



“传统”与“现代”：基于文献综述视角的 师徒制传承与创新

邓子鹃

(淮阴工学院 商学院,江苏 淮安 223001)

摘 要:师徒制是师徒之间通过直接互动实现知识、经验和技能传承的过程。师徒制既是一种教学方式,也是一种人际关系。传统师徒制是封建社会小农经济时代民间手工业传承的主要途径,因其无法大规模地输出学徒而在近代工业兴起时陷入困境。现代师徒制将学徒培养与职业教育相结合,沿袭了传统师徒制的“做中学”优势;弥补了“一对一”口传身授的局限性,提高了技能型人才的培养效率。尽管师徒制的表现形式随着技术发展和社会转型而发生变化,但师徒制重在传承默会知识的本质不会改变。

关键词:师徒制;师徒关系;文献综述;现代师徒制

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2023) 05-0029-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.05.005

“师徒制”与西方“导师制”(mentoring)、“指导关系”(mentoring relationship)、“学徒制”(apprenticeship)等概念大致相当,只是在不同语境中表达的侧重点有所不同。师徒制本意是指资历较深者(师傅)向资历较浅者(徒弟/弟子)传授知识、经验和技能的过程,也是后者习得知识、经验和技能的过程^[1]。“师傅”对应的英文单词较多,如 mentor(师傅/导师)、coach(入职导师)、facilitator(在职导师)、instructor(教师/讲师)等^[2]。在中国,“师傅”最初指工、商、戏剧等行业中传授技艺的人^[3]。

一、传统师徒制

(一) 生产方式

“师傅”这一称谓的普遍使用与手工业生产和小农经济密切相关^[4]。中国封建社会手工业的主要成分是官营手工业,城市手工业和农村手工业只是补充^[5]。封建社会的手工业通常与人们的日常生活息息相关,如生产工具、生活器皿的制作等^[6]。古代小农经济的典型特征是分散性,以家庭为单位,男耕女织,生产劳动完全或主要依靠家庭成员,以满足自身(家)消费需求为目的。小农的代表是自耕农,他们占有土地等生产资料^[7]。到了宋朝,自耕农在粮食

收稿日期:2023-05-04

基金项目:江苏省“十三五”教育科学规划 2020 年度重点课题“大学生就业能力开发研究:无边界职业生涯视角”(项目编号:B-b/2020/01/03);淮阴工学院 2021 年度教学改革研究课题“新时代高校教师教学能力提升路径研究——以地方高校人文社会科学类教师为例”(项目编号:JGKT202147)。

作者简介:邓子鹃(1977—),女,湖北孝感人,淮阴工学院商学院副教授,研究方向:人力资源管理与开发。

生产和衣服制作之外兼做手工产品^[8]。

“士农工商”中“工”即工匠,指那些拥有手艺专长的人,从“学徒”到“师傅”是成为工匠的必由之路^[6]。封建社会前期,社会成员身份固定,职业边界分明,跨界被严格禁止^[8]。《唐六典》记:“工巧业作之子弟,一入工匠后,不得别人诸色”。另据《新唐书·百官志三》记载:“钿镂之工,教以四年;车路乐器之工,三年;平漫刀稍之工,二年;矢簇竹漆屈柳之工,半焉;冠冕弁帻之工,九月。”上述史料既体现了工匠具有职业身份和社会分层功能,又证实了唐代官营手工业中普遍采用师徒制传承技艺。

(二) 社会伦理

中国传统社会是以“己”为中心的“差序格局”。所谓“差序格局”就是以自己为中心形成的关系网络,就像石子投入水中产生的波纹^[9]。“差序格局”既包含以自我为中心、以亲疏为序列的横向关系网络,也包括纵向的尊卑长幼等级秩序^[10]。黄光国根据亲疏远近将中国人的人际关系分为情感性关系、情感-工具混合性关系以及工具性关系三类,分别对应家人关系、熟人关系和陌生人关系。家人之间遵循“报”的规范,即“各尽所能,各取所需”法则;熟人之间遵循“礼尚往来”的人情法则;陌生人之间遵循“合则来,不合则去”的“公平法则”^[11]。

