

# 人民法院教育培训制度的完善

## 论文提要：

伴随着互联网信息技术对社会行为方式影响不断深入，法院作为公平正义的执剑人迎来了前所未有的考验，在司法信息化建设日新月异的今天，法院只有在政治建设能力与业务技能水平的双重提升下，才能保证让人民群众在每一个司法案件中都能感受到公平和正义，而完成这一目标的基石则是教育培训，但目前法院内部教育培训的方式方法、教育培训的供给能力以及教育培训的体系都无法与日益凸显的需求相匹配，具有相当的滞后性。全文共 6398 字。

## 主要创新观点：

本文拟从法院教育培训制度的现状出发，考察现有教育培训制度优秀的经验与裨益，厘清教育培训存在的缺陷与不足，优化和完善教育培训机能与成效，以期能够实现信息化时代法院教育培训的应有之义。教育培训制度的完善，本质上是一个循序渐进的过程，通过不断的摸索与尝试，才能寻找到法院教育培训开展的最优解。

以下正文：

## 一、人民法院教育培训的现状与成效

2015年4月7日，最高人民法院发布了《2015-2019年全国法院教育培训规划》，对全国法院的教育培训工作提出了目标要求，对法院教育培训开展的内容、对象、措施作出了明确指示。经过5年的实践，法院的教育培训工作积累了丰富的经验，在也凸出了教育培训的众多弊病。

2020年是承前启后的一年，以史为鉴，应当吸收法院教育培训的前五年规划的优秀成果，面对下一个五年规划，应当取精华去糟粕，不断更新优化，将法院教育培训的作用充分落地。

### （一）教育培训的方向

基于“干什么学什么，缺什么补什么”的基本问题导向原则，我省法院教育培训工作努力倾向于此，为此，省高院及各地级市中院根据实际情况，分别组织了若干法律理解与适用课题的审判培训工作，希望能够提高法院干警整体业务技能水平，确保司法裁判的统一公正。

基于“贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、坚持党对人民法院工作的绝对领导”的首要政治任务，省市县委党校分别有针对性地开展增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”的政治建设能力教育培训，希望能够提高法院干警的政治意识、政治立场及政治原则，确保法院政治建设不脱节，中央的各项部署能够得到普遍有力的执行。

前述两个方向的教育培训构成了法院教育培训的主要内容，辅之在面对突发事件的专门针对性的培训，能够确保法院除胜任首要的审判职能之外，还能作为中国特色社会主义建设的有力推动浆。

## **（二）教育培训的方式方法**

我省法院教育培训的方式由线下培训与线上培训两种组成，培训途径为集中培训、网络培训以及其他零散培训方式，培训方法在业务能力上则为省高院或中院牵头组织，委托或从其单位中委派有相当资质与能力的人员以学校课堂方式进行培训，政治建设能力上则通过开设网络课程班的方式，要求广大法院干警自行选课学习，并在规定时间内完成一定课时。

## **（三）教育培训的侧重点**

因受到国内经济发展疲软及国外经济形势的悲观预期的影响，当前法院的教育培训的重点为政治建设能力，在社会生产生活中出现异常情况时，法院须及时在自身领域内作出反应，例如：突发的新冠肺炎，全国各地法院，积极响应政府的号召与安排，协助推动社会秩序的构建与管理。

除此之外，在教育培训受众的群体上，针对不同岗位及人员，在进行培训时同样进行了区分，面对日益增多的案件数量，在业务能力的教育培训上，重点培训的对象为一线的基层人员，如员额法官、法官助理等。

#### **（四）教育培训的阶段性效益效果**

通过不断加强和完善的教育培训，在政治建设能力上，法院明显较之以往有较大提高，面临社会突发事件，法院能够主动积极执行各项部署，例如：面对中共中央扫黑除恶专项斗争的统一安排时的积极响应，面对新冠肺炎防控社会管理的及时协助。通过这些突发事件的应对，可以肯定法院在政治建设的教育培训上取得了良好的初步效益。

自 2015 年最高人民法院开始法官员额制改革试点之后，到 2017 年全国试点改革完成，截止到目前为止，全国已累计产生约 12.5 万员额法官，法官是法院的骨干，针对员额法官的业务技能培训，受制于培训课程、培训能力等多方面因素，员额法官制改革未收到意想中的成效，针对业务技能的培训仍应加强，阶段性效益效果并不显著。

