

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المكتب التنفيذي

سلسلة  
الدراسات الإجتماعية والعمالية  
(٢٦)

# واقــع ومتطلبات

## التثقيف والتدريب والتعليم والاعلام التعاوني

إصدار

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بمجلس التعاون لدول الخليج العربية



المكتب التنفيذي

سلسلة  
الدراسات الاجتماعية والعمالية

(٢٦)

## واقائع ومتطلبات

التثقيف والتدريب والتعليم  
والاعلام التعاوني

إصدار

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بمجلس التعاون لدول الخليج العربية

حقوق الطبع محفوظة  
يتجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى  
١٩٩٤م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي

ص.ب: ٢٦٣٠٣ - النمامة - البحرين

هاتف: ٥٣٠٢٠٢ - فاكس: ٥٣٠٧٥٣ - برقياً: تنفيذ

## سلسلة الدراسات الاجتماعية والعلمية

سلسلة علمية متخصصة  
تتعلق بفتح البحوث والدراسات الاجتماعية والعلمية  
بدول مجلس التعاون الخليجي

تصدر عن

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الإشراف العام: كامل صالح الصالح

التحرير والإعداد: خلف أحمد العصفور

جميل حميدان

فهيمة الزيرة

العدد السادس والعشرون محرم ١٤١٥ هـ الموافق حزيران/يونيو ١٩٩٤م



## المحتويات

الصفحة  
من - الى

- تقديم المدير العام : ..... ٧ - ٩
- البحث الأول : واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب  
التعاوني بدول مجلس التعاون الخليجي  
دراسة مسحية ..... ١١ - ١٠٤  
اعداد : الدكتور فخري شوشة
- البحث الثاني : التثقيف والتدريب التعاوني .. مفهومه،  
أهدافه ، مجالاته ووسائله ..... ١٠٥ - ١٤٦  
اعداد : الدكتور عدنان شومان
- البحث الثالث : دور تنمية الموارد البشرية في  
التعاونيات ..... ١٤٧ - ١٨٧  
اعداد : منظمة العمل الدولية
- البحث الرابع : واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني  
في دولة الكويت وأفاقه المستقبلية ..... ١٨٩ - ٢٤٩  
اعداد : الدكتور فوزي الشاذلي



حول موضوع الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي نظم المكتب التنفيذي في عام ١٩٨٧، ندوة علمية موسعة انتهت الى عدد من المؤشرات الهامة التي كشفت عن ضعف مستوى المهارات الادارية لدى الكوادر العاملة في الجمعيات التعاونية نتيجة للافتقار الى سياسات واضحة وبرامج محددة في مجال التوعية والتثقيف التعاوني، الى جانب عدم توفر الفرص التدريبية الكافية، وخلو المناهج التعليمية من مواد علمية خاصة بالتعاون، اضافة الى غياب التنسيق بين مؤسسات الحركة التعاونية وبين اجهزة الاعلام وخاصة فيما يتعلق بوضع وتنفيذ البرامج الاعلامية والتثقيفية الهادفة الى تنمية الوعي بفلسفة وغايات التعاون كحركة لها دورها الايجابي المطلوب والمؤثر في تنمية المجتمع.

لقد توصل المشاركون في تلك الندوة الى مجموعة من النتائج والتوصيات العملية البناءة التي ركزت على جانب من قضايا التثقيف والتدريب والتعليم والتوعية والاعلام التعاوني، ودعت كافة الجهات ذات العلاقة والاختصاص للعمل معا في اطار من التنسيق المشترك من أجل نشر الثقافة والفكر التعاوني والتوعية بأهمية المشاركة في أنشطة وفعاليات التعاونيات، كما حثت على اعداد الدراسات والبحوث والمسوح الميدانية ووضع برامج وخطط التدريب والتعليم، وايجاد وحدات ادارية في الاجهزة المعنية والجمعيات التعاونية تتولى مسؤولية التوعية والتثقيف التعاوني وقادرة على اثارة الاهتمام بواقع العمل التعاوني وآفاقه ومردوده المباشر على الفرد والمجتمع.

لقد تابع مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نتائج أعمال هذه الندوة وابدى المزيد من الاهتمام بما انتهت اليه من توصيات ومؤشرات، حيث تقرر اعداد مجموعة واسعة من الادلة التثقيفية الارشادية موجهة للجمهور



وللقيادات والكوادر المنخرطة في حقل العمل التعاوني ولكافة العاملين والمنتسبين للتنظيمات والجمعيات التعاونية والمؤمل صدورهما قريباً.

كما قرر المجلس تكليف المكتب التنفيذي بعقد ندوة علمية أخرى حول موضوع التثقيف والتدريب التعاوني بهدف التعرف على أساسياته ومجالاته ووسائله الحديثة في دعم الحركة التعاونية وابرز أهمية دور التثقيف والتدريب التعاوني في انجاحها، اضافة الى التعرف على احتياجات الدول الاعضاء في هذا المجال ، فضلاً عن الخروج بمؤشرات وتوصيات حول التنسيق الخليجي المشترك في مجال التثقيف والتدريب التعاوني.

لقد تم تنظيم الندوة المذكورة في نوفمبر من عام ١٩٩٣ وفي اطار من التعاون بين المكتب ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت التي وفرت التسهيلات الفنية المناسبة كما قدمت دعماً معنوياً ومادياً كان له اعمق الاثر في حسن سير أعمال الندوة التي تعززت نتائجها وتوصياتها بفضل مشاركة نخبة ممتازة من المسؤولين وممثلي الدول الاعضاء ومن قيادات العمل التعاوني في المنطقة الذين أثروا جلسات الحوار بمناقشات جادة وبأوراق وتجارب عمل قطرية رصدت العديد من عوامل النجاح والاختفاق في التجربة التعاونية الخليجية، كما كشفت عن بعض المعوقات والعقبات التي تعترض طريقها.

ومن جانب آخر فقد كان للسادة الخبراء اسهامهم العلمي المتميز ودراساتهم القيمة التي كانت محوراً للمناقشات التي دارت حول العناوين والموضوعات الرئيسية للندوة، ولا بد من الاشارة في هذا المجال الى المشاركة القيمة والجهد المشكور لكل من الاساتذة الدكتور فخري شوشة والدكتور عدنان شومان والدكتور فوزي الشاذلي، كما يثمن المكتب استجابة منظمة العمل الدولية ومشاركتها في أعمال الندوة بورقة حول دور تنمية الموارد البشرية في التعاونيات،

والشكر موصول لكل من تعاون مع المكتب وأسهم بفكره وعمله في سبيل انجاح أعمال هذه الندوة وعلى الأخص المسؤولين والعاملين بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وبالائتادات والجمعيات التعاونية بدولة الكويت الشقيقة.

وفي هذا العدد من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية يقوم المكتب بنشر أبحاث ودراسات الندوة لتكون في متناول كافة المهتمين والمعنيين بالنشاط والعمل التعاوني.

سائلين المولى تعالى ان يحقق، وبفضل الجهود المخلصة، المزيد من خطوات التقدم للحركة التعاونية العربية الخليجية لتقوم بمسؤولياتها خدمة لقضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية في اقطار مجلس التعاون الخليجي.

والله سبحانه وتعالى دائماً ولي التوفيق.

كامل صالح الصالح  
مدير عام المكتب التنفيذي



**واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب التعاوني  
بدول مجلس التعاون الخليجي  
دراسة مسحية**

**اعداد**

**الدكتور فخري شوشة**

رئيس مجلس الادارة وعميد المعهد العالي للتعاون الزراعي  
جمهورية مصر العربية



الصفحة	من - الى	
١٦ - ١٥	.....	مقدمة :
٢٣ - ١٧	.....	الفصل الأول : بعض المؤشرات الاقتصادية عن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .....
١٩ - ١٧	.....	أولاً : الناتج المحلي الاجمالي ومتوسط نصيب الفرد منه .....
٢١ - ١٩	.....	ثانياً : الأهمية النسبية لقطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الاجمالي .....
٢٣ - ٢٢	.....	ثالثاً : التجارة الخارجية لدول المجلس .....
٣٩ - ٢٤	.....	الفصل الثاني : التنمية الاقتصادية والبشرية بدول مجلس التعاون الخليجي .....
٢٨ - ٢٤	.....	أولاً : التنمية الاقتصادية .....
٢٩ - ٢٨	.....	ثانياً : التنمية البشرية .....
٣٩ - ٢٩	.....	ثالثاً : نشأة وتطور الحركة التعاونية بدول مجلس التعاون الخليجي .....
٥٦ - ٤٠	.....	الفصل الثالث : التعليم والتثقيف والتدريب التعاوني .....
٤٧ - ٤٠	.....	أولاً : التعليم التعاوني ودوره في تنمية التعاونيات .....
٤٩ - ٤٧	.....	ثانياً : التوعية والتثقيف التعاوني .....
٥٦ - ٤٩	.....	ثالثاً : التدريب التعاوني .....

الصفحة  
من - الى

٦٧ - ٥٧	الفصل الرابع : استعراض وتحليل نتائج استثمارات الاستبيان .....
٦٢ - ٥٧	أولاً : نتائج تحليل استمارة الاستبيان الموجهة الى الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون بدول المجلس .....
٦٧ - ٦٢	ثانياً : نتائج تحليل استثمارات الاستبيان الموجهة الى الجمعيات التعاونية بدول المجلس .....
٧٣ - ٦٨	الفصل الخامس : مؤشرات وتوصيات الدراسة .....
٧٠ - ٦٨	أولاً : المؤشرات .....
٧٣ - ٧١	ثانياً : التوصيات .....
١٠١ - ٧٥	ملحق الدراسة : .....
١٠٤ - ١٠٢	المراجع : .....

## مقدمة

ان قضيتي التثقيف والتدريب التعاوني من أهم قضايا العمل التعاوني حيث تستهدف اعداد الافراد وتعليمهم واكسابهم المعارف والمهارات الضرورية، والمفاهيم والقيم التعاونية لخلق الكوادر التعاونية الناضجة والقادرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

وفي الوقت الذي يتعاضد فيه شأن الحركة التعاونية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ويتأكد دورها واسهامها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمجتمعاتها، فان الاهتمام بقضيتي التثقيف والتدريب التعاوني باعتبارهما من القضايا الرئيسية لانجاح وازدهار الحركة التعاونية الخليجية انما يقع على عاتق القائمين على شؤون التعاون في هذه الدول.

وانطلاقاً من أهمية الدور المؤثر والفعال لكل من التثقيف والتدريب التعاوني في ازدهار وانتشار ونجاح الحركة التعاونية الخليجية، فقد قرر مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي في دورته العاشرة تنظيم ندوة حول (التثقيف والتدريب التعاوني).

ومن أجل الوقوف على واقع التثقيف والتدريب التعاوني واحتياجاته الفعلية، والتعرف على امكانيات نشر الوعي التعاوني، ورفع كفاءة التعاونيين، فضلاً عن تشخيص العقبات والصعوبات التي تعترض مسيرة الحركة التعاونية بدول مجلس التعاون، فقد تم اعداد هذه الدراسة المسحية حول (واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب التعاوني بدول مجلس التعاون الخليجي) بتكليف من المكتب التنفيذي، حيث تم استخلاص بياناتها ومعلوماتها ومعطياتها ونتائجها من واقع استمارات استبيان قام المكتب باعدادها وتعميمه حيث تم استيفائها من قبل الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي، بالاضافة إلى عينة من الجمعيات التعاونية في هذه الدول.

وقد قسمت هذه الدراسة، والتي شكلت ورقة العمل الرئيسية للندوة، التي نظمها المكتب التنفيذي في شهر نوفمبر ١٩٩٣م بمدينة الكويت حول



ذات موضوع الدراسة، الى خمسة فصول، بحيث يتناول الفصل الأول بعض المؤشرات الاقتصادية عن دول مجلس التعاون للوقوف على الاداء الاقتصادي بها من جانب، ودور القطاعات المختلفة في النشاط الاقتصادي لدول المجلس من جانب آخر، باعتبار أن الحركة التعاونية في دول المجلس تؤدي نشاطا اقتصاديا يتطلب تنميته، أما الفصل الثاني من الدراسة فيتناول التنمية الاقتصادية والبشرية بدول المجلس، والفصل الثالث يعالج دور التعليم والتثقيف والتدريب التعاوني في تنمية التعاونيات بدول المجلس وبما يسهم في تطوير وتقديم الحركة التعاونية الخليجية، أما الفصل الرابع من الدراسة فقد استعرض نتائج وتحليل استثمارات الاستبيان سواء الموجهة للجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون أو للجمعيات التعاونية التابعة لها أما الفصل الخامس والأخير فقد تم تخصيصه لأهم ماتوصلت إليه الدراسة من مؤشرات ونتائج وتوصيات سواء على المستوى العربي الخليجي أو على المستوى القطري أو على صعيد التعاونيات، والتي يمكن أن تشكل في المستقبل اطار عمل للتعاونيات في مجالات التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني للتنمية الاجتماعية في المجتمع العربي الخليجي.

## الفصل الأول

### بعض المؤشرات الاقتصادية عن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

شهدت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تحولات اقتصادية واجتماعية منذ ارتفاع أسعار النفط عام ١٩٧٣، الأمر الذي أدى الى ارتفاع الناتج المحلي الاجمالي لهذه الدول من جانب، ومن جانب آخر أصبح لتلك الدول ثقل اقتصادي بين دول العالم. وقد أدى هذا الوضع الى احداث تغيرات هيكلية في النشاط الاقتصادي بدول المجلس، حيث عملت هذه الدول على تغيير الانماط التقليدية في العلاقات الانتاجية السائدة فيها الى أنماط جديدة يراعى فيها استخدام الاساليب الحديثة في انتاج السلع والخدمات أو في تنظيم العلاقات الاقتصادية داخل المجتمع.

ويستهدف هذا الفصل التعرف على بعض المؤشرات الاقتصادية لدول المجلس، من أجل الوقوف على نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي والاهمية النسبية للقطاعات الاقتصادية المختلفة في تكوين الناتج المحلي الاجمالي، وكذلك تبيان حجم الاستثمارات والمدخرات المحلية التي تتحرك في عملية الاقتصاد داخل السوق المحلي الخليجي ومن ثم ربط ذلك بالتعليم، والهدف من كل ذلك هو إعطاء صورة للبنية الاقتصادية القادرة على انجاح أية تجربة تعاونية تهدف في المقام الأول تنمية اقتصاد أعضائها.

#### أولاً - الناتج المحلي الاجمالي ومتوسط نصيب الفرد منه:

باستعراض البيانات الواردة بالجدول رقم (١) يتضح أن الناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الجارية لدول المجلس قد بلغ حوالي ١٣٥٣١٤ مليون دولار عام ١٩٨٨، كما بلغ عدد السكان حوالي ٢٠ مليون نسمة في نفس العام، ومن ثم فقد بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي حوالي ٦٦٥١ دولاراً في نفس العام ويعتبر هذا الدخل الفردي كمتوسط عالياً وكافياً لبناء القواعد الاولى للتعاونيات بالاضافة إلى تقوية رأس مال التعاونيات القائمة حالياً في دول مجلس التعاون الخليجي.

جدول رقم (١)  
قيمة الناتج المحلي الاجمالي ومتوسط نصيب الفرد منه  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عام ١٩٨٨

الدولة	قيمة الناتج المحلي الاجمالي (مليون)	نسبة مساهمة دول المجلس في الناتج المحلي الاجمالي	عدد السكان بالالف نسمة	نصيب الفرد من الناتج المحلي بالدولار
الامارات العربية المتحدة	٢٣٣٧٨	١٧ر٣	١٣.٥	١٧٩١٤
البحرين	٣٣٥٩	٢ر٥	٤٢١	٧٩٧٩
المملكة العربية السعودية	٧٥٢٩٢	٥٥ر٦	١٤.١٦	٥٣٧٢
سلطنة عمان	٧٥٩٢	٥ر٦	٢٢٤٢	٣٣٨٦
قطر	٥٧١٧	٤ر٢	٤.٢	١٤٢٢١
الكويت	١٩٩٧٦	١٤ر٨	١٩٥٨	١.٢.٢
اجمالي دول المجلس	١٣٥٣١٤	١٠٠	٢.٣٤٤	٦٦٥١

المصدر: جمع وحسب من النشرة الاقتصادية - مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الامانة العامة - العدد الخامس ١٩٩٠.

وقد اختلفت الأهمية النسبية لمساهمة دول المجلس في الناتج المحلي الاجمالي وكذا في متوسط نصيب الفرد منه، حيث تشير البيانات الواردة بالجدول السابق إلى ان المملكة العربية السعودية تحتل المرتبة الأولى في مساهمتها للناتج المحلي (حوالي ٥٥ر٦٪ من قيمة الناتج المحلي الاجمالي لدول المجلس عام ١٩٨٨) ولكنها تأتي في المرتبة الخامسة من بين دول المجلس من حيث متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، في حين تأتي الامارات العربية المتحدة في المرتبة الثانية من حيث مساهمتها في الناتج

المحلي الاجمالي لدول المجلس (حوالي ١٧٣٪) بينما تحتل المرتبة الاولى من حيث متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، وتأتي باقي دول المجلس في المراتب التالية، فالكويت في المرتبة الثالثة من حيث مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي لدول المجلس (١٤٨٪) وكذا في متوسط نصيب الفرد، وتأتي سلطنة عمان في المرتبة الرابعة من حيث مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي لدول المجلس (٥٦٪) وفي المرتبة السادسة من حيث متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، وتأتي دولة قطر في المرتبة الخامسة من حيث مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي (٤٢٪) وفي المرتبة الثانية من حيث متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، وتحتل البحرين المرتبة السادسة والأخيرة في مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي (٢٥٪) بينما تحتل المرتبة الرابعة في متوسط نصيب الفرد.

من العرض السابق يتضح أن ثلاث دول وهي المملكة العربية السعودية، الامارات العربية المتحدة والكويت تساهم بما يزيد عن (٨٨٪) من الناتج المحلي الاجمالي لدول المجلس. كما أنه يوجد تفاوت كبير بين دول المجلس من حيث متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، فبعض هذه الدول أنصبة أفرادها مرتفعة جداً وبعضها منخفضة، مما يؤدي بلاشك إلى تفاوت واضح في قوة التعاونيات الاقتصادية وأفاق تطورها في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي.

## ثانياً - الأهمية النسبية لقطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الاجمالي:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٢) الى تعاظم أهمية قطاع التعدين لدول المجلس، والذي يتمثل في شكل كبير في انتاج النفط الخام عدا سلطنة عمان التي يشارك النحاس فيها انتاج النفط في الأهمية، أما الصناعات التحويلية والتي تعتمد الى حد كبير على المواد الخام المحلية ورؤوس الأموال الوطنية والمشاركة فأهميتها في تكوين الناتج المحلي الاجمالي تساوي (٩٧٪) من الناتج المحلي الاجمالي، أما القطاع الزراعي فقد ساهم بحوالي (٤٩٪) من قيمة الناتج المحلي الاجمالي، وبالنسبة لباقي القطاعات الأخرى فقد بلغت نسبة مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي (٠٧٪ - ٠٩٪ - ١٠٪ - ١٨٪ - ٥٤٪ - ٤٣٪ - ١٧٥٪ - ٣٨٪) على التوالي لكل من قطاع الكهرباء والماء - التشييد والبناء - تجارة الجملة والتجزئة - النقل والمواصلات والتخزين - الخدمات المالية والتأمين -

## خدمات العقار - الخدمات الحكومية - وخدمات أخرى.

من العرض السابق يتضح تشابه الصفات الرئيسية للنشاط الاقتصادي بدول المجلس، حيث يشكل قطاع التعدين وقطاع الصناعات التحويلية اهم قطاعات النشاط الاقتصادي في تكوين الناتج المحلي الاجمالي بدول المجلس. ولا شك أن اعتماد دول المجلس على ريع النفط الذي يفترض استمرار القدرة على تصديره بأسعار تفوق كثيرا تكلفة انتاجه، في تمويل الانشطة الاقتصادية، يعتبر أحد المشاكل الرئيسية التي يمكن أن تواجه هذه الدول في المدى البعيد، باعتبار أن النفط مورد غير متجدد، كما أن امكانية تصديره تتوقف على تكلفة انتاجه، في ضوء الاسعار السائدة، وهذه المعطيات تقع خارج سيطرة دول المجلس، ومن ثم فإن أهداف السياسة الاقتصادية لتلك الدول يجب أن تتجه نحو تغيير جذري في السياسة الاقتصادية بغرض التنمية الاقتصادية في أوجه النشاط الاقتصادي المختلف وليس بهدف الانعاش الاقتصادي لدول المجلس. وهذا لن يتأتى الا من خلال خلق نشاطات انتاجية محلية واقليمية وعربية متكامل فيما بينها القطاعات وتتشابك الوحدات في نشاطات انتاجية تركز على مقومات دائمة ومتجددة غير معتمدة على استمرار الدعم الذي تتيحه صادرات النفط، وقادرة تدريجيا على أداء الضروري من النشاطات الاقتصادية والاجتماعية التي يسمح بها الريع النفطي في الوقت الحاضر، وتحتاجها المتطلبات الاقتصادية الحالية لمجتمعات دول المجلس<sup>(١)</sup> ولأهمية تنويع مصادر الدخل القومي لاقتصاديات دول المجلس والتحرر من تبعية الاقتصاد والانفاق العام والاستثمار للريع النفطي، تأتي أهمية الوحدات التعاونية في مجالات الزراعة - الانتاج السلعي - الصيد - الاستهلاك، لتساهم في تنويع الدخل القومي ومن ثم زيادته.

(١) علي خليفة الكواري (دكتور)، حمزة محمد الكواري: «نحو سياسة اقتصادية جديدة في دول الخليج العربية»، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد الثاني والخمسون، أكتوبر ١٩٨٧.

جدول رقم (٢)  
الاهمية النسبية لقطاع النشاط الاقتصادي في النتائج المحلي الاجمالي

نوع	القطاعات الاقتصادية							الاهمية النسبية للقطاع	الدولة		
	خدمات الحكومية	خدمات القطاع	الخدمات المالية والتأمين	النقل والبراميل والتجزئة	تجارة العقار والتجزئة	التشييد والبناء	الكهرباء والماء			القطاع الزراعي	
خدمات اخرى											
١٨٨	١٢٣١	٦٢٢	٩١	٩١	١١٩	٩٧	٢٥	١٠٩	٨٢٩	٣٣٤	الامارات العربية المتحدة
-	٥٠٥	٢٢٥٨	٥٥	١٢٤	١٠٧	٧١	١٨٨	١٠١	١٦٤	١٣٦	البحرين
٢٣٤	١٩٤	٢٠١	٨٨	٤٩	٩١	١٠٢	٧٥	٧٥	٩٠	٢٣٠	المملكة العربية السعودية
١٠١	١٨٣٢	٥٢	٢٣٩	٢٣٧	١٢٣	٤١	١٦١	٤٣	٤٢	٤١٦	سلطنة عمان
٠٠٨	٣٣١	٦٤	٢٣٧	٢٥	٦١	٤٩	١٨٨	١٠٢	١١٨	٢٧٠	قطر
٢٣١	١٩١	٩١	٢٣٩	٤٧	٩٢	٢٧	-	١٠١	١٢٣١	٢٥٧	الكويت
٢٥٨	١٧٥	٤٢	٤٥	٦٨	١٠٠	٨٢٩	٠٧	٤٩	٩٧	٢٧٨	دول الخليج

المصدر: جميع وحسب من النظرية الاقتصادية - مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الامانة العامة - المساء الخامس، ١٩٩٠ - من صفحة ٢٠ - ٥.

### ثالثا - التجارة الخارجية لدول المجلس :

باستعراض البيانات الواردة بالجدول رقم (٣) والذي يبين اتجاهات التبادل التجاري في دول المجلس يتضح ارتفاع حجم التبادل التجاري بين دول المجلس وكل من دول الجماعة الاوروبية، واليابان، الولايات المتحدة الامريكية وأن ( ٢٥٪ ، ٢٠٪ ، ١٣٪) من تجارة دول المجلس عام ١٩٨٨ كانت مع مجموعة هذه الدول على الترتيب. بينما انخفض حجم التبادل التجاري داخل دول المجلس، وكل من بقية الدول العربية والاسلامية، حيث بلغ حجم التبادل التجاري بين دول المجلس (٧٪)، وبقية الدول الاسلامية (٣٥٪)، وبقية الدول العربية (٢٪)، الامر الذي يعني أن حجم التبادل التجاري داخل دول المجلس وبين دول المجلس وجميع الدول العربية والاسلامية قد بلغ حوالي (١٢٥٪) من اجمالي حجم التبادل التجاري لدول المجلس.

جدول رقم (٣)  
اتجاهات التبادل التجاري في دول المجلس عام ١٩٨٨

الدولة	الصادرات	الواردات	اجمالي التبادل التجاري	٪ من اجمالي التجارة الخارجية
دول المجلس	٣٢٩٠٠٨٩	٣٥١٣٠٤٩	٦٨٠٤٠٣٨	٧٠٠
بقية الدول العربية	١٣١٩٠٨١	٨٥٧٠٠٨	٢١٧٦٠٨٩	٢٠٠
بقية الدول الاسلامية	١٦٨٦٠٩٤	١٧٨٢٠٣٥	٣٤٦٩٠٢٩	٣٥٠
دول الجماعة الاوروبية	٩٢٣١٠٤٢	١٤٨١٦٠٨٦	٢٤٠٤٨٠٢٨	٢٥٠
الولايات المتحدة الامريكية	٦٤٨٢٠٦٤	٥٦٩٠٠٩٢	١٢١٧٣٠٥٦	١٣٠٠
اليابان	١٣٢٤٦٠٢٦	٦٤٢٣٠٥٩	١٩٦٦٩٠٨٥	٢٠٠٠
بقية دول العالم	١٨١١١١٠٩٣	١٠٥٥٥٠٧٩	٢٨٦٦٧٠٧٢	٢٩٠٥
الاجمالي	٥٣٣٦٩٠٨٩	٤٣٦٤٠٠٠٨	٩٧٠٠٩٠٩٧	١٠٠

المصدر :

جمع وحسب من النشرة الاقتصادية - مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الامانة العامة - العدد الخامس ١٩٩٠

وأما عن التجارة البينية بين دول المجلس فيبين الجدول رقم (٤) أن أعلى نسبة للتبادل التجاري داخل دول مجلس كانت مع المملكة العربية السعودية، حيث بلغت (٣١٪) من إجمالي تجارة دول المجلس عام ١٩٨٨، تليها البحرين بنسبة (٢٣٪)، ثم الامارات العربية المتحدة بنسبة (١٩٪) فالكويت (١٣٪)، فلسطين عمان (١١٪) وقطر (٤٪).

من العرض السابق يتضح ضعف الدور الذي تلعبه التجارة الخارجية لدول المجلس مع كل من الدول العربية والاسلامية وتعاظم هذا الدور مع الدول الاجنبية الاخرى.

جدول رقم (٤)  
اتجاهات التجارة البينية بين دول المجلس عام ١٩٨٨

الدولة	الصادرات	الواردات	اجمالي	٪ من اجمالي تجارة دول المجلس
الامارات العربية المتحدة	٨٥٠.ر٠	٣٩٦ر١	١٢٤٦ر١	١٩
البحرين	١٥٩ر٠	١٣٨٢ر٠	١٥٤١ر٠	٢٣
المملكة العربية السعودية	١٦٣٣ر٦	٤٦٤ر٩	٢.٩٨ر٥	٣١
سلطنة عمان	٢٢٣ر٢	٥.٧ر٩	٧٣١ر١	١١
قطر	١٨.٠ر٦	٩٤ر٣	٢٧٤ر٩	٤
الكويت	٢٤٤ر٥	٦٦٨ر٣	٩١٢ر٨	١٣
دول المجلس	٣٢٩.٠ر٩	٣٥١٣ر٥	٦٨.٤ر٤	١٠٠

المصدر :

جمع وحسب من النشرة الاقتصادية - مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الامانة العامة - العدد الخامس ١٩٩٠.



## الفصل الثاني

### التنمية الاقتصادية والبشرية بدول مجلس التعاون الخليجي

أولاً - التنمية الاقتصادية :

تتمثل عملية التنمية الاقتصادية في ذلك التغيير البنائي الذي يكون من شأنه تحقيق زيادة سريعة ودائمة في الدخل الفردي الحقيقي عبر فترة ممتدة من الزمن، ويقصد بالتغيير البنائي الذي تتطلبه التنمية الاقتصادية التغيير الجوهري في العلاقات البنائية التي يتميز بها الاقتصاد القومي، ومؤدى هذا بطبيعة الحال أن التنمية الاقتصادية لا تقتصر على تغيير كمي يتمثل في ارتفاع مستوى الدخل الفردي الحقيقي، حيث تنطوي التنمية الاقتصادية أيضا على تغيير وضعي يتمثل في التغيير الجوهري في البنيان الاقتصادي<sup>(٢)</sup>

وعلى ذلك فان التنمية عملية حضارية شاملة لمختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يحقق رفاه الانسان وكرامته، والتنمية كذلك بناء للانسان وتحرير له وتطوير لكفاءاته واطلاق قدراته للعمل البناء، والتنمية كذلك اكتشاف لموارد المجتمع وتنميتها والاستخدام الأمثل لها من أجل بناء الطاقة الانتاجية القادرة على العطاء، لذلك فهي تعتبر منهجا وطنيا يتفاعل معه المجتمع بكل قطاعاته بغرض تجويد الأداء<sup>(٣)</sup>.

ولاشك أن تحديد الأهداف والتدخل الواعي في توجيه مسارها أصبح مكونا أساسيا في صياغة الفكر التنموي المعاصر كما أن (القفزة النوعية الكبيرة الشاملة) والتي تتضمن التغييرات الهيكلية المطلوبة من أجل إعادة البناء انطلاقا من وجود ميزات نسبية حقيقية دائمة في المدى البعيد

(٢) محمد زكي شافعي (دكتور) : التنمية الاقتصادية - الكتاب الأول - دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٦٨، ص ٧٨ - ٧٩.

(٣) الامانة العامة لاتحاد الغرف العربية الخليجية : تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعجم في دول الخليج العربية، يناير ١٩٨٩، ص ٦.

أصبحت من ضروراته، كذلك أصبح واضحا في الفكر التنموي المعاصر أن تدعيم الاستقلال وزيادة الاعتماد الجماعي على الذات ضرورة لنجاح التنمية في ظروف يمارس النظام الدولي فيها ضغوطا وتحيزات غير مناسبة<sup>(٤)</sup>.

وعلى ذلك تقوم معظم دول العالم بدراسة مواردها وهيكلها الانتاجية والتسويقية والخدمية بغرض استخدامها الاستخدام الأمثل الذي يؤدي الى زيادة كفاءتها الحالية والمحافظة على مواردها مستقبلا. وعلى ذلك فان رفع معدلات النمو في دول المجلس اصبح ضرورة تسعى اليها هذه الدول باعتبارها تشكل في مجموعها شريحة عربية تتماثل فيها الظروف وتتقارب فيها المعطيات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، بالاضافة الى ما يجمع بينها من سمات سكانية وطبيعية ويربط بين مجتمعاتها من علاقات تاريخية خاصة، هذا بالاضافة الى أن مجموعة هذه الدول تشكل جزءا من قومية تدين بدين واحد وتنتمي الى ثقافة ذات تراث وعادات وتقاليد مشتركة، الأمر الذي يجعلها تخضع لمعايير تنموية تكاد تكون واحدة.

#### (١) دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية :

كان للثروة البترولية الهائلة التي حبا الله بها دول المجلس دورا هاما في زيادة الانفاق العام على مشاريع البنية الاساسية لهذه المجتمعات في السنوات الأخيرة، وبانتهاء معظم هذه المشاريع، وفي ظل النظام العالمي الجديد، تزايد الاتجاه الى القطاع الخاص ليقوم بدور رئيسي وفعال في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تطوير الأطر القانونية المنظمة للنشاط الاقتصادي، وتوسيع أنشطته ومجال عمله بالاضافة الى رفع جودة الانتاج وتخفيض التكاليف عن طريق تحسين الادارة واستخدام الاساليب الحديثة في الانتاج واستيعاب وتطوير التقنيات المستخدمة وتكيفها مع الواقع المحلي وفتح مجالات استثمار جديدة والاستفادة من مبدأ المزايا النسبية لدول المنطقة، عن طريق التكامل والترابط بين قطاعات الاقتصاد المختلفة داخل كل دولة وبين دول المجلس حتى يمكن اقامة المشروعات المشتركة التي تؤدي الى وفورات السعة في تخفيض تكاليف الانتاج.

(٤) علي خليفة الكواري (دكتور) : الملامح العامة لاستراتيجية التنمية في اطار التكامل بين اقطار مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، سبتمبر ١٩٨٢.

وقد بينت إحدى الدراسات<sup>(٥)</sup> أن القطاع الخاص الخليجي قد حقق مستويات نمو مرتفعة خلال الحقبة الماضية، وامتد نشاطه ليشمل كافة القطاعات الانتاجية كالزراعة والصناعة والتعدين وقطاعات التجارة الخارجية والخدمات، حيث استطاع القطاع الخاص السعودي على سبيل المثال أن يزيد من نموه من (٣١٪) عام ١٩٨٠م/١٤٠٠هـ الى (٧٨٪) عام ٨٥-١٩٨٦م / ١٤٠٥-١٤٠٦هـ مقارنة بالقطاعات الأخرى. هذا بالإضافة الى ارتفاع مساهمته في الناتج القومي الاجمالي من (٢٠.١٪) عام ٨٠-١٩٨٤م / ١٤٠٠-١٤٠١هـ الى (٣٨.٤٪) عام ٨٥-١٩٨٦م / ١٤٠٥-١٤٠٦هـ وكذلك في قطاع الاستثمارات حيث تمكن القطاع الخاص السعودي من زيادة استثماراته من (٢٥.٣٪) من جملة الاستثمارات الوطنية عام ٧٨-١٩٧٩م / ١٣٩٨-١٣٩٩هـ الى (٣٥٪) عام ٨٤-١٩٨٥م / ١٤٠٤-١٤٠٥هـ الأمر الذي يؤكد فعالية دور القطاع الخاص السعودي في عملية التنمية الاقتصادية وكذلك في دول المجلس الأخرى.

## (٢) دور القطاع التعاوني في تنمية دول المجلس :

أصبح القطاع التعاوني والمؤسسات التعاونية بأنواعها المختلفة - وهي إحدى أنشطة القطاع الخاص - من بين الركائز الأساسية التي تعتمد عليها كثير من دول العالم للتغلب على مشاكلها الاقتصادية.

وإذا كانت بعض المنظمات التعاونية قد احتلت مكانا بارزا في معظم أو كل الأنشطة الاقتصادية في كثير من دول العالم، إلا أن العديد من هذه المنظمات قد تميز وأصبح ذا أثر فعال في بعض الميادين الاقتصادية، فعلى سبيل المثال يبلغ نصيب التعاونيات في التجارة الداخلية للمملكة المتحدة حوالي (١١٪)، واليابان حوالي (٨٪)، كما أنه في كثير من دول أوروبا الغربية فإن معظم المنتجات الزراعية النباتية تسوق تسويقا تعاونيا، كما يبلغ القدر المسوق تعاونيا من الانتاج الزراعي حوالي (٣٥٪) في كندا، وحوالي (٢٦٪) في الولايات المتحدة الأمريكية<sup>(٦)</sup>. الأمر الذي جعل الجمعية العامة للامم المتحدة تعطي عناية كبيرة بتطور النظام التعاوني وتقدمه في بلدان العالم، والدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمات التعاونية في تنمية اقتصاديات دول العالم، ومن ثم فأنها تصدر تقريرا كل ٢٤ شهرا عن تطور

(٥) الامانة العامة لاتحاد الغرف العربية الخليجية - مصدر سابق.

(٦) فخري شوشة (دكتور) : مبادئ علم التعاون - الجزء الثاني - الحركة التعاونية، مذكرة دراسية بالمعهد العالي للتعاون الزراعي بالقاهرة عام ١٩٨٧، ص ٥-٩.

التعاون في العالم، وقد صدر تقرير عام ١٩٨٩ بعد مناقشته في الجلسة الأولى للدورة ٤٤ للجمعية العامة بعنوان (أثر التجربة القومية في تطوير الحركة التعاونية في الدول النامية) وقد أكد التقرير أن التعاونيات جزء متكامل من عملية التنمية في معظم الدول النامية، وأن الدساتير القومية تنص على أن التعاونيات هي الاداة الرئيسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كما يشير التقرير الى أن الحركة التعاونية في الدول النامية قد حققت خطوات هامة، فعدد التعاونيات وحجم العضوية فيها يفوق مثيلها في الدول المتقدمة.

كما ان عدد التعاونيات وحجم العضوية في الدول النامية يمثل أكثر من (٦٠٪) من اجمالي عضوية الحلف التعاوني الدولي، وأن أغلبية هذه التعاونيات يزداد نشاطها في القطاع الزراعي أساسا (٣٥٪) ثم تعاونيات الائتمان والادخار (٢٩٪) وتليها التعاونيات الاستهلاكية التي حققت تقدما محدودا نسبيا (٨٪)، كما قدم التقرير بعض النماذج للتعاونيات الكثيرة الناجحة في العالم الثالث، فتعاونيات الالبان والسكر في الهند سيطرت على السوق وحصل الملايين من أعضائها من صغار المزارعين على أرباح كثيرة، كما يدين الاقتصاد في كوريا في نموه كثيرا للتعاونيات التي تعمل في قطاعات الزراعة والماشية والمصايد السمكية واتحادات الائتمان، كما أن تعاونيات تسويق البن في كينيا مستمرة في تحقيق عائدات ذات قيمة لاعضائها، وأن اتحادات الائتمان التعاونية على امتداد أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي كانت فعالة في تشجيع المدخرات المحلية، وفي منح الائتمان لاغراض الانتاج، وفي الصين فأن المشروعات الجماعية التي تقودها الصناعات اليدوية تشكل منافسا هاما للصناعات الحقيقية للدولة<sup>(٧)</sup>

وعلى الرغم من الدور الذي يمكن أن تلعبه التعاونيات بدول مجلس التعاون الخليجي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الا أن الحركة التعاونية في هذه الدول - على الرغم من تطورها الملحوظ - مازالت عاجزة عن أداء دورها بالشكل المطلوب، نتيجة العديد من العقبات التي تقابل التعاونيات بشكل عام، وتعاونيات دول المجلس بشكل خاص والتي من أهمها غياب الوعي التعاوني لاعضاء التعاونيات من جانب، ومن جانب آخر عدم توفر الجهاز الاداري الكفوء الذي يستطيع النهوض بالحركة التعاونية ويجعلها قادرة على منافسة المؤسسات الاخرى غير التعاونية.

(٧) محمد رشاد، «تقرير جديد للامم المتحدة لتطوير الحركة التعاونية في الدول النامية، تعاونيات، مجلة تصدر عن الجمعية العلمية للتعاونيين المصريين - القاهرة، من ٥ - ٩.

وقد انعكس ذلك على عدد الجمعيات التعاونية وعدد اعضائها بدول المجلس حيث انخفض عدد الأعضاء وعدد ونوع الجمعيات بدول المجلس، باستثناء الجمعيات متعددة الاغراض بالمملكة السعودية والجمعيات التعاونية الاستهلاكية بكل من الكويت والبحرين وقطر التي تشهد انتعاشا ملموسا سواء في عدد الأعضاء أو عدد الجمعيات، ومن ثم فإن الحركة التعاونية في منطقة الخليج العربي بوضعها الحالي مازالت قاصرة عن مسايرة حركة التطور العالمي في القطاع التعاوني سواء من حيث النوع أو من حيث عدد الاعضاء.

### ثانياً - التنمية البشرية :

تهتم التنمية البشرية بجميع النشاطات من عمليات الانتاج الى التغيير في المؤسسات الى الحوارات السياسية وهي تهتم بتوليد النمو الاقتصادي كما تهتم بتوزيعه، وهي معنية بالاحتياجات الاساسية كما تفي بكامل نطاق المتطلبات الانسانية وتهتم بهوم الناس في الشمال كما تهتم بالحرمان البشري في الجنوب. والتنمية البشرية كمفهوم، واسعة وشاملة، ولكن توجهها فكرة بسيطة، وهي أن الناس يأتون في موقع الصدارة<sup>(٨)</sup>

وعلى ذلك فان تنمية الموارد البشرية ليست عملية لحظية أو وقتية بل انها عملية تتواصل حلقاتها وتتشابك حول الانسان بين المنزل والمعهد والمسجد وسوق العمل بعد التقاعد، والاطراف المسؤولة عن هذه المؤسسات تتعامل مع الانسان في كل مؤسسة من هذه المؤسسات بهدف تربيته أو تدريبه أو تأهيله أو تكوينه أو تشكيله بما يساعد على تحقيق المردود المرجو من عملية تنمية الموارد البشرية للفرد والمجتمع معا ابتداء من المهد وانتهاء باللحد. ومن ثم فإن عملية بناء البشر ليست وسيلة لمجرد الانتاج والكسب، ولكنها هي الاساس الحقيقي لبناء الكيان القومي للدولة واثبات وجودها في الداخل والخارج، وعلى ذلك أصبح لزاما على كل دولة أن تتبع سياسات متعددة ومتنوعة لتنمية مواردها البشرية. ومن تلك السياسات تلك التي تتعلق بتحقيق الاستثمار في الثروة البشرية القومية. مثال ذلك الاستثمار في الصحة والتعليم والرياضة والسياحة والتسلية والترويج . الخ ، مما يمكن أن يطلق عليه الاستثمار التحصيلي، هذا بالإضافة الى السياسات التي تتعلق بسلوكيات العمل وتنميته وصيانتها

(٨) برنامج الامم المتحدة الانمائي - تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢م.

من التدهور على مر السنين وذلك لتحقيق التوازن بين الفوائد والمزايا التي تتحقق للفرد وتلك التي تتحقق للمجتمع كنتيجة لعملية التنمية البشرية.

كما سبق يتضح أن موضوع تنمية الموارد البشرية لا يعتمد فقط على مجرد التدريب بالمعنى الضيق المتعارف عليه، وان البرنامج المتكامل لتنمية الموارد البشرية لا بد أن يبنى على تصور واضح لفاعلية المشروعات الجاري تنفيذها أو المقترحة وأهميتها النسبية في الاطار المتكامل للأهداف القومية ومثل هذا التصور يتطلب تحديد الأدوار المختلفة لتنمية الموارد البشرية. والتي تعتمد على مسار واسع يشمل التربية والتنشئة والتدريب واثراء الحياة بكل القيم الايجابية بما فيها العمل كقيمة<sup>(٩)</sup> وقد اهتمت دول مجلس التعاون الخليجي بالتنمية البشرية في مجالات التعليم والصحة والمشروعات الخدمية الكبرى كالطرق والكهرباء والمياه والبريد والهاتف والمواصلات لتوفير البيئة المناسبة للعمل والانتاج. الامر الذي انعكس على موقع هذه الدول بين دول العالم في مجال التنمية البشرية حيث يشير دليل التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ الصادر عن الأمم المتحدة<sup>(١٠)</sup> الى تصنيف كل من الكويت وقطر من بين دول العالم التي تتمتع بتنمية بشرية عالية وكان ترتيب الكويت (٤٥)، وقطر (٤٧) من بين دول العالم وفقا لترتيب التنمية البشرية، وضمن فئة دول العالم التي تتمتع بتنمية بشرية متوسطة جاء ترتيب البحرين (٥٠)، وترتيب الامارات العربية المتحدة (٥٧)، وترتيب المملكة العربية السعودية (٦٧) من بين دول العالم في التنمية البشرية.

### ثالثاً - نشأة وتطور الحركة التعاونية بدول مجلس التعاون الخليجي :

أن الظروف البيئية والمناخية والاجتماعية والاقتصادية التي تميز دول المجلس قد أدت الى ظهور التعاون التلقائي بين أفرادها لمجابهة أعباء الحياة الصحراوية خاصة فيما يتعلق بأعمال الرعي والزراعة والصيد والتجارة كما تعاونت دول المجلس فيما بينها أيضا بصورة تلقائية في مواجهة

(٩) عبد المجيد مصطفى فراج (دكتور) : الابعاد المترامية لتنمية الموارد البشرية رؤية أولية، العلقه الدراسية الاقليمية المشتركة من السكان وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها - معهد الدراسات والبحوث الاحصائية، منظمة العمل الدولية، سبتمبر ١٩٨٥.

(١٠) برنامج الامم المتحدة الانمائي - مصدر سابق.

الأخطار التي تحيط بمجموعة هذه الدول، وفي مجال التجارة بينها، ومن ثم فقد كان التعاون يحدث بين الدول وداخل كل دولة بصورة تلقائية ولم يكن يحتاج الى تشريعات أو قوانين تنظيمية. الا أنه وفي ظل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة وكذلك في ظل بلورة وانتشار الحركة التعاونية المنظمة بدول العالم، فقد ظهرت الحاجة الى تقنين ودعم الحركات التعاونية في دول المجلس، الأمر الذي أدى الى قيام كل دولة من دول المجلس باصدار القوانين والتشريعات التي تنظم عمل التعاونيات بحيث تؤدي دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يخدم ويطور مجتمعاتها.

وقد خصص الجزء التالي من هذا الفصل لاعطاء صورة موجزة عن تطور الحركة التعاونية في دول مجلس التعاون، للوقوف على تقدم وواقع ونشاط الحركة التعاونية الخليجية، معتمدين في ذلك على اصدارات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية<sup>(١١)</sup>.

#### (١١) دولة الامارات العربية المتحدة :

صدر أول قانون للتعاون في أواخر عام ١٩٧٦ حيث حدد هذا القانون اهداف واسلوب العمل التعاوني، وكذلك علاقة التعاونيات بالدولة، وبناء عليه فقد بدأ تأسيس وانشاء الجمعيات التعاونية في بداية عام ١٩٧٧، حيث صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنظام الاساسي النموذجي للجمعيات التعاونية، وفي هذا العام تم تأسيس اربع جمعيات تعاونية استهلاكية بلغ عدد اعضائها ٣٠٠ عضو، وعام بعد عام زادت الجمعيات التعاونية وفروعها المختلفة بالاضافة الى عدم اقتصرها على الجمعيات الاستهلاكية فقط، بل تعداها الى جمعيات أخرى.

ونظرا لانتشار التعاونيات الاستهلاكية فقد تم تأسيس واشهار الاتحاد

(١١) راجع في ذلك :

- ١ - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ابحاث ودراسات وأوراق عمل ندوة دور الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي، الدوحة ١٩٨٧م.
- ب - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الحركة التعاونية في الخليج العربي - الواقع والاتاق - العدد (١٢)، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعالية - يونيو ١٩٨٨م.

التعاوني الاستهلاكي في يوليو عام ١٩٨١ ليضم في عضويته جميع الجمعيات التعاونية العاملة والمشهرة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما يقوم الاتحاد بتمثيل هذه الجمعيات امام الهيئات الرسمية وغير الرسمية المحلية والعربية والدولية، ولقيادة الحركة التعاونية بالدولة والعمل على حمايتها والدفاع عن مصالحها.

وتشير البيانات الواردة بالجدول رقم (٥) الى ان عدد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بلغ ١٨ جمعية عام ١٩٩٣ وبلغ عدد الأعضاء ٨٦٨٣ عضواً، كما بلغ عدد جمعيات صيادي الأسماك ٦ جمعيات وبلغ عدد اعضائها ٤٢٠ عضواً، كما انه لا توجد إالجمعية واحدة للاسكان بلغ عدد اعضائها ٢٤٢ عضواً.

مما سبق يتضح اعتماد الحركة التعاونية على التعاونيات الاستهلاكية بشكل اساسي اما الانواع الاخرى من الجمعيات فلا زال انتشارها محدوداً.

## (٢) دولة البحرين :

يؤرخ للحركة التعاونية في البحرين بانشاء صندوق التعويضات التعاوني عام ١٩٥٤ بالاضافة إلى نشوء جمعيات تعاونية في المدارس اهتمت بتوفير احتياجات التلاميذ فضلاً عن مساهمتها في الأنشطة الاجتماعية التي ساعدت الى حد كبير في تقوية الروابط الاجتماعية بين المدرسة والمجتمع.

وقد صدر اول قانون للتعاون في ابريل عام ١٩٧٢ حيث حدد الغرض من تأسيس الجمعيات التعاونية المتمثل في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للاعضاء، وفقاً للمبادئ التعاونية، وفي ظل هذا القانون نشأت أول جمعية استهلاكية في عام ١٩٧٢ زادت الى ١١ جمعية بلغ عدد اعضائها ١٥٢٩٤ عضواً عام ١٩٩٣. كما تأسست اول جمعية زراعية عام ١٩٧٧ وباشرت اعمالها عام ١٩٨٥، وتعتبر هذه الجمعية هي الجمعية الزراعية الوحيدة في البحرين حتى الآن. كما بلغ عدد جمعيات الخدمات ٤ جمعيات وبلغ عدد اعضائها ١٠٤٦ عضواً عام ١٩٩٣، أما جمعيات صيد الاسماك فلا توجد الا جمعية واحدة بلغ عدد اعضائها ٧٠ عضواً.

من العرض السابق يتضح تركيز الحركة التعاونية في البحرين على التعاونيات الاستهلاكية والخدمات أما الانواع الاخرى من الجمعيات فما زال نشاطها غير ملموس.



## (٣) المملكة العربية السعودية :

بدأت الحركة التعاونية المنظمة بالمملكة العربية السعودية منذ صدور المرسوم الملكي رقم ٢٦ لسنة ١٣٨٢هـ/١٩٦٢م والخاص بنظام عمل الجمعيات التعاونية، واستناداً الى هذا المرسوم ونظام التعاون رقم ٢٦ من نفس العام تم انشاء الادارة العامة للتعاون كاحدى ادارات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التي تقوم بالاشراف على التعاونيات وتعمل على تطويرها، وتقوم بدعمها فنياً ومالياً، بالإضافة الى تمثيل الحركة التعاونية بالمملكة داخليا وخارجيا، ونتيجة لذلك تطورت الجمعيات التعاونية تطورا ملموسا من حيث عدد الجمعيات وعدد الاعضاء بالإضافة الى تنوعها والخدمات التي تقدمها، حيث انتشرت الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض والجمعيات التعاونية الزراعية والجمعيات التعاونية للاغراض السكنية بصورة أساسية والتي تقدم خدمات غير مباشرة للمجتمع . . وخدمات مباشرة لعضائها حيث تقوم التعاونيات الزراعية بتقديم وسائل ومستلزمات الانتاج للاعضاء ثم تسويق منتجاتهم، مما يعمل على زيادة الانتاج الزراعي وتلبية حاجات المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى رفع المستوى المعيشي للأفراد، أما التعاونيات متعددة الأغراض فتوفر لعضائها المواد الاستهلاكية والمحروقات والأفران وتؤمن وسائل النقل وتنشى مزارع الدواجن والابقار وتوفر منتجاتها. أما التعاون الاستهلاكي فيقوم بتوفير احتياجات الأفراد من السلع الغذائية والمعمرة واقامة المطاعم . . الخ ، هذا بالإضافة الى ما تقدمه جمعيات الخدمات والتسويق لعضائها.

