



人力资源开发实务译丛



+

MASTERING THE

INSTRUCTIONAL DESIGN PROCESS

A Systematic Approach

掌握教学设计流程

(第3版)

〔美〕威廉·J. 罗思韦尔 (William J. Rothwell) 著

〔美〕H. C. 卡扎纳斯 (H. C. Kazanas)

李洁 李元明 译



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



人力资源开发实务译丛



MASTERING THE
INSTRUCTIONAL DESIGN PROCESS
A Systematic Approach

掌握教学设计流程

(第3版)

〔美〕威廉·J. 罗思韦尔 (William J. Rothwell) 著
〔美〕H. C. 卡扎纳斯 (H. C. Kazanas)

李洁 李元明 译



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

北京市版权局著作权合同登记图字:01-2005-1906

图书在版编目(CIP)数据

掌握教学设计流程(第3版)/(美)罗思韦尔(Rothwell, W. J.)等著;李洁等译. —北京:北京大学出版社,2007.7

(人力资源开发实务译丛)

ISBN 978-7-301-10015-8

I. 掌… II. ①罗… ②李… III. 企业管理-职工培训-英文
IV. F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第128801号

Copyright © 2004 by John Wiley & Sons, Inc.

All Rights Reserved. Authorized translation from the English language edition published by John Wiley & Sons, Inc.

书 名: 掌握教学设计流程(第3版)

著作责任者: [美]威廉·J. 罗思韦尔 H. C. 卡扎纳斯 著 李 洁 李元明 译

责任编辑: 赵 菁 张静波

标准书号: ISBN 978-7-301-10015-8/F·1286

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: em@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

印 刷 者: 涿州市星河印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 28.75印张 449千字

2007年7月第1版 2007年7月第1次印刷

印 数: 0001—4000册

定 价: 49.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

总 序

进入 21 世纪,企业之间的竞争更为激烈,尤其以知识和人才竞争为代表。当 20 世纪 90 年代,“知识经济”概念在国内刚刚兴起时,很多人对此不甚理解。然而,随着“科学技术就是生产力”、“知识就是生产力”、“信息就是生产力”等概念逐步深入人心并得到实践检验之后,无论是企业单位还是事业单位,各种组织对知识及知识型人才的重视程度大大加强。随着对“学习型组织”的深入探讨与实践,人们进一步认识到,学习型组织与学习型人才对于组织的发展将起到至关重要的作用。

企业之间的竞争更多地体现为人才的竞争。因此,企业未来的发展速度及竞争力的大小,将更多地取决于企业拥有的无形资产的数量与质量,而作为企业无形资产重要组成部分的企业人才(人力资源)的开发已经得到越来越多的重视。与人力资源管理不同的是,人力资源开发涉及人才的培训与培养、人才绩效的管理与咨询、人才职业生涯的计划与开发等多方面的内容。这次由摩托罗拉大学与北京大学出版社联合推出的《人力资源开发实务译丛》,收录了人力资源开发领域最新的经典之作,必将有助于所有阅读此系列丛书的朋友拓宽人力资源开发的知识面,掌握更多有关人力资源开发的工具,提高从事人力资源开发的实践能力,并为企业的发展提供强有力的支持。本丛书收录的均为人力资源开发领域的优秀图书,它们从多个方面探讨了人力资源开发的问题与实践,内容广泛涉及人力资源管理衡量、培训效果衡量、需求评估、教学设计、管理

