

Accepted Manuscript

Accepted Manuscript (Uncorrected Proof)

Title: Barriers and Strategies of Job Skill Training for the Re-employment of Iranian Retirees

Authors: Aysan Amrahi Tabieh¹, Mohammad Ali Barzegari², Abdolrasoul Safaiyan³, Hossein Matlabi^{1,4,*}

1. *Department of Geriatric Health, Faculty of Health Sciences, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.*
2. *Technical and Vocational Training Organization (TVTO), Tabriz, Iran.*
3. *Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Public Health, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran .*
4. *Research Centre for Integrative Medicine in Aging, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.*

***Corresponding Author:** Hossein Matlabi, Research Centre for Integrative Medicine in Aging, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran. Email: hm1349@gmail.com

To appear in: **Salmand: Iranian Journal of Ageing**

Received date: 2025/04/08

Revised date: 2025/08/05

Accepted date: 2025/08/12

First Online Published: 2025/09/09

This is a “Just Accepted” manuscript, which has been examined by the peer-review process and has been accepted for publication. A “Just Accepted” manuscript is published online shortly after its acceptance, which is prior to technical editing and formatting and author proofing. Salmand: Iranian Journal of Ageing provides “Just Accepted” as an optional service which allows authors to make their results available to the research community as soon as possible after acceptance. After a manuscript has been technically edited and formatted, it will be removed from the “Just Accepted” Website and published as a published article. Please note that technical editing may introduce minor changes to the manuscript text and/or graphics which may affect the content, and all legal disclaimers that apply to the journal pertain.

Please cite this article as:

Amrahi Tabieh A, Barzegari MA, Safaiyan A, Matlabi H. [Barriers and Strategies of Job Skill Training for the Re-employment of Iranian Retirees (Persian)]. Salmand: Iranian Journal of Ageing. Forthcoming 2025. Doi: <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

Doi: <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

نسخه پذیرفته شده پیش از انتشار

عنوان: موانع و استراتژی های مهارت آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بازنشستگان در ایران

نویسندگان: آيسان امراهي تاييه^۱، محمدعلي برزگري^۲، عبد الرسول صفائيان^۳، حسين مطلبي^{۴،*}

۱. گروه سلامت سالمندی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.
۲. سازمان آموزش فنی و حرفه ای، تبریز، ایران.
۳. گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.
۴. مرکز تحقیقات طب تلفیقی در سالمندی، پژوهشکده سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.

***نویسنده مسئول:** حسين مطلبي، گروه سلامت سالمندی، دانشکده بهداشت و مرکز تحقیقات طب تلفیقی در سالمندی، پژوهشکده

سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران. ایمیل: hm1349@gmail.com

نشریه: سالمند: مجله سالمندی ایران

تاریخ دریافت: 1404/1/19

تاریخ ویرایش: 1404/5/14

تاریخ پذیرش: 1404/5/21

این نسخه «پذیرفته شده پیش از انتشار» مقاله است که پس از طی فرایند داوری، برای چاپ، قابل پذیرش تشخیص داده شده است. این نسخه در مدت کوتاهی پس از اعلام پذیرش به صورت آنلاین و قبل از فرایند ویراستاری منتشر می شود. نشریه سالمند گزینه «پذیرفته شده پیش از انتشار» را به عنوان خدمتی به نویسندگان ارائه می دهد تا نتایج آن ها در سریع ترین زمان ممکن پس از پذیرش برای جامعه علمی در دسترس باشد. پس از آنکه مقاله ای فرایند آماده سازی و انتشار نهایی را طی می کند، از نسخه «پذیرفته شده پیش از انتشار» خارج و در یک شماره مشخص در وبسایت نشریه منتشر می شود. شایان ذکر است صفحه آرایی و ویراستاری فنی باعث ایجاد تغییرات صوری در متن مقاله می شود که ممکن است بر محتوای آن تأثیر بگذارد و این امر از حیطه مسئولیت دفتر نشریه خارج است.

لطفا این گونه استناد شود:

Amrahi Tabieh A, Barzegari MA, Safaiyan A, Matlabi H. [Barriers and Strategies of Job Skill Training for the Re-employment of Iranian Retirees (Persian)]. Salmand: Iranian Journal of Ageing. Forthcoming 2025. Doi: <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

Doi: <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

Abstract

Objectives: The aim of the study was to investigate the barriers and strategies for job skill training of older workers in Iran.

Materials and Methods: The study was qualitative and used a conventional content analysis approach. The participants included two groups of retirees and employers who were selected through purposive sampling. After obtaining their informed consent, semi-structured interviews were conducted. The interviews continued until theoretical saturation was reached, and the final sample included 31 people.

Results: The findings were classified into 21 sub-subcategories, 7 subcategories, and 2 main categories. The barriers to job skill training for retirees included personal barriers (changes in learning ability with age, financial constraints, scientific constraints, time constraints) and cultural barriers (age stereotypes, lack of social motivation), and its strategies included educational support (strengthening the culture of learning after retirement, strengthening the information network, financial support, improving access), efficient educational models (practical training and internships, short and flexible training time, peer education), appropriate educational content (literacy and language skills, technology skills, self-employment skills, self-care skills), appropriate educational location (technical and vocational training centers, senior centers), and required human resources (health specialists, job coaches).

Conclusion: Retirees face personal and cultural barriers on the path to job skill training. Strategies such as educational support, efficient educational models, appropriate educational content, appropriate educational location, and specialized human resources are necessary to overcome the barriers. These measures can provide the basis for the empowerment and active participation of retirees in job activities.

Keywords: Education, Training, Learning, Retiree, Older adult, Re-employment

Extended Abstract

Introduction:

The aging of the global population has economic consequences, one of which is the insufficiency of retirement income, leading to a desire among older adults to re-enter the workforce (3). However, prolonged employment can be challenging. A key challenge is the outdated skills of older workers, which limit their job prospects (13). Developed countries have addressed this issue by implementing vocational training programs for older adults (21). Training initiatives such as the Senior Community Service Employment Program (36) in the United States and the Silver Human Resource Centers (37) in Japan are examples of such efforts. In Iran, however, no structured programs have been implemented in this area to date. Given the individual differences within the older population and the limited applicability of findings from other countries to Iran's context, this study aims to identify the barriers and strategies for job skill training among older workers in Iran.

Materials and Methods:

This qualitative study used a conventional content analysis approach to explore the perspectives of retirees and employers regarding job skill training for re-employment. Data were collected through 31 semi-structured interviews with 20 retirees and 11 employers from November 2023 to July 2024. The inclusion criteria for retirees were being 55 years and older, being a member of the Social Security Retired Workers Association, not having debilitating diseases, at least 1 year passing their retirement, and having minimal literacy. Exclusion criteria were having cognitive problems (based on the AMT) and unwillingness to continue the interview. The inclusion criteria for employers were a qualified person according to Iran's labor law, and the exclusion criteria were unwillingness to continue the interview. Participants were selected using purposive sampling. Interviews were conducted in locations chosen by participants, including retirement center, workplaces, and homes. Each interview lasted between 20 and 75 minutes (average: 37 minutes).

Data analysis followed the Lundman and Graneheim (47) method. After immersion in the data, initial codes were developed, and similar codes were grouped into subcategories. These subcategories were then organized into main categories. Data saturation was achieved after 31 interviews, as no new codes emerged in the final two interviews.

Trustworthiness of the findings was ensured using the following criteria. Credibility was enhanced through member checking and peer review. To improve confirmability, all research steps were documented transparently, and audio recordings and transcripts were reviewed by participants. Dependability was supported by allowing other researchers to review the data and confirm the categories. Transferability was addressed by including a diverse sample in terms of age, education, and gender, and by providing detailed descriptions of participants.

For ethical considerations, ethical approval was granted, informed consent was obtained, confidentiality was ensured, participants could withdraw freely, and a small token of appreciation was provided.

Results:

After analyzing 277 initial codes, the findings were classified into 21 sub-subcategories, 7 subcategories, and 2 main categories. The first main category was the barriers to job skill training

for retirees. In this category, two subcategories were personal barriers and cultural barriers. Under personal barriers, the sub-subcategories included changes in learning ability with age, financial constraints, scientific constraints, and time constraints. Participants reported reduced cognitive capacity, resistance to learning, low pensions limiting their ability to pay for training and transport, low literacy, and lack of time due to work or family responsibilities. Under cultural barriers, the sub-subcategories included age stereotypes and a lack of social motivation. Age-related stereotypes led retirees to internalize negative beliefs about their capabilities, causing them to believe they were not eligible or welcome in training programs. Additionally, participants noted a lack of social incentives and encouragement to engage in learning, which further diminished their motivation.

The second main category was strategies for job skill training of retirees, from which five subcategories emerged: educational support, efficient educational models, appropriate educational content, appropriate educational location, and required human resources. Under educational support, retirees highlighted strengthening the culture of learning after retirement, strengthening the information network, financial support, and improving access. Efficient educational models included practical training and internships, short and flexible training time, and peer education. In terms of appropriate educational content, participants highlighted literacy and language skills, technology skills, self-employment skills, and self-care skills. Appropriate educational locations included technical and vocational training centers and senior centers. Finally, human resources need to focus on the health specialists and job coaches. These strategies reflect a holistic approach to empowering retirees for re-employment, considering their physical, cognitive, and social circumstances.

Conclusion:

The findings of this study revealed that retired workers face multiple barriers to job skill training, which can be categorized into personal (changes in learning ability with age, financial constraints, scientific constraints, time constraints) and cultural (age stereotypes, lack of social motivation) levels. To address these challenges, the study identified five key strategies: (1) educational support through strengthening the culture of learning after retirement, strengthening the information network, financial support, and improving access; (2) efficient educational models such as practical, short-term, and peer-based training; (3) appropriate educational content focusing on literacy, language, technology, self-employment, and self-care skills; (4) appropriate educational locations including technical training centers and senior centers; and (5) provision of required human resources like job coaches and health experts. These measures can provide the basis for the empowerment and active participation of retirees in career activities.

Ethical considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the research ethics committee of Tabriz University of Medical Sciences (NO: IR.TBZMED.REC.1402.216).

Funding

This study is part of a Ph.D. thesis database registered in Tabriz University of Medical Sciences under Grant [number IR.TBZMED.REC.1402.216].

Authors' contributions

All authors equally contribute to preparing all parts of the research.

Disclosure statement

The authors declare no conflicts of interest.

Acknowledgments

The authors would like to express their sincere gratitude to the respected retirees and employers who participated in this study. Special thanks are extended to the Tabriz Social Security Retired Workers Association and Tabriz University of Medical Sciences for their valuable support and cooperation in facilitating this research.

اهداف: هدف مطالعه بررسی موانع و استراتژی های مهارت آموزی شغلی کارگران سالمند در ایران بود.

مواد و روش ها: نوع مطالعه کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم بود. مشارکت کنندگان شامل دو گروه بازنشستگان و کارفرمایان بودند که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند. بعد از اخذ رضایت آگاهانه از آن ها مصاحبه های نیمه ساختاریافته انجام شد. مصاحبه ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و نمونه نهایی شامل ۳۱ نفر شد.

یافته ها: یافته ها در ۲۱ زیر طبقه، ۷ طبقه فرعی و ۲ طبقه اصلی قرار گرفتند. موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان شامل موانع فردی (تغییر فرآیند یادگیری با افزایش سن، محدودیت مالی، محدودیت علمی، محدودیت زمانی) و موانع فرهنگی (کلیشه های سنی، کمبود انگیزش اجتماعی) بود و استراتژی های آن شامل پشتیبانی آموزشی (تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی، تقویت شبکه اطلاع رسانی، حمایت مالی، ارتقای دسترسی)، الگوهای آموزشی کارآمد (آموزش عملی و کارآموزی، زمان آموزش کوتاه و اختیاری، آموزش همتا)، محتوای آموزشی مناسب (مهارت های سواد و زبانی، مهارت های فناوری، مهارت های خود اشتغالی، مهارت های خودمراقبتی)، فضای آموزشی مناسب (مراکز آموزش فنی و حرفه ای، کانون های سالمندی)، و منابع انسانی مورد نیاز (متخصصان سلامت، مربیان کار) بود.

