

现代培训实务

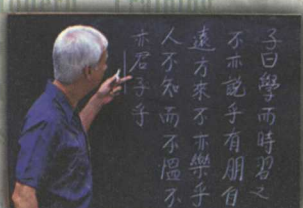
XIAN DAI PEI XUN SHI WU

上册

(全二册)

主编：张志鸿 李俊庆 刘燕斌

总策划：常东泉 王俊杰 胡宗良



当代中国出版社

现代培训实务

名誉主编:徐颂陶

主 编:张志鸿 李俊庆 刘燕斌

副 主 编:张庆龙 常东泉 田茂胜

总 策 划:常东泉 王俊杰 胡宗良

当代中国出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代培训实务/徐颂陶主编. - 北京:当代中国出版社, 1998.9
ISBN 7-80092-759-8

I. 现… II. 徐… III. 培训-理论 IV. F241.33

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 22792 号

现代培训实务

徐颂陶 等主编

当代中国出版社
北京西城区旌勇里
邮政编码:100009

新华书店经销

发行部电话:(010)66180950

(010)64921155 - 34041

北京市朝阳区燕华印刷厂

850×1168 毫米 16 开本 105 印张 2600 千字

1998 年 9 月第 1 版 1998 年 9 月第 1 次印刷

印数:1 - 3000 册

ISBN 7-80092-759-8/F·241.33 定价:362 元

编委会主任

徐颂陶

编委会副主任

(依姓氏笔划排序)

仇黎明	方克定	王光烈	王安顺	王希付	王俊莲	王时中	王秀萍
王国志	王宜吉	王建平	王建国	王剑宇	王树先	王通讯	王钰青
邓理	邓昭雨	叶建成	左毅	龙新南	刘守仁	刘阳生	刘泽范
刘鸿茹	吕坚东	孙照华	安立敏	庄国荣	朱秋林	次登平措	
毕增福	许战果	何捷	何东江	何积明	宋兆华	张中瀛	张天保
张永金	张玉敏	张先明	张庆林	张虎林	李果	李日涛	李永雄
李志明	李柏林	李贵德	李超钢	杜再文	杨传升	杨炳延	杨家发
杨维斌	汪权	汪兴明	沙塔尔	沙吾提	肖金学	连维增	陈伟兰
陈传道	陈光复	陈安仁	陈美芬	陈继忠	周小琴	周文吉	周志忍
周保志	周瑞增	尚晓汀	林艾英	林国清	林树强	环挥武	罗平飞
罗席珍	苟华君	胡泽君	赵铁骑	项有绍	凌伟宪	凌桂如	徐远杰
徐继长	殷晓静	秦宏灿	袁承贵	钱一呈	常俊传	曹文庄	曹振相
鹿大汉	黄业恩	黄耀文	傅雯娟	塔瓦库勒	温晋平	游国经	
琚平和	谢杭生	韩云彬	雷湘池	臧献甫	蔡谋	戴文忠	

编委会委员

(依姓氏笔划排序)

马荣生	毛天月	王翬	王少华	王启元	王启奎	王运杰	王学和
王昌华	王德娟	王德福	韦柳阳	卢永田	司益磊	任升君	任树东
刘鉴	刘玉良	孙月峰	孙志明	纪云山	许世农	邢东林	何毓安
何德明	吴川祝	吴郑理	吴映宏	张子军	张长明	张建程	张智基
李仲坤	李利华	李保国	李振山	李警南	杨中民	杨怀堂	肖志平
陈坤涛	周俊英	季必俊	郑宪章	侯辉荣	柳和英	胡慧华	赵义健
赵亚杰	赵国洪	涂龙力	秦国兴	秦英超	郭定清	高殿玺	曹健
曹兴民	韩锦毅	黄凤衣	黄育民	黄思宁	曾庆夏	曾运深	焦志延
谭昭平	潘日红						

序 言

——加强现代培训教育 迎接未来知识型经济时代的挑战

国家人事部副部长 徐颂陶

在世纪之交,世界各国经济全球化、信息化、市场化和一体化的趋势正在加速发展,世界正步入以信息技术为基础的全球性的工业后社会。一个以经济为主导的争夺信息、技术、市场为标志的多元世界正在取代由军事力量控制的战后世界。在这场激烈的国际较量中,人才越来越被摆到突出的地位。联合国开发计划署《1996年度人力资源开发报告》指出:没有经济增长,人力资源开发就不可能持久;缺乏人力资源开发,经济增长也难以为继。报告认为,一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源,四分之一是靠资本设备。国家之间的竞争,是知识与技术的竞争,实质上是人才的竞争。展望即将到来的二十一世纪,它必将是一个高新科技发展的世纪,一个人力资本积累的世纪,一个人力资源培训教育的世纪。人力资源特别是高层次人才资源的培训开发将真正构成新世纪发展的基础。

