



Sociology of Education

Designing a Pattern of Characteristics and Effective Factors in Designing and Compiling the Workplace Curriculum based on Learning Management

Zahra Sharifi Belo¹ , Korosh Fathi Vajargah² *, Saeed Safaei Movahed³ , Alireza Araghieh⁴

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Professor, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

❖ Corresponding Author Email: kouroshfathi2@gmail.com

Research Paper	Abstract
Receive: 2024/08/26 Accept: 2024/10/31 Published: 2024/11/12 Keywords: Curriculum, Workplace, Workplace Curriculum, Learning Management. Article Cite: Sharifi Belo Z, Fathi Vajargah K, Safaei Movahed S, Araghieh A. (2024). Designing a Pattern of Characteristics and Effective Factors in Designing and Compiling the Workplace Curriculum based on Learning Management, Sociology of Education. 10(2): 274-283.	Purpose: The workplace curriculum based on learning can play different roles and tasks in different organizations. As a result, the aim of this study was designing a pattern of characteristics and effective factors in designing and compiling the workplace curriculum based on learning management. Methodology: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was qualitative. The current research population was the managers and employees of the Ports and Maritime Organization and faculty members in the curriculum field in 2021 year, which number of 20 people of them according to the principle of theoretical saturation were selected as a sample with using the purposeful sampling method. In this research, to collect data was used a semi-structured interview, which its validity by the opinion of experts was confirmed, and its reliability by the method of agreement coefficient between two coders was obtained 0.71, and the data obtained from the interview were analyzed by thematic analysis method in MAXQDA software. Findings: The findings of this study showed that the characteristics in designing and compiling the workplace curriculum based on learning management have 14 sub-themes in 3 main themes of nature characteristics (with 5 themes), learning characteristics (with 5 themes) and environmental characteristics (with 4 themes) and the effective factors in designing and compiling the workplace curriculum based on learning management have 26 sub-themes in 4 main themes of managerial factors (with 5 themes), organizational factors (with 4 themes), individual factors (with 7 themes) and educational factors (with 10 themes). Conclusion: According to the results of this study, in order to designing and compiling the workplace curriculum based on learning management should be known its characteristics and should be provided background for the realization of the effective factors.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2045440.1650>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

طراحی الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری

زهرا شریفی بلو^۱، کوروش فتحی واجارگاه^{۲*}، سعید صفایی موحد^۳، علیرضا عراقیه^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. استاد، گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: kouroshfathi2@gmail.com

چکیده	مقاله تحقیقاتی
هدف: برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر یادگیری می‌تواند نقش‌ها و وظایف مختلفی را در سازمان‌های مختلف ایفا نماید. در نتیجه، هدف این مطالعه طراحی الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری بود. روش‌شناسی: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران و کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و اعضای هیئت‌علمی در رشته برنامه‌درسی در سال ۱۴۰۰ بودند که تعداد ۲۰ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده که روایی آن با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۷۱ به‌دست آمد و داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۱۴ مضمون فرعی در ۳ مضمون اصلی ویژگی‌های ماهیتی (با ۵ مضمون)، ویژگی‌های یادگیری (با ۵ مضمون) و ویژگی‌های محیطی (با ۴ مضمون) و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۲۶ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی عامل‌های مدیریتی (با ۵ مضمون)، عامل‌های سازمانی (با ۴ مضمون)، عامل‌های فردی (با ۷ مضمون) و عامل‌های آموزشی (با ۱۰ مضمون) بود. نتیجه‌گیری: طبق نتایج این مطالعه، جهت طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری باید ویژگی‌های آن را شناخت و زمینه را برای تحقق عامل‌های موثر بر آن فراهم ساخت.	دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۰ انتشار: ۱۴۰۳/۰۸/۲۲ واژگان کلیدی: برنامه درسی، محیط کار، برنامه درسی محیط کار، مدیریت یادگیری. استناد مقاله: شریفی بلو ز، فتحی واجارگاه ک، صفایی موحد س، عراقیه ع. (۱۴۰۳). طراحی الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۰(۲): ۲۷۴-۲۸۳.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2045440.1650>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

