

培训师制度的国际视野及对我国培训师制度设计的启示

吴峰 李一凡

(北京大学教育学院,北京 100871)

[摘要] 培训师职业对于推动我国建设成为学习型社会意义重大。我国培训师制度设计的缺乏,已导致培训师行业出现一些问题,如质量体系不完善、培训师与培训机构委托代理关系不清晰、缺乏政府监管与行业规范等。本文选择西方发达国家(美国、德国、澳大利亚)的培训师行业为研究对象,分别从政府引导监督制度、行业规范协调制度、执业资格制度、市场准入制度以及相关配套制度五个方面,分析西方国家的培训师制度设计思想。在此基础上,文章提出了我国培训师制度设计的建议:首先,政府参与,严格规定培训师执业资格与培训机构市场准入制度;其次,建立培训师与培训机构之间的契约关系,清晰培训师与培训机构的权利义务;第三,培育专业化协会,深化行业协会的质量监管和标准制定;最后,完善培训师国家职业标准,向国际化标准看齐。

[关键词] 培训师;制度设计;终身教育

[中图分类号] G726

[文献标识码] A

[文章编号] 1007-2179(2015)01-0114-07

《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出,未来我国要大力发展终身教育,建设学习型社会。培训是实现终身教育的重要手段,是实现学习型社会的基础。同时,培训也是提升人力资源质量的重要途径。国际社会对此已经达成共识。在我国正处于人力资源数量优势向质量优势的转变过程中,培训尤其重要。世界不少发达国家纷纷建立了培训师制度从而为培训业的快速发展奠定基础。我国培训师行业体系发展起步晚,制度建设更是匮乏。对比研究发达国家的培训师制度设计,吸取它们的思想及成功实践经验,对我国培训师制度建设具有重要的政策意义。

一、我国培训师职业存在的问题及原因

2002年,国家人力资源与社会保障部颁布了《企业培训师国家职业标准》(李荣生,2002),我国才正式认可这职业。在这份文件中,企业培训师被定义为“结合经济、技术发展和就业要求,研究开发

针对新职业(工种)的培训项目,以及根据企业生产、经营需要,掌握并运用现代培训理念和手段,策划、开发培训项目,制定、实施培训计划,并从事培训咨询和教学活动的人员”。企业培训师作为一项职业得到政府承认,标志着我国企业培训职业从此朝着规范化的方向迈出历史性一步。

从颁布培训师国家职业标准到现在,我国培训师行业得到长足发展,但还存在不足。例如,孙明宇(2005)认为培训师专业化程度有所欠缺是行业发展面临的主要障碍。本研究针对38位培训师进行问卷调查和访谈后总结出我国培训师行业存在的主要问题(见表一)。可以看出,关于培训师的个人价值实现,也就是社会地位及劳动报酬方面不存在问题,认为报酬低的仅占13%,培训师社会地位不高的仅占21%。相反,大多数被调查对象认为培训师的社会地位及报酬是不错的。总结表一的数据信息可以得出培训师行业存在的突出问题主要有三个。

第一,质量体系方面主要表现为课程质量不高、

[收稿日期] 2014-11-01

[修回日期] 2015-01-03

[DOI编码] 10.13966/j.cnki.kfjyyj.2015.01.013

[基金项目] 国家社会科学基金教育学一般课题“基于四维度模型的企业大学创新体系研究”(BKA120085)。

[作者简介] 吴峰,博士,副教授,北京大学教育学院,北京大学企业与教育研究中心主任,中国成人教育协会人力资源教育专业委员会理事长,研究领域:人力资源开发、数字化学习(wufeng@pku.edu.cn);李一凡,北京大学教育学院研究生。

表一 培训师行业存在的问题

问题	认同比例(%)
培训课程质量不高	71
培训师专业性不强	58
缺乏相应的标准	79
培训师与培训机构关系不顺	76
培训师行业风气不好	92
缺乏强力的监管部门或协会	84
报酬低	13
社会地位不高	21

