

عنوان:

بررسی جایگاه آموزش دربخش تعاون

نویسندگان:

مستانه غنچی دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

فائزه هاشمی دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج کشاورزی دانشگاه تهران

feryal.gh@gmail.com

09183637851

چکیده

در حال حاضر شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی به عنوان یکی از بازوان توانمند اقتصاد کشور که در اصل ۴۴ نیز بر آن تأکید ویژه ای شده است با مشکلات و چالش‌های عدیده‌ای همچون عدم آگاهی اعضاء نسبت به حقوق و وظایف خود، مشارکت بسیار محدود در مسائل مربوط به تعاونی‌ها، پایین بودن سطح کارایی و دانش مدیران به منظور بهره مندی از روش‌های نوین مدیریتی، فقدان مهارت‌های لازم کارکنان در بکارگیری روش‌های نوین تولید، فقدان نظارت اعضا و بازرسان، پایین بودن سطح بهره‌وری، کیفیت نامناسب محصولات و ارائه خدمات، عدم همدلی بین مدیران، بازرسان، اعضا، برگزاری مجامع عمومی به صورت بی رونق و... درگیر می باشند. مشکلات مذکور همراه با موارد دیگری که به آنها اشاره نگردیده تعداد کثیری از تعاونی‌ها را به صورت راکد و غیرفعال درآورده است. با کمی تأمل به سادگی می توان دریافت که این مسائل از فقدان و یا کمبود آموزش‌های مناسب و کارا ناشی شده است. بوسیله آموزش می توان تعاون را به جایگاه واقعی آن ارتقا داد و یکی از چرخه‌های اقتصادی کشور را از حالت سکون خارج کرد. هرچند قوانین و مقررات در کشور ما تشکیل و راه اندازی تعاونی را سهل و ساده ساخته است اما بی توجهی به رکن اساسی آموزش ادامه کار و موفقیت تعاونی‌ها را به مخاطره انداخته است. آموزش به عنوان ارزاترین و کاراترین ابزار پاسخگوی نیازهای فنی و مهارتی، مدیریتی، نگرشی و...تضمین کننده شکل گیری مناسب شرکت‌های تعاونی، پویایی و موفقیت آنهاست. بنابراین تعاونی‌ها با آموزش متولد می‌شوند، با آموزش شکل می‌گیرند و با آموزش موفق می‌شوند. این مقاله به روش کتابخانه ای و با استفاده از منابع اینترنتی و مکتوب موجود در این زمینه و نظر کارشناسان مربوطه با هدف بررسی و تبیین جایگاه آموزش در بخش تعاون انجام گردیده است.

واژگان کلیدی: آموزش، تعاون

مقدمه

توسعه اقتصادی، اجتماعی در هر کشوری در گرو ظرفیت و توان تولیدی آن کشور است. دو عامل میزان انباشت سرمایه های انسانی و فیزیکی در شکل گیری این ظرفیت و توان تولیدی نقش اساسی دارد. سرمایه گذاری در نیروی انسانی، علت و شرط لازم برای شکل گیری، تکوین و تکامل سرمایه فیزیکی است. بطوریکه شرط کافی برای تضمین برآورده شدن نیازهای آموزشی نیروی انسانی در برنامه های توسعه اقتصادی، آموزش های کاربردی و مناسبی است که باید به صورت مستمر و مداوم عرضه شود تعاون (cooperation) در مفهوم کلی آن به معنای باهم کار کردن (همکاری) برای رسیدن به یک هدف مشترک می باشد بطوریکه این همکاریها مجموعه ای از کنش های متقابل و پیوسته بین افرادی است که دارای هدف و نیازی مشترک بوده و برای رسیدن به هدف و رفع نیاز مشترک راه همکاری را انتخاب می نمایند (انصاری، ۱۳۸۰). مهم ترین عامل در تشکیل، هدایت و موفقیت هر شرکت تعاونی، وجود نیروی انسانی است که از یک سو معتقد به انگاره های تعاون بوده، از سوی دیگر کارآموزان به ایفای هر چه بهتر نقش های محقق اجتماعی و اقتصادی خویش باشد (امینی و رضائی، ۱۳۸۰). این مطلب که موسسات تعاونی، با آموزش شروع می شوند نه با قانون و مقررات دولتی از مهمترین مسایل در توسعه تعاونی می باشد. این واقعیت در کشورهایی که از نظر اقتصادی توسعه کمتری دارند و مقامات دولتی مایلند سطح زندگی را از طریق شرکت های تعاونی بالا ببرند، اهمیت بیشتری دارد به طوریکه شرط کافی برای تضمین برآورده شدن نیازهای آموزشی برنامه های توسعه اقتصادی، آموزش های کاربردی و مناسبی است که باید به صورت مستمر و مداوم عرضه شود. از نظر مکتب تعاون، آموزش پایه اصلی پیشرفت های اجتماعی و اقتصادی به شمار می آید و فعالیت های آموزشی در تعاونی ها به وجود آورنده تحول فکری د اعضا است.