传统师徒制多为“父子传承”模式^[12],后来演变为“熟人传承”模式^[6],师徒关系由“家人关系”变为“拟家人关系”。师徒之间的“拟家人关系”需要通过专门仪式来确立,如烧香、磕头、敬茶、签订师徒协议、请专门人员见证等一系列象征性活动^[13-14]。师傅的领导力、名声和地位越高,师门对徒弟的吸引力和影响力越大,师门的关系网络也更加复杂。先入师门者尊为兄长,徒弟身份也遵循差序格局。徒弟学成之后可另立门户成为师傅的竞争对手,也可留在师门成为师傅的合作伙伴。因此,传统师徒关系是一种偏向情感那端的“情感-工具”混合性关系。

(三) 传统师徒制的演变

先秦时期私学盛行,师徒制是传授技艺的主要方式^[12]。明代初期“以孝治国”提升了“师”的礼法地位,“师道”高于“友道”,确立了“师严子敬”的仕途关系,“拟血缘关系”得到强化;明代中后期,师徒关系淡化是社会功利思潮滋生,士林风尚异化的产物^[15]。

关于明清时代徽商学徒的研究表明,师徒制是徽州年轻人成为商人的主要途径。徽商学徒的成长过程分为三个阶段:准备期、学徒期和进阶期^[14]。准

备期即个体达到成为学徒的基本要求,如合适的年龄、亲友推荐和合适的师傅等;学徒期指学徒的日常生活、学习任务及方式、物质待遇等;到了进阶期,学徒期满出师,即从学徒升为伙计/执事/掌计、返乡成婚、另觅职位、独立开店等。

明末清初,出现了通过社会招募的“雇佣性学徒”^[16]。清末民初,学徒制演变为一种传授谋生技能的教育制度,同时也是一种劳动雇佣制度^[17]。传统学徒制对应宗法家长制的伦理规范,劳动雇佣制遵循非等价市场交换规则。当时的师徒制特征很明显:“入徒”条件有规定,如年龄、性别、文化、籍贯、思想品德等;培训时限有规定,一般3年以上;学徒薪酬有规定,低廉且要做杂役;“入徒”和“出徒”有专门仪式,如吉日良辰、叩头大礼、立约等。

五四运动前后,广州工人数量众多,学徒制盛行^[18]。手工业要求工人必须具有熟练的技能才能入行,即技术资格是入行的基本标准,因而学徒制是手工业工人成长的必由之路。当时广州的行会制度对学徒管理有明确规定,包括授徒资质、拜师手续、收徒人数、毕业年限、生活待遇、学成后出路等。这种行会制度下的学徒制不仅提供了廉价劳动力和熟练技术工人,还强化了行会的垄断地位。

新中国成立以后,政府对用工制度进行有步骤的改革。废除了“封建把头制度”,建立了新的技术训练体系,如采用了技工学校、训练班和学徒培训三种方式培训新工人^[19]。徐雪晴认为,1949—1958年间工矿企业推行师徒合同营造了鼓励技术学习的整体环境,建立了“尊师爱徒”新型师徒关系,既提高了青年技术工人的技术水平,又提升了劳动生产率^[20]。

新中国成立后洛阳矿山机器厂对传统“学徒制”进行了改革,“一师多徒”效果较好^[21]。传统师徒制是“拟态”血缘关系,讲求严格的辈分和孝悌伦理;改革后的师徒关系签订师徒合同,实行非义务指导和非免费服务,推行师徒平等。不过,有研究者认为“合同制师徒”具有消极作用。王星指出,师徒合同使师徒关系市场化为工具理性支配下的交易关系,剥夺了师傅对技能的垄断与控制权力,导致师傅地位下降和心理不安全感增加,不利于师傅分享经验和技能^[22]。

(四) 传统师徒制的特点

在封建“匠籍”制度背景下,无论是官府序列还是民间序列的师徒制均以封闭性、排他性技能传承

为目的，“学徒谋生”以及“技艺人才的培养”是其主要功能^[16]。传统师徒制的师徒关系具有以下特点：

一是对师傅有明确的角色期望，如“德高为师，行为世范”“名师出高徒”等。师徒制是古代操作性技能传承的主要路径，而只有那些技艺超群、德高望重且擅长教习的人才符合人们对于师傅的想象。师傅扮演着“师”和“家长”双重角色承担双重责任，徒弟则是“门生”和“子女”，既要学习手艺又要侍奉长辈。传统师徒制也是一种身份系统，将没有血缘关系的人联系在一起形成“拟血缘关系”。传统师徒关系包含三重含义：生活上的依附关系，知识和技能的秘传关系以及身份的等级关系^[23]。

