

و مقطعی است که در آن از روش اسنادی و کتابخانه‌ای نیز بهره گرفته شده است. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمامی مسئولان آموزش شعب استان تهران طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۸ و نمونه آماری آن شامل تمام اعضای جامعه آماری بود. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته بود.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های این پژوهش، سهمیه آموزشی و مربیان بین شعب، به طور مناسب توزیع نشده‌اند. مشکلات مهمی که مسئولان آموزش شعب در خصوص مربیان بیان داشتند به ترتیب شامل موارد عدم وجود مزایای مناسب اداری برای پرسنل آموزش (سختی کار، اضافه کاری و...)، پایین بودن حق الزحمه مربیان و مدرسان، کافی نبودن تعداد پرسنل آموزش در شعب و کمبود و نامناسب بودن وسایل کمک آموزشی می‌شد.

**نتیجه‌گیری:** حفظ و نگهداری مربیان در جمعیت هلال احمر حائز اهمیت است که با بهره‌گیری از الگوهای مشارکتی می‌توان به این مهم دست یافت. علاوه بر استفاده از این الگوها، بایستی به مشکلات مربیان نیز توجه داشت.

**کلمات کلیدی:** مربیان، مسئولان آموزش، شعب جمعیت هلال احمر، استان تهران.

## بررسی مشکلات مربیان از دیدگاه مسئولان آموزش شعب جمعیت هلال احمر استان تهران در طی سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۸

ناهید ساریخانی\*، احمد صادقی\*\*، حمید نقی‌ئی\*\*\*، شهناز کامرانی\*\*\*\*، زهرا آبهام\*\*\*\*\*  
\*نویسنده مسئول: دکترای علوم اجتماعی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، دماوند

**Email:** [na\\_s\\_16@yahoo.com](mailto:na_s_16@yahoo.com)

\*\*معاون رئیس جمعیت هلال احمر و مدیرعامل استان تهران  
\*\*\*معاون آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر استان تهران  
\*\*\*\*کارشناس مسئول پژوهش جمعیت هلال احمر استان تهران  
\*\*\*\*\*کارشناس مسئول اداره تحقیقات و برنامه‌ریزی مؤسسه آموزش عالی و معاونت آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر  
وصول مقاله: ۸۹/۷/۱۰ پذیرش مقاله: ۸۹/۷/۱۴

### چکیده

**مقدمه:** جذب و نگهداری مربیان امداد و کمک‌های اولیه، و نجات، به عنوان منبع و سرمایه‌ای سودمند در جامعه حائز اهمیت است. لذا این مقاله به منظور تحقق این هدف، به بررسی مشکلات مربیان از دیدگاه مسئولان آموزش شعب جمعیت هلال احمر استان تهران در طی سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۸ پرداخته است. روش‌ها: این پژوهش از نوع پیمایشی، توصیفی

## مقدمه

سؤالات زیر است:

- مهم‌ترین مشکلات عمومی شعب در خصوص مربیان کدام است؟
- مهم‌ترین مشکلات در برگزاری دوره‌های آموزشی مربیان کدام است؟
- چه راهکارهایی می‌تواند منجر به جذب و نگهداری مربیان و ادامه فعالیت آنان در جمعیت شود؟

## روش‌ها

این پژوهش از نوع پیمایشی، توصیفی و مقطعی است که در آن از روش اسنادی و کتابخانه‌ای نیز بهره گرفته شده است. در روش پیمایشی برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است و در بخش اسنادی به مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین و جمع آوری مطالب مرتبط با مطالعه پرداخته شده است. جامعه آماری شامل تمامی مسئولان آموزش شعب استان تهران طی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۸ است. از آنجا که تعداد جامعه آماری محدود بوده، اقدام به تمام شماری شده است. پرسشنامه محقق ساخته شامل سه بخش می‌باشد: بخش اول دارای مجموعه سؤالاتی در خصوص ویژگی‌های فردی مسئول آموزش است. بخش دوم در خصوص آمار مربیان و وضعیت علمی و فعالیت آنان و دوره‌ها و سهمیه آموزشی است که این قسمت

