

导语:近来,大国工匠的精彩故事引来各方点赞、喝彩。人们感叹于其出神入化的技艺,感动于其不懈坚守、精益求精的精神,同时,也

为他们技艺和精神的传承有所心忧。
今天,传统师徒制还有存在的必要和空间吗?师傅还愿招徒弟,还能招到徒弟吗?师徒制的内涵、形式发生了哪些变化?师徒之间是怎样一种关系和情结?在当下和未来的生产工作、创新创造中,师徒制将扮演怎样的角色?

新闻评论版推出“技艺传承,师徒关系的变与不变”纵横谈,与大家一同思考并寻找答案。

技艺传承,师徒关系的变与不变

传承着技艺,更传承着价值观

□方大丰

●一项研究表明,一家高科技公司里1000名员工参与师徒制5年后,获得升迁的比率是没有参与师徒制员工的5倍。而担任师傅的员工,获得升迁的比率是没有担任师傅的员工的6倍。

●师徒之间,既是技艺、学识的传输,也是为人、品德的授受。

“对没有学过技术的人而言,很难想象师傅的分量,更不要说如山的师恩了。”有人说。

在中国传统伦常中,师徒关系是最重要的非血缘关系之一。“一日为师,终身为父”,

师徒之间包含着太多情愫,有彼此付出,也有不可违背的礼数和尊严。

随着“工匠精神”的被重视,师徒制具有的“教学相长”效应也被一些管理者重新打量——在一些先进的制造企业,那些在基础工艺方面拥有绝技绝活的技能大师被寄予厚望,管理者希望师徒制能让大师们传帮带出更多技术能手。

不过,情况远不如想象的好。
两年前,一次会议上,湘潭电机集团技能大师牟密感叹:“现在做师傅总感觉缺少我师傅那时候的神圣感,更难说成成就感。”湘潭矿山设备公司的周建平大师回应:“当年我们数十人求师,一位师傅仅授徒五人,如今我免费开山五年难觅一徒弟。”

师傅难做,徒弟难觅。师徒制这一源远流

长的文明传递机制,今天显然遭遇了困惑。

湖南省总工会组织过一次“忆师恩”征文活动,其中一个故事令人印象深刻——邵阳酒厂的车间副主任张四平永远记得,30年前父亲将他送到师傅邓维树身边时,邓师傅接了一碗酒,沉着脸示意他喝一口。一口酒下去,张四平呛得眼泪横飞。师傅说:“这就是酒。”“要对你做的东西心存敬畏”——多年来,张四平带了很多徒弟,他师傅也退休了,但他一直满怀虔诚地传授着师傅的训诫,“酒不会变,变的只是人心。人心不坏,酒就坏不了。”

今天,那种对职业或产品的敬畏心似乎成了稀缺席。

师徒之间,言传身教的不仅是知识和技能,也需要栽培人品,所谓立人先立德,唯有先做好人,方能谈及做好事。

嗜之愈笃,技巧愈工。许多被津津乐道的师徒故事表明,培养对职业的热爱之心,正是师徒制的特殊效应——所谓工匠精神,其核心要素就是对自己所从事的职业和所制造的产品有深挚的爱心。

“传道,谓修己治人之道;授业,谓古文六艺之业;解惑,谓解此二者之惑。”曾国藩的这番解释,说明师徒之间,既是技艺、学识的传输,也是为人、品德的授受。
这种价值传承效应,被证明是其他培训和课堂教育无法给予的——有研究表明,即使在先进的现代制造企业中,有没有师徒制对员工的事业发展影响很大。沃顿商学院曾做过一项研究:一家高科技公司里1000名员工参与师徒制5年后,获得升迁的比率是没有参与师徒制员工的5倍。而担任师傅的员

工,获得升迁的比率是没有担任师傅的员工的6倍。

德国的大公司长期以来一直在培训年轻人,每1000名工人就有40名学徒。在被各方接受的价值体系中,“工匠精神”水到渠成地实现着代际传承。

一个人能够通过自己的阅历来帮助别人一起成长,是功德无量的事情。对中国很多技能大师而言,以师徒机制进行“传帮带”,同样是充满荣誉感和自豪感的事情。现在的问题主要在于,有时缺少这样一种机制让年轻人相信,钻研技术是有前途和令人自豪的。