培训师专业性不强、缺乏相应的质量标准三个方面。虽然人力资源与社会保障部颁发了企业培训师国家职业标准,但是缺乏制度保障,特别是职业资格与市场准入方面的制度保障,导致现实中培训师的能力要求及培训师行业的进入门槛太低。

第二,培训师与培训机构委托代理关系不清晰。培训师受雇于培训机构,培训机构委托培训师完成培训业务。但是由于培训任务是一项知识与智力活动,培训师完成业务有很大的独立性和自由度,因此会出现一些发生在培训师与培训机构之间的知识产权纠纷、委托代理关系破裂等问题,由此明确委托代理关系、清晰知识产权归属显得非常必要。

第三,缺乏政府监管与行业规范。目前,我国培训业既缺乏政府主管部门的有效监管,也缺乏类似于美国培训认证协会(AACTP)的规范。培训师及培训机构是以追求短期经济效益为目标的,如果对其的监管不力和规范缺失,会导致整个培训师行业风气的下降。因此,培训师行业发挥政府的引导及行业协会的监督规范作用非常重要。

这些问题,归根结底源于我国虽然认同了培训师这一职业,并颁布了国家职业标准,但还缺乏相应的培训师制度去保障标准的落地与实施。

二、国外培训师制度

本研究选择美国、澳大利亚、德国三国作为参照对象,是因为他们有很强的代表性。美国培训师行业有悠久的发展历史,是最早提出和开展企业培训的国家。培训在美国已成为产业。培训师职业意味着有良好的职业发展前景、较高的薪酬待遇和良好的能力素质。美国培训师行业发展经历了近半个世纪的探索和规范,早在20世纪六十年代,激烈的

产业竞争就迫使企业重视对高新技术的培训。同时,美国充分的市场经济环境也使企业需要不断提升技术水平与管理能力来捍卫自己在行业中的地位和市场份额。企业往往通过结合自身的经营特点制定个性鲜明的人力资源开发计划,结合企业文化的继承与创新,设计满足本企业员工需求的培训项目和课程,以此来不断提升本企业的人力资本(吴峰等,2012)。

美国培训师行业以企业为主导的特点,使其培训方式更为多样化、培训效果评估更为货币化。最重要的是,企业对培训师的素质技能要求很高,除要求有理论知识与实践经验的专业技能外,还需要具备培训师通用的执业准则,否则企业在一年一度的考核评估中会将培训师淘汰。例如,美国培训认证协会是全球范围最早专注于培训师系列认证的机构,专业性、稳定性极强。

澳大利亚在企业教育与培训方面有悠久的历史。特别是近年来,澳大利亚大力推进终身教育,将继续教育视为实现社会、经济和环境可持续发展的重大战略,建成了一整套特色鲜明的培训制度体系。澳大利亚政府颁布的注册培训机构标准明确了培训机构与培训师之间的权利义务关系,在市场准入方面严把质量关,保证了整个行业的良性竞争和发展(闫桂芝等,2011)。

德国培训师行业的规范和发展主要得益于二战后的经济复兴。德国对职业教育和技术培训很重视,效率高、实用导向的学徒制最早产生于该国。目前,德国培训师已是一个发展成熟、独立的行业,拥有数量充足、资质好的培训师队伍。德国培训师行业的有序发展和培训师的高素质表现离不开完善的管理制度和严格有效的培训师能力考试制度。

综合分析这些国家的培训制度,可以看出,他们呈现如下特点:

(一) 政府的引导监督

在美国培训师行业发展过程中,联邦政府的作用不可替代。美国国家对经济的干预和管理主要通过国会立法、设立专门政府管理部门完成,辅之以行业协会的支持和引导。培训师行业的管理也不例外。美国20世纪六十年代颁布的《综合就业培训法》,使“培训、培训、再培训,全面重新安排劳动力”成为社会的趋势;1990年9月颁布《铂金斯职业教