ایران با توجه به جایگاه جغرافیایی خاص خود در شمار کشورهای بلاخیز جهان است. بنابراین، تربیت و سازماندهی تیم‌های امداد و نجات ضرورتی انکارناپذیر است. از این رو، جمعیت هلال احمر به عنوان بزرگترین سازمان امدادی کشور به امر برنامه‌ریزی برای آمادگی در مقابله با حوادث و سوانح، آموزش‌های عمومی در این زمینه‌ها و تربیت کادر امدادی و نیروی انسانی مورد نیاز اقدام کرده است (۱). در این خصوص، معاونت آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر برای تربیت مربی به‌ویژه در زمینه‌های امداد و کمک‌های اولیه، و نجات دوره‌های آموزشی مختلفی را برگزار کرده است. این معاونت با تأمین ابزار، وسایل و تجهیزات و اساتید متخصص و مجرب، خدمات آموزشی را در اختیار فراگیران می‌گذارد و هر دو سال یک بار نیز دوره‌های بازآموزی را برای مربیان برگزار می‌کند (۲)

برای جذب و نگهداری مربیان، علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی، لازم است عوامل بازدارنده و موانع موجود شناسایی شوند. این مقاله به بررسی مشکلات مربیان از دیدگاه مسئولان آموزش شعب جمعیت هلال احمر استان تهران در طی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۸۶ پرداخته است و در صدد پاسخگویی به

از پرسشنامه با تدوین سؤالاتی در صدد بررسی کمی مربیان و دوره‌های آموزشی برآمده است. بخش سوم با ۲۷ گویه، به بررسی مشکلات موجود در مرکز استان از دیدگاه مسئولان شعب پرداخته است. این گویه‌ها شامل ۲ زیرمقیاس درباره دوره‌های آموزشی و مشکلات عمومی است. با اجرای پرسشنامه مقدماتی روی ۱۰ نفر از اعضای مربیان، ضریب آلفای کرونباخ بخش دوم معادل ۰/۸۱ و بخش سوم معادل ۰/۸۰ به دست آمد که نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی این پرسشنامه است. درخصوص اعتبار پرسشنامه، از نظرات ۴ نفر از مربیان مجرب و مسئولان آموزش شعب طی چندین جلسه، استفاده و با بهره‌گیری از نظر آنان برخی از سؤالات اصلاح شد.

#### یافته‌ها

در سال ۱۳۸۸، جمعیت هلال‌احمر استان تهران ۱۴ شعبه را در شهرستان‌های استان تهران تحت پوشش خود داشته است. البته در این بررسی به علت عدم همکاری مسئول آموزش شعبه نظرآباد، اطلاعاتی در مورد این شعب موجود نیست.

از مجموع مسئولان آموزش شعب جمعیت هلال‌احمر استان تهران ۴۲/۹ درصد را مردان و ۵۷/۱ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. به علاوه نتایج نشان داد که میانگین سنی کل مسئولان

آموزش مورد مطالعه معادل ۳۴/۵ سال با حداقل ۲۶ سال و حداکثر ۴۳ سال بوده است. میانگین سنی مردان برابر ۳۴/۳ سال با حداقل ۲۶ و حداکثر ۴۲ سال و میانگین سنی زنان برابر ۳۴/۶ سال با حداقل ۳۰ و حداکثر ۴۳ سال بوده است. نتایج نشان داد که ۲۸/۶ درصد از مسئولان آموزش شعب مدرک کاردانی، ۶۴/۳ درصد مدرک کارشناسی و کمتر از ۸ درصد مدرک کارشناسی ارشد داشتند.

بر اساس نتایج، وضعیت اشتغال ۲۸/۶ درصد از مسئولان آموزش شعب رسمی، ۲۱/۴ درصد پیمانی، ۲۸/۶ درصد قراردادی، ۷/۱ درصد شرکتی و ۱۴/۳ درصد داوطلبانه بوده است.

میانگین کل سابقه کار به عنوان مسئول آموزش، در میان مسئولان آموزش مرد برابر ۴/۳ سال با حداقل ۶ ماه و حداکثر ۱۷ سال بوده که این مقادیر در بین مسئولان آموزش زن به ترتیب ۵/۸ سال، ۲ ماه و ۱۱ سال بوده است. به عبارت دیگر میانگین سابقه کار زنان به عنوان مسئول آموزش نسبت به مردان بیشتر بوده است.