### **二、人民法院教育培训制度的障碍与缺陷**

世界上不存在完美无缺的制度，制度是否有缺陷，关键在于制度本身是否与所要适用的对象匹配。因此，在研究教育培训制度存在的问题之前，必须厘清接受教育培训群体本身存在的问题，在分析接受培训的群体本身特征之后，才能有针对性的弥补不足。

#### **（一）法院教育培训接受对象的特征**

##### **1、成人学习的普遍性特征**

目的性强。不同于青少年时期统一学习的特性，成人的学习

往往伴随着提高自己某方面的技能或急于解决遇到的棘手问题的初衷，在培训内容能够满足需要时，成人的学习积极性会显著提升，真正做到事半功倍。

排斥性强。在成人教育的过程中，往往大家都已具备一定的工作经验，形成了对某项问题自己的认知与理解，如培训内容与自身理解或认知不一致时，会产生严重排斥心理，这种心理的存在会大大降低培训效果。

受影响大。基于家庭、职场、社会生活等多方面因素的左右，成人在教育培训的过程中会受到来自周围各方面的影响，无法保持学习的专注度，教育培训效率相对较低。

## **2、法院干警的特殊性特征**

专业领域深。法院干警主要从事司法活动，关系到法律事实与客观事实的区分，关乎于法律的准确理解与适用，我国正处于社会主义法治的建设时期，各项制度与法律体系并未成熟，在对法院干警进行专业培训上，现阶段明显缺乏专业稳定的培训人员，缺少高质量的培训内容。

司法与行政的冲突。在法院开展政治建设的教育培训，必然涉及行政权力与司法权力之间的平衡问题，司法需要服务经济大局，司法需要与建设中国特色社会主义法治社会结合，对法院干警开展政治教育培训，需要更多的技巧与铺垫，更需要讲究方式方法。

## （二）法院教育培训的缺陷与不足

由于法院教育培训的接受对象存在普遍与特殊性差异，经上个五年规划，法院的教育培训已经显著暴露了很多问题，在完善和补充之前，应当对存在的问题进行一定的梳理，具体主要存在以下问题：

### 1、供给与索取之间的不对称

以审判为中心的诉讼制度改革推动至今，仍然存在数量庞杂的案件与微薄的审判力量之间的矛盾，司法改革的重要目标之一，便是期望通过法官额制，能够快速聚集优秀的司法资源，提高司法的效率与质量，但该目标至今未能实现。

更少的人办更多事，需要的是基础设施与业务能力双重保证，但根据目前的教育培训现状，针对员额法官及相关审判辅助人员的培训在数量上少之又少，在整个年度内仅有高院或中院组织几次，面对法律法规的更新演变速度，当前关于教育培训的安排，无法满足审判工作对业务技能的要求，在教育培训的供给上存在明显不足。

另外，在紧抓政治建设的号召下，针对政治原则、政治素养、国家管理等方面的培训已经比较丰富且网络课程也提供了丰富的种类；但可以明显看到在法院的教育培训上，基于对审判业务技能的渴求，与正在供给的培训资源相冲突，这不仅会造成审判业务技能的进一步脱节，而且还会影响既有政治建设的培训成效。

## 2、因材施教与精准施教的缺失

当前的教育培训是一揽子的教育培训，在教育培训过程中，没有根据地域差异，需求差距，受培训人员水平的不同，而分别制定培训计划及培训内容，这种既有的培训方式，使得培训的效果大打折扣。

例如员额法官与审判辅助人员在教育培训上的不同，一般员额法官具备丰富的法律实践经历，由于案件数量，这类主体往往有较少的时间去争议问题，在这种情况下，应当定期开展对员额法官的法律适用培训，真正解决痛点及难点。<sup>①</sup>

审判辅助人员主要指法官助理，法官助理的来源往往是公务员考试，基于公务员考试对年龄的限制，法官助理往往多为刚毕业大学生，只具备基础理论知识，缺乏实际办案能力，且受限于目前法院财政现状，往往对职业缺乏认同感。因此，对于这类主体的培训，应倾向于程序流程，文书写作并辅之前景引导，增强实践认知，树立职业荣誉感。

## 3、“师生”与“师徒”定位的低参与度

在教育培训方式方法之上，长期以来均是以讲授与聆听方式进行，在这种方式下教育培训，个体往往没有参与感，没有积极性，只能是被迫的接受知识点的输送，一旦培训内容上出现不符合受众个体的认知，或受众个体认为培训的事项与其无关，将导致教育培训的目的直接沦空。

---

<sup>①</sup> 参见“李楠”，《法官培养制度研究》[D].保定.河北大学.2014.

