

"التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر: نموذج تطويري لتعزيز الجاهزية الإسعافية والاستدامة"

إعداد الباحثة:

فاطمة محمد مرزوق السلمي

هيئة الهلال الأحمر السعودي



الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في منظمات الهلال الأحمر، والكشف عن دوره في تعزيز الجاهزية الإسعافية المجتمعية وتحقيق الاستدامة المؤسسية في ظل تزايد المخاطر والطوارئ التي تواجه المجتمعات المعاصرة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، والتقارير والوثائق الرسمية الصادرة عن الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، إضافة إلى الأطر والمعايير الإنسانية الدولية ذات الصلة بالتدريب المجتمعي وإدارة الأزمات.

وتوصلت الدراسة إلى أن التخطيط الإداري الفعال يُعد عاملاً حاسماً في نجاح برامج التدريب المجتمعي، إذ يساهم في تحسين جودة البرامج التدريبية، ورفع كفاءة استثمار الموارد البشرية والمادية، وتعزيز الجاهزية الإسعافية لدى المتطوعين وأفراد المجتمع. كما أظهرت النتائج أن استدامة التدريب المجتمعي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بوجود تخطيط استراتيجي واضح، وإدارة فاعلة للمعرفة، وبناء القدرات البشرية والتنظيمية، إلى جانب التكامل بين التدريب، والتأهب للكوارث، وإدارة الأزمات.

وبيّنت الدراسة أن التدريب المجتمعي، عندما يُنفذ في إطار تخطيطي منهجي، يتحول من نشاط تدريبي قصير الأمد إلى أداة استراتيجية لبناء الصمود المجتمعي وتعزيز القدرة على الاستجابة السريعة والمنظمة للطوارئ. كما أكدت النتائج أهمية توظيف التقنيات الرقمية ومنصات التعلم التابعة للاتحاد الدولي، وتعزيز الشراكات المجتمعية والمؤسسية، وتطبيق آليات فعّالة للمتابعة والتقييم لضمان استمرارية الأثر التدريبي.

وخلصت الدراسة إلى اقتراح نموذج تطوري للتخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي يربط بين التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المعرفة، وبناء القدرات المجتمعية، ومعايير الجودة والمساءلة، بما يساهم في تعزيز الجاهزية الإسعافية وتحقيق الاستدامة المؤسسية في منظمات الهلال الأحمر.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الإداري، التدريب المجتمعي، الجاهزية الإسعافية، الاستدامة المؤسسية، الهلال الأحمر.

المقدمة:

أصبحت الجاهزية المجتمعية لمواجهة الطوارئ والكوارث من القضايا المحورية في السياسات الصحية والإنسانية المعاصرة، في ظل تزايد الكوارث الطبيعية والأزمات الصحية والحوادث المفاجئة. وتشير التقارير الصحية الدولية إلى أن غياب المعرفة الأساسية بالإسعافات الأولية والتأخر في التدخل الأولي يُعدان من الأسباب الرئيسة لارتفاع معدلات الوفيات والإعاقات، خاصة في المجتمعات التي تفتقر إلى برامج تدريب مجتمعي منظمة ومستدامة (منظمة الصحة العالمية، 2020).

وتُعد منظمات الهلال الأحمر من أبرز المؤسسات الإنسانية العاملة في مجال تعزيز الجاهزية الإسعافية المجتمعية، حيث تعتمد في تنفيذ مهامها على برامج تدريبية تستهدف المتطوعين وأفراد المجتمع، بهدف تمكينهم من الاستجابة السريعة والفعّالة للحالات الطارئة. ويؤكد الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن التدريب المجتمعي الفعّال لا يحقق أثره المرجو إلا إذا استند إلى تخطيط إداري واضح يضمن تكامل الأدوار، وكفاءة استثمار الموارد، واستمرارية البرامج (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2023).

ويُعد التخطيط الإداري وظيفة أساسية من وظائف الإدارة، إذ يساهم في تحديد الأهداف المستقبلية، وتنسيق الجهود، وترشيد استخدام الموارد، بما يحقق الفاعلية والاستدامة المؤسسية. وقد أكدت الأدبيات الإدارية العربية أن ضعف التخطيط يؤدي إلى عشوائية الأداء وتكرار الأنشطة وانخفاض مستوى الأثر المجتمعي، بينما يساهم التخطيط المنهجي في تحسين جودة البرامج وتحقيق أهدافها بعيدة المدى (عبد الباقي، 2019).

وفي مجال التدريب المجتمعي والإسعافات الأولية، أوضحت دراسات عربية أن البرامج التدريبية المخططة إداريًا تساهم في رفع مستوى المعرفة والمهارات العملية لدى المشاركين، وتحسن قدرتهم على التعامل مع الحالات الطارئة مقارنة بالبرامج غير المنتظمة أو قصيرة الأمد (حردان، 2011؛ المغربي وآخرون، 2017). كما أظهرت هذه الدراسات أن غياب الرؤية التخطيطية طويلة المدى يمثل أحد أبرز التحديات التي تواجه استدامة برامج التدريب في المؤسسات الإنسانية.

وانطلاقًا من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر بوصفه مدخلًا استراتيجيًا لتعزيز الجاهزية الإسعافية وتحقيق الاستدامة المؤسسية، من خلال بناء نموذج تطوري يربط بين التخطيط، وبناء القدرات، وإدارة المعرفة، والشراكات المجتمعية، بما يتوافق مع التوجهات الحديثة في العمل الإنساني.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من الجهود التي تبذلها منظمات الهلال الأحمر في تنفيذ برامج التدريب المجتمعي في مجال الإسعافات الأولية، إلا أن التقارير الدولية تشير إلى وجود تفاوت واضح في مستوى الجاهزية الإسعافية والاستدامة بين المجتمعات، وهو ما يعكس وجود تحديات إدارية وتنظيمية تؤثر في فاعلية هذه البرامج. وقد أوضحت منظمة الصحة العالمية أن ضعف التخطيط المسبق، وغياب التدريب المنتظم، وعدم استمرارية البرامج المجتمعية تُعد من أبرز العوامل التي تحد من قدرة الأفراد على الاستجابة السريعة والفعالة للطوارئ (منظمة الصحة العالمية، 2020).

كما يؤكد الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن العديد من برامج التدريب المجتمعي تركز على التنفيذ المرحلي قصير الأمد، دون الاعتماد على تخطيط إداري استراتيجي يضمن التكامل بين الأهداف، والموارد، وبناء القدرات المجتمعية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأثر طويل المدى لهذه البرامج (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، 2022).

وفي السياق العربي، تشير دراسات ميدانية إلى أن بعض منظمات الهلال الأحمر تواجه تحديات تتعلق بضعف التنسيق الإداري، وقصور آليات التخطيط، وعدم وضوح مؤشرات قياس الأداء، مما يؤثر سلبًا على جودة التدريب واستدامته (حردان، 2011). كما أوضحت نتائج دراسات تدريبية أن غياب التخطيط الإداري المتكامل يؤدي إلى انخفاض مستوى الاستفادة من البرامج التدريبية، مقارنة بالبرامج التي تُنفذ ضمن أطر تخطيطية واضحة ومستمرة (المغربي وآخرون، 2017).

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تحليل واقع التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر، والكشف عن مدى إسهامه في تعزيز الجاهزية الإسعافية المجتمعية وتحقيق الاستدامة المؤسسية، في ظل التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه العمل الإنساني المعاصر.

فرضيات الدراسة :

- 1- يسهم التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر في تعزيز مستوى الجاهزية الإسعافية المجتمعية.
- 2- يساعد التخطيط الإداري المنهجي لبرامج التدريب المجتمعي في تحقيق استدامة البرامج الإسعافية داخل منظمات الهلال الأحمر.

أهداف الدراسة :

- 1- تحليل واقع التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر.
- 2- إبراز دور التخطيط الإداري في تعزيز الجاهزية الإسعافية.
- 3- اقتراح نموذج تطوري لتحقيق الاستدامة في برامج التدريب المجتمعي.

أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية والعملية من تناولها موضوع التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر بوصفه أحد المداخل الرئيسة لتعزيز الجاهزية الإسعافية وتحقيق الاستدامة المؤسسية في العمل الإنساني، وذلك في ظل تزايد المخاطر والطوارئ التي تواجه المجتمعات المعاصرة. ويمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال الجوانب الآتية:

أولاً: الأهمية العلمية :

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال التخطيط الإداري الإنساني، ولا سيما فيما يتعلق ببرامج التدريب المجتمعي والإسعافات الأولية، وهو مجال ما زال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التحليلية المنظمة.
- تقدم إطاراً تحليلياً يربط بين التخطيط الإداري والجاهزية الإسعافية والاستدامة، بما يدعم الفهم النظري لطبيعة العلاقة بين الإدارة والتدريب المجتمعي في المؤسسات الإنسانية.
- تُعد الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في بحوث مستقبلية تتناول تطوير البرامج التدريبية المجتمعية أو تقييم أدائها من منظور إداري.

ثانياً: الأهمية التطبيقية :

- تساعد نتائج الدراسة القيادات الإدارية في منظمات الهلال الأحمر على تشخيص واقع التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي، وتحديد جوانب القوة والقصور في الممارسات الحالية.
- تسهم في توجيه القائمين على التخطيط والتدريب نحو تبني نماذج تخطيطية أكثر فاعلية تسهم في تحسين جودة البرامج التدريبية واستمراريتها.
- تدعم تطوير سياسات تدريب مجتمعي أكثر تنظيماً، قائمة على التخطيط المسبق وبناء القدرات، بما يعزز كفاءة استثمار الموارد البشرية والمادية.

ثالثاً: الأهمية المجتمعية

- تسهم الدراسة في دعم الجهود الرامية إلى رفع مستوى الجاهزية الإسعافية المجتمعية، من خلال التأكيد على دور التخطيط الإداري في تحسين فعالية التدريب الموجه لأفراد المجتمع والمتطوعين.
- تعزز الوعي بأهمية استدامة برامج التدريب الإسعافي، بما ينعكس إيجاباً على سلامة الأفراد وتقليل آثار الطوارئ والكوارث.
- تدعم بناء مجتمع أكثر استعداداً وقدرة على الاستجابة السريعة للحالات الطارئة، بما يحقق بعداً وقائياً وتنموياً في العمل الإنساني.

رابعاً: الأهمية المؤسسية

- تسهم الدراسة في دعم منظمات الهلال الأحمر في تحقيق الاستدامة المؤسسية لبرامج التدريب المجتمعي، من خلال ربط التخطيط الإداري بالأهداف الاستراتيجية طويلة المدى.
- تساعد في تعزيز التكامل بين التخطيط والتدريب والشراكات المجتمعية، بما يرفع من فاعلية الدور الإنساني للمؤسسة على المستويين المحلي والمجتمعي.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: التخطيط الإداري وبرامج التدريب المجتمعي.
- الحدود المؤسسية: الهلال الأحمر.
- الحدود الزمنية: الأدبيات والتقارير الحديثة (2015-2024).

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل الوثائق والتقارير الرسمية، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وذلك بهدف وصف الواقع القائم وتحليله تحليلًا منهجيًا.

أداة الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على تحليل المحتوى للأدبيات العلمية والدراسات السابقة، إلى جانب تحليل التقارير والوثائق الرسمية الصادرة عن الجهات ذات الصلة بموضوع البحث.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها :

1 - التخطيط الإداري (Administrative Planning):

يُقصد بالتخطيط الإداري العملية المنظمة التي يتم من خلالها تحديد الأهداف المستقبلية للمؤسسة، ووضع السياسات والبرامج والإجراءات اللازمة لتحقيقها، مع تحديد الموارد المطلوبة وآليات التنفيذ والمتابعة، بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق الكفاءة والاستدامة في الأداء المؤسسي (عبد الباقي، 2019).

