

دیدگاه‌های کارکنان جمعیت هلال احمر استان چهارمحال و بختیاری در خصوص دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در سال ۱۳۷۸

فرزاد شهرانی^۱، سیداحمد مرتضوی^۲، غلامرضا اسدیان^۳، فرزاد جعفرنژاد^۴، زهرا آب جام^۵

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی کودکان استثنایی، دانشکده علوم تربیتی علامه طباطبائی تهران، ایران
۲. کارشناس حقوق، دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایزه، خوزستان، ایران
۳. کارشناس علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات اصفهان، ایران
۴. پزشک عمومی، دانشگاه علوم پزشکی واحد کاشان، ایران
۵. کارشناس ارشد علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، ایران

پذیرش مقاله: ۸۸/۶/۲۷

وصول مقاله: ۸۸/۴/۲۰

چکیده:

مقدمه: توسعه روشهای آموزش کارمندان، گامی در افزایش آگاهی آنها و بهره‌دهی به سازمانهای امدادی است. محتوای آموزش کارمندان باید بر مبنای نیاز آنها و اهداف سازمان تنظیم گردد. این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه‌های کارکنان جمعیت هلال احمر استان چهارمحال و بختیاری در خصوص دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در سال ۱۳۷۸ انجام شده است.

روش‌ها: این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۷۸ بر روی ۹۰ نفر از کارکنان جمعیت هلال احمر استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. اطلاعات مورد نیاز به وسیله پرسشنامه بیست سوالی محقق ساخته جمع‌آوری و با استفاده از داده‌ها، آمار به صورت توصیفی مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: ۵۰ درصد از کارمندان، دوره‌های برگزار شده را خوب و ۳۵ درصد متوسط و ۱۵ درصد نیز ضعیف ارزیابی نمودند. ۹۸ درصد از کارمندان آموزش امداد و کمکهای اولیه را از اهمیت بالایی دانستند و تنها ۲ درصد از کارمندان این آموزش‌ها را در حد متوسط دانستند. ۶۳ درصد از کارمندان اجرای دوره‌ها را توسط واحد آموزش و پژوهش در سطح معاونت، پیشنهاد دادند و ۲۸ درصد از کارمندان نیز، اجرای دوره‌ها را توسط واحد آموزش و زیر نظر معاونت امداد پیشنهاد دادند و تنها ۹ درصد از کارمندان اجرای آموزش به صورت پراکنده توسط واحدها را انتخاب نمودند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان دهنده این است که دوره‌های برگزار شده توانسته تاحدودی انتظارات کارمندان را برآورده سازد، ولی باتوجه به اینکه نیمی از کارمندان این دوره‌ها را متوسط و ضعیف ارزیابی نموده‌اند نیازمند ارائه راهکارهای بهتر و مطلوبتر جهت اجرای دوره‌های بعد می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: آموزش کوتاه مدت، جمعیت هلال احمر، آموزش امداد و نجات

مقدمه:

منابع انسانی به عنوان بخشی کلیدی در سازمانها به صورت مأخذی، برای رفع مشکلات و خلق ایده‌های نو شناخته شده‌اند (۱). در سازمانهای موفق آموزش مهارت‌های نوین به پرسنل سرمایه گذاری به حساب می آید.

یکی از آموزش‌هایی که در سال‌های اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است، دوره های آموزش کوتاه مدت یا آموزشهای ضمن خدمت است تا از طریق آن خلاقیت و آگاهی پرسنل در راستای منافع سازمان تقویت شود (۲و۳).

یکی از مهمترین مسائلی که در هر تشکیلات لازم است مد نظر قرار گیرد، تقویت نیروی انسانی موجود در سازمان است، هدف از تقویت نیروی انسانی افزایش توانائیها، مهارتها و انگیزه های کارکنان است تا در پرتو آن بازدهی و کارائی بالاتری به دست آید (۳و۴). در سازمانهای امدادی که رسالت حفظ، تامین و نگهداری، اعتلای سلامت، کنترل و پیشگیری از بیماریها و کمک رسانی در زمان وقوع حوادث را بر عهده دارند، این نیاز بیشتر احساس می شود.

