

ASTD 胜任力模型的角色研究评述

韩世梅 刘美凤

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

[摘要] 20世纪70年代,绩效技术成为一大研究和实践领域,并于80年代末90年代初进入高校课程体系。许多组织和个人对绩效技术的胜任力进行了研究。其中,美国培训与发展协会(ASTD)先后开展了八次胜任力模型研究,取得了丰硕成果,成为绩效技术专业人员和职业发展的参考依据和实施指南。本文旨在通过文献分析,对ASTD历次胜任力模型中关于“角色”的研究进行全面分析和比较,识别出独具特色的三个阶段。在此基础上,参照绩效技术的典型流程,对ASTD的人类绩效改进流程模型的不足之处及其导致的角色界定问题进行辨析,为我国绩效技术从业人员的角色界定和人才培养提供参考。

[关键词] ASTD 胜任力模型; 绩效技术; 角色; 美国培训与发展协会(ASTD)

[中图分类号] G40-057

[文献标识码] A

[文章编号] 1007-2179(2014)01-0042-08

一、引言

绩效技术已发展成为一个独立的研究和实践领域,并“对全世界产生了很大影响”(Stolovitch, 2007),成了美国高校教育技术学专业的重要研究方向(马晓玲, 2012),分别以院系、专业、研究方向以及必修/选修课等形式进入高校课程体系(方圆媛, 2010)。国际培训、绩效与教学标准委员会(简称IBSTPI)也于1989年将绩效技术专家作为其能力资格的第四个角色(Stolovitch, 2007)。

20世纪80年代末90年代初,绩效技术进入我国教育技术学视野,经过20多年的发展,现已以专题讲座或独立课程等形式出现在少数高校教育技术学专业的课程体系中,但在我国发展缓慢已成为“共识”(梁林梅, 2002; 焦建文, 2008)。2013年硕士研究生招生网显示,在开设“教育技术学”专业的91所高校中,仅7所学校开设与“绩效技术”有关的研究方向。专业人才培养不到位,成为我国绩效技术发展缓慢的重要原因之一。

专业人才的培养主要通过两条途径——工作场

所的工作训练和高校开设相应的专业(杨德广, 2001; 陈丽等, 2004)。无论哪条途径,都需要开发针对性培养计划和课程。为了提高从业人员的职业能力,制订专业人才培养计划和课程体系应以实践对人才的胜任力需求为基本依据(陈丽等, 2004)。因此,确定绩效技术领域专业人员的角色及胜任力需求,成为专业人才培养的首要问题。

然而,“正式讨论人类绩效改进专业人员所需技能的文献并不多”(Stolovitch et al., 1999),在为数不多的研究中(Spitzer, 1988; Hutchison, 1990; Stolovitch et al., 1999; Guerra, 2003; Klein & Fox, 2004),除凯瑟琳·胡奇森(Cathleen S. Hutchison)区分了“绩效技术专家”和“干预措施专家”外,其它研究几乎没有涉及对“角色”的研究。美国培训与发展协会(American Society for Training and Development, 简称ASTD)一直致力于培训与开发领域的研究和实践,对绩效技术进行了深入研究,在世界范围内产生了影响,为绩效技术从业人员的培养和职业发展提供了参考依据和实施指南(韩世梅, 刘美凤, 2013)。因此,对ASTD的胜任力模型进行综合研

[收稿日期] 2013-11-16 **[修回日期]** 2013-12-19

[基金项目] 2010年度教育部“新世纪优秀人才支持计划”项目“绩效技术研究——教育技术学专业的一个研究方向”子项目(NCET-10-0243)。

[作者简介] 韩世梅,北京师范大学教育学部教育技术学院,在读博士生(handsome9999@qq.com);刘美凤,北京师范大学教育学部教育技术学院教授,博士生导师。

