

امکان‌سنجی استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در دانشگاه‌های ایران

زهره پورجعفریان^۱

کوروش فتحی واجارگاه*

سعید صفایی موحد^۳

سیده مریم حسینی لرگانی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی امکان استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در دانشگاه‌های ایران است. این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به این سوال است: آیا می‌توان در دانشگاه رشته‌ای به عنوان برنامه‌درسی محیط کار برای تربیت متخصصان این رشته ایجاد کرد؟ پژوهش حاضر با توجه به هدف، ماهیت و امکانات اجرایی در گروه پژوهش‌های کیفی قرار دارد. برای اجرای پژوهش از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با ده نفر از متخصصان برنامه‌درسی محیط کار استفاده شد. با توجه به تمرکز این پژوهش بر برنامه‌درسی محیط کار روش نمونه‌گیری ملاک‌محور در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. بررسی اطلاعات مصاحبه‌ها با کمک روش تحلیل مضمون انجام شد. براساس یافته‌ها، نظرات متخصصان در پاسخ به موضوع «ضرورت استقرار رشته در دانشگاه» در سه دسته مضمونی «عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی»، «عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه» و «عوامل مرتبط با محیط کار» قرار گرفت. در ادامه با تحلیل مضمون پاسخ متخصصان در پاسخ به موضوع «پیش‌شرط‌های لازم برای استقرار رشته» دو دسته مضمونی «شرایط اجرایی»، «شرایط علمی» و مضامین فرعی هر یک معرفی شدند. در پایان نقش‌ها و توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان رشته برنامه‌درسی محیط کار مورد بررسی قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: مطالعات برنامه‌درسی، امکان‌سنجی، برنامه‌درسی محیط کار

^۱ - دانشجوی دکتری رشته برنامه‌درسی، گروه علوم تربیتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

zahra.purjafariyan@gmail.com

^۲ - استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

kouroshfathi@hotmail.com

^۳ - مشاور آموزش و توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران s_s_movahed@yahoo.com

^۴ - استادیار گروه نوآوری آموزشی و درسی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی mhosseinil@irphe.ir

مقدمه

رشته مطالعات برنامه‌درسی یکی از رشته‌های جوان و در حال تحول حوزه تعلیم و تربیت است که از رشد و توسعه‌ای چشم‌گیر به‌ویژه در چند دهه اخیر برخوردار بوده است. این رشته دوران‌های تاریخی متعددی چون سنت‌گرایی (کلاسیک و تجربه‌گرایی مفهومی) و نوفهم‌گرایی را پشت سر گذاشته است و هم‌اکنون از جایگاه رفیعی در ادبیات معاصر تعلیم و تربیت برخوردار است (۱). مطالعات برنامه‌درسی در ایران به واسطه‌ی عدم وجود تعامل با بستر اصلی که برای آن تعریف شده یعنی نظام آموزش و پرورش دچار نوعی انسداد شده است و به دلیل عدم حضور دانشجویان و فارغ‌التحصیلان آن در آموزش و پرورش، در حال حاضر در سراسر سقوت و زوال تدریجی قرار دارد. از جمله رویکردهای جایگزین برای مواجهه با شرایط فعلی حرکت به فراسوی نظام آموزش و پرورش به عنوان یگانه بستر اقلیم رشته مطالعات برنامه‌درسی و تلاش برای دستیابی و شناسایی زمینه‌ها و بسترهای جدید برای این رشته است. از این رویکرد می‌توان با عنوان «نوبسترسازی و تکثرگرایی بسترهای رشته مطالعات برنامه‌درسی» نام برد (۲). این مفهوم به معنای معرفی، کاربرد و درگیر کردن رشته مطالعات برنامه‌درسی در عرصه‌ها، زمینه‌ها و زیست‌بوم‌های جدید و دارای ظرفیت نظری و عملی مناسب، علاوه بر زمینه یا بستر اصلی یا اولیه (نظام آموزش و پرورش) است. در این معنا رشته‌ی مطالعات برنامه‌درسی این فرصت را پیدا می‌کند که در عرصه‌های نوین بازآرایی شود. در سایه چنین حضوری و به‌واسطه پیوند حوزه مطالعات برنامه‌درسی در قلمروها و زیست‌بوم‌های جدید، درک و فهم‌های عمیق و متفاوت و نیز کاربست‌های دیگرگونی از آنچه در زیست‌بوم اولیه وجود داشته است می‌تواند حاصل گردد. این درک و فهم و کاربردها، حاصل تعامل داشته‌های حوزه مطالعات برنامه‌درسی از یک‌سو و اقتضانات و شرایط در زیست‌بوم‌های جدید است (۳). یکی از این قلمروهای جدید «برنامه‌درسی محیط کار» است. پرداختن به سوالات و مسائل مرتبط با برنامه‌درسی در محیط کار که با عناوین و کلمه‌های متفاوتی چون دوره آموزشی، برنامه یادگیری و نیز برنامه‌درسی در استانداردها و رویه‌های آموزش و توسعه کارکنان مورد اشاره قرار می‌گیرد زمینه و بستر جدیدی است که در سطح بین‌المللی (۴-۶) مورد توجه قرار گرفته است. در ایران هم پژوهش‌های مختلفی در زمینه حضور رشته مطالعات برنامه‌درسی در بسترهای تازه به‌ویژه «برنامه‌درسی محیط کار» انجام شده است. از میان این پژوهش‌ها می‌توان به مواردی چون کتاب فتحی و اجارگاه (۷) با عنوان «جنبش نوبسترسازی در مطالعات برنامه‌درسی»، پژوهش‌های فتحی و اجارگاه (۸) با عنوان «حرکت به فراسوی نوفهم‌گرایی، در جستجوی تکثرگرایی در اقلیم‌های برنامه‌درسی»، صفایی‌موحد (۹) با عنوان «الگوی برای برنامه‌درسی محیط کار با رویکرد هیوتاگوژی»، رودی (۱۰) با عنوان «تبیین و بررسی جایگاه مشاوره برنامه‌درسی به

1- Recontextualisation/Multicontextualisation of Curriculum Field

2. Workplace Curriculum

عنوان یکی از قلمروهای حوزه مطالعات برنامه‌درسی، «مهماندوست قمصری (۱۱-۱۲) با عنوان «طراحی الگوی برنامه درسی محیط کار: یک مطالعه سنتز پژوهی» و «شناسایی و اعتبارسنجی عوامل موثر بر استقرار الگوی برنامه‌درسی محیط کار با تاکید بر پیامدهای توسعه اقتصادی»، فتحی واجارگاه و همکاران (۱۳) با عنوان «برنامه‌درسی محیط کار»، دوستی (۱۴) با عنوان «مفهوم‌پردازی گفتمان برنامه درسی محیط کار؛ گفتمان نوظهور یا مغفول؟»، فرزادنی (۱۵) با عنوان «طراحی الگوی برنامه‌درسی محیط کار با رویکرد شایستگی در آموزش و بهسازی مدیران پروژه» و فتحی واجارگاه (۱۶) با عنوان «گفتمان‌های غالب برنامه درسی محیط کار در آموزش و بهسازی منابع انسانی؛ روندها و مفروضات» اشاره کرد. این پژوهش در ادامه‌ی تلاش‌هایی که در زمینه برنامه‌درسی محیط کار در ایران و جهان صورت گرفته با بررسی مطالعات انجام شده و مصاحبه‌های تخصصی با افراد صاحب‌نظر به امکان‌سنجی استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در دانشگاه‌های ایران پرداخته است.

روش پژوهش

برای پژوهش حاضر با توجه به اهداف، ماهیت و امکاناتی اجرایی از میان روش‌های پژوهش کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. در پژوهش کیفی پژوهشگر دخالتی در موقعیت یا وضعیت ندارد و فقط به مطالعه تجربه‌ها و برداشت‌های افراد در خصوص یک پدیده می‌پردازد. افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش ده نفر از متخصصان برنامه‌درسی محیط کار بودند. با توجه به تمرکز این پژوهش بر برنامه‌درسی محیط کار از روش نمونه‌گیری ملاک‌محور در این پژوهش استفاده شد. در این روش افرادی برای مطالعه انتخاب می‌شوند که بیشترین اطلاعات را درباره موضوع مورد مطالعه داشته باشند و بتوانند به محقق در روشن کردن ابعاد مختلف مسئله کمک کنند (۱۷). متخصصان مشارکت‌کننده با توجه به فعالیت‌ها، مقاله‌ها و کتاب‌هایشان در زمینه برنامه‌درسی محیط کار انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از روش مصاحبه استفاده شد. مصاحبه ابزاری است که هم در رویکرد کمی و هم در رویکرد کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد و انبوهی از اطلاعات ارزشمند و منحصر به فرد را در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهد (۱۸). در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و طرح تحقیق از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. در پژوهش کیفی به دلیل اینکه ممکن است در مواردی پژوهشگر چارچوب و ساختار از پیش تعیین‌شده برای مصاحبه را نادیده بگیرد مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مفیدتر هستند (۱۹). مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، مصاحبه‌ای است که در آن، سوالات مصاحبه از قبل مشخص می‌شود و پاسخ‌دهندگان آزادند به هر روشی که می‌خواهند پاسخ بدهند (۲۰). پیش از اجرای مصاحبه‌ها هماهنگی لازم با متخصصان به عمل آمد و فرم مصاحبه که شامل طرح پژوهش، اهداف و سوالات بود در اختیار آنها قرار گرفت. هر مصاحبه حدود یک ساعت زمان به خودش اختصاص

داد. تحلیل اطلاعاتِ مصاحبه‌ها با کمک تحلیل مضمون انجام شده است. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (۲۱). تحلیل مضمون روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می‌رود (۲۲). بسیاری معتقدند که تحلیل مضمون برای شناخت شبکه ارتباطی مضامین و استخراج الگوها مناسب است (۲۳) اما این روش ابزاری برای معنی دادن به داده‌ها، استخراج طبقات و مقوله‌های اصلی و تشکیل ساختار سلسله‌مراتبی است (۲۴). تحلیل مضمون در این پژوهش در سه مرحله انجام شد: تجزیه و توصیف متن، تشریح و تفسیر متن و ترکیب و ادغام متن. متن مصاحبه‌ها پس از شنیدن پیاده‌سازی و مکتوب شدند. و در ادامه بعد از چندین بار بازخوانی نکات دارای اهمیت پاسخ‌ها مشخص و برجسته شد. در مرحله بعد مفاهیم مشترک در کنار هم قرار گرفتند و مضامین اصلی و فرعی در پاسخ به دو موضوع «ضرورت استقرار رشته در دانشگاه»، «پیش‌شرط‌های استقرار رشته» و «نقش‌ها و توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان رشته» مورد بررسی قرار گرفت. برای اعتباربخشی نتایج این پژوهش، یافته‌ها برای متخصصان برنامه‌درسی محیط کار ارسال شد و نظرات اصلاحی و پیشنهادهای آنها مورد بررسی و توجه قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

