



JYJSX

jiàoyù jìshùxué
shìyèzhōng de jìxiào jìshù yánjiū

教育技术学视野中的 绩效技术研究

梁林梅 ■ 著



華中師範大學出版社

教育技术学视野中的 绩效技术研究

梁林梅 著

华中师范大学出版社
2009 年 · 武汉

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

教育技术学视野中的绩效技术研究/梁林梅著.

—武汉:华中师范大学出版社,2009.3

ISBN 978-7-5622-3684-9

I. 教… II. 梁… III. 教育技术学—研究 IV. G40—057

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 193248 号

教育技术学视野中的绩效技术研究

作者:©梁林梅

责任编辑:李 蓉

责任校对:方汉交

封面设计:甘 英

编辑室:教材研发中心

电话:027-67862387

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市洪山区珞喻路 152 号

电话:027-67863040(发行部) 027-67861321(邮购)

传真:027-67863291

网址:<http://www.ccnapress.com.cn>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

经销:新华书店湖北发行所

印刷:武汉市新华印刷有限责任公司 督印:章光琼

字数:250 千字

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:11.00

版次:2009 年 3 月第 1 版

印次:2009 年 3 月第 1 次印刷

印数:1—1000

定价:28.00 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027-67861321

序

绩效技术近年来成为多学科交叉的热门话题和前沿课题。

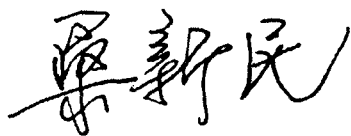
对绩效的关心首先是管理学的老话题,但却又是新课题。管理的最根本目的在于追求绩效,但由于管理的复杂性,以往对绩效的管理难以操作,而信息技术的迅速发展为处理各种复杂的绩效分析、评价与管理提供了新的机遇和可能,因此,为信息时代的绩效研究插上了数字化的翅膀,成为管理学的前沿课题。

绩效技术发展与应用的一个非常重要的舞台是企业培训,以学习和培训提高企业组织绩效是绩效技术早期发展的一个核心假设和强大推动力。绩效技术几乎是和教育技术同时诞生的,教育技术的舞台主要是在学校和教育系统内部,而绩效技术的主要应用与实践领域则在企业组织,由此形成了一整套绩效技术的理论、方法与技能,其中最核心的部分是绩效分析(又称为需求评估),使得绩效技术成为一个相对独立的研究领域,并在实践中发挥了越来越大的作用。

与此同时,教育技术专业也在持续关注着绩效技术的研究与发展,近年来开始成为教育技术研究与实践中一个新的生长点。绩效技术在企业组织应用中不断成熟与成功的理论、方法及个案应该为教育技术领域所关注和借鉴,以改进教学设计及教育组织自身的绩效。

长期以来,我国教育管理的理论与实践领域对于教育绩效的研究和关注还远远不够。随着教育信息化的迅速发展,对于教育投资的成本—效益分析、绩效评估等问题已变得越来越重要,为吸收和借鉴绩效技术的成果提供了新的舞台与动力。

此书是梁林梅博士在她的博士学位论文《教育技术学视野中的绩效技术研究》的基础上修改、扩展、完善而成的。该书的研究和写作参阅了大量美国绩效技术研究和实践的第一手资料,文献综述系统、丰富而翔实,对美国绩效技术的研究与发展作了较为系统而全面的考察,比较全面地反映了美国绩效技术领域及相关学科前人的研究成果和前沿状况。当然,该研究还仅仅是开始,不少研究论题尚属国内教育技术学研究的空白。本书的出版无论对于推动教育技术学理论研究的深化,还是实践的拓展,都具有十分重要的价值和意义。希望此书的出版能够引起各方面的关注,并在理论、实践、技术等不同层面推动绩效技术在中国的深化和发展。



目 录

第一章 问题的提出	1
第一节 本研究的缘起	1
第二节 绩效技术——美国教育技术专业人员始终在研究和关注的领域	3
第三节 对本书若干中文译法的解释和说明	9
第二章 对相关概念的梳理与分析	12
第一节 对于“绩效”的解析	12
第二节 对于“绩效技术”的理解与认识	14
第三节 对“技术”的理解与认识	21
第四节 贝拉·巴纳锡的系统理论	23
第五节 人类绩效系统——解决组织中绩效问题的基本框架	27
第三章 美国绩效技术发展的历史、现状及未来考察	33
第一节 美国绩效技术的发展历史及影响因素分析	33
第二节 绩效技术发展中的主要代表人物及其学术贡献	43
第三节 美国绩效技术研究发展的现状及趋势分析	48
第四章 绩效技术的基本原则及特性分析	53
第一节 托马斯·吉尔伯特关于人类能力的三条法则	53
第二节 绩效技术的基本原则探析	55
第三节 绩效技术的特性分析	58
第五章 绩效技术分析解决问题的基本过程和方法分析	60
第一节 ISPI 绩效技术过程模型分析	60
第二节 绩效技术分析和解决问题的其他模型	67
第三节 绩效技术模型的功能与作用探讨	71
第六章 需求评估与任务分析	72
第一节 需求评估	73
第二节 任务分析	76
第七章 变革管理	83
第一节 变革管理的理论与方法	83
第二节 教育组织的变革管理	94