二是师徒之间通过示范讲解和现场指导完成技艺传承。一方面，“教”和“学”在同一时空进行，师傅通过言传身教传递知识、经验和技能给徒弟；另一方面，徒弟通过观察学习、模仿学习、反复练习直到熟练运用相关技巧。简言之，师徒制的完整教学过程包括“示范—观察—讲解—练习—矫正—再练习—独立操作”。由此可见，“做中学”是传统师徒制的最大优势。不过，“做中学”通常要经历一个较长的试错学习过程。

三是师徒结成职业声望共同体。师徒关系一旦建立便“一荣俱荣，一损俱损”，即师徒双方的专业声望和社会地位会持续产生相互作用^[19]。正是这种社会规范让师傅不敢懈怠，让徒弟不敢偷懒。徒弟技艺不精，人们会认为师傅才疏学浅；师傅在行业内口碑不佳，人们便相信徒弟不会有出息。同理，若是某人的职业行为不端正，其师傅的声誉也会受损。师傅不仅仅传授技艺，也要教授徒弟伦理规范和做人的道理，毕竟徒弟终究要成为独立的“工匠”。

二、现代师徒制

（一）现代师徒制的含义

无论是师徒关系还是教学过程都在不断变化中。关于师徒制的演变动因有两种解释：一种认为技术变革推动了传统师徒制向现代师徒制转变，即“技术论”^[24]；另一种主张制度更替如行会组织的崩溃导致了传统师徒制的瓦解，即“制度论”^[22]。无论是“技术论”还是“制度论”都强调社会环境是师徒制演变的动力，忽视了人类的主体性作用——师徒双方的主动变革、调整与行为创新。不同历史时期师徒制的差异主要体现在师徒关系方面：个体手工业时期的师徒关系具有浓厚的家长制色彩；传统行会时期

的师徒关系从伦理型向集体主义转化；企业学徒制的师徒关系从半私人向社会性转化；现代学徒制的师徒关系是建立在教学契约上的师生关系^[25]。

具有中国特色的现代师徒制是一种“借鉴型”的职业教育人才培养模式，最鲜明的特征是校企“双主体”协作育人和学生—学徒“双重身份”交替出现^[26]。旧师徒制的陋习在新中国成立后逐渐失去了约束力量^[27]。现代师徒制是将学校职业教育与企业培训形式进行结合的教育制度，是将学校技术技能教学与工作岗位训练相结合的人才培养模式^[25]。顶层制度设计和配套管理体系对于建立现代师徒制至关重要^[28]。

综上，现代师徒制的诞生并非偶然。从人才培养效率看，现代师徒制具有成本低、见效快、容量大、学用一致等优势；从人际关系来看，现代师徒制强调师徒平等和按劳取酬，保障了徒弟的合法权益。

（三）现代师徒制研究

1. 现代师徒制现状

我国现代师徒制试点中存在双导师制组建标准缺乏、校企导师人员配置比例不对称、学校导师职业能力不高、企业导师教学经验不足、保障机制缺失等问题^[29]。江苏省形成了以职教集团式、技术联盟式、政府主导校企协同式、企业主导多校参与式、地区全面试点式、双元制本土式为主要特色的现代学徒制模式^[30]。企业“师徒制”容易滋生知识共享敌意行为，原因如下：缺乏公平准则机制，具体表现为师傅不愿意无条件分享知识、担心共享的知识产生不良影响而遭到责罚、警惕“知识寄生虫”、心理不安全感、分享成本大于收益等^[31]。消除知识分享敌意的根本措施是制度建设，如知识产权保护制度、绩效考核制度、奖惩制度以及组织沟通制度等。

传统师徒制和现代师徒制在师徒关系界定和师徒权责划分方面存在显著差异。前者强调约定俗成的、以个人或家庭为主体的师徒关系，后者是基于职业教育相关法规、系统化、组织化的师徒关系；前者将“正式指导”与“非正式指导”融为一体，后者更倾向于“正式指导”。

2. 现代师徒制对徒弟的影响

国内师徒制实证研究主要围绕师徒关系对徒弟的影响展开，大致涉及徒弟的职业发展、工作态度、行为以及工作绩效。相关研究多借鉴国外学者编制的量表收集数据，本土化研究工具相对缺乏。

