

农业成人教育研究与改革

中央农业管理干部学院 编

北京农业大学出版社

G 725
1

农业成人教育 研究与改革

中央农业管理干部学院 编

北京农业大学出版社

(京)新登字164号

24/12
图书在版编目 (CIP) 数据

农业成人教育研究与改革/中央农业管理干部学院编. -北京:
北京农业大学出版社, 1994. 8

ISBN 7-81002-640-2

I. 农… II. 中… III. 成人教育—乡村教育—研究—文集 IV.
G. 725

中国版本图书馆CIP数据核字 (94) 第06927号

北京农业大学出版社出版

(北京市海淀区圆明园西路二号)

北京市海丰印刷厂印刷 新华书店经销

1994年8月第1版 1994年8月第1次印刷

开本: 850×1168mm 1/32 印张: 7.75

字数: 200千字 印数: 0~1050册 定价: 6.50元

主 编：朱效义 杨鑫森
编 审：(按姓氏笔划为序)

毛棋章 叶泽昌 孙福祥
朱效义 许 文 杨鑫森
吴新如 洪瑶琨 施启德
柯开礼 张方龙 鲍家照
魏和平

责任编辑：赵玉琴
封面设计：郑 川

编 者 的 话

中央农业管理干部学院是农业部直属的一所成人高等学校，也是中共中央组织部1983年在“全国干部培训规划要点”中计划重点建设的三所全国性的管理干部学院之一。

学院创建于1983年，它的前身是农业部依托高等农业院校建立的常设培训基地——部属干训班及干校。它突破传统的办学模式，依托高等农业院校创建了16所分院，在全国形成一个农业干部教育的网络，是我国最早按系统、全面的、大规模开展农业干部培训，并取得显著成效的单位之一。

建院以来，学院主动适应农村改革、农村经济发展和干部队伍变化的需要，举办了多种形式的培训班，共培训学员4万多人，其中，县以上农业领导干部12000多人，高中级科技骨干近3000人，其他层次的干部及科技人员2万多人。较好地完成了上级交给的培训任务，为科教兴农作出了自己的一份贡献。

学院独特的办学体制和模式，承担的特殊任务，要求我们既要遵循一般的教育规律办学，又要探索特定形式和条件下的特殊规律，共同推动农业成人教育的发展。本书发表的都是有关部门和学院研究人员从本院的实际出发，对办学各个方面的经验总结、工作探讨和研究成果。在建院15周年之际，把它整理出来，奉献给成人教育战线的同仁，以便共同切磋和交流。

由于时间仓促，水平有限，仅限一家之言欠妥之处在所难免，望不吝赐教。

编 者

1994年5月

目 录

理论研究

- 试论发展农业成人教育驱动力的激发..... 勾维民(1)
- 农业干部培训的质量效益研究..... 叶泽昌 刘声芳(7)
- 试论管理干部分院的管理特点与原则..... 毛棋章(19)
- 农业继续教育刍议..... 王家虎(27)
- 试论干部教育的制度化..... 邓小明 袁学志(35)
- 强化行政管理职能 提高科学管理水平..... 李定助(42)
- 农业继续教育效益分类浅析..... 鲍家照(48)

工作探讨

- 关于农业干部岗位培训的探讨..... 朱亚夫(52)
- 改革干教管理体制 转换运行机制毛棋章 陈建华 袁学志(57)
- 紧跟形势 加快步伐 把农业领导干部的培训工作的提高到新水平
..... 张方龙(66)
- 学习外国经验 建立主动适应市场经济发展的干部教育机制
..... 朱效义(72)
- 强化教学管理职能 提高我院教学管理水平..... 洪瑶琨(78)
- 进一步强化继续教育 为科技兴农作出贡献..... 施启德(84)
- 归口管理 宏观调配 干部培训必须纳入计划轨道..... 汪于凤(89)
- 西北地区农村经济发展与干部培训趋势探索
..... 田晓娟 同金蝉(93)
- 抓住机遇 增强信心 深化改革 开拓前进..... 孙福祥(100)
- 关于水产系统继续教育几个问题的思考..... 勾维民(107)
- 增强管理意识 提高行政管理水平..... 王国权(113)
- 美国成人教育的启示..... 郑 丽(118)
- 课堂研讨是干部培训教学的必要环节..... 吕学理 包黎阳(124)
- 岗位培训存在的问题及改进措施..... 赵方印(128)

