

doi: 10.3969/j.issn.1672-4933.2026.01.015

我国听力语言康复行业人才培养现状与思考

The Current Situation and Reflections on the Cultivation of Talents in the Hearing and Speech Rehabilitation Occupation

祝雪珂 卢晓月 刘里里 翟冀 刘一凌

ZHU Xue-ke, LU Xiao-yue, LIU Li-li, ZHAI Ji, LIU Yi-ling

【摘要】目的 剖析我国听力语言康复行业人才培养现状,找出存在的问题并提出优化策略,为完善人才培养模式提供参考。**方法** 分析国内相关院校专业培养方案和听力语言康复专业人员管理平台数据,结合全国31个省市区的从业人员、康复机构抽样调查数据,从职前院校培养和职后机构培养两方面展开分析。**结果** 院校培养方面,开设相关专业的院校较少,专业人员总体数量少,且不同院校培养模式侧重点不同,部分院校培养方案与康复机构需求不匹配,职业院校培养的人员与社会需求存在差距;职后培养方面,政策支持日趋完善,但行业人才评价激励机制不足,且缺乏规范完整的行业继续教育体系。**结论** 我国听力语言康复行业人才培养存在诸多问题,需强化政策引领,以职业需求为导向,推动院校培养模式发展,搭建应用型人才培养体系,完善继续教育与激励机制,促进听力语言康复行业人才培养与行业需求相契合,推动行业高质量发展。

【关键词】 听力语言康复;人才培养;院校培养**【中图分类号】** R764.5**【文献标识码】** A**【文章编号】** 1672-4933(2026)01-0074-04

【Abstract】 Objective To analyze the talent cultivation situation in China's hearing and speech rehabilitation occupation, identify existing problems, and propose optimization strategies, providing a reference for improving the talent cultivation model. **Method** Questionnaires were conducted among 310 practitioners and 500 rehabilitation institutions in 31 provinces across the country. Combined with the training programs of relevant majors in institutions of higher learning, research was carried out from two aspects: pre-service college training and post-service institutional training. **Results** For college training, there are few institutions offering relevant majors, and the overall number of professionals is small. Different colleges have different emphases in their training models. The training programs of some institutions do not match the requirements of rehabilitation institutions, and there is a gap between the personnel trained by vocational colleges and social needs. For post-service training, the evaluation policies are relatively sufficient. However, the occupational talent evaluation and incentive mechanism need to be improved, because there is a lack of a standardized and complete industry continuing education system. **Conclusion** There are many problems in the talent cultivation of China's hearing and speech rehabilitation occupation. It is necessary to strengthen policy guidance, promote the development of college training models oriented to vocational needs, build an applied-talent cultivation system, improve the continuing education and incentive mechanisms, so as to make the talent cultivation in the hearing and speech rehabilitation occupation better meet the needs.

【Key words】 Hearing and speech rehabilitation; Talent cultivation; College training

1 引言

随着“健康中国2030”战略的推进,国家卫生健康委发布《关于开展老年听力健康促进行动(2024-2027年)的通知》,我国听力健康事业进入全生命周期管理与社会共建的新阶段。其中听力语言康复作为帮助听力损失患者构建言语沟通能力、回归社会的主要手段,是全生命周期健康管理的关键环节。根据第2次全国残疾人抽样调查

数据,我国听障人群规模达2780万人,实际听力语言康复从业人员不足1万人^[1]。与发达国家对比差距显著,美国言语语言听力协会(American speech-language-hearing association, ASHA)建议每10万人口中配备20名言语语言康复人员。据推算,我国需言语治疗师约26万人,目前缺口高达25万。

对庞大的人口总量和听障人群来说,我国现有听力

基金项目:中国残联专项课题“听力语言康复机构专业人才培养现状分析与发展对策研究”(2022CDPFHS-14)

