

公務出國報告

(出國類別：國際會議)

參加美國訓練與發展協會 (ASTD) 2014 年國際年會研習報告



服務機關：國家文官學院

姓名職稱：吳副院長瑞蘭

出國地區：美國華盛頓特區

出國期間：103 年 5 月 2 日至 9 日

報告日期：103 年 8 月 8 日

摘要

本學院為國家級公務人力培訓機構，負責培育與發展國內公務人力之工作，包括新進人員訓練、升任官等訓練、初任主管訓練、高階文官發展性訓練及終身學習活動等，以培育優質的公務人員，增進國家整體競爭優勢。

美國訓練與發展協會 (American Society for Training & Development, 簡稱 ASTD)，成立於 1943 年，為目前全球首屈一指的職場學習及績效領域之專業協會。2014 年的國際會議暨會展於 5 月 4 日至 7 日在美國華盛頓特區舉行，吸引來自 92 個國家，世界各國業界人士高達 10,500 人與會，齊聚一堂、共襄盛舉，如企業總裁、人力資源總監、企業內部人力資源開發人員、諮詢師、培訓師、課程設計人員、政府代表以及學者專家。在會議期間同一時期，有超過 300 家廠商在此一世界級展覽會參展，有助業界人士瞭解培訓最新產品和方案。

本次參加 ASTD 2014 年會出國計畫，除行程乃以參加多場次的演講及觀摩培訓趨勢與工具的展覽會為重點，學理與實務相印證，此外也與世界各地人力資源發展機構培訓人員交流，汲取最新人力資源發展趨勢與觀點。

以下報告就「出國目的」、「美國訓練與發展協會 (ASTD) 簡介」、「2014 年 ASTD 國際年會暨會展簡介」、「會議主要內容摘錄」，以及「心得與建議」等項分述說明。

目 錄

壹、前言	1
貳、美國訓練與發展協會 (ASTD) 簡介.....	8
參、2014 年 ASTD 國際年會暨會展簡介.....	11
肆、會議內容摘錄.....	16
伍、研討心得與建議	37
陸、結語	41

壹、前言

面對 21 世紀知識經濟領航的新時代，知識發展迅速、全球化競爭激烈，社會多元化變遷之際，唯有積極建構一個彈性、創新、高效能、高品質的培訓體系，透過訓練與發展的途徑，加強培訓公務人員，始能適應政府職能變遷的需求，因應來自各方嚴苛的挑戰，精質政府政策的推動。

國家文官學院（以下簡稱本學院）為國家級公務人力培訓機構，負責培育與發展國內公務人力之工作，包括新進人員訓練、升任官等



訓練、初任主管訓練、高階文官發展性訓練及終身學習活動等，根據公務人員職涯發展，規劃全盤性、系統性及發展性之學習地圖，結合實體訓練及終身學習活動，培訓臺灣公務人員成為世界一流的行政團隊。其中，升任官等訓練中，已約有三分之一受訓學員晉升為高階文官，此一努力已奠定臺灣民主政治發展穩定的基石。

本學院除積極規劃辦理公務人員之各項訓練及研習活動外，亦參與重要國際培訓組織及活動，以與國際接軌，並掌握培訓之最新發展脈動。近年來，本學院諸多之創新及經營成效，已獲國內外培訓機關（構）得獎肯定，其中分別於 2011 年及 2013 年 2 度獲得 ASTD 獎項如下：

一、美國訓練及發展協會 (American Society for Training and Development, 簡稱 ASTD) 評審團評定，本學院以「薦任公務人員晉升簡任官等訓練方案」提



案，榮獲 2011 年 Excellence in Practice Awards 卓越實踐表揚獎 (Excellence in Practice Citation) 之職涯發展類 (Career Development) 。

二、美國訓練及發展協會 (American Society for Training and Development, 簡稱 ASTD) 評審團評定，本學院以「高階文官培訓飛躍方案」提案，榮獲 2013 年 Excellence in Practice Awards 卓越實踐表揚獎 (Excellence in Practice Citation) 之訓練與指導類



(Coaching and Mentoring) 。

爰此，此次參加美國訓練與發展協會（American Society for Training & Development，以下簡稱 ASTD）年會活動（2014 年 ASTD International Conference & Exposition，2014 ASTD ICE），除了帶著學習目標外，期透過年會課程安排，聽取國外相關領域專家、學者之精闢演說，汲取實務界人士的專業知能，作為未來規劃本學院各項訓練課程之參考，謹簡要說明此行之兩大功能性目的如下：

一、賡續出席國際組織 ASTD 2014 年會

- （一）瞭解及汲取全球人力資源管理發展新趨勢、觀念，進而應用於本學院培訓相關實務。
- （二）透過國際會議之參與，開拓國際視野，並積極擴展我學院之國際能見度，以傳承相關培訓理念、實務及技巧。
- （三）與國內外企業人力資源部門、訓練機構相關領域專家、學者及實務界人士互動、交流，期拓展本學院之人際網絡。

二、領取 ASTD 參賽獲獎獎項

ASTD 2014 年卓越實踐獎競賽於本年 5 月 5 日在該協會國際會議中進行頒獎典禮，本學院以「高階文官培訓飛躍方案」獲

得表揚獎，本年與會出席頒獎典禮，一則有助親身行銷本學院在人力資源培訓具體作法，二則可強化辦理高階文官培訓的績效，提升學院形象及知名度。



照片人物說明：右起

Tony Bingham, President and CEO of the Association for Talent Development (ATD), formerly ASTD 美國訓練與發展協會總裁暨執行長

吳瑞蘭，國家文官學院副院長代表領獎

Martha Soehren, 2014 ASTD Board Chair 美國訓練與發展協會主席

Charles Fred, 2014 ASTD Board Chair-Elect 美國訓練與發展協會當選主席

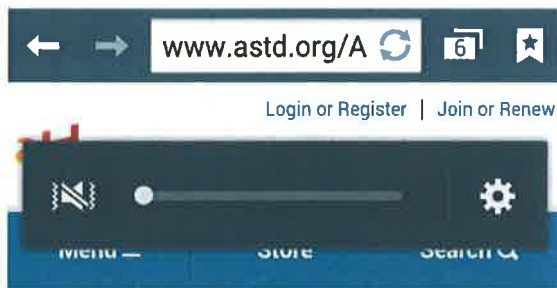
此次行程安排係由財團法人自強工業科學基金會（以下簡稱自強基金會）組團赴美參加 ASTD 2014 年會，領隊為該基金會張副研究員慧慈，並由該基金會徐資深處長秀燕擔任學習顧問，團員成員來自公私部門共計 22 人，團員名單如下：