育法》并在之后八年间对其进行三次修订,通过课程整合保证职业教育与社会培训的质量,不断强调教育与培训的结合,充分提升国家的劳动力素质;1994年,克林顿政府制定《2000年目标:美国教育法》旨在推动技能标准的编订和技能证书的规范,确立行业标准、规范培训质量。除加强立法、颁布法律条文外,联邦政府还专门设立相关部门管理国家职业教育、培训及终身教育,包括劳工部、就业与培训管理机构、美国司法部国家矫正所(NICDJ)以及由政府设立的全国性培训研究机构,及时发现问题,加强政策干预,调整资源分配,提高管理效率,促进美国劳动力市场的高效运行(李一凡,2014)。

澳大利亚政府建立的一套完善、特色鲜明、开放、全面保障培训质量的综合体系架构,对培训师发展起了决定性作用。澳大利亚政府坚持国家规划与地方自治相结合原则,从五个层面入手,加强政府对培训师行业的干预,充分规范办学行为,保证培训质量。第一,联邦政府及各州政府设立教育与就业部负责管理全国的教育和培训事业,特别是职业教育、行业和社会培训;各州和地区设立培训局统筹和规划本州培训机构和培训课程的资格认定、公私立培训机构的资金分配。第二,制定法律条例为培训市场的良性发展提供良好的法律和政策环境。1992年,澳大利亚国家培训局建立了国家培训框架(The National Training Framework)包含澳大利亚质量培训框架及国家培训包(Australian Quality Training Framework,缩写为AQTF),将所有义务教育后的教育和培训资格统一到国家资格体系中。第三,在国家培训局的协调下,澳大利亚设21个全国性行业培训咨询组织,负责开展本行业的就业需求预测和职业分析,负责制定职业能力标准等,为继续教育学院和培训机构提供培训依据;统一规划、管理、协调各州、各地区之间的资质认证标准,使其能够相互承认,保证全国范围内培训标准一体化。第四,政府提供资金对特定培训机构、培训项目进行支持和鼓励,以及为制定行业标准化工作提供资金支持,如向行业培训顾问委员会提供资金,使其能结合行业专家的咨询和行业岗位实地考察的基础上制定全国通用的资历培训规范。行业培训规范的核心内容是每一职业资历必须掌握的技能及其达标标准评估条件,其目的是规范各个行业的工作标准,提供更好的职

业发展前景,提高行业职工的技术形象,同时促进行业对培训工作的参与,加强培训部门与行业的密切合作。第五,政府致力于建立培训大纲、课程认证标准及资格证书认证体系。这种统一的证书制度和课程内容的模块式结构使培训与职业教育、高等教育相沟通,使就业后教育与就业前教育相联系,体现终身教育的思想(Larry,2005)。

德国政府对培训师行业的管理主要通过设立职能部门及立法手段予以实现。在20世纪50年代,德国联邦政府设立了联邦教育与科学部,负责企业培训师制度基本立法与协调,颁布了企业培训师的相关法律,包括师资培训的具体操作方法。州一级设立了由雇主、工会及州文化与教育部等主管部门组成的委员会,负责州政府在企业培训师培养、考核政策方面的咨询。此外,德国联邦政府及各州政府还颁布了一系列的法令和协议,比如《联邦职业教育法》(BBiG)、《企业培训师能力要求》(AEVO)、《培训合同法》、《职业促进法》和相关的继续教育法规,特别是《企业培训师能力要求》,明确指出未来企业培训师应具备的个人能力、专业能力及拓展能力。此外,德国联邦政府充分调动行业协会与企业参与培训内容和培训项目的质量、标准的制定中,保证培训内容的实用性与有效性。

(二) 行业协会的协调规范

美国培训与发展学会(ASTD),美国培训、绩效与指导国际委员会(The International Board of Standards for Training, Performance and Instruction)等是企业与政府建立的社会公共职业培训、普通高校培训、专业培训机构相互学习、沟通交流的重要平台,这些行业协会为培训师行业的发展不断提供新思想、新方向。与此同时,协会为本行业从业者提出执业准则、职业道德准则及能力培养目标,成为推动培训师行业标准化、专业化的重要力量。例如,美国培训与发展学会将培训师担当的角色划分为评估者、团队协调者、个人发展咨询者、教材编写者、讲师、培训发展管理者、销售者、媒体专家、需求分析专家、方案行政执行者、方案设计家、策略专家、任务分析者、理论家和转移的改变者等15种(Bresnahan et al,2002),提升了培训师职业的功能层次,同时通过划分培训师职业角色进而明确其所要具备的素质、执业准则和道德准则,使整个职业更具专业眼光,提升了培训