层对培训的期望、员工绩效改进、职业生涯规划与接班人管理等。

本丛书涉及的内容非常全面,因而适合广大读者阅读。如果你是大学教授或人力资源管理与开发研究领域的专家,选择该丛书可以为你的教学与研究提供最新的素材;如果你是在校大学生,你的学习与研究领域如果属于人力资源管理与开发,选择该丛书可以为你的学习提供更多的案例、实践性工具与模型,为你更好地理解专业性、学术性的教材提供实战性的辅助材料;如果你是企事业单位从事人力资源管理与开发工作的人员,选择该丛书可以为你分析与解决实际的人力资源管理与开发问题提供详尽的理论根据、实践操作模型、工具和方法;如果你是企事业单位的领导或管理人员,选择该丛书可以为你参与工作分析、岗位分析、招聘、人才培养与培养等方面的工作提供指导和参考;如果你是企事业单位的决策者,选择该丛书可以为你制定组织的人才开发战略提供基本的思路和框架,使组织的人力资源开发沿着系统化、专业化、科学化的道路持续而稳定地发展下去,最终为提高企业或组织的竞争力注入难以估量的动力。

综上所述,《人力资源开发实务译丛》从人力资源开发各个方面介绍了该领域的最新理论、最佳的实践经验、最为行之有效的工具与模型,是近年来国内难得的出版物,你的选择是我们衷心的期待。

致谢

我们非常感谢北京大学出版社的领导与同事,正是由于他们对该类经典之作的精挑细选,以及与国外作者和出版商卓有成效的沟通与协调工作,我们才得到翻译和出版《人力资源开发实务译丛》的机会。

我们非常感谢摩托罗拉(中国)电子有限公司直属的摩托罗拉大学的大力支持,以及所有参与该丛书翻译、校对、修改工作的摩托罗拉大学专业人士,他们将多年企业的工作经验融入到专业化的翻译工作之中,使得该丛书在语言文字和意义表达方面更贴近实际工作。

摩托罗拉大学(中国)

《人力资源开发实务译丛》翻译项目组

2006年10月

译者序

近年来,教学设计的概念与实践已经被广泛地运用到实际的工作当中,由于该方法能够帮助企业有效地提高员工的绩效,从而得到广泛的欢迎和关注。

教学体系设计(instructional system design, ISD)理论和实践最早产生于美国。该教学体系设计的基本思想充分考虑了成人学习的特点和企业实践对学习与培训的特殊需求。《掌握教学设计流程》第3版从成人学习的特点、员工绩效问题的诊断、培训需求与管理需求的区别、培训需求的分析、培训大纲的确定、培训目标的描述、培训手段的选择、培训内容的开发、培训效果的评估等方面对教学体系设计给予了详细的介绍,以便读者对系统的教学设计有一个比较全面的了解,进而掌握一些教学设计所需要的最基本的知识、工具和技能。

除此之外,《掌握教学设计流程》第3版在大部分的章节中都提供了实际的案例、可操作的表格和工具,以便读者参考和使用。《掌握教学设计流程》第3版根据国际培训绩效与教学标准委员会(IBSTPI)所确立的16种核心的能力,首次将这些研究成果转化成一种系统的流程,以便这些能力得以开发和在实际工作中得到成功的运用。为了给读者提供最新的信息,本书采用了IBSTPI最新公布的教学设计标准。

《掌握教学设计流程》第3版还阐述了影响当今商业环境和教学设计流程的一些趋势和发展动态,并收入了来自不同工作领域的大量案例,涵盖了读者所需要的各类信息、建议和工具,以保证读者的培训与开发工作处于该领域的

最前沿。

为了帮助读者提高全面的教学设计、开发与实施技能,《掌握教学设计流程》第3版还利用比较大的篇幅讨论了沟通、人际交往、个人发展和跨文化等内容。所有这些内容对于现在的教学设计师和未来的教学设计师都具有良好的指导意义。

人力资源管理与开发的从业人员之所以遵循这样的教学设计流程,是因为:

- ISD 模式是一个实用的、可靠的、得到实践证明的有效方法;
- ISD 模式是一种以结果为导向的系统方法;
- ISD 模式是以经验为根据的、经反复验证的流程;
- 更重要的是,ISD 模式能确保教学设计、开发、实施、评估等整个过程中各个环节之间的有机联系,从而保证整个教学设计的质量。

