

برای اعتبارسنجی مدل، ۱۷ نفر از مشارکت‌کنندگان به پرسشنامه پاسخ دادند. روایی در بخش کیفی از نوع بررسی توسط مشارکت‌کنندگان و در بخش کمی از نوع روایی محتوایی استفاده شد. پایایی از نوع ضریب آلفای کرونباخ بود که میزان آن ۰/۹۸ محاسبه شد.

**یافته‌ها:** آموزش همگانی در زمینه سازمانی، قوانین و مقررات، ساختار و فرایند دارای آسیب است. همچنین مدل آموزش همگانی مبتنی بر مؤلفه‌های همچون نیازسنجی، طراحی، اجرا، ارزشیابی و مکانیزم‌های انگیزشی و در دو بخش آموزش حضوری و غیرحضوری قابل ارائه است. اعتبارسنجی با استفاده از آزمون t تک‌گروهی نشان داد، الگوی آموزش حضوری ( $t=0.25, p>0.05$ ) و آموزش غیرحضوری ( $t=-0.17, p>0.05$ ) از ملاک مورد نظر (اعتبار) لازم برخوردار بود.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج، الگوی جامع، کل‌گرا و سیستماتیک برای آموزش همگانی در دو بخش حضوری و غیرحضوری قابل ارائه است و برای اثربخشی آموزش‌ها باید به زیرسیستم‌هایی همچون نیازسنجی، طراحی، اجرا، ارزشیابی و مکانیزم‌های انگیزشی توجه کرد.

**کلمات کلیدی:** آموزش، نظام جامع آموزش همگانی، جمعیت هلال‌احمر.

## ارائه مدل آموزش همگانی جمعیت هلال‌احمر:

### رویکردی جامع و سیستمی

#### جواد پورکریمی

نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، ایران.

Email: jpkarimi@ut.ac.ir

دریافت: ۹۴/۷/۲۹ پذیرش: ۹۴/۸/۲۰

### چکیده

**مقدمه:** آموزش همگانی به عنوان یکی از مهم‌ترین روش‌های پیشگیری و مقابله با حوادث طبیعی تلقی می‌شود. از این‌رو ترسیم مدلی برای طراحی و اجرای این آموزش‌ها اهمیت زیادی دارد، تحقیق حاضر با این هدف اجرا شده است.

**روش:** پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها ترکیبی بود. ابزار در بخش کیفی اسناد و مدارک سازمانی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و گروه‌های کانونی و در بخش کمی پرسشنامه بود. جامعه آماری را خبرگان، مطلعان آموزش همگانی، مدیران و برنامه‌ریزان جمعیت تشکیل دادند. نمونه‌گیری از نوع هدفمند و حجم نمونه تا آنجا ادامه یافت که داده‌ها به اشباع نظری برسند.

## مقدمه

ایران یکی از ده کشور بلاخیز (بلايا و حوادث طبیعی) دنیا محسوب می‌شود [۱] تأیید این نکته در گزارش سالانه فدراسیون بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر آمده که ایران را در زمره ده کشور با بیشترین کشته در بلايای طبیعی اعلام کرده است، به نحوی که این تعداد از ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۴ بیش از ۳۳ هزار نفر عنوان شده است [۲] و در صورت نبود تدبیر لازم در این خصوص، این شرایط می‌تواند به بحران در جامعه منجر شود. بحران را حوادثی عنوان کردند که در اثر رخدادها و عملکردهای طبیعی و انسانی به‌طور ناگهانی به وجود می‌آید، مشقت و سختی را به یک مجموعه یا جامعه انسانی تحمیل می‌کند و برطرف کردن آن نیاز به اقدامات اضطراری و فوری دارد [۳] باید در نظر داشت، حوادث و بلايا به خودی خود بحران محسوب نمی‌شوند و در صورتی که این شرایط برای مردم سختی به وجود آورند به بحران تبدیل می‌شوند و در این شرایط است که بحران حادث شده و باید مدیریت شود.

مدیریت بحران را به عنوان یکی از جنبه‌هایی در نظر می‌گیرند که باید قبل از بحران، برنامه‌ریزی، طراحی و اجرا شود تا بتوان در حین بحران و پس از آن بهره‌برداری لازم را از آن داشت و آموزش همگانی در زمینه نحوه مقابله با حوادث طبیعی و غیرطبیعی در این بین جایگاه ویژه‌ای دارد. آموزش همگانی به تمامی فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در خصوص آموزش امداد و نجات و کمک‌های

اولیه به اقشار مختلف جامعه صورت می‌پذیرد [۴] و در واقع دانش عمومی برای مردم جامعه است که در بروز خطرات و حوادث، به کاهش آسیب‌پذیری فردی و جمعی منجر می‌شود. آموزش همگانی به معنی کوشش برای سنجش و ارزیابی اولیه نیازها و وضعیت موجود، طراحی و تلاش مداوم برای بنا کردن و نیز حفظ و پایدار ساختن تفاهم و درک متقابل بین ارائه‌کننده آموزش و جامعه می‌باشد. [۵] در این فرایند درک متقابل و توانمندسازی جامعه، سرمایه اجتماعی ارتقا یافته و راه دستیابی به اهداف مورد نظر هموارتر خواهد شد. به عبارت دیگر بهره‌برداری از سرمایه‌گذاری‌ها و دستیابی به اهداف برنامه‌های پیش‌بینی‌شده، بستگی کامل به افراد توأمند، کارا و با انگیزه دارد که نسبت به اهداف، سیاست‌ها و راهبردها، شناخت کامل داشته باشند و البته با استفاده از یک نظام آموزشی صحیح و جامع به‌طور مستمر با دریافت آموزش‌های مورد نیاز ضمن افزایش دانش علمی بر مهارت‌های عملی خود بیفزایند. [۶]

آموزش عبارت از فرایند منظم و ساخت‌مندی است که از طریق آن افراد تسلط لازم برای انجام وظایف یا فعالیت‌هایی را به دست می‌آورند. [۷] در تعریف دیگری، آموزش مجموعه اقدامات برنامه‌ریزی شده است که افراد را برای ارائه خدمات به صورت تخصصی و مورد نیاز و رضایت بیشتر خدمات‌گیرندگان مهیا می‌کند. [۸]

آموزش مستلزم اجرای برنامه‌هایی برای ارتقای قابلیت افراد و تسهیل دسترسی به دانش<sup>۱</sup>، مهارت<sup>۲</sup> و توانایی‌های<sup>۳</sup> جدید در مسیر بهبود عملکرد است. [۹] آموزش به کوشش‌های منظم برای تسهیل یادگیری مهارت‌های مورد نیاز اشاره دارد. [۱۰]

آموزش عبارت است از فراهم کردن زمینه تحول و بهبود مستمر رفتار افراد و برنامه‌ریزی برای اصلاح آتی رفتار آنان بر اساس اطلاعات حاصل از اندازه‌گیری و ارزشیابی میزان رضایت خدمات‌گیرندگان و عملکرد سازمان. [۱۱]

آموزش در برگرفته طیف گسترده‌ای از اقدامات و فرایند است که نقشه یا مسیر اجرای آموزش را نشان می‌دهد و چرخه عملیات و تقدم و تأخر آنها را تعیین می‌کند. الگوهای مختلفی در خصوص نظام آموزش وجود دارد و فرایندهای متعددی برای آن پیشنهاد شده است. فرایندی بودن آموزش به مواردی می‌پردازد که از جمله می‌توان به پدیده بودن، تغییرات یا رویکردهای متصل به هم، هدف‌دار و پویا بودن آموزش اشاره کرد. در اینجا به برخی الگوهای آموزش به اجمال پرداخته می‌شود. [۲]

سینگر<sup>۴</sup>، یکی از صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی، آموزش را شامل چهار مرحله اصلی شامل ارزیابی نیازها، طراحی، انتخاب روش یادگیری، ارزیابی نتایج یادگیری و هجده اقدام فرعی دانسته است.

