

۱۷۱۴۱۷۰

آموزش در محضر دادگاه

نویسندگان:

ایمز. دی. پاتریک

وی. ایس. کریک پاتریک

مترجمان:

پژمان شریفی

دکتر اکبر عیدی

انتشارات علم استادان

سرشناسه	کریک پاتریک، جیمز دی. ۱۹۵۲ - م.
عنوان و نام پدیدآور	Kirkpatrick, James D. آموزش در محضر دادگاه: چگونه یادگیری سازمانی، باید خود را بازآفرینی کند / نویسندگان جیمز دی. پاتریک، وندی. کیسر، کریک پاتریک؛ مترجمان پژمان شریفی، اکبر عیدی. تهران: علم استادان، ۱۳۹۷.
مشخصات نشر	۲۴۳ص.
مشخصات ظاهری	۹۷۸-۶۰۰-۶۲۹۶-۸۰-۷
شابک	فیفا
وضعیت فهرست نویسی	یادداشت
یادداشت	عنوان اصلی: Training on trial : how workplace learning must reinvent itself to remain relevant
موضوع	آموزش حین خدمت
موضوع	Employees -- Training of
موضوع	کارکنان آموزش حین خدمت -- آموزش
موضوع	Employee training personnel -- Training of
موضوع	یادگیری سازمانی
موضوع	Organizational learning
موضوع	آموزش حین خدمت -- ایران -- ارزشیابی
موضوع	-- Training of -- Evaluation of employees
موضوع	آموزش حین خدمت -- هزینه کارایی
موضوع	Employees -- Training of -- Cost effectiveness
شناسه افزوده	کریک پاتریک، وندی کیسر
شناسه افزوده	Kirkpatrick, Wendy Kayser
شناسه افزوده	شریفی، پژمان. ترجم
شناسه افزوده	عیدی، اکبر، ۱۳۶۱. مترجم
رده بندی کنگره	H۷۵/۵۵۴۹/۸۴۴ ۱۳۹۷
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۱۲۴
شماره کتابشناسی ملی	۴۸۷۳۸۵۳

آموزش در محضر دادگاه

تألیف:	جیمز دی. پاتریک- وندی. کیسر، کریک پاتریک
مترجم:	پژمان شریفی- دکتر اکبر عیدی
صفحه آرای:	موسسه مهراد ۶۶۴۱۱۷۲۰
ناشر:	انتشارات علم استادان
نوبت چاپ:	اول/ ۱۳۹۷
تیراژ:	۱۱۰۰ نسخه
لیتوگرافی:	باختر
چاپخانه:	مهر
صحافی:	مهر
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۶۲۹۶-۸۰-۷
قیمت:	۱۵۰۰۰ تومان

کلیه حقوق این اثر برای انتشارات علم استادان محفوظ است.

انتشارات علم استادان: خیابان انقلاب- نبش خیابان ۱۲ فروردین
پلاک ۱۳۱۴- طبقه اول- واحد ۲- تلفن: ۶۶۴۱۸۴۹۳

پیشگفتار

هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثربخشی بیشتر و بهتر است لذا بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان لازمه فرایند آموزش می‌باشد و با این قسمت است که حلقه آموزشی تکمیل می‌گردد. در حقیقت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی آیین‌های فراهم می‌آورد تا از یک سو، مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی بدست آورند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می‌کند تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا نمایند و از این طریق به اثربخش نمودن برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی نیروی انسانی مدد رسانند. بنابراین شناخت ر به کارگیری سازوکارهای سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی و نشان دادن پیامدهای آن برای جامعه‌ی سازمانی، ازجمله ضروریات یک برنامه‌ریزی جامع آموزش و بهسازی نیروی انسانی است.

از اینرو و با توجه به اینکه در سالهای اخیر استفاده از مدل پاتریک در سطح سیستم‌های آموزش کشور از مقبولیت مناسبی برخوردار شده است، برآن شدیم تا اثر اخیر آقای پاتریک را تحت عنوان آموزش در سازمان مورد ترجمه قرار دهیم. کتاب مذکور روایتی داستانی از جریان اثربخشی آموزشی در چهارچوب محکمه آموزشی مطرح نموده و تلاش می‌کند کلیه عوامل کلیدی اثرگذار بر فرایند آموزش را با زبانی تمثیلی مورد بحث قرار دهد. در این نوشتار مفهوم بازگشت سرمایه جای خود را به بازگشت انتظارات می‌دهد و نویسنده تلاش می‌کند با طرح مسائل مختلف، زمینه‌ی تفاسیری درست انتظارات و نحوه سنجش آن را به درستی به تصویر بکشد.

در پایان لازم می‌دانیم از مساعدت‌های سرکار خانم‌ها صبا و درویش و فاطمه مدیحی و همچنین سرکار خانم عطیه بور بور تشکر ویژه‌ای نماییم.

