

شناسایی عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار: ستنز پژوهی کیفی

مهلا اصلاحی^۱، پروین احمدی^۲، مریم سادات قریشی خوراسگانی^۳

چکیده

در سال‌های اخیر محیط کار به‌عنوان زمینه‌ای بارور و ارزشمند برای یادگیری و توسعه منابع انسانی شناخته شده است. «یادگیری در محل کار» و «برنامه درسی محل کار» دیگر به‌عنوان مفاهیمی دور از ذهن تلقی نمی‌شوند و نشان از علایق گسترده‌ای در پژوهش‌ها در مورد یادگیری در سازمان‌های مختلف بوده است؛ پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار انجام شد. پژوهش از نظر هدف کاربردی، دارای رویکرد کیفی و به روش ستنز پژوهی انجام شد. جامعه پژوهش متشکل از کلیه پژوهش‌ها و اسناد علمی در قالب مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها در بازه زمانی ۲۰۲۰-۲۰۰۰ و ۱۳۹۹-۱۳۹۰ بود. ۴۵ سند علمی شامل مقاله، کتاب و پایان‌نامه به‌عنوان نمونه انتخاب شد و بر اساس کدگذاری تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی پژوهش توسط ۳ متخصص برنامه درسی محیط کار تأیید و پایایی پژوهش با کمک تحلیل گران حوزه برنامه درسی و متخصصان برنامه درسی محیط کار صورت گرفته است. یافته‌ها و نتایج نشانگر عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار مشتمل بر عوامل سازمانی (شغلی، ساختاری و جایگاه سازمانی آموزش)، عوامل کارکردی (هدف، محتوا، نحوه اجرای برنامه درسی و نحوه ارزشیابی از برنامه درسی اجراشده)، عوامل فردی (مدرس و فراگیر) و عوامل فراسازمانی (ملی و بین‌المللی) بوده است.

واژه‌های کلیدی: برنامه درسی، محیط کار، عوامل تسهیل‌کننده، برنامه درسی محیط.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. Ma.eslahii@gmail.com
 ۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) pahmadi@alzahra.ac.ir
 ۳. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. m.ghoraishi@alzahra.ac.ir
- تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱/۲۴ تاریخ دریافت مقاله نهایی: ۱۴۰۰/۷/۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۷

مقدمه

امروزه، پیچیدگی روزافزون محیط کار، نیاز به مهارت‌های نرم مانند کار تیمی، ارتباطات، رهبری و حل مشکلات را بیش از هر زمان دیگری برجسته کرده است. کارفرمایان هنگام استخدام نیروی انسانی به این مهارت‌ها توجه می‌کنند. چراکه منابع انسانی هستند که به‌طور فزاینده‌ای به سازمان‌ها یک مزیت رقابتی می‌دهند (Ritter, small & Mortimer, ۲۰۱۸). دیدگاه ماشین و انسان در دوره مدرن برای کسانی که در دوره کلاسیک کار می‌کردند تغییر کرده و همچنان تغییر می‌کند. تصور کارمندان به‌عنوان یک انسان و متفاوت از ماشین‌آلات چشم‌انداز کارکنان در سازمان‌ها را بسیار تغییر داده است. این بحث آغازگر این است که احساسات، افکار و رفتارهای کارکنان نه تنها قابل درک هستند بلکه می‌توانند مدیریت شوند. تصور می‌شود که ایجاد احساسات مثبت در کارکنان به عملکرد کمک می‌کند و عملکرد به دستیابی سازمان به اهداف مؤثرتر خود کمک می‌کند (Acaray, ۲۰۱۹). یکی از راه‌های افزایش عملکرد و انگیزه کارکنان تقویت آنان است. کارکنان برای افزایش خلاقیت، ظرفیت نوآوری و انعطاف‌پذیری خود باید تقویت شوند (Cobanoglu, ۲۰۲۱). توانمندسازی یک ویژگی اساسی است که به‌طور مثبت بر موفقیت، بهره‌وری و رشد در سازمان تأثیر می‌گذارد (Tindowen, ۲۰۱۹). در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به‌عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند و به‌طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقای انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب ابتکاری و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور، صرفه‌جویی به‌عنوان وظیفه ملی در بهره‌وری مؤثر شناخته شدند. در این راستا، سریع‌ترین مسیر جهت افزایش کارایی و توانمندی کارکنان و مدیریت منابع انسانی آموزش است (Adedoyin Olawale, ۲۰۱۸). آموزش تلاش‌های برنامه‌ریزی شده و رسمی است که به فراگیران کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای بهبود عملکرد در شغل کنونی خود را به‌دست آورند (Saks, Haccoun & Belcourt, ۲۰۱۳). برخی از پژوهشگران (Slavkovi & Slavkovi, ۲۰۱۸) مطرح می‌کنند که کارفرمایان مطابق ماده ۴۹ قانون کار^۱ (۲۰۱۸) مکلف هستند تا در صورت نیاز، کار و آموزش را در اختیار کارمندان قرار دهند. آنچه در طی اجرای آموزش اتفاق می‌افتد فراهم آوردن بستری است تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و به کارایی و اثربخشی خود و سازمان بیفزایند.

1- Labor Law

در جامعه‌ای که به‌سرعت در حال دگرگونی است، آموزش کارکنان نه‌تنها مطلوب است بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برای آن منابعی (اهداف کاربردی، امکانات و تجهیزات، برنامه‌ریزی مناسب، منابع مالی) را در نظر بگیرد و در آن سرمایه‌گذاری کند تا همواره منابع انسانی کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد (Gupta & Sahoo, 2017). سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مناسب و هدف‌دار مهم‌ترین بعد سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقا بخشیدن دانش، مهارت و نگرش‌های مورد نیاز افراد، به توسعه اقتصادی کمک می‌کند. بی‌شک محیط‌های کاری موفق‌ترند که آموزش کارکنان را به‌طور خاص در رأس برنامه‌های خود قرار می‌دهند و به نیروی انسانی خود نگاه ویژه‌ای دارند. البته مطالعات نشان می‌دهد که تنها سرمایه‌گذاری در سیستم آموزشی توسط یک شرکت یا سازمان برای دستیابی به یک نتیجه موفقیت‌آمیز کافی نیست. کارفرمایان باید یک سیستم آموزشی جامع را فراهم کنند و کانال‌های بازخوردی برای ارزیابی نتایج یادگیری به‌منظور حفظ تعادل بین آموزش و کار فراهم آورند (Tikhonov, 2020).

بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، بین صلاحیت‌های هر کارمند و رشد بلندمدت و بهره‌وری سازمان‌ها رابطه مثبت وجود دارد و سازمانی که در توسعه کارمندان خود سرمایه‌گذاری می‌کند برای افراد خود ارزش قائل است (Foster, 2019)، حرفه خود را بهبود می‌بخشد، آن‌ها را در کار موفق‌تر می‌کند و همچنین، باعث سودآوری سازمان می‌شود و از همه مهم‌تر هنجارهای قانونی، رشد حرفه‌ای کارمندان و همچنین تعهدات کارفرما را که با این موضوع سروکار دارند تنظیم می‌کند (Slavkovi & Slavkovi, 2019). برخی از صاحب‌نظران این موضوع را که آموزش راهی برای توسعه توانایی‌های کارمندان، پرورش تفکر و خلاقیت آن‌ها در جهت تصمیم‌گیری بهتر، برخورد صحیح با مشتریان، توسعه خودکارآمدی کارکنان و عملکرد بهتر در شغل می‌شود را مهم می‌شمارند (Keren, 2019). این موارد، افزایش رضایت و روحیه شغلی کارکنان، افزایش انگیزه، در نتیجه سود مالی، اتخاذ ایده‌ها و فن‌آوری‌های جدید و در نتیجه گردش مالی کارمندان را به دنبال دارد. سازمان‌ها نمی‌توانند با تغییرات مختلف در محیط بازار، فناوری، رشد جمعیت، تقاضا، سلیقه و مد مشتریان روبرو شوند مگر اینکه آموزش را مهم بدانند.

هدف کلی آموزش در محیط کار این است که کارکنان در محدوده خاصی از فعالیت، از طریق آموزش نظری و عملی که توسط مربیان متخصص داخل شرکت‌ها یا مؤسسات انجام می‌شود، به استانداردهای عملکردی متناسب با شرایط شغلی خود برسند. بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های مدرن از یادگیری مادام‌العمر در محیط کار پشتیبانی می‌کنند تا روند کار و نوآوری را ارتقا دهند (Clow, 2013). یکی دیگر از اهداف آموزش در محیط کار، شکل‌گیری، تمرین و توسعه برخی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام کارآمد وظایف با درجه پیچیدگی و تنوع زیاد است.

آموزش حرفه‌ای در محیط کار همچنین با هدف تغییر رفتار کارمندان و ایجاد مهارت‌های حرفه‌ای جدید و مهارت‌های عملکردی جدید انجام می‌شود (Sergeevna & Efimovna, ۲۰۲۰). به عقیده برخی پژوهشگران نیز (Ghanbari, Shams Moorkani, Arefi & Zandi, ۱۳۹۶)، هدف از آموزش‌های سازمانی ایجاد و افزایش مهارت‌های کارکنان و توسعه سرمایه انسانی و بهبود ظرفیت‌های کاری و اجتماعی است.