وتشير البيانات الواردة بالجدول رقم (٥) الى أن عدد الجمعيات التعاونية بأنواعها المختلفة بالمملكة العربية السعودية قد بلغ ١٦٤ جمعية عام ١٩٩٣ منها ١٣٢ جمعية متعددة الأغراض بلغ عدد اعضائها ٣٩٤٥٥٨ عضواً كما بلغ عدد الجمعيات التعاونية الزراعية ٢٠ جمعية وبلغ عدد اعضائها ٦٣٦٥ عضواً، وبلغ عدد الجمعيات التعاونية لصيادي الاسماك ٣ جمعيات وبلغ عدد اعضائها ٢٠٣٨ عضواً، أما الجمعيات الاستهلاكية فقد بلغت ٤ جمعيات فقط وبلغ عدد اعضائها ١٧٢٢ عضواً، كما بلغ عدد الجمعيات المهنية جمعيتين فقط وبلغ عدد اعضائها ٣٩٩ عضواً، وتوجد جمعية خدمات بلغ عدد اعضائها ٢٢٠ عضواً، وجمعية تسويقية بلغ عدد اعضائها ٤٩ عضواً.

من العرض السابق يتضح اعتماد الحركة التعاونية في السعودية على كل

من الجمعيات التعاونية متعددة الأغراض والجمعيات التعاونية الزراعية بينما كان نشاط الأنواع الأخرى من الجمعيات - وان تعددت - محدودا بالنسبة لهذين النوعين.

#### (٤) دولة قطر :

بدأت الحركة التعاونية المنظمة في دولة قطر مع صدور قانون التعاون عام ١٩٧٣، والذي بموجبه تم انشاء قسم التعاونيات بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية للإشراف على شهر وتأسيس الجمعيات التعاونية، بالإضافة الى نشر الوعي التعاوني عن طريق وسائل الاعلام المختلفة. وقد قامت الوزارة بالمساعدة في تأسيس أول جمعية تعاونية استهلاكية، حيث قامت باختيار الموقع، كما عقدت دورة تعليمية جمعت بعض أبناء منطقة عملها والمؤسسين لها، وقد باشرت هذه الجمعية أعمالها في فبراير ١٩٧٦، كما باشرت الجمعية التعاونية الثانية عملها خلال عام ١٩٨٠ الى ان وصل عدد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية عام ١٩٩٣ إلى ١٣ جمعية وبلغ عدد أعضائها ١١١٥٧ عضواً.

من العرض السابق يتضح عدم وجود نشاط تعاوني في قطر الا للجمعيات الاستهلاكية، أما الانواع الأخرى من الأنشطة لم تمارس الحركة التعاونية أى دور فيها.

#### (٥) دولة الكويت :

مرت الحركة التعاونية بدولة الكويت بالعديد من المراحل التي ساعدت على ازدهارها حيث تأسست أول جمعية تعاونية بين طلبة المدرسة المباركية عام ١٩٤١، ثم انتشرت التعاونيات في المدارس بعد ذلك وكانت هذه الجمعيات تحت اشراف المدرسين وتوجيهاتهم.

وفي عام ١٩٥٥ أخذت الحركة مسارا جديدا، حيث تأسست الجمعية التعاونية الاستهلاكية لموظفي دائرة المعارف بهدف شراء وتوفير السلع وتقديم الخدمات الاجتماعية وتشجيع الادخار.

وقد بدأ تأسيس المنظمات التعاونية الرسمية بصدور قانون التعاون

في ١٩٦٢/٨/٦، حيث تم اشهار جمعيتين استهلاكيتين، وفي عام ١٩٦٥ تطرقت الحركة التعاونية الى مجال جديد حيث انشئت الجمعية التعاونية لموظفي الحكومة الكويتية للاذخار برأس مال ٨٤٦٠ ديناراً حيث بلغ عدد أعضائها ٥٩٨ عضواً.

وأنشأت الدولة في عام ١٩٧١ ادارة للتعاون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وفي نفس العام تم اشهار اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية اما اتحاد الجمعيات الانتاجية الزراعية التعاونية فقد تأسس عام ١٩٨٢ كما تم انشاء الجمعية المشتركة للانتاج والتسويق عام ١٩٨٤ للتسيق بين التعاونيات (اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية واتحاد الجمعيات الانتاجية الزراعية).

وتشير البيانات الواردة بالجدول رقم (٥) الى ان عدد الجمعيات التعاونية بالكويت قد بلغ ٤٧ جمعية عام ١٩٩٢ منها ٤٢ جمعية استهلاكية بلغ عدد اعضائها ١٧٨١٧٦ عضواً، بينما بلغ عدد الجمعيات الانتاجية الزراعية ٤ جمعيات وعدد اعضائها ٣٢٤٨ عضواً في نفس العام، حيث تمارس هذه الجمعيات أعمالها من خلال ٤٥ فرعاً منها ٢٤ فرعاً يتبع تعاونيات الانتاج النباتي، و ٢١ فرعاً يتبع تعاونيات الانتاج الحيواني الامر الذي يعني الانتشار الجغرافي لهذه النوعية من الجمعيات بدولة الكويت، وتدعيمها للعديد من الخدمات الاقتصادية والاجتماعية للاعضاء والمنطقة التي تتواجد فيها هذه الفروع.

من العرض السابق يتضح ان الحركة التعاونية بالكويت تعتمد على الجمعيات التعاونية الاستهلاكية والزراعية، بينما لم يكن للأنشطة الأخرى دور تعاوني ملموس.

جدول رقم (٥)  
عدد الجمعيات وعدد أعضائها بدول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية عام ١٩٩٣م

عدد الاعضاء	عدد الجمعيات	نوع الجمعية	البلد
٨٦٨٣ ٤٢٠ ٢٤٢	١٨ ٦ ١	استهلاكية صيادي أسماك اسكان	الامارات العربية المتحدة
١٥٢٩٤ ١.٤٦ ٦٣ ٧٠	١١ ٤ ١ ١	استهلاكية خدمات زراعة صيد أسماك	البحرين
٣٩٤٥٨ ٦٣٦٥ ٢.٣٨ ١٧٢٢ ٣٩٩ ٣٢٠ ٤٩	١٣٣ ٢٠ ٣ ٤ ٢ ١ ١	متعددة الاغراض زراعية صيادي أسماك استهلاكية مهنية خدمات تسويقية	المملكة العربية السعودية
١١١٥٧	١٣	استهلاكية	قطر
١٧٨١٧٦ ٣٢٤٨ ١٣٧٦	٤٢ ٤ ١	استهلاكية انتاج زراعي موظف الحكومة	الكويت

المصدر:

جمع وحسب من استمارات الاستبيان الموجه الى الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون.

وهكذا نصل الى نقطة التقاء التنمية الاقتصادية والبشرية والمؤشرات الاقتصادية الأخرى مع الحركة التعاونية في وجهها الاقتصادي، فواضح من الجداول الاقتصادية بأن نصيب الفرد من اجمالي الناتج القومي بدول مجلس التعاون يعتبر مرتفعا قياسا لباقي دول الوطن العربي، وإذا أضفنا إلى ذلك تلك الأرصدة الضخمة من اجمالي الاستثمارات المحلية والمدخرات المحلية، لأصبحت لدينا أرضية اقتصادية قوية لبناء أشكال تعاونية في شتى المجالات.

وواضح من الجدول رقم (٦) لاجمالي الاستثمارات المحلية والمدخرات المحلية بالنسبة للناتج المحلي الاجمالي بأن هناك سيولة داخلية من الممكن استغلالها للهدف التعاوني.

جدول رقم (٦)  
اجمالي الاستثمارات المحلية والمدخرات المحلية  
(كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي) ١٩٨٩

الموضوع الدولة	اجمالي الاستثمارات المحلية (كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي)	اجمالي المدخرات المحلية (كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي)
الامارات	٪٢٥	٪٤٠
البحرين	٪٣٠	٪٣٤
السعودية	٪٢١	٪٢١
عمان *	-	-
قطر *	-	-
الكويت	٪١٩	٪٣١

المصدر :

تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ - برنامج الأمم المتحدة الانمائي.

\* لم يتضمن تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ أية احصاءات بالنسبة لسلطنة عمان ودولة قطر.

ان دور وتأثير المؤسسات التعاونية على صعيد الدخل القومي او التنمية الاقتصادية هو دور فاعل ومهم، فبالنسبة لزيادة الدخل القومي فالتعاونيات تساهم في الاستفادة من خامات البيئة المحلية التي لم تستغل بعد وتحولها الى صناعات تحويلية وسلع ذات قيمة نقدية بالإضافة الى

(مساهمتها في انشاء صناعات جديدة يتحقق معها زيادة العمالة وبالتالي  
زيادة القوة الشرائية)<sup>(١٢)</sup>.

كما ان من أهم مساهمات التعاونيات في نمو الدخل القومي هو قدرتها  
على موازنة أسعار السلع والخدمات الانتاجية او الاستهلاكية والحد من  
ارتفاعها وذلك بتوفير السلع والخدمات الجيدة بالأسواق وبالأسعار المعتدلة،  
هذا من جانب، ومن جانب آخر فان احدى المشكلات الاقتصادية التي تعاني  
منها دول مجلس التعاون ذات التشابه في الاعتماد على الربيع النفطي  
كمصدر رئيسي للدخل القومي، فان مساهمة التعاونيات مع باقي  
القطاعات الاقتصادية الأخرى في تنوع مصادر الدخل تعتبر ذات تأثير  
فعال في تحرر اقتصاديات دول المجلس من تبعيتها لمصدر واحد للدخل  
القومي.

أما على صعيد العمالة، فان نمو التعاونيات سوف يساهم في توفير  
فرص العمل للعمال المشتغلين في الصناعات التعاونية (وايجاد اعمال  
جديدة وذلك لاستغلال الطاقات البشرية المعطلة وتجميع الصبية الذين  
فاتتهم فرص التعليم)<sup>(١٣)</sup>.

وتتجلى أهمية المؤسسات التعاونية اقتصاديا اذا ما عرفنا انها تخدم  
حتى المفاهيم الاقتصادية المعاصرة لمعنى التنمية، فاستغلال الخامات المحلية  
التي لم تستغل وانشاء صناعات جديدة ومن ثم توفير فرص عمل للعمال  
المتعطلين سوف يساهم في رفع الكفاية الانتاجية للعمال واكسابهم المهارات  
الفنية التسويقية، وهذا بدوره سوف يعمل على تحسين مستواهم الفني  
والانتاجي، ومن الطبيعي أن زيادة هذه الكفاية الانتاجية سوف تؤدي الى  
زيادة أجور هؤلاء الاعضاء في تلك المؤسسات التعاونية ومن ثم ارتفاع  
مستوى معيشتهم تبعاً لذلك.

اما الجانب الآخر من هذه الأهمية فهو (تحقيق العدالة في توزيع ناتج  
العمل وذلك ببرد نسبة كبيرة من باقي فائض الجمعيات الى أعضائها الذين  
ساهموا بجهودهم في تحقيق الأرباح)<sup>(١٤)</sup>.

(١٢) مكتب العمل العربي، التعاونيات والصناعات المنفرد والريفية في الوطن العربي - ندوة  
أقيمت بالخرطوم من ٢-٩ فبراير ١٩٧٨ - .

(١٣) المصدر السابق.

(١٤) المصدر السابق.

اما اذا انتقلنا الى تأثير المؤسسات التعاونية ودورها في التنمية البشرية، فيكفي ان نوضح العلاقة الجدلية بين التعاون والثروة البشرية والتي تقوم على دعامتين، أولاهما التعليم، فالمؤسسات التعاونية لن تستطيع القيام بأدوارها التنموية وحتى الاجتماعية دون وجود تعليم وتعلم من الجانب العام وتعليم تعاوني من الجانب الخاص، أما الدعامتان فهما زيادة الانتاج للاستهلاك المحلي والقضاء على الفقر وتوزيع اكثر انصافا للحصاد، فالمؤسسات التعاونية حينما تقوم بدورها في هذه المجالات الاقتصادية فانها بلاشك ستساهم في التنمية البشرية لمجتمعاتها مساهمة فعالة، وعلى هذا الأساس يمكن فهم تلك المقولة التي تنص على أن (التعاون في الأساس وليد الحاجة الاقتصادية)<sup>(١٥)</sup>.

وبالتالي فلا بد من ازالة تلك القناعات التي تؤكد بأن (المنظمات التعاونية هي اجتماعية فقط، بل هي اقتصادية ولا بد من وجود تخطيط اقتصادي لها كي تقف جنباً الى جنب بجانب المشاريع الخاصة)<sup>(١٦)</sup>.

ومن واقع التجربة العملية لنمو المؤسسات التعاونية يتضح ان أحد أهم أسباب نجاحها هو وجود واقع اقتصادي قوي لدرجة يدفع الناس (بأن يفكروا ويتحملوا متاعب السعي نحو بناء منظمة تعاونية جديدة أو الانضمام الى عضوية منظمة تعاونية قائمة)<sup>(١٧)</sup>. ولذلك فان حاجة المستهلك للسلعة بالجودة المناسبة والسعر العادل هي التي تدفعه لانشاء جمعية تعاونية وحاجة المزارع الى الحصول على مستلزمات انتاجه بصورة ميسرة وبأسعار عادلة وتسويق مربيح لمنتجاته هي التي تدفعه لانشاء جمعياته التعاونية، وكذا الحال المستأجرون والحرفيون وصائدو الأسماك وكل الذين يجمعهم الشكل التعاوني.

وبالطبع فان هذا لايعني ان المؤسسات التعاونية تهدف بالدرجة الأولى للحصول على أقصى ربح، ذلك ان الفرق المهم بينها وبين الشركات التجارية والصناعية الاستهلاكية الخاصة هو ان الأخيرة تهدف الى الربح فقط، أما الأولى فأهدافها متعددة أهمها اجتماعية تعاضدية تهدف الى خلق عمل جماعي لمساعدة الأعضاء في الحصول على السلعة - الخدمة - او انتاج

(١٥) محمد عبد الغني حسن (دكتور) - التعاون والتنمية - ١٩٩١.

(١٦) المصدر السابق.

(١٧) المصدر السابق.

هذه السلعة - الخدمة - بالسعر العادل والجودة المناسبة، بجانب أهداف أخرى، إلا أن ذلك لا يمنع أن الهدف الاقتصادي لا بد أن يكون بارزاً بل أحياناً يندمج الهدف الاقتصادي مع الأهداف الاجتماعية للمؤسسات التعاونية، فتوفير السلع والخدمات بسعر التكلفة وحماية الأعضاء الأكثر ضعفاً وفقراً في المجتمع ومنع استغلالهم وتمكن المنظمة التعاونية عبر إمكاناتها من القيام بدور القوى الموازية التي تعيد التوازن في السوق عند اختلاله ومن ثم تعيد إلى أسعار السلع قيمتها الحقيقية، كل ذلك يعتبر أهدافاً اجتماعية اقتصادية للمؤسسات التعاونية. إن تلك الأهداف والوظائف للمؤسسات التعاونية هي التي تترك أثراً واضحاً في أية سياسة تنموية اقتصادية على الصعيد القومي.

إننا يمكن أن نربط كافة تلك العناوين الاقتصادية بعضها ببعض، فالثروة البشرية التي يمتلكها المجتمع والتعليم المستمر لها سوف يفرس النواة الأساسية للعمل الجماعي ومنه التعاوني ومن خلال صقل الكوادر ونشر التعليم والتثقيف والوعي التعاوني بينهم سوف يعمل على نجاح المؤسسات التعاونية وتبعاً لذلك سوف تساهم في زيادة الانتاجية والدخل أي زيادة في نجاح التنمية الاقتصادية في المجتمع.



## الفصل الثالث

### التعليم والتثقيف والتدريب التعاوني

أولاً - التعليم التعاوني ودوره في تنمية التعاونيات :

أصبح التعليم من أهم الاعمال القومية وأكثرها انتاجية ولم يعد مجرد خدمات تؤدي بل يعتبر الآن من أهم مجالات الاستثمار عامة، ويرى بعض الاقتصاديين أن التعليم والتدريب من نفقات الرفاهية الاجتماعية التي تعتبر ثانوية بالنسبة الى استثمارات رأس المال المادي، ويفترض بشكل ما أنه اذا تم بناء محطات للقوى الكهربائية أو مصانع فسوف يتوفر العمال المدربون اللازمون لتشغيلها، الا أن فريقاً آخر منهم يخالف ذلك ويرى أنه كلما زاد الانفاق على استثمار في التعليم زاد دخل الفرد وبالتالي الدخل القومي.

ويقول علماء التربية أن ارتفاع مستوى التعليم في الأسرة يجعلها أقدر من غيرها على اكتساب الرزق وتنظيم حياة أفرادها واثابة الكثير من الفرص للحصول على اكبر قدر من الثقافات، والحقيقة أن الاستثمار وانتاجية التعليم لا يمكن قياسهما بدقة فالمتعلم ليس مواطناً صالحاً فحسب بل هو قوة لصنع الحياة على الأرض وقد أكدت هذه الحقيقة الابحاث التي أجريت في العالم<sup>(١٨)</sup>.

كذلك فان هذا التعليم الجيد لا يتيسر الحصول عليه الا باستثمارات يمكن الحصول عليها من عوائد التنمية الناجحة ومن الواضح ان دول مجلس التعاون الخليجي قد اهتمت بالتعليم، فمن الجدول رقم (٧) يتضح ان هناك دولاً قد وصلت نسبة التعليم فيها من الناتج القومي الاجمالي الى مستويات متقدمة، وحتى على صعيد الانفاق العام، فالتعليم كنسبة مئوية من الناتج القومي الاجمالي للبحرين (٥٤٪) والمملكة العربية السعودية (٣٢٪) وقطر (٥٦٪) والكويت (٣٨٪)، كما ان التعليم كنسبة مئوية من مجموع الانفاق العام في الامارات (١٤٩٪) والبحرين (١٠٣٪) والمملكة العربية السعودية (١٦٢٪) وسلطنة عمان (١٢٤٪).

(١٨) فخري شوشة (دكتور): القيادة الريفيه والتعاونية - مذكرة دراسية بالمعهد العالي للتعاون الزراعي ١٩٩١.

جدول رقم (٧)  
التعليم كنسبة مئوية من الناتج القومي الاجمالي والانفاق العام

الموضوع الدولة	التعليم كنسبة مئوية من الناتج القومي الاجمالي	التعليم كنسبة مئوية من مجموع الانفاق العام
الامارات	-	١٤ر٩
البحرين	٥ر٤	١٠ر٣
السعودية	٣ر٢	١٦ر٢
عمان	-	١٢ر٤
قطر	٥ر٦	-
الكويت	٣ر٨	-

المصدر : تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢. برنامج الأمم المتحدة الانمائي.

ولكن رغم ذلك ما زالت مشكلاتها هي ذاتها مشكلات الدول النامية فيما يتعلق باختيار أولويات الاستثمار.

ولاشك في أن التنمية لاتقوم الا على تعليم جيد، كذلك فان هذا التعليم الجيد لايتيسر الحصول عليه الا باستثمارات يمكن الحصول عليها من عوائد التنمية الناجحة، والمشكلة الدائمة أمام الدول النامية في ظل الموارد المادية المحدودة هي اختيار أولويات الاستثمار، هل يوجه الانفاق الاكبر الى استثمار الموارد الطبيعية، أم الى استثمار الموارد البشرية، التي يمكن عن طريق تعليمها وتدريبها أن تقوم بنفسها باستثمار الموارد الطبيعية بكفاءة أكبر، والاجابة ليست بالسهلة. واذا ماكان الاختيار مجرد اختيار انساني واجتماعي فهو بالضرورة سينحاز الى الاستثمار في الموارد البشرية أي الى التعليم. ولكن الاختيار أيضا اقتصادي، ولا بد من الاجابة على السؤال الصعب، وماهي العوائد الاقتصادية للاستثمار في التعليم، سواء على المستوى الشخصي أو المستوى الاجتماعي وماهو أثر التعليم في الانتاجية، وتوزيع الدخل بين فئات المجتمع، وأثره على العدالة الاجتماعية وتقليل الفوارق الاجتماعية. وتشير نتائج العديد من الدراسات التي قامت بها

مؤسسات دولية إلى أن التعليم هو اعظم الاستثمارات كلها اقتصاديا واجتماعيا وانسانيا<sup>(١٩)</sup>.

## التعليم ودوره فى خدمة الحركة التعاونية الخليجية :

اذا انتقلنا من التعميم الى التخصص للتعريف بالتعليم التعاوني نجده ينطوى على معنيين (الاول) التعليم بواسطة التعاون (الثاني) التعليم من أجل التعاون.

ان الحركة التعاونية ليست في حد ذاتها الاجهازا تعليميا يبصر المتعاونين بالأعمال وطرقها، كما يتحقق بمقتضاها تدريب هؤلاء على ممارسة حقوق المواطنين وتحمل مسئولياتهم، واثارة الحماس في نفوسهم وتوجيههم الى السلوك الاجتماعي وفق قواعد الخلق الكريم. نعم، فالحركة التعاونية الناجحة تعلم الاعتماد على النفس وتنمي روح الثقة المتبادلة، كما تكشف عن المقدرة الكامنة عند الكثير من الافراد على الادارة والعمل وتهيء الفرصة أمام الناس ليقدروا مزايا المعاملة الشريفة والتجارة الفورية والتوزيع العادل للثروات.

والحق ان هذه النتائج التعليمية للتعاون لا يمكن ان تتحقق الا اذا انشئت الحركة التعاونية نشأة سليمة جسدا وروحا فلولا هذه النشأة لما تميزت الجمعيات التعاونية على غيرها من وجوه الأعمال الأخرى.

ويساعد العمل التعاوني بمعناه الثاني على تحقيق هذا الشرط فهو يهدف، في البلاد التي تسعى حكوماتها لتنمية الحركة التعاونية، الى تكوين ممن عهد اليهم هذا الأمر من موظفيها تكوينا تعاونيا من الناحيتين العلمية والعملية، وحيث تسمح لهم بتسيير امور الجمعية على اكمل وجه، كما يهدف في النهاية الى تزويد الأعضاء التعاونيين، حاضرا ومستقبلا، بكافة المعلومات المتصلة بالتعاون، بل و ببعض المعلومات العامة التي تجعل منهم أعضاء صالحين في المجتمع التعاوني المرتقب.

وتؤمن الحركات التعاونية في شتى أنحاء العالم بالدور الخلاق الذي

---

(١٩) محسن توفيق (دكتور) : العائد الاقتصادي والاجتماعي للاستثمار في التعليم، - الأهرام الاقتصادي - العدد ١٢٦٣ مارس ١٩٩٣، القاهرة

يمكن ان يؤديه العضو التعاوني المستنير، والقوى الوظيفية القادرة والمؤمنة بالتعاون، ومن أجل ذلك وضعوا لانفسهم شعارا، (اعدوا التعاونيين قبل انشاء التنظيمات التعاونية) فالتعاونيون يؤمنون بأن الاستثمار في التوعية والتثقيف والتعليم استثمار اقتصادي، يدفع ويطور المستوى الحضاري للشعوب وعمليات الانتاج، بل ان هناك اجماعا بينهم على ان العائد المالي من التوعية والتثقيف التعاوني اذا ما أحسن توجيهه يفوق العائد من الاستثمار المالي في مجال النشاط التعاوني<sup>(٢٠)</sup>.

أكدت المؤتمرات والندوات الدولية للأمم المتحدة ومنظماتها . . والهدف التعاوني الدولي ان التعليم التعاوني هو نقطة الارتكاز الاولى نحو حركة تعاونية متقدمة ومتطورة.

وقد أعطت هذه المنظمات التعاونية والدولية قضية التعليم التعاوني اهتماما بالغاً.

وفيما يلي أمثلة ونماذج من اهتمام هذه المنظمات بقضية التعليم التعاوني :

#### ١ - التوصية رقم (١٢٧) والتعليم التعاوني :

تعتبر التوصية رقم (١٢٧) التي صدرت عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، أحد منظمات الأمم المتحدة، والذي عقد في جنيف في جلسته الخامسة عشرة أول يونية ١٩٦٦ والخاصة بدور التعاونيات في التنمية الزراعية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية . . المرجع الاساسي لكل مؤتمرات وندوات الأمم المتحدة . . وتعتبر حتى اليوم دليل العمل . . وأساس البرامج التي يتم تصميمها وتنفيذها من خلال منظمات الامم المتحدة في بلدان العالم الثالث.

لقد أكدت التوصية رقم (١٢٧) على انه يجب اتخاذ اجراءات فعالة بغرض نشر المعلومات التعاونية بخصوص المبادئ التعاونية والامكانيات المتاحة والحدود التي تعمل في نطاقها التعاونيات وكل هذه المعلومات يجب ان تعرفها شعوب الدول النامية.

---

(٢٠) المكتب التنفيذي، الحركة التعاونية، مصدر سابق

وليس المطلوب هنا قصر الفكر التعاوني على المدارس والمعاهد التعاونية فقط بل يجب ان يمتد الفكر التعاوني ليشمل الجامعات ومراكز التعليم العليا الهامة وكذلك كليات التربية التي يتخرج منها المدرسون في المراحل المختلفة وأيضا المدارس الزراعية ومراكز تدريب العمال والمدارس الثانوية ومدارس التعليم الاساسي.

ولا يمكن اغفال تدريب طلبة المدارس والكليات على تكوين مجموعات تعاونية متعددة الأغراض وأثر ذلك في تشجيع الدارسين على التعاون فيما بينهم، كذلك يمكن تشجيع المؤسسات العمالية على العمل على تحقيق خطط تزيد من فعالية التعاون، وأيضا يمكن تبني خطة على المستوى المحلي لتعريف الشباب بمبادئ التعاون وطرق العمل وامكانيات تحقيق التعاونية لاهدافها.

ويجب تبني خطة اعلامية يمكن من خلالها اعداد محاضرات ومؤتمرات ومجموعات نقاشية وجولات وزيارات للجمعيات التعاونية وكذلك خطط اعلامية تساهم فيها الصحف والاذاعة والتلفزيون وأفلام السينما ووسائل الاعلام الأخرى، مع العلم بأن وسيلة الاعلام المستخدمة تختلف حسب طبيعة كل دولة.

ولابد من مراعاة التدريب الفني والتدريب على مبادئ التعاون بالمنشأة التعاونية لمن يزاولون الادارة، والذين يزاولون الادارة مستقبلا والكوادر الادارية بالجمعية، ويجب على المعاهد التعاونية أن تمد التعاونيات بالمتخصصين وان تيسر هذه المعاهد وفق احتياجات تلك الجمعيات، واحتياجات الدولة، مع ضرورة اعداد برامج خاصة للتدريب العملي.

## ٢- ندوة واشنطن والتعليم التعاوني :

في أكتوبر عام ١٩٨٥ عقدت المنظمة التعاونية الدولية الأمريكية في واشنطن ندوة تعاونية على هامش اجتماعات اللجنة المركزية للحلف التعاوني الدولي شارك فيها عدد من قيادات وعلماء الحركة التعاونية.

وكان موضوع الندوة : (لماذا تفشل . . ولماذا تنجح التنظيمات التعاونية في دول العالم الثالث) وكانت أوراق الندوة ومناقشتها تدور حول عوامل عديدة منها سوء الادارة، ومشاكل التمويل، والضغط الحكومي على

التعاونيات، ولكنها اجمعت على أن غياب التعليم والوعي والتثقيف التعاوني هي السبب الأول لفشل التنظيمات التعاونية في العالم الثالث.

## ٢ - تقرير الأمم المتحدة والتعليم التعاوني :

أكدت الأمم المتحدة في تقريرها الذي يصدر كل ٢٤ شهرا عن السكرتير العام بعنوان (تجارب الامم المتحدة عن التنمية التعاونية) (عام ١٩٨٧) أهمية البرامج التعليمية والتدريبية الرامية الى زيادة فعالية التعاونيات وجعلها أكثر استجابة لاحتياجات أعضائها.

وقال التقرير أن مصطلحي (التدريب) و (التعليم) يختلفان اختلافا واضحا من حيث الطبيعة والهدف، وان كانا كثيرا ما يستخدمان معا، فالبرامج التدريبية ترمي الى مساعدة اعضاء التعاونيات على رفع مستوى ادائهم وتعزيز حوافزهم على العمل، ويتناول هذا التدريب طائفة كبيرة من المهام، تتراوح بين أنشطة اتخاذ القرارات في قاعة المجلس والعمليات التي يقوم بها التعاونيون في الميدان أو الحلقة التدريبية أو المكتب.

أما البرامج التعليمية فيتمثل هدفها الرئيسي في تعليم اعضاء التعاونيات الحاليين وأعضائها المرتقبين مبادئ التعاون وما يترتب على العضوية من حقوق ومسؤوليات. والفئة الرئيسية المستهدفة ببرامج التعليم والتدريب معا هما التعاونيون وموظفو الحكومة المسؤولون عن أنشطة التعاونيات.

## ٤ - الندوة التعاونية الدولية بموسكو والتعليم التعاوني :

عقدت في موسكو في الفترة من ١٨ - ٢٩ مايو ١٩٨٧ ندوة دولية عقدها المركز الدولي للتنمية الاجتماعية والشؤون الانسانية بغيينيا والتابع للامم المتحدة، ناقشت دور الحكومة في النهوض بالحركة التعاونية وذلك بالتنسيق مع اتحاد التعاونيات السوفيتية (السنترسيوس) آنذاك وقد أكدت الندوة التي شاركت فيها وفود تعاونية من ٢٤ دولة على أنه يجب على الحركة التعاونية ان تعمل على تعزيز عملية التنمية الاقتصادية بين تعاونيات الأعضاء، وعليها أن تقوى من استعدادها للاستجابة للاحتياجات الحقيقية والمتطورة للأعضاء، في الوقت الذي تحافظ فيه على بنيانها

الديمقراطي، ونحو هذه الأهداف يجب تطوير برامج التدريب والتعليم على المستويات العادية والقيادية والادارية. كما يجب ان تكيف هذه البرامج وكل الأنشطة الأخرى مع الطبيعة النوعية لكل دولة، ووفقا لمتطلباتها، ويجب ان يكون التعليم نظريا وعمليا، وأن يكون ممتعا مرتبطا بنتائجه العملية في ذات الوقت وان يفي مباشرة بغرضه كأن يستعمل اللغة الوطنية عندما يلزم الأمر على سبيل المثال.

وأكد تقرير الندوة انه يجب ان يكون للتعاونيات حرية استخدام نتائج البحوث والدراسات العملية بمساعدة الحكومة، كما يجب ان تتاح المساعدات الحكومية للتعاونيات، وللحركة التعاونية كي تساعد في ابتكار وتطوير برامجها التدريبية والتعليمية.

وأكدت الندوة ان تقديم الدراسات التعاونية ضمن المناهج الدراسية بالمؤسسات التعليمية على المستوى الابتدائي والثانوي والجامعة يشكل أهمية كبرى.

ولاشك ان دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في حاجة الى تكوين الاعضاء التعاونيين الذين يمكنهم النهوض بالحركة التعاونية وان يتفهموا مزايا العمل التعاوني المشترك وشروطه ويكونوا في نفس الوقت على علم تام بمبادئ التعاون وأسسها وعلى وعي واضح بالغرض المباشر والهدف البعيد من العمل التعاوني وامكانيات هذا العمل وحدوده، ومن ثم فان على التعاونيات ان تسعى جاهدة بالتنسيق مع الوزارات المختلفة في دول المجلس بتدريس مادة التعاون بمراحل التعليم المختلفة. هذا بالاضافة الى ان التعليم التعاوني يجب ان يسير في اتجاهين، يتناول الاتجاه الاول رفع المستوى وزيادة التوسع في المعارف التعاونية لدى الاعضاء التعاونيين وحثهم على المساهمة في رفع كفاءة الاداء بالجمعية حتى لاتفقد الجمعيات ماتنطوي عليه من روح ديمقراطية، اما الجانب الثاني فينطوى على ضرورة تزويد الجهاز الاداري والفني والتنفيذي بدول المجلس بالمعلومات الادارية والفنية الضرورية اللازمة لرفع كفاءة اداء العمل داخل هذه الجمعيات، خاصة وان الغالبية العظمى من العاملين كوادر وظيفية ضعيفة اقتصاديا، وتنقصها الخبرة والمعرفة الكافية التي تمكنها من مواجهة المنافسة الاقتصادية الحالية التي يمارسها النظام العالمي الجديد والتي اصبحت فيها العلاقات الاقتصادية والاجتماعية اكثر تعقيدا، وعلى ذلك فان التعليم التعاوني في هذين الاتجاهين ليس شرطا اوليا في العمل التعاوني فحسب

بل هو شرط مستديم لنجاح التعاونيات بدول المجلس، ويمكن ان يتم ذلك عن طريق التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني.

## ثانياً - التوعية والتثقيف التعاوني :

يعتبر التعاون حركة فكرية تثقيفية قبل ان يكون حركة اقتصادية واجتماعية الامر الذي ادرك معه الرواد الأوائل أهمية نشر الثقافة التعاونية بين اعضاء المجتمع، ولذلك خصصوا نسبة من حصيلة ارباحهم لهذا الهدف.

وتعاني الحركة التعاونية في الدول العربية كما هو معروف من العديد من المشاكل والعقبات التي هي في معظمها ناشئة عن قصور في الوعي (وعي القادة ووعي القاعدة) بيواعث الحركة التعاونية وأهدافها السامية وما يمكن أن تفيد به مجتمعاتها وكيفية توظيفها وتدعيمها. وقد يرجع جزء غالب من قصور الوعي هذا الى ان نشأة الحركة التعاونية في معظم الأحيان جاءت ضعيفة واعتمدت في نموها وتطورها اعتمادا بالغا على الدولة فأفقدتها ذلك استقلالها من ناحية، وقوة دفعها الذاتي ونموها المتسق من ناحية أخرى. وفي ضوء الحاجة الى شكل تعاوني للعديد من المنظمات الاقتصادية والاجتماعية التي كان عليها ان تساهم في جهود التنمية في العديد من البلدان العربية عم الكثير من الممارسات غير تعاونية المضمون، وتعاملت مع العديد من المبادئ غير التعاونية باعتبارها تعاونية<sup>(٢١)</sup>.

كذلك فان العديد من الدول العربية بحسن النية أو سوءها ونتيجة لعدم اقتناعها بمبدأ طوعية العمل التعاوني، قد عمدت الى استخدام اسلوب الترغيب المادي في جذب الناس الى التعاون وأهملت جانب الاقناع والتوعية كأساس لضمان التبني الايجابي للافكار والمبادئ والممارسات التعاونية، وقد كان ناتج ذلك هو مجرد التبني السلبي لهذه الافكار والمبادئ والممارسات، والذي كان زواله سريعا بمجرد انتهاء اثر المرغبات المادية هذا في أحسن الأحوال أو الانقراض وربما معادة الافكار والمبادئ والممارسات في الكثير من الحالات.

(٢١) فخري شوشة (دكتور)، محمد رشاد : « الاعلام ودوره في التنمية التعاونية الاقتصادية والاجتماعية » - ورقة عمل مقدمة الى ندوة عن دور وسائل الاتصال في نشر الوعي والثقافة التعاونية ، مركز عمر لطفي للتدريب التعاوني ، ديسمبر ١٩٨٥.



## دور الاعلام في التوعية والتثقيف التعاوني :

واذا كان المقصود بالتوعية والتثقيف التعاوني هو نقل المعلومات والمعارف اللازمة لاعضاء التعاونيات بصفة عامة لمساعدتهم في استخدامها لما رسة واجباتهم ومسؤولياتهم من اجل تحقيق اهداف التعاونيات في اطار النظم والقوانين المعمول بها وادراكهم لها، فان الاعلام هو الوسيلة التي يتم من خلالها توصيل ونشر الافكار والمعلومات والاخبار التعاونية بمختلف الوسائل الاعلامية المعروفة الرسمية بغرض تعديل تصوراتهم وممارستهم ومعتقداتهم من خلال تحريك وعيهم بالقضايا والمشاكل موضوع الرسالة الاعلامية، ولئن كانت هذه العملية ذات تأثير بارز ومتزايد على تنمية أي مجتمع، فإن توظيف هذه العملية لخدمة الحركة التعاونية أمر أدركه الكثيرون من رواد الحركة التعاونية الحديثة منذ نشأتها.

ويمكن أن نذكر العديد من الاعتبارات الذاتية والموضوعية التي تجعل للاعلام دوره البارز في تطوير الحركة التعاونية ودفعها لاداء دورها في خدمة المجتمع من خلال توعية المواطنين بمفاهيم ومبادئ التعاون.

١ - ان الاعلام التعاوني التنموي هو أساس الوعي بقضايا التنمية وبأساليب التعاون للمساهمة في تحقيق أهدافها وعلى ذلك فهو سلاح فعال في قضية التنمية.

٢ - أن تشكيل الوعي التعاوني السليم للفرد التعاوني هو البداية لممارسة التنظيمات التعاونية لدورها الكبير في تنمية الاقتصاد القومي وهنا يلعب البرنامج الاعلامي التعاوني الهادف الدور الاكبر في تحقيق وتشكيل هذا الوعي.

٣ - التعاون حركة شعبية طوعية تتجه لفئات عديدة وطبقات متفاوتة في المجتمع الواحد، وهذا يتطلب الاتصال والشرح بغرض الافهام والاقناع لكسب الانصار.

٤ - التعاون جانب هام ومن أهدافه كونه يخاطب نوازع الخير عند البشر كما يخاطب أيضا الحرص على المصلحة وهو أيضا يخاطب الضمير الفردي كما يخاطب الضمير الجمعي، وهذه كلها عمليات نفسية واجتماعية معقدة يتطلب انجازها بشكل سوي اتصالا بين ممارسين

وخبراء ورواد من جانب وجمهور من جانب آخر تتفاوت درجة وعيه وتنوع مستويات أفرادها الذهنية والثقافية، وتختلف انحيازاته التطبيقية.

٥ - التعاون حركة تجمع جهود المظلومين والضعفاء لمواجهة غبن يقع على حقوقهم، ويستدعي هذا توحيد وجهات نظرهم وتعريفهم بتفاصيل ما يحدث حولهم ونتائج ممارستهم وممارسات غيرهم التعاونية، وهنا يلعب الاعلام المناسب (الوسيلة والرسالة) دورا هاما في تعبئة وحشد هذه الامكانيات الضعيفة المتناثرة وتوحيدها.

٦ - في عالمنا وفي معظم فصائل الحركة التعاونية (زراعية، حرفية، استهلاكية... الخ) فإن أعضاء هذه الفصائل بما لهم من خصائص ديمقراطية متواضعة في أشد الحاجة الى الوسائل الكافية لجذبهم الى الفكرة التعاونية عن طريق نشر الدعاية لهذه الفكرة وللممارسات التعاونية المحلية والعالمية.

وعلى ذلك فان نجاح وازدهار الحركة التعاونية في دول مجلس التعاون يتوقف على الجهد المبذول في اعداد خطة اعلامية سواء على المستوى القومي أو التعاوني يتوفر لها المقومات المطلوبة من حيث تجهيز مضمون جيد لهذه الخطة، ومن خلال وسائل الاعلام المختلفة والتي يجب ان يراعى في استخدام كل منها ان تكون عنصر جذب يتناسب هذا المضمون مع الجهد المستهدف منها، وهذا لن يأتي الا من خلال خبراء متخصصين في تجهيز واعداد هذا المضمون، وكذلك في الوسائل المستخدمة في توصيله للجمهور المستهدف<sup>(٢٢)</sup>.

### ثالثاً - التدريب التعاوني :

لايكفي التعليم الذي تتولاه المدارس والكلليات وحده لتوجيه العاملين في مجال الاعمال وتأهيلهم لملاحقة التطور السريع لذلك سلكت الدول المتقدمة والنامية طريقة تعليمية جديدة هي التدريب واستخدامه كوسيلة سريعة لتنمية المهارات وتهيئة العاملين لمهامهم التخصصية ورفع كفاءتهم وتوفير الخبرة اللازمة لدعم الاقتصاد وتنشيطه وتطويعه على اساس من الكفاية الانتاجية العلمية.

(٢٢) فخرى شوشة (دكتور)، محمد رشاد: مصدر سابق.

ومع تزايد الحاجة الى اعداد عاملين يتمتعون بالقدرة على انجاز الاعمال بسهولة ويسر، وضحت اهمية التدريب بشكل عام واصبح اهم وسائل الامم في رفع كفاءة الطاقات البشرية الوظيفية والشعبية لتمكينها من تعويض ماتفقده من امكانيات مادية.

واذا كان التدريب عملية تعليمية مخططة ومستمرة تهدف الى تنمية القدرات وصقل المهارات وزيادة الكفاءات الانسانية مما يؤدي الى زيادة الانتاج وتحسين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية فان التدريب التعاوني لا يخرج ايضا عن كونه عملية مخططة وتنظيمية مستمرة تستهدف التأثير في معلومات وسلوك ومهارات واتجاهات اعضاء التعاونيات وذلك لمساعدتهم في القيام بأدوارهم المختلفة، القيادية والوظيفية، لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ونجاحه يعتمد على انتقاء الافراد للتدريب وفق اولويات ترسمها سياسة واحتمالات الحصول على العائد منه في الزمن القريب والا أدى سوء الاختيار الى ارتفاع تكلفته.

وأولويات التدريب في التعاون دائما لاعضاء مجلس الادارة ثم لجان المراقبة ثم الفنيين ثم العاملين ثم الاعضاء وهكذا<sup>(٢٣)</sup>.

### مقومات نجاح التدريب التعاوني :

ان نجاح العملية التدريبية يتوقف بالدرجة الأولى على مدى النجاح في دراسة وتخطيط وتنفيذ القرارات الرئيسية التالية، باعتبارها المحاور الرئيسية للعملية التدريبية<sup>(٢٤)</sup>.

- ١ - تحديد الحاجة الى التدريب.
- ٢ - اختيار وتصميم سياسة التدريب.
- ٣ - تقييم برامج التدريب.

(٢٣) فخرى شوشة (دكتور)، محمد رشاد : مصدر سابق.

(٢٤) أحمد صقر عاشور (دكتور)، ادارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٨٣.

ونعرض فيما يلي شرحاً لها

## ( ١ ) تحديد الحاجة الى التدريب :

يعتبر تحديد الحاجة الى التدريب هو الاساس في تقرير أي من الافراد العاملين في المنظمة التعاونية في حاجة الى تدريب، حيث من خلاله يمكن تحديد المجالات التي يوجه اليها التدريب ويتم ذلك بدراسة ثلاث مجموعات من المؤشرات، مرتين حسب اسبقيتها على الوجة التالي :

### ١ - مؤشرات الاداء التنظيمي :

ان نشاط التدريب ليس هدفا في حد ذاته، وانما هو وسيلة لزيادة فاعلية الاداء التنظيمي، لذلك فان نقطة البدء في تقرير احتياجات التدريب تتمثل في دراسة مؤشرات الاداء التنظيمي للجمعية التعاونية، حيث من خلال دراسة هذه المؤشرات يمكن تحديد ماهي الجوانب التي في حاجة الى رفع كفاءتها التنظيمية وهذه المؤشرات هي :

#### أ - مؤشرات كفاءة الانجاز الاقتصادي :

ويتم ذلك بوضع معايير تقييم الاداء الاقتصادي للجمعية التعاونية في بداية هذه المؤشرات باعتبار ان الجمعية التعاونية منشأة، أحد أهدافها تحقيق عائد اقتصادي مناسب لأعضائها، ويمكن استخدام العديد من المؤشرات مثل معدلات الربحية، الانتاجية، العائد الى التكاليف، العائد على رأس المال المستثمر، فترة استرداد رأس المال . . . الخ.

#### ب - مؤشرات كفاءة استخدام الموارد البشرية :

ويتطلب ذلك دراسة قوة العمل بالجمعية التعاونية، ومدى مناسبة الأعمال الموكلة الى كل منهم لامكانيات وخبرات وثقافة العاملين من جانب، ومن جانب آخر مدى ارتباط هؤلاء العاملين بتحقيق الاهداف التعاونية للجمعية.

#### ج - مؤشرات كفاءة الانجاز الاجتماعي :

لاشك ان البعد الاجتماعي للتعاون سواء في خدمة الأعضاء التعاونيين، أو في خدمة البيئة والمجتمع، احد الأهداف الرئيسية للتعاونيات، والذي قد

يختلف باختلاف نوع النشاط الذي تمارسه كل جمعية ومن ثم فإن الأمر يتطلب ضرورة قياس هذا البعد، حتى يؤخذ في الاعتبار.

## ٢ - مؤشرات أداء العاملين :

ان تحديد مجالات تحسين الاداء التنظيمي لا تعتبر كافية لتقرير ان التدريب هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق ذلك، فقد يكون الاداء التنظيمي منخفضا لأسباب لا تكمن في القوى العاملة بقدر ما تكمن في عوامل أخرى مثل الظروف الاقتصادية، أو سياسات الجمعية في الانتاج أو التوزيع . . . الخ. لذلك فإن تحليل أداء العاملين ودراسة مكوناته يعتبر خطوة نحو التحقق من ان تحسين الاداء التنظيمي يكون من خلال القوى العاملة. ويقتضي ذلك دراسة المؤشرات التالية:

### أ - مقاييس فاعلية الاداء للأفراد :

فدراسة المقاييس واتجاهاتها تشير الى جوانب القوة والضعف في اداء الافراد والى التغيرات التي طرأت على مستويات الاداء في جوانبه المختلفة.

### ب - مكونات ومتطلبات الاداء :

وتتم دراسة مكونات الاداء بهدف التعرف على العمليات التي يحتويها الاداء، واية تغيرات تكون قد طرأت على مكوناته بفعل تغيير طرق وأساليب العمل أو بادخال آلات وأجهزة جديدة، أو لأي سبب آخر. ووفق هذه الدراسة يحدد أيضا التغير في متطلبات الاعمال من قدرات أو خبرات أو معرفة، كما تحدد متطلبات تلك الاعمال التي يتسم فيها أداء الافراد بالانخفاض من واقع دراسة مقاييس الفاعلية.

### ٢ - مؤشرات احتياج الافراد للتدريب :

تعتبر هذه الخطوة من أدق خطوات تحديد احتياجات التدريب. ففيها يتم تحديد الافراد الذين يحتاجون الى تنمية قدراتهم بالتدريب، وايضا مجالات تلك التنمية. وفي هذه الخطوة يتم قياس استعدادات الافراد وقدراتهم الحالية في مجال القدرات المطلوبة للعمل. وبمقارنة مستويات الاداء الحالي بالقدرات والاستعدادات في مختلف مهام العمل يمكن تحديد :

أ - جوانب الاداء التي يشوبها قصور، لكن الفرد يملك القدرات اللازمة لها. عندئذ لا تكون هناك حاجة الى التدريب، وينبغي توجيه الدراسة نحو الجوانب الدافعية للفرد، أو بحث ظروف العمل والعوامل الخارجية المحددة للأداء.

ب - جوانب الاداء التي يشوبها قصور، ولا يملك الفرد القدرات (المهارات أو المعلومات) اللازمة لها، كما لا يملك الاستعدادات التي تمكنه من اكتساب هذه القدرات. في هذه الحالة لا يمكن علاج الأمر بتدريب الفرد حيث لا يملك الاستعدادات اللازمة لذلك.

ج - جوانب الاداء التي يشوبها قصور، ولا يملك الفرد القدرات اللازمة لها لكنه يملك الاستعدادات التي تمكنه من اكتساب تلك القدرات. عندئذ فقط تكون هناك جدوى من التدريب، حيث تشير الاستعدادات الى امكانية تنمية قدرات الفرد اللازمة لرفع مستوى الاداء. ويبقى بعدئذ أمر واحد يجب التحقق منه قبل وضع الفرد فعلا في برنامج للتدريب، وهو مدى رغبة الفرد في تحسين أدائه وفي تنمية قدراته. فهذه الرغبة لا يجب أن تفترض في كل الأفراد الذين ينمي التدريب من ادائهم. وقياس هذه الرغبة يفيد في معرفة امكانية اثارة دوافع الفرد للتدريب وايضا في معرفة نوع الحوافز الواجب توافرها في برنامج التدريب وفي العمل بعد التدريب.

## (٢) اختبار وتصميم وسيلة التدريب المناسبة :

ان عملية اختيار وتصميم وسيلة التدريب المناسبة، يجب ان تخضع لمعايير تتعلق بمدى قيام الوسيلة على مبادئ التعلم، بما ييسر عملية تحصيل الفرد للمهارات والخبرات اللازمة بأكبر كفاءة ممكنة وبما ييسر امكانية نقل ما تعلمه الفرد الى مجال المهارات الفعلية في التطبيقات العملية بعد انتهاء عملية التعليم او التدريب، بتكلفة وعائد مناسبين.

وهناك معايير أخرى غير مبادئ التعلم، يجب أخذها في الاعتبار عند المقارنة بين وسائل التدريب المختلفة. وهذه المعايير هي مدى مناسبة الوسيلة للمحتوى التعليمي لبرنامج التدريب، وايضا معايير التكلفة والعائد المتوقع. فيجب المقارنة بين الوسائل البديلة من حيث مناسبتها لطبيعة السلوك المطلوب تعلمه. فمثلا اذا كان المحتوى التعليمي هو مهارات

البيع الشخصي، فإن الوسيلة المختارة يجب ان تحتوي على ممارسات تطبيقية كلعب الأدوار (مثل وضع الفرد في دور بائع مع فرد آخر يقوم بدور العميل أو المشتري) وإذا كان المحتوى التعليمي هو مهارات صنع القرارات الادارية فان الوسيلة المختارة يجب ان تحتوي على ممارسات لحل المشكلات ومواجهة المواقف الادارية مثل الحالات العملية، ومباريات الأعمال واساليب المحاكاة الأخرى لعملية صنع القرارات. اما اذا كان المطلوب من الفرد تعلمه هو مجرد معلومات وليس مهارات وأساليب للممارسة، فان طريقة القراءات والمحاضرات قد تفي بالغرض المطلوب.

ويجب ايضا اعتبار التكلفة والعائد المتوقع لوسيلة التدريب بالمقارنة بإمكانيات المنظمة أو الجمعية التعاونية. فالمقارنة بين وسائل التدريب هي في الواقع مقارنة بين وسائل للاستثمار البشري، وبالتالي فيجب أن تخضع لحساب نفقة هذا الاستثمار وحساب العائد المتوقع منه في المدى القصير وفي المدى الطويل.