第八章 绩效技术——对培训的反思与超越	99
第一节 对培训历史的简要回顾	99
第二节 绩效技术专业人员对培训的反思和质疑	101
第三节 从关注培训本身向关注工作绩效的转变	105
第九章 EPSS——当代信息技术引发绩效支持理念与实践的重大变革	107
第一节 关于 EPSS	107
第二节 促成 EPSS 形成的几个重要因素分析	110
第三节 EPSS 的应用一定能够提高组织的绩效吗——几点思考和建议	117
第十章 教育技术与绩效技术之关系探讨	120
第一节 对二者关系的分析与比较	120
第二节 绩效技术对教育技术未来发展趋势影响的探讨	126
第十一章 绩效技术应用及职业道德规范	130
第一节 绩效技术在组织中应用的分析与建议	130
第二节 绩效技术是否可以应用于教育组织	134
第三节 对领域内价值观与职业道德规范的重视和关注	139
第十二章 绩效技术在我国	141
第一节 我国教育技术领域对绩效技术的认识和研究现状分析	141
第二节 绩效技术在我国教育技术领域的应用和发展前景及策略探讨	142
附 录	146
附录一 美国四所大学绩效技术课程教学大纲	146
附录二 专业协会及专业刊物介绍	153
附录三 对《绩效改进》及《绩效改进季刊》的内容分析	155
附录四 绩效技术经典著作介绍	161
参考文献	164
后 记	170

第一章 问题的提出

20 世纪 50 年代以来,不同学科从各自的领域共同关注和探索这样一个话题:如何应用行为科学的原理和研究成果改进工作场所中个体与组织的绩效,从而实现组织的目标,提高组织的业绩。在对个体与组织绩效问题研究和关注的众多群体当中,绩效技术便是其中的一员。

虽然绩效技术的思想可以追溯到 20 世纪 50 年代,但作为一个专业术语和研究与实践领域,则出现于 20 世纪 70 年代的美国,至今仅有三十多年的发展历史。绩效技术无论在国内还是国外,都是一个新的、不太成熟的研究领域。近十年以来,绩效技术在美国、加拿大等国家发展十分迅速,对绩效技术的研究和关注不仅已成为国际上教育技术深化发展的前沿课题,而且已引起国内教育技术理论与实践工作者的关注和重视,但这方面研究的深度和广度与世界前沿尚存在较大差距。因此,从教育技术学的视角研究、总结和吸纳绩效技术的理论与实践成果,对教育技术实践的发展和理论的拓展,具有极其重要的价值。

第一节 本研究的缘起

引发本研究的直接动因,最初源自于本书作者攻读博士学位期间参与导师桑新民教授提出的教育技术学“五个十”的相关研究工作^①。在对世界教育技术学前沿所进行的追踪研究中,发现了大量关于“Performance Technology”的文献和资料。通过进一步对这些文献进行阅读和分析,更加强烈地感受和认识到美国教育技术领域存在着一个重要而又十分活跃的研究和实践舞台——绩效技术^②。

随着研究的逐步深入,所面临的问题和困惑也越来越多,对以下系列问题的探索与回答,便构成了本研究的重要动因。

一、问题系列之一

为什么美国教育技术领域的专业人员、专业文献、专业机构、专业网站等等一直

① 具体内容请参阅:桑新民:《现代教育技术学基础理论创新研究》,载《中国电化教育》,2003 年第 9 期,第 26~36 页。需要特别说明的是,桑新民教授早在此论文发表三年之前,就已经在华南师范大学的博士、硕士研究生课程中提出了这种研究思路,并一直在从事此方面的研究,目前带领着南京大学网络化学习与管理研究所的教师、博士和硕士研究生们继续从事着这项研究。

② 梁林梅:《教育技术实践发展中一个活跃的领域:绩效技术》,载《教育发展研究》,2002 年第 7~8 合期,第 68~72 页。

在关注和研究绩效技术,而我国相关领域却很少提及,甚至到目前为止许多教育技术领域的专业人员对它也知之甚少?