از ۸۰ تا ۹۰ درصد سرمایه‌ای که به آموزش‌های سازمانی اختصاص داده می‌شود، تنها ۱۰ درصد از آن به بهبود عملکرد کارکنان منجر شده و مابقی هزینه‌ها را باید سرمایه‌بربادرفته قلمداد کرد (Weldy, ۲۰۰۹). ۴۷ درصد از آموزش‌های سازمانی کارکنان نیز با ویژگی‌های متغیر سازمان و ابعاد شخصی افراد نامأنوس هستند و تنها ۹ درصد از آموخته‌های دوره‌های آموزش سازمانی کاربرد دارند (Hughes & Grant, ۲۰۰۷؛ نقل از Mehmandoust Ghamsari, Fathi Vajargah, Khorasani, Safai Movahed, ۱۳۹۷). این اتلاف سرمایه‌های انسانی، ناکارآمدی نظام آموزش سازمانی و در نتیجه افت بهره‌وری محیط‌های کاری، به سبب بی‌توجهی به برنامه درسی محیط کار و عوامل تأثیرگذار بر آن است. به سبب اینکه کارکنان، بخش اعظمی از دانش خود را از حضور در محیط کار به دست می‌آورند، نقش محیط‌های کاری در یادگیری اولیه و پرورش بعد حرفه‌ای و اجتماعی کارکنان بیش‌ازپیش پررنگ شده است. از طرفی، محیط کار برای داشتن مشروعیت لازم در یادگیری، نیازمند یک برنامه درسی است. چراکه توسعه حرفه‌ای به‌عنوان یک پیامد برنامه درسی در محیط کار شناخته شده و حاصل توجهی است که مدیران به آموزش و یادگیری در فضای سازمان خود دارند (Motamedi & Moosavi, ۱۳۹۸).

از طرف دیگر، رشد و توسعه کارکنان، متعاقب با برنامه‌ریزی صحیح، شناسایی کلیه عوامل آموزشی و تفکر مسئولان در محیط‌های کاری صورت می‌گیرد. در واقع، برنامه درسی محیط کار در پیمودن مسیر پیشرفت و ارتقای کلیه عملکردها و مشخص کردن فعالیت‌های لازم جهت نیل به اهداف سازمانی و پیشبرد و تحقق شایستگی‌های مورد نظر در محیط‌های کاری نقش بارزی دارد؛ اما اینکه چه عواملی به‌عنوان تسهیل‌کننده‌های این برنامه درسی محیط کار شناخته شده و کارآمدی بیشتر آن را به همراه دارند سؤال مورد نظر پژوهشگر است.

مطالعات حاکی از آن است، توجه به ظرفیت‌ها، تغییرات و وضعیت موجود، در همه زمینه‌های کاری، شناساندن حوزه برنامه درسی را به بخش‌های مختلف جامعه امکان‌پذیر می‌کند و این حوزه را از بی‌رمقی، کلیشه‌ای و کلی بودن مسائل و پژوهش‌های انجام شده در خصوص برنامه درسی رهایی می‌بخشد (Khandaghi, ۱۳۸۹). «علیرغم اینکه یادگیری محیط کار در طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و متخصصان دانشگاهی قرار گرفته است اما واژه‌ای چون برنامه درسی محیط کار واژه‌ای بسیار غریب محسوب می‌شود» (Safai Movahed, ۱۳۹۷). هدف هرگونه

آموزش سازمانی آماده‌سازی کارکنان، بهبود نگرش، مهارت و دانش کارکنان است تا آن‌ها بتوانند به‌گونه‌ای بهینه وظایف و کنترل مشکلات و موانع شغلی را در دست بگیرند؛ این نشان از اهمیت و جایگاه والای آموزش در محیط‌های کاری و به‌تبع آن اهمیت برنامه درسی محیط کار دارد (Shi & Liu, 2013; Spanch & Miruka, 2015).

در پژوهشی با عنوان «قدرت برنامه درسی تلفیقی (یکپارچه) تجارت و هنرهای آزاد» نشان داده شد که کارفرمایان تمایل کمتری برای آموزش برای موقعیت‌های سطح ابتدایی دارند و در سازمان‌ها نوآوری در مدل‌های آموزشی، رشد مهارت‌های تفکر انتقادی و مهارت‌های کلامی نوشتاری و همچنین مهارت‌های لازم برای حل یک مسئله ابتکاری مهم تلقی می‌گردد. خلاقیت، کنجکاوی، همکاری و ایجاد توانایی در ترکیب دیدگاه‌ها از رشته‌های مختلف و توسعه راه‌حل‌های نوآورانه نیز حائز اهمیت است (Machtley, 2018). در مقاله‌ای با عنوان «اداره آموزش و پرورش و کمیته سیاست‌گذاری مهارت‌های آموزشی سازمان همکاری اقتصادی و توسعه ۲۰۳۰: تجزیه و تحلیل برنامه درسی: پیش‌نویس مدیریت تغییر: عوامل تسهیل‌کننده و مانع اجرای برنامه درسی» بیان می‌شود، سیاست‌گذاران می‌توانند از طریق سیاست‌های آموزشی، دستورالعمل‌های برنامه درسی و ابزارهای سیاست‌گذاری، از جمله بودجه و کمک مالی، سیستم‌های پاسخگویی و فرصت‌های یادگیری حرفه‌ای، یک پیام منسجم را تنظیم کنند که مستقیماً با نتایج مطلوب برنامه درسی همخوانی دارد (OECD, 2019). باید به مهارت‌های شناختی و عاطفی - اجتماعی کارکنان توجه شود. در نتیجه، طراحان برنامه وظیفه دارند، یک پشتیبانی مکتوب با نکات و اطلاعات مناسب و رهنمودهای مرتبط و کاربردی در زمینه دانش محتوای آموزشی کارکنان را برای تسهیل درک فراگیران ایجاد کنند (Bopardikar et al, 2020).

در حقیقت، بسیاری از کنشگران و پژوهشگران برنامه درسی با شنیدن واژه مذکور دچار سردرگمی شده و برنامه درسی را پدیده‌ای مرتبط با مدارس و دانشگاه‌ها می‌دانند. علیرغم اینکه برنامه درسی محیط کار به‌عنوان یک حوزه مشروع می‌تواند در قلمرو برنامه درسی مورد پژوهش، کنکاش و توسعه قرار گیرد اما تاکنون توجه چندانی بدان صورت نگرفته است. بر اساس آنچه گفته شد پژوهشگران معتقدند که این عدم توجه و کمبود آثار نظری کافی، شکست‌های متعدد در محیط‌های کاری مختلف و اهمیت روزبه‌روز آموزش محیط کار در چرخه اجتماعی، اقتصادی و جهانی، نیازمند بررسی عمیق برنامه درسی محیط کار است. همچنین، پژوهشگر معتقد است اگر شناسایی عواملی که برای برنامه درسی محیط کار تسهیل‌کننده هستند مورد توجه قرار نگیرند، نمی‌توان به اثربخشی نظام آموزشی محیط کار امیدوار بود. با توجه به مباحث ذکرشده، سؤالی که مطرح می‌شود این است که

عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار کدام‌اند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، رویکرد کیفی و به روش سنتز پژوهی تجمعی انجام شده است. جامعه پژوهش شامل ۴۵ سند علمی (۳۳ مقاله، ۹ کتاب و ۳ پایان‌نامه) بوده است. پژوهشگران شاخص‌هایی را از پیش مشخص کرده که قبل از تحلیل داده‌ها، با توجه به آن شاخص‌ها روی اشتراکات تمرکز نموده و از آن‌ها یک کل استخراج کرده‌اند. ویژگی دیگر پژوهش حاضر، ثانویه بودن آن است؛ یعنی ترکیب و تحلیل اطلاعات با توجه به مطالعات اولیه انجام با هدف بررسی مجدد و تحلیل دوباره اطلاعات موجود برای پاسخ به سؤالات جدید مطرح شده در پژوهش انجام شده است. مهم‌ترین علت انتخاب روش سنتز پژوهی در این کار، تجمیع منابع پراکنده و ناقص در خصوص پاسخ به این سؤال است که عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار کدام‌اند؟

برای پاسخ به سؤال پژوهش مراحل بدین شرح انجام شد:

مرحله اول؛ تعیین معیارهای ورود: در این مرحله ویژگی‌های پژوهش‌های مورد بررسی، تعیین شده و در آن به سؤالاتی چون what (چه چیزی)، who (جامعه مورد مطالعه)، when (محدودیت زمانی)، How (چگونگی روش) پاسخ داده شده است. کلیه پژوهش‌های نظری و مروری، مطالعات تجربی و تنها مقالات علمی و پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. **مرحله دوم؛ جستجو:** در این مرحله کلیدواژه‌های فارسی «برنامه درسی محیط کار، یادگیری محیط کار، تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار، تسهیل‌کننده برنامه درسی، عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی و تسهیل‌کننده یادگیری محیط کار» در پایگاه‌های «پورتال جامع علوم انسانی، مگیران، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (Sid)، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) و پایگاه مجلات تخصصی نور» بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ و کلیدواژه‌های انگلیسی «Workplace curriculum, Workplace learning, Workplace curriculum facilitator, Curriculum «facilitate, Factors facilitating the workplace curriculum, workplace learning facilitator, Francis, Springer, ScienceDirect, Wiley, PubMed, Taylor &» در پایگاه‌های خارجی» تا ۲۰۲۰؛ جهت جستجوی مقالات کاربردی به‌کار رفت. شایان‌ذکر است، جستجو به‌صورت اینترنتی انجام و ۶۱۶۶ مطالعه گزارش شد. **مرحله سوم؛ غربالگری:** در این مرحله با توجه به معیارهای از پیش تعیین شده و سؤال‌های پژوهش، دستاوردهای حاصل از مرحله جستجو، در دو مرحله غربالگری شده