国庆前夕,在湖南湘电集团的金工车间,有“神刀手”之誉的技能大师董日中面对记者“有多少徒弟能成为未来的董日中”之问时,陷入困惑,他表示,“利益驱动”导致了年轻人认为钻研技术不值得。

我们真不能责怪年轻人因为“利益驱使”而不肯钻研技术,因为任何一种价值观得以传承,都应该有相应的价值实现机制做支撑。

教会徒弟,会饿死师傅吗?

□毛浓曦

●真正高端的师徒传承,并不限于具体的技能、诀窍,更包括思维方式、创新能力等精神层面的东西。这需要开放的胸襟、开阔的视野、宽容的思想。

●信息社会、大工业化时代,“教会徒弟”不仅不会“饿死师傅”,而且实实在能够在相互启发、激励、共同成长、进步,师徒实现双赢。

老虎曾经拜猫为师,学习捕捉猎物,没想到老虎学会后却把猫当成了猎物,结果猫爬到树上逃过一劫。猫感叹:“幸亏我留了一手,没有教你爬树,不然就死在你手上了。”

这则寓言说明一个古老的师徒关系,“教会徒弟,饿死师傅。”

最近采访的一位大国工匠在回忆当年的学校经历时说,那时为了挣工资,师傅带徒弟多得“捂着”点儿,怕徒弟抢了活儿;就是现在,不少人还有这样的观念,最得意的诀窍不轻易教给徒弟。但他明白无误地告诉记者,“这个观念真的过时了,捂也捂不住,弄不好就被新技术超越了。”

细分析一下,“教会徒弟,饿死师傅”其实是在农业社会、手工业时代才成立的道理。彼时,社会封闭,交通阻隔,信息传播缓慢,技术进步艰难。匠人在狭小的空间中成长,获取技能的成本高昂,关键性的技能需要付出长年揣摩甚至终身“事师如父”的代价,因此必然把诀窍看得比什么都重要;同时,狭小的空间决定了市场有限,生存竞争面对,“教会徒弟”必然存在“饿死师傅”的挑战。

进入信息社会、大工业化时代,“教会徒弟,饿死师傅”的古老师徒关系失去了存在的基础。

首先,信息化时代使技能的获取成本极大降低,与古代师傅传授、自己揣摩积累的单一渠道相比,一般技能可以很容易地从职业学校、企业培训等诸多渠道获得;更高级、专业的技能则能从各种专门的培训、技能比赛、操作规程、专业书刊、论坛等渠道获得。网络时代,信息无界,一种诀窍,一位师傅或许能“捂住”,但无法让所有的师傅都“捂着”,只要有一个人站出来轻轻一捅,“窗户纸”马上就破。

其次,技术进步日新月异,师徒间技能、诀窍的传授,很容易被新的工具、设备、技术所替代、超越。

再者,大工业化把市场空间扩展到无限大,个人与个人、师傅与徒弟之间,几乎不能构成直接竞争关系。具体到一个企业里,很难想象师傅教会了徒弟而失去了饭碗。实际情况恰恰是,生产任务往往一下这就特别紧张,师傅如果不尽快教会尽可能多的徒弟,任务就很难及时完成,企业的竞争力会受到直接影响。在这里,师徒不仅不是竞争关系,而且是利益共同体。

更重要的是,真正高端的师徒传承,并不限于具体的技能、诀窍,更包括思维方式、创新能力等精神层面的东西。这与“捂”和“守”完全相反,需要的是开放的胸襟、开阔的视野、宽容的思想。

在陕鼓集团,有一位技能大师张戟。他的本业是围绕鼓风机制造做技术研究,但他经常被请到其他行业去解难救急。起因是一次他到一家不搭界的企业参观,这个企业有多年攻克不了的技术难关。张戟听了,很快琢磨出了道道,提出建议,可人家却不以为然——拜托,我们是完全不同的专业!