	姓名	服務單位
1.	吳瑞蘭	國家文官學院
2.	施秀美	臺灣中油股份有限公司
3.	何麗君	臺灣中油股份有限公司
4.	黃鳳娥	臺北市政府公務人員訓練處
5.	許芳瑜	中華電信股份有限公司
6.	謝馥蔓	文藻外語大學
7.	盧彥廷	ETS 臺灣區代表忠欣公司 線上產品部 國際溝通管理顧問股份有限公司 訓練部
8.	卓琬翎	臺灣金融研訓院
9.	方幸意	臺灣金融研訓院
10.	謝惠雯	高雄市公務人力發展中心
11.	蘇蕙琳	高雄市公務人力發展中心
12.	吳祉龍	中租迪和
13.	謝明宏	中租迪和
14.	洪鈺欣	松誼企管
15.	廖懿芬	亞碩國際管理顧問股份有限公司
16.	黃淑梅	行政院人事行政總處地方行政研習中心
17.	周珍伊	行政院人事行政總處地方行政研習中心
18.	蔡丞鈞	艾力得國際會議顧問公司
19.	吳菁正	艾力得國際會議顧問公司
20.	徐秀燕	自強基金會
21.	張慧慈	自強基金會
22.	趙建敏	自強基金會

本團於5月2日上午11時10分，自臺北搭乘聯合航空班機直飛美國，並於美國境內舊金山轉機，抵達華盛頓特區仍為5月2日晚上約6時20分，行程概要如下：

	日期	當地時間	出發地	目的地	內容
啟程	5/02 (星期五) 第 1 日	11:10 – 07:30 聯合航空 UA 872	臺灣桃園國際機場	美國舊金山國際機場	轉機直達
	5/02 (星期五) 第 1 日	10:02 – 18:19 聯合航空 UA 1193	美國舊金山國際機場	華盛頓杜勒斯機場	
美國	5/03 (星期六) 第 2 日		華盛頓特區 (主要會場：華盛頓會議中心 (ASTD2014 International Conference & Exposition))		1. 文化參訪 2. 拜會駐華盛頓特區代表處
	5/04 (星期日) 第 3 日				1. 開幕 2. 國際學員說明會：上午 10:00-11:00 舉行，供新、舊學員在此交流，並使其從中瞭解 2014 年大會的精華 3. 龍之夜晚宴
	5/05 (星期一) 第 4 日				1. 國際招待會：於晚上 17:30-18:30 舉行，提供國際學員們互相交流的平台 2. 頒獎典禮：僅獲獎機關 (構) 受邀出席
	5/06 (星期二) 第 5 日				ASTD 聯誼之夜：晚上 19:00-23:00 於史密森國家航空航太博物館舉行，提供與會學員與其他訓練課程國外學員及人資專家交流
	5/07 (星期三) 第 6 日				閉幕

	日期	當地時間	出發地	目的地	內容
回程	5/08 (星期四) 第 7 天	08:52 — 11:49 聯合航空 UA 1536	美國華盛頓 杜勒斯 國際機場	舊金山 國際 機場	搭機返回臺北
	5/13 (星期五) 第 8 天	13:50 — 18:30+1 天 聯合航空 UA 871	舊金山 國際 機場	臺灣 桃園 國際 機場	



About ATD



Association for Talent Development

About Us

The Association for Talent Development (ATD), formerly ASTD, is the world's largest association dedicated to those who develop talent in organizations. These professionals take the knowledge, skills, and abilities of others and help them achieve their full potential.

ATD's members come from more than 120 countries and work in public and private organizations in every industry sector. ATD supports the work of professionals locally in more than 125 chapters, international strategic partners, and global member networks.

Started in 1943 as the American Society of Training

ASTD 開放智慧手機下載 App，圖為 ASTD 改稱為 ATD 之說明。

貳、美國訓練與發展協會（ASTD）簡介

美國訓練與發展協會（American Society for Training & Development，簡稱ASTD）成立於1943年，為目前全球首屈一指的職場學習及績效領域之專業協會，會員遍及120多個國家，並跨國與30多個國家建立國際夥伴關係。

ASTD擁有自行研究分析、會員和研討會、展覽、公開課、出版物以及合作聯盟的研究成果與實務經驗，對外提供資訊、調查結果、分析報告和應用資料，而且課題非常廣泛。

ASTD每年舉辦國際會議及會展（International Conference & Exposition，簡稱ICE）是目前最大的培訓與發展人士的會議會展。ASTD年會以大型國際研討會及展覽的型式，於每年初夏（通常於5月）輪流於美國各大城市舉行，如舊金山、華盛頓、奧蘭多……等，探討訓練與發展之最新趨勢，目前ASTD研究發展主軸在於以「學習」提升個人素養並藉此提升組織績效。

2014年度國際會議會展於5月4日至7日在美國華盛頓特區召開，吸引來自92個國家，世界各國業界人士高達10,500人與會，齊聚一堂、共襄盛舉，如企業總裁、人力資源總監、企業內部人力資源開發人員、諮詢師、培訓師、課程設計人員、政府

代表以及學者專家；同時有超過 300 家廠商在會議期間之世界級展覽會參展，有助業界人士瞭解最新產品和方案。

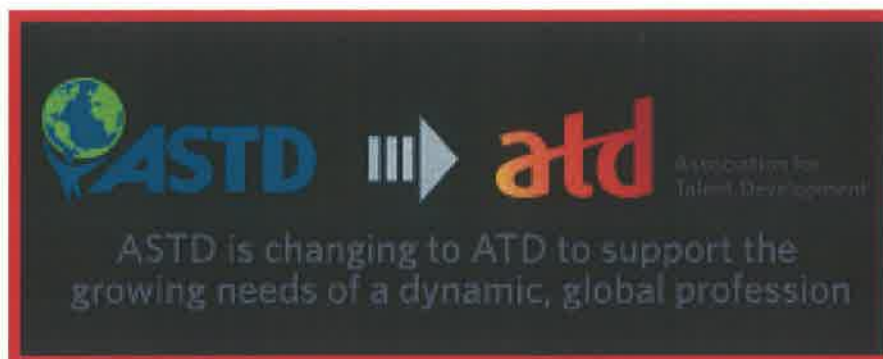
ASTD 近年亦有積極作為與變革創新，尤其是今年會場主題強調「Change」，特於美國當地時間 5 月 6 日下午 5 點 30 分，ASTD 在本年度的國際會議會展上宣佈正式更名為人才發展協會（the Association for Talent Development, 簡稱 ATD），居然一夜過後，5 月 7 日會場一切 Logo、標語、告示牌、文宣等等立即隨之大手筆更名變裝。ASTD 改名後，將有助於減少美國地區色彩，強調國際化培訓專業協會之組織形象。



2014 年 ASTD 變更名稱為 ATD，一夜間會場 logo 全面改裝，令人耳目一新。

自 2014 年起，ATD 功能修正及調整中譯說明如下：

- 一、提供包括研究、分析、標竿管理、線上資訊、書籍及其他出版物資源予下列人員：
 - (一) 專注於開發他人知識、技能、其他能力之專業人士。
 - (二) 教育者。
 - (三) 學生。
- 二、為專業人士規劃、召集會議及研討會，並建立線上社群。
- 三、為培訓從業者及人才開發業者提供專業發展機會如下：
 - (一) 70 種支援職能模型及該領域重點之教育課程和研討會。
 - (二) 人力銀行與就業指導中心。
 - (三) 10 個充滿活力之實務社群。
 - (四) 業界唯一信賴之學習與績效專業資格（CPLP）認證。
- 四、作為美國培訓業者媒體及公共政策制定者代言聲音，並與其他協會，組織和教育機構合作，精進培訓專業。
- 五、藉由頒發獎項、表彰卓越案例，建立人才發展最佳實踐設置標準。





Association for Talent Development

About Us

The Association for Talent Development (ATD), formerly ASTD, is the world's largest association dedicated to those who develop talent in organizations. These professionals take the knowledge, skills, and abilities of others and help them achieve their full potential.