最近,世界银行副行长瑞斯查德和美国华盛顿大学哈拉尔教授提出了“知识型经济”的理论。他们把知识当作比原材料、资本、劳动力、汇率更为重要的经济因素,并称新技术革命和由它引发的经济革命,将是重塑全球经济的决定性力量。联合国经合发展组织对“知识型经济”理论十分重视,并把它定义为:建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。这种新型经济的出现,为培训教育奠定了物质的、理论的基础,提出了更高的要求,首先是把学校教育转变为终身教育,不断加强在职人员的培训。目前出现的高速的、全球化的、以知识为驱动的世界新经济,给我们带来了空前的机遇,也带来空前的挑战。我们要以落实科教兴国战略、加强培训教育来迎接这个挑战。这也是进入以信息技术为龙头的知识型经济的必然趋势和要求。

培训教育是实现人力资源特别是高层次人才资源开发、获取高素质人力资源的一种基本原动力。人才是第一资源,培训教育是一种投资,对人才要进行终身教育,部门、单位、社会要成为学习的组织,这些新观念已经成为普遍的共识。世界各国对人才、人力资源开发的投资不断增加。以美国为例,企业每年为正式员工培训花费约300~400亿美元。培训教育日益法制化与制度化,培训教育的职能日益专门化,国际范围内在培训教育领域的合作不断加强。凡此种种,皆表明了培训教育的战略性地位和作为一门职业领域地位的确立。

培训教育作为一项事业和一门职业,它需要科学的理论作指导,需要一支掌握现代培训理论、方法和技术的专门的职业队伍,需要一套科学的方法和技术。为了将培训教育工作提高到一个新的水平,使之更为科学,更为合理,更为有效,更有质量,必须坚持邓小平人才人事理论,

从我国尚处于社会主义初级阶段出发,研究和探讨现代培训的理论、方法和技术,使培训工作建立在科学的基础之上。

当前,我国人民正在以江泽民同志为核心的党中央领导下,高举邓小平理论伟大旗帜,沿着建设有中国特色的社会主义道路,抓住机遇,加快改革开放和现代化建设的步伐,为实现国民经济和社会发展三步走的宏伟战略目标,把社会主义现代化建设全面推向二十一世纪而奋斗。江泽民同志指出,在社会的各种资源中,人才是最宝贵、最重要的资源,一定要不断促进和积极扶持各类优秀人才的脱颖而出,并十分珍惜和用好人才。又强调指出当前严重的问题在于教育干部,努力建设一支高素质的干部队伍。我们一定要落实江泽民同志的指示,真正把人才资源作为第一资源,把人才开发作为第一位工作,把人才开发培训当作一项新型的重要产业来安排并做好。

我们高兴地看到,在人事部中国高级公务员培训中心的组织协调和发起下,国内有关教育培训机构共同策划,合作编著了“现代培训与发展”系列丛书。这是我国国内学术界和实际部门对促进整体性人才资源开发与培训进行系统研究的尝试。本书系统阐述了现代人力资源特别是高层次人才资源发展与培训的基本理论、方法和技术;比较了世界各国培训的不同体制、做法及经验;分析了现代培训在不同层次上的应用和发展;揭示了培训发展的基本趋势。丛书集基础理论、专题研究、前瞻性探讨为一体,涉及到现代培训理论与实践的各主要方面,内容系统、完整,具有创新精神和现实指导意义。

我相信,这套丛书的出版必将对我国培训教育事业的发展起到积极的推动作用。我也期望有越来越多的理论研究和实际工作者关注这一课题,共同为推动建设有中国特色的人才资源开发培训体系作出贡献。

(编委会注:《现代培训实务》为“现代培训与发展”系列丛书的精装版。)

