اثربخشی برنامه درسی محیط کار؛ بررسی ابعاد، قلمرو و عوامل موثر

زهرا سادات مهماندوست قمصری[1]

چکیده

پرداختن به مفهوم برنامه درسی محیط کار می‌تواند راهگشای برخی از مسائل مبتلا به آموزش و توسعه منابع انسانی از جمله اثربخشی ناچیز این قبیل آموزش‌ها در سازمان باشد. با توجه به عدم وجود رویکردی جامع به این مفهوم در مطالعات داخلی و خارجی، بررسی ابعاد و وجوه مختلف برنامه درسی محیط کار در اسناد مرتبط و نیز عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار، هدف این پژوهش می‌باشد. برای این منظور روش تحلیل مضمون استفاده شده است. روش تحلیل مضمون فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است. درواقع نوعی بازشناسی الگوی درون داده‌هاست. جامعه پژوهش شامل همه آثار منتشرشده در حوزه برنامه درسی محیط کار از سال ۱۹۹۳ تا ۲۰۱۷ در هفت پایگاه اطلاعاتی معتبر است. نمونه مورد بررسی شامل ۲۹سند، می‌باشد. محتوای اسناد با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA (۱۸)، در قالب مضامین چهار سطحی دسته‌بندی و سازمان‌دهی شدند. برای اعتباریابی داده‌ها از روش پایایی هولستی استفاده شد. براساس نتایج به‌دست آمده برنامه درسی محیط کار دارای«ابعاد»، «رویکرد» و« انواع» است و عوامل موثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار نیز شامل«درون سازمانی»«برون سازمانی»، «ویژگی‌های فردی» و«منطق یادگیری» است. هر یک از این وجوه، دارای سطوح متنوعی هستند که می‌تواند برای تدوین برنامه درسی محیط کار به استفاده شوند.

واژگان کلیدی: برنامه درسی محیط کار- اثربخشی آموزشی- تحلیل مضمون

مقدمه

آموزش ازجمله مسائلی است که با سرنوشت انسان‌ها و جوامع سروکار دارد. با توجه به تحولات سریع در ابعاد گوناگون زندگی اجتماعی، انسان‌ها امروزه برخلاف گذشته دیگر نمی‌توانند به اندوخته‌ها و اطلاعات حاصل از نظام آموزشی رسمی قناعت کنند و با کمک آن‌ها به انتظارات و مسئولیت‌های فردی و شغلی پاسخ دهند (Barbazette,2006). ازاین‌رو به‌منظور تعادل بین روش‌های انجام کار از طرفی و یافته‌ها و اطلاعات جدید درصحنه وسیع‌تر اجتماع از طرف دیگر اکثر نهادها، آموزش کارکنان را به‌عنوان جزء جدایی‌ناپذیری از دنیای سازمانی خود پذیرفته‌اند (ابیلی و همکاران[2]، ۱۳۹۵). اگرچه می‌توان برای آموزش‌های سازمانی اهداف یا ضرورت‌های متنوعی را در نظر گرفت ولی بدون تردید مهم‌ترین هدف آموزش‌های سازمانی «یادگیری اثربخش» است، این نوع از یادگیری، موجبات تغییر در رفتار کارکنان در راستای ارتقای سطح کیفی و کمی محصول یا خدمات سازمان را فراهم می‌آورد و همچنین بهبود زندگی کاری کارکنان را به ارمغان می‌آورد.

در این راستا امروزه اکثر سازمان‌ها دوره‌های آموزشی متعددی را برای بهبود عملکرد کارکنان برگزار می‌کنند، چرا که آموزش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان ایجاد تغییرات مطلوب در جهت همگامی و هماهنگی هرچه بیشتر و بهتر با تحولات و تغییرات پرشتاب جوامع، از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است. از این‌رو سازمان‌ها همواره سرمایه‌های مالی، مادی و انسانی هنگفتی را به آموزش اختصاص می‌دهند (Ingram,2002). با این‌حال، بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند

۱. دکتری مطالعات برنامه درسی ـ zmehmandost@gmail.com

2. Abili and Etal

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

که علیرغم هزینه‌های بالایی که مداوم صرف آموزش سازمانی می‌شوند، حدود ۸۰ تا ۹۰درصد سرمایه تخصیص داده‌شده به آموزش را هدر داده و فقط ۱۰درصد سرمایه‌گذاری آموزش سالانه به یادگیری کارکنان منجر می‌شود(WeldY,2009). این ادعا توسط برخی از آمارهای ارائه‌شده توسط هیئت اجلاس مطالعات کانادا که مربوط به ۲۵۸ شرکت کانادایی است، حمایت می‌شود. داده‌های گزارش اخیر نشان می‌دهد که ۴۷درصد از کارکنان بر این باور هستند که آموزش‌های سازمانی با ویژگی‌های متغیر سازمان و ابعاد شخصی افراد همخوانی ندارد و تنها ۹درصد از آموخته‌های دوره‌های آموزشی در سازمان اثربخش می‌باشند (Hulghes,2007&Cain).

در توجیه این مهم، می‌بایست در نظر داشت هدف هرگونه مداخله آموزشی، آماده‌سازی کارکنان به‌منظور بهبود نگرش، مهارت و دانش آنان هست تا ایشان را قادر به انجام اثربخش وظایف و کنترل چالش‌های شغلی نماید (Hillett,2006). بنابراین تنها زمانی یک برنامه آموزشی می‌تواند اثربخش تلقی شود که بر یافته‌های<<علم آموزش>> بنآن‌هاده شده باشد. ازجمله شاخه‌های علم آموزش<<برنامه‌ریزی درسی>> می‌باشد. برنامه‌ریزی درسی ساماندهی یک سلسله فعالیت‌های یاددهی و یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات مطلوب دررفتار یادگیرنده و ارزشیابی میزان تحقق این تغییرات است، درواقع وجهه همت برنامه‌ریزی درسی، تحقق یادگیری می‌باشد و آموزش‌های سازمانی زمانی اثربخش تلقی می‌شود که منجر به کسب اهداف یادگیری شود(Lee Utech,2008). ضرورت لحاظ یافته‌های حوزه برنامه درسی در آموزش های محیط کار منجر به ظهور مفهوم <<برنامه درسی محیط کار>> در اوایل دهه ۹۰ قرن بیستم میلادی شد. اندیشمندان حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی در این دهه به این نتیجه رسیدند که مدل‌های آموزش سازمانی نسبت به یافته‌های علم آموزش مغفول بوده‌اند و این مهم منجر به عدم اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت شده است.

مور[1]، در این زمینه بیان می‌کند:<<در واقع بدون شناسایی، مفهوم‌پردازی و دستیابی به الگوی برنامه‌ریزی درسی، محیط کار به‌عنوان یک محیط یادگیری درک نخواهد شد و نسبت به آسیب‌های بسیاری که فرایند یادگیری را نشانه گرفته است، آسیب‌پذیر بوده و مشروعیت خود را به‌عنوان یک محیط یادگیری به دست نخواهد آورد. برنامه درسی ابزاری بنیادین در تحقق اثربخشی یادگیری سازمانی به شمار می‌رود>>(Fourton Mobre,2008).

برنامه درسی محیط کار، نخستین بار توسط ناش[2] در سال ۱۹۹۳، به‌منظور بهره‌مندی از دستاوردهای حوزه برنامه درسی در آموزش‌های سازمانی خلق شد و تاکنون در ادبیات آموزش سازمانی جهان از ابعاد مختلف مورد بررسی قرارگرفته است. وی ضمن اهمیت پرداختن به این مفهوم به‌منظور دستیابی به اهداف آموزش کارکنان، بیان کرد که بسته به ویژگی‌های محیط کار رویکردهای مختلفی در برنامه درسی محیط کار مطرح است (Nash,1993). بلفویل[3] اصولی چون مشارکت تمام گروه‌های علاقه‌مند، فرصت برابر برای یادگیری، احترام به همه، توجه به گرایش‌های کارکنان، ادغام فعالیت‌ها، تغذیه فرهنگ یادگیری، درگیری متصدیان آموزش و بهسازی در فرهنگ محیط کاری را مطرح کرد. وی برنامه درسی محیط کار را نوعی برنامه درسی معتبر(authentic) می‌داند که در محیط واقعی با تجارب واقعی و دستاوردهای واقعی اتفاق می‌افتد. بیلت[4] هدف برنامه درسی محیط کار را توسعه دانش حرفه‌ای در سرتاسر زندگی کاری و دستیابی به اثربخشی به منظور بهبود عملکرد سازمانی عنوان کرد. وی علاوه بر مطرح کردن سطوح مختلف برنامه درسی محیط کار، در آخرین اثر خود تأکید کرد که برنامه درسی محیط کار می‌بایست علاوه بر نیازهای آموزش سازمانی، به نیازهای فردی نیز توجه کرده و علاوه بر توسعه مهارت‌های سازمانی، توسعه فردی و اجتماعی افراد را نیز مدنظر قرار دهد(Hillett,2010,2008,1995).

