

学校编码: 10384
学号: 13920111150436

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

杭 州 市 委 党 校 公 务 员 培 训 效 果 评 估 机 制 的
改 革 与 完 善

——基于 CIPP 和柯氏模型的研究

**Reform and Perfect the Evaluation Mechanism of Civil
Servant Training in Hangzhou Party Institute of CCP
——Based on the Research of CIPP and Kirkpatrick Model**

王 敏 雅

指导教师姓名: 郝 文 杰 助理教授

专 业 名 称: 公 共 管 理 (MPA)

论文提交日期: 2016 年 4 月

论文答辩时间: 2016 年 月

学位授予日期: 2016 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2016 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为()课题(组)的研究成果，获得()课题(组)经费或实验室的资助，在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

论文指导小组:

郝文杰	助理教授
陈琛	书记
朱仁显	教授

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

随着科学技术的进步、商业模式的创新、城市化进程的提速，以及经济全球化程度的加深，人力资源作为一种资本正在取代物质资本占据社会和经济的主导地位，高素质的人力资源正在成为我国经济社会持续、健康、快速发展的重要推动力。公务员作为我国重要的人才资源，公务员的能力决定了政府的管理能力，公务员队伍的整体素质水平决定了政府的管理水平，公共部门人力资源的培训与开发正在日益受到各级政府的关注与重视。在多年大规模、大投入开展公务员培训的背景下，我国改革开放以来第六个全国干部教育培训规划首次将指导思想从“两大”扩展到“两全”，将公务员培训质量摆到了更加突出重要的位置。本文以公务员培训效果评估机制为研究方向，综合企业培训评估中经典的柯氏四级模型和 CIPP 模型，将其与我国公务员培训效果评估作理论结合，尝试建立一个切实有效的分析工具。以杭州市委党校公务员培训评估实践为例证分析对象，梳理国内、校内的相关制度规定，剖析了培训评估中存在的问题。文章最后以问题为导向从制度化保证、多元化主体、科学化指标、可行性方式、系统化合作反馈和数据管理等六个方面提出了完善公务员培训效果评估机制的对策建议。公务员培训效果评估是一项极其复杂的工作，其作为公务员培训不可或缺的重要组成部分，既能够对公务员培训绩效起到内在的积极推动作用，也是目前我国建设学习型、效能型政府的必然要求。随着绩效评估理论在政府工作各领域的发展应用，通过构建完善的公务员培训评估机制来监控培训全过程，提升培训效果，无论对提高公务员队伍整体素质，还是提升国家行政效率、执政效能都具有深远的意义。

关键词：杭州市公务员；公务员培训；培训效果评估

Abstract

With the progress of science and technology, the innovation of business model, the fastening of urbanization and the deepening of economic globalization, human resources, as a kind of capital, are now replacing of physical capital to become the dominance in our society and economy. High-quality talents are increasingly becoming the driving force of the sustainable development of China's economy and society. The ability of civil servants, as crucial human resources to China, determines the administration capability of the government, and the overall quality of civil servants determines the administration level of the government. Therefore, governments of different levels are attaching increasing importance to the training and development for civil servants. Under the backdrop of putting more efforts in training civil servants, it is the first time that the sixth national cadre education training plan, since China's reform and opening up, expands the guiding thoughts from "Two importance" into "Two overalls", which puts the quality of civil servant training at a more important point. This paper sets the evaluation mechanism of civil servant training as the research goal and manages to create a practical evaluation tool by combining the classic Kirkpatrick Model and CIPP Model with China's evaluation mechanism of civil servant training. By using the evaluation of civil servant training in Hangzhou party institute of CCP as analysis target, this paper analyzes the problems existing in the evaluation mechanism. In the end, this paper proposes some suggestions to perfect China's civil servant training evaluation mechanism with mechanism guarantee, diversified subjects, scientific indexes, practical methods, systematic cooperation feedback and data management as orientation. The evaluation of civil servant training is an extremely complicated task, of which civil servant training is an indispensable part as it is both the inner driving force of civil servants training performance and the inevitable requirement for establishing a learning-oriented and functional government. With performance evaluation theory being applied in different areas of government work, the establishment of evaluation mechanism of civil servant training, which is used to supervise the whole process of training, is of great significance to improve both the overall quality of civil servants and the working efficiency and governing ability of China.