وهو أيضاً عملية منظمة لتحديد الأهداف المستقبلية واختيار الوسائل المناسبة لتحقيقها بكفاءة وفعالية (Robbins & Coulter, 2021).

2 - التدريب المجتمعي (Community Training):

يُعرّف التدريب المجتمعي في سياق عمل الهلال الأحمر بأنه عملية تعليمية منظمة تستهدف بناء قدرات أفراد المجتمع والمتطوعين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والسلوكيات الأساسية، ولا سيما في مجال الإسعافات الأولية، بما يعزز قدرتهم على الاستجابة الفعالة للحالات الطارئة داخل المجتمع (IFRC، 2022).

3 - الإسعافات الأولية المجتمعية (Community-Based First Aid):

تُشير الإسعافات الأولية المجتمعية إلى مجموعة الإجراءات الفورية والبسيطة التي يُمكن لأفراد المجتمع المدربين تنفيذها عند وقوع إصابة أو حالة طارئة، بهدف إنقاذ الحياة، ومنع تفاقم الإصابة، إلى حين وصول الرعاية الطبية المتخصصة، وذلك ضمن نهج مجتمعي قائم على المشاركة المحلية (GFARC، 2020).

4 - الجاهزية الإسعافية المجتمعية (Community Emergency Preparedness):

تُعرّف الجاهزية الإسعافية المجتمعية بأنها قدرة المجتمع وأفراده على الاستعداد المسبق والاستجابة السريعة والمنظمة للحوادث والطوارئ، من خلال امتلاك المعرفة والمهارات والموارد الأساسية، بما يساهم في تقليل الخسائر البشرية والمادية (UNISDR، 2015).

5 - الاستدامة المؤسسية (Institutional Sustainability):

يقصد بالاستدامة المؤسسية قدرة المؤسسة الإنسانية على الاستمرار في تقديم خدماتها وبرامجها، بما في ذلك برامج التدريب المجتمعي، بصورة منتظمة وفعالة على المدى الطويل، من خلال التخطيط المسبق، وتكامل الموارد، والالتزام بمعايير الجودة والمساءلة (Sphere Association، 2018).

6 - إدارة الأزمات (Crisis Management):

تُعرّف إدارة الأزمات بأنها مجموعة الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى الاستعداد للأزمات المحتملة، والتعامل معها عند وقوعها، والتقليل من آثارها السلبية، من خلال التخطيط المسبق، والتنسيق المؤسسي، وبناء القدرات المجتمعية (UNISDR، 2015).

7 - بناء القدرات المجتمعية (Community Capacity Building):

يُقصد ببناء القدرات المجتمعية عملية تعزيز مهارات ومعارف وإمكانات أفراد المجتمع، بما يمكنهم من المشاركة الفعالة في مواجهة المخاطر والطوارئ، وتحقيق قدر أعلى من الاعتماد على الذات في التعامل مع الأزمات (IFRC، 2022).

8 – معايير الجودة والمساءلة (Quality and Accountability Standards):

تشير معايير الجودة والمساءلة إلى المبادئ والإجراءات التي تضمن تقديم تدخلات إنسانية، بما فيها التدريب المجتمعي، بصورة تحترم كرامة المستفيدين، وتحقيق الفاعلية، وتسمح بتقييم الأداء وتحسينه المستمر (Sphere Association، 2018).

9 – الشراكات المجتمعية (Community Partnerships):

تُعرّف الشراكات المجتمعية بأنها أشكال التعاون والتنسيق بين منظمات الهلال الأحمر والمؤسسات الحكومية والأهلية والمجتمع المحلي، بهدف دعم وتنفيذ برامج التدريب المجتمعي وتعزيز أثرها واستدامتها (هيئة الهلال الأحمر السعودي، 2024).

10 – الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC):

هو أوسع شبكة إنسانية تعمل على المستوى الدولي، ويضم 191 جمعية وطنية في مختلف أنحاء العالم، ويعمل جنباً إلى جنب مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر وجمعية الهلال الأحمر والصليب الأحمر الوطنية لتخفيف المعاناة الإنسانية وحماية الأرواح والممتلكات البشرية. ويسعى الاتحاد الدولي إلى تحسين حياة الأشخاص الأكثر ضعفاً من خلال العمل الإنساني في مجالات الصحة، والإغاثة، والتنمية الاجتماعية، وإدارة الأزمات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري :

أولاً: التخطيط الإداري في المنظمات الإنسانية :

يُعد التخطيط الإداري أحد الركائز الأساسية لعمل المنظمات الإنسانية، إذ يمثل الإطار الذي تُنظم من خلاله الجهود والموارد لتحقيق أهداف إنسانية معقدة في بيئات تتسم بعدم الاستقرار وتعدد المخاطر. ويُنظر إلى التخطيط الإداري في هذا السياق بوصفه عملية منهجية تهدف إلى استشراف الاحتياجات المستقبلية، وتحديد الأولويات، ووضع البرامج والأنشطة المناسبة للاستجابة لتلك الاحتياجات بكفاءة وفاعلية (عبد الباقي، 2019).

وتكتسب عملية التخطيط الإداري في المنظمات الإنسانية خصوصية تميزها عن التخطيط في المؤسسات الربحية، حيث ترتبط أهدافها بخدمة الإنسان وحماية حياته وكرامته، وليس بتحقيق عائد مادي. وتشير الأدبيات المتعلقة بالمنظمات غير الربحية إلى أن التخطيط الإداري يساهم في توجيه العمل الإنساني نحو الاستخدام الأمثل للموارد المحدودة، وتقليل الازدواجية في الجهود، وتعزيز التنسيق بين مختلف الفاعلين الإنسانيين (جامعة دمشق، 2013).

وفي إطار منظومة الصليب الأحمر والهلال الأحمر، يؤكد الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن التخطيط الإداري يمثل عنصراً محورياً في نجاح البرامج الإنسانية، بما في ذلك برامج التدريب المجتمعي، حيث يضمن وضوح الأهداف، وتكامل الأنشطة، وربط التدخلات بالاحتياجات الحقيقية للمجتمعات المحلية (IFRC، 2022). ويُعد التخطيط المسبق شرطاً أساسياً لتحويل الرؤية الإنسانية إلى برامج قابلة للتنفيذ والتقييم.

كما يرتبط التخطيط الإداري في المنظمات الإنسانية ارتباطاً وثيقاً بإدارة الأزمات والحد من مخاطر الكوارث، إذ يشير إطار سندي إلى أن غياب التخطيط المؤسسي يؤدي إلى استجابات عشوائية وغير فعالة، في حين يسهم التخطيط الاستراتيجي في تعزيز الجاهزية والاستعداد المسبق، وتقليل الخسائر البشرية والمادية عند وقوع الأزمات (UNISDR، 2015). ويعكس هذا التوجه أهمية دمج التخطيط الإداري ضمن السياسات العامة للتأهب والاستجابة.

ومن منظور الجودة والمساءلة، يبرز دليل المعايير الإنسانية (Sphere Handbook) التخطيط الإداري بوصفه أداة أساسية لضمان تقديم تدخلات إنسانية تتسم بالكفاءة والشفافية واحترام كرامة المستفيدين. ويؤكد الدليل أن التخطيط الجيد يساعد على تحديد معايير الأداء، ووضع آليات للمتابعة والتقييم، وتحقيق التحسين المستمر في البرامج الإنسانية (Sphere Association، 2018).

وتوضح التقارير السنوية للجمعيات الوطنية للهلال الأحمر، مثل هيئة الهلال الأحمر السعودي، أن التخطيط الإداري يُترجم عملياً إلى خطط تشغيلية وبرامج تدريبية وخدمية تُنفذ وفق أطر زمنية وتنظيمية واضحة، بما يعكس الطابع المؤسسي للعمل الإنساني، ويعزز استدامة التدخلات المقدمة للمجتمع (هيئة الهلال الأحمر السعودي، 2024).

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن التخطيط الإداري في المنظمات الإنسانية لا يمثل مجرد وظيفة إدارية تقليدية، بل يُعد عملية استراتيجية شاملة تُسهم في رفع كفاءة الأداء الإنساني، وتعزيز الجاهزية المؤسسية والمجتمعية، وتحقيق الاستدامة في تقديم الخدمات، ولا سيما في مجال التدريب المجتمعي والإسعافات الأولية داخل منظومة الهلال الأحمر.

ثانياً: مفهوم التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر:

يُعد التدريب المجتمعي أحد المحاور الأساسية لعمل جمعيات الهلال الأحمر، إذ يمثل وسيلة استراتيجية لبناء قدرات المجتمعات المحلية وتعزيز قدرتها على الاستجابة الفعالة للطوارئ والحوادث قبل وصول الخدمات المتخصصة. ويُعرّف الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر التدريب المجتمعي في مجال الإسعافات الأولية بوصفه عملية تعليمية منظمة تستهدف تمكين الأفراد والمتطوعين من اكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات الأساسية التي تسهم في إنقاذ الأرواح وتقليل آثار الإصابات داخل المجتمع (IFRC، 2022).

ويرتكز مفهوم التدريب المجتمعي في منظومة الهلال الأحمر على مبدأ "الاستجابة من داخل المجتمع"، حيث يُنظر إلى أفراد المجتمع أنفسهم بوصفهم خط الدفاع الأول في حالات الطوارئ. ويؤكد المركز المرجعي العالمي للإسعافات الأولية التابع للاتحاد الدولي أن فعالية التدريب المجتمعي لا تتحقق فقط من خلال نقل المهارات التقنية، بل من خلال بناء وعي مجتمعي شامل بالمخاطر، وتعزيز الثقة بالقدرة على التدخل الآمن والسريع في المواقف الطارئة (GFARC، 2020).

كما يرتبط التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط الإداري المسبق، إذ تشير سياسة الإسعافات الأولية الصادرة عن الاتحاد الدولي إلى أن البرامج التدريبية المجتمعية ينبغي أن تُصمَّم وتُنفَّذ ضمن أطر تخطيطية واضحة، تراعي تحليل الاحتياجات المحلية، وتحديد الفئات المستهدفة، وتكييف المحتوى التدريبي مع السياق الثقافي والاجتماعي لكل مجتمع (IFRC، 2022). ويُعد هذا التوجه انعكاساً مباشراً لأهمية التخطيط الإداري في ضمان جودة التدريب واستدامته.

وفي سياق إدارة الأزمات والحد من المخاطر، يُنظر إلى التدريب المجتمعي بوصفه أحد أدوات الاستعداد والوقاية، وليس مجرد نشاط توعوي منفصل. وقد أكد إطار سندي للحد من مخاطر الكوارث أن تعزيز المعرفة والمهارات على المستوى المجتمعي يمثل عنصراً محورياً في بناء القدرة على الصمود، ويسهم في تقليل الخسائر البشرية والمادية عند وقوع الكوارث (UNISDR، 2015). ويأتي دور الهلال الأحمر في هذا الإطار من خلال إدماج التدريب المجتمعي ضمن خطط التأهب والاستعداد للطوارئ.

ومن جهة أخرى، يبرز دليل المعايير الإنسانية (Sphere Handbook) أهمية أن تُخطط برامج التدريب المجتمعي وفق معايير الجودة والمساءلة، بحيث تضمن العدالة في الوصول، وملاءمة المحتوى، واحترام كرامة المستفيدين. ويؤكد الدليل أن أي تدخل تدريبي مجتمعي ينبغي أن يكون جزءاً من منظومة تخطيطية متكاملة تهدف إلى تحقيق أثر مستدام، لا مجرد نتائج آنية قصيرة الأمد (Sphere Association، 2018).