《掌握教学设计流程》第3版将按照分析、设计、开发、实施、评估这样的逻辑化的思路来探讨教学设计的问题。首先,本书将简要阐述如何诊断并解决绩效问题。然后,重点讲述有关教学需求、学员情况、工作环境和工作任务等方面的分析问题。接着,详细分析教学目标和教学衡量标准的问题。其次,重点讨论完成教学设计的系统途径中的各个步骤,包括教学策略、教学材料和评估等。最后,将重点考察如何在教学设计中进行教学设计管理、展示有效的沟通技巧,以及如何开发教学设计师专业能力等内容。

通过对《掌握教学设计流程》这本书的学习,读者将全面掌握教学设计各个阶段的相关知识工具,有利于人力资源开发从业人员把握整个教学设计的流程,控制各个阶段的工作质量,从而有助于保证教学课件的合理性、针对性与实用性。

李洁 李元明

2007年4月

第3版前言

有些人可能认为,自从1998年本书的第2版出版以来,教学设计领域已经发生了巨大的变化,就如同在1992年本书第1版出版后和1998年第2版出版前这段时间里发生的巨大变化一样。虽然我们很难全面地观察到所有的变化,不过可以肯定,我们已经概括出以下这些变化:(1)出现了大量的标准和研究讨论教学设计师(或与此相当的职业)应该做什么和什么样的人可以从事这一职业(Rothwell,1996,2000;Rothwell, Sanders, and Soper,1999;Van den Berghe,1997);(2)日益强调能力,它被认为是决定人们绩效好坏的因素;(3)对学习目标的兴趣与日俱增(Merrill,1996);(4)对所谓的传统教学设计流程的抱怨在加剧,对教学设计流程的改革呼声越来越高;(5)在教学实施中各种教学手段混合使用的情况也日渐增多(Barbian,2002a);(6)在应用员工绩效技术(human performance technology)方面,教学设计师之间也产生了更多的分歧,这些员工绩效技术有时也被称做绩效咨询(performance consulting)和员工绩效改进(human performance improvement);(7)越发强调价值观和道德规范对绩效的影响(Hultman,2002);(8)继续对教学设计和国际化培训对比中的跨文化问题保持足够的重视(Marquardt, King, and Ershkine, 2002)。

在美国和其他国家,经理们正在为改进人员的绩效做出更大的努力。在某些方面,这种对改进的追求在现代商业世界简直达到了中世纪时人们对圣杯(Holy Grail,传说中耶稣在最后的晚餐中用过的圣杯。——译者注)的迷恋程

度。当然,对于绩效改进可以摆出许多充分的理由:竞争从未变得如此激烈;产品和服务的外包,包括教学设计工作本身的外包在许多情况下都变成理所当然的事情了;越来越多的人愿意将服务和生产制造工作外包出去;远程学习也变得更为流行,使得一些教学设计师感到有必要重新学习其专业知识(Alden, 1998);世界上发生了巨大的变革浪潮(Shank, 2001; Taylor, 2002)。但是有一件事情没有发生变化,那就是组织长期的成功还继续有赖于员工绩效的改进。即使在实施绩效改进措施的时候采用或试验了许多新的技术,也要牢记这一点。使用各种手段的意义最终还是要以改进绩效为目的(Bernardez, 2003)。

对于有些经理来说,在改进员工绩效方面付出的努力使他们变得狂热和急功近利,好似现代的蛇油疗法(蛇油疗法是1712年一位英国人注册的专利,当时被人们信奉为可以医治许多种病的方法。现在这个词被用来比喻虚假骗人的招术。——译者注)。还有另外一些经理们,当他们面临挑战时,则采取更深思熟虑的方式:支持和参与到对员工绩效问题进行分析的过程中,确定造成这些问题的根源,为此提出多种可行的解决方案,通过精心设计的方法来实施这些解决方案,从而减少由于采取这些措施而可能带来的人们不希望发生的事情。事实上,人们渴望加速这个过程,但是许多人已经在采取更有效的方式来达到他们所需要的效果,他们甚至已经在尝试如何使工作做得更快一些。

