چالشها و مزایای به‌کارگیری معلمان بازنشسته برای تدریس بر اساس تجربه‌زیسته آنها

۱. حسین حسنی
دکتر علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
(نویسنده مسئول)
<hassani.hossain@yazd.ac.ir>

۲. دلارام درویش‌پور
دانشجوی کارشناسی‌ارشد برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۳. الهه السادات میرحسینی
دانشجوی کارشناسی‌ارشد روانشناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد، یزد، ایران

واژه‌های کلیدی:
آموزش، بازنشسته، پدیدارشناسی، تدریس، معلم.

تاریخ دریافت: *۱۴۰۳/۰۴/۰۶*
تاریخ پذیرش: *۱۴۰۳/۰۸/۳۰*

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

روش: *پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. گروه هدف پژوهش، معلمان بازنشسته مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ شهر یزد بودند که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌محور، ۱۱ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود و مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. داده‌ها با استفاده از روش کولایزی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.*

به‌منظور کسب اطمینان از دقیق‌بودن یافته‌ها، مبتنی بر «سه‌سویه‌سازی» از تکنیکهای تطبیق توسط اعضاء، بررسی همکار، مشارکتی‌بودن پژوهش و بازاندیشی پژوهشگر استفاده شد.

یافته‌ها: *درمجموع 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 بین‌فردی (شامل ۱۱ مضمون فرعی). ۳ مضمون اصلی چالشها عبارتند از: چالشهای فردی و بین‌فردی (با ۵ مضمون فرعی)، چالشهای سازمانی و اداری (با ۴ مضمون فرعی)، چالشهای اجتماعی (با ۳ مضمون فرعی).*

بحث: *با عنایت به یافته‌ها، معلمان بازنشسته باتجربه و مهارتهای خود می‌توانند کیفیت آموزش را بهبود بخشند، اما چالشهای فردی و سازمانی نیازمند توجه ویژه است؛ بنابراین، ایجاد حمایتهای مناسب برای استفاده بهتر از ظرفیتهای آنان ضروری است.*

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

Social Welfare Quarterly, Vol 25, Summer 2025, No 97

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..

Introduction: In a world whose population is rapidly aging, elderly people play an important role in performing 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 qualitative 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 ensured the reliability of its findings through triangulation, member validation, expert evaluation, cooperative research, 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 management (including 9 sub-themes), and communication and interpersonal skills (including 11 sub-themes). The three main themes of challenges are: individual and interpersonal 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 education, but individual and organizational challenges require special attention. Therefore, creating appropriate support systems to better utilize their capacities is essential.

Keywords: Aging, Education , Phenomenology, Retired teachers, Teaching

Received: 2024/06/26
Accepted: 2024/11/20

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 cpmprised 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-

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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).

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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[1]، ۲۰۲۴).

از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی هر کشوری سازمان آموزش‌وپرورش است. معلمان از نیروهای انسانی سازمان آموزش‌وپرورش هستند و ازآنجاکه نزدیک‌ترین تعامل و تأثیر را بر دانش‌آموز دارند از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند (خواجه کولکی، ۲۰۲۲). معلم رکن بسیار مهمی در آموزش‌وپرورش است که هرگونه اقدامی بابت تأمین و تربیت او مستقیماً بر کیفیت نظام آموزشی مؤثر است (عبداللهی، ۲۰۲۱). بااین‌حال از مشکلات نظام آموزش‌وپرورش در برخی کشورهای جهان کمبود نیروی انسانی بوده است (نگوین[2] و همکاران، ۲۰۲۲). کشورهای مختلف در چندین قاره، ازجمله کشورهای مرفه مانند آمریکای شمالی و اروپا و همچنین مناطق در حال رشد مانند آسیا و آفریقا، سرمایه گذاریهای قابل‌توجهی در مدیریت منابع انسانی در آموزش انجام می‌دهند (هیو[3] 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 دراین‌باره موجب بروز مشکلاتی درزمینه تأمین نیروی انسانی آموزش‌وپرورش شده است و درحال‌حاضر کمتر از نیمی از نیروی انسانی آموزش‌وپرورش

1. Niu
2. Nguyen
3. Hu

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

از مراکز تربیت‌معلم تأمین می‌شوند.