كما تُظهر التقارير السنوية للجمعيات الوطنية للهلال الأحمر، مثل التقارير الصادرة عن هيئة الهلال الأحمر السعودي، أن التدريب المجتمعي يُعد من الأنشطة المؤسسية المستمرة التي تُنفَّذ ضمن خطط تشغيلية معتمدة، وتستهدف رفع جاهزية المجتمع في مجالات الإسعافات الأولية والاستجابة للحوادث، وهو ما يعكس الطابع المؤسسي والمنهجي للتدريب المجتمعي داخل منظومة الهلال الأحمر (هيئة الهلال الأحمر السعودي، 2024).

مبادئ وقواعد الصليب الأحمر والهلال الأحمر للمساعدة الإنسانية :

اعتمدها المؤتمر الدولي الحادي والعشرون للصليب الأحمر (إسطنبول، 1969)، ثم جرى تعديلها في المؤتمر الثالث والعشرين (بوخارست، 1977)، والرابع والعشرين (مانيل، 1981)، والخامس والعشرين (جنيف، 1986)، والسادس والعشرين (جنيف، 1995). القواعد بين الجمعيات الوطنية والاتحاد الدولي وفيما بينها الجمعيات الوطنية التي تتلقى المساعدة الإنسانية الدولية:

(أ) التأهب:

- 1-1 على الجمعيات الوطنية أن تكون على مستوى كافٍ من التأهب لتقديم المساعدة الإنسانية في الوقت المناسب وبأسلوب فعال في أوقات الكوارث، هذه المساعدة التي تخفف من ضعف الأشخاص المعرضين للخطر.
- 1-2 يمكن أن تتضمن إجراءات التأهب الأعمال التالية ولكن دون الاختصار عليها:
 - أ- تقييم المخاطر ومواطن الضعف والقدرات وحالة الأسواق.
 - ب- وضع خطط وإجراءات الطوارئ مع الجهات المعنية.
 - ج- رصد واستخدام النظم الإقليمية والوطنية للتنبؤ بالمخاطر من أجل الإنذار المبكر والتدابير المبكرة.
 - د- عقد اجتماعات وإبرام اتفاقات سابقة للكوارث.
 - هـ- تنظيم تمارين محاكاة والمشاركة فيها مع الشركاء المعنيين.
 - و- بناء قدرات المتطوعين والموظفين فضلاً عن القدرات التنظيمية اللازمة لمواجهة الكوارث في الوقت المناسب.
 - ز- بناء القدرات التنظيمية اللازمة لتلقي المساعدة الدولية، حسب الاقتضاء.
- 1-3 تسعى الجمعيات الوطنية لتعزيز دورها باستمرار كهيئات مساعدة للسلطات العامة في المجال الإنساني بما في ذلك تحديد دورها وصلاحياتها بوضوح وفقاً لما تنص عليه التشريعات والسياسات والخطط المعمول بها.

4-1 تشجع الجمعيات الوطنية وتدعم السلطات العامة المعنية في تطوير التشريعات والسياسات العامة لإدارة الكوارث، بما في ذلك من خلال إرشادات فنية وتنظيم مساعدات الإغاثة والاستجابة الإنسانية على المدى القصير في حالات الكوارث فضلاً عن الأطر العامة للسياسة الوطنية لتسهيل وتنسيق المساعدة في حالات الكوارث.

5-1 ينبغي للجمعيات الوطنية التنسيق الدولي والقطاعي في حالات الكوارث بما في ذلك إبرام اتفاقات وترتيبات للتعاون مع الجهات ذات الصلة.

5-9 على الجمعيات الوطنية والاتحاد الدولي السعي لتعيين موظفين ومتطوعين يتمتعون بالمؤهلات التقنية والمهارات اللازمة، وتوفير حصولهم على التدريب والدعم اللازمين للأداء المهام التي كُلفوا بها. وينبغي عليهم الالتزام بمدونات قواعد السلوك المهني التي تضمن معايير السلوك الملائمة (IFRC).

ثالثاً: الجاهزية الإسعافية المجتمعية :

تُعد الجاهزية الإسعافية المجتمعية أحد المفاهيم المحورية في العمل الإنساني المعاصر، إذ تشير إلى قدرة المجتمع وأفراده على الاستعداد المسبق والتعامل الفوري والمنظم مع الحوادث والطوارئ، من خلال امتلاك المعرفة والمهارات الأساسية في الإسعافات الأولية، والقدرة على اتخاذ قرارات صحيحة في اللحظات الحرجة. وقد أكدت منظمة الصحة العالمية أن تعزيز الجاهزية المجتمعية يُسهم بصورة مباشرة في تقليل معدلات الوفيات والإعاقات الناتجة عن الحوادث، خاصة في البيئات التي تعاني من تأخر وصول الخدمات الطبية المتخصصة (WHO، 2020).

وفي إطار منظومة الصليب الأحمر والهلال الأحمر، تُعد الجاهزية الإسعافية المجتمعية أحد الأهداف الرئيسية لبرامج التدريب المجتمعي، حيث ينطلق هذا المفهوم من اعتبار أفراد المجتمع أنفسهم خط الدفاع الأول في مواجهة الإصابات والطوارئ. ويشير الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر إلى أن بناء الجاهزية الإسعافية لا يتحقق إلا من خلال تدريب منظم ومستمر، يُمكن الأفراد من اكتساب مهارات عملية وسلوكيات آمنة تضمن التدخل السريع والفعال عند وقوع الطوارئ (IFRC، 2022).

ويرتبط مفهوم الجاهزية الإسعافية المجتمعية ارتباطاً وثيقاً بالتخطيط الإداري، إذ لا يمكن تحقيق مستوى عالٍ من الجاهزية دون وجود تخطيط مسبق يحدد الفئات المستهدفة، ونوعية التدريب المطلوب، وتكرار الدورات، وآليات التقييم والمتابعة. وقد أكد المركز المرجعي العالمي للإسعافات الأولية التابع للاتحاد الدولي أن الجاهزية الإسعافية تُعد نتاجاً مباشراً لبرامج تدريبية مخططة بعناية، تراعي السياق المحلي، وتُحدَّث باستمرار وفق المتغيرات والمخاطر السائدة في المجتمع (GFARC، 2020).

كما يندرج تعزيز الجاهزية الإسعافية المجتمعية ضمن أولويات التخطيط للحد من مخاطر الكوارث، حيث يشير إطار سنداي للحد من مخاطر الكوارث إلى أن رفع مستوى الاستعداد المجتمعي يمثل عنصراً أساسياً في بناء القدرة على الصمود، ويُسهم في الحد من الآثار السلبية للكوارث قبل وقوعها وأثناءها (UNISDR، 2015). ويؤكد هذا الإطار أن الاستثمار في التدريب والجاهزية يُعد من أكثر التدخلات فعالية من حيث التكلفة والأثر المجتمعي.

ومن منظور الجودة والمساءلة، يبرز دليل المعايير الإنسانية (Sphere Handbook) أهمية التخطيط المسبق لبناء الجاهزية الإسعافية المجتمعية، من خلال ضمان شمولية البرامج التدريبية، وعدالة الوصول إليها، وملاءمتها لاحتياجات الفئات المختلفة داخل

المجتمع. كما يؤكد الدليل أن الجاهزية المجتمعية لا تُقاس فقط بعدد المتدربين، بل بمدى قدرتهم الفعلية على تطبيق ما تعلموه في مواقف حقيقية (Sphere Association، 2018).

وتعكس التقارير السنوية للجمعيات الوطنية للهلال الأحمر، مثل هيئة الهلال الأحمر السعودي، الدور العملي الذي تلعبه برامج التدريب المجتمعي في تعزيز الجاهزية الإسعافية، حيث تُظهر هذه التقارير أن التدريب المنتظم على الإسعافات الأولية يساهم في رفع وعي المجتمع، وتحسين سرعة الاستجابة للحوادث، ودعم منظومة الطوارئ الوطنية (هيئة الهلال الأحمر السعودي، 2024).

وانطلاقاً مما سبق، يمكن القول إن الجاهزية الإسعافية المجتمعية تمثل نتاجاً تراكمياً للتخطيط الإداري الفعال، والتدريب المجتمعي المنظم، والتكامل بين الجهود المؤسسية والمجتمعية، وهو ما يجعلها أحد المؤشرات الأساسية لنجاح برامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر وتحقيق أهدافها الإنسانية.

رابعاً: التخطيط لإدارة الأزمات وعلاقته بالتدريب المجتمعي

أصبح التخطيط لإدارة الأزمات جزءاً لا يتجزأ من عمل المنظمات الإنسانية، حيث يركز على الاستعداد المسبق وتقليل آثار الأزمات بدلاً من الاكتفاء على الاستجابة بعد وقوعها. ويشير الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر إلى أن التدريب المجتمعي يُعد أحد أدوات التخطيط لإدارة الأزمات، لما له من دور في تعزيز قدرة المجتمع على التعامل مع الصدمات المفاجئة (IFRC، 2023).

وتؤكد دراسة أيوب (2024) أن إسهامات جمعيات الهلال الأحمر في التخطيط لإدارة الأزمات تتجلى في بناء قدرات المجتمع، وتعزيز التنسيق بين الجهات المختلفة، ودعم الجهود الوقائية قبل وقوع الأزمات. ويظهر ذلك أن التدريب المجتمعي لا يمكن فصله عن التخطيط الإداري الشامل لإدارة الأزمات.

خامساً: الاستفادة في برامج التدريب المجتمعي :

تُعد الاستفادة في برامج التدريب المجتمعي أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المنظمات الإنسانية، إذ لا يقتصر نجاح هذه البرامج على تنفيذها في المدى القصير، بل يرتبط بقدرتها على الاستمرار وتحقيق أثر طويل الأمد في المجتمع. ويشير مفهوم الاستفادة في هذا السياق إلى قدرة المؤسسة على المحافظة على جودة البرامج التدريبية، واستمرارية تقديمها، وتحديث محتواها بما يتلاءم مع المتغيرات المجتمعية والمخاطر المحتملة (Sphere Association، 2018).

وفي منظومة الصليب الأحمر والهلال الأحمر، ترتبط استدامة برامج التدريب المجتمعي ارتباطاً وثيقاً بوجود تخطيط إداري واضح ومتكامل، يربط بين الأهداف الاستراتيجية والبرامج التشغيلية. وقد أكد الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن البرامج التدريبية التي تُنفَّذ دون تخطيط طويل المدى غالباً ما تعاني من ضعف الاستمرارية وتراجع الأثر المجتمعي، في حين تساهم الخطط المعتمدة على تحليل الاحتياجات وبناء القدرات المحلية في ضمان استدامة التدريب وفعاليتها (IFRC، 2022).

كما تتطلب الاستفادة في برامج التدريب المجتمعي دمج هذه البرامج ضمن السياسات العامة لإدارة الأزمات والحد من مخاطر الكوارث، بحيث لا تُنفَّذ بوصفها أنشطة معزولة، بل كجزء من منظومة استعداد متكاملة. ويشير إطار سنداي للحد من مخاطر الكوارث

إلى أن الاستثمار المستمر في التدريب وبناء القدرات المجتمعية يُعد أحد المداخل الأساسية لتعزيز الصمود المجتمعي وتقليل الاعتماد على الاستجابة الطارئة بعد وقوع الكوارث (UNISDR، 2015).