前 言

——人力资源的培训发展： 中国现代化的战略与政策选择

世界现代化发展的历程和实践表明：人力资源或人力资本存量的不断扩大，人力资源质量的提高，是一国经济发展的重要源泉，是构成国家财富的最终基础。同样也证明：现代化的制度，现代化的组织与管理，现代技术的发展与使用，必须依赖于运用它们的人的质量。当一个国家的人真正实现了从心理、思想、态度和行为方式的转变时，这个国家才真正拥有了持续发展的能力。从现在到本世纪末还有短短的3年时间，这是中国现代化的关键时期，中国要初步建立社会主义市场经济，将一个稳定的、充满活力与生机的中国带入二十一世纪，实现中华民族的全面振兴。这一宏伟蓝图的实现，取决于诸多因素，如政治稳定的维持，经济的持续发展，改革与开放的顺利……等等。其中，人力资源特别是高层次人才资源的开发是一个至为关键的因素。

中国是世界上人口最多的国家。据统计资料，目前中国总人口占世界总人口的22%，达12多亿。按目前发展状况估计，2000年中国总人口将达13亿左右。事实与经验表明，未经开发的低质量人口，不是宝贵财富。考虑到历史和现实的原因，在中国这样一个其它资源人均占有量很低的国家，如果不能充分的开发、教育并合理配置人力资源，不仅不能产生巨大的社会财富，反而会成为社会发展的包袱。这也表明：人力资源特别是高层次人才资源已成为中国实现现代化的支柱资源，开发这一资源是中国现代化的可行战略之一。

中国政府及其人民对人力资源开发一直是有明确的认识的。中国共产党和中国政府一直将尊重知识、尊重人才作为中国的一项基本国策。建国40多年来，通过教育、培训、卫生保健等其它活动，在人力资源开发方面取得了巨大成绩。然而，勿庸讳言，中国人力资源发展方面也存在诸多问题和挑战：

- 文盲、半文盲人数较多。1990年全国人口普查时还有1.8亿文盲与半文盲。
- 人口平均素质较差。全国国民文化程度平均受教育水平为5.5年，不足小学毕业。
- 就业人口文化程度偏低。在中国，小学以下文化程度的人数占就业人数比例的60%左右。
- 专业技术人员占总人口和总就业比例太小。中国现有2700多万科技人员，这支队伍仅占人口总量的2.3%，而且相当一部分专业技术人员的知识老化，缺乏创新意识与创造力。
- 专业技术人员分布不合理。人才过分集中于大城市，中国各省会城市分别集中了本省专业技术人员的30%~60%。中央国务院各部门的专业技术人员占全国技术人员总数的约32%。在农业领域，专业技术人员拥有量只占全国总数的6.7%。高新技术人才、高级管理人才以及新兴的专业技术人才严重短缺。

• 公务人员素质整体有待提高。目前,全国近 530 万公务员。仅就学历而言,具有大专以上学历的仅占 36.8%。公务员队伍存在许多素质不高的问题,如:政治理论和政策水平较差;官僚主义与腐败;缺乏现代科技知识、管理知识和市场经济知识;缺乏创新和求真务实精神等等。

• 人力资本投资强度低,效益差。90 年代之前,中国一直实行注重物质资本投资的战略,人力资本投资严重不足,教育投资比例较低,一直低于世界平均水平,仅占国民生产总值的 3% 左右,而用于培训的投资更少。

尽管中国人力资源的基础比较丰富,但由于人力资源质量低,文盲人口众多,知识劳动者的比例太小,因而远未形成经济发展的重要源泉和推动现代化的支柱力量,反而在一定程度上变为发展的负担。因此,大力发展教育与培训,将其作为提高人力资源素质与质量的重要手段,便成为中国现代化发展中一项带有极其深远意义的战略选择。

将人力资源的发展与培训作为一项战略选择,意味着将人力资源发展与培训作为一项伟大的事业。作为一项事业,它要求我们做出以下基本的政策与行为选择:

1、将人力资源发展培训纳入国民经济和社会发展规划,使之成为发展规划与战略的重要组成部分,确立人力资源发展培训的优先战略。

2、在国家级和地方级,对人力资源发展培训的目标作出广泛的承诺;通过各种措施,保证人力资源的学习需要,以便能够使人能体面的生存下去,充分发展自己的能力,有尊严的生活与工作,充分参与发展,改善自己的生活质量。

3、制定人力资源发展的战略。要对现行发展培训体制进行评估,确立发展培训的目标和具体目标;确立一定时间内发展培训规划的优先项目;保证所需机构的安排和管理安排;所需资本及资源以及为提高成本率的可能措施;实施发展培训的方式;实施战略规划的策略和时间表。