师在企业和社会中的地位,使之成为企业发展的重要智库。澳大利亚及德国的行业协会同样积极参与培训师行业的职业准则及道德规范的制定,为本行业出台的培训内容、工作标准、资质等内容提供更为专业、权威和实用的参考。

(三) 实行执业资格制度

美国劳工部汇编的《职业能力分类辞典》(Dictionary of Occupational Title)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(张敏,2006)。

表二 美国培训管理者和培训师的职业等级

等级	培训管理者系列	培训讲师系列
5	地区培训长官或经理	培训咨询或培训战略专家
4	培训机构领导或经理	培训项目开发专家
3	培训主管或培训项目经理	培训师
2	培训业务管理员或培训行政管理员	助理培训师
1	培训管理助手	培训助手

美国培训师职业等级制度是以能力本位为导向的,培训师需经历专门的学习和训练,除具备专业技能外,还要有丰富的从业经验,具备开发与咨询的能力。在培训管理者、培训讲师及培训课程设计者之间,由于职责不同,美国培训、绩效、指导标准国际委员会还依次对其从业基础素质、分析与规划、设计与发展、评估、管理等提出职业能力要求。我国2002年由劳动与社会保障部颁布的培训师国家职业标准,主要从学历层次和工作年限方面对培训师的职级进行区分,有很强的学历主义倾向。因此,美国培训师的职业等级划分、资质资格认定对我国培训师的职业能力、胜任力以及角色定位有很强的借鉴意义。

德国的企业培训师是指符合《联邦职业教育法》有关规定,能根据企业内部或相关行业行会要求的培训内容,独立组织、执行和监控学员进行培训,并对该培训负责的专业人员。企业培训师的工作内容包括在企业培训部门或跨企业培训机构独立承揽培训项目,培训内容必须按照各行业行会出台的标准进行;与客户培训关系的确立主要通过合同,权利和义务均受法律的保护和制约。要成为企业培训师必须经过严格的考试获得资格证书,具备相应的专业能力与教育学知识(陶扉,2007),必须接受

培训师教育(AdA)并取得证书(AdA-Schein)或者参加《企业培训师能力要求》组织的考试,并获得相关证书。对德国企业培训师而言,获得培训资格的重要前提是要在与大学或高等职业院校学习相同或相关行业的企业至少工作三年,以了解现代企业的组织管理、生产经营方式和相应的实际操作技能。申请者经过4-5年严格的理论与实践学习并通过国家组织的中期考试、毕业考试之后,还要根据《企业培训师能力要求》规定,参加相应的企业培训师培训班,系统学习培训工作需要掌握的教育学、心理学和管理学知识,最终通过企业培训师能力考试方具有培训师执教资格,这样培养出来的企业培训师自任教之初就具备了扎实的理论功底、丰富的技能实践经验以及教育教学水平。(王继平等,2014)