## (٢) تقييم برامج التدريب :

يمثل تقييم برامج التدريب احد المجالات الهامة لبحوث التدريب، والتي على اساسها يمكن تقرير مدى النفع المتحقق من نشاط التدريب. فقرات وبرامج التدريب شأنها في ذلك شأن مجالات ادارة القوى العاملة الأخرى، يجب ان تخضع للمتابعة والتقييم. ورغم اهمية هذا التقييم الا ان القلة النادرة من المنظمات بما في ذلك تلك المنظمات المتخصصة في تقديم خدمات التدريب، من يمارس عملية التقييم على اساس علمي ومنهجي.

وتحتوى عملية التقييم اساسا على تحديد للمقاييس التي تستخدم كمعايير لفاعلية التدريب، وتصميم لاستراتيجية التقييم. وهذان العنصران يكونان معا خطة تقييم نشاط او برنامج التدريب.

## معايير فاعلية التدريب :

تقاس فاعلية التدريب بالآثار التي أنتجها. فالهدف من نشاط التدريب هو تحقيق تغيير معين بالنسبة للفرد وايضا بالنسبة للمنظمة ولقد اقترح كيركباتريك أربعة معايير يمكن ان تقيم على اساسها برامج التدريب، وهذه المعايير هي :

## ١ - رد فعل المشتركين في برنامج التدريب :

يمكن استخدام ردود الفعل لدى الأفراد الذين تلقوا برنامج التدريب كأساس لتقييم فاعلية هذا البرنامج. ويمكن أن يتم ذلك من خلال استمارة استقصاء تحتوى على أسئلة عن مدى شعور الفرد بالاستفادة من البرنامج، وأي الجوانب يعتبرها أكثر افادة، وأيها أقل افادة، وأيها أكثرها سهولة، وأيها أكثرها صعوبة . الخ. ويتميز هذا المعيار بسهولة قياسه. لكن صدق مثل هذه البيانات في التعبير عما تعلمه الفرد فعلا وما اكتسبه من معلومات ومهارات يعتبر محل تساؤل فتصور وادراك الفرد لأثر برنامج التدريب عليه شيء ، والأثر الفعلي لهذا البرنامج على معلوماته ومهاراته شيء آخر.

## ٢ - التعلم :

يمكن قياس مستوى التعلم والتحصيل الذي اكتسبه الفرد خلال البرنامج، قياسا مباشرا. ويتم ذلك بتصميم اختبارات تقيس المعلومات والمبادئ والوسائل والطرق التي تعلمها الفرد في برنامج التدريب. وهذا المعيار يقيس التغير المباشر الذي أحدثه التدريب في مخزون الذاكرة والمخزون السلوكي لدى الفرد. ورغم ان هذه الطريقة أكثر موضوعية ودقة عن طريقة قياس رد الفعل لدى المشتركين، الا انها تقتصر على قياس التغير في مخزون الذاكرة والمخزون السلوكي، وليس السلوك الفعلي في العمل. فقد يكتسب الفرد معلومات ومهارات كنتيجة للتدريب لكن هذه المعلومات والمهارات قد تبقى حبيسة في داخله لا تجد السبيل الى أنشطته وسلوكه وممارسته في ادائه الفعلي للعمل.

## ٣ - سلوك الفرد في العمل :

ينطوي استخدام هذا المعيار على قياس التغير في سلوك الفرد في العمل وتقييم هذا التغير. ويمكن استخدام القوائم السلوكية كأدوات لقياس هذا التغير. ويمكن ان يقوم بهذا القياس الرئيس المباشر للفرد. أو زملاء الفرد في العمل، أو مرؤوسيه المباشرين، أو الفرد نفسه، أو أي اشخاص آخرين لهم ألفة بسلوك الفرد في العمل تمكنهم من قياس التغير فيه. ومثل



هذا القياس يجب ان يقوم على رصد التغيير بعد مرور بضعة شهور من انتهاء برنامج التدريب. وينصح الكثير من خبراء التدريب والباحثين السلوكيين باستخدام هذا المعيار لارتباطه بأداء الفرد في العمل من ناحية، ولقياسه لأثر التدريب على سلوك العمل للفرد من ناحية أخرى.

#### ٤ - نواتج الاداء التنظيمي :

تقاس فاعلية التدريب هنا ليس بآثارها على النتائج التنظيمية، فمقاييس التكلفة، وكمية الانتاج وجودته، وقيمة المبيعات، والربحية، ومعدل دوران العمل، والغياب والشكاوى . . . الخ تعتبر أمثلة للمقاييس التي تستخدم معيار نواتج الاداء التنظيمي، وواضح ان هذا المعيار يقيس عائذ التدريب بالنسبة لأهداف المنظمة أو الجمعية مباشرة. فهو يمثل الاختبار النهائي لفاعلية التدريب. لكن رغم وجود الارتباط المباشر بين هذا المعيار وبين أهداف المنظمة، ورغم الموضوعية الظاهرية التي تتصف بها مقاييسه، الا ان استخدام معيار النتائج التنظيمية لقياس فاعلية التدريب يضع أعباء غير واقعية على مايمكن أن يحققه أى نشاط للتدريب. فهذه النتائج كثيرا ماتتحدد ليس فقط بأداء الأفراد ولكن بتدخل الكثير من العوامل الخارجية التي قد لا يكون للفرد سيطرة عليها ولا لبرنامج التدريب القدرة على التحكم فيها.

## الفصل الرابع

### استعراض وتحليل نتائج استثمارات الاستبيان

بلغ عدد الاستثمارات التي تم استيفاؤها من الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي خمس استثمارات، في حين بلغ عدد الاستثمارات المستوفاة بياناتها عن الجمعيات التعاونية عشرين استثماراً.

وفيما يلي عرض لأهم النتائج التي تم التوصل اليها في ضوء تحليل تلك الاستثمارات<sup>(٥)</sup>.

**أولاً - نتائج تحليل استثمارة الاستبيان الموجهة الى الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون بدول المجلس.**

#### (١) المستوى الإداري لقطاع التعاون ودوره :

يتبين من خلال تحليل معطيات الاستبيان، ان وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي هي الوزارات المعنية بالاشراف على قطاع التعاون في هذه الدول، كما يتبين بأن الجهاز المختص بهذا الاشراف هو على مستوى الادارة ضمن هيكل الوزارة في كل من الامارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وقطر والكويت، في حين هو على مستوى قسم في البحرين.

وترسم القوانين والتشريعات الرسمية حركة التعاونيات بكل دول المجلس حيث تقوم الجهات الادارية بممارسة العديد من الاختصاصات الاجرائية المتمثلة في التسجيل والشهر وفقاً للاجراءات المعمول بها في كل دولة من دول المجلس، هذا بالإضافة الى ما تقوم به هذه الجهات من ممارسة بعض الاختصاصات الرقابية على أعمال الجمعيات التعاونية والتي يتمثل معظمها في الرقابة والتفتيش على أعمال التعاونيات، وحضور الجمعيات العمومية، ومراجعة ومناقشة ميزانيات الجمعيات التعاونية والتأكد من أن العمل بها يسير وفق القوانين والقواعد المعمول بها.

(٥) راجع استمارتي الاستبيان ضمن ملحق هذه الدراسة.

## (٢) الدعم الحكومي للجمعيات التعاونية :

أظهرت نتائج الاستبيان أن جميع دول المجلس تقدم الدعم الى الجمعيات التعاونية في صور مختلفة، حيث تقدم دعماً تشريعياً وقانونياً، إضافة الى الدعم الفني والإداري، كما تقدم كل من الإمارات والسعودية وقطر والكويت الدعم المادي والمالي والذي يتمثل أغلبه في المساهمة أو إنشاء مقر للجمعيات التعاونية، كما تقدم كل من المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، قطر الدعم في مجال التدريب التعاوني، بينما تقدم كل من المملكة العربية السعودية والكويت الدعم في مجال التوعية والتثقيف التعاوني.

إلا أنه ومع مايتضح من العرض السابق، من تقديم دول المجلس الدعم في مختلف صورته الى الجمعيات التعاونية، مع تفاوت هذا الدعم بين دولة وأخرى، إلا أن الدعم المقدم من الأجهزة الرسمية في مجال التوعية والتثقيف التعاوني يظل أقل المجالات دعماً.

## (٣) دور الجهات الرسمية المعنية في مجال التثقيف والتدريب التعاوني :

أظهرت نتائج الاستبيان أن الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون تقوم ببعض المهام والتي تختلف من دولة الى أخرى في مجال كل من التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني، ويمكن بيان دور هذه الجهات في المجالات الآتية.

### ١ - تخصيص أقسام للتوعية والتدريب التعاوني :

خصصت الجهات الرسمية في كل من المملكة العربية السعودية والكويت وقطر أقساماً للتوعية والتدريب التعاوني حيث بلغ عدد هذه المراكز والأقسام أربعة، مركزان للتدريب أحدهما بالمملكة العربية السعودية والآخر بالكويت، وقسمان في مجال التوعية والتثقيف التعاوني أحدهما بالكويت والآخر بقطر، بينما تفتقر بقية الدول الى مثل هذه الأقسام والمراكز.

## ٢ - الدورات التدريبية :

تقوم الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون في كل من المملكة العربية السعودية والكويت والامارات العربية المتحدة بترتيب لقاءات ودورات في مجال التوعية والتثقيف التعاوني على شكل محاضرات أو ندوات أو عرض افلام، كذلك اصدار النشرات والكتيبات الخاصة بالتعاونيين، بالاضافة الى التنسيق مع وسائل الاعلام المختلفة وخاصة الاذاعة والتلفزيون في تقديم البرامج الاذاعية والتلفزيونية في مجال التثقيف التعاوني، بينما تفتقد الدول الاخرى الى مثل هذه اللقاءات وهذا التنسيق.

## ٣ - الخطط المبرمجة :

في الوقت الذي يبدو افتقار جميع دول المجلس الى الخطط المبرمجة في مجال التوعية والتثقيف التعاوني، فان المملكة العربية السعودية تنفرد بوضع مثل هذه الخطط، حيث اشارت الى أن خطتها للعام القادم تشتمل على اقامة دورات تدريبية لكل من رؤساء مجالس ادارات الجمعيات التعاونية، ومراقبي العهد وأمناء السر.

وعلى الرغم من ان استمارة الاستبيان الخاصة بالكويت أظهرت عدم وجود خطة مبرمجة للعام القادم في مجال التثقيف والتدريب التعاوني، الا انها أبرزت انها تعتمد في ذلك على اجراء اللقاءات والبرامج الاذاعية والتلفزيونية، وبعض المقالات الصحفية بالاضافة الى توعية الطلاب في المرحلة الابتدائية والمتوسطة بمفهوم التعاون والجمعيات التعاونية عن طريق اعداد شرائط فيديو أعدت لهذا الغرض.

كما أظهرت نتائج الاستبيان أن كل من المملكة العربية السعودية والامارات العربية المتحدة هما الدولتان اللتان تقدمان الدعم أو الحوافز للجمعيات التي تخصص جزءاً من أرباحها للانفاق منها على التثقيف والتدريب التعاوني.

#### ٤ - الأنشطة المنفذة في مجال التثقيف والتدريب التعاوني :

تفيد نتائج الاستبيان أن دولة الكويت قد نفذت عددا من البرامج والأنشطة مع جهات أخرى خليجية وعربية وأجنبية، حيث أقامت حلقتين دراسيتين وأربع دورات تدريبية، اثنتان منهما محلية والأخرتان تخصصية وقد بلغ عدد المستفيدين من هذه الأنشطة ٢٢٢ عضواً، بينما بلغ عدد الخبراء ٦ خبراء.

كما نفذت البحرين برنامجين في هذا المجال بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية، استفاد منها ثمانية أعضاء وتم الاستعانة بخبيرين. أما دولة الامارات العربية المتحدة فقد نفذت دورة تعاونية، ومؤتمراً تعاونياً، وندوة عن الحركة التعاونية، بالإضافة الى اجتماع خليجي تنسيقي للمهتمين والمشرفين على الجمعيات التعاونية، أما دولة قطر فقد استضافت ندوة حول دور الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي التي نظمها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون في عام ١٩٨٧، أما المملكة العربية السعودية فقد نفذت عدة برامج تدريبية ذات العلاقة بالعمل التعاوني وقد استفاد منها مايربو على ٢٠٤ من الجهاز الحكومي و ١٨٢ من أعضاء الجمعيات التعاونية وقد ساهم في هذه الدورات عدد من الخبراء المحليين والخارجيين في مجال نشر الوعي التعاوني.

#### (٤) احتياجات النهوض بمجال التوعية والتثقيف التعاوني :

باستثناء المملكة العربية السعودية، فقد أفادت الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون في جميع دول المجلس، بأن احتياجاتها للنهوض بدورها ومهامها في مجال التوعية والتثقيف التعاوني، تتمثل في الاولويات التالية :

١ - ضرورة الاستعانة بخبراء متخصصين في هذا المجال، والقيام بعمل دورات تدريبية للقائمين على شؤون التعاون وفقاً للاحتياجات الفعلية للاعضاء حتى يمكن رفع كفاءة الاداء بالجمعيات التعاونية لدول المجلس.

٢ - ضرورة زيادة ورصد الأموال اللازمة لاقامة مثل هذه الدورات من انتداب خبراء وتوفير أجهزة سمعية وبصرية، وإنشاء مراكز للتدريب وتشجيع وتحفيز المدربين على الانخراط في العملية التدريبية.

٣ - العمل على نشر الوعي التعاوني من خلال إجراء اللقاءات واقامة الندوات مع أهمية وضرورة التنسيق بين الجمعيات التعاونية المختلفة ووسائل الاعلام.

(٥) العقبات الرئيسية التي تعترض الجهات الرسمية عن القيام بدورها المنشود :

أجمعت كل دول المجلس - باستثناء المملكة العربية السعودية - على أن الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون بدول المجلس يواجهها العديد من العقبات، والتي يمكن ترتيب أهميتها على النحو التالي :

١ - عدم توافر الاعتمادات المالية اللازمة والكافية للانفاق على الدورات والانشطة التدريبية.

٢ - عدم توافر مراكز التدريب المناسبة والمجهزة لخدمة هذه الانشطة.

٣ - عدم توافر الخبراء المتخصصين في المجال التعاوني.

٤ - ضعف مشاركة المواطنين في العمل التعاوني.

(٦) مؤشرات أخرى :

١ - في مجال التوعية والتثقيف التعاوني :

أظهرت نتائج الاستبيان أن الجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون في كل من الامارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والكويت تقوم باصدار نشرات ومجلات وكتيبات تثقيفية وتعد برامج اذاعية وتلفزيونية تتصل بهذا المجال، كما تقوم بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للقيام بمهمة التوعية والتثقيف التعاوني معها خاصة وزارة التربية والتعليم ووزارة الاعلام.

كما انفردت كل من المملكة العربية السعودية والامارات العربية المتحدة بالافادة عن توافر مكتبة أو قسم لدى الجهة الرسمية المختصة، يحتوى على معلومات وبيانات وكتب خاصة بالثقافة التعاونية محليا وخليجيا وعربيا وعالميا، يمكن الاستفادة منه كمصدر للمعلومات والثقافة التعاونية.

## ٢ - في مجال التدريب التعاوني :

انفردت الكويت بتوفير قسم للتدريب التعاوني ضمن الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون، كما أفادت كل من الامارات العربية المتحدة والبحرين والمملكة العربية السعودية والكويت عن تلقي العاملين والموظفين في الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون دورات تدريبية داخل وخارج القطر. أما عن علاقة الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون بمراكز ومعاهد التدريب التعاوني على المستويين العربي والعالمي، فقد أفادت كل من المملكة العربية السعودية، والامارات العربية المتحدة عن وجود مثل هذه العلاقة.

كما تبين بأن لدى كل من المملكة العربية السعودية والكويت خطة دورية تعمل الجهة الرسمية المختصة على تنفيذها في مجال التدريب التعاوني .

وعن مساهمات الجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون في تنفيذ أنشطة وبرامج تدريبية تعاونية، فقد أفادت المملكة العربية السعودية انها نفذت عددا من البرامج التدريبية استفاد منها ٢٠٤ من الجهاز الحكومي و ١٨٢ من الجمعيات التعاونية، وساهم فيها عدد من الخبراء المحليين والخارجيين، أما الكويت فقد نفذت دورتين تدريبيتين استفاد منها ٢٢ متدربا، بالإضافة الى حلقتين دراسيتين استفاد منها ١١٦ دارسا وحضرها أربعة خبراء، أما البحرين فقد نفذت دورة تدريبية شارك فيها ١٢ عضوا، وحضرها خبير واحد، بالإضافة الى القيام بجولة استطلاعية لكل من قبرص والكويت شارك فيها ٢١ عضوا وخبيرين. كما نفذت الامارات العربية المتحدة برنامجا واحدا شاركت فيه ثلاث جهات رسمية.

## ثانياً - نتائج تحليل استمارات الاستبيان الموجهة الى الجمعيات التعاونية بدول المجلس :

بلغ عدد الجمعيات التعاونية التي قامت باستيفاء استمارات الاستبيان عشرين جمعية، منها تسع عشرة جمعية استهلاكية، وجمعية واحدة حرفية، وقد بلغ عدد الجمعيات التي قامت باستيفاء استمارات الاستبيان بدولة

قطر ثمان جمعيات استهلاكية بلغ عدد أعضائها ١٠١٢٠ عضوا يمثلون حوالي (٩١٪) من اجمالي عدد أعضاء الجمعيات الاستهلاكية بقطر. أما في الكويت فقد بلغ عدد الجمعيات التي قامت باستيفاء استثمارات الاستبيان أربع جمعيات، وقد بلغ عدد أعضاء هذه الجمعيات ١٢٢٥٦ عضوا يمثلون حوالي (٧٪) من اجمالي أعضاء الجمعيات الاستهلاكية بالكويت. وفي البحرين استوفت ثلاث جمعيات استهلاكية استثمارات الاستبيان وقد بلغ عدد أعضاء هذه الجمعيات ٩٢٢٦ عضوا يمثلون حوالي (٦٠٪) من عدد أعضاء الجمعيات الاستهلاكية بالبحرين. كما بلغ عدد الجمعيات التي قامت باستيفاء استثمارات الاستبيان خمس جمعيات بالامارات العربية المتحدة منها أربع جمعيات استهلاكية بلغ عدد أعضائها ٢١٧٢ عضوا يمثلون حوالي (٣٦٪) من اجمالي عدد الاعضاء بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية، بالاضافة الى جمعية حرفية بلغ عدد أعضائها ٧٢ عضوا يمثلون حوالي (١٧٪) من اجمالي عدد أعضاء جمعية صيادي الاسماك بالامارات.

هذا ولا توجد بين الاستثمارات المقدمة استثمارات تخص الجمعيات التعاونية بالمملكة العربية السعودية على الرغم من أهمية ونجاح الحركة التعاونية فيها.

وفيما يلي تحليل مركز لنتائج تلك الاستثمارات :

### (١) في مجال الدعم الحكومي للتعاونيات :

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الجمعيات محل الدراسة قد حصلت على دعم حكومي بأنواعه المختلفة، وقد حظى الدعم المادي والمتمثل في تخصيص أرض أو انشاء مقر بالمرتبة الاولى من بين أنواع الدعم المقدمة لهذه الجمعيات، حيث حصل على هذا النوع من الدعم ثمان عشرة جمعية تمثل حوالي (٩٠٪) من اجمالي عدد الجمعيات المدروسة، بينما يأتي الدعم القانوني والتشريعي في المرتبة الثانية، حيث أن عدد الجمعيات التي حصلت على هذا النوع من الدعم ١٥ جمعية تمثل (٧٥٪) من اجمالي عدد الجمعيات محل الدراسة، أما الانواع الاخرى من الدعم فقد اشارت النتائج الى تلقي ثلاث جمعيات دعما فنيا واداريا، وثلاث جمعيات أخرى دعما اعلاميا، بينما لم تحصل جمعية واحدة على دعم تثقيفي وتدريبى، في حين تشير النتائج الى أن خمس جمعيات حصلت على دعم مادي مباشر، وأن جمعيتين قد حصلتا على الدعم في صورة اعفاءات جمركية، وجمعية واحدة



على دعم في صورة ميزات تصديرية، بالإضافة الى جمعية أخرى حصلت على الدعم في صورة اعفاءات في الضرائب أو النقل.

كما يتضح من العرض السابق، ان معظم الجمعيات التعاونية محل الدراسة قد تلقت دعمها في بداية انشائها سواء في صورته المادية أو التشريعية، بينما لا يمتد هذا الدعم لمعظم الجمعيات خلال سنوات عمل الجمعية، ومن ثم فان الدعم الذي تلقتة هذه الجمعيات في النواحي الادارية والاعلامية والتثقيفية والتدريبية يمكن اعتباره دعماً غير مستمر.

## (٢) في مجال التثقيف التعاوني :

### ١- اصدار أو تلقي المنشورات التثقيفية :

أظهرت نتائج الاستبيان أن ثمان جمعيات تمثل (٤٠٪) من اجمالي عدد الجمعيات موضوع الدراسة تقوم باصدار أو تلقي المنشورات أو المجلات من الاتحادات التابعة لها. كما أن أربع جمعيات تمثل (٢٠٪) من اجمالي عدد الجمعيات المدروسة تمتلك مكتبة أو قسماً تجمع فيه كل مايتصل باصدارات الثقافة والتوعية التعاونية.

من العرض السابق يتضح ضعف المقومات الأساسية اللازمة لنشر الوعي التعاوني بين الغالبية العظمى من الجمعيات التعاونية.

### ٢- المشاركة والمساهمة في البرامج التي تتصل بالتوعية والتثقيف التعاوني :

تبين نتائج تحليل الاستبيان أن ١٥ جمعية تمثل (٧٥٪) من اجمالي عدد الجمعيات موضوع الدراسة تشارك أو تساهم في البرامج التي تتصل بالتوعية والتثقيف التعاوني من خلال الندوات الداخلية والخارجية، وحضور الدورات التدريبية، وكذا البرامج الاذاعية والتلفزيونية، ولعل من أبرز هذه الأنشطة هو مسابقة رمضان عن التعاون في دولة قطر اشتركت فيها ست جمعيات قطرية، بالإضافة الى الاستبيان الذي قامت به إحدى الجمعيات مع جامعة قطر. كما أن جمعيتين من الكويت تقومان باصدار مجلة دورية، كما تقوم جمعية تعاونية في البحرين باصدار نشرة دورية داخلية.

وعن مدى استفادة الجمعيات التعاونية محل الدراسة من البرامج والأنشطة التي نفذتها جهات أخرى (محلية - خليجية - عربية)، تشير النتائج أن بالبحرين ثلاث جمعيات شاركت وساهمت في اجتماعين تنسيقيين وحلقة دراسية وست ندوات، وشارك فيها ٢٢ عضواً بمجلس إدارة، وعشرون من كل من أعضاء اللجان والجمعية العمومية، كما أفادت إحدى الجمعيات بالامارات العربية المتحدة عن مشاركتها في اجتماع خليجي عن التعاون.

## ٢ - احتياجات الجمعيات التعاونية في مجال التوعية والتثقيف التعاوني :

بتحليل احتياجات الجمعيات موضوع الدراسة في مجال التثقيف التعاوني، تبين أن الغالبية العظمى من هذه الجمعيات ترتب احتياجاتها على النحو التالي :

أ - توعية الجمهور بالتعاون ودوره في خدمة الأعضاء من جانب، وفي تنمية المجتمع من جانب آخر، وحثه على المشاركة والانضمام الى التعاونيات وذلك من خلال وسائل الاعلام المختلفة واصدار النشرات واقامة الندوات وتعليق الملصقات، واجراء المسابقات.

ب - اقامة دورات تدريبية متخصصة داخلية وخارجية للاعضاء التعاونيين عن طريق خبراء ذوي مهارات خاصة في مجال العمل الميداني التعاوني مع توفير كافة الوسائل الفنية والمادية اللازمة لانجاح هذه الدورات حتى يمكن رفع كفاءة الاداء بالجمعيات التعاونية.

ج - تبادل الخبرات التعاونية مع الدول المختلفة بوجه عام، وفيما بين دول مجلس التعاون الخليجي بوجه خاص وذلك للوقوف على التجارب الناجحة والتي يمكن تعميمها والاستفادة منها.

د - اجراء الدراسات والأبحاث العلمية المستمرة حول الجمعيات التعاونية لرصد مايعترضها من صعوبات ومعوقات واقتراح سبل دعمها وزيادة فعاليتها ورفع مستوى ادائها.

هـ - تقديم الدعم الدائم والمستمر للجمعيات التعاونية وخاصة في مجال التوعية والتثقيف التعاوني.

## ٤ - أهم العقبات التي تواجه الجمعيات التعاونية في مجال التوعية والتثقيف التعاوني :

أظهرت نتائج الاستبيان أن كل جمعية من الجمعيات يقابلها العديد من العقبات، وبتحليل وترتيب هذه العقبات أفادت ١٢ جمعية تمثل (٦٠٪) من عدد الجمعيات محل الدراسة أن في مقدمة هذه العقبات، عدم توافر الامكانيات المالية والفنية، فضلا عن الافتقار الى الكوادر البشرية المؤهلة للعمل التعاوني.

كما أن ثمان جمعيات تمثل (٤٠٪) من عدد الجمعيات المدروسة أرجعت هذه العقبات الى صعوبة الاحتكاك الخارجي ونقص الخبرات الدولية، كما أوضحت ست من هذه الجمعيات أن إحدى العقبات التي تواجه الجمعيات التعاونية هي عدم اقبال الأعضاء في العمل التعاوني. كما أرجعت أربع جمعيات هذه العقبات الى ضعف الدور الذي تقوم به الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون في هذا المجال.

## (٢) في مجال التدريب التعاوني :

### ١ - مشاركة ومساهمة اعضاء الجمعية في الدورات التدريبية :

أظهرت نتائج الاستبيان بأن سبع جمعيات تمثل (٣٥٪) من اجمالي عدد الجمعيات التي تمت دراستها قد تلقى بعض أعضائها دورات تدريبية في مختلف المجالات، أربع منها بالكويت وثلاث بالبحرين، بينما تبين استمارات الاستبيان عدم تلقى أعضاء الجمعيات التعاونية في كل من الامارات العربية المتحدة وقطر دورات تدريبية في هذا المجال.

كما تشير نتائج الاستبيان أيضا أنه لا يوجد من بين الجمعيات المدروسة جمعية قامت بتنفيذ دورة من هذه الدورات، بينما نفذت مثل هذه الدورات جهات أخرى واستفادت منها هذه الجمعيات، حيث شاركت إحدى الجمعيات بالكويت في ثلاث دورات عن ادارة الوقت، اتخاذ القرارات، الرقابة الادارية، استفاد منها أربعة من أعضاء مجلس الادارة وعضو جمعية عمومية. أما في البحرين فقد تبين ان إحدى الجمعيات شاركت في دورات تدريبية استفاد منها ٢٥ عضو مجلس ادارة، وتسعة من أعضاء اللجان، وعشرة من أعضاء الجمعية العمومية، كما أفادت جمعية أخرى عن تنظيم دورة في المحاسبة وأخرى في البيع والتسويق لمدة شهرين لموظفي الجمعيات التعاونية.

## ٢ - احتياجات الجمعيات التعاونية في مجال التدريب التعاوني :

بتحليل نتائج الاستبيان يتبين بأن الاحتياجات التدريبية يمكن ترتيبها حسب الأولوية التالية، وفقا لتقدير الجمعيات موضوع الدراسة :

- أ - توفير ورصد الأموال اللازمة لاقامة دورات تدريبية ناجحة.
- ب - ضرورة توفير الوسائل السمعية والبصرية المساعدة للتدريب (المعينات).
- ج - ضرورة توفير المدربين ذوي المهارة العالية لانجاح العملية التدريبية.
- د - توفير اماكن مناسبة ومجهزة لاقامة الدورات التدريبية.

## ٣ - أهم العقبات التي تواجه الجمعيات التعاونية في مجال التدريب التعاوني :

يمكن ترتيب أهم ما يواجه الجمعيات التعاونية من عقبات في مجال التدريب التعاوني، وفقا لنتائج الاستبيان، على النحو التالي :

- أ - الافتقار الى الأموال اللازمة لاقامة الدورات التدريبية بالجمعيات التعاونية.
- ب - عدم توافر البرامج التدريبية التي تناسب الأعضاء من قبل الجهة المعنية بشؤون التعاون.
- ج - افتقار الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون الى التنسيق مع الجمعيات التعاونية في اقامة مثل هذه الدورات.
- د - ضعف مساهمة وسائل الاعلام في ابراز أهمية التدريب التعاوني.
- هـ - قلة الأيدي العاملة المحلية في مجال التعاونيات، وعدم استمرار اليد العاملة الأجنبية لمدة طويلة.

## الفصل الخامس

### مؤشرات وتوصيات الدراسة

بعد استعراض الموضوعات التي تناولتها الدراسة ونتائج استثمارات الاستبيان، وكذلك الدراسات السابقة التي أعدها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية<sup>(٢٥)</sup>، يمكن استخلاص مؤشرات وتوصيات هذه الدراسة باعتبارها امتداداً للدراسات السابقة بحيث تشكل في المستقبل اطار عمل للتعاونيات في مجالات كل من التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني.

#### أولاً - المؤشرات :

١ - وجود تشابه كبير في القطاعات الرئيسية للنشاط الاقتصادي بدول المجلس، إذ يعتمد النشاط الاقتصادي بصفة أساسية على قطاع التعدين وقطاع الصناعات التحويلية في تكوين الناتج المحلي الاجمالي، ورغم هذا التشابه الا ان هناك تعاوناً بين هذه الدول في متوسط نصيب الفرد من هذا الناتج.

٢ - ان احدى المشاكل الرئيسية التي يمكن ان تواجه دول المجلس في المدى البعيد هو اعتماد اقتصادها على النفط، وهو مورد غير متجدد بالاضافة الى ان امكانية تصديره تتوقف على تكلفة انتاجه، وعلى عوامل خارجية كالتقلبات في أسواق النفط العالمية وعدم استقرار صرف العملات الأجنبية الرئيسية ومن ثم فان على دول المجلس استغلال مواردها الحالية أفضل استخدام ممكن حتى يمكن احداث تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة، خاصة وأن تماثل ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية يجعلها تخضع لمعايير تنموية تكاد تكون واحدة.

٣ - ضعف التبادل التجاري بين دول المجلس وباقي الدول العربية والاسلامية الأخرى بالقياس للدول الأجنبية.

(٢٥) المكتب التنفيذي ، الحركة التعاونية - مصدر سابق.

- ٤ - على الرغم من ان القطاع الخاص يلعب دورا بارزا في النشاط الاقتصادي بدول المجلس الا ان الحركة التعاونية فيها وباعتبارها أحد أنشطة القطاع الخاص بدول المجلس فيها - ورغم تطورها الملحوظ - مازالت عاجزة عن أداء دورها بالشكل المطلوب نتيجة العقبات التي تقابل التعاونيات بشكل عام وتعاونيات دول المجلس بشكل خاص.
- ٥ - أدى تفاوت ظروف ونشأة الحركة التعاونية بدول المجلس، الى بروز اختلاف بين هذه الدول في تكوين الهياكل التعاونية والأنشطة التي تؤديها هذه التعاونيات.
- ٦ - انعدام الدور الذي يمكن أن تلعبه التعاونيات في قطاع الصناعات التحويلية كالمنتجات النفطية المكررة والبتروكيماويات والأسمدة الكيماوية والأسمنت، حيث يعتبر هذا القطاع من أهم قطاعات الاقتصاد القومي بدول المجلس بعد قطاع التعدين (النفط والغاز الطبيعي).
- ٧ - على الرغم من أن وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي هي الوزارات المعنية بشؤون التعاون، الا ان المستوى الاداري للجهات الرسمية المختصة فيها في هذا المجال يظل متفاوتا ضمن هيكل تلك الوزارات ما بين ادارة وقسم.
- ٨ - ان الجهات الادارية الرسمية المعنية بشؤون التعاون في دول المجلس تقدم الدعم الفني والمالي للجمعيات التعاونية في بداية انشائها، الا ان الدعم المقدم في مجال التثقيف والتوعية التعاونية، وكذلك التدريب التعاوني لا يتناسب وأهمية هذه الأنشطة.
- ٩ - عدم كفاية البرامج التثقيفية والاذاعية والتلفزيونية، وكذلك النشرات والمجلات والكتيبات، والندوات واللقاءات المختصة لنشر الوعي التعاوني بين المواطنين، سواء تلك التي قامت بها الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون أو الجمعيات التعاونية في بعض دول المجلس.
- ١٠ - عدم كفاية الدورات التدريبية الهادفة الى رفع كفاءة الاداء للعاملين بالتعاونيات في دول المجلس والتي قامت بها أو شاركت في تنفيذها

الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون أو الجمعيات التعاونية في بعض تلك الدول.

١١ - عدم وجود خطة واضحة المعالم ومحددة الأهداف في معظم دول المجلس والتي تستهدف نشر الوعي التعاوني من جانب، ورفع كفاءة أداء العاملين بالجمعيات التعاونية من جانب آخر.

١٢ - ضعف العلاقات الخارجية للجهات المعنية بشؤون التعاون في معظم دول المجلس بمراكز ومعاهد التدريب التعاوني والخبراء التعاونيين على المستويين العربي والعالمي، الأمر الذي يجعل الحركة التعاونية بدول المجلس عاجزة عن مسايرة حركة التطور العالمي في المجال التعاوني.

١٣ - من أهم المعوقات التي تعترض الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون في بعض دول المجلس عن أداء دورها المنشود في مجال التوعية والتثقيف التعاوني هو عدم مشاركة المواطنين في العمل التعاوني، وهذا يرجع إلى عدم وجود خطة منظمة وبرامج معدة بشكل جيد تستهدف التأثير على المواطنين وحثهم على العمل التعاوني، وكذلك افتقار المناهج التعليمية في غالبية مراحلها لمواد خاصة بالتعاون. بالإضافة إلى انعدام التنسيق بين الحركة التعاونية وبين الأجهزة المسؤولة عن الإعلام والتثقيف.

١٤ - من أهم المعوقات التي تعترض الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون في معظم دول المجلس في مجال التدريب التعاوني هو عدم تخصيص امکانيات اللازمة لإنشاء مراكز التدريب المتخصصة والمجهزة بكافة الوسائل السمعية والبصرية اللازمة لانجاح العملية التدريبية، وكذلك عدم توافر الخبراء المتخصصين في هذا المجال.

١٥ - ضعف استجابة أعضاء التعاونيات في معظم دول المجلس للمشاركة والمساهمة في البرامج التي تساعد على نشر الوعي التعاوني، وكذلك في الدورات التدريبية المتخصصة إذا ما أتاحت لهم هذه الفرصة.

## ثانياً - التوصيات :

### ( ١ ) على المستوى الخليجي :

١ - أن يكون للتعاون دور رئيسي في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول المجلس في مختلف المجالات الانتاجية والتسويقية، وعلى النحو الذي يعزز دور القطاع التعاوني في المساهمة في الناتج المحلي الاجمالي.

٢ - تشجيع واعطاء دور للتعاونيات للدخول في مجالات جديدة تتفق والظروف الاقتصادية لدول المجلس، خاصة فيما يتعلق بقطاع الصناعات التحويلية، والذي يمكن ان يميز الحركة التعاونية بأقطار دول الخليج العربية عن باقي دول العالم.

٣ - توحيد المستوى التنظيمي للجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون ليكون على مستوى الادارة في جميع دول المجلس، مع تخصيص قسم للتوعية والتثقيف التعاوني، وقسم آخر للتدريب التعاوني بهذه الادارات.

٤ - التأكيد على ماسبقت التوصية به في ندوة دور الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي، والتي نظمها المكتب التنفيذي عام ١٩٨٧م من ضرورة ادراج مادة التعاون كمقرر دراسي في مراحل التعليم المختلفة بدول المجلس.

٥ - يتولى المكتب التنفيذي اعداد خطة واضحة المعالم ومحددة الاهداف تستهدف نشر الوعي التعاوني من جانب ورفع كفاءة اداء العاملين بالجمعيات التعاونية من جانب آخر، ويجري تعميمها على الدول الأعضاء للاسترشاد بها وتنفيذها حسب امكانيات وظروف كل دولة.

٦ - السعي الى انشاء اتحاد عام للتعاونيات بدول مجلس التعاون الخليجي يكون مهمته تدعيم وتعزيز الحركة التعاونية، والحفاظ على مصالحها وابرار دورها في خدمة المجتمع الخليجي، وذلك في اطار ماتسعى دول المجلس من تحقيق التكامل الاقتصادي فيما بينها.



٧ - تدعيم وتوثيق العلاقات الخارجية مع المنظمات التعاونية العربية الدولية ومراكز التدريب والمعاهد التعاونية المتخصصة، وذلك من أجل الاستعانة بالخبراء الدوليين، وتبادل اللقاءات والدورات والزيارات معها، الى جانب الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في المجال التعاوني.

## (٢) على المستوى القطري :

١ - على صعيد الجهات الرسمية :

أ - ينشأ بكل جهة من الجهات المعنية بدول المجلس قسم خاص بالثقيف التعاوني وآخر للتدريب التعاوني تكون مهمة كل منهما التخطيط والتنسيق بين الجمعيات التعاونية المختلفة لاعداد وتنفيذ البرامج التدريبية والتثقيفية التي من شأنها زيادة الوعي التعاوني للمواطنين وتنشيط العمل التعاوني، ورفع كفاءة الاداء بالجمعيات التعاونية.

ب - تعزيز الدور الذي تلعبه الجهة الرسمية الادارية في دعم الحركة التعاونية في دول المجلس خاصة فيما يتعلق بمجال الثقيف والتوعية والتدريب التعاوني، بحيث يتم تخصيص نسبة من ميزانيتها للانفاق الدائم والمستمر على مثل هذه الدورات، وكذلك اقامة الندوات واصدار النشرات والكتيبات اللازمة لزيادة الوعي التعاوني لدى المواطنين وأعضاء التعاونيات.

ج - التخطيط والتنسيق بين الجهات الرسمية المعنية بشؤون التعاون وكل من الجهات ذات العلاقة الخاصة بالثقيف التعاوني وخاصة وزارة التربية والتعليم ووزارة الاعلام والعمل على وضع خطة سنوية من شأنها زيادة الوعي التعاوني وابرار أهميته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدول المجلس.

د - تخصيص نسبة من ميزانية الجهة الرسمية الادارية للعمل على انشاء واقامة المراكز التثقيفية والتدريبية وتجهيزها بالاحتياجات التدريبية المناسبة والتي تؤدي الى رفع كفاءة أداء العملية التثقيفية والتدريبية.

هـ - التنسيق والتخطيط مع مراكز البحث العلمي والجامعات وبيوت الخبرة المحلية والعالمية في اعداد الدراسات والبحوث الخاصة بالتعاونيات، مع رصد الميزانية الخاصة لذلك.

## ٢ - على صعيد التعاونيات :

أ - محاولة اعتماد الجمعيات على نفسها في تدبير احتياجاتها الحالية في ميادين التثقيف والتدريب التعاوني وذلك من خلال تخصيص نسبة من ارباحها لتحقيق ذلك، اذا لم تقدم لها الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون الدعم اللازم في هذا المجال.

ب - ضرورة ان يتوافر لكل جمعية قسم أو مكتبة يختص باصدار أو تلقي وعرض النشرات والكتيبات والملصقات الخاصة بنشر الوعي التعاوني.

ج - الحرص على اتاحة الفرصة لمشاركة اعضاء مجلس الادارة وأعضاء الجمعية العمومية والجهاز الفني بالجمعيات التعاونية في الدورات التدريبية التي تقيمها جهات داخلية أو خارجية عن التعاون.

د - ضرورة تبادل الخبرات واللقاءات بين اعضاء الجمعيات التعاونية المختلفة للتنسيق فيما بينهم وذلك بهدف توحيد جهودهم لتذليل العقبات التي تعترض نشاطهم.

هـ - اتباع اسس الادارة الحديثة في ادارة التعاونيات واستخدام المؤشرات الاقتصادية في تقييم أعمال التعاونيات.

و - وضع برنامج لتثقيف وتوعية الأعضاء من خلال اجتماع الجمعيات العمومية واللقاءات الدورية.

ز - اتاحة الفرصة امام الاعضاء، لمزيد من المشاركة في تطوير اداء الجمعية من خلال ابداء الرأي ومناقشة المشكلات والتوصل الى الحلول المناسبة لها اثناء التعامل مع الجمعية.



## ملحق البحث

- استبيان حول التثقيف والتدريب التعاوني  
موجه للجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون
- استبيان حول التثقيف والتدريب التعاوني  
موجه للجمعيات التعاونية



المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

استبيان  
حول التثقيف والتدريب التعاوني  
موجه  
للجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون

الدولة :  
اسم المسؤول عن استيفاء  
بيانات الاستبيان :  
وظيفته :

## استبيان موجه للجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون

تنفيذا لقرار صادر عن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته العاشرة، يقوم المكتب التنفيذي بالتحضير لتنظيم ندوة حول (التثقيف والتدريب التعاوني) خلال النصف الثاني من عام ١٩٩٣.

وإذ تقرر أن تكون الورقة الأساسية لتلك الندوة هي دراسة مسحية يصدرها المكتب حول واقع التثقيف والتدريب التعاوني بالدول الاعضاء واحتياجاتها الفعلية.

وعليه فقد تم اعداد هذا الاستبيان بهدف جمع المعلومات والبيانات من الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون والتعرف على واقع احتياجاتها والعقبات التي تعترض طريقها في مجالي التثقيف والتدريب التعاوني من خلال استيفاء البيانات المطلوبة والاجابة على الاسئلة التالية مع وضع علامة (√) للاجابة المناسبة في الأماكن المخصصة لذلك.

هذا برجاء موافاة المكتب التنفيذي بهذا الاستبيان بعد استيفاء بياناته وذلك في موعد غايته منتصف شهر مارس ١٩٩٣.

المكتب التنفيذي

(١) هل توجد وحدة ادارية ضمن هيكل الوزارة مختصة بمسؤولية متابعة شؤون التعاون والجمعيات التعاونية؟

نعم ( ) لا ( )

مستوى واسم الوحدة الادارية (وكالة / ادارة / قسم ... الخ)

---

---

(٢) هل توجد قوانين او تشريعات رسمية خاصة بالجمعيات التعاونية تحدد مهماتها ومجالاتها وعلاقاتها مع الجهات الرسمية ذات العلاقة ؟

نعم ( ) لا ( )

(الرجاء ارفاق تلك القوانين في حالة الاجابة بنعم)

(٣) ماهي أهم المجالات التي تقدم فيها الوزارة الدعم للجمعيات التعاونية ؟

- التوعية والتثقيف التعاوني ( ) الدعم المادي والمالي ( )

- تدريب تعاوني ( ) الدعم الفني والاداري ( )

- دعم تشريعي وقانوني ( )



٤) ماهي أهم المهام والمسؤوليات التي تقوم بها الجهة المختصة بشؤون التعاون تجاه الجمعيات التعاونية ؟

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

( هـ )

( و )

( ز )

٥) هل يوجد قسم أو مسمى وظيفي لمسؤول في الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون مختص في مجال التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم يرجى ذكر اسم القسم أو المسمى الوظيفي للمسؤول المختص عن ذلك).

---

---

---

٦) الرجاء ملء الجدول التالي بالبيانات المطلوبة وفقا لآخر احصائية معتمدة رسميا من جهة الاختصاص بشؤون التعاون :

الرقم	اسم الجمعية	نوعها استهلاكية/حرفية زراعية/اسكان	عدد الأعضاء	سنة التأسيس

(يمكن اضافة صفحات اخرى اذا ماتطلب الأمر ذلك)

## أولاً أسئلة تتصل بمجال التوعية والتثقيف التعاوني

المقصود بالتوعية والتثقيف التعاوني هو نقل المعلومات والمعارف اللازمة لأعضاء التعاونيات بصفة عامة ومساعدتهم في استخدامها لممارسة واجباتهم ومسؤولياتهم من أجل تحقيق أهداف التعاونيات في إطار النظم والقوانين المعمول بها وأدارتهم لها.

(١) هل تقوم الجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون بإصدار نشرات أو مجلات أو كتيبات تثقيفية أو تقدم برامج اذاعية وتلفزيونية تتصل بهذا المجال؟

نعم ( ) لا ( )

(الرجاء ارفاق نسخ من المطبوعات أو بيانات تتعلق بالبرامج الاذاعية والتلفزيونية من حيث تسميتها ومدة ارسالها الاسبوعي)

(٢) هل تقوم الجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة للقيام بمهمة التوعية والتثقيف التعاوني معها خاصة وزارة التربية والتعليم ووزارة الاعلام؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم الرجاء ارفاق المعلومات الخاصة بجهات ومجالات التنسيق القائمة معها).

(٣) هل تمتلك الجهة المختصة بشؤون التعاون مكتبة أو قسما يحتوي على معلومات وبيانات وكتب خاصة بالثقافة التعاونية محليا وخليجيا وعربيا وعالميا يمكن الاستفادة منه كمصدر للمعلومات والثقافة؟

نعم ( ) لا ( )

(٤) هل تقوم الجهة المختصة بالتعاون بترتيب لقاءات ودورات في التوعية والتثقيف التعاوني؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم الرجاء ذكر الوسائل المستخدمة في تنفيذ تلك الأنشطة - محاضرات - ندوات - عرض أفلام ... الخ)

---

---

---

(٥) هل تقوم الجهة الرسمية بالمشاركة والاسهام في نشاطات الجمعيات التعاونية في مجال التوعية والتثقيف التعاوني؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم يرجى ذكر تفاصيل هذه المشاركة والمساهمة)

---

---

(٦) هل تمتلك الجهة الرسمية المختصة بالتعاون سياسة أو خطة مبرمجة في مجال التوعية والتثقيف التعاوني؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم يرجى ارفاق نسخة لآخر سياسة أو خطة مبرمجة معتمدة في هذا المجال)

(٧) هل هناك تشجيع مادي أو دعم متميز للجمعية التي تخصص جزءاً من أرباحها للتوعية والتثقيف التعاوني ؟

نعم ( ) لا ( )

(٨) هل هناك تنسيق وترتيب واهتمام مبرمج مع وسائل الاعلام الرسمية كالاذاعة والتلفزيون والصحافة بشؤون التوعية والتثقيف التعاوني ؟

نعم ( ) لا ( )

(٩) ماهي احتياجات الجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون في مجال التوعية والاعلام التعاوني ؟

ترتب حسب الأولوية في أهميتها :

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

( هـ )

( و )

١٠) ماهي البرامج أو الأنشطة التي نفذتها الجهة المختصة أو قامت بترتيبها مع جهات خليجية - عربية - عالمية؟

البرنامج	الجهة المنفذة	السنة	عدد المستفيدين	عدد الخبراء	مدة البرنامج

١١) ماهي العقبات الرئيسية التي تعترض الجهة الرسمية عن القيام بدورها المنشود في مجال التوعية والتثقيف التعاوني؟

ترتب حسب الأولوية

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

( هـ )

( و )

(١٢) هل هناك برامج وأنشطة في مجال التوعية والتثقيف التعاوني مدرجة للتنفيذ ضمن خطة الجهة المختصة خلال السنة القادمة ؟

نعم ( ) لا ( )

(الرجاء ذكر تلك البرامج والأنشطة في حالة الإجابة بنعم)

---

---

---

## ثانياً أسئلة تتصل بمجال التدريب التعاوني

المقصود بالتدريب التعاوني هو عملية مخططة وتنظيمية ومستمرة وتستهدف التأثير في معلومات وسلوك ومهارات واتجاهات أعضاء التعاونيات وذلك لمساعدتهم في القيام بأدوارهم المختلفة القيادية والوظيفية لتحقيق الأهداف المطلوبة.

(١) هل يوجد قسم بالجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون للتدريب التعاوني؟

نعم ( ) لا ( )

(٢) هل يعمل بالجهة الرسمية المختصة بشؤون التعاون عاملون أو موظفون تلقوا دورات في مجال التدريب التعاوني سواء كانت داخل أو خارج القطر؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم الرجاء ارفاق البيانات المتصلة بهذا الشأن)

(٣) هل تمتلك الجهة الرسمية علاقات مع مراكز ومعاهد التدريب التعاوني على المستويين العربي والعالمي؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم ذكر أسماء وعناوين تلك المراكز والمعاهد)

---

---

---

---



٤) هل هناك خطة دورية تعمل الجهة المختصة بشؤون التعاون على تنفيذها في مجال التدريب التعاوني ؟

نعم ( ) لا ( )

(الرجاء ارفاق المعلومات اللازمة في حالة الاجابة بنعم)

٥) هل سبق أن نفذت أو ساهمت أو شاركت الجهة المختصة بشؤون التعاون بنشاط أو برنامج يتصل بالتدريب التعاوني ؟

عدد الخبراء	عدد المشاركين		السنة	الجهة المنفذة	مكان التنفيذ	البرنامج
	الجمعيات	الجهة				

٦) ماهي احتياجات الجهة المختصة في مجال التدريب التعاوني ؟

ترتب حسب الأولوية في أهميتها :

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

( هـ )

( و )

(٧) ماهي أهم العقبات الرئيسية التي تعترض الجهة المختصة عن القيام بدورها المنشود في مجال التدريب التعاوني ؟

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

(الرجاء ارفاق البيانات والاحصائيات المتعلقة بموضوع الاستبيان ان توفرت).



المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

استبيان  
حول التثقيف والتدريب التعاوني  
موجه  
للجمعيات التعاونية

الدولة : \_\_\_\_\_  
اسم الجمعية : \_\_\_\_\_

## استبيان حول التثقيف والتدريب التعاوني موجه للجمعيات التعاونية

تنفيذا لقرار صادر عن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته العاشرة، يقوم المكتب التنفيذي بالتحضير لتنظيم ندوة حول (التثقيف والتدريب التعاوني) خلال النصف الثاني من عام ١٩٩٣.

واذ تقرر أن تكون الورقة الاساسية لتلك الندوة هي دراسة مسحية يصدرها المكتب حول واقع التثقيف والتدريب التعاوني بالدول الاعضاء واحتياجاتها الفعلية.

وعليه فقد تم اعداد هذا الاستبيان بهدف جمع المعلومات عن الجمعيات التعاونية والتعرف على واقع احتياجاتها والعقبات التي تعترضها في مجالي التثقيف والتدريب التعاوني، من خلال استيفاء البيانات المطلوبة والاجابة على الاسئلة التالية مع وضع علامة (√) للاجابة المناسبة في الأماكن المخصصة لذلك.

هذا برجاء موافاة المكتب التنفيذي، وعن طريق الجهة الرسمية المعنية بشؤون التعاون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بهذا الاستبيان بعد استيفاء بياناته من قبل الجمعية، وذلك في موعد غايته منتصف شهر مارس ١٩٩٣.

