

اهمیت مهارت آموزی برای دوران بازنشستگی، راهکارها و چالش‌ها (با تکیه بر برنامه‌ریزی برای بازنشستگان)*

پرهام صوفی زاده**/ دکترای عمومی، دامپزشکی، دانشکده دامپزشکی، دانشگاه تهران
عاطفه ثقفیان/ کارشناسی ارشد، طراحی صنعتی، دانشکده هنر و معماری، دانشگاه تهران
میثم خوشبختیان/ دکتری مدیریت منابع انسانی

**soufizadehparhamVV@gmail.com

doi: 10.30496/JREST.2022.312961.1017

چکیده:

بازنشستگی یکی از مراحل اساسی زندگی انسان است که نیازمند توجه ویژه‌ای است. در این مقاله سعی خواهد شد با روشن کردن مفاهیمی مرتبط با بازنشستگی و مهارت‌آموزی تعریفی دقیق از آن‌ها ارائه شود. همچنین با تکیه بر مطالعات داخلی و خارجی، به کمک متد طراحی، راهکاری در این زمینه ارائه می‌گردد. در این مطالعه از مقالات منتشر شده در مجلات معتبر به همراه سایر منابع موجود مانند کتاب‌ها و سایت‌های اخبار و تکنولوژی و... استفاده شده است. علاوه بر این راهکارهایی که در سایر کشورها نیز در حال اجرا است مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و سعی شده است تا با الگوبرداری از این راهکارها و بینش‌های کسب شده از مطالعات و بررسی ذی‌نفعان در این پژوهش برنامه‌ای اولیه برای مهارت آموزی بازنشستگان طراحی شود. قابل توجه است که گروه هدف اصلی این پژوهش بازنشستگان یک سازمان دولتی هستند، اما اطلاعات استخراج شده تا حدی قابل تعمیم به سایر بازنشستگان نیز است.

واژگان کلیدی: بازنشستگی، مهارت‌آموزی، برنامه‌ریزی، توانمندسازی

The importance of skill training for retirement, solutions and challenges (based on planning for retirees)

Parham Sofizadeh \ General Doctorate, Veterinary Medicine, Faculty of Management, University of Tehran

Atefeh Thaghafian \ General Doctorate, Veterinary Medicine, Faculty of Veterinary Medicine, University of Tehran

Meysham Khoshbatian \ PhD in human resource management

Abstract:

Retirement is one of the basic stages of human life that requires special attention. In this article, we will try to clarify the concepts related to retirement and skill training and provide a precise definition of them. Also, relying on internal and external studies, with the help of the design method, a solution is presented in this field. In this study, articles published in reputable magazines were used along with other available sources such as books, news and technology sites, etc. In addition to this, the solutions that are being implemented in other countries have been discussed and examined, and an attempt has been made to model these solutions and the insights gained from the studies and surveys of the stakeholders in this research to design an initial program for the skills training of retirees. . It is noteworthy that the main target group of this research is the retirees of a government organization, but the extracted information can be generalized to other retirees as well.

keywords: Retirement, skill training, planning, empowerment

* این مقاله مستخرج از پروژه پژوهشی "مطالعه مفاهیم و تجارب ملی و بین‌المللی مهارت آموزی بازنشستگان" انجام شده در مؤسسه مطالعاتی سپید می‌باشد.

۱- مقدمه

یکی از مسائل مهمی که کمتر به آن پرداخته شده است، توجه به طراحی دوره‌ی زندگی در دوران بازنشستگی است. در این پژوهش با توجه به بررسی‌ها و نیازمندی‌های شناسایی شده در مرحله اکتشاف، تمرکز بر مهارت‌آموزی از منظر اقتصادی (به کمک توانمندسازی افراد) و در مرحله دوم با تمرکز بر بعد اجتماعی و روانی افراد است.

مسائل امروزی بشر معمولاً دارای ابعاد گسترده‌ای هستند که اثرات متقابلی بر یکدیگر می‌گذارند و بی‌توجهی به هر یک از آن‌ها می‌تواند عواقب زیان‌بار اجتماعی برای جامعه داشته باشد. علاوه بر این، بر اساس آماري که در سال ۹۷ منتشر شده است، جمعیت بازنشستگان کشور چیزی حدود ۱۰ درصد جمعیت ایران را تشکیل داده است؛ که به طور حتم با توجه به تغییر جمعیت ایران به سمت پیری، این عدد افزایش خواهد یافت. پیش‌بینی می‌شود در سال‌های آینده، این مقدار به بیش از ۱۵ درصد برسد. نکته‌ی قابل توجه دیگر، افزایش متوسط طول عمر است (هیرسچ، ۱۹۸۰). با توجه به پیشرفت‌های پزشکی و تکنولوژی، طول عمر متوسط انسان طولانی‌تر شده است که این موضوع به این معناست که دوره‌ی بازنشستگی نیز طولانی‌تر شده است. در مجموع می‌توان گفت که جامعه‌ی بشری با افزایش دوره‌ی بازنشستگی روبرو است، افزایشی که دارای دو بعد جمعیتی (تعداد بازنشستگان) و زمانی (مدت زمانی که افراد در این دوره قرار دارند) است. لذا این امر، ضرورت توجه بیشتر و برنامه‌ریزی مدون را برای این دوره از زندگی انسان، پررنگ‌تر کرده است. در این مقاله سعی خواهد شد تا راهکارهایی موثر برای آن ارائه شود تا علاوه بر آثار مثبتی که بر روی بازنشستگان و خانواده‌ی آنان می‌گذارد، موجب ارتقای سطح جامعه نیز گردد.

برای درک بهتر مفاهیم و راهکارهایی که در ادامه ارائه خواهد شد، لازم است از واژگانی که در این مطالعه استفاده شده است، تعریفی مشخص و واحد وجود داشته باشد. علاوه بر این دانستن این واژگان مخاطبان را برای جستجوی بیشتر در این زمینه یاری خواهد کرد. در این بخش، به ارائه‌ی این تعاریف بر اساس مطالعات و منابع موجود در ایران و جهان پرداخته خواهد شد.

۱-۱- بازنشستگی

تعاریف متعددی از بازنشستگی ارائه شده است که شامل تعاریف قانونی، عرفی و آکادمیک است که در تمامی آن‌ها، چند وجه مشخص مشترک وجود دارد که شامل (۱) احراز شرایط سنی، (۲) احراز شرایط معین سابقه خدمت، (۳) جوانب

قانونی، (۴) تأییدیه مراجع دارای صلاحیت و (۵) تعیین مدت زمان برخورداری از حقوق و مزایای بازنشستگی است. با توجه به این موارد می‌توان بازنشستگی را وضعیتی دانست که طی آن فرد به دلیل شرایط سنی و سابقه‌ی خدمتی خود و بر مبنای قانون بازنشستگی مورد تأیید مراجع ذی‌صلاح، از فعالیت شغلی رسمی خود بر پایه حقوق و مزایای مشخص کناره‌گیری می‌کند (گلپور، ۱۳۹۰). البته باید به این نکته توجه کرد که برای بسیاری از افراد بازنشستگی زمانی است که فرد بدون توجه به سن، بازار کار را ترک کند. علاوه بر این بازنشستگی برای برخی از افراد زمانی معنا پیدا می‌کند که خود فرد، دست از کاری که دارد بکشد و وارد دوران بازنشستگی شود. بنابراین بازنشستگی می‌تواند دفعی یا تدریجی باشد. همچنین می‌تواند داوطلبانه، اجباری، موقت و یا دائم باشد. همه‌ی این موارد موجب می‌شوند که ارائه‌ی مفهومی واحد از بازنشستگی دشوار باشد. در نهایت می‌توان مهمترین کلید واژگانی که مرتبط با تعریف بازنشستگی هستند را در جملات روبرو خلاصه کرد: مرحله‌ای از زندگی، جدا شدن از نقش قبلی، ترک شغل، تغییر نقش فردی، خروج از بازار کار، یکی از مهمترین تغییرات زندگی، توقف فعالیت‌های حرفه‌ای به علت ازدیاد سن، نقطه‌ی عطف، کاهش چشمگیر اشتغال یا کاهش سطح درآمد یا ساعت کار، دریافت حقوق بازنشستگی، فرصتی برای اداره مشاغل شخصی و مولد ماندن و درآمدزایی، متکی نبودن به صندوق‌های بازنشستگی، گذر از نقشی به نقش دیگر، انتقال به مرحله‌ی جدیدی از زندگی، خودکفایی، احساس ارزش، تعاملات اجتماعی، تحریک فکری و...