(四) 市场准入制度

在市场准入方面,澳大利亚培训机构及培训师注册制度具有重要的创新意义和示范作用。据澳大利亚教育与就业部官方统计,澳大利亚境内共有5000多家经国家注册认可的培训机构,其中4000多家为私立培训机构及企业公司、专业组织、中等学校和大学培训机构,600多家社区学院,300多家受政府监督的技术与继续教育学院(Technical and Further Education)。澳大利亚培训机构注册标准颁布于2001年,2002年7月全面实施。它是澳大利亚培训机构运营、管理的纲领性文件,也是澳大利亚国家培训框架的重要组成部分。培训机构的注册标准就是培训机构的准入标准。该标准对培训机构应具备的办学条件和办学能力做出了规定和说明。任何培训机构,无论公立还是私立,只有通过正式程序注册成为“注册认可的培训机构”(registered training organizations)并达到相应的课程认证标准,才有资格开展培训业务,颁发全国认可的资格证书。一旦注册,培训机构的办学资质便会在全国范围内得到认可(闫桂芝等,2011)。澳大利亚培训机构注册标准涵盖多个方面,包括培训机构管理程序、经营原则、质量指标等,其中尤为重要是对机构所聘用的教职员工、使用的设备设施以及与培训相关的材料要与国家培训包或认证课程的要求一致。也就是说,国家通过对培训机构注册标准和课程认证标准的严格把关,直接对培训师的培训方式、培训内容以及教育工具进行标准化,客观上保证了整个市场

“输入”过程的高水准,从而将不符合国家培训框架的机构及个人排除在外,稳定市场秩序,使培训师的整体素质处于标准范围内,坚持客户利益最大化的立场。对培训机构而言,他们只能颁发通过注册的专业课程资格证书,并遵循澳大利亚资格框架对这些资格证书的具体要求。

(五) 相关配套制度

得益于美国企业及行业协会的研究与努力,美国培训师行业的执业准则及职业道德准则有了长足发展,呈现出多元化、持续更新的特点,其执业准则的发展体现了西方管理理念的演进,并及时反映了企业自身培训需求的变化。由最早的以“技术”为中心向以“人”为中心转变,美国培训师职业发展越来越重视培训学员的个性及特征,在课程设计、管理制度及培训工具和方式上不断加以改进,并通过对个体的培训来完成学习型组织建设重任,使得培训师在企业的组织建设和发展战略中扮演更为重要的角色。培训师也在不断强化自身解决问题、战略咨询的能力,帮助组织进行绩效分析,规划和促进组织变化(Raymond, 2002),美国培训师将自己视为知识传播的工具,帮助员工学以致用,促进社会的终身学习。

澳大利亚为保障注册培训机构提供高质量的培训和评估,在机构注册初就对培训从业人员提出相应的执业准则及职业道德准则,始终强调客户利益的最大化,要求从业人员具备相应的专业能力、国家质量委员会规定的培训能力、终身学习能力,并由此促进培训机构教学和服务水平的持续改进,特别是对培训机构管理者的执业准则做出了具体规定。第一,要保证机构开设的培训课程与全国质量委员会认可的任何一项国家纲要保持一致,遵守相关法律法规,并向其教职员工及学员进行宣传教育;第二,积极配合认证机构的审计监控,对机构内发生的重大变化信息、业绩信息提供准确及时的文档记录;第三,保险、财务及学籍管理遵守相关行业的审计规定,为培训机构的健康发展提供有利的外部环境的保障,加强对课程、培训师、资质的调控,有效规范培训市场,提升培训质量。

三、思考与启示

从以上针对美国、澳大利亚、德国的培训师行

业的研究可以看出,这些行业的有序发展,原因之一是得益于这些国家实施了有效的培训师制度。解决我国培训师行业存在的不足,同样需要进行制度设计。国内一些专家学者对我国培训师行业的制度设计也进行了研究并提出不少观点。比如,吕红(2006)研究了澳大利亚培训师制度,建议我国将培训机构与培训师之间的权利义务关系规范清晰,培训机构要配备合格的培训师和技能鉴定师,完成培训后颁发符合国家资格框架的资格证书,公司之间也要相互认可颁发的资格证书,使整个国家的员工培训和技能鉴定更为规范,宏观上降低培训成本。张敏等(2006)描述了英国和美国的培训师执业资格制度,并对我国培训师制度的完善提出几点建议:细化培训师分类体系,加强培训师职业能力建设,进一步完善培训师认证制度,加强培训师认证后的考核和继续教育等。陶扉(2007)分析了企业培训师作为德国职业教育师资的重要组成部分的发展和管理工作,对我国培训师的能力组成与教育任务、培养模式、考核制度提出了建议。总结以上国内外关于培训师制度的相关经验及研究,本文提出我国培训师制度设计的四个基础性建议。