如果说教育技术是一个年轻的领域,那么与教育技术的发展历史相比,绩效技术则还要年轻许多。回顾与反思绩效技术短暂的发展历史,便可以发现这样一个不容忽视的事实:从美国绩效技术的诞生到迅速成长与发展,其间教育技术(大多源自美国的英文文献将之称为“教学技术”)领域的专业人员对绩效技术的研究和关注始终没有停止过(具体内容请参阅本章第二节的论述),其已成为美国教育技术研究与实践的重要内容之一。而我国教育技术发展至今,对于绩效技术的研究几乎是一片空白(尽管张祖忻曾于1995年撰文向国内同行介绍绩效技术,之后也零星有几篇介绍性的文章)。造成这种现状的原因是什么?这种现象对于我国教育技术学的学科发展意味着什么?这些都是贯穿于本研究始终的、笔者努力尝试澄清和回答的重要问题。

二、问题系列之二

绩效技术究竟是一个什么样的领域?它与教育技术有着怎样的关系?绩效技术对美国教育技术的发展产生了怎样的影响?这些影响意味着什么?

要正确而全面地理解和认识绩效技术,就必须首先深入研究它的发展历史,这便是本书第三章所探讨的主要内容之一。追溯美国绩效技术的发展历史,可以感受到绩效技术的发展历史与美国教育技术的发展历史是相互交叠且密不可分的,特别是在绩效技术形成的早期阶段^①。

目前美国许多教育技术专业人员同时从事着绩效技术的研究和实践,许多绩效技术的内容都包含在教育技术学的课程体系之中,绩效技术领域的专业人才培养也大多在教育技术专业内进行(另有一部分是在管理类学科及专业中培养的)。有相当一部分绩效技术专业人员早期都在教育技术领域接受过专业训练,而之后的专业发展经历,使他们逐步转向了绩效技术的研究与实践。这些专业人员为什么会从教育技术领域转向绩效技术领域?反过来,绩效技术又对教育技术的发展产生了怎样的作用和影响?这些也是本研究十分关注的问题,笔者在第三章进行了专门的分析和讨论。

三、问题系列之三

十多年前我国就有学者(张祖忻,1995)撰文介绍绩效技术,而十多年间绩效技术在我国并没有多大的发展。面对如此现状,人们不禁要追问:

为什么绩效技术在我国的发展如此缓慢而艰难?它是否能够(或者应该)成为我国教育技术学科的研究对象和实践领域之一?如果答案是肯定的,又如何才能有实质性的进展和突破?我国的教育技术发展又能够从绩效技术已有的理论和实践成果中吸收、借鉴什么?

自2000年以来,绩效技术开始引起国内越来越多的教育技术领域专业人员的关注:何克抗(2003)认为,“我国(教育技术)多年来最大的缺陷或称之为空白,就是企业

^① 梁林梅:《绩效技术的起源与发展》,载《现代教育技术》,2003年第2期,第25~28页。

培训这一块,且从事与企业培训有关的绩效技术方面研究的专家极少。……随着企业培训的扩展,绩效技术应该成为我们大学教育技术专业的独立课程”。同时呼吁,“尽快填补教育技术学学科上的这一空白”^①;刘美凤(2003)提出,“绩效技术作为教育技术研究和实践人员的一个发展空间,值得我们进一步进行研究和发展的”,并且将绩效技术的研究与发展作为教育技术学学科未来发展需要研究的五大课题之一^②;张建伟(2002)认为,面向企业培训所进行的绩效技术研究应该作为我国教育技术研究领域的三个重要应用主题之一^③。

绩效技术起源和成长于商业、企业领域,而我国教育技术的发展从一开始就主要关注和实践于基础教育及高等教育领域,它在我国教育技术领域发展和应用的前景如何?如何使我国教育技术向企业和其他非教育领域拓展?这些都是本书第十二章将要研究和探讨的问题。

四、问题系列之四

教育技术的最终目的是要有效地解决教育中存在的各种现实问题,促进个体和教育组织的发展。我国教育技术界在引进和思考绩效技术时,一些无法回避的相关问题又在困扰着教育技术领域内的理论研究者 and 实践者:

教育组织(教育实践)是否应该追求绩效?如果答案是肯定的,教育组织(教育实践)又如何追求绩效?在寻求教育组织(教育实践)绩效的过程中,教育技术能够做什么?同时又存在哪些局限?