اثر بخشی در دوره های کوتاه مدت آموزشی در ارتباط با افزایش مهارتها و توانایی‌های شغلی کارکنان است. از آنجائی که همه ساله بودجه قابل توجهی به امر آموزش اختصاص می یابد، لزوم ارزیابی اجرای این دوره ها ضرورت دارد. ارزیابی دوره ها این امکان را فراهم می آورد تا بتوان با بهره گیری مناسب از منابع مالی و امکانات آموزشی بیشترین بازدهی را از سرمایه‌گذاری موجود بدست آورد (۵و۶). به هر حال توسعه روش‌های آموزش کارمندان گامی در افزایش آگاهی آنها و بهره دهی به سازمان‌های امدادی است.

محتوای آموزش کارمندان باید بر مبنای نیاز آنها و اهداف سازمان تنظیم گردد (۷و۸). این مطالعه با هدف بررسی دیدگاه های کارکنان جمعیت هلال احمر استان چهارمحال و بختیاری در خصوص دوره های آموزشهای ضمن خدمت در سال ۱۳۷۸ انجام شده است.

روش‌ها

در این مطالعه مقطعی، جامعه آماری شامل کلیه پرسنل مشغول به کار در جمعیت استان اعم از رسمی، پیمانی، شرکتی و قراردادی بوده که جمع کل آنها ۱۲۶ نفر می باشد. بر اساس فرمول کوکران از بین افراد جامعه تعداد ۹۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شد. داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. این پرسشنامه دارای بیست سوال می باشد که نظر و پیشنهاد پرسنل را در مورد دوره های برگزار شده قبل و آینده جمعیت جمع آوری می کند. کارمندان با انتخاب کردن گزینه های خوب، متوسط و ضعیف دوره ها را ارزیابی می نمایند. آلفا کرونباخ این پرسشنامه که به پیوست ارائه شده است، ۰/۷۸ محاسبه گردید و جهت تعیین روایی این پرسشنامه در بین ۱۰ نفر از اساتید رشته های مدیریت آموزشی توزیع و بر اساس نظر آنها اصلاح گردید. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و براساس فراوانی پاسخ پرسنل به هر کدام از سوالات پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

۵۰ درصد از کارمندان دوره های برگزار شده را خوب و ۳۵ درصد متوسط و ۱۵ درصد نیز ضعیف ارزیابی نمودند. اکثریت قاطع کارمندان یعنی ۷۵

درصد از آنها آموزش در حوزه امداد را انتخاب نمودند و در مورد سایر حوزه ها ۹ درصد آموزش در حوزه جوانان و ۹ درصد در حوزه درمان و توانبخشی و ۷ درصد نیز در حوزه داوطلبان را انتخاب نمودند.

۳۷ درصد از کارمندان محتوای دوره های آموزش تئوری را خوب، ۵۷ درصد متوسط و ۶ درصد نیز ضعیف ارزیابی نمودند. درخصوص محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت ویژه کارمندان که توسط جمعیت و در زمینه های مختلف برگزار شده ۴۸ درصد از کارمندان این دوره ها را خوب، ۳۷ درصد متوسط و ۱۵ درصد نیز ضعیف انتخاب نمودند.

و به محتوای دوره های بازآموزی برگزار شده ۴۴ درصد نمره خوب، ۴۴ درصد نمره متوسط و ۱۲ درصد نیز نمره ضعیف دادند.

در پاسخ به سوال اینکه دوره های آموزش به چه شکل برگزار شود اثربخشی بالاتری دارد ۹۲ درصد از آنها دوره های حضوری و تنها ۸ درصد دوره های غیرحضوری را انتخاب نمودند.

درخصوص دوره های آموزش غیرامدادی ۴۱ درصد از کارمندان این دوره ها را خوب، ۴۸ درصد متوسط و ۱۱ درصد نیز ضعیف ارزیابی کردند.

در پاسخ به سوال اینکه دوره های بازآموزی بعد از چه فاصله زمانی اجرا شود، ۲۶ درصد وجود این دوره ها را بعد از گذشت ۳ ماه، ۳۶ درصد بعد از گذشت ۶ ماه، ۴ درصد بعد از گذشت ۸ ماه و ۳۴ درصد نیز بعد از گذشت ۱۲ ماه پیشنهاد دادند.