究,可以为我国绩效技术专业人员的角色研究和胜任力模型构建提供参考。文献研究表明,目前我国绩效技术专业人员的角色和胜任力研究尚未引起重视。

二、ASTD 胜任力模型的角色研究综述

1967年,戈登·理皮特(Gordon L. Lippitt)和伦纳德·纳德尔(Leonard Nadler)在《培训与开发杂志》上发表“新兴的培训经理角色”一文,首次提出培训与开发领域的三种关键角色(Lippitt & Nadler, 1967),开启了培训与开发领域角色和胜任力研究的先河。1973年,大卫·麦克利兰(David C. McClelland)在其“测量胜任力而非智力”一文中指出,“智力并不是决定个人工作绩效好坏的惟一因素,胜任力才是影响工作绩效的关键因素”(McClelland, 1973)。受此影响,北美多个组织开展了相应研究,如美国文官委员会(Civil Service Commission)1976年报告了联邦人力资源开发专家的五种基本角色,并为每种角色提供胜任力列表。同年,加拿大安大略省培训与发展协会(简称OSTD)发布“培训人员的核心胜任力”,识别了人力资源开发实践人员的四种基本角色(Gilley & Eggland, 1989)。作为全球最大的培训与开发协会,美国培训与开发协会1978年开展了第一次胜任力研究——《培训与开发专业的角色和胜任力研究》。截至目前,ASTD先后进行了八次胜任力研究,对培训与开发、人力资源开发、人类绩效改进(Human Performance Improvement, 简称HPI)和工作场所学习与绩效(Workplace Learning and Performance, 简称WLP)等领域的角色、胜任力和工作产出进行了持续研究。

(一)关注活动/功能的工作角色研究:从专业人员培训到人力资源开发

1. 关于培训与开发专业角色和胜任力研究的初次尝试

1978年的ASTD胜任力研究,通过对全美3000名培训与开发领域的专业人员进行调查,界定出培训与开发领域的14项宏观活动(Wellins & Rothwell, 2008)。杰里·吉雷(Jerry W. Gilley)和斯蒂芬·艾格兰德(Steven A. Eggland)对该研究评价很高,认为它是培训与开发领域第一次基于实验的研究,并被广泛用于设计专业发展活动和评价人力资

源开发从业人员的绩效(Gilley & Eggland, 1989)。但是,该研究开发的是培训与开发领域从业人员实际执行的工作活动,而不是角色模型(Gilley & Eggland, 1989; Rothwell, et al. 1999)。

2. 角色成为胜任力研究的关键概念

1983年,帕特里夏·麦克拉甘(Patricia A. McLagan)领导ASTD开展第二次胜任力研究——《卓越模型》(Models for Excellence),提出“工作角色”(job role),将其定义为“在一项工作(job)中的一系列工作活动(work activities),它们具有共同的目的,超越了特定的工作(work)”(Wellins & Rothwell, 2008)。该研究区分了培训与开发领域的15种关键角色(见表一第1列)(McLagan & Bedrick, 1983)。该研究确立了ASTD胜任力研究的体例,“随着该项研究成果的出版,角色成为对胜任力和工作产出进行分组和理解其涵义的关键”(Rothwell et al., 1999)。罗纳德·雅可布斯(Ronald L. Jacobs)高度评价该项研究成果,将其和IBSTPI的《教学设计能力标准》(Instructional Design Competencies: the Standards)看作是确认培训与开发领域知识和技能范围最主要的胜任力研究(Jacobs, 1987)。

1983年的ASTD胜任力研究集中在培训与开发上,不适合用于更广泛的人力资源开发角色分析(Gilley & Eggland, 1989; Rothwell et al., 1999)。1989年,ASTD开展第三次胜任力模型研究——《人力资源开发实践模型》,把人力资源开发放在更广阔的人力资源背景加以考察,试图整合培训与开发、组织发展和(个人)职业生涯发展来提高个人、团队和组织的有效性(Wellins & Rothwell, 2008),区分出了11种关键的工作角色(见表一)(McLagan, 1989)。

从威廉·罗斯韦尔(William J. Rothwell)等对胜任力角色的对比研究(节选)可以看出,虽然研究领域从培训与开发扩展到更复杂的人力资源开发,但是界定的角色却从15个减少到11个。除“策略专家”和“任务分析人员”两个角色外,1989年的胜任力研究把“媒体专家”和“教学(材料)编写者”合并为“人力资源开发材料开发者”角色,又把“教师”和“促进者”合并为“教师/促进者”。“人力资源开发管理者”、“人力资源开发材料开发者”和“组织变革代理”三个角色的变更,可清晰看出从培训与开

发到更宽泛的人力资源开发领域的转变。

表一 ASTD 胜任力模型的角色对比

序号	卓越模型(1983年)	人力资源开发实践模型(1989年)
1	培训与开发管理者	人力资源开发管理者
2	策略专家	
3	理论家	研究人员
4	项目管理人员	管理人员
5	需求分析人员	需求分析人员
6	任务分析人员	
7	个人发展咨询师	个人职业生涯发展顾问
8	项目设计人员	项目设计人员
9	媒体专家	人力资源开发材料开发者
10	教学(材料)编写者	
11	营销人员	营销人员
12	教师	教师/促进者
13	团队促进者	
14	评价人员	评价人员
15	(培训结果)转化代理	组织变革代理

(Rothwell, Sanders, & Soper, 1999)