کریج آموزش را به پنج مرحله اصلی شامل تجزیه و تحلیل نیازها، طراحی آموزشی، توسعه و تدوین برنامه، اجرای برنامه و ارزشیابی برنامه تقسیم کرده است.

استون<sup>۵</sup> فرایند آموزش را شامل سه مرحله اصلی نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی می‌داند.

هاکت<sup>۶</sup> آموزش را شامل هفت مرحله اصلی شامل تعیین نیازهای آموزشی، انتخاب فرصت‌های یادگیری، طراحی آموزشی، مواد و تجهیزات آموزش، تعیین روش‌های آموزش، ارزیابی یادگیری، ارزشیابی و تجدید نظر در برنامه می‌داند.

رابرت واگن آموزش را فرایندی منظم یا سیستماتیک می‌داند که در همه مراحل خود باید از طریق دریافت بازخورد به اصلاح مستمر فعالیت‌ها پردازد و مسیر و جهت‌گیری خود را به سمت اهداف از پیش تعیین‌شده تنظیم کند. این الگوی آموزش دارای چند ویژگی متمایز کننده است، نخست این که در این فرایند به عوامل زمینه‌ای برنامه‌ریزی آموزش توجه و سه عنصر اصلی زمینه سازمانی، ویژگی‌های یادگیری و زمینه آموزش و بهسازی به عنوان ورودی‌های نظام طراحی و اجرای آموزش سازمانی در نظر گرفته شده است. دوم برای تعیین نیازهای آموزشی به فرصت‌های رشد افراد نیز به عنوان یک عامل نیازسنجی توجه و سوم این که بر استفاده از مدیران و سرپرستان به عنوان مریبان دوره تأکید ویژه شده است، به نحوی که مرحله‌ای فرایند به آن اختصاص

<sup>1</sup> Knowledge

<sup>2</sup> Skill

<sup>3</sup> Enables

<sup>4</sup> Singer

<sup>5</sup> Stone

<sup>6</sup> Hackett

عملکردی و اطلاعات مبتنی بر ارزشیابی تأکید دارد. [۱۴] از طرف دیگر استاندارد بین‌المللی ایزو در آموزش<sup>۸</sup> که توسط کمیته فنی مدیریت و تضمین کیفیت<sup>۹</sup> و کمیته فرعی<sup>۱۰</sup> در سال ۱۹۹۹ تهیه شده است راهکارهایی ارائه می‌دهد که سازمان‌ها و منابع انسانی آنها را در زمینه مسائل مربوط به آموزش یاری می‌دهند. نقش این استاندارد، تهیه راهنما برای سازمان‌ها به منظور شناسایی و تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی و طراحی و برنامه‌ریزی آموزش، تدارک برای آموزش، ارزشیابی آموزش، کنترل و بهبود فرایند و اثربخشی بیشتر است و هدف آن کمک به سازمان‌هاست تا آموزش خود را به یک سرمایه‌گذاری مؤثر و کارا تبدیل کنند.

یک فرایند آموزش برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک می‌تواند سهم به‌سزایی در کمک به سازمان برای توسعه و بهبود توانایی‌هایش برای رسیدن به اهداف کیفی داشته باشد.

فرایند آموزش در استاندارد ایزو در قالب مراحل پنج‌گانه مطرح می‌شود:

الف) تعیین نیازهای آموزشی، ب) طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، ج) مدیریت اجرایی آموزش، د) ارزشیابی نتایج آموزش، ه) نظارت. [۱۵]

با تلفیق رویکرد گلدستاین و استاندارد مدیریت کیفیت آموزش می‌توان به الگویی جامع در آموزش با ملاحظات نظام‌مند<sup>۱۱</sup> و کل‌گرا<sup>۱</sup> دست یافت. در

داده شده است و نهایت اینکه در ارزشیابی آموزش سازمانی به محاسبه نوع بازگشت سرمایه<sup>۱</sup> توجه و تأکید شده است.

برخی از صاحب‌نظران برنامه‌ریزی و مدیریت آموزش سازمانی، در ارائه الگو یا فرایند آموزشی خود تأکید بیشتری بر مهارت‌های آموزشی و روش‌ها و ابزارهای تدریس داشته‌اند. یکی از الگوهای مشهور در این زمینه، الگوی تأثیر<sup>۲</sup> است. این الگو که ریچارد چانگ آن را مطرح کرد به معنای تأثیر یا اثر نهادن، در عین سادگی بسیار مفید و اثربخش می‌باشد. این الگو از سرواژه شش عبارت یا شش مرحله آموزش سازمانی از جمله تشخیص نیازهای آموزش، طراحی رویکردهای آموزش، تولید ابزارهای یادگیری، به کارگیری فنون آموزشی مناسب، محاسبه یا ارزیابی نتایج و تضمین صحت مسیر آموزش تشکیل شده است. [۱۳]

در میان الگوهای مختلف نظام آموزش، الگوی گلدستاین<sup>۳</sup> از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است. چرا که نظام آموزش را در یک موقعیت سیستمی (با در نظر گرفتن ورودی<sup>۴</sup>، فرایند<sup>۵</sup>، خروجی<sup>۶</sup> و پیامد<sup>۷</sup>) مورد مذاقه قرار می‌دهد. این امر می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی آموزش ایفا کند چرا که بر تصریح و تعیین دقیق اهداف آموزشی، تجارب یادگیری با دقت طراحی و کنترل‌شده برای نیل به اهداف، معیارهای

<sup>1</sup> Return On Investment (ROI)

<sup>2</sup> IMPACT

<sup>3</sup> Goldstein

<sup>4</sup> Input

<sup>5</sup> Process

<sup>6</sup> Output

<sup>7</sup> Outcome

<sup>8</sup> ISO10015

<sup>9</sup> ISO/TC176

<sup>10</sup> SC3

<sup>11</sup> Systematic Approach

رویکرد نظام‌مند، محقق با در نظر گرفتن تعریف سیستم (مجموعه‌ای از اجزا و روابط میان آنها که توسط ویژگی‌های معین، به هم وابسته یا مرتبط می‌شوند و این اجزا با محیطشان یک کل را تشکیل می‌دهند)، نظام آموزشی را هم به عنوان یک سیستم متشکل از عناصر مختلف و هم خود در یک سیستم کلان‌تر (مانند سازمان) به عنوان یک زیرسیستم<sup>۲</sup> تلقی می‌کند. زیرسیستم تلقی کردن یک سیستم، به این معناست که خود سیستم در نگاهی کلان به عنوان یکی از اجزای سیستم تلقی می‌شود، به عنوان مثال آموزش به عنوان یک سیستم که از عناصر مختلفی مانند ورودی، فرایند، خروجی و پیامد تشکیل شده است و هم خود جزیی از نظام کلان توسعه منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود. این الگوی پیشنهادی شامل مراحل مختلفی است که در زیر به این مراحل اشاره می‌شود:

الف) سنجش: این مرحله شامل دو کارکرد زیر است:  
 - سنجش نیازهای آموزشی: این مرحله از فرایند آموزش، اطلاعات (درونداد) ضروری برای طرح‌ریزی برنامه را فراهم می‌آورد. [۱۶]  
 سنجش نیازهای آموزشی مستلزم تحلیل سازمان و تحلیل الزامات (وظیفه) و تحلیل افراد است که به بررسی نقاط قوت و ضعف فرد می‌پردازد. [۱۷]  
 - تعیین اهداف آموزشی: نیازهای تعیین شده مبنای تعیین اهداف عینی آموزش قرار می‌گیرند. [۱۸]

این اهداف درونداد و ملاک اصلی طرح‌ریزی برنامه آموزشی و ملاک ارزشیابی است. برای ایفای این نقش، اهداف عینی باید حاوی رفتار مورد انتظار یادگیرندگان پس از اتمام آموزش باشد.

