

美国企业培训师认证制度特点及其对中国的启示

张 翔

民航中南空管局培训中心, 广东 广州
Email: sawnzhang@aliyun.com

收稿日期: 2021年6月29日; 录用日期: 2021年8月6日; 发布日期: 2021年8月13日

摘 要

通过分析美国企业培训师资格认证制度在主体、内容设计、实施、考核等方面的特点, 结合中国国情, 针对我国职业培训师认证与培训提出若干建议, 以更有效地保证我国职业教育质量。

关键词

美国, 企业培训师, 资格认证制度, 职业培训师

The Characteristics of Enterprise Training Teacher System of the USA and Enlightenment on China

Xiang Zhang

Training Center of Middle & Southern Regional ATM Bureau of CAAC, Guangzhou Guangdong
Email: sawnzhang@aliyun.com

Received: Jun. 29th, 2021; accepted: Aug. 6th, 2021; published: Aug. 13th, 2021

Abstract

Based on analysis of the characteristics of enterprise training teacher qualification certification system of the USA regard on subject, content design, implementation and evaluation, this paper has finally given certain revelatory suggestion on vocational trainer qualification certification system of China and focused on the more effective guaranteed quality of vocational education development,

based on combination with current situation of China.

Keywords

USA, Enterprise Training Teacher, Qualification Certification System, Vocational Trainer

Copyright © 2021 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

培训作为职业教育的重要组成部分，在知识经济时代对于人类文明发展进程中的作用日益显现，对于各国职业教育发展发挥着关键作用。如何培育、选拔和培养高素质培训师人才，已成为当今各国有效保证培训质量，确保职业教育和人力资源开发的重要手段。美国是世界上最早建立和推行培训师认证制度的国家，制度在不断创新，特点明显，运行比较成功，为我国职业培训师认证实现弯道超车、快速发展提供了有益的启示。

2. 以企业为主导，以行业协会为引领

美国企业培训师认证制度以企业为主体，以行业协会引领发展。作为美国培训行业交流的重要平台，美国人才发展协会(ATD)，美国培训绩效与指导国际委员会、美国培训认证协会(AACTP)协会等行业协会为从业者提出执业准则、职业道德准则及职业能力培养目标，成为推动培训行业标准化、专业化的重要力量[1]。例如，美国人才发展协会在制定培训行业知识体系，推动培训研究的实践应用以及专业标准认证等方面一直居于全美顶尖地位。美国培训认证协会(AACTP)推出的国际认证培训师(ICT)在国际上独具特色。这些组织和行业协会引导美国培训师认证制度不断向前发展。为了做好国家职业技能标准开发工作，从2020年开始我国人力资源和社会保障部陆续邀请广东省新时代职业开发研究院参与了职业培训师国家职业技能标准开发工作。但总体上我国行业协会、社会机构等参与国家职业技能认证的仍然占少数。因此，美国企业培训师认证制度以企业为主导，以行业机构为引领的成功实践很值得我们借鉴推广。

3. 以能力素质为导向，侧重教学能力发展

美国劳工部汇编的《职业能力分类辞典》依据岗位分类策略，将培训师划分为：培训管理者、培训讲师、培训课程设计者，其中培训管理者和培训讲师又分为五个等级[2]，可见对于培训讲师发展之重视。美国企业培训师认证首先考察专业能力，尤其是教学相关能力。以美国人才发展协会的人才发展师(APTD)认证为例，该认证基于能力模型，分为3个实践领域：专业发展、个人提升、组织影响，共涉及191项知识和技能[3]。值得我国借鉴的是，在23项职业能力标准中与培训教学相关的能力就有11项，远远多于其它专项能力(见图1)。以8项专业发展能力为例，与教学相关能力就有学习科学、教学设计(核心技术)、培训交付与引导、技术应用等6项。对于教学能力发展之重视，可见一斑。

美国培训认证协会(AACTP)协会推出的国际认证培训师(ICT)也具有类似特点，需要考核课程设计、授课演绎等能力。目标群体是教学人员，以教学实施技能为主体，要求在指定培训机构完成面授培训[3]。例如，课程设计能力分为课程选题、教学流程、时间安排等10项子能力，授课演绎分为仪表仪态、内容教学、课堂管理等5项子能力。除了重视专业能力，美国企业培训师认证还对相关从业经验、学习和训

练时间等能力素质均有所要求。例如, APTD 认证要求至少具备三年以上人才开发领域的相关工作经验, 需完成 28~60 小时的专业学习。与之比较, 目前我国职业技能标准仍侧重以职业道德、职业基础知识等主, 能力分类及要求为辅。认证培训内容以培训管理知识为主, 教学能力训练为辅。职业资格认证条件中仍然对于学历专业等有硬性要求。因此, 美国企业培训师认证制度以能力素质为导向、侧重教学能力发展等特点尤其值得我国借鉴应用。