نتیجه گیری: بازنشستگان در مسیر مهارت آموزی شغلی با موانع فردی و موانع فرهنگی مواجه اند. برای رفع موانع استراتژی هایی نظیر پشتیبانی آموزشی، الگوهای آموزشی کارآمد، محتوای آموزشی مناسب، فضای آموزشی مناسب و بهره گیری از منابع انسانی تخصصی ضروری است. این اقدامات می تواند زمینه توانمندسازی و مشارکت فعال بازنشستگان در فعالیتهای شغلی را فراهم سازد.

کلید واژه ها: آموزش، مهارت، یادگیری، بازنشسته، سالمند، اشتغال مجدد

جمعیت جهان به سرعت در حال سالمندی است و ایران دومین کشور از نظر میزان درصد افزایش جمعیت ۶۰ ساله و بالاتر بین سالهای ۲۰۱۵ و ۲۰۵۰ است و در رتبه دوم بعد از کره جنوبی قرار دارد (۱). افزایش جمعیت سالمندان منجر به پیامدهای اقتصادی مختلفی مانند کاهش عرضه نیروی کار، افزایش هزینه‌های اجتماعی و کاهش رشد سرانه تولید ناخالص داخلی می‌شود (۲). نتیجه این امر نهایتاً عدم کفایت حقوق بازنشستگی است که باعث می‌شود کارگران سالمند تمایل داشته باشند مدت طولانی‌تری کار کنند (۳). آمارها هم حاکی از افزایش مشارکت سالمندان در نیروی کار است. در سال ۲۰۰۳، ۱۳ درصد از نیروی کار ۵۵ سال یا بیشتر بودند، و پیش بینی می‌شود که این میزان در سال ۲۰۵۰ به ۱۹ درصد افزایش یابد (۴، ۵). در حال حاضر اکثر کشورهای جهان نظیر آمریکا، سنگاپور، هنگ کنگ و کشورهای اروپایی افزایش تعداد سالمندان شاغل را گزارش می‌دهند (۶-۹). در ایران مطالعات بسیار کمی در این خصوص انجام شده است. با این حال شواهد نشان می‌دهد اکثر بازنشستگان تمایل به اشتغال بعد از بازنشستگی دارند (۱۰). بر اساس آمارهای جمعیتی گزارش شده در سال ۱۳۹۵ هم نرخ اشتغال گروه سنی ۵۵ سال و بالاتر در ایران ۹.۳۳ درصد بود. بدین ترتیب نقش اشتغال سالمندان و اهمیت اجتماعی آن بیش از هر زمانی احساس می‌شود (۱۱).

بر اساس نظریه توسعه شغلی سوپر^۱، افراد در طول زندگی نقش‌های متعددی مانند شهروند، کارگر و والدین را ایفا می‌کنند. این نقش‌ها در مراحل مختلف زندگی و با شدت‌ها و اهمیت‌های متفاوتی ظاهر می‌شوند. مرحله پایانی زندگی، که معمولاً از حدود ۶۵ سالگی آغاز می‌شود، شامل بازنشستگی و زوال تدریجی است؛ اما نحوه مواجهه با این مرحله در افراد مختلف متفاوت است. برخی ترجیح می‌دهند همچنان به اشتغال ادامه دهند (۱۲). تداوم اشتغال می‌تواند رفاه سالمندان را افزایش دهد (۱۳). دو نظریه مهمی که از این موضوع حمایت می‌کند "نظریه فعالیت" و "نظریه تداوم" می‌باشد. مطابق نظریه فعالیت، اشتغال طولانی سلامت جسمانی و عاطفی را با فعال نگه داشتن و درگیر نگه داشتن سالمندان و ایجاد حس معنا در زندگی ارتقا می‌دهد (۱۴). بر اساس نظریه تداوم هم سالمندانی که سبک زندگی مشابه دوران قبل از بازنشستگی حفظ می‌کنند، سطح بالاتری از بهزیستی روانی خواهند داشت. این مدل به بازنشستگی به عنوان مرحله‌ای از زندگی می‌پردازد و نشان می‌دهد که بهزیستی با ایجاد تعادل بین کار و زندگی مرتبط است (۱۵). اصول سازمان ملل متحد نیز به اهمیت این موضوع پرداخته و اشاره کرده "سالمندان باید فرصت اشتغال یا دسترسی به سایر فرصت‌های درآمدزا را داشته باشند" (۱۶).

اما اشتغال طولانی می‌تواند چالش برانگیز هم باشد. به عنوان مثال سالمندان اغلب با کلیشه‌ها و تبعیض‌های سنی مواجه می‌شوند که می‌تواند مانع از سالمندی فعال در محیط کار شود (۱۷، ۱۸). علاوه بر این، با افزایش سن تغییرات فیزیولوژیک و پاتولوژیک در بدن انسان رخ می‌دهد که می‌تواند بر نقش‌های شغلی آن‌ها تاثیر بگذارد (۱۹). کشورهای جهان استراتژی‌های مختلفی برای مقابله با این چالش‌ها داشته‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان

¹ Super's Career Development Theory

به توسعه سیاست های ضد تبعیض سنی (تدوین قانون)، اتخاذ رویکردهای ارگونومیک در محل کار و اتخاذ رویکردهای انعطاف پذیری (مانند ساعت کار شناور، دورکاری، کار پروژه ای و تغییر شغل) اشاره کرد (۲۰، ۲۱).

یکی دیگر از مهم ترین چالش های اشتغال بعد از بازنشستگی منسوخ شدن مهارت های کاری کارگران سالمند به دنبال توسعه فناوری است (۲۲). این امر منجر به تصدی در مشاغل رده پایین، مشکل در استخدام مجدد، طولانی شدن مدت بیکاری، ناتوانی در رقابت با نیروی جوان برای استخدام خواهد بود (۱۳) و همه این موارد باعث می شود سالمند بالاترین سطوح استرس روانی را تجربه کند (۹). راهکار آن توانمندسازی اساسی برای توسعه مهارت ها و یادگیری مادام العمر است. درحقیقت توانمندسازی کلید پیگیری علایق و خواسته های کارگران، دسترسی به بازار کار، فرار از فقر و طرد اجتماعی و انطباق با دنیای در حال تغییر کار را فراهم می کند (۲۳). این یک سیاست اتخاذ شده در سطح ملی در کشورهای اروپایی و در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) برای حفظ و توسعه اشتغال نیروی کار سالمند است (۲۱، ۲۴، ۲۵). در بیانیه صدمین سالگرد تاسیس ILO هم بر اهمیت توسعه مهارت جهت شکل دادن به آینده کاری عادلانه، فراگیر و مطمئن برای همه تاکید گردیده است و در برنامه استراتژیک آن سازمان برای سال ۲۰۲۲ تا ۲۰۲۵ گنجانده شده است (۲۶).

علی رغم اهمیت این موضوع آمارها حاکی از مشارکت پایین سالمندان در آموزش های مرتبط با کار می باشد (۲۹-۲۷). بر اساس گزارش «آموزش در یک نگاه ۲۰۲۳» منتشر شده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، مشارکت بزرگسالان در آموزش های غیررسمی مرتبط با شغل با افزایش سن کاهش می یابد. به طور متوسط، در کشورهای عضو OECD، حدود ۱۰٪ از افراد ۲۵ تا ۵۴ ساله و ۶٪ از افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله در دوره های آموزشی غیررسمی مرتبط با شغل شرکت می کنند (۳۰). عوامل مختلفی می تواند بر نرخ پایین مشارکت در آموزش کارگران سالمند تاثیر بگذارد. از جمله موانع نگرش کارفرمایان است که سالمندان را نسبت به یادگیری مقاوم تر و کمتر سازگار می بینند (۳۱). هم چنین خود سالمندان هم به دلیل تغییرات فیزیکی به توانایی خود برای شرکت در آموزش رسمی شک دارند (۳۲). از سایر موانع می توان به مشغله زیاد در محل کار، محدودیت های مالی، مسئولیت های خانوادگی یا مراقبت از کودک، و مشکلات زبانی یا سلامتی اشاره نمود (۳۳). علاوه بر این مطالعات نشان داده اند محتوای آموزشی و فرمهای آموزشی ارائه شده به کارکنان سالمند هم مطابق با اولویتهای آموزشی آنها نمی باشد (۳۴).

برخی از کشورهای جهان اقداماتی برای مقابله با این موانع انجام داده اند. به عنوان مثال در آمریکا "برنامه اشتغال خدمات اجتماعی ارشد" (۳۵)، در ژاپن "مراکز منابع انسانی نقره" (۳۶)، در کره جنوبی "برنامه آموزش فراحرفه ای سالمندان" (۳۷)، در کانادا "ابتکار هدفمند برای کارگران سالمند" (۳۸)، در هلند "استعداد مثبت ۵۵" (۳۹) برنامه هایی هستند که به صورت هدفمند و جامع مهارت های شغلی سالمندان را ارتقا و آن ها را به بازار کار ملحق می کنند. سایر کشورها اگر چه برنامه اختصاصی برای سالمندان ندارند ولی حمایت هایی در این خصوص داشته اند برای مثال سنگاپور و هنگ کنگ یارانه هایی برای هزینه مهارت آموزی شغلی سالمندان در نظر گرفته اند (۴۰).

و دانمارک کیت های شروع کار برای سالمندان در نظر گرفته است که شامل ضروریات مرتبط با شروع کار مثل ایمنی و سلامت کاری و افزایش صلاحیت کاری است (۴۱).

در ایران، علی‌رغم تأکید سند ملی سالمندی بر شناسایی ظرفیت‌های بالقوه سالمندان برای اشتغال و ضرورت مهارت‌آموزی آنان، تاکنون هیچ برنامه‌ی منسجم و سازمان‌یافته‌ای در این زمینه اجرا نشده است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان متولی اصلی مهارت‌آموزی شغلی، اگرچه گروه‌های مختلفی از جمله شاغلان و اقشار آسیب‌پذیر نظیر کودکان کار و زنان را تحت پوشش قرار می‌دهد، اما سالمندان در زمره گروه‌های هدف آن قرار ندارند. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهد اطلاعات کافی و مدونی در خصوص نیازهای مهارتی شغلی سالمندان در دسترس نیست. با توجه به تفاوت‌های بین‌فردی در این گروه سنی و ناتوانی در تعمیم یافته‌های مطالعات انجام‌شده در سایر کشورها به بافت فرهنگی و اجتماعی ایران، انجام یک مطالعه‌ی کیفی با هدف شناسایی موانع و استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی برای کارگران سالمند در ایران ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش می‌تواند زمینه‌ساز طراحی برنامه‌های هدفمند و کارآمد برای ارتقاء مهارت و توانمندسازی شغلی سالمندان باشد.

روش

طراحی مطالعه

در این پژوهش از مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم استفاده شد. تحلیل محتوا شامل فرآیندی است که برای فشرده نمودن داده‌های خام به طبقات یا مضامین بر اساس استنباط و تفسیر معتبر طراحی شده است (۴۲). در تحلیل محتوای مرسوم، دسته‌بندی‌های کدگذاری مستقیماً از داده‌های متنی استخراج می‌شوند (۴۳).

