



شناسایی راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش

<p>سولماز اریمی^۱ سیده عصمت رسولی^۱ لادن سلیمی^۱</p>	<p>تاریخ چاپ نهایی: ۱ دی ۱۴۰۵ تاریخ چاپ اولیه: ۲ اردیبهشت ۱۴۰۵ تاریخ پذیرش: ۲۹ بهمن ۱۴۰۴ تاریخ بازنگری: ۲۲ بهمن ۱۴۰۴ تاریخ ارسال: ۱۳ آبان ۱۴۰۴</p>	<p>شیوه استناددهی: اریمی، سولماز، رسولی، سیده عصمت، و سلیمی، لادن. (۱۴۰۵). شناسایی راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۴(۵)، ۱۷-۱.</p>
--	--	--

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی و تبیین راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش بر اساس تجربه‌ها و دیدگاه‌های خبرگان آموزشی شهر تهران بود. این پژوهش با رویکرد کیفی و مبتنی بر تحلیل مضمون انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل خبرگان برنامه‌ریزی درسی، مدیران و معلمان دارای تجربه در حوزه آموزش‌های محیط کار و متخصصان تعلیم و تربیت چندفرهنگی در شهر تهران بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند و فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق و بررسی اسناد مرتبط گردآوری و پس از پیاده‌سازی کامل، در چند مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. برای افزایش اعتبار یافته‌ها، از بازبینی مشارکت‌کنندگان و مقایسه مستمر داده‌ها استفاده شد. تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی پنج مضمون اصلی شامل یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی، طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار، انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس متناسب با تنوع فرهنگی، توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی و ارزشیابی تکوینی حساس به فرهنگ شد. نتایج نشان داد که راهبردهای یاددهی-یادگیری در برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی، ماهیتی چندبعدی و فرایندی دارند و مستلزم پیوند میان تعاملات فرهنگی، تجربه‌های واقعی محیط حرفه‌ای و بازاندیشی در نقش معلم و شیوه‌های ارزشیابی هستند. برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش نیازمند بازتعریف راهبردهای یاددهی-یادگیری در جهت تقویت عدالت آموزشی، تعامل میان‌فرهنگی و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای چندفرهنگی دانش‌آموزان است.

واژگان کلیدی: برنامه درسی محیط کار، رویکرد چندفرهنگی، راهبردهای یاددهی-یادگیری، آموزش و پرورش، هویت حرفه‌ای، عدالت آموزشی

مشخصات نویسندگان:

۱. گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

پست الکترونیکی: erasouli@mail.iau.ac.ir



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به

نویسنده است.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0

صورت گرفته است.



Identification of Teaching–Learning Strategies for a Workplace Curriculum Based on a Multicultural Approach in the Education System

Solmaz Arimi ¹ Seyedeh Esmat Rasoli ^{1*} Ladan Salimi ¹	Submit Date: 04 November 2025 Revise Date: 11 February 2026 Accept Date: 18 February 2026 Initial Publish: 22 April 2026 Final Publish: 22 December 2026	How to cite: Arimi, S., Rasoli, S. E., & Salimi, L. (2026). Identification of Teaching–Learning Strategies for a Workplace Curriculum Based on a Multicultural Approach in the Education System. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 4(5), 1-17.
--	--	---

Abstract

The objective of this study was to identify and conceptualize the teaching–learning strategies of a workplace curriculum based on a multicultural approach within the education system, drawing on the experiences and perspectives of educational experts in Tehran. This qualitative study was conducted using a thematic analysis approach. Participants included curriculum planning experts, school administrators, teachers experienced in workplace-based education, and specialists in multicultural education in Tehran. They were selected through purposive sampling, and data collection continued until theoretical saturation was achieved. Data were gathered through in-depth semi-structured interviews and document analysis. All interviews were fully transcribed and analyzed through open, axial, and selective coding procedures. Credibility was enhanced through member checking and constant comparison of data sources. The analysis resulted in five major themes: intercultural interaction-based learning, authentic workplace-based learning design, flexibility in teaching methods responsive to cultural diversity, empowerment of multicultural professional identity, and culturally responsive formative assessment. The findings indicate that teaching–learning strategies in a multicultural workplace curriculum are multidimensional and process-oriented, requiring the integration of intercultural dialogue, authentic professional experiences, and reflective reconsideration of teachers' roles and assessment practices. A multicultural workplace curriculum in the education system necessitates a reconceptualization of teaching–learning strategies aimed at promoting educational equity, intercultural engagement, and the development of a multicultural professional identity among students.

Keywords: *Workplace curriculum, Multicultural approach, Teaching–learning strategies, Education system, Professional identity, Educational equity*

Authors' Information:

erasouli@mail.iau.ac.ir

1. Department of Educational Sciences, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

مقدمه

تحولات شتابان اقتصادی، فناوریانه و اجتماعی در دهه‌های اخیر، ماهیت کار و یادگیری را به‌طور بنیادین دگرگون ساخته است. سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی در مواجهه با پیچیدگی‌های محیط کار معاصر، ناگزیر از بازاندیشی در الگوهای برنامه‌ریزی درسی و حرکت به سوی طراحی برنامه‌های درسی مبتنی بر محیط کار هستند؛ برنامه‌هایی که بتوانند هم‌زمان پاسخگوی نیازهای حرفه‌ای، تحولات فناوری، و الزامات فرهنگی و اجتماعی باشند. در این میان، برنامه درسی محیط کار به‌عنوان یکی از گفتمان‌های نوظهور در حوزه مطالعات برنامه درسی مطرح شده و کوشیده است پیوندی ارگانیک میان یادگیری رسمی و تجربه‌های واقعی محیط حرفه‌ای برقرار کند (Doosti Hajiali Abadi et al., 2017). این گفتمان، یادگیری را از فضای صرفاً کلاس‌محور خارج کرده و آن را در بستر تعاملات واقعی، چالش‌های عملی و مناسبات اجتماعی محیط کار تعریف می‌کند. در ادبیات کلاسیک توسعه برنامه درسی محیط کار، تأکید بر فهم زمینه، نیازهای سازمانی و نقش ذی‌نفعان به‌عنوان مبنای طراحی برنامه مطرح شده است (Belfiore, 1996). این رویکرد نشان می‌دهد که برنامه درسی محیط کار صرفاً انتقال مهارت‌های فنی نیست، بلکه فرایندی پیچیده از اجتماعی‌شدن حرفه‌ای، شکل‌گیری هویت شغلی و تعامل با فرهنگ سازمانی است. در ادامه این مسیر، مطالعات جدیدتر کوشیده‌اند مدل‌های تلفیقی و نظام‌مندتری برای طراحی برنامه درسی محیط کار ارائه دهند که در آن، عناصر اهداف، محتوا، راهبردهای یاددهی-یادگیری و ارزشیابی به‌صورت یکپارچه بازتعریف شوند (Mehmandoust Ghomseri et al., 2020). این مطالعات بر ضرورت بازنگری در عناصر برنامه درسی با توجه به تحولات آینده کار و نیازهای نوپدید حرفه‌ای تأکید دارند.