“行业、专业、技术、设备不同,但道理只有一个。”张戟坚持己见。后来,抱着死马当活马医的态度,那家企业按照张戟的建议轻松解决了问题。张戟从此名声大噪——不是因为他发明了多少工具、创造了多少效益,而是一个杰出的大国工匠的视野、思维方法与众不同。说到底,这是一个心量的问题。心量有多大,决定了思想有多丰富、思维有多开阔。

信息社会、大工业化时代,“教会徒弟”不仅不会“饿死师傅”,而且实实在在能够在相互启发、激励、共同成长、进步,师徒实现双赢。

本版漫画:赵春青

既可亲如父子也可清淡如水

□李元程

●真正有过师徒体验的人,最好的结局不过是一句“好孩子”般欣慰的感叹,或者是君子之交淡如水、两不相欠般的承担与解脱。

说到师徒关系,我脑子里有两个印象最深。

一个是我爸当年在工厂带过五六个徒弟。他最喜欢说的一句话是“师徒如父子”,其中有欣喜也有失落。

爸去世前,我搀着已重病的他在家门口散步,与他以前带过的一位女徒弟打了个照面,那个徒弟当年一进工厂就当了爸的小徒弟,转眼之间也已人到中年自己当了师傅,看见我爸,她走过来,问了声:“师傅,您要多保重啊!”

我明显感觉到,徒弟对他的态度,让爸一下子松了一口气,随后,爸对着徒弟说了句让我终生不忘的话:“好孩子!”

另一个关于师徒的印象,是8年前采访中铁一局老师傅窦铁成,他徒弟孙晓峰讲的几件事。

“如果没有遇到窦师傅,我现在还只是一个干外线的工人。”孙晓峰现在是在中铁一局电务公司供电分公司维修队队长、公司为数不多的高级技师。

孙晓峰告诉我,他第一次跟窦师傅学习,用钻头在铝板上打眼儿,一钻下去就打歪了。“钻头要直,心不要急,铝和铁材质不同,用的力道要有区别。”窦铁成就是这样一钉一锤地不仅教会了徒弟技术,而且教了他很多做人的道理。

9年前,一位老总看中了既能管理又能施工的孙晓峰,提出把他调进效益很好的高速公路管理局,开出了很优惠的条件。

干工程的人,常年漂泊在外,跟家人在一起的时间少得可怜。当对方第三次打电话找孙晓峰的时候,他犹豫了,跟师傅说了这件事。“我师傅听完,低着头站在那儿,一句话不说。”孙晓峰明白,师傅既不能说他走,也不能说让他不去。下午,孙晓峰把这件事回绝了。

跟师傅在一起16年,孙晓峰说自己没给师傅买过一包烟。“人说师徒如父子。我们是君子之交淡如水。”

现实中,不是很多人能够为了一段师徒情,放弃触手可及的安定生活和工作前景。

这么多年过去,我有时还会想,孙晓峰会不会对这个决定后悔?我也问过窦师傅,怎么看徒弟为了他留下来这件事?两个问题我都没有得到明确的回答。现在想想,答案也没那么重要,人和人不论是以什么角色、什么方式相遇,过程怎样,结局总是一个分离——“天下没有不散的筵席”。分离,同样有不同的角色和方式,不同的是中间有了时间,时间像水一样流过,或者说水经过了时间的陈酿,有了或深或浅的浓度,有的好喝一点,是杯美酒;有的刚猛一些,是杯烈酒,更有其他数不胜数的滋味,苦酒、酸酒,甚至是药酒、毒酒……

