



《培训》杂志策划

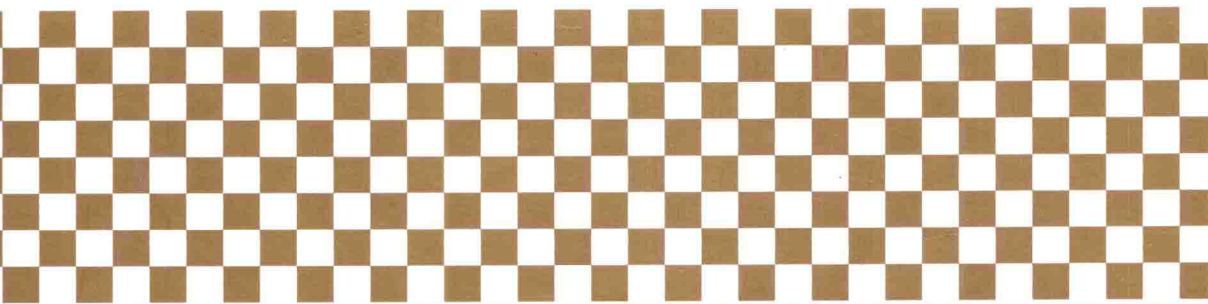
HANDBOOK OF IMPROVING
PERFORMANCE IN THE WORKPLACE

ISPI 绩效改进指南

Volume 1: Instructional Design and Training Delivery

[第一卷] 教学设计与培训实施

第一卷：教学设计与培训实施 | 第二卷：绩效干预选择与应用 | 第三卷：测量与评估



【美】肯尼思·H·希尔伯 (Kenneth H. Silber) 主编
【美】韦尔兹利·R·福希 (Wellesley R. Foshay)
周涛 顾立民 李家强 崔连斌 胡丽 译



江苏人民出版社



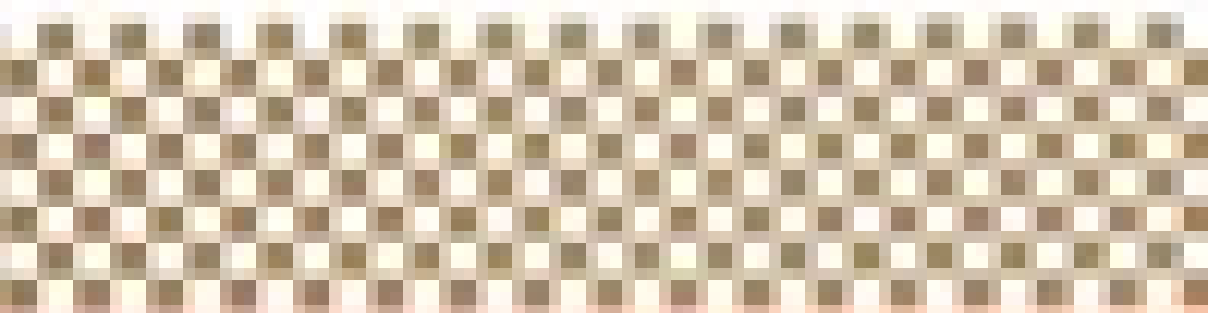
THE UNIVERSITY OF TAICHUNG
UNIVERSITY OF EDUCATION

ISPI 績效改進指南

Guidance for Improving Instructional Performance

第一輯 標準設計與檢核表編

THE UNIVERSITY OF TAICHUNG | THE UNIVERSITY OF EDUCATION | 2019.08



THE UNIVERSITY OF TAICHUNG
UNIVERSITY OF EDUCATION
2019.08



HANDBOOK OF IMPROVING
PERFORMANCE IN THE WORKPLACE

ISPI 绩效改进指南

Volume 1: Instructional Design and Training Delivery

[第一卷] 教学设计与培训实施

【美】肯尼思·H. 希尔伯 (Kenneth H. Silber)

主编

【美】威尔兹利·R. 福希 (Wellesley R. Foshay)

周涛 顾立民 李家强 崔连斌 胡丽译



**International Society for
Performance Improvement**

WHERE KNOWLEDGE
BECOMES KNOW-HOW

图书在版编目 (CIP) 数据

教学设计与培训实施 / (美) 希尔伯 (Sillber, K.),
(美) 福希 (Foshay, W.) 主编; 周涛等译. — 南京: 江苏
人民出版社, 2014.12
(ISPI绩效改进指南; 1)
ISBN 978-7-214-12118-9