这许许多多的问题,远非本研究所能够完全回答。但作为我国教育技术专业人员对绩效技术应用的初步探索,这成为本书第十一章的研究内容。

本研究努力尝试对以上系列问题进行力所能及的回答,试图通过本研究使国内教育技术专业人员能够对绩效技术有一个初步清晰、完整和正确的认识与理解,能够以个人的绵薄之力促进和推动我国教育技术领域对绩效技术的研究与实践,以缩小我国教育技术领域在此方面与国外同行的差距。

第二节 绩效技术——美国教育技术专业人员始终在研究和关注的领域

如果说教育技术是一个年轻的领域,那么与教育技术的发展历史相比,绩效技术则还要年轻许多。回顾与反思绩效技术年轻而短暂的发展历史,便可以发现这样一个不容忽视的事实:从绩效技术的诞生到迅速成长与发展,其间教育技术(大多源自美国的英文文

① 曾兰芳:《关于教育技术的本质及其学科的发展——访我国教育技术著名专家何克抗教授》,载《开放教育研究》,2003年第2期。

② 刘美凤:《教育技术学学科未来发展需要研究的课题》,载《中国电化教育》,2003年第9期。

③ 张建伟:《当代教育技术学研究领域的基本架构——教育技术学在做什么?》,载《教育研究》,2002年第4期。

献将之称为“教学技术”)领域的专业人员对绩效技术的研究和关注始终没有停止过:

- 1989年5月,美国“教学设计与技术教授(PIDT)协会”在印第安纳大学讨论教育技术的发展趋势时,强调应把学科发展的重点之一放在企业绩效技术研究方面^①。

- 美国教育技术领域的重要刊物之一《教育技术》杂志于1990年第5期开设了题为“绩效技术介绍”的专栏,刊登了一系列文章,从理论和实践两方面对绩效技术作了较为系统的介绍。该专栏的主持人为 Boise 州立大学工程学院教学与绩效技术系的 Dean R. Spitzer 教授,他刊登了7篇关于绩效技术的文章,文章标题及主要内容见表1-1:

表1-1 《教育技术》杂志“绩效技术介绍”专栏文章列表

标题	作者及当时的教学(实践)背景	主要观点
Intruction to Special Section on Performance Technology	Dean R. Spitzer 为 Boise 州立大学教学与绩效技术系主任。	绩效技术成长于教学技术领域,但它是教学技术的进一步扩展;教学技术只是绩效技术众多改进人类绩效工具和方法的一种,大多数的绩效技术专业人员视教学技术为其子集;大多数的绩效技术专业人员同时又视自己为教学技术专业人员。
Performance Technology and Instructional Development	Sivasailam Thiagarajan 博士为“全美绩效与教学协会”(NSPI ^②)期刊“P&I”的编辑,多个企业的顾问,兼任 Boise 州立大学教学与绩效技术系的教授。	首先对绩效技术的概念进行了分析,认为教学开发是绩效技术的子集,强调了前端分析(绩效分析)的重要性,分析了绩效技术专业人员与传统的教学开发人员之间的区别,介绍了几种典型的绩效技术问题解决方案(intervention)及工作辅助(Job Aids ^③)的概念。
Confessions of a Performance Technologist	Dean R. Spitzer	首先指出了培训的问题与不足,同时强调培训是一种非常昂贵的问题解决方案;描述了作者本人从教学技术专业人员向绩效技术专业人员转变的经历,指出教学技术专业人员解决问题的局限;分析了绩效技术专业人员解决问题的不同;对引发不良绩效的原因进行了分析;指出绩效技术是一个古老的“手艺”;对“绩效系统”进行了分析;对“绩效改进咨询”作了介绍;提出了绩效技术的原则。
Improving Work Performance	Gary R. Sisson and Richard A. Swanson; Gary R. Sisson 为 Paradigm 公司总裁; Richard A. Swanson 为明尼苏达大学培训与开发研究中心主任。	提出了改进工作绩效的方法;并对影响工作绩效的原因进行了分析。

