

现代农业技术专业学徒制导师队伍建设与培养研究

杨国盟

曲靖职业技术学院智慧农业学院, 云南 曲靖

收稿日期: 2026年9月26日; 录用日期: 2026年10月22日; 发布日期: 2026年10月29日

摘要

现代学徒制是破解现代农业人才培养困境的关键, 其核心在于校企协同的“双导师”机制。当前农业转型急需高素质技能人才, 双导师队伍建设质量直接决定培养成效。本研究聚焦现代农业技术专业双导师队伍, 分析其内涵、现状及问题, 结合产业需求与实践经验提出建设策略, 旨在为强化导师队伍、推动现代学徒制高质量发展提供参考。

关键词

现代农业技术专业, 现代学徒制, 双导师队伍, 队伍建设, 培养策略

Research on the Construction and Cultivation of Mentor Team for Apprenticeship System of Modern Agricultural Technology Major

Guomeng Yang

School of Smart Agriculture, Qujing Vocational and Technical College, Qujing Yunnan

Received: September 26, 2026; accepted: October 22, 2026; published: October 29, 2026

Abstract

The modern apprenticeship system is key to resolving the challenges in talent cultivation for modern agriculture, with its core lying in the school-enterprise collaborative “dual-mentor” mechanism.

The current transformation of the agricultural sector urgently requires highly skilled professionals, and the quality of the dual-mentor team directly determines the effectiveness of talent cultivation. This study focuses on the dual-mentor team for the Modern Agricultural Technology major, analyzing its definition, current status, and existing issues. By integrating industry demands with practical experience, the study proposes development strategies aimed at strengthening the mentor team and promoting the high-quality development of the modern apprenticeship system.

Keywords

Modern Agricultural Technology Major, Modern Apprenticeship System, Dual-Mentor Team, Team Development, Training Strategies

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers 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

1. 引言

乡村振兴战略与农业现代化的深入推进，推动我国农业产业加速向集约化、智能化、标准化转型，行业对现代农业技术技能人才的数量、质量及综合素养提出了全新要求，兼具传统农业技能与信息技术、生态环保、农产品深加工等多元能力的复合型人才，成为农业产业升级的核心刚需。当前，职业院校现代农业技术专业传统人才培养模式存在明显短板，普遍存在校企脱节、理实脱节、人才培养与产业需求脱节的问题，学生一线实践能力薄弱、岗位适配度不足，难以适配现代农业新业态发展，成为制约农业现代化发展的关键瓶颈[1]。

现代学徒制依托校企协同、工学结合的育人优势，可有效弥补传统职业教育实践教学不足，是深化产教融合、优化农业人才培养的重要路径。国家自 2014 年起陆续出台专项政策，大力推行学徒制“双导师制”，推动校企共建师资队伍、深化育人融合。目前各职业院校已逐步在现代农业技术专业落地该模式，但实践中“双导师”队伍建设困境凸显：校内导师教学经验丰富但一线农业实践能力不足，企业导师实操技能扎实但缺乏系统教学理论与方法，加之校企导师选拔、培训、激励协同机制缺失，导致导师队伍结构失衡、育人效能不足，难以适配智慧农业、生态农业的发展需求。

从行业数据来看，我国应用型专业师生配比失衡问题突出，现代农业技术专业企业导师配备缺口尤为显著，且师资资源区域分布不均，中西部院校企业导师覆盖率偏低，进一步加剧了人才培养短板。基于此，本研究聚焦现代农业技术专业现代学徒制“双导师”队伍建设[2]，系统剖析队伍建设的现实困境与核心问题，结合产业发展需求与国内外先进育人经验，构建科学的导师培育体系。研究成果既能完善职业教育师资建设与农业人才培养理论体系，又能破解校企育人壁垒、提升农业人才培养质量，为职业院校深化产教融合、服务乡村振兴与农业现代化建设提供实践参考。

2. 文献综述

现代学徒制与双导师队伍建设是职业教育产教融合领域的热点议题，国内外学者围绕制度模式、师资构建、实践落地开展了大量研究。

现代学徒制与双导师队伍建设是职业教育产教融合领域的热点议题，国内外学者围绕制度模式、师资构建与实践落地开展了大量研究。国外方面，德国二元制强调校企双主体权责法定化，企业导师实行标准化资格认证，校企导师分工联动，但该模式高度依赖企业参与和完备劳动法规，直接移植存在适配

难题。瑞士学徒制建立企业师傅完整的培训-考核-续聘体系,政府承担部分培训成本。欧美农业学徒制研究聚焦新业态下师傅技术迭代,要求从业者持续掌握智慧农机、数字农业、生态种植技术,但国外研究对象多为规模化家庭农场与大型农业企业,和我国小农户、合作社为主的高原特色农业格局差异明显,经验仅可借鉴,不宜直接照搬。