ATD's members come from more than 120 countries and work in public and private organizations in every industry sector. ATD supports the work of professionals locally in more than 125 chapters, international strategic partners, and global member networks.

Started in 1943 as the American Society of Training Directors, this organization evolved to become the American Society for Training & Development. As the scope and the impact of the training and development field has grown, the profession's focus has broadened to link the development of people, learning, and performance to individual and organizational results.

To better meet the needs and represent the work of this dynamic profession, on May 6, 2014 the organization announced its new brand: the Association for Talent Development.

ATD ...

- Provides resources including research, analysis, benchmarking, online information, books, and other publications, for
 - professionals focused on developing the knowledge, skills, and abilities of others,
 - educators,
 - students.
- Brings professionals together in conferences, workshops, and in virtual communities.
- Offers professional development opportunities for training practitioners, and those focused on developing talent including
 - 70 education programs and workshops aligned to the Competency Model and key topics in the field
 - a Job Bank and Career Center
 - ten vibrant Communities of Practice
 - the only credential offered in the field: the Certified Professional in Learning and Performance (CPLP).
- Serves as the voice of the profession to the media and to public policy makers in the U.S., and collaborates with other associations, organizations, and educational institutions to advance the profession.
- Through its awards programs, recognizes excellence and sets the standard for best practices in talent development.

Our Vision: *Create a World that Works Better.*

Our mission: *Empower professionals to develop knowledge and skills successfully.¹*

¹資料摘自 <http://www.astd.org/About>

參、2014 年 ASTD 國際年會暨會展簡介

2014 年 ASTD ICE 國際年會暨會展簡介活動，安排於本（103）年 5 月 4 日至 7 日在美國華盛頓特區國際會議中心舉行，包含超過 300 場研討會、演講及 350 家企業展示攤位，計有超過 9,000 位專家學者、人力資源相關人員、教育訓練機構、企管顧問及政府代表出席年會活動，並以美國會員為主。

經由主辦單位針對海外國際人士出席人數之統計發現，出席人數多達 10,500 人以上，國際會員（International Conference）出席超過 2,250 人，其中，以韓國蟬聯第 1，共計派出 256 名團員與會，加拿大名列第 2，計有 250 名團員與會，中國大陸名列第 3，計有 197 名團員與會，日本名列第 4，計 136 名團員與會，巴西名列第五，有 105 名團員與會，國內（臺灣）各界亦有組團前往（如：財團法人自強工業科學基金會，以下簡稱自強基金會）及自行前往者，參與的人數幾近 30 人。從各國積極派員參與年會活動的情形，不難看出各國對於 ASTD 及其相關活動的重視。



#ASTD2014

TOTAL: 10,500+
INTERNATIONAL: 2,250+
COUNTRIES: 92

ASTD 2014
International Conference

Country	# of Participants
1. KOREA	256
2. CANADA	250
3. CHINA	197
4. JAPAN	136
5. BRAZIL	105
6. KUWAIT	98
7. NETHERLANDS	95
8. SAUDI ARABIA	88
9. UNITED KINGDOM	63
10. THAILAND	59
11. DENMARK	50

今年大會會議主題及年會活動，以「Content, Community,

Global Perspective」(全球視野下的內容及社群)為主題，呼應當前全球化趨勢，主張企業及個人要能維持長期的優勢及競爭力，勢必在人力資源發展策略之內容及面向上，除了應注重新興產業崛起及勞動結構改變之趨勢，與市場需求而隨之調整，並打破國家或地域疆界的限制，以地球村成員的角度及視野，觀察當下不斷創新變化的客觀環境，如此才能切合時勢發展。

在 4 天的 ASTD ICE 會議過程中，提供超過 240 場次之課程及專題演講，讓與會人員選擇有興趣之議題進行學習。專題演講以軌道 (tracks) 區分為「內容主題」與「企業主題」兩大類，其中：

- 一、內容主題 (content tracks)，較 2013 年略有變化及增加，計為下列 9 個領域：
 - (一) 職涯發展 (Career Development)：包括組織及個人職業發展的職業生涯規劃。
 - (二) 培訓設計與執行 (Training Design & Delivery)：著重培訓課程的核心設計與提供創新的學習方法，包括創新學習設計和促進學習方法介紹。
 - (三) 全球人力資源發展 (Global Human Resource Development)：強調因地制宜，側重文化的多樣性、全球化、在地性及典範。
 - (四) 人力資本 (Human Capital)：包括輔導、指導、績效提升、變革管理、學習功能的管理與人才管理。

- (五) 領導力發展 (Leadership Development)：包含個人和組織的發展模式。
- (六) 學習科技 (Learning Technologies)：包括運用高科技學習工具的嶄新方法。
- (七) 學習測量與分析 (Learning Measurement & Analytics)：使用名稱與 2013 年不同，但仍同樣著重於各類型計畫的績效、評鑑策略與投資報酬率的評量與衡量。
- (八) 學習科學 (Science of Learning)：強調提供優質的學習環境，營造學習者社群，透過社會參與來促進知識的建構 (高文、鄭太年，2009；Bybee, 2002)。
- (九) 非培訓專業人員勞動力發展 (Workforce Development for Non-Training Professionals)：為培訓非專業人員，提供勞動力發展策略和最佳實踐工具來啟發員工的能力。

二、企業主題 (Industry Tracks)，涵蓋下列 3 個領域：

- (一) 政府部門 (Government)：針對各級政府部門的從業人員提供之訓練服務。
- (二) 高等教育 (Higher Education)：針對大學教師、擔任行政職務之教師人員與教育領導 (教育界的領導) 者，提供訓練服務。
- (三) 銷售能力開發 (Sales Enablement)：針對銷售支持的專業人士，包括銷售培訓師 (或銷售培訓人員)、教練 (或教育訓練人員)、領導和高層管理人員提供最佳實踐方法，包括：思想領導，設計和開發，銷售技巧和能力等課程的編製。

肆、會議內容摘錄

一、第 1 場主題演講內容摘述

主講人：Arianna Huffington (艾里安娜·赫芬頓)

重新定義成功：幸福人生的第三把尺

Redefining success: The third metric that can benefit your bottom line

(一) 前言

主講人艾里安娜·赫芬頓是赫芬頓郵報傳媒集團董事會主席、總裁和主編，她於 2005 年成立的 Huffington Post (赫芬頓郵報) 曾獲得普立茲獎，赫芬頓郵報於 2011 年被 AOL (美國線上一著名的網際網路服務提供者，AOL 於 2000 年至 2009 年間曾是美國時代華納的子公司) 併購後，艾里安娜目前仍擔任赫芬頓郵報總編輯，並於 2013 年榮登「富比世最具影響力女性」榜單。事實上，她於 2006 年及 2011 年分別榮登 TIME 100 (即《時代雜誌》) 的「世界 100 位最具影響力人物」名單。



在這次演講裡，她談到主題「重新定義成功：幸福人生的第三把尺」，不僅捨棄一般人視為成功的金錢和權力二項指標，提出創新觀念而以幸福人生的第三把尺 (或稱指標) 來定義成功。她認為衡量幸福人生的第三把尺來自四大支柱，包含健康身