است. در گام اول، با بررسی عنوان و نهایت چکیده تعدادی از پژوهش‌ها حذف شدند و تنها تعدادی از آن‌ها به مرحله دوم غربالگری وارد شدند. در گام دوم، جهت بررسی دقیق‌تر و عمیق‌تر پژوهش‌ها، کل متن خوانده شد و آن‌هایی که فاقد اعتبار و مشخصات لازم بودند کنار گذاشته شدند. پس از اتمام مرحله غربالگری ۴۵ مطالعه برای ورود به مرحله بعد باقی ماند. **مرحله چهارم؛ کدگذاری^۱**: در این مرحله، پژوهش‌ها از نظر رویکرد (کمی، کیفی)، سؤالات و متغیرهای وابسته، روش، جامعه و نمونه بررسی شد و اطلاعات لازم در اختیار پژوهشگر قرار گرفت. طبقه‌بندی اطلاعات در این مرحله حائز اهمیت است چراکه مرحله ارزیابی و سنتز را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در طی کدگذاری داده‌ها خرد و مفهوم‌پردازی شده و سپس با روش‌های تازه، دوباره به یکدیگر متصل شدند. مراحل تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل مضمون انجام شد. **مرحله پنجم؛ ارزیابی^۲**: در این مرحله کیفیت^۲ داده‌های جمع‌آوری شده بررسی شد که آیا داده‌ها با سؤالات و اهداف ارتباط روشنی دارند. در واقع، روایی و اعتبار و دقت داده‌ها که به‌عنوان پایایی است مدنظر قرار گرفت. این مرحله یک نوع اطمینان از روایی و پایایی سنتز پژوهی است که ممکن است غربالگری در اینجا نیز ادامه داشته و تعدادی از مقالات حذف شوند. **مرحله ششم؛ سنتز**: این پژوهش، بر اساس رویکرد سنتز پژوهی تجمیعی است؛ یعنی بعد از غربالگری، تجمیع و بررسی محتوای مطالعات، آن‌هایی که از نظر محتوایی پاسخگوی سؤالات پژوهشگر بودند انتخاب و جمع‌بندی شدند و مطالعات همگن با هم ترکیب شد.

تحلیل داده‌ها، بر اساس فرایند کدگذاری مبتنی بر تحلیل مضمون انجام شد. برای بررسی عوامل تسهیل‌کننده یادگیری در محیط کار، هر یک از مضامین پایه یک‌به‌یک بررسی شده و با توجه به مفهوم کدها سه مضمون مرتبط برای دسته‌بندی کلی آن‌ها انتخاب شد. در مطالعه حاضر، برای در نظر گرفتن ملاک شمول سعی شده است تا کلیه منابع الکترونیکی معتبر در حوزه برنامه درسی محیط کار مورد مطالعه قرار گیرد. برای از بین بردن هرگونه ابهام و دوپهلوی بودن اصطلاحات از متخصصین حوزه برنامه درسی و همچنین مترجمین در معادل‌یابی کلمات و اصطلاحات کلیدی کمک و مشورت گرفته شده است. برای رسیدن به توافق جمعی نیز از نظر متخصصان حوزه برنامه‌ریزی درسی محیط کار استفاده شده و کلیه مراحل مورد تأیید استاد راهنما و مشاور قرار گرفته است. در این پژوهش، پژوهشگر روش‌هایی چون انتخاب نمونه مناسب و جامع، دقت در انتخاب مقالات متعدد، حذف مقالات غیر مرتبط در مرحله غربالگری، نگاه انتقادی به داده‌های جمع‌آوری شده و اصلاح داده‌ها و دقت در فرایند ترکیب داده‌ها و سعی در استفاده از کانال‌های جستجوگر معتبر را در نظر گرفته است. برای پایایی پژوهش نیز انتخاب و ترکیب داده‌ها با کمک

1- Coding

2 - Quality

تحلیل‌گران حوزه برنامه درسی صورت گرفته است و در فرایند کدگذاری نهایت دقت انجام شده است.

یافته‌ها

کلیه عوامل مؤثر در یادگیری مرتبط با کار در سه دسته؛ عوامل سازمانی، عوامل کارکردی و عوامل فردی قرار می‌گیرد (Sambrook, 2006) که در پژوهش حاضر عوامل فراسازمانی نیز به مقوله‌ها اضافه گردید. در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های مستخرج از کدهای پایه حول ۴ کد سازمان‌دهنده ترکیب و نهایی شدند. این ۴ مضمون سازمان‌دهنده عبارت‌اند از: عوامل سازمانی، کارکردی، فردی و فراسازمانی. بر اساس تحلیل اسناد مورد مطالعه، ۱۲۸ کد باز استخراج شد (جدول ۱).

جدول ۱- مضامین مستخرج از کدگذاری عوامل تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار

| مضامین فراگیر | مضامین سازمان‌دهنده | مضامین پایه |
|-------------------------------|-------------------------------|--|
| عوامل شغلی | عوامل شغلی | مدیریت مناسب آموزش محیط کار (Mulder et al, 2018) |
| | | تأثیر توسعه محصول یا خدمات جدید (Ridoutt et al, 2002) |
| | | حمایت‌های سازمانی (Igbal & Alsheikh, 2018; Rosenbaum, 2017) |
| | | حمایت از برنامه‌ها و تیم‌های آموزشی (فراگیران، معلمان، طراحان) (Rintala & Cleaver et al, 2020; Noklanen, 2019) |
| | | حمایت‌های مالی (Paek, 2018; Aydin et al, 2017) |
| | | تفویض اختیار در اجرای برنامه درسی محیط کار (Chin et al, 2007) |
| | | فرهنگ شغلی - سازمانی (Mehmandoost Ghamsari et al, 1399) |
| | | بازخورد (مربی و سازمان) (Rosenbaum, 2017; Safai Movahed, 1397) |
| | | همسویی علائق کارکنان و محیط کار (Goller, Steffen and Harteis, 2019) |
| | | امکانات و تجهیزات (Willmen, 2008; Ajam et al, 1396) |
| عوامل سازمانی | عوامل سازمانی | زمان مناسب برای آموزش (OECD, 2019; Ajam et al, 1396) |
| | | مکان آموزش محیط کار (Mohd Yunus, 2016; Yadegarzade, 1395) |
| | | پاسخگویی (Aydin et al, 2017) |
| | | تعامل مدرس و فراگیر (Olson & Ruppert, 2017) |
| | | آموزش مداوم (Goller, Steffen and Harteis, 2019) |
| | | راهنمایی همکاران باتجربه (Billet, 2006) |
| | | درک جامعه محیط کار (Strand et al, 2014) |
| | | ارتباط فراگیران با محققان مؤسسه (Fung, 2020) |
| | | هماهنگ شدن برنامه‌ریزان با محدودیت‌های محیط کار (Cleaver et al, 2020) |
| | | ادراک مناسب و نگرش مثبت به برنامه‌ریز درسی (Goller, Steffen and Harteis, 2019) |
| جایگاه سازمانی آموزش محیط کار | جایگاه سازمانی آموزش محیط کار | ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری برنامه‌ریز (Mulder et al, 2018) |
| | | |

