

## چالشها و مزایای به کارگیری معلمان بازنشسته برای تدریس بر اساس تجربه زیسته آنها

۲۲۷

**مقدمه:** در جهانی که با سرعت به سمت پیشبرد قدم برمی دارد افراد سالمند نقش مهمی در انجام فعالیتهای داوطلبانه، انتقال دانش و تجربه دارند. هدف پژوهش حاضر مطالعه چالشها و مزایای به کارگیری معلمان بازنشسته برای تدریس بر اساس تجربه زیسته آنها بود.

روش: پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. گروه هدف پژوهش، معلمان بازنشسته مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ شهر یزد بودند که به شیوه نمونه گیری هدفمند ملاک محور، ۱۱ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود و مصاحبه ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. داده ها با استفاده از روش کولابیزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور کسب اطمینان از دقت بودن یافته ها، مبتنی بر «سه سویه سازی» از تکنیکهای تطبیق توسط اعضاء، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش و بازانادیشی پژوهشگر استفاده شد.

**یافته ها:** در مجموع ۶ مضمون اصلی و ۳۸ مضمون فرعی شناسایی شد. ۳ مضمون اصلی مربوط به محاسن عبارتند از: محاسن مربوط به شخص بازنشسته (شامل ۶ مضمون فرعی)، مهارتهای مربوط به تدریس و مدیریت کلاس (شامل ۹ مضمون فرعی)، مهارتهای ارتباطی و بین فردی (شامل ۱۱ مضمون فرعی). ۳ مضمون اصلی چالشها عبارتند از: چالشهای فردی و بین فردی (با ۵ مضمون فرعی)، چالشهای سازمانی و اداری (با ۴ مضمون فرعی)، چالشهای اجتماعی (با ۳ مضمون فرعی).

**بحث:** با عنایت به یافته ها، معلمان بازنشسته با تجربه و مهارتهای خود می توانند کیفیت آموزش را بهبود بخشند، اما چالشهای فردی و سازمانی نیازمند توجه ویژه است؛ بنابراین، ایجاد حمایت های مناسب برای استفاده بهتر از ظرفیتهای آنان ضروری است.

### ۱. حسین حسینی

دکتر علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.  
(نویسنده مسئول)

<hassani.hossain@yazd.ac.ir>

### ۲. دلارام درویش پور

دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

### ۳. الهه السادات میرحسینی

دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

### واژه های کلیدی:

آموزش، بازنشسته، پدیدارشناسی، تدریس، معلم.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۳۰



## Challenges and Benefits of Employing Retired Teachers to Teach Based on Their Lived Experiences



▶ 1. **Hossain Hassani**   
Ph.D. in Educational Sciences,  
Department of Educational  
Sciences, Faculty of Psychology  
and Educational Sciences,  
Yazd University, Yazd, Iran.  
(Corresponding Author)  
<hassani.hossain@yazd.  
ac.ir>

▶ 2. **Delaram Darvishpour**   
M.A. student in Curriculum  
Development, Department  
of Educational Sciences,  
Faculty of Psychology and  
Educational Sciences, Yazd  
University, Yazd, Iran.

▶ 3. **Elahe Sadat Mirhosseini**   
M.A. student in Educational  
Psychology, Department  
of Educational Sciences,  
Faculty of Psychology and  
Educational Sciences, Yazd  
University, Yazd, Iran..

**Keywords:** Aging, Educa-  
tion , Phenomenology,  
Retired teachers, Teaching

**Received:** 2024/06/26

**Accepted:** 2024/11/20

**Introduction:** In a world whose population is rapidly ag-  
ing, elderly people play an important role in perform-  
ing voluntary activities transferring their knowledge and  
experience. The aim of the current research was to study  
the challenges and benefits of employing retired teachers  
to teach based on their lived experiences.

**Method:** The current research was conducted with a quali-  
tative approach and phenomenological method. The target  
group of the research was the retired teachers who were  
teaching in the academic year of 2023-2024 in Yazd, and  
11 of them were selected as a sample using the criterion-  
based purposeful sampling method. The research tool was  
a semi-structured in-depth interview and the interviews  
continued until the theoretical saturation stage. The data  
were analyzed using the Colaizzi method. The study en-  
sured the reliability of its findings through triangulation,  
member validation, expert evaluation, cooperative re-  
search, and continuous researcher reflection.

**Findings:** In total, six main themes and 38 sub-themes  
were identified. Three main themes related to merits  
are: merits related to a retired person (including 6 sub-  
themes), skills related to teaching and classroom man-  
agement (including 9 sub-themes), and communication  
and interpersonal skills (including 11 sub-themes). The  
three main themes of challenges are: individual and inter-  
personal challenges (with 5 sub-themes), organizational  
and administrative challenges (with 4 sub-themes), and  
social challenges (with 3 sub-themes).

**Discussion:** Based on the findings, retired teachers, with  
their experiences and skills, can improve the quality of edu-  
cation, but individual and organizational challenges require  
special attention. Therefore, creating appropriate support  
systems to better utilize their capacities is essential.

**Citation:** Hassani H, Darvishpour D, Mirhosseini E S. (2025). Challenges and benefits of em-  
ploying retired teachers to teach based on their lived experience. *refahj.* 25(97), : 8  
URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4356-fa.html>



## Extended Abstract

### Introduction

One of the most important social institutions in any country is the Education system. Teachers are part of the human resources of the Education system and since they have the closest interaction and influence on students, they are of utmost importance. The teacher is a very crucial component in the education system, and any action taken to provide and train them directly affects the quality of the educational system. However, one of the problems faced by the education systems in some countries around the world has been the shortage of human resources. The aging population in industrialized countries threatens the sustainability of public finances, leading governments to increase the legal retirement age. In Iran the large number of retired teachers and the imbalance in teacher recruitment have created challenges in recent years as well. Therefore, the aim of the present study is to explore the lived experiences of retired teachers who have been called back to work and are currently teaching, to identify the advantages, benefits, as well as problems and challenges faced by teachers in teaching after retirement.

### Method

The present study has a qualitative approach and is of the phenomenological type. The target population comprised retired teachers who are currently part-time teachers. The research instrument was an interview, and purposive, criterion-based sampling was used, and 11 teachers were interviewed. The inclusion criteria were the individuals' employment as teachers after retirement, and the exclusion criterion was the lack of willingness to participate in the interview. It is worth noting that after 10 interviews, the data reached theoretical saturation, however, the interviews were continued up to 11 participants for greater assurance. Interviews lasted for an average of 40-60 minutes. The research instrument was a semi-structured interview. The Data were analyzed using Colaizzi's method, which consists of seven steps. The method used to determine the credibility of the data was "triangulation" (Moon, 2019). In this regard, different researchers and professors were involved in the data analysis. To ensure the accuracy of the findings from the re-

searchers, the participants, or the report readers' perspectives, techniques such as member checking, peer review, intercoder agreement, the participatory nature of the research, and the researchers' reflexivity were used.

## **Findings**

Based on the research findings and the coding of interview sentences and themes, from the total of two research questions, six main themes and 39 sub-themes were identified. The merits of employing retired teachers were identified in three main themes and 26 sub-themes. The advantages related to the retired persons were: improvement in physical condition (which includes improvement in mental health, increased social interactions and sense of belonging, restoration of order in the individuals' life, receiving respect and attention, and no financial need), teaching and classroom management skills (which includes teaching without anxiety, ability to convey content in the best possible way, sufficient mastery of the subjects, designing effective assignments and questions, coherent and organized teaching process, use and creation of efficient methods, teaching according to student characteristics, skills in classroom management, reduced concerns and stress), communication and interpersonal skills (which includes influencing parents, being patient, compassionate and responsible, interest, attention to the comprehensive development of students, maintaining a balance in affection and intimacy with the student, sufficient knowledge of the student characteristics, the ability and skills to quickly diagnose students' problems, freedom of action, having enough time to deal with matters, positive and reciprocal interaction between retired teachers and less experienced teachers).