作者单位:中国听力语言康复研究中心 北京 100029

作者简介:祝雪珂 硕士 助理研究员;研究方向:康复人才培养、教育信息化

通讯作者:卢晓月, E-mail: luxiaoyue@hotmail.com

语言康复从业人数严重匮乏,与听力语言康复事业高质量发展的目标要求存在较大差距。目前,相关研究多聚焦听力语言康复技术创新领域,对行业专业人才培养的系统性、全面性分析不足。在现实工作中,人才培养体系与行业实际需求的脱节问题愈发突出。本文对院校相关专业培养方案和全国听力语言康复专业人员管理平台基础数据进行分析,结合全国31个省从业人员、康复机构抽样调查,从职前院校培养和职后机构培养两个维度,深入剖析人才培养的现状,期望为优化听力语言康复人才培养模式提供有益参考。

2 听力语言康复人才院校培养现状

2.1 专业设置及开设院校情况

在院校教育体系中,听力语言康复对应开设的专业主要是听力言语康复学和言语听觉康复技术。其中,本科院校开设的专业名称为听力言语康复学,属于医学技术类目录下设置的二级学科,学制4年;高职院校开设言语听觉康复技术,设置在康复治疗类目录下,学制3年^[2]。

自2012年相关专业开设以来,我国已有华东师范大学、北京语言大学、浙江中医药大学等18所高校设立听力言语康复学本科专业并开展招生工作;同时,14所全日制专科高职院校,包括山东特殊教育职业学院、长沙卫生职业学院、宁波卫生职业技术学院等也开设了言语听觉康复技术专业。调查发现,近3年调查机构招收的840人听力语言康复岗位应届毕业生中毕业于听力语言康复学专业的仅占16%。

目前,我国听力与言语康复专业以本科和职业教育为主,少数院校开设了研究生专业。基于不同院校的发展战略和专业设置,听力与言语康复方向研究生专业分别设置在医学技术学、言语语言病理学、教育学、康复医学与理疗学、语言学等学科下,培养方向更细化和聚焦^[2]。在一定程度上增加了本专业本科毕业生深造的难度。

2.2 培养模式情况

在院校人才培养过程中,听力言语康复专业被定位在医-理-工-社交叉的综合性学科,由于院校自身传统优势和培养模式不同,培养方案存在一定差异。如浙江中医药大学、首都医科大学、上海中医药大学等侧重于医学方向的人才培养,课程以医学基础理论为核心,结合医学教育体系,培养具备扎实医学基础的听力学临床医师。因此,学生需要进入综合性医院实习,系统掌握听力学知识和临床医学知识与技能,毕业后可通过执业医师考试取得医师资格,进入医院从事听力学工作。北京语言大学、华东师范大学、山东职业特殊教育职业学院等更侧重言语语言康复,其目标是培养听觉口语师、助听器验配师

等从事听力诊断和言语语言康复的专业人员;在课程设置上,涵盖听力学核心内容的同时,兼顾医学、特殊教育、心理学、语言学等跨领域交叉学科知识。学生在掌握听力言语科学基础知识的基础上,还需深入学习听力检测、康复评估、助听器验配、医患沟通等专业技能。在实践环节,学生主要进入康复机构、特殊教育学校、医疗器械企业等单位实习,毕业后从事言语康复相关工作。

2.3 毕业生岗位胜任情况

在毕业生专业能力调查中,从用人单位的角度看,高校硕士及以上学历毕业生的综合能力得分最优,其中77%的毕业生被评价为非常好,能完全胜任自身岗位,但该群体数量较少。本科毕业生的专业综合能力也较突出,一般及以上水平占比约92%。相比之下,专科毕业生能够完全胜任岗位的人数仅占比30%。用人单位普遍认为此类新入职职工至少需要接受短期入职培训,才能更好地适应工作岗位要求。表明当前院校,尤其是职业院校,在本专业人才培养方面与社会实际需求存在一定差距。