در مورد اینکه کدام دوره های آموزش اثربخشی بالاتری دارد ۴ درصد از کارمندان دوره های ۲ ساعته، ۱۱ درصد دوره های ۸ ساعته، ۴۹ درصد دوره های ۳۲ ساعته و ۳۶ درصد نیز دوره های بالاتر از ۳۲ ساعت را انتخاب نمودند و در نهایت بیشتر کارمندان وجود دوره های ۳۲ ساعته و بالاتر از ۳۲ ساعت را مفیدتر دانستند.

در مورد کیفیت و چگونگی دوره های آموزشی برگزار شده از نظرساعت، تاریخ، مکان و پذیرایی و..... ۳۰ درصد نمره خوب، ۵۴ درصد نمره متوسط و ۱۶ درصد نیز نمره ضعیف دادند.

در مورد بهره گیری از وسایل کمک آموزشی در دوره های آموزشی ۳۳ درصد نمره خوب، ۴۴ درصد نمره متوسط و ۲۳ درصد نیز نمره ضعیف دادند.

در مورد اینکه ترکیب دوره های آموزش به چه صورت باشد، اعتقاد ۹۱ درصد از کارمندان این بود که در دوره ها کارمندان و امدادگران هر کدام جداگانه در کلاس شرکت کنند و ۹ درصد از کارمندان عقیده داشتند که امدادگران و کارمندان با هم در کلاس شرکت کنند.

در پاسخ به این سوال که اینکه مربیان و اساتید دوره های آموزشی از چه محلی تأمین شوند ۳۰ درصد از کارمندان بیان نمودند که از پرسنل جمعیت استفاده شود ۴۸ درصد استفاده از اساتید دانشگاه را پیشنهاد دادند و ۵ درصد نیز استفاده از امدادگران آموزش دیده را انتخاب نمودند و ۱۲ درصد نیز استفاده از کارمندان سایر ارگانها را پیشنهاد دادند.

درخصوص اینکه سطح توان مربیان دوره های آموزشی برگزار شده چگونه بوده است ۴۱ درصد نمره خوب، ۵۳ درصد نمره متوسط و ۶ درصد نمره ضعیف داده اند.

درخصوص اینکه دوره های آموزش به چه صورت کارایی بالاتری دارد ۷ درصد دوره های عملی، ۸۸ درصد دوره های تئوری و عملی با هم و ۵ درصد استفاده از کتاب و سی دی را انتخاب کردند.

در مورد اینکه چگونه و بر چه اساس کارمندان در دوره های آموزشی شرکت کنند، ۱۱ درصد شرکت در دوره براساس سابقه خدمت را پیشنهاد دادند و ۲۵ درصد نیز شرکت فرد در دوره براساس رشته تحصیلی را انتخاب نمودند و اکثریت کارمندان یعنی ۶۰ درصد از کارمندان شرکت فرد در دوره را

براساس نیاز فرد به یادگیری دوره انتخاب نمودند و ۴ درصد نیز براساس نیاز فرد به گواهی ضمن خدمت را پیشنهاد دادند.

در مورد اینکه دوره های آموزشی در چه زمانی برگزار شود، ۶۳ درصد اجرای دوره ها را در طول هفته و در ساعات اداری پیشنهاد دادند و ۷ درصد نیز روزهای پنج شنبه و جمعه و ۳۰ درصد از کارمندان اجرای دوره در بعدازظهرها و بعد از وقت اداری را پیشنهاد دادند.

در پاسخ به این سوال که اینکه آموزش در کدام یک از قسمتهای حوزه امداد و نجات ضروری ترواز اهمیت بالاتری برخوردار است.

۹۸ درصد، از کارمندان آموزش امداد و کمکهای اولیه را از اهمیت بالایی دانستند و تنها ۲ درصد، از کارمندان این آموزشها را با اهمیت متوسط دانستند و هیچکدام از کارمندان نمره کم اهمیت و بی اهمیت به این آموزشها ندادند. در مورد قسمت حمایت روانی و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۴۴ درصد، گزینه اهمیت بالا، ۴۴ درصد، گزینه اهمیت متوسط، ۹ درصد، گزینه اهمیت کم و ۳ درصد، نیز گزینه بی اهمیت را انتخاب نمودند.