در ایران نیز تلاش‌هایی برای صورت‌بندی نظری و مدل‌سازی برنامه درسی محیط کار انجام شده است. ارائه مدل برنامه درسی محیط کار با رویکرد آینده‌پژوهی در نظام آموزش عالی ایران نشان می‌دهد که طراحی چنین برنامه‌هایی باید مبتنی بر تحلیل روندهای کلان، تحولات فناوری و تغییرات ساختاری بازار کار باشد (Aboutalebi et al., 2023). همچنین، طراحی مدل‌های برنامه درسی محیط کار با رویکرد شایستگی‌محور بر ضرورت تمرکز بر توانمندی‌های واقعی مورد نیاز در محیط‌های حرفه‌ای تأکید کرده‌اند (Farzadenia, 2016). افزون بر این، رویکرد خودراهبر یا هوتاگوژیک در برنامه درسی محیط کار، یادگیرنده را به‌عنوان عامل فعال، خودتنظیم‌گر و مسئول یادگیری حرفه‌ای خود در نظر می‌گیرد (Safaei Mohammadi, 2018). این دیدگاه‌ها نشان می‌دهد که برنامه درسی محیط کار، نیازمند راهبردهای یاددهی-یادگیری پویا، انعطاف‌پذیر و متناسب با بافت‌های متنوع فرهنگی و حرفه‌ای است.

در سطح بین‌المللی، توسعه برنامه‌های مبتنی بر محیط کار در حوزه‌های مختلف حرفه‌ای، از جمله آموزش‌های بین حرفه‌ای، مدیریت و خدمات اجتماعی، اهمیت روزافزون یافته است. طراحی برنامه‌های طولی مبتنی بر محیط کار برای یادگیرندگان تحصیلات تکمیلی در حوزه سلامت، نشان داده است که یادگیری در بستر واقعی کار، به ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای، همکاری میان‌رشته‌ای و درک عمیق‌تر از نیازهای جامعه منجر می‌شود

(Chen et al., 2021). همچنین، در حوزه آموزش مدیریت، تأکید بر آمادگی برای ورود به محیط کار و توسعه مهارت‌های نرم به‌عنوان بخشی از برنامه درسی، نشان‌دهنده اهمیت هم‌سوسازی آموزش با انتظارات حرفه‌ای است (Ritter et al., 2017). این مطالعات، بر ضرورت طراحی راهبردهای یاددهی-یادگیری متناسب با واقعیت‌های محیط کار تأکید می‌کنند.

با این حال، یکی از چالش‌های اساسی در طراحی برنامه درسی محیط کار، توجه ناکافی به ابعاد چندفرهنگی و تنوع اجتماعی در محیط‌های آموزشی و حرفه‌ای است. جهانی‌شدن، مهاجرت، تنوع قومی و نسلی، و حضور فناوری‌های نوین همچون هوش مصنوعی، محیط‌های کار را به فضاهایی متکثر و چندلایه تبدیل کرده‌اند. در این زمینه، مطالعاتی که به آمادگی برنامه‌های درسی برای پاسخگویی به مسائل عدالت، تنوع و شمول در محیط کار پرداخته‌اند، بر لزوم ادغام مؤلفه‌های برابری، تنوع و شمول در طراحی برنامه‌های آموزشی تأکید دارند (Matsuno et al., 2024). همچنین، پژوهش‌هایی در حوزه تنوع و شمول سازمانی، بهترین رویه‌های منابع انسانی را در جهت تقویت فرهنگ فراگیر و کاهش تبعیض در محیط کار معرفی کرده‌اند (Mohideen et al., 2024).

در همین راستا، مداخلات یادگیری برای تقویت فرهنگ تنوع، برابری و شمول در محیط کار، نشان داده‌اند که راهبردهای آموزشی هدفمند می‌توانند نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای را در جهت احترام به تفاوت‌ها تغییر دهند (Wavre, 2024). افزون بر این، توجه به تجربه‌های کارفرمایان و کارکنان در اجرای سیاست‌های انعطاف‌پذیری و عدالت در محیط کار، نشان می‌دهد که برنامه‌های آموزشی باید به تفاوت‌های فردی، شرایط خاص و الزامات قانونی توجه کنند (Garcia-Torres et al., 2025). این یافته‌ها بیانگر آن است که برنامه درسی محیط کار بدون در نظر گرفتن تنوع فرهنگی و اجتماعی، نمی‌تواند پاسخگوی پیچیدگی‌های محیط حرفه‌ای معاصر باشد.

در ایران، طراحی و اعتبارسنجی مدل‌های برنامه‌های توسعه فردی مبتنی بر یادگیری در محیط کار در نظام آموزشی، نشان داده است که پیوند میان یادگیری حرفه‌ای و رشد شخصی می‌تواند به ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی منجر شود (Hadian et al., 2024). همچنین، مطالعاتی که به بررسی یادگیری غیررسمی در محیط کار پرداخته‌اند، نقش عواملی چون اعتماد سازمانی و فضای شاد کاری را در تقویت یادگیری حرفه‌ای برجسته ساخته‌اند (Tafakori, 2025). در این میان، نسل‌های جدید نیروی کار و مواجهه آنان با فناوری‌های نوین همچون هوش مصنوعی، ضرورت بازطراحی برنامه‌های یادگیری محیط کار را دوچندان کرده است (Karimnzhad, 2025; Sumantri & Saraswati, 2025). این تحولات، نیازمند راهبردهای یاددهی-یادگیری انعطاف‌پذیر و سازگار با ویژگی‌های نسلی و فرهنگی متنوع است.