۱-۲- تجربه بازنشستگی

تجربه‌ی بازنشستگی، به صورت یک فرآیند مبتنی بر مشخصه‌های روانی - اجتماعی، شامل آمادگی روانی - اجتماعی قبل، هنگام و بعد از بازنشستگی است. شواهد موجود حاکی از آن است که در هنگام و بعد از بازنشستگی، میزان فشار تجربه شده توسط افراد و تبعات جسمی و روانی آن به صورت بارز و چشمگیری بیشتر از دوره قبل از بازنشستگی است (گلپور، ۱۳۹۰).

تجربه بازنشستگی ممکن است برای افراد، ویژگی‌های متفاوت و شاید متضادی داشته باشد. برای توضیح این مطلب می‌توان مثالی از دو برداشت مختلف از بازنشستگی بیان کرد. گروهی معتقدند بازنشستگی، دوره طلایی زندگی است و به افراد این مجال را می‌دهد تا به نقش‌های دیگر خود (به غیر از اشتغال) در زندگی بیشتر توجه کنند و بتوانند به دغدغه‌های شخصی یا فعالیت‌های تفریحی بپردازند. در

نتیجه، بازنشستگی و خروج فرد از بازار کار به معنای فراغت از فعالیت شغلی اجباری و بهره بردن از آرامش و آسایش در دوره جدید و طلایی زندگی است. از سوی دیگر، برخی بازنشستگی را تجربه‌های توأم با احساس طردشدگی یا خروج اجباری از مشارکت اجتماعی تعریف می‌کنند؛ زیرا خروج از بازار کار را به معنای از دست رفتن حس هویت شغلی و طرد از فعالیت‌های معنابخش زندگی می‌دانند (عمادی، ۱۳۹۷). این احساس به معنای طردشدگی ناخواسته افراد یا گروه‌ها از فرایندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که از مشارکت کامل آن‌ها در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، جلوگیری می‌کند. واریس در سال‌های آغازین دهه ۲۰۱۰، با مطالعات گسترده و وسیعی که انجام داد، به مجموعه علائم و نشانه‌هایی رسید، که آن را بعنوان نشانگان بازنشستگی نامگذاری کرد. براساس گزارش واریس نشانگان بازنشستگی مشتمل بر مجموعه نشانه‌هایی شامل احساس به پایان خط رسیدن، پوچی و بی‌هدفی احتمالی، اضطراب، افسردگی، ترس از طرد شدن و نگرانی‌هایی از این دست است، که پس از بازنشستگی افراد به اشکال مختلف با آن دست به گریبان هستند. این علائم به ویژه در کسانی که در دوره‌ی زمانی اشتغال خود دارای مقام و قدرت بوده‌اند و با بازنشستگی نفوذ کلام و قدرت خود را از دست می‌دهند بسیار محسوس‌تر و جدی‌تر است (گلپور، ۱۳۹۰). بنابراین تجربه‌ی بازنشستگی بسته به طرز تلقی فرد از بازنشستگی و شرایط زندگی او متفاوت خواهد بود و دو دید کاملاً متضاد در مورد آن وجود دارد.

۱-۳- مهارت‌آموزی

گاتری (روانشناس رفتارگرا) مهارت را این‌گونه تعریف می‌کند: «قابلیتی است که با اطمینان معین و صرف حداقل انرژی و زمان، به نتیجه مطلوب و قابل بهره‌وری برسد. به طور کلی

مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات که به طور اکتسابی یا بعضاً ذاتی توسط یک فرد به شکل هدفمند برای ایجاد یا ساخت یک خروجی مطلوب یا اثربخش استفاده می‌شود.» یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های انسان توانمند در عصر حاضر، توانایی تبدیل دانش و اطلاعات تئوری به مهارت قابل اجرا در عمل است. مهارت شامل کلیه توانایی‌های ابتدایی لازم است که انجام کار را در شرایط تعیین شده عملی می‌سازد (کلاگ، ۱۹۹۶). البته برای مهارت دسته‌بندی‌های متفاوتی وجود دارد و صاحب‌نظران این حوزه، تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از مهارت را ارائه کرده‌اند. به دلیل اهمیت بحث مهارت‌آموزی در این مطالعه، در ادامه به انواع مهارت‌های موجود اشاره خواهد شد.

دو دسته‌بندی پرتکرار و شناخته‌شده بر اساس ماهیت مهارت‌ها وجود دارد. در یکی از این مدل‌ها، انواع مهارت را به دو دسته‌ی مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت (فنی) تقسیم می‌کنند. مهارت‌های سخت دانش فنی یا آموزش‌هایی است که از طریق آموزش و تحصیل در دوره‌های فنی، تحصیلی یا براساس تجربه در محیط کار به دست می‌آیند. مانند نحوه‌ی کارکردن با دستگاه یا یک نرم‌افزار که برای بسیاری از افراد ملموس‌تر و قابل اندازه‌گیری است. مهارت‌های نرم آن دسته از مهارت‌هایی است که نحوه‌ی تعامل با افراد مختلف را شکل می‌دهد. این مهارت‌ها بعضاً به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری افراد اطلاق می‌شود که لزوماً صحیح نیست و این‌ها هم مانند مهارت‌های فنی قابل اکتساب و یادگیری هستند. از مهم‌ترین مهارت‌های نرم می‌توان به حل مسئله، مهارت ارتباط موثر، مدیریت زمان، کارگروهی، خلاقیت، خودمراقبتی و یادگیری اشاره کرد. دسته بندی دیگری که مطرح می‌شود به این شکل جدول زیر است.

جدول ۱. دسته بندی مهارت آموزی

مهارت	تعریف	مثال
قابل انتقال / عملکردی (مدیریتی)	اقدامات انجام شده برای انجام یک کار، قابل انجام در شکل‌های مختلف کارکردی	سازماندهی تبلیغ و معرفی تحلیل
خصایص شخصی / نگرش	ویژگی‌ها یا ویژگی‌های شخصیتی که به انجام کار کمک می‌کنند و نحوه انجام کار را شکل می‌دهند	صبر مدیریت زمان استقلال
دانش محور	دانش موضوعات خاص، رویه‌ها و اطلاعات لازم برای انجام وظایف خاص	حسابداری سرپرست عملیات مدیریت مالی

۲- اهداف

این مطالعه با هدف بررسی مفاهیم و تجارب ملی و بین‌المللی مهارت آموزشی بازنشستگان به منظور بهبود سطح زندگی و توانمندسازی بازنشستگان یک سازمان دولتی انجام شده است. لذا تبیین مفاهیم مهارت آموزشی در دوران بازنشستگی، شناخت شرایط داخلی، ارائه راهکار و پیشنهاد طراحی خدمت جهت ارتقاء مهارت‌های فردی از جمله مهم‌ترین اهداف این پژوهش بوده است.

۳- روش کار

پیش از شروع فاز مطالعاتی، با برگزاری جلساتی با ذی‌نفعان سعی در فهم دغدغه‌های کاربر شد. در ادامه، این دغدغه به نیازهایی در سطوح بالاتر جامعه بسط داده شد و فاز مطالعاتی یا فاز اکتشاف برای تعریف درست مساله در این سطح آغاز گردید. روش اصلی در فاز مطالعاتی، تحقیق و بررسی متون قبلی بوده است. همچنین با جمع‌آوری داده به کمک پرسشنامه از تعدادی از بازنشستگان یک سازمان دولتی، نیازها و چالش‌های کاربر استخراج شد. لازم به ذکر است که با توجه به نیاز اصلی کاربر، این مطالعه یک پژوهش عمل‌گرایانه بوده است.