心靈、智慧、自我覺察及回饋能力，所以這把尺乃是用幸福、健康，以及短暫休息、再充電並重新出發，以找到工作、生活中各方面快樂的能力為基礎來衡量成功。越來越來越多科學證據與軼事證明，帶給人們壓力越小的睡眠，越能提高人們的生產效率。講者鼓勵我們閉上眼睛，將目光放遠一點：睡覺可以增進生產力、更快樂，以及做出更好的決定。從艾里安娜提供的例子裡，清楚地表明履行第三把尺，不僅有益於家庭和員工健康，而且從最基本的層面而言，也將會對工作或公司有益。

（二）演講內容

艾里安娜的幸福人生第三把尺，源自於她親身經驗談起，2007年某天她因過勞而昏厥，頭撞到書桌上，撞到了顴骨，右眼還縫了幾針，於是展開一段覺察旅程，重新發現睡眠的價值。在這個過程中，她做了研究，持續和醫生、科學家會談面商而得到新體悟與觀點：為了達成更有成效、更具創造力、更快樂生活的方法，就是獲得充足睡眠。

她幽默地表示她有個大理想，來自一個非常、非常小的想法，可以解開數十億個正蟄伏在我們心中的大想法，要達成這個目標的小想法就是去睡覺。

她認為女性的特質在職場中又比絕大多數過勞男性多了一份洞察全局的能力與機會。她還用詼諧的口吻呼籲現場的女性們，應該要「睡出一片天」(Sleep the way to the top)，讓原本帶有負面聯想的一句話，因為她的幽默，引來全場一陣哄堂大笑。

艾里安娜覺得她的人生雖充滿成就也夾雜著許多失敗，可是她並不認為失敗就是成功的相反詞；反而認為有失敗的經驗才是邁向成功的墊腳石。

艾里安娜認為成功者應該要「精力旺盛地活著」，而不被滿檔的工作或行程壓迫過著「疲憊不已」的生活。她對成功的見解不同於常人想法，她認為一般人對「成功」的定義是都指向「財富」與「權力」這兩項指標，但她卻認為衡量成功的要素應該要有第三種方式，也就是標題所說的：衡量成功的第三把尺（同時也提出在她今年三月出版的新書 Thrive 中）。

她進一步指出：這第三把尺有四大支柱。分別是健康身心靈 (Well-being)、智慧 (Wisdom)、自我覺察 (Wonder) 及回饋能力 (Giving)，擁有這四項要素的人，就能過著精力充沛生活，得到成功與成就。四項要素簡要說明如下：

1、健康身心靈 (Well-being)

艾里安娜談及現代科學已證實睡眠、靜默、沈思、祈禱及抽離現代科技的重要性，運動選手更是比商界領袖更早體認此一重要性而身體力行，例如英國第一位奧運會網球單打金牌得主安迪·莫瑞（Andy Murray）說如果他睡飽的話，感覺所有的網球都變慢速了。

她指出超過 30%的美國人及英國人都沒睡飽、睡好，不僅影響決策也影響認知力，甚至影響個人的情緒智商、自信、獨立、同情心、與他人關係、正向思考及衝動等等的特質表現。為了鼓勵適當休息充電，她先在自己公司成立「午休室」提供同仁使用，也鼓勵其他公司跟進，並呼籲「小憩片刻」與充足睡眠同樣重要。但她還提及一個插曲：某天她經過其中一間「午休室」，看見兩個人同時從「午休室」走出。她心想，無論用什麼方式充電（笑聲），千萬、千萬——別讓人力資源部知道，好嗎？現場一片笑聲。

因此，她特別列舉了比爾蓋茲、賈伯斯和許多企業家都有午睡的習慣，她認為世界上很多不好的決策都是在身心極度疲憊時所作的，這些人常常是位高權重，而他們做出的錯誤決策也往往會殃及自己的員工或人民。她認為一位領導者必須要有能明察

潛在危險的先見之明，在組織即將駛向冰山時，及時避開，以避免釀成不可逆的災禍。

2、自我覺察（Wonder）

在演講中，主講人要大家思考是否放下智慧手機，不要急於完成手邊的待辦清單，以致於錯失體會生活的「個中滋味」。

問題在於，如果成功僅由金錢、權利、攀上巔峰及耗盡精力所定義，我們永遠不可能有時間享受第三種衡量方式的另一項要素—好奇。因為她的母親是希臘人、一位總是充滿好奇心的母親；因為她的母親是希臘人，具有隨時享受生活中細節的天賦，不論她在洗碗盤、在海邊餵海鷗或是在餐桌邊教訓來她家用晚餐的企業家，提醒他別因工作過度而忘記好好照顧自己，不然就算生意做的再大，也不能增加這企業家的健康存摺，反而因工作使得他自己遲早倒下，那會對誰有益處呢？艾里安娜認為她的母親總是保有享受生活的自我覺察感受，當她抱怨生活或覺得沮喪時，她的母親會提醒她，「親愛的，你可以自己轉台呀！你手中握有（生活的）遙控器，不是嗎？別老是重播差勁的恐怖電影！」

3、智慧（Wisdom）

主講人艾里安娜要我們要活在當下，不要因為沉迷科技產品，疏忽與真實世界溝通與互動的機會。正如同她舉出個人的例子，一天她正一邊讀電子郵件一邊與子女談話，結果被她的母親怒斥：「我討厭人跟電腦一樣同時進行多項工作」，她母親的話語像警鐘敲醒她。

她以為我們多數人善於利用科技如智慧手機，卻疏於照顧自己；如果懂得適時抽離數位科技的依賴，將有助於找回個人內在的智慧、直覺及創造力。前述的錯誤決策產生，通常不是成功領導人不夠聰明，而是忘了暫時拋棄使用數位科技的智慧。過度沈迷依賴科技會使人迷失自我，所以我們應該起而行即刻改變現況（change），她的演講內容因此呼應了本屆 ATD 國際年會的主題。

令人訝異的是講者自己本身在 2005 年所創立的赫芬頓郵報正是一家在網路時代所興起的新媒體，然而她卻未鼓勵上網，相反地，她自己奉行 Digital-free 的生活，絕不把 iPad 與 iPhone 帶進自己的臥房充電，同時她也以行動鼓勵大家在睡前閱讀紙本的書本，透過閱讀來啟動自我覺察的內在對話。

4、回饋能力（Giving）

艾里安娜指出，當我們能夠回饋時，通常是我們覺得最自我富足的時候。不論我們多有成就，當我們付出時，我們就從「予取予求者（go-getter）」變成「樂善好施者（go-giver）」，那時我們的基因會給身心最大的回報。研究顯示當我們行有餘力回饋社會時，原來在健康報告上應該亮起閃爍紅燈警告指數的項目，似乎都能下降變回正常狀態。所以，她認為回饋能力是通往幸福的捷徑。

（三）結語

艾里安娜的幸福人生第三把尺，不論是鼓勵睡得好的健康管理與多留一點時間給自己的自我覺察，呼應了她的演講的一段話：我們可能無法讓創意自然浮現，但卻能為了增進創造力而做好自我管理，也就是打造一個自我專屬空間，讓創意自然浮現。這樣的自我管理，有點類似我們時常掛在嘴邊卻未必能做到的「靜坐放空」。