مشارکت‌کنندگان

شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۱ نفر از دو گروه (بازنشستگان و کارفرمایان) بودند. گروه اول ۲۰ بازنشسته سازمان تامین اجتماعی (۱۴ مرد و ۶ زن) بودند. برای دستیابی به شرکت‌کنندگان، یک معرفی‌نامه به کانون کارگران بازنشسته تامین اجتماعی تهیه شد. محقق در کانون حضور یافت و اهداف مطالعه را به مراجعه‌کنندگان شرح داد. زمانی که شرکت‌کنندگان تمایل به شرکت در مطالعه داشتند، مکان و زمان مصاحبه مشخص شد، رضایت‌نامه آگاهانه اخذ شد و مصاحبه حضوری انجام شد. گروه دوم ۱۱ نفر کارفرما بودند. با همکاری کارشناس بهداشت حرفه‌ای مرکز بهداشت تبریز لیستی از کارگاه‌های تبریز حاوی شماره تلفن اخذ شد. با شرکت‌ها تماس گرفته شد و در صورت موافقت، مکان و زمان مصاحبه مشخص شد و سپس مصاحبه‌ها انجام شد. در مواردی که کارفرمایان فرصت حضور نداشتند، نمایندگان آنها شرکت کردند. نماینده کارفرمایان شامل مدیر منابع انسانی یا مدیر اجرایی بود. معیارهای ورود و معیارهای خروج هر دو گروه در جدول ۱ آمده است. شرکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نمونه‌گیری هدفمند عموماً در مطالعات کیفی استفاده می‌شود و انتخاب شرکت‌کنندگان غنی از اطلاعات را فراهم می‌کند (۴۴). جدول ۲ و ۳ مشخصات جمعیتی شناختی شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱: معیارهای ورود به مصاحبه و خروج از مصاحبه

گروه	معیار های ورود	معیارهای خروج
بازنشستگان	سن ۵۵ سال و بالاتر توانایی شرکت در مصاحبه نداشتن بیماریهای تهدید کننده زندگی عضو کانون کارگران بازنشسته تامین اجتماعی داشتن حداقل سطح تحصیلات سیکل	وجود مشکل شناختی (ارزیابی توسط AMT) عدم تمایل به ادامه مصاحبه
کارفرمایان	فرد واجد شرایط بر اساس تعریف قانون کار (قانون کار: ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند(۴۵))	عدم تمایل به ادامه مصاحبه

جدول ۲: مشخصات جمعیت شناختی بازنشستگان

کد	سن	جنسیت	تحصیلات	شغل قبل از بازنشستگی	سابقه کار	سن بازنشستگی	وضعیت تاهل
۱	۷۵	مرد	دیپلم	کنتور نویس	۳۰	۶۰	متاهل
۲	۶۵	مرد	دیپلم	کارگر کارخانه سیمان	۲۷	۵۷	متاهل
۳	۶۶	مرد	دیپلم	راننده	۳۰	۶۰	متاهل
۴	۷۰	مرد	سیکل	راننده	۳۰	۶۰	متاهل
۵	۷۰	مرد	دیپلم	جوشکار	۳۰	۵۰	متاهل
۶	۶۲	مرد	دیپلم	اپراتور شرکت مخابرات	۲۳	۶۰	متاهل
۷	۶۶	مرد	سیکل	راننده	۲۰	۶۰	متاهل
۸	۶۵	مرد	سیکل	قالیاف	۱۰	۶۰	متاهل
۹	۵۸	زن	دیپلم	آشپز	۱۰	۵۵	مجرد
۱۰	۵۹	زن	دیپلم	اپراتور پیستون سازی	۲۱	۴۸	مجرد
۱۱	۵۵	زن	فوق دیپلم	متصدی خدمات بیمارستان	۲۰	۴۰	متاهل
۱۲	۷۲	مرد	سیکل	تعمیر کار اتوموبیل	۲۴	۶۰	متاهل
۱۳	۷۳	مرد	سیکل	تکنسین برق	۲۰	۴۳	متاهل
۱۴	۷۰	زن	دیپلم	تایپیست	۲۶	۶۰	مجرد
۱۵	۶۳	مرد	دیپلم	کارگر ساختمان	۳۰	۵۸	متاهل
۱۶	۶۳	مرد	لیسانس	تکنسین برق	۲۰	۴۰	متاهل
۱۷	۵۷	مرد	دیپلم	تراشکار	۲۷	۴۴	متاهل
۱۸	۵۵	زن	فوق دیپلم	اپراتور پیستون سازی	۲۱	۴۲	متاهل
۱۹	۷۳	مرد	لیسانس	اپراتور تراکتور سازی	۲۲	۵۰	متاهل
۲۰	۵۶	زن	سیکل	متصدی خدمات بیمارستان	۲۵	۴۰	مجرد

جدول ۳: مشخصات جمعیت شناختی کارفرمایان (نماینده کارفرمایان)

کد	سن	تحصیلات	سمت	سابقه کار	نوع کارگاه	اندازه کارگاه ^۱
۱	۳۷	لیسانس	کارفرما	۷	تولیدی	خرد
۲	۵۰	دیپلم	مدیر اجرایی	۳۰	صنعتی	متوسط
۳	۴۹	دیپلم	کارفرما	۲۹	تولیدی	خرد
۴	۳۸	لیسانس	کارفرما	۱۵	صنعتی	خرد
۵	۴۱	لیسانس	مدیر منابع انسانی	۲۰	صنعتی	بزرگ
۶	۴۰	فوق لیسانس	مدیر منابع انسانی	۲۰	صنعتی	بزرگ
۷	۴۰	فوق لیسانس	مدیر منابع انسانی	۱۲	صنعتی	بزرگ
۸	۵۰	فوق لیسانس	کارفرما	۲۹	تولیدی	متوسط
۹	۴۴	فوق لیسانس	مدیر اداری	۲۰	تولیدی	بزرگ
۱۰	۷۰	دیپلم	کارفرما	۴۰	تولیدی	متوسط
۱۱	۴۲	فوق دیپلم	مدیر منابع انسانی	۲۱	خدماتی	بزرگ

۱- کارگاه خرد: کمتر از ۱۰ کارگر، کارگاه متوسط: ۱۰ تا ۴۹ کارگر، کارگاه بزرگ: ۲۵۰ کارگر و بیشتر

گردآوری داده

داده ها از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته بین آبان ۱۴۰۲ تا تیر ۱۴۰۳ انجام شد. مصاحبه ها معمولا با یک سوال کلی شروع می شد، به عنوان مثال، "لطفا نظر خود را در مورد مهارت آموزی شغلی برای اشتغال مجدد پس از بازنشستگی توضیح دهید؟" سوالات بعدی بر اساس پاسخ شرکت کنندگان پرسیده شد. راهنماهای مصاحبه پس از مصاحبه پایلوت با دو بازنشسته و یک کارفرما به دست آمد (جدول ۴). قبل از شروع مصاحبه، توضیح مختصری در مورد هدف، فرآیند جمع آوری داده ها و نقش پژوهشگران و شرکت کنندگان در مطالعه به شرکت کنندگان ارائه شد. پس از کسب رضایت کتبی، مصاحبه با برقراری ارتباط و جلب اطمینان شرکت کننده آغاز شد و ادامه یافت. صدای شرکت کنندگان با استفاده از ضبط کننده دیجیتالی صدا ضبط شد و علاوه بر آن، یادداشت هایی در حین مصاحبه گرفته شد. مصاحبه ها بین ۲۰ دقیقه تا ۷۵ دقیقه (متوسط زمان: ۳۷ دقیقه) به طول انجامید. محل مصاحبه توسط شرکت کنندگان که شامل کانون بازنشستگان تامین اجتماعی، محل کار شرکت کنندگان، و منزل شرکت کنندگان بود، انتخاب شد.

جدول ۴: راهنمای مصاحبه با بازنشستگان و کارفرمایان

گروه مصاحبه	راهنمای مصاحبه
بازنشستگان	• لطفاً نظر خودتان را در خصوص مهارت آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بعد از بازنشستگی توضیح دهید؟ • به نظر شما فرد بازنشسته به چه مهارت های شغلی برای اشتغال مجدد نیاز خواهد داشت؟ • به نظر شما فرد با چه مشکلاتی برای یادگیری این مهارت ها مواجه خواهد بود؟ راهکارش چه می تواند باشد؟ • چگونه و با چه روشی این مهارت ها به یک فرد بازنشسته آموزش داده شود که مطابق با خصوصیات و ویژگی های این دوران باشد؟ (روش، زمان، مکان، مربیان) • چه پیشنهادات دیگری در این خصوص دارید؟
کارفرمایان	• لطفاً در مورد دیدگاه سازمانی خود در خصوص مهارت آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بعد از بازنشستگی توضیح دهید؟ • به نظر شما بازنشستگان به چه نوع مهارت هایی برای اشتغال مجدد نیاز خواهند داشت؟ • به نظر شما فرد بازنشسته با چه مشکلاتی برای یادگیری این مهارت ها مواجه خواهد بود؟ راهکارش چه می تواند باشد؟ • به نظر شما چگونه و با چه روشی این مهارت ها به یک فرد بازنشسته آموزش داده شود که مطابق با خصوصیات و ویژگی های این دوران باشد؟ (روش، زمان، مکان، مربیان و ...) • چه پیشنهادات دیگری در این خصوص دارید؟

تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس روش لاندمن و گرانهیم انجام شد (۴۶). ابتدا، با خواندن کامل تمام داده های جمع آوری شده و یادداشت های ایجاد شده پس از هر مصاحبه، خود را در داده ها غوطه ور کردیم تا به درک جامعی از اطلاعات خام دست یابیم. سپس واحدهای معنا را شناسایی نمودیم و اقدام به تولید کدهای اولیه کردیم. کدهای مشابه را در زیر طبقات دسته بندی نمودیم و در نهایت زیر طبقات با معنای مشابه را در طبقات اصلی جا گذاری نمودیم. در نهایت درگیر بررسی و اصلاح طبقات و زیر طبقات شدیم تا اطمینان حاصل کنیم که هر موضوع الگوی منسجمی از داده ها را نشان می دهد و هیچ همپوشانی بین آنها وجود ندارد. هنگامی که اختلاف نظر رخ داد، این موضوع با اعضای تیم مورد بحث قرار گرفت. پس از مصاحبه های انجام شده با ۳۱ شرکت کننده، اشباع

نظری داده ها به دست آمد، زیرا هیچ کد، زیر طبقه یا طبقه جدیدی در دو مصاحبه نهایی شناسایی نشد. اشباع داده ها یک معیار رایج برای تعیین کفایت جمع آوری داده های کیفی است (۴۷). برای مدیریت داده های متنی از نرم افزار MAXQDA (V.20) استفاده شد.

صحت مطالعه

برای ارزشیابی یافته ها و موثق بودن (Trustworthiness) از چهار معیار اعتبار (Credibility)، قابلیت تاییدپذیری (Confirmability)، قابلیت اعتماد و ثبات (Dependency) و قابلیت انتقال پذیری (Transferability) استفاده شد (۴۸، ۴۹). اعتبار شامل فعالیت هایی می شود که احتمال حصول داده های معتبر را افزایش دهد. برای افزایش اعتبار داده ها از بازنگری مشارکت کنندگان و ناظرین استفاده شد. با ارائه یافته های مطالعه به برخی از شرکت کنندگان و بازبینی آنان جهت اطمینان از هماهنگی یافته ها به اعتبار مطالعه افزوده شد. علاوه بر این متن مصاحبه ها همراه با کدها و طبقات استخراج شده توسط تیم تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. هم چنین درگیری طولانی مدت با پدیده هم انجام گرفت. برای افزایش قابلیت تایید پذیری محقق سعی کرد تمام مراحل تحقیق را به صورت شفاف مکتوب نماید، به طوری که سایر محققین نیز قادر به پیگیری داده ها باشند. ضبط گفت و گوهای مشارکت کنندگان، مکتوب کردن گفته ها و بازبینی توسط مشارکت کنندگان از جمله فعالیت ها برای تامین قابلیت تایید بود. برای افزایش قابلیت اعتماد که اشاره به پایداری داده ها در طول زمان دارد، محقق داده ها را به پژوهشگران و محققان کیفی دیگر داد تا ببیند آیا آنها نیز به همین نتایج و طبقات می رسند. برای افزایش قابلیت انتقال پذیری طیف وسیعی از مشارکت کنندگان از نظر سنی، سطح تحصیلات، جنسیت، اندازه شرکت و سایر مشخصات در مطالعه شرکت نمودند. از طرفی محقق با شرح دقیق مشارکت کنندگان در این مطالعه امکان انتقال آن را برای محققین در محیط مشابه فراهم آورد (۷۲).

