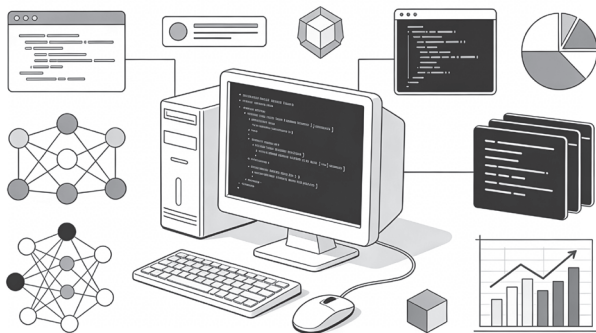


数字技术赋能干部教育培训：价值意蕴、实践困境及路径优化

文 | 孙立平

数字化转型已成为新时代国家治理体系和治理能力现代化的核心驱动力，干部教育培训作为建设高素质干部队伍的基础性工程，急需借助数字技术赋能，实现精准培训、高效培训，为全面提高干部现代化建设能力提供有力支撑。推进数字化赋能干部教育培训在破解传统培训困境、提升干部数字治理能力、创新培训体制机制等方面意义重大，然而在干部教育培训实践中，也存在诸如数字素养短板突出、资源整合不足、机制保障缺失等现实问题。因此，急需从顶层设计、内容创新、体制机制完善等维度积极探索路径优化策略，为构建数字化、智能化、一体化的干部教育培训体系提供理论参考与实践借鉴。



(配图由 AI 生成)

引言

党的二十大报告明确提出，建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍。全面建设社会主义现代化国家，必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。同时强调要加强实践锻炼、专业训练，注重在重大斗争中磨砺干部，增强干部推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。随着大数据、人工智能、区块链等数字技术的迅猛发展，数字中国建设迈入系统集成、全面深化的新阶段，对干部的数字化素养和治理能力提出了前所未有的高要求。2023 年修订的《干部教育培训工作条例》突出强调，要提高干部教育培训教学和管理数字化水平，用好大数据、人工智能等技术手段；《全国干部教育培训规划（2023—2027 年）》进一步要求加快干部教育培训机构“智慧校园”“智慧课堂”建设。在此背景下，数字化赋能干部教育培训不仅是技术层面的升级改造，更是顺应时代发展、回应治理需求的战略选择，对于推动干部教育培训高质量发展、锻造现代化治理骨干力量具有重要意义。

数字技术赋能干部教育培训的价值意蕴

破解传统培训困境，实现干部教育培训提质增效

我国高度重视教育数字化，强调教育数字化是我国开

辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口。传统干部教育培训面临“供给侧”与“需求侧”的结构性矛盾。对培训对象的“一刀切”，难以满足不同层级、不同岗位干部的个性化需求；传统培训方式以课堂专题讲授为主，互动性、实践性不足；培训管理依赖人工操作，流程烦琐、效率低下；培训效果评估缺乏科学量化指标，难以精准把握培训成效。数字化技术的应用为破解这些困境提供了有效路径。一方面，打造数字教学“一条链”式服务，整合课程库、师资库、学员库等特色数据库，开发智能排课、线上考试、在线督导等功能模块，构建“训前在线送培—训中动态管理—训后评价反馈”的全流程链式闭环，可显著提升培训效率，并极大提高学员满意度。同时，通过大数据分析学员的岗位特点、能力短板、学习偏好等信息，构建个性化学习画像，实现“千人千面”的精准培训。另一方面，数字化平台打破了时空限制，学员可通过移动端、PC 端随时随地学习，有效解决了工学矛盾。虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等技术的应用，还能够模拟复杂治理场景，开展沉浸式、体验式教学，增强培训的吸引力和实效性。此外，数字化管理系统还可实现培训全流程自动化处理，既可大幅降低管理成本，又能提升工作效率。

提升干部数字素养，夯实现代化治理能力根基

干部作为数字政府建设的核心力量，其数字素养直接关系到治理效能的提升和政策落地的成效。数字时代的到来，对干部的治理能力提出了新的挑战，不仅要求干部要具备传统的政策执行、群众工作等能力，更需要具备数字思维、数据应用、技术驾驭等新型能力。数字化赋能干部教育培训，能够有效破解干部数字素养不足的“认知缺位”问题，助力干部快速适应数字化变革。一方面，通过将人工智能、大数据、区块链等新知识新技能纳入干部教育培训课程体系，使学员系统掌握数字技术的基本原理、应用技巧和发展趋势，消除对新技术的畏难心理，弥补认知盲区。国家发改委培训中心的研究表明，通过“理论+实践”的双轨培育体系，既能拆解主流AI工具的运行机制、数据分析方法论，又能通过沙盘推演、真实案例复盘等沉浸式教学，帮助学员深化对数字技术的理解。另一方面，数字化培训平台为学员提供了实践锻炼的载体，通过参与数字政务、智能治理等模拟场景演练，学员能够迅速提升运用数字技术解决实际问题的能力。此外，数字化技能培训能够培养学员的数据思维，使其养成关注数据、运用数据的认知习惯，通过数据挖掘、分析和解读，提高决策的科学性和精准性，实现从经验决策向数据驱动决策的跨越式转变。