I. ①教… II. ①希… ②福… ③周… III. ①企业绩效 -
企业管理 IV. ①F272.5

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第062465号

Handbook of Improving Performance in the Workplace, Volume 1, Instructional Design and Training Delivery

Copyright © 2011 by James L.Moseley and Joan C.Dessinger

Authorized translation from the English language edition, entitled Handbook of Improving Performance in the Workplace, Volume 1, Instructional Design and Training Delivery, ISBN 9780470190685/047019068x, by James L.Moseley and Joan C.Dessinger, published by John Wiley&Sons.No part of this book may be reproduced in any form without the written permission of the original copyright holder.

Simplified Chinese edition copyright © 2014 by Jiangsu People's Publishing House, Ltd.

All right reserved.

江苏省版权局著作权合同登记: 图字10-2012-413.

书 名 ISPI绩效改进指南: 教学设计与培训实施

主 编	肯尼思·H. 希尔伯 韦尔兹利·R. 福希
译 者	周 涛 顾立民 李家强 崔连斌 胡 丽
责任编辑	杨 健 陈 茜
责任监制	陈晓明
出版发行	凤凰出版传媒股份有限公司 江苏人民出版社
出版社地址	南京市湖南路1号A楼, 邮编: 210009
出版社网址	http://www.jspph.com http://jspph.taobao.com
经 销	凤凰出版传媒股份有限公司
照 排	江苏凤凰印刷数字技术有限公司
印 刷	南京爱德印刷有限公司
开 本	718毫米×1000毫米 1/16
印 张	134 插页6
字 数	1850千字
版 次	2015年4月第1版 2015年4月第1次印刷
标准书号	ISBN 978-7-214-12118-9
定 价	880.00元(精装共3卷)

(江苏人民出版社图书凡印装错误可向承印厂调换)



总 序

《ISPI 绩效改进指南》是我们一直梦想拥有的，这套三卷本的图书可以说是传说中的经典著作。记得还在美国留学和工作的時候，我们最大的爱好之一就是去亚马逊和 half.com 网站上淘一些二手经典专业书籍，而这三卷本一直放在我们的愿望清单 (wish list) 上，但最终却未能在离开美国前如愿以偿获得它们。原因很简单，作为经典专业名著，这套书在美国的售价非常昂贵且价格始终坚挺。三卷本新书每册定价 150 美元，总价 450 美元（当时美元跟人民币的汇率大约是 1:7.6，所以折合人民币是 3420 元），旧书也卖的跟新书几乎一样贵。

没曾想到，回到国内后，居然有机会来翻译它们，发生如此近距离的接触，不能不说是人生中的一大奇遇。

这几年，由于沉浸于组织学习与发展领域，亲身经历了这个行业日新月异的变化，深感从业人员快速提升专业度的渴望，但能满足读者需求的图书尚不多。因此，我们急需像《ISPI 绩效改进指南》这样具有国际水准的专业书籍，来拓展视野，更新理念，提升技术和方法。

与市面上流行的大部分仅介绍理论、模型或单一方法及流程的书籍不同，《ISPI 绩效改进指南》系列丛书以独特的视角、严谨的研究方式，汇聚了从相关学科和实践领域中总结出的知识体系、标准化原则，以及以科学证据为基础的最佳实践，力求将教学设计与培训实施、绩效干预选择与应用、测量与评估这三大相关主题的最新观点、方法，以及理论与实践相结合的最佳操作提供给广大读者。

这套书将读者置于一个真实的世界，也就是不完美的现实世界中，通过介绍在实践中遇到的各种困难和障碍，以及克服的方法，并就各种理论和方法的适用情景、优点、不足、实施建议等作出详细阐述，使读者在运用书中

提供的各种理论和方法时，拥有更加清晰的辨别力和准确的判断力，成为具备独立思考能力的专业人士。本书最主要的作用就是帮助读者成长为“学者型专业人士”（practioner scholars），即成为掌握各种方法论并拥有个人鉴别力和批判性思维的独立思考者。