ملاحظات اخلاقی

بعد از کسب کد اخلاق (IR.TBZMED.REC.1402.216) از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تبریز و اخذ رضایت نامه آگاهانه مصاحبه ها انجام گردید. قبل از شروع مصاحبه به مشارکت کنندگان توضیح مختصری از اهداف مطالعه، روش جمع آوری داده ها و نقش آنها در تحقیق ارائه شد. برای حفاظت از هویت مشارکت کنندگان هر نشانه ای که می توانست هویت آنها را فاش کند حذف شد. به آنها اطلاع داده شد که می توانند هر زمانی که خواستند بدون نیاز به ارائه دلیل از ادامه مصاحبه انصراف دهند. هدیه ای کوچک به عنوان قدردانی برای شرکت کنندگان تهیه گردید.

نتایج

بعد از خواندن دقیق مصاحبه ها و جدا کردن واحد های مفهومی مصاحبه های کیفی، تعداد ۲۷۷ کد اولیه به دست آمد. با تجزیه و تحلیل داده ها و مقایسه مداوم، کد ها در ۲۱ زیر طبقه، ۷ طبقه فرعی و ۲ طبقه اصلی قرار گرفتند. طبقات اصلی شامل "موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان" و "استراتژی های مهارت آموزی شغلی بازنشستگان" بودند. در ادامه هر یک از طبقات به همراه زیر طبقات مربوطه توضیح داده شده است. طبقات اصلی، فرعی و زیرطبقات مربوطه در جدول ۵ نشان داده شده است و توضیحات آن ها به تفصیل در متن آمده است.

موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان

در این طبقه موانعی که پیش روی بازنشستگان برای مهارت آموزی شغلی وجود دارد بیان می گردد. دو مانع عمده مهارت آموزی شغلی شامل "موانع فردی" و "موانع فرهنگی" به دست آمد.

موانع فردی

یکی از زیر طبقات موانع فردی "تغییر فرآیند یادگیری با افزایش سن" بود. مشارکت کنندگان معتقد بودند با افزایش سن توانایی آن ها برای یادگیری کاهش می یابد و زمان یادگیری آن ها افزایش می یابد. اکثر آن ها به کاهش شناخت و حافظه معتقد بودند. یکی از بازنشستگان در این خصوص اشاره کرد: "یکمی از این به بعد سخته تو ذهن آدم بره. من خودم تو کار ارز و دلار دیجیتالم، یه خورده سخت بود یاد گرفتم. مجبور بودم یه دفتری بردارم سریع هر چیزی که میگو رو یادداشت کنم تا دوباره هی مرور کنم و یادم بمونه" (بازنشسته، شماره ۱۰). آن ها هم چنین به وجود نوعی مقاومت در بازنشستگان در برابر یادگیری اشاره کردند. آنها گفتند: "اوایل ممکنه یک مقاومتی نسبت به یادگیری تکنولوژی ها وجود داشته باشه. قبلا ماشین حسابی تو شرکت وجود داشت که وقتی کامپیوتر اومد، میخواستیم به جاش کامپیوتر بدیم ولی مقاومت میکردن! آروم آروم توجیهشون کردیم و با آموزش های مداوم بهشون یاد دادیم" (کارفرما، شماره ۸).

یکی دیگر از زیر طبقات "محدودیت مالی" بود. مشارکت کنندگان مستمری پایین خود را مانعی برای پرداخت هزینه دوره ها و هزینه رفت و آمد می دانستند. یکی از شرکت کنندگان بیان نمود: "شاید یه مقداری مشکل هزینه وجود داشته باشه. مگه ما چقدر حقوق میگیریم که بخوایم هزینه دوره هم بدیم ولی اگه فرد بخواد یاد بگیره و بدونه فردا حتما کار پیدا خواهد کرد، شاید بتونه تامین کنه و به ناچار از سایر هزینه هاش بزنه" (بازنشسته، شماره ۲۰).

"محدودیت علمی" از دیگر زیر طبقات مربوط به موانع فردی بود. هم کارفرمایان و هم بازنشستگان به سواد پایین گروه هدف اشاره کردند و آن را مانعی برای یادگیری موثر دانستند. در این خصوص یکی از کارفرمایان بیان نمود: "برای کسی که بی سواد هست که نمیتونیم بیایم صفر تا صد کامپیوتر رو یادش بدیم. باید اول سوادش داشته باشه. اگر هم نداشت که باید بره به سازمان های مربوطه حداقل سواد لازم رو یاد بگیره." (کارفرما، شماره ۱۱). هم چنین یکی از بازنشستگان گفت: برای یاد دادن یه چیزی اولین چیزی که لازمه وقته! بازنشسته وقت نمیکنه چون دنبال اینه که کار کنه، مسئولیت های خنوادگیش زیاده. من خودم قبلا زبان بلد بودم ولی الان همه چی یادم رفته. بچه هام ازم میخوان که برم ادامه بدم ولی من میگم که اگه دنبال آموزش برم شما میمونین" (بازنشسته، شماره ۷).

در نهایت "محدودیت زمانی" از دیگر زیر طبقه مربوط به موانع فردی بود. برخی از مشارکت کنندگان مشغله های کاری، مسئولیت های خانوادگی و نداشتن فرصت اخذ مرخصی را مانعی برای مهارت آموزی شغلی می دانستند. یکی از بازنشستگان اشاره کرد: "برای یاد دادن یه چیزی بهش اولین چیزی که لازمه وقته، بازنشسته وقت نمیکنه، چون دنبال اینه که کار کنه، مسئولیت های خنوادگیش زیاده، من خودم قبلا زبان بلد بودم ولی الان همه چی یادم رفته، بچه هام ازم میخوان که برم ادامه بدم بیام یاد بدم، ولی من میگم که اگه دنبال آموزش برم شما

میمونین، هزینه هاتون نمیتونیم بدیم اونوق!" (بازنشسته، شماره ۷). هم چنین بازنشسته دیگری اشاره کرد: "اگر فرد بخواد قبل از بازنشستگی، یعنی منظورم همون روزهای آخر کاریش یه مهارتی یاد بگیره کارفرما اصلا اجازه نخواهد داد مرخصی بگیره." (بازنشسته، شماره ۱۶).

موانع فرهنگی

یکی از زیر طبقات موانع فرهنگی "کلیشه های سنی" بود. کلیشه های سنی نوعی نگرش تعصب آمیز نسبت به سالمندان و هم چنین هنجارهایی است که حتی می تواند باورهای کلیشه ای سالمندان در مورد خود را تقویت کند و به اصطلاح کلیشه های سنی را درونی نماید. مشارکت کنندگان بیان کردند نگرش جامعه به آن ها بسیار نا منصفانه است و با اینکه به سازمان خاصی برای آموزش مراجعه نکرده بودند، احساس می کردند از آموزش آن ها خودداری خواهد شد. در واقع کلیشه های سنی را درونی کرده بودند. آن ها گفتند: "فک نکنم اداره ای بیاد کار یادمون بده. فک میکنم بازنشسته باید بره بشینه خونه! ولی بازنشسته چهار پنج تا اهل و عیال داره، دختر و پسر دانشگاهی داره، ماهیانش نمیرسه، مجبوره حداقل بره رفتگری کنه! حتی چند مدت پیش یکی میگفت باید بازنشسته ها رو بریزی تو دریا! ما رو جدا میدونن از خودشون!" (بازنشسته، شماره ۱۲).

از دیگر زیر طبقات موانع فرهنگی "کمبود انگیزش اجتماعی" بود. مشارکت کنندگان معتقد بودند در جامعه هیچ تشویقی برای مهارت آموزی آن ها وجود ندارد. آن ها اشاره کردند: "آدم باید خودش علاقه داشته باشه. اگه علاقه ای و هدفی نباشه نمیتونه یاد بگیره. برای این منظور هم لازمه اشتیاق فرد تحریک بشه. ولی متاسفانه تشویقی در جامعه وجود نداره!" (بازنشسته، شماره ۱۳).

استراتژی های مهارت آموزی شغلی بازنشستگان

این طبقه عواملی که می تواند باعث تسهیل مهارت آموزی شغلی بازنشستگان شود را بیان می کند. در این طبقه ۵ استراتژی عمده شامل "پشتیبانی آموزشی"، "الگوهای آموزشی کارآمد"، "محتوای آموزشی مناسب"، "فضای آموزشی مناسب" و "منابع انسانی مورد نیاز" بود.

پشتیبانی آموزشی

یکی از زیر طبقات این طبقه "تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی" بود. مشارکت کنندگان بیان کردند تا کنون هیچ تشویقی برای یادگیری در دوران بازنشستگی در جامعه احساس نکرده اند، بنابراین ضروری است در گام نخست انگیزه لازم برای یادگیری در بازنشستگان ایجاد شود. یکی از بازنشسته ها اشاره کرد: "باید فیلم بازنشسته هایی که به دنبال مهارتی رفتن و یاد گرفتن و از این طریق منبع در آمدی کسب کردند نشون داده بشه تا در جامعه انگیزه ایجاد کنه که من هم برم دنبالش" (بازنشسته، شماره ۲).

یکی دیگر از زیر طبقات "تقویت شبکه اطلاع رسانی" بود. از آنجایی که بازنشستگان به دلیل مشغله هایی کاری به دنبال دوره های مهارت آموزی نبودند و از دوره های برگزار شده هم اطلاعی نداشتند، اطلاع رسانی دوره ها را ضروری دانستند. یکی از آن ها گفت: "کارشناس ها میتونن اون کارایی که بازنشسته ها توانایی انجامش رو دارن استخراج کنند و اطلاع رسانی کنند، یعنی قبلش بهشون بگن فلان دوره ای میخواد برگزار بشه. اینا مشغله های خودشون دارن، دنبال این نیستند برن ببین چه دوره هایی براشون میذارن" (بازنشسته، شماره ۸).

"حمایت مالی" دیگر زیر طبقه مربوط به این طبقه بود. با توجه به اینکه هزینه دوره ها مانعی برای اشتغال مجدد آن ها بود، مشارکت کنندگان اشاره کردند بهتر است کلاس های آموزشی یا به صورت رایگان توسط نهاد های دولتی مانند سازمان فنی و حرفه ای برگزار شود و یا هزینه دوره ها بعد از اشتغال بصورت بازپرداختی داده شود. یکی از آن ها گفت: "طرف شاید نتونه بخاطر هزینه دوره ها، مهارت آموزش رو تو اولویت بذاره. دولت و سازمان ها باید هزینش رو ساپورت کنن و طرف بصورت بازپرداختی بعد از اینکه کار کرد هزینش رو پردازه" (بازنشسته، شماره ۱۶).

زیر طبقه دیگر "ارتقای دسترسی" بود. مشارکت کنندگان معتقد بودند بهتر است زمانی که فرد در شرف بازنشستگی است، شرکت ها امکان مرخصی آموزشی را میسر نمایند. کارفرمایی گفت: "فرد هشت ساعت در محیط کاری هست، اگر ما بگیم هشت ساعت هم از وقت و زندگیت بزن، از مسئولیت های خانوادگیت بزن، برو آموزش ببین، قطعاً فرار خواهد کرد. اگر این نیرو واقعاً نیاز من هست و میتونم روش سرمایه بذارم، میتونم بگم از این هشت ساعت کاری، چهار ساعتش رو اجازه میدم بری این فن رو یاد بگیری. قطعاً اونموقع مشتاق یادگیری خواهد بود" (کارفرما، شماره ۱۱). از طرفی آن ها تامین سرویس حمل و نقل را راهکار مناسبی برای تسهیل دسترسی به مراکز آموزشی بیان کردند. در این خصوص بازنشسته ای اشاره کرد: "اولاً باید مشخص بشه که طرف ساکن کجا هست، آیا امکان رفتن به اون جایی که قراره آموزش بدن رو داره یا نداره. بعضیاً آرتروز دارن، سخته براشون رفت و آمد. اگه نداره، یا باید شرایط حمل و نقلش رو فراهم کنند و یا آموزش در نزدیک محل زندگی فرد باید انجام بشه" (بازنشسته، شماره ۷).

