

高技能人才师徒制培养模式的路径研究

吴菁

(福建华电福瑞能源发展有限公司古田溪水力发电厂, 福建 宁德 352200)

【摘要】 高技能人才的培养是近几年来许多企业面临的一大难题。企业要通过“传帮带”“结对帮扶”等方式, 发挥师徒制培养的作用, 以增强培训效果。通过这种方式, 既能保证隐性知识的顺利传承, 又能有效地促进高技能人才的培养, 也能帮助教师和学生能力同步提升。新时代下, 在师徒制培养企业高技能人才的具体实践中, 提出了要构建师徒制人才培养的长效机制, 重视师徒制的企业文化建设, 完善师徒制的育人环境, 营造师徒制发展的特色。

【关键词】 高技能人才; 师徒制; 培养模式; 文化建设

前言:

目前, 师徒制已经在学校和企业中广泛应用, 培养高技能人才。中国的传统师徒制一般有两种: 一是师傅与徒弟, 弟子从师父那里学到技术, 师父把自己的技术传给弟子, 双方多为商业与利益的合作。第二种是师傅与徒弟的关系, 师傅不但要担负徒弟的师长、传授技艺的职责, 也要担负起做的职责, 在学业之余, 也要关心弟子的起居生活, 徒弟要把师傅当成自己的“父亲”来看待, 师徒之间是一种血脉相连的感觉。近几年, 由于国家产业结构持续调整, 各个产业的发展都处于转型升级的时期, 将“师徒”培养模式引进到企业发展中, 通过“结对帮扶”“一带一”等形式, 有助于企业提高自身的竞争能力, 提升人力资源软实力。拟从师徒制产生的根源出发, 剖析其在演化过程中对高技能人才的培育转型, 理清其价值内涵, 进而提出切实可行的对策, 为更多的企业在发展高技能人才方面提供借鉴, 对国家建设“制造强国”具有重要意义。

一、高技能人才的定义和素质要求

高技能人才是指在生产、运输和服务等行业岗位第一线的从业人员, 他们拥有高超的专业技术, 在关键的环节上起到了一定的作用, 可以在生产中解决一些问题。其中, 拥有高级技工、技师和高级技师的职业资格和相应等级的技能劳动者, 可以分为技术技能人才、复合技能人才和知识技能人才。

高技能人才的质量包括三个方面: 一是专业技能, 这是高技能人才必须具有的最根本的素质, 同时也是与其他高技能人才相区分的一个重要方面。第二个因素是对工作的适应性。高技能人才具有独立地学习新的职业技能的能力, 可以在工作岗位上实时地了解某一职业的发展趋向和最新的发展动

向, 并对先进的职业观念和操作方式进行持续的学习; 持续拓宽知识面, 具备拓展知识结构的能力。第三类是职业创造力, 持续地发现既有事物的不足, 有提出问题的能力, 有创造性地解决问题的能力; 具有创造性的思考能力, 并能实际运用、运作与发展。

通过分析高技能人才所需的素质, 可以看出, 在培养学生的基础上, 着重从必备的理论知识、专业技能、创新能力、职业道德等方面入手。

二、师徒制演进中对技能人才的培养转变

(一) 传统的师徒制, 强调内部机制的作用

“技术”是指个人通过不断的实践而获得的一种知识体系或行为习性。正因为这样, 知识与技能的传递, 不能像书本知识那样, 仅仅通过解释和领会, 而是通过口头的语言来传授, 这就是师徒制的出现。但是, 随着师徒制的不断深入, 也出现了一些消极的因素, 单纯依靠师徒关系很难达到技能的有效传递, 而且还必须受到其他因素的制约。一是资金优势, 一旦双方确立了师徒关系, 师父就会将自己的技术传授给徒弟, 而徒弟则要为师父付出劳动。二是行业规范或行业标准, 即通过制订行业规章或习惯来促使弟子遵循, 以免对师傅造成不利影响; 三是宗法性, 徒弟在师徒制关系中, 要完成师父交代的事务, 师父告知弟子相关的规矩。从这个演化机制不难看出, 这种传统的师徒关系, 必须依靠内在的机制来维持, 才能保证师徒之间的和谐。

(二) 职业教育的发展, 侧重外部机制的推动

在工业机器生产阶段, 与以往相比, 传统的生产方式发生了巨大改变, 生产活动的高质量发展不能仅仅依靠方法和经验, 关键要积累足够的科学知识。由于批量生产所需的人力资源也十分庞大, 光靠学徒已经不能满足所有人的需求。为适应社会、

经济的发展与变革，职业教育应运而生，使技能的形成与传承逐渐由内而外进行。为保证教育的健康发展，必须在相关部门的大力扶持下，制定相关的法律法规，保证教育教学的健康发展；同时，也要建立健全的行业规则体系，保证产业的平稳运行。伴随着专业教育的不断发展，技能的传承也在不断地发生着变化。