درمورد قسمت کار با تجهیزات امدادی و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۸۴ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۹ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۵ درصد، نمره کم اهمیت و ۲ درصد، نمره بی اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

درمورد قسمت مدیریت بحران و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۶۶ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۳۰ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۲ درصد، نمره کم اهمیت و ۲ درصد، نمره بی اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

درمورد قسمت نجات درآوار و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۷۴ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۱۷ درصد، نمره اهمیت متوسط،

۹ درصد، نمره کم اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

در مورد قسمت نجات در سیلاب و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۶۰ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۲۴ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۱۴ درصد، نمره کم اهمیت و ۲ درصد، نمره بی اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

در مورد قسمت نجات در ارتفاع و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۵۱ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۳۹ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۱۰ درصد، نمره کم اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

درمورد قسمت نجات در جاده و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۶۶ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۳۰ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۲ درصد، نمره کم اهمیت و ۲ درصد نمره بی اهمیت به آموزش در این قسمت دادند. درمورد قسمت تغذیه در بحران و لزوم وجود دوره های آموزشی در این قسمت ۴۰ درصد، از کارمندان نمره اهمیت بالا، ۴۴ درصد، نمره اهمیت متوسط، ۱۲ درصد، نمره کم اهمیت به آموزش در این قسمت دادند.

درخصوص اینکه دوره های آموزشی به چه شکل و توسط کدام قسمت اجرا شود ۶۳ درصد، از کارمندان اجرای دوره ها را توسط واحد آموزش و پژوهش به صورت معاونت جداگانه پیشنهاد دادند و ۲۸ درصد، از کارمندان نیز اجرای دوره ها را توسط واحد آموزش و زیر نظر معاونت امداد پیشنهاد دادند و تنها ۹ درصد، از کارمندان اجرای آموزش به صورت پراکنده توسط واحدها را انتخاب نمودند.

جدول شماره یک- میزان اهمیت برگزاری دوره های آموزشی امداد و نجات از دیدگاه کارکنان

نوع پاسخ	اهمیت بالا	درصد	اهمیت متوسط	درصد	کم اهمیت	درصد	بی اهمیت	درصد
آموزش امداد و کمکهای اولیه	۵۶	٪۹۸	۱	٪۲	۰	۰	۰	۰
حمایت روانی	۲۵	٪۴۴	۲۵	٪۴۴	۵	٪۹	۲	٪۳
کار با تجهیزات امدادی	۴۸	٪۸۴	۵	٪۹	۳	٪۵	۱	٪۲
مدیریت بحران	۳۸	٪۶۶	۱۷	٪۳۰	۱	٪۲	۱	٪۲
نجات در آوار	۴۲	٪۷۴	۱۰	٪۱۷	۵	٪۹	۰	۰
نجات در سیلاب	۳۴	٪۶۰	۱۴	٪۲۴	۸	٪۱۴	۱	٪۲
نجات در ارتفاع	۲۹	٪۵۱	۲۲	٪۳۹	۶	٪۱۰	۰	۰
نجات در جاده	۳۸	٪۶۶	۱۷	٪۳۰	۱	٪۲	۱	٪۲
تغذیه در بحران	۲۳	٪۴۰	۲۵	٪۴۴	۹	٪۱۲	۰	۰

بحث

آموزش در سازمانهای امدادی از دو دیدگاه آموزش کارکنان و آموزش امدادگران برای بهسازی منابع انسانی مدنظر قرار می گیرد. با این منطق که یکی از اجزاء مهم سازمانهای امدادی، کارمندان هستند، آنها باید پاسخگوی نیازها و تقاضاهای امدادی افراد جامعه بوده و در نجات جان و یا ارتقاء سلامتی آنها بکوشند و این موضوع بر حساسیت و اهمیت کار آنها می افزاید.