教学设计师在有计划地改进员工绩效的活动中往往起到了带头人的作用。他们在许多不同的工作岗位上扮演着这一角色。有时他们被称做绩效技术师(performance technologists)、绩效咨询师(performance consultants)、培训师、培训和开发专家、现场学习和绩效专家、教学开发人员、职员开发专家或教学设计师。不管他们拥有什么样的头衔,他们共同的目的就是改进人员的绩效。尽管许多人正在尝试将员工的开发与工作流程结合起来,以便人们在工作的时候进行学习(或者在学习的时候进行工作),然而培训依然是众所周知的绩效改进策略。除培训之外的管理解决方案包括:准备和应用工作辅助手段、重新设计组织结构和上下级所属关系、重新设计工作、重新关注员工招聘方式、重新规划与工作相关的反馈方式以及设计和实施工员工奖励系统。目前有成千上万种方法用于解决人员的绩效问题,要从中做出选择就像去挖掘问题的根源一样令人

头痛。

本书中呈现的实例和文献都源于我们自己在教学设计工作中的经验。由于这些经验还未被证实具有普遍性,我们试图只关注我们所知道的内容。总之,我们的目的是为教学设计师提供实用性的工具来培养他们的技能。

但是,有一个主题思想必须在这里特别加以强调:教学体系设计并不是盲目地生搬硬套一些设计好的步骤。分析人员的绩效问题、设计和开发解决方案、实施这些解决方案和评估这些解决方案的实施结果,这些都是很辛苦的工作。这项工作要求直觉和分析思考能力的有机结合,还要求有意愿去满足客户解决组织的问题的需求。反过来,客户的这些需求可能要求教学设计师省略传统教学体系设计模型中的某些步骤,同时要完成多项步骤所要求的任务,重新安排某些步骤,增加一些步骤(比如翻译),甚至需要提出新的步骤来满足特殊情况下特殊客户的特殊要求(如果需要了解更多有关 ISD 模型研究的理论和实践的观点,请参照 Ertmer and Quinn, 2002; Reigeluth, 1999)。

理论基础

过去,有关教学设计的书通常都是反映作者个人的观点,而不是以实际的调研为基础。然而,本书是根据 Richey, Fields, and Foxon 的著作《教学设计能力:标准》(第3版)(2001)以及这本著作的前辈们 Foshay, Silber, and Westgaard 的著作《教学设计能力:标准》(1986)完成的。我们将《教学设计能力:标准》(以下简称《标准》)第3版中的标准按字母顺序的方式写入本书。标准的确定是通过教学设计领域德高望重的专家们的合作而完成的,这项研究也得到了国际培训绩效与教学标准委员会(IBSTPI)的资助。

在《标准》第3版中,确定了23种完成教学设计工作应该具备的能力。每一种能力由若干具体的行为表现组成。行为表现是指那些教学设计师可以对每种能力进行展示的行为。在标准中,每种能力和具体的行为表现都标注出“基本的”或“高级的”字样用以表示其专业要求的水平。能力和它们的具体行为表现在不同的组织中因组织文化的差异会有所不同。但是,《标准》为描述教学设计领域的相关问题提供了一个坚实的基础。我们在表 P.1 中展示了本书

各章节与《标准》第2版和第3版之间的关系。当然,在《标准》第3版中确定的能力暗示了教学体系设计流程的一个模型(参考图 P.1 和 P.2)。因为读者对本书第2版的结构很熟悉,所以我们决定保持这一结构,同时为读者在表 P.1 中标注出本书各章节的标题与《标准》第3版中能力的关系,以便读者参考。图 P.1 显示了 Foshay, Silber, and Westgaard 定义的教学体系设计流程,图 P.2 显示了 Richey, Fields, and Foxon 所提供的模型。