آموزش‌وپرورش برای جبران کمبود معلم اقدامات و راهکارهایی مبتنی بر افزایش نیروهای ورودی انجام داده که نتوانسته به نتیجه مطلوب برسد. ازجمله راههای به کار گرفته شده برای جبران کمبود معلم استفاده از سربازمعلم، 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 ماده‌واحده قانون ذکرشده، 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[1]، 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 ازجمله احساس ناکارآمدی، اضطراب در مورد سلامت جسم و واردشدن به دوره‌ای که با کاهش انرژی و فعالیت همراه است مواجه هستند.

موسیلا[1] 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[2] و همکاران (۲۰۲٤) 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 موردپژوهش 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

موردمطالعه 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. پس‌ازآن، 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[1]» مون[2] (۲۰۱۹)، بود. در این راستا از پژوهشگران

1. Triangulation
2. Moon

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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[1]: برخی از شرکت‌کنندگان، یافته‌های اولیه و فرایند تحلیل را بررسی و نظرات خود را ارائه کردند.

– فن بررسی همکار[2]: تعدادی از استادان رشته علوم تربیتی، به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر پیرامون یافته‌ها پرداختند (پراتسی[3]، ۲۰۲۳) و میزان توافق در کدگذاری بین کدگذاران و محقق که هریک جداگانه به تحلیل مصاحبه‌ها پرداخته بودند، مورد موردبررسی 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، ۲۰۲٤).

– رویکرد مشارکتی: این پژوهش با رویکرد مشارکتی انجام شد و در آن، مشارکت‌کنندگان به‌صورت 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، به‌جای 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

جدول (۱): اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش

ردیف	نام مستعار	دوره مورد تدریس	جنسیت	سال ورود به آموزش‌وپرورش	سال شروع فعالیت پس از بازنشستگی	سن	مدرک تحصیلی	رشته
۱	اعظم	ابتدایی	مؤنث	۱۳٦٥	۱۳۹۹	٦۰	کارشناسی	علوم تربیتی
۲	صفور	ابتدایی	مؤنث	۱۳٥٦	۱۳۸۸	٦۹	کاردانی	آموزش ابتدایی
۳	مریم	ابتدایی	مؤنث	۱۳۷٥	۱۳۹۸	٥۰	کارشناسی	آموزش ابتدایی
٤	نجمه	ابتدایی	مؤنث	۱۳٦۷	۱۳۹٦	٥۸	کارشناسی	علوم تربیتی
٥	زهرا	ابتدایی	مؤنث	۱۳٥۲	۱۳۸۸	۷۱	کاردانی	آموزش ابتدایی
٦	فاطمه	ابتدایی	مؤنث	۱۳۷۲	۱٤۰۲	٥۳	کارشناسی‌ارشد	روان‌شناسی تربیتی
۷	محمد	ابتدایی	مذکر	۱۳٦٤	۱۳۹٥	٦۱	کارشناسی‌ارشد	روان‌شناسی تربیتی
۸	اکرم	ابتدایی	مؤنث	۱۳٥۹	۱۳۹۱	٦٦	کارشناسی	آموزش ابتدایی
۹	مرضیه	ابتدایی	مؤنث	۱۳٥٦	۱۳۸۷	٦۷	کاردانی	آموزش ابتدایی
۱۰	سمیه	متوسطه	مؤنث	۱۳٦۹	۱٤۰۰	٥٦	کارشناسی	ادبیات فارسی
۱۱	راضیه	متوسطه	مؤنث	۱۳٦٦	۱۳۹٦	٥۹	کارشناسی	زیست‌شناسی

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش و کدگذاری اظهارات و متن مصاحبه‌ها، از مجموع دو سؤال پژوهش، ٦ 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 منظم‌بودن 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 صبوربودن 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

۱. محاسن مربوط به شخص بازنشسته:

ازآنجاکه 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.