国内研究主要围绕三方面展开:一是双导师内涵,学界认为双导师并非校企人员的简单叠加,而是一体化的协同育人共同体。校内“双师型”教师侧重理论教学,企业导师负责岗位实操训练,共同参与人才培养全过程。二是现实问题,现有研究指出师资遴选标准模糊、企业导师激励不足、校企协同表层化、培训碎片化等共性问题;农业专业还受生产季节性、企业盈利有限、技术骨干流动性大等行业约束,建设难度高于工科专业。三是优化对策,现有成果多从制度、激励、校企合作层面提出方案,倡导互聘互训与多元考核。但现有研究仍存在短板:多数成果聚焦制造业、服务业,针对高原特色智慧农业的实证较少;对策偏向通用职教政策,对智慧农业、生态种养岗位需求结合不足;实证调研集中东部,针对西部尤其是云南农业高职院校的调研成果稀缺,区域产业适配性研究有待深化。

现有研究已搭建双导师制基础理论,但西部高原现代农业技术专业的实证研究仍较薄弱。本研究立足云南,选取省内多所高职院校为样本,对接茶叶、花卉、中药材、智慧种养等地方产业,将双导师队伍建设和智慧农业、生态农业岗位能力迭代相结合,剖析西部农业类专业双导师建设特有矛盾,提出适配高原农业的实操策略,弥补西部农业职业教育实证研究短板,也为同类边疆高原院校提供参考。

3. 研究设计与方法

本研究选取云南省开设现代农业技术专业且实施现代学徒制试点的4所高职院校为调研对象,以云南农业职业技术学院、曲靖职业技术学院等院校为调研对象,样本覆盖滇中、滇东、滇西、滇南四大区域,面向茶叶、花卉、中药材、畜禽养殖等高原特色农业产业开展调研。调研样本含校内教师236人、企业导师118人、学徒387人,合计741份,兼顾龙头企业、中小型合作社以及产业园、县域农业经营主体,力求客观反映省内不同区域建设现状。

研究工具包含三套调查问卷与半结构化访谈提纲。问卷分别面向校内导师、企业导师、学徒,围绕实践经历、培训情况、带徒现状、制度认知、满意度、现实困境等维度设计;问卷经文献梳理、专家咨询形成初稿,小样本预调研修正题项后正式发放。同时对院校专业负责人、学徒制项目负责人、合作企业技术主管开展访谈,围绕导师遴选、培训难点、校企协同堵点、智慧农业对导师能力的新要求、政策落地障碍等开展深度访谈。

问卷采用线上问卷星结合线下发放,回收有效问卷741份,有效回收率100%;完成21人次半结构化访谈,完成录音与文本转录。数据分析综合运用描述性统计,完成频数、占比统计与图表可视化;运用比较分析对比不同区域建设差异;对访谈文本编码做质性分析,实现问卷量化数据与访谈质性资料相互印证。

本研究存在一定局限:样本仅限云南4所试点院校,结论向全国尤其是东部农业地区外推存在约束;未纳入非试点院校,存在样本选择偏差;问卷以主观自评为主,缺少学徒长期就业质量、客观生产产出等追踪数据。后续可扩大调研地域,增加毕业生长期追踪进一步深化研究。

4. 双导师队伍的内涵与特点

4.1. 双导师队伍的内涵

现代学徒制核心推行“双导师制”,构建由院校导师与企业导师共同组成的专项育人团队[3],是现代农业技术专业学徒制落地实施的核心支撑。所谓“双导师”队伍,并非两类师资的简单叠加,而是由

职业院校现代农业技术专业骨干教师与合作农业企业技术骨干、行业能手及技术专家组建的育人共同体，团队分工明确、权责清晰、优势互补，围绕复合型农业人才培养目标，协同承担学徒理论教学、实操指导、职业规划与素养培育等全方位育人工作。

其中，学校导师多为专业“双师型”骨干教师，依托扎实的农业理论功底、系统的职教教学方法与丰富授课经验，主要负责传授专业理论与文化知识，帮助学徒搭建完整的专业知识框架，培育其学习能力与职业基本素养，同时联动企业导师开展实践教学，为学徒解决实操中的理论难题，打通理论与实践的衔接壁垒。企业导师均具备一线农业生产经验、娴熟的岗位操作技能与深厚行业积淀，专注于学徒岗位实操教学、生产流程指导与技能训练，传授行业前沿动态与岗位规范，引导学徒树立正确职业观，切实提升其岗位实操能力与就业竞争力。

“协同育人”是双导师队伍的核心内涵，通过校企师资深度合作，打破校园与企业的育人边界，形成双向融合的双重育人体系，实现知识传授与技能培养同步推进。怀化职业技术学院的试点实践印证了该模式的育人价值，通过双导师协同指导，整合院校、研究所、企业三方资源，搭建产学研推一体化育人模式，有效培育适配现代农业产业发展的复合型技术技能人才。