因此，希望每一位朋友在追求事業成功時，請記得她的幸福人生第三把尺，祝福大家也能創造出專屬的「空間」，並從中找到屬於心中衡量成功的那一把尺。

二、第 2 場主題演講內容摘述

主講人：General Stanley McChrystal（史丹利·麥克里斯多爾將軍）

交叉領導力：從戰士、政治家和學者獲得領導力的經驗

Crosslead：Lessons on leadership from a warrior, statesman, and scholar

（一）前言

麥克里斯多爾將軍軍旅年資 34 年，擔任過美國和國際部隊駐阿富汗前指揮官，不僅是四星級上將，聯合特種作戰司令部(JSOC)的前司令官，戰功卓著，也是耶魯大學 Jackson 全球事務組織資深董事，前美國國防部長 Robert Gates 稱譽為美國最偉大戰士之一。



麥克里斯多爾將軍指出，運用透明度和包容性的關鍵原則，強化共同的責任感，漸進性變革（而不是革命性變革），利用團隊的力量不懈地關注使命，且與須分享清晰的願景，使每個人依計畫執行而完成。藉由豐富的人生經歷，主講人麥克里斯多爾將軍成為少數能對領導力、團隊合作，以及國際性事務深具洞見的傑出人士。透過他的演講，闡述文化、溝通和人際關係的力量，分享其中觀點的故事、經驗和原則，也生動地說明現代戰爭、商業和政治對全然領導力的要求，此種領導力誠然為提出變革和實踐變革所需要。

（二）演講內容

麥克里斯多爾將軍透過傑出的軍中團隊悟出領導的成功原則，歸納有以下幾點：

- 1、 信任：建構信賴和團隊基礎上之關係。
- 2、 理解：瞭解任務情境及組織，隨時調整功能。
- 3、 結盟：用界定清楚願景、價值、可達成及彈性的策略來連結團隊。
- 4、 溝通：時時溝通，形塑接納、透明及當責的文化。
- 5、 決定：以分權式決策及最高效執行，打造分享的所有權。
- 6、 紀律：貫徹指令，維持嚴紀、隨時戰鬥狀態，專注你的影響力。
- 7、 獲勝：完成目標，不計代價及改善績效獲致，就是要贏。

他說美國曾發生過一個空難的例子，在某次飛航時儀器顯示一切正常，但警示燈卻不斷亮起，機組人員一直找不到原因，後來竟演變成一起墜機事件。由事後調查結果發現，飛機儀表板的項目實在太多，使機組人員無法快速地發現燃料出問題。因此，對先端科技的仰賴，並不能代表就能確保安全。

此外，麥克里斯多爾將軍曾參與阿富汗戰役，具備豐富的國際戰役經驗，他認為從美國以往參與國際間戰爭的經驗，到後來 911 恐怖攻擊行動，已無法用原來思維來思考與模擬基地組織

的行動。他告訴我們不能沉溺於過去成功經驗，因為那會使得適應和學習速度趨緩。因此，人員必須要培養在複雜環境中尋求解決方法的能力，可謂之動態性適應的能力。

他提出組織可以藉由精實的團隊來發揮彈性，並強化動態性適應的能力。而在團隊中，領袖人物的角色至為重要。一位傑出的領袖，必須要熟悉並靈活運用領導的原則。例如：採取公開透明的方式、通盤考量、透過分享所有權、漸進式改變和革命性改變、聚焦困難的任務，以及透過和執行者分享清楚的願景等等方式，都可以造就傑出的領導並發揮團隊的力量，建構出團隊中的團隊（菁英中的菁英），從而達成組織的使命與任務。

他演講內容還有幾項重點，茲說明如下：

- 1、 如果你的部屬都依你教的方式做，而且做得相當合宜，即表示你領導得很好。人們會追隨領導。
- 2、 領導人會允許你失敗，但不會讓你成為失敗者。
- 3、 領袖會建立部屬的自信與信任，你所領導的人必須對你有信任與信心。領導人須打造信心、信賴及自信。
- 4、 失敗時，領導人必須向團隊請求支援，重建信任及信心；重建團隊信心，重建對領導前輩及團隊的信心。
- 5、 領袖必須建立共識，與團隊擁有相同目標。

- 6、 當領袖沒有發揮領導的功能時，他如何仍值得信任且坐得安穩呢？領導人應該更誠實且更願意傾聽。
- 7、 對部屬、對同儕及對上司，咸能信守承諾且說到做到。當他們最需要你時，立刻給予支持。

麥克里斯多爾將軍認為，在環境複雜度增加之下，為了達成組織任務和使命，所屬團隊除了專業之外，必須要培養出良好的溝通及動態性適應的能力。而領導人所扮演的關鍵角色，就是要協助團隊成員瞭解組織的使命和任務，將任務列為優先考量並適當調配及運用資源，協助排除團隊障礙，才能在經驗累積中增強團隊的靈活性和彈性，達成組織目標。

（三）結語

依麥克里斯多爾將軍的觀點來看，自工業革命以來，因為自動化設備的優勢所伴隨而來的資源運用效益提升，造了一波波的經濟成長榮景。在供應端快速成長之際，國際貿易隨之發展，大量商品標準化、普及化，使得需求端的缺口快速地被填補，許多商品及物資產生供過於求的狀況。之後，網際網路的迅速崛起，更大量降低了以往所需之時間和空間的障礙，使得未來的環境變得更加競爭。

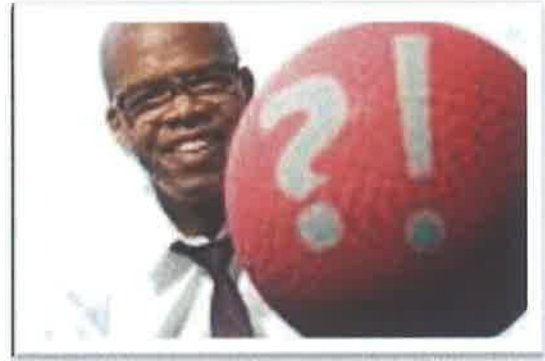
年歲增長後，體會到的人生的真相是人生總是不會如我們的預期，總有意外發生，考驗我們。經驗是當組織規模較小時，我們可以很快的學習和應變，而進入工業化社會時，組織規模越來越大並且追求分工和效率。

1990 年以後網際網路發達，大大降低了時間和空間的障礙，卻使環境複雜度增高，使人們不停追趕科技變化的腳步，顯示劇變時代的來臨。然而劇變的時代裡，人們學習曲線維持緩慢上升，但環境變化卻急劇提高，造成變化速度遠大於學習速度的情況，這正好說明了我們所面臨的現況：人們時常發現以前學習的內容，不再適用於急劇變化的環境。

所以，人們在心態上需能接受「變化是常態」的觀念，瞭解科技總有極限且不被以往認知所限制，並不斷透過經驗來進行學習，尋求解決方法的能力，發展動態性適應的能力，才能領導與獲勝。

三、第 3 場主題演講內容摘述

主講人：Kevin Carroll (凱文·卡羅爾)