از نظر دیوید مور (۲۵) برنامه درسی محیط کار، مجموعه قابل مطالعه از موضوعات و تجربیات از پیش مدون و مستند نیست، همچنین طراحی و اجرای تجربیات خاص برای آموزش افراد، برنامه درسی محیط کار برنامه‌ای مملو از تجربیات طبیعی است که همواره در محیط کار در جریان است و ما باید آنها را شناسایی کرده و بشناسیم. در این نگاه محیط کار به عنوان محیط یادگیری نگریسته می‌شود تا بتوان از این مفهوم به طور گسترده برای توصیف فرآیند یادگیری در محیط کار، استفاده کرد و براساس آن پیچیدگی‌هایی را که در محیط کار منجر به یادگیری می‌شوند شناسایی کرد. شناسایی، ارزیابی و شرح اصول و فعالیت‌های برنامه درسی محیط کار، نیازی ضروری است. این نیاز ناشی از توجه به نقش حیاتی و مهمی است که محیط کار در یادگیری فردی بازی می‌کند و تأثیری است که توسعه دانش شغلی فرد دارد. بدون شناخت، مفهوم‌پردازی و تایید برنامه درسی محیط کار، محیط کار به عنوان یک محیط و فضای یادگیری قانونی و رسمی شناخته نمی‌شود و انتقادات زیادی به آن وارد است (۲۶). بیل (۲۷) معتقد است بین کار و یادگیری جدایی وجود ندارد. وقتی ما بطور روزانه درگیر انجام کاری هدفمند و هدایت شده هستیم در حقیقت یاد هم می‌گیریم. برنامه‌درسی محیط کار، فرآیندی نظام‌مند و از پیش اندیشیده شده به منظور تسهیل یادگیری سازمانی است. برنامه‌درسی محیط کار می‌تواند موجب افزایش اثربخشی و رفاه فردی و سازمانی شود و بر دانش، مهارت و نگرش کارکنان و زندگی شغلی، شخصی و

1. David Moore

^۲- Billett

امکان‌سنجی استقرار ... ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 49.

اجتماعی آنها تاثیرگذار باشد. اندیشمندان مختلف انواع برنامه‌درسی را شامل مواردی چون رسمی، غیررسمی، ضمنی، قصدشده، اجرا شده و تجربه شده در گستره‌ی برنامه‌درسی آکادمیک برای برنامه‌درسی محیط کار تعبیر و تفسیر کرده‌اند (۲۸-۲۹). بیل (۳۰) خاستگاه برنامه‌درسی محیط کار را دانش تجربی و وضعیت و شرایط کاری مشابه در سازمان‌های مختلف می‌داند. زیرا رویکرد آن تمرکز بر چگونگی کسب دانش (مفاهیم، روش‌ها، نگرش‌ها) توسط کارکنان به منظور اصلاح و بهبود عملکرد و انجام موثرتر وظایف شغلی است تا با مورد توجه قرار دادن اهمیت تجربه‌ها در محیط کار بتواند زمینه توسعه قابلیت‌های کارکنان را به وجود آورد. هدف اصلی برنامه‌درسی محیط کار عبارت است از توسعه شایستگی‌های فنی و غیرفنی مورد نیاز کارکنان برای خیره شدن در کارشان و نیز انجام بهتر وظایف کاری (۳۱). برنامه‌درسی محیط کار فرآیندی است نظام‌مند که با هدف ایجاد تعهد به یادگیری مداوم از طریق شیوه‌های رسمی، غیررسمی، ضمنی و بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین، بسترهای لازم را برای بهبود مداوم سازمانی فراهم می‌کند و ضمن تاکید بر ایجاد و توسعه مهارت‌های اساسی مربوط به حوزه‌های متنوع شغلی به توسعه شخصی و انفرادی کلیه کارکنان توجه دارد (۳۲). برنامه‌ریزی درسی، سازماندهی مجموعه فعالیت‌های یاددهی و یادگیری برای ایجاد تغییرات مطلوب در یادگیرنده و ارزشیابی میزان تحقق این تغییرات است. در واقع تلاش برنامه‌درسی تحقق اهداف یادگیری است و آموزش‌های سازمانی زمانی ارزشمند تلقی می‌شوند که منجر به کسب اهداف یادگیری شوند (۳۳). برنامه‌درسی محیط کار در ایران برای اولین بار توسط فتحی واجارگاه (۳۴) در سومین کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی با موضوع «گفتمان‌های غالب برنامه‌درسی محیط کار در آموزش و بهسازی منابع انسانی، روندها و مفروضات» مطرح شد. از دید او برنامه‌درسی محیط کار را می‌توان در شش گفتمان مفهوم‌پردازی کرد. این گفتمان‌ها عبارتند از: گفتمان توجیهی، گفتمان مهندسی، گفتمان اقتصادی، گفتمان توسعه و بالندگی، گفتمان پژوهش و گفتمان چند فرهنگی. در این پژوهش منظور از برنامه‌درسی کار فرآیند نظامندی است با هدف ایجاد تعهد به یادگیری مداوم با روش‌های رسمی، غیررسمی و ضمنی، که با بهره‌گیری از فناوری‌های مناسب، بسترهای لازم را برای بهبود مداوم سازمانی فراهم می‌آورد و ضمن تاکید بر ایجاد و توسعه مهارت‌های اساسی مربوط به حوزه‌های شغلی متنوع، به توسعه فردی کارکنان نظر دارد.

صاحب‌نظرانی که در این پژوهش با آنها مصاحبه شد نظرات متفاوتی درباره استقرار رشته برنامه‌درسی در دانشگاه داشتند. با استفاده از روش تحلیل مضمون نظرات متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش در پاسخ به دو موضوع «ضرورت استقرار رشته در دانشگاه» و «پیش شرط‌های استقرار رشته» مورد بررسی قرار گرفت.

ضرورت استقرار رشته‌ی برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری

برخی از صاحب‌نظران ایجاد رشته‌ای با عنوان «برنامه‌درسی محیط کار» را در دانشگاه بسیار مفید و ضروری می‌دانستند. فتحی و اجارگاه (۳۵) معتقد است ورود مفاهیم مطرح‌شده در حوزه مطالعات برنامه‌درسی به عرصه محیط کار علاوه بر خلق بستری جدید با عنوان برنامه‌درسی محیط کار، الگوهای جدیدی از برنامه‌ریزی درسی را خلق می‌کند که اگرچه به لحاظ ساختاری بدون تشابه به الگوهای رایج در محیط‌های رسمی آموزش نیست اما تمام اجزای آن اعم از فلسفه، نظریه زیربنایی، اصول، عناصر و... در این عرصه معنایی تازه پیدا می‌کنند. مضامین فرعی مضمون «ضرورت استقرار رشته» از دید متخصصان عبارتند از: کمک به پویایی، نوآوری و توسعه‌ی رشته مطالعات برنامه‌درسی، ایجاد هویت برای رشته برنامه‌درسی محیط کار، فراهم کردن امکان بحث و گفتگو درباره رشته و رشد آن، امکان کمک گرفتن از رشته‌های دیگر، توجه به کارکردهای خاص رشته در مقایسه با رشته آموزش و بهسازی، توجه بیشتر به فهم یادگیری، کمک به رشته آموزش و بهسازی، بهره‌مندی از پشتوانه‌ی فهم و نظر رشته مطالعات برنامه‌درسی در محیط کار، افزایش یادگیری کارکنان، نتیجه‌بخش بودن بهره‌مندی از مطالعات برنامه‌درسی در حوزه‌های دیگر، تربیت متخصصان برنامه‌درسی محیط کار به عنوان متولیان یادگیری در سازمان‌ها و صنعت، معرفی بیشتر رشته‌ی مطالعات برنامه‌درسی به جامعه و شناخت کاستی‌ها از طریق تجربه‌ی استقرار رشته.

جدول ۱: مضامین اصلی و فرعی مرتبط با موضوع «ضرورت استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری»

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول‌های متخصصان
عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی	پویایی	متخصص کد یک: ورود مفاهیم مطرح‌شده در حوزه مطالعات برنامه‌درسی به عرصه محیط کار علاوه بر خلق بستری جدید با عنوان برنامه‌درسی محیط کار، الگوهای جدیدی از برنامه‌ریزی درسی را خلق می‌کند
	نوآوری	متخصص کد سه: رویکردها و مدل‌های طراحی و برنامه‌های درسی به شکل عام را می‌توانیم در عرصه محیط کار محک بزنیم و به مدل‌های تازه‌ای برسیم.
	توسعه	متخصص کد هفت: این رشته تا رسمیت پیدا نکند توسعه هم پیدا نمی‌کند متخصص کد سه: وقتی صحبت از بردن برنامه‌درسی به محیط کار می‌کنیم یعنی می‌خواهیم استفاده جدیدی از برنامه‌درسی داشته باشیم و این استفاده جدید می‌تواند هم به افزایش اثربخشی آموزش در آن محیط کمک کند و هم به توسعه مفهومی خود رشته.

امکان‌سنجی استقرار ... زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 51.