منابع مورد استفاده در این پژوهش با جستجوی کلید واژگان در پایگاه‌های داده‌ای مختلف استخراج شده است. تعداد مقالات استخراج شده حدود ۳۰ عدد بوده است. علاوه بر مقالات، از تجارب موفق در سایر سازمان‌های داخلی و خارجی نیز نمونه‌برداری شده است. همچنین اطلاعات درج‌شده در سایت‌ها، مجلات، پایگاه‌های آپلود فیلم، کتب داخلی و خارجی، بیش از ۱۰ سایت خبری و... نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفت. همان‌طور که پیش از این نیز ذکر گردید، پرسشنامه‌ای توسط تیم طراحی برای ۴۰ نفر از بازنشستگان طراحی و ارسال گردید.

برخی از نتایج و تحلیل‌های حاصل از خروجی‌های مصاحبه و پرسشنامه به شرح زیر است:

- ۴۰ درصد از افراد مبلغی برای بازنشستگی پس‌انداز نمی‌کنند.
- ۶۰ درصد از افراد پس از بازنشستگی مشغول به کار شدند.
- ۴۰ درصد افراد نیاز به اشتغال دوباره بعد از بازنشستگی را اعلام کردند.
- وضعیت سلامت جسمی و روانی بعد از بازنشستگی در اولویت دغدغه‌های بازنشستگان پس از بازنشستگی

اعلام شده است. احساس روزمرگی و وضعیت مالی و اقتصادی در اولویت دوم دغدغه‌ها است.

- افرادی که از خدمات بازنشستگی استفاده می‌کنند فقط به بیمه و وام اشاره کردند.
 - ۶۰ درصد افراد از هیچ‌گونه خدمات آموزشی پس از بازنشستگی اطلاع ندارند.
 - ۴۰ درصد افراد از تاثیرات مثبتی که آموزش مهارت‌هایی مثل مهارت‌های نرم می‌تواند داشته باشد اطلاعی ندارند و ۴۰ درصد دیگر فکر می‌کنند ممکن است تاثیرات مثبت داشته باشد.
 - ۶۰ درصد از افراد معتقدند مهارت‌های کسب و کار در اولویت یادگیری نسبت به مهارت‌های تخصصی (مثل برنامه‌نویسی) و مهارت‌های نرم قرار دارد.
 - افرادی که پاسخ داده‌اند فقط تا به حال در زمینه مسائل جسمی و پزشکی مشاوره گرفته‌اند و برای موارد دیگر مثل مشاوره تخصصی سرمایه‌گذاری و پس‌انداز به افراد متخصص مراجعه نکردند.
- با توجه به هدف اصلی این پژوهش، پس از جمع‌آوری اطلاعات استخراج شده، با برگزاری جلسات متعدد و ارائه‌ی اطلاعات به تیم طراحی و نوآوری، سعی در ایده‌پردازی و استخراج راهکار گردید. روش اصلی استفاده شده برای ارائه‌ی راهکارها، بر روش طراحی استوار است. تاکید بر روش طراحی از آن جهت است که مسائل امروزه‌ی بشر معمولا ابعاد گسترده و تاثیرات متقابل فراوانی بر یکدیگر دارند. عدم قطعیت، توانایی‌های محدود افراد در تسلط صد درصدی بر یک موضوع، ارتباطات و اثرات مختلف پدیده‌ها بر یکدیگر باعث شده است که فرموله کردن مسائل مثل قبل آسان نباشد. بخصوص مسئله‌هایی که بعد اجتماعی و انسانی پررنگ‌تری دارند و می‌توانند در دسته مسائل حیاتی دسته‌بندی شوند. در نتیجه روش حل مسئله طراحی با این نگاه انطباق خوبی پیدا کرده است. یکی از رویکردهای مهم در متد طراحی نگاه کاربر - محور است. به کمک این فرآیند که روندی تکرارشونده و چرخه‌ای دارد، در ترکیب با روش حل مسئله چابک (جمع‌آوری، نمونه‌سازی و تحویل‌های سریع، پیوسته و تکرارشونده) ابعاد دغدغه‌های کاربر روشن‌تر گردید و به این ترتیب ارائه‌ی راهکار بر مبنای شناسایی نیاز و بینش‌های کسب شده از مطالعات در فاز ایده‌پردازی و طراحی انجام شد.

۴- پیشینه پژوهش

در پژوهشی که در سال ۲۰۰۸ در مورد بازنشستگی پزشکان انجام شده است، مشخص شد که به احتمال زیاد امنیت مالی و اوقات فراغت، که از اولین مسائل مورد بررسی بعد از بازنشستگی هستند، محقق شده‌اند، اما آنچه در این معادله گم می‌شود مولفه‌هایی هستند که برای سال‌های متممادی وجود این افراد را شکل داده است. برای پزشکان، عدم وجود ثبات اجتماعی، فکری و ساختاری بسیار ارزشمند بعد از دوران بازنشستگی از جمله‌ای این مولفه‌ها هستند.

در یک مطالعه کیفی در سال ۲۰۱۷ علت کار کردن افراد پس از بازنشستگی بررسی شد. در این مطالعه مهمترین انگیزه‌های کار کردن پس از سن بازنشستگی حفظ برنامه‌های روزمره و سود اقتصادی معرفی شد.

در مقاله‌ای دیگر در سال ۲۰۱۵ تحقیقی در مورد یادگیری مستمر در طول عمر و بررسی نیازهای یادگیری بازنشستگان، انجام شده است که از داده‌های این مطالعه نتیجه گرفته شد که افراد مسن معتقدند شرایط ایده‌آل زندگی برای فاز بعدی زندگی (بازنشستگی)، حفظ یک سبک زندگی سالم، امنیت زندگی بازنشستگی و مشارکت تعاملی اجتماعی است.

در مقاله‌ای با محوریت طراحی محصول و خدمت برای جوامع با تکیه بر رویکرد طراحی انسان - محور، به نوآوری در محصولات و خدمات فراگیر مربوط به فعالیت‌های روزمره افزایش آگاهی در مورد روش‌های سلامتی اشاره شده است. رویکرد اصلی این پژوهش ارائه‌ی راهکارهایی است که افراد مسن را قادر به داشتن زندگی مستقل می‌کند.

در پژوهشی دیگر، بررسی‌ای بر اثر کارآفرینی از طریق آموزش برای کارمندان بازنشسته انجام شده است. در واقع این پژوهش به اهمیت یادگیری مهارت‌های کارآفرینی برای کارمندانی که می‌خواهند بازنشسته شوند پرداخته است. هر فردی که بازنشسته می‌شود باید خود را آماده کند تا بتواند با نیازهای فضای جدید سازگار شود. افرادی که قرار است بازنشسته شوند باید مجهز باشند و آمادگی ورود به ذهنیت جدید را داشته باشند تا بازده و نوآوری خود را حفظ کنند، از جمله در جستجوی فرصت‌های شغلی، این کارمندان به مهارت‌های کارآفرینی نیاز دارند. در این پژوهش، آموزش فقط بر جنبه‌های مدیریت مالی موجود تمرکز ندارد، بلکه بر توسعه پتانسیل فردی و اداره مشاغل شخصی نیز متمرکز است. این مطالعه نمونه‌ای واقعی از ارائه‌ی خدمات برای دوران بازنشستگی معرفی کرده است. در شهر باندونگ

اندونزی، یکی از موسسات فعال در زمینه‌ی آموزش کارآفرینی (مرکز دوتا)، دوره‌های آموزش کارآفرینی را برای آماده‌سازی برای بازنشستگی سازمان می‌دهد. مطالب ارائه شده در این دوره شامل راهنمایی برای مربی‌گری، آمادگی ذهنی برای بازنشستگی، ایجاد روحیه‌ی کارآفرینی، به حداکثر رساندن استعدادهای درخشان، مدیریت زندگی سالم سالمندان و بازدید از یک مرکز تجاری بود.

هدف از ارائه خدمات و برنامه‌های قبل از بازنشستگی برای کارکنان، اقداماتی است که به منظور تأمین سلامت جسم و روان آن‌ها صورت می‌گیرد. در این تحقیق خدمات و برنامه‌های قبل از بازنشستگی عبارت است از برنامه‌هایی که به منظور سازگار کردن کارمندان در آستانه‌ی بازنشستگی با شرایط و وضعیت بازنشستگی از طرف سازمان باید ارائه گردد.

