

Shi Jie Zhi Ye Ji Shu Pei Xun Yan Jiu

世界职业技术

培训研究

黄日强 著

新华出版社

世界职业技术培训研究

黄日强 著

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

世界职业技术培训研究/黄日强 著. —北京: 新华出版社,
2009. 5

ISBN 7-5011-8385-1

I. 世... II. 黄... III. 职业培训教育研究-世界 IV. I872
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 082155 号

世界职业技术培训研究

黄日强 著

新华出版社出版发行

新华书店经销

济南信息工程学校印刷厂印刷

*

880×1230 毫米 32 开本 8.625 印张 210 千字

2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷

印数 1—3000 册

ISBN 7-5011-8385-1 / G · 1086 定价: 30.00 元

前 言

所谓职业技术培训，就是按照职业岗位对劳动者提出的要求所进行的培养和训练，旨在把社会公民培养训练成为具有一定政治文化和技术业务素质的合格的劳动者，以适应职业岗位的需要。它以培养训练工人和其他熟练劳动者为主，同劳动就业紧密结合，以为企业服务、为就业服务为宗旨。

根据培训性质，职业技术培训可分成两大类，即从业前培训和职业继续培训。从业前培训是对从业前人员，为使其获得从业能力而进行的职业知识、技能等的培训。从业前培训主要以学徒培训为主。

学徒培训有传统学徒培训和现代学徒培训两种形式，这两种形式在英国、瑞士和澳大利亚等国先后普遍存在，并且传统学徒培训和现代学徒培训在培养目标、培训内容和培训者（师傅）与被培训者（学徒）的关系等方面均存在较大差异。

在培养目标方面，由于手工业生产对劳动者的技能要求较高，对文化知识、理论水平要求不高，英国传统学徒培训的培养目标主要是熟练技工；随着生产力的发展和科学技术的进步，现代生产的科技含量越来越高，工艺越来越复杂，职业流动性越来越大，英国现代学徒培训的培养目标在传统学徒制培训的基础上有了进一步的发展：它在发扬传统学徒制技能培训的独特优点的基础上，增加了培养劳动者的科学技术素养、提高劳动者的基础文化素质和基本工作能力的要求。

在培训者（师傅）与被培训者（学徒）的关系方面，师傅和徒弟是英国传统学徒培训中的独立主体，培训合同由师徒双方共

同签订，师徒关系是固定的，师傅对徒弟负有全面教育的责任，既传授技能，又进行基础文化教育及品德、宗教教育等；而在英国现代学徒培训中，师傅在学徒培训中不具备独立主体资格，接受培训的青年与企业签订培训合同而不是与师傅签订培训合同，在学徒培训的过程中，一个学徒工可能会有多个师傅，他们甚至可以同时在不同的企业接受培训，师徒关系不固定，师傅主要承担传授职业技能的责任，不负责徒弟的全面教育。在英国传统学徒培训中，雇主与学徒有着直接的关系，这种关系具有双重性：一种是培训者与被培训者的关系，一种是雇主与雇工的关系。其中培训者与被培训者的关系随着生产力的发展和生产方式的变革也在发生着相应的变化。在手工业时期，雇主与学徒是直接的师徒关系，雇主就是师傅，他直接参与生产劳动；在机器大工业时期，雇主与学徒的师徒关系消失了，但仍然具有培训者与被培训者的关系。雇主不直接参与生产劳动，他通过自己雇佣的熟练工来培训学徒工；而在英国现代学徒培训中，雇主与学徒的关系变得更加复杂。目前，在英格兰地区大约有一千个提供现代学徒制培训的组织，这些组织作为一种中介组织存在于现代学徒制培训过程之中。雇主与学徒之间的培训者与被培训者关系的确立主要是通过继续教育学院、私营培训公司及其他非营利性培训组织来实现的。在英国现代学徒培训中，学徒与雇主关系中的雇主与雇工的关系也不具有必然性，学徒在雇主的企业培训期满后，可能成为雇主企业的员工，也可能到其他企业就业，亦即现代学徒制中的雇主企业在学徒培训中就是一处现场教学基地而已。

职业继续培训是一种以成人为主要对象，由各种类型的机构向他们传授所需要的科学文化知识和专业理论，以使他们的职业资格或技术水平能与科学技术、生产、服务和组织的发展相适应，或能在职业上得到晋升，或能使他们具备从事另一种职业活动的能力的教育活动。职业继续培训包括职业进修培训、职业改行培