（三）现代师徒制的创建，深化内外部融合协同

目前，我国教育在有利于知识转移的同时，也逐步显现出其不足之处。因为学校教育不能与企业进行有效的整合，很难将企业实际操作需要的技能和知识传授给学生，所以，政府已经开始将内外机制相结合，从而产生了新型的现代师徒制。现代师徒制是一种强调学校和企业之间的协作，通过教师 and 企业的师傅一起进行教学，来帮助培养出更多的高技能人才，这样才能满足社会和经济发展的需求。纵观师徒制度的发展历程，技能培养不能只从企业或学校中随意选择一种，而应该在充分保护双方利益的基础上，结成师徒关系，保证两者的协同发展。而且，只有内外结合，才能让现代师徒制发挥出更大的威力。

三、师徒制对企业高技能人才培养的价值内涵

（一）保障隐性知识顺利传承

企业的高技能人才是具有很高的技术技能、理解能力、逻辑思维能力等方面的高技能人才，这就意味着，在对高技能人才进行培养的过程中，企业不仅要重视显性知识的培养，更要重视隐性知识的转移，让他们在提高显性知识的同时，也要让自己的理解能力、逻辑思维能力等综合素质得到提高。通过采用新时代师徒制的人才培训方式，师傅带学生，双方在长时间的交流和磨合中，可以更好地实现隐性知识的转移，为高技能人才的培养做出贡献。比如，徒弟经过长时间跟着师傅学习，可以学习师傅的工作方法、思维习惯等，在潜移默化中接受师傅的影响，提高自己的整体素质。

（二）推动技能人才高效培养

企业可以通过“师徒”的方式来进行人才的培养，让有经验和技能的员工充当师傅，训练技能不高的员工，可以让公司内部资源共享，减少人才的开发成本，同时还能在推动企业的正常运作的同时，迅速地将知识扩散出去。在这个过程中，“师傅”们不会将自己的技艺藏在心底，“徒弟”们也会为自己的发展付出极大的努力，这对高技术人才的培养是有帮助的。另外，“师傅”们还可以通过真实的工作情景与工程实践来进行知识传授，学生的学习情景更加逼真，技能的提高也会更加迅速。

（三）助力师徒能力共同进步

师徒制的培养方式，并不是单纯的师傅向学生传递技能，而是在教与学的过程中，双方共同进步，共同提高。一方面，教师通过传授学生技能，可以促使学生由“低技能”到“高技能”的转变；另一方面，在传授经验和技能的过程中，教师也能够将自己所学到的知识进行巩固，从而找到自己的缺陷，不断地提升自己。另外，每个人都有自己的想法和逻辑，在教导学生的时候，师傅也可以和学生进行深入交流，让他们之间的想法发生冲突，帮助他们一起创造新的东西。

四、新时期企业高技能人才师徒制培养模式的改进建议

（一）建立长效化师徒制人才培养机制

新时代下，企业要切实提高师徒制人才培养的效果，真正培养出高技能、高素质的人才，必须建立一套长期的人才开发制度，对人才培养的整个流程进行规范化，并对培训工作进行跟踪检查，保证各项培训活动都能收到良好的效果。

一是建立健全学生导师制的操作机制。企业要根据自己的人才发展规划和内部业务活动的需求来制定师徒制的运作模式，要制定指导规范，明确导师的工作职责，明确导师在指导学生的过程中所要遵守的规章制度。同时，也要制定学徒的契约，明确学徒的责任和义务。

二是对师徒制的工作进程进行经常性的追踪。对师徒制人才的培养，由专人负责，对师徒制的使用情况进行阶段性的理解，确定师徒关系是否融洽，技能转移是否有效。对教师的教学情况进行评价，筛选出最佳的授课方式和技术传授途径，实现企业内的共享，推动师徒制的改进和提升。

三是完善“师徒制”的考评体系；建立师徒制制度的考核标准，在培养过程中全面评估学生的培养效果。其中，师父的考核，主要是看弟子训练的效果，以及与徒弟共同完成的项目成果，以及训练过程中的详细记录。徒弟的考核，主要是看他们在师父的指导下，有没有大幅度的提升，工作能力有没有提升。另外，也要评估学员与教师学员之间的满意度，以确定学员与教师之间是否都有新的认识，以及教师对学员的训练过程是否比较满意。

四是建立师徒制培养的激励机制；建立激励机制，使师徒两个人能够更好地参与到师徒关系中来。具体来说，应该根据以上的考核结果来奖励师徒，从而提高他们的主动性。在激励方面，可以是师傅的教学方法，也可以是师傅的细心程度，或者是学徒认真学习的态度。同时，还可以通过荣誉激励、物质激励和额外补贴等手段，来保证这个体系