المكتب التنفيذي

(١) أسم الجمعية ومنطقة نشاطها :

---

---

---

---

الاتحاد التابعة له الجمعية (ان وجد) :

---

---

---

---

(٢) الرجاء ملء الجدول التالي :

ملاحظات	عدد الأعضاء الحاليين	عدد المؤسسين	سنة التأسيس	نوع الجمعية (استهلاكية، حرفية زراعية ، اسكان)

٣) هل تحصل الجمعية على دعم حكومي ؟

نعم ( ) لا ( )

٤) ما نوع الدعم الحكومي الذي تحصل عليه الجمعية ؟

أ) دعم قانوني تشريعي ( ) ب) دعم فني اداري ( )

ج) دعم اعلامي ( ) د) دعم تثقيفي وتدريبى ( )

هـ) دعم مادي / مالي :

- اعاءات جمركية ( )

- ميزات تصديرية ( )

- دعم مالي مباشر ( )

- دعم مادي - تخصيص أرض لقيام الجمعية أو انشاء مقر لها ( )

- اعاءات في الضرائب - النقل ( )

- دعم آخر يذكر رجاء : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## أولاً أسئلة تتصل بمجال التثقيف التعاوني

المقصود بالتثقيف التعاوني : هو نقل المعلومات والمعارف اللازمة لأعضاء التعاونيات بصفة عامة ومساعدتهم في استخدامها لممارسة واجباتهم ومسؤولياتهم من أجل تحقيق أهداف التعاونيات في إطار النظم والقوانين المعمول بها وإدراكهم لها.

(١) هل تصدر الجمعية نشرة تثقيفية دورية أو تتلقى أي نشرات أو مجلات من الاتحاد التابعة له ؟

نعم ( ) لا ( )

(يرجى إرفاق آخر عدد من إصدارات النشرة ان أمكن ذلك)

(٢) هل تمتلك الجمعية مكتبة أو قسماً تجمع كل مايتصل بإصدارات الثقافة والتوعية التعاونية ؟

نعم ( ) لا ( )

(٣) هل سبق أن قدمت أو ساهمت الجمعية في نشاط أو برنامج يتصل بالتوعية والتثقيف التعاوني ؟

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الإجابة بنعم، يرجى الإيضاح) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



٤) ماهي احتياجات الجمعية في مجال التوعية والتثقيف التعاوني؟  
ترتب حسب الأولوية في أهميتها من وجهة نظر الجمعية :

- ( أ )
- ( ب )
- ( ج )
- ( د )
- ( هـ )
- ( و )

٥) ماهي البرامج أو الأنشطة التي نفذتها الجمعية في هذا المجال؟

( أ ) البرنامج أو النشاط : \_\_\_\_\_

تاريخ التنفيذ : \_\_\_\_\_

الجهات المشاركة فيه : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

الخبراء المستعان بهم : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

( ب ) البرنامج أو النشاط : \_\_\_\_\_

تاريخ التنفيذ : \_\_\_\_\_

الجهات المشاركة فيه : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

الخبراء المستعان بهم : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(يمكن اضافة صفحات أخرى اذا ماتطلب عرض البرامج المنفذة  
من الجمعية)

٦) ماهي البرامج أو الأنشطة التي نفذتها جهات أخرى (محلية - خليجية - عربية - عالمية) في مجال التوعية التعاونية واستفادت منها الجمعية بالمشاركة فيها؟

عدد أعضاء الجمعية المشاركين			السنة	الجهة المنظمة	البرنامج أو النشاط
اعضاء جمعية عمومية	اعضاء لجان	مجلس إدارة			

(٧) أهم العقبات الرئيسية التي تعترض الجمعية عن القيام بدورها المنشود في مجال التوعية والتثقيف التعاوني هي :

- ( ) - عدم وجود امكانيات مالية وفنية
- ( ) - عدم وجود كوادر بشرية مؤهلة لذلك
- ( ) - عدم رغبة الأعضاء أو مشاركتهم السلبية
- ( ) - تقاعس الجهات المشرفة أو سلبيتها أو عدم امكانياتها الفنية والمالية
- ( ) - صعوبة الاحتكاك الخارجي في هذا المجال ونقص خبرات دولية في العمل
- يمكن ذكر عقبات أخرى ان لم يشر اليها أعلاه :

أ -

ب -

ج -

د -

## ثانياً

### أسئلة تتصل بمجال التدريب التعاوني

المقصود بالتدريب التعاوني هو عملية مخططة وتنظيمية ومستمرة تستهدف التأثير في معلومات وسلوك ومهارات واتجاهات اعضاء التعاونيات وذلك لمساعدتهم في القيام بأدوارهم المختلفة القيادية والوظيفية لتحقيق الأهداف المطلوبة

(١) هل يوجد أعضاء في الجمعية تلقوا دورات في مجال التدريب التعاوني :

نعم ( ) لا ( )

(٢) ماهي البرامج أو الأنشطة التي نفذتها الجمعية في مجال التدريب التعاوني ؟

أ) البرنامج أو النشاط : \_\_\_\_\_

تاريخ التنفيذ : \_\_\_\_\_

الجهات المشاركة : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

الخبراء المستعان بهم :

١ -

٢ -

٢ -

٤ -

ب ( البرنامج أو النشاط : \_\_\_\_\_

تاريخ التنفيذ : \_\_\_\_\_

الجهات المشاركة : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

الخبراء المستعان بهم :

١ -

٢ -

٣ -

٤ -

(يمكن اضافة صفحات أخرى اذا ماتطلب عرض البرامج المنفذة من الجمعية ذلك)

٣) ماهي البرامج أو الأنشطة التدريبية التي نفذتها جهات أخرى واستفادت الجمعية من خلال المشاركة فيها؟

مدة البرنامج	عدد أعضاء الجمعية المستفيدين			السنة	الجهة المنظمة	البرنامج أو النشاط
	أعضاء جمعية عمومية	أعضاء لجان	مجلس إدارة			

٤) ماهي احتياجات الجمعية في مجال التدريب التعاوني ؟

يتم ترقيمها حسب الأولوية في أهميتها من وجهة نظر الجمعية :

( ) مدربون

( ) مكان للتدريب

( ) أموال للتدريب

( ) وسائل سمعية وبصرية مساعدة للتدريب (معينات)

( ) احتياجات أخرى تذكر : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

٤) ماهي العقبات الرئيسية التي تعترض الجمعية في مجال التدريب التعاوني ؟

( أ )

( ب )

( ج )

( د )

( هـ )

( و )

( ز )

(الرجاء إرفاق أي تقارير أو بيانات أخرى قامت بها الجمعية ومتصلة بموضوع التثقيف والتدريب التعاوني) .

## المراجع

- ١ - أحمد صقر عاشور (دكتور)، ادارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي - دار النهضة العربية - بيروت - ١٩٨٣.
- ٢ - الأمانة العامة لاتحاد الغرف العربية الخليجية : تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في دول الخليج العربية - الدمام - ١٩٨٩.
- ٣ - الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية : التعاون - فصلية فكرية شاملة - اعداد مختلفة.
- ٤ - الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية : النشرة الاقتصادية - العدد الخامس - الرياض - ١٩٩٠.
- ٥ - برنامج الأمم المتحدة الانمائي : تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢.
- ٦ - جابر جاد عبدالرحمن (دكتور) : اقتصاديات التعاون الجزء الأول في البنين التعاوني - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٧٠.
- ٧ - جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية : مجلة ربع سنوية - اعداد متفرقة.
- ٨ - الجمعية العلمية للتعاونيين المصريين : تعاونيات - مجلة ربع سنوية - القاهرة - اعداد متفرقة.
- ٩ - علي خليفة الكواري (دكتور) : الملامح العامة لاستراتيجية التنمية في اطار التكامل بين اقطار مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر ١٩٨٣ م.
- ١٠ - علي خليفة الكواري (دكتور) ، حمزة علي الكواري : نحو سياسة اقتصادية جديدة في دول الخليج العربية - مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - العدد الثاني والخمسون - اكتوبر ١٩٨٧.

- ١١ - فخري شوشة (دكتور) : القيادة الريفية والتعاونية - مذكرة دراسية - المعهد العالي للتعاون الزراعي - القاهرة - ١٩٩١ .
- ١٢ - فخري شوشة (دكتور) : مبادئ علم التعاون الجزء الثاني - الحركة التعاونية - مذكرة دراسية - المعهد العالي للتعاون الزراعي - القاهرة ١٩٨٧ .
- ١٣ - فخري شوشة (دكتور)، محمد رشاد : الاعلام ودوره في التنمية التعاونية اقتصاديا واجتماعيا - ورقة عمل مقدمة الى ندوة عن (دور ووسائل الاتصال في نشر الوعي والثقافة التعاونية) مركز عمر لطفي للتدريب التعاوني - ديسمبر - ١٩٨٥ .
- ١٤ - محسن توفيق (دكتور) - العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم، الأهرام الاقتصادي - العدد ١٢٦٣ مارس ١٩٩٣ - القاهرة .
- ١٥ - محمد زكي شافعي (دكتور)، التنمية الاقتصادية - الكتاب الأول - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٨ .
- ١٦ - محمد عبدالغني حسن (دكتور) ، التعاون والتنمية - ١٩٩١ .
- ١٧ - معهد الدراسات والبحوث الاحصائية بالقاهرة، منظمة العمل الدولية بجنيف، الحلقة الدراسية الاقليمية المشتركة عن السكان وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها - القاهرة - ديسمبر ١٩٨٥ .
- ١٨ - المعهد العالي للتعاون الزراعي ومؤسسة فريدريش ناومان : ندوة التعليم والاحتياجات المستقبلية للحركة التعاونية - بالمعهد العالي للتعاون الزراعي بالقاهرة - مارس ١٩٩١ .
- ١٩ - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية : الحركة التعاونية في الخليج العربي، الواقع والآفاق، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية - العدد ١٢ ، ١٩٨٨ .
- ٢٠ - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دراسات وأبحاث وأوراق عمل



ندوة (دور الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي) التي نظمها  
المكتب التنفيذي خلال شهر سبتمبر ١٩٨٧.

٢١ - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول  
مجلس التعاون لدول الخليج العربية : دراسات وقضايا من المجتمع  
العربي الخليجي - سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية - العدد ١٤ -  
الجزء الثالث - أكتوبر ١٩٨٩.

٢٢ - مكتب العمل العربي - التعاونيات والصناعات الصغرى والريفية في  
الوطن العربي - ندوة أقيمت بالخرطوم من ٢-٩ فبراير ١٩٧٨ .

٢٣ - منظمة التغذية والزراعة للأمم المتحدة : الكفاءة الادارية للجمعيات  
التعاونية الزراعية في الدول النامية - روما ١٩٧٤.

٢٤ - منظمة العمل الدولية : دور تنمية الموارد البشرية في التعاونيات  
ورقة عمل - جنيف ١٩٩٣.

**التثقيف والتدريب التعاوني  
مفهومه، أهدافه، مجالاته ووسائله**

**اعداد**

**الدكتور عدنان شومان**

مدير عام المستشارون الدوليون المتحدون  
الجمهورية العربية السورية



الصفحة	من - الى
مقدمة :	١.٩
الفصل الأول : مفهوم وخصائص وأهداف التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني .....	١١. - ١٢.
الفصل الثاني : وسائل وموضوعات التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني والجهات التي تقوم بها ....	١٢١ - ١٣٤
الفصل الثالث : بعض تجارب التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني .....	١٣٥ - ١٤٤
الخاتمة :	١٤٥ - ١٤٦



## مقدمة

لقد قيل بأن (التعاون حركة تعليمية وسيلتها الأعمال الاقتصادية) وذلك للدلالة على أهمية التعليم والتدريب والتثقيف بالنسبة للأفكار والمبادئ التعاونية لأن فهم ماهية التعاون واغراضه ومبادئه والحقوق والواجبات التي تترتب على أعضاء الجمعية التعاونية وحسن الاستفادة من المنظمات التعاونية، كل ذلك يتطلب من العضو التعاوني ان يتحلى بثقافة تعاونية تؤهله لتحمل مسؤولياته، اذ أن نجاح أي جمعية تعاونية في تحقيق أهدافها مرهون بمدى تفهم المبادئ التعاونية وتطبيقها. وقد دلت التجارب على أن التعاون لم ينتشر ويزدهر الا في المجتمعات التي انتشر فيها العلم والثقافة، فالعلم هو خير صديق للتعاون.

لقد أدرك الرواد التعاونيون الأوائل ان جهودهم يمكن أن تذهب ادراج الرياح اذا لم يتعلم الأعضاء التعاونيون مبادئ وأسس التعاون وطرق ممارسة المسؤولية التعاونية، لذلك قضوا عاماً كاملاً في دراسة مشروعهم التعاوني حتى توصلوا الى فهم جماعي حول كيفية تحقيقه فوضعوا في برامج عملهم التعليم ونشر الوعي والثقافة التعاونية.

هذا وقد انشأت جمعية روتشديل - وهي أول جمعية تعاونية في العالم - مكتبة وقاعة للمطالعة بعد فترة وجيزة من تأسيسها كما أقامت مدرسة لتعليم الشباب ونظمت فيها فصولاً مسائية لحو الأمية وتعليم الكبار، كما خصصت (٢٥٪) من أرباحها لتصرف على نشر التوعية والتعليم.

وتهدف هذه الدراسة الى ابراز أهمية التثقيف والتعليم والتدريب التعاوني بالنسبة للجمهور ولأعضاء الجمعيات التعاونية وأعضاء مجالس ادارتها وموظفيها. كما تشرح مبادئ التثقيف والتعليم والتدريب التعاوني وأهدافه وأنواعه وموضوعاته والجهات التي تقوم به، والوسائل التي تستعمل من أجل بث الثقافة التعاونية نظرياً وعملياً. كما تورد الدراسة في الفصل الأخير أمثلة حول التثقيف والتعليم التعاوني في بعض البلدان كإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والوطن العربي.

## الفصل الأول

### مفهوم وخصائص وأهداف التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني

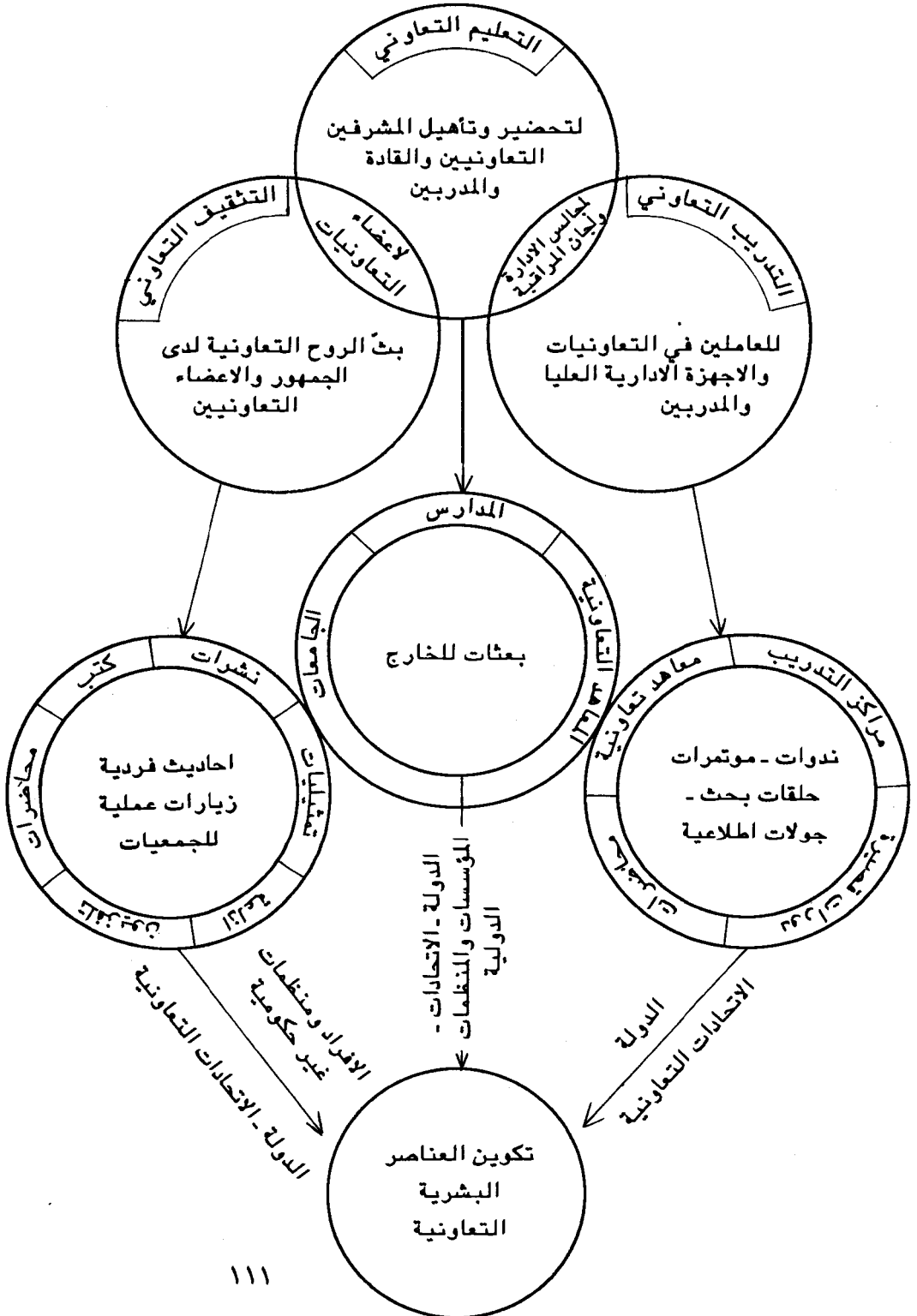
التعاون قبل أن يكون حركة اقتصادية واجتماعية هو حركة فكرية وتثقيفية لذا يجب على الأفراد الذين يودون تأسيس جمعية تعاونية أن يكونوا على دراية ومعرفة بالافكار والمبادئ التعاونية ويؤمنوا بها عن قناعة دون اكراه أو اجبار. ولا يأتي ذلك الا عن طريق الاطلاع والثقافة التعاونية، فالجمعية التعاونية في الحقيقة تقوم على دعامتين رئيسيتين هما: المعرفة والايمان، لذا فان نجاح الجمعية التعاونية مرهون بمدى ادراك أعضائها لمعنى التعاون ومبادئه ومدى ايمانهم بأنها تحقق لهم أهدافهم. فالثقافة بالنسبة لأعضاء الجمعية التعاونية ضرورية لتساعدهم على ممارسة حقوقهم والقيام بواجباتهم التعاونية على أحسن وجه. أما الايمان بمبادئ التعاون فيدفعهم للسعي الى توسيع مداركهم وبحث الافكار التعاونية في محيطهم لضم أعضاء تعاونيين جدد الى الجمعية والعمل على تقدمها وازدهارها.

بالرغم من ان لكل من التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني مفهومه وأسلوبه الخاص فان هذه المفاهيم تتداخل مع بعضها البعض، لتكون مايمكن ان نطلق عليه تعبير تنمية العناصر البشرية في التعاونيات (مخطط رقم ١).

#### مفهوم التثقيف التعاوني :

التثقيف هو عملية نقل المعلومة التعاونية الى اكبر قطاع ممكن من المجتمع لخلق الوعي التعاوني كي تجد مجموعات البشر بأن الاسلوب التعاوني قادر على تلبية حاجاتهم وايجاد الحلول للمشكلات التي يعانونها في حياتهم اليومية. وبهذا المعنى يتوجه التثقيف والتوعية الى الجميع ويتم عادة عن طريق وسائل الاعلام المختلفة. وتدخل في هذا المجال المقولة التي نادى بها بعض المفكرين التعاونيين (اعدوا التعاونيين قبل انشاء الجمعية التعاونية).

مخطط رقم (١)  
 عمليات التثقيف والتعليم والتدريب التعاوني  
 مفهومها .. اهدافها .. ووسائلها





في الدول النامية تقوم الدولة بدور كبير في هذا المجال، إذ تأخذ على عاتقها عمليات التثقيف والتوعية التعاونية بحكم تملكها وإدارتها لوسائل الإعلام.

وتشمل عملية التثقيف مايلي:

#### (١) المجتمع :

لقد أدرك رواد جمعية روتشديل التعاونية المشهورة في فترة التأسيس ما للثقافة التعاونية والعلم من أهمية، فوضعوا ضمن أغراض جمعيتهم بندا لنشر الثقافة والعلم في المجتمع. وخصصوا نسبة من حصيلة الأرباح لتصرف على التعليم والتدريب والتوعية التعاونية. وما لبثوا أن انشأوا مدرسة لتعليم الشباب وخصصوا إحدى غرف مركز الجمعية ليجتمع فيها الأفراد أيام العطل ويتبادلوا المعرفة والثقافة، كما نظموا فصولا ليلية للعلوم والفنون ومحو الأمية. ولقد ترسخت هذه الأسس في الفكر التعاوني حتى ارتبط لفظ التعاون بالعلم والثقافة ارتباطا قويا فقبل بأن التعاون هو حركة تثقيفية وسيلتها الأعمال الاقتصادية.

وعندما تنتشر الأفكار التعاونية بين الجماهير تنمو الحركة التعاونية ويزداد عدد أعضاء الجمعيات التعاونية وتتطور خدماتها وتزدهر.

#### (٢) الأعضاء :

ان ممارسة الأعضاء لحقوقهم في الجمعية التعاونية في حد ذاتها نوع من أنواع الثقافة والتوعية العملية لأنهم يمارسون الأسس الديمقراطية من خلال اجتماعات الجمعية العمومية ويطبقون عدالة التوزيع عند حصولهم على العائد بنسبة تعاملهم مع الجمعية، كما يشعرون بالألفة والمودة فيما بينهم لأنهم يعملون سوية لتحقيق أهداف مشتركة، كل ذلك يشعرهم بالانتماء والأمان والراحة النفسية.

يحتاج أعضاء الجمعيات التعاونية الناشئة الى التثقيف التعاوني المستمر كي تبقى الروح التعاونية يقظة دائما. وكلما تطورت الجمعية وزاد عدد أعضائها وتوسعت نشاطاتها كلما احتاجت الى المزيد من التثقيف والتدريب التعاوني. لأنه عندما تبدو تباشير النجاح في الجمعية ينشأ لدى

اعضائها ، خاصة الجدد منهم، ميل الى الاسترخاء فتفتقر الهمة نحو التمسك بالمبادئ والأفكار التعاونية. وقد يحدث ذلك أيضا نتيجة لخلافات تنشأ بين الهيئات التعاونية نفسها أو بين الأعضاء القدامى والأعضاء الجدد الذين قد ينجذبون الى الجمعية بدوافع أخرى غير تلك التي انجذب بها الأعضاء الأوائل.

ولهذا فمن الضروري الاستمرار في التثقيف والتوعية التعاونية في الجمعيات القديمة والناشئة على السواء. ومن أجل هذا لا يزال تخصيص نسبة معينة من الأرباح لنشر التوعية والتعليم التعاوني يشكل أحد مبادئ الجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها. وتبدو حاجة الحركات التعاونية في البلدان النامية الى التوعية والتثقيف والتعليم التعاوني أكثر إلحاحا منها في البلدان الأخرى، وذلك لأن الجمعيات التعاونية في هذه البلدان تتكون من عناصر ضعيفة اقتصاديا وثقافيا وتنقصها الخبرة والمعرفة لممارسة حقوقها التعاونية. فاذا لم يعد هؤلاء الأعضاء اعدادا كافية للمشاركة الديمقراطية في الادارة فقد تتعرض الجمعية التعاونية للفشل، حيث أنه من المهم في البلدان النامية تكوين المتعاونين قبل انشاء الجمعيات التعاونية ولا يتحقق ذلك الا عن طريق التعليم والتثقيف والتوعية التعاونية، ويتعزز ذلك باستمرار في الممارسات التعاونية السليمة فيما بعد.

### مفهوم التدريب التعاوني :

التدريب هو عملية تحضير وتأهيل الموظفين والعاملين في الجمعية التعاونية على مختلف مستوياتهم وكذلك أعضاء مجالس الادارة واللجان وجهاز التعاون في الدولة.

ويتم التدريب من خلال دورات تدريبية متخصصة في مراكز تدريب يتم انشاؤها لهذا الغرض تشرف عليها الدولة (في الدول النامية) والاتحادات التعاونية (في الدول المتقدمة) هدفها تنمية القدرات البشرية العاملة في الحقل التعاوني لتحسين الاداء وضمان كفاءة التنفيذ لاغراض الجمعية التعاونية وانشطتها.

ويتداخل مفهوم التدريب مع التثقيف والتوعية، لأن عملية التدريب في حد ذاتها تشمل التثقيف والتوعية التعاونية أيضا، لان من يعمل في الحركة

التعاونية أي كان عمله يجب ان يكون واعيا ومدركا لمفهوم التعاون ومبادئه وأهدافه وخصائصه مما يساعده في أداء عمله الذي يعتبر جزءا من كل ويصب في النهاية في مسيرة تحقيق أهداف الجمعية التعاونية وازدهارها.

فالتدريب اذن هو اعداد مهني موجه في التعاونيات الى مجموعتين اساسيتين:

المجموعة الأولى : تضم الموظفين في جهاز التعاون في الدولة لتحضيرهم للقيام بوظائفهم في الاشراف على الحركة التعاونية وتوجيهها وتنفيذ مساعدات الدولة لها.

اذ يتوقف نجاح الجمعية أيضا على حسن إعداد الموظفين الذين يتولون توجيه الحركة التعاونية وتزويدهم بالمعرفة التعاونية قبل توليهم زمام الأمور واطلاعهم على تطور الحركات التعاونية في دول أخرى وماتعرضت له من أسباب النجاح أو الفشل. كما يجب أن تتاح لهم الفرصة لتجديد معلوماتهم التعاونية باستمرار عن طريق الندوات والدورات التدريبية والمؤتمرات الدولية.

المجموعة الثانية : هي العاملين في الجمعيات التعاونية نفسها من مديري ورؤساء أقسام ومحاسبين وغيرهم وكذلك أعضاء مجالس الادارة ولجان المراقبة لمساعدتهم فنيا في أداء واجباتهم على أحسن وجه.

وباختلاف هذه الفئات تختلف موضوعات ومدد التدريب ويأخذ التدريب اشكالا مختلفة وقد يكون دورات تدريبية قصيرة متخصصة أو صيغة ندوات وحلقات بحث ومؤتمرات أو دورات تدريبية لمدة أطول تأخذ شكلا أقرب الى التعليم المهني ويتم ذلك في معاهد تعاونية عالمية أو الجامعات.

ويأخذ التدريب شكلا عمليا، فمثلا عند قيام طلاب المدرسة بتأسيس جمعية تعاونية استهلاكية والتدرب على البيع والشراء وادارة أمور الجمعية، وكثيرا مايكمل التدريب العملي الدروس النظرية المهنية فيلحق المتدربون بجمعيات تعاونية للتدريب عمليا في الناحية التي تهتمهم، فمثلا من يتدرب في الحسابات التعاونية تخصص له جمعية تعاونية أو أكثر لتفتيش حساباتها ويقوم بمراجعتها تحت اشراف الأستاذ المدرب أو مرافقة مراجع الحسابات القانوني لفترة معينة من الزمن ليستكمل بها تدريبه التعاوني.

لقد أدرك رواد جمعية روتشديل التعاونية أن موضوعي الإدارة والاشراف يتطلبان درجة معينة من المعرفة والخبرة وترسخت هذه الأسس السليمة في أدبيات التعاون حتى أصبح أمر تدريب و تثقيف أعضاء مجالس الإدارة والعاملين فيها من أولى مهام الاتحادات والجهات المسؤولة عن التعاون لاعداد العاملين في مجال التعاون والقائمين على ادارة الجمعيات التعاونية والمشرفين الرسميين على شؤون الحركة التعاونية.

## مفهوم التعليم التعاوني :

اما التعليم فهو عملية نقل المعلومات المنتظمة وفق برنامج منهجي اكاديمي لتعليم وتاهيل القادة التعاونيين. ويتداخل مفهوم التعليم مع مفهوم التدريب لأن التعليم يتضمن عملية التاهيل أيضا. وتقوم به المدارس والمعاهد والجامعات التي تديرها المؤسسات والمنظمات الدولية والاتحادات. وفي البلدان النامية تقوم الدولة أيضا بقسط كبير في هذا المجال.

في الدول المتقدمة كان موضوع التعاون يدخل ضمن المحاضرات التي تلقى على طلاب الجامعات في كليات العلوم الانسانية ضمن دروس المذاهب الاجتماعية والاقتصادية. ومع تطور الحركات التعاونية وازدهارها وشمولها جميع مناحي الحياة وانتشارها الواسع في كل بقاع العالم أخذ موضوع التعاون يفرض نفسه. فغدا موضوعا يدرس بشكل مستقل فخصصت له الجامعات كرسيًا مستقلا واتجه التعليم التعاوني لاعداد قادة الحركة التعاونية في المستقبل. كما قامت الاتحادات التعاونية بتأسيس معاهد مستقلة للتعاون، حتى أصبح تدريس مادة التعاون أمرا ضروريا بالنسبة لبعض المهن خاصة الزراعة. وقد ادخلت مادة التعاون في جميع كليات الزراعة وأصبح التعاون أحد الاختصاصات التي تدرس للحصول على شهادات عليا. ويختلف مقدار الاهتمام بالتعليم من مكان لآخر كما تختلف مدده ومستوياته، ففي بعض البلدان يدخل التعليم التعاوني في جميع مراحل التعليم بدءا من المرحلة الابتدائية وكثيرا ما توضع مبادئ التعاون ضمن دروس التاريخ والتربية الوطنية والجغرافيا وحتى في تدريس مادة الحساب حيث تعطى الأمثلة الحسابية على حسابات الجمعية التعاونية. ويهدف التعليم التعاوني الى تكون الانسان التعاوني الذي يقدر المسؤولية الفردية والجماعية في وقت واحد. ان اعداد التعاونيين هو من أولى مهمات التعليم التعاوني المنظم الذي يزود الأفراد بالأسس التي تساعدهم على الرقي بمصالحهم الذاتية للوصول الى المصلحة العامة المتمثلة بالتنظيم التعاوني. ولهذا ارتبط التعاون والعلم برباط واحد منذ البداية.

## خصائص التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني :

بالإضافة الى مبادئ التثقيف والتعليم العامة وخاصة تثقيف وتعليم الكبار، يتميز التثقيف التعاوني ببعض الخصائص هي : (المخطط رقم ٢).

### (١) تحديد المستوى الحالى :

يجب على التثقيف التعاوني أن يبدأ من مستوى الفهم الذي وصل اليه أعضاء الجمعية التعاونية عند التأسيس، فيجب أولاً تقدير هذا المستوى للتركيز على شرح النواحي التي لم تفهم بعد. مثلاً، عند تأسيس جمعية تعاونية استهلاكية نلاحظ أن اغلبية الأعضاء في بداية الأمر ليست لديهم الخبرة الكافية في مختلف مجالات العمل التعاوني ولكنهم يدركون أهميتها وضرورتها على أنها سوف توفر لهم احتياجات من مواد وسلعة ضرورية بأسعار مناسبة اضافة الى الخدمات الاجتماعية الأخرى التي ستعود بالفائدة على جميع اعضاء الجمعية والمجتمع المحلي الموجودة فيه. غير أنهم لا يعرفون كيف يطبقون مبادئ التعاون في الادارة والمحاسبة وغيرها، فيبدأ الارشاد والتثقيف التعاوني من نقطة شرح مبدأ الادارة الديمقراطية نظرياً وعملياً.

### (٢) التعليم أثناء العمل :

مهما كان الشرح النظري جيداً لا يمكن للانسان ان يتعلم السباحة الا اذا مارس السباحة عملياً ونزل او أنزل الى الماء. فالممارسة العملية هي الأساس في التعليم، والمحاولة والخطأ هي التي تساعد على اكتساب الخبرات. وهكذا في الجمعيات التعاونية فإن شرح المبادئ النظرية في التعاون أمر ضروري، ولكن كي يتم التثقيف التعاوني الفعلي يجب أن يمارس الأعضاء عملياً هذه المبادئ ليتعلموا أثناء الممارسة. المهم هنا معرفة الخطأ في الممارسة والعمل على تصحيحه.

### (٣) استعمال اللهجة المحلية :

ان استعمال اللغة البسيطة أو اللهجة الدارجة في الشرح هو الأساس في عملية التثقيف في التعليم التعاوني، لأن فهم المبادئ التعاونية لا يكفي بل يجب أن يصل الفهم الى درجة الايمان. ولا يمكن أن يتم ذلك الا اذا كانت

طريقة التواصل هي اللغة المحلية التي يفهمها السامع أكثر من غيرها. فعلى المرشد التعاوني قبل كل شيء أن يكون ملما بالعادات والتقاليد واللهجة المحلية للمنطقة التي يعمل بها ومثال على ذلك من واقع تجربة أحد الخبراء العرب العاملين في منظمة الأغذية الزراعية التابعة للأمم المتحدة في الجزائر. فقد شعر وهو يتحدث الى حضور في اجتماع كبير في أحد مراكز المنطقة بعدم التجاوب والتواصل بينه وبين الحاضرين. فأدرك بأن السبب يعود الى انه يتكلم باللغة الفرنسية التي هي لغة العمل في الأمم المتحدة وفي الجزائر ذلك الوقت حيث بدأ رئيس المنطقة يتحدث بها، في حين توقف الخبير عن مواصلة حديثه باللغة الفرنسية وبادر بالقاء التحية والسلام على الحاضرين باللغة العربية بعد ان طلب الأذن بذلك، فتغير جو الاجتماع وشعر الخبير بالتفاعل والتواصل بينه وبين الحضور. وبذلك فقد كان الاجتماع ناجحاً حيث شارك الحاضرون في التعليق وطرح العديد من الأسئلة حول الموضوع. فقد استفاد الخبير من هذه التجربة كثيراً واستطاع أن يحصل على نتائج ايجابية مثمرة وان ينجز في مجال العمل التعاوني بالريف الجزائري خلال عام واحد ماعجز غيره عن انجازه في أعوام كثيرة. وكل ذلك يعود الى فضل الانطلاق من لغة تخاطب الناس اليومية التي يعبرون من خلالها عن فكرهم ومشاعرهم وامانيهم ومشاكلهم.

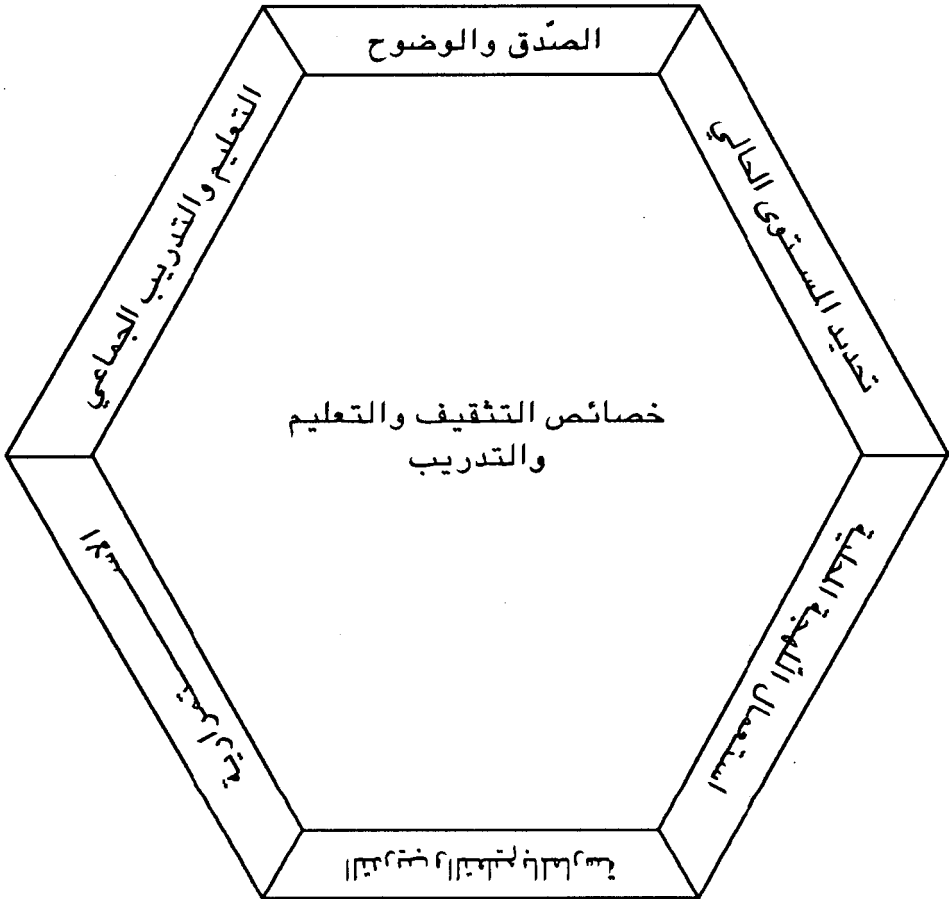
#### (٤) الاستمرارية :

يجب أن يكون التثقيف التعاوني مستمرا لأن الثقافة التعاونية لا تقتصر على فهم المبادئ التعاونية بل ان التعاون كأسلوب ومبدأ في الحياة الاقتصادية والاجتماعية يحتاج الى تثقيف دائم، وتظهر ضرورة هذه الاستمرارية أكثر بالنسبة للأعضاء الجدد الذين يحتاجون دوما الى الثقافة التعاونية السليمة كي يدركوا بوضوح كنه الأفكار التعاونية ويحافظوا على حماسهم واندفاعهم، لأن هذا الحماس والاندفاع قد يخبو مع الزمن اذا لم يعزز بالثقافة والعلم باستمرار.

#### (٥) التعليم الجماعي :

ان أهم ميزة في الجمعية التعاونية هي اجتماع عدد من الأفراد تجمعهم مصلحة وأهداف مشتركة وهذا يساعد كثيرا على تقبل التثقيف بأسلوب جماعي. وقد ثبت نجاح هذا الأسلوب في حلقات الدراسة والنوادي والجمعيات وفي أي تجمع يكون الغرض منه دراسة مشكلة واتخاذ قرار جماعي بشأنها.

المخطط رقم (٢)  
خصائص التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني



## أهداف التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني :

الهدف الاساسي من التثقيف والتدريب والتعليم كما رأينا سابقا هو تنمية العناصر البشرية اللازمة لنجاح الجمعيات التعاونية ويشمل هذا الهدف مايلي :

### (١) تكوين الأعضاء :

أهم هدف للتثقيف التعاوني هو تكوين رجال ذوي شعور بالمسؤولية وهو ماترمي اليه الثقافة والتعليم في كل العصور. ان ممارسة التعاون تعلم الاعتماد على النفس وتنمي روح المحبة والألفة والثقة المتبادلة وتعزز الروح الانسانية لدى الأفراد كما تكشف عن القدرات الكامنة في نفوسهم وعقولهم عن طريق تهيئة الفرص المتكافئة للجميع لممارسة الديمقراطية في الادارة والرقابة والاشراف على أعمال الجمعية. ان التثقيف التعاوني أثناء الممارسة يظهر لدى الأعضاء مزايا المعاملة الشريفة والعدالة والمساواة ويهيئ الأعضاء لتحمل المسؤولية الفردية والجماعية.

### (٢) اعداد الموظفين :

اعداد الموظفين الذين سيتولون التوجيه والاشراف والتثقيف التعاوني اعدادا تعاونيا وعلميا والاستمرار في تعزيز المعرفة والخبرة لديهم عن طريق البعثات والجولات العلمية والمؤتمرات والندوات التعاونية التي تعقد محليا واقليميا ودوليا، وايضا تدريب وتحضير العاملين في التعاونيات على اختلاف مستوياتهم وتزويدهم بالثقافة المهنية التي تتيح لهم القيام بخدمة التعاونية وأعضائها على أحسن وجه.

### (٣) تحضير القادة :

تثقيف وتعليم القائمين على أمور الجمعيات التعاونية من أعضاء مجلس الادارة أو لجنة المراقبة، خاصة في البلدان النامية التي تتألف فيها الجمعيات التعاونية من العناصر القليلة الخبرة اقتصاديا وتنقصها المعرفة الكافية. فيجب تزويد أعضاء مجلس الإدارة بالثقافة والمعرفة حول أصول ممارسة الديمقراطية وصنع القرار الجماعي وادراك مفاهيم العمل الاداري وتحمل المسؤولية، ليستطيعوا النهوض بأعباء ادارة الجمعيات التعاونية



وتحقيق أهدافها. وكلما نمت الجمعية التعاونية وزاد عدد أعضائها وتوسعت نشاطاتها أصبحت التوعية والتثقيف التعاوني أكثر ضرورة وأكثر تعقيدا، ويحتاج مجلس الإدارة الى معرفة وخبرة أكثر لإدارتها.

#### (٤) بث الروح التعاونية :

كما يهدف التثقيف التعاوني الى بث الروح والمبادئ التعاونية بين صفوف الناس من مختلف المستويات وتزويد الجمهور بكافة المعلومات المتعلقة بالأهداف والمبادئ التعاونية ومزاياها وتطور الحركة التعاونية محليا واقليميا ودوليا.

## الفصل الثاني

### وسائل وموضوعات التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني والجهات التي تقوم بها

يتم التثقيف التعاوني بنفس وسائل الثقافة والتعليم العامة التي تشمل الكلمة المنطوقة والوسائل السمعية والمكتوبة والوسائل السمعية والبصرية والوسائل العملية ووسائل الدعاية والاتصال الشخصي. وسنشرح بايجاز هذه الوسائل وكيفية استخدامها في برامج التثقيف التعاوني (المخطط رقم ٣).

#### (١) الكلمة المنطوقة :

ان الكلمة المنطوقة سواء في الاجتماعات العامة كالمحاضرات أو في التجمعات الصغيرة كحلقات البحث أو اللقاءات الفردية تعتبر من أهم الوسائل البسيطة المتوافرة دائما وفي كل الأوقات. احيانا تكون الطريقة الوحيدة ويكون أثرها أكبر اذا كان المتحدث متمكنا من موضوعه ويطرحه بشكل يجذب انتباه سامعيه وبأسلوب مبسط محبوب ومقنع في نفس الوقت. عندئذ يخلق الرغبة لدى سامعيه بطرح الأسئلة للحصول على المزيد من الشرح حول الموضوع، ولهذا يجب أن يكون المتكلم على اطلاع واسع ومعتمق بموضوعات التعاون ومبادئه وتجاربه كي يستطيع اقناع سامعيه تمشيا مع المثل القائل (فاقد الشيء لا يعطيه).

ان هذه الوسيلة تفترض أن يكون الذي يستعملها مؤمنا بالفكر التعاوني وبجدوى النظام التعاوني.

ان الكلمة الصادقة تؤثر في النفوس وتكون مثل البذرة الحسنة التي تغرس في التربة الصالحة، ولكي تنمو وتعطي ثمارها يجب أن تتوافر ثلاثة أمور: أولا أن تكون البذرة صالحة ونقية، وثانيا أن تكون الأرض التي تغرس بها مناسبة وملائمة لها، واخيرا يجب أن تغرس في الوقت المناسب. وهذا يعني بأن الكلمة المنطوقة حول التعاون يجب أن تكون واضحة ومفهومة بالنسبة للسامعين وأن تلقى بالوقت المناسب وفي جو مناسب

لتتأصل في نفوس السامعين وتعطي ثمارها وتكون وسيلة الاقناع سهلة في وجود جمعية تعاونية ناجحة في المنطقة يمكن للمتكلم الاشارة اليها وعرض نجاحاتها. ويمكن للسامعين التأكد من ذلك لأنها تكون مثلاً حياً في محلّتهم يمكن الرجوع اليه والتعامل معه.

ان الكلمة المنطوقة تسمع في الزيارات الشخصية بين الجيران والمعارف والأقارب كما تسمع خلال الأحاديث في الاجتماعات الصغيرة وفي السهرات والمقاهي والنوادي أو أي تجمع محلي. ولعل أعضاء الجمعيات التعاونية هم أقدر من غيرهم على بث الدعاية التعاونية بين أصدقائهم وجيرانهم ومعارفهم لاقتناعهم بالانضمام الى الجمعية التعاونية وذلك بعرض المبادئ التعاونية وحسنات العمل التعاوني وما ينتظر أن يجنيه عضو الجمعية من منافع مادية ومعنوية وما تقدمه الجمعيات من خدمات اجتماعية للمجتمع. ولهذا يجب على الأعضاء أن يتحلوا بثقافة تعاونية كافية ويكونوا متحمسين للمبادئ التعاونية ومؤمنين بها ليستطيعوا اقناع غيرهم.

ان جميع هذه الأوساط هي مرتع خصب لبذر الأفكار التعاونية في نفوس وعقول السامعين ويكفي ذكر الخدمات التعاونية الفعلية كي يلمس السامع مدى جدية الحديث وصدقه ويشد انتباهه الى الموضوع ويحبه به.

وتجدر الاشارة هنا الى دور النساء في هذا الموضوع لأنهن أقدر على اقناع أمثالهن بالأسلوب البسيط السهل عن طريق اخبارهن كيف حصلن على حاجاتهن من الجمعية التعاونية الاستهلاكية بسهولة ويسر وعن هذا الطريق يتحدثن عن الأفكار والمبادئ التعاونية مجسدة ومنفذة وملموسة من قبل الجميع.

## (٢) الوسائل السمعية والبصرية :

تكمل الوسائل السمعية عمل الكلمة المنطوقة وتوسع مداها وقد تحل محلها في بعض الأوقات لأنها تكون أعم وأوسع انتشاراً وتشمل الاذاعة اللاسلكية والمحاضرات والمؤتمرات والمقايلات أو المسرحيات والندوات والمدارس والمعاهد والجامعات. ان كل هذه الطرق تعتمد على الكلمة المنطوقة الحية التي يقوم بها أشخاص متخصصون في أمور التعاون ويتحلون بالمقدرة على اقناع الآخرين. والوسائل السمعية والبصرية مثل شاشة التلفزيون والسينما والفانوس السحري وأفلام الفيديو، تلعب دوراً

هاما في هذا المجال. ويدخل ضمن هذه المجموعة من الوسائل الاعلانات التي تحمل النداءات والعبارات المألوفة التي تستهوي الناس مقرونة بالصور والمخططات المناسبة التي تدل على فضائل التعاون وخدمات الجمعيات التعاونية.

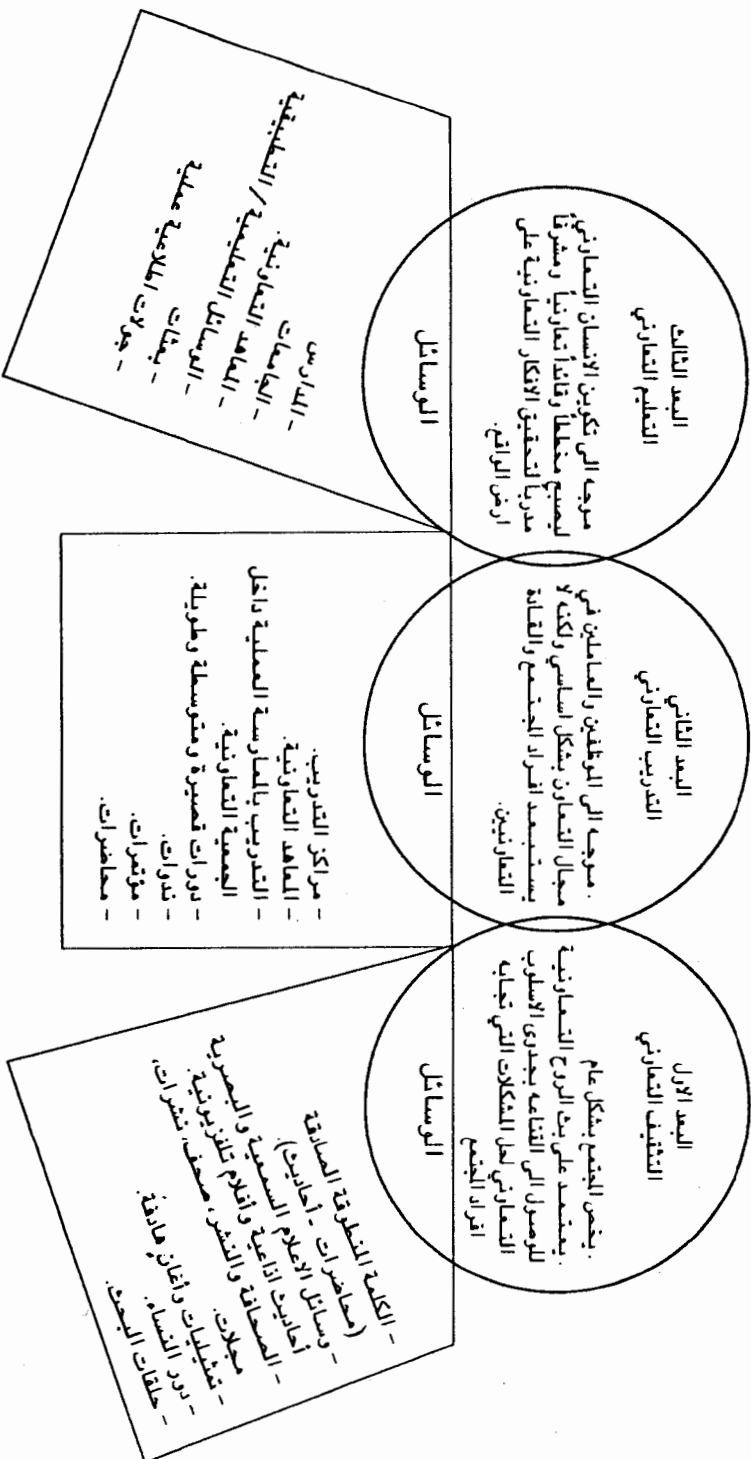
كما أن بعض المفكرين قد ألفوا قصصا وتمثيلات وأفلاماً تظهر روح التعاون ومبادئه. وقد استعملت هذه التمثيليات والأفلام منذ قديم الزمان في بلدان أوروبا ولا تزال تستخدم في بلدان أخرى ولها وقع كبير في نفوس الجماهير لاعتناق الأفكار التعاونية والحماس لها. وكان للأفلام السينمائية التعاونية أثر كبير في نشر الوعي التعاوني سواء كانت تلك الأفلام تسجيلية لنشاط فعلي لبعض الجمعيات التعاونية أو أفلام لقصة تعاونية مكتوبة تحكي تأسيس ونشاط وتطور الجمعيات التعاونية. ويوجد في الاتحاد التعاوني الاستهلاكي في السويد قسم خاص لإخراج الأفلام التعاونية موجهة للجمهور والأعضاء أو لموظفي الجمعيات التعاونية وتستعمل هذه الأفلام لبث الأفكار التعاونية وللتثقيف والتدريب.