丛书的作者都是全球在绩效改进技术、教学设计与开发、测量与评估领域的大师，可谓众星云集、“星光”灿烂。作者中包括毕生从事课程开发实证研究的露丝·克拉克（Ruth Clark）、提出认知主义课程开发模型的韦尔兹利·福希（Wellesley Foshay）、研究课程开发核心技术——工作任务分析的权威大卫·乔纳森（David Jonassen）、在设计互动性课程方面拥有全球影响力的肯尼思·希尔伯（Kenneth Silber）、提出远程教育交易模型理论的加里·莫里森（Gary Morrison）、国际绩效改进协会前主席莎伦·施罗克（Sharon Shrock）、威廉姆·克斯卡洛里（William Coscarelli）、朱迪斯·黑尔（Judith Hale）、投资回报率方法（ROI）创始人杰克·菲利普斯（Jack J. Phillips）博士、提出绩效根源力场分析的罗杰·舍瓦利埃（Roger Chevalier）、提出预测评估模型的迪恩·斯皮策（Dean Spitzer），等等。其中也包括我们在美国求学时的导师彼得·福迪（Peter Fadde）（我们的另外两位老师莎伦·施罗克和威廉姆·克斯卡洛里也在本丛书中）。

本套书籍的发起者——国际绩效改进协会（ISPI），是一家领先的、致力于改进生产效率及工作绩效的国际协会。自从1962年成立以来，ISPI已经成为提升职场工作效率和绩效的国际领先性行业协会。通过其出版物和培训项目，ISPI影响着全球超过40多个国家和数以万计的绩效改进专业人士。秉承其出版物的一贯作风，本套书籍的每一卷都代表了全球最先进的研究结论、知识成果以及业内实践，并涵盖了众多成熟理论、尖端研究成果、最新发展趋势以及被证实切实可行的应用方式。

《ISPI 绩效改进指南》共分三卷：

• 第一卷：《教学设计与培训实施》。本卷主要与读者分享全球教学设计与开发领域的最佳经验和操作。本卷中的许多内容站在不同文化和工作经验的基础上，给读者提供了一种独特的、耳目一新的视角。这些最佳操作和独特视角涵盖了如下的内容：（1）教学设计与开发最新原理、模型及其应用；

(2) 教学设计与开发数据收集和分析的核心技术和方法,例如需求分析、工作场景分析、认知型工作任务分析、操作型工作任务分析等;(3)如何创建各种不同的学习环境;(4)在不同学习环境下,如何进行不同形式的课程设计与开发(例如:多媒体教学开发、基于游戏的教学设计与开发等);(5)如何建立科学的学习评价标准;(6)课程如何进行有效的交付和实施;(7)教学设计与开发过程中的关系管理、项目管理等。

• 第二卷:《绩效干预选择与应用》。本卷集世界绩效改进领域的最新研究成果之大成,对目前有关绩效改进的所有措施都进行了全面完整的介绍,并且用金字塔模型对所有措施都进行了高度统合,形成了有效实施绩效改进措施的完整科学体系。本卷内容广泛但不失具体,不仅描述了针对愿景、使命和战略目标的未来搜索、SWOT分析、欣赏式探询等新颖方法,还包括其他各种绩效干预措施在岗位层面、员工层面以及职场层面中的应用(包括游戏与模拟、远程培训、导师制、激励机制、绩效支持系统、组织发展、知识管理、实践社区等)。为了确保读者能够有效地运用这些绩效改进措施,作者对所有的绩效改进措施的最新研究成果,何时应用,怎样应用,设计、开发和实施过程,可能遇到的障碍等都进行了详尽的介绍。本卷也阐述了如何在不同干预措施之间建立紧密联系;如何构建科学机制以保证绩效干预措施顺利执行和跟进;如何建立干预措施主人翁责任感等一系列重要议题。

• 第三卷:《测量与评估》。本卷内容囊括了目前对绩效改进、学习与发展等领域的效果进行评估和测量的全球最新研究成果。读者在阅读的过程中,可能会对国外同行对评估和测量研究的深入程度和广泛程度发出由衷的赞叹,也会对国外同行这种执着和精益求精的精神产生敬佩之情。本卷内容包括:如何从不同维度(如工作任务分析、绩效分析、教学分析、内容分析、需求分析)进行绩效改进措施的测量与评估;测量与评估的各种方法,包括定性/定量分析方法、观察法等;测量与评估模型[如柯氏四级评估、投资回报率(ROI)、平衡计分卡(BSC)]以及其他的相关主题。