این گونه برنامه‌ها عبارتند از: برخورداری از مراکز مشاوره و راهنمایی جهت کاهش مسائل روحی و روانی، برگزاری اردوهای قبل از بازنشستگی برای آمادگی دوران بازنشستگی، برگزاری جلسات و نشست‌های آمادگی برای بازنشستگی، ایجاد و معرفی برنامه‌هایی در زمینه اشتغال مجدد برای دوران بازنشستگی به تناسب وضعیت سنی و جسمی آن‌ها، معرفی برنامه‌هایی به منظور کشف مهارت‌ها و توانایی‌های بازنشستگان، برخورداری از آموزش‌های لازم برای سازگاری با دوران بازنشستگی و ...

مفهوم بازنشستگی را از زاویه نگاه به مفهوم کار و شغل نیز می‌توان بررسی کرد. داشتن شغل، نقشی مهم و کلیدی‌ای در چگونگی ساخته شدن، تعریف شدن و تحول هویت فرد دارد. مطالعات متعدد در این مورد نشان می‌دهد که چگونه محیط کار هویت افراد را سامان می‌دهد. از این رو موضوع هویت افراد پس از خروج آن‌ها از بازار کار مسئله‌ای جدی است.

علاوه بر مقالاتی که مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، بررسی نمونه‌ی خدمات ارائه شده در این حوزه نیز اهمیت کلیدی دارد. لذا در ادامه به معرفی اجمالی برخی از این خدمات خواهیم پرداخت.

خدمات و دوره‌های متنوعی در داخل و خارج از ایران برای پاسخ به نیازهای بازنشستگان ایجاد شده است اما به چندین دلیل این دوره‌های آن‌طور که باید نیازهای این گروه را برطرف نساخته است. گستردگی و تنوع چالش‌ها و نیازهای بازنشستگان در دوران بازنشستگی، سبب شده است طرح‌هایی که در حال حاضر در حال اجرا هستند ناکافی قلمداد شوند.

طرح پایش صندوق بازنشستگی کشوری، برنامه‌ها و دوره‌هایی که توسط نهادهای مختلف به طور مقطعی برگزار می‌شوند؛ عموماً معطوف به مهارت‌های فنی و حرفه‌ای برای بازنشستگان و فرزندان آن‌هاست. این موضوع برای این گروه بسیار حائز اهمیت است ولی تنوع پایین در مهارت‌های مورد آموزش و عدم توجه به نیازهای واقعی مخاطب باعث شده است این دوره‌های آن‌طور که انتظار می‌رود در رفع نیازهای این افراد موثر واقع نشود. خدمات پرتال پایش که مهم‌ترین آن‌ها پرسشنامه طلایی بازنشستگی، کلینیک پزشکی آنلاین، مهارت آموزی و ثبت نام در دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای، آموزش‌های مختلف، چون تغذیه، بهداشت روان، ورزش، آموزش‌های مهارتی و... است؛ بیشتر جنبه‌ی تولید محتوا در این زمینه را دارد. در واقع این دوره‌ها آموزش‌هایی کاربردی نیستند و مدل ارائه‌ی آن‌ها هم برای این گروه خاص طراحی نشده است. یکی دیگر از ضعف‌های این برنامه‌ها عدم طراحی میان‌مدت و بلندمدت است که سبب شده است به شکل مستمر و یک‌پارچه خدمات به افراد این گروه ارائه نشود.

موسسه توانمندسازی نیروهای مسلح، یکی دیگر از مجموعه‌هایی است که به طور خاص در زمینه فراهم کردن موقعیت برای افزایش توانمندی بازنشستگان و به تبع آن افزایش میزان رضایت از زندگی فعالیت می‌کند. قسمتی از خدمات این مجموعه فراهم آوردن خدمات رفاهی و حمایتی مانند امکانات سفر و اسکان است و طرح مهارت آموزی این مجموعه با تمرکز بر یکی دیگر از ذی‌نفعان، یعنی فرزندان بازنشستگان، طراحی و اجرا می‌شود. همکاری با موسسات و مجموعه‌های آموزشی مطرح از مزایای این طرح است، این طرح امکان دسترسی این گروه از ذی‌نفعان را به این دوره‌های آموزشی فراهم آورده است ولی طراحی مسیر آموزشی یا مهارت آموزی با تکیه بر شناخت مخاطب در دست طراحی و برنامه‌ریزی است.

نمونه‌های بین‌المللی خدمات توانمندسازی بازنشستگان به طور معمول فقط بر روی یکی از نیازهای آن‌ها متمرکز است و بیشترین مورد را خدمات مشاوره‌ای در زمینه سرمایه‌گذاری و پس‌انداز بازنشستگی شامل می‌شود. به طور مثال مجموعه امپور ریتایرمنت^۲ یکی از موفق‌ترین مجموعه‌های در این زمینه است که حدود ۱۰ میلیون نفر از خدمات آن استفاده می‌کنند. این مجموعه از ابزارها و خدمات نوآورانه برای یافتن بهترین گزینه‌ها و استراتژی‌ها برای کمک به نگه داشتن پولی

که توسط بازنشستگان پس‌انداز شده است کمک می‌کند. طرح‌های مشاوره‌ای سرمایه‌گذاری از دیگر خدمات این مجموعه است. یکی دیگر از خدمات این مجموعه آموزش مباحث سرمایه‌گذاری در حوزه‌های مختلف است. به طور کلی اکثر نتایج جستجوها برای نمونه خدمات بازنشستگی در مورد برنامه‌های مدیریتی مالی و خدمات مادی هستند. همانطور که نتایج تحقیقات بیان کردند، دغدغه‌های مالی بخشی از صورت مسئله در میان جامعه بازنشستگان است. در مقاله‌ای که در مجله‌ی هاروارد بیزینس ریویو منتشر شده است، پزشک مصاحبه شده احساس خود را به هنگام بازنشستگی اینطور بیان می‌کند: «من مطمئن نیستم طرف دیگر این قضیه چیست، او با نشانه‌ای از ناراحتی به من گفت، اما می‌دانم وقتش رسیده.» وقتی افراد به سن بازنشستگی نزدیک می‌شوند، آماده (یا مجبور) به این تغییر از حرفه‌ی طولانی مدت خود می‌شوند و نگران هستند که بعد از این چه اتفاقی می‌افتد. نگرانی‌های آن‌ها بیشتر جنبه‌ی شخصیتی دارد تا مالی. به عنوان مثال مهم‌ترین دغدغه‌های آنان شامل مواردی مانند «چگونه می‌توانم خودم را دوباره بازیابم بعد از پشت سر گذاشتن شغل؟ فاز بعدی زندگی برایم چگونه خواهد بود؟ چطور مطمئن شوم که بی‌حوصله نخواهم شد؟ و...» است. بنابراین نویسنده باور دارد به جای برنامه‌ریزی برای بازنشستگی باید افراد را تشویق به فکر کردن به آن بعنوان «طراحی فاز بعدی زندگی» کرد.

در بسیاری از کشورهای صنعتی که با پدیده‌ی سالمندی مواجه شده‌اند، تغییر تلقی و نگاه به این مرحله از زندگی، گام اول در مواجهه با مسئله بوده است. در نتیجه به جای آنکه سالمندی و بازنشستگی معادل ازکارافتادگی و فرسودگی باشد، مرحله‌ای از زندگی تصور می‌شود که در آن فردی شایسته احترام و تقدیر از سوی سایر گروه‌ها و عضوی فعال از جامعه خود است. در این رویکرد جدید، مسئله‌ی سالمندان فقط دریافت حقوق بازنشستگی یا خدمات پزشکی و مراقبت نیست بلکه بر حق آن‌ها برای مشارکت کامل در زندگی اجتماعی به عنوان عضوی فعال تأکید می‌شود. همچنین این نگرش جدید به دنبال نادیده گرفتن یا انکار نیازهای خاص سالمندان نیست اما هدفش از میان بردن کلیشه‌های ذهنی منفی در مورد سالمندان و از میان بردن موانعی است که مانع از پیوند آن‌ها به جامعه و در نتیجه انزوای سالمندان می‌شود.