ب) آموزش و بهسازی: در این مرحله براساس اطلاعات حاصله از مرحله اول، برنامه مناسب برای تحقق اهداف تدوین و اجرا می‌شود. این مرحله نیز شامل دو کارکرد زیر است:

- طراحی<sup>۳</sup> آموزشی: در این فعالیت، براساس اهداف تدوین شده و با توجه به شرایط و امکانات موجود و اصول یادگیری، شیوه‌ها، رویه‌ها، محتوا، مواد و وسایل آموزشی برگزیده و در طراحی منسجم به گونه‌ای با یکدیگر تلفیق می‌شوند که اهداف آموزشی برآورده شود و به ویژگی‌های کمی و کیفی فراگیران نیز توجه گردد. [۱۹]

- اجرای<sup>۴</sup> آموزش: در این فعالیت، طرح آموزشی تدوین شده جامه عمل به خود می‌پوشد. عوامل اصلی در این مرحله یادگیرندگان و مدرسان هستند، خدمات پشتیبانی نیز نقش مهمی در تسهیل و بهبود فرایند و موقعیت اجرای برنامه دارد. تحقیقات نشان داده است که در اجرای دوره‌های آموزشی توجه به نحوه انجام فرایند آموزش و اجرای آن از اهمیت خاصی برخوردار است. [۲۰]

ج) ارزشیابی<sup>۵</sup> آموزشی: ارزشیابی را فرایند جمع‌آوری و تفسیر نظام‌دار شواهدی که در نهایت به قضاوت

<sup>3</sup> Design

<sup>4</sup> Implementation

<sup>5</sup> Evaluation

<sup>1</sup> Holistic approach

<sup>2</sup> Subsystem

ارزشی می‌انجامد تعریف می‌کنند. [۲۱] در این مرحله میزان کفایت برنامه آموزشی در تحقق اهداف تعیین شده سنجیده می‌شود. فرایند ارزشیابی حول سه محور عمده تمرکز می‌یابد: ایجاد معیارهای ارزشیابی مبتنی بر اهداف آموزشی، سنجش و ارزشیابی نتایج با استفاده از طرح‌ها و روش‌های ارزشیابی، ارائه بازخورد درونی. [۲۲]

از سوی دیگر، آموزش همگانی به مجموعه آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که در راستای افزایش دانش عموم مردم در مقابله با حوادث و بلایای طبیعی و برای کاهش آسیب‌های این نوع حوادث و بلایا تعریف می‌شود. [۵]

نقش آموزش همگانی در پیشگیری از حوادث و سوانح، تأکید بر یادگیری و تغییر رفتار افراد جامعه دارد چرا که اساس رفتار انسان را یادگیری تشکیل می‌دهد. رفتار نیز ناشی از انگیزه‌هاست و انگیزه‌ها نیز منبعث از نیازهاست. بنابراین موضوعی که در مبحث رفتار و تغییر آن مطرح می‌شود این است که عواملی که در ایجاد و پایداری رفتار (فردی و اجتماعی) مؤثرند کدامند. شرایط تغییر و نفوذ در آنها چگونه است. چه راهبردها و یا ابزارهایی می‌تواند در این تغییر دخالت نماید. اثربخشی هر یک از راهبردها و ابزارها تا چه حد است.

یکی از ابزارهای بسیار مهم ایجاد تغییر در افراد (برای اهداف) آموزش است و در راستای آمادگی در برابر حوادث طبیعی آموزش همگانی از جایگاه والایی برخوردار است و موجب ارتقای آمادگی در

برابر سوانح (به منظور کاهش اثرات بلایای طبیعی و غیرطبیعی) می‌شود، همچنین باعث فراهم آوردن زمینه آگاهی مردم نسبت به سوانحی می‌شود که به صورت ملی یا منطقه‌ای می‌تواند بر زندگی آنان تأثیرگذار باشد، ایجاد آگاهی نسبت به مخاطرات ثانویه در سوانح، شناخت راه‌های کاهش اثرات سوانح با استفاده از توان موجود در جامعه (نیروی مردمی و دستگاه‌های اجرایی)، ایجاد آگاهی و دانش لازم در مردم برای افزایش توان پیشگیری، آمادگی و مقابله با سوانح، ایجاد زمینه‌های همکاری مردم با دستگاه‌های اجرایی و نهادهای مسئول در روند اصلاح و بازگشت به وضع عادی در شرایط بحران می‌شود. [۲۳]

بنابراین باید توجه داشت که به هنگام بروز بلایا و سوانح مردم جزء اولین گروه‌هایی هستند که به محل سانحه حاضر و به آسیب‌دیدگان کمک می‌کنند، بنابراین نداشتن آگاهی و مهارت مردم نه فقط سبب بروز مشکلات جدید می‌شود، بلکه در امر کمک‌رسانی نیز اختلال ایجاد می‌کند. یقیناً جلوگیری از این امر مستلزم داشتن مهارت و آگاهی کافی در زمینه‌های مختلف سوانح است زیرا آموزش همگانی علاوه بر آنکه می‌تواند برای آمادگی جامعه در مواجهه با سوانح گام اساسی بردارد و به ایجاد امنیت و آسایش آحاد مردم مفید واقع شود، بر این اساس است که آموزش همگانی در چند دهه اخیر، اهمیت خاصی یافته و از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است، به طوری که روش‌های ارائه این آموزش‌ها با درک

دقیق از علوم مختلف به طور روزافزونی توسعه پیدا کرده است که این امر می‌تواند اعتلای افراد جامعه را در پی داشته باشد. ذکر این نکته ضروری است که آموزش در هر زمینه‌ای باید مبتنی بر برنامه‌ریزی دقیق و متکی به آخرین محتوا و فناوری‌های آموزشی مناسب باشد و بتواند فنون و شیوه‌هایی را کشف کند که موجب مشارکت مردم می‌شود و منابع انسانی حرفه‌ای را نیز به این فنون و مهارت‌ها مجهز نماید، تا از این طریق فرایندهای برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و ارزشیابی، اهداف و فعالیت‌های آموزشی بتواند با مشارکت جامعه و سایر منابع دیگر میسر شود. [۶]

در این خصوص و برای تحقق اهداف و هماهنگی در تصمیمات و اجرای حرفه‌ای آموزش همگانی، کارگروه‌های امداد و نجات و آموزش همگانی کشور (در راستای اجرای طرح جامع امداد و نجات کشور، مصوب جلسه مورخ ۸۲/۱/۱۷ هیئت محترم وزیران و به استناد ماده ۴۴ قانون برنامه سوم اقتصادی) تصویب و فعالیت خود را بر اساس ردیف یک ماده ۳۴ و ردیف یک ماده ۳۶ طرح جامع مذکور در دو محور امداد و نجات و آموزش همگانی با مسئولیت جمعیت هلال‌احمر آغاز کرد.