可能有心的读者会好奇:为什么教学设计与开发、测量与评估的内容会包括在《ISPI绩效改进指南》三卷本中?教学设计与开发和绩效改进本身到

底有怎样的关联？为什么要用整整一卷来写教学设计与开发？测量与评估为何也用了整整一卷来详细阐述？本丛书给了大家这些问题的答案，希望可爱的读者以这些问题作为切入点，展开阅读。

《培训》杂志为了保障这套丛书的翻译质量，邀请了国内在绩效改进、教学设计与开发、培训评估与测量领域的顶级专家参与翻译和校对工作。这些专家包括崔连斌博士、胡丽博士、周涛博士、邓晓芳博士、顾立民、李家强、易虹等。顾立民负责翻译了第一卷《教学设计与培训实施》的第二部分。周涛博士负责翻译了第一卷的第三和第四部分。李家强负责翻译了第一卷的第五部分、第二卷《绩效干预选择与应用》的第九和第十部分。易虹负责翻译了英文原序及第二卷的第二、第三、第四、第十一和第十二部分。邓晓芳博士负责翻译了第二卷的第五和第七部分。崔连斌博士和胡丽博士共同翻译了第一卷的前言、第一部分；第二卷的前言、第一、第六和第八部分，以及第三卷《测量与评估》的所有内容。

特别感谢《培训》杂志的常亚红副主编，没有他的慧眼识珠和鼎力支持，这套丛书不可能这么快与大家见面。也非常感谢江苏人民出版社的杨健女士，她严谨的编校作风和对翻译质量、版式设计、印刷与装帧的高标准要求，保证了本套图书的品质。

一套图书对读者最大的帮助莫过于创建一个自由思考和对话的环境，训练读者如何富有想象力去思考，以及如何从不同的角度进行批判性的综合思考。这套丛书就能起到这样的作用。通过对本套丛书的学习，能够创造性地将理论知识、方法和技术应用到现实世界中，有效地解决实际问题。通过阅读本丛书，您还可以掌握专业的理论知识和方法，逐步培养科学分析评判能力。基于这些分析和判断，读者们可以创新性地开发出自己独特的可用于分析问题和解决问题的体系与方法。

本书内容广泛，知识全面，涵盖丰富，适用于在培训、人力资源管理、咨询行业、企业中各业务部门、非盈利性机构、政府机关中的广大人群，包括培训管理者、咨询专业人士、人力资源管理与绩效管理人員、企业一线主管、中高层管理者及其他相关专业人员。无论您在所在领域的经验如何，《ISPI 绩效改进指南》均应成为必备典籍。

由于翻译和编辑工作量大，加之水平有限，错误和疏漏在所难免，希望读者批评指正。

最后，衷心祝愿读者能够从每一章节中汲取到学以致用用的知识，更好地理解为什么从事现在的工作，以及如何做得更好。

崔连斌 胡 丽

2014年12月于无锡



卷首语

本篇旨在为《ISPI 绩效改进指南》的首卷奠定行文基调，明确涉及范畴和基本原理。卷首语将会涉及以下主题：

- 写作目的
- 阅读及使用方法
- 教学设计与开发（ID）与绩效改进技术之间的联系
- 本卷与其他两卷之间的内在联系
- 以科学研究为基础的哲学（该部分内容我们将在第三卷引文中详述）
- 教学设计与开发理念演变历程
- 已有惯例的新视角

写作目的

学习本卷内容将帮助读者逐渐成长为一名见多识广、业务扎实的教学设计与开发专业人士。国际绩效改进协会（ISPI）与 Pfeiffer 出版社联合出版了《ISPI 绩效改进指南》系列丛书，出版该系列丛书的目的在于：

强调教学设计与培训实施与改进职场绩效之间的紧密联系。与市面上大部分书籍仅仅介绍理论、模型或单一流程及方法不同，《ISPI 绩效改进指南》系列丛书采用严谨的科研方式，独一无二地汇聚了从相关学科和实践领域中总结出的知识体系、标准化原则，以及以科学实证为基础的最佳实践方法。

这套系列丛书汇集了来自不同行业、不同学科、不同地域的最优秀研究人员、学者、思想家及从业人员的智慧结晶，在国际绩效改进协会提出的“绩

效蓝图”（performance landscape）的旗帜下，为绩效改进领域的核心议题提供了关于标准化原则及最佳实践的统一和综合的纲要。

本套书籍的目标是在学术和实践的三个核心领域里，为培训从业者、绩效改进专业人士和学生提供全面、权威的参考。本套书籍的发起者——国际绩效改进协会，是一家领先的、致力于改进生产效率及工作绩效的国际协会。本套书籍的每一卷都代表了最先进的研究结论、知识成果和业内实践，并涵盖了众多成熟理论、尖端研究成果、最新发展趋势及被证实切实可行的应用方法。