3 听力语言康复人才职后培养现状

3.1 行业相关职业支持政策日趋完善

2015年,人力资源社会保障部首次将听力师、助听器验配师、听觉口语师正式纳入《中华人民共和国职业分类大典》,这一举措标志着听力语言康复成为国家认可的正式职业领域,是行业规范化发展的重要基础^[3]。2021年,中国残疾人康复协会颁布了《语言障碍康复人员专业技能要求与评价》,对初级、中级、高级语言障碍康复人员的专业技能做出明确规定^[4],为语言障碍康复从业人员的专业技能评价提供了依据,有助于提升行业整体服务水平。2024年1月,人力资源和社会保障部与中国残疾人联合会联合颁布《听觉口语师国家职业标准》,对于规范各级各类康复机构从业人员职业行为、保障康复服务质量意义重大,是听力语言康复领域标准体系建设的重要里程碑^[5]。上述政策举措的出台,标志着我国听力语言康复行业已进入大规模职业化发展阶段,为构建完善的行业人才队伍培养评价体系奠定了坚实的政策基础。

3.2 人才队伍建设分级分类稳步推进

通过对全国864个听力语言康复机构专业人员调查数据进行分析,发现大专及以上学历的专业人员占54%,从业人员学历普遍偏低;全部在岗人员中,有听力学、言语及语言康复等专业背景人员占4.9%,从业5年以内的专业人员占24%。

为推动人才队伍高质量发展,目前行业内以中国听力语言康复研究中心(以下简称中语康)为代表,在高技能骨干人才培养和初入职基层专业人员上岗能力培训两方面

开展工作。作为听力语言残疾康复类全国残联系统康复专业技术人员国家级规范化培训基地,“中语康”受中国残疾人联合会委托每年组织开展全国各省级骨干师资规范化培训,培养省级听力语言康复领域的专业师资力量,涵盖个别化教学和学前专业集体岗位。培训内容包括听障儿童集体教学规范、听觉口语法及听力学专业知识等。截止至2025年5月,在全国范围内共培养省级骨干师资582名。同时,中语康也开展了针对基层康复机构的专业能力提升项目,“花开有声”项目自2023年开展以来,一期阶段覆盖了全国434家基层听力语言康复机构,为1022名新进从业的基层听力语言康复从业人员开展理论+实操专业知识技能培训,提升了其专业水平,为7154名听障儿童提供专业的听力语言康复服务,有效提升基层尤其是资源匮乏地区或民办助残机构的规范化服务水平。通过持续开展此类培训项目,不断提升各层次听力语言康复从业人员的专业素养,为行业发展夯实人才储备。

3.3 康复机构中行业人才培养制度健全

在机构层面,各康复机构高度重视职工职后人才培养工作。本次调查中,所有机构已建立人才培养相关制度及年度培训计划。96.94%的受访者表示入职后参加过听力语言康复相关专业培训,涵盖线上、线下等多种形式。培训内容主要是听力康复专业知识和技能,包括康复教育相关培训(81.96%)、听觉口语法(51.99%)、听力服务(54.13%)和康复评估(42.81%),还涉及言语矫治、精神心理、助听器验配技术和机构管理等领域。受经费预算、业务重点及人才培养需求差异等因素影响,各机构外派人员参加培训的次数存在较大差距。部分机构每年会派出约70%的教职工外出参加专业培训学习,大部分机构每年外派参加培训的教职工约为30%。

4 听力语言康复行业人才培养面临的问题

4.1 专业院校及人才数量不足,专家型人才匮乏

我国开设听力语言康复相关专业的院校数量较少,导致专业人才总体培养规模受限。与当前听障人群康复需求相比,专业人员数量严重不足,难以满足行业发展的实际需要。同时,在现有康复机构从业人员中,具备高学历、丰富经验和创新能力的专家型人才稀缺,在一定程度上制约了听力语言康复事业服务水平的提升,不利于行业长远发展,限制了听力语言康复职业的高质量发展。

4.2 院校人才培养模式与实际需求脱节

行业相关专业在院校人才培养模式上,未建立统一的课程体系,在课程设置上均与职业需求存在偏差^[6],部分院校侧重医学理论教学,不适用于实际康复工作场景;或缺乏专业核心技能课程、实践实习不足等。造成院校