这样看来,真正有过师徒体验的人,最好的结局不过是一句“好孩子”般欣慰的感叹,或者是君子之交淡如水、两不相欠般的承担与解脱。



□陈华

●规模化、程序化、市场化的师徒,由于缺少了从前温馨的、家庭式的、手手相传的氛围与机缘,难免会发生诸多变化。

●以技艺传承作为纽带构建出的师徒关系,无论遭遇怎样的现实环境的变换,其类似于血缘相亲的基因不会发生突变。

“磕头”改“敬茶”,师徒制慢慢转身

□周有强

●在传统社会,民间手工艺的延续,主要通过两种途径,一种是家庭世代相传,一种是拜师学艺。通过后一种,建立拟亲缘的关系,造就了梨园、武术、相声、工匠等行业的繁荣和悠久。

●当市场规则和契约秩序开始进入原本由传统伦理和“山头”利益维系的江湖,旧有的规矩需要向更为现代的规则让步,这既是时代的趋势,也是传统师徒制谋求发展的必然。

今年春天,我对故宫文物修复师做了一次采访,采访的地点在故宫的西三所,有机会认识了一群“官匠”,并见识了在现代 society 已经难得一见的师徒制。

在传统社会,民间手工艺的延续,主要通过两种途径,一种是家庭世代相传,一种是拜

师学艺。通过后一种,建立拟亲缘的关系,造就了梨园、武术、相声、工匠等行业的繁荣和悠久。

由于文物修复行业自身的特殊性,加之故宫环境相对单纯,较少受到商业社会和利益的侵扰,“官匠”们更多地为我们展现了师徒制优越和温情脉脉的一面。

英国哲学家迈克尔·波兰尼曾在其《个体知识》一书中将知识分为显性知识和默会知识,前者通常是经过编码或者格式化的知识,可以通过学习、模仿和记忆习得,例如几何、语法等;后者则大多是只可意会,不可言传的知识,往往需要经过实践、经验才能领悟出来,例如炒菜、雕塑。

文物修复显然属于后者更多些。在传统师徒制下,师徒大多一对一,师傅不仅能根据徒弟的特点和秉性因材施教,还能通过言传身教让徒弟在潜移默化熏陶中,不断领悟和实践文物修复的方法。

而在日常互动和长久相处中,师徒关系也

从工作延展到了生活中。在《我在故宫修文物》的纪录片中,钟表组的王津和徒弟元昊楠就为我们展现了类似父子关系的画面。二人出差,元昊楠就像对待自己父亲一样,帮师傅订机票、提行李、办住宿,照顾师傅的生活起居。

同样是手工艺行业,以曲艺为代表的文艺江湖,师徒制的传承模式在面对边界与利益的拷问中,更多显露出残酷的一面。师傅恪守的是相声界的“江湖”规矩、伦理纲常,而徒弟更多地将自己与师傅看成是市场的契约关系,签不签合同、离不离开,自己是有选择权的。

这种冲突反映的恰恰是传统师徒制在当下社会的尴尬处境。一方面由于手工艺行业的特殊性,拜师学艺仍然是手艺传承的重要途径,师徒制仍有存在的必要;另一方面过去用来维系师徒关系的伦理和道德基础,在商业大潮和市场经济中摇摇欲坠。

此时,仍固守传统规矩是不可能的。问题是在商业社会里,哪些该变,哪些不该变。当

师徒制依然有“春天”

性竞争,曾经的师徒模式掺杂了太多的私人感情,应该抛弃。于是,师徒关系越来越淡薄。

当然,师徒关系的淡薄,更多的是受到流水线生产方式和职业技术学校培养模式的冲击。当数以千万计的农村剩余劳动力涌向企业的流水线,他们只需简单重复地劳作,技术钻研和创新根本不需要考量。加之职业技术学校的兴起,各种“订单”班盛行,这样的培养模式一定程度上取代了师徒制这一重要的技术传承途径。

进入21世纪,制造业面临产业结构调整,产业升级的考验。不少企业逐渐意识到技术工人的可贵,一些沿海企业甚至以年薪二三十万元的待遇招聘技术工人。但这时,很多企业不得不面对高级技工人才断层的窘境。

曾采访过一位高级电焊工,他感叹:“我这手艺可是被铁花溅了上千个疤痕练就的,现在年轻人愿意干这行的少,我想收徒弟都不