| مضامین پایه | مضامین سازمان‌دهنده | مضامین فراگیر |
|--|---------------------------------------|---------------|
| توجه به نیازهای آموزشی کارکنان تازه‌کار و باتجربه (Filltaz & Billet, ۲۰۱۵) | | |
| داشتن تفکر سیستمی (Strand et al, ۲۰۱۴) | | |
| آشنایی با عناصر مهم برنامه درسی محیط کار (Doosti et al, ۲۰۱۹) | | |
| استفاده از روش‌های به‌روز برنامه‌ریزی (Cleaver, ۲۰۲۰) | | |
| تفکر پژوهش در ارتباط با برنامه درسی (Mehmandoost Ghamsari, ۱۳۹۹) | | |
| دیدگاه کارآفرینانه در تدوین برنامه درسی (Chin et al, ۲۰۰۷) | | |
| درگیر کردن معلمان و فراگیران در تدوین برنامه درسی محیط کار (Adams, ۲۰۰۷) | | |
| تدوین برنامه‌های دقیق-واقع‌بینانه-عملی-شفاف و ساختاریافته (Igbal & Alsheikh, ۲۰۱۸) | | |
| تعیین اهداف یادگیری (Strand et al, ۲۰۲۰; Bergen, ۲۰۱۵) | هدف در برنامه درسی محیط کار | |
| انعطاف‌پذیری در اهداف (Cleaver et al, ۲۰۲۰) | | |
| شناسایی عناصر مهم برنامه درسی محیط کار (Doosti et al, ۲۰۱۹) | | |
| نیازسنجی (Bopardikar et al, ۲۰۲۰) | | |
| عملی کردن نظریه و آموزش (Scholtz, ۲۰۲۰) | | |
| دقت زیاد در انتخاب محتوا (Bopardikar et al, ۲۰۲۰) | | |
| متناسب‌سازی برنامه درسی با کسب‌وکار سازمان (Doosti et al, ۲۰۱۹) | محتوا در برنامه درسی محیط کار | عوامل کارکردی |
| به‌کارگیری از دانش کاربردی در برنامه درسی محیط کار (Doosti et al, ۲۰۱۹) | | |
| تنظیم و تدوین محتوای برنامه درسی متناسب با نیاز کارکنان (Filltaz & Billet, ۲۰۱۵) | | |
| استفاده از زبان دوم در برنامه درسی محیط کار (Fung, ۲۰۲۰) | | |
| تغییر برنامه درسی با تغییر ماهیت محیط کار (Ridoutt et al, ۲۰۰۲) | | |
| همسویی بین برنامه‌های یادگیری با استراتژی‌های سازمان (Doosti et al, ۲۰۱۹) | | |
| توجه به دستورالعمل‌ها و رویه‌ها (Filltaz & Billet, ۲۰۱۵) | نحوه اجرای برنامه درسی | |
| اجرای روند طراحی وارونه (معکوس) (Ritter et al, ۲۰۱۸) | | |
| داشتن رویکرد میان‌رشته‌ای و چند رشته‌ای (Scholtz, ۲۰۲۰) | | |
| مدل آموزشی شبیه‌سازی (Billet, ۲۰۰۶; Tynjala, ۲۰۰۸) | | |
| ارزشیابی تکوینی (Fung, ۲۰۲۰; Robinson, ۲۰۱۲) | نحوه ارزشیابی از برنامه درسی اجرا شده | |
| استفاده از مدل‌های ارزشیابی جدید در محیط کار (Mulder et al, ۲۰۱۸) | | |
| اطمینان از کیفیت بالای آموزش (Hallissy et al, ۲۰۲۰) | | |
| آمادگی حرفه‌ای مدرس (Rosenbaum, ۲۰۱۷; Damlamian & Rodrigues, ۲۰۱۳) | | |
| اعتبار مدرس (Adams, ۲۰۱۴; Chan, ۲۰۰۷) | مدرس | عوامل فردی |
| آماده‌سازی مدرس (Strand et al, ۲۰۱۴; Hiss, ۲۰۱۴) | | |
| همترازی اهداف مدرسین و محیط کار (OECD, ۲۰۱۸; Igbal & Alsheikh, ۲۰۱۹) | | |
| در نظر گرفتن ضرورت داشتن تفکرات حل مسئله از طرف مدرس (Adams, ۲۰۰۷) | | |
| پرواز بودن مدرس و عملکرد متناسب با زمان مدرس (Filltaz & Billet, ۲۰۱۵) | | |

| مضامین پایه | مضامین سازمان‌دهنده | مضامین فراگیر |
|---|---------------------|---------------|
| فرایندگرا بودن مدرس (Stok-Koch et al., 2020, Scholtz) (2007) | | |
| تدوین محتوای مفید (Rosenbaum) (2017) | | |
| آشنایی با مدل‌های آموزشی جدید (Machtley, Fung) (2018, 2020) | | |
| درگیر شدن مدرسان در سرتاسر تدوین برنامه درسی (Rosenbaum) (2017) | | |
| دارا بودن دیدگاه سازنده‌گرایی (Karami & sillane) (1394, Safai Movahed) (1397) | | |
| مشارکت فراگیران در برنامه (Ritter et al, Doosti et al) (2018, 2019) | | |
| یادگیری گروهی و تیمی و مشارکتی (Tynjala, Mulder et al) (2008, 2018) | | |
| یادگیری فرایندگرا (Doosti et al) (2019) | | |
| دانش پیشین فراگیر (Karami & sillane) (1394) | | |
| علاقه و انگیزه فراگیران (Sambrook) (2005) | | |
| درک ماهیت مشکلات سازمان (Damlamian & Rodrigues) (2013) | | |
| تقویت احساس تعلق به محل کار (Paek) (2018) | | |
| مهارت زبان نوشتاری و گفتاری در محیط کار (Machtley, Chan) (2018, 2014) | | |
| مهارت‌های ارتباطی (Chin et al, Chan) (2007, 2014) | فراگیر | |
| خلاقیت (Fung) (2020) | | |
| مهارت در انواع تفکر (Billet) (2006) | | |
| مسئولیت‌پذیری (Bergen) (2020) | | |
| خودمدیریتی (Bergen) (2020) | | |
| داشتن چشم‌انداز و هدف مناسب (Doosti et al) (2019) | | |
| ارائه بازخورد از طرف فراگیر (Adams) (2007) | | |
| مهارت فراشناخت (OECD) (2019) | | |
| در نظر گرفتن مهارت‌های لازم برای کار روزانه (Yadegarzade) (1395) | | |
| ارتباط آموزه‌های دانشگاه و محیط کار (Fung) (2020) | | |
| تعامل محیط کار با جامعه (Hallissy et al) (2020) | | |
| توجه به مسائل اقتصادی، اجتماعی در تدوین برنامه درسی (Bopardikar et al) (2020) | سطح ملی | |
| (Rutkiene & Ponomarenko) (2020) | | |
| استفاده از متخصصان موضوعی در تدوین برنامه درسی (Damlamian & Rodrigues) (2013) | | فراسازمانی |
| در نظر گرفتن عقلانیت علمی شکل گرفته در محیط کار (Damlamian & Rodrigues) (2013) | | |
| پیشرفت سریع تکنولوژی (Damlamian & Rodrigues) (2013) | | |
| همگام شدن با تغییرات جهانی (Hallissy et al) (2020) | سطح بین‌المللی | |
| توجه به مسائل سیاسی و منطقه‌ای در تدوین برنامه درسی (Rutkiene & Ponomarenko) (2020) | | |

هریک از مضامین مورد بازبینی مجدد قرار گرفته و ضمن در نظر گرفتن مؤلفه‌های مرحله قبل برای کدهایی که هم‌معنی هستند یک زیر مؤلفه انتخاب شد. بر اساس نتایج استخراج شده، عوامل سازمانی با ۳ زیر مؤلفه، عوامل کارکردی با ۴ زیر مؤلفه و عوامل فردی با ۲ زیر مؤلفه و در نهایت عوامل فراسازمانی با ۲ زیر مؤلفه معرفی شد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، عوامل سازمانی در سه بخش؛ عوامل شغلی با مضمون «مدیریت مناسب آموزش محیط کار، توسعه محصول یا خدمات جدید، حمایت‌های سازمانی (ارتقای سازمانی)، حمایت از برنامه‌ها و تیم‌های آموزشی (فراگیران، معلمان، طراحان)، حمایت‌های مالی، تفویض اختیار در اجرای برنامه درسی محیط کار، فرهنگ شغلی - سازمانی، بازخورد (مربی و سازمان) و هم‌سویی علایق کارکنان و محیط کار» مطرح شده است. دلیل انتخاب مضمون شغلی، وجود کلیه عواملی است که در بطن محیط کار و شغل حضور دارند و در ارتباط با وظایف محیط کار در قبال کارکنان، آموزش کارکنان و حمایت‌های سازمانی هستند. عوامل ساختاری با مضامین «امکانات و تجهیزات، زمان مناسب برای آموزش، مکان آموزش (محیط کار)، پاسخگویی، تعامل مدرس و فراگیر، آموزش مداوم، راهنمایی همکاران باتجربه، درک جامعه محیط کار و ارتباط فراگیران با محققان مؤسسه» و جایگاه سازمانی آموزش محیط کار با مضامین «هماهنگ شدن برنامه‌ریزان با محدودیت‌های محیط کار، ادراک مناسب و نگرش مثبت به برنامه‌ریز درسی، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری برنامه‌ریز، توجه به نیازهای آموزشی کارکنان تازه‌کار و باتجربه، داشتن تفکر سیستمی، آشنایی با عناصر مهم برنامه درسی محیط کار، استفاده از روش‌های به‌روز برنامه‌ریزی و تفکر پژوهش در ارتباط با برنامه درسی، دیدگاه کارآفرینانه در تدوین برنامه درسی، درگیر کردن مدرسان و فراگیران در تدوین برنامه درسی محیط کار و تدوین برنامه‌های دقیق-واقع بینانه - عملی-شفاف و ساختاریافته» و عوامل فراسازمانی در دو مؤلفه؛ ملی با مضمون «ارتباط آموزه‌های دانشگاه و محیط کار، تعامل محیط کار با جامعه، توجه به مسائل اقتصادی و اجتماعی در تدوین برنامه درسی، استفاده از متخصصان موضوعی در تدوین برنامه درسی و در نظر گرفتن عقلانیت علمی شکل گرفته در محیط کار» و بین‌المللی با مضامین «پیشرفت سریع تکنولوژی، همگام شدن با تغییرات جهانی و توجه به مسائل سیاسی و منطقه‌ای در تدوین برنامه درسی» به‌عنوان تسهیل‌کننده‌های برنامه درسی محیط کار شناخته شدند.