از سوی دیگر، طراحی مدل‌های برنامه درسی در حوزه‌های خاص مانند آموزش محیط زیست در آموزش عالی، نشان داده است که توجه به رویکردهای زمینه‌محور و بافت‌گرا در طراحی برنامه درسی می‌تواند اثربخشی آموزشی را افزایش دهد (Bezi et al., 2024). همچنین، پژوهش‌های داخلی در حوزه برنامه درسی محیط کار، بر ضرورت تبیین دقیق عناصر و مؤلفه‌های آن تأکید کرده‌اند (Doosti Hajiali Abadi

(et al., 2017; Mehmandoust Ghomseri et al., 2020). با این حال، عنصر راهبردهای یاددهی-یادگیری در چارچوب چندفرهنگی، کمتر به صورت مستقل و عمیق مورد واکاوی قرار گرفته است. بیشتر مطالعات بر مدل‌سازی کلان یا ابعاد ساختاری تمرکز داشته‌اند و تحلیل کیفی تجربه‌های ذی‌نفعان درباره راهبردهای عملیاتی در کلاس و محیط کار، همچنان نیازمند پژوهش‌های بیشتر است. افزون بر این، تغییرات فناورانه و دیجیتال‌سازی محیط‌های کار، موجب ظهور الگوهای جدیدی از یادگیری شده است که در آن یادگیری غیررسمی، تعاملات شبکه‌ای و تجربه‌های مشارکتی اهمیت بیشتری یافته‌اند (Karimnzhad, 2025; Sumantri & Saraswati, 2025). این روندها، در کنار تنوع فرهنگی فزاینده، ضرورت بازاندیشی در راهبردهای یاددهی-یادگیری را برجسته می‌سازد. در چنین شرایطی، طراحی برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی می‌تواند بستری برای ارتقای عدالت آموزشی، افزایش آمادگی حرفه‌ای و تقویت هویت چندفرهنگی دانش‌آموزان فراهم آورد.

با توجه به آنچه بیان شد، اگرچه ادبیات پژوهش به ابعاد مختلف برنامه درسی محیط کار، شایستگی‌های حرفه‌ای، یادگیری غیررسمی و تنوع و شمول در محیط کار پرداخته است (Mohideen et al., 2024; Ritter et al., 2017; Wavre, 2024)، اما شناسایی کیفی و عمیق راهبردهای یاددهی-یادگیری در برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش، به‌ویژه در بستر ایران، خلأیی پژوهشی محسوب می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش و تبیین مؤلفه‌های آن بر اساس تجربه‌ها و دیدگاه‌های خبرگان انجام شده است.

روش‌شناسی

این پژوهش با رویکرد کیفی و با هدف شناسایی راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در نظام آموزش و پرورش طراحی و اجرا شد. از آنجا که هدف مطالعه، کشف، تبیین و صورت‌بندی عمیق راهبردهای یاددهی-یادگیری در بسترهای واقعی آموزشی و فرهنگی بوده است، از طرح پژوهش کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون استفاده شد. میدان پژوهش شهر تهران بود و مشارکت‌کنندگان از میان خبرگان حوزه برنامه‌ریزی درسی، آموزش‌های مهارتی و فنی، متخصصان تعلیم و تربیت چندفرهنگی، مدیران و معاونان آموزشی مدارس متوسطه، معلمان دارای تجربه اجرای برنامه‌های محیط کار و نیز کارشناسان مرتبط در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شدند. نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و بر اساس معیارهای ورود شامل حداقل پنج سال سابقه حرفه‌ای مرتبط، آشنایی نظری یا تجربی با برنامه‌های درسی محیط کار و آگاهی از چالش‌های فرهنگی در محیط‌های آموزشی صورت گرفت. فرآیند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به این معنا که با تکرار مضامین و عدم ظهور کدهای جدید در داده‌ها، جمع‌آوری اطلاعات متوقف شد. در مجموع،

تعداد مشارکت‌کنندگان به میزانی انتخاب شد که تنوع دیدگاه‌ها از نظر جنسیت، سابقه خدمت، سطح مسئولیت سازمانی و نوع مدرسه یا حوزه فعالیت حرفه‌ای تضمین شود تا امکان بازنمایی طیفی از تجارب و نگرش‌ها فراهم آید.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق و بررسی اسناد مرتبط بود. برای انجام مصاحبه‌ها، راهنمای مصاحبه‌ای تدوین شد که شامل پرسش‌های باز پیرامون تجربه مشارکت‌کنندگان از اجرای برنامه‌های محیط کار، نحوه انطباق راهبردهای یاددهی-یادگیری با تنوع فرهنگی دانش‌آموزان، شیوه‌های مدیریت تفاوت‌های فرهنگی در کلاس درس و محیط‌های کارآموزی، و راهکارهای تقویت تعامل میان فرهنگی در فرآیند یادگیری بود. این پرسش‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که امکان کاوش عمیق، طرح مثال‌های عینی و بیان روایت‌های حرفه‌ای را فراهم کنند. مصاحبه‌ها به صورت حضوری یا در صورت لزوم به شکل مجازی انجام شد، با رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان ضبط گردید و سپس به طور کامل واژه‌به‌واژه پیاده‌سازی شد. افزون بر مصاحبه‌ها، برخی اسناد و آیین‌نامه‌های مرتبط با برنامه درسی محیط کار، دستورالعمل‌های آموزشی، و گزارش‌های اجرایی مدارس و مراکز آموزشی نیز مورد بررسی قرار گرفت تا داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با شواهد مکتوب مقایسه و تکمیل شود. به منظور افزایش اعتبار داده‌ها، از راهبردهایی همچون بازبینی مشارکت‌کنندگان، مقایسه دیدگاه‌ها میان گروه‌های مختلف و یادداشت‌برداری میدانی استفاده شد.

تحلیل داده‌ها بر اساس روش تحلیل مضمون انجام گرفت. در مرحله نخست، متن مصاحبه‌ها و اسناد چندین بار به طور دقیق خوانده شد تا پژوهشگر با کلیت داده‌ها آشنا شود. سپس کدگذاری اولیه به صورت خط‌به‌خط انجام شد و مفاهیم معنادار مرتبط با راهبردهای یاددهی-یادگیری استخراج گردید. در گام بعد، کدهای هم‌معنا و مرتبط در قالب مقوله‌های فرعی سازمان‌دهی شدند و از طریق مقایسه مستمر میان داده‌ها، الگوهای تکرارشونده شناسایی شد. در مرحله نهایی، مقوله‌های فرعی در قالب مضامین اصلی که بیانگر راهبردهای کلان یاددهی-یادگیری مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در برنامه درسی محیط کار بودند، ادغام و تبیین شدند. برای اطمینان از دقت و انسجام تحلیل، فرایند کدگذاری و استخراج مضامین به صورت بازگشتی و چندمرحله‌ای انجام گرفت و بخشی از داده‌ها توسط یک همکار پژوهشی به طور مستقل بررسی شد تا میزان توافق در کدگذاری سنجیده شود. همچنین، با ارائه توصیف‌های غنی و مستند از داده‌ها، تلاش شد قابلیت انتقال‌پذیری یافته‌ها به سایر بافت‌های مشابه آموزشی تقویت گردد. در نهایت، خروجی تحلیل در قالب چارچوبی مفهومی از راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی صورت‌بندی شد که مبنای بخش یافته‌های پژوهش را تشکیل می‌دهد.