نهضت تعاونی شاید تنها نهضتی در جهان باشد که از آغاز شروع فعالیت خود فکر توسعه منابع انسانی را به عنوان یکی از اصول زیربنایی در فعالیت و تشکیلات خود نهادینه نموده است. پیشگامان راجدیل در سال ۱۸۴۴ اولین تعاونی به سبک امروزی را با اصولی بنا نهادند که آموزش به عنوان یکی از اصول اساسی آن، زیربنای توسعه منابع انسانی در تعاونی ها گردید. آنان معتقد بودند که از طریق آموزش می توان خصلت های انسانی را تغییر داد و تنها از طریق کسب مهارت های تجاری تعاونی ها می توانند با موفقیت داد و ستد نمایند (بیرچال، ۱۳۷۹). پیشگامان تعاونی راجدیل برای انجام برنامه های آموزشی بودجه ای معادل ۲/۵ درصد از سود خالص تعاونی را اختصاص دادند. اهمیت آموزش در تعاونی ها در اولین کنگره شرکت های تعاونی انگلستان در سال ۱۸۶۹ مورد تأکید قرار می گیرد. در این کنگره بیان می گردد که «همه کس مشتاق و آرزومند کسب معارف است، لکن آموزش برای شرکت های تعاونی یک ضرورت حیاتی است» و به توصیه این کنگره اولین کالج تعاونی پس از پنج سال تأسیس می گردد (مجتهد، ۱۳۸۱).

آموزش به عنوان یک زیر ساخت اصلی در نظام تعاون مطرح است. تعاون و آموزش مکمل و لازم و ملزوم یکدیگرند هیچ نوع تعاونی بدون آموزش نمی تواند به موفقیت برسد از این روست که آموزش را بخش جدا نشدنی تعاونی دانسته اند (وزارت

تعاون و امور روستاها، ۱۳۵۲). همچنین یک شرکت تعاونی کشاورزی بدون آموزش، مشخصات و خصوصیات که معرف تعاون است دارا نمی باشد. بنابراین با تمرکز بر آموزش می توان برای ایجاد و توسعه تعاونی های موفق و رسیدن به نقطه مطلوب در این زمینه تلاش کرد.

اهمیت اصل آموزش در تعاون

تعاون در مفهوم خاص خود نوعی همکاری و مشارکت افراد است برای تأسیس و ایجاد یک سازمان اقتصادی با قبول اصولی که سوداگری و بهره برداری از فرد را طرد می کند. در نظام اجتماعی- اقتصادی تعاون که همه فعالیت ها تشریک مساعی و به صورت جمعی است، به فرد انسان و آزادی او احترام گذارده می شود و چنین است که استعدادها نمو می کند و بارور می شود. شرکتها و اتحادیه های تعاونی بوسیله افراد یا گروههایی که تشکیل می شود که به خدمات آنها نیاز دارند، بنابراین مسئله درک گروهی مفاهیم و ارزشها و به تبع آن آموزش افراد و توقعات جامعه در مسائل اقتصادی و فعالیت های جمعی و امور مالی و کسب و کار مطرح می شود. چه بدون چنین آگاهی ها محرک های لازم برای تغییر روش های کهن و تحول فکری و عملی مطلوب در انتخاب شیوه های نو، امکانپذیر نیست. شکست بسیاری از اقدامات و فعالیتهایی که جهت ایجاد و گسترش تعاونی ها مشاهده می شود و هدر رفتن منابع مالی و نیروی انسانی در این زمینه، اغلب نتیجه عدم توجه به صفت خاص و عنصر ذاتی نهضت تعاون یعنی آموزش بوده است (اسلامی نسب، ۱۳۷۹).

امر ترویج و آموزش صحیح در تمام مراحل و سطوح، با توجه به جنبه های مختلف کار تعاونی ها، عامل اصلی توفیق نهضت، و ضامن استواری آن در طبقات مختلف جامعه است. در کلیه سازمانها و فعالیت های مربوط به ترویج نهضت تعاونی قاعده کلی بر این است که تماس با مردم باید جنبه آموزشی داشته باشد و توسعه تمایلات تعاونی، از طریق پیشرفت تدریجی آموزش صورت می گیرد و ترقی و توسعه تعاونی ها، نتیجه فعالیت های متنوع تعلیماتی باشد. افرادی که در راه ایجاد و تأسیس تعاونی ها، با مردم تماس می گیرند و ترویج اصول و اهداف تعاونی را وجهه همت قرار می دهند، اگر فعالیت خود را یک کار تعلیماتی تلقی نکنند، مواجه با شکست خواهند شد. شرکتهای تعاونی خوب را نمی توان جز بر پایه تفاهم و پذیرش عقلی اعضا تأسیس کرد.