مور نیز مفهوم برنامه درسی در محیط کار را متفاوت با مفهوم برنامه درسی در محیط‌های آکادمیک می‌بیند وی با بررسی شصت محیط کار مختلف از سازمان‌های صنعتی، تولیدی، خدماتی و سازمان‌های مرتبط با حوزه سلامت به این نتیجه رسید که سه دسته از عوامل بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار اثرگذار هستند: ویژگی‌های درون‌سازمانی؛ ویژگی‌های برون‌سازمانی و ویژگی‌های فردی ذینفعان برنامه درسی محیط کار(Fourton Mobre,2008).

لی[5](۲۰۰۸)، نیز هم‌نوا با Belfiore(۱۹۹۶)، برنامه درسی محیط کار را نوعی برنامه درسی معتبر و شاید معتبرترین آن‌ها می‌داند چراکه مسئول آموزش محیط کار در مفهوم‌پردازی برنامه درسی محیط کار از مواد، فعالیت‌ها، علاقه‌مندی‌ها و موضوعات معتبر در برنامه‌ریزی استفاده می‌کند. هم‌چنین این برنامه درسی درزمینه‌ی معتبر و واقعی اجراشده و نتایج آن نیز در عمل قابل کاربست می‌باشد و سرانجام ارزیابی از آن نیز ارزیابی معتبری خواهد بود. ازنظر دلترای[6](۲۰۰۹)، نیز برنامه درسی به شکل ایستایی که در مؤسسات آموزشی وجود دارد، برای محیط‌های کاری مناسب نیست. وی پارامترهایی که در طراحی برنامه درسی پویا در محیط کار را شامل: اولویت‌بندی اهداف یادگیری

1. Mobre
2. Nash
3. Belfiore
4. Hillett
5. Lee
6. Dealtry

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

رقابتی، بررسی سرمایه فکری سازمانی، تفکر در مورد بهترین شیوه انجام کار، تأثیرات زمینه‌ای یادگیرندگان، تأثیرات ناشی از یادگیری مجازی و فنّاوری، داشتن تفکر سرمایه‌گذاری نسبت به توسعه شخصی کارکنان می‌داند(Dealtry,2009).

چنان‌چه به‌اختصار مرور شد، پس از مطرح شدن مفهوم برنامه درسی محیط کار(۱۹۹۳)، تاکنون نظریه و مدل‌هایی مطرح‌شده که وجهه همت آن‌ها توسعه یادگیری محیط کار به‌منظور بهبود زندگی فردی و سازمانی می‌باشد. هرکدام از آثار یاد شده از منظری به مفهوم برنامه درسی محیط کار پرداخته و عناصر، ابعاد، فرایند، عوامل اثرگذار براثربخشی آن را مورد واکاوی قرار داده‌اند. حال آنکه مطالعات در این حوزه در ایران از غنای کافی برخوردار نیست. چنانچه در پی بهره‌مندی از دستاوردهای رشته برنامه درسی به منظور اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بخش‌های مختلف اقتصادی باشیم، به دست آوردن درک جامع و یکپارچه از مفهوم برنامه درسی محیط کار و ابعاد و زوایای آن در مطالعات صورت گرفته تا کنون و همچنین عوامل موثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار ضروری می‌نماید. از این رو پژوهش حاضر در پی بررسی مفهوم برنامه درسی محیط کار، ابعاد، ویژگی‌ها، عوامل مؤثر بر آن می‌باشد که در پژوهش حاضر اهداف فوق تحت سؤالات ذیل دنبال می‌گردد.

– در مطالعات مرتبط مفهوم برنامه درسی محیط کار چه ویژگی‌ها و ابعادی دارد؟

– در مطالعات مرتبط عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار چه می‌باشد؟

– بر اساس مطالعات مرتبط مدل قالب مضامین اثربخشی برنامه‌ریزی درسی محیط کار چیست؟

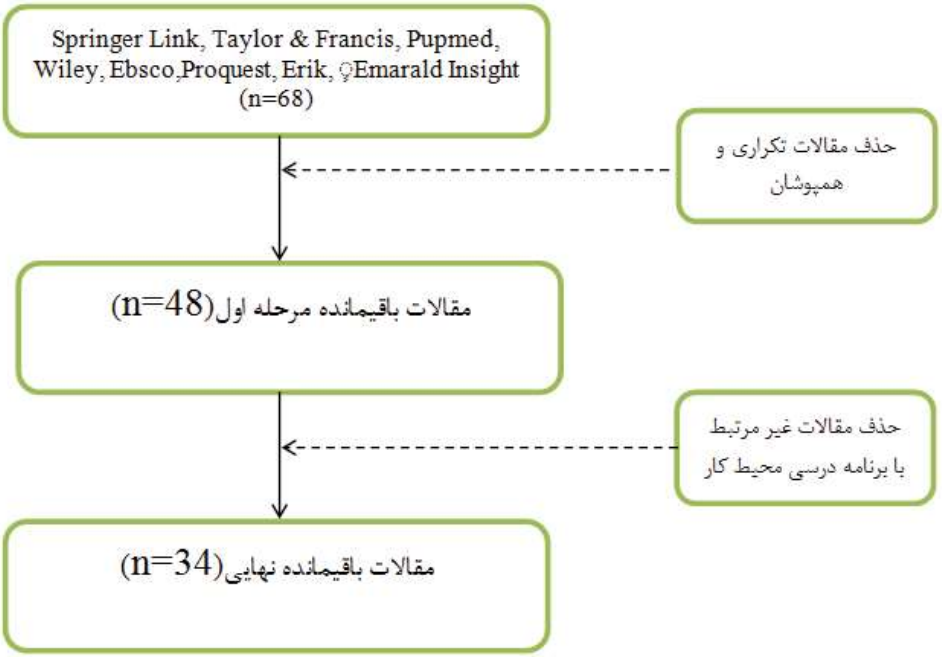
روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گردیده است. تحلیلی مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و سازمان‌دهی الگوهای موجود در یک محتوا و معانی موجود در داده‌های کیفی می‌باشد(عابدی جعفری، ۱۳۹۰)، و نیز فرایند یا ابزاری برای تحلیل داده‌های متنی است. کار نظام‌مند با داده‌های کیفی برای شناسایی معانی مشترک، گروه‌بندی آن‌ها برای طبقه‌بندی معانی و سپس خوشه‌بندی آن‌ها برای تشکیل مضامین سطح بالا مهارت‌هایی هستند که محققان کیفی باید داشته باشند. تحلیل مضمون جستجوی مضامینی است که برای توصیف پدیده مورد مطالعه مهم هستند و بنابراین نوعی بازشناسی الگوی درون داده‌ها است. به بیان دیگر، روش تحلیل مضمون فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. انعطاف‌پذیری این روش، ویژگی بسیار مهم و کلیدی آن است و می‌توان به‌خوبی برای شناخت الگوهای موجود در داده‌های کیفی از آن بهره برد[۲۲]. از میان روش‌های تحلیل مضمون نیز، روش قالب مضامین(Template analysis) به کار گرفته شد. ویژگی کلیدی این روش، سازمان‌دهی سلسه مراتبی مضامین و گروه‌بندی مضامین سطوح پایین‌تر در قالب خوشه‌ها و ایجاد مضامین سطح بالاتر از آن‌هاست. پژوهشگر می‌تواند جهت سازمان‌دهی مضامین شناخته، از چهار یا پنج سطح استفاده کند. در پژوهش حاضر محققان از مدل چهارسطحی استفاده کردند.