4.2. 双导师队伍的特点

现代农业技术专业现代学徒制双导师队伍具备校企协同性、互聘互训性、动态适应性、权责明确性与优势互补性五大核心特征，是保障校企协同育人、提升农业人才培养质量的关键。

校企协同性是双导师队伍建设的核心前提。双导师队伍由校企双方共同组建、管理与培育，区别于传统单一的校内师资模式。校企分工协作、各尽其责，学校提供理论教学资源与校内师资培育保障，企业提供实践场地、生产设备与一线实践师资，双方共同制定人才培养方案、教学计划与导师评价标准，全程参与学徒培育。同时，校企通过常态化沟通、联合培训等方式深化协同，解决育人过程中的各类问题。怀化职业技术学院设立专项试点工作领导小组，由校企负责人共同统筹育人工作，依托政产学研协同模式，为双导师队伍稳定运行提供了坚实组织保障。

互聘互训性是双导师队伍优化的重要路径。校企双向师资流动与共享是双导师制度的鲜明特色。学校聘请企业技术骨干、行业能手担任校外导师，引入行业前沿技术与生产经验，弥补校内师资实践短板；企业吸纳校内骨干教师担任技术顾问，助力企业员工理论素养提升。同时，常态化的校企互训机制，推动校内导师企业顶岗研修、企业导师入校研习教学方法。参照德国二元制认证培训模式，结合沧州职业技术学院校内导师定期企业实践的育人实践，可有效实现师资双向赋能，推动产教深度融合。

动态适应性是双导师队伍发展的必然要求。智慧农业、生态农业等新型农业业态持续迭代，推动农业技术、岗位标准不断更新，要求双导师队伍具备动态调整能力。一方面，院校可根据产业变化更新导师队伍结构，吸纳掌握物联网、大数据等新型农业技术的优质师资；另一方面，通过常态化研修培训，持续提升双导师专业能力。同时动态更新教学与实践指导内容，融入行业前沿技术与生产案例，怀化职业技术学院通过常态化培训与动态调整培养方案，实现了人才培养与农业产业发展的精准对接。

权责明确性是双导师队伍高效运行的重要保障。校企通过管理制度、合作协议明确双导师分工与考核标准，构建各司其职、协同联动的育人格局。校内导师主要负责理论教学、学业指导与职业素养培育，搭建学生专业知识体系；企业导师聚焦岗位实操教学、生产规范讲解与行业前沿传递，助力学生提升岗位实操能力。怀化职业技术学院出台专项导师管理与考核办法，以制度化方式明确权责，规避育人推诿、职责交叉等问题。

优势互补性是双导师育人的核心优势。校内导师擅长理论教学与知识体系构建，企业导师精通一线实操与行业实务，二者互补形成“1+1>2”的育人合力。在植物组织培养、蔬菜栽培等核心课程中，校

企导师分工配合、协同教学，实现理论与实践深度融合。诸多院校实践证明，双导师优势互补可显著提升学生专业能力与综合素养，助力培育适配现代农业发展的复合型技术人才。

5. 双导师队伍建设的现状与问题

5.1. 双导师队伍建设的现状

近年来，随着现代学徒制试点工作的不断推进，云南省高职院校积极响应国家和地方政策号召，聚焦高原特色农业产业发展需求，在现代农业技术专业加大“双导师”队伍建设力度，积极与本地农业企业、合作社、农业技术推广中心等建立合作关系，探索校企协同育人机制，双导师队伍建设取得了一定的成效，为现代学徒制的实施提供了初步的师资支撑，同时也呈现出鲜明的云南地域特色。结合 2025 年调研数据，云南农业职业技术学院、曲靖职业技术学院、玉溪农业职业技术学院、西双版纳职业技术学院 4 所高职院校现代农业技术专业的抽样调查结果(本次抽样覆盖滇中、滇东、滇西、滇南 4 个区域，涵盖茶叶、花卉、中药材、畜禽养殖 4 个特色产业方向，共调研教师 236 人、企业导师 118 人、学徒 387 人)，当前云南省高职院校现代农业技术专业双导师队伍建设现状如下：

5.1.1. 双导师队伍初步组建，校企协同育人格局初步形成

本次抽样调研显示，云南省 87.5%的高职院校现代农业技术专业已开展现代学徒制试点，均与本地农业企业、合作社建立了合作关系，初步组建了双导师队伍。其中，云南农业职业技术学院作为省级重点高职院校，与云南白药集团、云南农垦集团、斗南花卉集团等 28 家本地龙头农业企业建立合作，组建了由学校骨干教师和企业技术骨干组成的双导师团队，覆盖茶叶、中药材、花卉等 7 个专业方向；曲靖职业技术学院与本地 16 家畜禽养殖、果蔬种植企业合作，聘请企业技术骨干 42 人担任企业导师，选拔学校骨干教师 38 人担任学校导师，双导师配备率达 92%。