唐纳德·舍恩（Donald Schön）极为恰当地描绘出本卷书的作用，即帮助读者成长为“学者型专业人士（Practitioner Scholars）”。舍恩认为：

应将理论与知识应用于解决现实世界中遇到的实际问题。随着学习者逐渐成为学者型专业人士，他们也相应地开发出了用于分析问题和解决问题的体系与方法。他们逐渐锻炼出将理论与实践相结合的能力，并更加侧重于实践。“当（学员）掌握了一定数量的理论之后，他们更倾向于对研究者所提出的理论提出不同的意见”。学者型专业人士通常会对其他研究人员提出的理论观点进行分析，并将这些理论成果与自己已掌握的知识经验进行比较。

我们希望亲爱的读者可以从每一章节中汲取到能够学以致用用的知识，并且更好地了解您为什么从事现在的工作。

本套书籍的编辑和文章的作者们已均衡地安排了所有章节。本卷将会向您提供：

- “如何完成教学设计与开发项目中的某个任务”的参考——无论您在实际工作中遇到何种教学设计与开发问题，都可从本卷中获得相应的解决方案，因为它通过不同形式展现了多种实用的教学开发技术，这些技术具体表现为大量的工作表格、工作辅助工具以及实际案例。
- 解答“为什么要这样做？”——本卷为您提供了一种思路，使您能够了解您所从事的工作背后的理论和研究，从而使您在遇到新情境和新问题时，能够顺利地应用所学知识，轻松应对。

阅读及使用方法

在此我们将会对阅读本卷提出几种建议性的方法。

针对经验丰富的教学设计与开发专业人士

如果您是一名经验丰富的教学设计与开发专业人士，相比较其他普通读者来说，您一定更多地意识到教学设计与开发领域并不是一成不变的。您从研究生教育或者培训中所学到的技术，也许已经应用了5—10年（或者更长），虽然有些仍然是有效的，大部分却已经发生了变化和改进。正如我们在卷首语中所指出的那样，教学设计与开发领域已经从一系列的流程转变为一系列的准则，教学设计与开发的重点也由聚焦于算法问题的解决和简单的概念转移到了高级问题解决技巧与知识架构上，教学策略也在不断地发展，同时教学设计与开发领域的学习与研究方式也经历了重大的变革。

我们建议您重点关注以下章节：

- 第一部分，第二章。学习基于教学原理的教学设计与开发模型，获取在 ADDIE 模型基础上的新思维。
- 第二部分，第七章。认知型工作任务分析。
- 第三部分，第八、九、十、十一章，这是必读的内容。如果读者所在机构需要继续进行在线交付及问题解决等培训内容，则还需阅读第十二、十三章。如果读者需要进行心理活动技能（Psycho-motor）训练，则还需阅读第十四章的内容。
- 第五部分，第十五章，这是必读的内容。根据读者在组织中所担任的职位，选读第十七、十九章。

针对寻求技术、解决特定教学设计与开发问题的读者

如果您经常性地从事教学设计与开发工作，您很可能会根据此时所遇到的问题，首先翻开或仅仅关注教学设计与开发问题这一章节。这种阅读方式符合实时培训（just-in-time training）这一理念，本卷的编排旨在使这种阅读

方式简单易行并充满意义。

读者在阅读过程中将会发现，本书的每一章节，以及每章的引言之中都加入了其他相关章节的参考内容。由于教学设计与开发是一系列相互关联的原理组合（这一点我们将在之后的文章中进行详述），读者可以更加确信阅读哪些章节会满足自己的需求以及拓宽对正在阅读章节的理解。

针对教学设计与开发刚入门的读者

如果您是一名培训师或是一名职能部门工作人员，刚刚承担起教学设计与开发的重任，我们建议您首先阅读以下章节：

- 第一部分，第二章。学习基于教学原理的教学设计与开发模型，获得总体认知。
- 第二部分，第四、五、六、七章。阅读这几章的内容将有助于帮助您了解在开展数学开发与设计工作之前进行需求分析的重要性以及如何进行分析。
- 第三部分，第八章至第十四章。本部分讲述了教学设计与开发入门者在工作初期容易遇到的问题以及有经验的教学设计与开发从业者最经常使用的相应的解决策略。
- 第五部分，第十八章。本章内容将有助于读者更好地理解教学设计与开发流程中各环节密切配合的特点。