یافته‌ها

در این پژوهش، پس از انجام فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مجموعه‌ای از کدهای اولیه در قالب مقوله‌های فرعی و سپس مضامین اصلی سازمان‌دهی شدند. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اسناد مورد بررسی نشان داد که راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی را می‌توان در قالب چند مضمون کلان صورت‌بندی کرد که هر یک دربرگیرنده مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های اجرایی هستند. جدول ۱ نمای کلی مضامین اصلی، مقوله‌های فرعی و نمونه‌ای از کدهای استخراج‌شده را نشان می‌دهد و چارچوب مفهومی نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها را ارائه می‌کند.

جدول ۱. مضامین اصلی، مقوله‌های فرعی و نمونه‌ای از کدهای استخراج‌شده در حوزه راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار

مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی

مضامین اصلی	مقوله‌های فرعی	نمونه کدهای استخراج‌شده
یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی	گفت‌وگوی بین‌فرهنگی	تشویق دانش‌آموزان به بیان تجربه‌های فرهنگی خود؛ استفاده از بحث‌های گروهی با محوریت تفاوت‌های فرهنگی
	هدایت‌شده	
	کارگروهی چندقومیتی	تشکیل گروه‌های ناهمگن فرهنگی؛ توزیع نقش‌ها بر اساس توانمندی نه پیشینه فرهنگی
	بازتاب‌نگاری فرهنگی	نگارش تأملات درباره تجربه کار در محیط‌های متنوع فرهنگی
طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار	پروژه‌های واقعی مبتنی بر مسائل بومی	تعریف مسئله از بستر واقعی کار؛ تحلیل چالش‌های فرهنگی در محیط حرفه‌ای حضور در محیط کار و مشاهده تعاملات فرهنگی
	یادگیری موقعیتی	تحلیل تعارضات فرهنگی و ارائه راه‌حل مشترک
	حل مسئله مشارکتی	استفاده هم‌زمان از روش‌های دیداری، شنیداری و عملی
انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس با توجه به تنوع فرهنگی	تنوع در شیوه‌های ارائه محتوا	
	انطباق با سبک‌های یادگیری متنوع	توجه به تفاوت‌های فردی و فرهنگی در شیوه یادگیری
	تعدیل زبان آموزشی	ساده‌سازی و بومی‌سازی مفاهیم تخصصی
توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی	تقویت خودآگاهی فرهنگی	شناسایی پیش‌فرض‌های فرهنگی فردی
	پرورش احترام متقابل	آموزش مهارت‌های ارتباط بین‌فرهنگی
	الگوسازی معلم	نمایش رفتار حرفه‌ای در مواجهه با تنوع
ارزشیابی تکوینی حساس به فرهنگ	بازخورد مبتنی بر تفاوت‌های فردی	ارائه بازخورد شخصی‌سازی‌شده
	استفاده از ابزارهای متنوع سنجش	پروژه، مشاهده، پوشه کار
	مشارکت فراگیران در ارزشیابی	خودارزیابی و همتایابی با در نظر گرفتن تفاوت‌ها

بر اساس داده‌های ارائه‌شده در جدول ۱، پنج مضمون اصلی در حوزه راهبردهای یاددهی-یادگیری شناسایی شد که هر یک بیانگر بعدی اساسی از طراحی و اجرای برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی هستند. نخستین مضمون، یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی، بر ایجاد فضاهای گفت‌وگو، کارگروهی ناهمگن و بازتاب‌نگاری فرهنگی تأکید دارد و نشان می‌دهد که یادگیری مؤثر در چنین برنامه‌ای مستلزم تعامل فعال میان فرهنگ‌های مختلف است. مضمون دوم، طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار، بیانگر اهمیت پیوند نظریه و عمل و توجه به مسائل واقعی و بومی محیط حرفه‌ای است. مضمون سوم بر انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس با توجه به تنوع فرهنگی تأکید دارد و لزوم انطباق شیوه‌های آموزشی با تفاوت‌های فردی و فرهنگی را نشان می‌دهد. مضمون چهارم به توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی می‌پردازد و بر پرورش خودآگاهی، احترام متقابل و نقش الگویی معلم تأکید می‌کند. در نهایت، مضمون پنجم بر ارزشیابی تکوینی حساس به فرهنگ دلالت دارد که در آن بازخورد و سنجش عملکرد با توجه به تفاوت‌های فرهنگی طراحی می‌شود. این چارچوب، بنیانی مفهومی برای تبیین راهبردهای یاددهی-یادگیری در برنامه درسی محیط کار فراهم می‌آورد.

جدول ۲ به تبیین تفصیلی راهبردهای مرتبط با یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی اختصاص دارد و ابعاد اجرایی این مضمون را با جزئیات بیشتری نشان می‌دهد.

جدول ۲. راهبردهای یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی در برنامه درسی محیط کار

مؤلفه	شاخص‌های اجرایی	پیامدهای مورد انتظار
گفت‌وگوی بین‌فرهنگی ساختاریافته	طراحی پرسش‌های مقایسه‌ای؛ مدیریت بحث بدون قضاوت ارزشی؛ ایجاد قواعد گفت‌وگو	افزایش تحمل تفاوت؛ تقویت مهارت شنیدن فعال
کارگروهی ناهمگن فرهنگی	ترکیب دانش‌آموزان از پیشینه‌های مختلف؛ چرخش نقش‌ها در گروه	کاهش کلیشه‌های فرهنگی؛ توسعه مهارت همکاری
بازتاب‌نگاری تجربه‌های محیط کار	نگارش گزارش تأملی؛ تحلیل تجربه تعارض فرهنگی	تعمیق یادگیری و خودآگاهی فرهنگی
شبیه‌سازی موقعیت‌های تعارض فرهنگی	اجرای نقش و بازی‌های نقش‌آفرینی	تمرین مهارت حل تعارض در محیط حرفه‌ای
بهره‌گیری از روایت‌های چندفرهنگی	دعوت از افراد با پیشینه‌های متنوع؛ استفاده از نمونه‌های واقعی	گسترش افق دید حرفه‌ای و فرهنگی

بررسی داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که تعامل میان‌فرهنگی نه تنها به‌عنوان یک ارزش بلکه به‌عنوان یک راهبرد عملیاتی در کلاس و محیط کارآموزی مطرح است. مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که طراحی گفت‌وگوهای ساختاریافته و هدایت‌شده می‌تواند از تبدیل تفاوت‌های فرهنگی به منبع تعارض جلوگیری کند و آن را به فرصت یادگیری تبدیل نماید. همچنین، کارگروهی ناهمگن فرهنگی با توزیع عادلانه نقش‌ها موجب کاهش برچسب‌زنی و تقویت احساس تعلق حرفه‌ای می‌شود. بازتاب‌نگاری و شبیه‌سازی تعارضات فرهنگی نیز به دانش‌آموزان کمک

می‌کند تا مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله خود را در شرایطی امن تمرین کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تعامل هدفمند و برنامه‌ریزی شده، محور اساسی یادگیری چندفرهنگی در برنامه درسی محیط کار است.