① 张祖忻:《从教学设计到绩效技术》,载《中国电化教育》,2000年第7期。

② 1995年更名为 ISPI,关于 ISPI 的介绍请参阅本书附录二。本书在一般情况下均记为 ISPI。

③ 关于工作辅助的详细介绍请参阅本书第九章。

续表

标题	作者及当时的教学 (实践)背景	主要观点
How Managers Use Performance Technology	Joseph P. Yaney 为北伊利诺斯大学商学院管理学教授。	绩效技术为一些老问题的解决提供了新的思路。分析了绩效技术所倡导的系统观、即时反馈、积极/消极结果等方法与原则;分析了航空业、汽车维修业培训所发生的变化及基于计算机培训的兴起,认为工作辅助将会取代传统的培训。
Improving Organizational Performance With Performance Technology	Keith Brownsmith 为 Boise “West One” 银行人力资源服务部副主任。	过去八年的工作经历使作者相信合理使用绩效技术可以帮助改进组织绩效;强调了借助战略规划澄清组织愿景的重要性;作者所在组织是如何改进绩效的。
The Performance Technology of Job Aids	Kenneth E. Carlisle and Philip D. Coulter; Kenneth E. Carlisle 为 Miken 公司副总裁; Philip D. Coulter 为 Morton Thiokol 公司高级培训代表。	工作辅助是一种古老而革命性的工具;什么是工作辅助,工作辅助的类型;参考型工作辅助、环境型工作辅助;工作辅助与培训;工作辅助的设计与开发;工作辅助的作用。

• AECT 出版的重要刊物之一 TechTrends 于 2004 年第 2 期开设了“工作场所的学习与绩效改进”(Workplace Learning and Performance Improvement)专刊探讨绩效技术的发展问题;Cynthia A. Conn 和 Jacqueline Gitonga 采用内容分析的方法对 AECT 三本主要刊物(ETR&D、TechTrends 和 Quarterly Review of Distance Education)中的“培训和绩效之研究状况”进行了分析,研究发现几乎有 20% 的论文主题都和工作场所中的学习与绩效改进相关^①;James D. Klein 和 Eric J. Fox 对美国 11 所大学中教学设计与技术(IDT)研究生项目人才培养的课程开设情况进行了调查,结果显示其中有 8 所学校开设了与绩效技术相关的课程,而且有 3 所学校开设的不止一门^②;而教育技术人员 Michael Molenda 和 James A. Pershing 基于他们主持韩国 LG 集团培训经理教学的实践,提出了将绩效改进与教学系统设计(ISD)整合的“战略影响模型”^③。

• 美国学者 Robert V. Price 和 Nancy J. Maushak 于 2000 年进行了一次 E-mail 调查,以确定美国教育技术领域的顶级期刊。结果显示,国际绩效改进协会(ISPI—International Society for Performance Technology)主办的学术期刊《绩效改进》

① Cynthia A. Conn & Jacqueline Gitonga. The Status of Training and Performance Research in the AECT Journals. TechTrends, 2004(2), pp. 16~20.

② James D. Klein & Eric J. Fox. Performance Improvement Competencies for Instructional Technologists. TechTrends, 2004(2), pp. 22~25.

③ Michael Molenda & James A. Pershing. An Integrative Approach to Performance Improvement and Instructional Systems Design. TechTrends, 2004(2), pp. 26~30.

(Performance Improvement)排名第二,仅次于 AECT 的会刊《教育技术与开发》(ETR&D)①。

• 佛罗里达州立大学 Robert A. Reiser 博士于 2001 年对教育技术提出了新的定义与解释:教学设计与技术(IDT,即本研究中所指的“教育技术”)领域包括对学习和绩效问题的分析,以及对教学和非教学过程与资源的设计、开发、实施、评价和管理,其目的在于提高各种情境(尤其是教育机构和工作场所)中的学习与绩效。……在谈及教育技术的发展趋势时,他认为:在过去的近十年里,教育技术领域的专业人员日益关注工作场所中的绩效改进问题,绩效问题的非教学型解决方案受到了教育技术专业人员的广泛重视②。

• 2004 年 6 月,由莫伦达和罗宾逊执笔,美国教育传播与技术协会(AECT)定义与术语委员会起草了一个教育技术新定义的草案。在这一草案中,教育技术被界定为“通过创建、使用和管理适当的技术过程与技术资源来促进学习和提升绩效的研究与合乎道德的实践”。从这一新的定义中可以发现:绩效技术进入教育技术专业人员的研究与实践视野是大势所趋,这有助于拓宽教育技术的研究与实践领域。

• 就绩效技术这一主题,本研究对美国教育技术学博士学位论文文献进行了相关查询:从 1980 年到 2001 年共有 22 篇与绩效技术相关的博士学位论文,几乎每年至少有一篇。论文的主题涵盖电子绩效支持系统(EPSS③)、不同情境中的绩效问题研究、工作辅助(Job Aids)、从培训向绩效技术的转变、绩效技术范式的寻求等等。

