

# 新形势下农林干部教育培训主要困境及发展对策

郝文乾, 余韵, 王宁, 塞娜\*, 魏蔚, 梁超  
国家林业和草原局管理干部学院, 北京

**摘要:** 干部教育培训的核心旨在为中国式现代化事业持续输送高质量的人才队伍。面对新使命, 农林干部教育培训工作亟需不断创新以适应发展需求。本文归纳了农林干部教育培训在目标设定、需求定位及方式运用三大领域面临的主要问题, 并深入剖析了问题根源, 从坚持问题导向、剖析农林干部特性以及挖掘“集中培训”优势三方面把握农林干部教育培训核心要素。针对困境, 提出了要紧抓组织需求、融入团队理念和基于实践成效角度优化评估机制的对策建议。

**关键词:** 农林干部教育培训; 困境; 对策

---

## The Main Difficulties and Development Strategies of Education and Training for Agricultural and Forestry Cadres Under the New Situation

Wenqian Hao, Yun Yu, Ning Wang, Na Sai\*, Wei Wei, Chao Liang  
State Academy of Forestry and Grassland Administration, Beijing

**Abstract:** The core of cadre education and training is to continuously deliver high-quality talents for the cause of Chinese path to modernization. Faced with a new mission, the education and training of agricultural and forestry cadres urgently need continuous innovation to meet development needs. This article summarizes the main problems faced by agricultural and forestry cadre education and training in three major areas: goal setting, demand positioning, and method application. It deeply analyzes the root causes of the problems and grasps the core elements of agricultural and forestry cadre education and training from three aspects: adhering to problem orientation, analyzing the characteristics of agricultural and forestry cadres, and exploring the advantages of “centralized training”. In response to the difficulties, suggestions have been put forward to focus on organizational needs, integrate team concepts, and optimize evaluation mechanisms based on practical effectiveness.

**Keywords:** Education and Training for Agricultural and Forestry Cadres; Dilemma; Countermeasure

干部教育培训是构筑高素质干部队伍的基石，具有先导性、基础性和战略性意义。随着我国迈入全面建设社会主义现代化国家的新阶段，新时代农林干部教育培训的核心目标与使命，在于为中国特色社会主义现代化农林事业的发展持续输送忠诚、廉洁、有担当的高素质专业人才。在中共中央印发的《2023-2027年全国干部教育培训规划》中指出，要“分层级分领域分专题开展履职能力培训，提高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。”[1]。农林干部教育培训作为国家行业干部培训体系的关键一环，其创新成为提升现代化进程中农林干部人才素质的关键所在。国家林业和草原局管理干部学院是国家林业和草原局直属干部院校，是承担林业和草原系统党政干部、管理类干部、各类专业技术人才培养任务的主渠道和主阵地。本研究通过国家林业和草原局管理干部学院作为研究视角，深入剖析以往培训模式的成败经验，精准把握从源头到全程的素质培养体系要求，前瞻性地探索未来培训模式，为干部教育培训的创新路径提供有益思考与策略。

## 1 农林干部教育培训面临的主要困境

### 1.1 培训目标针对性不强

当前农林干部教育培训设计未能紧密贴合农林干部的实际工作需求与个人发展目标，从而导致培训内容泛而不精，难以精准满足干部成长的迫切需求。从培训对象的角度分析，大部分培训项目存在没有充分考虑区域和类别、岗位和级别等诸多问题，受经费限制、工学矛盾等因素的影响，较多委托单位组织的培训呈现周期短、对象类别复杂无序等现象，很难使培训内容具有针对性。同时，在组织层面，对于培训的具体目标、预期成果以及培训对象的选择缺乏明确而系统的规划，使得培训活动与实际工作需求之间存在较大的脱节，影响了培训效果的最大化发挥，难以有效支撑农林事业的发展需求。

### 1.2 组织需求定位不精准

部分管理者对组织需求认知存在偏差、不到位

的问题，容易导致组织需求定位的不清晰，从而会出现培训方向性走偏的问题。组织绩效的提升依赖于组织能力的提升，组织能力的提升并不是个体能力提升的简单叠加，它需要组织中个体均朝着与组织目标相一致的方向一起努力，主要体现为基于组织作为一个整体的学习能力提升。以个体学习为出发点和立足点的培训模式聚焦个体在履职尽责过程中的知识补充和能力提升，并没有真正充分考虑到组织绩效水平提升这个组织需求的实现。因此，农林干部教育培训目标要从党的事业发展和农林干部履职尽责需要出发，兼顾好干部成长的个性化、差异化需求。