(一) 政府规范: 严格规定培训师执业资格与培训机构市场准入制度

结合国外的经验及国内的实际,本文认为培训师资格及培训机构市场准入不是要简化,而是要加强。美国、德国都实行了严格的培训师资格制度,特别是德国,“在经过4-5年严格的理论与实践学习并通过国家组织的中期考试、毕业考试之后”,才能执业。反观我国,虽然设立了企业培训师国家职业标准,但并未严格执行。这既与目前的职业标准有待完善有关,也与没有配套的制度保障有关。为此,建议用行政命令保障培训师职业资格的执行,未取得培训师资格不得在市场从事经济性的培训业务;对于违规者,取消其培训师职业资格;对于培训机构,也可借鉴澳大利亚的培训机构注册标准制度,要求其需经正式程序注册成为“注册认可的培训机构”,并达到相应的课程认证标准,才有资格开展培训业务;培训机构必须有一定数量的具有资格的培训师才能够运营。对于违规的培训机构要予以取缔。澳大利亚的实践说明,培训机构的准入制度是可行的。培训师执业资格与培训机构市场准入

制度是培训师行业专业化的重要保障。

(二) 契约关系: 清晰培训师与培训机构之间的权利义务

近年来,培训师与培训机构之间出现了越来越多的矛盾,突出表现在培训质量、经济利益、知识产权等方面。培训师与培训机构之间需建立契约关系,明确双方的责权利和义务,包括事先约定工作中产生的知识产权。这可借鉴澳大利亚的做法,由培训机构直接对培训师的培训方式、培训内容以及教育工具进行标准化,保证整个市场“输入”过程的高水准,坚持客户利益最大化。培训师对本机构培训课程负有法律责任,违法须承担后果,包括民事、行政和刑事责任(张文显,1999)。培训师承办业务,由其所在的培训机构受理并与客户企业签订培训合同,通过订立合同而形成民事法律关系。如果在订立合同过程中,培训机构违背诚实信用原则给对方造成损失而产生的法律责任是缔约过失责任,如果培训合同生效后培训师及培训机构未按照约定履行合同所产生的法律责任是违约责任或侵权责任,由培训师与培训机构共同承担。

(三) 协会监管: 深化行业协会的质量监管和标准制定

美国、澳大利亚和德国的成功经验,说明了协会对行业监管的必要性及可行性。这些国家的实践显示,协会监管是一种趋势,特别是美国,历史上逐步形成了一些有影响力的协会,如美国培训认证协会、美国培训与发展协会等,能充分发挥行业的监管作用。未来,在政府的引导与支持下,在高校的参与下,我国也可逐渐培育几个有专业性与权威性的协会来发挥监管作用,实现行业自律。这种行业自律监管的主要特征可以概括为:行业协会掌握行业制度的制定权,对培训师及培训机构的职业行为进行监督;行业协会通过制定协会章程和职业道德准则施行监管,但其与培训师之间不是领导关系,全体会员基于自愿的原则加入协会,组织最高权力归全体成员。协会监管是保证质量的重要前提。在制定行业标准方面,行业协会同样可以发挥专业化的引领作用。在这方面,美国和德国的行业协会值得学习。

(四) 国际化: 完善培训师国家职业标准

我国目前已有培训师国家职业标准,与国外比较,专业化程度依然不够,未能体现人力资源开发学

科的专业性(江凤娟等,2012),因此需要继续完善目前已有的职业标准,建议引入德国《企业培训师能力要求》的成熟做法,再结合我国国情加以修订。另外,调查发现,大多数企业目前未将培训师职业纳入人力资源部门认同的资格体系,未来如果能与企业的职称体系相结合,能更好地推动企业对培训师的认同,包括职业的认同及待遇的认同。虽然目前我国暂时规定培训师与企业的中级职称对应(助理培训师与低级职称对应,高级培训师与企业的高级职称对应),但是执行不太到位,影响了培训师在企业的发展。

