

2023年税务局师徒结对徒弟心得体会(实用5篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会下面是小编为大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

税务局师徒结对徒弟心得体会篇一

大家下午好。今天我很荣幸地作为“蓝青工程”的师父代表发言，心情很激动，激动的是作为老教师在这个庄严的舞台上发言；也很不安，不安的是深感这项工作的责任与压力。“蓝青工程”是我校为快速提升青年教师素质，促进青年教师专业成长而实施的一项重要工程。这是学校领导对青年教师培养工作的重视，在他们身上，寄托着学校的殷切期望。同时“蓝青工程”对师父也提出了很高的要求，是促进老教师进一步提高与发展的重要举措。以老带新，以新促老，师徒结对，共同提高，是实施这项工程的最终目的。

教学艺术博大精深，教无止境，教无定法。师父虽然有经验上的优势，但也要摆正心态。青年教师精力充沛，思想活跃，知识面宽，熟悉现代教育技术，这些都是值得师父学习与吸纳的。因此，师父在成就徒弟的同时，也要不断改进和丰富自己的教学，与青年教师共同探讨，取长补短，共同成长。既然担任师父，这里也想给徒弟一些建议。

第一、苦练教学基本功。教学语言的.精心设计，课堂板书的规范工整，详实完整的教案书写，新颖精美的多媒体制作，夯实教学基本功，这是青年教师起飞的第一要务。

第二、作为徒弟，要想快速成长，除了向众位师父学习，重

要的是要走出一条适合自己的路。我们知道，“路”字左边是“足”，即要踏踏实实地走；右边是“各”，即要有自己的风格特点。一个聪明、智慧的人，除了知识，更需要反省和修炼。坚持写教学反思和教学总结，是快速形成自我教学特色的必经之路。

第三、徒弟还必须有自己的教育思想。人最重要的灵魂就是人的思想。在日常平凡琐碎的教学实践中，通过积极的体验、感悟、总结、反思我们的教学行为，形成自己的教学思想。并让你的思想在潜移默化中影响你的学生，与学生展开生命的对话，这样会收到意想不到的教学效果。

第四、作为徒弟要敢于打破常规，别让经验把你“杀死”。不要盲从师父，更不必亦步亦趋。

最后我要代表师父们表个态：我们一定会在不断提高自我的同时，带动徒弟的发展。在生活上关心徒弟，在工作上帮助徒弟，在思想上启迪徒弟，在行为上垂范徒弟。为人师表，以身作则，勤勤恳恳做好每一项工作，认认真真上好每一堂课。引领青年教师尽快进入角色，快速提高。在教学常规、教学研究、教学思想上毫不保留，尽自己所能，全面关心和指导徒弟，为我校“蓝青工程”贡献自己最大的力量。

税务局师徒结对徒弟心得体会篇二

随着知识经济时代的不断推进，隐性知识共享成为学术界和企业界关注的核心问题之一。企业导师制(又称师徒制[mentoring])作为一种典型的干中学、手把手传授知识的方式，是员工间隐性知识共享的最佳途径，能快速促进新员工的社会化，提高组织竞争优势数据统计，美国有超过三分之一的大型企业都实施了导师制，并将其作为员工培养和开发的重要工具。但是，随着经济全球化进程的不断加快，企业内外的竞争态势也在不断增强，导师不愿意带徒弟或“师傅带徒弟留一手”等现象在各类企业中愈演愈烈，我国许多企

业忽视甚至不得不放弃导师制的使用，这严重阻碍了企业人才的培养进程，不利于企业的长远发展。因此，深入分析企业导师知识共享行为的影响因素并提出相应的促进策略就有非常重要的现实意义。

从理论上讲，以kram为代表的西方学者从20世纪80年代就开启了企业导师制研究。然而，国外学者大多是从职业发展的角度探讨企业导师制对徒弟职业成功的促进作用，而鲜有文献从知识共享的角度，分析知识经济时代下企业导师的知识共享行为。国内关于企业导师制研究基本上还处于空白状态，相关的文献更是寥寥无几。

鉴于上述重要的现实意义和理论价值，本文在梳理国内外关于企业导师制和知识共享行为研究的基础上，利用erg理论系统地分析了企业导师知识共享行为的动机及影响因素，并提出管理策略，以期为企业导师制的实施和知识共享管理提供参考。