ومن منظور الجودة، يؤكد دليل المعايير الإنسانية (Sphere Handbook) أن استدامة البرامج التدريبية تتطلب الالتزام بمعايير واضحة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة، بما يشمل تحديد مؤشرات أداء قابلة للقياس، وتطبيق آليات للمساءلة، وضمان مشاركة المجتمع في تقييم البرامج وتحسينها. وتُعد هذه المعايير عنصرًا أساسيًا للحفاظ على ثقة المجتمع واستمرارية مشاركته في البرامج التدريبية (Sphere Association، 2018).

كما يبرز دور إدارة المعرفة في تحقيق الاستدامة، حيث يشير المركز المرجعي العالمي للإسعافات الأولية إلى أن توثيق الخبرات التدريبية، وتحديث المواد التعليمية، وإعادة تدريب المدربين والمتطوعين بصورة دورية، يساهم في الحفاظ على مستوى ثابت من الجاهزية الإسعافية داخل المجتمع (GFARC، 2020). ويُعد هذا التوجه أحد أوجه التخطيط الإداري الذي يضمن نقل الخبرات وعدم فقدانها مع تغير الأفراد أو الظروف.

وتُظهر التقارير السنوية للجمعيات الوطنية للهلال الأحمر، مثل هيئة الهلال الأحمر السعودي، أن استدامة برامج التدريب المجتمعي تتحقق من خلال إدماج التدريب ضمن الخطط التشغيلية السنوية، وتخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة، وبناء شراكات مع الجهات التعليمية والصحية، بما يعزز استمرارية البرامج ويضمن اتساع نطاق الاستفادة المجتمعية منها (هيئة الهلال الأحمر السعودي، 2024). وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الاستدامة في برامج التدريب المجتمعي تمثل نتيجة مباشرة للتخطيط الإداري الفعّال، والتكامل بين التدريب وإدارة الأزمات، والالتزام بمعايير الجودة والمساءلة، وهو ما يجعلها أحد المؤشرات الرئيسة لنجاح برامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر وتحقيق أهدافها الإنسانية والتنموية.

الدراسات السابقة :

أولاً: دراسات عربية :

1 - دراسة : حردان (2011) دور جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في تحقيق التنمية الصحية من وجهة نظر العاملين والمستفيدين في شمال الضفة الغربية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في تحقيق التنمية الصحية من وجهة نظر العاملين والمستفيدين في شمال الضفة الغربية، خلال الفترة من يونيو 2009 إلى أغسطس 2010. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانيتين وجهتا إلى عينة مكونة من (90) من العاملين و(200) من المستفيدين، مع توظيف البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل البيانات. وأظهرت النتائج أن إسهام الجمعية في التنمية الصحية جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر كلٍّ من العاملين والمستفيدين، ولا سيما في مجال خدمات الإسعاف والطوارئ، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لدى العاملين، ونوع الخدمة المقدمة لدى المستفيدين، مع تأكيد أهمية خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة رغم الحاجة إلى مزيد من التطوير.

2- دراسة : حسن الدين (2018). تطوير الأداء الإستراتيجي: دراسة حالة منظمة الهلال الأحمر السوداني (2005-2015)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التخطيط والإدارة الاستراتيجية على تطوير الأداء داخل منظمة الهلال الأحمر السوداني خلال فترة زمنية محددة، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، مستندةً إلى استبانة وتحليل وثائقي طبقاً على عينة مكونة من (67) من العاملين والمعنيين بالمنظمة. وأبرزت نتائج الدراسة أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الحوكمة والقياس المؤسسي، مما يجعلها مرجعية عربية مهمة عند بناء نموذج تطوري يربط بين التخطيط الاستراتيجي واستدامة الأداء داخل منظمات الهلال الأحمر.

3 - دراسة : الكمال و علايه . (2020). واقع تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الحكومية وتحدياتها: دراسة حالة الهلال الأحمر القطري.

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في الهلال الأحمر القطري وتحديد أبرز التحديات التي تواجه المنظمة أثناء التنفيذ، في ضوء عوامل القيادة والثقافة التنظيمية والموارد والتحفيز. واعتمدت الدراسة المنهج الكيفي بأسلوب دراسة الحالة، مستندةً إلى مقابلات معمقة مع عينة مكونة من (8) موظفين من مكتب الإدارة الاستراتيجية وإدارات تنظيمية مختلفة، إضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير الرسمية. وأظهرت النتائج أن من أبرز التحديات تكرار إجراءات المراجعة والاعتماد للخطوة، والتغير التنظيمي المتكرر، والقيود المالية، إلى جانب تأثير عوامل خارجية، في حين أسهمت اللامركزية في تحسين سرعة اتخاذ القرار وملاءمته لاحتياجات المستفيدين، لكنها أثرت سلباً في بعض جوانب الضبط المالي الداخلي.

4 - دراسة : أيوب (2024). إسهامات جمعية الهلال الأحمر في التخطيط لإدارة الأزمات.

هدفت الدراسة إلى التعرف على إسهامات جمعية الهلال الأحمر في التخطيط لإدارة الأزمات وتحليل دورها في مواجهة الأزمات والكوارث على المستويين المحلي والإقليمي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الوثائق والتقارير الرسمية والدراسات ذات الصلة دون الاعتماد على عينة بشرية ميدانية. وأظهرت النتائج أن جمعية الهلال الأحمر تؤدي دوراً محورياً في التخطيط لإدارة الأزمات عبر التنسيق المؤسسي وتقديم الدعم الإنساني والإغاثي، وأن التخطيط المسبق يُعد عنصراً أساسياً في نجاح التدخلات وتقليل الخسائر البشرية والمادية، كما أكدت النتائج الحاجة إلى تعزيز التكامل والتعاون الإقليمي بين المنظمات الإنسانية لضمان استجابة أكثر فاعلية واستدامة في ظل تعدد الأزمات وتشابك أسبابها.

5 - دراسة : صقور و إسماعيل (2025). واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الربحية: دراسة ميدانية في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الربحية من خلال دراسة ميدانية على منظمة الهلال الأحمر العربي السوري، مع تحليل مدى توافر أبعاده المختلفة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الإحصائي باستخدام استبانة طبقت على عينة مكونة من (206) عاملين من مختلف المستويات التنظيمية، مع توظيف برنامج SPSS في تحليل البيانات. وأظهرت النتائج توافر التخطيط الاستراتيجي في المنظمة بدرجة جيدة، حيث جاء بعد رسالة المنظمة في المرتبة الأولى، يليه بعد الرؤية المستقبلية، مما يعكس وضوح الرسالة والرؤية لدى العاملين.

ثانيًا: دراسات أجنبية :

6 - دراسة : المغربي وآخرون (2017) أثر برنامج تدريبي حول معارف وممارسات الإسعافات الأولية لدى معلمي المدارس الإعدادية بمدينة أسيوط.

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر برنامج تدريبي في تحسين معارف وممارسات الإسعافات الأولية لدى معلمي المدارس الإعدادية، في ظل ما تشهده البيئة المدرسية من مخاطر محتملة للإصابات. واعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي باستخدام تصميم القياس القبلي والبعدي لمجموعة واحدة، على عينة بلغت (150) معلمًا من خمس مدارس إعدادية، مع استخدام استبانة منظمة وقائمة ملاحظة لتقييم الأداء العملي. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معارف وممارسات المعلمين قبل تنفيذ البرنامج التدريبي وبعده، مما يعكس تحسنًا ملحوظًا في مستوى المعرفة والأداء العملي. وخلصت الدراسة إلى التأكيد على فاعلية البرامج التدريبية، وأوصت بضرورة تنفيذ برامج تعليمية وتدريبية مستمرة في مجال الإسعافات الأولية للمعلمين وأفراد المجتمع.

7 - دراسة : ليونغ وآخرون (2022) دراسة استبائية عبر الإنترنت حول العوامل المؤثرة في معرفة الإسعافات الأولية لدى المواطنين في هونغ كونغ.

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المرتبطة بمستوى معرفة الإسعافات الأولية لدى المواطنين في هونغ كونغ، واعتمدت على المنهج الاستبائي مع استخدام تحليل الانحدار المتعدد على عينة بلغت (230) مشاركًا. وأظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى المعرفة بالإسعافات الأولية يرتبط بشكل أساسي بالمشاركة في دورات الإسعافات الأولية، والخبرة السابقة، والخلفية التعليمية الطبية، في حين كان هناك ارتباط سلبي مع طول الفترة الزمنية منذ آخر دورة تدريبية. وخلصت الدراسة إلى أن الالتحاق بدورات الإسعافات الأولية يُعد العامل الأهم في رفع مستوى المعرفة، مؤكدة ضرورة تقديم دورات إنعاشية منتظمة وتعزيز التوعية، خاصةً بين الأفراد غير المتخصصين طبيًا.

8- دراسة : جهاني وآخرون. (2023). تقديم نموذج تدريبي فعال للعاملين في جمعية الهلال الأحمر بمحافظة زنجان.

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج تدريبي فعال لموظفي جمعية الهلال الأحمر بمحافظة زنجان، في ضوء المشكلات المرتبطة بالتدريب أثناء الخدمة وعدم مواءمة البرامج التدريبية مع احتياجات العاملين. واعتمدت الدراسة المنهج المختلط (النوعي والكمي)، حيث شملت مقابلات شبه منظمة مع (12) خبيرًا ومديرًا، واستبانة وُزعت على عينة قوامها (132) موظفًا، مع استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) في تحليل البيانات. وأظهرت النتائج أن ضعف فاعلية التدريب يرتبط بعوامل تنظيمية وسلوكية، من أبرزها الاغتراب الوظيفي والروتين التنظيمي وضعف الدافعية، وأكدت إمكانية معالجة هذه المشكلات من خلال تعزيز الوعي والسلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين.

9 - دراسة : ليون وآخرون (2023) فاعلية تدخل لتعزيز معارف الإسعافات الأولية لدى طلاب تعليم الطفولة المبكرة: دراسة استطلاعية.

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية تدخل تدريبي قصير ومنخفض التكلفة في تحسين معارف ومهارات الإسعافات الأولية لدى طلاب تعليم الطفولة المبكرة. واعتمدت على المنهج شبه التجريبي باستخدام تصميم القياس القبلي والبعدي لمجموعة واحدة، على عينة مكونة من (13) طالبًا، مع استخدام أداة قياس مُعدّة خصيصًا لتقييم المعرفة العامة بالإسعافات الأولية، واستخدام حقيبة الإسعافات الأولية،

ومهارات الإنعاش القلبي الرئوي. وأظهرت النتائج تحسناً ذا دلالة إحصائية في جميع مجالات القياس والدرجة الكلية بعد تنفيذ البرنامج التدريبي، مما يؤكد فاعلية التدخل التدريبي وإمكانية تطبيق برامج تدريبية منخفضة التكلفة لتحقيق أثر مستدام في تنمية الجاهزية الإسعافية.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

يتضح من استعراض الدراسات السابقة، العربية والأجنبية، أن معظمها ركّز على التخطيط الاستراتيجي في منظمات الهلال الأحمر أو تقييم أثر البرامج التدريبية في تنمية معارف ومهارات الإسعافات الأولية، كلّ من زاويته المنهجية الخاصة. فقد انصبت الدراسات العربية على تحليل واقع التخطيط الاستراتيجي وأبعاده المؤسسية (صقور وإسماعيل، 2025؛ دراسة الهلال الأحمر القطري؛ دراسة الهلال الأحمر السوداني)، أو على إبراز دور جمعيات الهلال الأحمر في مجالات التنمية الصحية وإدارة الأزمات (أيوب، 2024؛ حردان، 2011)، مع اعتماد معظمها على أدوات ميدانية كمية أو نوعية، وتركز نتائجها على وصف الواقع أو تشخيص التحديات دون الانتقال إلى بناء نموذج تطبيقي متكامل لتطوير البرامج التدريبية المجتمعية.