نتایج نشان داد که تعداد مربیان امداد و کمک‌های اولیه بین سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۸، به میزان ۱۴/۱ درصد افزایش داشته است. اما روند آن در طی این سال‌ها دارای نوسان بوده است، به طوری که درصد رشد تعداد این مربیان

جدول شماره ۲: تعداد سهمیه آموزشی و دوره‌های برگزار شده در مراکز جمعیت هلال احمر استان تهران طی سال‌های ۸۸-۱۳۸۶

سال	دوره‌ها	تعداد سهمیه	تعداد برگزار شده
۱۳۸۶	عمومی همگانی (۸ ساعته)	۶۳۵	۱۴۶۴
	مقدماتی (۳۲ ساعته)	۸۵۱	۱۶۷۸
	تکمیلی (۱۶۰ ساعته)	۱۷	۲۴
	تخصصی	۹	۸
۱۳۸۷	عمومی همگانی (۸ ساعته)	۵۳۷	۱۲۱۷
	مقدماتی (۳۲ ساعته)	۱۲۳۸	۱۸۹۷
	تکمیلی (۱۶۰ ساعته)	۱۴	۲۱
	تخصصی	۱۰	۱۳
۱۳۸۸	عمومی همگانی (۸ ساعته)	۲۹۴	۹۲۷
	مقدماتی (۳۵ ساعته)	۸۵۷	۱۱۹۸
	داوطلبی (۴۰ ساعته)	۸۵۷	۱۳۲۰
	عمومی امداد (۸۹ ساعته)	۳۵	۱۵
	عمومی نجات (۱۰۶ ساعته)	۲۲	۹
	تخصصی امداد	۱۲	۳
	تخصصی نجات	۱۵	۵
	سایر دوره‌های مرتبط	۲	۱

طی سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۷، به میزان ۹/۲ درصد و طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۸، به میزان ۴/۵ درصد بوده است. به علاوه نتایج نشان داد که متوسط تعداد مریان امداد و کمک‌های اولیه در جمعیت هلال احمر استان تهران در سال‌های ۱۳۸۶، ۱۳۸۷، و ۱۳۸۸ به ترتیب برابر ۲۶، ۲۹ و ۳۰ نفر و دامنه تغییرات تعداد آنان در بین شعب، در سال‌های فوق، بین صفر تا ۶۵ نفر بوده است.

در این مطالعه مریان نجات نیز مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج نشان داد، تعداد آنان بین سال‌های ۱۳۸۶ و ۱۳۸۸، افزایش داشته است؛ اما روند آن در طی این سال‌ها دارای نوسان بوده است، به طوری که درصد رشد مریان نجات طی سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۷، به میزان ۱۷/۱- درصد و طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۸۸، به میزان ۲۰/۶ درصد بوده است. در ضمن نتایج نشان داد که متوسط تعداد مریان نجات در جمعیت هلال احمر استان تهران در سال‌های ۱۳۸۶، ۱۳۸۷، و ۱۳۸۸ به ترتیب برابر ۲، ۳ و ۳ نفر و دامنه تغییرات تعداد این مریان در بین شعب، در سال‌های فوق، بین صفر تا ۱۰ نفر بوده است.

همگانی ۲/۳ برابر، مقدماتی ۱/۵ برابر، تکمیلی ۱/۵ برابر و تخصصی ۱/۳ برابر بوده است.

در سال ۱۳۸۸ نتایج نشان داده است که نسبت تعداد دوره‌های برگزار شده به تعداد سهمیه آنها صرفاً در دوره‌های عمومی همگانی ۳/۲ برابر، مقدماتی ۱/۴ برابر و داوطلبی ۱/۵ برابر بوده است.

بر اساس نظر ۷۸/۶ درصد از مسئولان آموزش شعب، از مریبان شعب جمعیت هلال احمر ارزشیابی صورت می‌گیرد.

از دیدگاه مسئولان آموزش شعب، رتبه‌بندی مهم‌ترین مشکلات در زمینه دوره‌های آموزشی به ترتیب زیر بود:

- رتبه اول با ۷/۳ درصد مربوط به مشکلات کافی نبودن مربی مجاز به تدریس، عدم وجود مزایای مناسب اداری برای پرسنل آموزش (سختی کار، اضافه‌کاری و...) و پایین بودن حق الزحمه مریبان و مدرسان

- رتبه دوم با ۶/۷ درصد مربوط به مشکلات کافی نبودن تعداد پرسنل آموزش در شعب، کمبود و نامناسب بودن وسایل کمک آموزشی و بالابودن حجم کاری مسئول آموزش

- رتبه سوم با ۶/۱ درصد مربوط به مشکلات پایین بودن جذب فراگیران به دلیل عدم همکاری واحدهای امداد، جوانان و

بر اساس نتایج، از مجموع مریبان در جمعیت هلال احمر استان تهران، ۳۱ درصد دارای رشته‌های تحصیلی غیرمرتبط و فاقد مدرک مربیگری امداد و کمک‌های اولیه، ۲۶/۸ درصد دارای رشته‌های تحصیلی غیرمرتبط و دارای مدرک مربیگری امداد و کمک‌های اولیه، ۲۱/۸ درصد دارای رشته‌های تحصیلی مرتبط و فاقد مدرک مربیگری امداد و کمک‌های اولیه و ۲۰/۴ درصد دارای رشته‌های تحصیلی مرتبط و دارای مدرک مربیگری امداد و کمک‌های اولیه بوده‌اند. در ضمن با توجه به بیشتر بودن تعداد زنان، سهم درصد مریبان زن نسبت به مرد در رشته‌های تحصیلی فوق‌الذکر بیشتر بوده است.