2 企业导师制及企业导师知识共享行为的内涵

2.1 企业导师制内涵

自1978年美国学者levinson提出企业导师制这个概念以来，后续有学者从不同角度对企业导师制进行了定义。但综合看来，企业导师(mentor)通常是经验更加丰富、职位更高的上级或是资深的同事；而徒弟(protégé)通常是地位较低、工作经验不足，但极具发展潜力的新员工。导师为徒弟提供帮助和支持、指导和咨询，进而促进徒弟的职业生涯发展。

2.2 企业导师知识共享行为的内涵

日本著名知识管理大师nonaka指出，企业导师制是知识社会化的典型表现形式。所谓知识社会化是一个共同分享个人经验和经历，通过观察、交流、沟通和模仿，进而创造出新的

隐性知识的过程。所谓企业导师知识共享行为，是指导师通过自身多年的经验积累，总结出工作中的心智模式、技能和诀窍，徒弟则通过模仿和实践获得这些隐性知识。“干中学”、“手把手传授”等方式正是导师制的具体表现形式。

然而，与一般同事间的知识共享行为相比，师徒间知识共享行为存在一定的差异。师徒间的知识共享通道几乎是单向的，这主要是因为导师与徒弟在组织中资历、经验和知识积累的不同造成的。此外，受“师者为父”等传统观点的影响，相比一般同事，导师在进行知识共享时，会更多地考虑关系和情感方面的因素。这些特性使得企业导师知识共享行为影响因素的研究显得十分必要。

3基于erg理论的企业导师知识共享行为影响因素模型

hendriks等学者指出，个体动机是影响知识共享最重要、最直接的因素之一，因而，本文以动机理论为框架深入分析企业导师知识共享行为的影响因素。

现代动机需求理论中claytonalderfer的erg动机理论更值得关注，其在马斯洛层次需求理论的基础上，提出了一个更接近现实的新人本主义需求理论。目前erg理论已广泛用于分析员工动机及行为中alderfer认为，人们主要存在以下三种需求：生存安全需求(existence)人际交往需求(relation)和成长发展需求(growth)

本文的理论分析框架如图1所示：

3.1

基于生存安全动机的企业导师知识共享行为影响因素

生存安全动机是指人们为了生存而表现出来的对物质和生理的基本需求。当外界影响因素威胁到导师的生存安全时，他

会停止自己的知识共享行为。

缺乏工作安全感是阻碍知识共享的重要原因之一。Scandura等学者研究表明，师徒间的竞争会降低导师的工作安全感，致使导师减少甚至拒绝将知识共享给徒弟。如上所述，导师和徒弟的知识拥有量是不对等的，导师共享的知识远远大于其获得的知识，随着导师年龄的增加、徒弟知识拥有量的提升，特别是在组织激烈的竞争文化下，年长的导师很可能被年轻的徒弟所取代。因此，基于对工作安全感的考虑，导师选择“留一手”是理所当然的。

经济收益也是影响导师是否知识共享的重要原因。经济交换理论(economic exchange theory)指出，个人的行为受理性的经济利益引导，人们产生知识共享行为的外在动机就体现在其获得(或感知)的经济收益大于其实施该行为的成本。大量学者研究表明物质奖励是诱发员工知识共享行为的重要原因。特别是在企业导师制中，需要导师共享其经过多年积累的“经验”和“窍门”。因此，企业导师进行知识共享时会考虑经济收益相关因素。

3.2 基于人际交往动机的企业导师知识共享行为影响因素

师徒个性是影响企业导师是否具有人际动机的重要因素。根据学者Matzler等的研究，外向性和随和性高的员工具有更多的人际交往需求，进而会产生更多的知识共享行为。因为高外向性的员工更偏向追求新事物，好奇心强，因而更愿意与他人分享知识。高随和性的员工会增加沟通的有效性，增进彼此间的人际交往需求。

根据社会交换理论，人际互惠也是人们知识共享的一个显著动机。因为社会交换的价值在于对声誉、权利和长期关系的维持，以获得将来的互惠收益。国外研究企业导师制的学者也认为，与徒弟间的互惠是导师提供指导功能的重要原因之一。导师带徒弟的目的，一是能从徒弟身上学习到新的工作