针对教学设计与开发研究生（或教学设计与开发研究生导师）

如果读者是在大学课堂里第一次接触到教学设计与开发领域的知识（或者是协助他人学习），并立志要成为“学者型实践者”（Scholar Practitioner），您对理论研究一定会和对实践一样感兴趣。我们意识到，要在一个学期之内（或者四分之一学年之内）学完本卷所涵盖的十九个章节并非易事。（具体参见第九章和第十章有关认知负荷的内容）。

因此我们建议您可以按照以下章节顺序进行阅读和学习：

- 第一部分，第一、二、三章。这三章阐述了教学设计与开发领域的基

本理论、基础原理及历史依据。

- 第二部分，第四、五、六章。这三章介绍了如何进行教学设计与开发初级阶段所需要的基础分析。
- 第三部分，第八、九、十章（有余力的读者可以继续阅读第十一章）。这几章向读者介绍了从研究成果中总结出的教学设计与开发策略。在绝大多数教学设计与开发工作中，包括在学习书本的过程中和作为一名教学设计与开发领域入门者在工作过程中，这些策略都会被经常使用。
- 第四部分，第十五、十六章。这两章阐述了在教学设计与开发过程中如何对学员进行评估，以及如何确保设计出的教学能够有效地促进学员的学习进程。
- 第五部分，第十八章。本章内容将有助于读者更好地理解教学设计与开发流程中各环节密切配合的特点。

教学设计与开发（ID）与绩效改进技术（HPT）之间的联系

本书是 Pfeiffer 与国际绩效改进协会（ISPI）合作出版的系列书籍之一。国际绩效改进协会的研究重点是人力绩效技术（human performance technology，简称 HPT），本书将其定义为：

人力绩效技术是一种通过设计与开发综合的、系统的、结果导向的有效干预措施来提高组织生产效率的研究与道德实践（the study and ethical practice）。

教育传播及科技协会（Association for Educational Communications and Technology）业已承认，教育技术已经成为人力绩效技术（HPT）的一个分支：

正如人力绩效技术（HPT）相关领域中所提倡的，绩效水平的提升可通过实施不同类别的干预措施来实现，除进行教学以外，还可引入新型设备工具、实施激励机制、进行组织变革、提供认知支持、进行岗位再设计等措施。正是由于包含数量众多的绩效干预措施，

HPT 的概念范畴要远大于教育技术。

同时，业界也广泛认为教学设计与开发是教育技术的一个分支。

通过一个同心圆图形，我们可将这里所涉及的几个概念之间的关系形象地表现出来，见图 1。

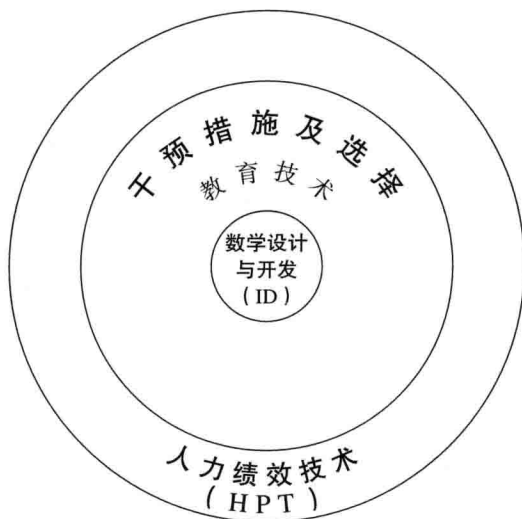


图 1 教学设计与开发 (ID) 和人力绩效技术 (HPT) 的关系

综上所述，教学设计与开发是人力绩效技术的一部分。当绩效分析（见第五章）断定，当我们试图解决的绩效问题的出现是缘于学习者技能 / 知识缺失的时候，教学设计与开发的引入便水到渠成。

如果读者对 ID 和 HPT 貌似相互独立却又紧密联系的历史故事感兴趣，我们建议您不仅阅读第三章中莫伦达 (Molenda) 执笔的有关教学设计的卓越发展历程的文章，还应该阅读《人力绩效技术手册》(Handbook of Human Performance Technology) 第三版第七章中费伦达 (Ferond) 所著的有关 HPT 历史的内容。

