

农民培训工作存在的问题及对策——以常州市金坛区为例

徐蕊¹ 范晓璐² 许高权³ 魏广彬¹

¹常州市金坛区种植业技术推广中心,江苏常州 213200;

²常州市金坛区职业农民培育指导站,江苏常州 213200;

³常州市金坛区农机化技术推广中心,江苏常州 213200)

摘要 本文以常州市金坛区为例,分析了农民培训工作存在的问题,包括重复培训、缺乏系统性、激励不足、重数量轻质量等,并提出了针对性对策,以期提升农民培训质量提供思路。

关键词 农民培训;问题;对策;江苏常州;金坛区

中图分类号 G725 **文献标识码** A

文章编号 1007-5739(2022)10-0197-03

DOI: 10.3969/j.issn.1007-5739.2022.10.055

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



乡村要振兴,人才必振兴。大力培育高素质农民是解决“谁来种地”“怎么种地”问题的有效手段^[1],是激发乡村内动力的有效路径^[2],也是实现农业、农村现代化的根本保证。近年来,农民培训工作的开展在转变经营思路、提升专业技能、推动产业升级等方面发挥了重要作用。但是,因制度、体制、师资等多种因素的制约,各地普遍存在培训针对性不强、农民积极性不高、培训成效不明显的情况,亟待改善。本文以常州市金坛区的调查结果为基础,分析农民培训工作存在的问题,提出相关对策,以期提升农民培训质量提供思路。

1 农民培训工作存在的问题

1.1 重复培训让农民疲于应付

以农业农村系统为例,相对系统的农民培训工作主要有高素质农民培育和新型农业经营主体培育,此外还有基层农技推广体系改革与建设、粮食绿色高质高效创建等各类农业技术推广项目及各级农业技术推广机构根据自身职责组织的技术培训,涉及多个部门。多头管理,难免会造成培训对象重叠、培训内容重复。农业生产有较强的季节性,适合开展农民培训工作的时间相对集中,有时一个培训对象

刚刚参加完这个部门组织的培训,又被要求参加另外一个部门组织的培训,甚至是同一时间被要求参加不同部门组织的培训,本该是广受欢迎的给农民增长知识、增见识的学习机会,反而成了农民的负担。

1.2 缺乏系统性,影响农民综合能力提升

农民培训通常不像学历教育那样有长期的培养目标和系统的课程设计,有时是讲授农业生产某一个环节的关键技术、某个方面的先进经验或某些政策法规,有时是相对综合性的短期培训。但总体上,这些培训都不教授系统的基本理论知识,农民“学一是一,学二是二”,学后难以做到“举一反三”。同时,现有的“培育”体系,对单个农民缺乏差别化的培训策略和长远的培训规划,常常是“眉毛胡子一把抓”,不考虑培训对象的年龄、知识构成、学历层次、接受能力等因素,在一定程度上浪费了学员的时间和精力,降低了学员的学习兴趣。有些任务考核年度培训的是人数而非人次,培训部门为了确保完成“人数”目标,即使培训内容不同,也不愿让同一个学员再次参加当年度培训。更普遍的现象是培训机构对培训对象缺乏长期、系统的培训规划,今天培训一批人,明天培训一批人,只关心培训了多少人(次),而不关心“哪些人培训过了,培训过什么,掌握了什么,哪些还没掌握,还需要什么培训”,对单个农民缺乏必要的跟踪和关注。

作者简介 徐蕊(1982—),女,江苏镇江人,博士,高级农艺师。研究方向:作物栽培。

收稿日期 2021-09-29

1.3 缺乏压力性激励,农民参与培训的自驱力不强

调查发现,多数农民参与培训的积极性不高,基本处于被动培训状态。为提高农民培训的参与率,培训部门通常采取发放车费及误工补助、赠送小礼品、提供午餐等方式,这虽然可以保证参训人数,让组织者完成考核任务,但不能保证培训效果。有些培训对象自己有事,让家里人代替参训;有些纯粹是村干部拉来凑数的,一边带孩子,一边“听”课;还有些虽然是种田农民,但因为对课程不感兴趣,上课时很难集中精神,迟到、早退、玩手机、中途外出等现象很常见。虽然组织方式、课程针对性、授课质量等是影响农民参训积极性的重要因素,但“训而不考”“考而不用”才是影响大多数农民参训积极性的根本原因。