جامعه آماری شامل ادبیات موجود در زمینه‌ی برنامه درسی محیط کار می‌باشد. لازم به ذکر است به دلیل محدود بودن پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه برنامه درسی محیط کار در زمینه‌ی سلامت، پژوهشگر بر آن شد تا علاوه بر مقالاتی که در حوزه اثربخشی برنامه درسی محیط کار منتشرشده بودند، سایر پژوهش‌هایی که در رابطه اثربخشی یادگیری محیط کار به چاپ رسیده بودند را نیز مورد بررسی قرار دهند. جهت به دست آوردن منابع در این پژوهش، کلید واژه‌های اثربخشی برنامه درسی محیط کار، برنامه‌ریزی درسی محیط کار و یادگیری اثربخش سازمانی در عنوان، چکیده و کلمات کلیدی پژوهش‌ها از پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف جستجو گردید. شایان ذکر است جهت جامعیت بررسی، بازه زمانی موردنظر برای انتخاب مقالات از سال ۱۹۹۳(زمانی که اولین بار مفهوم برنامه درسی محیط کار مطرح شد)، تا ۲۰۱۸ انتخاب شد. در مرحله اول شصت‌وهشت منبع شناسایی گردید که پس از مرور چکیده‌ی آن‌ها، از بیست منبع امکان استخراج کد مرتبط با برنامه درسی محیط کار میسر نشد، ازاین‌رو از فهرست مطالعات مورد بررسی خارج شدند، در مرحله دوم پس از مرور اجمالی محتوای مقالات چهارده مقاله دیگر نیز از حیث پرداختن به مضامین مرتبط با برنامه درسی محیط کار ضعیف تشخیص داده شدند. در نهایت سی‌وچهار منبع شامل بیست‌وشش مقاله، سه پایان‌نامه دوره دکتری و پنج کتاب که دربردارنده کد مرتبط بودند، مورد تحلیل قرار گرفت(نمودار ۱). قابل‌ذکر است محقق تلاش نموده است با رعایت منبع‌نویسی، امانت‌داری، حق مالکیت معنوی و حق پدید آورندگی، در انتقال داده‌های مطالعات مورد استفاده، ارائه صادقانه‌ای از نتایج داشته باشد.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

نمودار (۱). فلوچارت جستجو و انتخاب منابع تحلیل مضمون



برای سنجش روایی تحقیق حاضر، روایی صوری لحاظ شد، بدین ترتیب که نظرات جمعی از خبرگان در این خصوص لحاظ شده است. برای محاسبه پایایی نیز از روش هولستی استفاده شد در این روش متون در دو مرحله کدگذاری می‌شوند سپس با استفاده از فرمول زیر درصد توافق مشاهده‌شده محاسبه می‌شود:

$$PAO = \frac{2M}{n_1 + n_2}$$

در این فرمول M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، n_1 تعداد واحدهای بررسی‌شده در مرحله اول و n_2 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم می‌باشد PAO نیز عددی بین صفر [عدم توافق] و یک [توافق کامل] خواهد بود این شاخص برای تحقیق حاضر به‌صورت زیر است:

$$\frac{2[375]}{454 + 427} = 0.85$$

با توجه به نتیجه محاسبه، مقدار ضریب پایایی حدود ۰/۸۵ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد زیاد یافته‌های تحقیق می‌باشد.

یافته ها

سؤال اول: در مطالعات مرتبط مفهوم برنامه درسی محیط کار چه ویژگی‌ها و ابعادی دارد؟

پس از تحلیل مضامین مربوط به این سؤال، یافته‌های ذیل حاصل شد:

جدول شماره ۱. مضمون‌های مرتبط با ابعاد و ویژگی‌های برنامه درسی محیط کار

مضامین		
مضامین سطح اول	مضامین سطح دوم	مضمون سطح سوم
ابعاد و ویژگی‌های برنامه درسی محیط کار	ابعاد	رسمی
		غیررسمی
		ضمنی
	رویکرد	عملکردی
		مشارکتی
		قوم‌گرایانه
	انواع	قصد شده
		اجرا شده
		تجربه شده

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

– ابعاد برنامه درسی محیط کار: با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته برای تبیین مفهوم برنامه درسی محیط کار ، بیش ازهر چیز لازم است ابعاد و ویژگی‌های این مفهوم مورد واکاوی قرار گیرد. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید در مطالعات مرتبط، برنامه درسی محیط کار دارای ابعاد «رسمی» (formal)، «غیررسمی» (informal)، و «نیمه‌رسمی» (nonformal)، است. در ادبیات آکادمیک آموزش رسمی به آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که باهدف از پیش تعیین‌شده، تحت برنامه مشخص، در زمان و مکان مشخص و تحت هدایت معلمی با ویژگی‌های معین صورت می‌گیرد. این آموزش‌ها در نظام رسمی آموزشی اتفاق می‌افتد. آموزش‌های غیررسمی نیز به تجارب یادگیری مادام‌العمر اطلاق می‌گردد که در آن آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده به‌صورت ناآگاهانه و غیرارادی در فرآیند آموزش مشارکت دارند و درنهایت آموزش‌های نیمه‌رسمی نیز بیشتر ناظر به مهارت‌آموزی است که در طول زمانی کوتاه‌تر از آموزش‌های رسمی به‌منظور آموختن مهارتی خاص صورت می‌گیرد و لزوماً منتج به مدرک نمی‌گردد (ایرانژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۵). اما ابعاد یادشده در پژوهش‌های مورد بررسی معنای متفاوتی متبادر می‌کرد. مبنی بر اینکه آموزش‌های رسمی در حوزه محیط کار به دوره‌های آموزشی پیش‌بینی شده در شناسه شغلی فرد اطلاق می‌گردد که فرد به‌منظور ابقاء در شغل و ارتقاء به آن نیاز دارد (Nieuwenhuis,2007&Van Woerkom)، آموزش‌های غیررسمی نیز به تجاربی چون «مشاهده فرایند کار»، «پرسش و پاسخ»، «اعمال تأملی» (Hahnmoel, 2011؛ Fenwick,2010)، «جستجوی مستقل اطلاعات»، «بحث‌های کانونی محیط کار» و «تمرین بدون نظارت» (Billett, Harteis, Eteläpel-to, 2008; Eraut, 1998)، اشاره دارد. اغلب برای این آموزش‌ها برنامه‌ریزی نمی‌شود و در حین کار اتفاق می‌افتد. همچنین آموزش‌های نیمه‌رسمی نیز شامل آموزش‌هایی می‌شود که خارج از چارچوب کلاس، اما به‌صورت مستقیم جهت ارتقای مهارت، افزایش دانش و یا نگرش کارکنان استفاده می‌شود، این آموزش‌ها شامل مربیگری (coaching)، منتورینگ (mentoring)، مدل‌سازی (modeling)، یادگیری سایه‌ای شغل (jobshadow-ing learning) (Billett, Harteis, Eteläpelto, 2008; Dougherty & Joyce, 2017; Fenwick, 2008; Billett)، می‌باشد. نکته حائز اهمیت آنکه اغلب برنامه‌های آموزش ضمن خدمت سازمان‌ها و مدل‌های آموزشی موجود ابعاد برنامه درسی یادشده را در فرایند یادگیری لحاظ نمی‌کنند و توجه آن‌ها بیشتر به بعد رسمی آموزش محیط کار می‌باشد (Evans,2010 & Waite). حال آنکه تحلیل مطالعات انجام شده بیانگر آن است که برنامه‌ریز درسی در محیط کار می‌بایست نسبت به هر سه بعد یادگیری هشیار بوده و از آن‌ها جهت توانمندسازی کارکنان استفاده کند و تنها به آموزش‌های رسمی بسنده نکند. ازاین‌رو قرین با یادگیری رسمی، غیررسمی و نیمه‌رسمی سه بعد از برنامه درسی محیط کار شامل بعد رسمی، بعد غیررسمی و بعد نیمه‌رسمی مطرح می‌شود. بیلت یادگیری محیط کار فرایندی اجتماعی می‌داند که تنها در کلاس‌های آموزش ضمن خدمت ارائه نمی‌شود بلکه در تمام کنش و واکنش‌های محیط کار آمیخته است. از این‌رو برنامه درسی محیط کار با لحاظ انواع یادگیری شامل ابعاد رسمی و غیررسمی می‌باشد (Billett,2000). همچنین جاکوبز[1] و پارک[2] یادآور می‌شوند تغافل مدل‌های آموزشی محیط کار از فعالیت‌های شخصی افراد جهت درگیری در فرایندهای یادگیری منجر به عدم دستیابی آن‌ها به اهداف یادگیری می‌شود. فعالیت‌های شخصی افراد در فرایند یادگیری شامل تمام فرصت‌های یادگیری غیررسمی و بعضاً نیمه‌رسمی می‌شود که پیش‌تر، متخصصان برنامه درسی آن را درزمینه‌ی آکادمیک شناسایی کرده‌اند (Jacobs RL, Park,2009).