知识和新的思想，促进其知识的再造和创新，进一步提升自己的专业技能；二是可能通过师徒关系构建属于自己的网络，既可以提高工作满意度、拓展成就等，也可以获得人际支持，在组织内筑造自己的权利和支持基础。

享给那些与自己相似的徒弟，即师徒之间的人际吸引会促进导师的知识共享行为。

3.3 基于成长发展动机的企业导师知识共享行为影响因素

除了生存安全、人际交往动机外，成长发展动机也是不可忽视的因素。特别是随着知识经济时代的发展，企业导师大多为企业中核心的知识员工，其成长发展动机驱动力更强。

利他主义(altruism)是促进企业导师成长发展动机的重要因素。具有高利他主义的人之所以愿意主动地帮助别人而不求回报，是因为他们能在帮助别人时获得内在的快乐。这样的人对徒弟会感受到更多的责任使命，即便在组织不给予任何奖励的情况下，这样的导师也会将培养徒弟视为份内的事情，努力向徒弟传授知识和技能，希望将徒弟快速培养成为企业合格、优秀的人才。类似地，Allen通过对391名被测员工的实证调查得知，具有同理心(empathy)和助人为乐精神的导师会显得更加慷慨、助人为乐、仁慈，具有这些利他主义倾向的导师将指导徒弟作为实现自己成长发展的需要，进而会提供更多的指导。

除了高利他主义倾向外，自我实现需求也是影响企业导师知识共享成长动机的重要因素。自我实现是美国心理学家马斯洛需要层次理论的最高层次的需要，该理论指出人在自我实现的创造性过程中，会产生一种所谓的“高峰体验”的情感。当企业导师具有高自我实现需求时，其渴望获得更多的工作满足感、成就感和认同，因而培养优秀的徒弟成为其自我实现的工作目标。此时，他们会较少考虑因知识共享给徒弟后带来的经济损失等。

自我发展也是影响企业导师知识共享非经济性动机的重要因素。具体是指，企业导师具有提高自己技术水平和在组织中成长的需求。企业导师知识共享的过程，也是一个自我学习、教学相长的过程，企业导师的专业技能水平也能在知识共享的过程中增长。此外，企业导师可能因为知识共享而在组织中获得更多的晋升机会。

3.4 企业导师知识共享的生存安全动机、人际交往动机与成长发展动机三者间的关系

正如erg理论所述，各个需求层次是可以同时存在的，不一定是依次满足的顺序。也就是说，生存安全、人际交往和成长发展因素将共同作用于企业导师知识共享行为，而不是依次满足的。特别是当导师高层次的需要未满足或未达到较高层次的需要时，追求较低层次需要的愿望就更加强烈。总之，erg需要理论中三个层次的动机因素将共同作用，相互影响，进而促进或约束企业导师的知识共享行为。

4 促进企业导师知识共享行为的管理对策

社会认知理论认为，人类行为是由人的因素、行为和环境因素三方面互动的结果。组织环境因素，包括组织中相关的激励、考核制度以及组织中合作、信任的氛围，会对导师知识共享行为动机产生一定的影响，进而影响企业导师的知识共享行为。针对上述企业导师知识共享的三种动机，笔者结合组织环境因素提出促进企业导师知识共享行为的管理对策。

4.1 基于生存安全动机的企业导师知识共享行为管理策略

4.1.1 经济奖励大量研究表明，组织经济奖励将积极地促进导师培养徒弟和成为优秀导师的意愿。特别是根据中国人民大学张望军、彭剑峰对我国知识员工的激励因素实证调查，工资、奖金(报酬)是第一影响因素。这些无一不证实经济收益动机对企业导师知识共享行为有较大的影响。

4.1.2 师徒捆绑考核由于知识具有经济性和非排他性，一旦导师将知识共享给徒弟后，企业导师会失去其隐性知识的专属权，这可能会带来师徒间激烈的竞争和经济收入的损失。特别是部分组织推崇能者居上、竞争的企业文化，当年长的企业导师将知识传授给徒弟后，随着年龄的增长，反而被年轻的徒弟所取代，这无疑极大地影响了企业导师知识共享的生存安全动机。为了避免和减少上述现象的发生，组织可以用“师徒捆绑考核”的方式代替个体考核，即削弱师徒间的竞争关系，反而将其捆绑成利益共同体。安利公司就是一个成功的典范，其实行的“团队薪酬”制度，将导师的绩效薪酬与徒弟的绩效紧密联系起来，极大调动了导师指导行为和知识共享行为。