从队伍规模来看(表 1)，抽样调研的 4 所高职院校现代农业技术专业共有全日制学徒 387 人，配备学校导师 129 人、企业导师 118 人，双导师与学徒配比约为 1:1.7，略高于全国平均水平(1:2.1)，但与德国二元制 1:3 的合理配比仍有差距。从合作企业类型来看，以本地中小企业和合作社为主，占比达 76.3%，龙头企业占比仅为 23.7%，主要集中在滇中地区(昆明、玉溪、曲靖)，滇西、滇南等偏远地区合作企业多为小型合作社，技术实力有限。具体数据如下表 1 所示：

Table 1. Survey results on the offering of modern agricultural technology majors in Yunnan higher vocational colleges
表 1. 云南高职院校开设现代农业技术专业调研情况

区域	高职院校数量(所)	合作企业数量(家)	龙头企业占比(%)	双导师与学徒配比
滇中(昆明、玉溪、曲靖)	2	52	34.6	1:1.5
滇西(保山、大理、丽江)	1	13	15.4	1:1.9
滇南(红河、普洱)	1	28	17.9	1:1.8
整体平均	4	93	23.7	1:1.7

同时，部分院校建立了校企互聘互训机制，组织学校导师到本地农业企业实践、企业导师到学校教学，推动了校企师资的双向流动和优势互补。例如，云南农业职业技术学院组织 36 名学校导师到斗南花卉集团、云南白药集团等企业顶岗实践，时长均不少于 3 个月；邀请 28 名企业技术骨干到学校开展专题讲座[4]、实践教学，年均授课时长不少于 40 课时。

5.1.2. 双导师培养工作逐步开展，导师能力得到一定提升

结合云南省农业产业特点，部分高职院校开展了形式多样的双导师培训活动，重点围绕云南高原特

色农业技术、职业教育教学方法等内容，提升双导师的综合素养。抽样调研显示(如表 2)，79.2%的高职院校已开展双导师专项培训，其中 62.5%的院校与云南省农业科学院、云南农业大学合作，邀请专家学者为双导师开展专题培训，内容涵盖茶叶深加工、中药材种植、智慧农业应用等云南特色产业技术；58.3%的院校组织学校导师到本地现代农业产业园、龙头企业顶岗实践，参与农作物种植、农产品深加工等工作，提升学校导师的实践能力。

Table 2. Overview of the implementation of specialized training for dual mentors in Higher Vocational Colleges
表 2. 高职院校双导师专项培训开展情况总览

统计维度	占比	详细说明
已开展双导师专项培训的高职院校	79.2%	抽样调研覆盖的所有高职院校中，近 8 成已开展专项培训
与科研院校/机构合作开展培训的院校	62.5%	在已开展培训的院校中，超 6 成与云南省农业科学院、云南农业大学合作，邀请专家学者开展专题培训
组织导师到企业/产业园顶岗实践的院校	58.3%	在已开展培训的院校中，近 6 成组织学校导师到本地现代农业产业园、龙头企业顶岗实践，提升实践能力

从培训效果来看，参与培训的双导师中，83.1%的导师表示“能够提升自身能力，更好地开展学徒指导工作”，76.4%的导师表示“培训内容贴合云南农业产业实际，具有较强的实用性”。例如，保山职业学院组织学校导师到本地中药材种植基地顶岗实践，学习当归、天麻等中药材的规范化种植技术，培训后学校导师的实践教学满意度从 68%提升至 82%；曲靖职业技术学院组织企业导师参加教学能力培训，学习教学设计、学徒指导等技巧，企业导师的指导规范性明显提升。

此外，部分院校实施“一课双师”制，通过学校与企业管理人员双向挂职锻炼，推动教师和企业技术人员身份转换，进一步提升了双导师的综合能力。抽样数据显示，实施“一课双师”制的院校，学徒实践技能考核通过率达 89.7%，高于未实施院校的 72.3%。下图为抽样院校双导师培训类型及参与率统计：

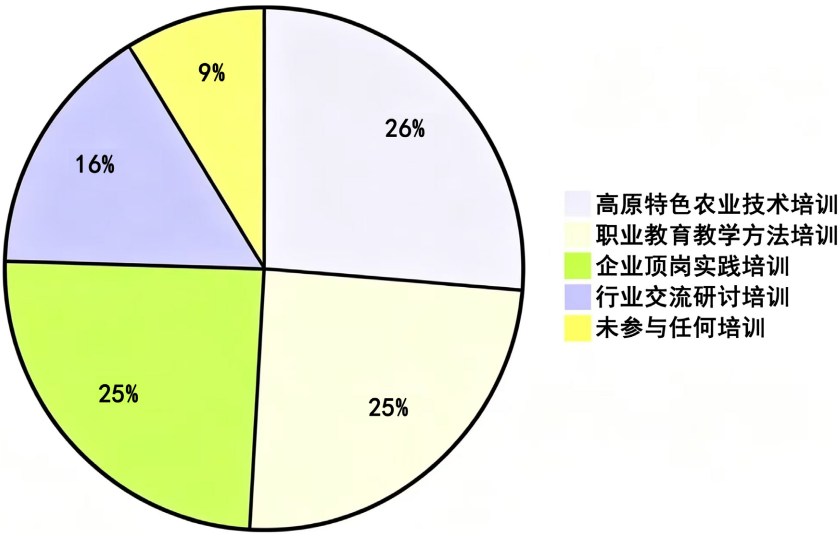


Figure 1. Types of dual-mentor training and participation rates in higher vocational colleges in Yunnan Province
图 1. 云南省高职院校双导师培训类型及参与率