师徒制对徒弟的职业发展有正向影响。徒弟的政治技能通过正式师徒关系的中介作用对自身的职

业满意度、晋升和薪酬水平产生积极影响^[32]。在高新技术企业中,员工的主动性水平越高越容易建立非正式师徒关系;良好的非正式师徒关系有助于员工的主观和客观职业成功^[33]。企业师徒关系通过促进徒弟自我效能感提升对其职业满意度和晋升产生积极作用^[34]。对高校青年教师而言,师傅的社会心理指导对徒弟的主客观职业成功均有显著影响;为人处世指导仅仅对徒弟的主观职业成功有显著影响^[35]。

师徒制对徒弟的工作态度产生积极效应。多企业配对调查数据表明,师傅“挣面子”需要和“护面子”需要对师徒关系有显著正向作用;师徒关系对徒弟敬业度有显著预测效应;师傅“挣面子”需要及“护面子”需要均对徒弟敬业度有正向影响;师徒关系在师傅“挣面子”需要与徒弟敬业度之间起部分中介作用,在师傅“护面子”需要与徒弟敬业度之间起完全中介作用^[36]。师傅的工作重塑可正向预测徒弟的工作重塑,二者间存在复杂的中介变量和调节变量,如师傅的人格特征、知识分享行为以及授权范围,徒弟的社交灵敏性、反馈寻求行为等^[37]。多个企业的调查数据表明,师徒关系能够显著提升徒弟的工匠精神;师徒关系通过促进徒弟的工作繁荣激发其工匠精神;学习目标导向不仅正向强化师徒关系与徒弟工作繁荣之间的关系,并对工作繁荣在师徒关系和徒弟工匠精神之间的正效应产生促进作用^[38]。企业师徒关系对徒弟“角色内行为”具有显著正向影响;组织支持感和徒弟知识共享分别以及先后在企业师徒关系与徒弟“角色内行为”之间发挥中介作用^[39]。

师徒关系可有效预测徒弟的认知和工作行为。国有企业中,师傅的心理资本通过知识分享、角色楷模和知识分享与角色楷模交互效应三条中介路径对徒弟心理资本产生积极影响^[40]。酒店业新员工培训采用师徒制,师傅的心理资本与敬业度对新员工均有积极的传递作用;师傅的心理资本对自身的敬业度有显著正向影响,并通过敬业度对工作绩效产生积极作用;新员工的敬业度在心理资本与工作绩效间起部分中介作用^[41]。服务业员工的师徒关系正向影响徒弟的挑战性压力感知,负向预测其阻碍性压力感知;师徒关系不仅直接对徒弟心理资本产生积极作用,还通过挑战性—阻碍性压力感知对心理资本产生影响;徒弟的挑战性压力感知正向预测心理资本,阻碍性压力感知对其心理资本具有负向作用;徒弟的反馈寻求行为调节了师徒关系对阻碍性压力感知的消极影响^[42]。

师徒关系与员工的创新行为和创新绩效均显著

正相关。师徒关系正向预测徒弟的创新行为,徒弟的关系能量感知在二者间起中介作用,人力资源管理强度负向调节师徒关系和关系能量对徒弟创新行为的影响^[43]。企业中师徒关系对徒弟的创新绩效具有显著正向影响,徒弟的工作活力起完全中介作用^[44];心理可得性在二者间起部分中介作用;主动性人格正向调节师徒关系与徒弟心理可得性的关系,还在师徒关系通过徒弟心理可得性影响其创新绩效的间接关系中起调节作用^[45]。在军民融合企业中,师徒制对研发团队的创新绩效具有显著促进作用;知识整合在师徒制与团队创新绩效之间起中介作用;信息深度加工调节知识整合与团队创新绩效之间的关系,信息深度加工水平越高,知识整合对团队创新绩效的影响越强^[46]。

有少数研究关注师徒制对师傅的影响。企业师傅的带徒能力由带徒任务决定,包括基本带徒能力、支持性能力和扩展性能力三个方面^[47]。基于企业中高层管理人员的调查数据表明,师傅的成就感驱动和职业期望对其政治技能有显著正向影响,师傅的政治技能对其领导效能有显著的正向影响;帮助行为在师傅成就感驱动、职业期望与政治技能的关系中起中介作用,政治技能在帮助行为与领导效能的关系中起中介作用^[48]。