بر این اساس با توجه به اینکه، پژوهش‌هایی در خصوص هم‌سویی عوامل سازمانی با یافته‌های سایر پژوهش‌های انجام شده، می‌توان گفت پژوهش‌هایی به مدیریت مناسب آموزش محیط کار (Mulder et al, ۲۰۱۸)، به تأثیر توسعه محصول یا خدمات جدید (Ridout et al, ۲۰۰۲)، به

حمایت‌های سازمانی (Igbal & Alsheikh، ۲۰۱۸؛ Rosenbaum، ۲۰۱۷)، به حمایت از برنامه‌ها و تیم‌های آموزشی (فراگیران، معلمان، طراحان) (Cleaver et al، ۲۰۲۰؛ Rintala & Noklanen، ۲۰۱۹)، به حمایت‌های مالی (Peak، ۲۰۱۸؛ Aydin et al، ۲۰۱۷)، برخی دانشمندان به تفویض اختیار در اجرای برنامه درسی محیط کار (Chin & et al، ۲۰۰۷) برخی به فرهنگ شغلی - سازمانی (Mehmandooost Ghamsari، ۱۳۹۹)، برخی به بازخورد (مریی و سازمان) (Rosenbaum، ۲۰۱۷)؛ Safai Movahed، ۲۰۱۸)، تعدادی از پژوهشگران به هم‌سویی علایق کارکنان و محیط کار (Goller, Steffen and Harteis، ۲۰۱۹)، برخی به امکانات و تجهیزات (Willman، ۲۰۰۸؛ Ajam et al، ۲۰۱۷)، زمان مناسب برای آموزش (OECD، ۲۰۱۹؛ Ajam et al، ۲۰۱۷)، مکان آموزش محیط کار (Yadegarzade، ۱۳۹۶؛ Mohd Younes et al، ۲۰۱۶)، پاسخگویی (Aydin et al، ۲۰۱۷)، تعامل مدرس و فراگیر (Olson and Ruppap، ۲۰۱۷)، آموزش مداوم (Goller, Steffen & Harteis، ۲۰۱۹)، راهنمایی همکاران باتجربه (Billett، ۲۰۰۶)، درک جامعه محیط کار (Strand et al، ۲۰۱۴)، ارتباط فراگیران با محققان مؤسسه (Fung، ۲۰۲۰)، عوامل داخلی سازمانی (Moore، ۲۰۰۴)، عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (Alavi، ۱۳۸۷)، عوامل سازمانی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (Mehmandooost Ghamsari et al، ۱۳۹۷، ۱۳۹۹) و نیز به عوامل سازمانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر یادگیری و برنامه درسی محیط کار (Sambrook، ۲۰۰۲) اشاره نموده‌اند.

عوامل ساختاری جزء ملزومات اولیه محیط کار هستند که سازمان به‌عنوان یک محیط کار در درجه اول به آن‌ها نیاز دارد. در عوامل ساختاری، مقوله‌های امکانات و تجهیزات، فرهنگ شغلی - سازمانی، زمان و پاسخ‌گویی آورده شده است. این عوامل به‌عنوان ساختار اصلی یک محیط کاری و تسهیل‌کننده برنامه درسی محیط کار معرفی می‌شوند. اگر ملزومات اولیه‌ای چون زمان و مکان برای آموزش فراهم باشد برنامه درسی به بهترین شکل به مخاطبین منتقل می‌شود. نبود این موارد خود نقش بازدارندگی دارد. در خصوص هم‌سویی این عوامل ساختاری با یافته‌های سایر پژوهش‌ها می‌توان مطرح کرد که یادگیری محیط کار تحت تأثیر زمان و جو و فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرد (Reese & Sidani, 2020). در یکی از پژوهش‌ها فرهنگ یادگیری سازمانی به‌عنوان عاملی که بیشترین تأثیر را بر یادگیری کارکنان در محیط کار دارد، مطرح شده که با پژوهش حاضر هم‌سویی دارد (Nazari، ۱۳۹۴).

عوامل کارکردی از پنج بعد فرعی شامل: هدف در برنامه درسی محیط کار با پنج زیر مؤلفه، محتوا در برنامه درسی محیط کار با شش زیر مؤلفه، نحوه اجرای برنامه درسی با پنج زیر مؤلفه و نحوه ارزشیابی از برنامه درسی محیط کار با سه زیر مؤلفه، تشکیل شده است. یافته‌های پژوهش، عوامل کارکردی را به‌عنوان زیر مؤلفه مهم در تسهیل برنامه درسی محیط کار معرفی می‌کند. در برخی پژوهش‌ها نیز نیازسنجی و هدف‌گذاری در طراحی الگوی برنامه

درسی محیط کار با رویکرد شایستگی مهم شمرده شده است (Farzadnia, ۱۳۹۵). در خصوص هم‌سویی این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها برخی نیز برنامه‌ریز درسی را جزء عوامل درون‌سازمانی مؤثر برنامه درسی محیط کار می‌دانند (Mehmandoust Ghamsari, ۱۳۹۹).

در خصوص هم‌سویی مقوله هدف در پژوهش حاضر می‌توان به برخی پژوهش‌ها اشاره کرد (Rintala & Nokelainen, ۲۰۲۰؛ Cleaver, ۲۰۲۰). در برخی انعطاف‌پذیری در اهداف یادگیری هسته اصلی روند طراحی شناخته شده است که منجر به برنامه درسی می‌شود و راه را برای رسیدن به ارزش‌ها هموار می‌کند (Cleaver, ۲۰۲۰). در برخی دیگر نیز یادگیری در محیط کار از طریق تعیین اهداف آموزشی سبب ارتقای نقش فراگیر شده است (Rintala & Nokelainen, ۲۰۲۰). عنصر بعدی محتواست که پلی است برای رسیدن به آنچه در هدف مشخص شده است. دقت زیاد در انتخاب محتوا، به‌کارگیری دانش کاربردی در برنامه درسی محیط کار که در کدهای باز تحت عنوان استفاده از ریاضیات و آمار در برنامه درسی محیط کار آمده است همگی در این مقوله قرار می‌گیرند.

پژوهش‌هایی در خصوص هم‌سویی یافته پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها انجام شده است. مطالعات نشان می‌دهد که چگونه چارچوب یونسکو سیاست‌گذاران را در ایرلند قادر ساخته است تا رویکرد سیستمی را برای تدوین سیاست‌ها اتخاذ کنند که استراتژی‌های آموزشی را در طیف وسیعی از عناصر برای استفاده از نقاط قوت، هماهنگی سرمایه‌گذاری، تحکیم سود و اهداف چشم‌انداز توسعه ملی پیش ببرد (Hallissy et al, ۲۰۲۰).

از نظر تاریخی، در سرتاسر جهان، تغییر برنامه درسی به‌عنوان روشی برای تغییر شیوه کلاس‌داری و تأثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان برای تأمین نیازهای دنیای همیشه در حال تغییر دیده شده و مورد استفاده قرار گرفته است. در واقع، برنامه درسی عامل تغییر اصلاحات آموزشی نامیده شده است و برنامه درسی ریاضیات مدرسه، همچنان مسئله اصلی تلاش‌ها برای بهبود یادگیری دانش‌آموزان است (Damlamian, Rodriguse & Straßer, ۲۰۱۳). همچنین، هم‌سو با نتایج پژوهش برخی متذکر شده‌اند که تنظیم و تدوین محتوای برنامه درسی متناسب با نیاز کارکنان، استفاده از زبان دوم در برنامه درسی محیط کار در مضامین پایه با عنوان زبان انگلیسی در محتوای برنامه درسی محیط کار مطرح شده است (Fung, ۲۰۲۰).

هر محتوایی که در برنامه درسی تدوین شده است از طریق اجرا و استراتژی‌های به‌کار گرفته در تدریس به فراگیر منتقل می‌شود. این اجرا می‌تواند با انواع مدل‌های جدید آموزشی (مثل شبیه‌سازی)، رویکردهای میان‌رشته‌ای و چند رشته‌ای یا روند طراحی معکوس باشد. عنصر اجرا در زیر مؤلفه برنامه درسی، هم‌سویی بین برنامه‌های یادگیری با استراتژی‌های سازمان را مطرح می‌کند که در بعضی پژوهش‌ها به‌عنوان چالش اصلی متخصصان یادگیری و توسعه در محل کار

معرفی شده است (Doosti et al, ۲۰۱۹).

در یافته‌های پژوهش، ارزشیابی، با مقوله‌های ارزشیابی تکوینی، استفاده از مدل‌های ارزشیابی جدید در محیط کار و کیفیت بالای آموزش، مطرح شده است. تمامی برنامه‌ها از مرحله تدوین تا مرحله اجرا اگر مورد ارزشیابی قرار نگیرند با نواقص و کمبودهای موجود پیش رفته و تنها از دست دادن هزینه و سرمایه و زمان را در پی دارند. ارزشیابی یکی از عوامل اصلی توسعه سازمانی در جهت کار فراگیران است. یکی از عوامل موفقیت هر رویداد آموزشی ارزشیابی درست و به‌کارگیری نتایج برای بهبود فرایند یادگیری است (Safai Movahed, ۱۳۹۷).