(二) 基于工作流程的角色研究:从人类绩效改进到工作场所学习和绩效

1989年后,培训领域出现明显转向。1992年《人类绩效技术手册》的出版,宣告了人类绩效技术领域的出现(Stolovitch & Keeps, 1992);一些培训从业人员称自己为绩效咨询师或绩效技术专家(Robinson & Robinson, 1995),试图由单纯提供培训向参与人类绩效改进方向扩展(Rothwell, 1996)。可以看出,从培训向绩效改进转移成为重要趋势(Bassi et al., 1997)。ASTD也因此开始人类绩效改进转向,并于1996年开展第四次胜任力研究——《ASTD人类绩效改进模型》和1999年开展第六次胜任力研究——《ASTD工作场所学习和绩效模型》。

1. 奠定胜任力研究基础的人类绩效改进流程模型

罗斯韦尔把人类绩效改进界定为“一个系统化的过程。它发现和分析重大的绩效差距,规划未来的绩效改进方向,设计和开发符合成本—效益、并且遵循伦理道德规范的干预措施以缩小(或消除)绩效差距。实施这些干预措施,并对经济和非经济的成果进行评价”。基于此定义,他主持开发了ASTD的人类绩效改进流程模型。从图1可以看出,该模型包含了六个阶段(Rothwell et al., 2007):

(1) 绩效分析:定义和描述过去、现在和未来的

人类绩效差距;

(2) 原因分析:确定导致差距(1)的根本原因;

(3) 干预措施选择:思考缩小过去、现在和未来绩效差距的可能途径;

(4) 干预措施实施:帮助组织做好实施干预措施的准备工作的;

(5) 变革管理:监督干预措施的实施过程;

(6) 评价和测量:估计干预措施实施成效。

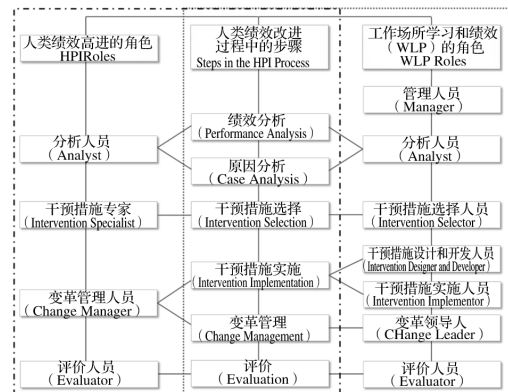


图1 人类绩效改进流程与工作场所学习与绩效角色的关系

由罗斯韦尔主持的人类绩效改进胜任力模型研究和工作场所学习与绩效胜任力模型研究,都以该流程模型为基础展开。

2. 根据流程识别人类绩效改进和工作场所学习与绩效角色

以人类绩效改进流程模型为基础,1996年,ASTD识别出了四种人类绩效改进角色(见表二)(Rothwell, 1996)。

表二 ASTD 胜任力研究识别出的人类绩效改进角色

角色	定义
分析人员	进行故障分析,以分离人类绩效差距的原因,或者识别可以改进人类绩效的领域
干预措施专家	选择适当干预措施,找到人类绩效差距的根本原因
变革管理者	确保干预措施以与期望结果相一致的方式加以实施,确保干预措施有助于个人和团队实现成果
评价人员	评价干预措施的影响,并跟踪所作的变革、采取的行动及取得的结果,向参与者和利益相关者提供干预措施的实施情况等信息

(Rothwell, 1996)

罗斯韦尔等强调,这里的“角色”被定义为“个人参与的人类绩效改进工作的一部分”。个人不一定要同时成为四个角色专家,但要对每个角色的胜任力有一定了解,特别是当个人需要同时担当所有角色时,因为一个问题可能需要不同角色参加。每个角色都是唯一的,有不同的胜任力和工作产出(Rothwell et al., 2007)。

1999 年的 ASTD 胜任力研究把工作场所学习和绩效界定为“为了改进个人和组织的绩效而对学习和其他干预措施的整合利用”(Rothwell et al., 1999),并把工作场所学习和绩效看成是对人类绩效改进的扩展(Wellins & Rothwell, 2008)。该研究识别出七种工作场所学习和绩效角色(见表三)(Rothwell et al., 1999)。图 1 右边部分显示了这些角色与工作场所学习和绩效流程的对应关系。

