

Research Paper

Barriers and Strategies for Job Skills Training of Retirees in Iran for Their Re-employment

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.



Citation Amrahi Tabieh A, Barzegari MA, Safaiyan A, Matlabi H. Barriers and Strategies for Job Skills Training of Retirees in Iran for Their Re-employment. *Iranian Journal of Ageing*. 2026; 21(2):166-185. [Persian]. <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

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

ABSTRACT

Objectives This study aimed to investigate the barriers and strategies for job skills training of older workers post-retirement in Iran.

Methods & Materials This is a qualitative study using a conventional content analysis approach. Participants were 20 retirees and 11 employers from Tabriz, Iran, who were selected through purposive sampling. After obtaining their informed consent, semi-structured interviews were conducted and continued until data saturation was reached. Data analysis was done using Lundman and Graneheim's content analysis method. Trustworthiness of the data was assessed using the credibility, confirmability, dependability, and transferability criteria.

Results The findings were classified into 21 subcategories, 7 sub-themes, and 2 main themes. The first theme "barriers to job skills training of retirees" included individual barriers (changes in learning ability with aging, financial constraints, scientific constraints, time constraints) and cultural barriers (age stereotypes, lack of social motivation). The second theme "strategies for job skills training of retirees" included educational support (strengthening the learning culture after retirement, strengthening the information network, financial support, improving accessibility), efficient educational models (practical training and internships, short and flexible training time, education by peers), appropriate educational content (literacy and language skills, technology skills, self-employment skills, self-care skills), appropriate educational space (vocational training centers, senior centers), and required human resources (health experts, occupational trainers).

Conclusion Retirees in Iran face personal and cultural barriers to job skills training for re-employment. Strategies such as educational support, efficient educational models, appropriate educational content, appropriate educational setting, and specialized human resources are necessary to overcome these barriers and provide the basis for their empowerment and active participation in job-related activities.

Keywords Skill, Training, Retiree, Elderly, Re-employment

Article Info:**Received:** 08 Apr 2025**Revised:** 12 Aug 2025**Accepted:** 05 Sep 2025*** Corresponding Author:****Hossein Matlabi, Professor.****Address:** Department of Geriatric Health, Faculty of Health Sciences, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran.**Tel:** +98 (914) 1008927**E-mail:** hm1349@gmail.com

Copyright © 2026 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

The aging of the global population has economic consequences, one of which is the decline of GDP per capita growth, leading to insufficiency of retirement pensions, causing a desire among older adults to re-enter the workforce. A key challenge after retirement is the outdated skills of older workers, which limit their job opportunities. Developed countries have addressed this issue by implementing vocational training programs for older adults, such as the Senior Community Service Employment Program (SCSEP) in the United States and the program provided by the Silver Human Resource Centers in Japan. In Iran, however, no structured programs have been implemented so far. Given the individual differences in the older population and the limited generalizability of findings from other countries to Iran's cultural context, this study aims to identify the strategies and barriers to job skills training for older workers in Iran.

Materials and Methods

This qualitative study used a conventional content analysis approach to explore the perspectives of retired people and employers in Tabriz, Iran, regarding job skills training for re-employment of older people. 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 age ≥ 55 years, being a member of the Tabriz Social Security Retired Workers Association, not having debilitating diseases, at least 1 year having passed since retirement, and having minimal literacy. Exclusion criteria were having cognitive problems (based on the Abbreviated Mental Test) and unwillingness to continue the interview. The inclusion criterion for employers was being a qualified employer based on the Iranian labor law, and the exclusion criterion was unwillingness to continue the interview. Participants were selected using purposive sampling. Interviews were conducted in locations chosen by participants, including retirement centers, workplaces, and homes. Each interview lasted 20-75 minutes.

Data analysis was done based on Lundman and Graneheim's content analysis 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. Trustworthiness of the data was ensured using the credibility, confirmability, dependability, and transferability criteria. Credibility was determined through member checking and peer review. To im-

prove confirmability, all research steps were documented transparently, and audio recordings and transcripts were reviewed by participants. Dependability was determined 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.

Results

After analyzing 277 initial codes, the findings were classified into 21 subcategories, 7 sub-themes, and 2 main themes.

The first main theme was the barriers to job skills training for retirees. In this theme, two sub-themes were individual barriers and cultural barriers. In the individual barriers sub-theme, the subcategories included changes in learning ability with aging, financial constraints, scientific constraints, and time constraints. Participants reported reduced cognitive capacity, resistance to learning, low pensions limiting the ability to pay for training programs and transportation, low literacy, and a lack of time due to work or family responsibilities. In the cultural barriers sub-theme, the subcategories included age stereotypes and a lack of social motivation. Age 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 incentives and societal encouragement to engage in learning, which further diminished their motivation.

The second main theme was strategies for job skills training of retirees, from which five sub-themes emerged: educational support, efficient educational models, appropriate educational content, appropriate educational space, and required human resources. Regarding educational support, retirees highlighted strengthening the learning culture post-retirement, strengthening the information network, financial support, and improving accessibility. In the efficient educational models sub-theme, the subcategories included practical training and internship, short and flexible training time, and education by peers. In terms of appropriate educational content, participants highlighted literacy and language skills, technology skills, self-employment skills, and self-care skills. Appropriate educational space included vocational training centers and senior centers. Finally, regarding human resources, participants highlighted a need for occupational and health trainers. These strategies reflect a holistic approach to empowering retirees for re-employment post-retirement, considering their physical, cognitive, and social circumstances.

Conclusion

The findings of this study revealed that retired workers in Iran face multiple barriers to job skills training, which can be categorized into personal (changes in learning ability with aging, 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 learning culture after retirement, strengthening the information network, financial support, and improving accessibility; (2) use of efficient educational models such as practical, short-term, and peer-delivered programs; (3) use of appropriate educational content focusing on literacy, language, technology, self-employment, and self-care skills; (4) use of appropriate educational space such as vocational training centers and senior centers; and (5) recruitment of staff such as occupational trainers and health experts. These measures can provide the basis for the empowerment and active participation of retirees in career development activities.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Ethics Committee of [Tabriz University of Medical Sciences](#) (Code: IR.TBZMED.REC.1402.216). For ethical considerations, informed consent was obtained from all participants after explaining the study objectives to them, and their confidentiality was ensured. They could leave the study at any time, and a small gift was given to them for appreciation.

Funding

This article was extracted from the PhD dissertation of Aysan Amrahi Tabieh, approved by the Department of Geriatric Health, Faculty of Health Sciences, [Tabriz University of Medical Sciences](#), Tabriz, Iran. This Study funded by [Tabriz University of Medical Sciences](#).

Authors' contributions

All authors contributed equally to the conception and design of the study, data collection and analysis, interpretation of the results, and drafting of the manuscript. Each author approved the final version of the manuscript for submission.

Conflicts of interest

The authors declare no conflicts of interest.

Acknowledgments

The authors would like to thank all participants, as well as the Tabriz Social Security Retired Workers Association and [Tabriz University of Medical Sciences](#) for their valuable support and cooperation in this research.



مقاله پژوهشی

موانع و استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بازنشستگان در ایران

آيسان امراهی تابیه^۱، محمدعلی برزگری^۲، عبد الرسول صفائیان^۳، حسین مطلبی^۴

۱. گروه سلامت سالمندی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.

۲. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، تبریز، ایران.

۳. گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.

۴. مرکز تحقیقات طب تلفیقی در سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران.



Citation Amrahi Tabieh A, Barzegari MA, Safaiyan A, Matlabi H. Barriers and Strategies for Job Skills Training of Retirees in Iran for Their Re-employment. *Iranian Journal of Ageing*. 2026; 21(2):166-185. [Persian]. <http://dx.doi.org/10.32598/sija.2025.3335.2>

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

چکیده

هدف: در کشورهای توسعه یافته برنامه های سازمان یافته ای برای مهارت آموزی شغلی بازنشستگان وجود دارد، اما در ایران با وجود سالمندی سریع جمعیت هیچ اطلاعاتی در این زمینه موجود نیست. هدف این مطالعه بررسی موانع و استراتژی های مهارت آموزی شغلی کارگران سالمند در ایران بود.

مواد و روش ها: نوع مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم بود. شرکت کنندگان شامل ۲۰ بازنشسته و ۱۱ کارفرما از شهر تبریز بودند که از طریق نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. پس از اخذ رضایت آگاهانه از آن ها، مصاحبه های نیمه ساختار یافته انجام شد و تا رسیدن به اشباع داده ها ادامه یافت. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل محتوای لاندمن و گرانهایم صورت گرفت. اعتبار داده ها با استفاده از معیارهای اعتبار، تأیید پذیری، قابلیت اطمینان و انتقال پذیری ارزیابی 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 فرایند 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 خوداشتغالی، 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 فعالیت های شغلی را فراهم کند.