无论是职业技能的培训，还是政治建设的培训，低参与度都是普遍存在的问题，如何提高教育培训的参与度，是整体提升教育培训质量的关键。

### **三、旧有教育培训制度的更新与完善**

#### **（一）推动教育培训制度的“供给侧”改革**

围绕着“进一步提升法院队伍素质”的整体目标，在法院教育培训领域，应将“供给侧”改革的精神引入，并着重通过以下方式推动教育培训的变革：

##### **1、发力“培训需求”，紧抓改革的出发点**

按照“干什么，补什么”的基本方针，找准形势需要，分类施策、有效供给。在培训伊始，可以通过调查问卷、实地调研、网络大数据分析等方法，事先去了解诸如：员额法官、法官助理以及其他不同人群的培训需求，大力培养需求，最终根据需求的异同，在每年度的年度教育培训计划中去分别兼顾，通过不断提出的培训需要来找到培训需求的痛点，以培训需求的多样性出发，改善供给的质量，提高培训的质量。

##### **2、稳定“有效供给”，聚力改革的着力点**

目前法院教育培训的供给，以上级单位的组织为主，且培训人员也主要以上级单位的工作人员为主。针对目前法院教育培训的这种组织现状，应当明确在建立有效供给之前，必须考虑逐步培养并形成一批专业的培训队伍，以此作为培训的组织者、实施者。

此外，还应同时丰富教育培训的方式，改善“供给”的效能，增强培训的吸引力；切实倡导马克思主义学风，切忌“形式主义”式的学用脱节、空洞说教，通过传统的讲授式、研讨式与新颖的观摩式、体验式等教学方法，运用信息化手段，引导法院干警进一步增强参与培训的自觉性。<sup>②</sup>

### 3、促进“供需转变”，把控改革的根本点

教育培训的主体与客体，实质上属于供需关系项下供方和需方关系，供需关系项下的任何一方出了问题，都将导致供需矛盾问题一直存在。因此，如何平衡教育培训上的供需关系，是促进教育培训供给侧改革的根本。

作为法院教育培训的组织者，应着重提高供给端的质量、效率和创新性，使培训内容更贴近法院干警的实际需求和学习习惯，做到既能满足法院干警发展的业务技能需求，又能满足法院干警的政治建设能力需求；实现教育培训改革从“需求侧的拉动”到“供给侧的推动”的根本转变。

#### （二）以“精准扶贫”的思想提高教育培训的效益

##### 1、精确识别培训需求，增强法院教育培训的针对性

“需要学”和“想要学”是一般教育培训的两种需求区分，而法院的教育培训也不例外。诸如：“践行两个坚持、锻造法院铁军队伍”“不忘初心，牢记使命”等主题教育培训，是全体法院干警都“需要学”的内容；在开展这一类的教育培训上，需要

---

<sup>②</sup> 参见“王晓波，黄英”，《新时代法官培训中教学团队建设新思路》，继续教育。

注意培训的广度，做到人人无遗漏；但切忌抱着以“完成任务”的心里来组织培训，更不能认为完成课时的签到，就等于完成了培训；递交几篇课后心得，就等同实现了培训效果。

此外，对于诸如：关于民法总则的理解与适用问题等其他疑难或有争议的问题，则是身处审判一线的员额法官及法官助理人员“想要学”的内容；在开展这一类的教育培训上，要准确判断不同地区不同法院的实际需求，以差异化的需求为导向，更好地提高针对性，进而使教育培训的收效最大化，关注整体的同时，加强个性化、差异化的引导，实现“精准”的教育培训。<sup>③</sup>

## 2、精准规划培训安排，做好“宏观”与“微观”相结合

如何规划法院的教育培训？如何调集参训人员的主观能动性？这些问题是提高培训效益与质量的关键。当前法院的教育培训的特征为：全听“指挥”全开“大会”；参训人员全然不知培训安排与规划，一切听从组织安排，没有自主规划意识。为破解这一难题，在教育培训的“宏观”视角上，对教育培训的规划不能仅停留在时间规划上，要放眼教育培训规划的整体结构，纵观全局，合理安排各种类别的教育培训的配比，理论与实践并重。