表三 ASTD 胜任力研究识别出的工作场所学习与绩效角色

角色	定义
管理人员	计划、组织、安排、监控和领导个人和团队工作,以获得预期结果;推进战略规划;确保工作场所学习和绩效符合组织的需求和规划;确保该职能的行政管理要求
分析人员	分离并调查人类绩效差距的原因,或者识别人类绩效改进的领域
干预措施选择人员	选择适当的干预措施,解决人类绩效差距
干预措施设计和开发人员	创建学习和其他干预措施以帮助解决人类绩效差距的某些特定的根本原因。该角色进一步包括教学设计人员、媒体专家、材料开发人员、流程工程师、人体工学工程师、教材编写人员以及薪酬分析人员
干预措施实施人员	确保期望的干预措施得到适当和有效的实施,以解决人类绩效差距的某些特定的根本问题。该角色包括管理者、教师、组织发展实践人员、职业生涯发展专家、流程再设计咨询人员、工作场所设计人员以及薪酬专家或促进者
变革领导者	激励全体员工迎接变革,创建变革努力的方向,帮助组织全体员工适应变革,并确保持续地监控和指导干预措施,使之与利益相关者期望的结果相一致
评价人员	对干预措施的影响进行评价,并为参与者和利益相关者提供关于这些干预措施如何被实施以及这些干预措施被员工接受的程度等信息

(Rothwell et al., 1999)

如图 1 所示,1999 年的胜任力研究的变化体现在“干预措施实施”和“变革管理”两个阶段。1996 年的“变革管理人员”角色被分解出“干预措施设计和开发人员”、“干预措施实施人员”和“变革领导者”三个角色。把“干预措施设计和开发人员”与“干预措施实施人员”角色进行区分,正是对各个角色所需胜任力的不同认识。另一个变化是增加了“管理人员”角色。值得注意的是,该角色不与流程中的任何特定阶段相关,而是负责整个项目的规划和实施,确保与组织的需求和规划对接(Rothwell et al., 1999)。

(三)重视专业技能领域的角色研究:从新角色到角色“淡化”

随着外部环境、依靠工作场所学习与绩效工作产出的客户、从事工作场所学习与绩效工作的人员和工作场所学习与绩效工作本身四个方面的变化,

其角色、胜任力和工作产出也必然持续演进(Rothwell et al., 1999)。

1. 胜任力模型开始重视专业技能领域

ASTD 不断重新检视其胜任力模型,不断重新思考工作场所学习与绩效专业人员现在正在做什么以及未来应该做什么,不断识别驱动工作场所变化的主要趋势(Colteryahn & Davis, 2004)。这些变化和趋势表明,工作场所学习与绩效领域的专业人员经常跨多领域,必须运用广泛的技能,越来越强调跨学科的综合能力(Davis et al., 2004)。基于此,ASTD 开展了新一轮胜任力研究——《ASTD 2004 年胜任力研究:描绘未来:塑造新的工作场所学习和绩效胜任力》。该研究网罗全球跨多学科的 2000 多名实践人员和 100 多位专家,得出如图 2 所示的三层金字塔结构(Wellins & Rothwell, 2008)。

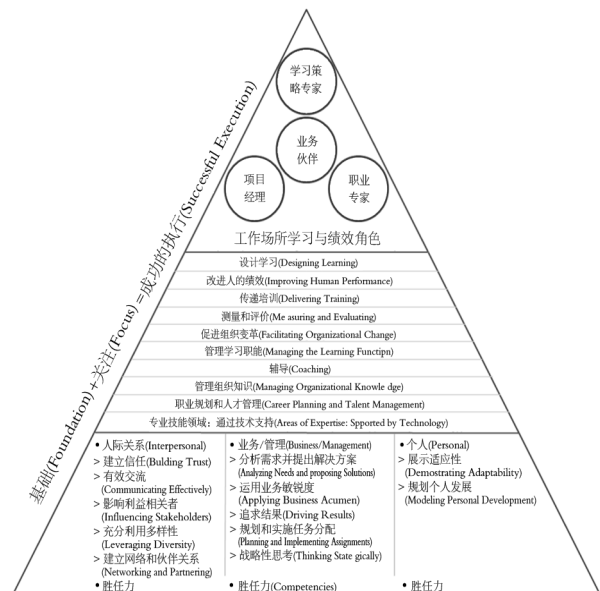


图 2 2004 年的 ASTD 胜任力模型

2004 年的 ASTD 胜任力模型为三层金字塔结构,自下而上依次为基础能力、专业技能领域(AOEs)和角色。其中,基础能力是与成功绩效相关的胜任力,不管个人的专业技能领域或角色如何,这些胜任力都是必需的;第二层的九大专业技能领域指的是“在工作场所学习和绩效领域成功所需的特定、技能性和专业性的技能和知识领域”,它们“构筑在基础能力之上并依赖于对基础能力的集中应用”;角色包含工作场所学习与绩效的广泛职责,需一组选定的胜任力和专业技能领域才能有效完成。2004 年的 ASTD 胜任力模型界定了四种工作场所