سازمان‌ها همواره به رشد و توسعه جهت دستیابی به مزایای رقابتی در سطح جهانی نیاز دارند و آنها باید به درستی تصمیم بگیرند و به سرعت در برابر تغییرها از خود واکنش نشان دهند. بنابراین، سازمان‌ها همواره باید تلاش کنند تا به کارکنان خود دانش، یادگیری و مهارت بیشتری را بیاموزند و از توانمندی‌های آنان حداکثر بهره را ببرند که این امر در سایه و پرتو مدیریت یادگیری محقق می‌شود (McClelland et al., 2023). در نتیجه، امروزه بحث یادگیری در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و مدیریت یادگیری می‌تواند سبب بهبود جایگاه سازمان و کسب مزیت رقابتی برای آن در مقایسه با دیگر سازمان‌ها شود (Thomassen, 2024). یادگیری فرآیندی شامل تغییرهای فردی و سازمانی است و سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی دارند در خلق، کسب و انتقال دانش و یادگیری و تغییر رفتار برای ارائه دانش و بینش جدید به نحو مطلوبی عمل می‌کنند (Agyabeng-Mensah et al., 2021). موفقیت سازمان‌های امروزی به مدیریت یادگیری بستگی دارد و این موفقیت به این امر بستگی دارد که سازمان‌ها و کارکنان آنها چگونه و تا چه حد بتوانند سطوح متفاوت دانش موجود بین کارکنان را جمع‌آوری، ذخیره و بازایی و به اصطلاح مدیریت نمایند. در واقع، آنان باید تلاش کنند تا افراد با علم و دانش را شناسایی و استخدام و با تقویت یادگیری آنها در جهت اهداف سازمانی حرکت نمایند (Rosenback & Svensson, 2024).

دانش و یادگیری سرمایه‌های غیرملموس سازمان محسوب می‌شوند و مدیریت آنها اهمیت زیادی دارد. مدیریت دانش و یادگیری به‌عنوان رویکردی منظم و دارای برنامه برای مدیریت خلق، توزیع و به‌کارگیری دانش و یادگیری در سازمان برای توانمندتر شدن سازمان در بهبود کیفیت خدمات می‌تواند از بسیاری از خسارت‌ها و هزینه‌ها جلوگیری نماید (Toring et al., 2023). مدیریت یادگیری به معنای برنامه‌ریزی، کنترل و سازماندهی دانش‌ها، فرآیندها و سیستم‌ها برای اطمینان از بهبود کارایی و دارایی‌های دانش‌محور سازمان است (Anwar et al., 2024). در تعریفی دیگر، مدیریت یادگیری یعنی گرفتن اطلاعات صحیح در زمان مناسب و از افراد با دانش و توانمند و کمک به کارکنان در جهت خلق و اشتراک دانش و به‌کارگیری اطلاعات به شیوه‌ای که عملکرد کارکنان سازمان را به شکل قابل سنجی ارتقاء بخشد (Steed et al., 2022). مدیریت یادگیری در سازمان نشان‌دهنده سیاست‌های دانشی، استراتژی‌ها و برنامه‌های اجرایی، توسعه آرمان‌ها و ارزش‌ها، دستیابی به هدف‌ها، درک پیچیدگی‌ها، بهبود مستمر، شفاف‌سازی و توسعه‌بخشی وضعیت موجود می‌باشد (Takaki et al., 2023). رویکرد سازمان‌های یادگیرنده و بالنده دستیابی به مدیریت یادگیری است و یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که کارکنان آن دانش‌ها و مطالب را یادگیرند، آنها را به اشتراک بگذارند، چیزی بر آن بیفزایند و در فعالیت‌ها و فرآیندهای تصمیم‌گیری آنها را به‌کار ببندند (Caley et al., 2021). سازمان‌های امروزی می‌دانند که مدیریت یادگیری باعث افزایش سریع‌تر حل مسئله، پاسخ به تغییر و انطباق با آن و انعطاف‌پذیری بیشتر می‌شود. این نوع مدیریت به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و تخصص‌های مهم بدون ساختار را که بخشی از حافظه سازمان بوده شناسایی، انتخاب و سازماندهی نمایند (Alstete et al., 2021). مدیریت یادگیری به‌عنوان یک کاربرد هدفمند و سیستماتیک راهکارهایی جهت هدایت کنترل دارایی دانش قابل لمس و غیرقابل لمس سازمان است که با هدف استفاده از دانش داخلی و خارجی سازمان جهت خلق دانش جدید، ایجاد ارزش، خلاقیت و پیشرفت در نظر گرفته می‌شود (Tan & Samavedham, 2022).

توجه به مفهوم برنامه‌درسی محیط کار یکی از عوامل موثر در مدیریت یادگیری در سازمان‌ها است. این مفهوم نخستین بار توسط Nash در سال 1993 برای بهره‌مندی از دستاوردهای حوزه برنامه‌درسی در آموزش‌های سازمانی خلق و تاکنون در ادبیات آموزش سازمانی از ابعاد مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است (MehmanDoost Ghamsari et al., 2021). برنامه‌درسی به معنای سازماندهی مجموعه فعالیت‌های یاددهی و یادگیری برای ایجاد تغییرهای مطلوب در رفتار یادگیرنده و ارزشیابی از میزان تحقق این تغییرها است (Cadet, 2022). درک برنامه‌درسی در خارج از نظام آموزشی و در فضای جامعه و صنعت به‌عنوان محل آزمون مفاهیم و دستاوردها جهت خلق فرصت‌های غیررسمی برای یادگیری پایدار حاکی از برنامه‌درسی محیط کار می‌باشد (Ferns et al., 2024). برنامه‌درسی محیط کار فرآیندی نظام‌مند و از پیش طراحی‌شده برای تسهیل یادگیری سازمانی است که هدف آن افزایش اثربخشی و رفاه فردی و سازمانی بوده و گستره آن شامل سطوح دانش، نگرش و مهارت معطوف به زندگی شغلی، اجتماعی و شخصی کارکنان می‌باشد (Kamin et al., 2013). به عبارت دیگر، این سازه فرآیندی نظام‌مند با هدف ایجاد تعهد به یادگیری پیوسته از طریق شیوه‌های رسمی، غیررسمی و ضمنی است که بسترهای لازم را برای بهبود مداوم سازمان فراهم می‌نماید (Medina et al., 2023). برنامه‌درسی محیط کار فرآیندی شامل هدف‌گذاری برای یادگیری کارکنان بر پایه نیازسنجی انجام‌شده، انتخاب موضوع‌های یادگیری، تدارک روش‌های مناسب انتقال به صورت‌های رسمی، غیررسمی و