表 1-2 与绩效技术相关的美国教育技术学博士学位论文梳理(1980~2001)

排序	时间	题目	学校	导师	作者	备注
1	1980	The Effects of Performance Engineering on Family Problem Identification and Program Planning	Pennsylvania State University	Wood, Norman	Richards, Robert E.	此时受 Thomas F. Gilbert 的影响,用绩效工程这一术语来称呼绩效技术领域
2	1983	Task Analysis and Open Performance Systems	Columbia University, Teachers College	Holloway, Robert	Moscicki, John, Martin	对任务分析和绩效系统的研究
3	1989	The Effects of Adult User Characteristics and Job Performance Aid Formats on the Accuracy and Speed of Technical Trouble Shooting	Wayne State University	Richey, Rita C.	Dessinger, Joan	对工作辅助的研究

① Robert V. Price & Nancy J. Maushak. Publishing in the Field of Educational Technology: Getting Started. Educational Technology, 2000(7/8), pp. 47~52.

② Robert A. Reiser. A History of Instructional Design and Technology: Part II: A History of Instructional Design. ETR&D, 2001, 49(2), pp. 57~67.

③ 关于 EPSS 的详细介绍请参阅本书第九章。

续表

排序	时间	题目	学校	导师	作者	备注
4	1990	Performance Technology: The Search for a Paradigm	University of Toledo	Patterson, Amos C.	Lowenthal, Jeffrey	对绩效技术范式的寻求
5	1990	The Effect of Motivational Programming and a Performance Appraisal System on the Performance of Hospital Employees	Indiana University	Pett, Dennis W.	Northern, Diane Lee	对医院员工的绩效问题研究
6	1992	A Series of Case Studies Examining the Performance Technology and Diffusion of Innovation Practices of Quality Improvement Teams	University of Pittsburgh	Seels, Barbara A.	Ferketish, Jean	绩效技术和创新推广
7	1993	Procedural Model for Forecasting Costs and Benefits of Computer Based Human Performance Support Systems	Syracuse University	Doughty, Philip	Yeh, Norman, Kai	人类绩效支持系统
8	1995	The Role of Mentoring as a Performance Technology Intervention to Promote Organizational Development	Wayne State University	Richey, Rita C.	Campbell, Jonathan	绩效技术问题解决方案
9	1995	Designing a Business Reengineering Information System with Performance Support Concepts: A Description of the System Analysis Process	Virginia Polytechnic Institute and State University	Moore, David M.	Scales, Glenda, Rose	绩效支持
10	1996	Transitioning from Training toward Performance Technology	Indiana University	Schwen, Thomas M.	Sherwood, Mark A.	从培训向绩效技术的转变
11	1996	The Unanticipated Effects of an Electronic Performance Support System	University of Georgia	Gustafson, Kent L.	Mauldin, Michael, Stephen	EPSS
12	1997	A Comparison of a Simple Electronic Performance Support System for Lesson Plan Writing to Detached Training	Utah State University	Merrill, David M.	Hemphill, Hoyet, Howard	EPSS
13	1997	Guidelines for the Implementation of Electronic Performance Support Systems	Northern Illinois University	McConeghy, Gary L.	Sultan, Adel	EPSS

续表

排序	时间	题目	学校	导师	作者	备注
14	1998	The Development of a Systems Design Model for Job Performance Aids: A Qualitative Developmental Study	Wayne State University	Richey, Rita C.	Adamski, Anthony	工作辅助
15	1998	An Analysis of the Developmental Process in an Electronic Performance Support System for Behavior Management in the Classroom	Indiana University	Schwen, Thomas M.	Hung, Wei C.	EPSS
16	1998	The Implementation of an Electronic Performance Support System for Teachers: An Examination of Usage, Performance, and Attitudes	University of Georgia	Orey, Michael A.	Moore, Joi LaVelle.	EPSS
17	1998	An Investigation into the Application of Accelerated Learning Theory as it Relates to Improving Employee Performance in the Learning Organization	Northern Illinois University	Gueulette, David G.	Post, Gerald S.	学习型组织中的员工绩效
18	2000	Guidelines for Creating Computer Mediated Instructional Materials: An Electronic Performance Support System Model	University of Southern California	Kazlauskas, Edward	Christman, James N.	EPSS
19	2000	Antecedents of Self-Managed Work Team Performance in a Computerized Business Simulation: Personality and Group Interaction	Northern Illinois University	Robinson, Rhonda S.	Kickul, Gerard H.	团队绩效
20	2001	The Examination of Human Performance Technology Efforts within Antagonistic Environments	Northern Illinois University	McConeghy, Gary L.	Marnell W.	人类绩效技术
21	2001	The Roles and the Relationships of Training, Rewards and Control in Organizational Change: A Human Performance Field Study	Indiana University	Schwen, Thomas M.	Marker, Anthony W.	人类绩效与组织变革