培养模式与康复机构实际用人需求不匹配,导致相关专业与就业方向严重脱轨,进入工作岗位后难以快速适应工作要求,同时增加了康复机构的人才培养成本和压力。调查数据显示,从业人员中57.49%来自教育专业,侧面反映出院校培养的专业人才与行业需求的脱节和不足,不利于听力语言康复行业人才队伍建设的专业化发展。

4.3 行业人才评价激励机制不完善

虽然听力语言康复行业在职业化发展方面已取得较大进展,出台了职业标准和国标,但缺乏职业准入资格考核体系,与国外言语治疗师、听力师等职业发展存在较大差距,导致行业内部对从业人员的专业能力评价缺乏统一、科学、有效的标准,难以准确衡量从业人员的专业水平,不利于行业整体服务质量的提升和规范化发展。

在职称体系方面,现阶段缺乏与听力语言康复直接对应的职称评定标准,一方面使得专业人才在职业发展中面临许多问题,影响其职业发展、薪酬待遇、稳定性等;另一方面也不利于人才队伍梯队建设。在8781名听力语言康复从业人员中,仅31.9%人员通过教育、医师等职称体系获得职称等级,其中中级及以下职称人员高达87.75%,总体人才队伍的职称发展不均衡,严重影响专业人才的工作积极性和职业归属感。

4.4 缺乏规范完整的行业继续教育体系

虽然康复机构均有健全的人才培训制度和培训计划,但立足行业发展角度,目前针对从业人员的继续教育机制有待进一步完善^[7]。从业人员的职后培养以残联系统、社会培训和内部培训为主,培训内容和质量参差不齐。培训资源分散,缺乏统一的规划和协调,形式单一,缺乏医疗体系中医师执业后的规范化继续教育机制体制,难以满足不同层次、岗位从业人员的多样化学习需求,对于人员专业知识的规范、技能的更新难以保障,对行业的人才队伍建设可持续发展造成一定阻碍。

5 建议

5.1 强化职业政策引领,完善制度性保障

政府及相关部门应充分发挥政策引领作用,建立健全符合我国行业发展的职业资格评价体系,明确各级各类从业人员的职业资格标准和考核要求,确保行业准入的规范性和专业性^[8]。同时,迫切需要国家出台相关政策加大对听力语言康复行业人才培养的支持力度,健全完善人才队伍建设的职称评定体系,使专业技术人才能在本专业领域中找到清晰的职业发展路径,激发工作积极性和创造力。促使从业人员职称结构发展平衡,培养更多的专家型人才,最终实现覆盖听力语言康复行业全领

域、人才培养全流程的政策支持环境,为行业人才队伍高质量建设、人才培养体系完善提供制度性保障。

5.2 院校以职业需求为导向,搭建应用型人才培养体系

院校在培养听力语言康复专业人才时,应建立与行业职业需求匹配的人才培养模式,以应用型人才培养为核心目标,一方面关注行业最新技术创新和康复实践理念,确保教学内容的时效性和实用性;另一方面及时调整统一规范的培养方案、目标和课程设置,确保课程内容的全面性和专业性,覆盖听力方向和言语康复方向所需理论知识和实践技能,便于学生根据个人发展和就业需求,自主选择深造方向深入学习。深化与企业、康复机构、医疗机构及特殊教育学校的合作,共建实习实训基地。通过产学研合作项目、技能竞赛、顶岗实习等多样化的实践教学手段,丰富实践岗位经验,强化理论知识与实践技能共同发展,提升学生的综合专业能力、岗位胜任力和就业竞争力^[9],为听力语言康复行业输送更多岗位匹配度高的优质人才,满足行业快速发展的需求。