创新培训体制机制，构建数字化培训生态体系

数字化赋能干部教育培训，不仅是技术层面的革新，更是体制机制的深刻变革。在数字技术的驱动下，干部教育培训的组织、管理、评价等模式都发生了根本性变化。在组织模式上，打破传统“集中式培训”的单一形态，构建“线上+线下”“虚拟+现实”的混合式培训模式，既保证了培训的系统性，又增强了学习的灵活性。在管理模式上，数字化驾驶舱、智能管理系统等数智工具的应用，实现了培训全流程的可视化、精细化管理，实时监测培训进度、学员学习情况、资源使用情况等，并及时发现和解决问题。在评价模式上，传统的定性评价与数字化的定量评价相结合，通过大数据分析学员的学习行为、测试成绩、实践应用效果等数据，构建科学的培训效果评估体系，实现培训效果的精准量化。此外，数字化转型推动了培训体制机制的创新，促使培训机构，优化内部管理流程，健全数据共享、安全保障、应用开发等制度规范，推动干部教育培训从“被动适应”向“主动引领”转变，形成“技术应用-效果反馈-迭代升级”的螺旋上升机制，使干部教育培训体系更加适应数字时代的发展要求。

数字技术赋能干部教育培训的实践困境

数字素养短板突出，思想认识存在偏差

尽管数字技术赋能干部教育培训具有显著的价值优势，

且各地已开展了一系列有益探索，但在实践过程中，仍有部分干部和培训机构对数字技术赋能干部教育培训的重要性认识不足，存在“重技术、轻理念”和“重形式、轻实效”的认识偏差。一方面，一些干部的数字素养有待提升，存在“本领恐慌”和畏难情绪，对数字技术的学习积极性不高，缺乏运用数字技术开展学习和工作的能力，难以适应数字化培训的要求。同时，尚有少数领导干部对数字化的理解仅仅局限于技术工具的应用，未能将数据视为核心生产要素，缺乏以数据驱动治理模式变革、公共服务创新的战略视野与系统思维。另一方面，一些培训机构的工作人员数字素养不足，缺乏数字化平台建设、运营管理和内容开发等方面的专业能力，难以有效推进数字化转型。此外，部分地区和单位对数字化赋能的价值认知存在偏差，将数字化简单等同于“线上化”，认为只要搭建了数字平台、开设了线上课程就是实现了数字化转型，忽视了数字技术与培训内容、培训方式、管理机制的深度融合，导致数字化培训流于形式，难以达到预期的理想效果。

资源整合力度不足，数据共享壁垒未破

数据是数字化赋能的核心要素，数据共享不畅、资源整合不足是当前干部教育培训数字化转型面临的突出问题。一方面，各地区、各部门、各培训机构之间的数据标准不统一，数据格式各异，缺乏统一的数据共享平台和接口，导致数据难以互联互通，造成“信息孤岛”。例如，部分地区的组织部、党校、教委等部门各自拥有独立的培训数据系统，未能实现共享，影响了培训的统筹协调和精准施策。另一方面，优质培训资源整合力度不足，各级各类培训机构的课程库、师资库、案例库等资源缺乏有效整合，存在重复建设、资源闲置等问题，难以形成规模效应和协同效应。此外，数据安全保障体系尚不完善，部分培训机构对数据安全重视不够，缺乏必要的数据加密、入侵检测、应急处置等安全防护措施，存在数据泄露、滥用等风险，影响了数据共享和应用的安全性。

机制保障体系不完善，支撑能力有待加强

数字技术赋能干部教育培训，需要健全的机制保障作为支撑，然而当前相关的机制保障体系仍不完善。在政策机制方面，2023年中共中央先后修订、印发了《干部教育培训工作条例》和《全国干部教育培训规划（2023—2027年）》等政策文件，明确了数字化转型的方向和要求，但部分地区和单位缺乏具体的配套实施细则，导致政策落地效果不佳。在投入机制方面，部分地区和单位对数字化平台建设、技术升级、资源开发、人员培训等方面资金投入不足，难以保障数字化建设的持续推进。在人才机制方面，缺乏既懂干部教育培训业务又懂数字技术的复合型人才，现有工作人员的数字技能培训不足，难以满足数字化转型的需要。在考核激励