کلیدواژه ها: آموزش، مهارت، بازنشسته، سالمند، اشتغال مجدد

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۹ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ اصلاح: ۲۱ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴ شهریور ۱۴۰۴

* نویسنده مسئول:

دکتر حسین مطلبی

نشانی: تبریز، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشکده بهداشت، گروه سلامت سالمندی.

تلفن: ۱۰۰۸۹۲۷ (۹۱۴) +۹۸

پست الکترونیکی: hm1349@gmail.com



Copyright © 2026 The Author(s);

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه

اشتغال طولانی می‌تواند چالش‌برانگیز هم باشد. به‌عنوان مثال سالمندان اغلب با کلیشه‌ها و تبعیض‌های سنی مواجه می‌شوند که می‌تواند مانع از سالمندی فعال در محیط کار شود [۱۷، ۱۸]. علاوه‌براین با افزایش سن تغییرات فیزیولوژیک و پاتولوژیکی در بدن انسان رخ می‌دهد که می‌تواند بر نقش‌های شغلی سالمندان تأثیر بگذارد [۱۹]. کشورهای جهان استراتژی‌های مختلفی برای مقابله با این چالش‌ها داشته‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به توسعه سیاست‌های ضدتبعیض سنی (تدوین قانون)، اتخاذ رویکردهای ارگونومیک در محل کار و اتخاذ رویکردهای انعطاف‌پذیری (مانند ساعت کار شناور، دورکاری، کار پروژه‌ای و تغییر شغل) اشاره کرد [۲۰، ۲۱].

یکی دیگر از مهم‌ترین چالش‌های اشتغال بعد از بازنشستگی منسوخ شدن مهارت‌های کاری کارگران سالمند به دنبال توسعه فناوری است [۲۲]. این امر منجر به تصدی در مشاغل رده‌پایین، مشکل در استخدام مجدد، طولانی شدن مدت بیکاری و ناتوانی در رقابت با نیروی جوان برای استخدام خواهد بود [۱۳]. همه این موارد باعث می‌شود سالمند بالاترین سطوح استرس روانی را تجربه کند [۹]. راهکار آن توانمندسازی اساسی برای توسعه مهارت‌ها و یادگیری مادام‌العمر است. درحقیقت توانمندسازی کلید پیگیری علایق و خواسته‌های کارگران، دسترسی به بازار کار، فرار از فقر و طرد اجتماعی و انطباق با دنیای در حال تغییر کار را فراهم می‌کند [۲۳]. این یک سیاست اتخاذشده در سطح ملی در کشورهای اروپایی و در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ (OECD) برای حفظ و توسعه اشتغال نیروی کار سالمند است [۲۴، ۲۵]. در بیانیه صدمین سالگرد تاسیس سازمان بین‌المللی کار^۳ (ILO) هم بر اهمیت توسعه مهارت جهت شکل دادن به آینده کاری عادلانه، فراگیر و مطمئن برای همه تأکید شده است و در برنامه استراتژیک آن سازمان برای سال ۲۰۲۲ تا ۲۰۲۵ گنجانده شده است [۲۶].

علی‌رغم اهمیت این موضوع آمارها حاکی از مشارکت پایین سالمندان در آموزش‌های مرتبط با کار است [۲۷-۲۹]. گزارش «آموزش در یک نگاه ۲۰۲۲» منتشرشده توسط سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، مشارکت بزرگسالان در آموزش‌های غیررسمی مرتبط با شغل با افزایش سن کاهش می‌یابد. به‌طور متوسط، در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، حدود ۱۰ درصد از افراد ۲۵ تا ۵۴ ساله و ۶ درصد از افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله در دوره‌های آموزشی غیررسمی مرتبط با شغل شرکت می‌کنند [۳۰]. عوامل مختلفی می‌تواند بر نرخ پایین مشارکت در آموزش کارگران سالمند تأثیر بگذارد. ازجمله موانع نگرش کارفرمایان است که سالمندان را نسبت به یادگیری مقاوم‌تر و کمتر سازگار می‌بینند

جمعیت جهان به‌سرعت در حال سالمند شدن است و ایران دومین کشور از نظر میزان درصد افزایش جمعیت ۶۰ ساله و بالاتر بین سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۵۰ است و بعد از کره جنوبی قرار دارد [۱]. افزایش جمعیت سالمندان به پیامدهای اقتصادی مختلفی، مانند کاهش عرضه نیروی کار، افزایش هزینه‌های اجتماعی و کاهش رشد سرانه تولید ناخالص داخلی منجر 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 پیش‌بینی می‌شود که این میزان در سال ۲۰۵۰ به ۱۹ درصد افزایش یابد [۴، ۵]. در حال حاضر اکثر کشورهای جهان نظیر آمریکا، سنگاپور، هنگ‌کنگ و کشورهای اروپایی افزایش تعداد سالمندان شاغل را گزارش می‌دهند [۶-۹]. در ایران مطالعات بسیار کمی در این خصوص انجام شده است. باین حال شواهد نشان می‌دهد اکثر بازنشستگان تمایل به اشتغال بعد از بازنشستگی دارند [۱۰]. براساس آمارهای جمعیتی گزارش شده در سال ۱۳۹۵ 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].

براساس 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» است. 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]. براساس نظریه تداوم سالمندانی که سبک زندگی مشابه دوران قبل از بازنشستگی را حفظ می‌کنند، سطح بالاتری از بهزیستی روانی خواهند داشت. این مدل به بازنشستگی به‌عنوان مرحله‌ای از زندگی می‌پردازد و نشان می‌دهد 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].

2. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

3. International Labour Organization (ILO)

1. Super's Career Development Theory

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 ۲ گروه (بازنشستگان و کارفرمایان) بودند. گروه اول ۲۰ بازنشسته سازمان تأمین اجتماعی (۱۴ مرد و ۶ زن) بودند. برای دستیابی به شرکت‌کنندگان، یک معرفی‌نامه به کانون کارگران بازنشسته تأمین اجتماعی تهیه شد. محقق در کانون حضور یافت و اهداف مطالعه را برای مراجعه‌کنندگان شرح داد. زمانی که شرکت‌کنندگان تمایل به شرکت در مطالعه داشتند، مکان و زمان مصاحبه مشخص شد، رضایت‌نامه آگاهانه اخذ 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 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 شماره 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]. **جدول‌های شماره ۲ و ۳** مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان را نشان می‌دهد.

گردآوری داده

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بین آبان ۱۴۰۲ تا تیر ۱۴۰۳ انجام شد. مصاحبه‌ها معمولاً با یک سؤال کلی شروع می‌شد. به‌عنوان مثال، «لطفاً نظر خود را درمورد مهارت‌آموزی شغلی برای اشتغال مجدد پس از بازنشستگی توضیح دهید؟» سؤالات بعدی براساس پاسخ شرکت‌کنندگان پرسیده شد. راهنماهای مصاحبه پس از مصاحبه پایلوت با ۲ بازنشسته و ۱ کارفرما به دست آمد (**جدول شماره ۴**). قبل از شروع مصاحبه، توضیح مختصری درمورد هدف، فرایند جمع‌آوری داده‌ها و نقش پژوهشگران و شرکت‌کنندگان در مطالعه به شرکت‌کنندگان ارائه شد. پس از کسب رضایت کتبی، مصاحبه با برقراری ارتباط و جلب اطمینان شرکت‌کننده آغاز شد و ادامه یافت. صدای شرکت‌کنندگان با استفاده از ضبط‌کننده دیجیتالی صدا ضبط شد و علاوه‌بر آن، یادداشت‌هایی در حین مصاحبه گرفته شد. مصاحبه‌ها بین ۲۰ دقیقه تا ۷۵ دقیقه (متوسط زمان: ۳۷ دقیقه) به طول انجامید. محل مصاحبه توسط شرکت‌کنندگان که شامل کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی، محل کار شرکت‌کنندگان و منزل شرکت‌کنندگان بود، انتخاب شد.

[۳۱]. همچنین خود سالمندان هم به دلیل تغییرات فیزیکی به توانایی خود برای شرکت در آموزش رسمی شک دارند [۳۲]. از سایر موانع می‌توان به مشغله زیاد در محل کار، محدودیت‌های مالی، مسئولیت‌های خانوادگی یا مراقبت از کودک و مشکلات زبانی یا سلامتی اشاره کرد [۳۳]. علاوه‌براین مطالعات نشان داده‌اند محتوای آموزشی و فرم‌های آموزشی ارائه‌شده به کارکنان سالمند هم مطابق با اولویت‌های آموزشی آن‌ها نیست [۳۴].