Key Words: Civil servant in Hangzhou; Civil servant training; Training evaluation.

目 录

一、导论	1
(一) 研究背景及意义	1
(二) 国内研究综述	3
(三) 研究方法	5
二、公务员培训效果评估研究的理论模型	7
(一) 柯氏评估模型	7
(二) CIPP 评估模型	10
(三) 两个模型的综合运用	10
三、杭州市委党校公务员培训效果评估的实践	15
(一) 培训工作概况	15
(二) 培训效果评估的制度安排	18
(三) 培训效果评估的实施	23
四、杭州市委党校培训效果评估中存在的问题	30
(一) 评估主体单一	30
(二) 评估内容层次过低	31
(三) 评估缺乏动态对比	32
(四) 评估方法科学定量不足	32
(五) 评估反馈应用机制不健全	33
(六) 评估缺乏系统的记录管理	35
五、关于完善公务员培训效果评估机制的对策建议	36
(一) 制度化保证是首要前提	36
(二) 确立多元化的评估主体	37
(三) 构建科学的评估指标体系	39
(四) 探索切实可行的评估方式	41
(五) 强化系统合作的评估反馈机制	42
(六) 构建评估信息数据管理系统	43
结 语	45
参考文献	46

CONTENTS

I.Introduction	1
i .Research background and significance.....	1
ii .Domestic study summary.....	3
iii. Research method	5
II .The research model of the civil servant training evaluation	7
i .Kirkpatrick evaluation model.....	7
ii .CIPP evaluation model.....	10
iii. Combination of the two models	10
III.The practice of civil servant training evaluation in Hangzhou	
party institute of CCP	15
i .The training situation	15
ii . The system arrangement of training evaluation.....	18
iii.The practice of civil servant training evaluation.....	23
IV.The problems in civil servant training evaluation in Hangzhou	
party institute of CCP	30
i .Unitary subject.....	30
ii .Evaluation of low level.....	31
iii.Lack of dynamic contrast	32
iv.Lack of scientific quantitative assessment method.....	32
v .Insufficient application evaluation feedback mechanism.....	33
vi.Lack of record management of the system.....	35
V.Countermeasures and suggestions of improving the civil servant	
training evaluation mechanism	36
i .Institutionalization is the primary premise.....	36
ii .Multi-subject of assessment	37
iii.The scientific evaluation index system.....	39
iv.The feasible evaluation method	41
v .The cooperative system of evaluation feedback mechanism	42
vi.The management system of Evaluation data.....	43
Conclusion	45
References	46

一、导论

（一）研究背景及意义

1. 研究背景

党的十八大报告对党的建设提出了“建设学习型、服务型、创新型的马克思主义执政党”的“三型”建设要求。按照十八大报告中党的建设对加强和改进干部教育培训、提高干部素质和能力的新要求，我国改革开放以来第六个关于全国干部教育培训的纲领性文件《2013-2017年全国干部教育培训规划》（以下简称《规划》）随即出台。《规划》的指导思想从“两大”扩展到“两全”，即在“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的基础上，拓展到“全面深化干部教育培训改革，全面提升干部教育培训质量”。与历次干部教育培训规划相比，本次《规划》将培训质量摆到了更加突出重要的位置，鲜明地提出了“全面提升干部教育培训质量”、“坚持质量第一、注重实效”，并把“质量要求”单列一条，用较大篇幅加以阐述。《规划》全文出现“质量”一词的地方多达13处，对培训质量评估工作更提出明确要求，在进一步明确评估内容的同时，提出要结合不同培训项目特色，探索科学的项目质量评估办法。之所以开始如此重视培训质量，是因为我国大规模开展公务员和干部培训十年来，培训数量的问题已通过考核制度等形式得到了较好的解决，但从数量到质量的跨越还有待进一步的改革。目前，全国各地的公务员培训机构为了提升培训质量，都有通过花高价请优质师资，或组织公务员到著名学府异地培训等措施，但在追求名师大家的过程中，也逐渐发现影响培训质量的因素是综合且复杂的，各级公务员培训主管部门和培训机构开始探索从以过程为导向到以结果为导向的转变。以杭州市委党校2015年预算内54期计划内班次为例，参训人数共计2610人次，培训周期为1-3月，培训投入经费342万元，如此大的人、财、物投入，究竟取得了怎样的培训成效，是否或在多大程度上对服务型、效能型政府建设起到了裨益作用，并没有一个系统化的定性或定量分析评估。建立科学完善的