训、职业复职培训、职业恢复培训以及再就业培训等。

职业进修培训就是使公民能够保持和扩大其职业知识和技能，以适应技术的发展或在所从事的职业上得到晋升。职业进修培训可以分为适应进修培训和晋级进修培训两种。适应进修培训的目的是使公民的职业资格能与科学技术、生产、服务和组织的发展相适应。晋级进修培训的目的是使公民通过培训能在职业上得到晋升。接受职业进修培训的目的主要是：争取职业上的升迁；使知识与技能适应职业的要求；女性求职者进入或重返职业生活；补行原先缺少的职业培训结业考试；老年求职者重返职业生活等。

职业改行培训是针对职业变动人员所实施的一种教育活动。职业改行培训具有的特征是：放弃一门职业或是一个工种；暂时从直接的生产劳动转为学习；在改行学习期间，有失去社会上受尊重的地位的危险；即使在改行学习结束之后，一开始时也无把握一定会得到社会上的尊重；工作岗位，有时甚至是企业与居住地点都得改变。接受职业改行培训的大部分人员是失业人员。

职业复职培训是一种针对长期脱离工作而遗忘了原有知识和技能的人员所采取的传授知识和技能，或更新陈旧的知识和技能的教育活动。它以妇女为主要教育对象。

职业恢复培训是一种为那些由于疾病或事故的原因，其原来的职业资格或工作能力已部分或全部丧失的成人所采取的恢复职业能力的教育活动。因此，职业恢复培训的目标组是残疾人，但职业恢复培训不能等同于残疾人的职业培训。残疾人的职业培训通常意味着以前未接受过职业教育或未就业，其能力障碍是先天的。

职业技术培训是开发智力，培养人才，增强活力的重要途径，是国民经济持续快速、健康发展的可靠保证。职业技术培训同经济发展的关系最为直接，它是把科学技术转化为生产力的桥梁。职业技术培训作为劳动就业工作的基础，其直接目的就是根据经

济发展和劳动就业的要求，使劳动者掌握一技之长，提高其择业能力和在岗工作能力。职业技术培训的性质决定了它能够有效地对社会劳动力的素质构成进行改造、提高，从而适应就业工作和社会经济发展的需求。通过职业技术培训使下岗职工、失业人员掌握新的技能也是实施再就业工程的重要环节。

随着世界经济一体化的到来，世界各国政府都加强了对劳动者队伍的技能开发。改革传统教育脱离实际的倾向，通过职业技术培训和职业资格证书地位的提高，使劳动者受到更好的培训，以此来提高国家的经济实力，成为世界各国建立和完善本国资格制度的共同趋势。职业技能鉴定体系和职业资格证书制度的确立，为真正实现职业技术培训与职业安置就业、职业岗位待遇相结合提供了一个枢纽站，是促进 21 世纪职业培训事业发展的一个有力手段。随着资格制度和职业技能鉴定的推行，职业培训机构的上级主管部门可以根据国家制定的职业分类和相应的职业等级标准，制订多级别、多层次的职业培训标准。职业培训机构可以按照所颁布的职业培训标准进行相应层次的培训活动。接受培训的人员，经所在职业技术培训考核地点考核合格后，发给相应等级的培训证书。这个手段不仅使各类职业技术院校和职业培训机构，根据劳动力市场的要求，按照国家的职业标准来开展培训教学活动，并促进企业职工的就职培训和失业人员的再就业培训，而且可以增强企业和社会投资于人力资本的积极性，使职业技术培训成为劳动者个人消费的导向。职业技能鉴定体系和职业资格证书制度的确立，有利于改变职业培训中脱离市场需求的弊端；有利于根据社会经济发展和职业需求变化，来调整职业技能人才的素质结构；有利于解决我国劳动力资源结构不平衡，中级特别是高级技能人才十分短缺的问题。职业技能鉴定体系和职业资格证书制度，更是为劳动者铺设了一条通过接受终身教育，从初级工、中级工、高级工再到技师、高级技师的技术