وفي المقابل، ركّزت الدراسات الأجنبية المرتبطة مباشرة بالتدريب على قياس فاعلية البرامج التدريبية أو التدخلات التعليمية في تحسين معارف وممارسات الإسعافات الأولية لدى فئات مختلفة، سواء داخل منظمات الهلال الأحمر (جهاني وآخرون، 2023) أو على مستوى المجتمع العام والمؤسسات التعليمية (ليونغ وآخرون، 2022؛ المغربي وآخرون، 2017؛ ليون وآخرون، 2023). ورغم أهمية هذه الدراسات في تأكيد أثر التدريب ودوره المحوري في رفع الجاهزية الإسعافية، فإنها انطلقت في الغالب من منظور تقويمي أو تجريبي، ولم تُعالج بصورة كافية الإطار الإداري والتخطيطي الذي يحكم تصميم برامج التدريب المجتمعي داخل منظمات الهلال الأحمر، ولا سيما من حيث الربط المنهجي بين التخطيط الإداري، وبناء البرامج، والاستدامة المؤسسية.

ومن هنا، تتوضع الدراسة الحالية في منطقة تكاملية بين مسارين بحثيين: مسار التخطيط الإداري والاستراتيجي في منظمات الهلال الأحمر، ومسار التدريب المجتمعي وبناء الجاهزية الإسعافية. إذ تسعى الدراسة إلى سد فجوة بحثية واضحة تتمثل في غياب نموذج تطوري يجمع بين التخطيط الإداري المنهجي وبرامج التدريب المجتمعي، ويعالجها من منظور تكاملي يربط بين تحليل الواقع، وتصميم البرامج، وتعزيز الجاهزية الإسعافية، وتحقيق الاستدامة. كما تتميز الدراسة الحالية باعتمادها على تحليل المحتوى للأدبيات والتقارير الرسمية والدلائل الإرشادية الدولية، بدلاً من الاقتصار على القياس الميداني، بما يسمح ببناء نموذج تطوري قابل للتطبيق المؤسسي داخل منظمات الهلال الأحمر، ويمثل إضافة علمية ومنهجية لما قدمته الدراسات السابقة.

مناقشة النتائج :

1 - الإطار المعياري للتخطيط الاستراتيجي والعمل الإنساني في منظمات الهلال الأحمر

يُعد دليل مبادئ وقواعد الصليب الأحمر والهلال الأحمر للمساعدة الإنسانية مرجعية معيارية أساسية تضبط عمل الجمعيات الوطنية في مجالات التخطيط، والاستجابة، وبناء القدرات المؤسسية، حيث يؤكد أن التخطيط الاستراتيجي المسبق يمثل عنصراً جوهرياً لضمان فعالية التدخلات الإنسانية وتقليل الخسائر البشرية والمادية. وينسجم هذا التوجه مع موضوع الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحليل أثر

التخطيط الاستراتيجي على تطوير الأداء المؤسسي داخل منظمات الهلال الأحمر، من خلال الربط بين التخطيط، والحوكمة، والاستدامة المؤسسية .

ويركز الدليل على أن نجاح العمل الإنساني لا يتحقق فقط عبر الاستجابة الطارئة، بل من خلال اعتماد نهج متكامل يشمل التأهب للكوارث، والتخطيط القائم على تقييم المخاطر، وبناء القدرات البشرية والتنظيمية، وهو ما ينسجم مع الإطار النظري للدراسة الحالية التي تنظر إلى التخطيط الاستراتيجي كآلية لتحسين الأداء، وتعزيز كفاءة الموارد، وتحقيق استجابة أكثر تنسيقاً وفعالية في مواجهة الأزمات .

كما يؤكد الدليل على أهمية الحوكمة والمساءلة والجودة في تنفيذ الخطط الإنسانية، من خلال تبني آليات واضحة للرصد والتقييم وإعداد التقارير، وإشراك المستفيدين في اتخاذ القرار، وضمان الشفافية في إدارة الموارد. وتدعم هذه المبادئ توجه الدراسة الحالية نحو بناء نموذج تطوري يربط بين التخطيط الاستراتيجي والقياس المؤسسي للأداء داخل منظمات الهلال الأحمر، بما يعزز الثقة المؤسسية ويضمن استدامة التدخلات الإنسانية

وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، يشدد الدليل على ضرورة الاستثمار في تأهيل الموظفين والمتطوعين، وتطوير مهاراتهم التقنية والسلوكية، والالتزام بمدونات السلوك، باعتبار ذلك ركيزة أساسية لنجاح التخطيط والتنفيذ. ويتقاطع هذا الطرح مع محاور الدراسة الحالية التي تتناول دور القيادة وبناء القدرات التنظيمية في تحسين تنفيذ الخطط الاستراتيجية داخل منظمات الهلال الأحمر، خصوصاً في البيئات المعقدة والمتغيرة

وعليه، يوفر هذا الدليل إطاراً نظرياً وتطبيقياً داعماً للدراسة الحالية، إذ يرسخ العلاقة التكاملية بين التخطيط الاستراتيجي، والحوكمة، وبناء القدرات، وجودة الأداء الإنساني، ويُعد مرجعاً معتمداً يمكن الاستناد إليه في تحليل واقع المنظمات الإنسانية وصياغة نماذج تطويرية مستدامة في منظمات الهلال الأحمر على المستويين الوطني والإقليمي .

2 - أسباب نجاح التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في ضوء دليل الصليب الأحمر والهلال الأحمر :

يرجع نجاح التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في منظمات الهلال الأحمر، وفقاً لدليل مبادئ وقواعد الصليب الأحمر والهلال الأحمر للمساعدة الإنسانية، إلى اعتماده على نهج تأهبي استباقي يقوم على تقييم المخاطر ومواطن الضعف والقدرات قبل وقوع الأزمات، بما يضمن تصميم برامج تدريبية تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية للمجتمع وتعزز جاهزيته للاستجابة السريعة والفعالة .

كما يؤكد الدليل أن التخطيط الناجح للتدريب المجتمعي يستند إلى بناء القدرات البشرية والتنظيمية بوصفه ركيزة أساسية للاستدامة، حيث يشمل ذلك تدريب المتطوعين والموظفين، وتطوير المهارات الفنية والسلوكية، وتعزيز الالتزام بمدونات السلوك الإنسانية. ويسهم هذا التوجه في رفع كفاءة التنفيذ الميداني، وتحويل التدريب من نشاط مؤقت إلى عملية مؤسسية مستمرة ذات أثر طويل المدى .

ويُعزى نجاح التخطيط الإداري للتدريب المجتمعي كذلك إلى تكامل التخطيط مع الحوكمة والتنسيق المؤسسي، إذ يشدد الدليل على أهمية وضوح الأدوار والصلاحيات، والتنسيق بين الجمعيات الوطنية والسلطات العامة والشركاء الإنسانيين. ويساعد هذا التكامل في توحيد الجهود، وتجنب الازدواجية، وضمان توجيه الموارد التدريبية نحو الأولويات المجتمعية الأكثر إلحاحاً .

ومن الأسباب الجوهرية لنجاح التخطيط الإداري أيضًا اعتماد آليات المتابعة والتقييم وضمان الجودة، حيث يدعو الدليل إلى ربط التخطيط بالتقييم المستمر لفعالية البرامج التدريبية وقياس أثرها على الجاهزية المجتمعية. ويعزز هذا النهج التعلم المؤسسي، ويسمح بتعديل الخطط التدريبية وفق المتغيرات والسياقات المحلية، بما يدعم الاستدامة والتحسين المستمر.

وعليه، يتضح أن نجاح التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في منظمات الهلال الأحمر لا يعود إلى عامل منفرد، بل إلى منظومة متكاملة تجمع بين التخطيط الاستراتيجي، وبناء القدرات، والتنسيق المؤسسي، وضمان الجودة، وهي عناصر تشكل الأساس المفاهيمي الذي تستند إليه الدراسة الحالية في تحليل وتطوير نماذج التدريب المجتمعي المستدامة.

3- العناصر الأساسية المعتمدة في تصميم البرامج وفق دليل تخطيط المشروعات/البرامج للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (PPP Guidance Manual) :

يُعد تصميم البرامج في المنظمات الإنسانية، ولا سيما منظمات الهلال الأحمر، عملية منهجية متكاملة تستند إلى أسس علمية وتخطيطية واضحة، تهدف إلى ضمان فعالية التدخلات المجتمعية واستدامة أثرها. ويكتسب هذا التصميم أهميته من كونه الإطار الذي تُبنى عليه جميع مراحل العمل البرامجي، بدءًا من تشخيص المشكلات وتحديد الاحتياجات، وصولًا إلى التنفيذ والمتابعة والتقييم. وفي هذا السياق، يوفر دليل الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر إطارًا مرجعيًا شاملاً يوجه عملية تصميم البرامج وفق نهج تشاركي قائم على النتائج، ويراعي خصوصية السياقات الإنسانية والمجتمعية المتنوعة، بما يساهم في تعزيز كفاءة البرامج وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يبين الجدول التالي العناصر الأساسية التي يستند إليها دليل الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر في تصميم البرامج، حيث يعرض المراكز المنهجية والتخطيطية التي تحكم عملية إعداد البرامج وتنفيذها وتقييمها. ويهدف هذا العرض إلى توضيح الإطار العام الذي يعتمد عليه الدليل في بناء برامج فعالة ومتكاملة، تساهم في تعزيز الاستجابة لاحتياجات المجتمع، وتحقيق الكفاءة والفعالية، وضمان الاستدامة والأثر طويل المدى للتدخلات المجتمعية.

جدول (1): العناصر الأساسية المعتمدة في تصميم البرامج وفق دليل الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر

م	العنصر الأساسي	الوصف
1-	التحليل السياقي وتحديد المشكلة	يرتكز تصميم البرامج على تحليل الوضع القائم من خلال دراسة السياق الاجتماعي والاقتصادي والإنساني، وتحديد المشكلات الأساسية وأسبابها الجذرية، والفجوات القائمة في تلبية احتياجات الفئات المستهدفة، بما يُعد نقطة الانطلاق لأي تدخل برامجي فعال.
2-	التركيز على المستفيدين والمجتمع	يعتمد الدليل مبدأ التركيز على الناس كأساس أخلاقي ومنهجي، حيث تُصمم البرامج استجابةً للاحتياجات الحقيقية للمجتمع، مع إشراك الفئات المعنية وأصحاب المصلحة في مراحل التخطيط المختلفة لضمان الملاءمة والقبول المجتمعي.