آموزش آنچنان قسمتی از نظام تعاون است که باید گفته شود، یک سازمان تعاونی بدون رعایت جنبه آموزشی در کارها و عملیات خود، تعاونی واقعی محسوب نمی شود. واقعیت آنست که شرکت تعاونی بدون تعلیمات، بزودی خصوصیات و مشخصاتی را که معرف تعاون است از دست می دهد (همان منبع).

رئیس اتحادیه تعاونی های سوئد در مجمعی گفته بود: «اگر ممکن بود که نهضت تعاونی را از نو آغاز نمود و ناگزیر بودیم در شروع کار یکی از دو شق زیر در شروع کار بدون سرمایه، ولی با شرکا و اعضای مطلع تعلیم دیده، یا شروع کار با سرمایه فراوان ولی با اعضا و همکاری بی اطلاع و آموزش ندیده انتخاب کنیم، با تجربیاتی که تا بحال اندوختیم بی شک شق نخست را انتخاب می کردیم» (همان منبع).

بنابراین آموزش تعاونی فقط برای شرکتهای تعاونی تازه کار ضرورت ندارد بلکه برای اعضای شرکتهای تعاونی که سابقه ممتدی دارند نیز لزوم آموزش غیرقابل انکار است. علاوه بر آن، با توسعه دامنه کار و افزایش اعضا و کارکنان شرکت تعاونی این آموزش اهمیت بیشتری کسب می کند، چراکه باید کوشید پیوسته، «روحیه تعاونی» محفوظ مانده و احیا گردد زیرا اگر عضوی به فعالیت دیگران متکی گردد و خود تلاش نکند روح تعاون دچار رخوت می شود. باید اذعان داشت که آموزش و تربیت تعاونی در شرکتهای تعاونی اعم از جدیدالتأسیس یا قدیمی، تنها در صورتی دارای نتایج پایدار خواهد بود که مستمر و مداوم باشد (اسلامی نسب، ۱۳۸۲).

انواع آموزش در تعاون

اتحادیه بین المللی تعاونی ها (ICA) آموزش در تعاون را برای بالابردن تشخیص و توانائی های تحلیلی فرد لازم و ضروری تلقی می کند. آموزش امکان می دهد که از مهارت های حرفه ای به شیوه هوشمندانه تر و انعطاف پذیرتر بهره گیریم (زمانی مقدم، ۱۳۸۷).

تنوع، ویژگی برجسته آموزش تعاون است. مخاطبان آموزش تعاون دارای طیف متنوعی به لحاظ سن، میزان سواد و تحصیلات، مسئولیت شغلی و حرفه ای و می باشند. از لحاظ مهارتی و تخصصی، تعاونی ها دارای نیازهای متنوعی در رشته های صنعتی، کشاورزی، صنایع دستی، خدماتی، فرهنگی و می باشند. کشور ایران به لحاظ ویژگی های اقلیمی و خصوصیات فرهنگی با تنوع و گوناگونی فراوانی همراه می باشد، علاوه بر آن نگرش کارفرمایان، تعهدات مختلف اجتماعی و خانوادگی و بسیاری متغیرهای دیگر ما را در بکارگیری شیوه های متنوع آموزشی ملزم می نمایند. انواع آموزش های گروهی مانند دوره، کارگاه، گردهمایی و آموزش های انفرادی، مکاتبه ای، نیمه حضوری، دیداری - شنیداری و صفحات وب صورت های متنوعی از روش های آموزشی می باشند. به طور کلی انحصار در روش، ایجاد محدودیت نموده و بخش هایی از فراگیران را از مواجه شدن با آموزش دور می نماید. تدوین روش های نیمه حضوری، مکاتبه ای، دیداری - شنیداری و افزودن صفحات آموزشی در وب سایت وزارتخانه (www.icm.gov.ir) به کسانی که به علت سبک زندگی نمی توانند خودشان را با محدودیت ها و موانع غیرمنعطف و سخت دوره های آموزشی هماهنگ نمایند خدمات رسانی می کند. در این

روش‌ها فراگیران بصورت انفرادی از مدار یادگیری استفاده می نمایند و از راهنمایی های آموزشی بهره مند می شوند(رستمی، ۱۳۸۳).

آموزش در تعاونی ها را می توان به دو نوع آموزش فرهنگ تعاون و آموزش تخصص ها تقسیم کرد، آموزش نوع نخست از جمله شامل آموزش ارزشهائی چون مشارکت، اداره دموکراتیک، اصول و فلسفه تعاون، ضرورت گسترش تعاونی ها برای ارتقاء رفاه و عدالت است. آموزش های تخصصی با کار و شغل مورد نظر تناسب دارند. برخی از آموزش های تخصصی و کوتاه مدت از نوع آموزش های توجیهی است. این آموزش برای کسانی است که می خواهند به تأسیس تعاونی اقدام کنند یا به عنوان عضو وارد تعاونی شوند (مجتهد، ۱۳۸۱).