本卷与其他两卷书之间的内在联系

为了涵盖以下内容，编者将本部书分为三卷：

- 第一卷《教学设计与培训实施》。本卷涵盖了以下内容：教学设计与开发模型及其应用；备选教学设计与开发方案；需求分析、学员与工作场景分析；建立绩效学习目标；课程有效交付；教学设计与开发的项目管理，以及其他有关内容。
- 第二卷《绩效干预选择与应用》。本卷不仅介绍了干预措施在岗位层面、员工层面以及职场层面中的应用（包括游戏与模拟、远程培训、导师制、激励机制、绩效支持系统、组织发展、知识管理、实践社区等等），还阐述了如何使不同干预措施之间紧密联系、构建何种机制以保证干预措施顺利执行和跟进、如何建立干预措施主人翁责任感以及其他一系列话题。
- 第三卷《测量与评估》。本卷涵盖了工作任务分析、绩效分析、教学分析、内容分析、需求分析；定性/定量分析方法；观察法；测量与评估模型，例如：投资回报率（ROI）、平衡计分卡（BSC），以及其他主题。

即便那些较为随意的读者也能发现，尽管我们已经用一整卷书的内容来探讨跟评估有关的话题，本卷中仍然在第四部分通过两个章节向读者介绍了教学设计与开发从业者必须掌握的评估基础知识，包括：执行课后学习评估、形成性评估、总结性评估以及确定性评估，从而证实我们所设计、开发的课程能够产出有效的成果。除以上内容之外，第三卷《测量与评估》向读者更加深入地介绍了有关评估的内容。

本书以研究为基础的编写哲学

关于人们如何学习以及怎样才能最有效地授课，每个培训师都有自己的一套理念，尽管这经常没有被很好地表达出来。通常情况下，这些理念来源于个人经验，但通过培训实践所总结出的某项技能或理念也大都参考了前辈们的模型。对于培训从业者们来说，他们几乎不会把连贯的、理论性强的关

于学习和课程开发的知识体系作为他们的工作基础。更加不幸的是，很多流行的理论和课程开发模型仅仅以调研为依据。目前，教学设计与开发领域的从业人员大多都是追求最新前沿科学、天资聪慧之人，他们更倾向于依赖意识形态和个人经验，而不是依赖以方法论为指引的研究费力地获得的可靠的实践证据。

正如莫伦达在第三章中指出的那样，从建立之日起，教学设计与开发就一直被当作是一项系统技术（或“方法论”）。正是通过对现有的学习与教学经验的研究，专业人员才能构建起承上启下、一脉相承的知识体系。教学设计与开发领域关注的是如何积累知识，以及将新知识与现有的有效教学设计与开发实践相融合。这也就意味着，在教学设计与开发领域中，正是由于新教学媒介或者教学设计与开发实践的支持者不能够有效地将所积累知识以及教学设计与开发原理运用于这些新的媒介和工作实践，教学设计与开发领域才更倾向于保守，即反对所谓的“新潮”。因此，本书也绝不会浪费笔墨，针对各种不同的在线学习课程、教学设计平台、远程教育设计编写相应的章节，也不会针对某些培训技术，例如角色扮演、发现式学习法、小组学习/协作学习等编写相应的章节。本书所崇尚、倡导的理念就是，每一种学习原理与教学原理都可以适用于各类媒介、各类教学实践、各类学习情境以及所有学习者。混合使用各类媒介与技术的学习环境的设计也是基于以上的原则。

许多文章曾天真地指出教学设计与开发的实践是直接并且仅仅按照学习与教学实践经验的研究展开，本书编者并不想与之辩驳。教学设计与开发是一门重在实践的学科，并且它还拥有必须遵从的设计原理——人类行为学。教学设计与开发的人类行为学不仅受研究指导，也受反思性实践指导。当我们试图检验工作成果的有效性时，或是思考总结教学设计实践的成功之处时，我们其实是在进行实验设计。此类实验设计的操作也随着对实际工作的反思不断变化和进化。人类行为学建立在对学习与教学的研究基础之上，它经受了经验的考验。本书旨在向读者明确地展现教学设计与开发的人类行为学，明确清晰地描绘出研究与理论如何对这一过程进行指导，以及实践对它的进一步验证。