3-	الإدارة القائمة على النتائج (Results-Based Management)	يؤكد الدليل على اعتماد نهج الإدارة القائمة على النتائج من خلال تحديد النتائج المتوقعة (Outputs / Outcomes)، وصياغة أهداف قابلة للقياس، ووضع مؤشرات أداء واضحة، بما يضمن الربط المنهجي بين الأنشطة والأثر النهائي للبرنامج.
4-	صياغة الأهداف والنتائج بشكل هرمي	يقوم تصميم البرامج على التسلسل الهرمي للأهداف، بدءاً من الهدف العام، ثم الأهداف الفرعية، وصولاً إلى النتائج المباشرة، بما يحقق الاتساق الداخلي بين مكونات البرنامج ويُسهّل عمليات المتابعة والتقييم.
5-	الإطار المنطقي (Logical Framework)	يُعد الإطار المنطقي أحد الأعمدة الرئيسية في تصميم البرامج، حيث يربط بين الأهداف والنتائج والأنشطة والمؤشرات، إلى جانب تحديد الافتراضات والمخاطر، ويُستخدم كأداة تخطيطية وتنفيذية وتقييمية متكاملة.
6-	تحليل المخاطر والافتراضات	يشدد الدليل على ضرورة تحديد المخاطر المحتملة والافتراضات الأساسية التي قد تؤثر في نجاح البرنامج، مع وضع آليات للحد من آثارها، بما يعزز مرونة البرامج وقدرتها على التكيف والاستدامة في البيئات المتغيرة.
7-	التخطيط للموارد والميزانية	يربط الدليل تصميم البرامج بعملية التخطيط الواقعي للموارد البشرية والمالية واللوجستية، وضمان توافق الميزانية مع الأنشطة والأهداف، بما يدعم الكفاءة والفعالية في التنفيذ.
8-	الاستدامة وبناء القدرات	يُعد تحقيق الاستدامة عنصراً جوهرياً في تصميم البرامج، من خلال بناء القدرات المحلية، وتعزيز ملكية المجتمع للبرنامج، وتقليل الاعتماد على الدعم الخارجي على المدى الطويل.
9-	المتابعة والتقييم والتعلم	يؤكد الدليل على دمج آليات المتابعة والتقييم منذ مرحلة التصميم، بهدف قياس التقدم المحرز، وتحسين الأداء، ودعم التعلم المؤسسي واتخاذ القرار المبني على الأدلة.

كما يستند تصميم برامج التدريب المجتمعي في منظمات الهلال الأحمر إلى نموذج تخطيطي متكامل، كما ورد في دليل تخطيط البرامج والمشروعات للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، والذي يؤكد على تحليل السياق وتحديد المشكلات، والتركيز على احتياجات المستفيدين، واعتماد الإدارة القائمة على النتائج. ويُعد الإطار المنطقي أحد الأدوات المركزية في هذا النموذج، إذ يربط بين الأهداف والنتائج والأنشطة ومؤشرات القياس، بما يساهم في تعزيز فعالية البرامج وتحقيق الاستدامة وبناء القدرات المجتمعية على المدى الطويل.

جدول (2): العناصر المنهجية لتصميم برامج التدريب المجتمعي (Element–Purpose–Application) وفق دليل الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر

العنصر (Element)	الغرض (Purpose)	التطبيق في تصميم برامج التدريب المجتمعي (Application)
تحليل السياق وتحديد المشكلة	فهم الواقع القائم وتحديد الفجوات والاحتياجات الفعلية	تحليل احتياجات المجتمع من الجاهزية الإسعافية، وتحديد أوجه القصور في المعرفة والمهارات
التركيز على المستفيدين والمجتمع	ضمان الملاءمة الأخلاقية والعملية للتدخلات	إشراك المتطوعين والمجتمع المحلي في تحديد محتوى التدريب وأولوياته
الإدارة القائمة على النتائج	ربط الأنشطة بالأهداف والنتائج القابلة للقياس	تحديد نتائج تدريبية واضحة (تحسن المعرفة، المهارات، السلوك)
التسلسل الهرمي للأهداف	تحقيق الاتساق الداخلي بين مكونات البرنامج	صياغة هدف عام، أهداف فرعية، ونتائج مباشرة للتدريب
الإطار المنطقي	تنظيم العلاقة بين الأهداف والأنشطة والمؤشرات	بناء مصفوفة منطقية لبرنامج التدريب (أهداف-أنشطة-مؤشرات-افتراضات)
تحليل المخاطر والافتراضات	تعزيز مرونة البرنامج وتقليل احتمالات الفشل	تحديد مخاطر مثل ضعف المشاركة أو نقص الموارد ووضع بدائل
التخطيط للموارد والميزانية	ضمان الكفاءة والواقعية في التنفيذ	مواءمة عدد المدربين، المواد التدريبية، والميزانية مع الأهداف
الاستدامة وبناء القدرات	ضمان الأثر طويل المدى	تدريب المدربين وبناء قدرات المجتمع المحلي للاستمرار
المتابعة والتقييم والتعلم	تحسين الأداء واتخاذ القرار المبني على الأدلة	وضع مؤشرات تقييم قبل/بعد التدريب واستخدام النتائج للتحسين

4 - إدارة المعرفة والاستدامة في برامج التدريب المجتمعي بمنظمات الهلال الأحمر:

تُعد إدارة المعرفة أحد المرتكزات الأساسية لاستدامة برامج التدريب المجتمعي في منظمات الهلال الأحمر، حيث يؤكد دليل مبادئ وقواعد الصليب الأحمر والهلال الأحمر للمساعدة الإنسانية على أهمية تراكم الخبرات، وتبادل الدروس المستفادة، وتحويل المعرفة الميدانية إلى ممارسات مؤسسية منظمة. ويشير الدليل إلى أن فعالية التدريب لا تتحقق فقط من خلال تنفيذ الأنشطة، بل من خلال توثيق التجارب السابقة، وتحليل الاستجابات، والاستفادة منها في تحسين التخطيط المستقبلي للتدريب المجتمعي.

ويرتبط مفهوم إدارة المعرفة في التدريب المجتمعي ارتباطاً وثيقاً ببناء القدرات، حيث يركز الدليل على ضرورة تطوير مهارات المتطوعين والموظفين بصورة مستمرة، وضمان نقل المعرفة بين الأجيال التنظيمية داخل الجمعيات الوطنية. ويسهم هذا التوجه في تقليل الاعتماد على الخبرات الفردية المؤقتة، وتحويل المعرفة إلى مورد مؤسسي مستدام يدعم الجاهزية المجتمعية ويعزز كفاءة الاستجابة الإنسانية .

وفيما يتعلق بالاستدامة، يؤكد الدليل أن التدريب المجتمعي المستدام يجب أن يكون جزءاً من تخطيط استراتيجي طويل المدى، لا يقتصر على الاستجابة بعد وقوع الكوارث، بل يركز على التأهب المسبق، والوقاية، وتعزيز قدرات المجتمع المحلي على إدارة المخاطر. ويُعد هذا النهج أساساً لضمان استمرارية أثر التدريب، بحيث يتحول أفراد المجتمع من متلقين للمساعدة إلى شركاء فاعلين في العمل الإنساني .

كما يشدد الدليل على أن استدامة التدريب المجتمعي تتطلب دمج آليات المتابعة والتقييم والتعلم المستمر، بما يسمح بقياس أثر البرامج التدريبية وتحديث محتواها وفقاً للتغيرات المجتمعية والمخاطر المستجدة. ويسهم هذا التكامل بين التخطيط، وإدارة المعرفة، والتقييم في تعزيز القدرة المؤسسية للجمعيات الوطنية، وضمان استمرارية البرامج التدريبية حتى في ظل محدودية الموارد

وعليه، يتضح أن دليل الصليب الأحمر والهلال الأحمر يرسخ رؤية شاملة تجعل من إدارة المعرفة أداة محورية لتحقيق الاستدامة في التدريب المجتمعي، من خلال ربط الخبرة الميدانية بالتخطيط الإداري، وبناء القدرات البشرية، وضمان جودة الأداء الإنساني. وتتسم هذه الرؤية بصورة مباشرة مع أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى إبراز دور التخطيط الإداري في دعم التدريب المجتمعي المستدام داخل منظمات الهلال الأحمر .

يُظهر دليل الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن التدريب المجتمعي يمثل أداة محورية لإدارة المعرفة التطبيقية وتحقيق الاستدامة المؤسسية، إذ لا يقتصر على نقل المعلومات النظرية، بل يساهم في تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة عملية قابلة للتنفيذ من خلال المحاكاة، والتعلم بالممارسة، والتفاعل المباشر بين المدربين والمتدربين. ويؤكد الدليل أن مرافقة المتعلمين أثناء التدريب واستخدام أساليب تعليم تفاعلية يعززان الفهم العميق والتطبيق الفعلي للمعارف المكتسبة، بما يجعل التدريب المجتمعي نظاماً لإنتاج المعرفة وتداولها داخل المجتمع، وليس مجرد نشاط تدريبي مؤقت، كما يبرز الدليل دور التدريب المجتمعي في تحقيق استدامة المعرفة عبر التدرج والتكرار الدوري، والدمج بين التدريب الحضوري والتعليم عن بُعد، وتوفير موارد تعليمية يمكن الرجوع إليها لاحقاً، الأمر الذي يضمن حفظ المعرفة وإعادة استخدامها وانتقالها بين الأفراد والأجيال التنظيمية المختلفة. ويُعد التخطيط الإداري عنصراً رئيسياً في نجاح التدريب المجتمعي، حيث يرتبط وضوح الأهداف، وتحليل المخاطر، وتكييف البرامج وفق السياق المحلي، وتوفير بيئة تدريب آمنة، ومشاركة المدربين في التخطيط والتنفيذ، بارتفاع كفاءة البرامج التدريبية وفعاليتها. وفي هذا السياق، يشير الدليل إلى أن إشراك فرق التدريب في تطوير وفهم التوجيهات يُعد شرطاً أساسياً لاستئناف التدريب بنجاح. ويؤكد ذلك أن التدريب المجتمعي يشكل مدخلاً فاعلاً لتعزيز الحوكمة والمسؤولية المجتمعية، من خلال توسيع نطاق توزيع المعرفة، ورفع جاهزية المجتمع للاستجابة للأزمات، وتقليل الاعتماد الكامل على الجهات الرسمية، وهو ما يتسق مع أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى إبراز دور التخطيط الإداري في دعم التدريب المجتمعي المستدام .

كما تُظهر الأدبيات والدراسات السابقة أن التخطيط الإداري والاستراتيجي يُعد من المرتكزات الأساسية لنجاح منظمات الهلال الأحمر في أداء أدوارها الإنسانية والمجتمعية، لا سيما في مجالات التدريب المجتمعي وبناء القدرات. فقد أكدت دراسات متعددة أن وضوح الرسالة والرؤية الاستراتيجية يساهم في توجيه البرامج التدريبية نحو تحقيق أهدافها، ويضمن اتساقها مع الاحتياجات الفعلية للمجتمع، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي واستدامته. ويكتسب هذا البعد أهمية خاصة في السياقات الإنسانية التي تتسم بتعدد الأزمات وتغير الأولويات.

كما تشير النتائج المستخلصة من الدراسات التطبيقية إلى أن التخطيط الإداري الفعّال للتدريب المجتمعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، بما يشمل تشخيص الاحتياجات التدريبية، وتحديد المخاطر، واستثمار نقاط القوة المؤسسية. ويُعد هذا التحليل أساساً لتصميم برامج تدريبية مرنة وقابلة للتكيف مع السياقات المتغيرة، وهو ما يعزز قدرة منظمات الهلال الأحمر على الاستجابة السريعة والفعّالة للطوارئ، ويدعم الجاهزية الإسعافية المجتمعية.

وتبرز الأدلة الإرشادية الصادرة عن الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أهمية إدارة المعرفة كعنصر مكمل للتخطيط الإداري في التدريب المجتمعي، حيث يُنظر إلى التدريب بوصفه آلية لنقل المعرفة الضمنية وتحويلها إلى ممارسات تطبيقية قابلة للاستدامة. ويساهم توثيق الخبرات، وتكرار التدريب، واستخدام أساليب تعليم تفاعلية، والدمج بين التدريب الحضوري والتعليم الرقمي، في ترسيخ المعرفة داخل المجتمع وضمان انتقالها بين الأفراد والأجيال التنظيمية المختلفة.