### 1.3 培训方式方法缺乏创新融合

农林干部培训在方式方法上存在着创新不足的问题。传统的讲授式教学和理论灌输依然是主流，缺乏与实际工作紧密结合的案例研讨、角色扮演、模拟实训等多元化教学手段。虽然有些干部教育培训机构在培训方式方法上有了一些创新，在专题讲座的基础上，安排了案例式、论坛式、模拟式、体验式、研讨式等互动式教学[2]。但与农林领域特色业务相结合的创新融合式教学依然匮乏，缺少经典专题教育模式的总结和推陈出新，尤其是片面的将培训主题与培训方式方法割裂来看，从而难以适应新形势下国家对农林干部高质量人才的发展需求。此外，线上学习资源和数字化工具的应用也相对滞后，未能充分利用现代信息技术的优势来增强学习的互动性和实效性。这种缺乏创新的培训方式，不仅限制了干部学习的积极性和参与度，也难以满足农林领域快速发展对干部能力提出的新要求。

## 2 把握农林干部教育培训的核心要素

### 2.1 干部培训坚持问题导向

干部教育培训的显著特点就是问题导向，参训学员基本都是带着工作中的疑难问题来参加培训[3]，相比知识的学习，寻求工作解决方法对于干部来说更为迫切。农林干部培训坚持问题导向，旨在直面农林工作中遇到的实际难题与挑战，通过精准识别干部在业务技能、管理能力和政策理解等方面的短

板, 定制化设计培训内容。推进干部教育培训要抓住关键、突出重点, 这就需要明白全员培训与重点培训的关系[4], 既要实现培训全覆盖, 又要突出重点培训项目, 并推动优质培训资源向基层倾斜。

抓重点、带全面是开展干部教育培训工作的一个重要方法, 坚持全员培训和重点提高相结合是提升组织培训成效的有效策略, 可不断提高干部队伍整体素质。培训过程中, 强调理论与实践相结合, 不仅传授最新的农业林业知识与技能, 更注重通过案例分析、现场教学等方式, 引导干部深入思考、主动探索解决问题的策略与方法。这种以问题为出发点的培训模式, 能够有效激发干部的学习热情与创新思维, 促使他们在解决实际问题中不断成长, 为农林事业的持续发展提供有力的人才支撑。

## 2.2 洞悉农林干部成长特性

干部成长规律是一种系统性规律, 是一个长期过程, 其成长途径离不开组织培养、实践锻炼和自身修炼等方面, 其中干部成长的关键就在于组织培养教育。这就需要在农林干部教育培训中除了农林业务知识学习, 更需要在培训中充分挖掘学员深藏于内心深处的经验和智慧, 通过多种形式, 真正让学员能够看到自己在对分析和解决问题的思维定势方面存在的局限性, 促进深度反思与总结, 从而引发学员思维的改变和行为的改变, 这需要教师在培训过程中具备丰富的授课和引导经验。

同时, 农林干部的学习和其他的成人学习一样, 必须是问题导向的学习, 如果不能围绕干部在工作中遇到的各种现实问题解决途径的培训目标来组织和实施培训, 就很难激发学员的学习兴趣。当然, 基于专业背景、岗位职责的不同, 参训干部的问题复杂多样, 我们需要充分考虑到组织需求和岗位需求, 只有紧紧围绕组织绩效水平的提升的问题, 才是我们需要解决的紧迫而重要的真问题。

## 2.3 充分挖掘“集中”效应

《2018-2022年全国干部教育培训规划》中指

出“坚持精准培训、全员覆盖, 坚持改革创新、共建共享, 坚持联系实际、从严管理, 围绕建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系深化干部教育培训改革, 着力提高培训针对性有效性”[5]。《2023-2027年全国干部教育培训规划》中指出“要构建完善的干部教育培训体系, 发挥好党校(行政学院)干部教育培训主渠道主阵地作用, 不断优化教育培训方式方法”[1]。全员覆盖与全程培养的实现, 不再仅仅依赖于传统的集中培训方式, 而是采取了更加多元化和灵活的培训策略。当前干部教育培训基本以集中培训为主, 既然是突出集中而非个体自学, 这就要求我们必须在“集中”二字上做足文章, 一切在不集中的状态下可以解决的个体所需要的知识的补充等内容都尽量不要在集中培训时予以安排, 否则培训资源就无法充分发挥应用的作用。

## 3 创新农林干部教育培训的对策

### 3.1 紧抓组织需求以促培训精准化

当前农林干部教育培训面临的一个主要问题是, 它侧重于满足个体知识补充与素质能力提升的需求, 却忽视了与组织整体需求的对接与满足。培训需求是组织需求、岗位需求和个体需求的有效结合, 且其中排在第一位的首先是组织需求, 没有建立在组织需求基础上的岗位需求和个体需求是没有意义的。因为个体需求非常的个性化, 虽然个体认为非常想要针对某些知识或者能力进行学习和培训, 但可能有很多未必与岗位职责紧密相关, 仅仅是个体成长发展的一些需求。岗位需求虽立足于履职尽责, 可未必与当前组织发展和变革中需要解决的重要而紧迫的难题相关, 或者有时候并不是所有的个体都需要进行的学习和培训, 所以不一定需要在某一次集中培训时作为首要考虑。组织需求聚焦于其在特定阶段面临的核心挑战与亟待解决的问题, 这些问题不仅是推动组织绩效提升的关键, 也是组织决定投资于培训活动的核心动因。