The challenges and problems of retired teachers engaged in teaching were identified in three main themes and 13 sub-themes, Individual and interpersonal challenges (which includes physical problems, being outdated concern about the negative attitude of students, opposition from those around them, and lack of competence and efficiency of some retirees), organizational and administrative challenges (which includes low salaries, delayed payment of wages, lack of attention to the problems of retirees, lack of an evaluation and selection system in employing retirees), social challenges (which includes non-acceptance and inability to adapt to the characteristics of the new generation, intolerance of generational changes, occupation of job opportunities by retirees, and the consequences of youth unemployment).

## **Discussion**

It is recommended that retired teachers should not be re-employed for teaching duties as much as possible, and the process of teacher recruitment should be planned in such a way that ensures the presence of young and capable human resources in the classrooms. This does not mean that the capacities and experiences of the retired persons should be completely discarded; however, the retirees want and deserve attention, and it is believed that the retired teacher should not be re-employed in the previous position, instead their experiences should be used differently. In other words, instead of employing and inviting a retiree as simple teachers, for example, retired people should be invited to transfer their experiences to new teachers in workshops, or groups consisting of a retired person and a few less experienced teachers should be formed in such a way that they can exchanged ideas and participate in discussions related to teaching and teaching skills.

## **Ethical considerations**

Aligned with the Declaration of Helsinki and its updates, this study upheld ethical standards, including confidentiality, informed consent, and voluntary participation. Data were processed anonymously, and participants were guaranteed that interview responses would remain strictly research-oriented.

## **Contribution of authors**

This article was prepared with the opinion and participation of the supervisor and his cooperation.

## **Funds**

In terms of financial resources, this research does not have any dependence on governmental and non- governmental institutions and organizations and has not received any financial support.

## **Conflict of interest**

There is no conflict of interest between the authors of this article.

## **Following the principles of research ethics**

In this article, all rights related to research ethics have been observed. All the members of the research sample participated in the project with full consent and each member had full freedom and authority to withdraw from the research at any stage. Also, the principle of anonymity has been respected by all members.

## مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی است و امروزه یکی از برنامه‌ریزی‌های اساسی هر سازمان برنامه‌ریزی منابع انسانی است (اصغری و همکاران، ۲۰۲۲). در همه نهادها مشکلات زیادی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد، مانند کار پیچیده بخش مدیریت منابع انسانی، کار تیمی ضعیف نهادها و مکانیسم تشویقی کارکنان که توسعه کلی نهادها را محدود می‌کند (نیو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴).

از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی هر کشوری سازمان آموزش و پرورش است. معلمان از نیروهای انسانی سازمان آموزش و پرورش هستند و از آنجاکه نزدیک‌ترین تعامل و تأثیر را بر دانش‌آموز دارند از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند (خواجه کولکی، ۲۰۲۲). معلم رکن بسیار مهمی در آموزش و پرورش است که هرگونه اقدامی بابت تأمین و تربیت او مستقیماً بر کیفیت نظام آموزشی مؤثر است (عبداللهی، ۲۰۲۱). باین‌حال از مشکلات نظام آموزش و پرورش در برخی کشورهای جهان کمبود نیروی انسانی بوده است (نگوین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). کشورهای مختلف در چندین قاره، از جمله کشورهای مرفه مانند آمریکای شمالی و اروپا و همچنین مناطق در حال رشد مانند آسیا و آفریقا، سرمایه‌گذارهای قابل توجهی در مدیریت منابع انسانی در آموزش انجام می‌دهند (هیو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

در ایران نیز در چند سال اخیر تعداد زیادی از معلمان بازنشسته و عدم توازن در استخدام معلم چالشهایی را ایجاد کرده است. در کشور ما و در اسناد بالادستی نحوه تأمین معلم انحصاراً از طریق دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر رجایی عنوان شده است؛ اما عدم قانون‌گذاری جامعی در این باره موجب بروز مشکلاتی در زمینه تأمین نیروی انسانی آموزش و پرورش شده است و در حال حاضر کمتر از نیمی از نیروی انسانی آموزش و پرورش

1. Niu
2. Nguyen
3. Hu

از مراکز تربیت‌معلم تأمین می‌شوند.

آموزش و پرورش برای جبران کمبود معلم اقدامات و راهکارهایی مبتنی بر افزایش نیروهای ورودی انجام داده که نتوانسته به نتیجه مطلوب برسد. از جمله راههای به کار گرفته شده برای جبران کمبود معلم استفاده از سرباز معلم، معلمان خرید خدمات و حق‌التدریس، آموزشیاران نهضت سوادآموزی و بازنشستگان بوده است (عبداللهی، ۲۰۲۱).

هرچند تمام راهکارهای نامبرده برخلاف قانونی است که جذب معلم را محصور به دانشگاه فرهنگیان و تربیت دبیر شهید رجایی و آزمونهای استخدامی می‌داند؛ استفاده از بازنشستگان برخلاف قانون ممنوعیت به‌کارگیری بازنشستگان مصوب سال ۱۳۹۵ نیز است. طبق ماده‌واحد قانون ذکر شده، به‌کارگیری بازنشستگان در دستگاههای اجرایی و دستگاههایی که به‌نحوی از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند ممنوع است. هرچند در تبصره این قانون استفاده از خدمات بازنشستگان در صورت لزوم مجاز دانسته شده است؛ اما قید شده است استفاده باید به‌صورت پاره‌وقت و ساعتی و با حداکثر یک‌سوم ساعات اداری کارمندان رسمی باشد (قانون ممنوعیت به‌کارگیری بازنشستگان، ۲۰۱۶).

مطابق با تعریف علمی، بازنشستگی حالتی است که کارمند رسمی دولت طبق قانون و با حکم مقام صلاحیت‌دار، با داشتن شروط معینی احراز می‌کند (بابا اکبری و همکاران، ۲۰۲۳). مفهوم بازنشستگی به‌عنوان یک برنامه بیمه اجتماعی سالمندان برای اولین بار در سال ۱۸۸۹ توسط اتو فون بیسمارک طراحی شد (کاساس و رومان، ۲۰۲۳). در این راستا، محمدی و احمدی (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند سن بازنشستگی در کیفیت زندگی مؤثر است و بازنشستگان با سن کمتر احساس بهتری دارند.

همچنین معلمان بازنشسته ترجیح می‌دهند که زودتر از موعد بازنشسته شوند و برای ارتقا زندگی خود تا هنوز توان دارند به دنبال شغلی دیگر باشند و نشان دادند کیفیت زندگی

## 1. Casas and Roman

معلمان بازنشسته زن به دلیل داشتن سرمایه اقتصادی و اجتماعی بالاتر بهتر است. بریمانی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بیان می‌کنند معلمان بازنشسته به‌خصوص زنان، با چالشهای زیادی از جمله احساس ناکارآمدی، اضطراب در مورد سلامت جسم و وارد شدن به دوره‌ای که با کاهش انرژی و فعالیت همراه است مواجه هستند.