زهرا بیان می‌کند: «من هر ٦ ماه یک‌بار میرم چکاپ. امسال زانوم درد می‌کرد رفتم پیش دکتر گفت باید عمل کنی گفتم باید برم مدرسه و کلاس اگه شما میگید دیگه نرم کلاس و بیام عمل کنم گفت 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.

دراین‌باره 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 آموزش‌وپرورش 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

صبحها بیدار می‌شدم و کارهام رو انجام می‌دادم و می‌رفتم مدرسه. یک‌عمر با این نظام تنظیم شدیم و ساعت بدنمون با این هماهنگ شده ولی وقتی آدم بازنشسته می‌شه عادتهای خوبش را کنار میگذاره. صبح دیرتر بیدار میشی کاری نداری بیشتر می‌خوابی».

بازنشستگان در سنین بالای ۴۵ سال هستند و در فرهنگ کشور ما احترام به بزرگ‌ترها امری پسندیده است. ازاین‌رو بازنشستگان شاغل در مقایسه با دیگر همکاران جوان‌تر، از توجه و احترام اطرافیان بیشتر برخوردار هستند. شرکت‌کنندگان پژوهش اشاره داشتند که به همین سبب و بدون نیاز مالی اشتغال مجدد را ترجیح داده‌اند.

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

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

۲. مهارتهای مربوط به تدریس و مدیریت کلاس

معلم بازنشسته براثر تجربه بالا در تدریس نگرانی و اضطرابی ندارد. او با نگاهی گذرا به درس پیش رو به‌راحتی در کلاس حاضر می‌شود و بدون استرس تدریس خود را انجام می‌دهد. همچنین در پایه‌ها و دروسی مشغول تدریس می‌شود که پیش‌ازاین بیشتر سالهای خدمت خود را در آن گذرانده است. ازاین‌رو تسلط کافی به کتابها و دروس دارد و می‌داند که هر درس و مفهوم را چگونه توضیح دهد و تدریس کند تا دانش‌آموزان به‌راحتی متوجه شوند.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 براش خیلی راحته».

طبق گفته مصاحبه‌شوندگان معلمان بازنشسته در طرح سؤال و تکلیف‌دادن مؤثرتر از دیگران عمل می‌کنند، تکالیف را طبق آگاهی از اهداف درس و ویژگیهای دانش‌آموزان خود تعریف می‌کنند و تمرینها و سؤالاتی را طرح می‌کنند که یادگیری را تعمیق می‌بخشند 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 به‌گونه‌ای 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 منحصربه‌فردی 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 دانش آموزان به کار می‌بندد.

سمیه گفت: «معلم باتجربه‌تر 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 این‌جوری توضیح بدم دانش‌آموز بیشتر می فهمه».

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 بین‌فردی

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 این‌چنین 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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

ازآنجایی‌که معلمان بازنشسته به دعوت از آموزش‌وپرورش 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 به‌تنهایی 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 این‌طوری رفتار می‌کنن فقط درس میدن».

بنا بر صحبتهای مصاحبه‌شوندگان معلمان بازنشسته مرز بین صمیمیت و اقتدار را به‌درستی 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 این‌طور

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 باتجربه توانایی فوق‌العاده‌ای در شناخت دانش‌آموزان و تشخیص مشکلات آنها دارند. آنها در همان آغازین روزهای سال تحصیلی و براثر 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 تدریس‌کردن خیلی آزادتر هستم نسبت به معلمان دیگه و حرف‌زدن مثلاً من چیزهایی ممکنه به مدیر بگم که معلمان دیگه روشون نشه 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 شاغل‌بودن به‌صورت رسمی و مخصوصاً سالهای اول دارند. از