技能型人才的成长通道。

我们已经迈入充满机遇、希望与挑战的 21 世纪，知识经济的兴起和经济全球化潮流，引发了争夺 21 世纪发展制高点的国际竞争。知识经济与传统工业经济的一个很大差异是以人为本还是以物为本的差异。从知识经济时代的基本特征看，人才资源开发是各国经济发展、综合国力显著提高的前提和基础。知识经济促使人重返生产活动的中心，在决定生产的人和物的这两个因素的对比中，人重新占据优势，人力资源在经济增长中的决定性作用表现得更为强烈。重视和加强对公民的职业技术培训，正是人才资源开发的重要组成部分，是提高劳动者素质的重要环节，也是落实科教兴国战略，提高综合国力和国际竞争力的重要措施。通过职业技术培训开发人力资源，培养和造就同现代化要求相适应的，数以亿计的高素质、高技能的劳动者，以及数以千万计各类职业专门人才，已成为国家在制定 21 世纪发展战略时的首要任务之一。

长期以来，本人对世界职业技术培训进行了专题研究，发表了 30 多篇世界职业技术培训的相关论文。本人对世界职业技术培训的研究成果进行梳理，撰写成书，期望在世界职业技术培训的研究方面尽点绵薄之力。

本书撰写过程中参考了国内外职业技术培训研究的有关资料，引用了相关数据，也借鉴了我国职业教育工作者对世界职业技术培训研究的相关成果，在此表示衷心的感谢。

由于本人水平有限，不足之处在所难免，敬请各位专家和广大读者予以批评指正。

黄日强
于东华理工学院

目 录

第一章	职业培训制度	(1)
第一节	丹麦职业培训制度	(1)
第二节	卢森堡职业培训制度	(12)
第三节	德国双元制职业培训制度	(18)
第二章	学徒职业培训	(26)
第一节	英国现代学徒培训	(27)
第二节	卢森堡学徒职业培训	(41)
第三节	澳大利亚新学徒制度	(46)
第四节	瑞士学徒制度的新形式	(60)
第三章	职业继续培训	(74)
第一节	德国职业继续培训	(74)
第二节	英国公务员的在职培训	(84)
第三节	美国企业经理的继续培训	(93)
第四节	英国图书馆工作人员的职业继续培训	(98)
第四章	再就业培训	(103)
第一节	英国再就业培训	(103)
第二节	德国再就业培训	(109)
第三节	西方国家的再就业培训	(131)
第四节	发展中国家和地区的再就业培训	(148)
第五章	培训计划、方法与手段	(153)
第一节	企业培训计划	(154)
第二节	项目培训法	(160)
第三节	模块培训法	(170)

第四节	模拟公司法	(177)
第五节	直观教学手段	(186)
第六章	培训指导人员	(203)
第一节	英国培训指导人员	(203)
第二节	德国培训指导人员	(208)
第七章	资格制度与技能竞赛	(214)
第一节	韩国技术资格制度	(215)
第二节	英国职业资格证书制度	(231)
第三节	韩国开展职业技能竞赛的基本措施	(250)
参考文献		(261)

第一章 职业培训制度

制度是依靠某种力量保证实施与确定人与物、人与人关系以及人在一定环境中行为的各种规则。人在社会交往的历史过程中,依据具体的经济、政治和文化条件,形成和建立了包含各种形式与内容的制度,用以规范人在社会生产和社会生活(政治生活、经济生活以至日常生活)中的各种关系与行为;制度作为社会运行、协调与控制的手段,直接地参与和作用于人的活动及其结果;制度作为一种传统,是依靠舆论和氛围的压力发挥作用的,经习惯化和社会化而规范着人的活动方式与范围。

世界各国为了从组织系统上保证职业培训目的和职业培训政策的贯彻执行,需要建立一定的职业培训制度。职业培训制度制定得是否正确和完善,直接关系到职业培训目的的实现、职业培训和培训教学的进行以及职业培训事业的发展。

第一节 丹麦职业培训制度

丹麦是欧洲大陆一个古老的王国,有长达 1000 多年的历史。丹麦学徒培训的最初形式是父亲把自己的技艺传授给儿子。然而,丹麦有组织的学徒培训制度,则是建立于君主专制统治时期。19 世纪末的工业革命,催生了 1889 年的第一个《学徒培训法》,规定技术培训学校和商业学校有招收学徒入学接受职业培训的义务,雇主有送学徒进入技术培训学校和商业学校学习和为学徒交纳全部学习费用的义务,从此启动了联系学校教育和商业贸易学徒的双轨制。一直到 1956 年之前,学徒活动都在晚上或者业余时间