موسیلا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی رضایت از بازنشستگی را وابسته به امنیت مالی، سلامت، مشارکت فعال و برنامه‌ریزی برای بازنشستگی می‌دانند و برخی بازنشستگان رضایت مالی ندارند و برخی با چالشهای سلامت روبه‌رو هستند. طبق یافته‌های پژوهش ملایی و همکاران (۲۰۲۱)، مشکلات اقتصادی و بهبود کیفیت زندگی بر اشتغال مجدد بازنشستگان به‌طور معناداری اثرگذار است و جنسیت، سن، نیاز به تعلق و بهبود شرایط روانی اثر معناداری ندارند.

فونسکا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که انتقال از نیروی کار به بازنشستگی گاهی با تغییر در سلامت جسمی و روانی و رفاه فرد همراه است و این ممکن است با اشتغال مجدد فرد رابطه داشته باشد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که پژوهشهای زیادی وضعیت سلامت جسمانی و روانی بازنشستگان را مورد پژوهش قرار داده‌اند و تعدادی هم به بررسی اشتغال مجدد آنها و علل آن پرداخته‌اند. در میان بازنشستگان فرهنگی نیز ممکن است تعداد زیادی دعوت به کار مجدد شوند و میل اشتغال مجدد به تدریس آنها را بار دیگر روانه مدارس کند. با توجه به حساسیت کار تدریس و تعلیم‌وتربیت بررسی چالشها و محاسن بازگشت مجدد این قشر به نظام آموزشی جای بحث و بازبینی دارد و با توجه به شکاف مطالعاتی موجود، محقق تصمیم گرفته است تا محاسن و چالشهای بازگشت به کار بازنشستگان فرهنگی را از دید خودشان

1. Musila
2. Fonseca

مورد مطالعه قرار دهد؛ لذا هدف پژوهش حاضر واکاوی تجارب‌زیسته معلمان بازنشسته از محاسن و چالشهای تدریس پس از بازنشستگی است.

## روش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و از نوع روش پدیدارشناسی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان شامل معلمان بازنشسته مشغول به تدریس بودند. دو سؤال پژوهش بدین شرح است: پرسش اول: مزایای به‌کارگیری معلمان بازنشسته و تدریس پس از بازنشستگی چیست؟ و پرسش دوم: چالشهای به‌کارگیری معلمان بازنشسته مشغول به تدریس چیست؟ در راستای پاسخ به این سؤالات، نمونه‌گیری به روش هدفمند ملاک‌محور انجام شد و تعداد ۱۱ معلم مورد مصاحبه قرار گرفتند.

مصاحبه‌ها در نیمه دوم سال ۱۴۰۲ و اوایل سال ۱۴۰۳ انجام شد. ملاکهای ورود شامل اشتغال به تدریس فرد بازنشسته و ملاک خروج بی‌تمایلی به شرکت در مصاحبه بود. لازم به ذکر است بعد از انجام ۱۰ مصاحبه داده‌ها به اشباع نظری رسیدند؛ ولی برای اطمینان بیشتر مصاحبه تا ۱۱ شرکت‌کننده ادامه داده شد.

مصاحبه‌ها به‌طور متوسط ۶۰-۴۰ دقیقه به طول انجامید. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل کولایزی در هفت گام انجام شد. در گام اول، مصاحبه‌ها به‌صورت دقیق و کامل نوشته و مجدد بازخوانی شدند. در گام بعدی، متن موردبررسی به واحدهای مفهومی تقسیم شد و بخشهای مرتبط با پژوهش استخراج شد. پس‌از آن، معنای هر یک از عبارتهای مهم شرح داده شد. درنهایت، پس از کدگذاری کامل متون، کدهای تکراری از مجموعه داده‌ها حذف و برخی کدها با یکدیگر ادغام شدند. روش تعیین اعتبار داده‌ها «روش سه‌سویه‌سازی»<sup>۱</sup> مون<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، بود. در این راستا از پژوهشگران

1. Triangulation

2. Moon

و اساتید مختلف در تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای کسب اطمینان از صحت و دقت نتایج پژوهش از منظر خوانندگان یا مشارکت‌کنندگان در گزارش پژوهش و شخص پژوهشگر، اقدامات زیر انجام شد:

- فن تطبیق توسط اعضاء<sup>۱</sup>: برخی از شرکت‌کنندگان، یافته‌های اولیه و فرایند تحلیل را بررسی و نظرات خود را ارائه کردند.

- فن بررسی همکار<sup>۲</sup>: تعدادی از استادان رشته علوم تربیتی، به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر پیرامون یافته‌ها پرداختند (پراتسی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳) و میزان توافق در کدگذاری بین کدگذاران و محقق که هر یک جداگانه به تحلیل مصاحبه‌ها پرداخته بودند، مورد مورد بررسی قرار گرفت. با استفاده از داده‌های به دست آمده و بر اساس فرمول زیر، ضریب توافق بین کدگذاران ۸۲٪ به دست آمد. در این فرمول،  $M$  تعداد موارد کدگذاری شده میان دو کدگذار است که میان آنها توافق وجود داشته است و  $N1$  و  $N2$  به ترتیب تعداد کلی موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است (سعدی پور، ۲۰۲۴).

- رویکرد مشارکتی: این پژوهش با رویکرد مشارکتی انجام شد و در آن، مشارکت‌کنندگان به صورت فعال و هم‌زمان در تحلیل و تفسیر داده‌ها نقش داشتند.

- بازنگری محقق: کوشش شد تمایلات شخصی پژوهشگر مهار شود و از ارزیابی‌های بازخوردی در حین اجرای پژوهش استفاده شود. شرکت‌کنندگان مطمئن شدند که اطلاعاتشان محرمانه مانده و برای گزارش یافته‌ها، به جای نام واقعی از نام مستعار بهره گرفته شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول (۱) ارائه شده است.

1. Matching by members
2. Peer debriefing
3. Pratesi

جدول (۱): اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش

ردیف	نام مستعار	دوره تدریس	بسیط	آموزش و پرورش سال ورود به	بازنشستگی فعالیت پس از سال شروع	سن	مدرک تحصیلی	رشته
۱	اعظم	ابتدایی	مؤنث	۱۳۶۵	۱۳۹۹	۶۰	کارشناسی	علوم تربیتی
۲	صفور	ابتدایی	مؤنث	۱۳۵۶	۱۳۸۸	۶۹	کاردانی	آموزش ابتدایی
۳	مریم	ابتدایی	مؤنث	۱۳۷۵	۱۳۹۸	۵۰	کارشناسی	آموزش ابتدایی
۴	نجمه	ابتدایی	مؤنث	۱۳۶۷	۱۳۹۶	۵۸	کارشناسی	علوم تربیتی
۵	زهرا	ابتدایی	مؤنث	۱۳۵۲	۱۳۸۸	۷۱	کاردانی	آموزش ابتدایی
۶	فاطمه	ابتدایی	مؤنث	۱۳۷۲	۱۴۰۲	۵۳	کارشناسی ارشد	روان‌شناسی تربیتی
۷	محمد	ابتدایی	مذکر	۱۳۶۴	۱۳۹۵	۶۱	کارشناسی ارشد	روان‌شناسی تربیتی
۸	اکرم	ابتدایی	مؤنث	۱۳۵۹	۱۳۹۱	۶۶	کارشناسی	آموزش ابتدایی
۹	مرضیه	ابتدایی	مؤنث	۱۳۵۶	۱۳۸۷	۶۷	کاردانی	آموزش ابتدایی
۱۰	سمیه	متوسطه	مؤنث	۱۳۶۹	۱۴۰۰	۵۶	کارشناسی	ادبیات فارسی
۱۱	راضیه	متوسطه	مؤنث	۱۳۶۶	۱۳۹۶	۵۹	کارشناسی	زیست‌شناسی

## یافته‌ها

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش و کدگذاری اظهارات و متن مصاحبه‌ها، از مجموع دو سؤال پژوهش، ۶ مضمون اصلی و ۳۸ مضمون فرعی احصاء شد.