مؤلفه مهم و مورد توجه در این پژوهش، عوامل فردی است. عوامل فردی نیز متشکل از دو بعد، مدرس با یازده زیر مؤلفه و فراگیر با هفده زیر مؤلفه بود. عنصر مهمی که شالوده برنامه درسی طبق نظر و نیاز آن‌ها شکل می‌گیرد. به نظر می‌رسد اگر فراگیر از محیط کار خود درک درستی داشته باشد، طی آموزش‌های مداوم، تعامل با مدرس و ارتباط با همکاران باتجربه و محققان مؤسسه، می‌تواند یادگیری را تسهیل کند.

پژوهش، مدرس و فراگیر را اصلی‌ترین نیروهای انسانی محیط کار می‌داند. مدرس یکی از منابع انسانی مهمی است که نقش تسهیل‌کنندگی قوی دارد. در مؤلفه مدرس کلیه عواملی که به مدرس محیط کار اشاره می‌کند قرار گرفته‌اند. چه عواملی که در ارتباط با مدرس و محیط کار است، مثل درگیر شدن مدرسان در سراسر تدوین برنامه درسی محیط کار و چه عواملی که در ارتباط با مدرس و فراگیر هستند. اگر مدرس در تدوین برنامه درسی سهمی شود بنا به تجربه وی نیازها و سلايق فراگیران به‌راحتی به متخصصان در طراحی و تدوین برنامه درسی منتقل شده و کمک‌کننده خواهد بود. به‌روز بودن مدرس، آمادگی حرفه‌ای و آشنایی با مدل‌های آموزشی جدید، دارا بودن دیدگاه سازنده‌گرایی، هم‌ترازی اهداف مدرسان و محیط کار، ضرورت داشتن تفکرات حل مسئله از طرف مدرس، به‌روز بودن مدرس و عملکرد متناسب با زمان و فرایندگرا بودن مدرس، تدوین محتوای مفید، آشنایی با مدل‌های آموزشی جدید، درگیر شدن مدرسان در سرتاسر تدوین برنامه درسی در مقوله مدرس جای می‌گیرد.

در این خصوص عنوان می‌شود که مشارکت مدرسان باید از اوایل برنامه درسی آغاز شود و تا تدوین برنامه درسی و آموزش مداوم مدرسین تداوم داشته باشد (Rosenbaum, ۲۰۱۷). به نقش مربی تخصصی و استادان نیز به‌عنوان تسهیل‌کننده‌های برنامه درسی اشاره شده است (Greiner, ۲۰۱۵).

دومین منبع انسانی یافت شده در این پژوهش که نقش تسهیل‌کنندگی قوی در برنامه درسی محیط کار دارد، فراگیر است. عنصری که درصد مهمی از سرمایه‌گذاری‌ها، کارایی و اثربخشی سازمان، موفقیت‌ها و عدم موفقیت‌های محیط کار و تصمیمات اخذ شده به‌طور مستقیم و

غیرمستقیم به سمت او بر می‌گردد. زیر مؤلفه فراگیر در پژوهش حاضر با پژوهش‌های مختلفی هم‌سویی دارد: در برخی ویژگی‌های فردی فراگیران در کنار محیط داخلی سازمان و ویژگی‌های محیط خارجی سازمان قرار می‌گیرد و تعامل بین این سه عامل سبب شکل‌گیری یک برنامه درسی می‌شود که کارکنان آن را به‌عنوان برنامه درسی محیط کار تجربه می‌کنند (Moor, 2004). از طرفی نقش فراگیران در تمام مراحل برنامه‌ریزی مهم و حیاتی شمرده می‌شود (Farzadnia, 1395). همچنین بر نقش مثبت و سازنده تعامل با دیگران تأکید می‌شود (Safai Movahed, 1397). در خصوص نقش فراگیران برخی پژوهشگران معتقدند که بصیرت (شناخت)، بینش و دوراندیشی کارکنان بر یادگیری آنان در محیط کار تأثیرگذار است (Lofti Jalal Abadi et al, 1398). در خصوص مهارت‌ها مطرح می‌شود که کل برنامه درسی باید بر توسعه تفکر انتقادی و مهارت‌های کلامی و نوشتاری متمرکز باشد (Machtley, 2018). در برخی پژوهش‌ها به نقش مهارت‌ها در تسهیل‌کنندگی برنامه درسی محیط کار اشاره شده است (OECD, 2019). در نهایت، عوامل فراسازمانی نیز، در دو سطح ملی با ۵ زیر مؤلفه و سطح بین‌المللی با سه زیر مؤلفه معرفی شد.

در خصوص اهمیت مؤلفه بین‌المللی نیز می‌توان گفت، تکنولوژی همیار برنامه درسی است؛ چراکه، در تمام مراحل از هدف‌گذاری تا ارزشیابی، مسیر را هموار می‌سازد. برای مثال، بهره‌گیری از آن در اجرا و آموزش، فهم برنامه درسی تدوین شده را تسهیل می‌نماید و هدف را آن‌گونه که مد نظر متخصصان است به فراگیران تفهیم می‌کند. عده‌ای معتقدند محیط‌های کاری قرن ۲۱ دائماً در حال تغییر هستند و کشورهای زیادی برای اینکه با تقاضاهای این تغییرات سریع به‌خوبی مواجه شوند در حال طراحی دوباره سیستم‌ها و برنامه‌های آموزشی خود هستند (Hallissy et al, 2020).

در خصوص اهمیت مقوله‌های ملی مستخرج از پژوهش حاضر، ایجاد ارتباط با جهانی فراتر از دانشگاه و ارتباط بین یادگیری آکادمیک و یادگیری در محیط کار برای طراحی برنامه‌ها ضروری است (Cleaver et al, 2020). عواملی که پژوهشگر در چهارچوب ملی مطرح می‌کند، از جمله رشد تعاملات و ارتباطات با جامعه، دانشگاه و محیط کار، به برنامه درسی این امکان را می‌دهد تا در جهت تکمیل یا برطرف کردن خلأهای آموزشی آنچه پیش‌تر کارکنان در دانشگاه با آن روبرو بوده‌اند اقدام نماید یا در خلال این تعاملات نیازهای جامعه و محیط بیرونی کار را شناسایی کرده و برای قوت بخشیدن و ارتقای محیط کاری، برنامه درسی قدرتمندی را تدوین کند.

بنابراین، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان استفاده از نتایج پژوهش را به برنامه‌ریزان و مدیران منابع انسانی و دست‌اندرکاران آموزش سازمانی پیشنهاد داد پیرو نقش تسهیل‌کنندگی عوامل شغلی در برنامه درسی محیط کار، پیشنهاد می‌شود حمایت‌های مدیریتی، مالی و آموزشی

همواره در محیط کار برقرار باشد. با توجه به نقش تسهیل‌کنندگی عوامل ساختاری در برنامه درسی محیط کار، پیشنهاد می‌شود قبل از هر اقدام آموزشی ملزومات اولیه چون زمان، مکان، امکانات و تجهیزات در اختیار سیستم آموزشی محیط کار قرار گیرد. با توجه به نقش تسهیل‌کنندگی مدرس، فراگیر و برنامه‌ریز در برنامه درسی محیط کار، پیشنهاد می‌شود سازمان به این منابع انسانی توجه ویژه داشته و تدوین برنامه درسی محیط کار را بر اساس مشارکت و تعامل مدرس، فراگیر و برنامه‌ریز درسی انجام دهد و در انتخاب و گزینش هر سه منبع انسانی فاکتورها و معیارهای دقیق‌تری را در نظر داشته باشد و با توجه به اینکه یافته‌ها، نقش تسهیل‌کنندگی عوامل ملی را در برنامه درسی محیط کار نشان داد، پیشنهاد می‌شود تدوین برنامه درسی با توجه به تعاملات و ارتباطات محیط کار با جامعه و دانشگاه و با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه صورت گیرد. با توجه به نقش تسهیل‌کنندگی عوامل بین‌المللی در برنامه درسی محیط کار، پیشنهاد می‌شود استفاده از تکنولوژی و توجه به عوامل منطقه‌ای و سیاسی مدنظر متخصصان برنامه درسی قرار گیرد. همچنین در ارزیابی و اصلاح مکرر یک برنامه درسی علمی مبتنی بر کار، به طراحان توصیه می‌شود که بر چهار حوزه زیر که از نمونه کار ارائه شده در این مطالعه جدا شده‌اند، تمرکز کنند: پوشش مطالب (هم‌سو با اصلاحات)، کفایت حمایت‌های آموزشی، ارتباط بین علم و اهمیت محل کار. در حالی که دو حوزه اول در طراحی برنامه درسی خوب مشترک است، دو حوزه اخیر مخصوص تقویت ارتباطات محل کار در برنامه درسی علمی مبتنی بر کار است. آن‌ها با هم به مظاهر برنامه درسی (برنامه درسی قصد شده، برنامه درسی اجرا شده و برنامه درسی کسب شده) و زمینه‌سازی علم در محیط کار می‌پردازند.