4.1.3 设立专职导师师徒捆绑式的考核方式在一定程度上可以缓解师徒间的竞争关系，增进导师知识共享行为，然而该种方式也具有一定的局限性。在管理实践中，部分企业导师由于害怕知识共享后丧失地位和经济收益，他们宁可自己承担更多的工作，也不愿意将知识共享给徒弟；师徒捆绑式的考核方式给导师带来更多的工作压力，甚至是收入上的减少，这可能会降低企业导师的工作满意度和组织认同，并可能增加离职意愿；而且并不是所有的绩效都是容易量化的，诸如软件开发团队，其绩效就较难衡量，那么捆绑式的考核方式就无法实现。在此情况下，组织可以采用设立“专职导师”的策略解决企业导师生存安全动机上的问题。例如，对于部分竞争过于激烈的师徒关系（如某些营销团队中的师徒），组织可以设置“专职导师”的岗位，对徒弟进行培养和知识共享，导师不必参与一线的工作，这样就能避免上述存在的师徒竞争关系。目前，国内外已有企业开始尝试设置专门的部门负责对资浅员工进行培养。

4.2 基于人际关系动机的企业导师知识共享行为管理策略

4.2.1 对师徒进行严格的挑选除了要考察师徒的专业技能水平外，还应该综合考虑其个性特征，对师徒进行严格的选拔。

组织应该尽量选择那些外向、随和、关系导向较强的员工作为导师，因为这些员工的人际交往动机更强，会增加双方的沟通和知识共享行为。同时，还应加强对徒弟学习态度的培养，树立谦虚好学、尊师重教的优良品德，戒除好高骛远、眼高手低的不良作风，以最终达到教学相长的目标。

4.2.2合理搭配师徒师徒间有比普通员工更为强烈的感情纽带，组织应该采取最优的师徒搭配模式，增进师徒间的人际吸引，从而使师徒制效用发挥最大。具体说来，组织可以参照导师的人际偏好，挑选最为合适的徒弟与之匹配，使师徒间的沟通更加顺畅，感情更加深厚。国内外学者的研究大多表明，与导师相似的徒弟会得到更多的职业指导和心理支持，导师在与徒弟知识共享的同时会产生“移情效应”，把徒弟视为年轻的自己，希望通过指导让徒弟在职业上取得成功。

4.2.3建立师徒间的沟通平台除了对师徒进行严格挑选和最优搭配外，组织还应为师徒营造更好的沟通平台，促进师徒间的交流和感情的培育，进而促进企业导师的知识共享行为。比如，组织可以定期举办师徒交流会、文体活动等；设立专属的办公室供师徒进行知识交流等。

4.3基于成长发展动机的企业导师知识共享行为管理策略

4.3.1提供非物质奖励除了提供经济奖励外，组织还应提供非物质奖励，满足企业导师成长发展需求。比如，组织对导师的知识共享行为给予及时的肯定、表扬和认同，可以大大实现导师的成就感。组织亦可以提供晋升和培训机会，满足导师的提高、发展需要。值得注意的是，根据erg理论的“受挫回归”观点，当导师的较高层次的成长发展动机没有得到满足时，会退而求其次，对较低层次的需要渴望就越大，这对组织而言是很不利的。所以，组织必须采用适当的措施保护导师的成长发展需要。

4.3.2营造合作、信任的组织氛围与文化组织需要通过营造合

作、信任的组织氛围，并实行科学的管理制度，减少导师与徒弟之间的利益冲突，降低两者的竞争关系，进而增进企业导师的知识共享行为，并通过组织氛围和组织文化的长期作用，激发导师的需求层次从生存安全向成长发展的转移。全球著名的化学实验室——伯克曼实验室的ceo认为，90%的知识管理的成功建立在鼓励知识共享的文化中。因此，营造一个信任、共享的组织氛围将会进一步促进导师知识共享行为的有效实施。