جدول ۳ به راهبردهای مرتبط با طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل و انعطاف‌پذیر در محیط کار می‌پردازد و نشان می‌دهد چگونه یادگیری در بستر واقعی و متنوع فرهنگی سازمان‌دهی می‌شود.

جدول ۳. راهبردهای طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل و انعطاف‌پذیر در محیط کار

مؤلفه	شاخص‌های اجرایی	پیامدهای مورد انتظار
پروژه‌های مبتنی بر مسائل واقعی	تعریف مسئله از محیط کار؛ تحلیل چندبعدی مسئله	پیوند دانش نظری و تجربه عملی
یادگیری موقعیتی	مشاهده تعاملات فرهنگی در محیط کار؛ گزارش میدانی	درک عمیق‌تر بافت فرهنگی حرفه
تنوع روش‌های تدریس	ترکیب آموزش عملی، کارگاهی و بحثی	پاسخگویی به سبک‌های یادگیری متنوع
انطباق زبان تخصصی با زمینه فرهنگی	بومی‌سازی مفاهیم؛ استفاده از مثال‌های ملموس	افزایش فهم و کاهش سوءبرداشت
استفاده از مربیان و استادکاران متنوع	بهره‌گیری از الگوهای حرفه‌ای با پیشینه‌های مختلف	تقویت هویت حرفه‌ای چندفرهنگی

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که اصالت یادگیری زمانی محقق می‌شود که دانش‌آموزان درگیر مسائل واقعی محیط کار شوند و بتوانند این مسائل را از منظرهای فرهنگی گوناگون تحلیل کنند. مشارکت‌کنندگان بیان داشتند که مشاهده مستقیم تعاملات در محیط کار، فرصتی بی‌بدیل برای درک پیچیدگی‌های فرهنگی حرفه فراهم می‌آورد. همچنین، تنوع در روش‌های تدریس و انطباق زبان تخصصی با بافت فرهنگی دانش‌آموزان، از بروز سوءبرداشت‌های ناشی از تفاوت‌های فرهنگی جلوگیری می‌کند. حضور مربیان با پیشینه‌های متنوع نیز به‌عنوان عامل تقویت‌کننده هویت حرفه‌ای چندفرهنگی معرفی شد.

جدول ۴ به راهبردهای توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی و ارزشیابی حساس به فرهنگ اختصاص دارد و ابعاد تکمیلی چارچوب مفهومی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. راهبردهای توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی و ارزشیابی حساس به فرهنگ

مؤلفه	شاخص‌های اجرایی	پیامدهای مورد انتظار
آموزش خودآگاهی فرهنگی	تحلیل پیش‌فرض‌های فردی؛ گفت‌وگوی انتقادی	کاهش سوگیری‌های فرهنگی
الگوسازی رفتاری معلم	نمایش احترام به تنوع؛ مدیریت عادلانه کلاس	تقویت اعتماد و امنیت روانی
بازخورد شخصی‌سازی شده	توجه به زمینه فرهنگی در ارزیابی عملکرد	افزایش انگیزش و عدالت آموزشی
ارزشیابی چندابزاری	استفاده از پوشه کار، مشاهده و پروژه	سنجش جامع‌تر شایستگی‌ها
مشارکت دانش‌آموز در ارزشیابی	خودارزیابی و همتایابی هدایت‌شده	تقویت مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای

مطابق یافته‌های جدول ۴، توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی نیازمند توجه هم‌زمان به بعد شناختی، نگرشی و رفتاری است. آموزش خودآگاهی فرهنگی به دانش‌آموزان کمک می‌کند پیش‌فرض‌های ناآگاهانه خود را شناسایی و مدیریت کنند. الگوسازی معلم در مواجهه با تنوع فرهنگی به‌عنوان عامل کلیدی در ایجاد فضای امن و عادلانه مطرح شد. در حوزه ارزشیابی، استفاده از ابزارهای متنوع و ارائه بازخورد شخصی‌سازی‌شده با در نظر گرفتن زمینه فرهنگی دانش‌آموزان، به‌عنوان راهبردی برای تحقق عدالت آموزشی معرفی گردید. مشارکت فعال دانش‌آموزان در فرایند ارزشیابی نیز به تقویت مسئولیت‌پذیری و شکل‌گیری هویت حرفه‌ای پایدار کمک می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که راهبردهای یاددهی-یادگیری برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی در پنج مضمون کلان شامل یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی، طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار، انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس متناسب با تنوع فرهنگی، توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی و ارزشیابی تکوینی حساس به فرهنگ قابل تبیین است. این نتایج بیانگر آن است که عنصر راهبردهای یاددهی-یادگیری در چنین برنامه‌های، ماهیتی چندبعدی و فرایندی دارد و نمی‌توان آن را صرفاً به انتخاب روش تدریس تقلیل داد، بلکه باید آن را در تعامل با بافت اجتماعی و فرهنگی محیط کار فهم کرد. این برداشت با رویکردی که برنامه درسی محیط کار را یک گفتمان در حال شکل‌گیری و نیازمند بازتعریف عناصر بنیادین می‌داند، همسو است (Doosti Hajiali Abadi et al., 2017).

در مضمون نخست، یعنی یادگیری مبتنی بر تعامل میان‌فرهنگی، یافته‌ها نشان داد که گفت‌وگوهای هدایت‌شده، کارگروهی ناهمگن فرهنگی و بازتاب‌نگاری تجربه‌های محیط کار، از مهم‌ترین راهبردهای عملیاتی هستند. این نتیجه با پژوهش‌هایی که بر ضرورت آماده‌سازی دانش‌آموختگان برای مواجهه با مسائل عدالت، تنوع و شمول در محیط‌های حرفه‌ای تأکید کرده‌اند، هم‌راستا است (Matsuno et al., 2024). همچنین، مطالعات مرتبط با بهترین رویه‌های تنوع و شمول در محیط کار نشان داده‌اند که آموزش هدفمند و تعامل ساختاریافته می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای را در جهت احترام به تفاوت‌ها تغییر دهد (Mohideen et al., 2024). یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که این اصول زمانی اثربخش خواهند بود که در قالب راهبردهای مشخص یاددهی-یادگیری در برنامه درسی محیط کار نهادینه شوند.