市场经济条件下农业干部教育面临的变革与选择·····	吴忠定(135)
市场经济条件下如何办好成人教育·····	熊文(140)
适应形势需要 搞好农业干部教育·····	裘玲玲(144)
加强理论研究 促进干部教育事业的发展·····	魏和平(151)
农机化管理干部专修科招生及教学情况剖析·····	庞冰心(156)
浅谈市场经济对农业专业技术人员继续教育的双重影响 ·····	王燕琴(163)

经验总结

办好高研班 促进农业发展·····	云泽民 袁学志(168)
超前性 深层次·····	柯开礼(174)
认真总结经验 开创岗位培训工作新局面·····	陶建国(181)
围绕市场 探索改革 发展提高·····	叶泽昌(188)
岗位培训教学计划的制定和实施·····	李云香(195)
总结经验 深化改革 探索前进·····	任仕党(201)
抓管理 促工作 努力提高办学效益·····	高恩复 孙福祥(210)
学习毛泽东同志的干部教育思想 发展农业干部教育·····	郭开源(215)
视听教育架金桥 科教兴农结硕果·····	焉锦升(223)
搞好农机化干部教育要狠抓一个“改”字·····	孙福祥 [李彦亭](232)

理论研究

试论发展农业成人教育驱动力的激发

勾 维 民

(中央农业管理干部学院大连分院)

教育对象的学习动机，教学单位的办学积极性，教育投资者的投资热情是发展农业成人教育事业的三个核心驱动力。如何实现对驱动力的有效激发，是推动农业成人教育向深度和广度发展的关键性问题。本文试从教育心理学的角度对此加以探讨。

一、农业成人教育驱动力的产生

现代西方组织行为学家把物理学中关于物质运动的概念应用于群体动力研究，提出了群体动力论学说 (group dynamics)。群体动力论认为：一个人的行为是个体与环境中各种有关力量相互作用的结果，用函数式来表示：

$$B=f(P \cdot E)$$

式中：B——个人行为的方向和强度

P——个人的内部动力、内部特征

E——个体所处的团体环境

这个函数关系式表明，群体中个人行为的方向和强度决定于个人需要的紧张程度与环境的相互作用。我们把群体动力理论应用到成人教育研究中来，提出农业成人教育驱动力概念，驱动力就是

学员、学校、企事业单位等教育主体的社会需要与科技发展、经济竞争、职业转换、知识更新等社会环境的变化要求的相互作用，是推动农业成人教育发展的基本动力。就目前我国农业成人教育而言，教育主体的社会需要与社会环境变化要求的相互作用主要表现在以下几个方面：

1. 农业经济发展对农业生产劳动者素质提出的高要求与生产劳动者自身文化素质与之要求不适应的反差；

2. 科学技术革命，商品经济竞争，职业交换频率加快与人才培养周期长，教育发展渐进性的反差；

3. 应受教育对象的广泛性，求知欲望的迫切性与农业成人教育自身可承担能力的有限性的反差；

4. 外在的社会客观环境压力加大与内在的教育主体主观努力减弱的反差；

5. 要求对农业成人教育加强宏观管理与宏观调控机制未形成的反差；

6. 农业成人教育要求有良好的稳定的支持系统与教育投资不足，办学条件不完善，服务体系不健全的反差；

7. 农业成人教育的针对性、适应性、实效性与实际中的教学内容更新慢，教学方法不灵活，教育质量不稳定的反差；

8. 教育投资者要求投入有快速的显效益与教育成果产出的长期的潜效益的反差。

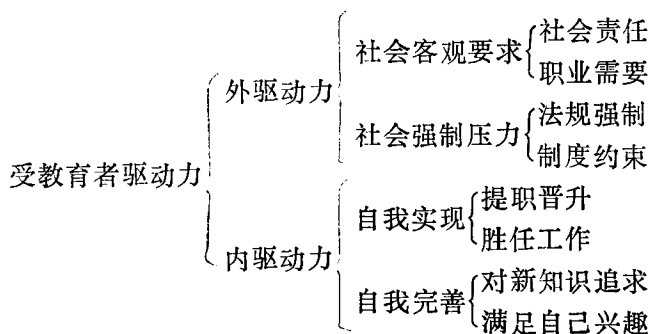
反差就是矛盾，矛盾就是动力，消除反差解决矛盾的过程就是农业成人教育发展的过程。反差问题的实质是教育的驱动力问题，因此，如何激发受教育者的学习积极性，施教者的办学积极性，企事业单位投资者的投资积极性是推动农业成人教育事业发展的关键。