ضمنی، تدارک مواد آموزشی و فعالیت‌هایی برای یادگیری و ارزشیابی نتایج در ابعاد فردی، واحدی، سازمانی، محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی می‌باشد (Simon, 2024). برنامه‌درسی محیط کار باعث توسعه شایستگی‌های فنی و غیرفنی موردنیاز کارکنان برای خبرگی در کار و انجام بهینه و مطلوب وظایف شغلی می‌شود. این سازه ضمن تاکید بر ایجاد و توسعه مهارت‌های اساسی مربوط به حوزه‌های شغلی متنوع به توسعه شخصی و شغلی کارکنان توجه ویژه‌ای دارد (Yong et al., 2024).

پژوهش‌هایی درباره برنامه‌درسی محیط کار انجام و پژوهشی در این زمینه مبتنی بر مدیریت یادگیری یافت نشد. برای مثال Eslahi et al (2022) ضمن پژوهشی درباره عوامل تسهیل‌کننده برنامه‌درسی محیط کار به این نتیجه رسیدند که عوامل مذکور شامل عوامل سازمانی (شغلی، ساختاری و جایگاه سازمانی آموزش)، عوامل کارکردی (هدف، محتوا، نحوه اجرای برنامه‌درسی و نحوه ارزشیابی از برنامه‌درسی اجراشده)، عوامل فردی (مدرس و فراگیر) و عوامل فراسازمانی (ملی و بین‌المللی) بودند. MehmanDoust Ghamsari et al (2021) ضمن پژوهشی درباره الگوی برنامه‌درسی محیط کار به این نتیجه رسیدند که برای آن چهار مضمون اصلی وجوه برنامه‌درسی (با ۹ مضمون اولیه در سه مضمون فرعی قلمرو، رویکرد و انواع)، عوامل موثر (با ۱۴ مضمون اولیه در چهار مضمون فرعی درون‌سازمانی، برون‌سازمانی، منطق یادگیری و ویژگی‌های فردی)، عناصر سازنده (با ۱۵ مضمون اولیه در پنج مضمون فرعی اهداف، محتوا، فرصت‌های یادگیری، مواد و تکنولوژی و ارزیابی) و پیامدهای موردانتظار (با ۹ مضمون اولیه در دو مضمون فرعی فردی و سازمانی) شناسایی شد. Chen et al (2020) ضمن پژوهشی درباره برنامه‌درسی میان‌حرفه‌ای مبتنی بر محیط کار به این نتیجه رسیدند که در طراحی این نوع برنامه باید به اهداف مبتنی بر نیاز به یادگیری، محتوای مبتنی بر اساس نیاز محیط کار، ارزشیابی مبتنی بر اساس نیاز محیط کار و ضرورت‌های یادگیری توصیف‌شده برای یادگیرندگان توجه ویژه نمود. Safae Movahed (2019) ضمن پژوهشی درباره الگوی برنامه‌درسی محیط کار بر مبنای رویکرد هیتاگوژی به این نتیجه رسید که برای آن پنج عنصر هدف‌گذاری سه سطحی، خودآگاهی، ارزشیابی توانمندساز، تحلیل چهارسطحی و تدوین چهار بعدی فرصت‌های یادگیری وجود داشت. Dealtry (2009) ضمن پژوهشی درباره طراحی و مدیریت برنامه‌درسی یادگیری مادام‌العمر یک سازمان به این نتیجه رسید که این سازه شامل مولفه‌های اهداف یادگیری رقابتی، بررسی سرمایه فکری سازمانی، تاثیرهای زمینه‌ای و تفکر درباره بهترین شیوه انجام کار، تاثیرهای زمینه‌ای یادگیرندگان، تاثیرهای ناشی از یادگیری مجازی و تکنولوژی، داشتن تفکر سرمایه‌گذاری یا هزینه‌ای نسبت به توسعه شخصی کارکنان بودند.