3. 师徒制的“变”与“不变”

师徒制的本质是一种人际关系,一方提供指导、咨询、帮助和支持,另一方吸取知识、技能、经验等达到某种水平,获得某种发展^[49]。师徒关系有正式与非正式之分,前者为组织通过正式程序确认的具有合法性的师徒关系,后者指师徒双方认可但未经正式机构认定的师徒关系。

师徒制存在创业传导现象。浙江羽绒产业中,创业者存在“师傅—徒弟(师傅)—徒弟”关系;师傅企业的创业溢出对徒弟企业乃至集群创业具有正反两方面影响;师徒制企业的典型创业传导路径以线性传导(即“连带创业”和“模仿创业”)为主,知识更新较少^[50]。

师徒制在现代企业中焕发生机。山西杏花村汾酒集团倡导“尊卑有序”的师徒关系,培训效果显著。师傅“爱幼”,主动传授经验和技能,激发徒弟的学习动机和尊老之心;徒弟“尊老”,强化师傅的责任感和爱幼之心^[51]。汾酒集团和谐的师徒关系促进了师徒之间的良性互动,提升了知识传承、转化和分享效率。

师徒关系结构的本土化探索。高校教师的师徒关系分为职业发展指导、社会心理指导和为人处世

指导三个维度^[35]。职业发展指导即师傅通过方法与经验分享对青年教师的教学与科研进行指导；社会心理指导即师傅给予徒弟友谊与关爱，提高徒弟的认同感并拓展其人际关系网络；为人处世指导即师傅通过言传身教向徒弟传授生活理念、做人做事的原则等。

现代师徒关系的发展阶段。企业中高层管理人员师徒关系发展过程分为五个阶段，即感知组织支持、能力认可、价值观契合、合作过程和信任过程（认知信任和情感信任）等；师徒配对方式分为组织安排、师傅单向选择以及双向选择三种，不同配对方式的师徒关系发展路径存在差异^[52]。律师事务所和药物检测院的师徒关系均经历了五个发展阶段：指导关系建立（1个月之内）、指导关系初探（1~3个月）、指导关系发展深化（1~3年）、指导关系稳固（指导关系充分发展8个月之后）以及指导关系再定义（指导关系中的角色发生转变后的无限期）；良好的师徒关系对师傅、徒弟和组织均具有积极影响，社会学习理论和社会影响理论可解释师傅对徒弟组织社会化的作用机制^[53]。

传统领域师徒制陷入困境。河北沧州武术界的师徒制日渐式微，有些武术项目后继无人：拜师仪式不断简化，武术认同感弱化^[13]。这是因为国家对竞技武术的重视改变了传统的武术规则；传统训练器具被新式竞技工具取代，传统训练方式不受欢迎；在竞技武术培训或武术教学课堂中“师傅”已被称作“教练”。学徒培养是燕京八绝“非遗”技术传承的主要方式之一。由于师傅传授技艺却不能颁发相应证书和文凭，徒弟学成后不被劳动力市场认可导致就业困难，因此非遗传承人不易招收到满意的学徒^[54]。燕京八绝的学徒培养又分为家族传承和师徒传承两种，前者指师傅将技艺传给子女或亲属，具有私密性、技术无保留等特点；后者指师傅将技艺传给熟人介绍的没有血缘关系的人，具有社会性、技术有一定保留。

三、师徒制的未来

（一）传统师徒制与时俱进

传统精神与现代技术耦合。传统师徒制中的面对面互动固然重要，但现代技术手段极大地改变了师徒之间的时空界限。师徒制既要发扬“尊师重教”的光荣传统，也要推行“教学相长”的新型理念；既要重视师傅言传身教、潜移默化的传统优势，又要鼓励师傅充分利用信息技术进行讲解、示范和模拟练习等方式实现远程指导；徒弟也应主动学习，积极参

与互动，提高学习效率。

师傅、徒弟与组织环境匹配。传统师徒关系一定程度上受到血缘、地缘等关系的影响，师徒双方并不能按照个人意愿公开选择。从技艺传承的角度看，师傅应拥有较高的专业技能和教学技能，徒弟应具有基本的学习能力和动手能力。此外，师傅还要有传授知识与技能的动机，徒弟应有学习动机。现代师徒制不仅是师徒关系，还可能有第三方参与，第三方除了提供资源和承担组织管理责任之外，还应明确师徒双方的资格条件与职责权限，为师徒互选提供平台与资讯等环境保障。