برخی از کشورهای جهان اقداماتی برای مقابله با این موانع انجام داده‌اند. به‌عنوان مثال در آمریکا «برنامه اشتغال خدمات اجتماعی ارشد» [۳۵] در ژاپن «مراکز منابع انسانی نقره» [۳۶]، در کره جنوبی «برنامه آموزش فراحرفه‌ای سالمندان» [۳۷]، در کانادا «ابتکار هدفمند برای کارگران سالمند» [۳۸]، در هلند «استعداد مثبت ۵۵» [۳۹] برنامه‌هایی هستند که به‌صورت هدفمند و جامع مهارت‌های شغلی سالمندان را ارتقا و آن‌ها را به بازار کار ملحق می‌کنند. سایر کشورها اگرچه برنامه اختصاصی برای سالمندان ندارند، ولی حمایت‌هایی در این خصوص داشته‌اند برای مثال سنگاپور و هنگ کنگ یارانه‌هایی برای هزینه مهارت‌آموزی شغلی سالمندان در نظر گرفته‌اند [۴۰] و دانمارک کیت‌های 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 برنامه منسجم و سازمان‌یافته‌ای در این زمینه اجرا نشده است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان متولی اصلی مهارت‌آموزی شغلی، اگرچه گروه‌های مختلفی، ازجمله 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. باتوجه 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 مطالعه 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 ارتقای مهارت و توانمندسازی شغلی سالمندان باشد.

روش مطالعه

طراحی مطالعه

در این پژوهش از مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوای مرسوم استفاده شد. تحلیل محتوا، شامل فرایندی است که برای فشرده کردن داده‌های خام به طبقات یا مضامین براساس

جدول ۱. معیارهای ورود به مصاحبه و خروج از مصاحبه

معیارهای خروج	معیارهای ورود	گروه
وجود مشکل شناختی (ارزیابی توسط AMT) عدم تمایل به ادامه مصاحبه	سن ۵۵ سال و بالاتر توانایی شرکت در مصاحبه نداشتن بیماری‌های تهدیدکننده زندگی عضو کانون کارگران بازنشسته تأمین اجتماعی داشتن حداقل سطح تحصیلات سیکل	بازنشستگان
عدم تمایل به ادامه مصاحبه	فرد واجد شرایط براساس تعریف قانون کار (قانون کار: ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السمی کار می‌کند [۴۵])	کارفرمایان

سالمند

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی بازنشستگان

کد	سن	جنسیت	تحصیلات	شغل قبل از بازنشستگی	سابقه کار	سن بازنشستگی	وضعیت تأهل
۱	۷۵	مرد	دیپلم	کنترل‌نویس	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	قالی‌باف	۱۰	۶۰	متاهل
۹	۵۸	زن	دیپلم	آشپز	۱۰	۵۵	مجرد
۱۰	۵۹	زن	دیپلم	اپراتور پیستون‌سازی	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	تالیپست	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 پیستون‌سازی	۲۱	۴۲	متاهل
۱۹	۷۳	مرد	لیسانس	اپراتور تراکتورسازی	۲۲	۵۰	متاهل
۲۰	۵۶	زن	سیکل	متصدی خدمات بیمارستان	۲۵	۴۰	مجرد

سالمند

تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس روش لاندمن و گرانهایم انجام شد [۴۶]. ابتدا با خواندن کامل تمام داده‌های جمع‌آوری شده و یادداشت‌های ایجاد شده پس از هر مصاحبه، غوطه‌وری در داده‌ها انجام شد تا درک جامعی از اطلاعات خام به دست آید. سپس واحدهای معنا شناسایی و اقدام به تولید کدهای اولیه شد. کدهای مشابه را در زیرطبقات دسته‌بندی شد و در نهایت زیرطبقات با معنای مشابه در طبقات اصلی جاگذاری شد. در نهایت درگیر بررسی و اصلاح طبقات و زیرطبقات شدیم تا اطمینان حاصل کنیم که هر موضوع الگوی منسجمی از داده‌ها را نشان می‌دهد و هیچ همپوشانی بین آن‌ها وجود ندارد. هنگامی که اختلاف نظر رخ داد، این موضوع با اعضای تیم مورد بحث قرار گرفت. پس از مصاحبه‌های انجام شده با ۳۱ شرکت‌کننده، اشباع نظری داده‌ها به دست آمد؛ زیرا هیچ کد، زیرطبقه یا طبقه جدیدی در ۲ مصاحبه نهایی شناسایی نشد. اشباع داده‌ها یک معیار رایج برای تعیین کفایت جمع‌آوری داده‌های کیفی است [۴۷]. برای مدیریت داده‌های متنی از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰ استفاده شد.

صحت مطالعه

برای ارزشیابی یافته‌ها و موثق بودن^۴ از ۴ معیار اعتبار^۵، قابلیت تأییدپذیری^۶، قابلیت اعتماد و ثبات^۷ و قابلیت انتقال‌پذیری^۸ استفاده شد [۴۸، ۴۹]. اعتبار شامل فعالیت‌هایی می‌شود که احتمال حصول داده‌های معتبر را افزایش دهد. برای افزایش اعتبار داده‌ها از بازنگری مشارکت‌کنندگان و ناظرین استفاده شد. با ارائه یافته‌های مطالعه به برخی از شرکت‌کنندگان و بازبینی آنان جهت اطمینان از هماهنگی یافته‌ها به اعتبار مطالعه افزوده شد. علاوه بر این متن مصاحبه‌ها همراه با کدها و طبقات استخراج شده توسط تیم تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. همچنین درگیری طولانی مدت با پدیده هم انجام گرفت. برای افزایش قابلیت تأییدپذیری محقق سعی کرد تمام مراحل تحقیق را به صورت شفاف مکتوب کند؛ به طوری که سایر محققین نیز قادر به پیگیری داده‌ها باشند. ضبط گفت‌وگوهای مشارکت‌کنندگان، مکتوب کردن گفته‌ها و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان، از جمله فعالیت‌ها برای تأمین قابلیت تأیید بود. برای افزایش قابلیت اعتماد که اشاره به پایداری داده‌ها در طول زمان دارد، محقق داده‌ها را به پژوهشگران و محققان کیفی دیگر داد تا ببیند آیا آن‌ها نیز به همین نتایج و طبقات می‌رسند؟ برای افزایش قابلیت انتقال‌پذیری

4. Trustworthiness
5. Credibility
6. Confirmability
7. Dependency
8. Transferability

طیف وسیعی از مشارکت‌کنندگان از نظر سنی، سطح تحصیلات، جنسیت، اندازه شرکت و سایر مشخصات در مطالعه شرکت کردند. از طرفی محقق با شرح دقیق مشارکت‌کنندگان در این مطالعه امکان انتقال آن را برای محققین در محیط مشابه فراهم آورد [۴۶].

یافته‌ها

بعد از خواندن دقیق مصاحبه‌ها و جدا کردن واحدهای مفهومی مصاحبه‌های کیفی، ۲۷۷ کد اولیه به دست آمد. با تجزیه و تحلیل داده‌ها و مقایسه مداوم، کدها در ۲۱ زیرطبقه، ۷ طبقه فرعی و ۲ طبقه اصلی قرار گرفتند. طبقات اصلی شامل «موانع مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان» و «استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان» بودند. در ادامه هریک از طبقات به همراه زیرطبقات مربوطه توضیح داده شده است. طبقات اصلی، فرعی و زیرطبقات مربوطه در **جدول شماره ۵** نشان داده شده است و توضیحات آن‌ها به تفصیل در متن آمده است.

موانع مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان

در این طبقه موانعی که پیش‌روی بازنشستگان برای مهارت‌آموزی شغلی وجود دارد بیان می‌شود. دو مانع عمده مهارت‌آموزی شغلی شامل «موانع فردی» و «موانع فرهنگی» به دست آمد.

موانع فردی

تغییر فرایند یادگیری با افزایش سن

یکی از زیرطبقات موانع فردی «تغییر فرایند یادگیری با افزایش سن» بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند با افزایش سن توانایی آن‌ها برای یادگیری کاهش می‌یابد و زمان یادگیری آن‌ها افزایش می‌یابد. اکثر آن‌ها به کاهش شناخت و حافظه معتقد بودند. یکی از بازنشستگان در این خصوص اشاره کرد: «یه کمی از این به بعد سخته تو ذهن آدم بره. من خودم تو کار ارز و دلار دیجیتالم، یه خرده سخت بود یاد گرفتنم. مجبور بودم یه دفتری بردارم سریع هر چیزی که می‌گن رو یادداشت کنم تا دوباره هی مرور کنم و یادم بمونه» (بازنشسته، شماره ۱۰). آن‌ها همچنین به وجود نوعی مقاومت در بازنشستگان در برابر یادگیری اشاره کردند. «اوایل ممکنه یک مقاومتی نسبت به یادگیری تکنولوژی‌ها وجود داشته باشه. قبلاً ماشین حساب‌هایی تو شرکت وجود داشت که وقتی کامپیوتر اومد، می‌خواستیم به جاش کامپیوتر بدیم، ولی مقاومت می‌کردن! آروم آروم توجیه‌شون کردیم و با آموزش‌های مداوم بهشون یاد دادیم» (کارفرما، شماره ۸).