1.4 “一刀切”式培训使优秀人才得不到个性化指导

同样是农民,年龄、知识结构、学历层次、接受能力不同,经营类型、生产规模、盈利模式、发展愿景、培养潜力也各不相同,因而所需要的知识、信息、技能也不完全相同。现在多数农民培训只是简单地按照产业类型进行分类,比如粮油类、园艺类、水产类等,划分不够细,针对性不够强。这种“一刀切”式的培训,学员大多没有存在感,重视程度不够,投入的精力不足,时间长了更会失去兴趣。有些本来学习能力很强的学员,在这种培训模式下很难被发现,得不到更多的关注和指导,成长很慢,甚至错过成长的最佳时期,造成人力资源的浪费。

1.5 管理上仍然是以“数量”考核为主

尽管现在对新型农业经营主体(家庭农场、合作社、农业龙头企业)发展水平的考核已转为更加注重质量指标,如江苏省2021年乡村振兴实绩水平考核涉及家庭农场发展水平(包括家庭农场总体数量及示范家庭农场培育数量)、农民专业合作社发展水平(涉及县级以上农民专业合作社、示范社占比)、省级以上农业龙头企业销售(交易)额年增长率、农产品经营主体纳入质量平台监管数量4个指标,基本上都是质量指标,但农民培训(高素质农民培育)工作仍然是以项目形式下达了若干人数、人次的任务,没有质量指标,也尚未建立质量评价体系。因此,大部分基层培训机构也只注重数字上的达标,忽略培训

的实际效果。

2 改进农民培训工作的对策

2.1 整合培训资源,减少重复培训

减少重复培训,信息共享是前提。要实现信息共享,体制上可以自上而下整合培训机构,这是较为根本的做法,但操作的难度较大。更为可行的办法是在不改变现行培训体制的情况下,优化培训机制。在基层,可以建立农民培训工作专班来统一组织农民培训,也可以通过建立和使用统一的农民培训管理信息系统来减少重复培训。

2.2 实行“一人一档”“一人一策”的精细化管理

教育讲究因材施教,职业农民培育更是如此。与学生相比,农民之间的差异更大,需求也更为多样化,在培养方向、课程设置、教学方式上也应因人而异、各有侧重。应当将农民培育的重点放到示范户、新型经营主体负责人、带头上、新农人、农二代、农村创新创业人才上来,建立“培养对象库”,根据人才需求,和人才共同制定“一人一策(册)”“一批一策”培养方案,并在实施过程中适时调整优化。在培训的组织上,针对学习意识、接受能力强的年轻人,可以适当引入“头脑风暴”式教学,通过话题讨论、经验交流碰撞出智慧的火花,这种带有“竞争”意味的培训,有助于年轻人增强信心、共同进步。要做到这样的精细化管理,需要配强基层农民培训队伍,并鼓励基层农技人员做好技术培训与跟踪服务工作^[9]。

2.3 建立以适度“门槛”为核心的倒逼激励机制

想要调动农民参与培训的积极性,需要增强课程的针对性和吸引力,减少重复培训。但这些都是外因,无法转化为学习的内在动力。在法律允许的框架内,可以探索将学习培训经历作为申报某些资格、项目的必要条件(即“门槛”),以提高培训含金量。比如,可以参照农药经营许可证对经营人员的要求(农学、植保、农药专业中专以上学历或参加相关培训56课时以上并经考核合格),把具备相关专业学历、职称或者参加系统培训并经考核合格作为土地流转、开办家庭农场、成立合作社的前提条件;对已经登记的家庭农场、合作社、农业企业,可以将负责人的培训经历作为年度考核、评先评优的重要条件;还可以将其