续表

排序	时间	题目	学校	导师	作者	备注
22	2001	A Case Study of Evaluation Practice in the Design Process of Performance Support System	Indiana University	Schwen, Thomas M.	Ho, Li-An	EPSS

• 美国许多教育技术领域的专业人员同时又在从事绩效技术的研究和实践,比如 Barbara A. Seels(匹兹堡大学)、Rita C. Richey(威尼州立大学)、Thomas Schwen(印第安纳大学)、Roger Kaufman(佛罗里达州立大学)、Allison Rossett(圣地亚哥州立大学)等;同时有相当一部分绩效技术专业人员早期都在教育技术领域受过专业训练,如 Harold Stolovitch 在印第安纳大学获教育技术学的硕士和博士学位, Marc J. Rosenberg 拥有教学设计的博士学位等。

• 目前绩效技术领域人才的培养主要是在教育技术专业内进行的,许多大学在现行教育技术课程体系中加入了对绩效技术的相关内容,比如印第安纳大学教学系统技术系(Instructional Systems Technology)的“教育技术学基础”课程中,有大量关于绩效技术的内容(绩效技术的定义、过程模型、专业组织,绩效分析、教育技术与绩效技术的区别等等),《绩效技术基础》一书是本门课程的指定教材;南加州大学教育技术系在其历史发展介绍中提到:“今天的教育技术正在逐步远离其传统的过程与方法而转向人类绩效技术”;威尼州立大学教育技术系 20 世纪 90 年代强调的重点之一:“培训者的培养正在重新构建,以反映绩效改进的导向与趋势”,绩效技术已作为教育技术系一门独立的课程开设。

第三节 对本书若干中文译法的解释和说明

一、关于“performance”的中文译法(只限于作为名词的译法)

“performance”作为一个英语词汇,目前国内对它的认识与理解较为混乱。这首先反映在它的中文译法上:

(1) 国内教育学界及教育心理学界通常将“performance”译为“表现”,比如台湾学者张春兴编著的《张氏心理学辞典》(上海辞书出版社,1991)中对“performance”的解释为“作业,表现”;由皮连生等译,加涅著的《学习的条件和教学论》(华东师范大学出版社,1999 年 11 月第 1 版)一书中,皮连生教授在中译本序中对“performance”一词作了特别的说明:“performance 既是加涅书中的一个常用概念,也是西方心理学中的一个常用概念,指与内在心理相对的外部行为表现。在不同场合可译为行为、表现、运用、表演、(测试)成绩等。”全书中作者采用了“作业或表现”的译法;在由李雁冰主译,比尔·约翰逊著的《学生表现评定手册》(华东师范大学出版社,2001 年 1 月第 1 版)中,译者谈到:“对于 performance 一词,开始时考虑到传统习惯,把它译成‘学业成就’,但在翻译过程中,越来越体会到它与传统‘学业成就’(academic achievement)一词的区别,重新把它改作‘表现’,以更好地传达出评定改革的本意。”

(2) 国内管理学界大都将“performance”译作“绩效”。以“绩效”为主题词查询“中国国家图书馆博士论文书目”,可以发现大量关于“绩效”的研究:“组织变迁与经济绩效”(Organizational change and economic performance)(高树枝,1994)、“结构、管理与绩效”(Structure, Management and Performance)(刘秀山,2003)、“中国金融结构与经济绩效研究”(Studies on Financial Structure and Economic Performance)(王孝德,2003)等等;中国人民大学出版社2001年出版的由苏米特拉·杜塔和让-弗朗索瓦·曼佐尼所著的*Process Re-engineering, Organizational Change and Performance Improvement*一书,中文译作《过程再造、组织变革与绩效改进》;清华大学出版社2002年出版的由理查德·威廉姆斯所著的*Performance Management*一书,中文译作《组织绩效管理》等等。

(3) 国内教育技术领域最初的译法与心理学界类似,译作“表现、作业等”,比如在张杰夫主译的《教育技术学基础》(教育科学出版社,1992年2月第1版)中,译者将“Performance”译为“表现、操作或行为”。相应地,“全美绩效与教学协会”(NSPI)被译为“全国操作与教学学会”(该书第30页)、“Performance Technology”译为“行为技术学”(该书第155页)。在20世纪80年代和90年代初,我国教育技术界有学者将“Performance Technology”译为“作业技术”(张祖忻,1990;郑永柏,1997),后来考虑到企业界约定俗成的术语用法,绩效技术这个概念逐渐被认可与接受。