培训评估制度，通过对培训各因素的科学分析，了解其对培训效果所产生的实际影响，再反馈到培训中，形成一个良性循环互动，正是提高培训科学化水平，确保公务员培训取得实效，使培训真正成为提升政府人力资本有效性的重要途径。

2. 研究意义

在全球经济一体化和知识经济的大背景下，社会对政府行政效能的要求日益提高，公务员的整体能力水平成为民主、法制政府建设的重要基石，加强公务员培训已成为我国政府一项刻不容缓且具有全局意义的重大任务。随着《公务员法》、《公务员培训规定（试行）》和《干部教育培训工作条例》等法规文件的相继出台，政府等公共部门越来越重视公务员的能力建设，而对于作为提升公务员能力重要手段的公务员培训工作，也不应再仅基于投入，而应更为关注培训所能够产生的绩效，为了培训而培训的旧习应得到改变。对培训效果进行评估的目的，就是在使受训者知识、能力得到有效提升的同时，使培训目标更符合工作的实际需要。所谓培训效果评估，正是根据组织自身的目标和要求，通过科学的评估方法，对培训过程中收集的数据资料进行分析和整理，以确定培训价值和质量的过程。^①

（1）建立公务员培训效果评估体系有助于促进学习型政府建设。党在十七届四中全会上就明确提出了学习型政府建设的要求，所谓学习型政府就是在政府内部形成浓郁的学习氛围，完善终身教育体系和机制，形成全员学习、团队学习、组织学习的局面，从而提高整个政府的群体能力。其核心就在于通过提高个人的学习能力来提升“群体智力”，进而提高整体组织绩效。公务员培训效果评估体系是一个以学促学、以评促学的机制框架，通过培训评估的各环节推动学员对培训项目本身的关注，发现自身在知识储备、工作态度、工作技能等方面的不足，由此充分调动学员的学习积极性和参与度，促进学习能力的提升和学习习惯的养成。政府通过培训效果评估工作，建立完善科学的考核机制和运行体系以保证学习的有效性，必将有助于学习型政府的建设。

（2）实施公务员培训效果评估是建设效能政府的内在需要。新公共管理运

^①吴志华. 公共部门人力资源管理[M]. 复旦大学出版社, 2012.

动对提高政府效率、更好服务公众，提出了更高要求，它注重将私营部门的管理方式引入公共部门，强调提高行政效率，更加重视成本-收益分析以及政府活动的产出和结果。^①政府每年投入大量人力、物力、财力用于公务员教育培训事业，其作为政府行政成本的重要组成部分，是否符合成本收益原则，需要通过相应的评估体系来进行测量，并将评估结果用以改进后续培训项目或确定培训项目的去留，以从根本上改变目前在公务员培训中存在的训而不评，评而不用的局面。虽然，对公务员培训效果的评估存在一定的难度，但绩效管理目前在政府管理其他领域中的成功运用，为公务员培训绩效评估的开展提供了可能性和操作性。在公务员培训过程中，强化培训效果评估，树立投入产出意识，既有利于有效增强公务员培训的针对性，解决目前训用脱节的现状，也是建设效能政府的内在需要。