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول‌های متخصصان
	هویت	متخصص کد هفت: اگر قرار است برنامه‌درسی محیط کار هویتی پیدا کند و متخصصان آن به‌طور رسمی در سازمان‌ها و صنعت حرفی برای گفتن داشته باشند، باید این رشته دایر شود.
	امکان بحث و گفتگو	متخصص کد نه: حداقل می‌توان چالش ایجاد رشته را به وجود آورد تا مدعیان رشته بتوانند در مورد آن به بحث و گفتگو بپردازند.
	نتیجه‌بخش بودن بهره‌مندی از برنامه‌درسی در حوزه‌های دیگر	متخصص کد ده: برنامه‌درسی در آموزش عالی خیلی خوب جواب داده است. اتفاق‌هایی که در حوزه‌ی آموزش عالی شاهدش هستیم از نظر تدوین دیسپلین‌ها و سرفصل‌ها و فعالیت‌های ارزیابی هم به پویایی رشته برنامه‌درسی کمک کرده است هم به پویایی حوزه آموزش عالی. بهره‌مندی از برنامه‌ی درسی در بستر محیط کار هم می‌تواند به پویایی هر دو زمینه کمک کند.
	معرفی بیشتر رشته برنامه‌درسی به جامعه	متخصص کد هشت: رشته برنامه‌درسی باید به عرصه‌ی عمل وارد شود تا قابلیت‌های متخصصان برنامه‌درسی در زمینه‌های مختلف بیشتر به جامعه معرفی شود.
	شناخت کاستی‌ها	متخصص کد هفت: وقتی در عرصه عمل فعالیت با موضوعات مختلفی روبرو می‌شویم که درباره آنها مطالعه می‌کنیم، یاد می‌گیریم، می‌نویسیم و به دیگران یاد می‌دهیم. تا تجربه نکنیم متوجه کاستی‌ها نمی‌شویم.
عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه برنامه‌درسی محیط کار	امکان کمک گرفتن از رشته‌های دیگر	متخصص کد ده: برنامه‌درسی محیط کار، مفهومی بین رشته‌ای است و در این زمینه می‌توان از رشته‌های مختلف کمک گرفت.
	توجه به کارکردهای خاص رشته در مقایسه با آموزش و بهسازی	متخصص کد دو: متخصصان حوزه برنامه‌درسی به یادگیری از منظرهای مختلف نگاه می‌کنند- فعالان حوزه آموزش و بهسازی خیلی تکنیکال به موضوع نگاه می‌کنند: هدف، محتوا، ارزشیابی و...

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول های متخصصان
عوامل مرتبط با محیط کار	کمک به رشته آموزش و بهسازی	متخصص کد دو: فعالان حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی بیشتر تکنیکی به موضوع نگاه می کنند به همین خاطر رشته به بن بست خواهد رسید. برنامه درسی اینجا می تواند به آنها کمک کند که بتوانند یادگیری، روابط قدرت، برنامه درسی پنهان و همه ی این موارد را در سازمان مورد بررسی قرار بدهند.
	توجه بیشتر به فهم یادگیری	متخصص کد شش: متخصصان برنامه درسی به عنوان مثال به روابط قدرت در یادگیری هم توجه دارند یا به جای اینکه فقط به تولید محتوا نگاه کنند به فهم یادگیری انسان ها هم نظر دارند.
	بهره مندی از پشتوانه ی فهم و نظریه رشته برنامه درسی در محیط کار	متخصص کد دو: برنامه درسی پشتوانه ای از فهم و نظر دارد که حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی ندارد.
	افزایش یادگیری در محیط کار	متخصص کد هفت: شاید از نگاه متخصصان آموزش و بهسازی مفاهیمی مثل تحلیل شغل، ارزیابی و یادگیری، وزنی هم اندازه ی هم داشته باشند. اما وقتی به طور ویژه روی یادگیری کار کنیم و تاثیر آن را روی بقیه رویه های منابع انسانی مورد توجه قرار بدهیم می توانیم افراد یادگیرنده تری داشته باشیم.
	تربیت متخصصان برنامه درسی به عنوان متولیان یادگیری در سازمان ها	متخصص کد هشت: ما در سازمان ها مشاوران مختلفی در حوزه آموزش داریم. مشاورانی از جنس منابع انسانی، سازمان یا تعلیم و تربیت. نوعی بی نظمی در فعالیت های آموزشی وجود دارد و یادگیری کارکنان به عنوان چالشی در سازمان متولی مشخصی ندارد. در مواجهه با هر مساله ای هر کدام از مشاوران براساس تخصصی که دارند راه حل هایی را ارائه می دهند. رشته ای که می تواند متولی اصلی این موضوع باشد برنامه درسی محیط کار است.

مضامین به دست آمده در توضیح ضرورت استقرار رشته را می توان در چند دسته مضمونی مورد طبقه بندی قرار داد: عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه درسی، عوامل مرتبط با رشته ها و زمینه های مشابه برنامه درسی محیط کار و عوامل مرتبط با محیط کار.

امکان‌سنجی استقرار .. ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 53.

مضامین فرعی مضمون «عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی» عبارتند از: پویایی، نوآوری، توسعه، هویت، امکان بحث و گفتگو، نتیجه‌بخش بودن بهره‌مندی از برنامه‌درسی در حوزه‌های دیگر، معرفی بیشتر رشته برنامه‌درسی به جامعه، شناخت کاستی‌ها.

مضامین فرعی مضمون «عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه برنامه‌درسی محیط کار» عبارتند از: امکان کمک گرفتن از رشته‌های دیگر، توجه به کارکردهای خاص رشته در مقایسه با آموزش و بهسازی، کمک به رشته آموزش و بهسازی.

و مضامین فرعی مرتبط با مضمون «عوامل مرتبط با محیط کار» عبارتند از: توجه بیشتر به فهم یادگیری، بهره‌مندی از پشتوانه‌ی فهم و نظر رشته برنامه‌درسی در محیط کار، افزایش یادگیری در محیط کار، تربیت متخصصان برنامه‌درسی به عنوان متولیان یادگیری در سازمان‌ها.

عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی

متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش عوامل مختلفی را در ارتباط با رشته مطالعات برنامه‌درسی طرح کردند. عواملی که با در نظر گرفتن آنها می‌توان ضرورت استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری را مورد بررسی دقیق‌تر قرار داد:

مصاحبه‌شونده کد هفت در همین راستا معتقد است که:

«این رشته باید به عرصه عمل بیاید و در عمل دیده بشود. اینگونه هست که ما هم هویتمان به عنوان متخصص برنامه‌درسی ثابت می‌شود هم قابلیت‌هایمان به جامعه معرفی می‌شود. خودمان می‌فهمیم باید چه کار بکنیم. این سوال نه تنها برای کسانی که از بیرون به برنامه‌درسی نگاه می‌کنند برای اکثر دانشجویان برنامه‌درسی و علوم تربیتی هم مطرح است. یعنی مثلاً اگر آموزش و پرورش نشد من باید چه کار کنم؟ وقتی برنامه‌درسی را در قلمروی تازه‌ای مورد استفاده قرار می‌دهیم به توسعه مفهومی آن کمک می‌کنیم. رشته برنامه‌درسی محیط کار تا رسمیت پیدا نکند توسعه هم پیدا نمی‌کند یا توسعه‌ی ناچیزی خواهد داشت. در حال حاضر نیاز به استقرار این رشته وجود دارد. برای مثال تا زمانی که مقطع ارشد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی در دانشگاه بهشتی و چند دانشگاه محدود دیگر وجود نداشت این رشته چندان به رسمیت شناخته نمی‌شد. حالا در آزمون‌های استخدامی دولتی و غیردولتی نام این رشته را می‌بینیم و همه‌ی این‌ها هویت این رشته را شکل می‌دهد. اگر قرار است برنامه‌درسی محیط کار هویتی پیدا کند و متخصصان آن به‌طور رسمی در سازمان‌ها و صنعت حرفی برای گفتن داشته باشند، باید این رشته دایر شود. هر چند که ممکن است نیاز به زمان باشد تا غنای کافی برای آن به وجود آید. برنامه‌درسی محیط کار، مفهومی بین رشته‌ای است و در این زمینه می‌توان از رشته‌های مختلف کمک گرفت. در حال

حاضر می‌توان این رشته را تعریف کرد. حداقل می‌توان چالش ایجاد رشته را به وجود آورد تا مدعیان رشته بتوانند در مورد آن به بحث و گفتگو بپردازند.»

فتحی واجارگاه (۳۶) در کتاب «جنبش نوبسترسازی در مطالعات برنامه‌درسی» با بررسی وضعیت رشته مطالعات برنامه‌درسی در ایران تبعات ناشی از انسداد این رشته را شامل مواردی چون ضعف در نظریه‌پردازی و تولید علم، مقلدپروری، به‌هنگام نبودن عمل برنامه‌درسی در نهاد آموزش و پرورش، خیل فارغ‌التحصیلان بیکار در رشته مطالعات برنامه‌درسی، تربیت جنرال‌یست‌ها در حوزه برنامه‌درسی و فقدان تربیت حرفه‌ای و زیر سوال رفتن جایگاه برنامه‌درسی در دانشگاه و جامعه می‌داند. در این کتاب چند رویکرد برای مواجهه با شرایط فعلی معرفی شده است. یکی از این رویکردها حرکت به فراسوی نظام آموزش و پرورش به عنوان یگانه بستر و اقلیم رشته مطالعات برنامه‌درسی و تلاش برای دستیابی و شناسایی زمینه‌ها و بسترهای جدید برای مطالعات برنامه‌درسی است. نویسنده در این کتاب با توضیح مفهوم «مهاجرت رشته‌ای» معتقد است استعاره‌ای که می‌تواند به ما کمک کند، طرح مهاجرت رشته‌ای است، مهاجرت از قلمروی اصلی یعنی آموزش و پرورش به عنوان سرزمین مادری به اقلیم‌ها و زیست‌بوم‌های جدید که در آن هم فرصت‌های جدید برای اعتلای رشته وجود دارد هم پرسش‌ها و دغدغه‌هایی از جنس برنامه‌درسی با واژه‌ها و ادبیات متفاوت که شایسته توجه و پرداختن است. بر همین اساس می‌توان استقرار رشته‌ی برنامه‌درسی محیط کار در دانشگاه را همسو با رویکرد مهاجرت رشته‌ای و جنبش نوبسترسازی در مطالعات برنامه‌درسی دانست. استقرار این رشته در دانشگاه می‌تواند در زمینه‌هایی چون نظریه‌پردازی و پویایی برنامه‌درسی، بومی‌سازی دانش برنامه‌درسی و رنگ و بوی ایرانی به آن دادن، مقابله با جریان تقلید در رشته، ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان، تربیت حرفه‌ای جدی و معرفی جایگاه برنامه‌درسی در دانشگاه و جامعه موثر باشد. با پرداختن به برنامه‌درسی محیط کار و ایجاد این رشته در مقطع دکتری می‌توان به رویکردها و مدل‌های تازه‌ای از برنامه‌درسی در محیط رسید. نوآوری‌هایی که می‌توانند زمینه‌ی غنا و کاربردی‌تر شدن، اثربخشی بیشتر و توسعه‌ی مفهومی رشته مطالعات برنامه‌درسی را فراهم کنند. باید این رشته را دایر کرد تا امکان پژوهش‌ها و مطالعات بیشتر در زمینه به وجود آید تا بتوان به درک کامل‌تری از نقاط قوت و کاستی‌های این شاخه از مطالعات برنامه‌درسی رسید. پیوند برنامه‌درسی با حوزه‌هایی چون آموزش عالی این نوید را می‌دهد که بتوان به‌خوبی از مفاهیم، نظریه‌ها و امکانات حوزه‌ی مطالعات برنامه‌درسی به‌صورت موثری در محیط کار نیز بهره گرفت. جامعه‌ی ایران شناخت محدودی از رشته‌ی علوم تربیتی و مطالعات برنامه‌درسی دارد. تربیت متخصصان حرفه‌ای در زمینه برنامه‌درسی محیط کار گامی مطمئن در مسیر معرفی هرچه بیشتر این رشته و هویت‌بخشی به آن است. و نه فقط در ایران که برنامه‌درسی محیط کار از منظری که در جنبش

امکان‌سنجی استقرار ... زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 55.