جدول ۳. مشخصات جمعیت‌شناختی کارفرمایان (نماینده کارفرمایان)

کد	سن	تحصیلات	سمت	سابقه کار	نوع کارگاه	اندازه کارگاه*
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

سالمند

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

محدودیت علمی

«محدودیت علمی» از دیگر زیرطبقات مربوط به موانع فردی بود. هم کارفرمایان و هم بازنشستگان به سواد پایین گروه هدف اشاره کردند و آن را مانعی برای یادگیری مؤثر دانستند. در این خصوص یکی از کارفرمایان بیان کرد: «به کسی که بی سواد هست که نمی‌تونیم بیایم صفر تا صد کامپیوتر یاد بدیم. باید اول سواد داشته باشه. اگر هم نداشت که باید بره به سازمان‌های مربوطه حداقل سواد لازم رو یاد بگیره» (کارفرما، شماره ۱۱).

محدودیت مالی

یکی دیگر از زیرطبقات «محدودیت مالی» بود. مشارکت کنندگان مستمری پایین خود را مانعی برای پرداخت هزینه دوره‌ها و هزینه رفت‌وآمد می‌دانستند. یکی از شرکت کنندگان بیان کرد: «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 حتماً کار پیدا خواهد کرد، شاید بتونه تأمین کنه و به ناچار از سایر هزینه‌هاش بزنه» (بازنشسته، شماره ۲۰).

جدول ۴. راهنمای مصاحبه با بازنشستگان و کارفرمایان

گروه مصاحبه	راهنمای مصاحبه
بازنشستگان	لطفاً نظر خودتان را درخصوص مهارت‌آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بعد از بازنشستگی توضیح دهید. به نظر شما فرد بازنشسته به چه مهارت‌های شغلی برای اشتغال مجدد نیاز خواهد داشت؟ به نظر شما فرد با چه مشکلاتی برای یادگیری این مهارت‌ها مواجه خواهد بود؟ راهکارش چه می‌تواند باشد؟ چگونه و با چه روشی این مهارت‌ها به یک فرد بازنشسته آموزش داده شود که مطابق با خصوصیات و ویژگی‌های این دوران باشد؟ (روش، زمان، مکان، مربیان) چه پیشنهادات دیگری در این خصوص دارید؟
کارفرمایان	لطفاً درمورد دیدگاه سازمانی خود درخصوص مهارت‌آموزی شغلی برای اشتغال مجدد بعد از بازنشستگی توضیح دهید. به نظر شما بازنشستگان به چه نوع مهارت‌هایی برای اشتغال مجدد نیاز خواهند داشت؟ به نظر شما فرد بازنشسته با چه مشکلاتی برای یادگیری این مهارت‌ها مواجه خواهد بود؟ راهکارش چه می‌تواند باشد؟ به نظر شما چگونه و با چه روشی این مهارت‌ها به یک فرد بازنشسته آموزش داده شود که مطابق با خصوصیات و ویژگی‌های این دوران باشد؟ (روش، زمان، مکان، مربیان و غیره) چه پیشنهادات دیگری در این خصوص دارید؟

سالمند

جدول ۵. طبقات و زیرطبقات استخراج شده

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

سالمند

محدودیت زمانی

اشاره کرد: «اگر فرد بخواد قبل از بازنشستگی، یعنی منظورم همون روزهای آخر کاریش، یه مهارتی یاد بگیره کارفرما اصلاً اجازه نخواهد داد مرخصی بگیره» (بازنشسته، شماره ۱۶).

موانع فرهنگی

کلیشه های سنی

یکی از زیرطبقات موانع فرهنگی «کلیشه های سنی» بود. کلیشه های سنی نوعی نگرش تعصب آمیز نسبت به سالمندان و همچنین هنجارهایی است که حتی می تواند باورهای کلیشه ای سالمندان در مورد خود را تقویت کند و به اصطلاح کلیشه های سنی را درونی کند. مشارکت کنندگان بیان کردند نگرش جامعه

در نهایت «محدودیت زمانی» از دیگر زیرطبقه مربوط به مانع 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 اولین چیزی که لازمه وقته. بازنشسته وقت نمی کنه، چون دنبال اینه که کار کنه، مسئولیت های خانوادگی ش زیاده. من خودم قبلاً زبان بلد بودم ولی الان همه چی یادم رفته. بچه هام ازم می خوان که برم ادامه بدم، ولی من می گم که اگه دنبال آموزش برم شما می مونین، هزینه هاتونو نمیتونیم بدیم» (بازنشسته، شماره ۷). همچنین بازنشسته دیگری

توانایی انجامش رو دارن استخراج کنند و اطلاع‌رسانی کنند، یعنی قبلاً بهشون یکن فلان دوره‌ای می‌خواد برگزار بشه. اینا مشغله‌های خودشون دارن، دنبال این نیستند برن ببین چه دوره‌هایی براشون می‌ذارن» (بازنشسته، شماره ۸).

حمایت مالی

«حمایت مالی» دیگر زیرطبقه مربوط به این طبقه بود. باتوجه‌به اینکه هزینه دوره‌ها مانعی برای اشتغال مجدد آن‌ها بود، مشارکت‌کنندگان اشاره کردند بهتر است کلاس‌های آموزشی یا به‌صورت رایگان توسط نهادهای دولتی، مانند سازمان فنی و حرفه‌ای برگزار شود و یا هزینه دوره‌ها بعد از اشتغال به‌صورت بازپرداختی داده شود. «طرف شاید نتونه به خاطر هزینه دوره‌ها، مهارت‌آموزیش رو تو اولویت بذاره. دولت و سازمان‌ها باید هزینش رو ساپورت کنن و طرف به‌صورت بازپرداختی بعد از اینکه کار کرد هزینش رو بپردازه» (بازنشسته، شماره ۱۶).

ارتقای دسترسی

زیرطبقه دیگر «ارتقای دسترسی» بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند بهتر است زمانی که فرد در شرف بازنشستگی است، شرکت‌ها امکان مرخصی آموزشی را میسر کنند. کارفرمایی گفت: «فرد ۸ ساعت در محیط کاری هست، اگر ما بگیریم ۸ ساعت هم از وقت و زندگیت بزن، از مسئولیت‌های خانوادگیت بزن، برو آموزش ببین، قطعاً فرار خواهد کرد. اگر این نیرو واقعاً نیاز من هست و می‌تونم روش سرمایه‌گذاری کنم، می‌تونم بگم از این ۸ ساعت کاری، ۴ ساعتش رو اجازه می‌دم بری این فن رو یادگیری. قطعاً اون موقع مشتاق یادگیری خواهد بود» (کارفرما، شماره ۱۱). از طرفی آن‌ها تأمین سرویس حمل‌ونقل را راهکار مناسبی برای تسهیل دسترسی به مراکز آموزشی بیان کردند. در این خصوص بازنشسته‌ای اشاره کرد: «اولاً باید مشخص بشه که طرف ساکن کجا هست، آیا امکان رفتن به اونجایی که قراره آموزش بدن رو داره یا نداره. بعضیا آرتروز دارن، سخته براشون رفت‌وآمد. اگه نداره یا باید شرایط حمل‌ونقلش رو فراهم کنند و یا آموزش در نزدیک محل زندگی فرد باید انجام بشه» (بازنشسته، شماره ۷).

الگوهای آموزشی کارآمد

آموزش عملی و کارآموزی

«آموزش عملی و کارآموزی» یکی از زیرطبقات این طبقه بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند بهترین نوع آموزش برای این سنین آموزش عملی و در محیط کار است. یکی از کارفرمایان بیان کرد: «بهترین نوع یادگیری برای این افراد آموزش چهره‌به‌چهره که بهش آموزش استاد شاگردی می‌گیریم هست. در محیط کار باید آموزش‌های لازم رو ارائه داد. به این‌ها نمی‌شه به‌صورت

به آن‌ها بسیار غیرمنصفانه است و با اینکه به سازمان خاصی برای آموزش مراجعه نکرده بودند، احساس می‌کردند از آموزش آن‌ها خودداری خواهد شد. درواقع کلیشه‌های سنی را درونی کرده بودند. «فکر نکنم اداره‌ای بیاد کار یادمون بده. فکر می‌کنن بازنشسته باید بره بشینه خونه! ولی بازنشسته ۴، ۵ تا اهل‌وعیال داره، دختر و پسر دانشگاهی داره، ماهیانهش نمی‌رسه، مجبوره حداقل بره رفتگری کنه! حتی چند مدت پیش یکی می‌گفت باید بازنشسته‌ها رو بریزی تو دریا! ما رو جدا می‌دونن از خودشون!» (بازنشسته، شماره ۱۲).