寓工作於玩樂：透過創造力及創新去釋放成長

Play@work：Unleashing growth through creativity and innovation

(一) 前言

主講人凱文·卡羅爾是作家、演講家和社會變革家。他以「工作」來激勵企業、組織和個人，主張運用發揮自己的潛能和不斷地創新精神，贏得更多的商業及個人成長。他提到「一個球如何拯救他的生命」的故事，他的祖父在他六歲時，送給他一個紅色的球。他說：「沒有人對小孩期望太多，但是這個紅色橡膠球卻讓小孩把想法變成現實。」這個球為他開啟學習、團隊精神、想像力、解決問題、化解爭執、創新及樹立遠大夢想的大門。

(二) 演講內容

主講人凱文成長於一個不完整的家庭中，父親在他 3 歲離家後再也未曾見過，母親沈迷於毒品，帶著他們 3 兄弟到處搬家，

居無定所。直到 8 歲爺爺接手扶養 3 兄弟後，才開始過著較為接近一般小孩的生活。不過爺爺當時只提供衣食給他們，至於其他的生活起居都得自行處理，凱文從小領悟到必須提升自我能力，才能夠在逆境中生存。

凱文說，小時候他喜歡球類活動並從中找到自己的定位，長大後在軍隊服務 10 年，過程中他學會了多國語言。當他進入了 NBA 工作後，開始運用語言的優勢、個人的創意及強烈的企圖心，大力推廣遊戲和體育活動在生活中的重要性，並創辦 Kevin Carroll 激勵創意有限公司（Kevin Carroll Katalyst），著有《遊戲人生工作規則》（Rules of the Red Rubber Ball）及《如何結合玩樂和工作》（What's Your Red Rubber Ball），目前專注於演講、寫作和推動社會改革。

此次主題演講的過程中，凱文認為每人都該有自己的「紅色橡膠球」——每天我們追求的熱情，他發現成功具有三要素，他提倡遊戲即是工作的概念，主要起源於過去的成長經驗，他從逆境中感受到透過遊戲可以連繫情感，並獲得人際間歸屬感。當時凱文具有滿滿的創意想法，童年遊戲玩伴的父母親勉勵他：「創意不能只是想想，要勇敢去實踐它」，於是奠定了凱文的人生價值觀。

另一個促使凱文成為成功人士的媒介是語言優勢，凱文在軍隊服務的 10 年生涯中，學習到多國語言，當他進入 NBA 工作時，可以輕易的透過語言與不同國家的成員交流，在第一時間瞭解每位成員的需求，順利連結人際資源。除上述所講的創意及語言之外，成功的重要關鍵是實踐夢想的決心。凱文認為可以用 1 小時的遊戲時間去認識瞭解 1 個人，而不需要花費 1 年的時間，他也藉由書籍的出版、演講及參與社會改革來實踐個人夢想。

基於過往的成長體會，凱文倡導「成功是玩出來的」內涵，認為工作成功的核心價值具備的要素如下：

- 1、 保持純真：具有做事的傻勁，凡是都具有變化的可能性，事情先做了再說，不自我設限。
- 2、 善用創意：像小時候能運用有限的資源及源源不絕的創造力，創作出不可思議的傑作。
- 3、 發揮領導：發揮兒時帶領同伴的領導能力，帶領團隊並激發團隊豐富的想像力。
- 4、 開放態度：如同兒時般保有一顆開放的心，才能不停地發現世界的新事物。
- 5、 轉移能力：要將兒時天馬行空的想像力轉移到職場中運用，才能創造出不可思議的成果。

凱文所提的玩樂並非假裝侷限的不存在，而是要在侷限中讓自己發展到極致，可以從不同的面向攝取更多的知識，藉此開啟

你的童心，玩樂和創意，並將它運用在你的工作中，讓工作玩出生產力、玩出創造力。

（三）結語

凱文的成功源自於從小生活的不安定與困苦，對於當時年幼的他而言，安定是種奢求。幸好，他因為一顆球而改變，透過手足間玩球的過程中不斷體驗，加上玩伴的父母的鼓勵，以及日後樂觀地努力追求，終於成為成功社會人士。

主講人在演講中提到每天有 86,400 秒，代表 86,400 個機會，促使每個人去追、跑、踢、接住「紅色橡膠球」。他提到玩樂是正經事，玩樂在公事中是重要的。每個人都有機會在工作上刻意地製造「玩樂」，只要善用駕馭能力，並與同事分享，「玩樂」將會讓人發揮極限，達到成功的目的。

四、培訓設計與執行專題演講內容摘述：

主講人：Bob Pike (鮑伯·派克)

由講師主導及以學員為中心的培訓 10 大策略

Top 10 strategies for instructor-led, Participant-centered training

(一) 前言

鮑伯·派克是全球已通過 CSP CPAE (The Certified Speaking Professional designation, the Council of Peers Award for Excellence Speaker Hall of Fame) 認證的培訓師之一，因其優異口才被譽為培訓師的培訓師。他曾在 ASTD、美國演講家協會 (the National Speakers Association, NSA) 以及國際學習聯盟 (Global Learning Alliance) 理事會中擔任職務，並榮獲註冊演講家專業人士資格，成為 CPAE 演講家名人堂的成員。



自 1969 年起，鮑伯致力於開發培訓與績效改進專案，他已寫作約 30 本書，其中包括美國最暢銷的培訓師書籍《創造性培訓技巧手冊》(The Creative Training Techniques Handbook)、《與棘手學員打交道》(Dealing with Difficult Participants)，以及《一對一培訓》(One-on-One Training) 等。

現今已 67 歲的鮑伯寶刀未老，他的演講生動有趣，準備的簡報很精簡，卻講了大約 75 分鐘，感覺毫無冷場，而且一定要學員彼此討論互動。

（二）演講內容

主講人鮑伯以成人學習性為中心設計課程互動，再加上講師主導的課程內容安排，經他妙語如珠的口才展現，巧妙換成為由學員自主學習，並達到實際應用的授課效果，功力無人能及。他於此課程中分享十大教學設計要領，其重點說明如下：

- 1、 團體互動：成人學習最可貴的地方就是向他人學習，對象不限於講師，同儕學員更是重要的學習對象。以 ASTD 課堂為例，大家來自不同國家、不同服務機構、不同工作領域、及不同工作經驗等多元背景，更需設計互動式學習，增加對話互動機會，增加學習火花。
- 2、 分組與合併：成人學員係異質性團體，多元背景確實有助於學習效果。因此如何分組，以確保各組組成皆為異質性成員，鮑伯在課堂上也示範了有趣的分組技巧。
- 3、 質疑講師：有時講師授課內容未必皆能讓學員接受，他認為學習上適時抱持著懷疑態度是好事，如果是因為講師本身角色，能讓學員有所抗拒，阻礙學習吸收，就是需要被解決的問題。鮑伯提出的策略正說明如何強化學