(3) 规范公务员培训效果评估是对公务员培训流程的必要完整。公务员培训是一个系统性的循环过程，包括确定培训需求—设定培训目标—制定培训计划和方案—实施培训方案—培训效果评估与反馈等若干环节，培训效果的评估与反馈既是终点也是起点。以往的公务员培训工作更多的把着眼点放在培训需求分析和培训方案制定和实施上，重点在组织想让你学什么，而忽视了通过对培训的整体评估，帮助发现培训过程中在培训需求、内容、方法上的偏差，并通过反复的指导纠正来完善项目自身。将培训评估通过制度化、规范化的方式确立到公务员培训流程中，通过对培训结果的监测，将信息及时反馈到培训管理部门，与既定的培训目标进行对比，通过研判分析，进行纠偏校正，将使公务员培训真正以实现组织和个人的双向需求为目标顺利开展。

(二) 国内研究综述

当前，随着我国对学习型、服务型政府建设的日益重视，国内学术界基于公共管理理论、人力资本理论等对公务员培训制度的研究有了较为全面、深入的探索，但在公务员培训效果评估方面，一直缺乏必要的重视和充分的关注，其无论在理论发展还是实践探索方面都相对薄弱。在已有的研究成果中，大多

^①李鹏. 新公共管理及运用[M]. 上海: 财经大学出版社, 1999. 86

通过引入和介绍西方国家培训评估的理论和实践，以定性分析的角度提醒政府部门加强对培训评估的关注，并以问题为导向对目前的工作开展情况进行剖析，主要的研究内容集中在以下方面：

1. 西方培训评估实践对我国的借鉴

梅黎明在《国外公务员培训评估机制的启示》中提到，国外公务员培训评估机制对完善我国公务员培训评估机制的主要启示包括：培训评估理念的先进化；培训评估主体的多元化；培训评估指标的合理化；培训评估方法的科学化和培训评估结果的应用化。^①而卢菊芬在《公务员培训效果二元评估模式探索》中指出了发达国家培训评估模式与我国培训评估的三点不适：一是我国实行党管干部原则，培训市场化程度低；二是我国独立的非营利性组织发展缓慢，缺少社会独立评估机构；三是发达国家忽视公务员在评估中的主体地位，不符合我国国情和评估实际。^②

2. 对培训评估必要性和重要性的研究

马德明在《公务员培训效果评估的理论基础和研究现状分析》中指出，在公务员培训中引入绩效评估既是知识经济背景下时代发展的必然，也是政府再造背景下建设效能政府和廉洁政府的需要；将成为评价政府人力资本收益率的重要指标。^③王红军在《柯氏四级评估法在构建我国公务员培训质量评估体系中的应用》中认为，建立公务员培训质量评估体系是健全公务员培训教育机制的必然要求，是推动公务员培训工作改革创新必然要求，可为公务员培训提供咨询参考，对公务员培训具有明确的导向作用。^④

3. 对我国现存问题的研究

张丽艳、白璐在《基层公务员培训评估问题浅析》中指出基层公务员培训评估存在问题包括：培训评估流于形式；培训评估缺乏针对性；培训评估后续性不强；培训评估缺失定量评估。^⑤王飞在《基于服务型政府下的公务员培训评估体系探究》中指出服务型政府下公务员培训评估存在问题有：培训评估主体

^①梅黎明. 国外公务员培训评估机制的启示[N]. 中国经济时报, 2013-1-23 (11).

^②卢菊芬. 公务员培训效果二元评估模式探索[J]. 广东行政学院学报, 2011, 23 (4): 52-54.

^③马德明. 公务员培训效果评估的理论基础和研究现状分析[J]. 攀登, 2007, (4): 117-121.

^④王红军. 柯氏四级评估法在构建我国公务员培训质量评估体系中的应用[J]. 继续教育, 116-117.

^⑤张丽艳, 白璐. 基层公务员培训评估问题浅析[J]. 党史文苑, 2014, (8): 74-75.