表 P.1 几本书的比较

《掌握教学设计流程》 第3版章节	《教学设计能力:标准》 第2版能力/标准*	《教学设计能力:标准》 第3版能力/标准**
第一部分:诊断和解决员工绩效问题		
一	无	无
二	无	无
三	确定适合教学设计解决 方案的项目	• 实施需求评估 • 确认和解决工作场所教学设计中的道德和法律问题
第二部分:分析需求、学员、工作环境和工作的		
四	实施需求评估	• 实施需求评估 • 在教学设计项目中应用基本调研能力
五	相关学员特点评估	• 确认和描述目标群体的特点
六	相关工作环境特点分析	• 分析环境特点
七	实施工作分析	• 选择和使用各种技术,确定教学内容
第三部分:建立教学目标和教学衡量标准		
八	撰写教学目标	无
九	制定教学衡量标准	无
十	教学目标排序	无
第四部分:有效实施教学		
十一	确定教学策略	• 选择和使用各种技术,对教学内容与教学策略进行定义和排序 • 分析现有的和新兴的技术特点,以及它们在教学环境中的应用

(续表)

《掌握教学设计流程》 第3版章节	《教学设计能力:标准》 第2版能力/标准*	《教学设计能力:标准》 第3版能力/标准**
十二	选择或设计教学材料	• 选择或修改现有的教学材料 • 开发教学材料 • 设计教学,反映出对学员和学员群体多元化的理解
十三	评估教学效果	• 对教学及其影响进行评估和评价
第五部分:有效管理教学设计项目		
十四	设计教学管理体系	• 设计教学管理系统 • 设计系列课程或项目
十五	规划和监控教学设计项目	• 对教学设计项目进行规划和管理 • 应用业务技能来管理教学设计 • 在最终决定设计解决方案和教学策略之前,反映教学设计项目的基本因素 • 选择、修改或创造适合既定项目的设计和开发模型
十六	有效沟通	• 以视觉的、口头的和书面的形式进行有效沟通
十七	与人交际	• 促进合作、伙伴关系和设计项目中参与者之间的关系
十八	宣传教学设计的运用	无
十九	无	• 更新和改进某人与教学设计及相关领域有关的知识、技能和态度
二十	无	• 促进教学产品和项目的有效执行

* Foshay, W., Silber, K., and Westgaard, O. *Instructional Design Competencies: The Standards*. Iowa City, IA: International Board of Standards for Training, Performance, and Instruction, 1986.

** Richey, R., Fields, D., & Foxon, M. *Instructional Design Competencies: The Standards*. 3rd ed. Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information and Technology, 2001. Copyright 1993 by the International Board of Standards for Training, Performance and Instruction. All rights reserved. Used with permission.