从图 1 看，云南省高职院校双导师培训类型及参与率来看，未参与任何培训的只有 9%，参与培训的达到 91%。可以看出来，那么不同程度职业院校的这个培训率是非常高的。

5.1.3. 双导师管理机制初步建立，工作运行逐步规范

多数试点院校结合云南省实际，制定了双导师管理办法、考核办法等相关制度，明确了双导师的选拔标准、职责分工、考核内容和激励措施，规范了双导师的工作行为和管理流程。抽样调研显示，75%的高职院校制定了《双导师管理办法》，66.7%的院校制定了《双导师考核办法》，其中云南农业职业技术学院、曲靖职业技术学院等重点院校，明确了双导师的遴选要求、职责分工和考核标准，将双导师的工作业绩与职称评定、评优评先等挂钩[5]。

从考核情况来看(图2)，多数院校采用“学校评价 + 企业评价 + 学徒评价”的三维考核模式，考核内容涵盖教学工作量、实践指导效果、学徒满意度等指标。抽样数据显示，双导师考核优秀率为18.6%，合格率为72.9%，不合格率为8.5%，考核结果整体良好。同时，校企双方建立了常态化沟通机制[6]，68.8%的院校建立了双导师月度沟通会制度，定期交流双导师工作情况和学徒培养情况，及时解决工作中出现的问题，确保双导师队伍的稳定运行。

“学校评价+企业评价+学徒评价”

■ 优秀率 ■ 合格率 ■ 不合格率为8.5%

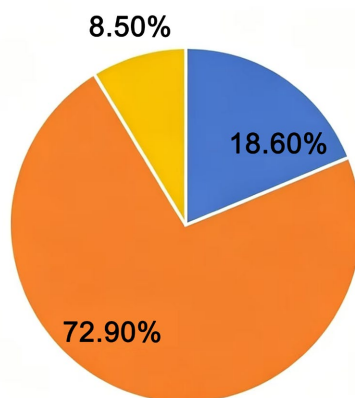


Figure 2. Evaluation system
图2. 评价体系

5.1.4. 政策支持逐步完善，发展环境不断优化

云南省政府高度重视职业教育和现代学徒制发展，先后出台相关政策文件，明确支持现代学徒制“双导师”队伍建设，鼓励校企互聘互训、共建师资队伍。2022~2023年，云南省财政累计投入职业教育专项经费12.3亿元，其中用于双导师队伍建设的经费达1.8亿元，重点支持双导师培训、企业导师补贴等工作。

同时，各地市也出台了针对性的扶持政策，例如昆明市对参与现代学徒制的企业给予每家每年5~10万元的补贴，对优秀双导师给予每人每年2000~5000元的奖励；玉溪市将双导师队伍建设纳入乡村振兴人才培养计划，为双导师提供免费培训、研修等机会。抽样调研显示，81.3%的双导师表示“政策支持力度逐步加大，工作积极性得到提升”，73.6%的企业表示“愿意进一步参与双导师队伍建设，为学徒提供实践指导”。

但总体来看，云南省高职院校现代农业技术专业学徒制“双导师”队伍建设仍处于初级阶段，与现代学徒制高质量发展的要求、与云南高原特色农业产业发展的需求相比，还存在诸多问题和不足，尤其是滇西、滇南等偏远地区，问题更为突出。结合抽样调研数据，当前云南省高职院校现代农业技术专业

双导师队伍建设存在的核心问题如下：

5.2. 云南省高职院校现代农业技术专业学徒制双导师队伍建设存在的问题

5.2.1. 师资短缺问题突出，队伍结构不合理

当前现代农业技术专业双导师队伍首要问题是师资总量不足、结构失衡。在校内师资方面，部分职业院校“双师型”教师储备短缺，青年教师一线农业实践经验匮乏，资深教师知识体系老旧，难以适配智慧农业、设施农业等新型教学需求。在外聘企业导师方面，多数农业企业以中小型为主，核心技术骨干人员有限，且日常生产任务繁重，可投入学徒指导的时间精力不足。同时，校企缺乏完善激励机制，企业技术骨干参与育人积极性偏低，叠加部分地区农业产业资源薄弱，高水平行业能手稀缺，导致企业导师数量不足、质量参差不齐。数据显示，仅 38% 的企业导师具备五年以上一线技术实操经验，超六成高校未建立规范的企业导师遴选标准，部分聘任人员为行政岗位，专业指导能力薄弱。队伍结构同样存在明显短板，年龄梯队断层、智慧农业、生态农业方向专项导师储备严重不足，且中西部地区双导师资源缺口显著，地域分布不均，加之校内导师重理论、轻实践，企业导师重实操、轻教学，师资优势互补效能难以发挥。