此外，在教育培训的“微观”层面上，每一位参与培训的参训人员都必须进行自我规划，根据自己的思想和工作状态，制定个人的“微观”参训目标，深入思考自己“需要”培训什么、“想要”培训什么，为“宏观”培训规划提供有价值的参考。

---

<sup>③</sup> 参见“龚战霉，李志远”，《全面推进依法治国下的法律职业培训》，载 2016/12，中国成人教育。

### 3、精心搭建培训平台，打造多样化的培养提升体系

培训平台是法院教育培训发展过程中，不可或缺的组成部分，培训平台的搭建，要从内容、形式、培训反馈等多个角度出发，让培训平台成为受训人员成长的基石。

其一，丰富教育培训的内容。以提高政治能力、提升理论素养为主，辅之以相应的实践培训活动，通过实践活动加深对理论的领悟。此外，以受训人员的学习诉求、培训需求为导向，设计有针对性的特色化培训内容，使专业化岗位上的人员也有一个培训提升、交流共进的平台。

其二，探索教育培训形式。除了上课、讲座、会议、报告这些常规的培训方式外，探索和尝试参与性、体验性、互动性、启发性、实效性更强的形式，让教育培训的内容有实实在在的载体，让接受培训的人员在潜移默化中深学细悟。

其三，注重培训反馈。注重教育培训效果评估，了解受训人员对培训的主观感受，定期抽样访查受训人员所学所思，并根据反馈不断调整、更新。

## 四、教育培训制度的尝试与探索

### （一）完善网络培训体系

在大数据、智能化、信息化的今天，通过网络培训的必要性与积极意义显著，要不断加强信息化思维培训，加强信息技术应用能力培训，加强信息化管理能力培训。<sup>④</sup>以往的培训都是以地

---

<sup>④</sup> 参见“中韩法官网络培训考察团”：《中韩法官教育培训制度比较研究》，载法律适用，2017年第17期。

面培训为主，但通常面临时间紧与学习内容太多的矛盾，学员从各个地市县前往省会集中学习，而培训时间都较短，这样的培训方式不仅没有让学员真正学习多少干货，培训结束后又要匆匆赶回工作地，十分疲惫。

通过将培训进行分门别类，有序地进行网络培训，如政策新规的理解与适用、法官人文素养的提升、实践中典型疑难案例的解读等。<sup>⑤</sup>研发专门的学习 App，每一个学员可以申请自身的专有账号，针对自身的特点，自由选择在线上进行听课学习及内容，既灵活又可反复观看，更加能调动学员的积极性。

## （二）丰富教育培训方式

现有的培训大部分在于讲解理论的知识，通常的学习模式是老师们讲完，学员们就散场，此时转变培训方式是必要的。针对审判实务中的每一项工作，从不同的角度选取适当的培训内容，然后围绕主题，结合具体案例，创新“实战式”、“互动式”等教学方法，精选典型案例作为素材，答疑解惑。<sup>⑥</sup>针对具体的庭审实践，大部分的都要靠自身不断地去摸索，或者通过参观有经验的其他法官来进行学习，但在案件越来越多的今天，抽出时间观摩其他法官的庭审技巧已变得较为奢侈。此时，如在培训中加强对实战技能的培训，结合典型案例，指导学员在从收案到结案中所应注意的实际问题，有针对性的解决在实践审判中所遇到的难题。

---

<sup>⑤</sup> 参见“唐实银”：《新时代的法官培训》，载《人民法院报》，2017年12月13日第002版。

<sup>⑥</sup> 参见“刘嘉”：《青年法官培训模式研究》，载《法制与社会》，2014年7月（中）。

## 结语

随着社会科学技术的进步，国内外思想与文化的激烈碰撞，人们逐渐意识到法院之于社会发展的意义，在中国特色社会主义的整体构建下，法院自身如何定位犹如浓雾之中的船只急需确定航向；在对个体权利与私有财富的不断追逐之下，法院如何保证正义之剑能够在需时出鞘并锋利如初。工欲善其事，必先利其器；教育培训作为磨刀之石，承载着法院之刃历艰破难的重托。教育培训工作不能因环境的复杂多变而因噎废食、踌躇不前，在教育培训效果不尽如人意的当下，应当认真分析教育培训的原因，找到教育培训的问题，及时完善教育培训制度的不足，发挥教育培训的基石作用，让教育培训，助力司法建设，推动法治前行。