آموزش در تعاونی ها را می توان هم از حیث مضمون و هم از جهت طول دوره و هم از جهت نوع دسته بندی کرد.

از جهت مضمون آموزش به دو دسته مسائل آموزش های حرفه ای و آموزش های عمومی تقسیم بندی می شود. آموزش چه عمومی و چه حرفه ای ممکن است حین کار یا در مؤسسه ای از مؤسسات آموزشی صورت گیرد. آموزش حین کار معمولاً برای ارتقاء سطح توانائی های تخصصی صورت می گیرد. آموزش عمومی هدف گسترده تری دارد که از جمله رشد و ترویج فرهنگ تعاون را در بر می گیرد.

آموزش را از حیث طول دوره به سه دسته قابل تقسیم است: بلند مدت، میان مدت، کوتاه مدت. آموزش در بسیاری از تعاونی ها بوزه تعاونی های کوچک محدود به تعلیمات حرفه ای است اما این نوع تعلیمات حرفه ای نباید با آموزش به معنای گستره آن اشتباه کرد آموزش در معنای گسترده هدف ها و کارکرد بلندمدت و خاص خود را دارد(زمانی مقدم، ۱۳۸۷).

آموزش عمومی	تعلیمات حرفه ای	
تمام مدیران، کارکنان، اعضاء و حتی مشتری ها	هیأت مدیره و کارکنان	افراد تحت آموزش
ارتقاء سطح دانش	بالا بردن مهارت ها	نوع تأکید
مسائل عمومی	کاربردها	نقاط تمرکز
توسعه دانش در مفهوم کلی، رشد شخصیت، ارزشها و رفتارهای اجتماعی، رشد بینش، رشد توان، خلاقیت و نوآوری	توانائی های حرفه ای، مهارت های شغلی، استفاده از فناوری، بهبود عملکرد	هدف آموزش

	حرفه ای، رفتارهای حرفه ای	
--	---------------------------	--

در جدول بالا تمایز بین دو نوع آموزش که مفهوم بندی دقیق تری یکی تعلیمات حرفه ای و دیگری را آموزش عمومی می نامیم از یکدیگر متمایز و با یکدیگر مقایسه شده اند.

با تکیه بر این واقعیت که فراگیران ما در بخش آموزش تعاون، بزرگسالانی می باشند که هریک مسؤلیتهای گوناگونی در شرکتهای تعاونی از جمله مدیر عامل، بازرس و عضو هیات مدیره را بعهده دارند، پرداختن به مباحث آموزشهای غیر رسمی، خصوصا ویژگیهای روانی واجتماعی بزرگسالان و تفاوتهای که این گروه سنی با قشر جوانان ضروری است و نیاز به تعمق بیشتری دارد.

شایسته است آموزش در تعاون با توجه به وجوه تمایز هریک از این دو روش آموزش رسمی و غیر رسمی در اهداف، ویژگیها و مخاطبین، شناخت کلی نسبت به نظام آموزشی، طرح ریزی وبتدریج به مرحله کمال برسد، سعی برآن است با طرح نظریات دانشمندان علوم تربیتی و متخصصین مدیریت آموزشی، افقهای نوینی در خصوص آموزش بزرگسالان، کارآموزی و آموزش حرفه ای در برابر ما گشوده شود(ذباحیان، ۱۳۸۸).

اهداف آموزش تعاونی

هدف آموزش تعاونی در درجه اول رسوخ دادن این اعتقاد در اعضا است که سازمان تعاونی تشکیلاتی بیگانه ای نیست که فقط برای خدمت به آنها تأسیس شده باشد، بلکه مؤسسه ای است متعلق به خودشان و نتیجه و پیشرفت کار آن به جد و جهد خود آنها بستگی دارد. همچنین هدف آموزش اینست که معلوماتی به اعضا بدهد و احساسات و افکار و استعدادهای نهفته آنها را برانگیزاند تا بصورت یک مؤمن واقعی نهضت تعاون درآیند. به این معنا که نه تنها از منافع مشترک خود با سایر اعضا، بلکه از پیوندهای معنوی و مسؤلیت های مشترک خویش با دیگران نیز آگاه شوند و نیت شرکت در کار و فعالیت مشترک را نیز دارا گردند. هدف دیگر آموزش تعاونی اینست که اعضای مؤسسه تعاونی خود را عضو یک شرکت کوچک ندانند بلکه خویشان را متعلق به نهضتی به شمار آورند که درآن خدمت به مردم مقدم بر جنبه بازرگانی و سودجویی است و نهضتی است متکی بر عقاید و طرز تفکر جدید. این نهضت مبتنی بر سازمان جدیدی است که افراد، روابط انسانی تازه ای با یکدیگر خواهند داشت(اسلامی نسب، ۱۳۸۲).