در مضمون دوم، یعنی طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار، تأکید مشارکت‌کنندگان بر پروژه‌های مبتنی بر مسائل واقعی، مشاهده تعاملات فرهنگی در محیط حرفه‌ای و حل مسئله مشارکتی، با ادبیات مربوط به برنامه‌های طولی مبتنی بر محیط کار همخوان است (Chen et al., 2021). در این مطالعات، یادگیری در بستر واقعی و تعامل با ذی‌نفعان متنوع، به ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای و اجتماعی منجر شده

است. همچنین، مدل‌های طراحی برنامه درسی محیط کار که بر تلفیق نظام‌مند عناصر برنامه درسی تأکید دارند، نشان می‌دهند که اصالت موقعیت یادگیری یکی از ارکان اساسی اثربخشی این برنامه‌هاست (Mehmandoust Ghomseri et al., 2020). یافته‌های این پژوهش، این دیدگاه را تقویت می‌کند که رویکرد چندفرهنگی تنها در صورتی معنا می‌یابد که در متن موقعیت‌های واقعی کار و تعاملات اجتماعی بازنمایی شود.

در خصوص انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس متناسب با تنوع فرهنگی، نتایج حاکی از آن بود که تنوع در شیوه‌های ارائه محتوا، انطباق زبان آموزشی با بافت فرهنگی و توجه به سبک‌های یادگیری متنوع، از الزامات اساسی هستند. این یافته با رویکردهای شایستگی‌محور در طراحی برنامه درسی محیط کار همسو است که بر انطباق آموزش با نیازها و ویژگی‌های یادگیرندگان تأکید دارند (Farzadenia, 2016). همچنین، رویکرد هوتاگوژیک در برنامه درسی محیط کار که یادگیرنده را به عنوان عامل فعال و خودراهبر در نظر می‌گیرد، مستلزم تنوع در راهبردهای یاددهی-یادگیری و انعطاف در طراحی آموزشی است (Safaei Mohammadi, 2018). بنابراین، می‌توان گفت که رویکرد چندفرهنگی، بدون انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس، به سطحی نمادین تقلیل می‌یابد.

یافته‌های مربوط به توانمندسازی هویت حرفه‌ای چندفرهنگی نشان داد که خودآگاهی فرهنگی، الگوسازی معلم و تقویت احترام متقابل، از عناصر کلیدی در این حوزه هستند. این نتیجه با پژوهش‌هایی که بر اهمیت فرهنگ سازمانی و یادگیری مشارکتی در محیط کار تأکید کرده‌اند، هم‌راستا است (Wavre, 2024). همچنین، مطالعات مرتبط با برنامه‌های توسعه فردی مبتنی بر یادگیری در محیط کار در نظام آموزشی ایران نشان داده‌اند که پیوند میان رشد فردی و یادگیری حرفه‌ای، نقش مهمی در ارتقای کیفیت عملکرد دارد (Hadian et al., 2024). در این چارچوب، راهبردهای یاددهی-یادگیری باید به شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حساس به تنوع فرهنگی کمک کنند، نه آنکه صرفاً انتقال مهارت‌های فنی را هدف قرار دهند.

در حوزه ارزشیابی تکوینی حساس به فرهنگ نیز یافته‌ها حاکی از آن بود که استفاده از ابزارهای متنوع سنجش، بازخورد شخصی‌سازی شده و مشارکت فراگیران در فرایند ارزشیابی، می‌تواند به تحقق عدالت آموزشی کمک کند. این برداشت با دیدگاه‌هایی که برنامه درسی محیط کار را فراتر از یک برنامه انتقال مهارت دانسته و آن را بستری برای رشد جامع حرفه‌ای می‌دانند، همسو است (Belfiore, 1996). همچنین، مدل‌های آینده‌پژوهانه برنامه درسی محیط کار بر ضرورت طراحی ارزشیابی‌های منعطف و پاسخگو به تحولات محیط کار تأکید کرده‌اند (Aboutalebi et al., 2023). در این راستا، توجه به تفاوت‌های فرهنگی در فرایند سنجش، یکی از پیش‌شرط‌های تحقق عدالت در آموزش حرفه‌ای است.

از منظر تحولات فناورانه و نسلی، یافته‌های پژوهش حاضر را می‌توان در پرتو مطالعاتی که به نقش هوش مصنوعی، یادگیری غیررسمی و نگرش نسل‌های جدید به محیط کار پرداخته‌اند، تفسیر کرد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ادراک فناوری به‌عنوان فرصت، در تعامل با یادگیری غیررسمی، بر بهزیستی کارکنان تأثیرگذار است (Karimnzhad, 2025). همچنین، نقش یادگیری غیررسمی در ارتقای بهزیستی نسل جدید نیروی کار مورد تأکید قرار گرفته است (Sumantri & Saraswati, 2025). بنابراین، راهبردهای یاددهی-یادگیری چندفرهنگی باید با این تحولات همگام باشند و امکان یادگیری انعطاف‌پذیر، مشارکتی و مبتنی بر تعاملات متنوع را فراهم آورند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که برنامه درسی محیط کار مبتنی بر رویکرد چندفرهنگی، مستلزم بازتعریف عمیق عنصر راهبردهای یاددهی-یادگیری است. این بازتعریف باید مبتنی بر پیوند میان اصالت موقعیت یادگیری، تعامل میان‌فرهنگی، انعطاف‌پذیری روش‌های تدریس، تقویت هویت حرفه‌ای و طراحی ارزشیابی عادلانه باشد. هم‌سویی این نتایج با ادبیات داخلی و بین‌المللی در حوزه برنامه درسی محیط کار، شایستگی‌محور، یادگیری غیررسمی و تنوع و شمول سازمانی (Mehmandoust Ghomseri et al., 2020; Mohideen et al., 2024; Wavre, 2024) نشان می‌دهد که یافته‌های پژوهش از پشتوانه نظری و تجربی مناسبی برخوردار است و می‌تواند مبنایی برای توسعه سیاست‌ها و مداخلات آموزشی در نظام آموزش و پرورش باشد.