کمبود انگیزش اجتماعی

از دیگر زیر طبقات موانع فرهنگی «کمبود انگیزش اجتماعی» بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند در جامعه هیچ تشویقی برای مهارت‌آموزی آن‌ها وجود ندارد. آن‌ها اشاره کردند: «آدم باید خودش علاقه داشته باشه. اگه علاقه‌ای و هدفی نباشه نمی‌تونه یاد بگیره. برای این منظور هم لازمه اشتیاق فرد تحریک بشه، ولی متأسفانه تشویقی در جامعه وجود نداره» (بازنشسته، شماره ۱۳).

استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان

این طبقه عواملی که می‌تواند باعث تسهیل مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان شود را بیان می‌کند. در این طبقه ۵ استراتژی عمده شامل «پشتیبانی آموزشی»، «الگوهای آموزشی کارآمد»، «محتوای آموزشی مناسب»، «فضای آموزشی مناسب» و «منابع انسانی موردنیاز» بود.

پشتیبانی آموزشی

تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی

یکی از زیرطبقات این طبقه «تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی» بود. مشارکت‌کنندگان بیان کردند تاکنون هیچ تشویقی برای یادگیری در دوران بازنشستگی در جامعه احساس نکرده‌اند؛ بنابراین ضروری است در گام نخست انگیزه لازم برای یادگیری در بازنشستگان ایجاد شود. یکی از بازنشسته‌ها اشاره کرد: «باید فیلم بازنشسته‌هایی 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).

تقویت شبکه اطلاع‌رسانی

یکی دیگر از زیرطبقات «تقویت شبکه اطلاع‌رسانی» بود. از آنجایی که بازنشستگان به دلیل مشغله‌هایی کاری به دنبال دوره‌های مهارت‌آموزی نبودند و از دوره‌های برگزارشده هم اطلاعی نداشتند، اطلاع‌رسانی دوره‌ها را ضروری دانستند. یکی از آن‌ها گفت: «کارشناس‌ها می‌تونن اون کارایی که بازنشسته‌ها

سوادشون زیاد بشه. ما اولویتمون برای خط تولید جدید اون‌هایی هستن که سریع یاد می‌گیرند و اگر سوادشون کم باشه مشکل ایجاد خواهد شد» (کارفرما، شماره ۱۰). «اکثر مشاغل ستادی ما سیستمی هست و اگر بازنشسته برگرده سرکار و به شغل کارگری قبل هم نخواست برگرده، باید مهارت‌های زبان انگلیسی هم بلد باشه» (کارفرما، شماره ۱۱).

مهارت‌های فناوری

علاوه‌براین باتوجه‌به نیازهای جامعه مدرن «مهارت‌های فناوری» از دیگر زیرطبقات این طبقه بود. در این خصوص یکی از کارفرمایان گفت: «اگر قراره در شغل قبلی خودشان باشند، مهارت‌های تکنولوژی نسبت به کار قبلی فرد لازم خواهد بود. حتی اگه فرد مهارت‌های کامپیوتری هم داشته باشه، ۲ سال دیگه برگرده سرکار، می‌بینه چیزی که قبلاً کار می‌کرده 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).

مهارت‌های خوداشتغالی

یکی دیگر از زیرطبقات «مهارت‌های خوداشتغالی» بود. اکثر بازنشستگان تمایل به خوداشتغالی داشتند و آموزش چگونگی راه‌اندازی کسب‌وکار، بازاریابی، مشتری‌مداری و غیره را ضروری می‌دانستند. 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 این‌ها قبل از بازنشستگی مشاوره داده بشه که چه جوری کارگاه رو باز کنند، قطعاً بهتر خواهد بود و فرد به‌صورت کارفرمایی می‌تونه ادامه اشتغال داشته باشه» (کارفرما، شماره ۸). همچنین یکی از بازنشستگان بیان کرد: «یکی که مثلاً خرید و فروش می‌کنه هم باید از یه سری چیزا سر در بياره. 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 تجربه‌ها رو به دست بیاری» (بازنشسته، شماره ۱۳).

مهارت‌های خودمراقبتی

علاوه‌براین «مهارت‌های خودمراقبتی» دیگر زیرطبقه اشاره‌شده بود. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند باتوجه‌به تغییرات جسمانی و شناختی سنین سالمندی و احتمال رخداد حادثه کاری، بهتر است آموزش‌های سلامتی مرتبط، ازجمله ایمنی کار، روان‌شناسی کار و سایر آموزش‌های حفظ سلامتی ارائه شود. یکی از کارفرمایان گفت: «ممکنه آموزش‌های مربوط به سلامتی دوران بازنشستگی نیاز بشه. البته ما الان مرکز آموزش داریم که کارگاه‌های آموزشی تغذیه سالم، مراقبت بیماری‌ها و غیره

تئوری آموزش داد چون یاد نخواهند گرفت» (کارفرما، شماره ۷). همچنین بازنشسته ای گفت: «باید بگن ۱ ساعت، ۲ ساعت بیا سر کار یاد بگیر. درس واقعاً وارد مغزمون نمی‌شه. به‌سختی می‌ره. اکثر جامعه هدف، سوادشون کمه. برای این عملی باشه بهتر» (بازنشسته، شماره ۲۰).

زمان آموزش کوتاه و اختیاری

از دیگر زیر طبقات «زمان آموزش کوتاه و اختیاری» بود. آن‌ها اشاره کردند آموزش‌ها بایستی کوتاه‌مدت و یا اختیاری باشد که فرد توانایی یادگیری و فرصت رسیدگی به سایر امورات منزل را داشته باشد. «به اندازه‌ای باشه که مغز کشش داشته باشه. ما کلاس شعر و ادب می‌رفتیم ۲ ساعت بود! دیگه واقعاً آخرش خسته می‌شدیم. یکی می‌خواد غذاشو بذاره، یکی از نوازش مراقبت می‌کنه. زمانش زیاد باشه دیگه شاید شرکت نکنه. وقتش باید به اندازه‌ای باشه که هم بتونه فعالیت داشته باشه و هم به مسئولیت‌های خونوادگیش برسه» (بازنشسته، شماره ۱۴). همچنین بازنشسته دیگری گفت: «به‌صورت مقطعی و براساس 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).

آموزش هم‌تا

درنهایت «آموزش هم‌تا» به‌عنوان یکی دیگر از زیرطبقات و الگوی آموزش کارآمد مطرح شد. آموزش هم‌تا یعنی آموزش توسط فردی هم‌سن. اکثر آن‌ها اشاره کردند فرد هم‌سن درک بیشتری از موقعیت فرد دارد و آموزش توسط چنین فردی کارساز خواهد بود. یکی از آن‌ها گفت: «جوان هیچ وقت نمی‌تونه بیاد سن بالا رو درک کنه. مثلاً تویی که تو سن ۱۸ یا ۲۰ هستی، منی که تو ۶۰ سالگی هستم رو نمی‌تونی درک کنی! می‌گی اه اینم خنگه! ولی بازنشسته درکش از بازنشسته بیشتر» (بازنشسته، شماره ۱۰). همچنین بازنشسته‌ای 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 ملاحظات داشته باشه، یعنی شأن و منزلت فرد رو حفظ کنه. برای این من فکر می‌کنم فرد هم‌سن بهتر بتونه آموزش بده» (بازنشسته، شماره ۵).

محتوای آموزشی مناسب

مهارت‌های سواد و زبان انگلیسی

یکی از زیرطبقات این طبقه و مهارت‌هایی که مشارکت‌کنندگان آن را نیاز می‌دانستند «مهارت‌های سواد و زبان انگلیسی» بود. آن‌ها اشاره کردند: «باتوجه‌به اینکه سوادشون اکثر کم هست و باید برای کار با دستگاه‌ها سوادشون بالا باشه، نیازه که مقداری

۸۰ با دهه‌های قبلی خیلی فرق دارند. من فکر می‌کنم اگر قراره بازنشسته بیاد سر کار باید حتماً روابط بین‌نسلی رو آموزش ببینن و بدونن فرهنگ عوض شده و نسل این‌ها فرق کرده و یه‌خرده هم شما باید رفتار نسل جدید رو بپذیرید که چالش پیش نیاد. این مسائل هم بهتره توسط روان‌شناسان ماهر در این زمینه آموزش داده بشه» (کارفرما، شماره ۷). مربی باید یه فرد وارد به اون کار باشه که بتونه به‌راحتی چیزایی که لازم هست رو به من یاد بده. وارد از نظر فنی و تجربه» (بازنشسته، شماره ۱).