间进行。1956 年的第三个《学徒培训法》正式把学徒教育引入职业教育中的日间时段。此后一系列全国性的改革进一步强化了职业学校的作用，从而促进了职业资格的宽广度和多样化。20 世纪 70 年代中期，丹麦现行职业培训制度基本形成，它由三大部分组成，即学徒培训、职业基础培训和职业继续培训。

一、职业培训的历史沿革

纵观丹麦职业培训的发展历史，大致可分为三个发展阶段，即行会垄断阶段、国家接管阶段和质量提高阶段。

1、行会垄断阶段

学徒培训是丹麦传统的职业培训形式。丹麦学徒培训的最初形式是父亲把自己的技艺传授给儿子。然而，丹麦有组织的学徒培训制度，则是建立于君主专制统治时期。这一制度是在启蒙运动的影响下，由社会慈善团体及其组织率先倡导的，其最初目的在于帮助社会地位低下者。丹麦有组织的学徒培训制度形成的重要标志是：出现社会认可的学徒培训主管机构，各行业的学徒培训归属各自的行会管理；形成有关各方共同遵守的学徒培训原则，行会正是依据这些原则来组织学徒培训、管理学徒培训。为了促进学徒培训的发展，18 世纪 90 年代丹麦对手工业学徒培训中较有成效的培训计划实行奖励。1800 年，丹麦创办了第一所设置职业技术课程的星期日学校，招收手工业学徒。这是丹麦学校职业教育的发端，也是丹麦理论教学与企业实践培训相结合的交替制职业教育的起始。星期日学校最初只开设丹麦语、算术和识字等普通文化教育科目，只是随着丹麦经济的不断发展，为适应技术进步对劳动力的要求，才增设了职业技术学科。这一新生事物一出现，丹麦的行会组织就开办和控制了不少星期日学校，行会及其成员行会师傅共同负责学徒的职业培训。为了保证学徒技能培训的质量，对行会师傅的任职（即招收学徒）的颁布，提出了更高要求，规定行会师傅任职的必备专业条件之一就是曾经接受过有组织的学徒培训。随着经济自由主义的不断发展，丹麦于 1857

年颁布了《自由贸易法》。《自由贸易法》的颁布，标志着经济领域中自由贸易制度的最终确立，这一制度打破了由行会垄断学徒培训的局面。在行会丧失了学徒培训垄断权的同时，丹麦的学徒培训活动一度处于放任状态，学徒培训制度濒临崩溃。

2、国家接管阶段

面对学徒培训的放任自流状况，为了振兴学徒培训事业，以适应经济发展对劳动力的客观要求，丹麦政府接管了学徒培训，但仅对学徒培训进行宏观控制。丹麦内务部建议手工业省和商人建立自己的联合会，要求手工业联合会和商业联合会开办技术培训学校和商业学校，并于 1875 年委托这两种学校培训学徒。此阶段，丹麦政府对学徒培训的宏观控制主要是通过立法这一手段来实现的。1889 年，丹麦颁布了第一个《学徒培训法》，规定技术培训学校和商业学校有招收学徒入学接受职业培训的义务，雇主有送学徒进入技术培训学校和商业学校学习和为学徒交纳全部学习费用的义务。学徒有进入技术培训学校和商业学校学习的义务。可见，第一个《学徒培训法》实质上是一个学徒义务培训法。在规定雇主应履行的义务并以法律手段强制实行的同时，丹麦政府还对私人企业提供一定数量的学徒培训辅助金，以经济资助手段来刺激私人企业，促使其乐于为学徒培训出力。此外，该法还对技术培训学校和商业学校的教学工作作了规定。从 19 世纪末起，丹麦的技术培训学校和商业学校均依照国家认可的教学计划和培训大纲来进行教学，国家还对此实行一定的监督。1916 年，丹麦颁布了《技术培训学校视导法》，决定成立国家理事会，专门负责技术行业的职业培训工作。依据该法，同时成立了商业学校视导理事会，并授权商业联合会主管商业学校。规定视导的主要内容职教师资培训、教学计划和考试制度等。要求技术培训学校和商业学校根据入学者的具体需要来开设各种不同的培训课程和实行各种不同的结业考试。1921 年，丹麦颁布了第二个《学徒培训法》，并成立了各种行业委员会，授权雇主联合会和工会共同负责

