vocational colleges; cadre education and training; quality and efficiency

(责任编辑:章樊)