4、不断扩大接受高质量发展培训的机会,为每一个人设定平等的接受发展培训的权利,并依此作为促进社会平等的一个重要手段。

5、应鼓励社会所有部门如工业界、大学、政府部门、非政府组织和社会组织致力于培训工作,从而建立致力于发展培训的联盟,并分担培训的责任,创造一个学习社会的国家共识。

6、强化对人力资源教育培训的投资,对人力资源质量改进相关的国民事业进行投资倾斜和政策倾斜,包括国家尽可能地扩大这些事业投资的绝对数和比例。在税收上实行免税等。

7、优化人力资源投资结构,提高现有资源投资的功效,解决人力资源结构 and 经济结构与社会发展相脱节问题。强化人力资源市场的供求反馈作用,从而改善教育培训工作的应变能力。因此,需要建立人力资源发展培训的预测系统。

8、注重解决特殊群体的人力资源培训发展问题。如农村和贫困地区,新兴行业、高新技术、高级管理人才群体等,从而改变这些领域人力资源不足的质量低下问题。

9、建立和完善人力资源培训发展的法规体系,使培训教育有法可依,有章可循。

10、建立和发展完善的培训教学体系,不断提高培训的质量和针对性。为此,要不断改进教学内容和教学方式,使它与要求学习者获得知识、能力和技巧协调一致;改善与提高教师的质量,通过留用、晋升、奖惩等手段鼓励教师承担责任,并应要求教师有表明自己从事这一职业

的水平和能力。通过教育培训管理系统监控培训,对培训进行正规而又定期的评估和反馈,使其成为促进高质量培训的有力手段。

11、不同教育与培训机构之间要交流培训发展的信息知识和经验,共享专门的技能和设备,开展联合,努力来增强资源基础和降低成本。

12、将培训发展为一个职业领域。作为一个职业,意味着它具有一个系统的理论体系;从事培训者要有以高超的知识为基础的权威性并为大家所公认;实施这种权威要得到广泛的社会认同;有自己的职业道德和职业文化。

13、广泛开展区域性和国际性的合作。不断扩大与世界各国在培训知识、信息和技术、人员的交流;获取援助以补充国家资源,并在国际合作中获取国际的相互理解与支持。

人力资源的发展培训是一项事业,也正发展为一个专门的职业领域。作为一个职业领域,它必须有其系统化的理论和科学的知识、技术体系,其从业人员也必须掌握这种知识并以此获取其在社会中的地位。中国人力资源发展事业刚刚起步,现实需要培训的理论、方法、技术。

《现代培训实务》涵盖了现代培训的各个方面,适合所有从事现代培训教育的实体和人力资源开发的部门。无论是党政机关,还是企业、事业单位,抑或厂矿、学校,所有从事培训教育和人力资源开发工作的同仁,都可在其所从事的实际工作中,参阅和使用此书。

我们希望籍此推动全国范围内对培训教育工作理论研究的发展和实践水平的提高。希望各有关单位在开展培训工作,使用本书的同时,不断地加以修改、补充、完善,使现代培训工作能更好的开展起来。

目 录

序 言	(1)
前 言	(3)

上 册

现代培训理论与实践

第一部分 现代培训性质分析

第一章 现代培训的性质与意义	(1)
一、人力资源及其在现时代面临的挑战	(1)
(一) 人力资源的性质与意义	(1)
(二) 人力资源及其发展的时代挑战	(3)
二、现代培训:性质、类型和目的	(5)
(一) 培训、教育与开发	(5)
(二) 培训的类型	(6)
(三) 培训的目的与使命	(9)
三、人力资源发展与培训:时代的战略意义	(11)
(一) 人力资源培训开发与经济发展	(12)
(二) 人力资源开发与政治发展	(13)
(三) 人力资源培训教育与社会全面发展	(14)
四、人力资源的发展与培训:观念与行为的变化	(14)
(一) 人力资源投资观念的确立与人力资源发展培训投资的增强	(15)
(二) 终身学习和培训的确立	(15)
(三) 培训教育的法制化与制度化	(15)
(四) 学习性组织的建立	(16)
(五) 培训形式、方式的多样化	(17)
(六) 培训的信息化与手段的现代化	(17)

(七) 培训教育的国际化	(17)
(八) 人力资源发展培训的职业化	(18)
五、人力资源发展培训职能的组织与管理	(18)
(一) 培训部门的基本职能	(18)
(二) 培训者的主要角色	(20)
第二章 西方主要国家培训概况	(21)
一、英国	(21)
(一) 英国职工培训	(21)
(二) 英国公务员培训	(23)
二、美国	(24)
(一) 美国职工培训	(24)
(二) 美国公务员培训	(25)
三、德国	(27)
(一) 德国职工培训	(27)
(二) 德国公务员培训	(29)
四、法国	(30)
(一) 法国职工培训	(30)
(二) 法国公务员培训	(31)
五、日本	(32)
(一) 日本职工培训	(32)
(二) 日本公务员培训	(34)
第三章 中国培训概况	(36)
一、中国职工培训	(36)
(一) 中国职工培训的历史发展	(36)
(二) 中国职工培训的基本框架	(39)
(三) 中国职工培训目前存在的主要	