作为申报农业项目的优先条件。这样可以倒逼农民特别是新型农业经营主体化被动为主动,变压力为动力,在较大程度上实现由“要我培训”向“我要培训”转变。

2.4 建立更加注重培训质量的考核评价体系

考核具有指挥棒作用。要想解决农民培训工作存在的问题,首先要破除只注重数量的考核导向,设立以质量为核心的考核指标,而不是简单地考核培训人数、人次。例如,为了保证合格率,会在试题难度、考试形式、监考程度等方面降低要求,让考试容易通过,考试反而成了形式。可以借鉴农业龙头企业、农民专业合作社培育的经验,建立以等级认定(比如县、市、省三级,也可以再细分)为核心的农民人才评价体系。上级部门制定评价规则、定期开展人才评定,并对各级人才认定数量进行考核,引导基层培训部门相对灵活地组织培训,千方百计发现和培养农民人才。

2.5 创新培训形式,提升课程吸引力和学员获得感

在培训过程中可以聘请行业专家或实践经验与理论兼具的技术性人才担任培训讲师,采取“室内培训+田间授课+现场指导”的培训方式,推进课堂培训与田间实训结合,指导高素质农民有效开展农业生产^[4]。

此外,在培训对象的精准选择上,也有一些创新性做法。常州市金坛区职业农民培育指导站改变以往由村委会组织农民参加培训的方式,探索建立了由开展订单生产的农业龙头企业提出培训方案、培训对象,再由职业农民培育指导站审核并落实培训机制,“培训谁、什么时候培训、培训什么、谁来讲”基本上由龙头企业说了算,提高了培训对象的精准性和培训内容的适用性。同时,培训时企业会利用自有资金为参训农民安排礼品或提高用餐标准,或把参训情况和订单收购价格、额外补贴等挂钩,从而大大

提高农民参训积极性。2021年,金坛区共组织此类培训20场次,累计培训2370人次,常州金坛江南制粉有限公司、江南春米业有限公司等6家企业参与,实现了农民、企业、培训机构三赢。

发展农业,年轻人是生力军,也是未来的主力军。2019年起,常州市金坛区农机培训机构联合常州机电职业技术学院在江苏省率先举办“农机二代人”学历提升班,累计开设大专班、本科班3个,合计培养121人,高含金量的学历教育,增强了参训学员的获得感、荣誉感,也为当地现代农业发展提供了强有力的人才支撑。

3 结语

“三农”问题,农民问题是核心,是出发点,也是落脚点,只有把农民队伍发展好、培育好,让农民有更多安全感、获得感、幸福感,才能为现代农业发展注入源源不断的动力,才能从根本上解决农村问题。乡村振兴需要投入大量资源,其中人力资源的投入恰好就体现在高素质农民培育上^[5]。因此,农民培训相关工作者要切实履行职责,发挥主动性、创造性,把农民放在心上,真正地关心农民的培育、发展,只有这样才能发现新问题、新需求,切实解决农民发展中的困难。

4 参考文献

- [1] 蓝宇燕.乡村振兴战略背景下高素质农民培育存在的问题及对策[J].四川农业科技,2021(8):61-62.
- [2] 孙秀红.乡村振兴背景下高素质农民培育模式优化研究[J].农家参谋,2021(15):5-6.
- [3] 李广.乡村振兴背景下高素质农民培育理论与实践研究[J].漯河职业技术学院学报,2020,19(5):47-49.
- [4] 马艳艳,吕佳莹,邵一博,等.乡村振兴背景下高素质农民培育现状及对策建议[J].农业科学研究,2020,41(2):64-70.
- [5] 杨青友.论乡村振兴背景下新型职业农民的培育[J].安徽农学通报,2020,26(19):8-9.