– قلمرو برنامه درسی محیط کار: درزمینه‌ی قلمرو (domain)، برنامه درسی محیط کار مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که تا قبل سال ۲۰۰۰ قلمرو برنامه درسی محیط کار دانش، مهارت و نگرش‌های موردنیاز شغلی بود (Hahnmoel,2011). حال‌آنکه به دلیل تأثیر و تأثر ویژگی‌های فردی و اجتماعی افراد بر توانمندی‌های حرفه‌ای و شغلی، اندیشمندان حوزه توانمندسازی نیروی انسانی بر آن شدند تا بهبود زندگی شخصی و اجتماعی کارکنان را نیز هدف قرار دهند. ازاین‌رو علاوه بر بعد شغلی، ابعاد شخصی و اجتماعی نیز وارد قلمرو برنامه درسی محیط کار شده و برنامه‌ریزان درسی محیط کار می‌بایست در برنامه‌های خود آن‌ها را موردنظر قرار دهند (Billett, 2000).

– رویکردهای برنامه درسی محیط کار: درواقع منعکس‌کننده نگرش مدیران و متولیان توانمندسازی کارکنان نسبت به یادگیری محیط کار می‌باشد. مطالعات سه نوع رویکرد نسبت به برنامه درسی محیط کار را گزارش می‌دهند. در رویکرد عملکردی (functional approach)، هدف بهبود عملکرد شغلی کارکنان از طریق تسلط بر دانشی است که متخصصان آموزشی و مدیریت از آن به‌عنوان ضروریات رشد کارکنان تلقی می‌کنند. اما در رویکرد قوم‌نگارانه (ethnographic approach)، عمیق‌تر شدن فهم برنامه‌ریزی درسی محیط کار از کارکنان، چگونگی

1. Jacobs
2. park

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

کارکردشان و نیز اهداف آن‌ها مطرح می‌باشد. برنامه درسی در این رویکرد مبتنی بر مذاکره بین کارکنان و متخصصان آموزش و بهسازی شکل می‌گیرد. اهداف رویکرد قوم‌نگارانه دیدن تصویر بزرگ (big picture)، محیط کار و دیدگاه فعال‌تر نسبت به کارکنان، مسائل و راه‌حل‌های ایشان می‌باشد (Nadler, 1993). اما رویکرد سوم، رویکرد مشارکتی (participatory approach)، به مفهوم‌سازی یادگیری بر مبنای تجارب مشترک کارکنان تمرکز دارد. تفاوت این دیدگاه با رویکرد قوم‌نگارانه تأکید بر بهبود یادگیری از طریق بحث، تحلیل و عمل در مورد دغدغه‌های مشترک کارکنان می‌باشد (Jacobs, 2009&Park، Evans, 2010& Vaid). درواقع رویکردهای برنامه درسی به بستر و زمینه‌ای اشاره دارد که برنامه درسی محیط کار برای آن طراحی و اجرا می‌شود و متولیان امر آموزش محیط کار را متوجه این امر می‌سازد که از مدل‌های یکسانی برای تمامی محیط‌های کاری استفاده نکنند و بستری که برنامه درسی برای آن طراحی، برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود نباید ازنظر دور بماند.

– انواع برنامه درسی محیط کار: اما مطالعات مختلف انواع مختلفی از برنامه درسی محیط کار را مطرح می‌کنند که در واقع باز ترجمه انواع برنامه درسی مطرح در حوزه آکادمیک، در محیط کار می‌باشد. برنامه درسی قصد شده (intended workplace curriculum)، به برنامه‌ای اشاره می‌کند که منابع قدرت اعم از مدیران، متولیان امر آموزش و توانمندسازی کارکنان و اسناد فرادستی آن را توصیه می‌کنند. این نوع از برنامه درسی بر چگونگی کسب دانش و شایستگی‌های مورد انتظار جهت انجام مطلوب نقش‌های شغلی اشاره دارد. غایت این نوع از برنامه درسی کمک به افراد جهت به ظهور رساندن کامل پتانسیل‌های ایشان درزمینه‌ی شغلی و دستیابی به اثربخشی آموزشی می‌باشد (Hillett, 2006). به‌طور خلاصه برنامه درسی محیط کار قصد شده (یا ایده‌ئال)، شامل شناسایی و ترتیب دادن فعالیت‌های کاری یک دوره است که باید سپری شود (course to be run)، که منجر به مشارکت کامل در یک تمرین کاری خاص می‌شود. این فرایند احتمالاً به‌وسیله الزامات محیط کار از جمله اینکه چگونه کار سازمان‌دهی بین کارکنان تقسیم می‌شود، شکل می‌گیرد و از ساده به پیچیده، تنظیم می‌شود. توالی وظایف کاری نقش مواد درسی (سیلابس‌ها)، را دارد. با گذراندن این مواد درسی یک تازه‌کار به سمت خبره شدن حرکت می‌کند. همین مواد درسی مبنای نظارت و قضاوت را فراهم می‌آورد (Hillett, 2010&Kniker، Faltheis). برنامه درسی قصد شده، مجموعه‌ای از "آنچه باید باشد"ها می‌باشد. همانند مؤسسات آموزشی مفهوم برنامه درسی محیط کار فراتر از آن چیزی است که قصد می‌شود. برنامه درسی اجراشده، درواقع آن چیزی است که در جریان یاددهی– یادگیری اتفاق می‌افتد و ازاین‌رو عواملی که در اجرایی برنامه درسی اثرگذار هستند باید شناسایی و کنترل شوند. درواقع تلاش برنامه‌ریزدرسی آن است که فاصله برنامه درسی قصدشده و اجراشده را به حداقل برساند. اما تجارب یادگیری کارکنان می‌تواند متأثر از عواملی باشد که برنامه‌ریز درسی آن را لحاظ نکرده و یا از کنترل وی خارج می‌باشد. برنامه درسی تجربه‌شده (experienced curriculum)، به آن اشاره دارد که فراتر از برنامه درسی قصد شده و اجراشده، یادگیرندگان معنای موردنظر خود را از تجربه برنامه درسی می‌سازند و تفسیر می‌کنند و این ممکن است با برنامه درسی قصد شده هماهنگ باشد و یا نباشد. افراد یادگیری امر سختی است ازاین‌رو میزان علاقه و تعامل خود شخص یادگیری وی را مشخص می‌سازد. عاملیت هر فرد تحت تأثیر اهداف، ذهنیت و هویت وی می‌باشد (Hillett, 2006).

همان‌طور که ملاحظه شد، تحلیل مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که ابعاد، قلمرو، رویکرد، انواع و ویژگی‌ها برنامه درسی محیط کار مورد توصیف و تبیین قرارگرفته‌اند، ابعاد برنامه درسی محیط کار شامل <<رسمی>>، <<غیررسمی>> و <<ضمنی>> است. قلمرو برنامه درسی محیط کار شامل <<شغلی>>، <<اجتماعی>> و <<شخصی>> می‌باشد. <<عملکردی>>، <<قوم‌گرایانه>> و <<مشارکتی>> نیز رویکردهایی هستند که در مطالعات مرتبط به آن‌ها پرداخته‌شده است. همچنین انواع برنامه درسی محیط کار نیز <<قصدشده>>، <<اجراشده>> و <<تجربه‌شده>> است.