نوبسترسازی مطرح شده است زمینه‌ای است که می‌تواند به شکوفاتر شدن و بالندگی رشته مطالعات برنامه‌درسی منجر شود.

عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه برنامه‌درسی محیط کار

ارتباط رشته برنامه‌درسی محیط کار با زمینه‌ها و رشته‌های دیگری چون «آموزش و بهسازی منابع انسانی» از دیگر مواردی است که متخصصان در توضیح ضرورت استقرار رشته بیان کردند.

مصاحبه‌شونده کد دو بر این باور است که:

«متخصصان حوزه برنامه‌درسی به یادگیری از منظرهای مختلف نگاه می‌کنند: از منظر جامعه‌شناختی، روان‌شناختی، سیاسی و... در حالی که فعالان حوزه آموزش و بهسازی خیلی تکنیکال به موضوع نگاه می‌کنند: هدف، محتوا، ارزشیابی و... این باعث می‌شود رشته یک جایی به سکون برسد. مگر ما چقدر می‌توانیم انواع هدف‌ها را بگوییم، شیوه‌های سازماندهی، محتوا و تکنیک‌های نیازسنجی تولید کنیم؟ یک جایی رشته آموزش و بهسازی به سکون می‌رسد و اینجاست که رشته برنامه‌درسی می‌تواند به آن کمک کند. متخصصان برنامه‌درسی به عنوان مثال به روابط قدرت در یادگیری هم توجه دارند یا به جای اینکه فقط به تولید محتوا نگاه کنند به فهم یادگیری انسان‌ها هم نظر دارند. در برنامه‌درسی ایده‌هایی مثل برنامه‌درسی پنهان، پوچ، قصد شده، اجرا شده و... داریم که این‌ها ایده‌ها می‌توانند زمینه‌ی غنی‌تر شدن حوزه آموزش و بهسازی را فراهم کنند. این‌ها از مواردی است که فعالان حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به آن توجه نمی‌کنند. آنها بیشتر تکنیکی به موضوع نگاه می‌کنند: هدف چیست؟ محتوا چیست؟ ارزشیابی پاتریک چیست؟ و... به همین خاطر رشته به بن‌بست خواهد رسید. برنامه‌درسی اینجا می‌تواند به آنها کمک کند که بتوانند یادگیری، روابط قدرت، برنامه‌درسی پنهان و همه‌ی این موارد را در سازمان مورد بررسی قرار بدهند. از این جهت‌ها خوب است و می‌تواند به آموزش و بهسازی کمک کند.»

مصاحبه‌شونده کد هفت با بیان تفاوت حوزه برنامه‌درسی محیط کار با آموزش و بهسازی منابع انسانی استقرار رشته را در پویایی رشته مطالعات برنامه‌درسی موثر دانسته است:

«افق دید فعالان و فارغ‌التحصیلان حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی خیلی کلی است. آنها خیلی مکانیکی به موضوعات نگاه می‌کنند. شاید ارزش آموزش و توسعه منابع انسانی برایشان از لحاظ وزنی چیزی معادل تحلیل شغل یا ارزیابی باشد و به‌طور اختصاصی به آن نپردازند. آنها در بحث بکارگیری استانداردها به مواردی چون غنی‌سازی شغل توجه دارند. شاید از نگاه آنها مفاهیمی مثل تحلیل شغل، ارزیابی و یادگیری، وزنی هم‌اندازه‌ی هم داشته باشند. اما وقتی به‌طور ویژه روی یادگیری کار کنیم و تاثیر آن را روی بقیه رویه‌های منابع انسانی مورد توجه قرار بدهیم می‌توانیم افراد یادگیرنده‌تری داشته باشیم. برنامه‌درسی در آموزش عالی خیلی خوب جواب داده است. اتفاق‌هایی که در حوزه‌ی آموزش عالی

شاهدش هستیم از نظر تدوین دیسیپلین‌ها و سرفصل‌ها و فعالیت‌های ارزیابی هم به پویایی رشته برنامه‌درسی کمک کرده است هم به پویایی حوزه آموزش عالی. بهره‌مندی از برنامه‌ی درسی در بستر محیط کار هم می‌تواند به پویایی هر دو زمینه کمک کند. ما در سازمان‌ها مشاوران مختلفی در حوزه آموزش داریم. مشاورانی از جنس منابع انسانی، سازمان یا تعلیم و تربیت. نوعی بی‌نظمی در فعالیت‌های آموزشی وجود دارد و یادگیری کارکنان به عنوان چالشی در سازمان متولی مشخصی ندارد. در مواجهه با هر مسأله‌ای هر کدام از مشاوران براساس تخصصی که دارند راه‌حل‌هایی را ارائه می‌دهند. رشته‌ای که می‌تواند متولی اصلی این موضوع باشد برنامه‌درسی محیط کار است. رشته برنامه‌درسی باید به عرصه‌ی عمل وارد شود تا قابلیت‌های متخصصان برنامه‌درسی در زمینه‌های مختلف بیشتر به جامعه معرفی شود. وقتی برنامه‌درسی را در قلمروی تازه‌ای مورد استفاده قرار می‌دهیم به توسعه مفهومی آن کمک می‌کنیم. وقتی در عرصه عمل فعالیتیم با موضوعات مختلفی روبرو می‌شویم که درباره آنها مطالعه می‌کنیم، یاد می‌گیریم، می‌نویسیم و به دیگران یاد می‌دهیم. تا تجربه نکنیم متوجه کاستی‌ها نمی‌شویم.»

بهره‌گیری از برنامه‌درسی در بسترهای تازه‌ای مثل محیط کار می‌تواند منجر به کنار هم قرار گرفتن مفاهیم، نظریه‌ها و روش‌های رشته‌های مشابه شود. می‌توان از کنار هم قرار دادن بهره‌های مفهومی و اجرایی رشته‌های مشابه اثربخشی بیشتری را ایجاد کرد. برنامه‌درسی محیط کار زمینه‌ای میان‌رشته‌ای است که در آن هم می‌توان از آموخته‌های مطالعات برنامه‌درسی در عرصه‌های دیگر مشابه استفاده کرد و هم از دستاوردهای عرصه‌های دیگر برای بلوغ این شاخه از مطالعات برنامه‌درسی کمک گرفت.

عوامل مرتبط با محیط کار

یادگیری هرگز متوقف نمی‌شود. هر روز و همه‌جا می‌توان یاد گرفت. محیط کار مدرسه‌ای برای یادگیری است. یادگیری بهتر برای عملکرد مطلوب‌تر سازمان‌ها و صنعت و یادگیری در مسیر توسعه‌ی فردی کارکنان. در خصوص عوامل مرتبط با محیط کار می‌توان به نقش موثر متخصصان برنامه‌درسی در سازمان‌ها و صنعت اشاره کرد. متخصص برنامه‌درسی محیط کار می‌تواند در کنار متخصص آموزش و بهسازی سازمان و متخصصان زمینه‌های مشابه به رفع کاستی‌های موجود در فرآیندهای آموزشی محیط کار کمک کند. با ایجاد این رشته و تربیت متخصصان برنامه‌درسی محیط کار می‌توان از پشتوانه‌های فکری و نظری رشته مطالعات برنامه‌درسی در محیط کار استفاده کرد. با حضور متخصصان این زمینه در صنعت و سازمان می‌توان کارکنان یادگیرنده‌تر، سازمان‌ها و صنعت رشد یافته‌تر و سازندگی بیشتر را شاهد بود. می‌توان فراتر از این در مسیر رسیدن به شهروندانی رشدیافته‌تر و شهر و کشور توسعه‌یافته‌تر گام‌های بلندی برداشت.

قابل ذکر است که در بسیاری از موارد مرزهای مشخصی میان این مضامین نمی‌توان مشخص کرد و مضامینی که به آنها پرداخته شد گاهی با یکدیگر همپوشانی دارند.



شکل ۱: ضرورت استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری

پیش‌شرط‌های استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری

نظرات متخصصان در زمینه «پیش‌شرط‌های استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری» در دو دسته‌ی مضمونی «شرایط اجرایی» و «شرایط علمی» قرار گرفتند.

جدول ۲: مضامین اصلی و فرعی مرتبط با «پیش‌شرط‌های استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری»

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول‌های متخصصان
شرایط اجرا	زمان	مصاحبه‌شونده کد سه: در حال حاضر امکان استقرار رشته وجود ندارد و شاید در آینده بتوان به آن فکر کرد.
	دانشگاه	مصاحبه‌شونده کد پنج: این آمادگی فقط در دانشگاه شهید بهشتی وجود دارد. همه‌ی دانشگاه‌ها شرایط و امکان استقرار این رشته را ندارند.
	دانشجویان	مصاحبه‌شونده کد شش: افراد باید از طریق مصاحبه‌ی تخصصی برای تحصیل در این رشته انتخاب شوند.
	استادان	مصاحبه‌شونده کد چهار: باید مدرسان این رشته از صلاحیت‌های لازم برخوردار باشند.

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول‌های متخصصان
	توجه به ارتباط عملی بین دانشگاه و صنعت	مصاحبه‌شونده کد نه: در شکل‌گیری این رشته باید به ارتباط عملی میان صنعت و دانشگاه توجه شود.
بهبود کیفیت	منابع کافی	مصاحبه‌شونده کد دو: آیا منابع به قدر کافی در این زمینه وجود دارد؟
	توجه به تفاوت آن با یادگیری در محیط کار	فرق برنامه‌درسی محیط کار و یادگیری در محیط کار چیست؟ یادگیری محیط کار حوزه‌ای عمدتاً توصیفی است و برنامه‌درسی محیط کار حوزه‌ای تجویزی است.
	توجه به تفاوت‌های رشته با رشته آموزش و بهسازی	مصاحبه‌شونده کد سه: چه باید تدریس کنیم که متهم نشویم چیزی که درس می‌دهیم آموزش و بهسازی منابع انسانی به شکل عام است؟
	توجه به جنبه ارزش افزوده برنامه‌درسی	مصاحبه‌شونده کد سه: باید به جنبه‌ی ارزش افزوده برنامه‌درسی توجه کرد.