وبسایت خبری یواس نیوز^۳، گزارشی مربوط به سال ۲۰۱۷ درباره شش روندی که بازنشستگی در آمریکا را تغییر داده است، منتشر شده که بیان می‌کند در طول دوره شغلی افراد، فناوری و جهانی سازی، محیط کار را به طرق بی‌شماری تغییر داده است. بسیاری از تغییرات اجتماعی بر زندگی شخصی نیز تاثیر گذاشته است. جای تعجب نیست که بسیاری از همین عوامل باعث تغییر فضای بازنشستگی نیز شده‌اند. برخی از تغییرات مثبت هستند، برخی دیگر ناخواسته و برخی به سادگی متفاوت هستند. اما به طور کلی، بازنشستگی با بازنشستگی والدین و پدربزرگ و مادربزرگ‌ها تفاوت چشمگیری خواهد داشت. در ادامه شش روند متغیر شکل بازنشستگی در آمریکا ذکر خواهد شد:

تنوع بیشتر^۴: یکی از برجسته‌ترین روندهای سازمانی آمریکا طی ربع قرن گذشته، تنوع بخشیدن به نیروی کار بوده است. این روند ناشی از افزایش مهاجرت به ویژه از هند، چین، مکزیک و خاورمیانه است. با افزایش سن این کارگران و شروع به بازنشستگی، تقاضا برای اسکان سالمندان، از اجتماعات فعال بزرگسالان گرفته تا مراقبت‌های تخصصی، تغییر خواهد کرد.

فناوری و اتصال^۵: نسل پرجمعیت متولدشده در دوران بعد از جنگ جهانی دوم که وارد دوران بازنشستگی می‌شوند، اولین موج افرادی را تشکیل می‌دهند که در مقیاس وسیع، اهل کامپیوتر هستند و به استفاده روزانه از فناوری عادت دارند. از آنجا که این نسل فناوری را در زندگی شخصی و همچنین زندگی کاری خود ادغام کرده‌اند، بعید است هنگام ورود به بازنشستگی دستگاه‌های خود را کنار بگذارند. از بسیاری جهات سهولت خرید، برقراری ارتباط، تحقیق در مورد اطلاعات و سرگرمی در اینترنت، زندگی بازنشستگان را آسان‌تر کرده است؛ مهارت‌های رایانه‌ای که بسیاری از بازنشستگان در طول زندگی شغلی خود به دست آورده‌اند، آن‌ها را قادر می‌سازد تا به کارهای کارآفرینی و خلاقیت بپردازند و از نظر ذهنی تحریک شوند.

انفجار هزینه‌های مراقبت بهداشتی^۶: هزینه‌های سرسام‌آور بیمه درمانی و برخی داروهای تجویزی، شاید نگران‌کننده‌ترین روند برای کسانی باشد که قبل از ۶۵ سالگی، وارد بازنشستگی می‌شوند. برای کسانی که کار را به طور غیر ارادی ترک

می‌کنند و مجبور می‌شوند زودتر از موعد مقرر بازنشسته شوند، متحمل شدن این هزینه‌ها اغلب تأثیرات فاجعه‌باری بر پس‌انداز بازنشستگی و میزان پولی که می‌توانند از راه‌های دیگر صرف کنند دارد.

تعداد بیشتری از بازنشستگان به مشاغل کارآفرینانه مشغول می‌شوند یا به چنین شغل‌هایی می‌پیوندند^۷: برای برخی از بازنشستگان، بازنشستگی واقعاً به معنای پشت سر گذاشتن کار برای همیشه و گذراندن بقیه زندگی خود به کارهای تفریحی است. اما برای بسیاری از افراد، شکل دیگری از کار بخشی از سبک زندگی بازنشستگی آن‌ها برای سال‌های آینده خواهد بود. دلایل زیادی وجود دارد افرادی که از کار اصلی بازنشسته می‌شوند، به کار خود ادامه می‌دهند. برخی از بازنشستگان نیازهای مالی دارند، در حالی که دیگران چالش و تعامل روزمره با افراد دیگر را از دست می‌دهند. بازنشستگان ممکن است به دنبال کسب رضایت از راه‌اندازی مشاغل شخصی خود و یا انجام کار مورد علاقه خود باشند و برخی از افراد هستند که به سادگی می‌خواهند از کسالت دوری کنند و نمی‌دانند چگونه وقت خود را صرف کنند. در نتیجه یکی از برنامه‌ریزی می‌کنند ورود مجدد به بازار کار و ایجاد درآمدی جدید است. علاوه بر بخش اقتصادی، با ایجاد ارتباطات جدید و ادامه شور زندگی، چالش‌ها و تجارب سخت دوران بازنشستگی می‌تواند کاهش و حتی بهبود یابد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

برای شروع طراحی برنامه‌ی توانمندسازی برای بازنشستگان و بدست آوردن دیدی جامع از مسئله‌ی بازنشستگی، از ابزار ۵ پرسش^۸ استفاده شده است. در واقع با این ابزار به ۵ سوال اساسی در مورد برنامه‌ریزی دوران بازنشستگی پاسخ داده می‌شود. همچنین مسائل گوناگون مربوط به این موضوع به صورت خلاصه و جامع تعریف می‌شود. لازم به ذکر است که با توجه به هدف اصلی این مطالعه که طراحی برنامه‌ای جامع برای بازنشستگان سازمان است، این ابزار با تمرکز بر بازنشستگان یک سازمان دولتی شکل گرفته است.

3- US news

۴- Greater Diversity

۵- Technology & Connectedness

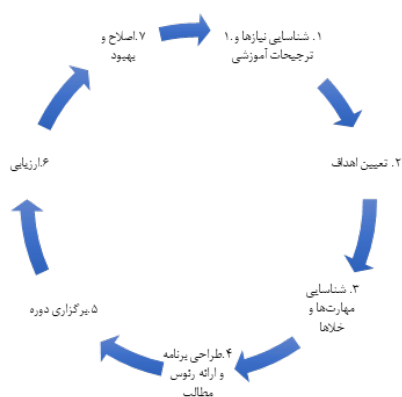
۶- Exploding healthcare costs

۷- More retirees working or engaged in entrepreneurial pursuits

۸- 5WH Question

چه چیزی؟ (what)	طراحی خدمت برای کمک به: طراحی زندگی در دوران بازنشستگی برای مرتفع ساختن چالش‌های اقتصادی، فردی و میان فردی ایجاد آمادگی پیش از رسیدن به دوره بازنشستگی آموزش، مهارت آموزی و توانمندسازی
چه زمانی؟ (when)	خدمت پیشنهادی پیش از رسیدن به دوران بازنشستگی می‌تواند به کاربران ارائه شود.
کجا؟ (where)	بستر آنلاین (وبسایت) بعنوان بستر اصلی
چه کسی؟ (who)	برای ذینفعان به ترتیب اولویت: بازنشستگان سازمان در درجه دوم برای خانواده‌های آنها در مراحل بعدی سایر ذینفعان پروژه.
چگونه؟ (how)	در گام اول: طراحی بصورت خدمت و در ابعاد کوچک ^۹ و سپس بهبود مستمر بعنوان راه حل کوتاه مدت طراحی به کمک بینش حاصل شده از مرحله قبل و طراحی برای میان مدت و بلند مدت.

- سطح آموزش^{۱۲}: یادگیری و مهارت آموزی در تئوری
 - سطح توانمندسازی^{۱۳}: یادگیری عمیق و عملی
 - سطح اجتماع سازی^{۱۴}: ایجاد گروه‌های موثر و توانمند برای خلق ارزش‌های مادی (مانند کسب و کارهای جدید) و معنوی (انتقال تجربه و ...)
- ۵-۲- مراحل اصلی دوره توانمندسازی**
۱. شناسایی نیازها و ترجیحات آموزشی
 ۲. تعیین اهداف
 ۳. شناسایی مهارت‌ها و خلاها
 ۴. ارائه برنامه و رئوس مطالب
 ۵. برگزاری دوره
 ۶. ارزیابی: جمع آوری داده و بازخوردها و تحلیل
 ۷. اصلاح و بهبود



شکل ۱. مراحل اصلی دوره توانمندسازی

یکی از بینش‌های حاصل شده از فاز اکتشاف، دغدغه‌های ایجاد آمادگی برای بازنشستگان و افزایش مهارت‌های آنها برای ادامه اشتغال یا راه اندازی کسب و کار پس از بازنشستگی است تا بتوانند در وهله اول چالش‌های معیشتی و اقتصادی خود را برطرف کنند و در کنار آن از داشتن زندگی فعال و حضور در اجتماع و حفظ منزلت اجتماعی بهره‌مند شوند.