سؤال دوم: در مطالعات مرتبط عوامل اثرگذار براثربخشی برنامه درسی محیط کار چه می‌باشد؟

پس از تحلیل مضامین مربوط به سؤال دوم، یافته‌های ذیل حاصل شد.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

جدول شماره ۲. مضمون‌های مرتبط با عوامل اثرگذار بر برنامه درسی محیط کار

مضامین		
مضمون سطح سوم	مضامین سطح دوم	مضامین سطح اول
عوامل اثرگذار بر برنامه درسی محیط کار	درون‌سازمانی	ساختار سازمان
		فرهنگ سازمان
		ماهیت و فرایند تولید
	برون‌سازمانی	تغییر محیط رقابتی
		فرهنگ گسترده‌تر
		روابط کسب‌وکار
	منطق یادگیری	آماده‌سازی
		بهینه‌سازی
		تغییر
		پیگیری اهداف شخصی
		همزیستی میان دانش وکار
	ویژگی‌های فردی	شخصیت
		سبک یادگیری
		(تاریخچه آموزشی(تجارب آموزشی پیشین

بررسی مطالعات مرتبط در برنامه درسی محیط کار حاکی از آن بود که عوامل گوناگونی بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار اثرگذار هستند. Thronton moore تعامل دیالکتیک عوامل درون سازمان، برون‌سازمانی و ویژگی‌های فردی را شکل‌دهنده برنامه درسی محیط کار می‌داند (Thronton moore، 2004). Nikwahis و (Van Woerkom 2007)، بیان می‌کند مهم‌ترین عامل جهت اثربخشی بر برنامه درسی محیط کار، منطق یادگیری در سازمان است.

Fikt، سبک رهبری را مهم‌ترین عامل در تعیین سبک یادگیری و درنتیجه برنامه درسی محیط کار می‌داند وی در جای دیگر (۲۰۰۸)، بیان می‌کند نوع محصول و فرایند تولید در عناصر و فرآیند برنامه درسی محیط کار مؤثر هستند، به‌طور مثال وقتی شرکتی تنها به مونتاژ قطعات یک ماشین می‌پردازند نمی‌توان انتظار برنامه درسی منعطف و متغیر داشت حال‌آنکه یک شرکت دانش‌بنیان فعال در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات شرایط متفاوتی از یادگیری در محیط کار را تجربه می‌کند. Ke utch (2003)، از عنوان کارفرما استفاده می‌کند و اذعان دارد «کارفرما ممکن است بخواهد ارتباط با مشتریان را افزایش یا کاهش دهد، مهارت آن‌ها را افزایش بدهد یا ندهد به‌طورکلی در پی توانمندسازی کارکنان باشد یا نباشد». همچنین وی از فرهنگ حمایتگر سازمانی و نوع محصول سازمانی به‌عنوان عاملی اثرگذار بر برنامه درسی محیط کار یاد می‌کند. Tae (1993)، به رفتار حمایتگر مدیر اشاره دارد وی اذعان دارد «رفتار رهبری حمایتگر بهگونهای است که یادگیری و مشارکت برنامه درسی در محیط کار را معیار انتصاب و ارتقاء لحاظ می‌کند». وی همچنین به سیاست‌ها و استراتژی کلان سازمانی، فرایند مدیریت کارکنان و استفاده از تکنولوژی بازار به‌عنوان عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار اشاره می‌کند. مور نیز نقش ساختار سازمانی در برنامه درسی محیط کار را مورد تحلیل قرار می‌دهد وی بیان می‌دارد «ساختار سازمانی، سبک مدیریت، شیوه همکاری، مشارکت و تسهیم دانش را مشخص می‌کند، تعیین می‌کند که افراد نقش پویا و یا منفعلی نسبت به عناصر برنامه درسی محیط کار داشته باشند و از آن‌ها استقبال کنند یا خیر. همچنین ساختار سازمانی نوع روابط رسمی را مشخص می‌کند و بر روابط غیررسمی اثرگذار است. ازاین‌رو مشخص می‌کند برنامه‌ریز درسی محیط کار جهت تسهیل یادگیری از کدام شیوه بهره گیرد. سطوح مختلف مضامین مرتبط با عوامل مؤثر بر برنامه درسی محیط کار به ترتیب ذیل می‌باشد:

– عوامل درون‌سازمانی اثربخشی برنامه درسی محیط کار: به‌طورکلی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار شامل «ساختار سازمان»، «فرهنگ و ایدئولوژی سازمان»، «ماهیت و فرایند تولید»، می‌باشد. ساختار سازمانی

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

شیوه‌ای است که به‌وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان دهنده و هماهنگ می‌شوند. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی، همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدام هستند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف باهم متفاوت است زیر شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند، باهم تفاوت دارند و ازاین‌رو جهت تسهیل روند یادگیری برنامه درسی متفاوتی را طلب می‌کنند.

مقصود از فرهنگ‌سازمانی، دستگاهی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. ادگارد اسکین[1] فرهنگ‌سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته‌شده، سپس به‌صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس‌کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (شریفی، ۱۳۹۶). فرهنگی سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورهای راهنما، تفاهم‌ها و روش‌های تفکر، که در بین اعضای سازمان مشترک بوده و از طرف اعضای جدید نیز به‌عنوان روش‌های صحیح انجام کارها و تفکر جستجو می‌شود، نامیده می‌شود. فرهنگ‌سازمانی شامل هنجارها (Billett,2004)، (O'Connor, 2006)، نمادها (Schein,2010)، نقش‌ها، بینش‌ها و ارزش‌های سازمان می‌باشد.

در نهایت فرایند تولید منطق فرآیندی است که سازمان کالا یا خدمتی را ارائه می‌دهد. این فرایند شکل‌دهنده تجارب کارکنان به‌عنوان یادگیرندگان و دانش مورد استفاده ایشان است. ازآنجایی‌که یادگیری، مفهومی است که خود هم بر تولید اثر می‌گذارد و هم از آن منتج می‌شود، بنابراین برنامه درسی به‌شدت با این مقوله درگیر است.

– عوامل برون‌سازمانی اثربخشی برنامه درسی محیط کار: شامل «تغییر محیط»، «فرهنگی گسترده‌تر» و «روابط کسب‌وکار» می‌باشد. تغییرات محیطی، تغییر را به سازمان تحمیل می‌کند، شرایط کسب‌وکار، نیازهای مشتریان، روش‌های پیشرفته‌تر انجام کارها، پیشرفت درمان و ... همه ازجمله عواملی است که موجبات تغییر در فرایندهای سازمان، مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش کارکنان را ضروری می‌سازد. برای اینکه کارکنان بتوانند در شرایط متغیر محیطی همراه شوند، یادگیری تنها راه‌حل است. ازاین‌رو برنامه‌ریز درسی محیط کار می‌بایست نسبت به دگرگونی محیطی هشیار بوده و برنامه درسی را جهت پاسخ به آن مهیا کند. برخی از اندیشمندان از اصطلاح برنامه درسی چابک (agile)، جهت اشاره به برنامه‌ی درسی استفاده کرده‌اند که نسبت به تغییرات محیطی انعطاف‌پذیر بوده و ابتکار عمل را در سازمان جهت همگامی با تغییرات جهانی به عهده می‌گیرد.

شاید تأثیر فرهنگ گسترده‌تر، بر برنامه درسی محیط کار به‌صورت ملموسی هویدا نباشد. فرهنگ گسترده‌تر به الگوهای روابط اجتماعی، باورها و حتی تاریخ اجتماعی اشاره دارد که سازمان در آن فعالیت می‌کند. چنانچه مور اشاره می‌کند: «شاید دست مردگان از گذشته به‌مانند تعاملات زنده کارکنان یک سازمان، بر ادراک، روابط و مجموعه‌ی عوامل سهیم در برنامه درسی محیط کار و شکل‌گیری آن نقش داشته باشد.