问题	(42)	六、组织支持	(93)
二、中国公务员培训	(43)	(一)获得组织支持的基础	(94)
(一)中国干部培训的历史发展	(43)	(二)组织支持的表现	(95)
(二)中国公务员培训的基本框架	(45)	第六章 培训规划设计	(98)
第二部分 现代培训设计		一、培训规划设计的原则和要素	(98)
第四章 现代培训需求分析	(52)	(一)设计的原则	(98)
一、现代培训需求分析的性质与作用	(52)	(二)设计的要素	(100)
(一)培训需求分析的含义与特点	(52)	二、培训规划设计的过程与方法	(104)
(二)培训需求分析的重要作用	(53)	(一)培训需求分析	(104)
二、培训需求分析的三大层次	(54)	(二)工作说明	(106)
(一)培训需求分析的个体层次	(55)	(三)工作分析	(107)
(二)培训需求分析的组织层次	(57)	(四)排序	(107)
(三)培训需求分析的战略层次	(60)	(五)陈述目标	(108)
(四)几点结论	(62)	(六)设计测验	(108)
三、培训需求分析的方法与技术	(62)	(七)制定培训策略	(109)
(一)培训需求的必要性分析方法	(63)	(八)设计培训内容	(109)
(二)培训需求的全面分析方法	(68)	(九)实验	(110)
(三)培训需求的绩效差距分析方法	(72)	(十)小结	(110)
第五章 现代培训环境支持体系	(77)	第七章 培训教学设计与课程设置	(112)
一、培训环境与培训的关系	(77)	一、培训教学设计	(112)
(一)培训环境的含义与特点	(77)	(一)培训教学设计的涵义与特征	(112)
(二)培训环境的分类	(78)	(二)培训教学设计的原则	(112)
(三)培训环境与培训的辩证关系	(79)	(三)培训教学设计的基本内容	(113)
二、制度设计	(81)	(四)培训教学设计的程序	(113)
(一)人事培训的法律、法规	(81)	二、培训课程设置	(117)
(二)人事培训的具体制度和政策	(82)	(一)一般课程原型	(117)
三、学习环境	(84)	(二)培训课程设置模式——集群式模块	
(一)受训者的初始状态	(84)	课程	(118)
(二)受训者的学习条件	(85)	第三部分 现代培训方法与技术	
(三)学习转换的条件	(87)	第八章 成人教育性质与培训方法	(123)
四、培训经费	(87)	一、普通教育和成人教育的分野	(123)
(一)培训经费投入的战略意义	(88)	(一)通常意义的教育	(123)
(二)培训经费的来源	(88)	(二)成人教育的到来	(124)
(三)培训经费的合理配置与使用	(90)	(三)成人教育与普通教育的区别	(124)
五、培训者	(91)	(四)成人教育和普通教育的联系	(124)
(一)培训部门领导人	(91)	二、成人教育的特征	(125)
(二)培训管理人员	(92)	(一)成人教育的基本假设	(125)
(三)培训教师	(92)	(二)成人教育的方法特征	(127)