بر اساس ماده ۴۰ طرح جامع، جمعیت نسبت به برگزاری جلسات مشترک برابر دستور جلسات تعیین و تصویب آن با حضور اعضا اقدام کرد. همچنین بر اساس بند ۱۴ ماده ۱۵ آئین‌نامه اجرایی قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور مصوب ۸۸/۹/۲۱

کارگروه‌های امداد و نجات و آموزش همگانی با یکدیگر تلفیق و تحت عنوان کارگروه امداد و نجات و آموزش همگانی کشور به فعالیت می‌پردازد. [۲۴] در این خصوص جمعیت هلال‌احمر اقدام به برگزاری دوره‌های آموزش همگانی، برگزاری دوره‌های آموزش امداد و کمک‌های اولیه، دوره‌های آموزشی پایه داوطلبی ویژه شاخه دانش‌آموزی، دوره آموزشی مهارت‌های پایه داوطلبی، هماهنگی و برگزاری ویژه برنامه‌های مناسبی برای مقابله با حوادث و سوانح و ارائه آموزش عمومی، تولید و پخش پویانمایی‌های آموزشی، جلوگیری از بروز حوادث جاده‌ای و آموزش امداد و کمک‌های اولیه در هنگام تصادفات، مانور سراسری زلزله در مدارس، تدوین بروشورهای آموزش همگانی مقابله در برابر بلا یا کرد. [۲۵]

باید اذعان کرد تغییرات سریع در تمامی امور به ویژه فناوری‌های پیشرفته و پیچیدگی‌های خاص جوامع مدرن وضعیتی را به وجود آورده است که برای همگامی با این تغییرات و پیچیدگی‌ها راهی جز آموزش افراد وجود ندارد. امروزه سرانۀ آموزش در کشورهای مختلف پیشرفته، ارقام بسیار فزاینده‌ای را نشان می‌دهد. براساس جمع نظرات صاحب‌نظران، هزینه در آموزش به منزله سرمایه‌گذاری تلقی می‌شود و ضرورت پرداختن به آموزش جایگاه و اهمیت خود را بیش از پیش پیدا کرده است. [۲۶]

بر اساس وسعت، اهمیت و جایگاه آموزش‌های همگانی و همچنین مخاطبان بسیار گسترده و متنوع

این آموزش‌ها، تدوین یک نظام فراگیر و جامع<sup>۱</sup> آموزش همگانی به منظور ارتقای آگاهی‌ها و مهارت‌های افراد جامعه از اهمیت و اولویت ویژه‌ای برخوردار است. در خصوص تأثیر آموزش همگانی پژوهش‌های مختلفی انجام شده است که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود.

در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر آموزش همگانی در حوادث، مشخص شد که آموزش همگانی به دانشجویان در برخورد با حوادث در کاهش اثرات منفی آن از تأثیر زیادی برخوردار است. [۲۷]

همچنین نتایج پژوهش دیگری نشان داد که آموزش همگانی موجب جلوگیری از خطرات مرتبط با مواجهات شغلی می‌شود. [۲۸]

در پژوهشی مشخص شد که آموزش همگانی مهم‌ترین و مؤثرترین راهبرد در مواجهه با آثار حوادث غیرمترقبه است، همچنین تمایل و انگیزه کافی برای فراگیری مهارت‌های امدادی در بین اقشار مختلف جامعه وجود دارد که باید به عنوان یک فرصت مدنظر مدیران و برنامه‌ریزان مقابله با بحران در حوادث غیرمترقبه ملحوظ شود. [۲۹]

از طرف دیگر پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در برنامه‌ریزی برای کسب آمادگی و مقابله با بلایا، نقش مردم به عنوان مهم‌ترین و بزرگترین گروه از گروه‌های ذی‌نفع اغلب مورد غفلت واقع شده است، از این رو با انجام آموزش همگانی در مرحله قبل از

وقوع حادثه می‌توان اثرات مخرب آن را کنترل کرد به ویژه با اجرای طرح خودیاری<sup>۲</sup> همگانی که یکی از ارکان مهم در برنامه‌های کسب آمادگی در برابر حوادث محسوب می‌شود. این آموزش‌ها باید متناسب با نیازهای آموزشی آحاد مردم باشد و در آن عواملی همچون سن، جنس، شغل، فرهنگ، ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و باورهای دینی و غیره در نظر گرفته شود. [۳۰]

از این رو، سؤال مطرح در این پژوهش اینست که آموزش همگانی در جمعیت هلال احمر با وجود مخاطبان مختلف و متنوع و اینکه در خصوص حوادث و بلایا با آحاد جامعه سروکار دارد، باید شامل چه مؤلفه‌هایی بوده و از چه الگویی پیروی کند تا این نوع از آموزش‌ها از اثربخشی لازم برخوردار باشد. در این نوشتار سعی می‌شود به این سؤال اساسی پاسخ داده شود.

### روش تحقیق

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های ترکیبی است که از روش‌های کیفی و کمی به طور متوالی استفاده شد. روش کار به این نحو بود که ابتدا با بررسی و تحلیل اسناد و مدارک سازمانی و مصاحبه با صاحب‌نظران و برگزاری گروه‌های کانونی آسیب‌های آموزش شناسایی شد. سپس بر اساس این آسیب‌ها و مطالعه مبانی نظری و پیشینه، برای طراحی الگوی مطلوب

<sup>2</sup> Self-aid

<sup>1</sup> Comprehensive



به دست آمده ۰/۹۸ بود که نشان دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار است.

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین سن افراد مورد مطالعه ۳۸/۵ سال، میانگین سابقه شغلی آنها ۱۲/۴ سال و میانگین سابقه مدیریت افراد مورد بررسی ۷/۲ سال بود. همچنین ۴۳/۸ درصد افراد را مردان و ۵۶/۲ را زنان تشکیل می‌دادند. ۶/۳ درصد مدرک دکترا، ۱۸/۸ درصد فوق لیسانس و ۷۴/۹ درصد لیسانس داشتند.

یافته‌های مربوط به آسیب‌شناسی آموزش نیز نشان داد که این آسیب‌ها را می‌توان در سه طبقه، دسته‌بندی و ارائه کرد از جمله آسیب‌های زمینه‌سازمانی، قوانین و مقررات سازمانی، ساختار سازمانی و در نهایت فرایند آموزش. (جدول شماره ۱)

آموزش اقدام شد. در نهایت الگوی طراحی شده به صاحب‌نظران ارائه و نظرات آنها در خصوص مدل برای اعتبارسنجی مدل استفاده و تحلیل شد.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی اسناد و مدارک موجود آموزشی، مدیران، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و کارشناسان آموزش ستاد و مراکز استان‌ها، اسناد بالادستی جمعیت مانند برنامه راهبردی جمعیت هلال احمر بود. در بخش کمی نیز جامعه آماری، افراد مورد مطالعه در بخش کیفی شامل مصاحبه شوندگان و افراد شرکت‌کننده در گروه‌های کانونی بود. ابزار پژوهش در بخش کیفی تحلیل محتوای اسناد و مدارک سازمانی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و گروه‌های کانونی بود و در بخش کمی نیز پرسشنامه مبتنی بر نتایج بخش کیفی (برای اعتباریابی الگو) بود.

روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند بود و نمونه‌گیری تا اشباع نظری داده‌ها ادامه پیدا کرد. ۲۰ مصاحبه و ۵ جلسه گروه‌های کانونی برگزار شد و حجم نمونه در بخش کمی هم ۱۷ نفر بود. روایی<sup>۱</sup> ابزار در بخش کیفی با استفاده از بررسی مجدد<sup>۲</sup> توسط اعضای تحقیق و مصاحبه شوندگان<sup>۳</sup> بررسی شد. روایی ابزار در بخش کمی (پرسشنامه) از نوع روایی محتوایی<sup>۴</sup> (بررسی محتوایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران و مصاحبه شوندگان) بود، پایایی<sup>۵</sup> آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. آلفای

<sup>1</sup> Validity

<sup>2</sup> Recheck

<sup>3</sup> Member check

<sup>4</sup> Content validity

<sup>5</sup> Reliability

جدول شماره ۱- آسیب‌های آموزش همگانی

طبقه آسیب‌ها	موارد مربوط به هر طبقه آسیب
زمینه سازمانی	<p>کمبود نیروی انسانی متخصص آموزش، کمبود بودجه در آموزش به طور کلی، کمبود و تخصیص کافی بودجه در آموزش همگانی، کمبود فضای آموزشی اختصاصی، قرارنگرفتن آموزش در اولویت نخست سازمان، مقاومت استان‌ها در مقابل استقرار یک رویه استاندارد و ضابطه‌مند در برگزاری آموزش، عدم بهره‌وری آموزش در بلندمدت، مشکل نگهداری نیروی آموزش دیده در جمعیت (نیروی‌های آموزش دیده، پرسنل رسمی جمعیت نیستند و بعد از اتمام دوره، ارتباط آنها با جمعیت قطع می‌شود)، سازماندهی نامناسب مربیان آموزشی، نبود اعتباربخشی مدارک جمعیت از سوی سایر سازمان‌ها، عدم حرکت برای خصوصی سازی آموزش در جمعیت، نبود همکاری مربیان مجرب و صاحب نظر به علت حق التدریس پایین، عدم اعتماد مدیران به جایگاه و اهمیت آموزش، عدم اختصاص بودجه کافی به ستاد مدیریت بحران، رویکرد نامناسب به موضوع مدیریت بحران (کشور ما در فاز مقابله و بازسازی است)، عدم هزینه‌کرد بودجه‌های آموزش همگانی در ردیف‌های مصوب، عدم آینده‌نگری مدیران و مسئولان و مردم نسبت به موضوع بحران در کشور، عدم سرمایه‌گذاری پایدار در بحث مدیریت بحران، کمبود تحقیقات آموزشی در حوزه فعالیت‌های جمعیت، کمبود فضای فیزیکی و ضعف مدیریت آن، وجود نگرش‌های منفی در خصوص آموزش، ضعف توسعه فرهنگ و مهارت‌های خودامدادی در مردم، ضعف اجرای برنامه‌های آموزشی برای کاهش تأثیرات ناشی از سوانح، همکاری ضعیف مراکز و مؤسسات دولتی و غیردولتی در امر گسترش آموزش همگانی، ضعف برگزاری تمرین‌های مشترک عملیاتی با سایر دستگاه‌های ذیربط، کمبود تجهیزات آموزشی به‌روز، عدم توجه به نظرات مدیران آموزش استانی از سوی ستاد.</p>
قوانین، مقررات و راهبردهای سازمان	<p>تغییرات مداوم استراتژی‌های آموزشی، اطلاع ناکافی مسئولان ستادی از شرایط حاکم بر فضای آموزشی در جمعیت، عدم تطبیق آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل با شرایط واقعی استان‌ها، کم‌توجهی به اهداف جمعیت و به خصوص موارد امدادی در امر آموزش، عدم تهیه شیوه‌نامه جامع آموزش، غیرقابل اجرا بودن مواردی از دستورالعمل اجرایی آموزش، تهیه نکردن شیوه‌نامه آموزشی با توجه به شرایط مناطق مختلف، ضعف در اجرای قوانین آموزش، نقص موجود در آیین‌نامه، تداخل قوانین در حوزه حوادث و سوانح.</p>
ساختار نظام آموزشی	<p>ساختار نامناسب ستاد مدیریت بحران (هر کدام از سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌ها وظایف تخصصی خود را دارند و فرصت لازم برای ورود مسئله تخصصی مانند مدیریت بحران را ندارند)، عدم همکاری استان‌ها با جمعیت، ساختار و چهارچوب مبهم نظام آموزش جمعیت، سلیقه‌ای عمل کردن مدیران به ویژه در استان‌ها، عدم تفویض اختیار لازم مدیران به ویژه مدیران آموزش استانی، نبود ساختار آموزشی مناسب در مرکز به تفکیک مخاطبان (جوانان، داوطلبان، ...)، پیچیدگی زیاد ساختار آموزش در هلال احمر (با توجه به اهمیت ساده‌سازی فرایندها و رویه‌ها در دنیا)، نبود وحدت‌رویه در مراحل پذیرش و ثبت‌نام در دوره‌های آموزشی، کمبود نیروی متخصص در زمینه مدیریت بحران، کمبود هیأت علمی تمام‌وقت، موازی‌کاری سازمان‌های مرتبط در زمینه امداد و نجات، نبود مدیریت واحد در مدیریت بحران، ضعف در همکاری بین‌بخشی در مورد آموزش‌های ضمن خدمت، هم‌پوشانی وظایف آموزشی و پژوهشی مؤسسه با سایر مؤسسات داخل کشور، ضعف ساختار سازمانی برای برگزاری دوره‌های مشترک با فدراسیون جهانی و سایر کشورها.</p>
فرآیند آموزش	<p>بی‌توجهی به نیازسنجی و نبود الگوی مدون در این زمینه (ضعف در نیازسنجی علمی در آموزش، انجام نیازسنجی در دفتر تشکیلات و روش‌ها و اجرای آن در معاونت آموزش، ضعف نیازسنجی علمی در آموزش همگانی، دوره‌های آموزشی بومی سازی نشده است و با حوادث و نیازهای مناطق متناسب نیست، به روز نبودن آموزش‌ها، هم‌خوان نبودن نیازهای مخاطبان با دوره‌های آموزشی (نیازهای آموزشی عمدتاً توسط مدیران در مرکز و یا مدیران استانی تعیین می‌شود که با نیازهای افراد و موقعیت مناطق همخوان نیست)، علمی نبودن نیازسنجی‌های انجام شده.</p> <p>بی‌توجهی به سازوکارهای طراحی برنامه (همخوان نبودن برخی آموزش‌ها (نوع آموزش) با محتوای آموزشی، کارانبودن برخی دوره‌های آموزشی، به‌روز نبودن دانش اساتید و مربیان، نبود نرم‌افزار بانک اطلاعاتی شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی (این امر منجر به عدم طبقه‌بندی و سطح‌بندی برنامه‌های آموزشی برای قشرهای مختلف که با جمعیت ارتباط دارند (دانش آموز، دانشجو، کارکنان، آزاد، کارگران و...) می‌شود)، عدم ابلاغ به موقع برنامه‌های آموزشی به استان‌ها، سهمیه‌بندی آموزشی نامناسب در شاخه‌های مختلف جمعیت (سازمان جوانان، داوطلبان و امداد و نجات)، نبود نرم‌افزار جامع آموزش، بی‌توجهی به آموزش مجازی، کم‌توجهی به محدودیت‌های آموزش در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی، عدم آگاهی و آموزش کافی کارکنان در خصوص دوره‌های امدادی، کاربردی نبودن سرفصل‌های دروس تدریس شده در دوره‌ها، عدم توسعه روش‌های نوین یادگیری و آموزش امداد و</p>

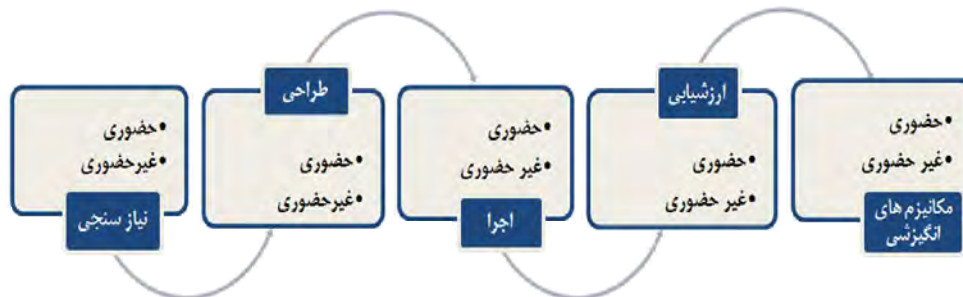
نجات، عدم توسعه و تقویت استانداردهای آموزشی امداد و نجات، عدم توسعه برنامه‌های آموزش از راه دور، عدم بازنگری برنامه‌های درسی دوره‌های آموزشی، عدم مستندسازی علمی مهارت‌های تجربی امدادگران، نبود توسعه کیفی آموزش‌های همگانی، نبود توسعه دوره‌های غیرحضوری مدیریت در زمینه‌های مرتبط با حوادث و سوانح، ضعف در تهیه و تدوین متون و منابع و مواد آموزشی مطلوب، نبود آموزش روش تدریس به مربیان.