روابط بازار به جایگاه سازمان در بازار و انواع ارتباطاتی اشاره دارد که این روابط برای سازمان ایجاد می‌کند. این روابط می‌تواند عوامل حقیقی و یا حقوقی باشد مانند تأمین‌کنندگان مالی، مشتریان، منابع مالی، رقبا. این روابط می‌تواند به‌صورت مشهودی بر ماهیت استفاده از دانش در سازمان، یادگیری کارکنان سازمانی در تمام سطوح و درنتیجه بر برنامه درسی محیط کار مؤثر باشد. به عنوان مثال فشارهای اقتصادی ممکن است سرمایه‌گذران در امر آموزش را به این امر وادارد که هزینه آموزشی را به حداقل کاهش دهند.

– منطق یادگیری (learning logic): منطق یادگیری درواقع واکنش به سؤالاتی است که در مورد چرایی آموزش محیط کار مطرح می‌شود. منطق یادگیری در هر فضای کاری از سیاست کلان سازمانی و دیدگاه مدیران نسبت به یادگیری محیط کار نشأت می‌گیرد (Nieuwenhuis& Van Woerkom، 2007). در مطالعات مورد تحلیل، منطق گوناگونی برای صرف هزینه، زمان و سرمایه فکری برای آموزش ضمن خدمت کارکنان مطرح‌شده و هرکدام از آن‌ها بر ویژگی‌ها، خواص و فرایند برنامه‌ریزی درسی محیط کار تأثیرگذارند. هنگامی‌که عمده فعالیت‌های آموزش کارکنان حول آماده کردن نیروهای تازه استخدام‌شده جهت ورود به کار و یا آماده کردن نیرو باسابقه جهت به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت جدید می‌باشد، منطق یادگیری «آماده‌سازی» می‌باشد. در این شرایط مسئولیت شغلی همواره ثابت است و تنها زمانی به یادگیری نیاز است که کارکنان جدید مشغول به کار می‌شوند. هدف در این‌گونه از آموزش‌ها کسب صلاحیت یا شایستگی می‌باشد. حال‌آنکه در برخی از مواقع، سیاست کلان سازمان در پی پویایی و بهبود مداوم سازمان می‌باشند و ازاین‌رو در همه شرایط به دنبال خلق فرصت یادگیری هستند. در این شرایط منطق یادگیری «بهینه‌سازی» خواهد بود.

1. Edgar Schein

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

بهینه‌کردن محصولات سازمان هدف از این منطق یادگیری می‌باشد در موقعیت‌هایی که سازمان شرایط متغیری را تجربه می‌کند، منطق یادگیری«تغییر» خواهد بود، ازاین‌رو سیاست کلان سازمان پذیرش تغییر را از نتایج آموزش سازمانی انتظار دارد هدف در این منطق نیز سرزندگی و رقابت با سازمان‌های رقیب می‌باشد برخی از سازمان‌های پیشرو نیز پویایی خود را نتیجه پویایی تک‌تک افراد سازمان می‌بینند، بنابراین به کارکنان خود اجازه می‌دهد که با«پیگیری اهداف یادگیری شخصی» به اهداف سازمان نیز جامعه عمل بپوشانند چنانچه از نام این منطق یادگیری پیداست، توسعه فردی هدف می‌باشد درنهایت سازمان‌هایی هستند که به تولید، توزیع و بهره‌مندی از دانش جزئی از ماهیت آن‌هاست و به تعبیری دانش‌بنیان هست چنین محیط‌های کاری«همزیستی میان دانش و کار» کاملاً مشهود است و شاید نتوان فرصت یادگیری را از فرایند شغلی جدا کرد چنانچه پیش‌تر اشاره شد محیط‌های کاری گوناگون با توجه به سیاست کلی، موضع مدیران سازمان نسبت به یادگیری و ماهیت وظایف شغلی، ممکن است بر یک یا چند تا از منطق عنوان‌شده تأکید داشته باشند ازاین‌رو برنامه‌ریز درسی باید نسبت به این موضوع نیز آگاهی داشته باشد و آن را در فرایند برنامه‌ریزی درسی محیط کار لحاظ کند

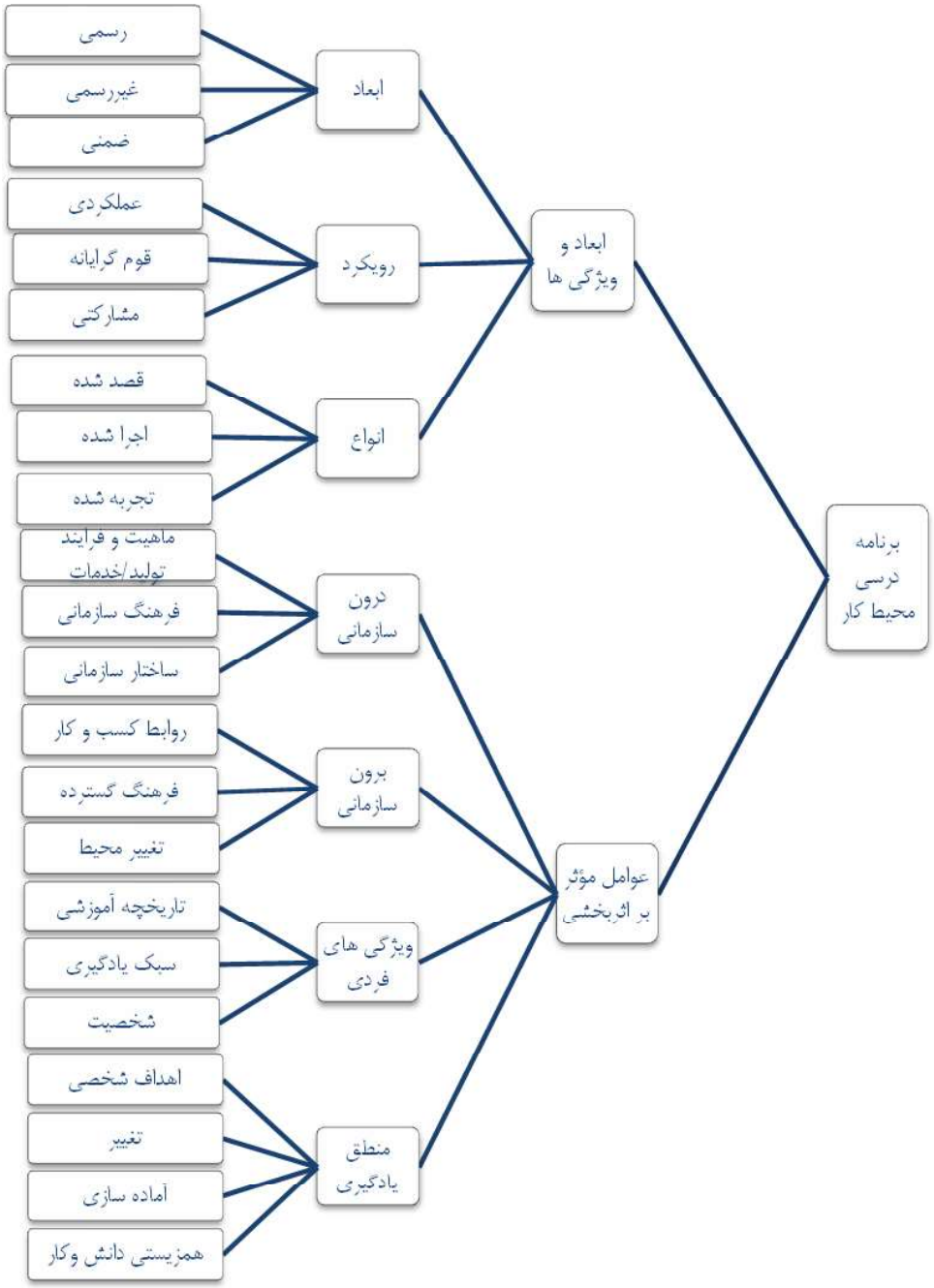
– ویژگی‌های فردی: تحلیل مضمون پژوهش‌ها حاکی از آن است که ازجمله عوامل تأثیرگذار بر برنامه درسی محیط کار ویژگی‌های فردی می‌باشد به‌طورکلی ویژگی‌های فردی عنوان‌شده در محتوای مطالعات را می‌توان در سه مضمون سازمان دهنده«شخصیت»،«سبک یادگیری» و« تاریخچه آموزشی» طبقه‌بندی کرد شخصیت هر فرد بر ارزش‌ها، نگرش‌ها و احساسات و رفتارهای وی تأثیرگذار است ازاین‌رو متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، فرصت‌ها یادگیری و برنامه درسی محیط کار متفاوت خواهد بود عوامل شخصیتی چون روان رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی یا انعطاف‌پذیری، توافقپذیری و وظیفه‌شناسی ازجمله عواملی هستند که بر نوع و ماهیت برنامه درسی تأثیرگذار هستند(Melick,2015). سبک‌های یادگیری شامل باورها، اعتقادات و رجحان‌ها و رفتارهایی می‌باشد که افراد به کار می‌برند تا در یک موقعیت معینی به یادگیری خود کمک کنند ازاین‌رو برنامه‌ریز درسی نمی‌تواند بی‌توجه به سبک یادگیری افراد فرصت یادگیری ثابتی را ترتیب ببیند، چراکه حتی با ثابت انگاشتن سایر عوامل، نتایج متفاوتی در مشارکت‌کنندگان متصور است(Belfiore,1996; Fike,2006). تاریخچه آموزشی نیز به تجارب آموزشی پیشین فرد چه در محیط کار و چه در خارج از آن اشاره دارد تجارب پیشین فرد درواقع جز آورده فرد به موقعیت یادگیری هستند در کنار ویژگی‌های شخصیتی و سبک یادگیری، برنامه‌ریز درسی می‌بایست به پیشینه آموزش افراد هشیار بوده و در ایجاد فرصت یادگیری آن را لحاظ کند(Fike,2010).