总之,从国际培训师行业的发展轨迹以及我国培训师行业的发展趋势看,培训师是颇具前景的职业,对于推动我国从人力资源数量优势向人力资源质量优势转变,对于推动我国学习型社会的建立具有重要意义。从微观层面上看,我国目前建立了约一千所企业大学,企业大学的纷纷建立,充分体现了企业中培训的重要性(吴峰,2014)。因此,针对我国培训师职业与行业进行制度规范很有必要。美国、德国、澳大利亚这些国家的培训师制度设计给了我们很好的启迪,总结他们的经验有利于我国培训师行业朝专业有序的方向发展。

[参考文献]

- [1] Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (2002). Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: Firm level evidence [J]. *Journal of Economics*, (2): 339-347.
- [2] 江凤娟, 吴峰(2012). 美国高校 HRD 专业设置分析及对我国高校的启示[J]. *远程教育杂志*, (4): 107-112.
- [3] 吕红(2006). 澳大利亚注册培训机构的标准[J]. *职业技术教育(科教版)*, (4): 84-86.
- [4] Larry, M. D. (2005). Accreditation, or standard for academic programs [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3): 110-125.
- [5] 李一凡(2014). 注册培训师制度设计[D]. 北京大学: 13-21.
- [6] 李荣生(2002). 我国有了企业培训师[J]. *中国培训*, (6): 12.
- [7] Raymond, A. N. (2002). *Employee training & development (2nd)* [M]. McGraw-Hill higher Education: 206
- [8] 人力资源和社会保障部(2012). 企业培训师国家职业标准[M]. 中国劳动社会保障出版社: 7-13.
- [9] 孙明宇(2005). 我国企业培训师行业发展的现状分析及相关对策[J]. *前沿*, (5): 63.

- [10] 陶扉(2007). 德国企业培训师制度研究[D]. 天津大学:23.
- [11] 吴峰(2014). 企业大学研究的国际视野:概念、模型及趋势[J]. 开放教育研究, (1):67-73
- [12] 吴峰,白银(2012). 企业大学发展及趋势研究[J]. 高等教育研究, (4): 83-89.
- [13] 王继平,黄怡心(2014). 德国《培训师资质条例》极其新发展[J]. 职业技术教育, (4):78-82
- [14] 闫桂芝,王爱义(2011). 澳大利亚培训机构标准建设研究[J]. 成人教育, (2):127.
- [15] 张敏(2006). 培训师制度的国际比较[J]. 继续教育, (6):60.
- [16] 张敏,王晓平(2006). 培训师制度的国际比较[J]. 继续教育, (6):61.
- [17] 张文显(1999). 法理学[M]. 北京:高等教育出版社:121.
- (编辑:徐辉富)

The International Prospective of Trainer System and Its Enlightenment on Construction of Chinese Trainer System

WU Feng & LI Yifan

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: *On the act of changing China to a learning society, trainers can play an increasingly important role. China is abundant with human resources. There are numerous employees, but the quality of those employees is relatively low. It is urgent for enterprises to turn from quantity advantages of human resources to the quality advantage. The role of trainer and its corresponding responsibility is important. At present, the lack of training system in our country leads to some significant challenges, such as imperfect quality system, unclear principal-agent relationship between trainer and training institutions, and the lack of government supervision and industry standard.*

This paper studied the existing problems of the training industry by conducting surveys and interviews with 38 trainers. This paper chose the training industries of western developed countries such as the United States, Germany, Australia as the research object, analyzed them respectively from the following five aspects: supervision system of government guidance, industry standard coordinate system, the professional qualification system, market access system, and the relevant supporting systems.

This article summed up the successful experience of western countries, then proposed several trainer system design recommendations. First of all, government participation is important, which can strictly regulate trainer qualifications and training organizations market access system. Second, establishing the contract relationship is necessary, which can clearly define the rights and obligations of trainers and training institutions. Third, promoting the professional association can deepen formulation of quality supervision and standard of industry association. Finally, it is important to adopt international occupational standards, instead of national standards, for the training division.

Key words: *training system; system construction; lifelong education*