### (٢) الصحافة والنشر :

تقوم الصحافة بدور هام وفعال في نشر الأفكار والمبادئ التعاونية وهي من الطرق المباشرة لتوصيل الأفكار التعاونية الى الجمهور. ولكن الصحافة لم تفتح صدرها للأفكار التعاونية وأخبارها في كل البلدان مما دفع الحركات التعاونية الى انشاء صحافة تعاونية خاصة بها كما أسست مجلات تعاونية أيضا. فالحلف التعاوني الدولي يخرج مجلة التعاون منذ الثلاثينات من هذا القرن. كما تقوم الاتحادات التعاونية في دول مجلس التعاون الخليجية باصدار المجلات والنشرات والكتيبات التثقيفية التعاونية.

ويقوم مكتب العمل الدولي بنشر أسماء المراجع والكتب التي صدرت عن التعاون في مختلف بلدان العالم وأسماء وعناوين المنظمات التعاونية في العالم. وقد ساعدت هذه المعلومات على تعريف المنظمات التعاونية بعضها ببعض وتوطيد العلاقة بينها وتبادل المعلومات والتجارب والخبرات والتعامل التجاري من استيراد وتصدير فيما بينها.

## مخطط رقم (٣) ابعاد ووسائل التحقيق والتدريب والتعليم التعاوني



#### (٤) الوسائل العملية :

ان ممارسة التعاون هو وسيلة من الوسائل العملية في التثقيف والتعليم والتدريب التعاوني وهو أكثرها نفعاً وفائدة للأعضاء والموظفين. يتعلم الأعضاء التعاونيون خاصة الجدد منهم الأساليب التعاونية من خلال ممارستهم لحقوقهم في الجمعية العمومية من نقاش واقتراحات وتصويت فيتدربون على الأصول الديمقراطية التعاونية وعلى قبول الرأي الآخر وتقبل رأى الأغلبية برحابة صدر. كما يتعلمون عدالة التوزيع عند حصولهم على العائد وفق تعامل كل منهم مع الجمعية.

وغالبا ماتكون الجمعية التعاونية الناجحة مسرحا للتدريب العملي المكمل للتعليم التعاوني النظري. فيخصص كل متدرب بعمل يقوم به في الجمعية التعاونية تحت إشراف الموظف المسؤول فيها. فيلحق المتدرب على الحاسبة بمحاسب الجمعية والمتدرب على شؤون المستودعات بأمين مستودع الجمعية وهكذا.

#### (٥) الوسائل التعليمية التطبيقية :

يقيم الطلاب جمعيات تعاونية في المدارس لتأمين لوازم الدراسة من مسكن وغذاء وكتب وغيرها، ويتعلمون في نفس الوقت كيف يطبقون المبادئ التعاونية عمليا ويتدربون على إدارتها وإنجاحها ويكون ذلك بالنسبة لهم مادة تعليمية وتثقيفية مفيدة في حياتهم الدراسية وحياتهم العملية في المستقبل.

وقد انتشر هذا النوع من الجمعيات التعاونية انتشارا واسعا في بلاد عديدة من العالم وظهرت مبادرات مبكرة للتعاونيات المدرسية في البحرين والكويت لتوفير حاجات التلاميذ المدرسية والقيام بنشاطات اجتماعية أيضا.

ان التعاونيات المدرسية لم تعد مجرد أدوات لتعليم التعاون بل أصبحت طريقة لإعداد انسان المستقبل أيضا وتكوينه تكوينا خلقيا وانسانيا عن طريق المبادئ التعاونية.

لهذا فقد انتشرت هذه الجمعيات وتوسعت وشملت أكثر من لوازم الدراسة، فقد تكونت على مستوى المدارس الابتدائية كصورة مصغرة عن جمعيات التوفير والتسليف والجمعيات الاستهلاكية والتسويق وجمعيات الانتاج وتربية الحيوانات أيضا. ويدير هذه الجمعيات الطلاب أنفسهم بإشراف المعلمين، يتعلم فيها الطلاب الأصول الديمقراطية وتحمل المسؤولية والقيم الانسانية. وتستعمل الأرباح الناتجة لتجميل المدرسة وحدائقها وتزويدها بالمعدات وتنظيم الرحلات الترفيهية واقامة الحفلات وغيرها من النشاطات المدرسية.

### (٦) حلقات البحث :

من وسائل التثقيف التعاوني الناجحة حلقات البحث الصغيرة التي تشكلها الجمعية التعاونية نفسها من بين أعضائها أو تنظمها مراكز الدراسة التعاونية التي نشأت في السويد وكندا وأمريكا وكولومبيا والمكسيك والأرجنتين وانكلترا وغيرها من الدول. وتتكون حلقات البحث من عدد بسيط من الأفراد يجتمعون بانتظام لمناقشة مشاكلهم المهنية والاجتماعية على أساس متكافئ كما يتبادلون الآراء ويعرض كل منهم ما تعلمه بالتجربة حول الموضوع المطروح دون أن يحس بالاحراج أو الخوف. كما يستمعون الى شرح أو محاضرة مختصرة عن الموضوع من قبل أحدهم أو من يكلف بذلك. وقد تطورت هذه الطريقة وأصبحت من أهم وسائل تعليم وتثقيف الشباب والكبار لأنها تجمع في آن واحد التعليم الايجابي والتعليم المتبادل.

وقد دلت التجربة بأن حلقات البحث هذه هي أكثر الطرق أثرا وأقلها كلفة في تثقيف الكبار، وكثيرا ماتساعد هذه الحلقات على تأسيس جمعيات تعاونية جديدة لتأمين حل مناسب للمشكلة التي يناقشونها.

ومن ميزات هذه الطريقة أيضا أن الأمية لاتشكل عائقا في سبيل عقد حلقات البحث اذ لايشترط في حضورها معرفة القراءة والكتابة أو درجة معينة من التعليم. المهم أن تجمع المجتمعين فكرة واحدة أو مشكلة واحدة يعانون منها. مثلا: عدم توافر الحاجات المنزلية التي يحتاجونها وغلاء أسعارها، فيكون موضوع البحث في الحلقة حول هذه المشكلة والحلول المناسبة التي يتفقون على حلها جميعا.

وهناك نوعان مختلفان من حلقات البحث والدرس:

١ - حلقات البحث للمتعاونين أنفسهم لتعميق وتوسيع معلوماتهم عن المبادئ التعاونية وتاريخها ومشكلاتها وتطورها سواء في بلادهم أو في العالم. والثقافة هذه تساعدنا على تنمية وتعزيز انتمائهم لجمعيتهم باستمرار.

٢ - أو تكون لمناقشة مشكلات فعلية تجابه جمعيتهم التعاونية لتوسيع عمل الجمعية أو انشاء مشروع جديد مفيد أو تنفيذ خطة شراء جديدة أو لبحث أخطاء يمارسها مجلس الادارة أو دراسة ادخال سلع جديدة في الجمعية. وتشكل دراسة هذه الحلقات بذلك واسطة اتصال دائمة بين أعضاء الجمعية التعاونية وادارتها، وتعلب دورا استشاريا ودورا تصحيحيا في آن واحد.

وقد انتشرت هذه الطريقة كأسلوب لتوسيع مدارك العاملين في الجمعيات التعاونية فتشكل مثلا حلقة بحث للمحاسبين أو للبائعين أو حتى لمديري الجمعيات التعاونية بالاضافة لأعضاء مجالس الادارة. المهم أن يكون العدد صغيرا لايتعدى العشرة وأن يكون لهم مصلحة مشتركة وهدف مشترك في البحث.

وتنتخب كل حلقة رئيسا لادارة الجلسات وتنظيم المناقشات وأميننا للسرد لتدوين خلاصة المناقشات في دفتر محاضر الجلسات. ويمكن أن يكلف الرئيس أحد أعضاء الحلقة أو أكثر بإجراء تحضير لموضوع حلقة البحث في الجلسة القادمة أو استدعاء خبير لشرح الموضوع ويساعد هذا كثيرا في جعل المناقشات مثيرة ومفيدة.

ومن فوائد هذا الأسلوب في التثقيف والتعليم مايلي :

١ - أنه أسلوب ديمقراطي يمارسه أعضاء الحلقة من خلال اجتماعاتهم ومناقشاتهم فيستمع كل منهم لرأي الآخر ويتجادلون الى أن يصل الأمر الى درجة الاقتناع الفعلي. وإذا احتاج الأمر الى تصويت يكون لكل فرد صوت واحد ورأي الأغلبية يجب أن يلتزم به المجموع. ولا يصل موضوع التصويت الى هذا الحد في حلقات البحث هذه نظرا لصغر عدد أعضائها وغالبا ما يظل النقاش دائرا حتى يصل الجميع الى قناعة مشتركة حول الفكرة التي يناقشونها.



٢ - ان الانضمام الى حلقات البحث والمشاركة فيها أمر اختياري بدون اكراه أو اجبار .

٣ - انها تناسب الجميع حيث لايشترط أن يكون المشترك في حلقات البحث ذا درجة معينة من الثقافة أو العلم الى درجة أنها قد تضم أميين أيضا .

٤ - تؤمن هذه الحلقات أساساً للتعلم والمواقفة على أمور متشركة قبل اتخاذ القرار بشأنها .

٥ - انها طريقة قليلة التكاليف وسهلة الادارة وغير رسمية وتقوى أوامر المحبة والأخوة بين أعضائها لأنهم يتعرفون أكثر فأكثر على بعضهم البعض .

### موضوعات التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني :

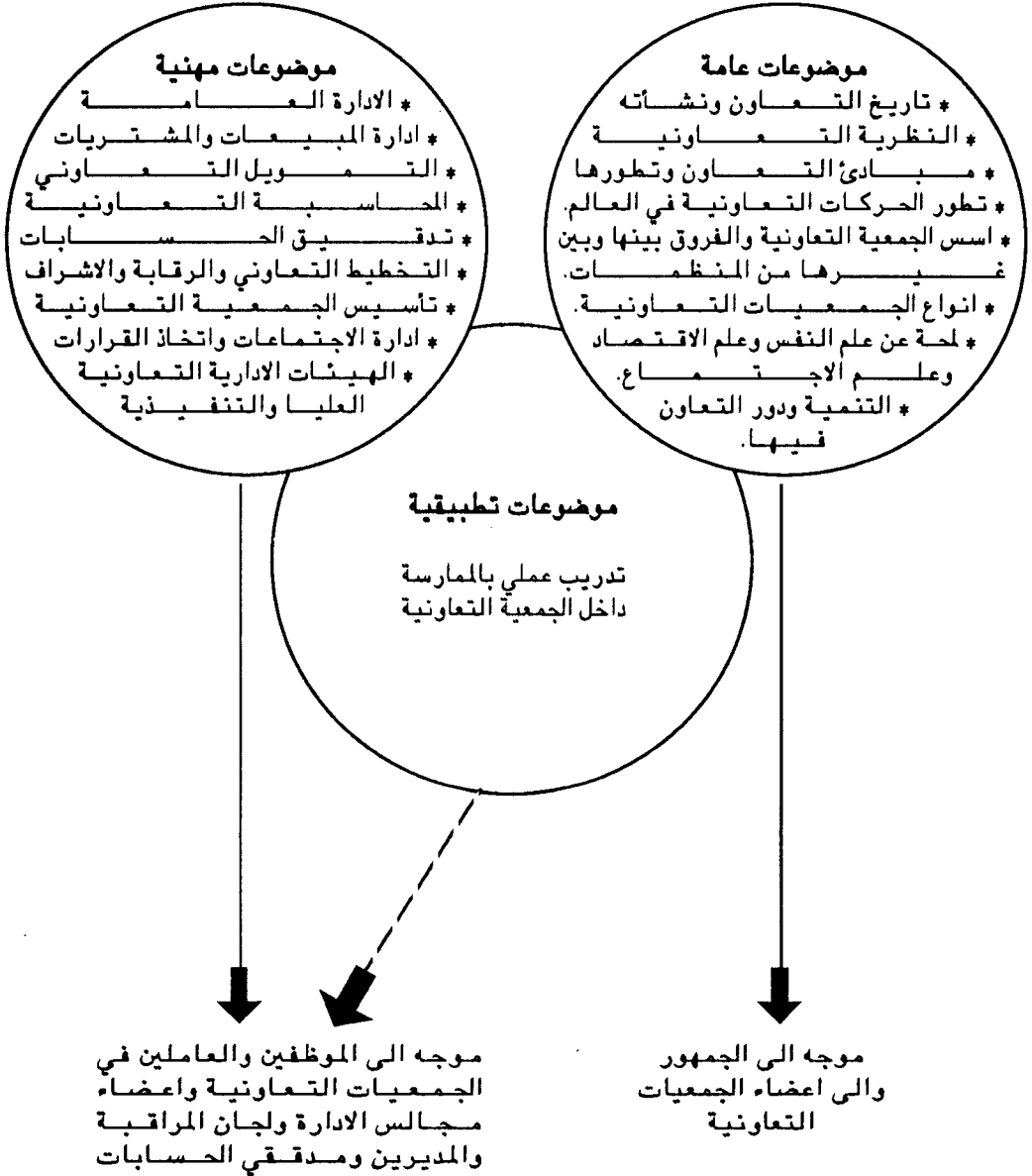
يشمل موضوع التثقيف التعاوني دراسة التعاون ومبادئه من الناحيتين النظرية والعملية ويختلف موضوع التثقيف والتعليم التعاوني بحسب الفئات التي يتوجه اليها ومستوياتهم العلمية والثقافية والأعمال المطلوب منهم أدائها .

وتقسم عادة هذه الموضوعات الى : موضوعات عامة - موضوعات مهنية - موضوعات التعاون في مجال التطبيق . ويركز كل قسم على النواحي التي تناسب الفئة التي توجه اليهم (مخطط رقم ٤) .

### ١ - الموضوعات العامة : وتشمل هذه الموضوعات مايلي :

- تاريخ التعاون .
- النظرية التعاونية .
- مبادئ التعاون .
- تطور الحركات التعاونية .
- الفروق بين التعاونيات وغيرها من المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية .

## مخطط رقم (٤) موضوعات التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني



- أنواع الجمعيات التعاونية.
- تطبيقات التعاون ومجالاته.
- لمحة عن علم الاجتماع وعلم النفس وعلم الاقتصاد.
- التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعلاقتها بالتعاون.

ويوجه برنامج التثقيف التعاوني هذا الى الجمهور والى اعضاء الجمعيات التعاونية وهيئاتها، لأن الجميع يجب أن يكونوا على دراية بهذه الموضوعات التعاونية العامة لأنها تساهم في تكوين الثقافة والوعي التعاوني وخلق الروح التعاونية وتكوين أفراد صالحين للمساهمة في العمل الجماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢ - الموضوعات المهنية : تختلف الموضوعات التي تشكل برنامج التثقيف المهني بالنسبة لكل فئة من الفئات المهنية. تعطى لكل فئة الموضوعات التي تخصها، مثلاً يحتوى برنامج التثقيف لمديري الجمعيات التعاونية بالاضافة الى المبادئ التعاونية وتاريخها وأفكارها وتطورها وعلاقتها بشؤون المجتمع من النواحي الاقتصادية والاجتماعية على نواحي الادارة والاشراف وتكوين الشخص القيادي وعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد والتخطيط.

أما موضوعات تثقيف الموظفين وتدريبهم على أعمالهم فتختلف حسب طبيعة عمل كل منهم ففي سيلان مثلاً يلتحق كل موظف في جمعية تعاونية خلال مدة الدراسة فيكتسب بالاضافة الى المحاضرات التي يتلقاها في المعهد خبرة عملية ومعرفة في أصول ممارسة عمله.

وفي السويد أيضاً يتم اعداد الموظفين التعاونيين نظرياً وعملياً خلال مدة الدراسة وتضاف الى موضوعات التثقيف التعاوني القيام بزيارات تعاونية ميدانية وتشمل هذه الزيارات رحلات داخلية وخارجية لتبادل الخبرات والاطلاع على التطبيق التعاوني بمختلف البيئات وتحت ظروف مختلفة، مما يزيد في المعرفة والثقافة. وعلى الذين يقومون بهذه الزيارات أن يقوموا بعد عودتهم بالقاء محاضرات على اخوانهم عما شاهدوه واكتسبوه من معلومات وخبرات.

## الجهات التي تقوم بالثقيف والتدريب والتعليم التعاوني :

تتولى عمليات الثقيف والتدريب والتعليم جهات عديدة ففي البلدان النامية يكون دور الدولة بارزا في هذا المجال نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية في هذه الدول. أما في البلدان المتقدمة فيبرز دور الاتحادات التعاونية في عمليات التدريب والتعليم بشكل خاص فتنشئ المراكز التدريبية والمعاهد لتحقيق ذلك والجهات المتعددة التي تمارس عمليات الثقيف والتدريب والتعليم تشمل : (المخطط وقم ٥).

### (١) الدولة :

في البلاد النامية التي لم تنتشر فيها الحركة التعاونية انتشارا كبيرا تأخذ الدولة على عاتقها مهمة الثقيف التعاوني لمساعدة الحركة التعاونية وتقدمها وازدهارها. وتصبح هذه المهمة من واجبات الوزارة المختصة بها وغالبا ما تكون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وفي هذه البلدان تؤسس الدولة مراكز تدريبية تعاونية لتدريب أعضاء مجلس الإدارة ومراقبي الحسابات والموظفين وفق دورات تدريبية منتظمة وتشارك الاتحادات التعاونية في انشاء وتنظيم هذه المراكز التدريبية.

أما في البلدان التي نمت فيها الحركة التعاونية وازدهرت مثل السويد وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية فتقوم الاتحادات التعاونية بهذه المهمة فتنشئ مراكز ومعاهد التدريب التعاوني.

### (٢) الأفراد :

كان للمفكرين والمصلحين الاجتماعيين الأوائل الأثر البالغ في نشر الأفكار التعاونية وتكوين النظام التعاوني، ويشكل انتاجهم الفكري أدبيات التعاون ومراجعته على مر العصور. ومن أبرز هؤلاء المفكرين الأوائل روبرت أوين ووليام كينج في بريطانيا وفورييه وسان سيمون في فرنسا، ورايفايزن وشولزودوليتش في ألمانيا، وفي العصور الحديثة يمكن أن نذكر لاسير شارل جيد ولافرنيه وفوكه ومرغريت دكبي ومارشال وكاسلمان وكولومبان. وفي البلاد العربية أحمد لاشين وإبراهيم رشاد وأحمد زكي الامام وفؤاد نجار وغيرهم.

## مخطط رقم (٥) الجهات التي تقوم بالتحقيق والتدريب والتعليم التعاوني

### الدولة

- \* تنشئ مراكز ومعاهد تدريب
- \* تصدر نشرات ومجلات تعاونية
- \* تساعد على نشر الدراسات والكتب التعاونية
- \* تسهل التحقيق والتوعية التعاونية عن طريق وسائل الاعلام والنشر
- \* تدريس التعاون في المدارس الرسمية والجامعات
- \* عقد المؤتمرات والندوات وايفاد البعثات.

### المنظمات العربية والدولية

- \* منظمة العمل الدولية (جنيف)
- \* منظمة الاغذية والزراعة الدولية (روما)
- \* منظمة اليونسكو (باريس)
- \* الجامعة العربية ومنظماتها المتخصصة
- \* مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي (المكتب التنفيذي)

### الافراد

- \* المفكرون الاجتماعيون
- \* الباحثون التعاونيون
- \* رواد الفكر التعاوني

### المنظمات غير الحكومية وشبه الحكومية

- \* حلف التعاون الدولي
- \* الاتحادات النسائية الوطنية والدولية
- \* غرف الزراعة والتجارة والصناعة
- \* الجامعات والمعاهد المستقلة
- \* منظمات الشباب والرياضة

### المنظمات التعاونية واتحاداتها

- \* تساهم التعاونيات بنسبة ٢٥٪ من ارباحها لعمليات التحقيق والتدريب والتعليم التعاوني
- \* تقوم الاتحادات بعقد الندوات والمؤتمرات
- \* تقوم مراكز التدريب التابعة للاتحادات بعقد الدورات التدريبية
- \* تنظيم حلقات بحث تعاونية
- \* اصدار الكتب والنشرات والمجلات والصحف التعاونية

### (٣) المنظمات التعاونية :

في البلدان التي ازدهرت فيها الحركة التعاونية وشملت مناحي عديدة من نشاطات المجتمع مثل انكلترا والسويد وألمانيا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها تقوم بمهمة التثقيف والتوعية التعاونية الاتحادات وتساهم الجمعيات التعاونية بما تخصصه من أرباحها للتثقيف والتعليم التعاوني. وهذه النسبة هي التي وضعها رواد العدل للجمعية التعاونية وتشديد (٢٥٪) من الأرباح التي تدفع الى صندوق الاتحاد لتمويل برامج التثقيف والتوعية والتدريب والتعليم التعاوني. ويعمل الاتحاد على نشر الوعي التعاوني ومبادئه ومثله العليا بجميع الوسائل المتوافرة وعن طريق انشاء المعاهد والمدارس وحلقات الدرس ونشر الكتب والمجلات والصحف وعقد المؤتمرات والندوات وغيرها.

### (٤) الجامعات والمعاهد المتخصصة :

مع تقدم الحركة التعاونية في أوروبا فقد خصص كرسي للدراسات التعاونية في أغلب الجامعات الأوروبية والأمريكية، حتى أن بعض الدول تدخل التعاون في برامج الدراسة في المراحل الابتدائية والثانوية أيضا.

كما أنشئت معاهد وكليات تعاونية في بقاع مختلفة من العالم، أولها كان في انكلترا والسويد وأمريكا وفي بلاد الشرق الأقصى مثل سيلان وبورما والهند وأندونيسيا والباكستان وفي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وفي أفريقيا. وكانت هذه المعاهد المخصصة أصلا لتدريب موظفي ادارات التعاون التابعة للوزارة المخصصة وتوسعت الدراسة حتى شملت موظفي الجمعيات التعاونية ومجالس اداراتها أيضا. وتختلف مدة الدراسة بين سنة وعدة أسابيع وذلك حسب المعهد ومستوى الكلية ونوعها.

### (٥) المنظمات الدولية والعربية :

تعنى وكالات الأمم المتحدة ومنظماتها الدولية بالتثقيف والتدريب والتعليم التعاوني فتعقد الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية وتنشر الكتب والنشرات وتشجع الدول على العناية بشؤون التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني. ويأتي على رأس هذه المنظمات : مكتب العمل الدولي (جنيف) ومنظمة الأغذية والزراعة الدولية (روما)، منظمة اليونسكو (باريس).

اما على النطاق العربي فتساهم الجامعة العربية ومنظماتها المتخصصة في حقل التوعية والتثقيف والتدريب التعاوني من خلال اجتماعاتها ونشاطاتها الاقتصادية والاجتماعية ولكن هذا النشاط ينقصه المتابعة والاستمرارية ورصد الموارد اللازمة لذلك.

---

## الفصل الثالث

### بعض تجارب التثقيف والتدريب والتعليم التعاوني

يختلف مستوى وأسلوب التثقيف التعاوني من بلد لآخر حسب مستوى الحركة التعاونية والمستوى الثقافي العام للجماهير، فالتعرف على تجارب مختلفة في هذا المضمار يفيدنا في اقتباس الأنجع منها الذي يناسب أوضاعنا الخاصة.

وسنتعرف فيما يلي على أساليب وعمليات التثقيف التعاوني في بعض هذه البلدان ومنها:

#### (١) بريطانيا :

تعد إنجلترا مهدا للحركة التعاونية الحديثة في العالم حيث أسست فيها أول جمعية استهلاكية منظمة واستمرت حتى يومنا هذا وهي جمعية رواد العدل التعاونية في اسكتلندا . . وتقوم الحركة التعاونية في إنجلترا بمهمة التثقيف والتعليم التعاوني بشكل كامل (مخطط رقم ٦).

فعلى نطاق الجمعية التعاونية تخصص كل جمعية نسبة (٢٥٪) من الأرباح لتصرف على شؤون الثقافة والتعليم وتقوم بعضها بالصرف على تنظيم سلسلة محاضرات عامة حول التعاون ومحاضرات متخصصة بشؤون الإدارة والتجارة والحاسبة يحضرها أعضاء الجمعية والعاملون فيها وتكون بمثابة برنامج ثقافي وتعليمي مستمر تموله الجمعية نفسها.

وعلى نطاق الاتحاد تحول الجمعيات التعاونية النسبة المخصصة لنشر الثقافة والتعليم الى صندوق الاتحاد التعاوني الذي يتولى بشكل منظم ومستمر قضايا الثقافة والتعليم التعاوني فلا يكتفى بالمحاضرات بل يستعمل كافة الأساليب والطرق التثقيفية والتعليمية الآتية :

#### دورات تدريبية :

تنظم دورات دراسية تثقيفية متخصصة للمديرين أو المحاسبين أو أمناء السر وأعضاء مجالس الإدارة . . الخ، ويقوم الاتحاد بوضع مناهج الدراسة



ويؤمن المحاضرين المتخصصين بذلك، ويمنح شهادات تدريبية للناجحين.

كما ينظم الاتحاد أيضا دروسا متخصصة بالمراسلة في مسائل تخص الادارة والبيع والشراء والمخازن المحاسبية وغيرها من الأمور التي تهتم ادارة الجمعيات التعاونية.

### كلية التعاون :

لقد أنشأ الاتحاد التعاوني البريطاني في عام ١٩١٩م كلية تعاونية خاصة في مدينة ستانفورد هول من مقاطعة توتنكهام تمنح شهادة دبلوم متخصصة بالشؤون التعاونية كما يتدرب فيها المديرون والموظفون التعاونيون ومدة الدراسة فيها سنة كاملة وتقبل الطلاب من جميع أنحاء العالم وفيها ثلاثة أقسام، هي :

١ - قسم الادارة : يعمل على تأهيل أشخاص لادارة الجمعيات التعاونية والسير بها نحو النجاح والتقدم، وتتضمن مواد الدراسة في هذا القسم مايلي :

#### أ - مواد تعاونية :

- تاريخ الحركة التعاونية، مبادئها وتطورها
- اقتصاديات التعاون
- التمويل التعاوني
- الحسابات التعاونية وتدقيقها

#### ب - مواد ادارية :

- التنظيم الاداري
- مبادئ الادارة وتطبيقاتها
- ادارة الفروع التعاونية
- عمليات البيع والشراء

#### ج - مواد علوم مساعدة :

- الاقتصاد والاحصاء
- علم الاجتماع
- علم النفس

مخطط رقم (٦)  
كلية التعاون في بريطانيا  
(موضوعات التدريب والشهادات)

دبلوم تعاون عام

- تاريخ الحركة التعاونية
- وتنظيم مبادئها
- الاقتصاد والتاريخ الاجتماعي
- الاقتصاد العام
- علم النفس الاجتماعي
- المنظمات الاجتماعية في بريطانيا
- اقتصاديات التعاون
- التشريع التعاوني
- التنظيم التعاوني
- المبادئ التعاونية
- تقديم اطروحة في احدى الموضوعات
- التعاونية
- (تدريب عملي، جولات ميدانية)

دبلوم سكرتاريا  
تعاونية

- مسك الدفاتر التعاونية
- علم الاقتصاد
- تاريخ الحركة التعاونية وتطبيقاتها
- العملية
- اعمال السكرتاريا
- المبادئ الاساسية للتشريع التعاوني
- اقتصاديات التعاون
- المحاسبة التعاونية
- الاحصائيات التجارية
- التشريع التعاوني
- التمويل التعاوني
- حسابات التكلفة
- القانون التجاري
- (تدريب عملي، جولات ميدانية)

دبلوم ادارة تعاونية

- مبادئ الادارة وتطبيقاتها
- العلاقات الانسانية
- تاريخ وتنظيم الحركات التعاونية
- عمليات البيع والشراء
- تنظيم الاقتصاد
- مسك الدفاتر الحسابية التعاونية
- اقتصاديات التعاون
- ادارة الفروع التعاونية
- الاحصاء التجاري
- التمويل التعاوني
- اقتصاديات المشروعات
- التشريع الصناعي والتجاري
- التشريع التعاوني
- (تدريب عملي، جولات ميدانية)

#### د - مواد قانونية :

- قانون التعاون
- القانون الصناعي
- القانون التجاري

٢- قسم التعاون في البلاد الأخرى : خصص هذا القسم لتحضير الأشخاص الذين سيعملون في الوزارة المختصة للإشراف على الجمعيات التعاونية وتسجيلها ومساعدتها ورعايتها وتدقيق حساباتها، وتشتمل الدراسة على المواد التالية :

- التشريع التعاوني
- المراقبة والإشراف التعاوني
- الاقتصاد التعاوني
- فحص المنظمات التعاونية
- التعاون في مجال التطبيق
- التنظيم والتسجيل التعاوني

٣- قسم السكرتارية التعاونية : لتحضير العاملين في مجالات الإدارة المختلفة من مسك الحسابات وقضايا البيع والشراء والنواحي القانونية المتعلقة بالتعاون وتاريخ الحركة التعاونية وعلم الاقتصاد والاحصاء والتمويل .

ويتخلل الدراسة في الأقسام الثلاثة زيارات ميدانية للمنظمات التعاونية في بريطانيا وخارجها. وتشكل هذه الزيارات جزءاً لا يتجزأ من الدراسة.

#### (٢) الولايات المتحدة الأمريكية :

يدخل تدريس التعاون في جميع مراحل الدراسة الابتدائية والثانوية والعالية وتساعد حكومات الولايات الحركة التعاونية على تحقيق ذلك.

يتلقى تلاميذ المدارس الابتدائية والثانوية دورساً في التعاون نظرية وعملية. كما أدخلت مادة التعاون في المدارس الزراعية على مختلف مستوياتها، أما الجامعات فتقوم بتدريس التعاون كجزء من قسم الاقتصاد الزراعي بالإضافة إلى ذلك يدرس التعاون الاستهلاكي وفي المدارس

الثانوية يطبق التعاون عملياً بإنشاء جمعيات تعاونية استهلاكية ومدرسية يديرها الطلاب أنفسهم.

كما يدرس التعاون في جامعات الولايات الرسمية، وفي بعض الولايات اعتبر تدريس التعاون الزامياً وخاصة التعاون الاستهلاكي في كافة المدارس ودور المعلمين والمرشدين الاجتماعيين والزراعيين.

هذا بالإضافة الى مساعدة الحكومة الاتحادية وحكومات الولايات على نشر الثقافة التعاونية بجميع طرق الاعلام والنشر، ومساعدة الجمعيات التعاونية في طباعة ونشر النشرات والمطبوعات. وقد ساهمت النشرات والكتب التي تصدرها الحكومة عن التعاون وكيفية تأسيس وإدارة الجمعيات التعاونية مساهمة كبرى في نشر الوعي التعاوني وتأسيس الجمعيات التعاونية المختلفة. كما تقوم الجمعيات التعاونية الكبرى بتدريب وتنقيف أعضائها وموظفيها في دورات تدريبية تعاونية محلية واقليمية ودولية.

### مركز التدريب التعاوني الدولي :

لقد تم انشاء مركز تدريب تعاوني دولي في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل الاتحادات التعاونية بالتعاون مع جامعة (ويسكنسون) وبمساعدة مالية من قبل الحكومة الاتحادية بهدف تدريب التعاونيين من مختلف البلدان لخدمة الحركات التعاونية في الدول النامية وتكوين العاملين في الجمعيات التعاونية من مديريين ومراقبي الحسابات وأعضاء مجالس الادارة (مخطط رقم ٧).

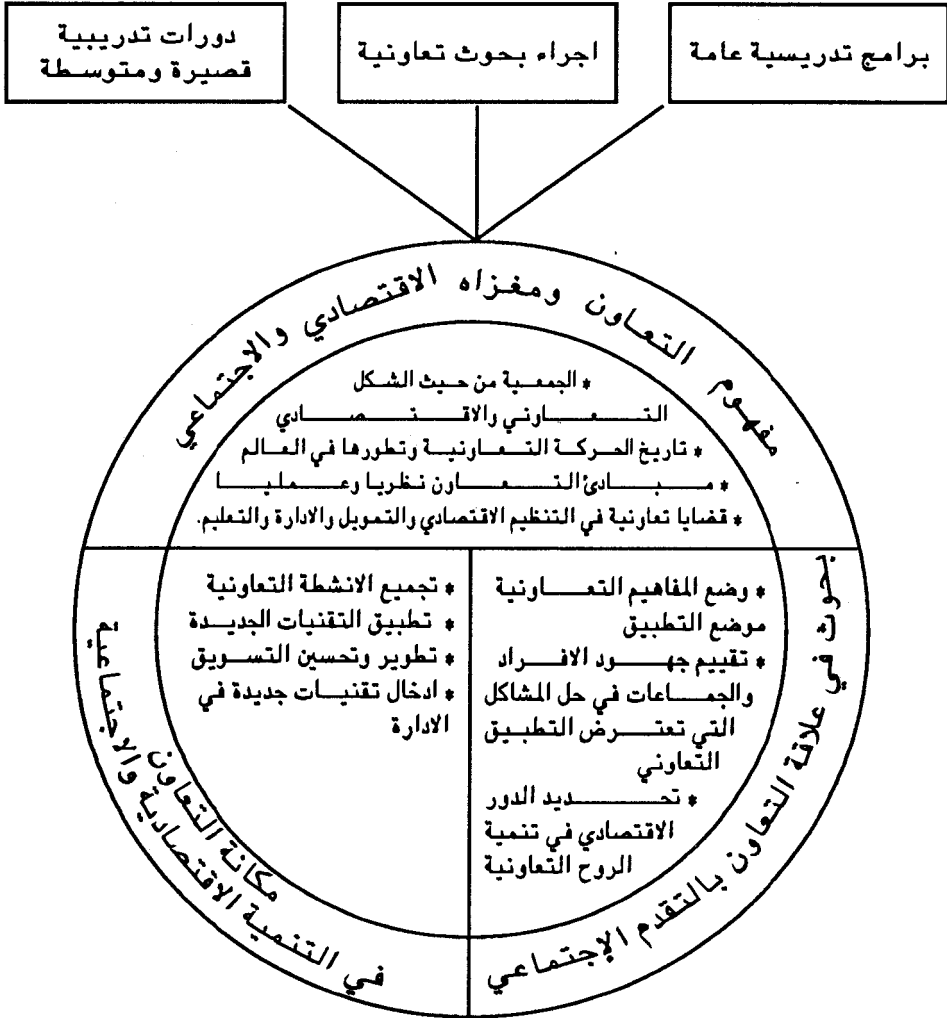
ويقدم المركز برامج تدريبية قصيرة الأمد ودورات متخصصة لتدربين من جنسيات مختلفة وللمواطنين الأمريكيين الذين سيوفدون بمهمات تعاونية في الخارج. وتحتوي الدارسة على المواد التالية :

- مكانة التعاون في اقتصاديات البلدان النامية
- مشكلات التعاون وعلاقتها بالتغيير الاجتماعي
- مفهوم معنى التعاون
- تاريخ الحركات التعاونية في العالم
- مبادئ التعاون وأنواعه
- مشاكل خاصة بالتطبيق التعاوني

## مخطط رقم (٧)

### مركز التدريب التعاوني في الولايات المتحدة الامريكية

- \* انشأته الاتحادات التعاونية بمساعدة من الحكومة الامريكية الاتحادية وجامعة ولاية ويسكنسون.
- \* يهدف الى تحضير وتأهيل وتدريب التعاونيين من مختلف بلدان العالم ويمنح الناجحين شهادة في الدورة التي نجحوا فيها.
- \* ينظم المركز برامج تدريسية عامة ودورات تدريبية متخصصة.



## (٢) البلدان العربية :

مع انتشار الحركة التعاونية في الوطن العربي كان لابد للحكومات من العناية بالتعليم والتثقيف التعاوني فأدرجت مادة التعاون في برامج التدريس في المدارس الزراعية وفي كليات الزراعة والاقتصاد والتجارة والحقوق. كما عقدت وزارات العمل والشؤون الاجتماعية المسؤولة عن التعاون والاتحادات التعاونية دورات تدريبية متخصصة بين الحين والآخر لتدريب الموظفين وأعضاء مجالس الإدارة على شؤون التعاون (مخطط رقم ٨).

وتعتبر جمهورية مصر العربية من الدول العربية الرائدة في هذا المجال حيث أنشأ الاتحاد التعاوني في القاهرة مركزاً للتدريب التعاوني في بداية الخمسينات بمساعدة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. كما أنشئت مدرسة تعاونية لموظفي وعمال الجمعيات الاستهلاكية في الاسكندرية بتمويل من الجمعية التعاونية المركزية وبإشراف الاتحاد التعاوني الاقليمي. وحاليا هناك المعهد العالي للتعاون الزراعي ومركزه القاهرة.

وتسهم الاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية الكبرى في دول الخليج العربية بجهود متفاوتة في عمليات التثقيف والتعليم التعاوني عن طريق عقد المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية وإصدار النشرات والمجلات والكتب التعاونية مما يساعد على نشر الأفكار التعاونية وتعزيز مكانة التعاون في المجتمع.

غير أن هذه الجهود الخيرة وان كانت ضرورية لاتكفي لتأمين التثقيف والتعليم والتدريب المنظم والمستمر لمد الحركة التعاونية بالعناصر المؤهلة لتسيير أعمال الجمعيات التعاونية أو لنشر الوعي التعاوني الدائم بين الجمهور وتعزيز الروح التعاونية لدى الأعضاء التعاونيين أنفسهم. فالتثقيف والتعليم التعاوني يجب أن يكون مستمرا ودائما كي لا يخبو بريق التعاون وينحرف الأعضاء التعاونيون عن جادة الصواب، فلا بد من وجود معاهد تعاونية متخصصة ودائمة لهذا الموضوع.

مخطط رقم (٨)  
التدريب والتثقيف التعاوني  
في البلدان العربية

الجامعة العربية

\* مركز تدريب تعاوني أنشئ عام  
١٩٥٦.

- يشترط في الموفد ان يكون حاصلأعلى  
شهادة الدراسة الثانوية ولايقل عمره عن  
٢٠ سنة.

- انعقدت الدورة الاولى في عام ١٩٥٦ وتوقف  
بعد ذلك نشاط المركز بسبب الظروف المالية  
التي تعانيها الجامعة.

في البلدان العربية  
الآخري

\* معهد عال للتعاون في القاهرة  
\* مركز تدريب للتعاون في الاسكندرية  
\* مراكز تدريب في اغلب البلدان العربية  
ولكن نشاطاتها غير كافية وقد توقف بعضها  
عن العمل بسبب نقص الموارد المالية

بلدان مجلس  
التعاون الخليجي

\* مركز تدريب تعاوني في السعودية  
\* مركز تدريب تعاوني في الكويت  
\* عدد من الدورات التدريبية اقامتها ادارات  
واقسام التعاون في مختلف بلدان مجلس  
التعاون.  
\* عقدت ندوات ومؤتمرات تعاونية.

الجهود غير كافية وغير مستمره لتفي  
بالحاجة الى التثقيف والتدريب  
والتعليم التعاوني

## جهود الجامعة العربية في مجال التدريب التعاوني :

لقد أبدت الجامعة العربية منذ نشأتها اهتماما كبيرا بالأسلوب التعاوني وقد أقر المجلس الاقتصادي والاجتماعي للجامعة توصية رفعت اليه من حلقة الدراسات الاجتماعية للدول العربية ومن مؤتمر التسليف الزراعي في عام ١٩٥٤م بشأن انشاء مركز للتدريب التعاوني وكلفت الأمانة العامة للجامعة بالتنفيذ. وبهذا تم انشاء المركز وبدأ أعماله في عام ١٩٥٦م في القاهرة.

ويهدف مركز التدريب التعاوني الى تدريب الموظفين على مختلف الأعمال التي تقوم بها دوائر التعاون في دول الجامعة العربية وتدريب موظفي الجمعيات التعاونية واتحاداتها.

ومدة الدراسة في المركز ستة أشهر، أربعة منها دراسات نظرية وشهر للتدريب العملي وشهر تحضير قبل بدء الدورة.

يقبل في المركز الأشخاص الذين توفدهم الدول الأعضاء ويشترط في الموفد أن يكون حاصلًا على شهادة الدراسة الثانوية على الأقل وعمره لا يقل عن ٢٠ سنة.

تتضمن الدراسة النظرية مايلي:

- التعاون وتاريخه ومبادئه وأهدافه وأنواع الجمعيات التعاونية ونشر الدعوة التعاونية.
- الحركة التعاونية في البلاد العربية - تطورها، تمويلها، تنظيمها وخدماتها للمجتمع.
- التشريعات التعاونية ومساعدات الدولة.
- قواعد العمل في الجمعيات التعاونية وادارتها.
- علم الاقتصاد وعلم الاجتماع.
- امسك الدفاتر والمحاسبة التعاونية ومراجعة الحسابات.
- توزيع الأرباح في الجمعيات التعاونية.



ينظم المركز للدارسين تدريباً عملياً في إحدى الجمعيات التعاونية التي يختارها فيلتحق بها المتدرب لمدة شهر كامل يقدم بعدها بحثاً عما قام به من أعمال وما اكتسبه من خبرات. وهذه التعاونيات المنتقاة للتدريب هي :

- جمعية تعاونية زراعية متعددة الأغراض.
- تعاونية استهلاكية منزلية.
- تعاونية بناء المساكن.
- تعاونية تسويق المحاصيل الزراعية.
- تعاونية صناعية.
- اتحاد تعاوني نوعي.
- الاتحاد العام للتعاون.
- إدارة التعاون في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- بنك التسليف الزراعي التعاوني.

لقد عقد التعاونيون العرب آمالاً كبيرة على إنشاء هذا المركز وسعوا إلى تطويره ليصبح معهداً عالياً دائماً للتعاون وليمد الحركات التعاونية في الوطن العربي بالعناصر والكوادر المؤهلة تعاونياً ويساعد الدول العربية على تعزيز إدارات التعاون وتوجيه الحركات التعاونية العربية ومساعدتها على تحقيق أهدافها.

غير أن هذا المركز التدريبي العام لم يكتب له النجاح والاستمرار بسبب الظروف المالية التي كانت تعاني منها الجامعة العربية في نهاية الخمسينات وبداية الستينات.

ولهذا توقف المركز عن العمل وخسرت الحركات التعاونية العربية بذلك سنداُ تعاونياً كبيراً. ولعل الاتحاد التعاوني العربي يؤمن هذه الحاجة ويتولى عملية التثقيف والتدريب التعاوني المستمر.

## خاتمة

لقد انتشر التعاون في القرن العشرين انتشارا كبيرا وعم جميع أرجاء المعمورة ودخل جميع المجتمعات المتقدمة والمتخلفة، الغنية والفقيرة، غير أنه كان انتشاره أعمق فائدة في المجتمعات التي انتشر فيها العلم والثقافة أكثر وحصل الأفراد فيها على ثقافة ومعرفة ادارية ومهنية تمكنهم من ممارسة حقوقهم وتأدية واجباتهم على أحسن وجه.

ومن أهم ما قامت به الجمعيات التعاونية تخصيص نسبة (٢٥٪) من أرباحها السنوية لنشر الثقافة والعلم بين أعضائها، وقد أدى ذلك الى نتائج هائلة اذ أنه ساهم في تكوين الانسان وصقل نفسه وتنوير عقله ليستطيع تحمل المسؤولية الاجتماعية ويصبح عضوا فعالا ونافعا للمجتمع. ان تكوين الانسان المسؤول هو الهدف النهائي للتعاون كما هو هدف كل أنواع التعليم، ولهذا السبب نجد بأن الأفكار التعاونية قد جذبت اليها عددا كبيرا من المفكرين ورجال التعليم.

ويهدف التثقيف التعاوني الى نشر الأفكار التعاونية وبيث الروح التعاونية بين الجماهير وحثهم على حل مشاكلهم عن طريق تأسيس الجمعيات التعاونية. كما يهدف الى تعميق وتعزيز ثقة أعضاء الجمعية التعاونية في الأفكار والمبادئ التعاونية. واعداد القادة التعاونيين لتحمل مسؤوليات الادارة والاشراف وتدريب وتأهيل الموظفين والعاملين في الجمعيات التعاونية لأداء أعمالهم على أتم وجه واعداد الموظفين الرسميين الذين سيكلفون بالاشراف والتوجيه وتسجيل الجمعيات التعاونية ودعم ومساعدة الحركة التعاونية على التقدم والازدهار. وتختلف موضوعات التثقيف والتدريب حسب الفئات التي سيشملها هذا التدريب.

ان مهمات التثقيف والتدريب التعاوني هي في الأساس من مهمات الحركة التعاونية ومنظماتها الاتحادية، غير أننا نجد بأن الحكومات في البلدان النامية تقوم بهذه المهمة دعما ومساعدة منها للحركة التعاونية. لأن عمليات التثقيف والتدريب التعاوني تتطلب تكاليف كبيرة لأنها تشمل اقامة مراكز للتدريب واصدار الصحف والمجلات وعقد المؤتمرات والندوات والقاء المحاضرات ونشر الكتب وقيام المعاهد والكليات للتعليم التعاوني النظامي.

غير أنه في بعض البلدان، فقد استطاعت الحركة التعاونية فيها أن تنشئ معاهد تعاونية خاصة بها كما أصدرت الصحف والمجلات والنشرات والكتب، وألفت المسرحيات وأنتجت الأفلام التعاونية.

ان عملية التثقيف التعاوني يجب أن تكون مستمرة خاصة بين أعضاء الجمعية التعاونية وذلك للبقاء على الشعور التعاوني وتعزيزه باستمرار كي لا يخبو بريقه وتخف جاذبيته. وهذه من المهمات الأساسية للتثقيف التعاوني، فيجب أن يستمر شعور أعضاء الجمعية بأنهم ينتمون الى حركة وتنظيم للعلاقات الانسانية، ويكون ذلك بواسطة التعليم والتدريب والتثقيف سواء كان ذلك داخل الجمعية التعاونية عن طريق انشاء فصول دراسية أو حلقات بحث أو عن طريق محاضرات أسبوعية منتظمة أو عن طريق قراءة المجلات والصحف التعاونية باستمرار.

ولهذا لا بد من وجود معاهد تعاونية متخصصة للتعليم والتدريب التعاوني ووجود خطط تثقيفية مستمرة في برامج الاتحادات التعاونية والجمعيات التعاونية الكبرى. ونظرا لأهمية هذا الموضوع بالنسبة لكافة الحركات التعاونية العربية تكون الجامعة العربية أو الهيئات الإقليمية الخليجية والعربية هي أنسب الجهات لتحقيق ذلك، وقد رأينا بأن مركز التدريب الذي أقامته الجامعة العربية لم يستمر طويلا فحبذا لو قام مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بهذا الدور الهام بالنسبة للحركات التعاونية الخليجية فأنشأ معهداً تعاونياً يعنى بشؤون التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني ويؤمن حاجة الجمعيات التعاونية واتحاداتها الى العناصر المؤهلة تعاونياً.

دور تنمية الموارد البشرية  
في التعميرات

اعداد  
منظمة العمل الدولية  
جنيف



الصفحة	
من - الى	
١٥٢ - ١٥١	مقدمة :
١٥٩ - ١٥٣	تعاونيات وأثرها
١٦٨ - ١٦٠	أهداف تنمية الموارد البشرية في التعاونيات
١٧٠ - ١٦٩	عناصر تنمية الموارد البشرية في التعاونيات
١٧٢ - ١٧١	ملاحظات عامة ومسائل للبحث
١٧٩ - ١٧٣	تمويل تنمية الموارد البشرية التعاونية
١٨١ - ١٨٠	المناهج والأساليب
١٨٥ - ١٨٢	البحث والمراقبة والتقييم
١٨٧ - ١٨٦	الاستنتاجات والتوصيات
	خلاصة



## مقدمة

يهدف التعاون إلى تجميع وتنظيم الطاقات الفردية في حقول الإنتاج والإستهلاك والخدمات، وحشدها في طاقات جماعية منظمة بقصد تغيير أنماط العمل والعلاقات التقليدية إلى أساليب وعلاقات منتظمة لتمكين المواطنين من تحسين ورفع مستوى حياتهم ومعيشتهم.

فعلى النطاق القومي فإن التنظيمات التعاونية بفضل الترابط الوثيق بين أنظمتها العامة وبين الأنظمة الإقتصادية والإجتماعية الأخرى في المجتمع الواحد تسهم في زيادة الدخل القومي لأنها تهىء للمنتجين كافة الظروف المواتية لتحسين إنتاجهم كماً ونوعاً. كما تعمل على زيادة الإنتاج القومي وتحسينه وتطويره، وتسهم مع الأجهزة الأخرى في التخفيف من البطالة، وقد اعتبرت البلدان النامية الحركة التعاونية وسيلة من وسائل تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية على إعتبار أن من وسائل تنفيذ خطط التنمية توافر المناخ الملائم للعمل الجماعي الناجم عن الإقتناع.

النهج التعاوني نشاط إجتماعي وإقتصادي وهو عمل علمي وفني يترجم من خلال نشاط مننظم ومتكامل ويسعى لتحقيق أهداف محددة بوسائل التجربة والنظريات العلمية، ويتم تنفيذه وفق خطط مبرمجة فنياً ومالياً وزمنياً من خلال التعاون مع المؤسسات الأساسية كالتعليم والإعلام، والصحة والإقتصاد والزراعة وبشكل خاص كافة مؤسسات العمل الإجتماعي. ولهذا فلا بد أن تتوافر لمؤسسات العمل الإجتماعي، لتحقيق الأهداف المرجوة، العوامل الأساسية التالية :

- ١ - كفاءة تخطيط برامج الخدمات أو العمل.
- ٢ - مستوى التنظيم الإداري للمؤسسات.
- ٣ - مستوى الإنفاق.
- ٤ - كفاءة العاملين الاخصائيين.

ولا بد أن يكون الفرد قادراً على تناول حياته بطريقة عقلانية واعية لمتطلبات ظروفه ومشكلاته الفردية والقومية والإعتماد على الذات من خلال التعاون لسد الحاجات وتجاوز المشكلات. والتعاون وليد الحاجة ويبرز دوره وأهميته في فترات الأزمات الإقتصادية والإجتماعية من خلال المشاركة الفاعلة للناس أنفسهم وتعاونهم على حل مشكلات مجتمعاتهم.