سؤال سوم: بر اساس مطالعات مرتبط مدل قالب مضامین برنامه‌ریزی درسی محیط کار چیست؟

از میان روش‌های مختلف تحلیل مضمون، با توجه به نوع سؤالات پژوهش، محققان از روش قالب مضامین جهت به تصویر درآوردن مضامین مرتبط با برنامه درسی محیط کار بهره گرفتند قالب نمایی گرافیکی از نتایج تحلیل می‌باشد این مدل به‌مثابه ابزاری تصویری برای تفسیر متن است تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای محقق و خوانندگان تحقیق، روشن و فهمیدنی شود[۲۱]. به‌طورکلی بر اساس نتایج پژوهش، برنامه درسی محیط کار (مضمون سطح چهارم)، از وجوه مختلف موردبررسی قرارگرفته است، مدل چهار سطحی مضامین برنامه درسی محیط کار در تصویر ذیل به نمایش درآمده‌است(تصویر شماره۱).

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

تصویر شماره ۱. مدل قالب مضامین اثربخشی برنامه درسی محیط کار



همان‌طور که ملاحظه می‌شود مضمون سطح چهارم، که درواقع مضمون عالی و دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌مثابه کل است«برنامه درسی محیط کار» می‌باشد با توجه نتایج حاصل از تحلیل مضامین انجام‌شده می‌توان برنامه درسی محیط کار را این‌گونه تعریف کرد مداخلات نظام‌مند و از پیش اندیشیده شده موردنیاز به‌منظور تسهیل یادگیری سازمانی، که قلمرو آن بهبود زندگی شغلی، اجتماعی و شخصی است و دارای ابعاد رسمی، غیررسمی و نیمه‌رسمی می‌باشد برنامه‌ریز درسی جهت اثربخشی آموزشی در محیط کار می‌بایست علاوه بر تأثیر عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بر آن، به منطق و چرایی یادگیری در سازمان و ویژگی‌های فردی کارکنان توجه داشته باشد

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

بحث و نتیجه‌گیری

برنامه درسی محیط کار عنوان مفهومی است که به‌منظور بهره‌گیری از یافته‌های حوزه برنامه درسی به‌عنوان یکی از شاخه‌های علم آموزش در آموزش‌های محیط کار اعم از سازمان‌های تولیدی، توزیعی و خدماتی ایجادشده است. علیرغم مطالعات انجام‌شده در مقیاس بین‌المللی حول این مفهوم، مطالعات داخلی از غنای کافی برخوردار نیست. برای به دست آوردن نگاهی جامع به مطالعات انجام‌شده درزمینه‌ی برنامه درسی محیط کار، نویسنده این پژوهش بر آن شدند به بررسی نظام‌مند محتوای پژوهش‌های انجام‌شده حول محور برنامه درسی محیط کار بپردازند و برای این منظور روش تحلیل مضمون را برگزیدند. ازاین‌رو این مقاله باهدف مطالعه و تحلیل آثار علمی منتشرشده در حوزه برنامه درسی محیط کار و واکاوی ابعاد، ویژگی‌های برنامه درسی محیط کار، عوامل مؤثر بر آن، عناصر سازنده برنامه درسی محیط کار و درنهایت پیامد مورد انتظار برنامه درسی محیط کار در آثار منتشرشده در این حوزه، انجام‌شده است. بدین منظور کلیه آثار موجود در بازه زمانی ۱۹۹۳ تا ۲۰۱۸ در پایگاه‌های اطلاعاتی Springer Link، Erik، Proquest، Ebsco، Wiley، Pupmed، Taylor & Francis و Emarald Insight مورد تحلیل قرار گرفت. آثار منتخب پس ازسه مرحله بررسی، مشتمل بر سی‌وچهار عنوان سند علمی شامل بیست‌وشش مقاله، سه پایان‌نامه و پنج کتاب درزمینه‌ی برنامه درسی محیط کار است که به روش قالب مضامین موردبررسی قرارگرفته است.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که برنامه درسی محیط کار دارای«ابعاد رسمی»،«غیررسمی» و«ضمنی» می‌باشد و به‌منظور دست یافتن به اهداف یادگیری می‌بایست تمامی این ابعاد را در نظام آموزشی سازمان لحاظ کرد. همچنین قلمرو برنامه درسی در محیط کار علاوه بر«بهبود کارکردهای شغلی»،«بهبود در زندگی فردی» و«اجتماعی» نیز می‌باشد چرا که ابعاد شخصیتی انسان به هم وابسته است و اگر سازمانی به دنبال کارکنان توانمندتر است باید زندگی فردی و اجتماعی وی را نیز در برنامه آموزشی سازمان لحاظ کند.

عوامل مؤثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار نیز شامل عوامل«درون‌سازمانی»،«برون‌سازمانی»،«منطق یادگیری در سازمان» و«ویژگی‌های فردی» می‌باشد. برنامه‌ریز درسی یا هر شخص عهده‌دار امر آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان می‌بایست نوع ساختار رسمی سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، ماهیت و فرایند تولید را به‌عنوان عوامل اثرگذار درون‌سازمانی وشرایط متغیر محیطی، فرهنگ گسترده‌تر از خارج از چارچوب محیط کار و نیز روابط کسب‌وکار را به‌عنوان عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر برنامه درسی محیط کار در نظر داشته باشد. شایان توجه است مقصود از بازار کسب‌وکار، روابط سازمان با واحدها و سازمان‌های هم نوع خود می‌باشد. چه این واحدها تولیدی چون کارخانه، توزیعی چون شرکت تجاری و یا هر سازمان خدمت‌رسانی چون بیمارستان، دانشگاه و ... باشد. منطق یادگیری که درواقع پاسخ به چرایی آموزش سازمانی می‌باشد نیز از عوامل اثرگذاری است که در اکثر مدل آموزش سازمانی مورد توجه قرار نمی‌گیرد. حال‌آنکه منطق یادگیری بر تمام انتخاب‌های ممکن در فرآیند آموزش سازمانی اثرگذاراست و مغفول شدن از آن، متولیان امر را از نتایج مورد انتظار یادگیری در سازمان دور می‌سازد. منطق یا دلایل یادگیری مطرح‌شده در مطالعات مورد بررسی شامل آماده‌سازی، بهینه‌سازی، تغییر، پیگیری اهداف شخصی و همزیستی میان دانش و کار می‌باشد که هر یک به‌صورت مشروح در متن مقاله مورد بررسی قرار گرفت. همان‌طور که عوامل درون و برون‌سازمانی به‌مثابه یک کل در برنامه آموزشی سازمان مهم هستند، عوامل فردی نیز بر فرایند یادگیری در سازمان اثر گذارند. ازاین‌رو نباید از نظر متولی آموزش و توسعه منابع انسانی دور بماند. شخصیت، سبک یادگیری، تاریخچه آموزشی افراد ازجمله عواملی هستند که در این مضمون مورداشاره قرارگرفته‌اند.