جدول شماره ۲ بیانگر تعداد سهمیه آموزشی و دوره‌های برگزار شده در شعب جمعیت هلال احمر استان تهران طی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۸۶ است. نتایج در سال ۱۳۸۶ نشان داده است که نسبت تعداد دوره‌های برگزار شده به تعداد سهمیه آنها در دوره‌های عمومی همگانی ۲/۳ برابر، مقدماتی ۲ برابر و تکمیلی ۱/۴ برابر بوده است.

در سال ۱۳۸۷ نتایج بیانگر این مطلب است که نسبت تعداد دوره‌های برگزار شده به تعداد سهمیه آنها در دوره‌های عمومی

- داوطلبان ، عدم وجود مریان مجرب و آشنا با تکنولوژی و علم روز
- مهم ترین مشکلات عمومی شعب به ترتیب زیر بود:
- رتبه اول با ۲۱/۸ درصد مربوط به مشکل عدم وجود امکانات رفاهی و تسهیلات در شعب
  - رتبه دوم با ۲۰ درصد مربوط به مشکل عدم اختصاص بودجه مناسب و به موقع به شعب
  - رتبه سوم با ۱۶/۴ درصد مربوط به مشکلات استاندارد نبودن فرم های ارزشیابی مریان و عدم وجود تنخواه گردان در شعب
  - رتبه چهارم با ۱۲/۷ درصد مربوط به مشکلات عدم وجود اطلاع رسانی توسط رسانه ها و وسایل ارتباطی و ناهماهنگی بین دستورالعمل ها و اجرا به دلیل عدم وجود تجربه اجرایی در بین برنامه ریزان و سیاستگذاران
  - رتبه ششم با ۳/۶ درصد مربوط به وجود اشکال در دستورالعمل ها
  - رتبه هفتم با ۲/۴ درصد مربوط به مشکلات طولانی بودن مدت برگزاری دوره، فضای آموزشی نامناسب و کمبود فضای آموزشی
  - رتبه هشتم با ۱/۸ درصد مربوط به مشکلات عدم درخواست برگزاری دوره و آشنا نبودن مسئول آموزش با دستورالعمل وظایف مربوط
  - رتبه نهم با ۱/۲ درصد مربوط به مشکل ناهماهنگی بین شعب و مرکز استان در امر اطلاع رسانی
- از دیدگاه مسئولان آموزش شعب، رتبه بندی
- بحث و نتیجه گیری**
- از آنجا که مریان به عنوان سرمایه اجتماعی (۴ و ۳) در جامعه محسوب می شوند، حفظ و نگهداری آنان در جمعیت هلال احمر، حائز اهمیت است که با بهره گیری از الگوهای مشارکتی (۵) می توان به این مهم دست یافت. علاوه بر استفاده از این الگوها، بایستی به مشکلات مریان نیز توجه داشت که مهمترین

- سهمیه دوره‌های آموزشی بین مربیان به‌طور مناسب توزیع شود.

- یکی از مشکلات موجود، عدم آشنایی مسئولان آموزش شعب با دستورالعمل‌ها و وظایف مربوطه است؛ لذا پیشنهاد می‌شود که جمعیت هلال احمر جلسات و دوره‌های آموزشی کوتاه مدت برای مسئولان آموزش برگزار کند و آنان را با اجرای صحیح دستورالعمل‌ها آشنا کند. در ضمن درخصوص تدوین دستورالعمل‌ها بهتر است علاوه بر برنامه‌ریزان و سیاستگذاران، مسئولان سطوح میانی و مربیان خبره نیز مشارکت نمایند.

- مربیان از مزایای جمعیت و تأمین هزینه ایاب و ذهاب آنان با اختصاص تنخواه‌گردان به مسئولان آموزش شعب برخوردار شوند.

- بیمه حوادث مربیان و نیز ثبت سنوات آموزشی - امدادی آنان در طول مدت همکاری با جمعیت هلال احمر مورد لحاظ قرار گیرد.