شایان ذکر است، محدودیت‌ها به طور ذاتی در هر پژوهشی وجود دارد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست. از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر منابع و واژه‌های انتخاب شده در پژوهش در محدوده زمانی خاص و استفاده از پایگاه‌های در دسترس در زمان اجرای پژوهش بود؛ از این رو، منابع و ساختار ارائه شده نسبی است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی با استفاده از نظرات متخصصان حوزه با تولید کلیدواژه‌های مناسب‌تر و اتخاذ استفاده از پایگاه‌های بیشتر و مناسب‌تر در زمینه شناسایی عوامل جدید اقدام گردد. این مقاله رهنمودهایی برای طراحی محصولات و برنامه‌های درسی علمی مبتنی بر کار که می‌تواند در خدمت سایر طراحان باشد و همچنین، توصیه‌هایی برای پژوهش در خدمت طراحان و سیاست‌گذاران ارائه می‌دهد.

منابع

- Acaray, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Duygusal Emek ve Görev-Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık ve Sigortacılık Sektöründe Bir Çalışma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 73-99.
- Adams, D. R. (2007). Filling the Gap Between a Magnet High School Workplace, Reading and the workplace, PhD Dissertation, Capella University
- Ajam, A. A., Jafari Suny, H., & Akbary Boorn, M. (2017). Design of Curriculum Pattern Based on the Blended Learning approach for higher education. Research in curriculum planning, 14 (53), 1-16. (In Persian)
- Alavi, S. (2008). Organizational learning and its effective factors. Institute of Humanities and Cultural Studies, 24, 75-66. (In Persian)
- Aydin, H., Ozfidan, B., & Carothers, D. (2017). Meeting the Challenges of Curriculum and Instruction in School Settings in the United States. Journal of Social Studies Education Research, 8(3), 76-92.
- Berngen, E. (2020). Workplace learning Curriculum. Colorado community coll and Occupational Education system, Denver. IBM.
- Billett, S. (2006). Constituting the workplace curriculum. Journal of Curriculum Studies, 37 (3), 1-16.
- Bopardikar, A., Bernstein, D., Drayton, B., & et al. (2020). Work-Based Curriculum to Broaden Learners' Participation in Science: Insights for Designers. Res Sci Educ 50, 1251-1279. <https://doi.org/10.1007/s11165-018-9731-x>
- Chan, M. (2014). Communicative needs in the workplace and curriculum development of business english courses in Hong Kong, Business Communication Quarterly, 77(4), 376-408.
- Chin, P., Zanibbi, M., Dalgarno, N., Poth, C., Ayala, G., Hutchinson, N. L., & Munby, H. (2007). Teaching science for the workplace? An analysis of Canadian science curriculum documents. Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education, 7(2-3), 107-132.
- Cleaver, E., Wills, D., Gormally, S., Grey, D., Johnson, C., & Rippingale, J. (2020). Developing the Higher Education Curriculum, 145-159.
- Clow, J. (2013). Work practices to support continuous organisational learning, In Littlejohn A, Margaryan A. (Eds.), Technology-enhanced professional learning: Processes, practices and tools, London: Routledge.
- Cobanoglu, N. (2021). The relationship between shared leadership, employee empowerment and innovativeness in primary schools: A structural equation modeling. European Journal of Educational Research, 10(1), 327-339. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.327>.
- Damlamian, A., Rodrigues, F. J., & Straßer, R. (2013). Educational Interfaces between Mathematics and Industry. New York: Springer International Publishing Switzerland. SBN 978-3-319-02270-3
- Doosti, H., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safaee Movahed, S. (2019). Dominant discourses of workplace curriculum in Iranian organizations, Journal of Workplace Learning, 31(4), 274-288. (In Persian)
- Farzadnia, F. (2016). Designing a Workplace Curriculum Model with a Competency Approach in Training and Improving Project Managers: A Case Study in Pars Oil and Gas Company, PhD Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University. (In Persian)
- Foster, C. (2019). Organisational development. Retrieved August 23, 2019 from. Available at: organization.development.org/organizational-psychology-learning-training-and-development

- Fillettaz, L., & Billett, S. (2015). *Francophone Perspectives of Learning Through Work: Conceptions, Traditions and Practices*. New York: Springer International Publishing
- Fung, D. (2020a). Introducing the Connected Curriculum framework. *Connected Curriculum for Higher Education*, 4-19. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1qnw8nf.8>.
- Fung, D. (2020b). Connecting academic learning with workplace learning. *Connected Curriculum for Higher Education*, 84-100.
- Ghanbari, S., Shams Morkani, G. R., Arefi, M., & Zandi, Kh. (2018). Pathology of transfer of learning to work environment in government organizations of Kurdistan province (a qualitative research), *education and development of human resources*, 4 (12), 1-27. (In Persian)
- Goller, M., Steffen, B., & Harteis, C. (2019). Becoming a Nurse Aide: An Investigation of an Existing Workplace Curriculum in a Nursing Home. *Vocations and Learning*, 12(1), 67-85.
- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2013). Learning from research: Systematic reviews for informing policy decisions: A quick guide. *The Alliance for Useful Evidence*, 1-38.
- Grenier, M. G. R. S., Germain, M., & Grenier, R. S. (2015). Facilitating workplace learning and change cigar factories, 7, 27(5).
- Gupta, R., & Sahoo, P. (2017). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study, *European Journal of Training and Development*, 40(5), 345-365.
- Hallissy, M., Butler, D., Hurley, J., & Marshall, K. (2020). *Redesigning Education: Meeting the Challenges of the 21st Century*. Microsoft, 1-69.
- Iqbal, M. Z., & AlSheikh, M. H. (2018). Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think? *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(6), 552-556.
- Keren, E., N. (2019). *THE IMPACT OF TRAINING ON EMPLOYEES PERFORMANCE All Professional People 's Community Group Thesis*. November.
- Khandaghi, A. (2010). An Analysis of the Importance and Application of Scientific Achievements in the Field of Curriculum in the Educational Systems of Industrial Companies: Opportunities and Threats, *Iranian Curriculum Studies Quarterly*, 5 (19), 169-139. (In Persian)
- Lotfi Jalalabadi, M., Mehri, D., Askari, N., & Kheirandish, M. (2019). Identify and prioritize employee learning strategies in the workplace using fuzzy hierarchical techniques and TOPSIS; *Journal of Law Enforcement Education*, 6 (23), 12-34. (In Persian)
- Machtley, R. K. (2018). The power of an integrated business and liberal arts curriculum. February. <https://universitybusiness.com/the-power-of-an-integrated-business-and-liberal-arts-curriculum-in-higher>
- Mehmandoost Ghamsari, Z., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safayi Movahed, S. (2018). Identification and Validation of Effective Factors on the Establishment of Workplace Curriculum Model Emphasizing on Economic Development Consequences, *Journal of Urban Economics and Management*, 7(25), 63-79. (In Persian)
- Mehmandoost Ghamsari, Z., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safaei Movahed, S. (2020). Workplace Curriculum Model Design: A Synthesis Research Study, *Bi-Curriculum Theory and Practice Quarterly*, 8 (16), 21-1. (In Persian)
- Mohd Yunus, A., Bakar, A. R., Hamzah, A., & Wan Jaafar, W. M. (2016). A Workplace Curriculum and Strategies to Enhance Learning Experiences for Machining Workers. *International Journal of Learning and Development*, 6(4).
- Moore, D. T. (2004). Curriculum work: An education perspective on the workplace as a learning environment. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 325-340.