ومن منظور مؤسسي، تؤكد الدراسات أن نجاح التخطيط الإداري لا يرتبط بخصائص فردية أو متغيرات ديموغرافية للعاملين بقدر ما يرتبط بوجود ثقافة تنظيمية داعمة للتخطيط والمشاركة. ويُعد إشراك العاملين والمدربين والمتطوعين في مراحل التخطيط والتنفيذ من العوامل التي تعزز الالتزام المؤسسي وتزيد من فاعلية البرامج التدريبية، وهو ما ينعكس على استدامة أثر التدريب المجتمعي وتحقيق أهدافه طويلة المدى.

وتُظهر النتائج كذلك أن التخطيط الإداري للتدريب المجتمعي يُساهم في تحسين توجيه الموارد البشرية والمادية، وترتيب الأولويات، وتقليل الهدر، بما يتناسب مع طبيعة العمل الإنساني الذي يعتمد على موارد محدودة واحتياجات متزايدة. ويُعد هذا الجانب ذا صلة مباشرة بالدراسة الحالية التي تسعى إلى إبراز دور التخطيط الإداري في دعم كفاءة التدريب المجتمعي واستدامته داخل منظمات الهلال الأحمر.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن التخطيط الإداري للتدريب المجتمعي يُمثل مدخلاً استراتيجياً متكاملًا يجمع بين وضوح الرؤية، وتحليل الواقع، وإدارة المعرفة، وبناء القدرات المجتمعية، بما يعزز جاهزية المجتمع للاستجابة للأزمات، ويدعم الاستدامة المؤسسية للعمل الإنساني. وتُعد هذه النتائج إطاراً مرجعياً داعماً للدراسة الحالية، وتساهم في تعزيز مبرراتها العلمية وأهميتها التطبيقية.

4 - منصة الاتحاد الدولي للتعليم ودورها في التخطيط الإداري للتدريب المجتمعي :

تُعد منصة التعلم التابعة للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (IFRC Learning Platform) إحدى الأدوات الاستراتيجية الداعمة للتخطيط الإداري الفعّال للتدريب المجتمعي، حيث توفر بيئة تعليمية رقمية متكاملة تهدف إلى بناء القدرات البشرية وتعزيز إدارة المعرفة داخل الجمعيات الوطنية والمتطوعين وأفراد المجتمع. وتتميز المنصة بتقديم محتوى تدريبي معياري ومعتمد

يشمل مجالات الإسعافات الأولية، وإدارة الكوارث، والصحة المجتمعية، والحماية، والعمل الإنساني، بما يضمن توحيد المفاهيم والممارسات التدريبية ومواءمتها مع المبادئ الإنسانية المعتمدة دوليًا.

وتسهم المنصة في دعم التخطيط الإداري للتدريب المجتمعي من خلال إتاحة التعليم المرن والمستدام، إذ تتيح أنماط تعلم متعددة تجمع بين التعليم الذاتي، والدورات التفاعلية، والتقييم المرحلي، بما يسمح باستمرارية التدريب وتقليل الاعتماد على التدريب الحضوري فقط، خاصة في سياقات الطوارئ والأزمات. كما تدعم المنصة مبدأ إدارة المعرفة المؤسسية عبر حفظ المحتوى التدريبي، وتحديثه دوريًا، وإتاحته لإعادة الاستخدام، الأمر الذي يعزز تراكم الخبرات ونقل المعرفة بين الأفراد والأجيال التنظيمية المختلفة.

ومن منظور إداري، تمكن منصة التعلم صُنّاع القرار في منظمات الهلال الأحمر من التخطيط المبني على الاحتياجات، حيث يمكن توجيه المتدربين إلى مسارات تدريبية محددة تتوافق مع أدوارهم ومسؤولياتهم، ومتابعة التقدم، وتقييم نواتج التعلم، وهو ما يدعم جودة التخطيط وفعالية التنفيذ. كما تُسهم المنصة في تحقيق الاستدامة في التدريب المجتمعي عبر تقليل التكاليف، وتوسيع نطاق الوصول، وتعزيز الجاهزية المجتمعية، بما يجعلها أداة محورية في التحول من التدريب التقليدي قصير الأمد إلى تدريب مؤسسي مستدام قائم على التخطيط الاستراتيجي وإدارة المعرفة.

5 - سياسة التطوع للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر:

يُعد التطوع أحد الركائز الأساسية للعمل الإنساني والتنمية المجتمعية المستدامة، لما يمثله من تعبير صادق عن التضامن الإنساني والمسؤولية الاجتماعية تجاه الأفراد والمجتمعات الأكثر احتياجًا. ويكتسب التطوع أهمية خاصة داخل منظومة الصليب الأحمر والهلال الأحمر، حيث يشكل المتطوعون العمود الفقري للأنشطة الإنسانية والإغاثية، ويؤدون دورًا محوريًا في إنقاذ الأرواح، وتخفيف المعاناة، وتعزيز الصمود المجتمعي في مواجهة الأزمات والكوارث. وقد أكدت سياسة التطوع للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن الأشخاص هم المورد الأهم للتنمية، وأن تمكينهم وإشراكهم في العمل التطوعي يمثل أساسًا لبناء مجتمعات قادرة على الاعتماد على ذاتها.

ويُعرّف التطوع في إطار الصليب الأحمر والهلال الأحمر بأنه عمل إنساني يقوم به الأفراد بإرادتهم الحرة، دون دافع مادي، لصالح الجمعيات الوطنية وخدمة المجتمعات المحلية، مع الالتزام بالمبادئ الأساسية للحركة، وعلى رأسها الإنسانية، وعدم التحيز، والاستقلال، والتطوع. ويشارك المتطوعون في تقديم الخدمات المباشرة للفئات المستضعفة، وفي الوقاية من المخاطر والحد من أثارها، فضلًا عن إسهامهم في الإدارة والقيادة المؤسسية داخل الجمعيات الوطنية.

كما تولي سياسة التطوع اهتمامًا بالغًا بحماية المتطوعين ودعمهم، من خلال توفير نظم إدارية فعالة، وبرامج تدريب وتأهيل مناسبة، وإجراءات واضحة للأمن والسلامة، إضافة إلى الدعم النفسي والاجتماعي عند الحاجة. وتؤكد السياسة أن المتطوع قد يكون في بعض الأحيان من الفئات المستضعفة، الأمر الذي يستوجب توفير الحماية اللازمة له، وضمان بيئة تطوعية آمنة ومحفزة تُمكنه من أداء دوره الإنساني بكفاءة وكرامة.

ومن جانب آخر، تشدد السياسة على أهمية الاعتراف بجهود المتطوعين وتقدير إسهاماتهم، سواء من خلال آليات رسمية أو غير رسمية، وإشراكهم في عمليات صنع القرار وصياغة البرامج التي يشاركون في تنفيذها. كما تحرص الجمعيات الوطنية على تعزيز التنوع

والشمول في العمل التطوعي، واستقطاب المتطوعين دون تمييز، وإزالة الحواجز الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي قد تعيق مشاركتهم، بما يساهم في توسيع قاعدة التطوع وترسيخ ثقافته على المستوى المجتمعي .

وفي هذا الإطار، يمثل التطوع أداة استراتيجية لا غنى عنها لتعزيز الجاهزية المجتمعية والاستجابة الفعالة للطوارئ، إذ يساهم في بناء القدرات المحلية، ونشر الوعي، وتحقيق التنمية الإنسانية المستدامة. كما أن الاستثمار في التطوع، من خلال التخطيط الجيد والإدارة الفعالة، ينعكس إيجاباً على أداء المنظمات الإنسانية، ويعزز قدرتها على مواجهة التحديات المتزايدة في عالم سريع التغير، وهو ما يجعل التطوع خياراً استراتيجياً وليس مجرد نشاط تكميلي في منظومة العمل الإنساني.

ويساهم التطوع في منظمات الهلال الأحمر في تعزيز الترابط الاجتماعي ونشر ثقافة المسؤولية المشتركة، من خلال إشراك الأفراد في خدمة مجتمعاتهم بصورة منظمة وفعالة. كما يُعد التطوع وسيلة مهمة لبناء القدرات الفردية والمؤسسية، إذ يكتسب المتطوعون مهارات عملية ومعرفية تساهم في تطوير شخصياتهم وتعزيز جاهزيتهم للمشاركة في الاستجابة للطوارئ. وتؤكد سياسة التطوع للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر أن نجاح العمل التطوعي يرتبط بوجود بيئة تنظيمية داعمة تقوم على التدريب المستمر، والحماية، والتقدير، والاعتراف بجهود المتطوعين. ويساهم هذا النهج في استدامة العمل التطوعي وزيادة دافعية الأفراد للاستمرار فيه. كما يعزز التطوع قدرة الجمعيات الوطنية على الوصول إلى المجتمعات المحلية بفاعلية أكبر، نظراً لقرب المتطوعين من الواقع المجتمعي وفهمهم لاحتياجاته. وبذلك، لا يقتصر دور التطوع على تقديم الخدمات الإنسانية فحسب، بل يمتد ليصبح عنصراً استراتيجياً في تحقيق التنمية المجتمعية وبناء الصمود والجاهزية في مواجهة الأزمات والكوارث.

النتائج:

- 1- لدى الإتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر برنامج تدريب داخلي عريق وناجح، يوفر للطلاب خبرة عمل قيمة وذات صلة في بيئة حيوية ومهنية، من خلال توفير مجموعة واسعة من برامج التدريب الداخلي في مكاتب الاتحاد حول العالم.
- 2- أظهرت نتائج التحليل أن نجاح التخطيط الإداري لبرامج التدريب المجتمعي في الهلال الأحمر يرتكز على تبني نهج تأهبي استباقي يقوم على تقييم المخاطر ومواطن الضعف والقدرات وربط التدريب بخطط الطوارئ والإنذار المبكر، بما يضمن تصميم برامج أكثر مواءمة لاحتياجات المجتمع ورفع جاهزيته قبل وقوع الأزمات. ويتعزز هذا النجاح عندما يتحول التدريب من نشاط مرحلي إلى مسار مؤسسي لبناء القدرات عبر تمارين المحاكاة والتنسيق مع الشركاء وبناء القدرات التنظيمية اللازمة للاستجابة في الوقت المناسب.
- 3- كما بينت النتائج أن استدامة التدريب المجتمعي ترتبط مباشرةً بقدرة المنظمة على الاستثمار في رأس المال البشري؛ إذ يُعد تعيين وتأهيل الموظفين والمتطوعين وتوفير التدريب والدعم والالتزام بمدونات السلوك المهنية من محددات جودة التنفيذ واستمراريته، بما يقلل فجوات الأداء ويحد من تذبذب المخرجات عند تغيير الأفراد أو الظروف.
- 4- وتُظهر النتائج كذلك أن التخطيط الإداري الناجح للتدريب المجتمعي يتطلب حوكمة تشغيلية عبر التخطيط والرصد والإبلاغ بصورة تكاملية على مستوى المنظومة لضمان صورة شاملة للتدخلات وتقادي الازدواجية وتحسين توجيه الموارد.