در مجموع یافته‌های حاصل از تحلیل نشان می‌دهد که مفهوم برنامه درسی محیط کار از جمله شقوق برنامه درسی به عنوان یک رشته علمی می‌باشد که هر یک از اندیشمندان حوزه از منظری به آن پرداخته اند و دارای ابعاد و سطوح متعدد و گوناگونی می‌باشد. پرداختن به این مفهوم دو نتیجه را در پی خواهد داشت؛ اول وسیع‌تر شدن گستره برنامه درسی به عنوان یک رشته عملی و دوم شناسایی آورده‌های برنامه درسی برای حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها. در این پژوهش کلیه آثار ارائه شده در زمینه برنامه درسی محیط کار مورد بررسی قرار گرفت و ماحصل آن شناسایی ابعاد، ویژگی‌ها و عوامل موثر بر اثربخشی برنامه درسی محیط کار بود که در آثار این حوزه تا کنون مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به آنکه مطالعات مختلف دلیل عدم دستیابی کامل به اهداف آموزش ضمن خدمت و اثربخشی آموزش محیط کار را عدم بهره‌گیری از یافته‌های مختلف علم آموزش من جمله برنامه درسی دانسته‌اند، لحاظ هر یک از یافته‌های این پژوهش در فرایند آموزش ضمن

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

خدمت در سازمان می‌تواند متخصصان آموزش و بهسازی منابع انسانی را در دستیابی به اهداف یادگیری در سازمان کمک کند که محقق شدن این مهم مستلزم طراحی الگوی برنامه درسی محیط کار با توجه به مشخصات و ابعاد هر سازمان به صورت اختصاصی می‌باشد و مطالعات بیشتر در این زمینه را ضروری می‌سازد.

فهرست منابع

- Abili Kh, Kharrazi S K, Sobhaninejad M, youzbashi A.(2017). [Developing an Effective Model of Learning Transfer in the direction of return on investment in human resource development with an emphasis on urban management]. Quarterly Journal of Urban Economics and Management.

- Ahmed, M., Arora, S., Baker, P., Hayden, J., Vincent, C., & Sevdalis, N. (2013). Building capacity and capability for patient safety education: a train-the-trainers programme for senior doctors. BMJ Qual Saf, 22(8), 618-625.

- Alvani, S. M.(1994).Chaos theory or ultimate order and management, Iran, Tehran, Journal of Public Administration,No,31,29-40.

- Bailey, T. R., Hughes, K. L., & Moore, D. T. (2004). Working knowledge: Work-based learning and education reform. Psychology Press.

- Bagherian Far, M. (2015). Heutagogy in adult education. Management Studies on Police Training, Year 8 (3), 31.

- Belfiore, M. E. (1996). Understanding Curriculum Development in the Workplace. A Resource for Educators. ABC Canada, 1450 Don Mills Road, Don Mills, Ontario M3B 2X7, Canada.

- Billett, S. (1995). Workplace learning: its potential and limitations. Education+ Training, 37(5), 20-27. Billett, S. (2001). Learning in the workplace: Strategies for effective practice. Allen & Unwin, PO Box 8500, St Leonards, 1590 NSW, Australia.

- Billett, S. (2006). Constituting the workplace curriculum. Journal of curriculum studies, 38(1), 31-48.

- Billett, S., Harteis, C., & Eteläpelto, A. (Eds.). (2008). Emerging perspectives of workplace learning.

- Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.

- Chan, S. (2001, October). Complex adaptive systems. In ESD. 83 Research Seminar in Engineering Systems (Vol. 31).

- Ci-sheng, W., & Shu-ming, Z. (2012). Organizational learning and the complexity of strategic human resource management. Kybernetes, 41(9), 1297-1304.

- Dealtry, R. (2009). The design and management of an organisation's lifelong learning curriculum. Journal of Workplace Learning, 21(2), 156-165.

- Drohan, S. (2014). A theoretical framework of workplace learning for entry-level software engineering graduates (Doctoral dissertation, Waterford Institute of Technology).

- Fathi Vajargah, Kourosh. (2001). "Curriculum Development Principles",Tehran, ball publication.

- Ghili, S., Nazarian, S., Tavana, M., Keyvanshokouhi, S., & Isaai, M. T. (2013). A Complex Systems Paradox of Organizational Learning and Knowledge Management. International Journal of Knowledge-Based Organizations (IJKBO), 3(3), 53-72.

- Hahmood M.(2011). Learning through practice: models, traditions, orientations and approaches.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

- Hase, S., & Kenyon, C. (2000). From andragogy to heutagogy. ultiBASE In-Site.

- Hugues, P. D., & Grant, M. (2007). Learning and development outlook: Are we learning enough. Conference Board du Canada.

- Karami ,M. Alchehian,M & Abbasi, M. (2014, March). Typology of Pedagogical, Andragogy, and Available Hyutagraphy Approach in Free Higher Education Institutions to Improve Employment: A Viewpoint of Managers, Professors and Students. In the National Conference

- Kuhn, L. (2008). Complexity and educational research: A critical reflection. Educational Philosophy and Theory, 40(1), 177-189.

- Lee utech,J.(2008). Contextualized Curriculum for Workplace Education An Introductory Guide. Massachusetts Worker Education Roundtable.

- Mehr Mohammadi, M.(2015). Curriculum: Views, Approaches and Perspectives. Mashhad, Beh Nashr Publication.

- Mohammadi Khabki,r.(2013). Components of complexity paradigm, Methodology of Social Sciences and Humanities Journal Vol.19, No.76 Autumn 2013.

- Mohammadi Khabki,r. (2015). The implications of compilation of educational theory in the paradigm of complexity: an ontological paradigm. Research Papers on the Basics of Education, 5 (1), 47-70.

- Moradi, R., Moradi, M., Maleki, H., & Abdoli, A. (2015). Design and presentation of suitability model for curriculum planners. Qualitative research in curriculum, 1 (1), 61-80.

- Nagarajan, R., & Prabhu, R. (2015). Competence And Capability-A New Look. Journal Impact Factor, 6(6), 07-11.

- Nash, A. (1993). Curriculum Models for Workplace Education. Massachusetts State Dept. of Education, Boston. 17436-11-150-10/93-DOE.

- Ornstein A.C. & Hunkins, F.P. (2009). Curriculum foundations, principles and issues. (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.

- Parslow, G. R. (2010). Commentary: Heutagogy, the practice of self-learning. Biochemistry and Molecular Biology Education, 38(2), 121-121.

- Rahman seresht,h.& nobary,n.(2006). Complexity in the organization. improvement Management Studies »Spring 2006 - Issue 49 Scientific-Promotion / ISC , 1 to 24.

- Stirling, D. (2013). Learning and complex adaptive systems. Aichi Univ. Engl. Educ. Res. J, 30, 183-226

- Thornton Moore, D. (2004). Curriculum at work: An educational perspective on the workplace as a learning environment. Journal of Workplace Learning, 16(6), 325-340.

- Vincent, L. (2008). Differentiating competence, capability and capacity. Innovating Perspectives, 1(3), 1-2

- Walker, D. F. (2003). Fundamentals of curriculum: passion and professionalism . Mahwah, NJ:L Weldy, T. G. (2009). Learning organization and transfer: strategies for improving performance. The Learning Organization, 16(1), 58-68.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]