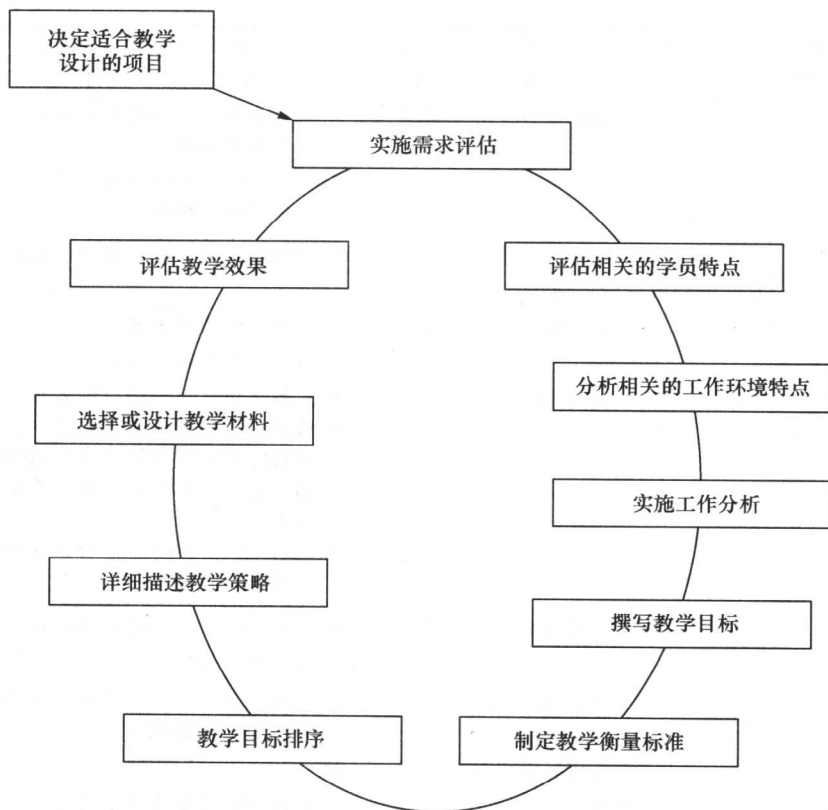


图 P.1 教学体系设计流程模型

资料来源:Adapted from Foshay, W., Silber, K., and Westgaard, O. *Instructional Design Competencies: The Standards*. Iowa City, IA: International Board of Standards for Training, Performance, and Instruction, 1986。

本书旨在继续完成《标准》所没有完成的工作。《标准》研究的是教学设计师做什么的问题,而本书讨论的重点是如何体现教学设计工作所要求具备的能力。因此,本书的目的是为培养教学设计能力提供方法。