学习与绩效的新角色(见表四)(Davis et al., 2004)。

表四 2004年ASTD胜任力模型界定的新角色

角色	职责
学习策略专家	确定如何把工作场所的学习与绩效改进能用做杠杆来实现长期业务成功,增加价值以满足组织的需要;引领学习和绩效改进策略的规划和实施,基于对现存学习和绩效改进策略有效性的分析,为组织的战略发展提供支持
业务伙伴	运用业务和行业知识识别客户工作场所的绩效改进机会;评估可能的解决方案并推荐能对绩效产生积极影响的解决方案;获得客户对解决方案的认同和承诺并(与客户)合作开发一整套实施策略,包括评价业务绩效改进策略方面的影响;使用适当的人际交往方式和交流方法与客户建立起有效的长期合作关系
项目经理	规划、分配资源并监控学习和绩效解决方案;传播变革的目的,确保实施计划的有效执行,清除障碍,确保足够的支持,并跟进
职业专家	设计、开发、传递或评价学习和绩效解决方案;保持并应用一个或多个特定的工作场所学习和绩效的专业技能领域所需的深层次工作知识

这里定义的角色不同于工作头衔,角色随工作而变。对工作场所学习与绩效专业人员来说,扮演不同的角色就像维护一个帽子集合:工作需要时,实践人员便会摘下这顶帽子,换上另一顶帽子。每种角色都需要精选的基础能力和专业技能领域组合来有效执行任务”(Rothwell & Wellins, 2004)。另外,“业务伙伴”角色的出现,正是近年来把人力资源开发摆在企业战略位置的体现。

2. 对培训与开发领域的重新检视

胜任力模型不是静态的,会随着时间的推移而改变。事实上,2004年胜任力模型发布三年后,进一步开展胜任力研究的讨论就被ASTD提上议事日程(Wellins & Rothwell, 2008)。从2011年开始,ASTD重新检视了2004年的胜任力模型(ASTD, 2011),并于2013年1月在《T+D》杂志公开了最新版的胜任力模型——《ASTD胜任力研究:重新界定培训与开发专业》(见图3)。该研究重新界定了培训与开发领域专业人员获得成功所需的技能和知识,紧紧抓住由数字技术、移动技术和社会技术驱动的变化、人口结构的变化、全球化和经济力量,为培训与开发领域的领导和实践人员提供专业发展路径图(Arneson et al., 2013)。

2013年的ASTD胜任力模型的最显著变化是忽略或淡化“角色”概念,突出了本领域的跨学科特性,把关注点集中在专业技能领域上。与2004年的胜任力模型相比,2013年的胜任力模型把“学习技术”单列为专业技能领域,以突出对“学习技术”的

重视,并把近年兴起并迅速扩展的移动学习、社会学习和非正式学习等主题都包含在“教学设计”专业技能领域中。ASTD一直关注不断变化的“学习技术”如何影响本领域专业人员的实践,1998年的第五次胜任力模型研究——《ASTD学习技术模型》就是一例(Piskurich & Sanders, 1998)。

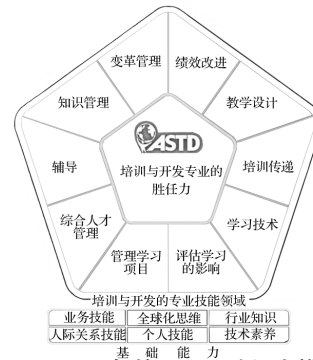


图3 2013年的ASTD胜任力模型

表五 专业技能领域比较(Arneson et al., 2013)

专业技能领域		说明
2004年	2013年	
设计学习	教学设计	大幅更新,包括移动学习、社会性学习和非正式学习等主题
提供培训	培训传递	大幅更新,包括学习传送技术
改进人类绩效	绩效改进	小部分更新
测量和评价	评估学习的影响	大幅更新,包含新的对学习分析的关注
管理学习职能	管理学习项目	小部分的更新
管理组织知识	知识管理	大幅更新,包含新的对非正式学习的关注
职业规划和人才管理	综合人才管理	少关注职业规划;更关注把人才管理作为综合系统以及学习在其中扮演的角色
辅导	辅导	小部分更新
促进组织变革	变革管理	小部分更新
	学习技术	新的领域;强调技术的重要性

三、结论与启示

美国培训与发展协会开展的一系列胜任力研究,奠定了其在人类绩效改进和工作场所学习与绩效领域的重要地位。这些胜任力研究为招聘、选拔、发展、评定、管理、奖励和辅导本领域从业人员提供了基础,也为通过有计划的专业开发实践——大学学位或专业认证——提供了参考指南。许多研究者以此为基础进行扩展研究。例如,兰茜·葛瑞(Lance Gray)根据1989年胜任力研究构建了新西兰人力资源开发从业人员的胜任力(Gray, 1999);斯蒂芬·金(Stephen B. King)对1996年胜任力模型的“分析人员”角色的六项特定胜任力和工作产