در قرن حاضر عمدتاً با محیط‌های کاری پیچیده مواجه هستیم که به سرعت در حال تغییر و تحول می‌باشند. محیط‌های پیچیده سبک یادگیری متفاوتی را طلب می‌کند که ماهیتی غیررسمی داشته و تحت تاثیر و هدایت تجربه‌های کاری می‌باشد. یکی از موثرترین منابع هر سازمان، منابع انسانی آن است که اگر آموزش ببند و توانمند شود، می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید و سبب بهبود جایگاه سازمان در مقایسه با سازمان‌های رقیب گردد. برای این منظور توجه به برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری اهمیت زیادی دارد و پژوهش حاضر نیز در همین راستا انجام می‌شود تا ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین چنین برنامه‌ای را مورد بررسی قرار دهد. در سال‌های اخیر تغییرها و تحول‌های گسترده‌ای در حوزه آموزش منابع انسانی اتفاق افتاده است؛ به‌طوری که می‌توان از این تغییرها و تحول‌ها تحت عنوان گذر از مدیریت آموزش به مدیریت یادگیری نام برد. بنابراین، یکی از مسائل مهم در محیط‌های کاری، برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر یادگیری است که می‌تواند سبب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان گردد و سبب بهبود جایگاه سازمان در مقایسه با سازمان‌های رقیب گردد. بنابراین، برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر یادگیری می‌تواند نقش‌ها و وظایف مختلفی را در سازمان‌های مختلف ایفا نماید. در نتیجه، هدف این مطالعه طراحی الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری بود.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران و کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و اعضای هیئت‌علمی در رشته برنامه‌درسی در سال ۱۴۰۰ بودند که تعداد ۲۰ نفر از آنها طبق اصل اشباع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. طبق اصل اشباع نظری نمونه‌گیری و مصاحبه با نمونه‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که نمونه‌های جدید نتوانند هیچ مطلب و یافته جدیدی به مطالب و یافته‌های قبلی بیفزایند. همچنین، در روش نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌ها با توجه به ملاک‌ها و معیارهایی از پیش تعیین‌شده انتخاب می‌شوند. ملاک‌های انتخاب

مدیران و کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی شامل پنج سال در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی در این سازمان یا در بخش ارزشیابی، مدیریت و سیاست‌گذاری آموزشی و ملاک‌های انتخاب اعضای هیئت‌علمی در رشته برنامه‌درسی شامل حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد و تخصص و تجربه کافی در حیطه پژوهش و داشتن مقاله، کتاب، طرح پژوهشی و راهنمایی یا مشاوره پایان‌نامه و رساله مرتبط با پژوهش بودند. نتایج فراوانی و درصد فراوانی سمت، تحصیلات، جنسیت، سن و سابقه کار نمونه‌های پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. نتایج فراوانی و درصد فراوانی سمت، تحصیلات، جنسیت، سن و سابقه کار نمونه‌های پژوهش حاضر

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
سمت	مدیر سازمان بنادر و دریانوردی	۸	۴۰٪
	کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی	۷	۳۵٪
	اعضای هیئت‌علمی	۵	۲۵٪
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴	۲۰٪
	دکتری تخصصی	۱۶	۸۰٪
جنسیت	زن	۵	۲۵٪
	مرد	۱۵	۷۵٪
سن	۴۱ تا ۴۵ سال	۸	۴۰٪
	۴۶ تا ۵۰ سال	۶	۳۰٪
	بالای ۵۰ سال	۶	۳۰٪
سابقه کار	۱۱ تا ۱۵ سال	۶	۳۰٪
	۱۶ تا ۲۰ سال	۷	۳۵٪
	بالای ۲۰ سال	۷	۳۵٪

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر نمونه‌های پژوهش حاضر مدیر سازمان بنادر و دریانوردی (۴۰ درصد)، دارای تحصیلات دکتری تخصصی (۸۰ درصد)، مرد (۷۵ درصد)، سن ۴۱ تا ۴۵ سال (۴۰ درصد) و سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال یا بالای ۲۰ سال (هر کدام ۳۵ درصد) بودند.

در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه پژوهش حاضر شامل دو سوال اصلی و تعدادی سوال فرعی مرتبط با سوال اصلی بودند؛ به‌طوری که سوال‌های اصلی عبارت بودند از: به نظر شما در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری چه ویژگی‌هایی دارد؟ و به نظر شما چه عامل‌هایی می‌تواند بر طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری تاثیرگذار باشد؟ مصاحبه‌ها به‌صورت انفرادی انجام و مدت زمان مصاحبه با هر یک از نمونه‌های پژوهش حاضر ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود و این مصاحبه‌ها در فصل بهار سال ۱۴۰۰ انجام شدند. لازم به ذکر است که در حین مصاحبه، مصاحبه‌کننده هم مطالب مهم و کلیدی را یادداشت و هم مکالمه‌های مصاحبه‌ها را ضبط کرد تا بتواند در فرصتی مناسب کدها و مضمون‌ها را شناسایی و استخراج کند. لازم به ذکر است که شاخص‌های روانسنجی ابزار پژوهش حاضر یعنی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مورد بررسی قرار گرفت؛ به‌طوری که روایی مصاحبه‌ها با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۷۱ به‌دست آمد.