يقول فوكيه في كتابه القطاع التعاوني أن هنالك عنصرين أساسيين يتألف منهما التعاون ويميزانه عن غيره من المنظمات والمؤسسات الأخرى، أولهما "الإرتباط" أي جماعة من الناس لهم أهداف متشابهة قد تكتلوا جميعاً بسبب وجود الثقة المتبادلة بينهم والمصلحة المشتركة، وثانيهما "الغاية المشتركة" أو المشروع الذي يلبي حاجات الأعضاء. ولن تكون الجمعية جمعية تعاونية حقيقية إلا إذا توافر فيها هذان العنصران اللذان يتم أحدهما الآخر ولا ينفصلان. فإذا نظرنا بالعين الفاحصة إلى العنصر الأول نجد أنه عنصر إجتماعي، أو بالأحرى عنصر إنساني، كما نرى أن العنصر الثاني هو عنصر إقتصادي، وهذان العنصران متشابكان متلازمان معناهما التعاون، وتنمي الحركة التعاونية إقتصاديات المواطنين، وتدعم لديهم صفات المبادرة والإبتكار. ولا يكون ذلك إلا بالتدريب والتعليم بشكل موضوعي فعّال.

## أولاً أهداف تنمية الموارد البشرية في التعاونيات وأثرها\*

التعاونيات والتنظيمات البشرية المماثلة عادة ما تبدأ كمنظمات إنسانية بمصادر مادية محدودة، لا تكون في الغالب كافية لإنشاء مشروعات فردية مجدية أو للحصول على خدمات إستهلاكية على المستوى الفردي، أو مدخلات إنتاج أو تمويل لتسويق الانتاج. وعليه فإن الموارد البشرية هي العنصر الأهم لكل أنواع التعاونيات: القوى العاملة لتعاونيات العمل، لتعاونيات التوفير والتسليف، المسؤولية التكافلية الجماعية، ولتعاونيات الخدمات المختلفة، التضامن المشترك في عمليات شراء وبيع مدخلات الإنتاج وكذلك منتوجات الأعضاء الفردية.

ويستخلص من هذه المقدمة بأن العنصر البشري هو الأساس في العمل التعاوني، ويظهر هذا بوضوح في التعاونيات أكثر من أي تنظيمات أو مشروعات أخرى.

إن تطور القدرات البشرية والمهارات الإنسانية لإدارة ومراقبة المشاريع إنما تشكل الأولوية العليا للرواد والمؤسسين في الحركة التعاونية.

الدورات التعليمية والتدريبية، وتعليم أعضاء اللجان الإدارية وتأسيس وإنشاء المعاهد التعاونية والمراكز التدريبية لابد أن تكون من أولى مهام وأنشطة الحركات التعاونية.

إن تنمية الموارد البشرية والتي تتضمن تعيينات الجهاز الملائم والتخطيط لتنمية قدرات العاملين، ووضع أسس وأساليب قياس أدائهم، ورفع مهارات وكفاءة التعاونيين في كل الحقول أصبح نتيجة لذلك عنصراً هاماً في سياسات العمل التعاوني.

---

\* (تم استخراج موضوع هذه الورقة من التقرير المعد لاجتماع خبراء التعاونيات الذي عقد في جنيف في الفترة ٢٩ آذار/مارس - ٢ نيسان/ابريل ١٩٩٢ حول تنمية الموارد البشرية في التعاونيات).

وقد ظهر ذلك جلياً وانعكس بصورة واضحة في العديد من بيانات سياسات العمل التعاوني وكذلك ماتضمنته التشريعات التعاونية المتعددة.

وإن توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٧) والمتعلقة بدور التعاونيات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية قد أكدت على الحاجة إلى التعليم والتدريب العملي للأعضاء التعاونيين والعاملين والإداريين في المؤسسات التعاونية، والتوصية تؤكد كذلك بأن عمليات تنمية العمل التعاوني تشمل كذلك وبشكل خاص التدريب التعاوني.

إن عمليات تنمية الموارد البشرية في التعاونيات إنما تهدف إلى تمكين الجمعية من أن تصبح منشأة مجدية اقتصادياً في إطار إقتصاد السوق. وعلى أي حال فإنه لا بد أن ينظر الى موضوع تنمية الموارد البشرية بأنه أحد المقومات والأسس التي تقوم عليها الجدوى الاقتصادية وتحققها في التعاونيات المختلفة، وهذه الأسس لا بد أن ترتبط وتنسق مع عوامل أخرى أساسية كالتمويل وإيجاد إطار تشريعي ملائم وكذلك توريد مدخلات الإنتاج وإيجاد فرص التسويق وقنواته الملائمة. وأنه لا بد للأشخاص المهتمين في تنمية الحركة التعاونية والعاملين في إدارة التعاونيات من المشاركة المستمرة في التدريب والتعليم التعاوني الذي يمكنهم من توسيع مداركهم وتطبيق أساليب تعاونية للعمل في البيئات المختلفة والمتغيرة.

## (١) الإرتباط بين تنمية الموارد البشرية والمشروعات التعاونية :

إن الدافع وراء تأسيس الجمعيات التعاونية هو سد إحتياجات الأعضاء الإقتصادية بشكل أساسي، وعليه فإنه لا بد أن يكون المشروع التعاوني مجدياً إقتصادياً. ويعتبر هذا العنصر عنصراً حاسماً لإستمرار التعاونية بشكل عام. كما ويعتبر الأداء الكفوء للجهاز الإداري في الجمعية والعاملين فيها عنصراً حاسماً ومهماً كذلك في تحقيق ثمرات ونتائج إقتصادية مجزية في التعاونيات كما هو الحال في المشاريع الأخرى.

وعلي أي حال فإن الإدارة في الجمعيات التعاونية تعتبر مهمة أكثر تعقيداً من الإدارة في المشاريع الأخرى، حيث أن القرارات الإستراتيجية لا بد أن تؤخذ بالتعاون فيما بين الأعضاء وبشكل جماعي، وأن تنفيذ هذه القرارات إنما يخضع لمراقبتهم من خلال اللجان الإدارية المختصة. وهكذا، فإنه لا بد أن يمتلك الجهاز الإداري في الجمعية، بالإضافة إلى المعرفة

والمهارات الإدارية، القدرة الخاصة على التصرف وفق هذه الصيغة من التنظيم في التعاون والمشاركة. إن هذه المتطلبات تؤكد الضرورة الملحة والأهمية الأكيدة لقضايا التدريب والتعليم التعاوني.

وفي الإطار الكلي لتنمية الموارد البشرية في المجال التعاوني فإن تدريب جهاز المستخدمين والعاملين التعاونيين في العديد من الأقطار قد نظم وطور بشكل متقدم بالمقارنة مع تعليم الأعضاء وتدريب المدربين، ودفع وتشجيع صانعي القرار في الحركة التعاونية.

لقد وضع العديد من الأقطار النامية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية برامج وخططاً تدريبية لجهاز المستخدمين التعاوني الإداري في الجمعيات التعاونية وفي مراكز تدريبية تعاونية مختلفة، وتكون هذه البرامج في بعض الحالات تفصيلية ومنتظمة.

وتعتبر هذه البرامج كذلك مصدراً قيماً لتخريج العاملين لتعيينهم في الجمعيات. وعلى أي حال فإن هؤلاء العاملين الذين تدرّبوا على مختلف الأعمال، إنما يحتاجون عادة إلى المعرفة الخاصة بالإدارة الخاصة والميول والتوجهات السليمة في إدارة التعاونيات. وهذا يرجع جزئياً إلى منهج واسلوب التدريب وكذلك إلى حقيقة أن الجهاز التعاوني يعين وهو يشعر أنه موظف خدمة مدنية وليس مختصاً بإدارة وتنمية المشروعات في الجمعيات التعاونية.

ويصبح واضحاً وبسرعة أن الإلمام بمعرفة بعض القضايا كالحاسبة والتدقيق والقانون والإدارة أمر ضروري، ولكنه لا يكفي لإدارة فعالة لمشروع تعاوني.

إن عمليات إتخاذ القرارات المشتركة وميكانيكية المراقبة تحتاج إلى مهارات إضافية، والتوجهات والميل إلى نقل هذه المهارات والمعارف بنجاح ويسر أمور أساسية، وأن للقدرة الإدارية بعداً إضافياً هاماً.

ففي أفريقيا مثلاً، وفي غياب الموارد وإمكانيات التدريب الكافي، فإنه يفترض بالمدير نفسه أن يقوم بنقل مهاراته ومعرفته إلى مساعديه والجهاز العامل في المشروع التعاوني. وأما في الدول الصناعية، وحيث توجد حركات تعاونية قوية، مثل، الدول الاسكندنافية، هولندا، فرنسا، ألمانيا

وسويسرا فقد قامت هذه الحركات بتأسيس نظم التدريب والبحث الخاصة بهم، وحيث تستجيب هذه النظم بسرعة وبشكل ملائم لمتطلبات الإدارة ومتغيراتها. والتدريب في هذه الحالة متطور ومفصل ومستمر ومرتبطة بشكل دقيق بتطور الجهاز العامل والعمل التعاوني ذاته. بينما يعطى إهتمام قليل لتفصيلات العلاقة بين الأعضاء ومشروعاتهم التعاونية.

في الإقتصاديات الموجهة في شرق ووسط أوروبا وحتى عهد قريب كانت التعاونيات تستعمل كأدوات للدولة، للملكية الجماعية لوسائل الإنتاج للمساهمة في تنفيذ الخطط الاقتصادية المركزية. وعليه فقد كان التدريب التعاوني موجهاً الى هذه المفاهيم الإقتصادية والأهداف السياسية. ولكن المشروعات التعاونية اليوم لا يمكن لها البقاء إلا اذا كانت قادرة على المنافسة في إقتصاديات السوق. ولهذا فإن إعادة تدريب الجهاز التعاوني تبدو الآن حاجة ملحة وأساسية لبقاء واستمرار المشروعات التعاونية في إقتصاديات السوق.

ولا يكفي أن يمتلك جهاز العاملين القدرة الفنية والإدارية لإقتصاديات السوق بل وكذلك التعرف على التوجهات والمفاهيم الجديدة لعلاقاتهم مع أعضاء الجمعيات التعاونية وفق الأسس الجديدة.

## (٢) علاقة تنمية الموارد البشرية مع الأعضاء التعاونيين :

إن رأس المال الأولي للتعاونيات والتنظيمات المماثلة يكون عادة من مصادر الأعضاء الخاصة، وأن العنصر البشري هو رأس المال الحقيقي، وأن هدف المشروع التعاوني هو خدمة أعضائه وعملائه، ولكن وفي نفس الوقت فإن تضامن الأعضاء كمالكين إنما يشكل الركيزة الأساسية لترابط عمل المشروع التعاوني وتشغيله ومراقبته. هذا التضامن والإرتباط والمشاركة في الأنشطة الإقتصادية لا يأتي بشكل عفوي عندما تشكل منظمة إجتماعية. فقبل تأسيس الجمعية وخلال مباشرتها لأعمالها يكون الأعضاء والأعضاء المتوقعون بحاجة الى أن يتعرفوا الى حقوقهم وإلتزاماتهم وكذلك المسائل الإدارية المختلفة ليتمكنوا من تنفيذ الأعمال والمهام الموكلة إليهم في أعمال اللجان والإدارة الديمقراطية وجميعها على أسس فنية طوعية وإختيارية. وبهذا فإن الأعضاء كمالكين إنما يؤدون دورهم الإداري بكفاءة وقدرة، ويعتمد إلى حد كبير نجاح تعاونياتهم على مدى نشاطهم ووعيهم في

إدارة شؤون جمعيتهم بشكل فعال ومستمر ودائم. وغالباً ماتتضمن التشريعات التعاونية وصفاً لأساليب تعليم وتدريب المجموعات التي ترغب في الإنضمام للجمعيات التعاونية. ويعتبر مستوى تدريب وتعليم الأعضاء أساسياً وجوهرياً في عمل التعاونيات وكثيراً ماتنشأ لجان خاصة للتعليم التعاوني في إطار الحركة التعاونية.

ويتضمن منهاج التدريب والتعليم التعاوني في العديد من الدول النامية تعريفاً شاملاً بكثير من المسائل الإقتصادية والإجتماعية والثقافية بالإضافة الى العمل التعاوني ذاته. ومن أمثلة ذلك يتضمن التعليم التعاوني عادة برامج لتعليم الكبار ومحو الأمية، كما إقترح بتوصية منظمة العمل الدولية رقم (١٢٧)، وقد تم فعلياً تطبيق ذلك في العديد من مشاريع منظمة العمل الدولية بهذا المجال.

إذا لم يتوفر لدى الأعضاء القدرة البشرية للقيام بالتزاماتهم فإن التعاونية ستتحول الى مشروع تجاري في يد الإدارة أو الى مشروع ترعاه الدولة أو الجهات الخارجية، وحيث لا تصبح الجمعية قادرة على الإستجابة الكفوءة لسد احتياجات أعضائها. والحالة الأخيرة مع الأسف هي التي أصبحت حالة التعاونيات السائدة في العديد من الدول النامية وفي دول شرق ووسط أوروبا في مرحلتها الإنتقالية، حيث لم تعد موازنات الحكومات تسمح بمزيد من التدخل والدعم.

إن التعليم التعاوني للأعضاء في معظم الدول الأفريقية موجه لأعضاء مجالس الإدارة، الأعضاء العاديين والأعضاء المتوقعون أو المحتملون والجمهور.

## (٢) دور تنمية الموارد البشرية في تطوير الهياكل التنظيمية في التعاونيات :

التاريخ الطويل لتنمية التعاونيات والمؤسسات الإجتماعية المماثلة يتراوح بين تدخل الدولة ومراقبتها إلى مدى تشكيل هذه التنظيمات بهدف الحصول على الدعم الخارجي.

ويظهر أنه من المستحيل تقريباً أن نتوصل إلى تحديد حجم الجرعة

الصحيح من الدعم والمساعدة لتمكين التعاونيات من مساعدة نفسها بنفسها (مساعدتها لمساعدة نفسها)، بدون التدخل ودعم القوى الجماعية المحركة للعمل على حل المشكلات الإقتصادية والإجتماعية، ويترجم ذلك عملياً بتولي هذه التنظيمات مسؤولياتها بنفسها لتبرهن قدرتها على البقاء فى محيط المناقسة مع التنظيمات والمشروعات من الأنواع الأخرى. وليس مفاجأة أن نعلم أن معظم أخطاء الماضي فى هذا المجال إنما تعزى إلى التصورات الخاطئة لما يمكن أن تحققه التعاونيات وفى أي الظروف. ومن المعلوم أن الأشخاص الذين يضعون أطر السياسات العامة والبرامج والذين يقومون بتنفيذها نادراً ما يتلقون التدريب اللازم، وأكثر من ذلك فإنهم نادراً ما يناقشون هذه البرامج والأفكار الأساسية مع المجموعات والأشخاص المعنيين. ولهذا فإنه على جانب كبير من الأهمية للتعاونيات فى الدول النامية وفى دول شرق ووسط أوروبا أن توفر التنظيمات الهيكلية لهذه التعاونيات فرص تطوير وتنمية الموارد البشرية ذاتياً، وهذا يتم من خلال التدريب والحوار المستمرين، ويمكن تقوية وتطوير قدراتهم البشرية من خلال التخطيط والتقييم المشترك معاً ومع هذه المجموعات المعنية أو المنتفعين منها. ولا بد أن ينتج ذلك من توحيد المعارف والإتجاهات لايجاد البيئة الملائمة لتنمية التعاونيات والتنظيمات المماثلة.

#### (٤) علاقة تنمية الموارد البشرية بالتعاونيات والمجتمع :

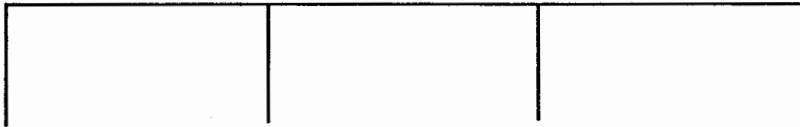
لقد برهنت عملية تنمية الموارد البشرية فى الجمعيات التعاونية بأنها عنصر حيوي للتنمية التعاونية، وعلى أي حال فإن تاريخ الحركات التعاونية الأوروبية قد بين أن أثر هذه العملية أشمل بكثير. أي أن تنمية الموارد البشرية قد أنتج خيراً ليس للجمعيات التعاونية فحسب، بل كذلك كان خدمة لصالح المجتمع والجمهور بشكل أكبر من أي صيغة من صيغ التدريب فى المشروعات الأخرى، ولقد أسهمت التعاونيات إيجابياً فى تحقيق مستوى أعلى للتعليم بين المجموعات الأقل حظاً فى المجتمع. ويمكن مقارنة دور التعاونيات مع دور النقابات العمالية ليتضح الأمر أكثر فى هذا المجال. ويعتقد أن لهما نفس الآثار فى الدول النامية، ولكن لا تتوافر دراسات أو معلومات للمقارنة العملية. وفوق هذا وذاك فإنه يتوافر دائماً للأعضاء التعاونيين إمكانية فهم الأساليب والممارسات الديمقراطية. وتعتبر التعاونيات معاهد للديمقراطية وخاصة التعاونيات المدرسية والتي يمكن للأعضاء التعاونيين والعاملين فى الحركات التعاونية أن يتعلموا ويتعرفوا على التنظيمات الهيكلية والمهارات المختلفة التي يمكن أن

ينتفعوا بها في مجالات إجتماعية أخرى.

والتعاونيات والتنظيمات المماثلة يمكن أن تكون من التنظيمات القليلة التي تعمل بنجاح وتلائم القطاع غير الرسمي أي الأهلي، وكذلك قطاع الأنشطة في العمالة المكثفة. ومن خلال التدريب التعاوني، فإن الخدمات الإستشارية وتبادل المعرفة بين الأعضاء عمالاً ومنتجين يمكن أن تزيد قدراتهم الإنتاجية، وتطور المشاريع دون تدخل أو برمجة عامة. وقد نالت التعاونيات أهمية خاصة في الحياة الإقتصادية لقيامها بتشكيل المجالس الإدارية ومعاهد التدريب المهني والإدارات المحلية.

لقد أصبحت التعاونيات عنصراً معتبراً في الحياة الإقتصادية والاجتماعية في الأقطار الصناعية مثلها مثل تنظيمات المزارعين والتنظيمات المهنية الصناعية.

## مخطط حول اهداف تنمية الموارد البشرية في التعاونيات



تعزيز اسهام التعاونيات في التـــرابـــط الاجتماعي وتقديم المجتمع	مساعدة التعاونيات لتعتمد على نفسها وتقوية قدراتها الذاتية لتتولى مسؤولياتها بنفسها	توثيق الترابط والتضامن بين الاعضاء واشعارهم بانهم مالكين	مساعدة التعاونية لتصبح منشأة مجدية اقتصاديا
--	--	---	---



## ثانياً عناصر تنمية الموارد البشرية في التعاونيات

كما يمكن أن يلاحظ من العرض السابق، فإن تنمية الموارد البشرية عملية شاملة ومعقدة، ولا بد أن تؤثر في إتجاهات الأشخاص وميولهم وسلوكهم ومعارفهم ومهاراتهم. وفي بعض الأحيان فإنه يشك في إمكانية تغيير هذه الملامح أو التأثير عليها. وعلى أي حال، وعلى إفتراض أن ذلك ممكن فإن العملية تتطلب أساليب خاصة وليست قاصرة على التعليم في المدارس أو الدورات التدريبية أو حلقات البحث. الأعضاء التعاونيون بحاجة الى الإرتباط بواقع الحياة وكشف الحقائق والتدريب الخاص أثناء الخدمة وأساليب إتصال أخرى مماثلة. ومن الناحية الفعلية في واقع التعاونيات فإن على جميع المشاركين أن يبذلوا كل جهد ممكن، وكل من موقعه في المسؤولية لتطوير وتنمية الموارد البشرية كهدف جماعي.

وقد ثبت من التجربة بأن هذه العملية تحتاج الى عمليات مستمرة للتكيف وبسرعة وفقاً لتغير الظروف وبيئة العمل، ومن النظرة الأولية فإن تحقيق كل هذه المطالب يعتبر تحدياً كبيراً يصعب التغلب عليه أو تحقيقه، ويمكن لتجاوز ذلك أن تقسم الأدوار بين العاملين وتحدد الروابط المشتركة بين مختلف العناصر ليؤدي كل دوره وعلى أفضل وجه، وأن عناصر تنظيم الموارد البشرية لابد أن تبنى على اسلوب متحرك متطور لتمكين التعاونيات من أن تعمل بكفاءة وفق خصائصها المميزة وتسهم بشكل فاعل في اقتصاد سوق حر ديمقراطي، ويمكن أن نلخص في الفقرات التالية وصفاً موجزاً لأدوار الأشخاص والفئات في مجال التنظيم التعاوني على المستوى القومي والإقليمي والدولي، وكذلك المتطلبات المالية، والمنهج والأساليب، والمدرسين وكل العناصر التي تتداخل الواحد مع الآخر والموازنة فيما بينها. علماً بأن عملية التعليم والتدريب وحدها لا يمكن أن تعادل بتنمية الموارد البشرية وهي في الحقيقة أبعد من ذلك. وهي ليست محدودة بالتعليم في صفوف الدراسة أو التدريب في أثناء الخدمة. إنها ربط التعليم بالتطوير المهني مع إستمراره وتطوير الأوضاع الإقتصادية للأفراد والمؤسسات.

ولغرض هذه الورقة، فإن التركيز الأساسي يقع على دور التدريب والتعليم، ولكن لا بد أن نضع في اعتبارنا العلاقة التي تربط الموضوعين معاً.

## (١) الأشخاص الذين يسهمون في تنمية الموارد البشرية في التعاونيات :

إن معظم الدراسات التي تهتم بتنمية الموارد البشرية في الدول النامية تشير إلى المعنيين بهذه العملية كمجموعات بشرية مستهدفة. وعلى أي حال، وبالنظر إلى الدور الهام الذي يؤديه في التنظيمات التعاونية كما وصف سابقاً في هذه الورقة، فإنه يمكن الإشارة إليهم على أنهم المساهمون الفعليون في هذه العملية. ولا بد من إعطاء الجميع الفرص المناسبة للمشاركة في الأنشطة التعليمية والتدريبية في الجمعيات التعاونية التي تؤدي بالتالي إلى تنمية الموارد البشرية في التعاونيات، وأن المجموعات الموصوفة أدناه تفي بهذه الخواص، وأن تدريبهم وتعليمهم الذي يتم بأساليب مختلفة لا بد أن يوجه لضمان أنهم أصبحوا أقدر على العمل المشترك و فرق العمل المتعاونة على مختلف المستويات وإتخاذ القرارات المناسبة التي تتحقق بمشاركتهم جميعاً، وأن مجموعات الأشخاص التالية لا بد أن تكون متضمنة ومرتبطة بالعملية وهم :

١ - الأعضاء التعاونيون والأعضاء المتوقعون: أنهم جميعاً المصدر البشري الأساسي في التعاونيات والمتعاملين معها.

٢ - المدراء وجهاز الموظفين: وهؤلاء يتم تعيينهم من قبل الحركة التعاونية أو الجمعية وهم بحاجة لأن يكونوا على مستوى إداري وفني عالٍ، ليكونوا قادرين على تطوير العمل لمصلحة الأعضاء.

٣ - واضعو السياسة وصانعو القرار: وهؤلاء يمكن ان يكونوا ممثلين لمؤسسات حكومية أو غير حكومية في إطار الحركات التعاونية.

٤ - مخططو عمليات التدريب والمدراء التنفيذيون : وهؤلاء يعملون في الغالب في ملاك الحركة التعاونية أو خارجها من المؤسسات التعليمية ذات العلاقة.

٥ - المدربون والمرشدون والمنظمون التعاونيون : وهؤلاء هم الأشخاص الرئيسيون الذين يجب أن يركز عليهم في عملية التطوير الإداري في التعاونيات لتصبح مجدية إقتصادياً، وهم يعملون في صفوف التدريب وكذلك التدريب أثناء الخدمة في المشاريع التعاونية، وعليهم ضمان عدم تدني الأداء في التدريب والإرشاد.

## (٢) المسؤولون عن التنمية التعاونية في مؤسسات التطوير الشامل :

وهؤلاء هو المسؤولون عن وضع وتنفيذ وتقييم برامج تنمية التعاونيات، حيث لا بد من إعدادهم وتوعيتهم بأولويات العمل التعاوني.

وفي إطار هذه المجموعات فإنه لا بد من التأكد من أن بعض القطاعات التي لها إرتباط وثيق بالموارد البشرية قد روعي وصفها، وللمثال قطاع المرأة والشباب أي أنه لا يجوز أن يكون هناك تمييز ضدهم. ولا يكفي لتشجيعهم على المشاركة بشكل لفظي شفهي بل إنه لمن الضرورة بمكان إيجاد الظروف الملائمة والمشجعة لمشاركتهم الفاعلة.

وللمثال أيضا فإنه في حالة تدريب النساء يمكن أن يكون من الصعب عليهن الانتقال الى مراكز التدريب بل لا بد من إنتقال المدربين أنفسهم الى مكان إقامتهم وأن يتم التدريب بالاسلوب والشكل اللازم والممكن، (وقد تم ذلك فعليا في النيبال) كنموذج لبلد نام.

وأن علاقة النساء والشباب كمورد بشري في التعاونيات يمكن أن يختلف من حيث طبيعة النشاط أو الملكية أو المضمون الثقافي في المجتمع. ولا بد أن يسبق ذلك دراسات تحليلية لواقع الحال وطبيعة العوامل المؤثرة في هذه الأنشطة. ففي أفريقيا والدول العربية مثلاً هناك دور كبير متوقع للمرأة أن تؤديه في التنمية التعاونية، ولهذا فإن العديد من أقطار أفريقيا قد خصصت مدربين خاصين للنساء منها اثيوبيا، كينيا، مالي، تنزانيا، اوغندا وزامبيا، وأن المكاتب الإقليمية للتحالف التعاوني الدولي تدعم بقوة وفاعلية مثل هذه الأنشطة، وكذلك التعليم والتدريب التعاوني للشباب حيث يخصص لهم برامج تدريبية وتشجيعية خاصة.

ويفضل أن تقسم المجموعات حسب طبيعة الأنشطة ووفقاً لقطاعات العمل التعاوني. وفي الدول الصناعية فإن كل قطاع يضع المناهج والأساليب التدريبية الخاصة به، وعندما تكون إمكانيات التدريب غير متوافرة بشكل ميسر فإنه لابد من التعرف على مجال الإهتمامات المشتركة بين المعنيين، ووضع البرامج التدريبية المشتركة على هذا الأساس، توفيراً للوقت والجهد والمال.

### (٣) الهياكل التنظيمية لمؤسسات التدريب :

ليست مراكز التدريب والتعليم التعاوني هي المؤسسات الوحيدة التي يمكن أن يتم فيها تطوير الموارد البشرية، بل الجمعية التعاونية الأولية ذاتها هي كذلك مركز هام لهذه العملية من خلال التعلم من العمل في مختلف اللجان في الجمعية وكذلك التدريب أثناء الخدمة.

وأن للمراقبين دوراً في توعية العاملين والإسهام في تطوير قدراتهم البشرية. والجمعيات المدرسية تسهم بوضوح في العملية التعليمية كذلك بمراحل مبكرة جداً. وهي موجودة في العديد من الدول العربية وكذلك فرنسا، ماليزيا والدول الاسكندنافية.

وكذلك فإن مؤسسات المساعدة الذاتية ومن خلال الإجتماعات واللقاءات وإدارة الأعمال تعتبر مصدراً قيماً للتعرف على الإحتياجات وسبل حل المشكلات والتعليم.

وجدير بالذكر أن أي وسيلة لكسب المعرفة كالدراسة الخاصة أو مطالعة الكتب أو الإستماع ومشاهدة مختلف وسائل الإعلام، فإنها جميعاً تسهم بشكل أو بآخر في التوعية التعاونية وتطوير القدرات البشرية.

### (٤) المؤسسات التدريبية التي تديرها الحكومة مباشرة :

تعتبر هذه المؤسسات عادة جزءاً لا يتجزأ من الهيكل التنظيمي لدائرة التعاون أو تابعة لاحدى الوزارات المسؤولة عن التنمية التعاونية. وفي بعض الدول الكبيرة مثل الصين، الهند، أندونيسيا، كينيا ونيجيريا فإنك تجد جهازاً تدريبياً متكاملًا لمختلف الإختصاصات ويتضمن هذا الجهاز مركزاً متخصصاً في التدريب التعاوني أو كلية للتعاون بالإضافة إلى

فروع لهذا المركز على مستوى المحافظات أو الألية في الدولة. وفي مثل هذه الحالات فإن جميع المدربين يعتبرون موظفين حكوميين. وبذلك فإن هذه المؤسسات التدريبية تقوم بتزويد موظفي التعاون وأعضاء مجالس إدارة الجمعيات التعاونية بالتدريب اللازم كما هو الحال مع الموظفين الحكوميين المشرفين على التنمية التعاونية. وفي بعض الدول فإنه يوجد مركز تدريب مركزي واحد فقط ليقوم بمختلف المهام.

وبالإضافة الى ذلك فإنه يوجد في بعض الدوائر التعاونية أو الوزارات المشرفة على العمل التعاوني قسم أو وحدة إدارية لتقوم بالتخطيط ووضع البرامج التدريبية للحركة التعاونية في الميدان بالتنسيق مع الجهاز التدريبي الحكومي العام. يوجد لهذه الوحدات الإدارية أو الأقسام فروع على مستوى الأقاليم والمحافظات وفق التقسيمات الإدارية في الدولة وحسب مستوى اللجنة المشرفة إن كانت دائرة حكومية أو وزارة.

إن العمل في أحد هذه المراكز التدريبية الحكومية كمدرّب أقل إغراءً من العمل في المراكز الوظيفية الإدارية الحكومية. ونتيجة لذلك فإن الموظفين الأكفاء لا يرغبون في العمل بهذه المراكز أو النقل إليها. وعليه فإن العديد من هؤلاء المدربين ينقصهم الحافز والرغبة في الإحتراف الدائم لهذه المهنة. وتقدم هذه المؤسسات برامج تدريبية طويلة المدى وتمنح في النهاية دبلوماً أو شهادة، كما تشرف على برامج تدريبية قصيرة المدى على مواضيع تعاونية مثل مسك الدفاتر، تدقيق الحسابات والتسويق.

والعديد من هذه المؤسسات ينقصها التمويل المالي الكافي والموارد البشرية اللازمة لوضع الاستراتيجيات بعيدة المدى وتنفيذ الخطط المرسومة وهي بحاجة إلى الدعم الخارجي وبذلك لم تعد حرة في توجيه برامجها بشكل كلي إلى مصلحة المشاريع التعاونية والأعضاء.

#### (5) مؤسسات تدريبية تدار من قبل منظمات شبه حكومية أو مستقلة :

تكون هذه المعاهد عادة مستقلة نسبياً إدارياً وتنظيمياً وتمول من قبل الحكومة. مثال ذلك كلية التعاون في تنزانيا حيث أن مجلس إدارتها يتألف من ممثلين عن الحكومة، الحركة التعاونية والجامعات الوطنية، وكذلك كلية التعاون في ماليزيا، كوالا لامبور وغيرها العديد في مناطق العالم المختلفة

العربية والأجنبية. وتقدم هذه المعاهد دورات تدريبية طويلة المدى ودورات تدريبية قصيرة في الإدارة التعاونية للجهاز التعاوني وأعضاء مجالس الإدارة وموظفي الحكومة وكذلك دورات تدريبية قبل الخدمة. وتقدم أغلبية مراكز التدريب التعاوني تدريباً تعاونياً للأعضاء قبل إنضمامهم للجمعيات التعاونية ولمدد زمنية مختلفة. إن مثل هذه المراكز كثيراً ماتواجه صعوبات في التمويل المالي ومستوى محدوداً من المدربين والكثير من التدريب النظري البحت غير المتصل بالواقع. في شرق ووسط أوروبا لا زالت مراكز التدريب التعاونية موجودة كمؤسسات شبه حكومية، وعلى أي حال، فإنه يمكن التنبؤ بأن هذه المراكز ستواجه صعوبات مالية لا تمكنها من الإستمرار في اداء مهماتها وأنشطتها.

### (٦) مؤسسات تدريبية تدار من قبل الحركة التعاونية :

أنشئت المؤسسات التدريبية في العديد من الدول النامية من قبل الحركات التعاونية ذاتها. وفي المقام الأول فإنه يوجد في هذه الدول منظمة على المستوى الوطني تتضمن في إطارها التنظيمي قسماً للتدريب يؤمن للتعاونيات التابعة لها إحتياجاتها من التدريب.

وتوجد أمثلة على ذلك الواقع عديدة وكثيرة ومنها الإتحاد التعاوني الوطني في الهند وغيرها. وتعدد الدورات التدريبية التعاونية في هذه الحالة على مستوى العمل الميداني وبالتعاون مع الجهات الحكومية، والهدف المباشر من هذه الدورات هو تزويد الأعضاء التعاونيين المشاركين بالمعلومات التعاونية وبرامج تعليمية أخرى. ومثل هذه البرامج تم تنفيذها بنجاح من خلال المؤسسات التعاونية الوطنية في كثير من دول العالم النامية.

وبالإضافة إلى ذلك فإن بعض البرامج التدريبية التعاونية تعدّ وتنفذ من قبل الجمعيات الأولية والثانوية، والأمثلة على ذلك عديدة ومنها جمعيات السكر أو الألبان في الهند، حيث يتم اعداد البحوث والدورات التدريبية للأعضاء على مسؤولية هذه الجمعيات. وكذلك الإتحادات التعاونية للتسليف التي هي بحاجة إلى تدريب متخصص فلديها لجان فرعية للتدريب ومخصصات مالية لهذا الغرض، وذلك بهدف التركيز على أنواع معينة من التدريب ولمواجهة مشكلات العمل المباشرة، وحسب الحاجة. ولهذا فإن مثل هذه الدورات تكون لفترات قصيرة، والمدربين في الغالب

من ذوي الخبرات الطويلة في الجهاز نفسه مما يعود بالكثير من الخبرات العملية على العاملين في نفس القطاع والحركة التعاونية بالخير.

وأما في الدول الصناعية فإن للتعاونيات نظمها الخاصة في أساليب التدريب التعاوني وعلى مستوى الإتحادات المتخصصة التي تتولى مهام التدريب التعاوني للعديد من العاملين والمهتمين في العمل التعاوني، وتعطى الأولوية إلى التدريب في المجال الإداري والمهارات المختلفة.

والمؤسسات التعاونية التدريبية في تنافس دائم مع المؤسسات المهنية في القطاع الخاص ومثال ذلك، البنوك التجارية، ففي ألمانيا أو سويسرا أو النمسا مثلاً يوجد لديها برامج تدريبية وتفصيلية ومرتبطة بالتعليم مدى الحياة العملية وبطبيعة العمل وتعطى الأولوية إلى طبيعة الأعمال في الجمعيات، حيث أن المؤسسات التعليمية الأخرى تزود الطلبة بما يكفي من المعلومات العلمية العامة.

وعلى المستوى الدولي فإن التحالف التعاوني الدولي يمثل المؤسسات التعاونية على المستوى العالمي ويهتم كثيراً بالتنمية وتشجيع البرامج التعاونية التي تحقق تنمية الموارد البشرية وفق برامج خاصة في هذا المجال.

## (٧) المنظمات غير الحكومية والتدريب على المستوى الوطني والإقليمي :

إن العديد من هذه المنظمات وبمختلف أشكالها ترتبط بصورة أو بأخرى بممارسة أعمال التدريب وبشكل خاص في مؤسسات العون الذاتي وكذلك التعاونيات وهذه تتضمن :

١ - الجمعيات والإتحادات النسائية.

٢ - منظمات الشبيبة.

٣ - المنظمات غير الحكومية الوطنية التي تعتبر التنمية التعاونية هدفاً من أهدافها والمساعدة على تطوير خدمات التعاونيات وخاصة في المناطق الريفية.

٤ - منظمات أصحاب الأعمال وغرف التجارة والصناعة والزراعة فإنها كذلك تقوم ببعض الأنشطة التدريبية وتهتم بقضايا الجمعيات التعاونية.

٥ - وكذلك فإن وسائل الإعلام وبمختلف أشكالها أصبحت وسيلة جيدة ومناسبة لتنفيذ برامج توعية وتعليم تعاونية في العديد من الدول وخاصة عندما تكون التعاونيات منتشرة في مناطق متباعدة في الدول كبيرة المساحة.

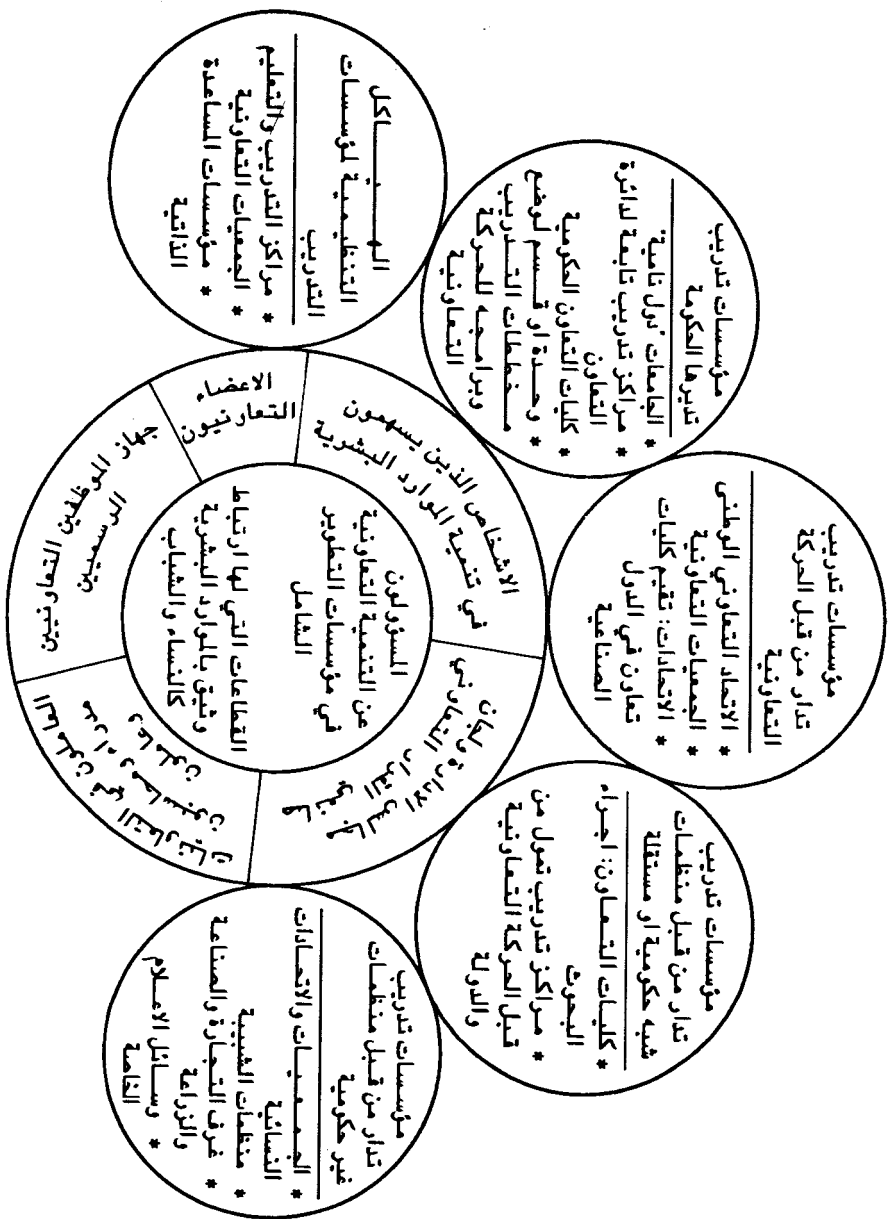
وعلاوة على الهيئات التي ذكرت وتمارس أعمال التدريب، فإن عدداً كبيراً من الوكالات الدولية والمنظمات تقوم بأنشطة ملموسة في هذا المجال وفي إطار إتفاقيات ثنائية أو متعددة كمساعدات أو من خلال مساعدات تنموية من قبل هيئات دولية غير حكومية أو من قبل حركة تعاونية الى حركة تعاونية أخرى كتعاونٍ مباشر.

وفضلاً عن الأنشطة التي تؤدي الى تنمية الموارد البشرية في التعاونيات فإن تنمية الموارد البشرية في المنظمات التي تعتمد على ذاتها تزداد أهميتها بالنظر لنمو عدد المؤسسات غير الرسمية في كل مكان.

ويركز الإهتمام كثيراً بالنسبة للمنظمات غير الحكومية على التدريب أثناء الخدمة. ويصعب الإستمرار بأداء هذه الخدمات للصعوبات المالية التي تواجه مثل هذه المؤسسات.



## مخطط حول عناصر تنمية الموارد البشرية في التعاونيات



## ثالثاً ملاحظات عامة ومسائل للبحث

إن نجاح نظم تنمية الموارد البشرية في الدول الصناعية إنما يعزى إلى التنظيم المحكم والتنسيق الدائم بين هذه المؤسسات في إطار مفاهيم عامة ومشاركة.

وأما في الدول النامية فإن العبء الملقى على مؤسسات التدريب هو أكبر، حيث أن التدريب من قبل الجهات الرسمية إنما يحتاج للدعم وليس لديه إمكانية الاضافة أو التوسع. وفي هذه الحالة فغالباً ما تكون الموارد كافية للتدريب المحدد والمتقطع وليس إلى نظام تدريبي تعليمي متكامل. وهنا يأتي التساؤل عما إذا كانت الوسائل تكفي إلى مراقبة كافية ومتابعة وتقييم أنشطة تنمية الموارد البشرية، وأن آلية السوق في العرض والطلب على التدريب تحتاج هنا إلى مزيد من التنسيق. وعلى الرغم من ذلك فإن على هذه المؤسسات أن تحاول ويحد أدنى للعمل على إيجاد مناهج مشتركة ومعايير قياسية.

في بعض الأقطار النامية، كالفلبين، ماليزيا وتايلند، قامت محاولات ناجحة للتنسيق بين المؤسسات التدريبية المختلفة والتعاونيات. وقد أوجدت بعض الدول الأخرى مثل كينيا وتنزانيا وزامبيا لجان تنسيق للتدريب والتعليم التعاوني على المستوى الوطني، تتألف من الوكالات الرئيسية لتخطيط وتنفيذ ومراجعة برامج التدريب، على أساس شبكة شاملة على المستويين الوطني والإقليمي.

وفي الوقت الذي تزداد فيه إستقلالية مؤسسات التدريب التعاوني، فإن الحاجة إلى تبادل الخبرات والمعلومات، ووضع معايير لتطوير المناهج التعليمية وتقييم النتائج تصبح أكثر إلحاحاً، وخاصة عندما يتم تقديم العون الفني الخارجي لهذه المؤسسات من خلال التعاونيات ومن قبل الدول الصناعية إلى الدول النامية.

وأخيراً فإن التعاونيات ومع دوائر التعاون في الدول النامية، قد استطاعت أن تبني شبكات خاصة من برامج التدريب وتأسيس مراكز متخصصة في التدريب، وذلك نتيجة الدعم المتبادل فيما بينها وبين الجهات المتعددة المعنية حكومية كانت أو غير حكومية.

وكذلك الحال بالنسبة الى شرق ووسط أوروبا، فقد بدأت جهود إقليمية وبطرق غير رسمية لدعم مؤسسات التدريب التعاوني هناك بهدف دمج النشاط التعاوني وتنسيقه على مستوى القارة الأوروبية، ومنذ عام ١٩٥٠ فقد تم تأسيس معاهد عديدة للأبحاث بهذا الغرض في دول أوروبا الغربية مثل النمسا والمانيا وسويسرا، ووصلوا الى نتائج هامة، والتحالف التعاوني الدولي يبذل كل جهد ممكن في هذا المجال وعلى المستوى الإقليمي في القارة.

وبشكل عام فإنه يمكن أن يستنتج بأن برامج التدريب الرسمية وغير الرسمية وشبكات تبادل المعلومات، قد ازدادت أهمية وأن هذه النظم أكثر مرونة من المعاهد الإقليمية، حيث أنه بإستعمال وسائل الإتصال الحديثة لجمع البيانات فإنه يسهل تبادل هذه المعارف والتقنيات ومواد التدريب.

---

## رابعاً تمويل تنمية الموارد البشرية التعاونية

يعتبر تمويل جهود تنمية الموارد البشرية عنصراً حاسماً في توجيه احتياجات التدريب. ولضمان كفاءة الإستثمار في رأس المال البشري. وكما وصف سابقاً، فإنه ينظر الى عمليات تنمية الموارد البشرية في الدول الصناعية على أنها إستثمار في أمر هام منتج ويكتسب الموضوع أهمية متزايدة. وأن الجمعيات الأولية نفسها هي المستثمر الرئيسي وأن المردود المباشر يعود على المشاريع التعاونية ويمكن توزيع هذه العوائد على الأعضاء مباشرة. وأن معدلات المنافع في هذا الحقل والفعالية الكبيرة في رفع مستوى المردود تعلن عن ذاتها كثمرة واضحة للدورات التدريبية التي تظهر القيمة السوقية الفعلية لهذه الدورات كنتائج إيجابية لهذا الإستثمار.

وتقوم الجمعيات التعاونية بتقييم نتائج هذه الدورات بعناية كبيرة مع الأخذ بالإعتبار الأداء المهني للعاملين والمشروع التعاوني. والدورات ذات العلاقة غالباً ما تحدد وتحجز قبل عام أو عامين مقدماً. وأن المشاركة الناجحة الفعالة في مثل هذه الدورات تعتبر حاسمة لا بل وتعتبر شرطاً مسبقاً لتقدم وترقية العاملين في عملهم. وفي كثير من الأحيان فإن المشاركين يسهمون مادياً في هذه الدورات مقابل الوقت الذي يقضونه فيها، لأن في الإختيار ذاته منفعة للعامل أو العاملة.

وأما في الدول النامية فالحال مختلف تماماً فالتدريب يعتبر وكأنه عمل ترفيهي، ولا يعتبر الإستثمار استثماراً نافعاً إلا إذا كان في المعدات، العقارات أو الموجودات الرأسمالية. ولكن الأمر بدأ يختلف حديثاً وأصبح المفهوم مختلفاً تجاه التدريب، وبدأ إعتبار التدريب على أنه عملية مفيدة إقتصادية للمشروع التعاوني. وإذا كان الأمر كذلك، فمن جهة فإنه لا بد من دفع ثمن لهذه السلعة أو الخدمة، ومن جهة أخرى فلا بد أن تختار الجمعية نوع النشاط التدريبي الذي تحتاجه وتنتفع به ولصحتها. فإذا كان التعليم في مواضع إدارية أو مهارات فنية فإنه يفضل أن يدفع المشاركون لذلك، حيث يكتسبون هم أنفسهم معرفة وقدرة بالمقابل، مع العلم بأنه وحتى زمن قريب كان التعليم التعاوني في المدارس العامة والجامعات وكليات التعاون الحكومية مجانياً.

ونتيجة لضغط النفقات في الموازنات حديثاً، فقد تناقص دعم الحكومات، وكذلك نقصت المساعدات الخارجية، أو أنه قد توقف في بعض الدول نتيجة لذلك. ومن هذا المنطلق فقد بدأت الحركات التعاونية ذاتها تفكر جدياً في أساليب تمويل ذاتي لعمليات التدريب والتعليم التعاوني كإستثمار منتج في مجال تنمية الموارد البشرية. ففي أمريكا اللاتينية (٩) من (٥٣) مركزاً تعاونياً تمول نفسها ولكن الـ (٤٤) مركزاً الباقية لا زالت تتلقى دعماً خارجياً، وعليه فلا بد من تشجيع دمج وتوحيد المناهج ومن الإستمرار في عمليات التدريب والادارة التعاونية وتمويلها من القطاع التعاوني ذاته. وفي السبعينات (١٩٧٠) فإن العديد من المراكز قد افتتح بدعم من الوكالات الخارجية، وقد ظهرت نتائج سلبية للتدريب والتعليم التعاوني المجاني والتي مولت من قبل منظمات غير حكومية وجهات رسمية، حيث نادراً ما كان يطلب من المشاركين المساهمة في تغطية نفقات هذه الدورات. وقد كان من الصعب تغيير هذه الأساليب في التدريب، حيث أن توقف مراكز التدريب التعاوني، سيحدث فراغاً لا يشغله غيرها من المؤسسات، وكذلك فإن الحركات التعاونية تحتاج الى الإستمرار في عمليات التدريب بتنظيم ومراقبة الأنشطة التعاونية بنجاح، علماً بأن مساهمات الجمعيات التعاونية وحدها لا زالت غير كافية، ويرتبط بالتمويل حرية توجيه البرامج التدريبية، ولا بد من العمل الجاد على تقليل الكلفة وإستغلال وسائل الإعلام للتدريب والتوعية.

## خامساً المناهج والأساليب

إن المناهج والأساليب التدريبية في التعاون وفي تنمية الموارد البشرية، هي مناهج متداخلة، حيث أن الأنشطة التعاونية في مضمونها هي أنشطة إنسانية في المقام الأول، وتبذل جهود مكثفة لتمكين المتدربين من إستيعاب محتوى مواد التدريب، وهذا يعتمد الى حد كبير على مدى قدراتهم وطاقاتهم. ومن ناحية الواقعية فإن المناهج والبرامج التدريبية إنما توجه الى التعريف بمشاكل العمل والطول العملية لهذه المشاكل وبعرض شامل لكليهما. وأبعد من هذا، فإن المناهج تطور من حين لآخر بالاعتماد على طبيعة ونوع الدورة التدريبية.

ويمكن تقسيم المناهج والبرامج الدراسية في التدريب المؤسسي الى ثلاثة أنواع أساسية:

### (١) دورات طويلة المدى - قبل الخدمة :

تكون هذه عادة برامج طويلة المدى تخصص للذين يتركون الدراسة ويبحثون عن عمل في الحركة التعاونية. وبرامج الدراسة الجامعية أو قبل الجامعية إنما تخصص لمنح درجة علمية أو دبلوم في الإدارة التعاونية. ويتلقى المتدربون مواد عديدة متنوعة في مجال الإدارة التعاونية، ثم يتم تعيينهم في الجمعيات التعاونية كتنفيذيين، ومن أمثلة هذا الشكل من التدريب يطبق في معهد الإدارة الريفية في الهند وأندونيسيا. والمشكلة في هذا النوع من المنهاج صعوبة أن تجد مراكز مناسبة لتعيين الخريجين في الحركة التعاونية لأسباب متعددة ومنها، إرتفاع كفاءتهم، نقص الموارد وغير ذلك.

وأما في أمريكا اللاتينية فتدرس بعض المعاهد النظرية التعاونية، إقتصاد، تشريع ادارة عامة وتقييم مشروعات، ومثل هذه المواضيع تدرس كذلك في التدريب أثناء الخدمة.

وأما في أوروبا فان التدريب قبل الخدمة ينظم بشكل رئيسي ليدمج بين مواضيع التدريب أثناء الخدمة والتدريب النظري أو من خلال الدورات التدريبية المختلفة.