(4) 另外,管理学著作中有将“result”译作“绩效”的(如冯侠圣著《绩效系统的原理·应用·案例》(南方日报出版社,2003年2月第1版),这基本上不属于本研究探讨的范围。

在与美国著名绩效技术专家 Harold D. Stolovitch^①通过电子邮件讨论如何理解和翻译“performance”一词时,Harold D. Stolovitch指出:“理解 performance 的困难,首先在于它容易使人联想到舞台上的表演;其次它是一个英语词汇,很难在其他语言中找到一个准确而相等的词汇来解释和表述它,在不同语言转译的过程中常常会将其部分本意丢失”——“Performance”is not a word that easily translates into other languages. ... I provide the following comment on performance: Performance. This word creates difficulties from two perspectives. Some people, when they first encounter it, think of performance in the theatrical sense. It therefore trails connotations of the stage rather than of being substantive (Stolovitch and Keeps, 1999, p4). Nevertheless, performance is an appropriate term as it also denotes a quantified result or the accomplishment, execution of something ordered or undertaken including the accomplishment of work. Nickols (1977, p14) defines performance “as the outcomes of behavior. Behavior is individual activity whereas the outcomes of behavior are the ways in which the behaving individual’s environment is somehow different as a result of his or her behavior.” Outcomes, accomplishments valued by the system or achievements—these are the focus of HPI (Stolovitch and Keeps, 1999, p4). The second difficulty with performance is that it is an English term. Many languages do not possess an exact, equivalent word for it. In applying various similar words or paraphrases to convey its precise meaning,

① 关于该专家的介绍参阅本书第三章第二节。

something often gets lost in the translation. Despite this annoyance, its operational sense, as Gilbert (1996) has suggested, remains clear. Performance is the valued accomplishment derived from costly behavior. Lowering the behavioral (activity) cost and markedly increasing the valued result or benefit is what HPI is about.

二、关于“Human Performance Technology”中“human”的中文译法

在国内已有关于绩效技术的中文文献中,张祖忻将“human”译作“人的”——由于存在“技术即机器”的认识误区,该(绩效技术)领域的研究人员使用“人的”(human)术语对企业绩效技术的概念进行限定,强调这门学科研究的是人的行为及其业绩,而非机器的性能,因而绩效技术也称人的绩效技术^①;张鼎昆将“human”译作“人类”,因此 Human Performance Technology (HPT)译作“人类绩效技术”^②;我国台湾学者大都将“Human Performance Technology”译作“人力绩效科技”^③。

国际绩效改进协会(ISPI)对“human”的解释是“the individuals and groups that make up our organizations”,同时强调“快速而不可预测的变化标志着新经济时代的到来,我们面临的挑战是前所未有的,谁都无法保证自己永远是国际经济市场上的成功者,为了成功,必须发挥创造力及利用一切可利用的资源。在这个新经济时代,经济竞争力的增强不再取决于工业革命的机器或计算机,不再取决于成本的降低或是政策法律的制定,而是取决于‘人’这个至关重要的资源”。这说明“Human Performance Technology”的核心不是机器,而是人,是具有应变能力、具有创造能力的人,它关心的是如何提高和保持人的生产力与竞争能力^④。

本书倾向于使用“人类绩效技术”这一术语来表示该研究与实践领域。

三、关于“intervention”的中文译法

“Intervention”是绩效技术领域的专业术语,目前国内已有的绩效技术相关文献中大都将之译作“干预”或“干预措施(方案)”,是一套基于绩效分析和原因分析而精心设计和开发的计划与方法,用于减少(或消除)实际绩效与期望绩效之间的差距,其目的在于改进绩效。本书认为“问题解决方案”这一译法更能够符合它的本意。

① 张祖忻:《企业绩效技术是教育技术走向市场的重大突破》,载《外语电化教学》,1995年第3期。

② 张鼎昆:《人类绩效技术及其在企业中的应用》,载《中国管理科学》,2001年第2期。

③ 比如台湾师范大学工业科技教育研究所林慧颖的硕士论文:《企业实行人力绩效科技需要性之研究(A Necessity Study of Implementing Human Performance Technology)》,2000年。

④ 梁林梅:《教育技术实践发展中一个活跃的领域:绩效技术》,载《教育发展研究》,2002年第7~8合期。