出进行了研究(King, 1998);我国台湾学者(Chen et al., 2005)根据1999年的胜任力模型,构建了台湾地区人力资源开发从业人员的胜任力;中国人民大学牛毅斌以1999年的ASTD胜任力模型研究为基础,试图构建我国人力资源开发实践人员的胜任力模型(牛毅斌, 2007)。美国不少高校的绩效技术相关专业如佛罗里达州立大学和博伊西州立大学(Boise State University)等,也参照ASTD胜任力研究,制订出自己独特的胜任力列表,用以指导课程开发、学生评估以及对培养项目的有效性评价。ASTD胜任力模型的角色研究,对我国绩效技术专业人才培养具有如下启示:

(一)人类绩效改进一般流程模型为绩效技术专业人才培养提供了基础

由于绩效改进基本遵循分析、设计、开发、实施和评价流程,在操作层面上,人类绩效技术专家严格执行HPT的系统化过程,包含五个阶段:界定问题或机会,分析、设计和开发干预措施,实施和维护干预措施,评价干预措施(Stolovitch et al., 1999)。HPT/HPI的流程模型成为绩效技术专家之间的“家族纽带”,为专家交流提供了共同的专业语言。虽然绩效技术实践人员没有必要在每个步骤都扮演专家,但是识别出每个步骤专业角色所需的胜任力,是对这些专业人员进行培养的基础。1996年和1999年的胜任力模型都是基于人类绩效改进流程进行的(见图1),但是该流程模型的“干预措施实施”和“变革管理”值得探讨。国内学者大都把“干预措施实施”看成是“变革管理”过程(刘美凤, 方圆媛, 2011),而达琳·范·蒂姆(Darlene M. Van Tiem)等人则把“变革管理”看成包含整个绩效改进流程的每个阶段和每个方面(Van Tiem et al., 2012)。因此,把“干预措施实施”和“变革管理”作为流程的两个阶段呈现,必然导致对人类绩效改进流程的误解。根据这一模型识别出的与流程相对应的角色也将存在不当之处。

但是,人类绩效改进流程模型将“干预措施选择”作为独立阶段,识别出与之对应的“干预措施选择人员”角色值得肯定。一般情况下,对干预措施进行选择或隐或显地包含在设计与开发流程中,如范·蒂姆等人2012年在HPT模型中把“干预措施选择、设计和开发”作为一个阶段(Van Tiem et al.,

2012)。实质上,“知道”每种干预措施能够做什么,与设计 and 开发相应的干预措施意义不同(Langdon & Whiteside, 1997)。而且,随着绩效技术实践领域的不断扩大,哈奇森等人已识别出20大类200多项干预措施,掌握这些干预措施的特性及适用范围,并根据导致绩效差距的根本原因“选择”适当的干预措施类别或范畴,本身就是一项重要任务,需要专门技能,因此将“干预措施选择人员”作为独立角色,是合适也是必要的。

另外,绩效改进基本上以“项目”方式进行,因此,对整个流程进行控制的“项目管理者”也成了必要的角色。根据系统理论,任何组织都是开放系统,任何子系统的“变革”都会影响其他子系统乃至整个组织。正是对组织变革的这一认识,才使得“变革管理者”作为重要的角色出现。但是,“变革管理者”角色的界定及其与“项目管理者”之间的关系,还需进一步探讨。

本文认为,把绩效改进看成是包括绩效分析(含原因分析)、干预措施选择、干预措施设计和开发、干预措施实施和维护以及评价五个阶段比较适合。我们由此可以识别出分析人员、干预措施选择专家、干预措施设计和开发人员、干预措施实施人员以及评价人员五种角色,加上管理整个流程的“管理人员”角色,形成绩效改进六种角色的大框架。

(二)绩效技术专业人才培养需要区分“通才”和“专才”

ASTD的历次胜任力研究,呈现出关注活动/功能的工作角色研究、基于人类绩效改进工作流程的角色研究和重视专业技能领域的工作场所学习与绩效新角色研究三阶段。在角色识别上,早期角色研究表现为关注工作流程和关注专业技能领域两大类,既包括与工作流程相对应的角色(如分析人员、评价人员等),又包括与专业技能领域相关的角色(如职业生涯发展顾问、组织变革代理等)。1996年的ASTD胜任力研究以工作流程为基础对相关角色进行界定,并持续到1999年的工作场所学习与绩效胜任力研究。但是,2004年的工作场所学习与绩效胜任力研究又转向“纯粹的”专业技能领域。