روند اجرای پژوهش به این ترتیب بود که ابتدا نمونه‌ها شناسایی و با توجه به ملاک‌ها و معیارهای از پیش تعیین‌شده مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت موازین اخلاقی به آنان اطمینان کافی داده شد. نمونه‌گیری و مصاحبه با نمونه‌ها تا زمانی ادامه یافت که نمونه‌های جدید نتوانستند یافته جدیدی به یافته‌های قبلی بیفزایند و به اصطلاح پژوهش به اشباع رسید. در این پژوهش پژوهشگر در مصاحبه‌های ۱۹ و ۲۰ دریافت که هیچ کد جدیدی استخراج نشده و فرآیند نمونه‌گیری و مصاحبه با آنها پایان یافت. لازم به ذکر است که پس از اتمام هر مصاحبه از مصاحبه‌شوندگان به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد. داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه با روش تحلیل مضمون در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان این پژوهش ۲۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و اعضای هیئت‌علمی در رشته برنامه‌درسی در سال ۱۴۰۰ بودند که همگی مورد مصاحبه قرار گرفتند و داده‌های آن با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند. نتایج ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری

متغیر	مضمون اصلی	مضمون فرعی
ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری	ویژگی‌های ماهیتی	سادگی
		ماهیت تجویزی
		داشتن عاملیت فردی
		شفاف و واضح بودن
		نتیجه‌محوری
ویژگی‌های یادگیری		ایجاد فرصت برای آموزش بهتر
		توجه به مهارت‌آموزی
		تجزیه و تحلیل نیازها
		تدوین فرصت‌های یادگیری چهارگانه
		تولید گفتگویی
ویژگی‌های محیطی		ارتقای ارتباطات درون‌سازمانی
		پیش‌بینی آثار احتمالی و ناخواسته تصمیم‌های مرتبط با یادگیری
		واقع‌بینی محیطی در طراحی برنامه‌درسی محیط کار
		توجه به منحصربه‌فردی محیط کار

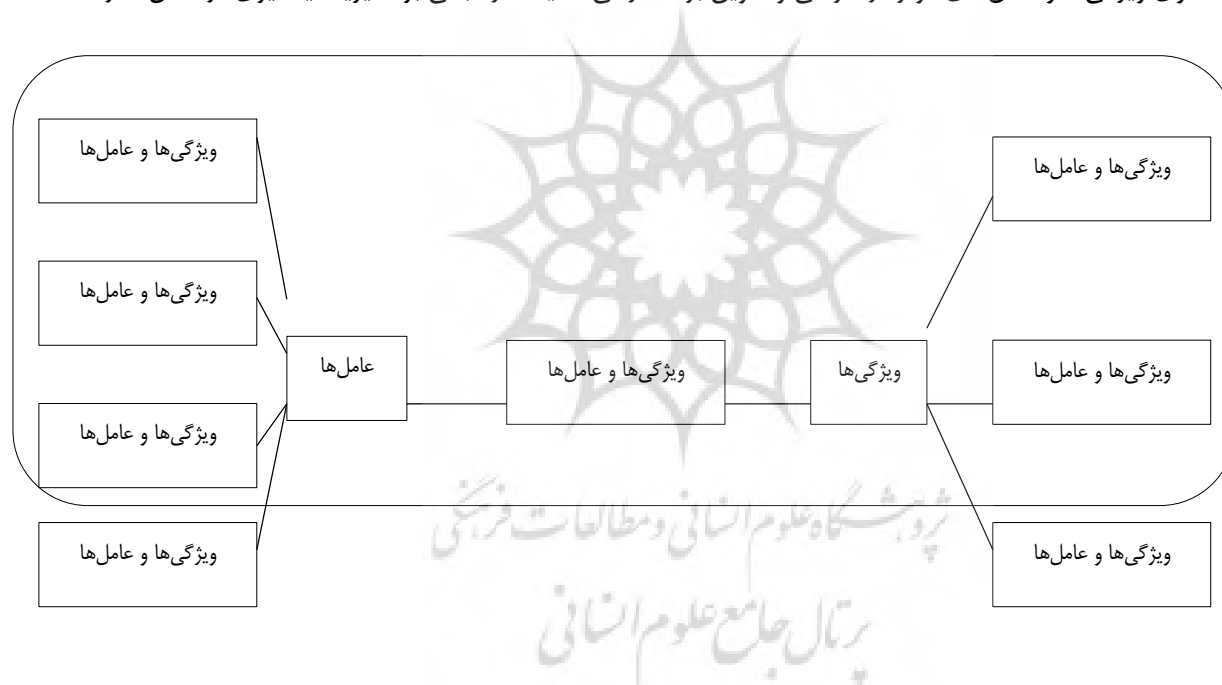
همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۱۴ مضمون فرعی در ۳ مضمون اصلی ویژگی‌های ماهیتی (با ۵ مضمون)، ویژگی‌های یادگیری (با ۵ مضمون) و ویژگی‌های محیطی (با ۴ مضمون) بود. نتایج عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. نتایج عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری

متغیر	مضمون اصلی	مضمون فرعی
عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری	عامل‌های مدیریتی	حمایت مدیران از اعمال برنامه‌درسی
		تخصیص بودجه لازم برای اجرای برنامه‌درسی توسعه مدیران
		ارائه امکانات آموزشی از سوی مدیران
		گرفتن توافق‌نظر مدیران و افراد کلیدی برای اجرای برنامه‌درسی
		اراده مدیران نسبت به ارائه برنامه‌درسی مبتنی بر مدیریت یادگیری
عامل‌های سازمانی		توجه به کاهش تمرکز در تصمیم‌گیری نسبت به اعمال برنامه‌درسی
		کاهش رسمیت
		کاهش پیچیدگی شغلی در ارائه آموزش‌های مبتنی بر مدیریت یادگیری
		توجه به عملکرد کارکنان و مدیران در ارائه برنامه‌درسی مرتبط
		اشتقاق کارکنان نسبت به یادگیری
عامل‌های فردی		اشتقاق مدیران نسبت به ارائه برنامه‌درسی مدون و یادگیری
		توجه کارکنان به آموزش در محیط کار
		گفتن نیازمندی آموزشی توسط کارکنان به سرپرستان و مدیران واحدها
		انگیزه نسبت به آموزش
		تلاش برای اجرای آموزش موثر

تقویت فرهنگ یادگیری در سازمان	عامل‌های آموزشی	
آشنایی مدرسين با محیط کار		
مهارت مدرس در اداره برنامه‌درسی		
مهارت مدرس در ارائه محتوای درسی		
شناخت وسایل کمک آموزشی برای ارتقای سطح آموزش برنامه‌درسی		
ارائه زیرساخت‌های فناورانه جهت ارائه برنامه‌درسی با کیفیت		
توجه به نوع طراحی آموزشی انجام‌شده توسط مدیران آموزشی		
توجه و شناخت محیط آموزشی و متناسب‌سازی با محیط کاری		
توجه به کاربردی‌بودن برنامه‌درسی		
توجه به مولفه‌های انگیزشی در ارائه آموزش‌های مرتبط با برنامه‌درسی		
توجه به تعامل آموزشی		

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۲۶ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی عامل‌های مدیریتی (با ۵ مضمون)، عامل‌های سازمانی (با ۴ مضمون)، عامل‌های فردی (با ۷ مضمون) و عامل‌های آموزشی (با ۱۰ مضمون) بود. بنابراین، الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری در شکل ۱ ارائه شد.



شکل ۱. الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت شناخت ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری، هدف این مطالعه طراحی الگوی ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری بود.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۱۴ مضمون فرعی در ۳ مضمون اصلی ویژگی‌های ماهیتی (با ۵ مضمون)، ویژگی‌های یادگیری (با ۵ مضمون) و ویژگی‌های محیطی (با ۴ مضمون) و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری دارای ۲۶ مضمون فرعی در ۴ مضمون اصلی عامل‌های مدیریتی (با ۵ مضمون)، عامل‌های سازمانی (با ۴ مضمون)، عامل‌های فردی (با ۷ مضمون) و عامل‌های آموزشی (با ۱۰ مضمون) بود. این یافته‌ها از جهاتی همسو با یافته‌های پژوهش‌های

Eslahi et al (2022)، MehmanDoust Ghamsari et al (2021)، Chen et al (2020)، Safae Movahed (2019) و Dealtry (2009) همسو بودند.