的正常运转。

（二）注重师徒制企业文化建设

在企业中，师徒制是一种潜在的激励机制，它可以使师徒制在企业中长期有效地发挥作用，同时，它也是一种激励师生积极性的源泉。在新的时代里，企业面对着越来越激烈的市场竞争，需要越来越多的高技能人才。建立起师徒制的企业文化，让员工认识和深入地了解师徒制的相关知识，树立起向先进人才学习的思想，可以推动人才的发展，从而提高企业的综合竞争力。在实践中，要重视学生与教师之间的内部需求，营造一种“教”与“学”相长的师文化环境，指导学生实践“学徒”。一是要重视师徒结对的启动仪式，以“心相通，语相通，促提高，共成长”为主题，让每位员工在有仪式感的气氛中，加深对师徒文化的理解，并把它融入自己的身体里，在工作中谦虚地向上级学习。二是安排学生和师傅签订结对协议，发放聘书，为学生和师傅创造一个更好的学习环境，共同成长，签订了协议后，学生们就开始了一份责任和成长的契约。三是要加强师生间的交流，要通过学生给师傅倒茶、师傅给学生送礼等形式来加强师生间的感情，鼓励师傅以身作则，学生虚心学习，不断进步。

（三）完善师徒制指导培训环境

1. 构建师徒制工作室。师徒制是一种基于企业的“师徒”教学模式。在这种模式的应用过程中，会包含很多方面的内容，比如师傅对学生的实际工作指导，项目分析，技能经验分享，技巧讲解等。如果不具备专门的工作室，或者是技能交流、共享工作室，那么师徒制的人才培养就会变成一种形式，很难得到深入的发展。为此，企业要建设创新工作室等，为师生双方提供更好的切磋、交流和提高的学习空间。比如：将电力企业里的空房间空出来，在里面配置计算机、多媒体等设备，给师徒提供一个学习的空间，让他们能够进行知识和技术的交流；也可以在生产现场设置师生交流区，把课堂搬到生产一线，这样可以更好地促进学生和师傅之间的技术交流。

2. 构建师徒制学习平台，进行比武实践等活动。电力企业应把师徒制培养模式当作一种常态，并通过建立师徒制学习平台来实现这种模式的价值，进行实践活动，发挥其最大的效用。一方面，可以针对相关的业务工作、运行项目等，设置详细的模块，以推动师徒两代人的共同发展。同时，还可以将师徒制的学习平台和公司内的其他各个平台进行对接，建立一个开放共享的平台体系，让学生们能够分享到最好的师徒教学案例，从而推动师徒

制人才培养模式质量和效率的提升。

（四）构建师徒制发展特色

1. 运用师徒双方互选机制。把师徒制的人才培养模式的主动权交给了员工，通过师徒之间的相互选择来决定，避免了管理者一人独揽大权的局面。这样，既可以激励师徒两个人的工作热情，又可以让师徒之间的关系更加融洽，创造一个好的师带徒环境。在建立互选机制的具体过程中，应该充分考虑员工的意愿，可以通过现场选举来决定，也可以举办小型的聚会，让师傅和学生们互相了解，最终作出决定。除此之外，还可以进行人格测验，将两者之间的契合度最大化。

2. 创新培训技术骨干。为了更好地推动师徒制人才培养模式的发展，除了要关心学生的学习情况、技能提高情况之外，也要关心师傅的技能进步，以创新的方式对技术骨干进行训练，让师傅不断地进步，保证学生能够将更先进的思想和更高级的技能传授给学生。具体而言，可以在公司内建立一个“技术骨干学习与创新工作室”，为公司的技术骨干提供管理创新和技术研究的平台，同时，还会定期将业内的先进骨干引入到企业，对其进行新的知识的培训，建立起一支技术领先、理念先进的骨干队伍，让他们更好地将自己的技术传授给所有的师父，从而实现“双层”的师徒式管理模式。

结语：

企业要想在激烈的市场竞争中保持竞争力，就必须大力培养高技能人才。采用师徒制的教学方式，可以加快高技能人才的迅速发展，有助于企业提升其“软实力”。但是，因为师徒制人才的培养是一个多方面的过程，它涉及了师徒的选择，技能训练的方法，文化的建设等。在以后，当企业对师徒制的人才培养方式有了更深的了解之后，他们的高技能人才的培养也会有更好的效果。

参考文献：

- [1]陈奕廷,李存金,李晔.“师徒制”人才培养模式下克服知识共享故意的路径研究[J].管理现代化,2020(10):60-63.
- [2]俞卫萍.师徒模式下培育高技能人才的途径研究--以“金星铜”为例[J].人力资源管理,2013(05):101-103.
- [3]赵森,彭淑怀.新时期“师徒制”在汽车行业人才培养模式中的探索与实践[J].佳木斯教育学院学报,2017(01):47-48.
- [4]曾勇民.企业新型学徒制视域下高职院校培养高技能人才的途径研究[J].无线互联科技,2019(22):89-91.