二、农业成人教育驱动力的诱因

科学技术革命的高速发展和市场经济的激烈竞争是农业成人

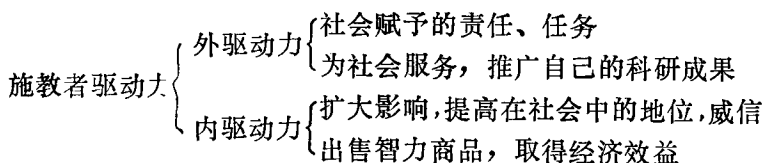
教育的基本驱动力和基本诱因。作为成人教育主体的受教育者、施教者和投资承担者及效益承受者，他们在根本目的和根本利益上是一致的，然而，由于他们所处地位不同，因此又各有自己的驱动力和诱因。

1. 受教育者，即农业成人教育的对象。虽然各行业各层次教育对象的驱动力有所不同，但也有其共同点：



我们认为：外驱动力中的社会强制压力和内驱动力中的自我实现是受教育者的主要驱动力。因此，要把颁布法规，建立规章制度与提职晋升，胜任工作相结合作为激发驱动力的诱因。

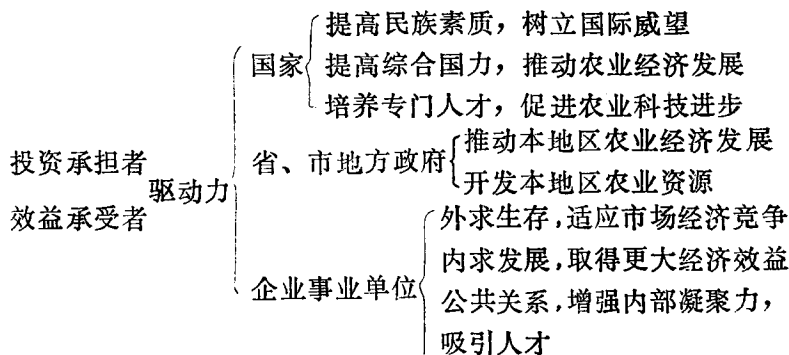
2. 施教者，目前主要是大专院校、科研院所、社会学术团体等。它们对社会承担的责任和任务以及办学条件各有不同，但它们参加农业成人教育驱动力的共同点是：



我们认为：为社会服务，推广自己的科研成果和出售智力商品取得经济效益是施教者的主要驱动力。因此，应把推广科研成果取得经济效益作为激发驱动力的主要诱因。

3. 成人教育的投资者和受益者。处于宏观层次的国家，处

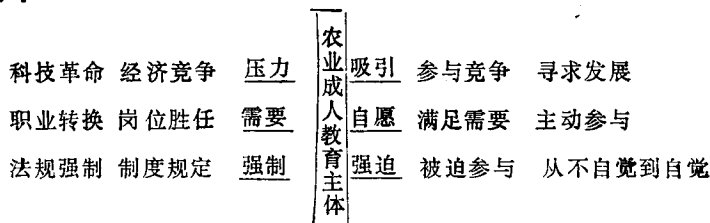
于中观层次的省、市地方政府,处于微观层次的企事业单位,它们具有投资的承担者与效益承受者双重身份,它们各自的驱动力是:



提高综合国力, 推动农业经济发展是国家的主要驱动力; 开发本地区农业资源, 促进本地区农业经济发展是地方政府的主要驱动力; 外求生存内求发展是企事业单位的主要驱动力。因此, 应把发展经济, 取得更大经济效益作为激发农业成人教育投资者驱动力的诱因。

三、农业成人教育驱动力的激发

竞争产生压力, 刺激诱发需要, 需要的满足引起积极行为, 积极行为导向目标的实现, 这一行为科学规律同样适用于农业成人教育。社会客观环境变化对教育主体产生刺激和压力, 激发了教育主体的需要和动机, 迫使和诱导他们去参加与实施农业成人教育活动, 引导和支持他们去实现教育目标。这一活动过程如图所示:



科技革命和经济竞争使客观环境发生了剧烈变化,环境的变化形成了对农业成人教育主体的巨大压力,压力的刺激诱发了教育主体职业转换、胜任岗位要求需要,同时国家也通过教育立法和制定方针政策对教育主体的权利义务提出强制性要求,从而吸引了教育主体参与竞争,寻求发展的积极行为,一方面自愿地主动参与,以满足自己的需要,另一方面法律制度的强制性规定,使其由被迫参与到自觉地参与农业成人教育活动中来。

教育心理学表明:只有把外部要求与内部需要相结合统一才能产生积极性。因此,农业成人教育驱动力的激发就是把科学技术革命、市场经济竞争造成的客观压力机制与教育主体主观利益机制有机地统一起来,调动教育主体参与农业成人教育活动的自觉性和积极性。