读者对象

本书面向教学设计专业人员以及从事相似职业的人们。本书旨在成为案头的工具书来帮助专业人员完成他们的工作,同时也可以作为学生的教科书。

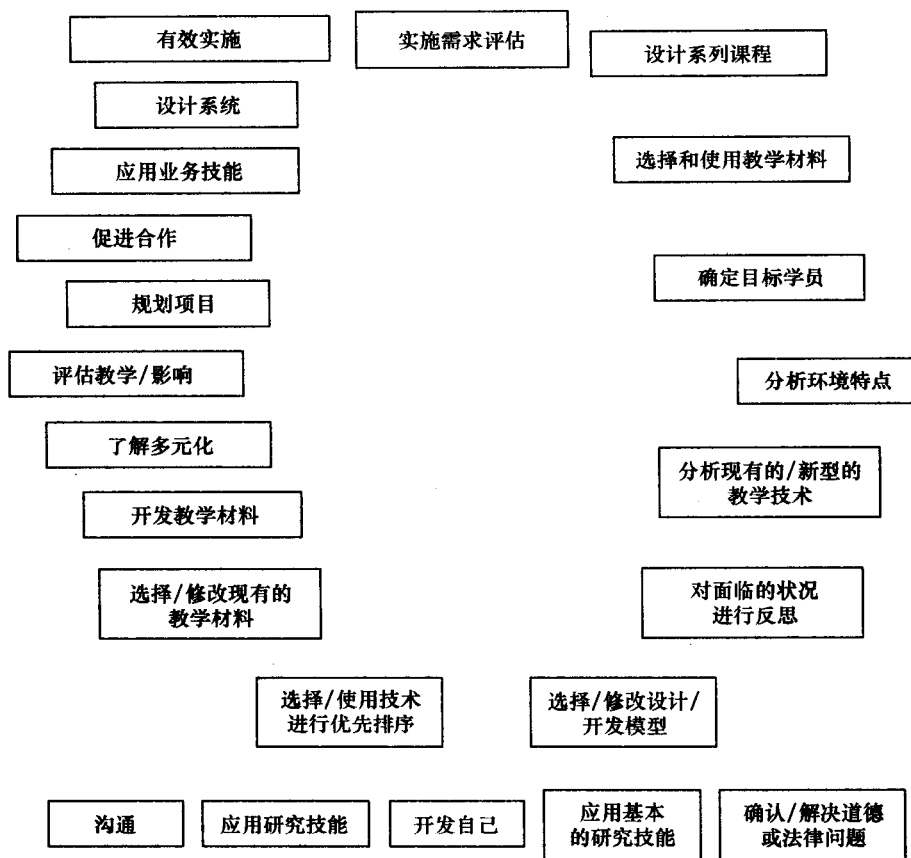


图 P.2 修改后的 ISD 流程模型

资料来源: Adapted from Richey, R., Field, D., and Foxon, M. *Instructional Design Competencies: The Standards* (3rd ed.). Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information and Technology, 2001。

在本书的最后列举了大量的参考文献,我们建议读者从中来选择自己感兴趣的读物。

本书对以下人员也具有参考价值,如人力资源专业人员和运营经理。他们可以借助本书所提供的材料来系统地分析员工绩效的问题,找出问题的根源,思考多种解决方案,以及实施这些解决方案,从而避免因采取改正措施而产生人们不希望出现的副作用。

内容概述

本书采编自《标准》。章节的安排并没有按照《标准》中阐述能力的顺序来排列。因为平面媒介的特点是线性的,所以不按照能力的顺序来排列也是必要的。有些人想采用逐步展开的方式,但还有些人更聪明地运用着眼于项目的方法来满足客户和学员的具体需求,同时考虑到项目本身的限定条件。

本书的第一部分包括第一、二、三章。这部分内容为本书提供基础的概念,核心内容将讨论诊断和解决员工的绩效问题。

第一章是介绍。它为本书后面的内容搭建一个框架基础。这部分内容将定义教学设计的概念,将教学设计作为一个新的专业领域加以描述,对影响组织中员工绩效的主要问题进行总结。这一章还将涉及对传统教学设计方法的重要评论。

在第二章,我们将回顾解决员工绩效问题的几种管理性解决方案,有的人将其称为非教学解决方案。这一章内容与《标准》无关,它适当地强调了确切了解导致绩效问题的原因(或多个原因)的重要性。我们讨论这些问题是因为教学设计师必须具有解决员工绩效问题的能力,而不仅仅是利用培训去解决所有的问题。此外,那些从事教学设计工作的人员必须不断地熟知员工绩效改进的策略,而不能局限在仅懂得用教学手段来解决问题这个层面上(Rothwell, 2000; Rothwell, Hohne, and King, 1999)。

第三章,即第一部分的一章,集中谈论如何确定适合教学设计解决方案的项目。在我们将确定的绩效问题进行定义和对问题的组成部分进行详细分析之后,我们将确定是采用综合模型还是采用与某个情景相关的模型来分析员工的绩效问题。综合解决问题模型用于审视一个组织的“宏观情况”,与某个情景相关的模型则用于指导教学设计师来帮助经理们解决员工绩效问题中常见的症状。在这一章的总结部分还将探讨绩效分析中面临的主要道德困境和跨文化引起的问题。

第二、三、四部分涵盖了本书第四章到第十三章的内容,它们都统一地遵循一个通用的、简化的教学设计流程模型。

第二部分由四个相关的章节组成,它们分别重点地讲述教学需求分析、学员分析、工作环境分析和工作分析。第四章的重点是讨论实施需求评估的问题。只有当一个员工的绩效问题被确认为是由于缺乏知识、技能或正确的态度所引起,并且被确认为只有通过教学手段才能最有效地解决这个问题的时候,我们才实施需求评估。需求评估是对教学需求的一种评估。这一章内容将涉及制定需求评估计划、实施需求评估、确定教学问题、判断需求评估计划、验证需求评估的有效性、讨论需求评估过程中的道德困境和跨文化问题,以及回顾有关需求评估的最新发展状况。