5.2.2. 培训体系不完善，导师能力提升乏力

现有双导师培训体系存在内容、形式、机制多重短板，难以支撑导师能力迭代升级。培训内容通用性强、针对性弱，未结合双导师岗位差异和现代农业业态需求定制课程，对校内导师的实践技能培训、对企业导师的新技术培训严重不足，且内容更新滞后，脱离农业生产实际与行业前沿。培训形式固化单一，多以线下讲座、集中授课为主，缺少教学演练、顶岗研修、实操研讨等沉浸式培训环节，无法切实提升校内导师实操能力与企业导师教学水平。此外，培训缺乏长效规划，多为试点初期的阶段性临时培训，缺少常态化、持续性的研修提升机制。同时，培训考核方式单一，仅以考勤、笔试为核心，未聚焦教学效果、育人质量等核心指标，且培训经费短缺、校企资源共享不畅，进一步制约了导师综合能力的持续提升。

5.2.3. 激励机制不完善，导师积极性不高

多元化激励机制的缺失，是导致双导师育人主动性不足的核心原因。针对校内导师，多数院校未将学徒指导、企业研修等育人工作纳入专项激励体系，无额外绩效补贴，且相关工作业绩未与职称评定、评优评先、岗位晋升挂钩，政策倾斜不足，极大降低了教师参与校企协同育人的积极性。针对企业导师，激励短板更为突出，多数企业与院校未设置合理的劳务报酬，或补贴标准偏低，无法匹配其时间与精力投入，且育人工作不纳入企业内部考核与晋升体系，导致企业骨干参与意愿低迷，甚至出现敷衍指导的现象。同时，现有激励模式过度依赖物质奖励，缺乏专业发展、行业认证、荣誉表彰等精神与发展型激励，且激励资源分配不均，普通导师难以享受激励红利，整体队伍育人活力不足。

5.2.4. 校企协同机制不健全，双导师运行效率低下

校企深度协同机制缺失，造成双导师育人碎片化、运行效率偏低。多数校企合作仅停留在场地供给、人才输送的浅层层面，在导师遴选、培训、考核等核心环节缺乏共建共治机制，未形成利益共享、风险共担的长效合作模式[7]。数据显示，76% 的校企仅通过年度会议沟通育人方案，常态化沟通渠道闭塞，校内外导师各自为政，理论教学与实践指导脱节，难以形成育人合力[8]。同时，校企双方育人目标存在偏差，院校侧重人才培养质量，企业侧重生产成本与短期用工效益，目标分歧导致协同动力不足。此外，校企、双导师之间权责划分模糊，存在职责交叉、工作推诿、责任缺位等问题，直接造成实践教学漏洞，严重影响学徒培养质量。

5.2.5. 管理制度不规范，双导师队伍建设缺乏保障

当前双导师队伍建设缺乏系统化、规范化的制度保障体系。在遴选环节，多数院校无统一的双导师选拔标准与公开流程，校内导师重教学资历、轻实践能力，企业导师资质审核宽松，准入门槛不严，导致师资质量参差不齐。在考核环节，考核指标片面笼统，侧重指导时长、授课次数等量化表面指标，忽视育人成效、技能提升、教学质量等核心指标，缺少智慧农业、生态农业相关岗位技能指导效果的考核维度，且定量动态考核缺失，考核结果与续聘、激励、晋升脱钩，导向约束作用薄弱。同时，双导师队伍建设存在经费不足、专项场地设备短缺、专职管理岗位缺失等问题，日常管理、培训组织、沟通协调工作无序推进。加之地方配套扶持政策落地不到位，进一步导致双导师队伍建设缺乏系统性保障，难以实现规范化、长效化发展。

针对当前现代农业技术专业现代学徒制双导师队伍建设存在的师资结构失衡、培训体系滞后、激励机制缺失、校企协同不足、制度保障薄弱等突出问题，结合现代农业产业发展需求与职业教育育人规律，从制度建设、激励约束、团队搭建、校企协同、政策保障五个维度，构建系统化、可落地的双导师队伍建设优化策略，助力双导师队伍规范化、专业化、长效化发展，全面提升校企协同育人质量。