- 員對課堂講授內容的信服度，他建議應多引導學員進行問題思考討論，且藉由分組所產生之群體智慧的匯集效果尤佳，有助於學員知道什麼樣的狀態，進而深刻掌握原因，以及因應之道如何去改善，促進學習吸收內化。
- 4、自我閱讀：鮑伯認為學員應「親自閱讀 (Revisit)」重要課程內容，而非透過講師回顧的方式進行，他認為親自閱讀對於內化成為學員長期記憶效果較佳，且可透過多元方式進行自我閱讀。
 - 5、學習與樂趣：鮑伯認為學習是否有效，與學員本身是否從中獲得樂趣有關，倘若學習過程感到趣味，意謂著學員已打開學習心門，融入其中，獲致較高學習動機，產生更強的學習連結，進而獲得學習成就感。鮑伯指出，講師應先瞭解「對我來說我學習到哪些知識？」(What is in it for me, WIIFM) 及「讓自己覺得自己是重要的」(Make me feel important about myself, MMFIAM) 兩句話，再次強調學習樂趣的重要性。
 - 6、90/20/8 法則：欲提升課堂學習成效，必要瞭解鮑伯所提出的 URI 法則，即對課堂聽講而言，多數學員理解可達約 90 分鐘內容，然學員記憶保留僅約 20 分鐘內容，因此如欲強化學習吸收，課堂上應每學 8 分鐘引導學員進行學習重點應用與記憶。
 - 7、生活題材教學：對於成人而言，學習到的內容非是僵硬的課程本身，如無法與學員產生有意義的經驗連結，便

難以燃起其學習動機與成長。因此，傳統教條式授課方式，已無法滿足多數學員的學習期望，教學上更需將課程內容轉化為對學員產生有意義的實務與經驗連結，增進學習成效。

- 8、 幫助員工學習：此策略強調培訓終極目標在於幫助學員如何學習。每次的課程並非終點，學習永無止境，在課堂上講師有時需轉化成啦啦隊角色，激勵學員持續不斷的學習。
- 9、 拋開既有觀念：他表示課堂的簡報授課，效果應聚焦在學員的學習吸收狀況，也強調簡報為輔助性教學工具，內容多寡並非重點，關鍵在於簡報內容與聽眾產生有意義的連結。
- 10、 成功經驗交流：成人學習寶貴之處即是從課堂中的每位參與者身上互相學習，畢竟講授的內容是有限的，更重要的是，講授主題中對每位學員的經驗啟迪為何？因此，課堂應積極營造鼓勵分享的學習環境，每位學員意見貢獻都需被尊重，促進群體智慧交流。

（三）結語

鮑伯不愧是成人學習及講師培訓領域的國際大師，他在課程中分享十大教學設計要領，令人實地體會瞭解課程內容如何貼近學習者需要，促進學習遷移，且節省訓練時間，以達最佳的訓練成效與學習成果，而鮑伯在課程帶領中，亦多能實際應用其提

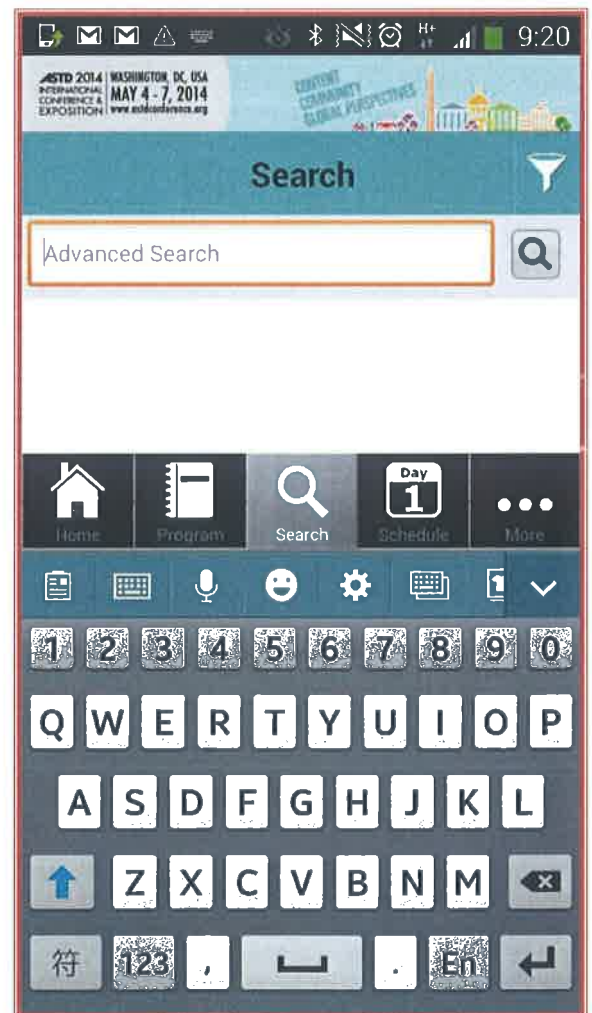
出的十大教學策略，在課程上讓學員產生高度互動，增進學員彼此經驗交流學習，「以實作引導教學」方式令人印象深刻。

伍、研討心得與建議

一、開啟行動學習新紀元

自 2012 年起，ASTD 剛始關注行動學習成效，且今年的大會會議主題及年會活動，以「Content, Community, Global Perspective」（全球視野下的內容及社群），竟與 2013 年再次相同，明顯看出 ASTD 相當重視此一主題具全球化趨勢，主張企業及個人要能維持長期的優勢及競爭力，先決條件必在人力資源發展策略之內容及面向，強調培訓究竟是以滿足市場需求為主而立即開發行動學習相關的應用軟體（App），或俟此一新興產業崛起之影響及相關勞動結構改變之趨勢後，再評判是否跟進研發軟體。

ASTD 2014 年會提倡宣導 Content, Community, Global Perspective 主題外，主辦大會即表率作為學習科技的實踐者，不僅事前提供與會者（或有興趣者）利用智慧手機應用程式下載試用「ASTD EVENTS」之 APP，內容涵蓋研討會必備的大會手



冊，更善用智慧行動載具的長處提供查詢議程、會議資料、社群聯結等實用功能，更可與市面常用行程管理軟體同步更新資料，會場全區提供免費 WIFI 上網服務，隨時掌握最即時的網路資訊，其用意為無紙化的實際行動以支持環保；而幾乎一隻智慧手機或平板（pad）在手即能暢行 ASTD 2014 全會場，將 ICE 相關的課程主題及展場，即時展示於智慧行動上，提供與會人士多樣的應用實例——無所不在的行動學習。

二、創新培育研習新思維

行動學習 App 軟體之趨勢，頗有 1990 年代網路盛行時，如潮浪般之發展風潮，ASTD 執行長 Tony Bingham 甚至將這新一波之發展趨勢，於當時引喻為「完美風暴」，使得人資專家不約而同看好該學習趨勢，訓練機關也評估是否要投入人力、時間、金錢朝行動學習之應用發展。

有鑑於支援教學的軟硬體不斷推陳出新，為即時回應教學及課程實際需要，打造以學習者為中心的互動學習環境，已是培育研習的新思維。過去傳統以教學者為主的課程設計，教室內的相關設施與設備，包括座位安排、講桌與白板位置、投影機及螢幕方向……等，多為講座單向講授式教學法。

創新科技與相關工具的出現，簡化工作的設計與流程、便捷日常生活應用性，甚至改變思維模式。科技的發展，不僅對工作方式及生活內涵產生重大的變動，更為教育訓練帶來更多可能性。