بر اساس نظر متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش پیش‌شرط‌های اجرایی لازم برای ایجاد رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری عبارتند از: زمان، دانشگاه، دانشجویان، استادان و توجه به ارتباط عملی بین دانشگاه و صنعت.

مصاحبه‌شونده کد سه معتقد است:

«در حال حاضر امکان استقرار رشته وجود ندارد و شاید در آینده بتوان به آن فکر کرد. باید به این موضوع توجه کرد که آیا منابع به قدر کافی در این زمینه وجود دارد؟ برای مثال اگر بخواهیم حتی دو واحد درس برنامه‌درسی محیط کار ارائه بدهیم چه باید تدریس کنیم که متهم نشویم چیزی که درس می‌دهیم آموزش و بهسازی منابع انسانی به شکل عام است؟ قرار نیست مباحث برنامه‌درسی محیط کار همان مباحث آموزش و بهسازی منابع انسانی باشد. در آموزش و بهسازی مباحث متفاوتی داریم مثل مدیریت عملکرد، توسعه سازمانی، رفتار سازمانی و ... که در برنامه‌درسی محیط کار نداریم. باید ابتدا به تولید آثار علمی در این زمینه بپردازیم و پس از توسعه قلمروی علمی به ایجاد رشته فکر کنیم. در وضعیت موجود ظرفیت استقرار رشته وجود ندارد چون اگر قرار باشد با همین عناوین عام که وجود دارد مثل نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی و مواردی از این دست دروسی را تعریف کنیم جنبه‌ی ارزش افزوده برنامه‌درسی در آن پررنگ نیست.»

امکان‌سنجی استقرار ... ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 59.

متخصص کد هشت معتقد است:

«این آمادگی فقط در دانشگاه شهید بهشتی وجود دارد. دانشگاه‌های معتبر و درجه یک ما به صورت مشروط می‌توانند این کار را بکنند. دانشجویان باید با مصاحبه انتخاب شوند. افرادی باید انتخاب شوند که به طور مثال در صنعت فعالیت داشته باشند. باید شرایط ویژه‌ای برای پذیرش دانشجو در این رشته تعریف شود.»

متخصص کد چهار معتقد است:

«بیشتر از اینکه چه چیزی درس بدهند مهم است چه کسانی درس بدهند. سیلابس زیاد مطرح نیست اساتید، نوع نگاه و تجربه آنها در محیط کار اهمیت دارد. شیوه‌ی کار آنها باید طوری باشد که ما متخصصین برنامه‌درسی محیط کار داشته باشیم. اگر قرار باشد برنامه‌درسی محیط کار را استادان بدون تجربه فعالیت در محیط کار تدریس کنند مثل بقیه رشته‌ها می‌شود و کاربردی نخواهد داشت. بنابراین در برنامه‌درسی مهم‌تر از اینکه چه چیزهایی درس داده بشود این است که چه کسی درس بدهد. این خیلی مهم است.»

متخصص کد نه معتقد است:

«باید مدلی داشته باشیم که از طریق آن دانشجویان این رشته بتوانند به سازمان‌ها و صنعت وصل شوند. این اتفاق در دکتری رشته برنامه‌درسی هم نمی‌افتد. یعنی دانشجویان به شناخت درستی از فضایی که باید در آن کار کنند دست پیدا نمی‌کنند و نمی‌توانند انتظاراتی را که هست برآورده کنند. برنامه‌درسی محیط کار باید ارتباط زنده و پویایی با محیط کار داشته باشد.»

بر اساس نظر متخصصان مشارکت‌کننده در پژوهش، باید در فرآیند استقرار این رشته به موارد مختلف طرح شده توجه داشت. تعامل سازنده این اجزا باهم می‌تواند زمینه‌ی استقرار رشته و تربیت متخصصان برنامه‌درسی محیط کار را به وجود آورد. کسانی که جای تخصص و توانایی‌شان در صنعت و سازمان‌ها خالی است.

در خصوص پیش‌شرط‌های علمی نیز بر اساس نظر متخصصان باید موارد مختلفی را لحاظ کرد:

اگرچه نقش محیط کار به عنوان موثرترین عامل در یادگیری چندین دهه است که مورد تایید و بررسی قرار گرفته است اما اندیشمندان و کنش‌گران برنامه‌درسی تلاش شایسته‌ای در جهت پژوهش و نظریه‌پردازی در این حوزه انجام نداده‌اند (۳۹). بلفیور (۴۰) با اشاره به نوظهور بودن فرآیند برنامه‌درسی محیط کار، در خصوص در حال رشد بودن این فرآیند معتقد است: «در حال رشد بودن فرآیند برنامه‌درسی محیط کار به این معناست که هر چند الگو و مراحل برنامه‌ریزی درسی به‌طور کلی از پیش تعیین شده است اما این به آن معنی نیست که برنامه‌ریز و یادگیرندگان همواره در حال تجربه‌ی یک چیز هستند.»

فرآیند برنامه‌ریزی درسی مدام جلوه‌های جدیدی را از خود بروز می‌دهد. پژوهشگران برنامه‌درسی باید با چشم‌پوشی از نگاه ایده‌آل‌گرایانه مرزها را در این رشته به روشنی تعریف کنند، و با تکیه بر میراثی که از گذشته به دست آمده زمینه تعامل بیشتر نظریه و عمل برنامه‌درسی را فراهم کنند (۴۱).

مصاحبه‌شونده کد هشت با بیان تفاوت رشته برنامه‌درسی محیط کار و حوزه یادگیری در محیط کار بر بهره‌گیری از ظرفیت‌های خاص رشته برنامه‌درسی محیط کار تاکید کرده است:

«وقتی صحبت از برنامه‌درسی محیط کار می‌کنیم یعنی قصد داریم استفاده‌ی جدیدی از برنامه‌درسی داشته باشیم. این استفاده می‌تواند به افزایش اثربخشی آموزش در محیط کار و توسعه‌ی مفهومی رشته‌ی مطالعات برنامه‌درسی کمک کند. که اتفاق بسیار مبارکی است. اما چالشی اینجا وجود دارد. آن هم اینکه فرق برنامه‌درسی محیط کار و یادگیری در محیط کار چیست؟ آن چیزی که بین برنامه‌درسی محیط کار و یادگیری در محیط کار تفاوت ایجاد می‌کند این است که ما می‌توانیم از طریق ظرفیت‌های رشته‌ی مطالعات برنامه‌درسی و انواع بهره‌های مفهومی خاص آن مثل انواع برنامه‌درسی، مدل‌های برنامه‌درسی، اصول طراحی و سازماندهی محتوا ارزش افزوده‌هایی ایجاد کنیم. وگرنه برنامه‌درسی محیط کار بیشتر از قالب یک اسم باقی خواهد ماند.»

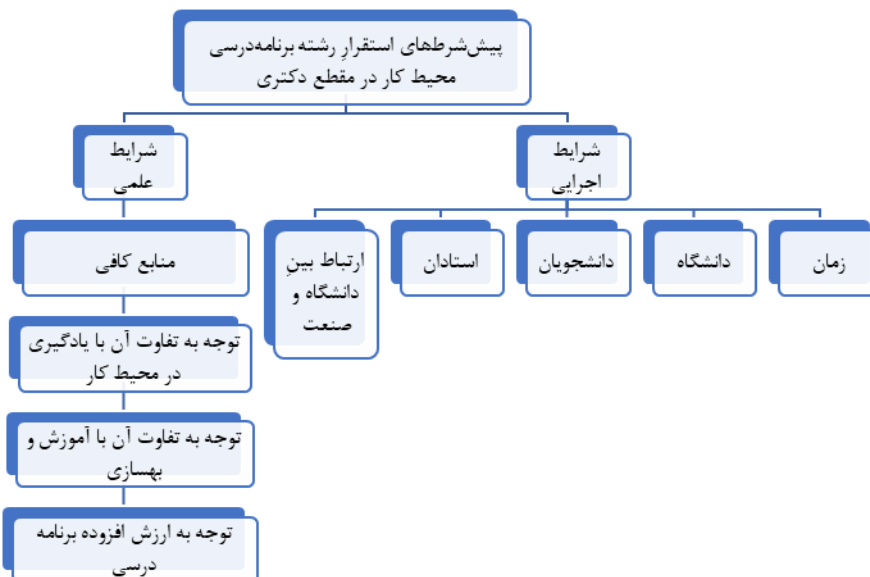
صفایی‌موحد (۳۸) در توضیح تفاوت یادگیری در محیط کار و برنامه‌درسی محیط کار معتقد است: «با وجود اینکه آثار بیلت باعث شدند تا برنامه درسی محیط کار به عنوان حوزه‌ای نظری و کارکردی در رشته‌ی مطالعات برنامه‌درسی کارکرد داشته باشد اما پس از آن به ندرت شاهد تولید آثار قابل توجه با این عنوان بودیم و پژوهش‌های فعلی بیشتر حول محور «یادگیری محیط کار» انجام می‌شوند (یادگیری محیط کار حوزه‌ای عمدتاً توصیفی است و بیشتر بر چگونگی یادگیری افراد در محیط کار تمرکز دارد، در حالی که برنامه‌درسی محیط کار حوزه‌ای تجویزی است و بیشتر بر چگونگی بهره‌مندی حداکثری از فرصت‌های یادگیری در محیط کار تاکید می‌کند).»

مصاحبه‌شونده کد دو در توضیح ضرورت توجه به تفاوت میان رشته برنامه‌درسی محیط کار و حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی برای استقرار رشته در دانشگاه معتقد است:

«تعداد مقاله‌ها و منابع موجود در این زمینه بسیار کم است. وقتی از استقرار این رشته صحبت می‌کنیم ممکن است متخصصان حوزه آموزش و بهسازی بگویند ما شصت سال است در این رشته کار می‌کنیم. اگر بگوییم می‌خواهیم از منظر انتقادی به موضوع نگاه کنیم متخصصان منابع انسانی ممکن است بگویند ما چند سال است که از منظر انتقادی به موضوع نگاه می‌کنیم. باید چیزی افزون بر فعالیت این رشته‌ها مد نظرمان باشد که بتواند ادعا کند حوزه‌ی جدیدی است.»

امکان‌سنجی استقرار ... ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 61.