## محاسن و مزایای به‌کارگیری معلمان بازنشسته

سه مضمون اصلی و بیست‌وشش مضمون فرعی از فواید به‌کارگیری معلمان بازنشسته استخراج شد که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): طبقه‌بندی مزایا و محاسن تدریس معلمان پس از بازنشستگی در قالب مضامین

اصلی و فرعی

ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	تعداد
۱	محاسن مربوط به شخص بازنشسته	بهبود اوضاع جسمانی بهبود حال روحی افزایش تعاملات و احساس تعلق اجتماعی بازگشت نظم به زندگی فرد برخورداری از احترام و توجه عدم نیاز مالی	۶
۲	مهارت‌های مربوط به تدریس و مدیریت کلاس	تدریس به‌دوراز اضطراب توانایی انتقال مطالب به بهترین نحو تسلط کافی به دروس طراحی تکالیف و سؤالات کارآمد منسجم و منظم بودن فرایند تدریس استفاده و خلق روش‌های کارآمد تدریس منطبق با ویژگی‌های دانش‌آموز مهارت در مدیریت کلاس کاهش دغدغه و استرس	۹
۳	مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی	تأثیرگذاری بر والدین صبور بودن دلسوزی و مسئولیت‌پذیری علاقه توجه به رشد همه‌جانبه دانش‌آموز رعایت تعادل در محبت و صمیمیت با دانش‌آموز شناخت کافی از ویژگی‌های دانش‌آموزان توانایی و مهارت در تشخیص سریع مشکلات دانش‌آموزان آزادی عمل داشتن زمان کافی برای رسیدگی به امور تعامل مثبت و دوسویه معلمان بازنشسته با معلمان کم‌سابقه	۱۱

### ۱. محاسن مربوط به شخص بازنشسته:

از آنجاکه بازنشستگی معمولاً با دوران سالمندی همراه است، افراد پس از بازنشستگی علاوه بر مشکلات جسمانی دچار نوعی شوک روحی هم می‌شوند. آنها باید بیشتر وقت خود را در منزل سپری کنند و اغلب اوقات تنها هستند. با بازگشت به شغل آنها دوباره به جامعه متصل می‌شوند و شرایط روحی بهتری را تجربه می‌کنند.

زهرآ بیان می‌کند: «من هر ۶ ماه یک‌بار میرم چکاپ. امسال زانوم درد می‌کرد رفتم پیش دکتر گفتم باید عمل کنی گفتم باید برم مدرسه و کلاس آگه شما می‌گید دیگه نرم کلاس و پیام عمل کنم گفتم نه اصلاً اینکارو نکن و کلاس رو برو و برات خیلی خوبه».

مزیت دیگر این بود که معلمان در سالهای اشتغال روابط اجتماعی گسترده‌ای دارند؛ اما با بازنشستگی ارتباط آنها با جامعه بسیار کم‌رنگ می‌شود و ساعات بیشتری را در منزل به سر می‌برند. با شروع مجدد فعالیت در مدرسه و تعامل با اولیا، دانش‌آموزان و دیگر همکاران دوباره این ارتباطات اجتماعی برقرار می‌شود و نیاز بازنشسته به تعلق اجتماعی مرتفع می‌شود.

در این باره نجمه گفت: «من الآن که همکارانم را بیشتر می‌بینم و دوباره کادر اداری رو می‌بینم لذت می‌برم».

شرکت‌کنندگان اشاره داشتند که معلم طی سالیان خدمت در آموزش و پرورش طبق یک سیستم منظمی رفتار کرده است و در زندگی دارای روتین خاصی بوده است که با بازنشستگی این نظم مختل می‌شود. با اشتغال مجدد دوباره زندگی قانونمند و دارای انضباط می‌شود.

مرضیه چنین توضیح داده است: «من ۳۰ سال منظم بودم و طبق سیستم مدرسه

صبحها بیدار می شدم و کارهام رو انجام می دادم و می رفتم مدرسه. یک عمر با این نظام تنظیم شدیم و ساعت بدنمون با این هماهنگ شده ولی وقتی آدم بازنشسته می شه عاداتهای خویش را کنار میگذاره. صبح دیرتر بیدار میشی کاری نداری بیشتر می خوابی».

بازنشستگان در سنین بالای ۴۵ سال هستند و در فرهنگ کشور ما احترام به بزرگ ترها امری پسندیده است. از این رو بازنشستگان شاغل در مقایسه با دیگر همکاران جوان تر، از توجه و احترام اطرافیان بیشتر برخوردار هستند. شرکت کنندگان پژوهش اشاره داشتند که به همین سبب و بدون نیاز مالی اشتغال مجدد را ترجیح داده اند.

محمد گفت: «مدارس و خانواده در سالهای بازنشستگی حتی از سالهای قبل هم بیشتر تحویل می گرفتند و واقعاً مدیر و معلم و معاونان واکنش خوبی داشتند».

و مریم گفت: «بعضی معلما میگن ما جای شما بودیم دیگه عمراً میومدیم و می رفتیم استراحت می کردیم؛ ولی من دوست دارم با اینکه اصلاً به پولش نیازی ندارم».

## ۲. مهارت‌های مربوط به تدریس و مدیریت کلاس

معلم بازنشسته بر اثر تجربه بالا در تدریس نگرانی و اضطرابی ندارد. او با نگاهی گذرا به درس پیش رو به راحتی در کلاس حاضر می شود و بدون استرس تدریس خود را انجام می دهد. همچنین در پایه ها و دروسی مشغول تدریس می شود که پیش از این بیشتر سالهای خدمت خود را در آن گذرانده است. از این رو تسلط کافی به کتابها و دروس دارد و می داند که هر درس و مفهوم را چگونه توضیح دهد و تدریس کند تا دانش آموزان به راحتی متوجه شوند.

نجمه گفت: «من می‌دونم درسا چطوری هست چی هست صفحه‌ها را حتی حفظم. می‌دونم اهداف هر درس چی هست. این درس را که آموزش میدیم هدف چیه می‌خواهیم به چی برسیم بچه‌ها باید به کجا برسند. اینها را ۳۰ سال انجام داده یک معلم بازنشسته و برایش خیلی راحت».

طبق گفته مصاحبه‌شوندگان معلمان بازنشسته در طرح سؤال و تکلیف‌دادن مؤثرتر از دیگران عمل می‌کنند، تکلیف را طبق آگاهی از اهداف درس و ویژگیهای دانش‌آموزان خود تعریف می‌کنند و تمرینها و سؤالاتی را طرح می‌کنند که یادگیری را تعمیق می‌بخشد و تثبیت می‌کنند.

مریم گفت: «حتی در تکلیف‌دادن تجربه کمک می‌کنه تکلیفایی که یک معلم بازنشسته میده یک معلم تازه‌کار نمیده».