نظر به ماهیت پویا، زنده و متحول امداد و نجات باید کارمندان این بخش بتوانند خود را با تغییرات و پیشرفتهای هماهنگ و همگام سازند. توسعه روشهای آموزش کارمندان گامی در افزایش آگاهی و بهره‌دهی سازمانهای امدادی است (۹-۱۱).

یافته های این مطالعه نشان داد که :

۵۰ درصد، از کارمندان دوره های برگزار شده را خوب و این نشان دهنده این است که دوره های برگزار شده توانسته تا حدودی انتظارات کارمندان را برآورده سازد ولی با توجه به اینکه ۵۰ درصد، از کارمندان این دوره ها را متوسط و ضعیف ارزیابی نموده اند نیازمند ارائه راهکارهای بهتر و مطلوب تر جهت اجرای دوره های بعد می باشد. اکثریت قاطع کارمندان یعنی ۷۵ درصد، از آنها آموزش درحوزه امداد و نجات را انتخاب نمودند که این خود نشانگر لزوم وجود آموزش در حوزه امداد و نجات می باشد.

بیشتر کارمندان این دوره ها را متوسط ارزیابی نموده اند و نشانگر این است که دوره های تئوری برگزار شده نتوانسته پاسخگوی نیاز کارمندان باشد و نیازمند پیگیری بیشتر جهت اجرای بهتر دوره های بعد می باشد.

درخصوص محتوای دوره های آموزش ضمن خدمت ویژه کارمندان که توسط جمعیت و در زمینه های مختلف برگزار شده نتایج نشان می دهد که این

دوره ها تا حدودی توانسته انتظارات کارمندان را برآورده سازد.

با توجه به اینکه درصد کارمندانی که محتوای دوره های بازآموزی برگزار شده را متوسط و خوب ارزیابی کردند برابر بود و حتی ۱۲ درصد نیز این دوره ها را ضعیف ارزیابی نمودند لزوم توجه و بازنگری در محتوای دوره های بازآموزی را نشان می دهد. اکثر قاطع کارمندان دوره های حضوری را انتخاب نمودند که خود نشان دهنده اهمیت برگزاری دوره ها به صورت حضوری می باشد.

دوره های آموزش غیرامدادی ۴۸ درصد، افراد متوسط و ۱۱ درصد، نیز ضعیف ارزیابی کردند که این نشان دهنده این است که باید در اجرای دوره های بعدی توجه و دقت بیشتری شود. در کل بیشتر کارمندان وجود دوره های بازآموزی بعد از گذشت ۶ و ۱۲ ماه پیشنهاد دادند و بیشتر کارمندان وجود دوره های ۳۲ ساعته و بالاتر از ۳۲ ساعت را مفیدتر دانستند. درخصوص بهره گیری از وسایل کمک آموزشی نیز با توجه به یافته ها باید توجه بیشتری به استفاده از وسایل کمک آموزشی در دوره های بعد صورت گیرد و وسایل مورد نیاز دوره ها تهیه و به منظور افزایش بهره وری دوره استفاده شود.

در مورد اینکه ترکیب دوره های آموزش به چه صورت به نظرمی رسد که برگزاری دوره ها به صورت جداگانه اثربخشی بالاتری دارد.

درخصوص اینکه مربیان و اساتید دوره های آموزشی از چه محلی تأمین شوند با توجه به یافته های مطالعه به نظر می رسد که در صورتی که در دوره ها از اساتید مجرب دانشگاهها استفاده شود در اثربخشی دوره ها تأثیر بیشتری دارد.

در مورد اینکه سطح توان مربیان دوره های آموزشی برگزار شده چگونه بوده است یافته ها است که سطح توان مربیان توانسته تا حدودی انتظارات کارمندان را برآورده سازد .

لزوم برنامه ریزی منظم ومنسجم جهت اجرای دوره ها به این شکل را مشخص می سازد.