در این مرحله پس از بررسی و شناخت کاربر، پرسونا مخاطب نیز طراحی شد. پرسونا یکی از ابزارهای طراحی است که به تعریف دقیق‌تر و بهتری از گروه هدف و دسته‌بندی آن کمک می‌کند. پرسونا در واقع نماینده‌ای/نماینده‌ای از گروه هدفی است که خدمت برای آنها طراحی می‌شود. پرسونا، شخصیت‌های خیالی هستند که بر اساس داده‌هایی که در فاز شناخت بدست آمده است، تعریف و طراحی می‌شوند، تا انواع مختلف کاربر را، نشان دهد و کمک کند تا نیازها، تجربیات، رفتارها و اهداف کاربران بهتر درک شوند. بنا به هدف پژوهش، برای هر پرسونا مشخصات دموگرافیک از جمله نام و سن و ... تا ویژگی‌های رفتاری و چالش‌ها و اهداف را می‌توان تعریف کرد. برای پروژه حاضر سه پرسونای تعریف می‌شود.

۵-۱- ساختار راه حل

ساختار و اهداف جامع تعریف شده برای خدمت پیشنهادی به صورت زیر است:

- سطح آگاهی^۹: ایجاد آمادگی و دیدگاه جدید نسبت به بازنشستگی

۹- MVP

۱۰- Awareness

۱۱- Mindset

۱۲- Training

۱۳- Empowerment

۱۴- Community building

• مرحله اول

با ورود افراد به پروسه شرکت در دوره توانمندسازی، برای ارائه خدمت به او، مرحله شناسایی نیاز در نظر گرفته شده است. روش‌های پیشنهادی برای این کار:

- پرسش نامه‌ها و فرم‌های طراحی شده
- مصاحبه با متخصص
- ایجاد کانال ارتباطی برای اعلام نیاز توسط خود فرد

• مرحله دوم

اهداف و برنامه ریزی‌هایی که فرد برای آینده‌ی خود دارد، مشخص می‌شود.

• مرحله سوم

مرحله ارزیابی وضعیت کاربر که مهارت‌های فعلی او را شناسایی می‌کند. همچنین با اهدافی که برای آینده دارد، خلاها مشخص و نیازهای مهارتی فرد پیشنهاد و اولویت دهی می‌شود.

• مرحله چهارم

بر اساس اهداف، زمان، هزینه و وضعیت فرد برنامه ریزی آموزشی و مهارتی یا خدمات مشاوره و ارتباطی پیشنهاد می‌شود

• مرحله پنجم

شرکت در دوره

• مرحله ششم

همانطور که بارها تاکید شده است، فرایند طراحی شامل بهبودهای مستمر است. این بهبودها به کمک بینش‌هایی که حاصل از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در تمام طول فرایند توانمندسازی است، اتفاق می‌افتد. در نتیجه پیشنهادهای برای اصلاح و بهبود در این مرحله جمع‌آوری می‌شود.

ورودی‌های مرحله ارزیابی شامل:

- جمع‌آوری نیازهای ذی‌نفعان از طریق انجام مصاحبه‌ها و تشکیل جلسات گروه‌های کانونی
- جمع‌آوری و تحلیل بازخوردهایی که از شرکت در هر کلاس یا دوره یا پس از استفاده از خدمات ارتباطی و مشاوره‌ای گرفته‌اند.

- ارزیابی عملکرد در فرایند یادگیری

• مرحله هفتم

تیم‌های طراحی، مشاوران، متخصصان و مدیران سطوح مختلف سازمان و سایر ذی‌نفعان تاثیرگذار و تصمیم‌گیر باید بصورت دوره‌ای اصلاحات و بهبودهایی که در مرحله قبل شناسایی شد، اعمال نمایند. این بهبودها جنبه‌های مختلفی را پوشش می‌دهد:

- باعث خدمات رسانی بهتر و موثرتر برای کاربران می‌شود.

- به مدیریت بهتر منابع انسانی و زیرساخت‌ها و هزینه‌ها کمک می‌کند.

- ارزیابی میزان اثربخش بودن خدمت

۵-۳- پیشنهاد طراحی - محتوای دوره

• مهارت‌ها

مهارت‌های سخت، دانش فنی یا آموزش‌هایی است که از طریق آموزش و تحصیل در دوره‌های فنی، تحصیلی یا براساس تجربه در محیط کار به دست می‌آیند. مانند نحوه کارکردن با دستگاه یا یک نرم‌افزار است که برای بسیاری از افراد ملموس‌تر و قابل اندازه‌گیری است. مهارت‌های نرم آن دسته از مهارت‌هاست که نحوه کارکردن یا تعامل با افراد مختلف، چه در محیط کار چه در رابطه عاطفی و خانواده، را شکل می‌دهد. این مهارت‌ها بعضاً به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری افراد اطلاق می‌شود که لزوماً صحیح نیست و این‌ها هم مانند مهارت فنی قابل اکتساب و یادگیری هستند. از مهم‌ترین مهارت‌های نرم می‌توان به حل مساله، مهارت ارتباط موثر، مدیریت زمان، کارگروهي، خلاقیت، خودمراقبتی و یادگیری اشاره کرد.

برای طراحی برنامه توانمندسازی، تیم طراحی با استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده و بینش حاصل از شناخت مخاطبان، به ایده پردازی برای موضوعات اصلی برای ارائه پرداختند. دسته بندی موضوعات بر اساس اهداف اصلی و تعریف شده زیر طراحی شدند:

- رشد و توسعه مهارت‌های فردی
- رشد و توسعه مهارت‌های اجتماعی

• انواع محتوای آموزشی:

۱. خودآموز: محتوای خودآموز شامل دروس یا مطالب آموزشی است که به افراد ارائه می‌شود و نیاز به آموزش دهنده ندارند.

۲. محتوای آموزشی طراحی شده آفلاین: محتوای طراحی شده آفلاین شامل کلاس‌های آموزشی است که در زمان‌های تعریف شده برای کاربران ارسال می‌شود. در کنار این دوره باید مربیان در زمان‌های تعریف شده برای پاسخگویی به افراد حاضر باشند.

۳. کلاس‌های آموزشی: کلاس‌های آموزشی شامل کلاس‌هایی است که بصورت تعاملی و زنده برگزار خواهند شد.

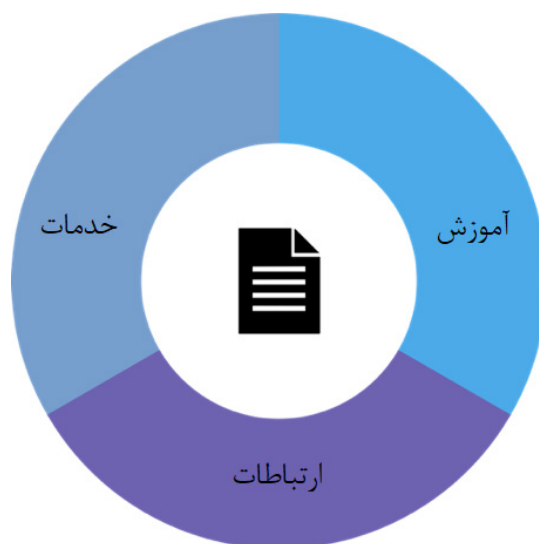
۴. رویدادهای آموزشی

• انواع خدمات:

۱. خودآموز
۲. محتوای آموزشی طراحی شده آفلاین
۳. کلاس‌های آموزشی
۴. رویدادهای آموزشی

با توجه به مطالعات انجام شده از تحقیقات مختلف در این حوزه، مصاحبه‌ها با ذینفعان و نیازهای مخاطب و همچنین بررسی نمونه خدمات داخلی و خارجی در مرحله اکتشاف، تیم طراحی سه بخش اصلی برای این سرویس تعریف کرده است:

- ا. آموزش
- ب. خدمات
- ج. ارتباطات



شکل ۲. سه بخش اصلی دوره توانمندسازی

ا. بخش آموزش
دوره‌های آموزشی با هدف افزایش مهارت‌های مختلف

برای بهبود عملکرد فرد می‌باشد. با توجه به گستردگی ابعاد یک مساله در دنیای فعلی که فرد را به داشتن دانش و مهارت‌های مختلف وا می‌دارد، در محتوای طراحی شده برای روند توانمندسازی، نگاهی میان رشته‌ای و جامع یکی از نقاط قوت شمرده می‌شود. در نتیجه، در این سه بخش، زیرمجموعه‌های زیر تعریف شدند:

- آمادگی
- مهارت‌های نرم
- مهارت‌های سخت

ب. بخش خدمات

در این بخش خدماتی از جنس مشاوره و امکان دسترسی به افراد متخصص برای بازنشستگان فراهم می‌شود.