اجرای نامتناسب دوره‌های آموزشی: بی‌توجهی به مقتضیات سنی مخاطبان در برگزاری دوره‌ها، عدم استفاده از تجهیزات به روز آموزشی و کمک آموزشی، عدم تأمین ناظر منطقه‌ای، عدم بازدید کارشناسان و مسئولان از مشکلات آموزشی استان‌ها، استاندارد نبودن فضاهای آموزشی و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی در شعبات استان، پیچیده کردن فرآیند اجرای برنامه‌های آموزشی، ضعف در اطلاع‌رسانی در برگزاری دوره‌های کوتاه مدت در جمعیت.

عدم نظارت و ارزشیابی نظام‌مند از دوره‌های آموزشی: اثربخشی نامناسب دوره‌های آموزشی، تأکید بر کمیت دوره‌های برگزار شده به جای کیفیت، نبود ارزشیابی دقیق از دوره‌ها در آموزش همگانی، نبود نظارت کافی بر آموزش همگانی، عدم تناسب ارزشیابی از مخاطبان، عدم تناسب نوع ارزشیابی با سطح تحصیلات مخاطبان.

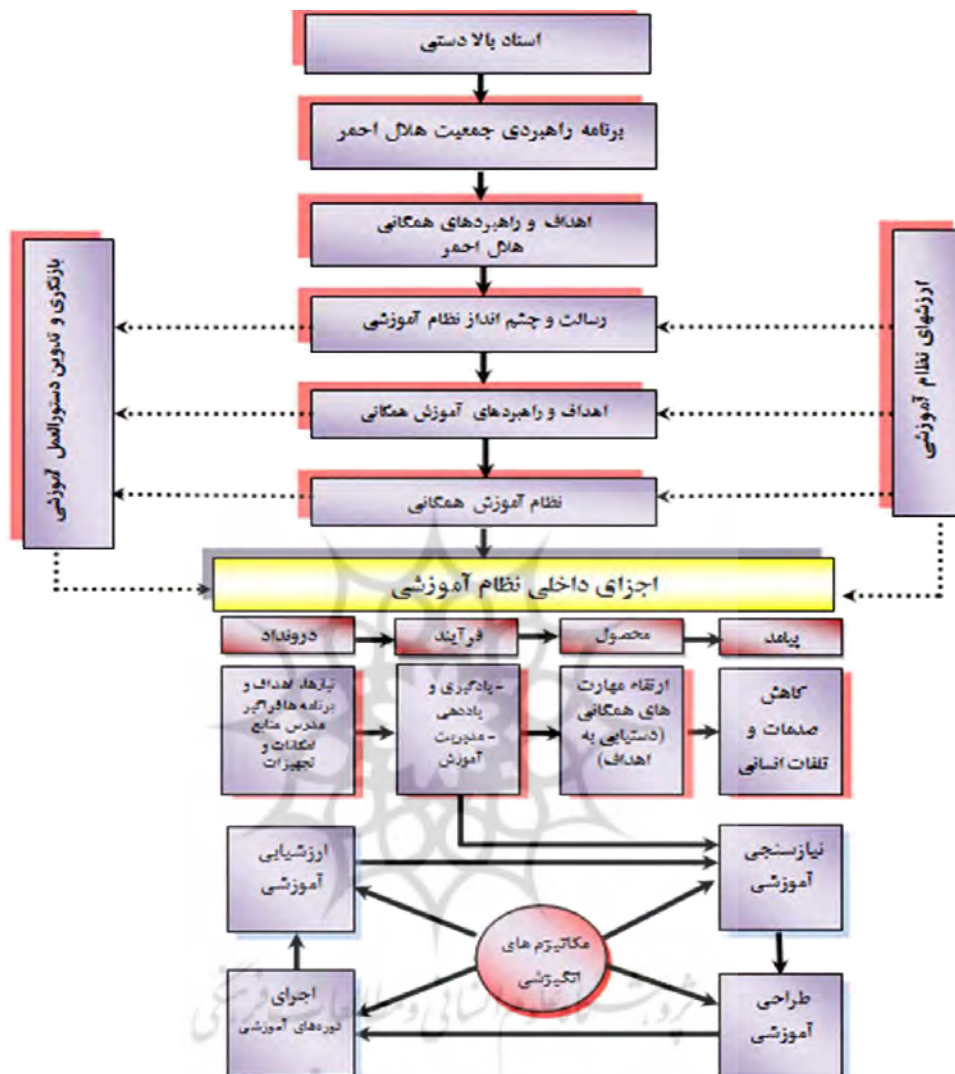
کم توجهی به مکانیزم‌های انگیزشی در فرایند آموزش: نبود انگیزه برای مخاطبان در دوره‌های آموزشی.

بر اساس تحلیل آسیب‌های شناسایی شده و نتایج مصاحبه با خبرگان آموزش، وضعیت مطلوب آموزش همگانی هلال‌احمر بر مبنای دو ویژگی جامعیت (در نظر گرفتن تمام عناصر آموزش) و سیستماتیک (توجه به عناصر سیستم آموزش به نحوی که ورودی سیستم با نیارسنجی شروع و با فرایند آموزش از طراحی گرفته تا اجرا ادامه پیدا کرده و سپس به ارزشیابی به عنوان خروجی و مکانیزم‌های انگیزشی به عنوان بازخورد) طراحی شده است. در نظام طراحی شده، آموزش به عنوان بخشی از سازمان در نظر گرفته شده است و عناصر و اهداف و برنامه‌های بلندمدت و راهبردی جمعیت به عنوان ورودی‌های نظام آموزش تلقی شده است. در این مدل، آموزش به صورت سیستم طراحی شده است و تمام عناصر نظام شامل درون‌داد، فرایند، محصول و پیامد مورد توجه قرار گرفته است. در درون بخش آموزش نیز تمام مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شامل نیارسنجی، طراحی، اجرا، ارزشیابی و مکانیزم‌های انگیزشی نیز مورد عنایت قرار گرفته است. ضمناً بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها مدل آموزش همگانی، می‌توان در دو بخش آموزش همگانی حضوری (دوره‌های آموزشی که با حضور مربی) و آموزش همگانی غیرحضوری (دوره‌های آموزشی که به صورت غیرحضوری و از طریق رسانه‌ها و عمدتاً به صورت ترویجی) قابل ارائه است. در مدل طراحی شده، مؤلفه‌های نظام آموزش شامل نیارسنجی آموزشی، طراحی آموزشی، اجرای دوره‌های آموزشی، ارزشیابی آموزشی و مکانیزم‌های انگیزشی در نظر گرفته شد که به صورت (شکل شماره ۱) زیر ارائه شده است:



شکل شماره ۱- الگوی فرایندی آموزش همگانی

الگوی طراحی شده در خصوص دوره‌های آموزش همگانی در بخش‌های غیرحضور و حضوری از یک الگوی مفهومی پیروی می‌کند که به صورت زیر (شکل شماره ۲) نشان داده شده است:



شکل شماره ۲- عناصر و مؤلفه‌های آموزش همگانی در جمعیت هلال احمر

هر یک از عناصر مورد نظر در آموزش در انواع سه‌گانه آن نیز از مؤلفه‌های تشکیل شده است که در جدول زیر (جدول شماره ۲) و در قالب نتایج اعتباربخشی مدل‌ها ارائه می‌شود.