بحث

مطالعه حاضر با هدف کشف موانع و استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان برای اشتغال بعد از بازنشستگی از دیدگاه بازنشستگان و کارفرمایان انجام شد. در ادامه موانع مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان به همراه استراتژی‌های آن، مورد بحث قرار خواهد گرفت.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد یکی از موانع مهارت‌آموزی شغلی بازنشستگان «موانع فردی» است. یکی از موانع فردی «تغییر فرایند یادگیری با افزایش سن» بود. مشارکت‌کنندگان به کاهش توانایی‌های شناختی و حافظه در نتیجه افزایش سن اشاره کردند و بر این باور بودند که افزایش سن موجب کاهش توان یادگیری در بازنشستگان می‌شود. 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]. این نوع تغییرات احتمالاً بر نگرش افراد نسبت به یادگیری نیز اثرگذار است؛ چراکه برخی کارفرمایان به وجود نوعی مقاومت در برابر یادگیری در میان سالمندان اشاره کرده‌اند؛ موضوعی که در پژوهش‌های پیشین نیز گزارش شده است [۳۱، ۵۱]. باین‌حال این موضوع ممکن است برای همه کارگران سالمند صدق نکند. به‌عنوان مثال، یک مطالعه در استرالیا بر روی کارگران یقه‌سفید سالمند، شواهد متعددی از خودباوری آن‌ها به‌عنوان یادگیرنده و تمایل آن‌ها به یادگیری و آموزش ارائه کرده است [۵۲]. این تفاوت می‌تواند ناشی از نوع شغل و سطح تحصیلات مشارکت‌کنندگان باشد. درحقیقت مطابق «نظریه ذخیره شناختی»^{۱۰} افرادی با سطح تحصیلات بالاتر یا درگیر در فعالیت‌های شناختی بیشتر در برابر زوال شناختی مقاوم‌تر هستند؛ زیرا آموزش می‌تواند ذخیره شناختی را افزایش دهد که به مغز اجازه می‌دهد در برابر آسیب‌های ناشی از سالمندی بهتر عمل کند [۵۳].

شرکت‌کنندگان از دیگر موانع فردی، به «محدودیت‌های مالی»، «علمی» و «زمانی» اشاره کردند. آن‌ها هزینه دوره‌های آموزشی، نداشتن سواد کافی برای یادگیری مهارت‌ها و کمبود زمان به علت مشغله‌های کاری و زندگی را از موانع مهارت‌آموزی دانستند. در مطالعه‌ای توسط پارک (۲۰۱۲) در کانادا نیز رایج‌ترین موانع

توسط کارشناسان مرکز بهداشت برگزار می‌شه. اگر قرار باشه بازنشسته‌ای بیاد سر کار، در این صورت می‌تونیم تخصصی‌تر 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: «باتوجه‌به اینکه فرد یه دوره‌ای از زندگیش رو گذرونده و بازنشسته شده و دوباره برگشته سر کار، شاید به یه سری مهارت‌های 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 زیرطبقه مربوط به فضای آموزشی «مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای» و «کانون‌های سالمندی» به دست آمد. شرکت‌کنندگان کانون‌های سالمندی و مراکز فنی و حرفه‌ای را محیط مناسبی برای آموزش دانستند. آن‌ها اشاره کردند بهتر است سازمان‌های دولتی متولی این امر باشد تا از اجحاف در حق آنان به دلیل سنشان جلوگیری شود. «شاید بهتره توی کانون‌های سالمندی آموزش بدن. قبلاً تو کانون آموزش کامپیوتر، نقاشی، زبان و غیره گذاشته بودن و ما می‌رفتیم. خیلی خوب می‌شه اینا رو گسترش بدن تا هرکس براساس نیازش بیاد یاد بگیره. من یه دوستی داشتم خونش رفته بود جای دیگه، طرف اونا کانون نداشت، هی از من می‌پرسید بپرس ببین کجا هست برم» (بازنشسته، شماره ۱۴). «آموزش بهتره در سازمان‌هایی مثل فنی و حرفه‌ای باشه. اونجا فرد به خاطر ماهیانه‌ش مجبوره وقت بذاره آموزش بده» (بازنشسته، شماره ۴).

منابع انسانی مورد نیاز

«متخصصان سلامت» و «مربیان کار» دو زیرطبقه مربوط به این طبقه بودند. مشارکت‌کنندگان اذعان کردند باتوجه‌به تغییرات مرتبط با سلامتی در این سنین مربیان بهداشت و ایمنی کار و روان‌شناسان کار برای آموزش‌های مربوط به سلامتی و حوادث کاری نیاز خواهند بود. همچنین برای آموزش‌های تخصصی شغلی هم به مربیان زبده کاری اشاره کردند. «اگر بخوایم بازنشسته برگرد سر کار، ما باید حتماً از متخصصان امر مثل کارشناسان بهداشت دعوت کنیم که بیان آموزش‌های لازم رو به ما ارائه بدن. شاید عوامل زیان‌آوری وجود داره که اصلاً من کارفرما در اون مورد توجه نیستم، ولی اون فرد متخصص باید مشاوره بده که باید این کلاس‌ها رو بذاریم و این نکات رو باید آموزش بدیم. حتی پرسنل کارشناسان بهداشت حرفه‌ای^۹ (HSE) ما رو هم می‌تونن تو این زمینه توانمند کنند» (کارفرما، شماره ۵). «دهه ۷۰ و

10. Cognitive Reserve Theory

9. Health, Safety & Environment (HSE)

همچون تأیید اجتماعی، نقشی مؤثر در تقویت انگیزش درونی برای یادگیری ایفا می‌کند [۵۸]. در نتیجه، فقدان مشوق‌های اجتماعی و فرهنگی می‌تواند منجر به نوعی بی‌تفاوتی عمومی نسبت به یادگیری شود. وار و بردی از این موضوع تحت عنوان «فشار اجتماعی» یاد می‌کنند، به این معنا که انتظار مشخص و نهادینه‌ای برای مشارکت آموزشی افراد سالمند در جامعه وجود ندارد [۵۹]. کاندولا نیز در این زمینه تأکید می‌کند که مسائلی مانند انگیزه و اعتماد به نفس بسیار حیاتی هستند و استراتژی‌هایی که صرفاً بر فرد تمرکز دارند، برای رفع موانع یادگیری کافی نیستند [۲۴].

در مقابل موانع مهارت‌آموزی شغلی، شرکت‌کنندگان استراتژی‌هایی را برای تسهیل مهارت‌آموزی شغلی کارگران سالمند بیان کردند.

- اولین استراتژی «پشتیبانی آموزشی» بود. در این خصوص مواردی از جمله «تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی»، «تقویت شبکه اطلاع‌رسانی»، «حمایت مالی» و «ارتقای دسترسی» مطرح شد.

تقویت فرهنگ یادگیری بعد از بازنشستگی می‌تواند نقش بسزایی در تسهیل مهارت‌آموزی شغلی برای کارگران سالمند ایفا کند و مطالعات متعددی بر اهمیت آن تأکید کرده‌اند. به عنوان مثال در گزارشی از شولر و واتسون (۲۰۰۹) بر لزوم نهادینه‌سازی 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 مهارت‌آموزی شغلی است. مطالعات مختلف نشان داده‌اند 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 بیان می‌کند بسیاری از کارگران سالمند از

مهارت‌آموزی شغلی سالمندان، موانع موقعیتی نظیر مشغله زیاد در محل کار، محدودیت‌های مالی و مسئولیت‌های خانوادگی عنوان شده بود [۵۴]. همچنین در مطالعه دیگری توسط شپارد و مورگان (۲۰۱۰) که به بررسی نیازهای آموزش حرفه‌ای سالمندان آمریکایی پرداخته بود، هزینه دوره‌ها به عنوان مانعی برای آموزش حرفه‌ای مطرح شده بود [۵۰]. نتایج مطالعه ما با یافته‌های مطالعات پیشین همراستا است، اما در آن مطالعات به محدودیت علمی سالمندان اشاره‌ای نشده بود. این تفاوت ممکن است به بافت فرهنگی و اجتماعی کشورها بازگردد؛ چراکه بیشتر مطالعات قبلی در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده بودند و در این کشورها، سطح سواد سالمندان بالاتر از کشورهای در حال توسعه است [۵۵].

از دیگر موانع مهارت‌آموزی شغلی «موانع فرهنگی» مطرح شد. یکی از موانع فرهنگی اشاره‌شده «کلیشه‌های سنی» بود. مشارکت‌کنندگان به وجود باورهای کلیشه‌ای درباره آموزش بازنشستگان اشاره کردند و در برخی موارد این کلیشه‌ها را درونی کرده بودند؛ به این معنا که باورهای منفی موجود در جامعه درباره توانایی‌های یادگیری سالمندان را نسبت به خود پذیرفته و تقویت کرده بودند. برای مثال، برخی از آنان با وجود آنکه هیچ‌گاه برای آموزش به سازمانی مراجعه نکرده بودند، پیشاپیش احساس می‌کردند که از شرکت آن‌ها در دوره‌های آموزشی جلوگیری خواهد شد. این مسئله در مطالعات پیشین هم مورد توجه قرار گرفته است. برای نمونه، آندرسون و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند 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 جوان‌تر کمتر آموزش‌پذیر تلقی می‌شوند؛ موضوعی که می‌تواند منجر به محدود شدن فرصت‌های آموزشی برای آنان و درونی شدن کلیشه‌های منفی شود [۵۶]. این یافته‌ها با نظریه خودتحقیق کلیشه‌ها^{۱۱} که توسط لوی (۲۰۰۹) مطرح شده نیز همخوانی دارد [۵۷]. مطابق این نظریه، افراد در طول زندگی خود کلیشه‌های فرهنگی مرتبط با سالمندی را درونی می‌کنند و این کلیشه‌ها با افزایش سن فعال شده و می‌توانند بر عملکرد، سلامت و رفتار سالمندان اثرگذار باشند. از جمله پیامدهای این فرایند می‌توان 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 می‌تواند به نوعی پیشگویی خودتحقیق‌بخش تبدیل شود و در نتیجه، یادگیری آن‌ها را واقعاً محدود کند.