تأثیر آموزش بر موفقیت تعاونی ها

آمار تعاونی های راکد و غیر فعال در کشور ما گویای آنست که نظام تعاون در کشور ما دچار آسیب ها و محدودیت های بسیاری است. در حال حاضر بی توجهی به نظام تعاون در اقتصاد کشور مهم ترین آسیبی است که نهایتاً ممکن است این نظام بهره برداری را به سقوط بکشاند (لهسایی زاده، ۱۳۷۳). این چالش باعث گردیده که گرایش به سمت تشکیل تعاونی ها و موفقیت آن ها، کاهش یابد. بخش آموزش بایستی این چالش را شناسائی و با بکارگیری شیوه های آموزشی در جهت تشویق و ترغیب تعاونی ها در محدوده وظایف خود گام بردارد. راهکار رفع این مشکلات از طریق توسعه طرح های تعاونی در قالب حمایت دولت از نوآوری در شیوه ها و فعالیت های تعاونی تولید و ترغیب تمام گروههای اجتماعی از طریق تشکیل جلسات آموزشی - ترویجی می باشد. آموزش تعاون، آموزش اعضا، مهارت آموزی تعاونی، ارتقاء تعاونی ها و توسعه تعاونی ها، عباراتی هستند که به کرات در ادبیات تعاون دیده می شود و نشان دهنده تأکید بر نیاز آموزش اعضا و رهبران تعاونی ها دارد. از آنجاییکه آموزش لازم و حائز اهمیت برای کسب افزایش درصد اطمینان در کارآمدی انجام وظایف تعاونی ها است، بنابر این می توانیم بگوییم که آموزش در تعاون شریان حیاتی نهادهای تعاونی و حتی فراتر از آن، می توانیم بگوییم سرمایه و بدنه مالی آنها است. مرکز مطالعات تعاونی دانشگاه ویسکونسین (UWCC, 2006) ضعف آموزش اعضا تعاونی ها برای روبرو شدن با تکنولوژی نوین و سازگار شدن با آن را از مهمترین موانع رشد تعاونی ها می داند. شناسائی نقش آموزش در راه اندازی، هدایت و موفقیت تعاونی ها می تواند کمک بزرگی را به برنامه ریزان در جهت ایجاد تعاونی های موفق انجام دهد. بدین معنی که با آموزش و آگاه سازی اعضا تعاونی ها، شرکتهای تعاونی را حامی و پشتیبان خود احساس کنند و تمایل افراد به تشکیل تعاونی های موفق افزایش یابد.

شوفانگ و لئونارد (۱۹۹۸) معتقدند که آموزش در افزایش تعهد اعضا به بالندگی تعاونی ها تأثیر شایانی دارد. بهویان و اولسون (۱۹۹۸) بر نقش آموزش اعضا، کارکنان (مدیران عامل و هیئت مدیره) و تأثیر آن ها در موفقیت تعاونی ها تأکید کردند. بر اساس این پژوهشها، نگرش اعضا نسبت به تعاون، شناخت اعضا از اصول تعاون و آگاهی و مشارکت و آموزش اعضا در افزایش کارایی و بهبود عملکرد تعاونیها نقش مهم و مثبتی داشته اند.

آقا جانی ورز (۱۳۸۰) با مطالعه تعاونی های تولید کشاورزی اعلام می کند که اعضای این شرکت ها با فلسفه ایجاد و کارکرد تعاونی ها آشنایی نداشته، از آموزش کافی نیز بی بهره بوده، در مجموع تعاونی ها در راه رسیدن به اهداف تعیین شده موفق نبوده اند. هم چنین این تعاونی ها در افزایش کارایی عوامل تولید و بهبود روش بهره برداری در جهت اقتصادی کردن فعالیت ها موفقیت چشمگیری نداشته اند.

امینی (۱۳۷۷) در مطالعه خود در مورد تعاونی های کشاورزی تهران، تأثیر آموزش را در موفقیت این شرکت ها مثبت ارزیابی کرده اند.

کرمی و رضائی مقدم (۱۳۸۰) نقش تعاونی های تولید کشاورزی را بر تولید مورد بررسی قرار داده اند و نتیجه گرفته اند که نقش تعاونی ها در آموزش همای ترویجی بسیار اندک و ناچیز بوده است و پیشنهاد کرده اند که تعاونی های تولید اهمیت این آموزش ها را درک و بیشتر به انها مبادرت ورزند. آموزش مزایای تعاون، آموزش و ترویج توسعه پایدار و حفظ محیط زیست، آموزش بهینه استفاده بهینه از کودهای شیمیائی و همچنین آموزش یکجانشینی بویژه می تواند نقش بسیار مهمی در فرایند تولید محصولات کشاورزی ایفا کنند.