درخصوص اینکه دوره های آموزش به چه صورت کارایی بالاتری دارد، با توجه به اینکه انتخاب اکثر کارمندان دوره های تئوری و عملی با هم بوده است

فهرست منابع

1. Abili Kh. Necessity of training courses valuation in organizations, 14th conference of Ministry Of Culture And Higher Education, third year, no.5, 1993, p:237.
2. Bani Rad N, proposal: Study the effects of short term education in personnel effectiveness in view of Electric Power Distribution company mangers, 2003, p:58.
3. Hamidi A, Statistics & Probability, 1996, p:38-98 [In Persian].
4. Khalili Shourini SH, Research methods in human sciences, 1996, p:44-48 [In Persian].
5. Delavar A, Research Theoretical and Practical bases in human and social sciences, 1994, p:32-38 [In Persian].
6. Saatchi M, the process of staff training courses valuation in organizations, governmental management quarterly, no 6. 1989, p:87-93[In Persian].
7. Seif naraghi M, Naderi E, research method in Education & Psychology, Badr publication, Tehran.
8. Kiamanesh A, educational valuation methods, 5th edition, Tehran, publication of university of Payame noor, 1998 p: 343. [In Persian]
9. Saatchi M, the process of staff training courses valuation in organizations, governmental management quarterly, no 6. 1989 p: 45-48 [In Persian].
10. Kiamanesh A, educational valuation methods, 5th edition, Tehran, publication of university of Payame noor, 1998 p:320 [In Persian].
11. Lobof M. the main principle of management in the world, 1993 p:442 [In Persian].

پرسشنامه طرح:

نام و نام خانوادگی (در صورت تمایل):

این پرسشنامه به منظور بررسی تأثیر دوره های آموزشی برگزار شده توسط جمعیت تنظیم شده و پاسخ شما می تواند راهنمای ما در برگزاری مطلوبتر دوره های آموزشی آینده باشد لذا خواهشمند است به سوالات داده شده با دقت کامل پاسخ دهید.

اطلاعات پرسشنامه به صورت کاملاً محرمانه نزد پژوهشگر باقی می ماند.

۱- دوره های آموزشی برگزار شده توسط جمعیت تا چه حد توانسته است در افزایش توان علمی و عملی شما موثر باشد؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۲- برگزاری دوره های آموزشی در کدام حوزه ضروری تر است؟

الف) (امداد) ☐ ب) (جوانان) ☐ ج) (درمیان و توانبخشی) ☐

د) (داوطلبان) ☐

۳- محتوای دوره های آموزشی عملی را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۴- محتوای دوره های آموزشی تئوری را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۵- محتوای دوره های آموزشی ضمن خدمت را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۶- محتوا و کیفیت دوره های بازآموزی را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۷- دوره های بازآموزی را به چه شکل پیشنهاد می دهید؟

الف) حضوری ☐ ب) غیر حضوری (توزیع کتاب و جزوه) ☐

۸- دوره های آموزشی غیرامدادی را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۹- وجود دوره های بازآموزی بعد از چه فاصله زمانی ضرورت دارد؟

الف) ۳ ماه ☐ ب) ۶ ماه ☐ ج) ۸ ماه ☐ د) ۱۲ ماه ☐

۱۰- دوره های آموزشی چند ساعته اثربخشی بالاتری دارد؟

الف) (دو ساعته) ☐ ب) (هشت ساعته) ☐ ج) (سی و دو ساعته) ☐ د) (بالاتر از سی و دو ساعته) ☐

۱۱- کیفیت و چگونگی (ساعت، تاریخ برگزاری و پذیرایی در دوره) را چگونه ارزیابی می کنید؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۱۲- نحوه استفاده از وسایل کمک آموزشی در دوره ها (خصوصاً دوره های عملی) به نظر شما چگونه بوده است؟

الف) خوب ☐ ب) متوسط ☐ ج) ضعیف ☐

۱۳- در دوره های آموزشی.....