یکی دیگر از موانع فرهنگی شناسایی‌شده «کمبود انگیزش اجتماعی» بود. مشارکت‌کنندگان به نبود تشویق و حمایت اجتماعی برای یادگیری و مهارت‌آموزی در جامعه اشاره کردند. طبق نظریه «انگیزش خودتعیین‌گری»^{۱۲}، انگیزش بیرونی

11. Stereotype Embodiment Theory
12. Self-Determination Theory (SDT)

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 کشورهای نظیر ژاپن و ایالات متحده مشاهده می‌شود [۳۶، ۴۰، ۶۵]. در مقابل، کشورهای درحال توسعه با محدودیت منابع مالی مواجه‌اند و نمی‌توانند همان سطح حمایت را ارائه دهند. باین‌حال می‌توان با طراحی سیاست‌های هدفمند، مانند ارائه یارانه‌ها براساس اولویت‌بندی، پرداخت هزینه دوره‌ها به‌صورت وام یا تمرکز بر حمایت از سالمندانی که در فقر قرار دارند، اثربخشی این مداخلات را افزایش داد [۶۶].

علاوه‌براین از آنجایی که مشغله‌های کاری، مسئولیت‌های زندگی و حمل‌ونقل مشقت‌بار به بازنشستگان فرصت پیگیری آموزش و یادگیری را نمی‌دهد، ضروری است حمایت‌های لازم، از جمله تسهیل فرصت مرخصی آموزشی و تسهیل حمل‌ونقل به مراکز آموزشی فراهم شود. براساس 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 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 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 حین کار، که هر یک می‌توانند در زمینه ارتقای مهارت‌های سالمندان اثربخش باشند [۶۲].

افزون‌براین، 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 طول دوره آموزشی کمتر از یک سال باشد [۵۰]. همچنین در پژوهشی دیگر که به بررسی راهکارهای ارتقای فرصت‌های شغلی برای سالمندان پرداخته است، توصیه شده است آموزش‌ها به‌صورت ماژول‌های کوتاه، متمرکز و مقرون‌به‌صرفه 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 قابل‌انباشت 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 این‌رو استفاده از مدل آموزش هم‌تا باید به‌عنوان 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 ۴ 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 قرار دارد. این حوزه به‌عنوان یکی از ارکان مهم یادگیری در عصر دیجیتال، در اکثر طرح‌های آموزش شغلی سالمندان گنجانده شده است [۳۶، ۳۷، ۷۰]. در برخی کشورها، مانند کانادا، مهارت‌آموزی برای خوداشتغالی سالمندان نیز به‌عنوان بخشی از سیاست‌های بازتوانی اقتصادی و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است [۲۸]. دوره‌های عمومی‌تری مانند خودمراقبتی فقط در کشورهای پیشرو مانند آمریکا دیده می‌شود [۳۵]. باین‌حال بررسی انجام‌شده در این مطالعه نشان داد 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 درحال توسعه باشد و بایستی مورد توجه قرار بگیرد.

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 کند.

نقاط قدرت، ضعف و پیشنهادات پژوهش

ازجمله نقاط قوت مطالعه حاضر، بررسی جامع موانع و استراتژی‌های مهارت‌آموزی شغلی از دیدگاه هر دو گروه بازنشستگان و کارفرمایان است که موجب غنای تحلیلی یافته‌ها شده است. بااین‌حال یکی از محدودیت‌های مطالعه تمرکز بر بازنشستگان کارگری و تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بوده و سایر گروه‌های شغلی نظیر کارمندان دولت در دامنه پژوهش قرار نگرفته‌اند؛ بنابراین توصیه می‌شود در مطالعات آتی، سایر اقشار بازنشسته نیز مورد بررسی قرار گیرند. همچنین در این مطالعه به شیوه‌های ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی پرداخته نشده است که این موضوع می‌تواند محور پژوهش‌های آینده باشد. علاوه‌براین برای تحقیقات آتی مفهوم درونی‌سازی کلیشه‌های سنی که با نظریه «خودتحقیق کلیشه‌ها» مرتبط است، نیازمند بررسی بیشتر و ارائه راهکارهای کاربردی است. درنهایت، نهادهای متولی، ازجمله سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌بایست با بهره‌گیری از یافته‌های این مطالعه، مدل‌های آموزشی متناسب با ویژگی‌های سنی بازنشستگان طراحی و پیاده‌سازی کرده و سیاست‌های فرهنگی و حمایتی لازم را نیز توسعه دهند. نکته قابل توجه دیگر، نقش سواد پایین به‌عنوان مانعی نوظهور در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته است که لزوم تقویت برنامه‌های سوادآموزی برای بازنشستگان را در ایران برجسته می‌کند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

بعد از کسب کد اخلاق (IR.TBZMED.REC.1402.216) از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تبریز و اخذ رضایت‌نامه آگاهانه مصاحبه‌ها انجام شد. قبل از شروع مصاحبه به مشارکت‌کنندگان توضیح مختصری از اهداف مطالعه، روش جمع‌آوری داده‌ها و نقش آن‌ها در تحقیق ارائه شد. برای حفاظت از هویت مشارکت‌کنندگان هر نشانه‌ای که می‌توانست هویت آن‌ها را فاش کند حذف شد. به آن‌ها اطلاع داده شد هر زمانی که خواستند بدون نیاز به ارائه دلیل از ادامه مصاحبه می‌توانند انصراف دهند.

حامی مالی

مطالعه حاضر برگرفته از پایان‌نامه دکتری آيسان امراهی تابییه در دانشگاه علوم پزشکی تبریز است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد.

چهارمین استراتژی شناسایی شده «فضای آموزشی مناسب» بود. از نظر مشارکت‌کنندگان «کانون‌های سالمندی» و «مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای» ۲ 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]. بااین‌حال در ایران تا کنون بازنشستگان به‌صورت رسمی در گروه هدف این سازمان قرار نگرفته‌اند و نیاز به مداخله دولت و نهادهای متولی است. از طرفی کانون‌های سالمندی می‌توانند به‌عنوان 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 شناسایی شده در این پژوهش، تأمین «منابع انسانی موردنیاز» برای اجرای اثربخش برنامه‌های مهارت‌آموزی سالمندان بود. در این میان، ۲ 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؛ چراکه 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 [۵۰]. مربیان کار هم نقش کلیدی در انتقال مهارت‌های عملی و تخصصی به فراگیران ایفا می‌کنند و به‌عنوان بازوان اجرایی نظام مهارت‌آموزی شناخته می‌شوند [۷۲]. درمجموع، 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 است.

نتیجه‌گیری نهایی

نتایج این پژوهش نشان داد بازنشستگان در مسیر مهارت‌آموزی شغلی با موانعی متعدد روبه‌رو هستند که در ۲ سطح فردی (ازجمله تغییر فرایند یادگیری با افزایش سن، محدودیت‌های مالی، علمی و زمانی) و فرهنگی (مانند کلیشه‌های سنی و کمبود انگیزش اجتماعی) قابل شناسایی‌اند. براین‌اساس، تسهیل فرایند مهارت‌آموزی برای این گروه، مستلزم تدوین و اجرای استراتژی‌های چندبعدی از سوی نهادهای متولی است که ازجمله 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

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به طور یکسان در مفهوم و طراحی مطالعه، جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تفسیر نتایج و تهیه پیش نویس مقاله مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از همه شرکت کنندگان و همچنین کانون بازنشستگان تأمین اجتماعی تبریز و دانشگاه علوم پزشکی تبریز به خاطر حمایت و همکاری ارزشمندشان در این پژوهش تشکر و قدردانی می کنند.