این پژوهش با وجود تلاش برای انتخاب مشارکت‌کنندگان متنوع از شهر تهران، به یک بافت جغرافیایی خاص محدود بوده و ممکن است برخی ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی سایر استان‌ها در آن بازنمایی نشده باشد. همچنین، ماهیت کیفی پژوهش و اتکا به مصاحبه‌های عمیق، هرچند امکان درک عمیق پدیده را فراهم کرده است، اما تعمیم‌پذیری نتایج به سایر زمینه‌ها را محدود می‌سازد. افزون بر این، تمرکز پژوهش صرفاً بر عنصر راهبردهای یاددهی-یادگیری بوده و سایر عناصر برنامه درسی همچون اهداف، محتوا و ارزشیابی به‌صورت جامع مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

پژوهش‌های آتی می‌توانند با بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی، چارچوب پیشنهادی راهبردهای یاددهی-یادگیری چندفرهنگی را به‌صورت کمی اعتبارسنجی کنند و میزان اثربخشی آن را در بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای و اجتماعی دانش‌آموزان بسنجند. همچنین، انجام مطالعات تطبیقی در استان‌ها و بافت‌های فرهنگی متفاوت می‌تواند به غنای نظری و عملی مدل کمک کند. بررسی تعامل میان راهبردهای یاددهی-یادگیری و سایر عناصر برنامه درسی محیط کار نیز می‌تواند تصویری جامع‌تر از سازوکارهای اثرگذاری این رویکرد ارائه دهد.

در سطح عملی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان درسی و سیاست‌گذاران آموزشی، آموزش معلمان را به‌گونه‌ای بازطراحی کنند که مهارت‌های هدایت‌گفت‌وگوهای میان‌فرهنگی، مدیریت تنوع و طراحی موقعیت‌های یادگیری اصیل در محیط کار در آن تقویت شود. مدارس و مراکز آموزشی نیز می‌توانند با ایجاد فرصت‌های کارگروهی ناهمگن و طراحی پروژه‌های مبتنی بر مسائل واقعی، زمینه تحقق راهبردهای چندفرهنگی

را فراهم آورند. همچنین، بازنگری در شیوه‌های ارزشیابی و حرکت به سوی سنجش‌های تکوینی و چندابزاری می‌تواند به تحقق عدالت آموزشی و تقویت هویت حرفه‌ای چندفرهنگی دانش‌آموزان کمک کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

Extended Abstract

Introduction

The accelerating transformation of labor markets, technological systems, and socio-cultural environments has profoundly reshaped the relationship between education and work. In this context, workplace curriculum has emerged as a significant discourse in curriculum studies, emphasizing the integration of authentic professional experiences into structured educational programs. Rather than viewing workplace learning as a supplementary component, contemporary scholarship conceptualizes it as a central organizing principle in curriculum design, linking knowledge production, skill acquisition, and professional identity formation within real-world contexts (Doosti Hajiali Abadi et al., 2017). Early foundational perspectives on workplace curriculum underscored the importance of understanding organizational contexts and stakeholder needs in curriculum development (Belfiore, 1996). More recent synthesis studies have advanced systematic models that integrate objectives, content, pedagogy, and assessment within coherent workplace-oriented frameworks (Mehmandoust Ghomseri et al., 2020).

In the Iranian context, efforts to model workplace curriculum through futurology-oriented approaches have highlighted the need to anticipate emerging labor trends and digital transformations in higher education and training systems (Aboutalebi et al., 2023). Similarly, competency-based models emphasize alignment between educational processes and the practical demands of professional environments (Farzadenia, 2016). The heutagogical perspective further extends this alignment by positioning learners as self-determined agents

capable of managing their own professional development within dynamic workplace settings (Safaei Mohammadi, 2018).

However, contemporary workplaces are not only technologically complex but also culturally diverse. Issues of equity, diversity, and inclusion have become central to organizational sustainability and professional well-being. Research examining curriculum readiness for equity and inclusion underscores the necessity of preparing graduates to address diversity-related challenges in professional contexts (Matsuno et al., 2024). Organizational studies similarly highlight best practices in diversity and inclusion as essential components of human resource development (Mohideen et al., 2024). Interventions aimed at strengthening diversity, equity, and inclusivity cultures in workplaces demonstrate that structured learning engagement strategies can transform attitudes and professional behaviors (Wavre, 2024).

Workplace flexibility and inclusive policies also shape employee experiences and organizational effectiveness (Garcia-Torres et al., 2025). Furthermore, digital transformation and artificial intelligence are redefining informal learning patterns and employee well-being, particularly among younger generations entering the workforce (Karimnzhad, 2025; Sumantri & Saraswati, 2025). These developments necessitate reconceptualizing teaching-learning strategies within workplace curricula to address both professional competencies and multicultural realities. Although research has addressed various dimensions of workplace curriculum and diversity practices, limited attention has been devoted to identifying culturally responsive teaching-learning strategies within workplace curriculum frameworks in school education systems. Therefore, this study sought to identify and conceptualize teaching-learning strategies for a workplace curriculum grounded in a multicultural approach within the education system.

Methods and Materials

This study adopted a qualitative research design grounded in thematic analysis. The research field was Tehran, where participants were purposively selected based on their expertise and experience in curriculum planning, workplace-based education, school leadership, and multicultural education. Participants included curriculum specialists, school administrators, experienced teachers involved in workplace-oriented educational programs, and experts in educational policy and practice. Sampling continued until theoretical saturation was achieved, meaning no substantially new themes emerged from additional interviews.

Data were collected through in-depth semi-structured interviews designed to explore participants' experiences and perspectives regarding teaching-learning strategies in workplace-based curricula sensitive to cultural diversity. Interview questions encouraged participants to describe practical experiences, challenges, and effective practices related to multicultural engagement in authentic workplace learning contexts. Relevant documents, including policy guidelines and curricular frameworks, were also reviewed to triangulate findings. All interviews were audio-recorded with participants' consent and transcribed verbatim. Data analysis followed an iterative process of open coding, axial coding, and selective coding. Initial codes were generated line-by-line, capturing meaningful units related to teaching-learning strategies. These codes were then grouped

into categories and higher-order themes through constant comparison. Credibility was enhanced through member checking and peer debriefing, ensuring analytical rigor and consistency.

Findings

The thematic analysis yielded five major themes representing core teaching–learning strategies within a multicultural workplace curriculum.

The first theme, intercultural interaction-based learning, encompassed structured intercultural dialogue, heterogeneous group collaboration, reflective writing on cultural experiences, and simulation of culturally complex workplace scenarios. Participants emphasized that purposeful interaction among students from diverse backgrounds fosters mutual respect, reduces stereotypes, and enhances collaborative problem-solving skills in authentic professional contexts.

The second theme, authentic workplace-based learning design, included project-based tasks rooted in real professional challenges, situational observation of workplace interactions, and participatory problem-solving activities. These strategies were described as essential for bridging theoretical knowledge and practical application while exposing learners to the cultural dynamics embedded in professional environments.