Figure 1. The ability model of American ATD talent development professionals

图 1. 美国 ATD 人才发展专业人士能力模型

4. 线上结合线下培训方式, 注重能力考核和鼓励后续发展

进入 21 世纪后, 美国企业培训师认证培训形式更加多样化, 以美国人才发展协会 APTD 专业认证为例, 要求完成线上课程 7.5 小时以及 2 天线下课程的专业学习[4], 告别了单一课堂面授。考核形式是闭卷机考, 考核时间为 120 分钟, 考题为 115 道单项选择题, 覆盖能力模型。而国际认证培训师(ICT)项目独具特色, 则采用实操模拟的形式, 考生需自拟培训课题, 按要求完成一个完整课程开发设计, 提交课程大纲、讲义 PPT (不少于 30 页)、课程演绎作品(1~7 学时教学视频)等资料以供审核[3]。可见, 共同特点是注重培训能力的考核认证。此外, 与我国企业培训师认证“一考定终身”的普遍做法不同, 美国企业培训师认证鼓励后续能力发展。以 APTD 证书为例, 持有者必须通过每三年提供一次专业发展活动的证据来证明自身持续能力。采取积分制管理, 可以通过继续教育、本职之外的专题讲授、论文与出版物等方式累积 40~60 个重新认证积分。

5. 对我国职业培训师认证发展的启示和思考

综上所述, 美国企业培训师认证制度具有鲜明特点, 具有国际领先性、创新性。考虑到我国职业培训师认证具有较强的针对性、实用性、灵活性, 教学与生产相结合, 强调理论知识学习与实际操作训练相结合等特点, 美国企业培训师认证制度的一些先进理念和方式对于职业培训师认证是可以借鉴的, 例如以行业或企业机构为引领、以能力素质为导向、以培训实施者(讲师)培育为核心、重在能力考核等。启示如下。

5.1. 以社会机构为引领，聚焦培育教学技能人才

我国应尽快融合行业协会、社会机构等资源开展国家职业技能认证，在制度建设、能力标准制定、培训与实施认证等方面发挥引领作用。同时应集中力量，重点突破。以职业培训师为例，根据中国人力资源和社会保障部 2021 年新增职业信息公告，职业培训师(4-07-03-05)指从事面向全社会劳动者进行专业性、技能性、实操性职业(技能)培训一体化教学及培训项目开发、教学研究、管理评价和咨询指导等相关活动的教学人员。因此，职业培训师认证方向应聚焦培育教学技能人才，兼顾课程设计、培训管理者。加强以教学人员为主体的职业培训师队伍建设，以解决多年来我国企业培训师认证“重管理轻教学”的问题。

5.2. 德能兼备，基于培训能力

在习近平新时代中国特色社会主义思想的统领下，我国职业培训师认证培训应德能兼备，突出培训能力培育。除了坚持师德师风教育，更应结合职业知识和专业知识开展培训技能训练。特别要结合 5G 技术应用前景，总结提炼国内主要行业的典型岗位教学模式，以线上结合线下、讲授结合实操等形式开展培训，强化培训基础、管理评价、咨询指导等能力。对于初、中、高级职业培训师的技能要求和学习内容编排，应该细化能力维度，遵循由低到高，依次递进的原则。

5.3. 重在能力考核，实现终身认证

规范我国职业培训师认证考核方式势在必行。尽快建立理论考试与模拟实操相结合的认证考核制度。培训能力考核以综合评审(主题或课程试讲)、论文答辩为主，理论与技能笔试为辅。同时，健全职业培训师认证后续发展形式，建立中、高级证书有效期复核制度，鼓励培训师在职业生涯中开展社会实践，持续更新专业理论和职业技能，确保职业培训师资格含金量，有效保证我国新时代职业教育质量。

参考文献

- [1] 吴峰, 李一凡. 培训师制度的国际视野及对我国培训师制度设计的启示[J]. 开放教育研究, 2015(1): 114-120.
- [2] 张敏, 王晓平. 培训师制度的国际比较[J]. 继续教育, 2006, 20(6): 60-61.
- [3] 美国培训认证协会. AACTP 国际认证培训师(ICT)认证考核规范[Z]. 加尼福尼亚: 美国培训认证协会, 2021.
- [4] 美国人才发展协会. ATD 新人才发展能力模型™及 APTD®人才发展师认证[Z]. 弗吉尼亚: 美国培训认证协会, 2021.