رشته برنامه‌درسی محیط کار نباید محدود به یک رشته تلقی شود. باید برای رفع مشکلات مختلف و رسیدن به اهداف مشخص در حوزه یادگیری و آموزش کارکنان از حوزه‌های مختلف علمی و متخصصان گوناگون کمک بگیرد. حوزه‌هایی نظیر یادگیری در محیط کار، آموزش و بهسازی منابع انسانی، روان‌شناسی یادگیری و منابع انسانی نیز می‌توانند در مسیر تحقق هدف‌های برنامه‌درسی محیط کار موثر باشند. محدود کردن رشته برنامه‌درسی محیط کار به یک حوزه علمی خاص می‌تواند این رشته را به انزوا بکشاند و کم‌کم آن را به زمینه‌ای فقط در عرصه نظریه و شعار تبدیل کند. لازم است به رشته‌برنامه‌درسی محیط کار علاوه بر بستر مطالعاتی در زمینه عمل نیز پرداخته شود تا زمینه تحقق اهداف و دستاوردهای نظری آن در عرصه‌ی عمل نیز پدید آید.



شکل ۲: پیش‌شرط‌های استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در مقطع دکتری

نقش‌ها و توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان رشته برنامه‌درسی محیط کار

پاینار (۴۲) مسئولیت حرفه‌ای متخصصان برنامه‌درسی را سنگین ارزیابی کرده و معتقد است مسئولیت متخصص برنامه‌درسی به اندازه مسئولیت معلم در کلاس درس اهمیت دارد. از نظر او تخصص برنامه‌درسی به صورت مستقیم درگیر با یادگیری است و این سطح کار او را بالا می‌برد. متخصص برنامه‌درسی دارای تعهد حرفه‌ای است. پاینار معتقد است حرفه‌ی ما با تربیت سر و کار دارد و نمی‌توان هر فردی را درگیر کار برنامه‌درسی کرد. متخصص برنامه‌درسی در زمان‌های مختلف باید فیلسوف،

روان‌شناس، جامعه‌شناس، کارشناس روابط انسانی، کارشناس تکنولوژی، نظریه‌پرداز، تاریخ‌دان، متخصص یک یا چند رشته علمی، ارزشیاب، پژوهشگر، مدرس و تحلیل‌گر سیستم باشد (۴۳). از نظر کیلیون و هریسون (۴۴) متخصص برنامه‌درسی برای ایفای نقش صحیح باید به چالش‌های زیر غلبه کند:

-درک کافی برنامه‌درسی در حوزه‌های مختلف

-درک حوزه‌های محتوایی

-ارتباط با معلم و سایر عناصر برنامه

-تصمیم‌گیری و حل مسائل برنامه.

پاینار (۴۵) معتقد است متخصص برنامه‌درسی وظیفه تفکر در مورد برنامه‌درسی از ابعاد مختلف را بر عهده دارد. از نظر واکر (۴۶) ویژگی اصلی متخصص برنامه‌درسی تفکر در مورد برنامه‌های درسی است و شاید بتوان گفت کار حرفه‌ای او تفکر است. در پژوهشی با عنوان «متخصصان برنامه‌درسی در بافت آموزش عالی: تحلیلی بر وظایف و شایستگی‌ها» (۴۷) هفت مقوله به‌عنوان وظایف اصلی متخصصان برنامه‌درسی معرفی شدند: تولید برنامه، طراحی، اجرا، ارزشیابی برنامه، اندیشه‌ورزی، ترویج و آموزش، تصمیم‌سازی، مدیریت و سیاست‌گذاری. بیشتر برداشت‌ها از برنامه‌درسی محیط کار به طراحی و اجرای یک برنامه آموزشی محدود می‌شود و این موضوع به‌عنوان رسالت نظام‌های آموزشی در سازمان‌ها قلمداد می‌شود اما دغدغه برنامه‌درسی محیط کار به‌عنوان مفهومی مغفول یا نوظهور تنها حل و فصل امور روتین و معمولی مرتبط با طراحی و برگزاری دوره‌های آموزشی نیست. طراحی برنامه‌درسی هنوز هم مهم و اساسی است اما برنامه‌درسی محیط کار تنها در انحصار تدوین یا طراحی برنامه‌های آموزشی و به‌طور معمول حضوری نیست (۴۸). برنامه‌درسی محیط کار همه افراد درگیر در محیط کار، به‌ویژه مربیان و هم‌های آنها را که با یادگیری در ارتباط هستند شامل می‌شود (۴۹). فارغ‌التحصیلان مقطع دکتری برنامه‌درسی محیط کار که به‌عنوان متخصص این حوزه امکان فعالیت در صنعت و سازمان‌های مختلف را پیدا می‌کنند. مصاحبه‌شونده کد هفت در توضیح نقش فارغ‌التحصیلان برنامه‌درسی محیط کار گفته است:

«فعالیت فارغ‌التحصیلان برنامه‌درسی محیط کار به اندازه‌ی محیط‌های کاری می‌تواند تنوع داشته باشد. این فعالیت در سازمان‌های دولتی، خصوصی و مجموعه‌های کوچک می‌تواند معانی مختلفی داشته باشد. در بسیاری از شرکت‌های نوآوری، برنامه‌درسی جای کار و فعالیت دارد. به اندازه‌ی زمینه‌ها و بافت‌هایی که در محیط‌های کار وجود دارد و سطح بلوغ هر محیط فعالیت‌های متفاوتی می‌توان انجام داد.»

3. Killion & Harrison

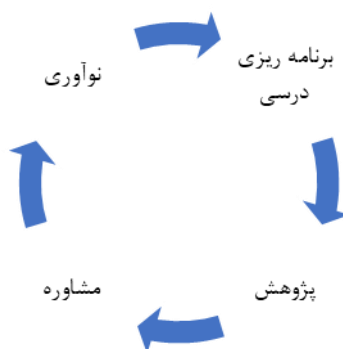
4. Walker

امکان‌سنجی استقرار .. ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 63.

جدول ۳: مضامین اصلی و فرعی مرتبط با « نقش‌ها و توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان رشته برنامه‌درسی محیط کار »

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول‌های متخصصان
برنامه‌ریزی درسی	برنامه‌ریزی و نظارت	متخصص کد نه: «فعالیت در زمینه الگوهای یاددهی، تدریس و یادگیری و نظارت بر آن.»
	نیازسنجی طراحی	متخصص کد سه: «شناسایی و اولویت‌بندی نیازها.»، «طراحی و تدوین برنامه‌های درسی در محیط کار» متخصص کد دو: «می‌تواند برای کارکنان برنامه‌درسی مناسب طراحی کند.»
	روش تدریس	متخصص کد نه: «کارهای ریزتری مثل روش‌های تدریس و آموزش در محیط کار.»
	ارزشیابی	متخصص کد هشت: «فعالیت‌های مرتبط با ارزشیابی و سنجش یادگیری کارکنان»
پژوهش	استفاده از روش‌های پژوهش	متخصص کد پنج: «بتواند از روش‌های پژوهش کیفی برای رفع مشکلات موجود و بهبود شرایط استفاده کند.»
	مفهوم‌پردازی	متخصص کد دو: «متخصص برنامه‌درسی می‌تواند با مفهوم‌پردازی به متخصصان آموزش و بهسازی منابع انسانی کمک کند.»
مشاوره	ارتباط مذاکره	متخصص کد چهار: «بتوانند ارتباط برقرار کنند و توان مذاکره داشته باشند.»
	فکر مشاوره	متخصص کد شش: «متخصص برنامه‌درسی محیط کار یعنی متخصص فکر.»، «متخصص برنامه‌درسی محیط کار یار استراتژیک سازمان است.»
	تربیت و توسعه	متخصص کد شش: «کار متخصص برنامه‌درسی همین است. تربیت و توسعه افراد در سازمان.»
	آسیب‌شناسی	متخصص کد هشت: «متخصصان برنامه‌درسی می‌توانند در زمینه آسیب‌شناسی نظام طراحی برنامه‌درسی محیط کار فعالیت کنند.»
تجربه‌های تازه	متخصص کد شش: «برنامه‌درسی محیط کار باید حرف‌ها، ایده‌ها، چالش‌ها و تئوری‌های جدیدی را تجربه کند.»	

مضمون اصلی	مضامین فرعی	نمونه نقل قول های متخصصان
	پدیده های نوظهور	متخصص کد نه: «باید بتوانند از آخرین دستاوردهای برنامه درسی گرده برداری کنند و در جریان پدیده های نوظهور باشند.»
	نظریه پردازی جدید	متخصص کد دو: «مفهوم پردازی های جدید، نظریه پردازی های جدید.»
	نگاه بین رشته ای	متخصص کد هشت: «ایجاد نگاه چندرشته ای و بین رشته ای در زمینه یادگیری در محیط کار»
	مدل ها و الگوهای تازه	متخصص کد نه: «با بکارگیری مدل های عام برنامه درسی در عرصه محیط کار به مدل های تازه ای برسد.»



شکل ۳: چرخه ی نقش ها و فعالیت های فارغ التحصیلان رشته برنامه درسی محیط کار

براساس نظرات مصاحبه شوندگان، وظایف و نقش های فارغ التحصیلان این رشته در زمینه های زیر قابل بررسی است:

- شناسایی و اولویت بندی نیازها در برنامه درسی محیط کار، طراحی و تدوین برنامه های درسی محیط کار (این عرصه می تواند متنوع باشد و ما می توانیم مدل ها و رویکردهای طراحی و برنامه درسی را که به شکل عام داریم در عرصه برنامه درسی محیط کار محک بزنیم و چه بسا بتوانیم به مدل های جدیدی برسیم)، سنجش پیشرفت تحصیلی و ارزشیابی در برنامه درسی محیط کار، آسیب شناسی نظام طراحی برنامه درسی محیط کار، نظارت بر فرآیند تدریس و یادگیری، پژوهش و دستیابی به آخرین یافته های

امکان‌سنجی استقرار ... زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 65.

علمی در زمینه برنامه‌درسی محیط کار و انتقال آن به محیط کار، بررسی یادگیری فراگیران، ارائه مشاوره به مدیران، هماهنگ کردن برنامه‌درسی محیط کار و ارائه بازخورد به سطوح بالادستی.