三、成人培训的程序设计	(128)	(二)游戏与模拟的定义	(161)
(一)内容设计和程序设计	(128)	(三)模拟游戏的优点和缺点	(162)
(二)程序设计的要素	(129)	(四)模拟游戏的规划	(163)
四、成人培训的系统方法	(131)	(五)模拟游戏法的实施	(163)
五、成人素质的训练	(132)	四、案例法	(164)
(一)素质训练的兴起	(132)	(一)案例法的特征	(165)
(二)人格训练的特征	(133)	(二)案例法的优点和缺点	(165)
第九章 讲授与研讨方法	(135)	(三)案例法的实施	(166)
一、课堂讲授法	(135)	(四)案例材料的选择和案例的编写	(168)
(一)课堂讲授法的优点和缺点	(135)	五、程序教学法(PI)	(170)
(二)课堂讲授的因素分析	(136)	(一)PI的特征	(170)
(三)教室布置	(137)	(二)PI的优点和缺点	(171)
(四)课堂讲授方式	(139)	(三)PI的选择与设计	(171)
(五)课堂讲授的实施	(141)	(四)PI的实施	(174)
(六)课堂讲授法的适用范围	(144)	六、成就动机训练	(175)
二、研讨法	(145)	(一)成就象征	(175)
(一)研讨会的类型	(145)	(二)独立研究	(175)
(二)研讨会的形式	(147)	(三)树立目标	(175)
(三)研讨会的组织和实施	(148)	(四)人际支持	(176)
(四)研讨会的后勤工作	(151)	第十一章 以现代科技为基础的方法	(177)
第十章 行为主义方法	(155)	一、现代培训技术的理论基础	(177)
一、行为主义方法的理论基础	(155)	(一)戴尔的“经验之塔”理论	(177)
(一)社会角色理论	(155)	(二)传播理论	(178)
(二)强化理论	(156)	二、现代视听技术培训方法	(179)
(三)成就动机理论	(156)	(一)常见视听工具的特征和功用	(179)
二、角色扮演法	(156)	(二)视听工具的选择	(182)
(一)角色扮演的功能	(156)	(三)如何使用视听工具	(184)
(二)角色扮演的优点和缺点	(157)	(四)小结	(187)
(三)角色扮演的规划	(157)	三、以计算机技术为基础的方法	(188)
(四)角色扮演的实施	(159)	(一)优点和缺点	(188)
三、模拟与游戏法	(160)	(二)计算机的构成及选择	(189)
(一)游戏与模拟的历史与发展趋势	(160)	(三)计算机在培训中的应用	(191)

现代培训需求分析

第一章 系统分析培训需要	(196)	二、改进绩效的七种途径	(202)
一、分析培训需要的必要性	(196)	(一)能力与绩效的关系	(202)
(一)惯常培训工作的的问题	(196)	(二)培训与非培训途径	(203)
(二)开发能力与提高绩效的策略	(197)	(三)改进绩效的七种途径	(204)
(三)一些培训与开发的实例	(200)	第二章 培训需求分析的角度与方法	(210)

一、培训需求分析的角度	(210)	(二)过程性市场开发	(257)
(一)理论模式	(210)	(三)市场部门人员的主要任务	(259)
(二)管理系统的角度	(212)	二、高层管理人员的管理开发	(259)
(三)职业开发的角度	(213)	(一)环境变革对高层管理人员的能力	
(四)层次分析的模式	(215)	要求	(260)
(五)需要分析的心理问题	(216)	(二)心理契约内容的变革	(260)
二、培训需要分析的一般程序	(217)	(三)90年代以后高层管理人员所需	
(一)确定与分析问题	(217)	技能	(262)
(二)解决问题的步骤	(218)	(四)洞察力及其相关的能力	(265)
(三)培训需要分析的专家意见	(223)	第五章 小型企业的培训需要分析	(271)
(四)专家分析培训需要实例	(225)	一、企业培训状况分析	(271)
第三章 结果取向的需求分析	(227)	(一)企业分类模式	(271)
一、职务分析与职务描述	(227)	(二)如何改进企业的培训需要分析	(273)
(一)职务构成	(227)	二、新兴企业管理人员的培训需要	(275)
(二)职务分析	(228)	(一)培训对发展新兴企业的意义	(275)
(三)职务描述	(230)	(二)新型培训系统的特点	(276)
(四)职务资格要求	(231)	(三)动态式培训	(277)
(五)职务分析与培训需求的关系	(233)	三、小型企业管理人员面临的问题及	
(六)职务分析的能力模式	(234)	解决途径	(280)
二、绩效评估	(237)	(一)小型企业管理人员面临的问题	(280)
(一)绩效评估工作的目的	(237)	(二)解决问题的途径	(281)
(二)绩效评估的程序	(238)	四、小型企业培训需要分析内容	(283)
(三)绩效评估的分析方法	(245)	(一)环境分析	(283)
三、结果取向的需要分析	(248)	(二)个体水平分析	(283)
(一)确定存在的问题	(248)	(三)群体水平分析	(284)
(二)制订需要分析计划	(249)	第六章 培训与开发需要分析实例	(287)
(三)工作程序	(249)	一、赞比亚管理资源与培训需要分析	(287)
(四)管理开发的需要评价	(250)	二、英国管理协会的能力研究项目	(289)
(五)培训需要评价的系统观点	(252)	三、印度尼西亚管理开发项目	(291)
第四章 市场及高层管理人员培训需要	(257)	四、南部非洲九国管理培训需要研究	(292)
一、市场部门人员的培训需要	(257)	五、国际劳工组织的领导培训需要研究	(294)
(一)市场部门职能转变	(257)	六、“未来的管理教育与开发”研究项目	(295)