单一化、方式单一化；政府对公务员培训评估不够重视；培训评估没有具体针对性；培训评估缺乏后续性。^①

4. 对培训评估流程的研究

徐进在《我国国家公务员培训评估体系的构建》中将评估流程分为分析培训需求—确立评估目标—收集评估数据—选择评估工具—建立评估模式—反馈评估结果和调整培训项目，各个阶段、步骤相互关联，形成一个评估循环体系。^②毛志远在《构建公务员培训评估机制刍议》中则将评估机制分解为：制定培训评估规划、评估实施、分析评估结果并提出对培训工作的改进建议、反馈评估结果、整理资料建立培训评估数据库。^③

目前，国内关于公务员培训效果评估方面的研究尚处于初级探索阶段。通过不断的实践摸索，建立一套科学完善的公务员培训效果评估机制，确保科学、系统、有效地对公务员培训进行评估，提高培训质量，提升培训效果，是需要努力研究和探索的方向。

（三）研究方法

本文的目的是以杭州市委党校公务员培训效果评估实证为对象，以培训评估的两大经典模型——柯氏模型和 CIPP 模型为分析工具，综合运用以下研究方法，剖析在公务员培训评估开展过程中存在的问题，并针对问题提出相应的改革与完善建议。

1. 文献研究法

通过查阅大量的中外文献，了解关于培训效果评估的理论基础和经典评估模型，对西方各国及我国关于公务员培训评估的研究情况形成初步认识，通过对他人研究成果的分析，取长补短，吸取本文研究所需要的有借鉴意义的资料和信息。

2. 个案研究法

^①王飞. 基于服务型政府下的公务员培训评估体系探究[J]. 改革与开放, 37-39.

^②徐进. 我国国家公务员培训评估体系的构建[J]. 行政论坛, 2005, (3): 80-82.

^③毛志远. 构建公务员培训评估机制刍议[J]. 人事人才, 2005, (1): 15.

通过对杭州市公务员培训效果评估工作开展情况的分析，了解目前在公务员培训评估实践中存在的问题，并对存在的问题进行分析。

3. 问卷调查法

问卷调查法包括问卷调查、访谈调查等，了解事实情况、分析情况、认真研究，得出结论。在本文杭州市公务员培训评估的实践中，通过问卷调查和访谈调查的方式，对公务员培训评估体系的评估实践进行分析研究。

厦门大学博硕士论文摘要库

二、公务员培训效果评估研究的理论模型

公务员培训效果评估理论源自于企业对员工培训绩效评估的借鉴，常见的培训效果评估模型主要有柯氏四级评估模型和 CIPP 评估模型。本文将综合运用这两个模型作为分析工具，来研究杭州市委党校公务员培训效果评估机制存在的问题，并据此提出相应的对策建议。

（一）柯氏评估模型

1959 年美国威斯康星大学 (Wisconsin University) 教授唐纳德·L·柯克帕特里克 (Donald L. Kirkpatrick) 在其博士论文中首次涉及对于培训效果评估方法的研究，并于其后两年间连续发表四篇文章，就培训效果评估的四层次模型的思想和方法作了详细阐述，该评估系统被认为具有先进性、科学性和可操作性强的特点，作为具有代表性的经典培训评估理念，被一些发达国家公务员培训中心广泛应用于公务员培训评估实践中。该模型将培训的有效性评估分为四个层次，包括反应层、学习层、行为层和结果层，四个层次分别回答了培训评估的四个问题。^①

表 1：柯氏四层次评估模型

层 次	内 容	回 答 问 题
第一层次	反应层	受训者对培训项目满意吗？
第二层次	学习层	受训者从培训中获得了什么？
第三层次	行为层	受训者会运用所学知识吗？
第四层次	结果层	受训者受训后的工作有了什么变化？

1. 一级评估——反应层

评估参训者的反应。主要评估参训者对所参训项目的主观体验，即评估参

^① Kirkpatrick. Donald L. Techniques for evaluating training programs[J]. Training and Development, 1979, 33 (6): 78-92.