- Motamedi, A., & Mousavi, S. (2017). From Knowledge Management to Human Resource Development with a Look at Curriculum Planning in the Workplace, National Conference on New Humanities Approaches in the 21st Century, ISC Index. (In Persian) <https://civilica.com/doc/718728>
- Mulder, H., Braak, E. T., Chen, H. C., & Cate, O. T. (2019). Addressing the hidden curriculum in the clinical workplace: A practical tool for trainees and faculty, *Medical Teacher*, 41(1), 36-43.
- Nazari, N. (2015). The Relationship between Organizational Learning Culture, Managerial Effectiveness and Psychological Empowerment with Learning in the Workplace, Master Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University. (In Persian)
- OECD. (2019). Directorate for Education and skills Education policy committee: OECD Future of Education and Skills 2030: Curriculum analysis: Draft Change Management: Facilitating and Hindering Factors of Curriculum Implementation, 9th Informal Working Group (IWG) Meeting, OECD Publishing, Paris, 22-24 May 2019, Vancouver, British Columbia, Canada.
- Olson, A. J., & Ruppard, A. L. (2017). Resolving Barriers to Access to the General Curriculum: Lessons From an Exemplary Inclusive District. *Inclusion*, 5(2), 121–135.
- Paek, K. M. (2018). Social Expectations and Workplace Challenges: Teaching Artists in Korean Schools. *International Journal of Art and Design Education*, 37(3), 507–518.
- Reese, S. R., & Sidani, Y. (2020). Learning organization thought leaders interview series commonalities and differences. *The Learning Organization*, 27(2), 163-171.
- Ridoutt, L., Dutneall, R., Hummel, K., & Smith, C. S. (2002). Factors influencing the implementation of training and learning in the workplace. Kensington: Ncver, 101.
- Rintala, H., & Nokelainen, P. (2020). Vocational Education and Learners' Experienced Workplace Curriculum. *Vocations and Learning*, 13(1), 113–130.
- Ritter, B. A., Small, E. E., Mortimer, J. W., & Doll, J. L. (2018). Designing Management Curriculum for Workplace Readiness: Developing Students' Soft Skills. *Journal of Management Education*. 2018; 42(1):80-103. doi:10.1177/1052562917703679
- Robinson, L. M. (2012). Expanding the description of facilitators of adult learning: workplace facilitator teaching styles, theories of action, and perspectives of teaching, PhD Dissertation, Faculty of the Graduate School, At the University of Missouri-Columbia.
- Rosenbaum, M. E. (2017). Dis-integration of communication in healthcare education: Workplace learning challenges and opportunities. *Patient Education and Counseling*, 100(11), 2054–2061.
- Rutkiene, A., & Ponomarenko, T. (2020). Rethinking Teacher Education for the 21st Century. Kaunas: Verlag Barbara Budrich Stable, 140–149.
- Safaei Movahed, S. (2018). A Model for the User Environment Curriculum Based on the Hetagology Approach, *Curriculum Studies Quarterly*, 12 (51), 5-26. (In Persian)
- Saks, A. M., Haccoun, R. R., & Belcourt, M. (2013). Managing performance through training and development. Cengage Learning. 6th edition, Toronto: Nelson Education.
- Sambrook, S. (2002). Factors Influencing Learning in Work: a comparison of two research projects (European- and United Kingdom-based), *European Educational Research Journal*, 1(3), 522–537.
- Sambrook, S. (2006). Developing a model of factors influencing work-related learning: Findings from two research projects. In J. N. Streumer (Ed.), *Work-related learning* (pp. 95–125). Dordrecht: Springer.
- Scholtz, D. (2020). Assessing workplace-based learning. *International Journal of Work-*

- Integrated Learning, 21(1), 25–35.
- Sepeng, S., & Miruka, C. O. (2013). Transfer of Learning Challenges Experienced by Employees in Selected Departments of the North West Province. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK, and 8 — 9 July.
- Sergeevna, S. M., & Efimovna, L. E. (2020). Pharmacophore improving training of pharmaceutical specialists for consultation in pharmacy organizations using interactive forms of Education. *Pharmacophore an International Research Journal*, 11(2), 7–14.
- Shi, J., & Liu, X. (2015). Empirical Study of Factors Affecting Training Transfer of Grassroots Employees in Petroleum Enterprises. *Open Petroleum Engineering Journal*, 8, 368-372.
- Slavkovi, A., & Slavkovi, V. (2019). The importance of training in contemporary organizations, *Hotel and Tourism Management*, 7(2), 115–125.
- Strand, P., Edgren, G., Borna, P., Lindgren, S., Wichmann-Hansen, G., & Stalmeijer, R. E. (2015). Conceptions of how a learning or teaching curriculum, workplace culture and agency of individuals shape medical student learning and supervisory practices in the clinical workplace. In *Advances in Health Sciences Education*, 20 (2), 531–557.
- Stok-Koch, L., Bolhuis, S., & Koopmans, R. (2007). Identifying factors that influence workplace learning in postgraduate medical education. *Education for health Change in Learning & Practice*, 2007 May, 20(1), 1-8.
- Tikhonov, A. (2020). Corporate Training Programs in Russian and Foreign Companies: Impact on Staff and Time Challenges. *International Journal of Higher Education*, 9(3).
- Tindown, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.
- Tynjala, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace, *Educational Research Review* 3, 130–154.
- Weldy, T. G. (2009). Learning organization and transfer: strategies for improving performance. *The Learning Organization*, 16, 58-68.
- Willmen, M. (2008). Drivers and Barriers of Curriculum Innovation at the University of Zululand, MSc Thesis, Department of Social Sciences, Wageningen University, 1-170.
- Yadegarzadeh, Gh. (2017). The Elements of Occupation in the Curriculum. *Higher Education curriculum studies*. 8(15), 135-178. (In Persian)

Extended Abstract

Identifying Factors Facilitating Effective Implementation of the Workplace Curriculum: A Qualitative Research Synthesis

Mahla Eslahi¹, Parvin Ahmadi², Maryam Sadat Ghoraishi Khorasgani³

The workplace curriculum has been developed as one of the subfields of education in the workplace education and for benefitting from the findings of the curriculum field of study. Lack of attention to such an important notion, insufficient theoretical works related to the workplace curriculum, multiple failures in different workplaces and the growing significance of workplace education in the social, economic and global contexts require an in-depth investigation of the workplace curriculum. Thus, the main objective of this study was to identify factors that facilitate the effective implementation of the workplace curriculum. In line with this objective, a qualitative approach to research and a cumulative synthesis method were used for conducting this study. The materials used in this study consisted of 45 scientific documents (33 articles, 9 textbooks, and 3 dissertations). Document analysis was done based on the six stages of synthesis research. In the first stage, determining the inclusion criteria, the characteristics of the required documents were specified. In the second step, Persian keywords were searched in the SID, Civilica, Irandoc, noormags data bases and scientific works which were published over the years 2011-2020 and were related to either the workplace curriculum, workplace learning, workplace curriculum facilitator or helper, curriculum facilitator, or facilitator or helper of learning environment were included. In addition, English keywords such as the workplace curriculum, workplace learning, workplace curriculum facilitator /coordinator/organizer/promoter/helper, curriculum facilitator, factors facilitating effective implementation of the workplace curriculum, and workplace learning facilitator/coordinator/organizer/promoter/helper were searched in the Taylor and Francis, Springer, Science Direct, Wiley, PubMed, ProQuest, Eric, Emerald Insight, Google and Google Scholar databases and the relevant scientific works which were published over the years 2000-

¹ . MA student of curriculum planning, Department of Management & Educational Planning, Alzahra University; Tehran , Iran

² .PhD of Curriculum Studies, Associate Prof, Department of Management & Educational Planning, Faculty of Education & Psychology, University of Alzahra, Tehran , Iran (Corresponding author)

³ . Assistant Prof, Department of Management & Educational Planning, Faculty of Education & Psychology, University of Alzahra, Tehran, Iran.

2020 were identified. At this stage, 6166 documents were identified. In the third stage, i.e. screening, the pre-determined criteria and the study research questions were considered and a number of previously identified documents were deleted. The remaining reports were also reviewed and the invalid documents were excluded. Finally, 45 studies remained. In the fourth step, coding, the data were split and conceptualized. Subsequently, they were synthesized through the use of new methods and data analysis was carried out using content analysis. In the fifth stage, evaluation, the quality of the collected data was evaluated. Finally, in the sixth stage, synthesis, the documents that could answer this study's research questions were selected and summarized and, finally, homogeneous studies were merged. To ensure data validity, it was tried to select appropriate and comprehensive samples, exercise care in selection of various articles, exclude irrelevant articles in the screening stage, look critically at the collected data, modify the data when necessary, and exercise caution in the process of combining data and valid search channels. To ensure reliability, data were selected and combined through consulting curriculum analysts and the coding process was conducted with great care. Based on the findings, organizational factors were of three types: occupational factors with the themes of proper management of workplace education, development of new products or services, organizational support, financial support and supporting educational programs and teams, delegation in the implementation of the workplace curriculum, job-organizational culture, feedback, and alignment of employees' and workplace interest. It is worth mentioning here that the reason for selecting the job theme was the existence of all factors presented in the workplace and concerned with the duties of the work environment towards employees, staff training and organizational support. Structural factors consisted of the themes of facilities and equipment, appropriate time for training, place of training, accountability, teacher-learner interaction, continuous training, guidance of experienced colleagues, understanding of the workplace community and learners' relationship with the researchers. And, finally, organizational status of workplace education included the themes of planners' alignment with the constraints in the workplace, appropriate perception and positive attitudes towards the curriculum planners, personality and behavioral characteristics of the planners, attention to the training needs of new and experienced staff, having system thinking, familiarity with important elements of the curriculum, use of up-to-date methods of curriculum planning and research thinking in relation to the curriculum, entrepreneurial perspective in curriculum development, making teachers and learners involved in curriculum development and development of accurate-realistic-practical-transparent and structured curriculums. Extra-organizational factors had two national components with the themes of "the relationship between university and workplace teachings, the interaction between the workplace and the society, consideration of economic and social issues in curriculum development, consultation with subject matter specialists in curriculum development, and consideration of scientific rationality formed in the workplace, and the international component with the themes of rapid technological advancement, keeping pace with global change, and consideration of political and regional issues in curriculum development. This study's findings can be of significance for planners and managers of human resources and those involved in education as this study can help them pay special attention to the facilitating role of

national factors in the effective implementation of workplace curriculum. The findings of this study can further make it clear that the interactions between the workplace, society and the university and also the economic and social conditions of the individuals need to be taken into account when developing an effective workplace curriculum. Finally, with regard to the facilitating role of international factors in the effective implementation of the workplace curriculum, curriculum experts are recommended to use technology and pay enough attention to the regional and political factors in developing curriculums.

Keywords: curriculum; workplace; workplace curriculum; curriculum facilitators