西方理论与本土实践相结合。师徒制未必适用所有行业、组织或个体，现有的西方师徒制相关理论未必能够解释中国当前的师徒现象。产业结构、技术水平、生产组织形式等都是影响师徒制的客观变量，人力资本结构、人员素质以及组织文化则是影响师徒制效果的主观因素。管理学、经济学、教育学或心理学的理论都可用来解释师徒制，但是研究中国的师徒制必须结合当前中国的具体情境。换句话说，师徒制作为一种人才培养方式绝非“放之四海而皆准”的标准化模板，师徒制的发展兼具开放性和创造性特点。

（二）现代师徒制创新发展

优化职业教育制度设计，打造多主体育人平台。现代学徒制是传统师徒制为了适应新时代人才培养需求的职业教育形态。现代师徒制已从“一对一”“面对面”的单一教学模式转变为“一对多”“多对一”“多对多”“线上线下相结合”的多元化教学模式。现代师徒关系不再是“家庭关系”或“拟家庭关系”，而是契约关系与法律关系，涉及政府、行业、企业、职业学校、学徒（学生）等多个利益相关主体。职业教育法律法规是建立现代学徒制的前提，也是明确利益相关者权责关系的依据。现代师徒制借助制度支持、信息技术和“校企合作”平台可弥补传统师徒制的不足，既有助于扩大现代师徒制的技能人才的培养规模又可提升技能人员的学习效率。

完善人力资源管理制度，保障企业合法权益。企业师傅是现代师徒制的重要组成部分，他们既要完成岗位工作还要完成学徒培养任务。企业师傅往往扮演着多重角色，如工作角色和教师角色，不同角色遵循着不同的期望和规范。由于企业师傅的个人时间和精力有限，工作投入和教学投入之间容易出现冲突。师傅的工作动机受到组织文化、岗位规范、绩效考核与薪酬分配等制度的影响。企业师傅在工

作中投入越多则学徒培养投入越少,反之亦然。因此,公平的人力资源管理制度是企业师傅平衡角色之间关系的保障。

宣扬性别平等,打破职业性别刻板印象的藩篱。某种程度上,传统师徒制是父权制的缩影,师傅和徒弟角色规范无形中排斥了女性。在小说或民间传说中出现“女师傅”或“女徒弟”,也以负面形象或消极结果居多。在封建社会,女性学习“三从四德”之外的知识和手工技艺是不被允许的;纵然女性学会了某种技艺甚至比男性掌握得更好也不被主流社会认可。为了更好地实现技艺传承与创新,现代师徒制应注重师徒双方的动机、能力和性格匹配,摒弃性别偏见和职业刻板印象。

强化职业使命感,激发知识共享的自主动机。无论是谋生还是职业发展导向的师徒关系都是工具理性的产物,这种以物质利益和社会交换为前提的师徒关系不利于工匠精神传承和技能创新。职业使命感引领的师徒关系才是稳定、积极和互惠的教学模式。当师徒双方共享价值观且彼此信任时,师傅会主动分享知识、经验和技能并及时提供反馈,徒弟也会主动学习、练习和改进。换句话说,职业使命感导向的师徒关系可避免师傅斤斤计较与徒弟投机取巧,师徒双方可在职业生涯发展中实现共赢。

四、结语

师徒制不仅在中国传统手工艺、中医、武术、民间艺术等传承中持续发挥重要作用,在教师、律师、产品研发、科学研究等专业人才培养中亦被广泛应用。虽然工业社会的规模化生产方式挤压了传统师徒制的生存空间,但是工业社会的个性化消费需求又刺激了现代师徒制的多元发展。知识经济时代,“师徒制”仍然是策略知识(tacit knowledge)传播的有效路径^[55]。因此,无论在中国还是在其他国家,无论是现在还是未来,师徒制作为知识、经验与技能的人际传承方式不会消失,不同的是知识和技能的表现方式与传播媒介。

参考文献:

- [1] Russell, J. E. A. & Adams, D. M. The Changing Nature of Mentoring in Organizations: An Introduction to the Special Issue on Mentoring in Organizations[J]. Journal of Vocational Behavior, 1997(1):1-14.
- [2] 张正堂.企业导师制研究探析[J].外国经济与管理,2008(5):35-42.