训者对培训项目的好恶及满意程度。对培训项目的反应越正向积极，参训者就越容易对培训产生兴趣，进而更主动认真地学习培训所讲授的理论和技能。在对反应层进行评估时，有五项指导原则：第一要明确想得到参训者哪方面的反应程度信息，即评价的内容是什么；第二将确定的评价内容整理成项目表（或问卷）；第三选取某种测量标准制成评价量表，以便于将参训者反馈的各项信息格式量化；第四以匿名填表的形式，获得参训者最真实的数据信息；第五鼓励参训者对评价量表中未涉及的项目内容自由地发表意见和评论。

2. 二级评估——学习层

评估参训者的学习。主要评估参训者对所讲授的原理、知识和技术等培训内容的理解和掌握程度。对学习层进行评估时，同样应遵循五项原则：首先是要对参训者整体的学习情况进行测试，获得定量的数据结果；其次要对参训者培训前后的学习情况分别进行测量，以便于比较与培训项目相关的学习的发生程度；然后在一个相对客观的基础上进行数据测量；并且设置一个对照组（未受训），将实验组（受训）的测试结果与对照组进行对比；最后是对结果进行统计分析，以确保评价的可信度，并以此证明学习结果的产生和培训项目之间的关联度。在这一层次中，Kirkpatrick 特别强调前测和后测、对照组和实验组两种比较分析的重要性。

3. 三级评估——行为层

评估参训者工作行为的变化。主要评估参训者在参加培训后行为所产生的变化，以及其是否将培训中所学的知识、技能转化为实际行为。参训者工作行为的变化一般需具备几个条件：首先是参训者有改进绩效表现的主观意志；其次参训者能够充分认识自身的不足和缺陷；再者参训者的工作能够在相对宽容的环境中开展；四是参训者在实际工作中能够得到知识技能丰富的同事或上级的帮助；最后参训者需要有尝试创新工作方法的机会。^①

对行为层的评估，Kirkpatrick 同样也提出了五条准则：首先对参训者在培训前后的工作绩效表现进行系统的评估；其次对参训者行为评估的主体应包括参训者自身、其上级下属、其同事客户或其他熟悉的人员；三是对参训者受训前后工作绩效表现的数据进行量化对比分析，以此将行为改变与培训相关联；

^①周拓. 基于柯氏评价模型的中小学教师培训评价体系构建[D]. 2014.

四是在培训后较长时间内持续进行培训以后的评估，以保证参训者有充足的时间将培训所学的知识理论运用于工作实践中；五是同样设置一组对照组和实验组，以便于通过对比分析得到比较真实的评价结果。

4. 四级评估——结果层

评估参训者受训后对组织的影响。主要评估参训者受训返回工作岗位后基于培训所得对其所在组织带来的改变。结果层评估是四个层次中最难操作的评估层次，因为组织绩效的得失，除了参训者的受训影响外，还受到其他多种因素的制约，要对所测定的结果做培训效果之认定非常困难。虽然 Kirkpatrick 在模型设置之初就提出培训效果评估应将关注重点放在培训的产出和结果上，但他也承认在实际操作上还很不完善，评价结果很难准确测量。

尽管如此，这个模型还是被广泛应用了，也正是经过 37 年的应用实践，Kirkpatrick 最终就结果层评估总结出以下准则：首先对照组的设置至关重要；其次是要用充足的时间来获取数据并加以分析；第三对受训者和组织在培训前后的情况进行对比评价；第四要选择适当的时机进行多次评估；第五要对成本和潜在效益评价给予充分的考虑；最后如果长时间的不能获得绝对的证据，可以对现有的可靠数据进行分析。^①

综上所述，我们可以发现柯氏四层次评估模型具有以下几个特点：首先是评估的内容相当丰富，其四级评估层的评估难度逐级递增，随着评估难度的提升，评估所获得信息的价值也相应增大。其次是评价方法的多样化，在不同层次中分别有量表、问卷的使用，同时还穿插使用了访谈、观察、角色扮演和工作模拟等方法，特别在结果分析中通过数理统计方法的运用，强化了量度分析的可信性。三是模型始终定位于动态对比分析，重视培训前后受训者和组织绩效的变化，以及对照组和实验组的比较分析。最后将参训者本人、上级下属、同事客户共同纳入评估主体，使对受训者的评估真正实现全方位、无死角。^②

^① Kirkpatrick. Donald L. Great Ideas Revisited. Techniques for evaluating training programs. Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model[J]. Training and Development Journal, 1996, 50 (1): 54-59.

^②刘建银、黄露. “国培计划”项目评估的五层次模型：基于柯氏评估模型的分析建构[J]. 当代教师教育, 2013, 6 (2): 74-79.

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.