评估相关的学员特点是第五章的主要内容。在这一章我们将解释在评估的过程中如何选择、实施、判断和验证学员的特点。本章还将阐述在评估相关的学员特点过程中的道德困境和跨文化问题,并描述影响学员评估的最新发展状况。

与第五章内容紧密相关的第六章将重点分析工作环境的特点。在这一章里,我们解释如何将学员和工作环境更好地结合在一起,以便在这样的环境下来设计、实施和应用相关的教学活动。为此,我们将讨论确定工作环境资源和局限性的几种方法,以及判断和验证工作环境分析的方法。我们还将讨论在分析工作环境特点过程中所面临的主要道德困境和跨文化问题。

第七章的内容阐述的是定义工作分析的问题。工作分析在概念上与需求评估有关,因为两者都以工作相关的要求为核心。这一章还将回顾能力评估问题并对此加以介绍。然后再来描述教学设计师如何判断和验证工作分析、任务分析或内容分析的有效性。本章结束时亦谈及工作分析过程中遇到的主要道德困境和跨文化问题。

第三部分由三章内容组成,主要涉及教学目标和教学衡量标准。显然,教学目标和教学衡量标准是在需求评估、学员分析、环境分析和工作分析结果的基础上制定出来的。它们对教学设计流程中的其他步骤具有指导意义,它们将准确地描述目标学员在完成既定的教学活动之后应该知道什么、会做些什么或者应该产生怎样的感受。第八章的主要内容将要阐述撰写教学目标的问题。这一章内容将讨论教学设计师如何从教学目的和组织目的以及学员活动和讲师活动中区分出教学目标,用行为表现词汇来描述教学目标、判断别人撰写的

教学目标是否合理、证明已有教学目标的合理性,以及讨论在撰写教学目标时面临的主要道德困境和跨文化问题。

第九章将讨论制定教学衡量标准的问题。教学衡量标准可以检查学员达成教学目标的情况。制定教学衡量标准就是要确保对教学结果负责,因此从一开始就应该引起重视。在这一章,我们将讨论教学衡量标准与教学目标之间的关系,如何制定教学衡量标准,如何陈述构成教学衡量标准的基本原理或判断教学衡量标准是否合理,以及阐述在制定教学衡量标准时所面临的主要道德困境和跨文化问题。

第十章介绍如何将教学目标进行优先排序的问题。这是教学设计中的一个步骤,该步骤应该发生在完成了工作任务分析并产生任务清单、完成了教学目标陈述、制定了教学衡量标准之后。在教学设计流程中,这一步骤的目的是确保在教学过程中学员将系统地了解他们必须知道什么或做什么。我们将介绍对教学目标优先排序的规则,如何应用这些规则,如何判断教学目标排序是否合适,如何验证做出教学目标排序的决定是否有效,以及阐述教学目标排序过程中面临的相关道德困境和跨文化问题。

第四部分包括三章的内容,分别讨论教学策略、教学材料和教学评估问题。第四部分围绕教学设计流程的几个步骤展开讨论。第十一章的主要内容将详细描述教学策略的问题。在前几个章节里讨论了教学设计流程中的几个步骤,在这个基础上,本章将对教学策略加以定义,并且将教学策略和教学方法区分开来,然后描述如何将策略和方法概念化。在这一章里,我们还将就如何选择教学策略与教学方法的问题,如何选择教学媒介和实施方法的问题,以及在选择教学策略之后如何判断和验证它的有效性等问题提供一些建议。本章还将对认知性策略进行概述。最后,本章还将对详细描述教学策略过程中面临的道德困境和跨文化问题进行讨论。

在第十二章里我们将讨论选择或设计教学材料的问题,许多教学设计师对这个重要的主题都很熟悉。在这一章,我们建议教学设计师在进行教学设计时遵循下面的六个简单步骤:(1) 准备工作大纲;(2) 进行调研;(3) 检查现有的教学材料;(4) 整理或修改现有材料;(5) 准备量身定做的教学材料;(6) 选择或准备学习活动。