现代培训课程设计

上卷 理论与案例

第一部分 我们研究什么

第一章 培训·课程·培训课程	(297)
一、培训	(297)
(一)教育	(297)
(二)培训	(299)
(三)现代培训	(302)
二、课程	(304)
(一)课程的定义	(304)
(二)课程的类型	(307)
(三)课程的组成部分	(308)
三、培训课程	(310)
(一)培训课程与学科课程的比较	(310)
(二)培训课程	(313)
第二章 设计·课程设计·现代培训课程设计	(315)
一、设计	(315)
(一)技术设计	(315)
(二)设计方法	(316)
(三)设计程序	(316)
二、课程设计	(317)
(一)课程设计的基点	(317)
(二)课程设计的价值选择与技术处理	(318)
三、现代培训课程设计	(323)
(一)现代培训课程设计的基本点	(323)
(二)现代培训课程设计的要素	(323)
(三)现代培训课程的设计程序	(325)

第二部分 我们的理论支持

第三章 系统理论——现代培训课程设计的基本思想	(326)
一、系统思想	(326)

(一)什么是系统科学	(326)
(二)系统科学的概念范畴	(328)
(三)系统科学的共同原理	(329)
(四)系统科学的基本原则	(330)
(五)系统工程方法	(331)
二、系统设计	(332)
三、培训课程的系统设计	(332)
四、吉姆的故事	(333)
五、吉姆谈:故事的背景	(336)
第四章 培训与社会、组织及个人的需求关系——现代培训课程设计的根本依据	(340)
一、什么是真正的需求?	(340)
二、如何评价培训的实际需求	(341)
(一)是我们的事吗?	(341)
(二)让总裁说:“NO!”	(342)
第五章 成人学习的认知规律——现代培训课程设计的主要原则	(343)
一、成人学习的主要特点	(343)
(一)成人学习者的特点	(343)
(二)成人群体培训的特点	(344)
二、成人教育的参与培训	(345)
(一)参与培训的两个假定	(346)
(二)参与培训课程设计	(346)
三、成人培训的经验学习圈理论	(348)
第六章 人力资源的开发——现代培训课程设计的本质目标	(350)
一、开发学习者的学习能力	(350)
二、最有效的与最优秀的培训课程系统	(351)

第三部分 我们如何去设计

第七章 根据培训项目的类型和层次定位 ...	(353)
一、布卢姆“教育目标分类学”的借鉴	(353)
(一)课程目标的分类	(355)
(二)各领域目标的分层	(355)

(三)课程评价的出发点与落脚点 (356)

二、培训层次说的应用 (356)

(一)知识培训——知识更新 (356)

(二)技能培训——能力补充 (357)

(三)思维培训——思维变革 (357)

(四)观念培训——观念转变 (357)

(五)心理培训——潜能开发 (358)

三、学习型组织的启示 (358)

第八章 基于调动学习者主动学习的积极性 (361)

一、成人教育观念的分类——不同教育观念与课程设计的关系 (361)

(一)成人教育观念问卷 (361)

(二)不同观念的比较 (361)

(三)教育观念与课程设计的关系 (363)

二、成人学习风格的分类——不同学习方式对课程设计的要求 (364)

(一)成人学习风格问卷 (364)

(二)四种不同的学习风格的比较 (365)

(三)课程设计中如何考虑学习者学习方式的差异 (366)

(四)学习风格与“学习钟”理论 (367)

第九章 争取培训效果的最优化 (369)

一、培训资源的充分利用 (369)

(一)培训者与被培训者 (369)

(二)时间与空间 (370)

(三)教材与信息 (371)

二、最新科学技术手段的发挥 (372)

三、培训方法的优选 (373)

第十章 几种流行的培训课程设计方法的介绍 (375)

一、CBT(以能力为基础的培训) (375)

(一)概述 (375)

(二)关于 CBT 的一些问题 (375)

二、ISD(教学系统设计)介绍 (378)

三、TTS(培训技术系统) (379)

第十一章 我们身边的案例 (381)

一、知识更新类型的培训项目 (381)

附:保护油气层继续工程教育项目的课程设计 (381)

二、技能补充类型的培训项目 (386)

附:RIBE 培训模式与教学系统的设计 ... (386)

三、思维变革类型的培训项目 (393)

附:亲验式培训法的课程设计 (393)