طالبی به نقل از موریس کلمبین (۱۳۸۷) بیان کرد که آموزش عامل مؤثری خواهد بود که تفهیم و اعمال سایر اصول تعاون را تسهیل می کند. بنابراین با توجه اینکه اداره امور شرکت های تعاونی به دست اعضا آن است، هنگامی به هدف های اقتصادی و اجتماعی خود می رسند که اعضای آن از راه آموزش فلسفه تعاونی را به درستی بشناسند و در این راه آگاهانه گام بردارند.

مؤلفه های آموزش در تعاونی ها

مؤلفه های آموزش در تعاونی ها، با هدف های تعاونی به طور کلی و با هدف های تعاونی های کشاورزی به طور خاص ارتباط دارد. بطور کلی خطوط عمده آموزش را در تعاونی ها به شیوه زیر می توان خلاصه کرد (صبوری، ۱۳۸۴):

بهبود ظرفیت توسعه تعاونی

ارتقاء آگاهی اعضا نسبت به اهمیت تعاون و نقش تعاون در تأمین نیازهای اعضا.

بسیج نیروی جمعی اعضا برای پیشبرد برنامه های جمعی

ارتقاء کیفیت و ظرفیت نیروی کار.

رشد الگوی همکاری و اشتراک مساعی در تأمین نیازهای جمعی با سهل ترین و کم هزینه ترین راه ها

بهره گیری از نوع مالکیت تعاونی برای گسترش عدالت اجتماعی

اشاعه ارزش های همکاری و همبستگی اجتماعی

بالا بردن بهره وری نیروی کار.

موانع آموزش اثربخش در تعاونی ها

شرکت های تعاونی نه تنها به عنوان سازمانهای کسب و کار بلکه به عنوان یک کانون فرهنگی برای ایجاد بافت نوین اجتماعی و محل تربیت و آموزش انسانها به شمار می روند و از نظر مکتب تعاون آموزش و پرورش پایه اصلی پیشرفت های اجتماعی و اقتصادی است. اولین شرکت های تعاونی بوسیله گروههایی به وجود آمد که پیش از هدفهای بازرگانی و کسب و کار برای هدفهای اجتماعی و آموزشی گرد هم آمده بودند.

آموزش در تعاونی ها به این دلیل حائز اهمیت است که تعاونی ها، سازمانهای دموکراتیک هستند. اگر اعضا آگاهی کافی نداشته باشند که یک تعاونی چگونه کار می کند، نظام فکری و نظریه زیر ساختی آن و عاقبت کار را ندانند، در این صورت اعضا نمی توانند رهبری مناسب را برای ایجاد یک تعاونی خوب را فراهم آورند (طالبی، ۱۳۸۷).

تحقیقات در ایران نشان می دهد که شرکت های تعاونی با مشکلات بسیاری روبرو هستند که اغلب سبب شکست و به نتیجه نرسیدن اهدافشان می گردد. این مشکلات از فقدان آموزش و یا آموزش اثربخش ناشی شده است که به تعدادی از این مشکلات در ذیل اشاره می شود:

اعضا تعاونی ها از وظایف و اختیارات خود آگاهی نداشته و لذا مشارکت چندانی ندارد و همراه با بازرسان بر عملکرد شرکت نظارت نمی کنند.

مدیران تعاونی ها عموماً دانش و مهارت لازم را ندارند لذا سطح کارآیی پایینی را از خود نشان می دهند

سطح پایین بهره وری، همچنین ارائه خدمات ضعیف

کارکنان تعاونی ها به دلیل نحوه انتخاب شدن اغلب فاقد مهارت و دانش لازم برای بهره مندی از روش های نوین هستند

انسان در زمینه یادگیری موجود بی نظیری است و در هر شرایط و سن و سالی قابلیت های یادگیری را در خود دارد. اما آموزش هایی که برای تشکیل تعاونی ها صورت می گیرد صرفاً برای افزایش معلومات افراد نیست و این افراد نیز عمدتاً دانشجو نیستند تا ملزم به حضور و گذراندن دوره یا دوره های بخصوص باشند

افراد مختلف با تجربیات گوناگون و بعضاً همراه با شکست کنار هم جمع شده اند. زنان شرکت کننده معمولاً دارای محدودیت ها و ویژگی های مخصوص به خود دارد و اساتید مربوطه می بایست با روش های آموزش این گروه سنی آشنا باشند. در بزرگسالان ایجاد انگیزه یادگیری بسیار مهم است چرا که در اینگونه آموزش های غیر رسمی افراد تمایل دارند تا به آنچه که در ذهن خود می پروراندند و یا اینکه سریعاً مشکلی از آنها حل نکنند سر خورده شده و برای ادامه تمایلی نشان

نمی دهند و با توجه به تحلیل رفتن قوای جسمانی و فاصله گرفتن از آموزش های رسمی خیلی زود احساس خستگی می کنند . از طرفی این افراد آموزش ها را با تجربیات خود مقایسه کرده و تحلیل هایی مرتبط با ذهنیات خود ارائه و می خواهند ارتباطی بین آنها برقرار کنند که مربی می تواند منطبق صحیح این ارتباطات را برای آن تبیین کند.