نقش متخصصان برنامه‌درسی محیط کار در ارائه مشاوره به مدیران از اهمیت خاصی برخوردار است. آنها می‌توانند به مدیران در اجرای اثربخش برنامه‌های درسی و رفع مشکلات و چالش‌های احتمالی کمک کنند. به طور کلی ممکن است مدیران در صنعت و سازمان‌ها با مطالعات برنامه‌درسی آشنایی چندانی نداشته باشند حضور متخصصان برنامه‌درسی محیط کار می‌تواند به آنها کمک کند. متخصص برنامه‌درسی محیط کار می‌تواند به عنوان هماهنگ‌کننده برنامه‌درسی در صنعت و سازمان‌ها و محیط‌های گوناگون کاری نقش داشته باشد. هماهنگی بین برنامه‌ها و موضوعات مختلف و تعامل بین عوامل و مجریان برنامه درسی از جمله فعالیت‌های متخصص برنامه‌درسی محیط کار است. ارائه بازخورد به سطوح بالادستی از دیگر فعالیت‌های متخصصان برنامه‌درسی است. برنامه‌های درسی پس از طراحی و برنامه‌ریزی ممکن است با شرایط مختلفی در زمان اجرا روبرو شوند. شرایط هر محیط کاری با وجود هم‌پوشانی اشتراک‌ها و شباهت‌ها با دیگر محیط‌ها تفاوت دارد و ممکن است گاهی چالش‌های پیش‌بینی نشده‌ای به وجود آید. متخصصان برنامه‌درسی محیط کار می‌توانند بازخوردهای لازم را به مسئولین رده‌های بالاتر انتقال دهند تا آنها این موارد را در برنامه‌های درسی آینده مد نظر قرار بدهند. متخصصان برنامه‌درسی با مفهوم‌پردازی‌های تازه می‌توانند به حوزه آموزش و بهسازی کارکنان کمک کنند. برای مثال طرح ایده‌ی یادگیری زائد یا گفتمان‌پردازی آمنجر به غنی‌تر شدن حوزه برنامه‌درسی محیط کار شده است. به‌طور کلی نظریه‌پردازی، گفتمان‌سازی، توجه به رشته از منظر علوم دیگر، نگاه چند رشته‌ای و بین رشته‌ای از جمله مواردی هستند که می‌توانند زمینه توسعه رشته و متخصصان آن را فراهم کنند. برنامه‌درسی زائد یا بی‌فایده به وضعیتی اشاره می‌کند که دوره‌ها و رشته‌های دانشگاهی، دروس و برنامه‌هایی را ارائه می‌دهند که در عمل منسوخ، قدیمی و یا از رده خارج هستند و دستاوردهای جدیدی جایگزین آن شده‌اند (۵۰). در محیط کار، گاهی آموزش‌هایی ارائه می‌شوند که هماهنگ با نیازهای واقعی کارکنان نیست. مصاحبه‌شونده کد شش در این خصوص معتقد است که:

«جایگاه برنامه‌درسی محیط کار جایگاهی آرمانی است هر کجا کار باشد متخصص برنامه‌درسی هم می‌تواند فعالیت داشته باشد. اما در عمل شرایط چگونه است؟ طی پنج سال آینده ما با ضعف شدید نیرو در این زمینه مواجه می‌شویم. باید در این زمینه متخصص تربیت کرد. متخصصانی که تربیت می‌شوند باید در صنعت کارورزی کنند، در تهیه سرفصل‌ها و درس‌ها برای دوره باید دقت شود، برنامه‌درسی محیط کار باید حرف‌ها، ایده‌ها، چالش‌ها و تئوری‌های جدیدی را تجربه کند.»

-
- 1.Scrap Curriculum
 - 2.Discourse

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش در ادامه‌ی پژوهش‌های بین‌المللی و ایرانی (۵۲-۵۴)، (۵۵-۶۲) در زمینه برنامه‌درسی محیط‌کار انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد نظرات متفاوتی درباره استقرار رشته برنامه‌درسی محیط‌کار در دانشگاه وجود دارد. برخی از صاحب‌نظران با این ایده موافق‌اند و استدلال می‌کنند با توجه به نتیجه‌بخش بودن بهره‌مندی از مطالعات برنامه‌درسی در عرصه‌های دیگری مثل آموزش عالی می‌توان به برنامه‌درسی محیط‌کار نگاه جدی‌تر و تخصصی‌تری داشت. آنها معتقدند با استقرار رشته زمینه‌ی رسمیت بخشیدن به آن و تربیت متخصصان برنامه‌درسی محیط‌کار فراهم می‌شود. از دید آنها استقرار رشته گامی در مسیر توسعه مفهومی، خلق الگوهای جدید برنامه‌درسی و ایجاد معنایی تازه به شمار می‌رود. این متخصصان حتی ایجاد چالش استقرار رشته را هم مفید و ضروری می‌دانند و باور دارند که با گفتگو و بحث بیشتر در این زمینه می‌توان به نتایج اثربخش‌تری رسید. موافقان با استقرار رشته، رشته برنامه‌درسی محیط‌کار را حوزه‌ای میان‌رشته‌ای می‌دانند و اعتقاد دارند در ایجاد و استقرار رشته می‌توان از رشته‌های دیگر کمک گرفت. آنها برنامه‌درسی محیط‌کار را دارای کارکردهایی می‌دانند که حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی فاقد آن است. استقرار رشته می‌تواند زمینه‌ای برای یادگرفتن و تجربه‌ی بیشتر در این زمینه را فراهم کند. تجربه‌ای که از طریق آن می‌توان از کاستی‌ها و ضعف‌ها آگاه شد و برای ادامه‌ی مسیر از آنها درس گرفت. موافقان معتقدند تربیت متخصصان برنامه‌درسی محیط‌کار می‌تواند در افزایش یادگیری کارکنان نقش موثری را ایفا کند.

از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در پاسخ به موضوع «ضرورت استقرار رشته در دانشگاه» این مضامین اصلی به دست آمد: عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی، عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه و عوامل مرتبط با محیط‌کار. هر کدام از این مضامین اصلی مضمون‌های فرعی دیگری را شامل شدند که در ادامه به آنها اشاره می‌شود. مضامین فرعی عوامل مرتبط با رشته مطالعات برنامه‌درسی عبارتند از: پویایی، نوآوری، توسعه، هویت، امکان بحث و گفتگو، نتیجه‌بخش بودن بهره‌مندی از برنامه‌درسی در حوزه‌های دیگر، معرفی بیشتر رشته برنامه‌درسی به جامعه، شناخت کاستی‌ها. مضامین فرعی مضمون عوامل مرتبط با رشته‌ها و زمینه‌های مشابه عبارتند از: امکان کمک گرفتن از رشته‌های دیگر، توجه به کارکردهای خاص رشته در مقایسه با آموزش و بهسازی، کمک به رشته آموزش و بهسازی. مضامین فرعی عوامل مرتبط با محیط‌کار عبارتند از: توجه بیشتر به فهم یادگیری، بهره‌مندی از پشتوانه‌ی فهم و نظر رشته برنامه‌درسی در محیط‌کار، افزایش یادگیری در محیط‌کار و تربیت متخصصان برنامه‌درسی به عنوان متولیان یادگیری در سازمان‌ها. به عبارتی دیگر می‌توان این موارد را در سه دسته عوامل درون‌رشته‌ای، میان‌رشته‌ای و برون‌رشته‌ای طبقه‌بندی کرد. با توجه به مضامین حاصل از پژوهش می‌توان گفت استقرار رشته هم‌سو با جنبش نوبسترسازی (۶۳) می‌تواند دستاوردهایی را به همراه داشته باشد:

امکان‌سنجی استقرار .. ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 67.

-کاربست نتایج و دستاوردهای رشته در محیط کار و تبلور ارتباط حوزه نظر و عمل
-زمینه‌سازی برای نوآوری در نظریه‌ها، روش‌ها و الگوهای برنامه‌درسی
-توسعه‌ی مرزهای دانش و تولید فکر در عرصه مطالعات برنامه‌درسی به عنوان یک حوزه معرفتی
-پاسخ به نیازهای پاسخ‌داده نشده در زمینه یادگیری کارکنان در صنعت و سازمان‌ها
-زمینه‌سازی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته از طریق آماده‌سازی حرفه‌ای آنها برای ورود به محیط‌های کار.

-ایجاد فضایی برای گسترش مطالعات میان‌رشته‌ای در راستای ایجاد دانش تلفیقی مورد نیاز و بکار بستن آن در حوزه عمل.

-حضور در محافل علمی بین‌المللی مطالعات برنامه‌درسی با استفاده از برداشت‌ها و تجربه‌های ایرانی مطالعات برنامه‌درسی و کمک به نظریه‌پردازی و تعمیق رشته در عرصه محیط کار.

-حرفه‌گرایی در رشته مطالعات برنامه‌درسی و تخصص‌محوری در پرداختن به مسائل مختلف.

براساس یافته‌ها برای استقرار رشته برنامه‌درسی محیط کار در دانشگاه‌های ایران باید به پیش‌شرط‌هایی توجه شود. «پیش‌شرط‌های استقرار رشته» در دو دسته مضمونی شرایط اجرایی و شرایط علمی طبقه‌بندی شدند. شرایط اجرایی شامل مضامین فرعی زمان، دانشگاه، دانشجویان، استادان و توجه به ارتباط عملی بین دانشگاه و صنعت. شرایط علمی شامل مضامین فرعی منابع کافی، توجه به تفاوت این رشته با حوزه یادگیری در محیط کار، توجه به تفاوت‌های این رشته با رشته آموزش و بهسازی، و توجه به ارزش افزوده برنامه‌درسی.

این پژوهش نشان داد فارغ‌التحصیلان رشته برنامه‌درسی محیط کار می‌توانند نقش‌ها و وظایف مختلفی را در سازمان‌ها و صنعت ایفا کنند. وظایفی که در این پژوهش برای فارغ‌التحصیلان این رشته شناسایی شدند در چهار دسته مضمونی قرار گرفتند: برنامه‌ریزی درسی، پژوهش، مشاوره و نوآوری. مضامین فرعی این مضمون‌های اصلی عبارتند از: برنامه‌ریزی و نظارت، طراحی، اجرا، ارزشیابی (این عرصه می‌تواند متنوع باشد و ما می‌توانیم مدل‌ها و رویکردهای طراحی و برنامه‌درسی را که به شکل عام داریم در عرصه برنامه‌درسی محیط کار محک بزنیم و چه بسا بتوانیم به مدل‌های جدیدی برسیم)، استفاده از روش‌های پژوهش کیفی برای رفع مشکلات موجود و بهبود عملکرد، مفهومی‌پردازی و رسیدن به رویکردها و شیوه‌های نو، دستیابی به آخرین یافته‌های علمی در زمینه برنامه‌درسی محیط کار و انتقال آن به محیط کار، بررسی یادگیری فراگیران، ارائه مشاوره به مدیران، هماهنگ کردن برنامه‌درسی محیط کار و ارائه بازخورد به سطوح بالادستی.