الگوهای آموزشی کارآمد

"آموزش عملی و کارآموزی" یکی از زیر طبقات این طبقه به دست آمد. مشارکت کنندگان معتقد بودند بهترین نوع آموزش برای این سنین آموزش عملی و در محیط کار است. یکی از کارفرمایان بیان نمود: "بهترین نوع یادگیری برای این افراد آموزش چهره به چهره که بهش آموزش استاد شاگردی می گیم هست. در محیط کار باید آموزش های لازم رو ارائه داد. به این ها همیشه به صورت تئوری آموزش داد چون یاد نخواهند گرفت" (کارفرما، شماره ۷). هم چنین بازنشسته ای گفت: "باید بگن یه ساعت دو ساعت بیا سر کار یاد بگیر. درس واقعاً وارد مغزمون نمیشه، به سختی میره... اکثر جامعه هدف سوادشون کمه، برا این عملی باشه بهتره" (بازنشسته، شماره ۲۰).

از دیگر زیر طبقات "زمان آموزش کوتاه و اختیاری" بود. آن ها اشاره کردند آموزش ها بایستی کوتاه مدت و یا اختیاری باشد که فرد توانایی یادگیری و فرصت رسیدگی به سایر امورات منزل را داشته باشد. یکی از آن ها گفت: "به اندازه ای باشه که مغز کشش داشته باشه. ما کلاس شعر و ادب میرفتیم دو ساعت بود! دیگه واقعاً آخراش خسته میشدیم. یکی میخواد غذاشو بذاره، یکی از نوه اش مراقبت میکنه. زمانش زیاد باشه دیگه شاید شرکت نکنه. وقتش باید به اندازه ای باشه که هم بتونه فعالیت داشته باشه و هم به مسئولیت های خانوادگیش برسه." (بازنشسته، شماره ۱۴). هم چنین بازنشسته دیگری گفت: "به صورت مقطعی و بر اساس گنجایش فرد باشه. یکی

ممکنه تو یه هفته یاد بگیره، یکی ممکنه یه ماه طول بکشه یاد بگیره! این دیگه باید آزاد باشه که چقدر زمان میبره یادگیریش" (بازنشسته، شماره ۱۹).

در نهایت "آموزش همتا" به عنوان یکی دیگر از زیر طبقات و الگوی آموزش کارآمد مطرح گردید. آموزش همتا یعنی آموزش توسط فردی هم سن. اکثر آنها اشاره کردند فرد هم سن درک بیشتری از موقعیت فرد دارد و آموزش توسط چنین فردی کارساز خواهد بود. یکی از آن ها گفت: "جوان هیچ وقت نمیتونه بیاد سن بالا رو درک کنه. مثلاً تویی که تو سن هجده یا بیست هستی، منی که تو شصت سالگی هستم رو نمیتونی درک کنی! میگی اه اینم خنگه! ولی بازنشسته درکش بیشتر میشه." (بازنشسته، شماره ۱۰). هم چنین بازنشسته ای گفت: "مربی باید فردی آگاه به موقعیت سنی اون فرد باشه و بدونه که بچه نیست! هنرستان نمیره! این طرف حداقل نصف عمرش رفته! باید یه مقدار ملاحظاتی داشته باشه، یعنی شأن و منزلت فرد رو حفظ کنه. برا این من فک می کنم فرد هم سن بهتر بتونه آموزش بده" (بازنشسته، شماره ۵).

محتوای آموزشی مناسب

یکی از زیر طبقات این طبقه و مهارت هایی که مشارکت کنندگان آن را مورد نیاز می دانستند "مهارت های سوادى و زبان انگلیسی" بود. آنها اشاره کردند: "با توجه به اینکه سوادشون اکثر کم هست و باید برای کار با دستگاه ها سوادشون بالا باشه، نیازه که مقداری سوادشون زیاد بشه. ما اولیتمون برای خط تولید جدید اون هایی هستن که سریع یاد میگیرند و اگر سوادشون کم باشه مشکل خواهد شد" (کارفرما، شماره ۱۰). "اکثر مشاغل ستادی ما سیستمی هست و اگر بازنشسته برگرد سرکار و به شغل کارگری قبل هم نخواست برگرد، باید مهارت های زبان انگلیسی هم بلد باشه" (کارفرما، شماره ۱۱).

علاوه بر این با توجه به نیازهای جامعه مدرن "مهارت های فناوری" از دیگر زیر طبقات این طبقه به دست آمد. در این خصوص یکی از کارفرمایان گفت: "اگر قراره در شغل قبلی خودشان باشند، مهارت های تکنولوژی نسبت به کار قبلی فرد لازم خواهد بود. حتی اگه فرد مهارت های کامپیوتری هم داشته باشه، دو سال دیگه برگرد سرکار، میبینه چیزی که قبلاً کار میکرد فرق کرده! مثلاً قبلاً با سیم شبکه کار میکرد، الان با وای فای کار میکنه. اگر فرد به تکنولوژی مسلط نباشه، قطعاً یک زمانی ناتوان خواهد ماند" (کارفرما، شماره ۸).

یکی دیگر از زیر طبقات "مهارت های خوداشتغالی" به دست آمد. اکثر بازنشستگان تمایل به خوداشتغالی داشتند و آموزش چگونگی راه اندازی کسب و کار، بازاریابی، مشتری مداری و ... را ضروری می دانستند. در این خصوص کارفرمایی گفت: "ما کارگرایی داشتیم که بعد از بازنشستگی کارگاه مشابه ولی کوچکتر رو برای خودشان باز کردن. این نشون میده که اگر برای این ها قبل از بازنشستگی مشاوره داده بشه که چجوری کارگاه رو باز کنند، قطعاً بهتر خواهد بود و فرد به صورت کارفرمایی میتونه ادامه اشتغال داشته باشه" (کارفرما، شماره ۸). هم چنین یکی از بازنشستگان بیان نمود: "یکی که مثلاً خرید و فروش میکنه هم باید از یه سری چیزا سر در بیاره. مثلاً صندلی رو چجوری بذاره؟ مشتری کجا بشینه؟ چی بگه که میخکوب بشه و نره و مشتاق بشه برای خرید؟ چایی باشه حتماً! باید چندین سال کار کنی تا تجربه کسب کنی یا پیش یکی کار کنی که این تجربه ها رو به دست بیاری" (بازنشسته، شماره ۱۳).

علاوه بر این "مهارت های خودمراقبتی" دیگر زیر طبقه اشاره شده بود. مشارکت کنندگان معتقد بودند با توجه به تغییرات جسمانی و شناختی سنین سالمندی و احتمال رخداد حادثه کاری، بهتر است آموزش های سلامتی مرتبط از جمله ایمنی کار، روان شناسی کار و سایر آموزش های حفظ سلامتی ارائه شود. یکی از کارفرمایان گفت: "ممکنه آموزش های مربوط به سلامتی دوران بازنشستگی نیاز بشه. البته ما الان مرکز آموزش داریم که کارگاه های آموزشی تغذیه سالم، مراقبت بیماریها و ... توسط کارشناسان مرکز بهداشت برگزار میشه. اگر قرار باشه بازنشسته ای بیاد سر کار، در این صورت می تونیم تخصصی تر نسبت به سنشون هم درخواست بدیم و باید خودمون هم آگاه بشیم چه مسائل سلامتی ممکنه پیش بیاد برای فرد" (کارفرما، شماره ۷). کارفرمای دیگری گفت: "با توجه به اینکه فرد یه دوره ای از زندگیش رو گذرونده و بازنشسته شده و دوباره برگشته سرکار، شاید به یه سری مهارت های روانشناسی کار نیاز داشته باشه. مثلاً اینکه باید بدونه اطرافیانش ممکنه بهش به اون دید قبلی نگاه نکنن و باید بتونه خودش رو با این شرایط جدید وفق بده. یا مثلاً شاید یه سری عوامل منجر به حادثه کاری بشه که باید مجدد این عوامل آموزش داده بشه" (کارفرما، شماره ۵).

فضای آموزشی مناسب

دو زیر طبقه مربوط به فضای آموزشی "مراکز آموزش فنی و حرفه ای" و "کانون های سالمندی" به دست آمد. شرکت کنندگان کانون های سالمندی و مراکز فنی و حرفه ای را محیط مناسبی برای آموزش دانستند. آن ها اشاره کردند بهتر است سازمان های دولتی متولی این امر باشد تا از اجحاف حق آنان به دلیل سنشان جلوگیری شود.. آن ها بیان نمودند: "شاید بهتره توی کانون های سالمندی آموزش بدن. قبلاً تو کانون آموزش کامپیوتر، نقاشی، زبان و ... گذاشته بودن و ما میرفتیم. خیلی خوب میشه اینا رو گسترش بدن تا هر کس بر اساس نیازش بیاد یاد بگیره. من یه دوستی داشتم خونش رفته بود جای دیگه، طرف اونا کانون نداشت، هی از من میپرسید پپرس ببین کجا هست برم" (بازنشسته، شماره ۱۴). "آموزش بهتره در سازمان هایی مثل فنی حرفه ای باشه. اونجا فرد به خاطر ماهیانش مجبوره وقت بذاره آموزش بده" (بازنشسته، شماره ۴).

منابع انسانی مورد نیاز

"متخصصان سلامت" و "مربیان کار" دو زیر طبقه مربوط به این طبقه به دست آمد. مشارکت کنندگان اذعان کردند با توجه به تغییرات مرتبط با سلامتی در این سنین مربیان بهداشت و ایمنی کار و روان شناسان کار برای آموزش های مربوط به سلامتی و حوادث کاری نیاز خواهد بود. هم چنین برای آموزش های تخصصی شغلی هم به مربیان زبده کاری اشاره نمودند. آن ها بیان نمودند: "اگر بخوایم بازنشسته برگرده سر کار، ما باید حتماً از متخصصان امر مثل کارشناسان بهداشت دعوت کنیم که بیان آموزش های لازم رو به ما ارائه بدن. شاید عوامل زیان آوری وجود داره که اصلاً من کارفرما در اون مورد توجیه نیستیم. ولی اون فرد متخصص باید مشاوره بده که باید این کلاس ها رو بذاریم و این نکات رو باید آموزش بدیم. حتی پرسنل اچ اس ای ما رو هم میتونن تو این زمینه توانمند کنند." (کارفرما، شماره ۵). "دهه هفتاد و هشتاد با دهه های قبلی خیلی فرق دارن. من فک میکنم اگر قراره بازنشسته بیاد سرکار باید حتماً روابط بین نسلی رو آموزش ببینن و بدونن فرهنگ عوض شده و نسل این ها فرق کرده و یه خورده هم شما باید رفتار نسل جدید رو بپذیرید که چالش پیش نیاد. این مسائل هم بهتره

توسط روان شناسان ماهر در این زمینه آموزش داده بشه" (کارفرما، شماره ۷). مربی باید یه فرد وارد به اون کار باشه که بتونه به راحتی چیزایی که لازم هست رو به من یاد بده. وارد از نظر فنی و تجربه!" (بازنشسته، شماره ۱).

جدول ۵: طبقات و زیر طبقات استخراج شده

ردیف	طبقه اصلی	طبقه فرعی	زیر طبقه
اول	موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان	موانع فردی	تغییر فرآیند یادگیری با افزایش سن
			محدودیت مالی
			محدودیت علمی
			محدودیت زمانی
		موانع فرهنگی	کلیشه های سنی
			کمبود انگیزش اجتماعی
دوم	استراتژی های مهارت آموزی شغلی بازنشستگان	پشتیبانی آموزشی	تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی
			تقویت شبکه اطلاع رسانی
			حمایت مالی
			ارتقای دسترسی
	الگوهای آموزشی کارآمد		آموزش عملی و کارآموزی
			زمان آموزش کوتاه و اختیاری
			آموزش همتا
	محتوای آموزشی مناسب		مهارت های سواد و زبانی
			مهارت های فناوری
			مهارت های خود اشتغالی
			مهارت های خودمراقبتی
			مراکز آموزش فنی و حرفه ای
	فضای آموزشی مناسب		کانون های سالمندی
			متخصصان سلامت
	منابع انسانی مورد نیاز		مربیان کار

مطالعه حاضر با هدف کشف موانع و استراتژی های مهارت آموزی شغلی بازنشستگان برای اشتغال بعد از بازنشستگی از دیدگاه بازنشستگان و کافرمايان انجام شد. در ادامه موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان به همراه استراتژی های آن، مورد بحث قرار خواهد گرفت.