6. 双导师队伍建设的策略与建议

6.1. 建立完善师资制度体系，夯实规范化建设基础

制度化建设是双导师队伍高质量发展的核心保障。校企双方需结合专业特色与学徒制育人要求，共建标准化制度体系，明确选拔标准、职责分工与考核机制，推动队伍建设规范落地。在导师选拔层面，校企联合制定专项管理办法，细化双导师准入标准与选拔流程。学校导师严格执行“双师型”标准，要求具备扎实的现代农业理论功底、合格的职教教学能力与一线实践经验，参照沧州职业技术学院标准，要求教师每五年累计不少于六个月企业实践经验，优先聘任持有行业职业资格、具备企业从业经验的骨干教师。企业导师坚持“技能优先、德技兼备”原则，选拔企业技术骨干、行业能手，要求具备丰富一线实操经验、基本教学素养与职业责任心，校企共建企业导师资源库，储备优质育人师资。同时遵循公开公正原则，通过个人申报、校企审核、实操考核、综合评审的标准化流程选拔优质导师。

在职责划分层面，出台双导师职责分工细则，构建分工明确、协同补位的育人格局。学校导师主要负责专业理论教学、学业指导、知识体系搭建与学徒职业素养培育，同步参与校企教研与技术成果转化；企业导师聚焦岗位实操教学、生产流程指导、行业前沿传递，助力学徒掌握核心岗位技能。双方需建立常态化协同机制，共同制定培养方案、联合开展考核评价，落实全程协同育人。在考核评价层面，组建校企、行业、学徒多方考核小组，构建“定性 + 定量、过程 + 结果、日常 + 年度”的动态考核体系，增设智慧农业、生态农业实践指导成效考核指标，把学徒数字农业设备操作能力、生态种植项目实操成果纳入考核；围绕教学质量、指导效果、协同配合、学徒成长成效等核心指标细化考核内容。将考核结果与导师绩效、评优续聘、职称晋升直接挂钩，对优秀导师予以表彰激励，对不合格导师限期整改或取消资格，充分发挥考核的导向约束作用。

6.2. 健全激励约束机制，激活导师育人内生动力

针对双导师育人积极性不足的问题，构建多元化激励与刚性约束相结合的机制，充分调动校企导师的育人主动性。针对校内导师，建立待遇、发展、精神三维激励体系，将学徒指导、企业研修等育人工作纳入专项绩效核算，在职称评聘、评优评先中予以政策倾斜；常态化提供企业顶岗研修、技术培训、科研合作机会，支持教师考取行业资格证书，助力“双师型”能力提升；通过校园宣传、优秀导师评选等方式，增强教师职业荣誉感。

针对企业导师，完善薪酬补贴、企业晋升、行业认可的多元激励模式。校企共同承担带徒津贴，依据指导时长、智慧农业/生态农业项目育人成效核算劳务报酬；推动企业将育人业绩纳入员工绩效考核、岗位晋升与评优体系，让带徒工作与个人发展深度绑定；联合农业行业协会开展优秀企业导师评选，搭建智慧农业技术交流平台，提升企业导师的行业影响力。同时建立健全约束与退出机制，对履职不力、敷衍教学的导师约谈整改，对长期不合格、无法胜任智慧农业、生态农业方向育人工作的导师及时清退，动态更新导师队伍，保障队伍整体质量。

6.3. 精准对接育人需求，组建高素质专业化导师团队

立足现代农业人才培养需求与学徒个性化发展特点，优化导师队伍结构，强化协同协作，全面提升团队育人能力。一方面，精准匹配学徒需求，优化队伍结构。通过学情调研、能力测试、职业访谈建立学徒个人成长档案，针对学徒理论薄弱、技能不足、创新发展等不同需求，差异化搭配校企导师。结合智慧农业、生态农业、农产品深加工等专业细分方向，组建对应专项导师团队，同时搭建老中青梯次年龄结构，保障队伍可持续发展，并建立师徒动态匹配机制，根据学徒成长进度与岗位调整需求，实时优化导师配置方案。

另一方面，深化双导师协同育人模式，推行“一课双师”“一徒双导”育人机制，实现理论教学与实操指导深度融合。依托常态化月度研讨、线上实时沟通机制，打通校企导师信息壁垒，同步掌握学徒学习与成长动态。校企联合搭建教研、科研、技术推广协同平台，共同优化课程体系、开发教学资源[9]、开展技术研发、编写教学案例，形成教学相长、教研共进的育人格局。此外，构建双向赋能的导师培训体系，针对性提升导师核心能力，重点强化校内导师一线实践能力与行业认知，补齐实操短板；重点培育企业导师职教理论与教学技能，提升指导专业性。通过联合培训、技能竞赛、师徒帮扶、校企互训等方式，全方位打造能力过硬、结构优良的复合型双导师团队。

6.4. 深化校企协同合作，构建长效育人运行机制

以深度产教融合为核心，打破校企合作壁垒，构建利益共享、风险共担、长效稳定的协同育人体系。校企共建协同育人理事会，统筹推进导师选拔、培训、考核、培养全流程工作，联合制定人才培养方案与队伍建设规划，把智慧农业、生态农业岗位能力标准融入导师能力要求与教学内容，实现产业需求、教学内容、导师能力的精准适配[10]。深度整合校企资源，学校开放教学场地、教研资源助力企业导师教学实践，企业提供生产场地、设备技术支撑校内导师研修实训，共建共享双导师师资资源库，实现师资资源优化配置。