四、正确处理好几个关系

要做到以压力机制为动力,以利益机制为制导,牵动农业成人教育事业的发展,必须注意处理好以下几个关系:

第一,内驱动力和外驱动力的关系。内驱动力是农业成人教育主体主观上产生的积极性,是根本性驱动力;外驱动力是社会环境变化产生的客观性压力。内因是根据,外因是条件,必须调动内外二重因素,才能达到事半功倍的效果。

第二,硬手段与软手段的关系。颁布法律法规、制定规章制度等属于推动农业成人教育发展的硬手段;宣传、诱导、激发、吸引、说服等属于激励农业成人教育发展的软手段。农业成人教育主体参与成人教育活动,有一个从不自觉到自觉,从不自愿到自愿的过程,对那些还不能自觉自愿参与的单位和个人必须靠硬手段推他们一把,靠软手段拉他们一把,宜推则推,宜拉则拉。

第三,社会效益与经济效益的关系。虽然利益机制是农业成人教育驱动力的最基本诱因,但必须强调社会效益与经济效益的统一,片面强调社会效益或片面强调经济效益都会限制农业成人

教育事业的发展。

第四，潜效益与显效益的关系。农业成人教育是一项有深远意义的教育发展战略。人才素质的提高不可能一蹴而就，急功近利的作法无疑是拔苗助长，但是投资回收期过长，或只投入不产出也是不可取的。显效益必须兼顾潜效益，潜效益必须兼顾显效益。

农业成人教育作为我国成人教育结构中的一个重要组成部分，在我国农业现代化建设中的地位作用已经被认识并取得了瞩目的成绩，我们相信，通过激发教育对象的学习动机，提高教学单位的办学积极性，调动教育投资者的投资热情，就一定能开创农业成人教育的新局面。

农业干部培训的质量效益研究

叶泽昌 刘声芳

(中央农业管理干部学院华中分院)

农业干部培训，系指对农业领导干部、管理干部和专业技术干部进行以直接提高工作效率与工作质量的训练。根据培训对象、培训目标及教学内容的特点不同，农业干部培训可分为轮训、岗位培训、学历培训（大、中专学历）和知识更新补缺培训（继续教育）等类别。无论哪种类别的培训，均需切实注重培训质量，务必讲求培训效益，以确保农业干部工作效率与工作质量的真正提高，使其更好地为农业与农村经济的全面发展服务。

切实注重培训质量，充分讲求培训效益的关键是切实注重教学质量，充分发挥学员学用结合的实际效能。故此，本文旨在从教学管理的角度，根据笔者的实践体会，对农业干部培训的质量效益问题略述几点浅见。

一、质量效益的概念与指标体系

农业干部培训的质量效益，是农业干部的培训质量与培训效益的总称，其基本含义是：通过培训，使其培训内容对学员的需求所达到的满足程度及其学员对这种满足程度转化为工作成果的转化率，以及办学的规模效益。可见，这种满足程度和转化率愈高，办学的规模效益愈高，则培训的质量效益也愈高，反之其逆。所以，提高培训的质量效益必须从提高满足程度、转化率和办学的规模效益入手，使三者有机结合地发挥整体最佳效应。

由于农业干部培训是一项复杂的系统工程，涉及的要素与环节多，彼此间的制约性强，故农业干部培训的质量效益也是一个多指标体系的集合体。从学与用的过程讲，可分为质量指标体系和效益指标体系两大系列。

（一）质量指标体系 根据我们实践探索认为，农业干部培训的质量指标体系主要应该包括：

1. 办学的指导思想与办学的方向 它是实现既定培训目标，达到预期培训效果的思想指南与思想保证。社会主义的农业干部培训，必须以马列主义、毛泽东思想为指导，坚持社会主义的办学方向，培养适应社会主义现代化建设需要的德、才兼备的农业干部，而不能偏离这个方向，这是教育的阶级属性所致。因此，我们必须端正办学的指导思想，明确办学的方向，认真贯彻教育为经济建设服务，经济建设要依靠教育的基本方针，坚决防止和克服任何忽视培训质量的现象，把培养德、才兼备的合格干部放在首位。

