

<<ASTD培训经理指南>>

图书基本信息

书名：<<ASTD培训经理指南>>

13位ISBN编号：9787214076090

10位ISBN编号：7214076098

出版时间：2012-1

出版时间：江苏人民出版社

作者：伊莱恩·碧柯 编

页数：912

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<ASTD培训经理指南>>

### 内容概要

你是否希望有60多位培训业界顶尖人物,每天待在你的书架上,随时等待你的提问?

本书就是你身边的良师益友和触手可及的资源。  
所有作者都是美国培训名人堂中响当当的人物。  
有了此书,您将随时随地聆听他们的教诲,如沐春风。

这本巨著,犹如培训行业的“圣经”。  
书中囊括了经典理论、最新技术和实用工具,简单易用。  
书中的光盘包含了许多工作表格、调查问卷、计划表等,举手可得。

如果你打算只选择一本培训方面的专业书,来伴随你的职业成长,那么非本书莫属!  
无论你初出茅庐,还是资历深厚,本书广阔的选题和实用的解决方案,都会使你在培训事业上受益匪浅。

美国培训与发展协会(ASTD)是美国乃至世界上历史最悠久、会员最多、影响最广泛的培训专业组织。  
自二战以来,它为推动美国乃至世界经济发展做出了杰出的贡献,其中包括不断总结和发展美国成功的培训经验。  
本书汇集了美国60多位培训行业的知名专家和学者最宝贵的行业经验,从职称学习、需求的评估与分析、设计与开发高效的学习内容、面授培训、电子化学习、效果评估、组织学习、学习与绩效职能的管理、职场学习与绩效工作者等九个方面展示了他们的最新研究成果。

## <<ASTD培训经理指南>>

### 作者简介

伊莱恩·碧柯是Ebb公司的总裁和董事合伙人。

Ebb公司是一家从事组织发展咨询的公司，主要为各种机构提供大型变革的咨询。

她已经在培训和咨询领域从事30多年，与许多著名的大企业、政府机构和非营利性组织进行合作。

她擅长帮助人们结成团队工作以使效果最大化。

她为客户的每一个解决方案都是量身定制的，并组织相应的战略规划会议并实施全机构的系统动议，例如改善质量、运营流程再造、和指导。

译者简介:

顾立民

美国圣克劳德州立大学人力资源发展与培训专业理学硕士。

美国“国际培训、绩效与教学标准理事会”(IBSTPI)第一位中国理事。

第一位美国培训与发展协会(ASTD)和国际绩效改进协会(ISPI)联合认证的“绩效改进专家”(CPT)华人。

中国第一本电子化学习专著《培训方式的革命 - 电子化学习指南》翻译者。

曾任IBM中国全球服务执行中心学习与知识总监等职。

李家强

美国芝加哥大学公共管理研究院及商学院管理硕士。

曾任摩托罗拉大学(中国)培训讲师、BP(中国)学习与发展总监、柯达亚太区组织发展顾问。

现任IBM中国人力资本管理专家及签约顾问。

拥有15年以上国内外著名企业的管理工作经验。

崔连斌

美国南伊利诺伊大学人力资源开发博士。

曾任职用友软件集团培训经理。

美国柯氏培训评估公司官方认证的第一位中文讲师。

安迪曼中国咨询公司创始人。

胡丽

美国南伊利诺伊大学人力资源开发博士候选人。

曾担任恒信和益咨询公司上海分公司总经理。

安迪曼咨询公司高级顾问和讲师。

陈致中

美国夏威夷大学工商管理硕士、清华大学经济管理学院人力资源与组织文化专业博士。

曾任台湾《远见》杂志记者、《哈佛商业评论》繁体中文版特约编译。

现任暨南大学新闻与传播学院副教授

## <<ASTD培训经理指南>>

### 书籍目录

#### 第一部分 职场学习

名家视角：职场学习

第1章 职业培训的发展

第2章 人力绩效改善技术的演变

第3章 学习的商业价值

第4章 绩效咨询：确保能力转化为绩效的过程

#### 第二部分 需求的评估和分析

名家视角：关于需求评估分析的一些重要问题

第5章 数据收集和评估

第6章 确定绩效与学习差距

第7章 胜任素质和不断变化的工作

第8章 选择提升工作绩效的解决方案

#### 第三部分 设计与开发高效的学习内容

名家视角：设计与开发高效学习

第9章 关于学习的研究：我们确切知道什么

第10章 教学设计模型和学习理论

第11章 我们需要了解学习者

第12章 教学设计与开发

第13章 电子化学习课程开发的最佳实践

第14章 知识转化：下一个前沿领域

第15章 现成的培训材料

#### 第四部分 面授培训：一如既往的重要

名家视角：面授培训：一如既往的重要

第16章 有效课堂教学的十大重点

第17章 主动学习策略

第18章 指导式的催化

第19章 大型团体培训技巧指南

第20章 培训大师的25项能力

第21章 企业教练：定制化的学习途径

#### 第五部分 电子化学习

名家视角：e-Learning中的e是什么意思？

第22章 学习技术入门

第23章 编写技巧和快速电子化学习

第24章 什么是模拟？

#### 行为-系统-结果的新结构

第25章 绩效支持：任何时间，任何地点，包括教室

第26章 远程教育和网上培训

第27章 当学习遇到Web 2.0：协作式学习

#### 第六部分 效果评估

名家视角：评估培训课程

第28章 第一级评估：反应

第29章 第二级评估：学习——设计考核的五个基本步骤和两个要注意的事项

第30章 第三级评估：行为

第31章 第四级评估：结果

<<ASTD培训经理指南>>

第32章 投资回报率

第33章 ASTD职场学习与绩效记分卡中的衡量底线

第七部分 组织层面的学习

名家视角：组织层面的学习

第34章 组织内的学习

.....

第八部分 学习与绩效职能的管理

第九部分 职场学习与绩效工作者

附录1 词汇表

附录2 光盘使用说明

附录3 主编简介

## &lt;&lt;ASTD培训经理指南&gt;&gt;

## 章节摘录

目前，建构主义教学法与基于绩效的培训概念相结合，派生出很多种名称。基于绩效的培训模型包括基于问题式的学习、基于目标的学习计划，还有建构主义学习环境。在更为广泛的讨论中，建构主义基于绩效的学习会被称为情境化学习、真实活动或者认知学徒。无论名称是什么，这种方式描述了这样的学习经验：与真实世界相关 要求学习者定义任务与子任务来完成活动 使得学习者从不同角度检验任务和他們能够做到的事 提供合作机会 允许相抵触的解决方案和多种结果的存在 目标是创造对自身有价值的完善的产品或者与工作相关的工具 一种折衷方式 经验丰富的教学设计者在设计和开发培训程序时会使用一种折衷方式。一种学习理论及其相关策略会在某一门课程中占首要地位，但其他理论和策略也可能在同一门课程中得到应用。这种灵活多样的方法对于教授的内容、学员、背景以及所需结果的形式和类型来讲，通常是比较敏感的。

图10.5显示了教学系统设计三种主要的学习理论、学习策略和课程设计的联系（这里的例子是ADDIE模型）。

设计提供了计划，学习理论帮助课程设计者想出可行的教学策略和手段，而这些策略和手段又是具体课程和章节设计的基础。

课程设计师和培训师可以通过选择最适合的特定教学情境和目标的策略，将它们的方式扩充为教学设计。

例如，在一门为信息技术职业者开设的被称为“收集用户需求”的课程中，应用的整个方式就是建构主义方式。

课程设计师在课程的第一天致力于编写和判断好的用户需求。

培训的这一部分运用了更具行为主义色彩的方式，包含关于编写和辨别好的用户需求的大量练习与反馈。

然后课程在两天半的模拟后又采取了认知类的方法，包括进行与该模拟相关的阅读材料和即时化的互动（其中也包括练习和反馈）。

.....

<<ASTD培训经理指南>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>