ج. بخش ارتباطات

برای رفع خلا ارتباطات که یکی از چالش‌ها در مرحله شناخت شناسایی شد، بستری برای جبران ارتباطات اجتماعی و در نگاه کلان‌تر اجتماع سازی افراد و تشکیل ارتباطاتی برای فعالیت‌های کاری و اجتماعی پیشنهاد شده است.

با توجه به جمع‌بندی نتایج حاصله از مطالعات انجام شده و همچنین با برگزاری جلسات بحث و بررسی توسط اعضای تیم تحقیقات و کاربر و شناخت دقیق نیازهای آن‌ها، مجموعه‌ای از مهارت‌ها برای برگزاری دوره‌هایی پیش و پس از دوران بازنشستگی سازمان شناخته شد و این مهارت‌ها در قالب گزارشی به کاربر ارائه گردید. با توجه به هدف اصلی این مقاله که بررسی اجمالی بازنشستگی و ارائه‌ی مختصری از مطالعات صورت گرفته، است، به ذکر اجمالی این مهارت‌ها اکتفا می‌شود. علاقه‌مندان می‌توانند برای کسب اطلاعات بیشتر گزارش مبسوط این زمینه را مطالعه نمایند. در ادامه جدول مهارت‌های پیشنهاد شده ذکر خواهد شد.

جدول ۳. دسته بندی مهارت آموزی های پیشنهادی برای بازنشستگان سازمان

نوع خدمت	سطح	عنوان دوره	توضیح	
آمادگی		بازنشستگی چیست؟	-	
		برنامه ریزی برای بازنشستگی چگونه است؟	-	
		در دوران بازنشستگی چه کار کنید؟	پیشنهادهای اشتغال	
		طراحی زندگی پس از بازنشستگی به کمک تفکر طراحی	طراحی زندگی ایده پردازی و طراحی فرصت های اشتغال برای دوران بازنشستگی	
		آموزش های مربوط به چگونگی دسترسی و استفاده از خدمات دوره توانمندسازی	-	
		معرفی خدمات سازمان بازنشستگی ارگان	آشنایی با تمام خدمات ارائه شده توسط سازمان برای بازنشستگان: دوره های توانمندسازی - وام های اشتغال- وام های تحصیل و ازدواج فرزندان- خدمات رفاهی و درمانی	
		مفاهیم پایه و عمومی	آموزش های مدیریت و رهبری	-
			آموزش های راهبردی	-
			آموزش های بازاریابی	-
			مهارت های مدیریتی و ابزارها	-
مفاهیم و اصول اقتصادی	-			
مفاهیم کارآفرینی	مبانی کارآفرینی	-		
	نوآوری در کسب و کار	-		
	اصول راه اندازی استارت آپ	-		
	طراحی ارزش پیشنهادی	-		
	تدوین مدل کسب و کار	-		
پرورش مدل ذهنی کارآفرینی	ایده پردازی و تست	-		
	توسعه چابک	-		
	تفکر استراتژیک	-		
	اصول تفکر طراحی	آشنایی با مدل ذهنی حل مسائل توسط طراحان - متدولوژی و فرایند طراحی		
	تفکر سیستمی	-		
مهارت های تخصصی کسب و کار	بازاریابی دیجیتال	-		
	مدیریت محصول	-		
	طراحی و ساخت نمونه اولیه	-		
	تحقیقات بازار	-		
	بازاریابی محتوا	-		
مدیریت منابع و ارتباطات	ارتباطات با مشتری	-		
	پس انداز	-		
	سرمایه گذاری	-		
مدیریت و جذب سرمایه	مدیریت و جذب سرمایه	-		
	برنامه نویسی	هدف ارائه دوره های به روز است که مشاغل مرتبط با آنها از ترندهای بازار هستند.		
	علم داده			
تولید محتوا				
نرم	مهارت های مذاکره	-		
	مهارت حل مساله و تصمیم گیری	-		

اهمیت مهارت آموزی برای دوران بازنشستگی، راهکارها و چالش ها (با تکیه بر برنامه ریزی برای بازنشستگان)

نوع خدمت	سطح	عنوان دوره	توضیح
		تیم سازی و مدیریت تیم	-
		کار گروهی	-
		تفکر انتقادی	-
		تفکر طراحی	-
		تفکر سیستمی	-
		تاب آوری و سازگاری	-
		خلاقیت	-
		انتقاد پذیری	-
		مدیریت استرس	-
		قصه گویی	-
کسب و کار	مشاوره کسب و کار	مدیریت سرمایه	-
		مدیریت پس انداز	-
		سرمایه گذاری	-
		دریافت وام	-
فردی و میان فردی	مشاوره فردی و اجتماعی	مشاوره خانواده	-
		مشاوره ازدواج برای فرزندان و والدین	-
		مشاوره روان شناسی	-
سلامت	مهارت های مراقبتی	مشاوره های خود مراقبتی: توجه به سلامت جسمی و روانی / اهمیت معاینات پزشکی و دوره ای	-
		آموزش های کمک های اولیه	-
		سبک زندگی و عادات سالم	-
		رویدادها	-
ارتباطات	حضور	کارگاه های عملی	این برنامه ها با توجه به شرایط جامعه و با تاکید بر حفظ سلامتی، باید برنامه ریزی شود (در دوران بحران هایی مثل کرونا باید روی برنامه های غیرحضورى تمرکز و سرمایه گذاری کرد).
		برنامه های خداحافظی از سازمان	
	غیرحضور	ساخت کانال ارتباطی سازمان با بازنشستگان به صورت عمومی	در این حالت بازنشستگان می توانند بدون مراجعه و در هر زمان که نیاز داشتند با سازمان در ارتباط باشند.
		ساخت کانال های ارتباطی برای ارتباط بازنشستگان با یکدیگر	
اطلاع رسانی	غیرحضور	ساخت کانال های ارتباطی برای ارتباط کاربرانی که در دوره ها و رویدادهای یکسان شرکت می کنند.	
		وبسایت - نشریه و کانال های خبری به روز	

برشمرده و یکی از بخش های ماموریت خود را نوآوری، بهبود کیفیت و تنوع بخشی در خدمات قرار داده، ورود به خدمات اینترنتی و آنلاین و استفاده از جنبه های مختلف تکنولوژی در بهبود خدمات، در همین راستا قرار دارد. مزیت های مختلفی برای طراحی خدمات بازنشستگی در بستر تکنولوژی می تواند برشمرده، مانند:

با وجود اینترنت، برقراری انواع ارتباطات و ارائه و دریافت خدمات متنوع بر بستر آن برای اشخاص و شرکت ها به راحتی امکان پذیر است و استفاده از تکنولوژی در بستر آموزش و مهارت آموزی نیز بیش از قبل پر رنگ و مورد توجه قرار دارد. همچنین با توجه به افق سازمان مورد مطالعه تا سال ۱۴۰۴ که از جمله اهداف کلان خود دستیابی به سازمان هوشمند

- امکان راه اندازی و بهره برداری سریع و کم هزینه نسبت به خدمات حضوری

- ظرفیت ایجاد خدمات گسترده و یکپارچه

- امکان پوشش بخش وسیع تری از افراد در سراسر کشور و دسترسی آسان و تمرکززدایی نسبت به مکان جغرافیایی خاص

- امکانات جمع آوری داده های مخاطبان در پایگاه داده ها توجه به راحتی دسترسی از جهت وجود محدودیت های سلامتی و فیزیکی برای بازنشستگان مسن تر.

- حفظ سلامتی در بحران هایی مانند بحران کرونا.

- ظرفیت ایجاد یک خدمت عمومی و ارائه به سایر سازمان ها.