پرمان مریخی - اکبر عیدی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۵	فصل اول: پرونده‌ای علیه ما
۱۷	استعاره‌ها
۱۹	شواهد پژوهشی
۲۱	شواهد عملیاتی (میدانی)
۲۳	آموزش به تنهایی راه چاره نیست
۲۴	آیا تاکنون احضار شده‌اید؟
۲۵	نکات کلیدی: فصل
۲۶	داستان رندی
۲۹	فصل دوم: قبول یا نه
۳۱	ارزیابی و چهار سلاح
۳۲	معرفی مدل مشارکت کرک اتریک
۳۴	نکات کلیدی فصل
۳۴	داستان وندی
۳۷	فصل سوم: اساس دفاع ما
۳۸	عبور به آن سوی پل طبیعی
۴۰	هفت مرحله
۴۰	مرحله ۱: قرارداد کاری مشترک (تعهد)
۴۲	مرحله ۲: تأکید بر مسائل مهم هیئت منصفه
۴۲	مرحله ۳: انتظارات را تصحیح و نتایج را تعریف کنید
۴۴	مرحله ۴: رفتارهای اساسی موردنظر و محرک‌های موردنیاز
۴۵	مرحله ۵: ملزومات موفقیت
۴۶	مرحله ۶: اجرای طرح
۴۷	مرحله ۷: ROE (بازگشت انتظارات)
۴۸	مطالعات موردی و بهترین روش‌ها
۵۰	نکات کلیدی فصل
۵۰	داستان وندی
۵۳	فصل چهارم: تعهد به کار با یکدیگر
۵۴	تعهد
۵۴	بهترین شیوه محصولات قابل فروش جورجیا - پسیفیک # ۱

۵۴	بهترین شیوه کلارین هلت #۱
۵۵	پشتیبانی بالا به پایین
۵۶	بهترین روش فارم کردیت کانادا #۱
۵۷	بهترین روش منطقه واترلو، انتاریو، کانادا، #۱
۵۷	تشکیل شراکت از روی دستور
۵۸	رویکردهای پایین به بالا
۵۹	بهترین روش اداره حمل و نقل منطقه آلن #۱
۶۰	مراقب آنچه که در خواست می‌کنید باشید
۶۱	بهترین روش شرکت AEGON کانادا #۱
۶۱	بهترین روش ادوا جونز #۱
۶۱	فراتر از آموزش
۶۲	نکات کلیدی فصل
۶۲	داستان وندی
۶۵	فصل پنجم: تاکید بر مسائل مهم هیئت منصفه
۶۵	بازگشت سرمایه (ROI) یا بازگشت انتظار (ROE)
۶۶	هیئت منصفه مهم
۶۸	ستاره‌ای با هیئت منصفه بسیار
۶۸	بهترین شیوه ادوارد جونز #۲
۷۰	بهترین روش اداره حمل و نقل منطقه آلن #۲
۷۰	ستاره‌ای بدون مشکلات هویتی
۷۱	مسائل حساس هیئت منصفه
۷۱	تعیین انتظارات
۷۳	انواع انتظارات هیئت منصفه
۷۵	«اما آن از کنترل مان خارج است»
۷۵	انتظارات هیئت منصفه در رابطه با چهار سطح
۷۷	ستارگان ما و انتظارات هیئت منصفه
۷۸	نکات کلیدی فصل
۷۸	داستان وندی
۸۱	فصل ششم: وضوح انتظارات برای تعیین نتایج
۸۱	انتظارات واضح منجر به تمرکز زیاد می‌شود
۸۴	مدیریت انتظارات هیئت منصفه در طول مسیر

۸۴	«موفقیت شبیه چه چیزی است؟»
۸۴	بهترین روش شرکت کلارین هلت ۲
۸۵	سوزن را تا کجا می‌توانید حرکت دهید؟
۸۷	یافتن پیامدهای قابل اندازه‌گیری
۹۰	نکات کلیدی فصل
۹۱	فصل هفتم: رفتارهای مهم و محرک‌های مورد نیاز
۹۱	رفتارهای اساسی
۹۲	محرک‌ها چه چیزهایی هستند؟
۹۴	قرار دادن پرچم خود در زمین
۹۵	تایید کردن محرک‌ده
۹۷	سخت‌تر از آن چه که به نظر می‌رسد
۹۷	محصولات مصرف‌کننده جاسپیک بهترین تمرین #۲
۱۰۰	ستاره‌ها را دنبال کنید (جایزه‌های موفق)
۱۰۰	بدست آوردن و حفظ سبک‌های خود
۱۰۳	آموزش مبتنی بر عمل به عنوان یک محرک
۱۰۳	یادگیری مبتنی بر عمل در محل کار
۱۰۳	یادگیری مبتنی بر عمل در محل کار به چه صورت است؟
۱۰۴	مزایای این کار چیست؟
۱۰۵	پنج M برونی
۱۰۵	نکات کلیدی فصل
۱۰۶	داستان وندی
۱۰۹	فصل هشتم: شناسایی ضرورت برای موفقیت
۱۰۹	«ملزومات» یعنی چه؟
۱۱۱	گروه اول: الزاماتی برای همه اقدامات ابتکاری
۱۱۱	آماده‌سازی شرکت‌کنندگان برای آموزش
۱۱۲	اهمیت کمک‌های شغلی
۱۱۳	آماده‌سازی ناظران برای اجرای محرک‌های مورد نیاز
۱۱۶	ملزومات ابتکاری
۱۱۸	مواجهه با حقیقت بی‌رحم
۱۱۹	آزمون مشارکت کسب و کار کرک پاتریک
۱۲۱	نمونه‌ای از ملزومات ستاره‌ها