四、观念转变类型的培训项目 (399)

附:有的放矢,对症下药,高质量地培训高层次的管理人员 (400)

五、潜能开发类型的培训项目 (410)

附:拓展:给你第三力量 (411)

附录一、成人教育观念调查问卷
附录二、学习类型问卷

下卷 方法与探讨

第一部分 ISD

第一章 ISD 模型简介 (429)

一、什么是 ISD——培训系统设计? (429)

二、传统的方法与 ISD 方法的对比 (430)

三、ISD 的有利之处与成果 (430)

四、ISD 的实施过程:A, D, D, D, E (431)

五、ISD 模型运行的产品 (437)

六、ISD 过程图 (438)

七、你如何运用 ISD 模型? (438)

第二章 课程目标由需求分析确定 (439)

一、需求评估的作用——设计课程目标的依据 (439)

二、设计需求评估的方法 (442)

三、需求评估的实施 (450)

四、需求评估结果的汇报 (454)

第三章 课程内容与模式的设计 (455)

一、课程设计的开始 (455)

二、课程目标的确定 (456)

三、收集信息和资料 (458)

四、课程内容、模式、教学活动的设计 (459)

五、演习与试验 (469)

六、反馈与修订 (471)

第四章 培训教材的设计 (473)

一、设计合适的培训手段 (474)

二、设计和使用印刷材料 (475)

三、设计视听材料 (479)

(一)成人学员的一般特点	(560)	二十六、范例法	(631)
(二)成人学员的学习动机	(560)	二十七、诱导法	(633)
(三)成人学员的学习能力	(561)	二十八、反例教学法	(634)
(四)成人学习的优势和障碍	(562)	二十九、复式教学法	(636)
二、诺尔斯的成人教学理论	(564)	三十、学导式教学法	(637)
(一)历史上形成的几种教学论	(565)	三十一、导学式教学法	(642)
(二)诺尔斯的成人教学论	(566)	三十二、六步自学指导教学法	(644)
三、不同类型学员学习方法与教育		三十三、自学辅导教学法	(646)
培训方法	(569)	三十四、非指导性教学法	(649)
(一)主动积极型	(571)	三十五、函授六环节教学法	(652)
(二)反思型	(571)	三十六、电大辅导课教学法	(654)
(三)理论型	(572)	三十七、四步培训练兵法	(656)
(四)实践型	(572)	三十八、实践课五步练习法	(658)
四、人格拓展训练及其应用	(573)	三十九、实践课四段教学法	(660)
第三章 传统与现代的培训方法在培训实践		四十、四段教学法	(662)
中的应用	(576)	四十一、调查法	(664)
一、讲授法	(576)	四十二、一体化教学法	(665)
二、课堂目标教学法	(578)	四十三、项目实习教学法	(666)
三、分段侧重教学法	(581)	四十四、“三明治”式教学法	(667)
四、课堂教学优化控制法	(582)	四十五、伙伴教学法	(669)
五、波浪式教学法	(586)	四十六、互学法	(670)
六、现场考问讲解法	(589)	四十七、互访研修法	(672)
七、比较学教学法	(590)	四十八、研讨会	(674)
八、引入竞争教学法	(594)	四十九、角色扮演法	(675)
九、激励法	(595)	五十、亲验式教学法	(676)
十、循环教学法	(598)	五十一、情景模拟法	(680)
十一、“提要刺激”教学法	(598)	五十二、成就动机训练法	(681)
十二、AIDA 教学模式	(600)	五十三、掌握学习教学法	(683)
十三、程序教学法	(602)	五十四、诊断式	(685)
十四、四环式教学法	(605)	五十五、头脑风暴法	(685)
十五、四三教学法	(606)	五十六、小组活动法	(687)
十六、启发式教学法	(608)	五十七、辩论法	(689)
十七、案例教学法	(614)	五十八、鱼盘式培训法	(690)
十八、自编案例分析法	(616)	五十九、敏感性培训	(691)
十九、事件程序法	(617)	六十、决策培训法	(691)
二十、行动迷宫法	(619)	六十一、结构整体视听法	(692)
二十一、暗示教学法	(620)	六十二、多媒体组合教学法	(694)
二十二、发现法	(622)	六十三、微型教学法	(697)
二十三、启发——研究型教学法	(624)	六十四、过程研修法	(698)
二十四、启发——讨论型教学法	(626)	六十五、组合台阶式培训法	(701)
二十五、启发——推理型教学法	(629)	六十六、综合能力开发法	(703)