از دیگر نکات مثبت معلمان بازنشسته که برخاسته از تجربه آنان است، داشتن انضباط در فرایند تدریس و در جریان کلاس است. رفتارهای معلم بازنشسته در کلاس درس به گونه‌ای است که دانش‌آموز از روند کلاس آگاه است و دچار سردرگمی نمی‌شود. تجربه معلم بازنشسته بیش از هر چیز او را در مدیریت و کنترل کلاس درس یاری می‌دهد. معلمان بازنشسته از روشهای متنوع مدیریت کلاس آگاهی دارند و متناسب با دانش‌آموزان از روش منحصر به فردی استفاده می‌کنند. معلمان کم‌تجربه و کم‌سابقه در تدریس آن چیزی را اجرا می‌کنند که در دانشگاه و مطالعات خود آموخته‌اند؛ اما معلم باسابقه بهترین و مؤثرترین تدریس را با شناخت کافی از ویژگیهای دانش‌آموزان به کار می‌بندد.

سمیه گفت: «معلم با تجربه‌تر پس از چند سال تدریس حتی خودش تونسته یک روشهای مخصوص به خودش داشته باشه که میدونه کارآمد هست و میفهمه مثلاً فلان مطلب را اگه این جور توضیح بدم دانش‌آموز بیشتر می‌فهمه».

همچنین معلم بازنشسته دغدغه کمتری در زندگی دارد و استرس و فشار کاری یا خانوادگی ندارد. این باعث می‌شود عملکرد مؤثری داشته باشد.

مرضیه گفت: «بازنشسته فکرش آزادتره الآن ولی یک معلمی که الآن اومده صبح تا ظهر تو مدرسه هس بعدش باید بره یه ناهاری بخوره و دوباره بره کلاس ضمن خدمت».

### ۳. مهارت‌های ارتباطی و بین فردی

والدین به دلیل سن بالاتر معلم بازنشسته از او حرف‌شنوی و تأثیرپذیری بیشتری دارند. وقتی معلم به آنها توضیحاتی ارائه دهد یا پند و سخنی در مورد دانش‌آموزان یا مسائل تربیتی و خانوادگی داشته باشد والدین اعتماد می‌کنند؛ چون معتقدند معلم در این سن تجربه زیادی دارد و اگر نکته‌ای را تذکر می‌دهد از روی خیرخواهی، دلسوزی و آگاهی و تسلط او بر پیامدهای هر رفتاری است.

اکرم گفت: «خیلی وقتها مادر نمی‌دونه که دخترش ناراحته مثلاً یا مشکلی داره ولی وقتی من میگم و کم‌کم که بررسی می‌کنن متوجه مشکلات می‌شن. الآن همین بازنشسته بودن من در برخورد با این چنین مسائلی کمک می‌کنه که والدین بهتر حرف منو قبول کنن بهم اعتماد بیشتری داشته باشن».

از دیدگاه اکثر مصاحبه‌شوندگان، معلم بازنشسته صبورتر از دیگر معلمان است و در برخورد با مشکلات، اختلافات و دانش‌آموزان بسیار دلسوز و مسئولیت‌پذیر است. درواقع آنها رابطه معلم-دانش‌آموزی را مثل رابطه والد-فرزندی می‌دانند.

اکرم گفت: «طبق تجربیات سالهای پس از بازنشستگی که خودم داشتم برای مقطع ابتدایی و مخصوصاً پایه‌های پایین‌تر بازنشستگان بهتر عمل می‌کنند».

تجربه‌ای که معلم بازنشسته دارد در برخوردش با دانش‌آموزان باعث می‌شود خیلی بهتر عمل کند. صبر و حوصله معلم بازنشسته بیشتر است».

از آنجایی که معلمان بازنشسته به دعوت از آموزش و پرورش دوباره مشغول تدریس شده‌اند و قدرت رد این پیشنهاد را داشته‌اند، می‌توان دلیلی بر علاقه فراوانشان به شغل معلمی و دانش‌آموزان دانست.

راضیه گفت: «با وجود انتقاد اطرافیان، برگردم به قبل دوباره همین مسیر و انتخاب می‌کنم و با همین عشق و علاقه. راه برام باز بشه شغل دیگه‌ای هم انتخاب کنم ولی بازم میام معلم می‌شم».

معلمان بازنشسته در کنار امر تدریس و آموزش به پرورش و تربیت دانش‌آموزان هم توجه بسزایی دارند. معلمان بازنشسته همچنان که به مسائل درسی توجه دارند به دیگر مشکلات غیردرسی دانش‌آموز نیز اهمیت می‌دهند و معتقدند تدریس کتب درسی به تنهایی کافی نیست. گاهی به آموزش مهارت‌های زندگی توجه نشان می‌دهند.

نجمه گفت: «به نظرم معلم کارش اول پرورش هست درحالی‌که الآن معلمان می‌گن درسو بده برو کاری یه چیزای دیگه نداشته باش خیلی از معلمها این طوری رفتار می‌کنن فقط درس میدن».

بنا بر صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان معلمان بازنشسته مرز بین صمیمیت و اقتدار را به درستی رعایت می‌کنند و معلمانی مهربان و مقتدر هستند. این موضوع منجر به مدیریت کلاس قوی و برقراری نظم در کلاس می‌شود.

اکرم گفت: «بچه‌ها می‌گن خانم بغلتون کنم می‌گم نه شما برید مامانتونو بغل کنید، بوسش کنید. درسته من مادر دوم شما هستم؛ ولی فرق می‌کنه. وقتی این طور

برخورد بشه متوجه میشن در عین صمیمیت حد و حدودی باید رعایت بشه».

به نظر می‌رسد معلمان بازنشسته پس از سالها کارکردن با دانش‌آموزان مختلف آگاهی کاملی از ویژگیها و مشخصات دانش‌آموزان در هر سن و مقطعی دارند. آنها به نیازهای هر گروه سنی اشراف دارند و نیز بازنشستگان با تجربه توانایی فوق‌العاده‌ای در شناخت دانش‌آموزان و تشخیص مشکلات آنها دارند. آنها در همان آغازین روزهای سال تحصیلی و بر اثر چند تعامل با دانش‌آموز و والدین ویژگیها و مشکلات احتمالی هر دانش‌آموز را تشخیص می‌دهند.

مریم گفت: «تجربه در حل مسائل بچه‌ها خیلی کمک می‌کنه. من دانش‌آموزی دارم که انگشت می‌خوره اضطراب داره کف دستش تاول‌زده من اینها را سریع تشخیص میدم و ارجاع دادم».

بازنشستگان در ارائه نظرات و پیشنهادهای خود به مدیر و کادر مدرسه آزادی بیشتری دارند. یکی از دلایل این امر می‌تواند این باشد که بازنشستگان سن و سابقه بیشتری دارند و کادر مدرسه برای نظرات و سخنانشان احترام قائل هستند. نبودن عامل کنترل‌کننده‌ای مانند ارزشیابی یا ترس از بیکاری را می‌توان عاملی دیگر در ارائه آزادانه بازخورد و نظرات ذکر کرد.

محمد گفت: «برای تدریس کردن خیلی آزادتر هستم نسبت به معلمان دیگه و حرف‌زدن مثلاً من چیزهایی ممکنه به مدیر بگم که معلمان دیگه روشن‌نشه بگن. چون من تجربه دارم و دیگه زیر پام هم سفت شده و دیگه مشکلی نیست»

بازنشستگان مشکلات عمده زندگی را از سر گذرانده‌اند و پس از بازنشستگی دغدغه‌های بسیار کمتری نسبت به زمان شاغل بودن به صورت رسمی و مخصوصاً سالهای اول دارند. از

همین جهت می‌تواند فرصت بیشتری برای رسیدگی به امور در خارج از زمان مدرسه داشته باشند و در کلاس نیز با ذهنی آرام و بدون دغدغه مسئولیت‌هایشان را انجام دهند.