职业培训工作，二者具有同等决定权。工会对职业培训管理权的拥有是 1899 年丹麦工人全国大罢工的结果，此次罢工以工人的胜利而告结束，工人取得了多项权利，其中包括对企业内部事务发表意见的权利。1937 年，丹麦颁布了第三个《学徒培训法》，该法确定了各种行业委员会的法律地位，其权限范围得到扩展。决定成立学徒培训咨询委员会，规定该委员会负责各种职业培训事宜的协调工作。至此，丹麦对职业培训的管理既设有主管机构，又设有督导机构，还设有咨询机构，管理系统较为健全。

3、质量提高阶段

随着丹麦职业培训管理机构的不健全，特别是随着丹麦经济的发展和技术的进步对劳动力要求的不断提高，培训质量逐渐成为丹麦职业培训的突出的问题。为此，在 20 世纪 50 年代初，丹麦教育部成立了全国学徒培训委员会，专门负责研究如何提高学徒培训的质量问题。该委员会通过大量的考察研究，写出了改进丹麦学徒培训质量的报告。依据该报告，丹麦对学徒培训法进行了修正，并于 1956 年颁布了第四个《学徒培训法》。依据该法，丹麦对职业培训进行了一系列改革：

(1) 改革职业技术学校规模，把原有的职业技术学校合并，设立规模较大的全日制职业技术学校。经过改革，丹麦的商业学校由 180 所减为 60 所，技术培训学校由 370 所也减为 60 所。许多小型商业学校被配有教学车间和拥有受过较高专业训练的教学人员的职业中心学校所取代，并根据国家认可的职业来设置学校。为满足住所远离学校场所的学徒的需要，丹麦还设立了寄宿学校。

(2) 改革职业技术学校的行政管理：原来丹麦的职业技术学校归属各自的行业联合会管理，如商业学校归商业联合会管理，技术培训学校归工业联合会或手工业联合会管理。现在，全部职业技术学校划归社区的独立机构管理。以前，职业技术学校管理委员会的成员通常由各行业联合会的地方分会任命。从 1964 年起，工会代表和社区行政当局在管理委员会中各拥有一个席位。

(3) 明确规定学徒的入学条件、学制、培训内容和结业考试等。规定学徒的入学条件是必须完成九年制义务教育, 学制为二至四年, 具体视行业的实际需要而定。学徒的培训只能在法定的工作时间内进行, 每日的工作时数, 包括教学课时在内, 不得超过法定的标准工作时数; 培训内容包括两大部分: 一部分是在技术培训学校或商业学校传授的理论课程和实用性课程, 另一部分是在企业进行的技能培训, 并特别强调理论课程的重要性; 学徒培训期满必须参加结业考试, 考试包括理论与实践两方面的内容, 合格者授予熟练工人证书。第二次世界大战以后, 丹麦的经济得到迅速发展, 许多在职工人的专业知识和专业技能不能满足生产发展的需要, 对在职工人进行职业继续培训势在必行。1960 年, 丹麦颁布了《继续教育法》, 规定向工业各部门的非熟练工人和技术工人提供系统性的职业继续培训。

从 20 世纪 60 年代起中期起, 丹麦的学徒培训的发展呈现下降趋势。为此, 丹麦教育部于 1967 年成立了一个专门委员会对学徒培训问题进行调查, 并于 1971 年提出调查报告。该报告指出丹麦的学徒培训存在着下列问题:

(1) 学徒的职业定向过早。丹麦实行九年制的义务教育, 它包括小学和初中, 综合性国民学校担负这一任务, 对 7 至 16 岁的少年儿童进行普通文化教育。依据丹麦第四个《学徒培训法》, 完成了九年制义务教育的 16 岁少年, 即可招收为学徒, 接受学徒培训。这一规定使得丹麦少年在年仅 16 岁时就得选择自己的终生职业, 从而决定自己的一生。这种情况无论从 16 岁少年的择业能力、自身潜能的充分发掘, 还是从社会的安定与发展方面来看, 都是极为不当的;

(2) 学徒培训过于专门, 普通文化教育和专业基础理论教育十分薄弱, 导致学徒的职业应变能力极差, 不能适应现代科学技术发展和经济结构变更对劳动力的最新要求;