机制方面,尚未建立科学的数字化转型考核评价体系,对数字化建设成效、干部数字素养提升等方面的考核指标不明确,激励机制不完善,导致数字化转型的动力不足。

数字技术赋能干部教育培训的路径优化

强化顶层设计,筑牢数字化转型基础

顶层设计是数字技术赋能干部教育培训的前提保障,需从战略定位、统筹协调、标准规范、资源整合等方面系统谋划。一是明确战略定位,将数字化转型纳入干部教育培训事业发展总体规划,结合本地实际情况制定数字化改革规划纲要和行动方案,明确“时间表”“路线图”和“责任状”,为数字化建设提供清晰指引。二是健全统筹协调机制,建立由组织部门牵头,党校、教委、人社、科技等部门参与的数字化转型协调小组,加强跨部门、跨地区的协作配合,形成“上下联动、左右协同”的工作合力,实现数据共享与高效协同。三是统一标准规范,制定干部教育培训数字化建设的技术规范、数据标准、安全条例,规范数据采集、存储、共享、应用等环节,打破数据壁垒。四是深化资源整合,坚持“一地建设、多地复用”原则,整合各级各类培训机构的优质资源,共建共享课程库、师资库、案例库和数据资源库,提升资源配置效率。

创新培训内容,推动技术与内容深度融合

培训内容的创新是数字化赋能干部教育培训的核心,应坚持需求导向,推动数字技术与培训内容的深度融合,增强培训的针对性和实效性。一是优化课程体系,将数字素养纳入干部教育培训的核心内容,构建涵盖数字理论、数字技术、数字应用、数字伦理等方面的课程体系。二是创新教学内容形式,开发数字化、可视化的教学资源,如微课、短视频、动画、虚拟仿真等课程,增强培训的吸引力和感染力。同时,利用人工智能技术开发智能题库、案例分析等数字教学系统,为学员提供个性化的学习资源。三是强化实践导向,围绕数字中国建设、数字经济发展、基层数字治理等重点领域,设计实践教学项目,组织学员参与数字技术应用场景演练、真实案例复盘等活动,提升运用数字技术解决实际问题的能力。四是建立课程内容动态更新机制,及时跟踪数字技术发展趋势和国家政策导向,将最新的技术成果、政策法规、实践案例纳入培训内容,确保培训内容的时效性和前瞻性。

健全机制保障,确保数字化转型可持续推进

健全的机制保障是数字化赋能干部教育培训可持续推进的关键,应从制度建设、人才培养、安全保障、考核激励等方面入手,构建完善的机制保障体系。一是完善制度体系,制定数字化培训管理办法、数据共享管理规定、平台运营管理等规章制度,明确各方职责权限,规范数字化培训的

组织实施、资源使用、数据管理等诸多环节。二是加强人才培养,建立数字化人才培养机制,选拔培养一批既谙熟干部教育培训业务又精于数字技术的复合型人才,充实到培训管理、教学研究、技术支持等岗位。同时,加强对现有工作人员的数字技能培训,提升其数字化平台建设、运营管理、内容开发等方面的能力。三是强化安全保障,建立健全数据安全保障体系,落实网络安全等级保护制度,部署态势感知、入侵检测、数据加密传输等安全设备,构建“事前预警-事中拦截-事后溯源”的全链条防护体系。同时,加强对干部数据隐私的保护,规范数据采集、存储、使用等行为,防止数据泄露和滥用。四是健全考核激励机制,将数字化转型成效纳入培训机构的考核评价体系,将干部的数字素养和数字化应用能力纳入干部的考核评价体系,作为干部选拔任用、评先评优的重要依据。除此之外,建立数字化转型激励机制,对在数字化建设、数字化培训中表现突出的单位和个人给予表彰奖励,激发数字化转型的内生动力。

结束语

数字技术赋能干部教育培训是新时代干部教育培训事业发展的必然趋势,是推进干部教育培训高质量发展、锻造高素质干部队伍的重要举措。数字技术通过破解传统培训痛点、提升干部数字素养、促进资源均衡配置、创新体制机制,为干部教育培训注入了强劲动能。随着数字技术的持续发展和干部教育培训需求的不断变化,数字技术赋能干部教育培训将面临新的机遇和挑战。对此,应持续深化对数字技术赋能干部教育培训规律的研究,不断探索新的技术应用、内容创新、机制建设路径,促进干部教育培训数字化转型向更深层次、更高水平发展。同时,要注重平衡技术应用与人文关怀、效率提升与质量保障、创新发展与安全稳定关系,使数字技术真正成为干部教育培训高质量发展的强大动力。

本文选自2025年度辽宁省社会科学规划基金一般项目《抗日义勇军的历史贡献研究》(课题编号:L25BDS007)的阶段性成果。

作者简介:孙立平 中共辽宁省委党校

责任编辑:孙姗姗 投稿邮箱:zhouhl@staff.ccidnet.com