## (٧) برامج تدريبية ودورات قصيرة - أثناء الخدمة :

إن عمليات ضم ودمج الجمعيات التعاونية في الدول النامية، في أوائل السبعينيات وتعدد أغراضها وأنشطتها أصبح يتطلب مزيداً من الدورات التدريبية القصيرة الموجهة لمشاكل العمل مباشرة للجهاز المعنى في الحركة التعاونية، وأن مثل هذه الدورات كانت تدار من قبل المؤسسات الأم للتعاونيات، وكذلك من معاهد حكومية وشبه حكومية، علماً بأنه من الصعوبة بمكان أن تعد برامج تدريبية خاصة لبعض الأنواع من المشكلات التي تواجه العمل التعاوني، ولكن بالرغم من هذه الصعوبات فإن العديد من هذه الدورات كانت تعقد في دول آسيا وأفريقيا في إطار مبدأ التنمية التعاونية والإستعانة بمواد رئيسية معدة من جهات متخصصة كمنظمة العمل الدولية والتحالف التعاوني الدولي ومؤسسات أخرى.

وبالإضافة الى ما ذكر أعلاه فإن عدداً كبيراً من اللقاءات وبرامج التدريب تنفذ مباشرة ميدانياً من قبل منظمات معنية مختلفة. بينما في أوروبا فإن مثل هذه البرامج تنفذ باستمرار وبالربط بين المشاركة في الدورات والعمل. وتكون المشاركة في بعض الدورات ولبعض المستويات إلزامية. وتحدث بين حين وآخر أساليب جديدة لتنفيذ برامج التدريب والتعليم لموظفي الجمعيات التعاونية ومدرائها وأعضاء مجالس الإدارة وتعتبر وسائل الإعلام أداة مناسبة للتوعية التعاونية الشاملة للجمهور والعامّة وكذلك للأعضاء المتوقعين أو المحتملين في الجمعيات التعاونية، وتزداد أهمية وسائل الإعلام في التوعية التعاونية في البلدان الواسعة والمسافات المتباعدة جغرافياً. وكذلك يمكن أن تكون وسائل الإعلام ذات نفع كبير في البلدان الصغيرة، حيث يمكن أن تستفيد هذه البلدان من تجارب البلاد المجاورة وخبراتها، وحيث تكون الدورات المنتظمة مكلفة بالنسبة لحجم السكان الصغير. وتستعين بعض الحركات التعاونية في التدريب التعاوني بالمراسلة لتجاوز المصاعب والعقبات المادية أو صعوبة غياب العاملين عن أماكن عملهم.

ومن المفيد أن نذكر هنا أن الإستعانة بوسائل الاعلام على التدريب، والتدريب بالمراسلة للتعلم عن بُعد يخفف من آثار الهجرة من الريف الى المدن، بهدف المشاركة في التدريب الذي يتم عادة في مراكز المدن. وبالرغم من أن التدريب المستمر كهدف قد تحقق بسبب التسهيلات التي توفرت والأساليب المتعددة التي اتبعت، فإنه لا بد من الملاحظة بأن النتائج بشكل

عام إيجابية وهي في الحقيقة والواقع إستثمار له إعتباره. وهناك اسلوب آخر في التدريب، ألا وهو التدريب بأجهزة متنقلة، حيث يقوم الجهاز المتخصص بزيارات منتظمة للتعاونيات للمساعدة في حل المشكلات التي تواجههم وعلى الواقع، ومثل هذا الاسلوب طبق في عدد من الدول النامية، منها أندونيسيا والهند.

ومعلوم أن منهاج الدورات التدريبية هذه، يعتمد كثيراً على مدة هذه الدورات. فالدورات القصيرة مثلاً يركز منهاج فيها على المعلومات التعاونية الأساسية، مبادئ التعاون وتطبيقاتها، مسك الحسابات الأولى والمحاسبة، وكذلك الإدارة التعاونية. وهذه الدورات قبل أو أثناء الخدمة إنما تهدف لمساعدة المعنيين في الحركة التعاونية وتزويدهم بالمعلومات الأساسية كمستخدمين أو مدراء للجمعيات. الدورات متوسطة المدى، إنما يقصد بها مشاركين أتموا الدورات الأولية ويملكون المعلومات والمهارات الأساسية في هذا المجال. ويقدم هذا النوع من الدورات عادة معرفة متقدمة عن المعلومات التي أعطيت في الدورات الأساسية، وتتضمن عادة، قانون التعاون، التجارة، وسائل الاتصال، وعلم الإجتماع الريفي.

وأما الدورات طويلة المدى، فهي عادة متقدمة أكثر من الدورات القصيرة والمتوسطة وموجهة للمدراء الأكثر خبرة ومعرفة بالتعاونيات، وتدريب مثل هذا يتضمن مواضيع متقدمة مثل المحاسبة، التدقيق، الإحصاء، قانون التعاون وعلم الإجتماع، وحتى البرامج التدريبية لما قبل الخدمة فإن مثل هذه المواضيع تدرس وبالتفصيل وخاصة في السنة الأخيرة.

لا بد أن يكون منهاج منسجماً مع فكرة التعاون، والجدوى الإقتصادية للتعاونيات والتنظيمات المماثلة ومع أهداف التدريب، ولا بد كذلك من أن يكون كل برنامج متكاملًا ومنسجماً بنفسه ومع موضوعه الرئيسي. ولهذا فإنه ينصح أن تنشأ فرق ولجان إستشارية لتطوير المناهج من الأشخاص الذين لديهم إطلاع على المتطلبات في كل الإتجاهات ذات العلاقة بالموضوع.

إن منهاج التدريب لمجالس الإدارة، المستخدمين والمدربين والأشخاص المتعاونين لا بد أن يؤخذ بالاعتبار عند وضعها، لتشمل المعرفة الشاملة المرتبطة بواقع القضايا العملية، بهدف التزود بالمعرفة النظرية والمهارات العملية وبصورة مستمرة. أي أن هذا النوع من المناهج لا بد أن يرتبط بالعمل مباشرة ومبني على حاجات العمل العملية. والمعارف النظرية والعلمية لا بد أن تكون لتغطية الإحتياجات العملية، التي يتم تقديرها بين



حين وآخر وفقاً لمجموعات العمل وعلى أساس قطاعي. ويمكن كذلك تقدير احتياجات مجموعات المتدربين أثناء عملية التدريب نفسها.

وبناءً على ذلك فإنه يفضل أن يكون المنهاج مرناً وأن تكون هناك إمكانية للتعديل فيه وتكييفه حسب واقع العمل وطبيعة المشكلات الفعلية والحلول المقترحة في التنظيم التعاوني. وقد طورت بعض المنظمات التعاونية برامج مناسبة في هذا المجال وتصلح بشكل خاص الى الدورات القصيرة في الدول النامية. وأما في شرق ووسط أوروبا فإن المناهج بحاجة الى مراجعة شاملة، حيث أن اعطاء الأولوية لتنمية الموارد البشرية يحتاج إلى تعديل العمل في التعاونيات وتوفير البيئة المناسبة لذلك. وهذا العمل يحتاج الى فرق من الخبراء المجربين ليتمكنوا من وضع الخطط والبرامج التي تناسب إقتصاديات السوق.

ويفترض كذلك أن تعكس برامج التدريب ونظمه كل التفاصيل اللازمة كلما أمكن ذلك وخاصة القضايا المتعلقة بالموضوع مثل التعاون، المشاركة، عمل الفريق في التخطيط، إتخاذ القرارات وتنفيذها. ومن خلال هذه المهارات الجديدة فإن تشجيع ودفع المشاركين ليكونوا أكثر قدرة على التخطيط والإبتكار والتقييم وإيجاد العقلية الخلاقة فيما بينهم والقدرة على نقل هذه المعارف الى الآخرين جميعها تشكل عوامل دعم للمتدربين، وتخلق لديهم مزيداً من الإهتمام والقدرة على تطوير العمل.

ويلاحظ أن هذه الأساليب متبعة في الدول النامية كما هو الحال في الدول الصناعية وبلدان التحوّل الإقتصادي، ويصعب كثيراً حصر الأساليب المتبعة في كل انحاء العالم، ولكن تبقى دائماً ملامح مشتركة لهذه البرامج وفي أغلب أنحاء العالم، حتى ولو كانت موجهة الى محو الأمية أو الاشخاص الأميين أو الأشخاص المتعلمين كثيراً، فالجميع يهدف الى تشجيع ودعم العاملين وتقوية قدراتهم الذهنية على حل المشكلات وتطوير العمل، وللجميع وعلى مختلف المستويات وبمختلف أشكال التدريب المعروفة، من غرف الصفوف، والتدريب أثناء الخدمة وحتى التعلم عن بعد، والتقييم السليم لنتائج الدورات التدريبية جميعها هو إنعكاساتها على المتدربين وتحسين أدائهم المهني.

## (٢) تدريب المدربين :

إن الشخص المسؤول عن وضع كافة العناصر المتعلقة بالتدريب التي سبق الحديث عنها في التنفيذ هو المدرب والمدبر والمرجع أو المرشد والمراقب الى آخر ذلك من المسميات التي تؤكد دور المدرب في عملية التدريب ككل.

إنه الشخص الذي يحول هذه المعلومات النظرية عن تنمية الموارد البشرية التعاونية الى أنشطة فعلية. إن أسلوب تنفيذ البرامج هو الذي يقرر كفاءة وجدوى العملية التدريبية. وفي معظم الحالات لا يكون المدرب مسؤولاً عن عمل متعدد الوجوه وأن يتوافر لديه المعرفة النظرية البحثية والخبرة العملية بالموضوع بالإضافة الى المهارات الضرورية في أساليب ونظم التدريب والقدرة على التخطيط وتنظيم الأنشطة التدريبية. وأشخاص بهذه الأوصاف والقدرات المتعددة قليلاً ما يتواجدون، ولكنهم يزودون بهذه المعارف والقدرات والمهارات المطلوبة بنجاح مع مر الزمن والخدمة الميدانية الطويلة.

وتعنتني الحركات التعاونية في الدول الصناعية بالأشخاص القادرين المؤهلين وتقوم على تدريبهم واعدادهم ليصبحوا مدربين أكفاء ومراقبين للأنشطة المختلفة في العمل التعاوني وخاصة تدريب المستخدمين الصغار والجدد، وغالباً ما يكون المدربون المتخصصون في المعاهد التعاونية من العاملين السابقين في الحركة التعاونية ذاتها ولمدة طويلة وبمواقع قيادية. وهذا الواقع يختلف عن طريقة اختيار المدربين في التدريب المهني أو التعليم العام، حيث يتم اختيار هؤلاء من الجامعات والكليات مباشرة. ولكن الصعوبة الأساسية تجاه المدربين إنما تكمن في عنصرين اثنين وهما:

١ - صعوبة وجود عدد كبير من هؤلاء الأشخاص المؤهلين الأكفاء.

٢ - صعوبة توفير الإمكانيات المادية لتدريبهم وتأهيلهم لهذه المهمات.

ولهذا فإن اعتماد هؤلاء الأشخاص على الدراسة الخاصة وعلى أنفسهم في بناء قدراتهم الشخصية لأداء مهامهم على أفضل وجه هو أحد الأساليب التي أثبتت نجاحاً كبيراً من الناحية العملية، وكذلك إعطائهم الفرصة للتعلم عن بعد كأسلوب آخر ومناسب عملياً ومالياً.

وبالإضافة الى هذا وذاك فإن لديهم فرصة تبادل المعلومات مع المؤسسات المماثلة والاطلاع على تجارب الآخرين بشكل مستمر، بهدف تحديث معلوماتهم وتطوير مهاراتهم الفنية والمهنية. وهم بطبيعة عملهم يخضعون الى مراقبة وتقييم الأشخاص المتدربين من حين لآخر حيث تتضح بالنسبة لهم صورة ومستوى أدائهم. ويتضح جلياً بأن إتباع مختلف الأساليب وتحليل كافة العناصر في هذا المجال هو عملية ضرورية لتحقيق نتائج إيجابية :

هل إختيار الأشخاص المتدربين كان سليماً، وهل هم الأشخاص القادرون على تنفيذ ما حصلوا عليه من معلومات وترجمته الى عمل في جمعياتهم، وهل الأساليب طبقت في الدورات بصورة صحيحة؟ وهل المنهاج متصل مباشرة بالمشكلات الواقعية؟ وهل بيئة العمل تمكّن من تطبيق المعلومات والمهارات المكتسبة؟

هذه التساؤلات وغيرها حاسمة في نتائج العملية التدريبية. ولا بد بإستمرار من توفر إمكانية التقييم والتصحيح، ولا سبيل الى ذلك الا بإتباع الإتجاه الصحيح السليم وخطوة خطوة بإتجاه التخطيط الشامل والعمل الدؤوب الذي تنعكس نتائجه في تنمية الموارد البشرية في التعاون.

# مخطط حول مناهج واساليب تنمية الموارد البشرية التعاونية

## تدريب قبل الخدمة

- \* دورات تدريبية طويلة المدى.
- \* برامج دراسة جامعية تمنح درجة علمية دبلوم في الادارة التعاونية
- \* امثلة : معهد الادارة الريفيه في الهند
- \* معاهد نظرية تعاونية
- \* في اوروبا : تدريب قسبل الخدمة يشمل التدريب النظري والعملي.

## تأهيل المدربين والمشرفين الرسميين

- \* يجب ان تتوافر في المدرب والمشرف والمخطط التعاوني الخبرة والمعرفة والمهارات اللازمة لوضع البرامج وتخطيطها وتنفيذها وتقييم درجة الاداء. لهذا يحتاجون الى تدريب عال يمكنهم من ذلك ومن تنفيذ تدريب الآخرين.
- \* يعتمد هؤلاء على الدراسة الخاصة وعلى انفسهم في بناء قدراتهم الشخصية ويتبعون دورات تأهيل خاصة ويتبادلون المعلومات مع زملائهم.

## تأهيل المدراء والقادة التعاونيين

- \* المدراء ومجالس الادارة ولجان المراقبة باعتبارهم القادة التعاونيين
- \* يشمل مناهج تدريبهم المعرفة الشاملة المرتبطة بواقع القضايا العملية بدورات قبل الخدمة وبعد الخدمة القصيرة والطويلة.
- \* يدربون على حضور مؤتمرات وندوات بحث وجولات اطلاقية.

## بعثات جولات اطلاعية

## تدريب اثناء الخدمة

- \* دورات قصيرة متخصصة لتأهيل العاملين في الاجهزة المعنية بالتعاون تنظم من قبل الاتحادات التعاونية والمعاهد الحكومية وشبه الحكومية ومنظمات دولية.
- \* الربط بين المشاركة في الدورات والعمل
- \* تستخدم وسائل الاعلام للتوعية التعاونية والتدريب بالمراسلة.
- \* التدريب بواسطة الاجهزة المتنقلة.

## سادساً البحث والمراقبة والتقييم

المراقبة والتقييم أدوات مهمة لمعرفة مدى كفاءة وفاعلية برامج تطوير الموارد البشرية، ولكن لسوء الحظ فإن أهمية عملية المتابعة والتقييم في الغالب لم يتم إدراك مغزاها بصورة صحيحة في الدول النامية. وحتى في الحالات التي يمكن أن تعتبر عملية المراقبة والتقييم هامة وضرورية فإن بعض الأقطار تعوزها الامكانيات البشرية والمادية لتضع وتنفذ هذه العملية بكفاءة وفاعلية في مجال تطوير وتنمية الموارد البشرية.

فمن جهة فإن عملية المراقبة والتقييم تكون ذاتية وعلى المشاركين جميعاً ومن خلال التحليل والنقد الذاتي أن يتبينوا نقاط القوة والضعف في هذه البرامج، المشاركون في هذه الدورات، المنتفعون من البرامج التعليمية، المدربون، واضعو سياسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية... الخ. والتي تتم عادة بصورة مشتركة، ولا بد كذلك أن تكون هذه العملية مستمرة، منتظمة، وأن تستثمر بالنتائج لإجراء التصحيح والتقييم الضروري في البرامج والأنشطة، وللمثال في تعديل المنهاج التدريبي أو استحداث أساليب تدريب أكثر واقعية أو النظر في آلية جديدة لضمان التوفير وضبط النفقات المالية في هذه البرامج.

ومن جهة أخرى، فإن برامج التطوير وتنمية الموارد البشرية التعاونية الفاعلة يجب أن تبنى على أسس البحث الجاد والمتعمق. والحال ليس كذلك في العديد من الدول النامية لأسباب عديدة ومنها عدم توافر الإمكانيات المالية أو عدم توافر الباحثين الأكفاء.

وتعتبر الدول الصناعية والمتقدمة البحث التعاوني استثماراً هاماً لتطوير العمل التعاوني، وتم من قبل العديد من هذه الدول تدعيمه بالتمويل الكافي والجهاز اللازم، لقناعتهم بدوره الإيجابي ومن هذه الدول النمسا، المانيا وسويسرا. ففي هذه الدول ودول شرق ووسط أوروبا أو في بعض الدول النامية كاليهند وبعض الدول العربية فإن معاهد الأبحاث التعاونية موجودة على مستوى الجامعات. ولكن مراكز الأبحاث الرئيسية المتخصصة في تنمية وتطوير العمل التعاوني موجودة بشكل أساسي في أوروبا وأمريكا الشمالية. وعلى أي حال فإن هذه العملية تعتمد إلى حد

كبير على حجم وطبيعة المرحلة في الحركة التعاونية، حيثما وجدت وتختلف الممارسات العملية في مجال الأبحاث هذه من بلد لآخر، فالبعض يؤسس مراكز بحث متخصصة، وفي حال آخر يتم التعاقد مع أشخاص وجهات خارجية لإجراء الدراسات والبحوث اللازمة لبعض القضايا التعاونية، وفي حالات أخرى يمكن تشجيع الجامعات المحلية على القيام بمثل هذه الدراسات والأبحاث للأهمية الأساسية لهذه العملية في تطوير وازدهار العمل التعاوني.

---

## سابعاً الاستنتاجات والتوصيات

### (١) الإستنتاجات :

- ١ - توجد دائرة للتعاون، إما مستقلة أو تتبع إحدى الوزارات في كل الدول العربية لتعمل على تسجيل ودعم وتشجيع وتنمية ومراقبة الجمعيات التعاونية. وفي بعض البلدان تتحمل مسؤولية الإشراف على العمل التعاوني مؤسسة أو أكثر ويكون ذلك وفقاً لطبيعة عمل الجمعيات التعاونية واتحاداتها.
- ٢ - إن مدى الدور الذي تضطلع به هذه الدوائر أو المؤسسات في دعم الحركة التعاونية وتنمية الجمعيات التعاونية يختلف من قطر إلى آخر.
- ٣ - وبشكل عام فإن جميع الدول العربية تعتبر الجمعيات وسيلة مناسبة للتنمية الإقتصادية والاجتماعية وهي مستعدة لدعم هذه التعاونيات فنياً ومالياً وتزويدها بما يدعمها وحسب الامكانيات.
- ٤ - عدم توافر الموارد المادية الكافية في بعض الدول العربية للقيام بتشجيع ودعم المشاريع التعاونية المختلفة التي تهدف إلى تخفيف حدة المشاكل الإقتصادية والاجتماعية، حيث أن تكافؤ الفرص والرخاء العام بين مختلف صفوف الأفراد غير متوازن بسبب الإختلاف في مستوى التعليم والحالة الإقتصادية.
- ٥ - إن التغيير المادي يسبق التغيير الإجتماعي وفي العادات والتقاليد ومفهوم القيم مما يسبب التخلف والهوة الثقافية. وشأن التنظيمات التعاونية شأن كل حدث جديد في المجتمع التقليدي في مواجهة مشاكل متنوعة ومتباينة في المدى والنطاق وهذه المشاكل في حد ذاتها مشاكل إجتماعية وإدارية ومشاكل تطوير وحضارة.

٦ - إن معرفة الأعضاء والأفراد الذين يشملهم النظام التعاوني ووعيتهم بفلسفة التعاون والقوانين والأنظمة والخطط والبرامج الخاصة بالتوعية التعاونية أمر مهم، وذو علاقة مباشرة بنجاح الجمعية أو المشروع أو فشله، وإذا أهمل التدريب والتعليم فإن تمسك الأعضاء بجمعياتهم يضعف وتضعف نتيجة لذلك الجمعيات أمام الجهات المنافسة وتعرض للزوال.

٧ - يهدف التعليم والتدريب التعاوني إلى تزويد الأعضاء والعاملين في الحركة التعاونية بالمهارات والمعلومات والأساليب التي من شأنها رفع مستوى المعرفة التعاونية ورفع مستوى معنوياتهم وبالمشاركة الجماعية في إكتساب معلومات ومهارات جديدة تؤدي إلى دعم ثقة الأعضاء بأنفسهم فيما يتعلق في قدرتهم للقيام بالمسؤوليات المترتبة عليهم، واستمرار حيوية الجمعية وبقائها.

٨ - غالباً ما تكون الإمكانيات والتسهيلات الحكومية غير كافية، ولهذا تنص أغلب الأنظمة الداخلية في الجمعيات التعاونية المختلفة في الدول العربية على تحويل حصة من فائضها السنوي إلى صندوق يخصص لغايات التعليم والتدريب والتوعية التعاونية.

٩ - التعاون تنظيم دولي في مبادئه وأهدافه، ومن أجل هذا فإن التطبيقات التعاونية تفيد من تجارب بعضها البعض لإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترضها وخاصة في المناطق الجغرافية الواحدة أو البيئات المتماثلة أو المتقاربة.

١٠ - إن التعليم التعاوني غدا لأهميته مقرراً في بعض الدول العربية في المناهج التعليمية للمدارس والجامعات ومعاهد التعليم العالي ومؤسسات التدريب المهني ومراكز تثقيف العمال وتدريبهم بالإضافة إلى وسائل الإعلام المختلفة. ولقد أصدرت لجنة خبراء التعاون العرب في دورتها الخامسة المنعقدة في بيروت خلال شهر فبراير/شباط ١٩٧٤ توصية تدعو إلى النظر في إنشاء معهد تدريب تعاوني عربي تقيمه الجامعة العربية في إحدى الدول العربية للأهمية.



## (٢) التوصيات :

- ١ - إجراء مسح شامل لواقع حال العمل التعاوني في الدول العربية، وما هو متوافر من المعلومات والبيانات الإحصائية وتجميعها، وتصنيف هذه المعلومات وتوزيعها على كل المؤسسات والمنظمات التعاونية في الوطن العربي، كذلك دراسة الصورة التشريعية والقانونية.
- ٢ - الإهتمام بجمع ونشر البيانات الإحصائية عن التعاونيات والتعاونيين مع أكبر قدر ممكن من التحليل والتقييم وتيسير الحصول عليها وتسهيل تبادلها مع الإتحادات والمنظمات التعاونية العربية والدولية.
- ٣ - إستحداث برامج دراسية متخصصة في مجال الاعلام والتوعية التعاونية وتدريب مادة التعاون في المعاهد والجامعات، وتشجيع اصدار النشرات والكتب التعاونية، والعمل على تكوين أجهزة اعلامية من التعاونيين المتخصصين على المستوى القطري والقومي، واعطاء المزيد من الاهتمام للتدريب العملي.
- ٤ - دعوة الاتحادات والمنظمات التعاونية العربية والدولية لعقد مؤتمرات وندوات دورية تهتم بالتوعية والتعليم والتدريب التعاوني وتبادل النشرات والمعلومات التعاونية بشكل منتظم.
- ٥ - تكوين صندوق خاص لدعم أنشطة التوعية والتعليم والتدريب التعاوني، من مصادر تعاونية وعلى المستوى الإقليمي.
- ٦ - إجراء البحوث العلمية في حقول التعاون المختلفة والمواضيع المتعلقة به، بهدف التنسيق والتطوير في مختلف القطاعات وخاصة التطوير المهني مع إعتبار الحوافز وربط التدريب والتعليم بالعمل.
- ٧ - زيادة دعم الحكومات العربية للعمل التعاوني وبوسائل مختلفة، كبعض الإمتيازات والإعفاءات وتشجيع برامج التوعية.

٨ - العمل بين الحين والآخر على قياس قدرات الأجهزة الإدارية والقيادات المعنية في الحركة التعاونية، تمهيداً لإعداد البرامج التي تتلاءم والإحتياجات بهدف تنمية الموارد البشرية.

٩ - تشجيع تلقي الدروس التعاونية والتدريب بالمراسلة عندما يكون هناك ضرورة وتسمح الإمكانيات بتطبيق مثل هذا الاسلوب، بهدف نشر الفكر التعاوني بكل الوسائل.

١٠ - تركيز المزيد من الاهتمام على "تدريب المدربين" أي الاشخاص الذين يعهد إليهم بايصال المعلومات التعاونية والقيام بمهام التوعوية والتدريب إلى أكبر عدد ممكن ومن المهتمين والعاملين في القطاع التعاوني وعلى مختلف المستويات وعدم الإكتفاء بمتابعة مشكلات العمل والتطبيقات.

١١ - التعاون الفعلي بين جميع المؤسسات التعاونية محلياً ودولياً لتحقيق أهداف التنمية التعاونية التي تؤدي إلى تنمية الموارد البشرية.

---

## خلاصة

يجمع كافة الباحثين في القطاع التعاوني على أنه قد أصبح للتدريب التعاوني مكانة هامة في الدول النامية التي تفتقر إلى الأيدي العاملة المدربة واللازمة لمختلف العمليات الإقتصادية سواء الانتاجية أو الاستهلاكية أو الخدمية، ويعتمد نمو وتقدم الجمعيات التعاونية وبمختلف أنواعها بدرجة كبيرة على توفر الوعي التعاوني والثقافة والمهارة اللازمة في إدارة الامكانيات التي تقدمها الجمعيات التعاونية لخدمة أعضائها وتلبية احتياجاتهم. كما أن معرفة وتفهم أهداف التعاون وتنظيم وإدارة وتمويل الجمعية والتشريعات الخاصة بمختلف نواحي النشاط الإقتصادي والإجتماعي من قبل الأعضاء يسهم إلى حد كبير في حسن إدارة الجمعية والمحافظة على كيانها وشخصيتها وازدهارها. وتزداد فعالية الجمعيات التعاونية في تحقيق أهداف التنمية الإقتصادية والإجتماعية على المستويين المحلي والقومي، وأنه بتزويد الأعضاء بالمهارات والمعلومات اللازمة يزداد ولاؤهم وارتباطهم بالجمعية.

ولا يقصد بالتدريب والتثقيف التعاوني أن يقتصر على أعضاء مجالس الإدارة أو الأعضاء أو الموظفين العاملين، بل أن يشمل مختلف فئات الشعب ويعمم على كافة الأجهزة باستخدام كافة وسائل الاعلام المتاحة حتى يسهم في تحقيق تنمية الموارد البشرية بشكل فاعل.

إن برامج التوعية والتعليم والتدريب المتواصل تعتبر مبدءاً أساسياً من مبادئ التعاون، وأن نسبة عالية في البلاد العربية خاصة والدول النامية عامة لا تتوافر لديها المعلومات والمهارات والمعرفة اللازمة في مختلف الشؤون والقضايا التعاونية، وحيث أن النشاط التعاوني هو نشاط إقتصادي وإجتماعي، لتلبية إحتياجات الأفراد والجماعات في المجتمعات المحلية والمجتمع القومي، ونظراً لتغير هذه الإحتياجات بين فئة وأخرى ومن فترة زمنية إلى أخرى، ولضرورة ربط النشاط التعاوني والمعرفة التعاونية بخصائص التطور والتغير والأساليب الحديثة التي توصلت إليها الدول المتقدمة، فإن التعليم والتدريب يصبح ركيزة أساسية لتقدم التعاون وازدهاره. ويصبح من الضروري تقويم البرامج التدريبية وفق الأسس العلمية والعملية. وتقسيم المتدربين إلى فئات حسب مستوياتهم التعليمية ودرجة مسؤولياتهم في الجمعية.

وبالنسبة إلى مجالات التدريب والعناصر التي تشكل المنهج التدريبي الملائم فإنه لا بد وأن تتمشى مع إحتياجات الأعضاء والمعطيات الاجتماعية والاقتصادية للجمعيات التعاونية في مختلف مراحل الإنشاء والتكوين والممارسة الفعلية للنشاط والتوسع والنمو.

وحتى تحقق البرامج التدريبية كافة أهدافها فإن التخطيط يصبح أداة فعّالة في استثمار الموارد المادية والبشرية في كل عملية من عمليات التدريب وتنظيم البرامج من حيث المكان المناسب وكذلك توفير الحوافز والدوافع التي تزيد من إقبال الأعضاء على التدريب بمختلف أشكاله ومواصلته.

"وإلى مزيد من التعاون بين التعاونيين لتحقيق الخير للجميع".

---



واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني  
في دولة الكويت وآفاقه المستقبلية

اعداد

الدكتور فوزي الشاذلي

مستشار اتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية  
دولة الكويت



الصفحة

من - إلى

مقدمة :	١٩٣ - ١٩٤
أولاً : لمحة تاريخية عن مسيرة الحركة التعاونية الكويتية وواقعها	١٩٥ - ١٩٨
ثانياً : مشكلة وأهداف وأسلوب الدراسة	١٩٩ - ٢٠٤
ثالثاً : أهمية التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني	٢٠٥ - ٢٠٧
رابعاً : مبدأ نشر التعليم والتدريب والثقافة التعاونية والجهود المبذولة في إطاره	٢٠٨ - ٢١٣
خامساً : واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني	٢١٤ - ٢٢٠
سادساً : صعوبات ومعوقات التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني	٢٢١ - ٢٢٣
سابعاً : رؤية مستقبلية	٢٢٤ - ٢٤٤
ثامناً : التوصيات	٢٤٥ - ٢٤٧
المراجع :	٢٤٨ - ٢٤٩





## مقدمة

تستهدف التنظيمات التعاونية تحسين الشئون الاقتصادية والاجتماعية لمجموع أعضائها وفي سبيل ذلك فانه ينبغي أن تطبق الاساليب الكفيلة بتحقيق هذه الاهداف وتساير المتغيرات العالمية التى يكون لها أثر فى تحقيق كفاءة التشغيل خاصة وانها تعمل فى ظل منافسة شديدة تتطلب الارتفاع بمستوى الكفاية حتى تثبت أقدامها وتتفوق على منافسيها من المشروعات التى تقوم بنشاط مماثل، وهذا لن يتأتى الا من خلال توافر كفايات ادارية وفنية متخصصة وعضوية مستنيرة مما يفرض علينا الاسراع فى اتخاذ الاجراءات الكفيلة باعداد كوادر علمية وقيادية تعاونية وتوسيع دائرة المؤمنين بالتعاون كفلسفة ونظام من خلال وسائل التعليم والتدريب والتثقيف والاعلام.

ولقد أمنت الحركات التعاونية فى شتى انحاء العالم بالدور الخلاق الذى يمكن أن يؤديه العضو التعاونى المستنير والقوى الوظيفية القادرة والمؤمنة بالتعاون ومن أجل ذلك وضعوا لانفسهم شعارا (أعدوا التعاونيين قبل انشاء المنظمات التعاونية) فالتعاونيون يؤمنون بأن الاستثمار فى التعليم والتدريب والتثقيف والتوعية استثمار اقتصادى يدفع ويطور المستوى الحضارى للشعوب وعمليات الانتاج بل أن هناك اجماعا بينهم على أن العائد المالى للتعليم والتدريب والتثقيف والتوعية اذا أحسن توجيهه يفوق الاستثمار المالى فى مجال النشاط الاقتصادى<sup>(١)</sup> حيث أن الانسان حجر الزواية فى صرح النمو الحضارى بكافة أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومن ثم فان تنمية قدراته وملكاته فى اطار تنمية الثروة البشرية للمجتمع يعتبر هدفا لتحقيق التقدم الحضارى المنشود.

ولقد أخذ مبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى أهمية فى الآونة الاخيرة باعتباره أحد المبادئ التى تقوم عليها الحركة التعاونية وبدونه لايمكن أن تزدهر او تحقق اهدافها، وكذلك فانه يعتبر العنصر الفعال لتطوير المعلومات والمهارات والخبرات التعاونية المكتسبة لدى

(١) د. كمال أبو الخير، «مرحلة جديدة للحركة التعاونية المصرية»، المجلة المصرية للدراسات التعاونية - القاهرة - العدد (٢٩) مارس ١٩٨٤.

العضو التعاونى الذى يعتبر عماد المنظمة التعاونية انطلاقاً من كونه مؤسسها وممولها والقائم على ادارتها ومتابعة أعمالها والمسئول عن تحقيق الاهداف والنتائج المرجوة من تجمع الاعضاء التعاونيين بما يعزز مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية.

وانطلاقاً مما سبق فان الامر يتطلب ضرورة أن يكون القائمون على ادارة الجمعية من الاشخاص المزودين بقدر مناسب من المعلومات والمعارف التى تؤهلهم للقيام بدورهم علاوة على أهمية المامهم بأهداف جمعياتهم ودورها وعلاقتها بالمنظمات والمؤسسات الأخرى بالمجتمع.

ونظراً لتنوع المنظمات التعاونية وتعدد مستوياتها واختلاف درجة الثقافة للاعضاء المكونين لها وتفاعلها مع تنظيمات ومؤسسات أخرى فان مبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى يكتسب أهمية خاصة بالنسبة لها ليس فقط باعتباره مبدأ تعاونياً يفترض الالتزام به ولكن باعتباره الركيزة الأساسية لنهضتها وتطورها وتحقيق أهداف المنتميين اليها.

## أولاً

### لمحة تاريخية عن مسيرة الحركة التعاونية الكويتية وواقعها

ان المتتبع لمسيرة الحركة التعاونية الكويتية يلاحظ منذ الوهلة الاولى انه رغم حداثة تأسيس المنظمات التعاونية فى الكويت فانها استطاعت أن تنتشر وتغطى خدماتها مختلف المناطق علاوة على انها اخذت بأحدث اشكال واساليب العرض والتسويق.

ورغم أن البدايات الاولى للمنظمات التعاونية ظهرت فى المدارس فى بداية الاربعينات وفى الوزارات فى الخمسينات فانها لم تكتسب الصفة الرسمية الا فى أوائل الستينات حيث صدر فى عام ١٩٦٢ اول قانون للتعاون وبموجبه تأسست جمعيات تعاونية استهلاكية فى المناطق المختلفة، وبدأت الحركة التعاونية تنتشر وتأخذ بعداً شعبياً مما دفع الدولة إلى توفير الرعاية والاشراف والرقابة لهذه الجمعيات، واستحدثت فى عام ١٩٦٦ بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مراقبة للتعاون ثم مالبثت وطورتها الى ادارة للتعاون. وفى السبعينات اتجهت الجمعيات التعاونية نحو التكامل فيما بينها واسست اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية فى عام ١٩٧٨، كما تطرقت الحركة التعاونية الى مجالات جديدة حيث تأسست أولى الجمعيات التعاونية الزراعية فى منطقة الوفرة فى عام ١٩٧٧. هذا علاوة على استصدار الدولة فى عام ١٩٧٩ لقانون جديد للتعاون مستحدثاً احكاماً جديدة ومتضمناً نصوصاً لحماية وتدعيم التنظيمات التعاونية.

ومع بداية الثمانينات اتجهت الحركة التعاونية نحو الانفتاح على الحركات التعاونية العربية والدولية حيث اكتسبت عضوية الحلف التعاونى الدولى وساهمت فى تأسيس الاتحاد التعاونى العربى عام ١٩٨١ بالاضافة الى توثيق صلاتها بالتنظيمات التعاونية بدول العالم المختلفة، كما نشطت الحركة التعاونية فى المجال الزراعى حيث تأسست فى عام ١٩٨١ جمعيات زراعية أخرى فى مجال الانتاج النباتى وتسمين الماشية وتربية الدواجن، وشكلت هذه الجمعيات فى عام ١٩٨٢ اتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية، وفى منتصف الثمانينات أخذت التعاونيات الكويتية بعداً تكاملياً فيما بين قطاعاتها حيث شكلت التعاونيات الاستهلاكية

والزراعية الجمعية التعاونية المشتركة للانتاج والتسويق فى عام ١٩٨٤، كما لجأت الدولة الى التنسيق فيما بين التنظيمات التعاونية فشكلت فى عام ١٩٨٥ من بين ذوى الخبرة وممثلى المنظمات التعاونية والجهة المشرفة على التعاونيات اللجنة الاستشارية العليا لشئون التعاون لتتولى رسم السياسة العامة للحركة التعاونية والتنسيق فيما بين منظماتها.

ومع بداية التسعينات تعرضت الحركة التعاونية مثلها مثل غيرها من المؤسسات والمنظمات لهجمة شرسة من قبل الاحتلال العراقى الذى سلب ونهب مخازنها وأموالها غير أن ارادة الصمود لدى التعاونيين أثبتت أن للحركة التعاونية دوراً فاعلاً سواء فى السلم أو الحرب حيث استطاعت أن تسطر بحروف مضيئة ملحمة التصدى وتبرز دوراً طليعياً للتعاونيين اثناء فترة الاحتلال فى الداخل والخارج علاوة على دورها النشط فى عودة الحياة الى مسارها الطبيعى بعد التحرير والمشاركة الايجابية فى مرحلة اعادة البناء والتعمير.

ولقد استطاعت الحركة التعاونية فى فترة وجيزة أن تستعيد نشاطها وعافيتها وأخذت فى الانتشار حيث تأسست العديد من التعاونيات الاستهلاكية علاوة على التطرق الى مجال جديد حيث تأسست أول جمعية تعاونية حرفية للسود فى عام ١٩٩١.

ووفقا لاحصائيات عام ١٩٩١ كما يبينها الجدول رقم (١) تضم الحركة التعاونية الكويتية أربعة أنواع رئيسية من أنواع الجمعيات التعاونية منتشرة فى كافة انحاء الكويت حيث يوجد تسعة وأربعون جمعية تعاونية منها اثنتان وأربعون جمعية تعاونية استهلاكية يقع على قمتها اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية وأربع جمعيات تعاونية زراعية اثنتان فى مجال الانتاج النباتى واثنتان فى مجال الانتاج الحيوانى ويقع على قمتها اتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية هذا بالاضافة الى وجود جمعية تعاونية للدخار وجمعية تعاونية حرفية للسود والجمعية التعاونية المشتركة للانتاج والتسويق (\*).

(\*) أصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قراراً تحت رقم ٢٥٩ بتاريخ ١٧/١٠/١٩٩٢ يقضى بحل وتمصيف الجمعية التعاونية المشتركة للانتاج والتسويق.

جدول رقم (١)  
تطور عدد الجمعيات التعاونية المختلفة العاملة في دولة الكويت  
في الفترة من ١٩٦٣ - ١٩٩١

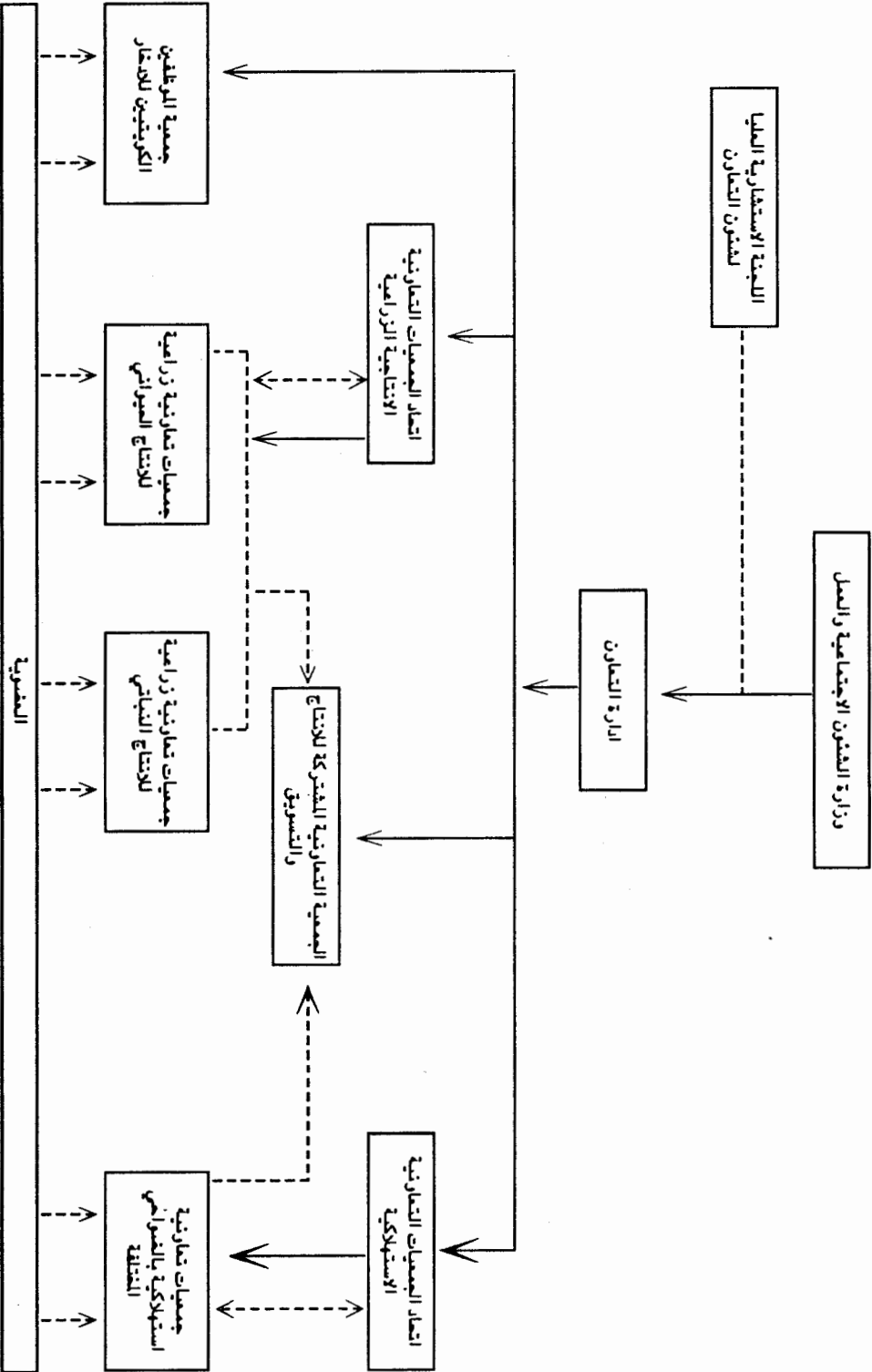
السنوات	جمعيات استهلاكية	جمعيات زراعة انتاجية	جمعيات للاذخار	جمعيات حرفية	جمعيات مشتركة على مستوى الدولة	اجمالي
١٩٦٣	٢	-	-	-	-	٢
١٩٦٥	٣	-	١	-	-	٤
١٩٧٠	١٥	-	١	-	-	١٦
١٩٧٥	٢١	-	١	-	-	٢٢
١٩٨٠	٢٥	١	١	-	-	٢٧
١٩٨٥	٣٧	٤	١	-	-	٤٢
١٩٩٠	٤١	٤	١	-	١	٤٧
١٩٩١	٤٢	٤	١	١	١	٤٩

المصدر :

ورقة عمل مقدمة حول تجربة دولة الكويت في مجال التثقيف والتدريب التعاوني - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالكويت.

يتبين من خلال الجدول السابق سرعة التطور في الحركة التعاونية الكويتية، والذي أيضا رافقه تطور مواز له يتمثل في الهيكل التنظيمي العام للحركة التعاونية بدولة الكويت والذي يمكن توضيحه من خلال هذا المخطط :

مخطط يبين  
الهيكل التنظيمي العام للمركز التعاونية



## ثانياً مشكلة وأهداف وأسلوب الدراسة

### (١) مشكلة الدراسة :

تعتبر التنظيمات التعاونية أحد المعالم الرئيسية فى دولة الكويت وتعد ركيزة اقتصادية واجتماعية هامة ومن ثم فان تنميتها وتطويرها تعتبر ضرورة، خاصة وانها تمارس نشاطا اقتصاديا يتطلب عضوية مستنيرة وادارة كفوة يمكن من خلالها تنمية وزيادة فاعلية الحركة التعاونية الكويتية حتى تستطيع مساندة حركة التطور العالمى فى مجال التعاونيات وتستمر فى أداء دورها فى ظل حرية السوق والمنافسة مع الشركات والمؤسسات الاخرى. وهذا لن يتحقق الا من خلال تنمية الموارد البشرية بالتعاونيات عن طريق الاهتمام بالتعليم والتدريب والتثقيف التعاونى خاصة وأنه يوجد نقص واضح فى الكوادر التعاونية العاملة بالتعاونيات علاوة على ضعف الوعى التعاونى أضف الى ذلك أن العملية الانتخابية لاتفرز بالضرورة افضل الكفاءات مما نتج عنه عدم فاعلية الاعضاء فى ممارسة دورهم بالكفاءة المطلوبة وعدم معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم بماذا من انعكاسات سلبية على الحركة التعاونية وهذا يتطلب ضرورة التعرف على طبيعة وابعاد قضية التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى فى دولة الكويت ومعوقاتهما وسبل التغلب عليهما.

### (٢) أهداف الدراسة :

تستهدف الدراسة بشكل عام التعرف على واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى فى دولة الكويت وتحديد الصعوبات التى تواجهها والتى تقف حجرة عثرة أمام اعداد الكوادر والقيادات وتعميق الوعى التعاونى.

وبشكل خاص فان هذه الدراسة تستهدف الآتى :

- تحديد المفاهيم الاساسية للتعليم والتدريب والتثقيف التعاونى لتجنب الخلط الواضح فيما بين هذه المفاهيم.



- إبراز أهمية ودور التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني في تنمية الحركة التعاونية وازدهارها.

- التعرف على واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني من خلال استعراض وتقييم الجهود المبذولة في هذا المجال.

- تحديد المشاكل والصعوبات التي تواجه عملية التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني.

- تقديم توصيات ومقترحات يمكن من خلالها التغلب على المشكلات التي تواجه التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني وتنمية ورفع كفاءة الموارد البشرية للحركة التعاونية الكويتية.

## (٢) أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها مما يلي :

- أهمية القطاع التعاوني باعتباره أحد القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والذي يلعب دورا أساسيا في التجارة الداخلية للسلع الغذائية حيث يتم بواسطته اشباع الحاجات الأساسية للمستهلكين من السلع الغذائية كما أنه يستحوذ على مايزيد عن (٦٠٪) من قيمة الانفاق الاسرى<sup>(١)</sup>، هذا علاوة على دوره في تنمية القطاع الزراعي.

- ان تنمية وتطوير الموارد البشرية بالتعاونيات من خلال الاعتماد على التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني سوف ينعكس على زيادة قدرتها وفعاليتها في خدمة أعضائها ومن ثم المجتمع ككل.

- النقص الملحوظ في الدراسات التي تناولت التعاونيات بصفة عامة وتنمية الكوادر التعاونية وزيادة فاعليتها بصفة خاصة ومن ثم فان هذه

(٢) د. عبد الفتاح الشربيني، «مشاكل القطاع التعاوني الاستهلاكي»، مجلة العلوم الاجتماعية - العدد الثاني المجلد ١٢ - ١٩٨٤، ص ١٠٦

الدراسة تعتبر احدى المحاولات فى هذا الاطار بصفتها يمس تنمية الموارد البشرية بالتعاونيات.

#### (٤) نطاق الدراسة :

تحده نطاق الدراسة ليشمل التنظيمات التعاونية بشكل عام وكذا الجهات الحكومية ذات العلاقة بالتعاونيات وكذلك تلك المهتمة بالتعليم والتدريب والتثقيف التعاونى بدولة الكويت.

وتقع هذه الدراسة فى نطاق مايسمى بالدراسات الوصفية التى تركز على وصف طبيعة وسمات وخصائص ظاهرة معينة ودراسة الحقائق الكائنة المتعلقة بها وذلك بهدف الحصول على معلومات كافية ودقيقة عنها، وعلى ذلك فان حدود هذه الدراسة لاتتعدى مجرد التوصيف والتحليل النظرى للتعرف على واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى بدولة الكويت والصعوبات التى تواجهه واقتراح الحلول التى من شأنها التغلب عليها.

#### (٥) أسلوب جمع البيانات :

##### ١ - أنواع البيانات :

تمثلت أنواع البيانات المستخدمة بصفة أساسية فى البيانات الثانوية المتاحة عن التنظيمات التعاونية بدولة الكويت من حيث نشأتها وتطورها وواقعها والدورات والبرامج التدريبية التى عقدتها هذا بالاضافة الى البيانات المتصلة بالتعليم والتدريب والتثقيف التعاونى بصفة عامة وفى دولة الكويت بصفة خاصة وغير ذلك من البيانات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

##### ٢ - مصادر البيانات :

تم توفير البيانات من المصادر التالية :

- الاحصاءات والنشرات والتقارير والدراسات التى تصدرها ادارة التعاون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واتحاد الجمعيات التعاونية

الاستهلاكية واتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية وكذلك اوراق العمل المقدمة من هذه الجهات لندوة التثقيف والتدريب التعاوني بدول مجلس التعاون الخليجي التي قام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بتنظيمها خلال الفترة من ١٥ - ١٧ نوفمبر ١٩٩٣م بالتعاون مع وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت.

- الكتب والدراسات والبحوث الاكاديمية المتوافرة عن الحركة التعاونية الكويتية بصفة عامة والتعليم والتدريب التعاوني بصفة خاصة.

- قانون التعاون الكويتي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٩ ولائحته التنفيذية والانظمة الاساسية للاتحادات والجمعيات التعاونية.

## (٦) متضمنات الدراسة :

تحتوي الدراسة على ثمانية أجزاء خصص الجزء الاول منها لاستعراض تطور وواقع الحركة التعاونية الكويتية، أما الجزء الثاني منها فقد خصص لاستعراض مشكلة وأهداف وأهمية ونطاق وأسلوب ومتضمنات الدراسة فى حين خصص الجزء الثالث لتوضيح أهمية التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني، أما الجزء الرابع فقد خصص للتعريف بمبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني واستعراض الجهود المبذولة فى سبيل نشره من قبل رواد التعاون والحلف التعاوني الدولي والمنظمات الدولية والعربية، أما الجزء الخامس فقد أوضحنا خلاله واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني والجهود المبذولة فى اطاره فى دولة الكويت، فى حين خصص الجزء السادس لتوضيح الصعوبات والمعوقات، وفى الجزء السابع استعرضنا الاتجاهات المستقبلية، بينما خصص الجزء الثامن لتوضيح بعض التوصيات التى نرى انه يمكن من خلالها التغلب على الصعوبات التى تواجه نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني وتنمية الكوادر والقيادات بالتعاونيات لتتولى القيام بدورها وتحقيق أهداف المنتمين الى التعاونيات.