The third theme, flexibility in culturally responsive teaching methods, highlighted the adaptation of instructional approaches to accommodate diverse learning styles and cultural backgrounds. Strategies included multimodal content delivery, contextualization of professional terminology, and differentiated instruction aligned with learners' sociocultural experiences.

The fourth theme, empowerment of multicultural professional identity, involved cultivating cultural self-awareness, modeling inclusive professional behavior by teachers, and fostering respect for diversity as a core professional value. Participants stressed that teachers' conduct and classroom climate significantly influence students' development of inclusive professional identities.

The fifth theme, culturally responsive formative assessment, incorporated diversified assessment tools, personalized feedback sensitive to learners' cultural contexts, and active student participation in self- and peer-assessment. These practices were viewed as mechanisms to promote fairness, motivation, and reflective professional growth.

Collectively, the findings indicate that teaching–learning strategies in a multicultural workplace curriculum are multidimensional, integrating interactional, experiential, adaptive, identity-oriented, and evaluative components.

Discussion and Conclusion

The findings underscore that a multicultural workplace curriculum cannot rely solely on technical skill transmission but must integrate structured intercultural engagement within authentic professional learning experiences. By foregrounding interaction-based strategies, the study demonstrates that diversity can function as a pedagogical resource rather than a challenge. Authentic project-based learning situates cultural

understanding within real professional contexts, reinforcing the inseparability of technical competence and sociocultural awareness.

Flexibility in instructional design emerged as a critical mechanism for accommodating heterogeneous learner profiles, particularly in increasingly digital and diverse environments. The empowerment of multicultural professional identity further highlights the transformative potential of teachers' roles in modeling inclusive values. Additionally, culturally responsive formative assessment ensures that evaluation processes do not inadvertently reproduce inequities but instead support reflective growth and equitable participation.

In conclusion, the study advances a comprehensive framework of teaching-learning strategies for workplace curricula grounded in multicultural principles. Such a framework contributes to educational equity, professional readiness, and inclusive identity formation. By integrating authentic workplace engagement with intercultural dialogue, adaptive pedagogy, and responsive assessment, education systems can better prepare learners for the complex, diverse, and evolving realities of contemporary professional life.

References

- Aboutalebi, N., Saffarian Hamedani, S., Taghvaei Yazdi, M., & Tajari, T. (2023). Presenting the Workplace Curriculum Model with a Futurology Approach in the Iran's Higher Education System. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(2), 296-310. <https://doi.org/10.22034/ijes.2023.708216>
- Bellfioro, M. (1996). *Understanding Curriculum Development in the Workplace. A Resource for Educators*. ABC Canada. <https://eric.ed.gov/?id=ED409421>
- Bezi, A., Fakoori, H., Bayani, A. A., & Saemi, H. (2024). Design and Validation of an Environmental Education Curriculum Model for Higher Education Based on the "Aker" Approach [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(1), 79-90. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.1.8>
- Chen, P., Clark, M., Sharma, M., Troya, Y., Censer, I., & Rivera, J. (2021). A longitudinal workplace-based interprofessional curriculum for graduate learners in a geriatrics patient-centered medical home. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 24, 100459. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.xjep.2021.100459>
- Doosti Hajiali Abadi, H., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safaei Mohammadi, S. (2017). Conceptualizing the Discourse of Workplace Curriculum: An Emerging or Overlooked Discourse? *Journal of Curriculum Planning Research*, 13(2). <https://sid.ir/paper/127542/fa>
- Farzadnia, F. (2016). *Designing a Workplace Curriculum Model with a Competency-Based Approach for Training and Development of Project Managers (Case Study in Pars Oil and Gas Company)* [Kharazmi University]. <https://elmnnet.ir/article/11185711-41142/>
- Garcia-Torres, M., Gould, R., Harris, S. P., Abelleira, J., Malakoff, A., & Jones, R. (2025). Employer and Employee Experiences With Workplace Flexibility and ADA Title I Implementation: A Scoping Review. *Rehabilitation Research Policy and Education*, 39(1), 1-16. <https://doi.org/10.1891/re-22-30>
- Hadian, S. Z., Salimi, L., & Fallah, V. (2024). Validation of a Personal Development Program Model Based on Workplace Learning in the Education System. *Future of Work and Digital Management Journal*, 2(4), 89-103. <https://www.journalfwdmj.com/index.php/fwdmj/article/view/78>
- Karimzhad, M. H. (2025). *Examining the impact of perceiving artificial intelligence as an opportunity on employees' workplace well-being: The role of informal learning and perceived job insecurity* (Publication Number Master's thesis in Business Administration (Technology Orientation)) Payame Noor University].
- Matsuno, S., Drewry, C., Hicks, A., & Inskip, C. (2024). How could the Library and Information Studies curriculum better prepare graduates to address equity, diversity and inclusion issues in their workplace? *Journal of Information Science*. <https://doi.org/10.1177/01655515241245960>
- Mehmandoust Ghomseri, Z. S., Fathi Vajargah, K., Khorasani, A., & Safaei Mohammadi, S. (2020). Designing a Workplace Curriculum Model: A Synthesis Study. *Theory and Practice in Curriculum Studies*. https://www.jcstpicsa.ir/article_190629_083cf3045cb9cc69b453369e9ff72845.pdf
- Mohideen, K. S., Dr. Sandeep, R. S., Dr. Elizabeth, C., Dr. Manish, D., & Prof. Vibhor, A. (2024). Diversity And Inclusion In The Workplace: Best Practices For HR Professionals. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(6), 2146-2153. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5672>
- Ritter, B., Small, E. E., Mortimer, J., & Doll, J. L. (2017). Designing Management Curriculum for Workplace Readiness: Developing Students' Soft Skills. *Organizational Behavior Teaching Review*, 42(1), 80-103. <https://doi.org/10.1177/1052562917703679>

- Safaei Mohammadi, S. (2018). A Model for Workplace Curriculum Based on Heutagogy Approach. *Journal of Curriculum Studies in Iran*, 12(51), 5-26. https://www.jcsicsa.ir/article_85704.html
- Sumantri, O. R., & Saraswati, K. D. H. (2025). AI and Gen Z: Enhancing workplace well-being through informal learning. Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, Jakarta, Indonesia.
- Tafakori, A. (2025). Modeling the Effects of Workplace Fun on Employees' Informal Learning With the Mediating Role of Organizational Trust: An Integrated Approach in Human Resource, Industrial, and Business Management. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 10(3), 1416-1428. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i3.10712>
- Wavre, S. P. (2024). Learning Engagement Interventions to Enhance Diversity, Equity and Inclusivity Culture at Workplace. *Journal of Workplace Learning*, 36(8), 637-657. <https://doi.org/10.1108/jwl-02-2024-0046>