یافته های مطالعه حاضر نشان داد یکی از موانع مهارت آموزی شغلی بازنشستگان "موانع فردی" است. یکی از موانع فردی "تغییر فرآیند یادگیری با افزایش سن" بود. مشارکت کنندگان به کاهش توانایی های شناختی و حافظه در نتیجه افزایش سن اشاره کردند و بر این باور بودند که افزایش سن موجب کاهش توان یادگیری در بازنشستگان می شود. تأثیر تغییرات ذهنی و جسمی مرتبط با سن بر کاهش دسترسی به آموزش، در مطالعات پیشین نیز بارها مورد تأکید قرار گرفته است (۲۷، ۵۰، ۵۱). این نوع تغییرات احتمالاً بر نگرش افراد نسبت به یادگیری نیز اثرگذار است، چرا که برخی کارفرمایان به وجود نوعی مقاومت در برابر یادگیری در میان سالمندان اشاره کرده اند؛ موضوعی که در پژوهش های پیشین نیز گزارش شده است (۳۱، ۵۲). با این حال، این موضوع ممکن است برای همه کارگران سالمند صدق نکند. به عنوان مثال، یک مطالعه در استرالیا بر روی کارگران یقه سفید سالمند، شواهد متعددی از خودباوری آن ها به عنوان یادگیرنده و تمایل آن ها به یادگیری و آموزش ارائه کرده است (۵۳). این تفاوت می تواند ناشی از نوع شغل و سطح تحصیلات مشارکت کنندگان باشد. در حقیقت مطابق «نظریه ذخیره شناختی^۲» افرادی با سطح تحصیلات بالاتر یا درگیر در فعالیت های شناختی بیشتر در برابر زوال شناختی مقاوم تر هستند زیرا آموزش می تواند ذخیره شناختی را افزایش دهد، که به مغز اجازه می دهد در برابر آسیب های ناشی از سالمندی بهتر عمل کند (۵۴).

شرکت کنندگان از دیگر موانع فردی، به "محدودیت های مالی"، "علمی" و "زمانی" اشاره کردند. آن ها هزینه دوره های آموزشی، نداشتن سواد کافی برای یادگیری مهارت ها و کمبود زمان به علت مشغله های کاری و زندگی را از موانع مهارت آموزی دانستند. در مطالعه ای توسط پارک (۲۰۱۲) در کانادا نیز، رایج ترین موانع مهارت آموزی شغلی سالمندان، موانع موقعیتی نظیر مشغله زیاد در محل کار، محدودیت های مالی و مسئولیت های خانوادگی عنوان شده بود (۵۰). همچنین، در مطالعه دیگری توسط شپارد و مورگان (۲۰۱۰) که به بررسی نیازهای آموزش حرفه ای سالمندان آمریکایی پرداخته بود، هزینه دوره ها به عنوان مانعی برای آموزش حرفه ای مطرح شده بود (۵۱). نتایج مطالعه ما با یافته های مطالعات پیشین هم راستا است، اما در آن مطالعات به محدودیت علمی سالمندان اشاره ای نشده بود. این تفاوت ممکن است به بافت فرهنگی و اجتماعی کشورها بازگردد؛ چرا که بیشتر مطالعات قبلی در کشورهای توسعه یافته انجام شده بودند و در این کشورها، سطح سواد سالمندان بالاتر از کشورهای در حال توسعه است (۵۵).

² Cognitive Reserve Theory

از دیگر موانع مهارت آموزی شغلی "موانع فرهنگی" مطرح گردید. یکی از موانع فرهنگی اشاره شده "کلیشه های سنی" بود. مشارکت کنندگان به وجود باورهای کلیشه ای درباره آموزش بازنشستگان اشاره کردند و در برخی موارد این کلیشه ها را درونی کرده بودند؛ به این معنا که باورهای منفی موجود در جامعه درباره توانایی های یادگیری سالمندان را نسبت به خود پذیرفته و تقویت کرده بودند. برای مثال، برخی از آنان با وجود آن که هیچ گاه برای آموزش به سازمانی مراجعه نکرده بودند، پیشاپیش احساس می کردند که از شرکت آن ها در دوره های آموزشی جلوگیری خواهد شد. این مسئله در مطالعات پیشین هم مورد توجه قرار گرفته است. برای نمونه، آندرسون و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده اند که اگرچه تصاویر مثبتی از سالمندان نظیر صداقت، تجربه و قابل اعتماد بودن در جامعه وجود دارد، اما تصاویر منفی غالب هستند و سالمندان معمولاً در مقایسه با افراد جوان تر کمتر آموزش پذیر تلقی می شوند؛ موضوعی که می تواند منجر به محدود شدن فرصت های آموزشی برای آنان و درونی شدن کلیشه های منفی شود (۵۶). این یافته ها با نظریه خودتحقق کلیشه ها^۳ که توسط لوی (۲۰۰۹) مطرح شده نیز همخوانی دارد (۵۷). مطابق این نظریه، افراد در طول زندگی خود کلیشه های فرهنگی مرتبط با سالمندی را درونی می کنند و این کلیشه ها با افزایش سن فعال شده و می توانند بر عملکرد، سلامت و رفتار سالمندان اثرگذار باشند. از جمله پیامدهای این فرآیند می توان به کاهش انگیزه برای یادگیری و کاهش خودکارآمدی آموزشی اشاره کرد. به بیان دیگر، زمانی که سالمندان باور کنند که «افراد مسن دیگر قادر به یادگیری نیستند»، این باور می تواند به نوعی پیش گویی خودتحقق بخش تبدیل شود و در نتیجه، یادگیری آن ها را واقعاً محدود سازد.

یکی دیگر از موانع فرهنگی شناسایی شده "کمبود انگیزش اجتماعی" بود. مشارکت کنندگان به نبود تشویق و حمایت اجتماعی برای یادگیری و مهارت آموزی در جامعه اشاره کردند. طبق نظریه «انگیزش خودتعیین گری»^۴، انگیزش بیرونی همچون تأیید اجتماعی، نقشی مؤثر در تقویت انگیزش درونی برای یادگیری ایفا می کند (۵۸). در نتیجه، فقدان مشوق های اجتماعی و فرهنگی می تواند منجر به نوعی بی تفاوتی عمومی نسبت به یادگیری شود. وار و بردی از این موضوع تحت عنوان "فشار اجتماعی" یاد می کنند، به این معنا که انتظار مشخص و نهادینه ای برای مشارکت آموزشی افراد سالمند در جامعه وجود ندارد (۵۹). کاندولا نیز در این زمینه تأکید می کند که مسائلی مانند انگیزه و اعتماد به نفس بسیار حیاتی هستند و استراتژی هایی که صرفاً بر فرد تمرکز دارند، برای رفع موانع یادگیری کافی نیستند (۲۴).

در مقابل موانع مهارت آموزی شغلی، شرکت کنندگان استراتژی هایی را برای تسهیل مهارت آموزی شغلی کارگران سالمند بیان نمودند. اولین استراتژی "پشتیبانی آموزشی" بود. در این خصوص مواردی از جمله "تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی"، "تقویت شبکه اطلاع رسانی"، "حمایت مالی" و "ارتقای دسترسی" مطرح گردید.

تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی می تواند نقش بسزایی در تسهیل مهارت آموزی شغلی برای کارگران سالمند ایفا کند و مطالعات متعددی بر اهمیت آن تأکید نموده اند. به عنوان مثال در گزارشی از شولر و واتسون

³ Stereotype Embodiment Theory

⁴ Self-determination theory (SDT)

(۲۰۰۹) بر لزوم نهادهای سازی یادگیری مادام‌العمر در تمام مراحل زندگی تأکید می‌کنند. آن‌ها توصیه می‌کنند که دولت‌ها و نهادهای اجتماعی باید محیطی ایجاد کنند که در آن یادگیری پس از بازنشستگی به عنوان یک هنجار اجتماعی پذیرفته شود و این امر نه تنها به بهبود مهارت‌های شغلی کمک می‌کند بلکه سرمایه اجتماعی و سلامت روانی را نیز ارتقا می‌دهد (۶۰). در گزارش دیگری از یونسکو (۲۰۱۶) فرهنگ یادگیری را یکی از عوامل کلیدی در موفقیت برنامه‌های آموزش بزرگسالان می‌داند و تأکید می‌کند که سیاست‌های ملی باید به ایجاد نگرش مثبت نسبت به یادگیری در دوران سالمندی کمک کنند و این امر را با استفاده از مشوق‌های اجتماعی، رسانه‌ای و نهادی ترویج دهند (۶۱).

اطلاع‌رسانی مؤثر درباره فرصت‌های آموزشی به سالمندان یکی از الزامات کلیدی دیگر برای ارتقای مهارت آموزی شغلی است. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که یکی از موانع اصلی مشارکت سالمندان در آموزش، نبود آگاهی کافی نسبت به گزینه‌های موجود است. هورن و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی پیرامون مهارت‌آموزی در میان کارگران سالمند تأکید می‌کنند که بزرگسالانی که قصد ورود به برنامه‌های آموزشی را دارند، با چشم‌اندازی پیچیده از ارائه‌دهندگان و گزینه‌های متنوع مواجه‌اند که حتی برای متخصصان نیز درک و مقایسه آن‌ها دشوار است، چه رسد به افراد عادی (۶۲). همچنین، گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) بیان می‌دارد که بسیاری از کارگران سالمند از اطلاعات کافی درباره نیازهای مهارتی آینده و مسیرهای یادگیری برخوردار نیستند و لازم است با راهکارهای اطلاع‌رسانی مشارکت آن‌ها در آموزش ارتقا یابد (۶۳).

از طرفی کارگران سالمند یکی از آسیب‌پذیرترین گروه‌های جمعیتی از نظر اقتصادی محسوب می‌شوند و در بسیاری از کشورها با خطر فقر و نابرابری مالی مواجه‌اند، مسئله‌ای که می‌تواند مانعی جدی برای مشارکت آنان در برنامه‌های آموزش و مهارت‌آموزی باشد (۶۳، ۶۴). در کشورهای توسعه‌یافته، دولت‌ها با شناسایی این چالش، سازوکارهایی حمایتی را به کار گرفته‌اند؛ از جمله تأمین یارانه‌های آموزشی، رایگان‌سازی دوره‌های مهارتی، و ارائه کمک‌هزینه‌های جانبی مانند پوشش هزینه حمل‌ونقل برای سالمندان، همان‌گونه که در کشورهایی نظیر ژاپن و ایالات متحده مشاهده می‌شود (۳۶، ۴۰، ۶۵). در مقابل، کشورهای در حال توسعه با محدودیت منابع مالی مواجه‌اند و نمی‌توانند همان سطح حمایت را ارائه دهند. با این حال، می‌توان با طراحی سیاست‌های هدفمند، مانند ارائه یارانه‌ها بر اساس اولویت‌بندی، پرداخت هزینه دوره‌ها به صورت وام یا تمرکز بر حمایت از سالمندانی که در فقر قرار دارند، اثربخشی این مداخلات را افزایش داد (۶۶).