۱۲۵.....	پیش به سوی موفقیت آموزشی.....
۱۲۷.....	نگاهی مفصل به ملزومات موفقیت.....
۱۲۸.....	نکات کلیدی فصل.....
۱۲۹.....	فصل نهم: اقدامات ابتکاری.....
۱۳۰.....	اجزای ضروری.....
۱۳۱.....	اهداف موردنیاز یادگیری را مشخص کنید.....
۱۳۱.....	محیط آموزشی لازم را مد نظر قرار دهید.....
۱۳۱.....	برنامه‌های آموزشی و ابزارهای ارزیابی را طراحی و ایجاد کنید.....
۱۳۴.....	نظارت و تقویت مداوم را آغاز کنید.....
۱۳۵.....	اندازه‌گیری سطح ۳ و سطح ۴.....
۱۳۷.....	ارائه شواهد.....
۱۳۷.....	بهترین روش شرکت محلات تولیدی جورجیا-پسیفیک.....
۱۳۸.....	بهترین روش موسسه یگون #۱۵۲.....
۱۴۰.....	نکات کلیدی فصل.....
۱۴۱.....	فصل دهم: بازگشت انتظارات.....
۱۴۱.....	نقطه اوج کار سخت.....
۱۴۲.....	یافته‌ها: نتیجه مذاکرات با شرکای اصلی تجاری.....
۱۴۳.....	اساسی‌ترین بحث.....
۱۴۴.....	نمایش و گفت و گو.....
۱۴۴.....	زنجیره‌ای از شواهد را ایجاد کنید.....
۱۴۵.....	شواهد عینی و ذهنی را ترکیب کنید.....
۱۴۶.....	داستان موفقیت را بگویید.....
۱۴۶.....	هنگامی که اثبات نمودن امکان‌پذیر نیست، شواهد را ارائه کنید.....
۱۴۷.....	نمونه‌های مهم از کارتان را به نمایش بگذارید.....
۱۴۷.....	ارائه‌های خوب خود را برای موارد بزرگ نگه دارید.....
۱۴۷.....	آخرین نگاه به برخی ستارگان ما.....
۱۴۷.....	فارم کردیت کانادا.....
۱۴۸.....	منطقه واترلو، اونتاریو، کانادا.....
۱۴۸.....	محصولات مصرفی جورجیا-پاسیفیک.....
۱۴۹.....	کلارین هلت.....
۱۵۰.....	ادوارد جونز.....

۱۵۱.....	ستاره‌هایی که از مدل کامل پیروی نمودند
۱۵۱.....	کابل کامکست
۱۵۱.....	طرح آموزشی مرکز تلفن کابلی کامکست
۱۵۶.....	اداره حمل و نقل بخش آلفا
۱۵۷.....	عملیات غلتک
۱۵۷.....	بررسی دوره
۱۵۷.....	روش بررسی اثر
۱۵۸.....	داده‌ها
۱۵۸.....	سطح ۱
۱۶۰.....	سطح ۳
۱۶۱.....	سطح ۴
۱۶۲.....	عوامل موفقیت
۱۶۴.....	فراتر رفتن از داده ۱
۱۶۴.....	شیشه شور شاهد دادستان
۱۶۵.....	شیشه شور برونثیایی - شاه‌مهر برای مع
۱۶۷.....	نکات کلیدی فصل
۱۶۷.....	داستان وندی
۱۶۹.....	فصل یازدهم: مثالهای مرتبط با تجارب شرکت
۱۶۹.....	مشخص نمودن اهمیت سطح ۳
۱۷۰.....	استراتژی اندازه‌گیری
۱۷۱.....	نقش‌های یادگیری در اقدام ابتکاریهای شرکت
۱۷۲.....	نوشتن اهداف
۱۷۴.....	کمک شغلی شرکت‌کننده برای تقویت پس از آموزش
۱۷۵.....	ابتکار مراحل تیم (TeamSTEPPS)
۱۷۵.....	پیشینه
۱۷۶.....	رویکرد TeamSTEPPS
۱۷۷.....	مرحله ۱: ارزیابی - تنظیم مرحله
۱۸۱.....	مرحله ۳: نگهداری - ثابت نگه داشتن
۱۸۲.....	روش ارزیابی TeamSTEPPS یعنی چه؟
۱۸۵.....	فصل دوازدهم: اقدام مجدد
۱۸۷.....	تقاضای کمک کنید و یک انجمن ایجاد کنید
۱۸۷.....	داستان وندی