References

- [1] Mehri N, Messkoub M, Kunkel S. Trends, determinants and the implications of population aging in Iran. *Ageing International*. 2020; 45(4):327-43. [DOI:10.1007/s12126-020-09364-z]
- [2] Barakovic Husic J, Melero FJ, Barakovic S, Lameski P, Zdravetski 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. [DOI:10.3390/ijerph17207659] [PMID] [PMCID]
- [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. [Link]
- [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. [Link]
- [5] Fullerton Jr HN, Toossi M. Labor force projections to 2010: Steady growth and changing composition. *Monthly Labor Review*. 2001; 124(11):21-38. [Link]
- [6] Cooper DH, Foote CL, Luengo-Prado MJ, Olivei GP. Population aging and the US labor force participation rate. *Current Policy Perspectives*. Boston: Federal Reserve Bank of Boston; 2021. [Link]
- [7] Wandner SA, Baldacchi DE, O'Leary CJ. Public employment policy for an aging workforce. *Gerontology and Geriatric Medicine*. 2018; 4:2333721418800064. [DOI:10.1177/2333721418800064] [PMID] [PMCID]
- [8] Kossek EE, Hammer LB, Kelly EL, Moen P. Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational Dynamics*. 2014; 43(1):53-63. [DOI:10.1016/j.orgdyn.2013.10.007] [PMID] [PMCID]
- [9] Yap MT, Gee C. Ageing in Singapore: Social issues and policy challenges. In: Chan D, editor. 50 years of social issues in Singapore. Singapore: World Scientific; 2015. [DOI: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. [DOI:10.3233/wor-141943] [PMID]
- [11] Statistical Centre of Iran. [Population and housing censuses (Persian)] [Internet]. 2016. Available from: [Link]
- [12] Super DE. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980; 16(3):282-98. [DOI: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. [DOI:10.1177/0002716211413542]
- [14] Havighurst RJ. Successful aging. In: Popenoe D, editor. *Processes of aging: Social and psychological perspectives*. 1st ed. New York: Routledge; 2018. [DOI:10.4324/9781315127460-18]
- [15] Atchley RC. A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*. 1989; 29(2):183-90. [DOI:10.1093/geront/29.2.183] [PMID]
- [16] Randel J, German T. United nations principles for older persons. In: Randel J, German T, Ewing D, editors. *The ageing and development report*. 1st ed. London: Routledge; 2017. [DOI: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. [DOI:10.1093/geronb/gbr056] [PMID]
- [18] Zacher H, Kooij DT, Beier ME. Active aging at work: Contributing factors and implications for organizations. *Organizational Dynamics*. 2018; 47(1):37-45. [DOI: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. [DOI:10.2139/ssrn.2932201]
- [20] Tishman FM, Van Looy S, Bruyère SM. Employer strategies for responding to an aging workforce. New Jersey: NTAR Leadership Center; 2012. [Link]
- [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. [DOI: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. [DOI:10.1111/ecca.12078]
- [23] ILO. Shaping skills and lifelong learning for the future of work. Geneva: International Labour Office; 2021. [Link]
- [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. [DOI:10.1177/0950017011426303]
- [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. [DOI:10.1080/03601277.2015.1109405]
- [26] ILO. ILO development cooperation strategy 2020-25: Implementation plan. Geneva: International Labour Organization; 2021. [Link]
- [27] Field J, Canning R. Lifelong learning and employers: Reskilling older workers. In: Harper S, Hamblin K, Hoffman J, Howse K, Leeson G, editors. *International handbook on ageing and public policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2014. [DOI:10.4337/9780857933911.00049]
- [28] Boateng SK. Significant country differences in adult learning. *Eurostat: Statistics in Focus*. 2009; 44(2009):1-11. [Link]
- [29] Taylor P, Urwin P. Age and participation in vocational education and training. *Work, Employment and Society*. 2001; 15(4):763-79. [DOI:10.1177/095001701400438198]
- [30] OECD. Education at a glance 2022: OECD Indicators. Paris: OECD; 2022. [DOI:10.1787/3197152b-en]
- [31] McGregor J, Gray L. Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand*. 2002; (18):163-77. [Link]
- [32] Smith CS, Smith A, Smith E. Pedagogical issues for training of mature-aged workers in manufacturing industry. New South Wales: Manufacturing Skills Australia; 2007. [Link]

- [33] Aslanian CB. Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning. *The Journal of Higher Education*. 1983; 54(5):587-9. [DOI:10.1080/00221546.1983.11780181]
- [34] Zwick T. Training older employees: What is effective? *International Journal of Manpower*. 2015; 36(2):136-50. [DOI: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. Princeton: Mathematica Policy Research; 2012. [Link]
- [36] Le AH, Billett S. Lifelong learning and adult education in Japan. *Australian Journal of Adult Learning*. 2022; 62(1):31-55. [DOI:10.1007/978-3-531-91123-64]
- [37] Lee M, Choi JS. Positive side effects of a job-related training program for older adults in South Korea. *Educational Gerontology*. 2012; 38(1):1-9. [DOI:10.1080/03601277.2010.515892]
- [38] Employment and Social Development Canada. Formative Evaluation: Targeted Initiative for Older Workers. Quebec: Employment and Social Development Canada; 2010. [Link]
- [39] OECD. Aging and employment policies: Netherlands 2014: Working better with age. Paris: OECD Publishing; 2014. [Link]
- [40] Chan D, Yip D. Elderly employment: Latest developments in Hong Kong and policies in international perspective. *Economic Letter*. 2019; 10:1-13. [Link]
- [41] OECD. Aging and employment policies: Denmark 2015: Working better with age. Paris: OECD Publishing; 2015. [Link]
- [42] Erlingsson C, Brysiewicz P. A hands-on guide to DOIing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*. 2017; 7(3):93-9. [DOI:10.1016/j.afjem.2017.08.001] [PMID] [PMCID]
- [43] Hsieh H-F, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 2005; 15(9):1277-88. [DOI:10.1177/1049732305276687] [PMID]
- [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. [DOI:10.11648/j.aj-tas.20160501.11]
- [45] Iran labor law (SFS 1990: 1) (Persian). Iran: Islamic Consultative Assembly; 1990. [Link]
- [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. [DOI:10.1016/j.nedt.2003.10.001] [PMID]
- [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. [DOI:10.1177/1525822x05279903]
- [48] Ward DJ, Furber C, Tierney S, Swallow V. Using F framework A nalysis in nursing research: A worked example. *Journal of Advanced Nursing*. 2013; 69(11):2423-31. [DOI:10.1111/jan.12127] [PMID]
- [49] Barnett-Page E, Thomas J. Methods for the synthesis of qualitative research: A critical review. *BMC Medical Research Methodology*. 2009; 9:59. [DOI:10.1186/1471-2288-9-59] [PMID] [PMCID]
- [50] Sheppard NA. Vocational education needs assessment of older Americans: Methodology and some findings. *Educational Gerontology: An International Quarterly*. 1983; 9(5-6):359-76. [DOI:10.1080/0380127830090501]
- [51] Liu SF, Courtenay BC, Valentine T. Managing older worker training: A literature review and conceptual framework. *Educational Gerontology*. 2011; 37(12):1040-62. [DOI:10.1080/03601277.2010.500576]
- [52] 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. [DOI:10.1080/02601370.2012.663807]
- [53] 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. [DOI:10.1017/s1355617702813248] [PMID]
- [54] Park J. Job-related training of older workers. Ottawa: Statistics Canada; 2012. [Link]
- [55] UNESCO. Literacy rates continue to rise from one generation to the next. Paris: UNESCO; 2017. [Link]
- [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; 56(4):318-34. [DOI:10.1080/01634372.2013.777006] [PMID]
- [57] Levy B. Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*. 2009; 18(6):332-6. [DOI:10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x] [PMID] [PMCID]
- [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. [DOI: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. [DOI:10.1111/1468-2419.00047]
- [60] Schuller T, Watson D. Learning through life: Inquiry into the future for lifelong learning. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education; 2009. [Link]
- [61] 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. [DOI: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. [Link]
- [63] Ferrier F, Burke G, Selby Smith C. Skills development for a diverse older workforce. South Australia: National Centre for Vocational Education Research; 2008. [Link]
- [64] Rank MR, Hirschl TA. Poverty across the Life Cycle: Evidence from the PSID. *Journal of Policy Analysis and Management*. 2001; 20(4):737-55. [DOI: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; 48:223-9. [DOI: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*. 2025; 51(3):227-45. [DOI: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. [DOI:10.1080/03601270802300091] [PMID] [PMCID]
- [68] Wilson N. Making the most of opportunities for older workers. *Working with Older People*. 2010; 14(3):29-39. [DOI:10.5042/wwop.2010.0454]
- [69] Naegel G, Walker A. A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2006. [Link]
- [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. [DOI:10.3390/ijerph19042121] [PMID] [PMCID]
- [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: NCVET. In: Maclean, R., Wilson, D, editors. International handbook of education for the changing world of work: Bridging academic and vocational learning. Dordrecht: Springer; 2009. [DOI:10.1007/978-1-4020-5281-1_158]
- [72] Khallaghi AA, Hajforosh A. Professional competencies and qualifications of technical and vocational education trainers. *Journal of Skill Training*. 2021; 9(34):7-42. [DOI:10.52547/irtvto.9.34.7]