同时完善全方位协同保障机制，夯实育人基础。在经费保障上，校企协同投入专项经费，用于导师补贴、技能培训、教学研究，积极争取政府专项财政扶持与税收优惠政策；在人员保障上，校企设立专职管理岗位，负责双导师日常管理、沟通协调与培训组织，同步建设后备导师人才库，重点培育青年骨干师资；在政策保障上，校企完善内部管理制度，将协同育人成效纳入双方考核晋升体系，从制度层面保障双导师队伍稳定、高效运行。

6.5. 强化多层政策引导，优化队伍建设发展环境

依托国家、地方、校企多层政策协同，完善顶层设计，优化双导师队伍建设生态。国家层面强化顶层设计，出台双导师队伍建设专项指导政策，统一建设标准、规范育人要求，加大财政投入力度，设立专项培训经费，统筹推进全国职业院校农业专业双导师队伍规范化建设。地方政府结合区域农业产业特色，出台配套扶持政策，落实导师专项补贴、企业税收减免政策，搭建区域校企、研企交流平台，常态化

开展优秀导师表彰活动,营造良好育人氛围。院校与企业立足自身实际,细化内部管理、激励、培训制度,强化政策落地执行,加强政策宣传解读,明确双导师权责与发展路径,充分调动校企双方育人积极性,全方位优化双导师队伍建设的政策环境与发展生态,为现代农业技术专业学徒制高质量育人、服务乡村振兴与农业现代化提供坚实师资保障[11]。

7. 结论

本研究以现代农业技术专业现代学徒制“双导师”队伍为研究对象,系统阐释了双导师队伍的核心内涵与五大基本特征,即校企协同性、互聘互训性、动态适应性、权责明确性与优势互补性,明确其以校企协同育人为核心,能够有效打通理论教学与实践教学壁垒,是培育现代农业复合型技术技能人才的核心支撑。

研究发现,当前我国现代农业技术专业双导师队伍建设已初步完成队伍搭建、机制初探与政策铺垫,取得了阶段性建设成效。但结合行业调研数据与院校实践来看,队伍建设仍存在诸多短板,突出表现为师资总量短缺、队伍结构失衡、专项培训体系不完善、激励约束机制不健全、校企协同深度不足、管理制度不规范等问题,且师资资源区域分布不均问题尤为突出,严重制约双导师育人效能与现代学徒制人才培养质量提升。

针对上述问题,本研究结合农业产业发展需求与国内试点院校实践经验,从制度体系构建、激励机制完善、导师团队建设、校企协同深化、多层政策保障五个维度,构建了系统化的双导师队伍建设优化策略。未来,伴随乡村振兴与农业现代化持续推进,现代农业人才需求将持续升级,双导师队伍建设需持续贴合智慧农业、生态农业等新型业态发展趋势,持续优化建设路径,推动导师队伍向专业化、复合型、创新型发展,为现代农业高质量发展与乡村人才振兴提供坚实师资保障。

基金项目

教育部职业院校中国特色学徒制资助项目(ZJYB113)。

参考文献

- [1] 洪名勇,曹梦珍. 重塑认同:农村家庭结构转型何以影响土地流转? [J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2025, 46(6): 125-138.
- [2] 石永洋. 现代学徒制背景下高职院校“双导师”团队建设改进研究:以广东 G 学院为例[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西大学, 2019.
- [3] 罗惠. “校企共建”模式下视觉传达设计专业实践教学平台构建研究[J]. 艺术科技, 2018, 31(5): 33, 35.
- [4] 肖福章. 中职机械专业机电装调课程理实一体化教学探究[J]. 新课程研究, 2025(8): 48-50.
- [5] 诸葛浩洋. 山东省校园足球特色学校校长校园足球发展领导力评价指标体系构建研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东体育学院, 2022.
- [6] 蒋勋. 新质生产力背景下市场营销专业数字化转型与实施路径[J]. 湖北开放职业学院学报, 2025, 38(8): 166-168.
- [7] 赵晶晶,沈馨怡,李明珠. 产教融合视域下高素质应用型人才培养路径[N]. 青海日报, 2025-12-12(007).
- [8] 汪楠. 高校德育工作的价值意蕴、问题审视与改进路径[J]. 长春师范大学学报, 2025, 44(11): 16-20.
- [9] 方晓伟. 高职院校现代学徒制人才培养模式实施的案例研究[D]: [硕士学位论文]. 金华: 浙江师范大学, 2022.
- [10] 王亚辉,杨亚妹. 产教融合背景下的 AR 全息教材开发与研究[J]. 课堂内外(高中版), 2025(49): 55-57.
- [11] 吴巧洋. 职业教育服务高素质农民培育的作用机制及路径[J]. 黑龙江粮食, 2024(7): 113-115.