علاوه بر این از آنجایی که مشغله‌های کاری، مسئولیت‌های زندگی و حمل و نقل مشقت بار به بازنشستگان فرصت پیگیری آموزش و یادگیری را نمی‌دهد، ضروری است حمایت‌های لازم از جمله تسهیل فرصت مرخصی آموزشی و تسهیل حمل و نقل به مراکز آموزشی فراهم شود. بر اساس گزارشی از یونسکو در زمینه یادگیری مادام‌العمر، فراهم کردن چنین زیرساخت‌هایی به‌ویژه برای گروه‌های آسیب‌پذیر، باید یکی از اولویت‌های اصلی سیاست‌گذاران باشد و بدون رفع این موانع دسترسی به حتی بهترین برنامه‌های آموزشی نیز ممکن است از سوی بسیاری از افراد نادیده گرفته شوند (۶۱).

دومین استراتژی شناسایی شده "الگوهای آموزشی کارآمد" بود که شامل "آموزش عملی و کارآموزی"، "زمان آموزش کوتاه و اختیاری" و "آموزش همتا" بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان، آموزش عملی و مبتنی بر محیط کار را مؤثرترین شیوه برای یادگیری می‌دانستند. این نتایج با مطالعات پیشین هم‌راستا است؛ به‌عنوان مثال، در مطالعه‌ای که به بررسی نیازها و ترجیحات آموزشی کارگران سالمند پرداخته بود، مشخص شد که این گروه عمدتاً به دنبال آموزش‌هایی با رویکرد تجربی و کاربردی هستند (۶۷). مدل‌های یادگیری مبتنی بر کار طیف متنوعی از روش‌ها را شامل می‌شود، از جمله تجربه کاری با حقوق، کارآموزی با حقوق، و آموزش چین کار، که هر یک می‌توانند در زمینه ارتقای مهارت‌های سالمندان اثربخش باشند (۶۲).

افزون بر این، مسئولیت‌های خانوادگی و محدودیت‌های زمانی سبب شده تا کارگران سالمند تمایل بیشتری به شرکت در دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت، منعطف و اختیاری داشته باشند. در یک مطالعه نیازسنجی، حدود ۳۵ درصد از پاسخ‌دهندگان ترجیح داده‌اند که طول دوره آموزشی کمتر از یک سال باشد (۵۱). همچنین، در پژوهشی دیگر که به بررسی راهکارهای ارتقای فرصت‌های شغلی برای سالمندان پرداخته است، توصیه شده است که آموزش‌ها به‌صورت ماژول‌های کوتاه، متمرکز و مقرون به صرفه طراحی شوند تا پاسخ‌گوی شرایط و نیازهای خاص این گروه سنی باشد (۶۸). در پاسخ به این نیازها، برخی مؤسسات آموزشی اقدام به تقسیم دوره‌های آموزشی به چند بخش کوتاه‌تر کرده‌اند و در پایان هر بخش، گواهینامه‌ای به شرکت‌کنندگان اعطا می‌شود. این گواهینامه‌ها در طول زمان قابل انباشت بوده و در نهایت به یک گواهینامه جامع منتهی می‌شوند (۶۲).

یکی دیگر از روش‌های آموزشی مؤثر که توسط مشارکت‌کنندگان مطرح شد، آموزش همتایان بود؛ این روش به دلیل اشتراک تجربیات زیسته و درک بالاتر میان مربی و کارآموز، اثربخشی بالایی دارد. نیگل نیز در مطالعه خود بر اهمیت به‌کارگیری سالمندان به‌عنوان مربیان هم‌تا تأکید می‌کند و این رویکرد را نه تنها از منظر تسهیل یادگیری، بلکه از حیث بهره‌گیری از دانش سازمانی و ایجاد فرصت‌های شغلی برای سالمندان نیز حائز اهمیت می‌داند (۶۹). از این رو، استفاده از مدل آموزش هم‌تا باید به عنوان یک مؤلفه کلیدی در طراحی برنامه‌های آموزشی برای سالمندان مورد توجه قرار گیرد.

سومین استراتژی که در یافته‌های این پژوهش شناسایی شد، تدوین "محتوای آموزشی مناسب" با نیازهای سالمندان بود. مشارکت‌کنندگان بر اهمیت یادگیری در چهار حوزه اصلی تأکید داشتند: "مهارت‌های سواد و زبانی"، "مهارت‌های فناوری"، "مهارت‌های خوداشتغالی" و "مهارت‌های خودمراقبتی". این اولویت‌ها با روندهای جهانی در طراحی برنامه‌های مهارت‌آموزی برای سالمندان هم‌راستا هستند. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، برنامه‌های آموزش شغلی برای سالمندان طیف متنوعی از موضوعات را پوشش می‌دهند که در رأس آن‌ها آموزش مهارت‌های دیجیتال و فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) قرار دارد. این حوزه به‌عنوان یکی از ارکان مهم یادگیری در عصر دیجیتال، در اکثر طرح‌های آموزش شغلی سالمندان گنجانده شده است (۳۵، ۳۶، ۷۰). در برخی کشورها، مانند کانادا، مهارت‌آموزی برای خوداشتغالی سالمندان نیز به‌عنوان بخشی از سیاست‌های بازتوانی اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است (۳۸). دوره‌های عمومی تری مانند خودمراقبتی فقط در کشورهای پیشرو مانند آمریکا دیده می‌شود (۳۵). با این حال، بررسی انجام‌شده در این مطالعه نشان داد که در کشورهای

توسعه‌یافته، آموزش مهارت‌های سواد و زبانی به‌عنوان بخشی از دوره‌های مهارت‌آموزی شغلی سالمندان کمتر مورد توجه قرار گرفته است و این ممکن است به دلیل سواد پایین در کشورهای در حال توسعه باشد و بایستی مورد توجه قرار بگیرد.

چهارمین استراتژی شناسایی شده "فضای آموزشی مناسب" بود. از نظر مشارکت کنندگان "کانون‌های سالمندی" و "مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای" دو نهاد مناسب برای آموزش حرفه‌ای بازنشستگان بود. مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای توسعه‌یافته نقش مهمی در بازآموزی و ارتقای مهارت‌های سالمندان ایفا می‌کنند (۷۱). با این حال در ایران تا کنون بازنشستگان به صورت رسمی در گروه هدف این سازمان قرار نگرفته‌اند و نیاز به مداخله دولت و نهاد‌های متولی است. از طرفی کانون‌های سالمندی می‌توانند به عنوان مراکزی برای آموزش‌های غیررسمی و اجتماعی برای سالمندان شناخته می‌شوند. این کانون‌ها با فراهم‌سازی محیطی دوستانه و حمایتی، به سالمندان امکان می‌دهند تا در فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی و اجتماعی مشارکت کنند.

پنجمین و آخرین استراتژی شناسایی‌شده در این پژوهش، تأمین "منابع انسانی مورد نیاز" برای اجرای اثربخش برنامه‌های مهارت‌آموزی سالمندان بود. در این میان، دو گروه از نیروهای انسانی به‌طور ویژه مورد تأکید قرار گرفتند: "متخصصان سلامت" و "مربیان کار". حضور متخصصان سلامت برای ارائه آموزش‌های مرتبط با بهداشت حرفه‌ای، پیشگیری از حوادث شغلی و ارتقای سلامت روانی کارگران سالمند ضروری است؛ چرا که این گروه سنی نسبت به برخی مخاطرات شغلی آسیب‌پذیرتر هستند و آموزش‌های ایمنی و روانشناسی کار می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد و پیشگیری از فرسودگی آن‌ها داشته باشد (۷۲). مربیان کار هم نقش کلیدی در انتقال مهارت‌های عملی و تخصصی به فراگیران ایفا می‌کنند و به‌عنوان بازوان اجرایی نظام مهارت‌آموزی شناخته می‌شوند (۷۳). در مجموع، طراحی مؤثر دوره‌های آموزشی برای سالمندان مستلزم همکاری میان‌رشته‌ای میان بخش‌های بهداشت، آموزش و اشتغال است و نیازمند تربیت و استفاده هدفمند از منابع انسانی متخصص می‌باشد. نتیجه‌گیری نهایی:

نتایج این پژوهش نشان داد که بازنشستگان در مسیر مهارت‌آموزی شغلی با موانعی متعدد روبه‌رو هستند که در دو سطح فردی (از جمله محدودیت‌های مالی، علمی و زمانی) و فرهنگی (مانند کلیشه‌های سنی و کمبود انگیزش اجتماعی) قابل شناسایی‌اند. بر این اساس، تسهیل فرایند مهارت‌آموزی برای این گروه، مستلزم تدوین و اجرای استراتژی‌های چند بعدی از سوی نهاد‌های متولی است که از جمله آن پشتیبانی آموزشی از طریق ترویج فرهنگ یادگیری پس از بازنشستگی، تقویت شبکه‌های اطلاع‌رسانی، حمایت‌های مالی و ارتقای دسترسی؛ توسعه و پیاده‌سازی الگوهای آموزشی کارآمد نظیر آموزش‌های عملی و کارآموزی، برنامه‌های کوتاه‌مدت و اختیاری، و استفاده از آموزش همتا؛ ارائه محتوای آموزشی کارآمد شامل مهارت‌های سواد و زبانی، فناوری، خوداشتغالی و خودمراقبتی؛ فراهم‌سازی فضاهای آموزشی مناسب مانند مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و کانون‌های سالمندی و بهره‌گیری از منابع انسانی تخصصی همچون مربیان حرفه‌ای و متخصصان سلامت است. این اقدامات می‌تواند زمینه توانمندسازی و مشارکت فعال بازنشستگان در فعالیت‌های شغلی را فراهم سازد.

نقاط قدرت، ضعف و پیشنهادات پژوهش

از جمله نقاط قوت مطالعه حاضر، بررسی جامع موانع و استراتژی های مهارت آموزی شغلی از دیدگاه هر دو گروه بازنشستگان و کارفرمایان است که موجب غنای تحلیلی یافته ها شده است. با این حال، یکی از محدودیت های مطالعه تمرکز بر بازنشستگان کارگری و تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بوده و سایر گروه های شغلی نظیر کارمندان دولت در دامنه پژوهش قرار نگرفته اند. بنابراین، توصیه می شود در مطالعات آتی، سایر اقشار بازنشسته نیز مورد بررسی قرار گیرند. همچنین، در این مطالعه به شیوه های ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی پرداخته نشده است که این موضوع می تواند محور پژوهش های آینده باشد. علاوه بر این برای تحقیقات آتی مفهوم درونی سازی کلیشه های سنی که با نظریه «خودتحقیقی کلیشه ها» مرتبط است، نیازمند بررسی بیشتر و ارائه راهکارهای کاربردی است. در نهایت، نهادهای متولی از جمله سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می بایست با بهره گیری از یافته های این مطالعه، مدل های آموزشی متناسب با ویژگی های سنی بازنشستگان طراحی و پیاده سازی کرده و سیاست های فرهنگی و حمایتی لازم را نیز توسعه دهند. نکته قابل توجه دیگر، نقش سواد پایین به عنوان مانعی نوظهور در مقایسه با کشورهای توسعه یافته است که لزوم تقویت برنامه های سوادآموزی برای بازنشستگان را در ایران برجسته می سازد.

ملاحظات اخلاقی:

پیروی از اصول اخلاق پژوهش:

این پژوهش در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تبریز تایید شد و با کد اخلاق IR.TBZMED.REC.1402.216 تصویب گردید.

حامی مالی:

مطالعه حاضر استخراج شده از پایان نامه Ph.D. نویسنده اول در دانشگاه علوم پزشکی تبریز با شماره IR.TBZMED.REC.1402.216 است.

مشارکت نویسندگان:

همه نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه ی بخش های این مطالعه مشارکت داشتند.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی:

نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی از همراهی بازنشستگان و کارفرمایان محترم، کانون کارگران بازنشسته تامین اجتماعی تبریز و دانشگاه علوم پزشکی تبریز در انجام این پژوهش را اعلام می دارند.