ASTD胜任力研究反映出两种不同的分类,体现绩效技术领域关于通才和专才——绩效技术专家和干预措施专家的不同认识。前者主要从事分析、

管理与评价,后者专职研究具体干预措施的设计、开发与实施(张祖忻,2005)。随着绩效技术领域的扩大和认识的深入,所涉及的干预措施领域会越来越多,这是进入专业化发展的必然趋势。但是,正如医生的专长不同但都是医生一样,所有医学实践者共享共同且独特的方法,有利于促进理念和经验的交流,使所有人都获得卓越的基本技能和知识用以处理人体各种疾病(Mager,1992)。同样,绩效技术专家也需要有共同的模型和话语体系。在以人类绩效改进基本流程为基础识别出的角色框架中,根据2004年和2013年的ASTD胜任力模型所识别出的专业技能领域,对诸如“干预措施设计和开发人员”、“干预措施实施人员”等进行子角色划分,可以较清晰地呈现绩效技术从业人员的角色构成。

(三)绩效技术专业人员的角色和胜任力构建应该符合我国社会发展实际

我国目前还处于“从培训管理到绩效改进”的转变中,借鉴他国的先进经验可以让我们少走弯路。但我们必须认识到,新兴领域从业人员角色的界定及其相应胜任力模型的构建,应该与本国该领域的发展实际相适应。2012年10月举办第二届“中国绩效技术论坛”上展示的2004年的ASTD胜任力模型(当时最新的)未引起与会者的关注。最新的ASTD胜任力研究仍淡化“角色”概念,把关注点集中在专业技能领域,更加突出本领域的跨学科特性,但是失去了“角色”,胜任力就没有了依托,会加重本领域的模糊性,不利于专业人才的职业化发展。

[参考文献]

- [1] American Society for Training and Development(2012). ASTD 2011 annual report[EB/OL]. [2012-10-21]. <http://www.astd.org>.
- [2] Arneson, J., Rothwell, W. J., & Naughton, J. (2013). Training and development competencies redefined to create competitive advantage[J]. *T + D*, 67(1): 42-47.
- [3] Bassi, L. J., Cheney, S., & Van Buren, M. (1997). Training industry trends 1997. *Training & Development*, 51(11): 46-59.
- [4] Chen, A. S., Bian, M., & Hom, Y. (2005). Taiwan HRD practitioner competencies: An application of the ASTD WLP competency model[J]. *International Journal of Training and Development*, 9(1): 21-32.
- [5] 陈丽,李爽,冯晓英(2004). 中国远程教育领域从业人员分类和能力需求的研究[J]. *中国远程教育*, (11): 27-30.
- [6] Colter, K., & Davis, P. (2004). Eight trends you need to know now[J]. *T + D*, 58(1): 28-36.
- [7] Davis, P., Naughton, J., & Rothwell, W. J. (2004). New roles and new competencies for the profession[J]. *T + D*, 58(4): 27-36.
- [8] 方圆媛(2010). 美国高校绩效技术课程设置研究[D]. 北京: 北京师范大学: 37-41.
- [9] Gilley, J. W., & Egglund, S. A. (1989). *Principles of human resource development*[M]. Addison-Wesley Publishing Company, INC.
- [10] Gray, L. (1999). New Zealand HRD practitioner competencies: application of the ASTD competency model[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(6): 1046-1059.
- [11] Guerra, I. J. (2003). Key competencies required of performance improvement professionals. *Performance Improvement Quarterly*, 16(1): 55-72.
- [12] 韩世梅,刘美凤(2013). 专业协会在绩效技术演化中的影响[J]. *远程教育杂志*, 31(5): 89-96.
- [13] Hutchison, C. S. (1990). What's a nice P. T. like you doing? [J]. *Performance & Instruction*, 29(9): 1-6.
- [14] Jacobs, R. L. (1987). *Human performance technology: A systems-based field for the training and development profession*[M]. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education(ERIC #ED290936).
- [15] 焦建文(2008). 绩效技术在我国教育技术领域发展缓慢的原因与对策浅析[J]. *云南电大学报*, 10(4): 28-31.
- [16] King, S. B. (1998). *Practitioner verification of the human performance improvement analyst competencies and Outputs*[D]. University Park, PA: 1998.
- [17] Klein, J. D., & Fox, E. J. (2004). Performance improvement competencies for instructional technologists [J]. *TechTrends*, 48(2): 22-25.
- [18] Langdon, D. G., & Whiteside, K. S. (1997). The performance technologist's role in interventions: An Interview with Joe Harless. *Performance Improvement*, 36(10): 36-38.
- [19] 梁林梅. (2002). 教育技术实践发展中一个活跃的领域: 绩效技术[J]. *教育发展研究*, (7-8): 68-72.
- [20] Lippitt, G. L., & Nadler, L. (1967). The emerging roles of the training director[J]. *Training and Development Journal*, 21(8): 2-10.
- [21] 刘美凤,方圆媛(2011). 绩效改进[M]. 北京: 北京大学出版社: 20-23.
- [22] 马晓玲. (2012). 美国教育技术专业课程设置研究[D]. 北京: 北京师范大学: 140.
- [23] Mager, R. F. (1992). The "T" in "PT" has got to go[J]. *Performance and Instruction*, 31(2): 57-58.
- [24] McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence"[J]. *American Psychologist*, 28(1): 1-14.
- [25] McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice [J]. *Training & Development Journal*, 43(9): 49-59.