صفورا گفت: «در جوانی هرکسی هزار تا مشکل داره که وقتی سنش بالاتر میره دیگه اون دغدغه‌ها را نداره. اینها خیلی باعث می‌شه معلم فکرش آزادتر باشه برای کارکردن».

و در آخر، حضور یک معلم بازنشسته با کوله باری از تجربه در یک مدرسه و در کنار معلمان کم‌سابقه حسن بزرگی است. تعامل معلمان بازنشسته و نوورود بسیار مؤثر است. معلمان تازه‌کار با همراه‌داشتن فردی با تجربه در کنار خود به‌نوعی اطمینان خاطر می‌یابند و با راهنمایی آنان می‌توانند عملکرد بهتری از خود نشان دهند و از اشتباهات خود و آزمون و خطا بکاهند. معلمان بازنشسته هم با مشاهده نشاط و انرژی معلمان جوان انگیزه می‌گیرند و می‌توانند از روشهای جدید مطلع شوند.

نجمه گفت: «زحمتی که یک معلم تازه‌کار میکشه معلم بازنشسته لازم نداره و خیلی به‌راحتی میتونه کلاس را طی کنه و میتونه همین تجربیات را در اختیار تازه‌کارها هم بگذاره».

### چالشها و مشکلات به‌کارگیری معلمان بازنشسته

چالشها و مشکلات معلمان بازنشسته مشغول تدریس در ۳ مضمون اساسی و ۱۲ مضمون فرعی طبقه‌بندی شد که جدول (۳) آنها را نشان می‌دهد.

جدول (۳): دسته‌بندی چالش‌ها و موانع تدریس معلمان پس از بازنشستگی در قالب مضامین

اصلی و فرعی

ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	تعداد
۱	چالش‌های فردی و بین فردی	مشکلات جسمانی به‌روز نبودن نگرانی از برخورد منفی دانش‌آموز مخالفت اطرافیان عدم شایستگی و کارایی برخی بازنشستگان	۵
۲	چالش‌های سازمانی و اداری	حقوق پایین تأخیر در پرداخت حوالزحمه عدم رسیدگی به مشکلات بازنشستگان نبود سیستم ارزیابی و گزینش در به‌کارگیری بازنشستگان	۴
۳	چالش‌های اجتماعی	عدم پذیرش و تطابق با ویژگی‌های نسل جدید اشغال فرصت‌های شغلی توسط بازنشستگان بیکاری جوانان و تبعات آن	۴

۱. چالش‌های فردی و بین‌فردی: بازنشستگی همراه با کاهش توان جسمی و شروع بیماری‌هاست. از چالش‌های به‌کارگیری مجدد بازنشستگان توانایی جسمانی پایین آنهاست که باعث می‌شود که بازنشسته نتواند آن‌گونه که شایسته است وظایف خود را انجام دهد و از طرفی ممکن است اطلاعات و دانش علمی بازنشستگان که در سال‌های تحصیل کسب شده است به‌روز نباشند. برخی مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که بازنشسته بودن خود را عنوان نمی‌کنند و اعتقاد داشتند اگر دانش‌آموزان متوجه این مسئله شوند نگاه خوبی به معلمشان ندارند و با او ارتباط نمی‌گیرند.

مریم گفت: «من به بچه‌ها نگفتم که بازنشسته‌ام این خیلی فرق داره و اگه

بچه‌ها بفهمن بازنشسته‌ای به دید دیگه‌ای نگاه می‌کنن هر وقت سن رو می‌پرسن هیچ وقت نگفتم سن خودم و تاریخ تولدم را».

خانواده‌ها نیز مخالف اشتغال پس از بازنشستگی هستند و بازنشسته را تشویق به استراحت می‌کنند.

اعظم گفت: «همسرم مخالفه. می‌گه تو که احتیاج مالی نداری چرا فشار و استرس اضافه به خودت میدی».

۲. چالشهای سازمانی و اداری: حقوق بازنشستگان به میزان زیادی پایین تر از حقوق دیگر معلمان است. با اینکه آنها بیان می‌کردند که نیازی به این حقوق ندارند؛ اما انتظار داشتند اگر خدمتی انجام می‌دهند، مورد توجه سازمان باشد؛ اما مصاحبه‌شوندگان بیان کردند مسئولان رده‌های بالاتر اهمیت و توجهی به بازنشستگان ندارند.

اعظم گفت: «دستمزدها واقعا کمه. من به خاطر پول نمی‌ام و احتیاج مالی ندارم؛ اما همین‌که وقت می‌گذارم و میام خب بالاخره انتظاری دارم».

همه افراد پس از بازنشستگی توانایی تدریس و اشتغال مجدد را ندارند و از کارایی و شایستگی لازم برخوردار نیستند.

صفورا گفت: «به نظر من اگر می‌خواهند از بازنشسته‌ها استفاده کنند باید یک بررسی صورت بگیرد و فردی که موفق بوده را دعوت کنند به کار. کسی که توانایی دارد».

### ۳. چالشهای اجتماعی

از دیگر چالشهای به دست آمده مربوط به تفاوت نسلهاست. از جمله اینکه معلم و

دانش آموز نمی‌تواند به درستی باهم ارتباط صمیمانه و نزدیکی برقرار کنند و یکدیگر را درک کنند. معلم نمی‌تواند با ویژگیهای نسل جدید کنار بیاید و خود را با آنها تطبیق دهد. این اتفاق هم برای معلم و هم دانش آموز مشکل ساز می‌شود و می‌تواند بین آنها تنش ایجاد کند

صغورا گفت: «کارکردن با بچه‌های الآن و خانواده‌هاشون سخت شده و چیزهایی

را شاید معلمان جوان‌تر بتوانند بپذیرند؛ ولی برای ما سخته کنار بیایم».

به‌کارگیری نیروی بازنشسته در شرایطی که نیروی جوان بیکار است از چالشهایی است که بازنشستگان در صحبت‌هایشان ذکر کرده‌اند. به دنبال اشغال فرصتهای شغلی توسط بازنشستگان و بیکاری جوانان، انگیزه نیروی جوان کاهش می‌یابد و در شرایط حادث‌تر می‌تواند منجر به کشیده شدن سمت کارهای خلاف یا افسردگی و خودکشی شود و ضرر فراوانی به کشور وارد کند.

راضیه گفت: «نیروی جوان خوب بیکار مونده ولی من اوادم سرکار. من هر جایی

احساس کردم که اگر جایی برم جای یک جوانی را اشغال کنم نرفتم».

## بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی تجارب زیسته معلمان بازنشسته‌ای بود که پس از بازنشستگی دعوت به کار شده و مشغول به تدریس بودند. طبق یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول ۲۶ حسن و مزیت شناسایی شد: حضور سالمندان در محیط کار و فعالیت باعث بهبود اوضاع جسمانی آنان می‌شود. شناخت صحیح سالمندی، کسب مهارتهای خودآموزی و بودن در جامعه از عناصر کلیدی برای غلبه بر چالشهای این دوران است. مزیت دیگر بهبود اوضاع و احوال روحی سالمندان است. همچنین افراد سالمند در مقایسه با افراد شاغل و جوان‌تر وقت بیشتری برای رسیدگی به امور دارند. با بازگشت به تدریس این گروه از

سالمندان، نظم به زندگی آنان حاکم می‌شود، احترام و کرامت آنان حفظ می‌شود. مزایای دیگر این است که تدریسی به‌دوراز اضطراب دارند؛ قادرند مطالب را به بهترین نحو انتقال دهند؛ به دروس، طراحی تکالیف و سؤالات کارآمد تسلط کافی دارند؛ فرایند تدریس آنان منسجم و منظم است؛ راهبردهای تدریس کارآمدی خلق می‌کنند؛ منطبق با ویژگیهای دانش‌آموزان تدریس می‌کنند؛ در مدیریت کلاس مهارت دارند؛ تأثیرگذاری بیشتری بر والدین دارند؛ صبور، دلسوز و مسئولیت‌پذیرند؛ به رشد همه‌جانبه دانش‌آموز توجه دارند؛ در محبت و صمیمیت با دانش‌آموزان متعادل‌اند.

از ویژگیهای دانش‌آموزان و تشخیص سریع مشکلات آنان شناخت کافی دارند. این بخش از نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش (هسو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۴؛ داوری فیض‌پور آذر و همکاران، ۲۰۲۳؛ یانگ و لی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴؛ علوی و همکاران، ۲۰۲۱) همسویی دارد.

سؤال دوم پژوهش چالشهای به‌کارگیری معلمان بازنشسته بود که مصاحبه‌شوندگان ۱۳ چالش را بیان کردند: چالش اول مربوط به مشکلات جسمانی بود که همسو با پژوهش الافسون و پاگل<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) که اعلام کردند نتایج پژوهش آنها از بدتر شدن سلامت روان و جسم بازنشستگان در دوران بازنشستگی حمایت می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رهاکردن شغل و بازنشستگی در بیماریهای روانی - جسمانی تأثیر منفی و در استفاده از مراقبتهای بهداشتی مرتبط در دوران بازنشستگی تأثیر مثبت دارد. چالشهای بعدی به ترتیب شامل به‌روزی نبودن، نگرانی از برخورد منفی دانش‌آموز و مخالفت اطرافیان است که همسو با پژوهش مالیسا<sup>۴</sup> (۲۰۲۴) است؛ اما پژوهش او نگاهی متفاوت به این مقوله داشته و به این نکته اشاره دارد که مخالفت اطرافیان بازنشسته‌ها ممکن است بدین دلیل باشد که ارزش اوقات فراغت برای بازنشستگان و اطرافیان آنها ممکن است افزایش یابد؛ زیرا می‌تواند

1. Hsu
2. Yang and Lee
3. Olafsson and Pagel
4. Malisa

صرف مراقبت از نوه‌ها شود یا صرفاً در سفر به سراسر جهان باشد. با توجه به اینکه بیشتر والدین حدود سن بازنشستگی پدربزرگ و مادربزرگ می‌شوند، تولد نوه می‌تواند بر مشارکت پدربزرگ و مادربزرگ در اشتغال مجدد تأثیر بگذارد.

چالش‌های بعدی، تأخیر در پرداخت حق‌الزحمه همسو با پژوهش مگنانی<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) است که نشان دادند بسیاری از مردم در زمان بازنشستگی به‌سختی پس‌انداز دارند و مقادیر قابل‌توجهی بدهی و خرج دارند؛ پس به مسائل مالی این قشر باید بیشتر توجه شود. از چالش‌های دیگر، عدم رسیدگی به مشکلات بازنشستگان همسو با پژوهش‌های زنجری<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴)؛ افروزنیا و اسماعیل‌نژاد (۲۰۲۳) است.

نبود سیستم ارزیابی و گزینش در به‌کارگیری بازنشستگان، عدم‌پذیرش و تطابق با ویژگی‌های نسل جدید، برتافتن تغییرات نسلی و اشغال فرصت‌های شغلی توسط بازنشستگان از چالش‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر است که در مورد چالش آخر، یافته پژوهش حاضر با پژوهش تیان<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۴) که نشان دادند دریافت مزایای مازاد بر بازنشستگی ناشی از سیاست‌های دولتی به طور قابل‌توجهی احتمال مشارکت بازنشستگان به قراردادهای شغلی غیررسمی را افزایش می‌دهد، همسویی دارد.

چالش بیکاری جوانان و تبعات آن، همسو با پژوهش هائو و لی<sup>۴</sup> (۲۰۲۴) است که دریافتند با ورود جوانان کمتر به نیروی کار و افزایش جمعیت مسن‌تر، کمبود نیروی کار جوان و فشار بر سیستم‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بهداشتی یکی از نگرانی‌های اساسی است.

استفاده از بازنشستگان برای تدریس در کنار چالش‌های بسیاری که می‌تواند داشته باشد محاسن زیادی نیز دارد که عمدتاً حاصل از تجربه فرد بازنشسته است. به نظر می‌رسد در

1. Magnani  
3. Tian

2. Zanjari  
4. Hao and Li

صورت کمبود معلم، استفاده از بازنشستگان نسبت به افراد غیرمتخصص گزینه مناسب‌تری باشد و نتایج این پژوهش نیز محاسن بیشتری نسبت به چالشها نشان داد (البته صرفاً از دیدگاه شخص بازنشسته مشغول به تدریس). در بسیاری از کشورهای دیگر مانند انگلستان، آلمان، ایرلند و ایالات متحده، افراد بازنشسته مشارکت‌کنندگان قابل توجهی در خدمات داوطلبانه و اشتغال مجدد هستند که طبق نظرسنجی از نوجوانان، آنها را افرادی مهربان، دلسوز و خونسرد به تصویر کشیده‌اند (ژو، ۲۰۲۱).

با این وجود انتظار می‌رود حتی المقدور معلمان بازنشسته مجدد مشغول به تدریس نشوند و فرایند جذب معلم به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شود تا شاهد حضور نیروی انسانی جوان و کارآمد در کلاسهای درس بود. این بدان معنا نیست که ظرفیتهای و تجارب فرد بازنشسته باید کامل کنار گذاشته شود؛ بلکه بازنشستگان خواهان و شایسته توجه هستند و نظر بر این است که معلم بازنشسته مجدد در جایگاه قبلی مشغول به فعالیت نشود و از تجاربشان به‌گونه‌ای دیگر بهره‌برداری شود. به‌عبارت‌دیگر به‌جای به‌کارگیری و دعوت بازنشسته به‌عنوان معلم یک‌پایه، برای مثال از افراد بازنشسته دعوت شود تا در کارگاههای آموزشی به انتقال تجارب خود به معلمان نوورود پردازند یا گروههایی متشکل از یک فرد بازنشسته و چند معلم کم‌سابقه ایجاد و در آن به تبادل نظر و پرسش و پاسخ پردازند.

پژوهش حاضر با محدودیتهایی مواجه بود. در این پژوهش صرفاً جامعه آماری محدود به نظرات خود معلمان بازنشسته مشغول به کار بود و نمونه‌های مورد مصاحبه فقط از معلمان شهر یزد بودند که جز یک شرکت‌کننده، مابقی افراد شرکت‌کننده در پژوهش، محدود به جامعه زنان بود.

پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آتی این موضوع با استفاده از پرسشنامه و به روشهای کمی نیز بررسی شود. پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای آتی دیدگاه و نظرات دیگر ذی‌نفعان از جمله

دانش‌آموزان، مدیران و معلمان رسمی، والدین، متخصصان و صاحب‌بنظران تعلیم و تربیت نیز مدنظر قرار گیرد. در انجام تحقیقات آتی دیدگاه معلمان و دبیران بازنشسته مرد به صورت مجزا بررسی و نتایج آن با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه و نتایج پژوهشها با پژوهش حاضر تطبیق یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود که با توجه به درخواست خود بازنشستگانی که مایل به ادامه کار و تدریس هستند سن بازنشستگی افزایش یابد و مزایای اشتغال مجدد آنها نیز به حد کافی برقرار شود. پیشنهاد می‌شود در مراکز آموزش نومعلمان و دانشگاه فرهنگیان سهمی برای برخورداری از تجربیات بازنشستگان اختصاص یابد تا نومعلمان در تعامل با این قشر با تجربه قرار گیرند. با توجه به محاسن زیاد استفاده از بازنشستگان فرهنگی در محیط‌های کلاس درس و نظام آموزشی، در دوران کارورزی دانشجویان نیز بهتر است تا از کلاسهای درس این طیف استفاده بیشتری شود.

تشکر و قدردانی: نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همه معلمان و کدگذارانی که نهایت همکاری در اجرای این پژوهش داشته‌اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.  
حامی مالی: وجود ندارد.

تعارض در منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض در منافع وجود ندارد.

- Abdollahi, M. (2021). *Investigating the situation and providing policy solutions for the optimal organization of human resources in education and training*. [Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of IRAN]. (In Persian).
- Afroznia, M., Ismailnejad, D., & Ghorbani, A. (2023). National and international concepts and experiences of the promotion and recovery program for retired armed forces. *Retirement Strategies*, 1(4), 85-109. (In Persian). <https://doi.org/10.30496/jrest.2021.292447.1011>
- Alavi, Z., Alipour, F., & Rafiey, H. (2021). Psychosocial Issues of Retirement in Iran: A Qualitative Study. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 15(4), 396-409. (In Persian). <https://doi.org/10.32598/sija.15.4.2879.1>
- Asghari, E., Haghighi, M., & Vadadi, A. (2022). Examining patterns and processes of planning young manpower. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies (JAYPS)*, 3(1), 441-454. (In Persian) <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.3.1.35>
- Babaakbari, F., tootian, S., Pilevari, N., & hassan, R. (2023). Presenting the pattern of employing retirees in Iran's National Oil Company. *Transformative Human Resources*, 2(6), 1-16. (In Persian) <http://sanad.iau.ir/fa/Article/1037824>
- Barimani A, Donyavi R, Taghizade S. (2020). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Optimism and Alexithymia in Retired Female Teachers with Anxiety. *Positive Psychology Research*, 2020; 6(2): 49-64. (In Persian). <https://doi.org/10.22108/ppls.120662.1859>
- Casas, P., & Román, C. (2023). Early retired or automatized? Evidence from the survey of health, ageing and retirement in Europe. *The Journal of the Economics of Ageing*, 24, 100443. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2023.100443>
- Davary Feizpour Azar, S., Mehrmohammadi, M., Talaie, E., & Imani, M. (2023). Identifying and Prioritizing the Educational Needs of Iranian Older Adults. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 18(3), 378-395. (In Persian) <https://doi.org/10.32598/sija.2022.3460.1>
- Fonseca, R., Moro-Egido, A. I., & Morin, H. (2024). Stress and retirement. *Economic Modelling*, 131, 106617. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106617>

- Hao, Z., & Li, J. (2024). WITHDRAWN: Addressing China's retirement Dilemma: Exploring strategies to balance life expectancy and leisure preference. *The Journal of the Economics of Ageing*, 100514. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jjeoa.2024.100514>
- Hsu, D. F., Morrill, M., & Pathak, A. (2024). Health and retirement: Heterogeneity in the responsiveness to pension incentives. *Economics Letters*, 238, 111677. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econlet.2024.111677>
- Hu, X., Lv, Y., Tan, M., & Hao, B. (2024). Influence of early childhood teachers' psychological contracts on teacher competency: Chain mediating role of job crafting and professional identity. *Heliyon*, 10(7) e29130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29130>
- Khajeh kolaki, S. (2022). Beginning Teachers Induction, Requirements and Challenges. *Political Sociology of Iran*, 5(12), 3169-3184. (In Persian) <https://doi.org/10.30510/psi.2022.348252.3612>
- Magnani, M (2024). *An analysis of precautionary behavior in retirement decision making with an application to pension system reform*. Insurance: Mathematics and Economics.V(117), 99-113. <https://doi.org/10.1016/j.insmatheco.2024.04.004>
- Malisa, A. (2024). Grand-parenthood and retirement. *Labour Economics*, 102547. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102547>
- Mohammadi, F., & Ahmadi, V. (2022). The Effect of Cultural, Economic, and Social Capital on the Quality of Life of Retired Teachers in Jawanroud County. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 22(86), 235-268. (In Persian) <https://doi.org/10.32598/refahj.22.86.3841.1>
- Molaei, E., Monsef, A., & Mehtariarani, M. (2021). The effect of economic and social factors on the re-employment of retirees. *Quarterly Journal of Development Strategy*, 17(67), 192-217. (In Persian) <https://en.civilica.com/doc/1556475/>
- Moon, M. D. (2019). Triangulation: A Method to Increase Validity, Reliability, and Legitimation in Clinical Research. *Journal of Emergency Nursing*, 45(1), 103-105. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2018.11.004>
- Musila, A., Masinde, J., & Maithya, H. (2019). *Retirement Lived Challenges Experienced by Retirees, the Case of Retired Teachers in Makueni County*, Kenya.

- Nguyen, T. D., Lam, C. B., & Bruno, P. (2022). *Is there a national teacher shortage? A systematic examination of reports of teacher shortages in the United States*. <http://www.edworkingpapers.com/ai22-631>
- Niu, X. (2024). *Exploration on human resource management and prediction model of data-driven information security in Internet of Things*. *Heliyon*, 10(9), e29582. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29582>
- Olafsson, A., & Pagel, M. (2024). Retirement puzzles: New evidence from personal finances. *Journal of Public Economics*, 234, 105103. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105103>
- Pratesi, A. (2023). Triangulation: uses, abuses and recent developments. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)* (pp. 351-360). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.11033-4>
- Sadipoor, S. (2024). *Research Methods in Psychology and Educational Sciences*. Tehran: Dawran publishing. (In Persian).
- Tian, Y., Ma, H., & Tunio, F. H. (2024). Evaluating the impact of social security contribution rate, delayed retirement age, and employment rate on pension replacement rate: An overlapping generation (OLG) model analysis. *Research in Economics*, 78(2), 100954. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ric.2024.100954>
- Yang, J., & Lee, S. G. (2024). Association between retirement age and depressive symptoms among Korean retirees: Results from Korean Retirement and Income Panel Study. *Journal of Affective Disorders*, 352, 454-459. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.02.082>
- Zanjari, N., Kalantari Banadaki, S. Z., Sadeghi, R., & Delbari, A. (2024). A Futures Study of the Challenges and Drivers of Population Aging in Iran Using the Scenario Analysis Technique. *Salmand: Iranian Journal of Ageing*, 19(2), 258-275. <https://doi.org/10.32598/sija.2023.3692.1>
- Zhu, R. (2021). Retirement and voluntary work provision: Evidence from the Australian Age Pension reform. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 190, 674-690. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.08.011>