5.3 完善继续教育机制,推动人才队伍建设创新发展

在职后人才培养过程中,行业继续教育体制机制的建立至关重要。相关部门和行业协会应发挥主导作用,整合各类教育资源,构建统一规划、层次分明的继续教育体系。在内容设置上,不仅要涵盖听力语言康复领域的前沿技术、新理论和新方法,还要根据不同岗位、技能水平人员的需求,提供分层分类课程。如为基层听力语言康复人员提供上岗培训、技能提升等初阶课程,为中高级专业人才开设前沿技术研讨、创新实践、专项技能提升、机构管理等课程。在培训方式上,采用线上线下相结合的培训模式。利用互联网学习平台,提供丰富的课程资源,方便从业人员随时随地学习;定期组织线下集中培训、工作坊和学术交流活动等,促进学员间的互动交流和实践技能的提升。通过考核、实践操作评估、项目成果验收等方式,对从业人员的学习效果进行全面评价,并将评估结果与职业晋升、薪酬调整等挂钩,激励从业人员积极参与继续教育,不断提升专业素养。此外,加强对继续教育培训机构的监管,规范培训市场秩序,确保继续教育的质量和效果,为听力语言康复行业人才的持续发展提供坚实保障。

5.4 建立激励机制,推动人才队伍稳步增长

构建科学合理的人才激励制度是推动行业人才发展的关键。首先要在职业资格体系和职称评定体系完善的基础上,建立健全科学合理的人才激励制度,通过薪酬福利、职业晋升、荣誉奖励等多种方式,充分调动从业人员的工作积极性和创新精神,降低其流动性,增加稳定性和

职业认同感。其次,优化人才年龄结构梯队,加强对青年人才的培养和扶持,通过“传帮带”等方式,帮助青年人才快速成长,让其能够在行业中迅速找准定位并进入职业发展路径稳定成长,推动人才队伍扩大,逐渐形成老中青相结合的合理人才结构,建设一支高素质、专业化的创新型人才队伍,为听力语言康复行业的可持续发展注入新活力。

6 结论

在我国听力健康事业快速发展的背景下,人才培养作为行业发展的核心驱动力,其重要性愈发凸显。当前,我国听力语言康复行业人才培养在院校培养和职后培养方面虽已取得一定成绩,但仍面临诸多问题,如专业院校及人才数量不足、培养模式与职业需求脱节、评价激励机制不完善以及继续教育体系不健全等。为有效解决这些问题,推动行业人才培养质量的提升,需要政府、院校、机构和社会各方协同合作。通过强化政策引领、完善制度保障,以职业需求为导向优化院校培养模式,搭建更加多元的应用型人才培养体系,完善激励制度等一系列措施,推动人才产业创新发展,构建全方位、多层次、可持续的人才培养体系,实现为我国听力语言康复行业培养出更多高素质、专业化的人才,满足行业日益增长的发展需求,助力我国听力健康事业实现高质量发展,为“健康中国2030”战略目标的实现贡献力量。

参考文献

- [1] 中国残疾人联合会.中国残疾人事业统计年鉴(2024)4-1-5 康复人才[EB/OL]. <https://www.cdprf.org.cn/zwgk/zccx/ndsj/kfl/2024kf/1fe74b599d9f40e899a8792892128d94.htm>.2025-04-12.
- [2] 吴艳,李群,孟照莉,等.四川大学听力与言语康复学专业本科人才培养的实践与思考[J].中华医学教育杂志,2024,44(4):257-261.
- [3] 中国残疾人记者组.康复直面残疾人的迫切需求[J].中国残疾人,2018,(10):34-36.
- [4] 中国残疾人康复协会语言障碍康复专业委员会.语言障碍康复人员专业技能要求与评价:T/CARD 010-2021[S].2021.5.
- [5] 人社厅发〔2024〕10号.听觉口语师国家职业标准(2024年版)[S].2024.2.
- [6] 胥科,郑芸,孟照莉.听力与言语康复学本科人才培养的思考[J].中华医学教育探索杂志,2019,18(8):794-797.
- [7] 冷晴,张颖,张伟锋.江苏省听力语言康复从业人员胜任力状况调查研究[J].中国康复理论与实践,2024,30(4):389-396.
- [8] 陈艳,王璇,胡楠,等.国内外语言治疗师培养现状及本科教育课程设置比较[J].中华物理医学与康复杂志,2018,40(9):701-704.
- [9] 赵大伟.地方应用型本科院校学生实践能力训练体系构建与研究——以山东青年政治学院为例[J].人力资源管理,2015,(12):318-320.

收稿日期 2025-05-07

责任编辑 薛 静