2. 办学条件与办学水平 即是指适应既定的培训规模，保证培训质量必要的人力、物力、财力条件之数量与质量。这是开展农业干部培训工作的基础与前提，没有这个基础与前提搞“无米之炊”，既不可能开展培训工作，更无培训质量可言。在人力条件中，一是要有一个年龄、知识、智能结构合理，能坚持“一个中心，两个基本点”的强有力专门领导班子；二是要有一支学识水平较高、熟悉干部教育特点、具有生动讲授艺术，且各专业兼有的专兼职教师队伍；三是要有一定数量与素质的善于统筹协调、富有管理能力的教学和后勤管理人员；四是要有相当数量和水平的学员总额。在物力条件中，培训基地、教学设备与生活设施要齐备、配套、优质、适用，尤其声像设备与食宿条件应适应现代社会要求。在财力条件中，培训经费要有正常的渠道来源，不可单靠上级拨款，应通过多途径、多渠道予以筹措，尤其要注意自我积累、自我发展，以增强经济实力，保证培训经费的必要

开支。

3. 教学内容与教学方法 这是形成教学质量的实质内容与核心所在。在这个问题上，总的原则要求是：既要根据干部队伍“四化”建设的要求，干部德才全面发展的需要，注意政治教育、业务教育不可偏废的双重性；更要按照干部工作岗位的特点，本着干什么学什么，缺什么补什么的原则精神，组织教学内容；遵循干部的特点，采用多环节、多形式的“双向”教学法，开展针对性、适用性、实效性教学，使因需施教、理论联系实际和智能培养落到实处。

4. 教学管理与后勤服务 教学管理是教学管理机构、管理人员对教学所起的组织、指挥、协调作用，这种作用之大小对教学质量的形成与提高影响极大。教学管理的基本要求是：管理内容要完善、优质，如教学计划、教师、教材、教学设备、图书资料、学籍与质量管理等；管理制度要健全、严谨，如管理人员岗位责任制，图书资料与教学设备管理制度，学籍与质量管理制度等；管理方法要适合干部特点，实行民主管理，做到严而合理，宽而有度，有利于教学的有序进行。整个管理系统应形成封闭式链圈，保证教学活动在最佳状态中运行。

后勤服务要以教学为中心，做到热情、周到、及时地为教师、学员服务，为激励教学双方的积极性而周全服务。

5. 教学成果追踪与运用 教学成果是教学质量的集中反映，其成果之大小反映着教学质量的高低。教学成果有软指标和硬指标两类。软指标如知识量的增加与知识结构的优化的程度，思想观念更新与工作方法的改进等；硬指标如咨询建议的数量与采纳利用率，论文、报告的数量与发表刊物的等级，考试考查的学业成绩等。

教学成果追踪的目的是总结检查培训方案的正确性及培训目标实现的程度，为修订教学计划提供依据。

(二) 效益指标体系 农业干部培训的效益主要通过培训过

程后追踪调查而得，除了办学的规模效益外，主要有：

1. 人才效益 通常是指培训学员的数量与水平及其学员进行知识辐射后连续多层次地培训人才的数量与水平提高程度。水平提高表现于马列主义、毛泽东思想水平的提高，知识、智能水平的提高，思想方法的科学化等。这些提高多属于行为方面的变化，难以准确地度量，也难于确定其货币价值。只有在这些行为方面的变化转化为工作成果时，方可根据成果的大小、价值，度量出效益的大小。所以，农业干部培训的人才效益多以工作成果及其标志成果大小、价值反映出的职务提拔、职称晋升的数量与等级来反映。

2. 科技效益 以培训班为媒介，将培训功效发挥到学员身上，表现出科技效益。这种效益在学员身上的行为表现有科技意识的增强，科学领导、管理、决策能力的提高，对科技兴农使命感、责任感的增强和对人才的重视与重用上。由于农业干部大都是既当班又当权的领导者或学科带头人，故能有效地将自己的行为表现转化为工作成果，如产量的增加、经济的增长、农村建设的改善，以及科技新成果的创造、推广，科技论文、著作等。

3. 经济效益 培训学员在工作行为中产生的货币价值量。它既有培训学员在其科学领导管理和生产经营中由于增收节支而产生的直接经济效益，又有由于工作效率与工作质量提高导致劳动生产率提高而产生的间接经济效益，还有科技发明、创造的科技成果转让产生的经济效益。

4. 社会效益 由于农业干部培训活动而产生的隐性效益，它难于用经济核算的办法确认，但对社会的政治、经济、科技，乃至整个社会的发展起着不可忽视的重要作用。如培训班的声誉愈好，愈可能获得领导和群众的支持，促进办班的发展；培训学员的举止言行愈能对领导产生较好的影响，则他们的工作和所从事的事业愈能得到领导的重视、支持；培训学员愈能在推进社会变革中作出贡献，则对社会的兴旺发达愈有促进作用，以及在知