- 5- ومن منظور إدارة المعرفة، خلصت الدراسة إلى أن التدريب المجتمعي الفعّال يعمل كآلية لتحويل المعرفة إلى ممارسة قابلة للاستدامة عندما يُدمج في التصميم التدريبي عنصر مرافقة المتعلمين أثناء التدريب وتفعيل أساليب تعليم تفاعلية، مع تعزيز التعلم عن بُعد كلما أمكن لضمان الاستمرارية وتقليل الانقطاع؛ وهو ما يدعم “الاستدامة المعرفية” عبر حفظ المحتوى وإتاحته وإعادة استخدامه وتحديثه.
- 6- كما تشير النتائج إلى أن التخطيط الإداري الأكثر فاعلية هو الذي يوازن بين سلامة العملية التدريبية (إجراءات الحماية والتنظيم) وبين ضمان نقل المعرفة والمهارة عملياً (المحاكاة والتطبيق)، بما يدعم جاهزية المستفيدين دون الإخلال بمتطلبات الأمان والجودة.
- 7- وأخيراً، تدعم النتائج بناء نموذج تطوري للتدريب المجتمعي الناجح يقوم على: (1) التخطيط التأهبي القائم على المخاطر، (2) بناء القدرات البشرية والتنظيمية، (3) الحوكمة والتنسيق والتوثيق المؤسسي، (4) إدارة المعرفة بالتعلم التفاعلي والمرافقة، و(5) الاستدامة عبر الدمج بين الحضوري والرقمي—وهو ما يتسق مع توجهات الإطار الدولي للحد من مخاطر الكوارث الذي يؤكد أولوية الاستعداد وبناء القدرات لتقليل آثار الكوارث.

التوصيات :

- في ضوء نتائج الدراسة وتحليل الأدبيات والتقارير المرجعية لمنظومة الهلال الأحمر، توصي الدراسة بما يأتي:
1. تبني تخطيط إداري استراتيجي متكامل لبرامج التدريب المجتمعي، يربط بين الأهداف طويلة المدى وخطط التشغيل السنوية، ويضمن اتساق التدريب مع رسالة الهلال الأحمر وأولوياته الإنسانية.
 2. إدماج التدريب المجتمعي ضمن خطط التأهب وإدارة الأزمات، بحيث يُنظر إليه كأداة وقائية وبناءية لتعزيز الجاهزية الإسعافية المجتمعية، وليس كاستجابة ظرفية قصيرة الأجل.
 3. تعزيز إدارة المعرفة المؤسسية من خلال توثيق الخبرات التدريبية، وتحديث المحتوى بشكل دوري، وتبادل الدروس المستفادة بين الجمعيات الوطنية، بما يضمن تراكم المعرفة وعدم فقدانها بتغير الأفراد أو الظروف.
 4. الاستثمار المستدام في الموارد البشرية عبر تأهيل المدربين والمتطوعين، وبناء قدراتهم الفنية والسلوكية، وضمان الالتزام بمذونات السلوك المهنية، لما لذلك من أثر مباشر في جودة التدريب واستمراره.
 5. توظيف التقنيات الرقمية ومنصات التعلم الإلكتروني التابعة للاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، لدعم التعليم المرن، وتوسيع نطاق الوصول، وتقليل كلفة التدريب، وضمان استمراريته في حالات الطوارئ.
 6. تعزيز الشراكات المجتمعية والمؤسسية مع الجهات الصحية والتعليمية والهيئات الحكومية، بما يدعم تكامل الجهود، ويسهم في رفع كفاءة البرامج التدريبية وتوسيع أثرها المجتمعي.
 7. تطوير آليات واضحة للمتابعة والتقييم تعتمد على مؤشرات أداء قابلة للقياس، لقياس أثر التدريب المجتمعي على الجاهزية الإسعافية والاستدامة، واستخدام نتائج التقييم في تحسين الخطط التدريبية المستقبلية.
 8. اعتماد نموذج تطوري مرّن للتدريب المجتمعي يسمح بالتكيف مع السياقات المحلية المختلفة، ويوازن بين معايير الجودة والسلامة والتطبيق العملي، بما يحقق أعلى فاعلية ممكنة للتدخلات التدريبية.

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن التخطيط الإداري يُعد حجر الزاوية في نجاح برامج التدريب المجتمعي داخل منظمات الهلال الأحمر، إذ لا تتحقق فاعلية هذه البرامج من خلال التنفيذ فقط، وإنما من خلال تخطيط منهجي يربط بين الأهداف الاستراتيجية، وبناء القدرات، وإدارة المعرفة، وتعزيز الشراكات المجتمعية. وقد أظهرت النتائج أن التخطيط الإداري الجيد يسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى الجاهزية الإسعافية المجتمعية، وتحسين كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية، وضمان استدامة البرامج التدريبية على المدى الطويل. كما بينت الدراسة أن التدريب المجتمعي، عندما يُدار ضمن إطار تخطيطي متكامل، يتحول من نشاط مؤقت إلى أداة استراتيجية لبناء الصمود المجتمعي وتعزيز القدرة على الاستجابة السريعة والمنظمة للطوارئ والكوارث. وأكدت النتائج أهمية الانتقال من التخطيط التقليدي قصير الأجل إلى نموذج تطوري مستدام يقوم على التأهب المسبق، والتعلم المستمر، والتقييم الدوري للأثر. وبناءً على ذلك، تسهم هذه الدراسة في تعميق الفهم العلمي لدور التخطيط الإداري في تطوير برامج التدريب المجتمعي ضمن منظومة الهلال الأحمر، وتوفير أساساً نظرياً وتطبيقياً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تستهدف تحسين الأداء الإنساني وتعزيز الجاهزية المجتمعية في ظل التحديات المتزايدة.

المراجع:

- الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (2011). سياسة التطوع (النسخة العربية). جنيف: الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.
- الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (2021). دليل استئناف التدريب في مجال الإسعافات الأولية في سياق جائحة كوفيد-19. المركز المرجعي العالمي للإسعافات الأولية. الرابط <https://www.ifrc.org>
- الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (2022). بناء القدرات والتدريب في المجتمعات المحلية. <https://www.ifrc.org>
- الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (2023). الصحة المجتمعية والإسعافات الأولية. <https://www.ifrc.org/ar/our-work/health/community-health>
- الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. (دون تاريخ). مبادئ وقواعد الصليب الأحمر والهلال الأحمر للمساعدة الإنسانية. جنيف: الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر. <https://www.ifrc.org>
- أيوب، أماني عبد السيد. (2024). إسهامات جمعية الهلال الأحمر في التخطيط لإدارة الأزمات. مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية والتنمية، جامعة بني سويف، 14.

- حردان، مؤيد أسعد ناجي. (2011). دور جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في تحقيق التنمية الصحية من وجهة نظر العاملين والمستفيدين في شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، فلسطين. <https://dspace.alquds.edu>
- حسن الدين، حسام محمد الأمين. (2018). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير الأداء: بالتطبيق على جمعية الهلال الأحمر السوداني في الفترة من 2005-2015 (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية، السودان.

- صقور، مجد، ونوس، إسماعيل، سماح غريب. (2025). واقع التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الربحية: دراسة ميدانية في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، 41(2)، 232-260.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية (ط. حديثة). دار الفكر الجامعي.
- الكمالي، أحمد دفع الله. (2020). واقع تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الحكومية وتحدياتها: دراسة حالة الهلال الأحمر القطري. جامعة إكستر، المملكة المتحدة.
- الكمالي، أحمد، علايه، موسى. (2020). واقع تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في المنظمات غير الحكومية وتحدياتها: دراسة حالة الهلال الأحمر القطري. دراسات، (1)، سبتمبر.
- المغربي، نادية محمد، علي، سعاد الدردواني، وخلف، سعاد عبد الرحيم. (2017). أثر برنامج تدريبي حول معارف وممارسات الإسعافات الأولية لدى معلمي المدارس الإعدادية بمدينة أسبوط. Journal of Nursing Education and Practice, 7(12).
<https://doi.org/10.5430/jnep.v7n12p89>
- مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث. (2015). إطار سندي للحد من مخاطر الكوارث 2015-2030.
<https://www.unisdr.org>
- منظمة الصحة العالمية. (2020). الاستعداد للطوارئ الصحية والإسعافات الأولية على مستوى المجتمع. منظمة الصحة العالمية.
<https://www.who.int/ar>

المراجع الأجنبية:

- El Magrabi, N. M., Eldardawany Ali, S., & Abdel-Rahim Khalaf, S. (2017). Impact of training program regarding first aid knowledge and practices among preparatory schools' teachers at Assiut City. Journal of Nursing Education and Practice, 7(12).
- Global First Aid Reference Centre (GFARC). (2020). Guide for Resuming Training (Arabic). IFRC.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC). (2021). Community Engagement and Accountability (CEA) Guide (Arabic). Geneva: IFRC.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC). (2022). First Aid Policy (Arabic version). Geneva: IFRC.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2023). United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNISDR). (2015). Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030 (Arabic)
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2022). Training and capacity building report. <https://www.ifrc.org>
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2023). Community-based first aid guidelines. <https://www.ifrc.org/our-work/health/community-health>
- Jahani, A., Kamali, N., & Davoodi, R. (2023). Presenting an effective training model for Red Crescent Society staff of Zanjan Province. Journal of Operational Research in Its Applications (JORAR), 16(1)

León-Guereño, P., Cid-Aldama, L., Galindo-Domínguez, H., & Amezua-Urrutia, A. (2023). Effectiveness of an intervention to enhance first aid knowledge among early childhood education students: A pilot study. *Children*, 10(7), 1252.

Leung, S. M., Li, K. C. E., Leung, P. Y., Lo, H. W., Li, S. M., Lui, Y. C., Leung, S. Y., & Leung, K. W. (2022). An online questionnaire study about factors affecting first aid knowledge of citizens in Hong Kong. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 9(11), 4015–4021.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
Smith, J., Brown, L., & Wilson, K. (2019). Community training and emergency preparedness. *Journal of Emergency Management*, 17(4), 245–258.

Saudi Red Crescent Authority. (2024). Annual Report 2024.

Sphere Association. (2018). *The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response*. (النسخة العربية).

Sphere Association. (2018). *The Sphere Handbook: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response* (Arabic).

World Health Organization. (2020). Community emergency preparedness. <https://www.who.int/publications>

“Administrative Planning of Community Training Programs in the Red Crescent: A Developmental Model to Enhance Emergency Preparedness and Sustainability.”

Researcher:

Fatimah Mohammed M Alsulami

Abstract:

This study aims to analyze administrative planning for community training programs within Red Crescent organizations and to examine its role in enhancing community emergency preparedness and achieving institutional sustainability amid increasing risks and emergencies. The study adopts a descriptive analytical approach, drawing on a systematic review of relevant literature, prior studies, and official reports and guidelines issued by the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, as well as international humanitarian frameworks related to community training and crisis management.

The findings indicate that effective administrative planning is a decisive factor in the success of community training programs, as it improves training quality, optimizes the use of human and material resources, and strengthens emergency preparedness among volunteers and community members. The results further reveal that the sustainability of community training is closely linked to the presence of clear strategic planning, robust knowledge management practices, continuous capacity building, and the integration of training within broader disaster preparedness and crisis management plans.

Moreover, the study demonstrates that when community training is implemented within a structured planning framework, it evolves from a short-term instructional activity into a strategic tool for building community resilience and enhancing timely, organized responses to emergencies. The findings also underscore the importance of leveraging digital technologies and learning platforms, fostering community and institutional partnerships, and applying systematic monitoring and evaluation mechanisms to ensure long-term training impact.

The study concludes by proposing a developmental model for administrative planning of community training programs that integrates strategic planning, knowledge management, community capacity building, and quality and accountability standards, thereby contributing to improved emergency preparedness and sustainable humanitarian action within Red Crescent organizations.

Keywords: Administrative planning; Community training; Emergency preparedness; Institutional sustainability; Red Crescent.