همه موارد فوق و مشکلاتی که به آنها اشاره نشده است قابل حل بوده و می توان تعاونی را به جایگاه واقعی اش ارتقا داد به شکلی که نقش واقعی اش را در اقتصاد و اشتغال ایفا نماید. اما از آنجا که ارکان نظام تلاش خود را برای دستیابی به این مهم انجام داده و می دهند بنظرمی رسد آنچه که در مشکلات فوق بیش از هرچیز توجه انسان را جلب می کند فقدان سیستم آموزشی مناسب و کارا برای برطرف کردن آنهاست. اگرچه قوانین و مقررات گسترش تعاونی ها را تسهیل میکند اما آنچه که ادامه کار و موفقیت را تضمین می کند آموزش مستمر و هدفمند است. البته شواهد و آمار نشان از آموزش های فراوانی می دهد که در این بخش صورت گرفته ، اما با توجه به بازدهی تعاونی ها نشان از اثربخشی ضعیف آموزش دارد.

نتیجه گیری

شرکت های تعاونی نه تنها به عنوان سازمان های کسب و کار، بلکه به عنوان یک کانون فرهنگی برای ایجاد بافت نوین اجتماعی و محل تربیت و آموزش انسانها به شمار می روند. از نظر مکتب تعاون، آموزش پایه اصلی پیشرفت های اجتماعی و اقتصادی است. آموزش در تعاونی ها به این دلیل حائز اهمیت است که تعاونیها، سازمانهای دموکراتیک هستند. اگر اعضا آگاهی کافی نداشته باشند که یک تعاونی چگونه کار می کند، نظام فکری و نظریه زیر ساختی آن و عاقبت کار را ندانند، در این صورت اعضا نمی توانند رهبری مناسب را برای ایجاد یک تعاونی خوب فراهم آورند. در واقع می توان گفت اقتصاد جسم و آموزش روح تعاون است و فعالیت آموزشی در تعاونیها به وجود آورنده تحول فکری در گروهها و نسل های انسانی است. توجه به آموزش در تعاونی ها استراتژی ای است که غالب تهدیدها را خنثی می کند و قابلیت بهره گیری از فرصتها را به شدت افزایش می دهد، آموزش مسایل حقوقی، استفاده از ظرفیت های قوانین را برای استفاده بهتر از شرایط موجود فراهم می کند، آموزش مشارکت، تعاون و ... امکان حضور معنی دار اعضا را در تصمیم گیری ها فراهم می کند. با آموزش می توان تفکر خلاق در تعاونی ها را افزایش و آنها را از روزمرگی رهائی بخشید. به این ترتیب برای توسعه نظام تعاونی تدوین یک برنامه جامع آموزش به صورت مستمر ضروری است.

پیشنهادات

متولیان بخش تعاون قبل از تشکیل تعاونی بایستی بدنبال توسعه اندیشه و فرهنگ تعاون بوده و با کلان نگری لازم در برنامه های توسعه تعاون سیاست را بر اصل آموزش از طرق ذیل دنبال نمایند:

آموزش همگانی تعاون از سطح ابتدایی تا سطح عالی در مدارس و آموزشگا ها

سیاست گذاری در صدا و سیما و رسانه های جمعی اعم از مطبوعات نشریات عکس و پوستر وغیره

برگزاری همایش ها گنگره و سمینار هایی مربوط به تعاونی ها با همکاری اتحادیه بین المللی تعاون و سایر نهادهای جهانی و مدنی و موسسات فرهنگی

تحقیقات در مراکز آموزشی و پژوهشی کشور و عملیاتی نمودن نتایج آن در تعاونی ها

ایجاد آمادگی در فارغ التحصیلان دانشگاهی برای تشکیل تعاونی جهت ایجاد اشتغال

جلب و هماهنگی حمایت ها و کمک ها و تسهیلات و امکانات دولتی و خصوصی در تشکل های تعاونی با همکاری دستگاههای اجرایی ذیربط