- به‌منظور ارتقای سطح علمی و کیفیت تدریس مربیان، از تجهیزات و تکنولوژی آموزشی به‌روز استفاده شود و نحوه استفاده صحیح از تکنولوژی آموزشی به مربیان آموزش داده شود.

آنها در این پژوهش، عبارت بودند از عدم وجود مزایای مناسب اداری برای پرسنل آموزش (سختی کار، اضافه کاری و...)، پایین بودن حق‌الزحمه مربیان و مدرسان، "کافی نبودن تعداد پرسنل آموزش در شعب و کمبود و نامناسب بودن وسایل کمک آموزشی. درضمن به مشکلات عمومی موجود نیز باید پرداخت که از آن میان به مواردی مانند عدم وجود امکانات رفاهی و تسهیلات در شعب و عدم اختصاص بودجه مناسب و به‌موقع به شعب می‌توان اشاره کرد.

#### پیشنهادها

با توجه به نتایج این مطالعه راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به عدم توزیع مناسب مربیان بین شعب، تدبیری برای توزیع مناسب آنان اتخاذ شود.

- اطلاع‌رسانی مناسبی از طریق فراخوان‌های عمومی (رسانه‌های عمومی و جمعی) برای جذب مربی صورت گیرد.

- هماهنگی‌های مناسب بین مربیان با مسئولان آموزش شعب و مسئول شعب درخصوص کتب و امکانات آموزشی و امور اداری صورت پذیرد.

## سیاسگزاری

از اعضای کمیته پژوهشی استان، رؤسای شعب و مسئولان آموزش شعب جمعیت هلال احمر استان تهران که در اجرای این تحقیق ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می نمایم.

## References

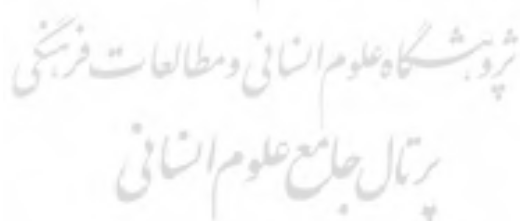
1. Youth Organization Education Department of Red Crescent Society. Movement of International Red Cross and Red Crescent-for educators and Students, 2004. [In Persian]

2. Report of educators level determination Department of Education and Research, Red Crescent Society Tehran province in 2009. [In Persian]

3. Ghaffari, GH, Niazi, M. "Sociology of Participation". Tehran: Nazdik Publication, 2006. [In Persian]

4. Field, John. "Social Capital". Trans by Asgharpour, A. Ferdowsi University of Mashhad, 2006.

5. Saeedi, M.R. "Introduction to public participation and NGOs", Tehran: SAMT, 2003. [In Persian]





## **Problems of Trainers in view of Educational Responsible Persons in Red Crescent Society Branches of Tehran Province in ۷۷۷۷-۹۹۹۹**

**Correspondent Author:** Sarikhani N, PhD in Social Sciences, Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Iran

**Email:** na\_s\_۱۶@yahoo.com

**Sadeghi A**, Chairman of Red Crescent Society of Tehran Province, Tehran, Iran

**Naghiee H**, Deputy of Research and Education, Red Crescent Society of Tehran Province, Tehran, Iran

**Kamrani SH**, Senior Desk Officer of Research, Red Crescent Society of Tehran, Iran

**Abjam Z**, Senior Desk Officer of Research & Planning, Institute of Applied Science and Technology, Tehran, Iran

**Received:** ۲۰۱۰-۰۸-۳۱

**Accepted:** ۲۰۱۰-۱۰-۰۶

### **Abstract**

#### **Background**

It is important to attract and to maintain the relief, first-aid and rescue trainers as a useful source and capital in the society. Therefore, this paper aims to study trainers' problems in view of responsible persons for training in Red Crescent Society Branches of Tehran Province in ۲۰۰۷-۲۰۰۹.

#### **Methods**

Regarding the goals and subject matter of this survey, it was used descriptive, cross sectional and also library resources and documentary research methods. By using a research-made questionnaire, all educational responsible persons of Red Crescent Society Branches of Tehran Province were selected in ۲۰۰۷-۲۰۰۹.

#### **Findings**

According to the results, a significant number of trainers have expressed that there were some problems in the way of trainers evaluating. The educational responsible persons believed that branch educational problems are more than public problems in the center.

#### **Conclusion**

Educational responsible persons are recommended to identify and to maintain the skilled and experienced trainers in branch based on their capabilities and quality of teaching.

**Key words:** trainers, educational responsible persons, Branch of Red Crescent Society, Tehran province