الف) (کارمندان و امدادگران هر کدام جداگانه شرکت کنند) ☐

- (ب) کارمندان وامدادگران باهم شرکت کنند ☐
- (ج) خواهران و برادران با هم در دوره شرکت کنند ☐
- (د) خواهران و برادران هرکدام جداگانه شرکت کنند ☐
- ۱۴- مربیان دوره ها از چه قسمت تامین شود؟
- الف) پرسنل هلال احمر ☐ (ب) اساتید دانشگاه ☐ (ج) امدادگران آموزش دیده ☐ (د) سایر ارگانهای دولتی ☐
- ۱۵- سطح توان و سواد مربیان در دوره های برگزار شده چگونه بوده است؟
- الف) خوب ☐ (ب) متوسط ☐ (ج) ضعیف ☐
- ۱۶- برگزاری دوره آموزشی به چه شکل راپیشنهاد می دهید؟
- الف) عملی ☐ (ب) تئوری ☐ (ج) تئوری و عملی ☐ (د) توزیع کتاب و سی دی ☐
- ۱۷- نحوه شرکت افراد در دوره ها به چه صورت باشد؟
- الف) براساس سابقه خدمت ☐ (ب) براساس رشته تحصیلی ☐ (ج) براساس نیاز فرد به یادگیری دوره ☐ (د) براساس نیاز فرد به گواهی ضمن خدمت دوره ☐
- ۱۸- زمان برگزاری دوره ها چگونه باشد؟
- الف) در طول هفته و ساعات اداری ☐ (ب) صرفاً روزهای پنج شنبه و جمعه ☐ (ج) بعدازظهرها و بعداز ساعت اداری ☐
- ۱۹- درقسمتهای مختلف حوزه امداد دوره آموزشی در کدام زمینه ضروری تر است به ترتیب اهمیت از ۱ تا ۴
نمره گذاری کنید.

نوع پاسخ	اهمیت بالا	اهمیت متوسط	کم اهمیت	بی اهمیت
آموزش امداد و کمکهای اولیه	۱	۲	۳	۴
حمایت روانی	۱	۲	۳	۴
کار با تجهیزات امدادی	۱	۲	۳	۴
مدیریت بحران	۱	۲	۳	۴
نجات در آوار	۱	۲	۳	۴
نجات در سیلاب	۱	۲	۳	۴
نجات در ارتفاع	۱	۲	۳	۴
نجات در جاده	۱	۲	۳	۴
تغذیه در بحران	۱	۲	۳	۴

۲۰- دوره های آموزشی توسط کدام حوزه برگزار شود اثربخشی بالاتری دارد؟

- الف) واحد آموزش و پژوهش به صورت یک حوزه جداگانه و مستقل ☐
- ب) اداره آموزش زیر نظر حوزه امداد ☐
- ج) به صورت پراکنده و توسط هرکدام از حوزه ها ☐

The view of Chahrmahal & Bakhtiari Red Crescent Society Personnel about short-term training courses in ۲۰۰۸

Corresponding author: Shahrani F, Msc. Education Sciences faculty, Exceptional children psychology, University of Allame Tabatabaee, Tehran, Iran

Mortazavi A, BA, Law faculty, Azad University of Izah, Khouzestan, Iran

Asadian Gh, BA, Social sciences, Literature collage of Isfahan, Iran

Jafar Nejad F, MD, medical sciences University of Kashan, Iran

Abjam Z, Msc. Social sciences faculty, Azad University of Tehran, Tehran, Iran

Received: ۱۱/۷/۲۰۰۹

Accepted: ۱۸/۹/۲۰۰۹

Abstract:

Background

Developing the training methods is suitable both for increasing staff awareness and relief organization productivity. So, the training contents should be based on personnel needs and organization goals. This research aims to study the view of Chahrmahal & Bakhtiari Red Crescent Society Personnel about short-term training courses in ۲۰۰۸.

Methods

The needed data are collected and analyzed by using questionnaires and descriptive statistic data.

Findings

About training courses, ۵۰٪ of employees were satisfied, ۳۵٪ believed it on the average and ۱۵٪ evaluated the courses weak. About relief and first aids training ۹۸٪ of personnel highly care of it and ۲٪ evaluated it on the average. About performing the courses, ۶۳٪ of employees suggested it by the research and education department as a separate deputy department, ۲۸٪ proposed its activities under the relief deputy and ۹٪ thought it should be done by other departments.

Conclusion

The results show that the mentioned courses were partly satisfied employees but it is necessary to improve the courses by giving better and effective strategies regarding to other staff point of views.

Key words: short term training, Red Crescent society, rescue and relief training