مدیریت یادگیری به سیستم مدیریتی اشاره دارد که مدیریت اجرایی برنامه‌های آموزشی را درون یک سازمان تسهیل و به کارکنان و دریافت‌کنندگان خدمات آموزشی کمک می‌کند تا پیشرفت آموزشی خود را ارزیابی و برای گام‌های بعدی یادگیری برنامه‌ریزی کنند. ویژگی‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری شامل ویژگی‌های ماهیتی، ویژگی‌های یادگیری و ویژگی‌های محیطی به ویژگی‌هایی اشاره دارند که مدیریت یادگیری را تسهیل می‌کند و باعث می‌شود که روند یادگیری با سرعت بیشتر و کیفیت بهتری پیش رود. این ویژگی‌ها وابسته به زمینه، متن و تابع بلوغ سازمان‌ها بوده و شامل مجموعه‌ای از مباحث است که در بسترهای مختلف باید تفسیر و تعبیر شود. زیرا در فرآیند تولید گفتمانی برخی گفتمان‌ها ممنوع یا سرکوب و برخی دیگر پذیرفته می‌شوند. از سوی تفاوت در بستر، عرصه و گفتمان‌های معین موجب شکل‌گیری، دگرگونی و حتی دیگرگونی در گفتمان‌های برنامه‌درسی محیط کار می‌شود. این سازه به ویژگی‌هایی مانند سادگی، ماهیت تجویزی، داشتن عاملیت فردی، شفاف و واضح بودن، نتیجه‌محوری، ایجاد فرصت برای آموزش بهتر، توجه به مهارت‌آموزی، تجزیه و تحلیل نیازها، تدوین فرصت‌های یادگیری چهارگانه، تولید گفتمانی، ارتقای ارتباطات درون‌سازمانی، پیش‌بینی آثار احتمالی و ناخواسته تصمیم‌های مرتبط با یادگیری، واقع‌بینی محیطی در طراحی برنامه‌درسی محیط کار و توجه به منحصربه‌فردی محیط کار اشاره دارد. همچنین، عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری شامل عامل‌های مدیریتی، عامل‌های سازمانی، عامل‌های فردی و عامل‌های آموزشی به حمایت مدیران از اعمال برنامه‌درسی، تخصیص بودجه لازم برای اجرای برنامه‌درسی توسعه مدیران، ارائه امکانات آموزشی از سوی مدیران، گرفتن توافق نظر مدیران و افراد کلیدی برای اجرای برنامه‌درسی، اراده مدیران نسبت به ارائه برنامه‌درسی مبتنی بر مدیریت یادگیری، توجه به کاهش تمرکز در تصمیم‌گیری نسبت به اعمال برنامه‌درسی مبتنی بر مدیریت یادگیری، کاهش رسمیت، کاهش پیچیدگی شغلی در ارائه آموزش‌های مبتنی بر مدیریت یادگیری، توجه به عملکرد کارکنان و مدیران در ارائه برنامه‌درسی مرتبط، اشتیاق کارکنان نسبت به یادگیری، اشتیاق مدیران نسبت به ارائه برنامه‌درسی مدون و یادگیری، توجه کارکنان به آموزش در محیط کار، گفتن نیازمندی آموزشی توسط کارکنان به سرپرستان و مدیران واحدها، انگیزه نسبت به آموزش، تلاش برای اجرای آموزش موثر، تقویت فرهنگ یادگیری در سازمان، آشنایی مدرسين با محیط کار، مهارت مدرس در اداره برنامه‌درسی، مهارت مدرس در ارائه محتوای درسی، شناخت وسایل کمک آموزشی برای ارتقای سطح آموزش برنامه‌درسی، ارائه زیرساخت‌های فناورانه در جهت ارائه برنامه‌درسی با کیفیت، توجه به نوع طراحی آموزشی انجام‌شده توسط مدیران آموزشی، توجه و شناخت محیط آموزشی و متناسب‌سازی با محیط کاری، توجه به کاربردی بودن برنامه‌درسی، توجه به مولفه‌های انگیزشی در ارائه آموزش‌های مرتبط با برنامه‌درسی و توجه به تعامل آموزشی اشاره دارد. بنابراین، ویژگی‌ها و عامل‌های موثر در طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری باید بتوانند موجبات توسعه فردی کارکنان را فراهم آورند و سبب ارتقای شایستگی کارکنان شوند. چنین برنامه‌ای در صورت طراحی صحیح موجب توسعه اجتماعی و رسیدن به پیشرفت و کارایی خواهد شد و حساسیت نسبت به کیفیت چنین برنامه‌ای و بررسی نقادانه ابعاد و مولفه‌های آن از سوی یادگیرندگان و یاددهندگان و توجه به تغییر رفتار در محیط کاری اهمیت زیادی دارد.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به عنوان تنها ابزار مورد استفاده و کیفی بودن پژوهش حاضر و عدم دستیابی به روابط کمی اشاره کرد. محدودیت دیگر، محدودشدن نتایج پژوهش به سازمان بنادر و دریانوردی بود و در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید احتیاط کرد. به عنوان آخرین محدودیت می‌توان به عدم کنترل متغیرهای مزاحمی مانند آموزش‌های ضمن خدمت و فرهنگ سازمانی متفاوت اشاره کرد. از آنجایی که پژوهش‌های اندکی درباره برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری انجام شده، لذا انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه و انجام یک نیازسنجی جامع برای تعیین نیازهای آموزشی کارکنان در سطوح مختلف سازمانی پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد پژوهشی دیگر توسعه برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری متناسب با نیازهای خاص شناسایی شده در سازمان می‌باشد. طبق نتایج این مطالعه، جهت طراحی و تدوین برنامه‌درسی محیط کار مبتنی بر مدیریت یادگیری باید ویژگی‌های آن را شناخت و زمینه را برای تحقق عامل‌های موثر بر آن فراهم ساخت.

