

一、訓練制度設計的重要面向

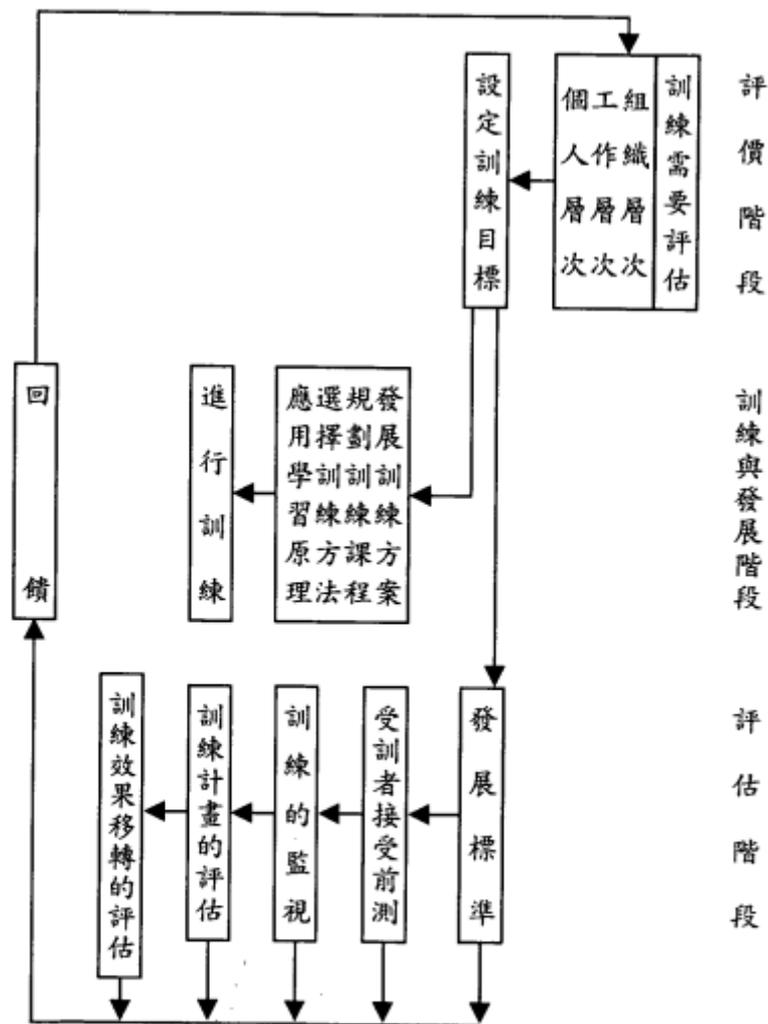
書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(三)

目錄：建立公務人員升任官等訓練制度之研究－委任升薦任官等訓練之
規劃

章節：一、訓練制度設計的重要面向

關於訓練與發展制度的設計，大部份論者均指出完整的方案制度應包含訓練與發展需求評估、方案的發展與設計、方案的實施、以及方案結果的評估等面向（Goldstein, 1993; Bars & Rue, 1994; De Cenzo Robbins, 1994; Amodt, 1996）。其中，Goldstein (1993: 21) 所提出的模型算是相當完整。因此，本節論述將以之作為討論訓練與發展制度設計之重要面向的基礎。



資料來源：Goldstein,1993:21.

圖三：訓練與發展的過程模型

從圖三可知，完整的訓練與發展工作應包括以下幾項：

（一）評估訓練需要：此一面向的主要目的在於確定當前組織、人員或者工作，是否需要經

由訓練進行修正或補充，及其修正與補充的程度。

（二）設定訓練目標：根據前項的訓練需求，設定具體的訓練目標，明確描述人員接受訓練

後，其工作行為與態度應產生的改變。

（三）詳細說明訓練目標：將預期結果與績效加以具體化，使成為明確

可遵循的方針與作法

。

（四）發展訓練方案：將各項方針、作法進行整體的結合。主要的工作包括課程規劃、訓練

媒體的選用、以及增進參訓人員學習的方法之運用。

（五）發展標準：界定整體訓練施行過程與結果的績效評量標準。

（六）訓練的監視：透過一定的制度設計，確保訓練計畫的施行。

（七）評估訓練效果：根據先前建立的標準，評估訓練是否達預期效果。

（八）回饋：將訓練各階段之資訊加以綜合分析，以作為下一個訓練循環的基礎。