1. Mehri N, Messkoub M, Kunkel S. Trends, determinants and the implications of population aging in Iran. *Ageing International*. 2020;45(4):327-43. <https://doi.org/10.1007/s12126-020-09364-z>
2. Barakovic Husic J, Melero FJ, Barakovic S, Lameski P, Zdravevski E, Maresova P, et al. Aging at work: A review of recent trends and future directions. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(20):7659. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207659>
3. Ghasemi S, Keshavarz Mohammadi N, Mohammadi Shahboulaghi F, Ramezankhani A. A critical review of studies on health needs assessment of elderly in the world. *Elderly Health Journal*. 2017;3(1):1-9.
4. Sok E. Record unemployment among older workers does not keep them out of the job market. *Issues in labor statistics*. 2010;10(04):1-3.
5. Fullerton Jr HN, Toossi M. Labor force projections to 2010: Steady growth and changing composition. *Monthly Lab Rev*. 2001;124(11):21-38.
6. Cooper DH, Foote CL, Luengo-Prado MJ, Olivei GP. Population aging and the US labor force participation rate. *Current Policy Perspectives*. Federal Reserve Bank of Boston; 2021.
7. Wandner SA, Balducchi DE, O'Leary CJ. Public employment policy for an aging workforce. *Gerontology and Geriatric Medicine*. 2018;4. <https://doi.org/10.1177/2333721418800064>
8. Kossek EE, Hammer LB, Kelly EL, Moen P. Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational dynamics*. 2014;43(1):53-63. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.10.007>
9. Yap MT, Gee C. Ageing in Singapore: Social issues and policy challenges. 50 years of social issues in Singapore: World Scientific; 2015. p. 3-30. https://doi.org/10.1142/9789814632621_0001
10. Nobahar M, Ahmadi F, Alhani F, Khoshknab MF. Work or retirement :Exploration of the experiences of Iranian retired nurses. *Work*. 2015;51(4):807-16. <https://doi.org/10.3233/wor-141943>
11. Statistical Centre of Iran. Population and Housing Censuses; 2016. [cited 20205 August 3] Available from: <https://amar.org.ir/>
12. Super DE. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*. 1980;16(3):282-98. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
13. Johnson RW. Phased retirement and workplace flexibility for older adults: Opportunities and challenges. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 2011;638(1):68-85. <https://doi.org/10.1177/0002716211413542>

14. Havighurst RJ. Successful aging. Processes of aging: Social and psychological perspectives. 1963;1:299-320. <https://doi.org/10.4324/9781315127460-18>
15. Atchley RC. A continuity theory of normal aging. The gerontologist. 1989;29(2):183-90. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
16. Randel J, German T. United Nations principles for older persons. The Ageing and Development Report: Routledge; 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315071541-23>
17. Bal AC, Reiss AE, Rudolph CW, Baltes BB. Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences. 2011;66(6):687-98. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>
18. Zacher H, Kooij DT, Beier ME. Active aging at work: Contributing factors and implications for organizations. Organizational Dynamics. 2018;47(1):37-45. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.001>
19. Ghosheh N, Lee S, McCann D. Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues. SSRN Electronic Journal. 2006. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2932201>
20. Tishman FM, Van Looy S, Bruyère SM. Employer strategies for responding to an aging workforce. The State University of New Jersey, The NTAR Leadership Center: Rutgers; 2012.
21. Fraccaroli F, Deller J. Work, aging, and retirement in Europe: Introduction to the special issue. Work, Aging and Retirement. 2015;1(3):237-42. <https://doi.org/10.1093/workar/wav017>
22. Behaghel L, Caroli E, Roger M. Age-biased technical and organizational change, training and employment prospects of older workers. Economica. 2014;81(322):368-89. <https://doi.org/10.1111/ecca.12078>
23. International Labour Organization. Shaping skills and lifelong learning for the future of work. International Labour Office, Geneva: ILO; 2021.
24. Canduela J, Dutton M, Johnson S, Lindsay C, McQuaid RW, Raeside R. Ageing, skills and participation in work-related training in Britain: assessing the position of older workers. Work, Employment and Society. 2012;26 (1):42-60. <https://doi.org/10.1111/ecca.12078>
25. Taha J, Czaja SJ, Sharit J. Technology training for older job-seeking adults: The efficacy of a program offered through a university-community collaboration. Educational Gerontology. 2016;42(4):276-87. <https://doi.org/10.1080/03601277.2015.1109405>
26. International Labour Organization. ILO Development Cooperation Strategy 2020-25: Implementation plan. Geneva: ILO; 2021.

27. Field J, Canning R. lifelong learning and employers: reskilling older workers. International handbook on ageing and public policy. Edward Elgar Publishing; 2014. <https://doi.org/10.4337/9780857933911.00049>
28. Boateng SK. Significant country differences in adult learning. Eurostat: Statistics in Focus. 2009;44(2009):1-11.
29. Taylor P, Urwin P. Age and participation in vocational education and training. Work, employment and society. 2001;15(4):763-79. <https://doi.org/10.1177/095001701400438198>
30. OECD. Education at a Glance 2022: OECD Indicators. OECD; 2022. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>
31. McGregor J, Gray L. Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. Social Policy Journal of New Zealand. 2002:163-77.
32. Smith CS, Smith A, Smith E. Pedagogical issues for training of mature-aged workers in manufacturing industry. Melbourne, AU: Australian National Training Authority. 2007.
33. Aslanian CB. Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning. The Journal of Higher Education. 1983;54(5):587-9. <https://doi.org/10.1080/00221546.1983.11780181>
34. Zwick T. Training older employees: what is effective? International Journal of Manpower. 2015;36(2):136-50. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2012-0138>
35. Kogan D, Betesh H, Negoita M, Salzman J, Paulen L, Cuza H, et al. Evaluation of the senior community service employment program (SCSEP): Process and outcomes study. Mathematica Policy Research; 2012.
36. Le AH, Billett S. Lifelong learning and adult education in Japan. Australian Journal of Adult Learning. 2022;62(1):31-55. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91123-64>
37. Lee M, Choi J-S. Positive side effects of a job-related training program for older adults in South Korea. Educational Gerontology. 2012; 38(1):1-9. <https://doi.org/10.1080/03601277.2010.515892>
38. Government of Canada. Evaluation of the targeted initiative for older workers. 2022. [cited 2025 August 3]. Available from: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/2016-targeted-initiative-older-workers.html>
39. OECD. Aging and employment policies: Netherlands 2014: Working better with age. OECD publishing; 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>
40. Chan D, Yip D. Elderly employment: latest developments in Hong Kong and policies in international perspective. Economic Letter. 2019;10:1-13.

- 41.OECD. Aging and employment policies: Denmark 2015: Working better with age.OECD publishing; 2015. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>
- 42 .Erlingsson C, Brysiewicz P. A hands-on guide to doing content analysis. African journal of emergency medicine. 2017;7(3):93-9. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- 43.Hsieh H-F, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. Qualitative health research. 2005;15(9):1277-88. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
44. Etikan I, Musa SA, Alkassim RS. Comparison of convenience sampling and purposive sampling. American journal of theoretical and applied statistics. 2016;5(1):1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
45. Iran Labor Law (SFS 1990: 1). Iran: Islamic Consultative Assembly. Available from: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/99612>
46. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse education today. 2004;24(2):105-12. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
47. Guest G, Bunce A, Johnson L. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field methods. 2006;18(1):59-82. <https://doi.org/10.1177/1525822x05279903>
48. Ward DJ, Furber C, Tierney S, Swallow V .Using F ramework A nalysis in nursing research: a worked example. Journal of advanced nursing. 2013;69(11):2423-31. <https://doi.org/10.1111/jan.12127>
49. Barnett-Page E, Thomas J. Methods for the synthesis of qualitative research: a critical review. BMC medical research methodology. 2009; 9(1):59. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-9-59>
50. Park J. Job-related training of older workers. Perspectives on labour and income. 2012;24(2):1.
51. Sheppard NA. Vocational education needs assessment of older Americans: Methodology and some findings. Educational Gerontology: An International Quarterly. 1983;9(5-6):359-76. <https://doi.org/10.1080/0380127830090501>
52. Liu S-F, Courtenay BC, Valentine T. Managing older worker training: A literature review and conceptual framework. Educational Gerontology. 2011;37(12):1040-62. <https://doi.org/10.1080/03601277.2010.500576>
53. Dymock D, Billett S, Klieve H, Johnson GC, Martin G .Mature age ‘white collar’workers’ training and employability. International Journal of Lifelong Education. 2012;31(2):171-86. <https://doi.org/10.1080/02601370.2012.663807>

54. Stern Y. What is cognitive reserve? Theory and research application of the reserve concept. *Journal of the international neuropsychological society*. 2002;8(3):448-60. <https://doi.org/10.1017/s1355617702813248>
55. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). Literacy rates continue to rise from one generation to the next. UNESCO; 2017. [cited 2020 August 3]. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs45-literacy-rates-continue-rise-generation-to-next-en-2017_0.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs45-literacy-rates-continue-rise-generation-to-next-en-2017_0.pdf)
56. Anderson KA, Richardson VE, Fields NL, Harootyan RA. Inclusion or exclusion? Exploring barriers to employment for low-income older adults. *Journal of gerontological social work*. 2013 May 1;56(4):318-34. <https://doi.org/10.1080/01634372.2013.777006>
57. Levy B. Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current directions in psychological science*. 2009;18(6):332-6. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
58. Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*. 2000;11(4):227-68. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
59. Warr P, Birdi K. Employee age and voluntary development activity. *International journal of training and development*. 1998;2(3):190-204. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00047>
60. Watson D. Learning through life: Inquiry into the future for lifelong learning. National Institute of Adult Continuing Education; 2009.
61. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 3rd global report on adult learning and education: the impact of adult learning and education on health and well-being, employment and the labour market, and social, civic and community life: Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning; 2016. 154 p. <https://doi.org/10.54675/vbnt1558>
62. Van Horn CE, Krepcio K, Heidkamp M. Improving education and training for older workers. Washington, DC: AARP Public Policy Institute. 2015.
63. Ferrier F, Burke G, Selby Smith C. Skills Development for a Diverse Older Workforce. National Centre for Vocational Education Research: ERIC; 2008.
64. Rank MR, Hirschl TA. Poverty across the Life Cycle: Evidence from the PSID. *Journal of Policy Analysis and Management: The Journal of the Association for Public Policy Analysis and Management*. 2001; 20(4),737-755. <https://doi.org/10.1002/pam.1026>
65. Halvorsen CJ, Yulikova O. Job training and so much more for low-income older adults: The senior community service employment program. *Clinical Social Work Journal*. 2020;48(2):223-9. <https://doi.org/10.1007/s10615-019-00734-y>

66. Amrahi Tabieh A, Pashazadeh F, Safaiyan A, Matlabi H. Job skill training for re-employment of the older workers: a scoping review. *Educational Gerontology*. 2024;1-19. <https://doi.org/10.1080/03601277.2024.2392921>
67. Lee CC, Czaja SJ, Sharit J. Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology*. 2008;35(1):15-31. <https://doi.org/10.1080/03601270802300091>
68. Wilson N. Making the most of opportunities for older workers. *Working with Older People*. 2010;14(3):29-39. <https://doi.org/10.5042/wwop.2010.0454>
69. Naegele G. Increasing Employment of Older Workers through Lifelong Learning. *Age*. 2007;11(1):26.
70. Kang J, Park J, Cho J. Inclusive aging in Korea: eradicating senior poverty. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(4):2121. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042121>
71. Pavlova M, Maclean R. Reskilling for All? The Changing Role of TVET in the Ageing Societies of Developing Countries\protect First published in Karmel, T.; Maclean, R., eds. 2007. Technical and vocational education and training in an ageing society: expert meeting proceedings. Adelaide, Australia: NCVER. *International Handbook of Education for the Changing World of Work: Bridging Academic and Vocational Learning*: Springer; 2009. p. 2401-15. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_158
72. Wegman DH, McGee JP, Council NR. Interventions for Older Workers. *Health and Safety Needs of Older Workers*: National Academies Press (US); 2004.
73. Khallaghi AA, Hajforosh A. Professional Competencies and Qualifications of Technical and Vocational Education Trainers. 2021; 1;9(34):7–42. <https://doi.org/10.52547/irtvto.9.34.7>