موازن اخلاقی

در پژوهش حاضر موازن اخلاقی رعایت شد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از نمونه‌ها و همه کسانی که سهمی در انجام هر چه بهتر این پژوهش داشتند، تشکر می‌شود.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه تقریباً سهمی برابر داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

Reference

- Agyabeng-Mensah, Y., Tang, L., Afum, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Organisational identity and circular economy: Are inter and intra organisational learning, lean management and zero waste practices worth pursuing? *Sustainable Production and Consumption*, 28, 648-662. [DOI]
- Alstete, J. W., Meyer, J. P., & Beutell, N. J. (2021). Enriching management learning with differentiated instruction. *International Journal of Educational Management*, 35(3), 640-654. [DOI]
- Anwar, A., Tick, A., Lim, Y. S., Kee, D. M. H., & Surienty, L. (2024). Business student problem-solving skills and e-learning management in Malaysia: mediating role of student psychological motivation and peer collaboration. *Asian Education and Development Studies*, 13(4), 293-306. [DOI]
- Cadet, M. J. (2022). Integrating Climate Change Concepts into Advanced Practice Registered Nurses Curricula with the Application of the National Organization of Nurse Practitioner Faculties Competencies. *Journal of Professional Nursing*, 41, 157-165. [DOI]
- Caley, L., Williams, S. J., Spernaes, I., Thomas, D., Behrens, D., & Willson, A. (2021). Frameworks for evaluating education programmes and work related learning: a scoping review. *Journal of Workplace Learning*, 33(6), 486-501. [DOI]
- Chen, P., Clark, M., Sharma, M., Troya, Y., Cenzer, I., & Rivera, J. (2021). A longitudinal workplace-based interprofessional curriculum for graduate learners in a geriatrics patient-centered medical home. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 24(100459), 1-6. [DOI]
- Dealtry, R. (2009). The design and management of an organisation's lifelong learning curriculum. *Journal of Workplace Learning*, 21(2), 156-165. [DOI]
- Eslahi, M., Ahmadi, P., & Ghorashi Khorasgani, M. S. (2022). Identifying factors facilitating effective implementation of the workplace curriculum: A qualitative research synthesis. *Journal of Curriculum Research*, 11(2), 224-243. [DOI]
- Ferns, S. J., Zegwaard, K. E., Pretti, T. J., & Rowe, A. D. (2024). Defining and designing work-integrated learning curriculum. *Higher Education Research & Development*, 2024, 1-15. [DOI]

- Kamin, Y., Ahmad, A., & Cartledge, D. (2013). Student's Perceptions on the Relevance of a Diploma in an Automotive Curriculum to the Workplace. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 93, 90-96. [DOI]
- McClelland, R. J., Kok, S., & Hoang, D. (2023). Guest editorial: Contemporary approaches of learning organization in the Asia Pacific region. *The Learning Organization*, 30(5), 509-510. [DOI]
- Medina, M., Farland, M. Z., Conry, J. M., Culhane, N., Kennedy, D. R., Lockman, K., & et al. (2023). Finalizing the work related to the curriculum outcomes and example objectives and entrustable professional activities (COEPA) document: The report of the 2022–2023 academic affairs standing committee. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(8), 100560. [DOI]
- MehmanDoust Ghamsari, Z. S., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safaei Movahed, S. (2021). Design a workplace curriculum model: A research synthesis. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*, 9(17), 5-38. [URL]
- Rosenback, R., & Svensson, A. (2024). Management learning in public healthcare during pandemics. *The Learning Organization*, 31(3), 394-410. [DOI]
- Safae Movahed, S. (2019). Heutagogy-based workplace curriculum development model (HWCDM). *Journal of Curriculum Studies*, 13(51), 5-26. [DOR]
- Simon, R. (2021). Appraising social work curriculum in India: learners' perspective. *On the Horizon*, 29(3), 117-141. [DOI]
- Steed, M. B., Quereshy, F. A., Stanton, D. C., & Krishnan, D. G. (2022). SCORE for OMS—A learning management system supporting curriculum for advanced training programs in oral and maxillofacial surgery. *Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 80(11), 1726-1730. [DOI]
- Takaki, O., Hamamoto, N., Takefusa, A., Yokoyama, S., & Aida, K. (2023). Implementation of anonymization algorithms for log data analysis on a cloud-based learning management system. *Procedia Computer Science*, 225, 3774-3784. [DOI]
- Tan, T. K., & Samavedham, L. (2022). The learning process matter: A sequence analysis perspective of examining procrastination using learning management system. *Computers and Education Open*, 3(100112), 1-13. [DOI]
- Thomassen, A. O. (2024). University–industry collaborations as processual inter-organizational learning: implications of the third context. *Journal of Workplace Learning*, 36(6), 399-416. [DOI]
- Toring, H., Legaspi, G., Omolon, J., Amadeo, R., Amadeo, E., Opolentisima, Q., & et al. (2023). Evaluation of students' satisfaction toward an adopted learning management system at Indiana Aerospace University: A structural equation modelling approach. *Asia Pacific Management Review*, 28(3), 336-346. [DOI]
- Yong, S. T., Chemmangattuvalappil, N. G., & Foo, D. C. Y. (2024). Students' perception of non-placement work-integrated learning in chemical engineering: Work-related skills towards the post-pandemic future. *South African Journal of Chemical Engineering*, 47, 322-332. [DOI]