- [3] 李琼,杜敏.当代中国汉语社会称谓语变迁的研究[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2011(6):74-77.
- [4] 王红艳,陈向明.审视“Mentoring-启导”现象——国内外相关研究综述[J].现代教育管理,2010(7):103-106.
- [5] 孙仪凤.中西比较:古代经济活动方式的差异及其对政治文化的影响[J].学术研究,2002(6):121-125.
- [6] 张迪.中国的工匠精神及其历史演变[J].思想教育研究,2016(5):45-48.
- [7] 袁林.小农经济是战国秦汉商品经济繁盛的主要基础[J].兰州大学学报(社会科学版),2008(4):1-10.
- [8] 李晓.论宋代小农、小工、小商的三位一体化趋势[J].中国经济史研究,2004(1):52-59.
- [9] 费孝通.乡土中国[M].北京:北京出版社,2005:34.
- [10] 阎云翔.差序格局与中国文化的等级观[J].社会学研究,2006(4):201-213.
- [11] 黄光国.人情与面子:中国人的权力游戏[M].中国台北:桂冠出版社,1988:289-319.
- [12] 丁桂莲.从民谚看中国古代职业教育中的师徒关系[J].教育学术月刊,2012(6):91-93.
- [13] 王智慧.传统惯性与时代整合:武术传承人的生存态势与文化传播[J].上海体育学院学报,2015(5):71-77.
- [14] 戴昇.何以成商:明清以来徽商学徒的学艺历程与日常生活[J].安徽大学学报(哲学社会科学版),2021(1):15-24.
- [15] 刘晓东.明代私塾中的“师徒”关系刍议[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2012(6):69-74.
- [16] 杨红英,潘俊.论传统手工业企业师徒传承[J].经济与管理,2020(1):77-85.
- [17] 王星.现代中国早期职业培训中的学徒制及其工业化转型[J].北京大学教育评论,2016(3):84-106.
- [18] 霍新宾.五四前后广州的手工业行会——以劳资关系为视点[J].中国经济史研究,2015(2):53-68.
- [19] 傅春晖,渠敬东.单位制与师徒制——总体体制下企业组织的微观治理机制[J].社会发展研究,2015(2):1-21.
- [20] 徐雪晴.1949—1958年工矿企业青年工人的技术培养——以师徒合同为中心[J].当代中国史研究,2022(1):39-55.
- [21] 常江潇,周晓虹.新中国工人阶级劳动传统的形成——以洛阳矿山机器厂为例[J].社会学研究,2021(4):44-69.
- [22] 王星.师徒关系合同化与劳动政治东北某国有制造企业的个案研究[J].社会,2009(4):26-50.
- [23] 楼世洲.我国近代工业化进程和职业教育制度嬗变的历史考察[J].教育学报,2007(1):82-88.
- [24] 吴承明.近代中国工业化道路[M].北京:中国社会科学出版社,2002:76.
- [25] 张宇,徐国庆.我国现代学徒制中师徒关系制度化的构建策略[J].现代教育管理,2017(8):87-92.
- [26] 桑雷.中国特色现代学徒制的三维透视:内涵、困境及突破[J].现代教育管理,2016(6):94-98.
- [27] 韩晓青.手工业中劳资、雇佣、师徒关系问题研究(1949~1953年)[J].当代中国史研究,2018(4):71-80.
- [28] 赵志群,陈俊兰.现代学徒制建设——现代职业教育制度的重要补充[J].北京社会科学,2014(1):28-32.