(3) 学徒培训与更高层次教育不相沟通, 成为一条死胡同,

学徒要求获得更高层次教育的愿望难以实现；

(4) 学徒培训中职业技术学校的理论教学与企业内的实践培训相互脱节，理论与实践未能相互促进，学徒难以掌握必要的基础理论，并且职业技术学校普遍忽视普通文化教育；企业实践培训流于形式，培训质量普遍较低，加之工厂日益增长的专业化倾向使得学徒的技能培训难以顺利进行，学徒难以获取培训大纲所规定的专业知识和生产技能。

在调查分析的基础上，专门委员会建议试行一种新的职业培训形式，即职业基础培训。经过数年的试验，职业基础培训得到不断发展，受到丹麦社会各界的普遍赞赏。丹麦议会于 1977 年颁布《职业基础教育法》，决定在全国各地普遍推行这一新的职业培训形式。鉴于学徒培训在某些行业 and 部门仍成效不错，同时全面实行职业基础培训的条件尚未完全具备，还存在着师资、教学设备和实习基地等多方面的不足，丹麦政府决定保留学徒培训这一传统的职业培训形式。至此，丹麦现行职业培训制度基本形成，它由三大部分组成，即学徒培训、职业基础培训和职业继续培训。

二、现行职业培训制度

1、学徒培训

学徒培训是丹麦职业培训的传统形式，它包括工业与手工业学徒培训和商业学徒培训两种。工业与手工业学徒培训的特点是实行块状式交替制，即数周的理论教学和更长时间的企业实践交替进行。学徒在接受职业培训之前，首先必须寻找培训企业，并依据劳动理事会制定的规章，由学徒及其家长或法定监护人与培训企业签订学徒培训合同，同时向行业学徒培训委员会递呈一份培训合同样本，以便于其对学徒培训的实施进行监督。培训合同签订之后，学徒必须在职业技术学校学习所选职业的培训所必需的基础理论知识。理论学习一般为 12 周，每周 40 课时，除周日，天天开课。理论学习结束时，职业技术学校必须对学徒的学业成绩和能力加以评定，写出学徒是否适合该职业培训的具体意见，

并向培训企业提出书面报告。培训企业根据书面报告的意见，对学徒实行试培，试培期为半年。在试培期间，培训企业和学徒均有权取消培训合同而不必承担任何经济赔偿。试培期满后，学徒接受块状式交替制职业培训，交替次数通常为三次，从企业实践培训始。例如在四年制的学徒培训中，第一次交替的企业实践培训时间为 9 个月，职业技术学校理论教学为 6 周；第二次交替的企业实践培训为 13 个半月，职业技术学校理论教学为 6 周；第三次交替的企业实践培训为 11 个半月，职业技术学校理论教学为 3 周。企业实践培训依据培训计划实施，职业技术学校理论教学遵照教学计划进行。教学计划对理论教学与实践培训的关系、协调方式、课堂教学和教学设备的配置等作了具体规定。在交替制职业培训结束时，举行结业考试。考试由学徒培训考试委员会负责进行，该委员会由职业培训专家组成。国家颁布正式考试规则，对结业考试的范围、内容、准考条件、评分标准、考试安排等都有明确规定。考试委员会必须在考试举行后的一个半月时间内公布考生的考试成绩。成绩合格者可取得“熟练工人证书”，一旦就业即可享受熟练工人的工资待遇。学徒结业后无留在培训企业工作的义务，培训企业主也没有雇佣受培学徒的义务。商业学徒培训的特点是实行交替制职业培训，即每周两次共 4 课时的理论教学和每周数天的企业实践培训交替进行，然后在寄宿制职业技术学校接受一门或两门全日制课程的学习。商业学徒培训主要在零售、批发和公务（办公室工作）三个部门进行，在全日制课程中，零售业学徒学习商业与货物知识，批发业学徒学习货物知识，公务业学徒学习办公程序方面的知识。学徒期满时，须举行结业考试，考试由职业技术学校的理论考试和企业的技能操作考试两部分组成。理论和技能操作考试均合格者可获取“营业员证书”。

学徒培训由教育部所属的职业培训委员会负责管理，学徒培训的咨询职责由学徒咨询委员会承担。学徒咨询委员会由一名主席、四名手工业、工业、商业雇主和雇员联合会代表，三名行业