اجرای این پژوهش گامی در مسیر تحقق جنبش «نوبسترسازی و تکثرگرایی بسترهای رشته مطالعات برنامه‌درسی» است. توجه دقیق‌تر به برنامه‌درسی محیط کار می‌تواند در تربیت حرفه‌ای دانشجویان، ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان و معرفی جایگاه رشته در جامعه و دانشگاه نقش موثر و سازنده‌ای را ایفا کند.

منابع:

- 1- Fathivajargah, K. Moving Beyond Reconceptualisation, Toward Recontextualisation / Multicontextualisation of Curriculum Studies in Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* Vol.9, No.18, 45-69.
- 2- Fathivajargah, K. Moving Beyond Reconceptualisation, Toward Recontextualisation / Multicontextualisation of Curriculum Studies in Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* Vol.9, No.18, 45-69.
- 3- Fathivajargah, K. Moving Beyond Reconceptualisation, Toward Recontextualisation / Multicontextualisation of Curriculum Studies in Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* Vol.9, No.18, 45-69.
- 4- Billett S. Towards a model of workplace learning: The learning curriculum. *Studies in continuing education*. 1996 Jan 1; 18(1): 43-58.
- 5- Moore DT. Curriculum at work. *Journal of workplace learning*. 2004 Sep 1.
- 6- Solomon N, Boud D, Leontios M, Staron M. Researchers are learners too: collaboration in research on workplace learning. *Journal of Workplace Learning*. 2001 Dec 1.
- 7- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan; 2020.
- 8- Fathivajargah, K. Moving Beyond Reconceptualisation, Toward Recontextualisation / Multicontextualisation of Curriculum Studies in Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* Vol.9, No.18, 45-69.
- 9- Safaemovahed S. Heutagogy- based Workplace Curriculum Development Model (HWCDM). *Journal of Curriculum Studies (J. C. S)* Vol. 13 (51); 2019, 5-26.
- 10- Roodi M, Fathi vajargah K, Arefi M, hakimzadeh R, sharifi M. Conceptualizing curriculum counseling as a new domain in the field of curriculum studies. *CSTP*. 2018; 6 (11) :105-140
- 11- Mehmandoust Ghamsari Z S, Fathi vajargah K, Khorasani A, Safaemovahed, S. Design a Workplace Curriculum Model: A Research Synthesis. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*. Vol.16 (8); 2021, 5-40
- 12- Mehmandoust Ghamsari Z S, Fathi Vajargah K, Khorasani A, Safayi Movahed S. Identification and Validation of Effective Factors on the Establishment of Workplace Curriculum Model Emphasizing on Economic Development Consequences. *IUESA*. 2019; 7 (25) :63-79

امکان‌سنجی استقرار .. ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی واجارگاه، سعید صفائی موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 69.

- 13- Fathivajargah K, Khorasani A, Doosti H. Workplace Curriculum. 2016. Tehran: Iran Industrial Training and Research Center Publications.
- 14- Doosti H. Investigating and analyzing the dominant discourses on the workplace curriculum in Iranian organizations[dissertation]. Shahid Beheshi University, Faculty of Educational Sciences and Psychology; 2018.501 p.
- 15-Farзад Nia F, Safaee Movahed S, Ali Asgari M. Presenting a Framework for Human Resources Training and Development in Iranian Complex Projects . Human Resource Management in Oil Industry. 2016; 7 (28) :131-146.
- 16- Fathivajargah K. The dominant discourses of the workplace curriculum in education and human resource creation; Trends and Assumptions. Third National Conference on Training and Development of Human Resources, Milad Tower, Tehran.(2015).
- 17- Patton MQ. Qualitative research. Encyclopedia of statistics in behavioral science. 2005 Oct 15.
- 18-Creswell J. W, Plano Clark, V. L. Designing and Conducting Mixed Methods Research. Thousand Oaks, CA: Sage(2006).
- 19- Hancock B, Windridge K, Ockleford E. An Introduction to Qualitative Research. The NIHR RDS EM/YH; (Internet).2007.
- 20-Delavar A. Research Methods in Psychology and Educational Sciences.Tehran: Virayesh; 2010.
- 21- Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology. 2006 Jan. 1;3(2):77-101.
- 22- Frost. N. Qualitative research methods in psychology: from core to combined approaches.2011. McGraw-Hill International.
- 23-Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology. 2006 Jan. 1;3(2):77-101.
- 24- Firmin M W. Them In the SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. published by SAGE.2008.
- 25- Moore DT. Curriculum at work. Journal of workplace learning. 2004 Sep 1.
- 26- Farząd Nia F, Safaee Movahed S, Ali Asgari M. Presenting a Framework for Human Resources Training and Development in Iranian Complex Projects . Human Resource Management in Oil Industry. 2016; 7 (28) :131-146.
- 27- Billett S. Workplace Experiences: Premises, Conceptions and Practices. Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. 2019:25
- 28- Billett S. Constituting the workplace curriculum. Journal of curriculum studies. 2006 Feb 1;38(1):31-48.
- 29- Moore DT. Curriculum at work. Journal of workplace learning. 2004 Sep 1.
- 30- Billett S, Pavlova M. Learning through working life: Self and individuals' agentic action. International journal of lifelong education. 2005 May 1;24(3):195-211.
- 31- Drohan S. A theoretical framework of workplace learning for entry-level software engineering graduates (Doctoral dissertation, Waterford Institute of Technology).

- 32- Boud D, Solomon N. Work as the curriculum: Pedagogical and identity implications. InPUB DATE 2000-12-00 NOTE 567p.; Conference organized by Research into Adult and Vocational Learning (RAVL) at the University of Technology, Sydney (UTS). Gleebooks," Studies in Continuing Education," and the Faculty of Education at UTS provided some financial 2000 Dec 10 (p. 55).
- 33- Utech JL, Roundtable MW. Contextualized curriculum for workplace education: An introductory guide. Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education. 2008 Jun.
- 34- Fathivajargah K. The dominant discourses of the workplace curriculum in education and human resource creation; Trends and Assumptions. Third National Conference on Training and Development of Human Resources, Milad Tower, Tehran.(2015).
- 35- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.
- 36- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.
- 37- Fathivajargah K. The dominant discourses of the workplace curriculum in education and human resource creation; Trends and Assumptions. Third National Conference on Training and Development of Human Resources, Milad Tower, Tehran.(2015).
- 38- Safaemovahed S. Heutagogy- based Workplace Curriculum Development Model (HWCDM). Journal of Curriculum Studies (J. C. S)Vol. 13 (51); 2019, 5-26.
- 39- Safaemovahed S. Heutagogy- based Workplace Curriculum Development Model (HWCDM). Journal of Curriculum Studies (J. C. S)Vol. 13 (51); 2019, 5-26.
- 40- Belfiore ME. Understanding Curriculum Development in the Workplace. A Resource for Educators. ABC Canada, 1450 Don Mills Road, Don Mills, Ontario M3B 2X7, Canada; 1996.
- 41- Roodi M, Fathi vajargah K, Arefi M, hakimzadeh R, sharifi M. Conceptualizing curriculum counseling as a new domain in the field of curriculum studies. CSTP. 2018; 6 (11) :105-140.
- 42- Pinar WF. What is curriculum theory?. Routledge; 2004 Feb 26.
- 43- Oliva P. Developing the Curriculum. Pearson Education: published by Allyn & Bacon;2008.
- 44- Killion J, Harrison C. curriculum specialist. Teachers, teaching and teachers.2006.
- 45- Pinar WF. What is curriculum theory?. Routledge; 2004 Feb 26.
- 46- Walker DF. Fundamentals of curriculum: Passion and professionalism. Routledge; 2002 Dec 18.
- 47- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.
- 48- doosti hajiabadi, H., fathi vajargah, K., khorasani, A. Conceptualizing of workplace curriculum discourses; Neglected or emerging discourse. Research in Curriculum Planning, 2017; 14(52): 28-34.

امکان‌سنجی استقرار .. ، زهرا پورجعفریان، کوروش فتحی‌واجارگاه، سعید صفائی‌موحد، سیده مریم حسینی لرگانی 71.

- 49- Fathivajargah K, Khorasani A, Doosti H. Workplace Curriculum. Tehran: Iran Industrial Training and Research Center Publications;2016.
- 50- - Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.
- 51- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.
- 52- Billett S. Towards a model of workplace learning: The learning curriculum. *Studies in continuing education*. 1996 Jan 1;18(1):43-58.
- 53- Moore DT. Curriculum at work. *Journal of workplace learning*. 2004 Sep 1.
- 54- Solomon N, Boud D, Leontios M, Staron M. Researchers are learners too: collaboration in research on workplace learning. *Journal of Workplace Learning*. 2001 Dec 1.
- 55- Fathivajargah, K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. 2020. Tehran: Elmostadan.
- 56- Fathivajargah,K. Moving Beyond Reconceptualisation,Toward Recontextualisation / Multicontextualisation of Curriculum Studies in Iran. *Journal of Higher Education Curriculum Studies* Vol.9, No.18,45 -69.
- 57- Fathivajargah K, Khorasani A, Doosti H. Workplace Curriculum. Tehran: Iran Industrial Training and Research Center Publications; 2016.
- 58- Fathivajargah K. The dominant discourses of the workplace curriculum in education and human resource creation; Trends and Assumptions. Third National Conference on Training and Development of Human Resources, Milad Tower, Tehran.(2015).
- 59- Safaemovahed S. Heutagogy- based Workplace Curriculum Development Model (HWCDM). *Journal of Curriculum Studies (J. C. S)*Vol. 13 (51); 2019, 5-26.
- 60- Doosti H. Investigating and analyzing the dominant discourses on the workplace curriculum in Iranian organizations[dissertation]. Shahid Beheshi University, Faculty of Educational Sciences and Psychology; 2018.501 p.
- 61- Roodi M, Fathi vajargah K, Arefi M, hakimzadeh R, sharifi M. Conceptualizing curriculum counseling as a new domain in the field of curriculum studies. *CSTP*. 2018; 6 (11) :105-140.
- 62- Mehmandoust Ghamsari Z S, Fathi vajargah K, Khorasani A, Safaemovahed, S. Design a Workplace Curriculum Model: A Research Synthesis. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*. Vol.16 (8); 2021, 5-40.
- 63- Fathivajargah K. Recontextualisation/Multicontextualisation movement of curriculum field. Tehran: Elmostadan;2020.