因此, 正确的培训需求调研与方案设计路径应当是: 首先, 通过深入的调研全面把握组织的实

际需求，特别是那些迫切需要解决的难题；其次，基于这些难题，结合过往经验，进行深入研讨与分析，明确哪些岗位的人员需要针对哪些方面进行知识扩充与能力强化；最后，依据这一分析结果，量身定制有效的培训方案。这一过程确保了培训能够精准对接组织需求，助力组织克服挑战，实现人员与组织的共同成长。

### 3.2 将团队学习理念融入培训全流程

在农林干部教育培训的策划与实施过程中，务必深刻理解“集中”二字在集中培训中的精髓所在。鉴于集中培训所牵涉的庞大财力、物力及人力资源投入，我们应高度重视并充分利用这一“集中”契机，精心设计培训活动，以促进团队学习的深度与广度。通过集中培训，不仅要确保资源的有效利用，更要最大化地发挥集体智慧与协作优势，推动干部团队在共同学习中实现知识与能力的飞跃。团队学习的特点是群策群力、学以致用，其核心就是促进学员的问题解决能力的提升，其应用效果是团队学习价值的最大体现[6]。

干部的特点决定了干部本身就是培训中非常重要的资源，培训中应通过开展各种形式的团队学习来充分挖掘参训干部所具有的丰富知识、经验及解决问题的智慧。传统以专题讲座为主的培训方式很难激发学员的学习热情，也较难鼓励学员主动分享自己的经验与智慧，当然也很难促进学员之间以及教师与学员之间的碰撞和反思，从而导致组织深度学习很难发生。培训管理人员也可以根据培训目标和培训安排进行不断的创新和总结，充分激发学员的参与热情，使学员解决问题的经验和智慧在各种形式的团队学习中得到充分的共享，从而提升每一位学员解决问题的能力，也使大家在一次次的交流和碰撞中不断形成解决问题的共同智慧，真正促进团队学习力的提升。

### 3.3 基于实践成效角度优化评估机制

干部教育培训调研和方案设计首先以满足组织需求为主，相对应的对于培训效果的评估，自然也应该转变思路，理应充分考虑以培训出资方、培

训委托方为主体，结合学员的个体评估等进行综合评估。在农林培训项目中，学员来自五湖四海且作为一个大团队进行统一培训，而团队解决实际问题的能力是否真正获得提升，确实很难考量和评价。但在培训期间，每一位学员通过深度参与团队学习后可以掌握如何更好地在一个团队中分享经验和智慧、更好地形成解决问题的共识的方法，这是他获得的最宝贵的财富，也必然能够引导其在回到工作岗位中后推动如何更好地去解决实际问题。

从团队学习实践角度看，组织对于解决问题能力提升方面的评估越来越重视，理应在培训评估中将其应用效果加入考量。团队学习的应用效果既要关注结果也要关注团队学习过程中的行为。针对结果评估，可以通过例如：团队学习研讨制定的方案、计划是否在实际工作中落地执行；实施后遇到了什么困难，最终是否获得预期目标成效；干部所在单位部门对于团队学习结果是否满意等维度进行评估，最终通过团队学习效果评估报告来进行具体界定。

## 4 结语

新形势下，农林干部教育培训面临新挑战。当前培训存在目标针对性不强、组织需求把握不准、方式方法缺乏创新的问题。本文深入剖析了农林干部教育培训的核心要素，提出从三个方面着手创新：一是紧扣组织需求，确保培训内容贴合实际；二是引入团队学习理念，提升培训互动性和实效性；三是基于实践成效优化评估体系，确保培训质量。这些举措旨在为新时代农林干部教育培训的高质量发展提供有力支撑，推动教育培训工作迈上新台阶。

## 致谢

本文由以下基金项目资助：2021年国家林业和草原局管理干部学院重点项目“我院干部教育培训中团队学习催化师能力建设研究”（202102）；2021年国家林业和草原局管理干部学院重点项目“我院不同岗位类型青年干部学习成长研究”（202105）。

## 参考文献

- [1]新华社.中共中央印发《2023-2027年全国干部教育培训规划》[N].人民日报, 2023-10-16.
- [2]周望.干部教育培训中的若干关系论析[J].成人教育, 2014,34(09): 61-64.
- [3]何欣.重新定义培训:让培训体系与人才战略共舞[M]. 中国法制出版社, 2018.11.
- [4]曾庆红.正确认识和处理好干部教育培训中的几个关系[J].党政干部文摘, 2001(07):3-4.
- [5]新华社.中共中央印发《2018-2022年全国干部教育培训规划》[N].人民日报, 2018-11-02.
- [6]吴馨.团队学习法:组织学习能力提升的难点、途径和实践[M].清华大学出版社, 2021.9.

Copyright © 2025 by author(s) and Global Science Publishing Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Open Access**