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

همین جهت می‌توانند 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 باتجربه در کنار خود به‌نوعی اطمینان خاطر می‌یابند و با راهنمایی آنان می‌توانند عملکرد بهتری از خود نشان دهند و از اشتباهات خود و آزمون‌وخطا 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 بین‌فردی	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 حق‌الزحمه عدم رسیدگی به مشکلات بازنشستگان نبود سیستم ارزیابی و گزینش در به‌کارگیری بازنشستگان	٤
۳	چالشهای اجتماعی	عدم‌پذیرش و تطابق با ویژگیهای نسل جدید اشغال فرصتهای شغلی توسط بازنشستگان بیکاری جوانان و تبعات آن	٤

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 بازنشسته‌بودن 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

بچه‌ها بفهمن بازنشسته‌ای به دید دیگه‌ای نگاه می‌کنن هر وقت سن رو میپرسن هیچ‌وقت 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 پایین‌تر از حقوق دیگر معلمان است. با اینکه آنها بیان می‌کردند که نیازی به این حقوق ندارند؛ اما انتظار داشتند اگر خدمتی انجام می‌دهند، موردتوجه سازمان باشد؛ اما مصاحبه‌شوندگان بیان کردند مسئولان رده‌های بالاتر اهمیت و توجهی به بازنشستگان ندارند.

اعظم گفت: «دستمزدها واقعاً 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 به‌دست‌آمده مربوط به تفاوت نسلهاست. ازجمله اینکه معلم و

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

دانش‌آموز نمی‌توانند به‌درستی 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 دانش‌آموز مشکل‌ساز می‌شود و می‌تواند بین آنها تنش ایجاد کند

صفورا 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 حادتر می‌تواند منجر به کشیده‌شدن سمت کارهای خلاف یا افسردگی و خودکشی شود و ضرر فراوانی به کشور وارد کند.

راضیه گفت: «نیروی جوان خب بیکار مونده ولی من اومدم سرکار. من هرجایی احساس کردم که اگر جایی برم جای یک جوانی را اشغال کنم نرفتم».

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی تجارب‌زیسته 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 اوضاع‌واحوال 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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[1] و همکاران، ۲۰۲٤؛ داوری فیض‌پور آذر و همکاران، ۲۰۲۳؛ یانگ و لی[2]، ۲۰۲٤؛ 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[3] (۲۰۲٤) که اعلام کردند نتایج پژوهش آنها از بدترشدن 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 به‌روزنبودن، نگرانی از برخورد منفی دانش‌آموز و مخالفت اطرافیان است که همسو با پژوهش مالیسا[4] (۲۰۲٤) 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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[1] (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[2] و همکاران (۲۰۲۴)؛ افروزنیا و اسماعیل‌نژاد (۲۰۲۳) است.

نبود سیستم ارزیابی و گزینش در به‌کارگیری بازنشستگان، عدم‌پذیرش و تطابق با ویژگیهای نسل جدید، برنتافتن 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[3] 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[4] (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
2. Zanjari
3. Tian
4. Hao and Li

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

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 ایالات‌متحده، افراد بازنشسته مشارکت‌کنندگان قابل‌توجهی در خدمات داوطلبانه و اشتغال مجدد هستند که طبق نظرسنجی از نوجوانان، آنها را افرادی مهربان، دلسوز و خونسرد به تصویر کشیده‌اند (ژو[1]، ۲۰۲۱).

بااین‌وجود انتظار می‌رود حتی‌المقدور 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 ظرفیتها 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 بپردازند یا گروههایی متشکل از یک فرد بازنشسته و چند معلم کم‌سابقه ایجاد و در آن به تبادل‌نظر و پرسش‌وپاسخ بپردازند.

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 ازجمله

1. Zhu

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

دانش‌آموزان، مدیران و معلمان رسمی، والدین، متخصصان و صاحبنظران تعلیم‌وتربیت نیز مدنظر قرار گیرد. در انجام تحقیقات آتی دیدگاه معلمان و دبیران بازنشسته مرد به‌صورت 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 باتجربه 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 عمل‌آورند.

حامی مالی: وجود ندارد.

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

- 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

- 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.jeoa.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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

- 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.rie.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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1]

[DOI: 10.32598/refahj.25.97.4557.1] [Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-29]