税务局师徒结对徒弟心得体会篇三

时间过得真快，转眼间又一个学期曩昔了，在师傅xxx老师的鼓励、指导和帮助下，我与新课改共同发展起来。作为徒弟，我成为了师徒结对举动的一名受益者。xxx在教学方法、管理学生和教科研方面都给了我许多指导和帮助，使我在各方面有了较大的进步。下面我就从徒弟这个角度谈谈我的收获：

一、作为一名青年教师，只有不断研究，才能使自己跟上课改的步伐，才能以全新的思想、观点指导自己的教育实践。因此，在xxx的要求、指导下，我坚持课课写教学反思，平时及时充电，不断更新自己的教育观念。每天都生活在紧张与充实之中，通过这样长期地认真实践、及时总结，我的教学水平不断地进步。在平时的教学中，我能做到认真备课，钻研教材，遇到教学中的难点、重点、疑点，主动向师傅请教，与师傅共同钻研教材和备课；主动让师傅检查教案，虚心接受师傅的建议，修改不足，更好的吃透教材。

二、互相听课、评课是师徒结对的一种基本活动形式，这也成为了徒弟们向师傅研究的过程中最为直接的一种方式，在这个过程中，我有以下几点感想：

1、正确对待开课。很多年轻老师都惧怕被听课，怕出丑。实在听课可以帮助我们发现一些自己难以注意到的问题并能及

时地改正。因为要在开课向师傅阐述备课的构想，所以备课时会特别仔细。注意环绕教学目标安排教学举动，久而久之，使自己的备课水平有了进步。

2、善于利用评课。师傅给我评课时，会反馈出很多我自己没有意识到的优点和缺点。比如：在对某个教学环节问题上，我可能从教师的角度觉得没有任何问题，而我的师傅在听课时是可以从听者的角度来看出了许多不足之处，这种感受xxx会在评课时及时地反馈给我，从而起到了肯定或否定的作用，让我以后可以有意识地进行调整。师傅在评课时对我的指导不仅停留在理论层面，更是体现在具体的每一个环节中，甚至对学生的每一句评价语言都悉心琢磨，使我明白一堂该如何真正达到有效。

3、多向师傅取经。我听师傅的课也有很大收获，xxx的课最大的特点就是条理清晰，重点突出，特别容易理解！课堂气氛也很好！真正的做到了让学生在快乐的研究氛围中研究知识，将数学知识与生活结合在一起。我们常一起交流上课后的体会，在多次听师傅课的过程中，我慢慢体味到他的教学风格，并且准确地把握住他每一节课的闪光之处，这使我受益匪浅。

有了师傅的陪伴，我少走了许多弯路，从她的.身上，我不仅学到了教育教学经验，同时也看到了他那务实的工作态度，这深深地影响着我，而他对我生活上的关心更让我倍感温暖。

作为徒弟，我诚挚地感谢师傅对我的关心和爱护，也感谢学校为我提供了这个研究发展的基地，将师徒结对这一条无形的纽带联结在我们师徒之间，为我们增加了交流沟通和相互研究的平台。在这里还得要感谢帮助过我的老师们。我会连续勉力，更加主动地、虚心肠向大家多研究，多请教，积极创新。在当前的工作中，我会将师傅和老教师对我的关心和帮助转化为教育教学上的动力，虚心请教师xxx其他老师，真心诚意地接受师傅的指导和督促，争取在工作中更快地发展，不辜负学校的盼望！

税务局师徒结对徒弟心得体会篇四

推行村（居）干部现代师徒模式是新常态下区委进一步加强基层干部队伍建设，夯实基层基础的重要举措。刁铺街道将深刻领会精神内涵，精心组织、全程管理，努力使这一举措在刁铺街道真正出成绩、有特点，加快打造出一支职业化、专业化的基层干部队伍。

目前我们初步安排了6个师徒对子，师傅由社区党总支书记担任，徒弟以机关及社区30岁以下年轻同志为主。下一步，我们将进一步全面调查摸底，建立师徒档案信息库，重点采取以强带弱、以老带新、以现职带后备的方式结成师徒对子。一是建立中层干部徒弟后备库。坚持竞争选高徒，通过民主推荐、统一考试、组织考察等方式，在街道现有干部队伍内选择年轻优秀干部进入徒弟后备库，实现动态管理。二是建立业务骨干导师库。坚持筛选挑明师，遴选一批德才兼备、勤勉务实、业绩突出、事业心和责任感强，具有丰富理论和实践经验的工作导师后备人选，在一定范围内进行公示，广泛征求意见、接受社会监督，对符合条件的纳入导师库。三是师徒自由配对“一对一”。坚持自愿选择和统筹安排相结合的方式，徒弟可以根据自身实际挑选师傅，对症求解；师傅可以结合自身特长选择徒弟，授人以渔；由街道党工委牵头，采取双向征求意见的’办法，师徒之间各取所长，自愿结成师徒结对帮扶对象。