از میان بردن موانع توسعه تعاونی ها

آموزش اصول وفرهنگ تعاون و شیوه های کار گروهی و مشارکت در تعاونی ها

فهرست منابع

- ۱-اسلامی نسب، م(۱۳۸۲)، آموزش و تربیت اعضاء تعاونی، فصلنامه همیار، سال پنجم، شماره بیستم، زمستان، ۱۳۸۲
- ۲-اسلامی نسب، م(۱۳۷۹)، اهمیت آموزش در شرکت های تعاونی، فصلنامه همیار، سال دوم، شماره ششم، تابستان، ۱۳۷۹
- ۳-آقاجانی ورزنه، م.(۱۳۸۰)، بررسی و ارزیابی فعالیت های شرکت های تعاونی تولید روستایی استان اصفهان(۱۳۵۱-۷۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، دانشگاه صنعتی اصفهان.
- ۴-امینی، ا. م و م، رضانی.(۱۳۸۰). نظرات آموزشگران رهیافتی جهت بهبود کیفیت آموزش و ارتقای بهره وری آن در بخش تعاون. همایش بهبود کیفیت، ارتقای بهره وری و ایجاد اشتغال و تولید در بخش تعاون، وزارت تعاون.
- ۵-انصاری، ح(۱۳۸۰)، مجموعه مقررات درس انواع و کارکردهای تعاونی روستایی، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی، گروه توسعه روستایی.

۶- بیرچال، جانستون (۱۳۷۹)، تعاون کار مردم، وزارت تعاون، چاپ آوام.

۷- رستمی، حمدالله (۱۳۸۳)، آموزش تعاون، مشکلات و راهکارها، قابل دسترسی در سایت وزارت تعاون:

<http://www.icm.gov.ir/article-fa-2.html>

۸- زمانی مقدم، ا (۱۳۸۷)، ارائه چهارچوب ادراکی مناسب جهت تربیت مدیران کارآمد در بخش تعاون، با تکیه بر سه جنبه آموزش، پژوهش و ترویج، رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

۹- ذبایحیان، م (۱۳۸۳)، آموزش های رسمی و غیررسمی، قابل دسترسی در سایت وزارت تعاون:

<http://www.icm.gov.ir/article-fa-2.html>

۱۰ - صبوری، م (۱۳۸۴). گفتن آموزش در بهره وری تعاونی ها. مجموعه مقالات منتخب کنفرانس تعاون، اشتغال و توسعه، دانشگاه یزد

۱۱- طالبی، ک (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی و نقش آن در ایجاد و توسعه تعاونی ها. ماهنامه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی، شماره ۱۹۵

۱۲- کرمی، ع و ک، رضائی مقدم (۱۳۸۰)، آثار تعاونی های تولید کشاورزی بر فرایند تولید، فصلنامه اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال هفدهم، شماره ۵۵، بهار ۱۳۸۰.

۱۳- لهسایی زاده، ع (۱۳۷۳)، کارکرد تعاونی های تولید کشاورزی در نظام سرمایه داری، مجله زیتون.

۱۴- مجتهد، د (۱۳۸۱)، توسعه منابع انسانی در بخش تعاون در ایران و ضرورت ایجاد تحول در آن. دانش و مدیریت، شماره ۵۶، صفحه ۸۱-۱۱۳.

۱۵- وزارت تعاون و امور روستاها (۱۳۵۲). مقدمات آموزش تعاون. کتاب شماره ۸۹، تهران.

16-UWCC (2006). Farmer's Cooperative and the City of Keota, Iowa: A Case Study. Wisconsin Center for cooperative. Online: University of <http://www.uwcc.wisc.edu/info/fra/keota.html>

17 -rural Canada 17-Shufang, Z. & P. Leonard (1998), Co-operative organization in and the agricultural co-operative movement in China:A comparison centre for the Saskatchewan, Saskatoon, SK. study of co-operatives University of

Study of Education Role in Cooperative Sector

Mastaneh Ghanji, Faezeh Hashemi

Abstract

Currently, cooperative societies and unions constitute one of powerful sector of Iran's economy. Despite emphasis made by 44th article of the constitution they are seriously facing numerous issues and challenges including members' unawareness of their rights and duties, very limited participation in issues regarding cooperatives, managers' low efficiency and their little information of how to imply and benefit new management methods, lack of supervision, low-level productivity, low-quality productions and services, lack of coordination between managers, supervisors, and members, and low participation in general assemblies. All these problems plus many others which are not mentioned here have hindered the function of most of cooperatives. It is easy to find out that all above mentioned problems are resulted from the lack of appropriate and proficient education. Through education, cooperative as one of country's economic sectors would be promoted to its proficient niche. Although, the law has simplified formation of the cooperatives in our country, but negligence of education as a basic factor has endangered the cooperatives' activities and products. Education, as the cheapest and most efficient means of accounting technical and managerial needs, guarantees the appropriate formation, development and success of the cooperative companies. So, cooperatives are formed and succeed via education. This research is a library-based study and states the importance of education in cooperation sector, followed by using web resources and existing written reports of relevant subject.

Key words: Education, Cooperation