جدول شماره ۲- آزمون t تک گروهی برای تعیین اهمیت عوامل تشکیل دهنده آموزش همگانی

ارزش مورد مقایسه (۴ یا ۸۰ درصد)					عوامل تشکیل دهنده مدل	
sig	df	t	sd	M	عوامل تشکیل دهنده مدل	
۰/۶۳	۱۵	-۰/۴۹	۱/۰۵	۳/۸۷	نیازسنجی آموزشی	آموزش همگانی (غیرحضور)
۰/۸۵	۱۵	۰/۱۹	۱/۰۰	۴/۰۴	طراحی آموزشی	
۰/۹۳	۱۵	۰/۰۸	۰/۸۶	۳/۹۸	مدیریت اجرای آموزشی	
۰/۹۳	۱۵	-۰/۰۸	۱/۰۰	۳/۹۷	ارزشیابی آموزشی	
۰/۷۶	۱۵	-۰/۳۱	۱/۰۵	۳/۹۱	مکانیزم‌های انگیزی	
۰/۸۶	۱۵	-۰/۱۷	۰/۹۲	۳/۹۵	کل مدل	
۰/۶۷	۱۶	-۰/۴۲	۱/۰۷	۳/۸۸	نیازسنجی آموزشی	آموزش همگانی (حضور)
۰/۹۴	۱۶	۰/۰۸	۰/۹۸	۴/۰۱	طراحی آموزشی	
۰/۲۵	۱۶	۱/۱۸	۰/۷۴	۴/۲۱	مدیریت اجرای آموزشی	
۰/۷۲	۱۶	۰/۳۶	۰/۸۳	۴/۰۷	ارزشیابی آموزشی	
۰/۷۵	۱۶	۰/۳۲	۰/۹۹	۴/۰۷	مکانیزم‌های انگیزی	
۰/۷۹	۱۶	۰/۲۵	۰/۸۶	۴/۰۵	کل مدل	

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌شود تمام عناصر مورد نظر در مدل آموزش همگانی در دو الگوی غیرحضور و حضوری در حد ۸۰ درصد نظرات خبرگان این حوزه را تأمین کرد. به عبارت دیگر، معنی‌دار نشدن آزمون t تک گروهی، نشان از نداشتن تفاوت این شاخص‌ها با ارزش مورد مقایسه که ۴ (۸۰ درصد مطلوبیت) است که نشان از تأیید مدل دارد.

همچنین زیرمؤلفه‌های این مدل را در نمای شماتیک زیر (شکل شماره ۳) می‌توان مشاهده کرد:

شکل شماره ۳- عناصر مورد نظر در مؤلفه‌های مدل آموزش همگانی



## بحث و نتیجه گیری

آموزش همگانی جایگاه خاصی در جمعیت هلال احمر دارد و تأثیر آن در کاهش خسارات احتمالی حوادث در پژوهش‌های متعدد به اثبات رسید (۲۷-۳۰)، بنابراین طراحی الگویی برای این آموزش‌ها نیز مهم و ضروری است. رویکرد مورد استفاده در این پژوهش و طراحی الگوی آموزش همگانی استفاده توامان از رویکرد نظام‌مند [۱۸] و کل‌گرا و توجه به استانداردهای مورد نظر در حوزه آموزش بوده است. [۱۹]

در طراحی الگو به آسیب‌شناسی آموزش و بررسی زمینه سازمانی و فرایندهای موجود آموزش نیز توجه شد. در الگوی مورد نظر مشخص شد که در نظر گرفتن دو نوع آموزش همگانی حضوری و غیرحضوری ضروری است. الگوی طراحی شده از اسناد بالادستی کشور و جمعیت هلال احمر شروع شده و نظام آموزش را به عنوان جزئی از عناصر سازمان در نظر می‌گیرد و در نهایت فرایند آموزش را به صورت سیستمی و فرایندمحور ارائه می‌کند. فرایند آموزش در این الگو دارای عناصری است با نتایج پژوهش‌ها و نظرات صاحب نظران حوزه آموزش تطابق داشته است. این عناصر شامل نیازسنجی آموزشی، طراحی آموزشی، اجرای دوره‌های آموزشی، ارزشیابی آموزشی که با نظرات [۲۰-۲۵] مطابقت دارد و همچنین بازخورد که با پژوهش‌ها و نظرات مطابقت دارد در نظر گرفته شده است. [۲۶]

فرایند آموزش در این الگو با رعایت اصول کلی حاکم بر رویکردهای موجود و با تلفیق آنها باهم طراحی و عنصر مهم مکانیزم‌های انگیزشی در آموزش که در الگوهای مرسوم آموزش به آن توجه نشده بود ملحوظ شد، چرا که آموزش بدون ایجاد انگیزه در افراد به ثمرات مثبتی منجر نخواهد شد. در جزئیات الگو هم به زیرسیستم نیازسنجی و توجه به کسب حمایت مدیران ارشد سازمان، استفاده از منابع مختلف نیازسنجی، تنظیم وضع مطلوب و وضع موجود آموزش، تحلیل شکاف، اولویت‌بندی نیازها و مستندسازی فرایند نیازسنجی در نظر گرفته شد. در خصوص طراحی آموزشی نیز بر اساس الگوهای علمی روز دنیا به طراحی زیرنظام طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی اقدام شد، لیکن الگوهای اجرا و مکانیزم‌های انگیزشی عمدتاً براساس مدل‌های عملیاتی و با استفاده از تجارب علمی و حرفه‌ای متخصصان و صاحب‌نظران و شرکت‌کنندگان در گروه‌های کانونی و مصاحبه و نظرات کارشناسی احصاء شد. الگوی ارزشیابی اثربخشی آموزش نیز بر اساس مدل ارزشیابی چهارسطحی ارزشیابی اثربخشی آموزش کرک پاتریک و با متناسب‌سازی آن با آموزش‌های همگانی تدوین شد.

نکته دیگری که در این نوع آموزش‌ها باید به آن توجه کرد اینست که با توجه به تنوع مخاطبان آموزش‌های همگانی و گستردگی پراکندگی آنان، این نوع آموزش‌ها باید به دو صورت همگانی حضوری (حضور در کلاس و با حضور مربی) و همگانی

بازخوردهای ممکن را برای اصلاح هریک از فرایندها فراموش نکنند، الگوی مکانیزم انگیزشی ارائه شده در این تحقیق الگویی عملیاتی است که برای استقرار آن باید موافقت مدیران ارشد هلال احمر جمهوری اسلامی ایران جلب گردد، در نهایت باید گفت که الگوی پیشنهاد شده نمی تواند خالی از ایراد باشد و این وظیفه بر عهده مسئولان آموزش در هلال احمر است که با جمع آوری نظرات از سطوح اجرایی به اصلاح ایرادات ممکن بپردازند.