و بسیاری مزایای دیگر پیشنهاد می شود پلتفرمی آنلاین (وبسایت) و اختصاصی برای ارائه خدمات داشته باشیم. این خدمات امکان برنامه ریزی برای اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت را دارد.

یکی از جنبه های مورد توجه و مهم در روش طراحی، تهیه نمونه ای اولیه از محصول یا خدمت و تست آن است. در فرهنگ سازمانی چابک نیز که یکی از روندهای رو به رشد در بسیاری از سازمان ها در ارائه راه حل در عصر حاضر است، ساخت حداقل نمونه پذیرفتنی، در ابعاد کوچک ولی با تمام ویژگی های خدمت اصلی وجود دارد (اموی پی^{۱۵}). یکی دیگر از مزیت های بستر آنلاین امکان طراحی، ساخت و پیاده سازی خدمات بصورت اموی پی و تست و یادگیری سریع از نتایج و بهبود طراحی و خدمت برای کاربران است. بستر آنلاین با امکان جمع آوری داده در پایگاه داده ها، مجموعه ای از داده ها را تشکیل می دهند که با انجام آنالیز و تحلیل روی آنها می توان به بینش های ارزشمندی برای بهبود طراحی خدمت رسید.

بخش دیگری که نیاز به برنامه ریزی و تمرکز دارد، استفاده موثر و هدفمند از تجارب بازنشستگان است. همانطور که پیش ازین اشاره شد افراد در هنگام بازنشستگی به درجه ای از تسلط و دانش با توجه به میزان تخصصی بودن کار خود می رسند که حکم اطلاعاتی را دارند که می تواند با یک یا چند مرحله تحلیل در قالبی طراحی شود که به بینش تبدیل شده و برای بهبود فرآیندهای سازمان بکار گرفته شود. این کار می تواند سبب تداوم درآمد برای فرد باشد، حس مفید بودن و

حفظ منزلت اجتماعی برای او به همراه داشته باشد و به رشد و از سویی دیگر به رشد و اصلاح در خود سازمان کمک کند. آنچه باید به آن توجه داشت این است که برنامه های آموزشی و خدمات دیگر راه حلی است که برای تاثیرگذار بودن باید با توجه به نیاز واقعی کاربران طراحی شود. با توجه به تعداد بازنشستگان و تنوع شغلی و مهارتی که در سازمان دیده می شود و همچنین محرمانه بودن اطلاعات کاربران، پیشنهاد می شود در برنامه ریزی های میان مدت و بلند مدت یک تیم تحقیق داخلی برای شناخت مخاطب تشکیل شود. این تیم باید به جمع آوری اطلاعات برای شناخت نیازهای کاربران بپردازد و می تواند از ابزارهایی مثل مصاحبه عمیق طی جلسات مختلف با کاربران و تحلیل و دسته بندی نیازها به مرحله طراحی خدمات بپردازد. استفاده از روش طراحی^{۱۶} که یک فرآیند تکرار شونده است، با تست و ارزیابی مستمر راه حل ها را بهبود می دهد و بهتر می کند.

تغییرات پرسرعت دنیای امروز سبب ایجاد تغییرات گسترده ای در تمام زمینه های مختلف شده است. این تغییرات باعث می شود تا انسان ها، سازمان ها و جوامع برای تاب آوردن و ادامه امکان رشد در این شرایط جدید، نیاز به ابزار، مدل ذهنی و مهارت های جدیدتری داشته باشند. سازمان بازنشستگی، با درک شرایط دنیای امروز، و تغییراتی که افراد در دوران بازنشستگی با آن روبرو می شوند، پژوهشی با هدف توانمندسازی بازنشستگان و استفاده از این دوره طلایی زندگی برای خلق ارزش تعریف کرده است، که منجر طراحی برنامه ای توانمندسازی پیشنهادی در این تحقیق شد.

از دیگر الزامات شرایط حاضر آموزش های میان رشته ای و چند رشته ای است. در نتیجه خدمت پیشنهاد شده مجموعه ای از منابع انسانی و متخصص و نیازهای زیرساختی را شامل می شود.

۶- جمع بندی

بازنشستگی دوره ای از زندگی هر انسانی است که در هر حال باید با آن روبرو شود. اهمیت این دوره زمانی روشن می شود که در صورت نادیده گرفته شدن می تواند آثار سو و زیان باری برای جامعه داشته باشد. علاوه بر این سن جوامع انسانی نیز در حال تغییر به سمت پیری است. این عوامل موجب می شوند در آینده ای نه چندان دور، بازنشستگان جمعیت زیادی از افراد یک جامعه را تشکیل دهند. بنابراین برنامه ریزی

جامعی برای چنین دوره‌ای ضروری است تا موجب ارتقای سطح کیفی زندگی بازنشستگان و در نتیجه کل جامعه شود. این برنامه‌ریزی‌ها می‌توانند خود را در قالب اجرای دوره‌هایی برای ارتقا مهارت‌های فردی و جمعی نمایش دهند. در حال حاضر اکثر این دوره‌ها با هدف ارتقای شرایط مالی بازنشستگان شکل گرفته است و سایر مهارت‌ها نادیده گرفته شده‌اند؛ مهارت‌هایی که اهمیت به‌سزایی در زندگی شخصی

افراد و حتی جامعه دارند. این مهارت‌ها، شامل مهارت‌های آموزشی، خدماتی و ارتباطی است. در نهایت توصیه می‌شود مراجع ذی‌صلاح با شناخت دقیق نیازهای بازنشستگان، سعی در برنامه‌ریزی و رفع این نیازها نمایند. این امر به طور قطع با همکاری همه جانبه‌ی دولت‌ها و سازمان‌ها محقق خواهد شد.

- Cambridge: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
13. Hirsch, H. (1980). The educated senior citizen: continuong education after retirement. Human Science Press.
 14. Klagge. (1996). Defining discovering and developing Personal Leadership in Organizations, Management development review.
 15. Learning Needs of Retirees. International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE).
 16. Ming-Hao Liang, H.-C. W. (2015). Experiencing Lifelong Learning after Retirement: Exploring Learning Needs of Retirees.
 17. Pericu, S. (2017). Designing for an ageing society: products and services. The Design Journal.
 18. Rubens, P. (2001). Science and Technical Writing A Manual of Style (نسخه ۲). New York and London: ROUTLEDGE.
 19. Sutangsa, A. S. (2019). ENTREPRENEURIAL SKILLS AT RETIREMENT AGE: ANALYSIS OF THE IMPORTANCE OF TRAINING FOR RETIRING EMPLOYEES IN BANDUNG CITY. International Journal of Entrepreneurship.
 ۱. بذرافکن، ح. گ. (۱۳۹۸). صندوق های بازنشستگی ایران در یک نگاه. موسسه راهبردهای بازنشستی صبا.
 ۲. سلطانی، م. د. (۱۳۹۴). بررسی مسائل و چالش های پیش روی بازنشستگان نیروهای مسلح.
 ۳. قهفرخی، و. ا. (۱۳۹۰). رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی و رضایت از بازنشستگی در سالمندان بازنشسته. مجله سالمندی ایران.
 ۴. طبرسا، غلامعلی و آهنگر، نرگس. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روشها و کارکردها. چشم انداز مدیریت.
 ۵. عمادی، آ. ن. (۱۳۹۷). بازانديشی در راهبردهای نظام بازنشستگی.
 ۶. گلپور، م. ا. (۱۳۹۰). رابطه ترکیبی مولفه های نشانگان بازنشستگی با نشانه های سلامت عمومی در سالمندان بازنشسته. مجله سالمندی ایران.
 ۷. محمدی، ح. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی. تعاون.
 ۸. میرسپاسی، ن. (۱۳۸۴). (۱۳۸۴)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
 ۹. میرزاحمدی، م. (۱۳۹۱). بررسی نقش مهارت آموزی در توانمندسازی نیروی انسانی. فصل نامه مهارت آموزی، ۱۰۳-۱۲۲.
 ۱۰. نوبهار، م. ف. (۱۳۹۲). سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری.
 11. Cronan. (2008). Retirement: It's Not About the.
 12. Gustavii, B. (2008). How to Write and Illustrate Scientific Papers. (S. Edition)

اهمیت مهارت آموزی برای دوران دانشجویی، راهکارها و چالش‌ها
(با تکیه بر برنامه ریزی برای دانشجویان)