- [29] 单文周,李忠.现代学徒制试点中双导师制:内涵、瓶颈及路径[J].社会科学家,2019(8):143-148.
- [30] 彭召波.江苏推进现代学徒制的策略与模式[J].中国高校科技,2020(3):76-80.
- [31] 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(1):60-63.
- [32] 韩翼,杨百寅.师徒关系开启徒弟职业成功之门:政治技能视角[J].管理世界,2012(6):124-133.
- [33] 徐洁,梁建.企业师徒非正式指导关系的形成及其对员工职业发展的影响[J].管理评论,2017(1):196-106.
- [34] 童俊,王凯,韩翼.师徒关系如何影响徒弟职业成功[J].当代经济管理,2018(8):61-69.
- [35] 刘锐剑.高校教师师徒关系及其对青年教师职业成功的影响研究[D].北京:北京交通大学,2018:88-89.
- [36] 童俊,王凯,韩翼,等.师傅面子需要对徒弟敬业度的影响——师徒关系与情绪智力的作用[J].科技进步与对策,2017(8):140-146.
- [37] 于维娜,王占浩.薪火相传:师徒关系中工作重塑的涓滴模型[J].华东经济管理,2019(8):174-184.
- [38] 叶龙,刘元元,郭名.传承的意义:企业师徒关系对徒弟工匠精神的影响研究[J].外国经济与管理,2020(7):95-107.
- [39] 杨芳,刘平青,何小海,等.企业师徒关系对徒弟角色内行为的影响研究[J].软科学,2021(9):100-105.
- [40] 赵书松,吴世博,赵君.师徒制情境下心理资本传递的多重中介模型研究[J].管理学报,2017(7):1015-1023.
- [41] 周小曼,温碧燕,陈小芳,等.酒店员工正面心理资本、敬业度与工作绩效的关系研究[J].旅游学刊,2019(9):57-69.
- [42] 温碧燕,赵玉玺,周小曼,等.学有师承:师徒关系、挑战性-阻碍性压力感知与心理资本的关系研究[J].旅游科学,2020(3):63-77.
- [43] 叶龙,肖凤展,郭名.师徒关系对徒弟创新行为影响研究——基于能量视角[J].技术经济,2019(9):24-32.
- [44] 王凯,韩翼.企业师徒关系对徒弟工作活力与创新绩效的影响[J].科技进步与对策,2018(5):147-153.
- [45] 李进生,曾颖,赵曙明.师徒制对徒弟创新绩效的影响机制研究:心理可得性和主动性人格的作用[J].商业经济与管理,2021(3):19-29.
- [46] 罗瑾莲,闫佳祺,姚柱.军民融合企业研发团队师徒制对创新绩效的影响研究[J].工业工程与管理,2019(4):153-159.
- [47] 刘红.我国现代学徒制企业师傅带徒能力探究[D].上海:华东师范大学,2017:80.
- [48] 蒋震艳,罗瑾莲,徐婧.师徒关系下师傅职业期望与成就感驱动对其领导效能的研究[J].工业工程与管理,2015(2):102-108.
- [49] 韩翼,周洁,孙习习,等.师徒关系结构、作用机制及其效应[J].管理评论,2013(7):54-66.
- [50] 郑健壮,靳雨涵.师徒制综述:回顾与展望[J].高等工程教育研究,2016(3):69-74.
- [51] 潘安成,刘泱君.尊卑有序与中国传统企业师徒制知识传承——以中华老字号“杏花村”汾酒集团为例[J].南开管理评论,2020(5):171-182.
- [52] 蒋震艳,罗瑾莲,徐婧.企业师徒关系的演进路径研究——扎根理论研究方法的应用[J].华东经济管理,2015(7):170-176.
- [53] 曾颖,赵李晶,何光远,等.师徒制促进知识型员工组织社会化双案例研究[J].管理案例研究与评论,2021(1):1-18.
- [54] 张姣姣,王剑.基于扎根理论的燕京八绝“多维互动传承模式”研究[J].民族教育研究,2020(2):75-84.
- [55] OECD. The Knowledge - based Economy [EB /OL]. <http://www.oecd.org/sti/scienceandtechnologypolicy/1913021>, 2013-01-29.

[责任编辑:陶济东]

From Traditional to Modern: the Inheritance and Innovation of Mentoring from the Perspective of Literature Review

DENG Zijuan

(Business School, Huaiyin Institute of Technology, Huai'an, Jiangsu, 223001, China)

Abstract: Mentoring is a process of knowledge, experience and skills transfer through direct interactions between mentors and apprentices. Mentoring is both a teaching method and a kind of interpersonal relationship. The traditional mentor-apprentice system, which was the main way of passing on folk handicrafts in the era of small peasant economy in feudal society, fell into difficulties during the rise of modern industry because of its inability to export apprentices on a large scale. The modern mentoring system combines apprenticeship training with vocational education and inherits the traditional mentoring advantage—"learning by doing". It makes up for the shortcomings of "one-to-one" mentoring and improves skilled talents' training efficiency. Although the manifestations of mentoring change with technological development and social transformation, its essence, which emphasizes the transmission of tacit knowledge, does not change.

Key words: mentoring; mentor-apprentice relationship; Literature review; modern mentoring system