- [26] McLagan, P. A., & Bedrick, D. (1983). Models for excellence: The results of the ASTD training and development competency Study[J]. *Training and Development Journal*, 37(6): 10-20.
- [27] 牛毅斌(2007). 人力资源开发人员资质模型——一项探索性研究[D]. 北京: 中国人民大学.
- [28] Piskurich, G., & Sanders, E. (1998). ASTD models for learning technologies: Roles, competencies, and outputs[M]. Alexandria, VA: ASTD.
- [29] Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (1995). Performance consulting: Moving beyond training[M]. San Francisco: Berrett-Koehler.
- [30] Rothwell, W. J. (1996). ASTD models for human performance improvement: Roles, competencies and outputs[M]. Alexandria, VA: The American Society for Training and Development.
- [31] Rothwell, W. J., Sanders, E. S., & Soper, J. G. (1999). ASTD models for workplace learning and performance: Roles, competencies and outputs[M]. Alexandria, VA: The American Society for Training and Development.
- [32] Rothwell, W. J., & Wellins, R. (2004). Mapping your future: Putting new competencies to work for you[J]. *T + D*, 58(5): 94-101.
- [33] Rothwell, W. J., Hohne, C. K., & King, S. B. (2007). Human performance improvement: Building practitioner competence(2nd ed.)[M]. Burlington, MA: Butterworth-Heinemann Publications: 19, 26-34.
- [34] Spitzer, D. R. (1988). Instructional/performance technology competencies[J]. *Performance & Instructional*, 27(7): 11-13.
- [35] Stolovitch, H. D. (2007). The development and evolution of human performance improvement[A]. In R. A. Reiser & J. V. Dempsey(eds), *Trends and Issues in Instructional Design and Technology*(2nd ed.)[C]. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Merrill Prentice Hall: 134-146.
- [36] Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). Handbook of human performance technology[M]. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- [37] Stolovitch, H. D., Keeps, E. J., & Rodrigue, D. (1999). Skill sets, characteristics, and values for the human performance technologist. In H. D. Stolovitch and E. J. Keeps (eds.), *Handbook of Human Performance Technology: Improving individual and organizational performance worldwide*(2nd edition) (pp. 651-697). San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- [38] Van Tiem, D. M., Moseley, J. L., & Dessinger, J. C. (2012). *Fundamentals of performance improvement* (3rd ed.). San Francisco: Wiley/Pfeiffer.
- [47] Wellins, R. S., & Rothwell, W. J. (2008). Competencies: The foundation of our profession[A]. In E. Biech (Eds). *ASTD Handbook for Workplace Learning Professionals*[C]. Alexandria, VA: ASTD Press: 807-822.
- [39] 杨德广(2001). 现代高等教育思想探索[M]. 北京: 人民教育出版社: 30.
- [40] 张祖忻(2005). 绩效技术概论[M]. 上海: 上海外语教育出版社: 45.

(编辑:李学书)

A Review on the Role Research in the ASTD Competency Models

HAN Shimei & LIU Meifeng

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: In 1970s, performance technology was established in America as a field of research and practice. In the late 1980s and early 1990s, performance technology was included into the university curriculum. Since the competencies demanded in practice are the fundamental basis for the training programs and curriculum system, many organizations and individuals have studied the competencies required by performance technology. Among them, the American Society for Training and Development (ASTD) has conducted 8 competency studies. These studies have had a great impact worldwide. They also provide a reference and implementation guide for the preparation of performance technology professionals and their career development. By the literature review, this study aims to analyze the studies about role(s) deeply, and to do a comprehensive analysis and comparison of the "role(s)" in the ASTD Competency Models. As a result, three unique stages were identified. Based on the typical HPT process models, the deficiencies of the ASTD's HPI process model and the corresponding problems about the role identification were discriminated. Hopefully, this study could serve as a reference framework for the preparation of performance technology professionals in China.

Key words: ASTD competency model; performance technology; workplace learning and performance; role; American Society for Training and Development (ASTD)