主动参与师徒对子全过程，给予必要的指导和帮助，促进结对联系制度化、常态化开展。一是审核工作计划。结合街道经济社会发展大局、各阶段中心工作以及师徒个人实际，指导师徒双方制定培养目标、具体举措，提出修改意见，督查加以完善，并在一定范围内予以公示，确保目标明确、措施可行、操作便捷。二是强化跟踪指导。根据结对计划安排，全程跟踪跟班学习情况。对徒弟全程脱产跟班学习确有困难的，由街道协调所在社区、科室，妥善安排日常工作，帮助解除后顾之忧。强化对师傅的指导，激励他们通过言传身教，

多向徒弟讲解传授业务知识、专业技能和工作方法，真正达到“传、帮、带”的效果。三是搭建交流平台。每季度组织师徒对子开展学习交流，师傅之间交流带徒的经验，不断改进指导方式，调整培养措施；徒弟之间交流学习心得，取长补短，及时解决跟班学习中遇到的困难和问题。组织师徒对子定期开展交流，共同探讨师傅如何“教”、徒弟如何“学”。适时组织到周边镇街观摩学习，邀请知名专家学者进行授课，以学促干，推进师徒结对工作深入开展。

税务局师徒结对徒弟心得体会篇五

尊敬的各位领导、各位老师：

下午好！

今天，在这里隆重举行师徒结对仪式，首先，向承担指导任务的师傅们表示衷心的感谢！感谢你们为促进公司青年职工的成长，勇于担当“传、帮、带”的重任；向甘愿求学的徒弟们表示衷心的祝贺！祝贺你们在成长的道路上能遇到如此好的机遇，有这样一个师傅领着你、扶着你、推着你向前走，使你在成长的道路上少走弯路。师徒结对作为公司人才能力提升计划的一项内容，不同于岗位培训和技能培训，事实证明，师徒结对能使青年职工更快熟悉公司、熟悉岗位业务、更快接受公司的企业文化。在多种形式的培训中是最实际、最可行、最长效的培训方式。为使“名师带高徒”活动的深入开展，达到预期目的，借此机会，特别向大家讲三句话，与大家共勉。

式传递给徒弟；所谓“带技能”，就是要通过多种途径和方法，指导徒弟的实践，帮助他们尽快掌握本岗位的技能和方法，尽快成才。

第二，想对各位徒弟说：你们是车间选出的“高徒”，希望你们珍惜这一良好的发展机遇，端正态度、安心工作、以师

傅为榜样，以学而不厌的态度虚心地向师傅请教，学习他们爱岗敬业的品德，学习他们精湛的技术，多思考、多改进，有疑必问，不断提升个人业务水平，正确处理好继承与发展的关系，在继承师傅丰富经验的基础上，根据自身条件实施创新，逐步形成自己的方法。老师傅们在岗位上摸爬滚打了多年，积累了许多行之有效的方法、技巧和绝招，但你们也有你们的长处，你们知识新、观念新，也必然给了师傅们以促进作用。相信今天你以人为师，明天也让他人以你为师，这样，你才算不辜负师傅们的期望。

第三，希望结对子的双方要树立“互帮互学、共同成长”的意识。作为师傅，要经常关注徒弟的成长，及时给予指导和帮助，同时也要不断完善自我，要有个人的成长规划，要有更高的奋斗目标；作为徒弟，要发挥自己的聪明才智，用勇于探索、大胆开拓、好学进取的精神来激发、促进师傅。希望这次“师徒结对”活动不应该只停留在形式上，而应该落实在行动中，实实在在在公司内形成一种互学共进、敬业奉献、比学赶超的良好氛围。最后，祝愿每一对师徒都合作愉快，取得双赢，共同发展。

谢谢大家