現今許多訓練方案已為混成學習模式，講座授課運用多元教學方法，本學院現有空間設計與設備配置，已改為「多功能教室」，並設有「個案教學教室」等特色，便於配置學習者與教學者為課程需要，隨時更動桌椅排列型式及方向。此外，配合教學需求提供新的教學設備如電子白板，學習者立即回饋系統（IRS）等，增加講師應用成效，營造即時、友善、方便的學習環境。



三、培育人才增強競爭力

出席大型國際組織研討會本身其實就是一項行銷宣傳，因為ASTD組織龐大，在美國當地也會對媒體傳銷年會活動內容。本人此次參加ASTD年會活動並代表本學院領獎，此訊息透過媒體

亦發佈新聞稿，希望積沙成塔地累積，有助於行銷本學院的培訓成效。

然而從韓國參與 ASTD 會議的人數 256 人，雖較去年少 131 人，仍居各國之冠，會議中提供同步翻譯的服務，乃是以國際會員出席的人數多寡而定，向大會申請予以安排，所以今年仍以韓語翻譯為榜首，令人不禁感歎國家實力展現之差別。此外，華語翻譯因中國大陸積極的加入學習，超過日語翻譯成為第 2 名，也同時也為港、澳、新加坡及臺灣提供了同步翻譯的服務。

此次出國感受了韓國之外，還有中國大陸後來居上的巨大影響力。在中國大陸不僅公部門的培訓受到重視，私部門的管理顧問公司與國際逐步並駕齊驅，成功領導人才培育方式也成為研討案例，於是大量派員出訪學習，參與國際研討及組織。

人才是國家最寶貴的資產，希望臺灣公私協力共同重視這項人才投資，使臺灣的未來更具有競爭力。

中央日報 網路報

www.CDNEWS.com.tw

Google 搜尋的廣告

- ▶ 政府組織建設
- ▶ 企業員工訓練
- ▶ 人才訓練

熱門話題 台灣要聞 大陸國際 經濟焦點 島情視點 兩岸交流 台灣財經 大陸經濟 新聞理財 旅台專訊 影視天地 會員專區
首頁 電子報 登入
正體中文 簡體中文 2014年7月1日 星期三
登入 忘记密码

新聞簡訊

[水災緊急/轉學, 陸委會不可不處理 \(3:38\)](#)
[威力直擊/災區心的水過天 \(16:37\)](#)
[兩岸/經委會第...](#)

您的位置: 首頁 -> 臺灣要聞
(大 中 小) (繁體中文)

國家文官學院 邀你一睹為快

快速搶先看

國家文官學院在美獲獎

http://tw.cdnnews.com.tw/2014-07-01/26641

劉允壽/經理

中華民國國家文官學院以「臺灣文官培訓與地方志」, 5日在華府獲選2013年美國訓練與發展協會 (ASTD) 「卓越實踐卓越獎」。

根據中央社華盛頓5日電專, 美國ASTD 是全世界訓練與發展領域中最大的專業協會組織, 網絡遍及全球, 總計有100多個會員國。

ASTD今天在美國華盛頓特區舉辦「ASTD卓越獎頒獎」頒獎典禮, 中華民國國家文官學院副院長吳瑞蘭, 地方行政研究中心組長黃淑梅與本報總動等台灣理事單位代表, 均親自出席頒獎典禮。

今年國家文官學院以「臺灣文官培訓與地方志」, 從全球逾2000件ASTD卓越獎的「訓練與地方志」類中, 獲得「卓越實踐卓越獎」。

吳瑞蘭表示, 2013年ASTD卓越獎頒獎典禮總計有140件方案參賽, 國家文官學院從眾多方案中脫穎而出獨占鰲頭不告負。

行政處人事行政處副處長地方行政研究中心也以「台灣地方治理人力資本之創新」奪得兩名參賽, 獲得ASTD獎項。

ASTD舉辦的「ASTD卓越獎頒獎」每年吸引各國公私部門積極爭取, 大會對參賽方案的評選相當嚴格, 除參賽單位方案得全票選, 設計方法、策略技術、評估策略、成效分析與組織學習等項評分外, 並特別重視方案的創意、影響與擴散分享。因此獲獎單位大部分是國際知名企業。

另外, 國家工業科學基金會已經順利爭取到ASTD授權, 預定於今年10月31日至11月1日首次在台灣國際會議中心舉辦亞太區年會, 預計將有台灣與全球近1000位專業人士出席會議。

【中央社報導】

(大 中 小) (繁體中文)

REEBONZ 名牌包限時特賣

reebonz.com.tw

購買同級商品配件, 會員可享特別優惠折扣, 購物送禮券禮券, 立即兌換入會!

允社代★冠帽網

上網

HDNet 300M/100M光

線上網際網路 每月只

要1499元, 再享七大

好處 ->詳全文>

允社代★冠帽網

上網

HDNet 300M/100M光

線上網際網路 每月只

要1499元, 再享七大

好處 ->詳全文>

康美

康美科技大學

康美科技大學

康美科技大學

健康師檢

健康師檢

健康師檢

健康師檢

郵箱: 202 中央日報網路報 華盛頓特區 華府郵政 郵局特准掛號

地址: 台北市104信义路二段10號 電話: 886-2-2781028

E-mail: editor@cdnnews.com.tw 傳真: 886-2-2781025

法律顧問: 志新國際法律事務所

此網站受保護 IIS 5.0或IIS6.0或更高版本

國家文官學院在美獲獎

<http://news.sina.com> 2014 年 05 月 05 日 19:50 中央社即時

（中央社記者林淑媛華盛頓 5 日專電）中華民國國家文官學院以「高階文官培訓飛越方案」，今天在華府獲頒 2013 年美國訓練與發展協會（ASTD）「卓越實踐表揚獎」。

美國 ASTD 是全球訓練與發展領域中最大的專業協會性組織，網絡遍及全球，總計有 100 多個會員國。

ASTD 今天在美國華盛頓特區舉辦「ASTD 卓越實踐獎」頒獎典禮，中華民國國家文官學院副院長吳瑞蘭、地方行政研習中心組長黃淑梅與中租迪和等台灣得獎單位代表，均親自出席頒獎典禮。

今年國家文官學院以「高階文官培訓飛越方案」，提案參加 2013 年 ASTD 卓越實踐獎的「訓練與指導類」競賽，獲得「卓越實踐表揚獎」。

吳瑞蘭表示，2013 年 ASTD 卓越實踐獎競賽總計有 140 件方案參賽，國家文官學院能在眾多方案中脫穎而出相當不容易。

行政院人事行政總處地方行政研習中心也以「台灣地方治理人力資本之創新」為題報名參賽，獲得 ASTD 獎項。

ASTD 舉辦的「ASTD 卓越實踐獎」每年都吸引各國公私部門積極爭取，大會對參賽方案的評閱相當嚴謹，除參賽單位方案需求確認、設計方法、策略校準、評估策略、成效分析與組織學習等逐項評分外，並特別重視方案的結果、影響與擴散分享，因此獲獎單位大部分是國際知名企業。

另外，自強工業科學基金會已經順利爭取到 ASTD 授權，預定於今年 10 月 31 日至 11 月 1 日首次在台北國際會議中心舉辦亞太區年會，預計將有台灣與全球近 1000 位專業人士出席會議。1030506