### سیاسگزاری

در پایان از همه مدیران و همکاران محترم معاونت آموزش و پژوهش جمعیت هلال احمر و مؤسسه هلال ایران که محقق را در انجام این تحقیق یاری دادند تقدیر و تشکر به عمل می آید.

غیرحضوری (به صورت از راه دور و با استفاده از رسانه های آموزشی) در نظر گرفته شود.

در مجموع باید گفت که الگوی طراحی شده برای آموزش هلال احمر در آن واحد، الگویی مفهومی و عملیاتی است که هم ادبیات علمی موجود در این زمینه را در نظر دارد و هم با استفاده از روش کیفی در تحقیق و جمع آوری داده های عمیق از وضع موجود و شرایط هلال احمر توانسته بر عملی بودن اجرای الگوی حاضر در هلال احمر صحنه گذارد. در این خصوص پیشنهاد می شود. با نگاه سیستمی (نظام-

مند) و کل نگر نظام آموزش هلال احمر را بر اساس الگوی کلی آموزش ارائه شده مستقر سازند که این گام اول به شمار می رود، بعد از استقرار الگوی طراحی شده، آموزش را از نیازسنجی شروع و به ارزیابی اثربخشی ختم نمایند و در این مسیر

### References

1. Iran Meteorological Organization. *Statistical Analysis*; 2015. Available At: [http://www.irimo.ir/far/services/general\\_content/18702](http://www.irimo.ir/far/services/general_content/18702). [In Persian]
2. The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies; 2014. World Disasters Report. Lyon, France. Imprimerie Chirat.
3. Islamic Parliament Research Center. *Comprehensive plan to rescue the Iran*. Research Report. 2001. Research No: 2282T24412H. [In Persian]
4. Red Crescent Society of the Islamic Republic of Iran. Special Committee's tasks and rescue and public education. 2015, Available At: [www.rcs.ir](http://www.rcs.ir). [In Persian]
5. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. Public awareness and public education for disaster risk reduction: key messages; 2013. Switzerland: Geneva.
6. Pourkarimi, J & et al. *Comprehensive Model for Special Training*. Quarterly Scientific Journal of Rescue & Relief; 2012, 4(4): 1-16. [In Persian]
7. Garavan, Thomas N. Hogan, Carole O'Donnell, Amanda Chir. *Handbook of Training and Development*. Pentagon Press; 2006: 20
8. Sloman, M. *Training Strategy for Implementing Training*. Infinity Books N Delhi; 2004:28.
9. Sheal, P.R. *How to Develop and Present Staff Training Courses*. Kogan Page, London; 1989:7.
10. Noe, R. A. *Employee Training and Development*, Second Edition, New York: Mc Graw- Hill; 2002.
11. Vaughn, H. Robert. *The Professional Trainer*, San Francisco: Berrett Koehler Publishers; 2005: 2



12. Ghahremany, Mohammad. *Organizational Training Management*. Shahid beheshti Publisher; 2009, [In Persian]
13. Bowers, Larry. *Instructional planning model development & mplementation plan*; 2005. Available: [www.mcps.k12.md.us/info/curriculum/docs/IPMDevImpPlan.pdf](http://www.mcps.k12.md.us/info/curriculum/docs/IPMDevImpPlan.pdf).
14. Goldstein, I. *Training in organization*. California: Book/col Publishing; 1993.
15. International Organization for Standardization. *ISO. Quality management Guidelines for Training (ISO10015)*. First edition; 1999: 12-15.
16. Singer, Mark. *Human Recourse Management*. Translated by Farideh AleAgha. Tehran: Dolati Management Center; 1999. [In Persian]
17. Razavi, Seyed Yusef. *Training Need Assessment Based on Modular*. Tehran: Sazmane Tosee va Nosazi Maaden va Sanaye Iran; 2003. [In Persian]
18. Jazani, Nasrin. *Human Resource Mngement*. Tehran: Ney; 2001. [In Persian]
19. Doaai, Habibollah. *Human Recourse Development*. Tehran: Ferdosi University; 1999. [In Persian]
20. Saadat, Esfandyar. *Human Recourse Management*. Tehran: Samt; 1997. [In Persian]
21. Pourkarimi, Javad. *Introduction on Evaluation: Concept and Models*. Tehran: Radio Research Center; 2000. [In Persian]
22. Ardabili, Yusof. *Evaluation Methods in Government and in government Sector*. Tehran: Besat; 1997. [In Persian]
23. Pourkarimi, javad. *Training Need Assessment for Interior Ministry Staff of Iran*. Research Report; 2009. [In Persian]
24. National Disaster Management Office. *Relief & Rescue and Public Education Committee*; 2015, Available At: <http://rescue.ndmo.ir>.
25. Red Crescent Society of the Islamic Republic of Iran Website; 2015, Available At: <http://rcs.ir>.
26. Druker, Peter. *Management Challenges in 21 decade*. Translate By Abdolreza Rezaii Nejhada. Tehran: Fara; 1999, [In Persian]
27. Khatami, Masoud; Ziaei, Ahmad; Aghamiri, Samad; Ardalan, Ali; Ahmadnejad, Elham. *Awareness and Attitude for Student Group in Red Crescent Society about General Education*. Payesh Quarterly, 9(2). 205-213. [In Persian]
28. Loripour, Marziyaeh; Mirzaei, Tayebeh; Ravi, Ali. *The Effect of General Education in job Situations*. Journal of Birjand University of Medical Sciences. 14(4). 21-27. [In Persian]
29. Abjam, Zahra; Babaei, Ebrahimi; Fallah, Fahimeh; Oveysi, Nader. *The Evaluation of Moharam General Education Project*. *Rescue & Relief Journal*. 1(1). 46-52. [In Persian]
30. Jahangiri, Katayun; Azin, Seyaed ali; Rahimi Foroushani, Abbas; Montazeri, Ali. *Tehran People Strategies about General Education Awareness in Quickearth*. Payesh Quarterly. 10 (1). 49-54. [In Persian]

## **Presenting a public education model for Iranian Red Crescent society: a comprehensive and systemic approach**

**Corresponding author: Javad Pourkarimi**, Assistant Professor, Department of Management and Educational Planning, School of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran  
**Email:** jpkarimi@ut.ac.ir

**Received:** October 21, 2015      **Accepted:** November 11, 2015

### **Abstract**

**Background:** Public education is considered as one of the most important methods for preventing and coping with natural disasters. So, providing a model for designing and implementation of these trainings is of great importance. This study aimed to do this.

**Method:** This was an applied research with a combined method of data gathering. In qualitative part of the survey, the research tools were organizational documentations and semi-structured interviews with focus groups while in quantitative part questionnaire was used. Research population consisted of experts in public education, administrators and population planners. Purposive sampling was used to reach theoretical saturation of the data. To validate the model, 17 participants answered the questionnaire. In qualitative part, validity was confirmed by the participants and in quantitative part, content validity method was used. The reliability was approved obtaining Cronbach's alpha of 0.98.

**Findings:** Public education was imperfect in terms of organization, regulations, structure and process. A public education model based on components such as need assessment, design, implementation, evaluation and motivational mechanisms in both aspects of conventional and distance training was provided. Using t-test showed validity of the model in both aspects of conventional ( $t = 0.25$ ;  $P < 0.05$ ) and distance ( $t = -0.17$ ;  $P < 0.05$ ) training.

**Conclusion:** Based on the results, a comprehensive, holistic and systematic public education model in both conventional and distance is presented. To make the education more effective, some subsystems such as needs assessment, design, implementation, evaluation and motivational mechanisms should to be considered.

**Keywords:** Training; Comprehensive system of public education; Red Crescent society; Iran