ولقد حدد الحلف التعاوني الدولي مفهوم مبدأ التعليم التعاوني فى نظامه الاساسي على أنه (ينبغي العمل على تهيئة التعليم التعاوني لكل الجمعيات التعاونية ولأعضائها وموظفيها وعمالها والجماهير كافة بما

يضمن التعريف بمبادئ التعاون وأساليبه اقتصادياً وديمقراطياً) وبناء على ذلك فإن مفهوم التعليم التعاوني لا يقتصر على تدريس الثقافة التعاونية بالمعاهد والكليات والمدارس لخلق الكوادر الادارية والفنية لقيادة العمل في الحقل التعاوني فحسب، وانما يمتد الى تدريب الاعضاء المنتميين للحركة التعاونية سواء أعضاء الجمعيات العمومية أو مجالس الادارات وذلك لخلق قيادات واعية ومؤمنة بالتعاون وكذلك تدريب العاملين بالجمعيات لرفع كفاءتهم وتحسين أدائهم بما يعود بالنفع على المنظمات التعاونية المنتميين اليها وعلى الحركة التعاونية بأسرها، هذا بالاضافة الى نشر الثقافة التعاونية بين المواطنين لجذب عناصر جديدة من بينهم للاندراج في عضوية الحركة التعاونية وذلك من خلال أجهزة ووسائل الاعلام المختلفة.

وانطلاقاً مما سبق فإن المقصود بالتعليم التعاوني اعداد جيل من التعاونيين المؤهلين علمياً والمزودين بالثقافة التعاونية والقادرين على تسيير العمل بالمنظمات التعاونية وتطوير وضعية الحركة التعاونية وازدهارها وربطها بالمسيرة التنموية والحضارية من خلال ما أكتسبوه من معلومات واتجاهات ومهارات خلال سنوات التعليم.

هذا في حين يقصد بالتدريب التعاوني تلك العملية المنظمة والمستمرة والمتنامية والتي تقوم بها المنظمات التعاونية لرفع كفاءة أعضائها والعاملين بها واكسابهم الخبرات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لتسيير وتوجيه النشاط الاجتماعي والاقتصادي بالتعاونيات وربطها بحركة التنمية الشاملة بالدرجة التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف المنتميين اليها وذلك من خلال برامج علمية وعملية. ولايختلف التدريب التعاوني في جوهره عن التدريب في القطاعات الاخرى مع الاخذ في الاعتبار خصوصية العمل التعاوني وأهدافه.

أما التثقيف التعاوني فيقصد به تكوين اطار ثقافي تعاوني له مفاهيمه وقواعده ومبادئه وفلسفته وأنماطه وخصوصياته ويمثل جزءاً عضوياً من الثقافة المحلية والقومية السائدة بالمجتمع، ويستهدف الوصول الى كافة أفراد المجتمع بهدف تطوير الاتجاهات الايجابية لديهم نحو المنظمات التعاونية وتحفيزهم للتعامل معها والاندراج عن وعي وعضويتها وايجاد المناخ والبيئة المحيطة الملائمة لممارستها لأنشطتها في مختلف المجالات بما يحقق أهداف المنتميين اليها والمجتمع ككل. هذا بالاضافة الى أنه يستهدف أيضاً تنمية الوعي وتعميق درجة ولاء وانتماء الاعضاء لمنظماتهم التعاونية واقتناعهم بأهمية دورها والعمل على نهضتها وتطويرها.

والجدير بالاشارة فى هذا الصدد أن نشر الثقافة التعاونية وتحقيق الاهداف المرجوة من وراء ذلك يتطلب تحديد نوع وكم وأسلوب عرض المعلومات لتمشى مع المستويات المعرفية والادراكية لكافة أفراد المجتمع الذين يختلفون فى درجة وعيهم وثقافتهم وتعليمهم واهتماماتهم.

وتعتبر الصحافة التعاونية من أهم الوسائل لنشر الثقافة التعاونية حيث يمكن من خلالها التعبير عن واقع وظروف التعاونيين وأمالهم وتطلعاتهم والصعوبات التى تواجههم والحلول المناسبة لها، كما أنها وسيلة من وسائل نشر المعرفة والثقافة بصفة عامة والتعاونية بصفة خاصة علاوة على مساهمتها فى اعداد وتثقيف الكوادر التعاونية وتبادل الرأى والخبرة فيما بين أعضاء الحركة التعاونية سواء على المستوى المحلى أو الدولى.

ومما يجدر الانتباه اليه أن الصحافة التعاونية يجب الا تقصر نشاطها على القضايا التعاونية فقط وانما لابد لها أن تتطرق الى القضايا ذات الطابع العام والقومية والدولية أخذاً فى الاعتبار أن المنظمة التعاونية تعمل فى اطار مجتمع وتتفاعل مع منشآت ومؤسسات خاصة وحكومية كما أن العضو التعاونى ينبغى أن يعرف ويتابع أبرز وأهم القضايا الاساسية فى مجتمعه وعلى المستوى الدولى.

## ثالثاً أهمية التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني

أمنت الحركة التعاونية فى مختلف دول العالم بأهمية التعليم التعاوني وأنه الوسيلة والسبيل الى خلق أعضاء مستنيرين يعرفون حقوقهم ومسئولياتهم لتستطيع الحركة من خلالهم تطوير نفسها وتحقيق أهدافها وأهداف المنتمين اليها حيث ان النظام التعاوني لا يوتي ثماره الا من خلال أعضاء مستنيرين قادرين على القيام بدورهم ومتفهمين له ومقتنعين به من أجل تحقيق أهدافهم الاقتصادية والاجتماعية فى اطار من التضامن والعمل المشترك.

ولقد أثبتت الدراسات أن من الاسباب الرئيسية لتعثر وفشل الجمعيات التعاونية فى مختلف دول العالم يرجع الى انها تكونت من أعضاء غير واعين وغير عارفين بحقيقة التعاون وفلسفته وأهدافه وضعف الكفايات الفنية والادارية. هذا علاوة على أن كافة رواد التعاون الاوائل قد أجمعوا على أن الجهل أكبر عقبة أمام تطور الحركة التعاونية وأنه ينبغى بذل أقصى طاقة ممكنة من أجل تعليم وتدريب الاعضاء وأنه بغير ذلك لن تستطيع الحركة أن تحقق أهدافها<sup>(٣)</sup> حيث أن المنظمات التعاونية التى لا تركز على العلم فى ادارة أمورها ولا يتوافر لديها الكوادر المتخصصة مآلها الى الفشل مما ينعكس بشكل سلبي على الحركة التعاونية ككل.

وتزداد أهمية التعليم التعاوني بالمنظمات التعاونية فى الدول النامية حيث انها فى أشد الحاجة الى الاخذ به باعتباره ركيزة لكل تقدم اقتصادي واجتماعي خاصة وأن غالبيتها تتكون وتضم فى عضويتها عناصر ضعيفة اقتصادياً تنقصها الخبرة والمعرفة وتحتاج الى التوعية والتثقيف للسير قدماً بها وللتغلب على العثرات والفشل الذى يواجه غالبيتها نتيجة لضعف الوعي التعاوني للاعضاء ونقص الكوادر الادارية والفنية.

وعلى ذلك فانه يتطلب من الحركات التعاونية بالدول المختلفة بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة ضرورة الاخذ بمبدأ التعليم التعاوني واعداد الافراد التعاونيين قبل انشاء المنظمات التعاونية وتأصيل المفاهيم

(٣) د. كمال حمدى أبو الخير ، تطور التنظيم التعاوني - مكتبة عين شمس ، القاهرة ١٩٧٨ ، ص ٦٣٠ ،

التعاونية لديهم وتهيئتهم لقيادة العمل التعاونى وتنميته ولقد أكد أحد المتخصصين فى مجال التعاون على هذا المعنى حيث قال: (إذا أتاحت لنا فرصة أن نبدأ حركتنا من جديد وكان علينا أن نفاضل بين بديلين البدء بدون رأسمال وبموظفين وأعضاء مستنيرين أو البدء برأسمال كبير وأعضاء غير مستنيرين فان تجاربنا تفرض علينا أن نختار البديل الاول).

ويعد هذا الرأى منطقيا حيث ان الاعضاء والموظفين غير المستنيرين سوف يسيئون استخدام وتوجيه الاموال المتاحة لدى الجمعية رغم ضخامتها ومن ثم تبديدها أما ذوو الكفاءات فانهم سوف يستخدمون الاموال المملوكة للجمعية أكفاً استخدام رغم ضالتها مما يؤدى الى نموها وتطورها يوماً بعد يوم.

ومن هنا فان نجاح المنظمة التعاونية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تعميق المفاهيم التعاونية لدى العضو واقتناعه بالمنظمة التعاونية وسعيه نحو تنميتها وتطويرها والعمل نحو تحقيقها لاهدافها ونجاحها فى اداء مهامها وهذا يتأتى من خلال توعيته وتعريفه بدوره وواجباته تجاه منظمته التعاونية وجعله فى المستوى المطلوب لاتخاذ القرار المناسب ومشاركته الفعالة والايجابية فى أعمالها وعند تعامله معها.

ومن أجل ذلك أجمع علماء التعاون فى العالم كافة على أهمية التعليم التعاوني حيث أشار مدير عام الحلف التعاونى الدولي الى ذلك حينما قال (لقد قيل عن التعاون أنه حركة اقتصادية وسيلتها الاعمال التعليمية وأن هذا المعنى يستقيم بنفس الدرجة من الصحة اذا انعكست العبارة وقلنا أن التعاون حركة تعليمية وسيلتها الاعمال الاقتصادية<sup>(٤)</sup>) كما كتب «جورج لاسير» استاذ التعاون الفرنسى الشهير بحثاً عن "أزمة الديمقراطية التعاونية" قال فيه أنه لم تعد المطالبة بالديمقراطية التعاونية هي القضية الشاغلة للتعاونيين اليوم، وإنما الذى ينبغى أن يشغل أفكار قادة التعاون اليوم هو كيفية جذب التعاونيين أو أعضاء الجمعيات التعاونية الى ممارسة حقوقهم الديمقراطية التي تقررت لهم بعد كفاح وجهاد التعاونيين الرواد، ولا يمكن أن نحقق ذلك بأفضل مايمكن الا من خلال الدور التعليمي للتعاون، والواقع اننا على يقين من أن الممارسة الفعلية للديمقراطية التعاونية لايمكن أن تتحقق بغير التعليم التعاوني، وذلك أن التعاونيين لا يستطيعون

(٤) مكتب العمل الدولي، كتاب التعاون - ١٩٥٦، ص: ٩٩

أداء مهامهم على الوجه المطلوب - حسبما يذهب الى ذلك بحق " روجر كونيك" - الا من خلال تعليمهم وتدريبهم خاصة قاعدتهم العريضة من أعضاء الجمعيات العمومية، وامدادهم بالمعلومات الرئيسية اللازمة لتمكينهم من مباشرة حقوقهم وادراك واجباتهم قبل جمعياتهم التعاونية. ذلك أن اعداد الكوادر التعاونية المتخصصة المؤهلة علميا والمدربة والمزودة بالثقافة التعاونية يساعد المنظمات التعاونية على تسيير أمورها بدرجة من الكفاءة فى المرحلة الراهنة ويجعلها قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

ولقد أوضحت احدى الدراسات<sup>(٥)</sup> أن هناك بعداً اقتصاديا لاهمية مبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني يتمثل فى ثلاثة عناصر أساسية:

الاول : زيادة الانتاجية والكفاءة فى الاداء واستثمار ادوات الانتاج الى الحدية الاقتصادية بما يعود على التعاونيين بالعائد الاكبر ويزيد من معدلات الناتج القومى الاجمالي.

والثانى : تطوير القدرات والمهارات للقوى العاملة التعاونية على اختلاف مستوياتها وضمان توفرها لتواكب التوسع والنمو الذى تشهده الحركة التعاونية أفقيا ورأسيا.

والثالث : توجيه الاستثمارات التعاونية والفائض المالى نحو التكامل فى العملية الانتاجية والاستهلاكية والخدمية فى الاقتصاد التعاوني والقومى أى توفير العوامل التى تسهم فى التسيير الذاتى ضمن الموارد والامكانيات المتاحة للتعاونيين والحركة التعاونية.

---

(٥) د. اسحق القطب، دور التثقيف والتدريب التعاوني فى التنمية التعاونية، المؤتمر التعاوني العربي الثاني - الكويت - ١٩٨٨ - ص ٢، ٤.



## رابعاً مبدأ نشر التعليم والتدريب والثقافة التعاونية والجهود المبذولة في إطاره

يعتبر أحد المبادئ التعاونية التي أقرتها المنظمات التعاونية في مختلف دول العالم نظراً لأهمية التعليم بصفة عامة والتعليم التعاوني بصفة خاصة في تطوير الحركة التعاونية ونموها. ولقد أدرك رواد الفكر التعاوني والحلف التعاوني الدولي والمنظمات الدولية والعربية أهمية التعليم وبذلوا جهوداً في سبيل نشره والاختذ به لتطوير وتنمية التنظيمات التعاونية والعاملين بها والاعضاء المندرجين في عضويتها.

### (١) جهود رواد التعاون :

لقد آمن "روبرت أوين" بأهمية التعليم وأثره في تحسين شئون الافراد وخاصة الاطفال منهم فقام بإنشاء فصول للتعليم المجاني تتبع مصنعه في "نيولانارك" وألحق بها الاطفال وأبناء العاملين بالمصنع كما قام بإنشاء مدرسة في "نيولانارك".

ولقد ساهم "د. وليم كنج" بدور فعال في نشر الفكرة التعاونية وتثقيف العمال وذلك بإصداره للمجلة الشهرية "التعاوني" التي كان لها الفضل في تعليم العمال كيفية مباشرة ومتابعة الاعمال بمشروعاتهم التعاونية، كما أنه اعتبر العلم أحد الاسس الثلاثة التي يركز عليها النظام التعاوني.

ونظراً لأهمية مبدأ التعليم فلقد وضعه "رواد روتشديل" في المادة الاولى من نظامهم الداخلي كاحدى القواعد والواجبات الاساسية المفروض عليهم اتباعها في متجرهم، وعلى ذلك فلقد عملوا على نشره بين الاعضاء والعاملين لتعريفهم بأهداف وفلسفة وقواعد العمل بمتجرهم وكذلك واجباتهم وحقوقهم فيه هذا بالإضافة الى تعميق مبدأ الديمقراطية من خلال الوعي لديهم.

ولقد قام "رواد روتشديل" في سبيل ذلك بإنشاء مدرسة ومكتبة كما قرروا تخصيص (٢٥٪) من صافي الربح المحقق لديهم في نهاية كل عام للاغراض الاجتماعية والثقافية.

ولقد اقتنع "هوريس بلانكت" بأهمية التعليم التعاوني فقام فى عام ١٩٢٦ بإنشاء "مؤسسة هوريس بلانكت" وألحق بها مكتبة كبيرة لتقوم بنشر الفكر التعاوني، ولتكون مرجعاً للاسترشاد بها فى كل ما يتعلق بالامور التعاونية والاجتماعية علاوة على اصدار كتاب سنوى للتعاون الزراعي.

وعلى ذلك فان تلك الجهود المبذولة من قبل الرواد السابقين تؤكد أن التعليم التعاوني كان فى طليعة اهتماماتهم وأحد الركائز التي ارتكزوا عليها للوصول الى ما حققوه من نجاح.

## (٢) جهود الحلف التعاوني الدولي :

تضمن القانون الاساسى للحلف التعاوني الدولي أنه (على الحلف أن ينشر مبادئ التعاون وطرقه فى شتى أنحاء العالم) وذلك يوضح الالتزام القانوني للحلف بنشر التعليم التعاوني كأحد مبادئ التعاون.

والجدير بالذكر أنه عندما قسم المؤتمر الخامس عشر للحلف المنعقد فى باريس عام ١٩٢٧ المبادئ التعاونية -الى مبادئ أساسية يعتبر اتباع المنظمات التعاونية لها شرطاً أساسياً للتمتع بعضوية الحلف ومبادئ ثانوية ليس هناك إلزام لاية منظمة تعاونية باتباعها -ساد مفهوم خاطئ ببعض المنظمات التعاونية فى الدول المختلفة حيث خلطت بين شروط الانضمام للحلف ومتطلبات التطبيق التعاوني الناجح على المستوى المحلي والاقليمي فاعتبرت مبدأ التعليم التعاوني مبدأ ثانويًا عند التطبيق العملي للمبادئ التعاونية وأهملت الأخذ به وخاصة فى الدول النامية مما كان له اكبر الاثر فى ضعف الوعي التعاوني بصفة عامة ولدى الاعضاء والعاملين فى المنظمات التعاونية بصفة خاصة بتلك الدول، ومما دفع لقيادة العمل التعاوني وادارته بعضوية غير مستنيرة وغير مدركة بأهمية وفلسفة وأهداف الفكر التعاوني ومن ثم تعثر الغالبية العظمى من المنظمات التعاونية وفشلها فى مزاوله أنشطتها المختلفة.

وعلى ذلك فلقد أثبتت التجربة بما لا يدع مجالاً للشك أهمية التعليم بصفة عامة والتعليم التعاوني بصفة خاصة مما حدا بالحلف الى التاكيد على أهميته فى مؤتمره المنعقد عام ١٩٦٦ ومطالبته المنظمات التعاونية بالدول

المختلفة بتخصيص الاعتمادات اللازمة لنشره واعتباره من المبادئ التعاونية الواجب اتباعها والالتزام بها من خلال تنظيم برامج للتثقيف التعاوني للاعضاء والقيادات والعاملين بها وكذلك للمواطنين بشكل عام لتعريفهم بمبادئ التعاون وطرقه وأساليبه الفنية سواء من النواحي الاقتصادية أو الديمقراطية.

كما أكدت المادة (٨) من النظام الاساسي للحلف على هذا المعنى حيث طالبت كافة الجمعيات التعاونية باعداد المخصصات لتثقيف أعضائها ومسؤوليها وموظفيها وأفراد الجمهور فيما يتعلق بمبادئ وأساليب التعاون من الناحية الاقتصادية والديمقراطية.

أضف الى ذلك أن المؤتمر الثلاثين للحلف التعاوني الدولي الذي عقد في طوكيو في أكتوبر ١٩٩٢ ناقش موضوع القيم التعاونية في عالم متغير وقد أوصى التقرير المعد في هذا الشأن بضرورة حشد وتنمية الموارد البشرية بالتعاونيات من أجل تحسين ظروف المعيشة.

وايماناً من الحلف التعاوني الدولي بدور التعليم في تطوير الحركة التعاونية وخاصة في الدول النامية وبأنه أفضل وسيلة لتطبيق الافكار التعاونية ونشرها وتمكين المنظمات التعاونية من العمل بنجاح في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتعاوني، فلقد قام من جانبه لتدعيم هذا الاتجاه بإنشاء:

- "المدرسة التعاونية الدولية" التي تضم دارسين من مختلف دول العالم والدراسة بها لمدة عام.

- المكاتب الاقليمية لنشر التعليم والقيام بالتدريب واجراء الابحاث في المجال الاقتصادي حيث أنشئ المكتب الاقليمي لشرق ووسط أفريقيا بمدينة موسى بتنزانيا، المكتب الاقليمي والمركز التعليمي لجنوب شرق آسيا بمدينة نيودلهي، المكتب الاقليمي لغرب أفريقيا بمدينة أبيدجان بساحل العاج علاوة على المكتب الرئيسي للجنة الاستشارية للتعليم التعاوني والخدمات الايضاحية.

- قسم خاص لتحرير المطبوعات والمجلات والنشرات والبيانات والتقارير والكاتب التعاونية المتخصصة لتزويد المنظمات التعاونية في مختلف

دول العالم بكل ما تحتاج اليه منها لنشر التعليم بها، وفي هذا الصدد يقوم الحلف بإصدار "مجلة الكارتل" و"مجلة أخبار التعاون" و"النشرة التعاونية الزراعية" و"نشرة أنباء التعاون" و"نشرة الافلام" و"الملخص السنوى الاحصائي" . . . . . الخ.

- قسم خاص باعداد الافلام التسجيلية لتوضيح الاساليب التى تتبع فى انشاء المنظمات التعاونية وكيفية ادارتها وعرض السلع بها . . . الخ ويقوم الحلف بارسال تلك الافلام الى المنظمات التعاونية بالدول المختلفة.

- مكتبة تحوى الكتب والمراجع المتخصصة فى مجال التعاون وكذلك المجلات والصحف التعاونية من مختلف دول العالم.

والجدير بالاشارة أن الحلف يقوم فى سبيل تحقيق أهدافه بالآتي :

- عقد الاجتماعات والمؤتمرات والندوات الدولية.

- تعزيز عملية تدريس ودراسة مادة التعاون من خلال تطوير مراكز التدريب واجراء الدراسات التعاونية.

- اجراء الدراسات والاستقصاءات المتعلقة بالمشكلات التى تهم الحركة وتجميع الاحصائيات التعاونية.

هذا ويتولى الحلف جمع ونشر المعلومات والبيانات عن المنظمات والمشاريع التعاونية وتطورها فى مختلف دول العالم ليمد بها كافة المنظمات التعاونية والمهتمين والمتخصصين فى هذا المجال وذلك من خلال النشرات ووسائل الاتصال الاخرى.

كما يقوم بتبادل المطبوعات والنشرات والابحاث مع المنظمات التابعة لهيئة الامم المتحدة وكذلك تبادل وجهات النظر فيما يتعلق بنشر التعليم التعاوني وتطويره فى الدول المختلفة وخاصة فى الدول النامية.

## (٢) جهود المنظمات الدولية والعربية :

اهتمت المنظمات الدولية والعربية بالتعليم التعاوني حيث اهتمت منظمة العمل الدولية منذ الايام الاولى لتأسيسها فى عام ١٩١٩ بتنمية

الحركة التعاونية وبصفة خاصة فى البلدان النامية وقدمت لها الدعم اللازم لاجراء الدراسات والبحوث ونشر المعلومات علاوة على تقديم الخدمات الاستشارية لمواجهة الصعوبات التي تواجه التعاونيات بها خاصة فى مجالات التثقيف والتدريب التعاوني ونشر الفكر التعاوني والمبادئ التعاونية، كما حرص المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الخمسين - فى جنيف سنة ١٩٦٦ - على أن يضمن توصياته الخاصة بتعاونيات الدول النامية أنه (يجب أن يعتبر انشاء التعاونيات ونموها أداة من الادوات الهامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فى الدول النامية ووسيلة لتحقيق التقدم الانساني فى هذه الدول ومن أجل ذلك يجب اتخاذ الاجراءات الكفيلة بنشر الدراسة بمبادئ التعاونيات وأساليبها وامكانياتها وحدود نشاطها على أوسع نطاق ممكن بين شعوب الدول النامية).

كما اهتمت منظمة اليونسكو بالتعليم التعاوني ووضعت له مؤلفا يوضح طبيعته وفلسفته وأهدافه ومبادئه.

كما اهتمت جامعة الدول العربية أيضا بمبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني حيث أوصت حلقات الدراسات الاجتماعية المنعقدة عام ١٩٥٤ بإنشاء مركز فى مصر لتدريب التعاونيين فى الحكومة والمؤسسات التعاونية، كما أوصى مؤتمر وزراء الشئون الاجتماعية والعمل العرب فى دورته العاشرة المنعقدة فى عام ١٩٦٦ بضرورة (توجيه الدول العربية لعنايتها لنشر الثقافة التعاونية فى التعليم العام الابتدائى والاعدادى والثانوى وكذلك فى الجامعات والمعاهد العليا ومعاهد المعلمين والخدمة الاجتماعية كما ينبغى أن تعنى الدولة بنشر التوعية التعاونية بين المواطنين الاعضاء فى التنظيمات التعاونية القائمة فعلا أو الذين سيكونون أعضاء فى المستقبل وذلك عن طريق المحاضرات والندوات والاذاعة والتلفزيون والسينما ودور التمثيل وينبغى أن يشجع أعضاء الجمعيات التعاونية على حضور اجتماع الهيئات العمومية بشتى الوسائل الممكنة وعن طريق نشر الوعى التعاوني والثقافة التعاونية والمزيد من الارشاد التعاوني).

ومما تجدر الاشارة اليه أن جامعة الدول العربية شكلت فى عام ١٩٧١ لجنة خبراء التعاون العرب وعهدت اليها معالجة شئون الحركة التعاونية واعداد الخطط المناسبة للنهوض بها.

وقد أوصت لجنة خبراء التعاون العرب سنة ١٩٧٨ بضرورة (التوعية بالتعاون عن طريق وسائل الاعلام وادخال مادة التعاون ضمن المناهج الدراسية واصدار سلسلة كتب عن الحركة التعاونية فى الوطن العربي) وقد رأت اللجنة في عام ١٩٧٤ أن نجاح الحركة التعاونية يعتمد على مستوى وعي الشعب. وأوصت في عام ١٩٧٥ بضرورة (الاهتمام بالتعليم والتدريب التعاوني ونشرهما خلال مراحل التعليم مع العناية بالتدريب الوظيفي المهني لاسيما العملي واستمرار المتدربين فى القطاعات التعاونية فى عملهم والانتفاع بوسائل الاعلام فى هذا المجال).

ولقد أدرك الاتحاد التعاوني العربي أهمية مبدأ التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني ومن ثم فقد ضمن أهدافه الرئيسية رفع مستوى الحركة التعاونية فى الوطن العربي ثقافيا والدفاع عن الاهداف والمبادئ التعاونية وتنمية وتطوير مجالات عمل أعضائه وذلك من خلال اتباع الوسائل التالية<sup>(٦)</sup>

نشر الوعي والثقافة التعاونية والاهتمام بالتعليم والتدريب التعاوني، وجمع وتبويب ونشر المعلومات والاحصائيات عن الحركة التعاونية العربية وتنظيماتها، واجراء البحوث والدراسات التي تستهدف تنمية وتطوير الحركة التعاونية، وتقديم النصح والارشاد والاستشارات للتنظيمات الاعضاء، واصدار المنشورات والمجلات والدوريات، واقامة الندوات والمؤتمرات من أجل تحقيق أهداف الاتحاد وأغراضه.

أضف الى ما سبق أن الجامعات والمعاهد والمدارس وغيرها من المؤسسات التعليمية فى الدول المختلفة اهتمت بالتعليم التعاوني وأنشأت أقساما بها متخصصة للتعاون ولقد تجاوزت بعض الدول هذا الإطار وقامت بإنشاء كليات ومعاهد متخصصة يؤمها الراغبون فى العلم من مختلف دول العالم فى هذا المجال.

كما أباحت بعض الدول للمنظمات التعاونية تملك المطابع ووسائل النشر كالصحف والمجلات التعاونية وفتحت أبواب أجهزة الاعلام كالتليفزيون والاذاعة أمامها لنشر الوعي التعاوني وكذلك سمحت بإنشاء مراكز التدريب التعاوني سواء على المستوى المحلي أو الاقليمي أو القومي.

(٦) المادتان ٤ ، ٥ من النظام الاساسي المعدل للاتحاد التعاوني العربي.

## خامساً واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني

باستعراض واقع التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني في دولة الكويت يلاحظ أن اللوائح والانظمة الاساسية للمنظمات التعاونية قد نصت على أن تخصص كل جمعية (٢٠٪) من صافي أرباحها للصرف على الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية كما حددت الاهداف والاختصاصات الرئيسية للاتحادات التعاونية في نشر الوعي التعاوني وتنمية العضوية في الحركة التعاونية والعمل على رفع كفاءة الاداء في الجمعيات الاعضاء بما يحقق أهداف الحركة التعاونية ويمكنها من تقديم أفضل الخدمات.

هذا علاوة على أن الانظمة الاساسية سمحت للاتحادات في سبيل تحقيقها لاهدافها اتباع الاساليب التالية :

- القيام بالدراسات والبحوث في كافة المجالات المرتبطة بنشاط الاتحاد ونشاط أعضائه.
- تقديم النصح والمشورة والخبرة الفنية للجمعيات الاعضاء فيه.
- تنظيم الدورات التدريبية للعاملين في الحقل التعاوني والاشراف على تنفيذها وعقد الندوات واللقاء المحاضرات لتعميق الفكر التعاوني وتأصيله.
- تولى مهام الاعلام والنشر لخدمة أهداف الحركة التعاونية.

ولترجمة هذه الاهداف وتنفيذها فقد قررت الجمعية العمومية لاتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية المنعقدة في ٢٥ مارس ١٩٨٤ تخصيص (١٠٪) من قيمة العائد المتحقق بالاتحاد والمستحق توزيعه على الجمعيات للتدريب التعاوني.

غير أن المتتبع للجهود المبذولة في اطار نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني في دولة الكويت يلاحظ أنه رغم تحديد اللوائح والانظمة الاساسية لاهداف ووسائل نشر التعليم والتدريب التعاوني الا أن الجهود مازالت متواضعة اذا ماقورنت بحجم ودور وأهمية الحركة التعاونية الكويتية.

ويمكن استعراض أهم الجهود المبذولة في هذا الإطار فيما يلي :

## (١) الجهود المبذولة في مجال التعليم التعاوني :

تلبية لاحتياجات سوق العمل ومواكبة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد ولمسيرة انتعاش الحركة التعاونية ونموها واستجابة للمطالبة بتوفير كوادر كويتية مؤهلة تعاونيا وفق برامج تعليمية، فقد بدأت الدراسات والجهود الخاصة بإنشاء تخصص التعاونيات بكلية الدراسات التجارية حيث أعد قسم الإدارة والسكرتارية دراسة في عام ١٩٨٠ بشأن انشاء تخصص التعاونيات، وقد تمت موافقة مجلس مديري المعاهد الفنية بتاريخ ١٩٨٠/٥/٢١ على انشاء شعبة ادارة التعاونيات بكلية الدراسات التجارية من حيث المبدأ، وشكل لهذا الغرض لجنة لدراسة جدوى الشعبة وخطتها الدراسية ضمت ممثلين عن القطاع الحكومي والقطاع التعاوني وجامعة الكويت والمعاهد الفنية علاوة على عدد من أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التجارية وتقدمت اللجنة بتقريرها النهائي في يونيو ١٩٨١.

وأوضحت أن الحاجة ماسة لامداد سوق العمل بالكوادر وطنية متخصصة في التعاون وقدرت الاحتياجات الفعلية آنذاك ب ١٠٥ خريجا سنويا (٨٠ خريجا للعمل بالجمعيات التعاونية، ١٥ خريجا للعمل بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ١٠ خريجين للعمل بوزارة التجارة).

ولقد بدأت الشعبة تفتح أبوابها لاستقبال الطلاب الدارسين اعتبارا من الفصل الدراسي الثاني ١٩٨٢/٨١.

وفي شهر فبراير ١٩٨٦ قامت كلية الدراسات التجارية باعداد دراسة مبدئية للتأكد من جدوى استمرارية الدراسة بشعبة ادارة التعاونيات وقد أكدت هذه الدراسة الاهمية البالغة لاستمرار تخريج الكوادر التعاونية الكويتية.

وفي اطار تطوير التعليم التطبيقي بالبلاد فقد أصدرت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب قرارها رقم ٨٦/٧٨٢ بشأن تطوير البرامج الدراسية بالكليات وتقدمت الاقسام العلمية بتصوراتها لتطوير البرامج القائمة واستحدثت مجموعة من البرامج ولقد أقرت لجنة الشؤون العلمية بكلية الدراسات التجارية مجموعة من البرامج كان من بينها برنامج ادارة التعاونيات.



وقد أصدر عميد الكلية بتاريخ ١٢/٤/١٩٨٧ قراراً يقضى بتشكيل فريق عمل لتطوير برنامج ادارة التعاونيات القائم ودراسة جدوى البرنامج المقترح لمدة أربع سنوات ثم مالبث وصدرت توجيهات بقصر مدة برامج كلية الدراسات التجارية على سنتين فقط ومن ثم اقتصر دور فريق العمل على بحث ودراسة تطوير البرنامج القائم.

وقد بدأ الفريق بدراسة احتياجات سوق العمل التعاوني الحالية والمستقبلية وأسفرت الدراسة عن مجموعة من الحقائق تشير الى الحاجة الماسة الى خريجي شعبة التعاونيات لتغذية الحركة التعاونية باحتياجاتها من الكوادر الوطنية المؤهلة في المرحلة الأنية والمستقبلية خاصة وأن هناك نمواً ملحوظاً في عدد الجمعيات والفروع والعاملين والنشاط التعاوني بوجه عام في الوقت الذي لا تتجاوز نسبة العاملين بالتعاونيات من الكويتيين آنذاك (٥٥٪) فقط مما يفرض ضرورة اتباع سياسة لاحتلال العمالة الكويتية بدلا من العمالة الوافدة ومما يؤكد أهمية شعبة التعاونيات في تغذية الحركة التعاونية الكويتية باحتياجاتها من الكوادر التعاونية.

وعلى الرغم مما وصلت اليه الدراسة من نتائج ايجابية وتأكيدا على حاجة سوق العمل للابقاء على الدراسة لمدة سنتين بالشعبة مع تطوير البرنامج الدراسي القائم (٥٢٪ من استقصاء الجمعيات التعاونية، ٦٥٪ من استقصاء القيادات التعاونية)<sup>(٧)</sup>، فان الكلية أوقفت الدراسة بشعبة التعاونيات بدعوى عدم حاجة سوق العمل لخريجين من التخصص<sup>(٨)</sup>.

واننا نرى أن المعوقات التي واجهت تعيين الخريجين ليست مبررا لايقاف الشعبة وانما كان من المفترض البحث عن المسببات وايجاد الحلول المناسبة لها خاصة وأن الاحصاءات الفعلية عن متابعة الخريجين تؤكد أن القطاع التعاوني استوعب (٦١٪) من اجمالي عدد الخريجين أي أن نسبة تسرب خريجي تخصص التعاونيات للعمل بقطاعات أخرى كانت معقولة مقارنة بالتخصصات الأخرى، أضف الى ذلك أن ماتم تخريجه من الشعبة لا يمثل الا جزءاً ضئيلا من احتياجات سوق العمل التعاوني حيث بلغ عدد

(٧) د. فوزي الشاذلي، التقرير الغتامي لتطوير برنامج ادارة التعاونيات - كلية الدراسات التجارية، مارس ١٩٨٩، ص ١١١.

(٨) تجدر الاشارة الى أن كلية الدراسات التجارية تقدم ٩ برامج دراسية وشكلت فرق عمل لتطويرها غير أنها لم تقر اي برنامج سوى برنامج التعاونيات وذلك على الرغم من أن الهدف من تشكيل فريق العمل كان دراسة امكانية تطوير البرنامج وليس دراسة جدواه، علما بأن فريق العمل قد تقدم بالفعل بدراسة متكاملة لتطوير البرنامج الدراسي لشعبة التعاونيات بحيث يتواءم مع متطلبات سوق العمل التعاوني.

الخريجين حتى أغسطس ١٩٨٨ (١٠١) خريجاً وخريجة فقط وهو عدد متواضع للغاية مقارنة باجمالى عدد العاملين بالتعاونيات آنذاك والذي بلغ حوالى سبعة آلاف موظف.

وهنا لابد من الإشارة الى أن الحركة التعاونية الكويتية لم تبذل الجهود المناسبة من أجل المحافظة على شعبة التعاونيات وتطويرها رغم أن الشعبة تعتبر أحد المكاسب والمنجزات التي حققتها الحركة التعاونية الكويتية وكان من الممكن أن تكون هذه الشعبة مركز اشعاع للتعليم التعاونى بمنطقة الخليج العربية خاصة وأن كلية الدراسات التجارية بدولة الكويت هي المؤسسة التعليمية الوحيدة بمنطقة الخليج العربية التي تقدم برنامجاً متكاملأً متخصصاً فى التعاون، هذا علاوة على أن مناهج التعليم بمراحل التعليم المختلفة تفتقر للمواد التعاونية حيث لا يتم تدريس التعاون حالياً سوى بكلية التجارة كمقرر اختياري فقط يمكن للطالب دراسته أو المفاضلة بينه وبين غيره من المقررات الدراسية.

وهنا يثار تساؤل كيف يكون للحركة التعاونية دور هام وانجازات متعددة ويخطط لها لكي يتعاظم دورها فى المستقبل ويتم هذا التخطيط بدعم وتوجيه من الدولة ووفقاً لاستراتيجيتها فى التنمية المستقبلية للكويت ولا يتم تدعيم ذلك بتعليم تعاونى متطور؟؟.

## (٢) الجهود المبذولة فى مجال التدريب التعاوني :

بذلت الحركة التعاونية خلال مراحل تطورها جهوداً فى مجال التدريب التعاونى نذكر من أهمها :

- عقدت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتنسيق مع اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية وجامعة الكويت ومجلس التخطيط والمعهد العربى للتخطيط ومنظمة العمل الدولية الحلقة الدراسية الاقليمية الاولى للإدارة العليا فى الجمعيات التعاونية وذلك خلال الفترة من ٤/٧ - ١٩٧٤/٥/٢ وقد شارك فى هذه الحلقة (٥٢) دارساً من الكويت والسعودية والبحرين وقطر وعمان واليمن.

- عقد دورتين تدريبيتين محليتين بالتنسيق بين وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ومركز خدمة

المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الكويت والمعهد العربي للتخطيط وذلك فى اطار اتفاقية تنمية التعاونيات المعقودة بين هيئة الامم المتحدة ودولة الكويت لرفع كفاءة العاملين فى مجال التعاون، ولقد عقدت الدورة الاولى فى الفترة من ٢١/١٠/١٩٧٨ حتى ٧/٦/١٩٧٩ وشاركت فيها ست جمعيات استهلاكية وبلغ عدد المتدربين فيها خمسة عشر متدربا واجتازها تسعة دارسين.

أما الدورة الثانية فلقد عقدت فى الفترة من ١٦/٩/١٩٨٠ حتى ٣/٦/١٩٨١ وشاركت فيها ثلاث عشرة جمعية وبلغ عدد المتدربين بها سبعة عشر متدربا واجتازها عشرة متدربين منهم فقط.

- قام اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بالتنسيق مع المعهد التجارى فى عام ١٩٨٠ باعداد دورة تدريبية للمتقاعدين الكويتيين لتأهيلهم للعمل فى اطار الحركة التعاونية الكويتية.

- شاركت الحركة التعاونية الكويتية فى اجتماعات وفاعليات ومؤتمرات الاتحاد التعاونى العربى والحلف التعاونى الدولى منذ اكتساب العضوية بهما وحتى الآن، هذا علاوة على المشاركة الايجابية فى الندوات والمؤتمرات التعاونية التى تعقد فى منطقة الخليج العربية وبعض الدول العربية، ومما تجدر الاشارة اليه فى هذا الصدد أن العديد من المنظمات التعاونية شاركت فى المؤتمر التعاونى العربى العلمى الاول الذى عقد خلال الفترة من ٢٣ - ٢٦/٩/١٩٨٥، كما تولت الحركة التعاونية الكويتية بالتنسيق مع الاتحاد التعاونى العربى الاعداد والتنظيم للمؤتمر التعاونى العربى العلمى الثانى الذى عقد فى الكويت فى فبراير عام ١٩٨٨ وشارك فيه قيادات الحركة التعاونية الكويتية والعربية والخبراء والمختصون فى مجال التعاون واساتذة الجامعات والمعاهد الذين تقدموا بأبحاث ودراسات علمية متخصصة تمت مناقشتها خلال جلسات المؤتمر.

- ايفاد الحركة التعاونية الاستهلاكية عددا من قياداتها للمشاركة فى الندوة الدولية لرفع كفاءة القيادات التعاونية التى نظمها الاتحاد التعاونى الاستهلاكي المركزى بجمهورية مصر العربية بالقاهرة خلال الفترة من ١٨/٤ - ٢١/٥/١٩٨٥.

- قام اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بالتنسيق مع المعهد العربي للتخطيط بتنظيم دورة تدريبية للعاملين بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية من الكويتيين وذلك في الفترة من ١ - ١٥ فبراير ١٩٨٦.

- عقد اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بالتنسيق مع المعهد العربي للتخطيط بالكويت خلال شهر ابريل ١٩٨٧ اجتماعا شارك فيه بعض فاعليات وخبراء التعاون وبعض المهتمين بشئون الحركة التعاونية وتم خلال هذا اللقاء مناقشة العديد من الدراسات في مجال التعاون بالدول العربية.

- شاركت دولة الكويت في ندوة الحركة التعاونية في خدمة المجتمع العربي الخليجي والتي نظمها المكتب التنفيذي بالدوحة خلال شهر سبتمبر ١٩٨٧ وقد ضم الوفد مسؤولين وقياديين يمثلون القطاع التعاوني رسمياً وأهلياً.

- أوفد اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية عددا من أعضاء مجلس ادارته للمشاركة في أعمال الندوة العالمية الرابعة والثلاثون التي عقدت بالكلية التعاونية المركزية بتشيكوسلوفاكيا خلال الفترة من ١ - ١٩٨٨/٩/٢٦.

- عقدت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال الفترة من ٣ - ١٩٩١/١١/٢١ دورة تدريبية في مجال الرقابة الادارية لرفع كفاءة مفتشي التعاونيات بادارة التعاون.

- شاركت دولة الكويت في الندوة التعاونية الخليجية التي عقدت في أبوظبي خلال الفترة من ٣ - ٤ نوفمبر ١٩٩٢ حول موضوع "واقع الحركة التعاونية ودورها في حماية المستهلك" وقد ضم الوفد ممثلين عن كل من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية واتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية.

- أنشأ اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في عام ١٩٨٧ قسما خاصا للتدريب التعاوني ضمن تنظيماته الادارية ليتولى التخطيط والتنفيذ للدورات التدريبية وقد نشطت عملية التدريب اثر انشاء هذا القسم حيث عقد خلال عام ١٩٨٨ (١٢) برنامجاً ودورة تدريبية تم خلالها تدريب

(٢٤٧) متدرباً من أعضاء مجالس الإدارات ومدراء ومسئولى المشتريات والبائعين بالتعاونيات الاستهلاكية.

كما عقد خلال عام ١٩٨٩ (١٦) دورة تدريبية لأعضاء مجالس الإدارات والمدراء ورؤساء أقسام المخازن والمحاسبة والمشتريات والبائعين ومسئولى السكرتارية بالتعاونيات الاستهلاكية وقد استفاد من هذه الدورات (٣١١) متدرباً .

وفي عام ١٩٩٠ توقفت الدورات التدريبية وظلت متوقفة خلال مرحلة احتلال الكويت الى أن عاود الاتحاد فى فبراير ١٩٩٢ نشاطه مرة أخرى فى مجال التدريب وعقد خلال عام ١٩٩٢ (٤) دورات تدريبية لأعضاء مجالس الإدارات وأمناء الصناديق ومسئولى وأمناء المخازن وقد بلغ عدد المتدربين (١٨٠) متدرباً، ولمزيد من التفصيلات يمكن الرجوع الى الجداول التالية :

**جدول رقم (٢)  
برامج التدريب التعاوني  
التي نفذها اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في عام ١٩٨٨**

م	اسم البرنامج او الدورة	مدة البرنامج	الجهة المنفذة للبرنامج	عدد المستفيدين
	<u>أولا - برامج الادارة العليا :</u>			
	برامج امضاء مجلس الادارة			
١	برنامج التخطيط لأنشطة التعاونيات	٨٨/٣/١٦ - ٢/٢٠	المعهد العربي للتخطيط	٣٦ عضو مجلس ادارة
٢	برنامج تفسير القوائم المالية	٨٨/١٢/٧ - ١١/٢٦	معهد الدراسات الادارية والفنية	١٢ عضو مجلس ادارة
٣	برنامج اعداد وصياغة المحاضر	٨٨/١٢/٢١ - ١٠	معهد الدراسات الادارية والفنية	١١ عضو مجلس ادارة
	برامج المدراء العامون			
٤	برنامج التخطيط لأنشطة التعاونيات الاستهلاكية	٨٨/٦/١٥ - ٥/٢٨	المعهد العربي للتخطيط	٢٩ مديرا ومشاركا
٥	ندوة تجارة التجزئة	٨٨/١/١٨ - ١٧	شركة المخازن البيضاء	٢٧ مديرا ومشاركا
	<u>ثانيا - برامج الادارة الوسطى :</u>			
٦	دورة المشتريات	٨٨/٦/٢٩ - ١٨	ادارة الاتحاد	٢٠ مشاركا
٧	الدورة التخصصية	٨٨/٩/٢١ - ١٠	جامعة الكويت - مركز المجتمع	٢٠ مشاركا
	<u>ثالثا - برامج الادارة التنفيذية :</u>			
٨	الدورة الاولى للبايعين	٨٨/١/٢٨ - ٢٢	ادارة الاتحاد	٢٨ بائعا
٩	الدورة الثانية للبايعين	٨٨/٧/٧ - ٢	ادارة الاتحاد	٢٠ بائعا
١٠	الدورة الثالثة للبايعين	٨٨/٨/٤ - ٧/٣٠	ادارة الاتحاد	١٧ بائعا
١١	الدورة الرابعة للبايعين	٨٨/٨/١٠ - ٦	ادارة الاتحاد	١٥ بائعا
١٢	الدورة الخامسة للبايعين	٨٨/١٠/٦ - ١	ادارة الاتحاد	١١ بائعا

المصدر :

البيانات والاحصاءات الواردة في الجدول مأخوذة من ورقة عمل مقدمة من اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية لندوة والتثقيف والتدريب التعاوني، التي نظمتها المكتب التنفيذي بالكويت خلال الفترة من ١٥ - ١٧ نوفمبر ١٩٩٢م.

**جدول رقم (٢)**  
**الدورات التدريبية**  
**التي عقدها اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في عام ١٩٨٩**

م	اسم البرنامج	تاريخ انعقاده	عدد المشاركين	المستفيدون من البرنامج	عدد الجمعيات المشاركة	الجهة المنفذة للبرنامج	ملاحظات
١	الرقابة الادارية	١٩/١٠/٤ - ٩/٢٢	٢٣	اعضاء مجلس الادارة	٢٠	المعهد العربي للتخطيط	برامج
٢	الادارة بالاهداف	٨٩/١٠/١٨ - ٧	٢٥	اعضاء مجالس الادارة	١٦	مكتب كوت للاستشارات الادارية	اعضاء مجالس الادارة
٣	اتخاذ القرارات	٨٩/١١/٨ - ٤	٢٠	اعضاء مجالس الادارة	١٧	مكتب التعاون الخليجي	ادارة
٤	اعداد التقارير	٨٩/١١/١٨ - ٧	٢٢	المدراء العامون	١٥	جامعة الكويت	برامج
٥	ادارة ضغوط العمل	٨٩/١١/٨ - ٤	٢٤	المدراء العامون		مكتب التعاون الخليجي	المدراء العامون
٦	تقييم لداء العاملين	٨٩/٢/٢٢ - ٤	٢٢	مدراء ورؤساء الاقسام	١٤	جامعة الكويت	برامج
٧	التخزين والمخازن	٨٩/٣/١ - ٢/٢٩	١٦	مستولو المخازن	١٢	جامعة الكويت	الادارة
٨	التحليل المالي	٨٩/٥/٢٤ - ١٣	١٩	مستولو المحاسبة	١٨	جامعة الكويت	الوسطى
٩	المشتريات	٨٩/٦/١٤ - ٣	٢٠	مستولو المشتريات	١٨	ادارة الاتحاد	المباشرة
١٠	السكرتارية الحديثة	٨٩/٦/٢٧ - ١٦	١٧	مستولو السكرتارية	١٦	مؤسسة التعليم الاهلي	
١١	المتقدم للبايعين	٨٩/١/٢٦ - ٢١	١٤	البايع الذي انتهى دورة	١١	ادارة الاتحاد	برامج
١٢	البايعين السادس	٨٩/٣/٣٠ - ٢٥	٢٢	البايعون	١٤	ادارة الاتحاد	العمالة التنفيذية
١٣	البايعين السابع	٨٩/٤/٤ - ١	٩	البايعون	١	ادارة الاتحاد	وقدم تنفيذ هذا
١٤	البايعين الثامن	٨٩/١٠/٢٦ - ٢١	١٩	البايعون	١٣	ادارة الاتحاد	البرنامج
١٥	البايعين التاسع	٨٩/١١/٣٠ - ٢٥	١٦	البايعون	١٢	ادارة الاتحاد	بناء على
١٦	البايعين العاشر	٨٩/١٢/١٤ - ٩	١٣	البايعون	١٢	ادارة الاتحاد	رغبة جمعية الرميثية التعاونية
			٣١١	<b>اجمالي المشاركين</b>			

نفس مصدر الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٤)  
الدورات التدريبية  
التي عقدها اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية في عام ١٩٩٢

م	اسم البرنامج	المشاركون في البرنامج		الجهة المنفذة	تاريخ الانعقاد من - الى	مكان الانعقاد
		مفاتيهم	عددهم			
١	التخطيط لأنشطة التعاونيات الاستهلاكية	أعضاء مجالس الادارات	٢٥	معهد الدراسات الادارية	٩٢/٢/١٢-٨	فندق ريجنسي
٢	تفسير القوائم المالية	أمناء الصناديق بمجالس الادارات	٢٢	مكتب كوت للاستشارات الادارية	٩٢/٤/١٥-١١	كويت بلازا
٣	التخزين والمناولة	مستولو وامناء المخازن	٢١	المركز التخميمي للاستشارات الاجتماعية	٩٢/٤/٢٩-٢٥	مقر الاتحاد
٤	الرقابة الادارية	اعضاء مجالس الادارات	٤٠	معهد الدراسات الادارية	٩٢/٩/١٦-١٢	فندق هوليد اي ان
		١٠٨		اجمالي المشاركين		

\* نفس مصدر الجدول رقم (٢) .



جدول رقم (٥)  
تصنيف المتدربين خلال السنوات ٨٨، ٨٩، ١٩٩٢  
حسب وظائفهم والدورات المشاركون بها

م	نوعية المتدربين	عدد المتدربين	%	عدد البرامج والدورات التدريبية	%
١	اعضاء مجالس ادارات	٢٢٥	٣٣ر٨	٩	٢٨ر١
٢	مدراء جمعيات	١٢٤	١٨ر٦	٥	١٥ر٦
٣	مستولو مشتريات	٤٠	٦ر-	٢	٦ر٣
٤	مستولو محاسبة	١٩	٢ر٨	١	٣ر١
٥	مستولو مخازن	٣٧	٥ر٦	٢	٦ر٣
٦	بائعون	١٨٤	٢٧ر٦	١١	٣٤ر٤
٧	سكرتارية	١٧	٢ر٦	١	٢ر١
٨	اخرى	٢٠	٣ر-	١	٣ر١
	الاجمالي	٦٦٦	١٠٠	٣٢	١٠٠

المصدر:  
بيانات مستمدة ومجمعة من واقع المعلومات الاحصائية المذكورة في الجداول الثلاثة السابقة.

وبنظرة تقييمية للجهود المبذولة في مجال التدريب وبصفة خاصة بعد انشاء قسم للتدريب بالاتحاد، وبالاستعانة بالبيانات الواردة بالجداول السابقة يمكن استخلاص النتائج التالية :

- ان جهود الجهة الحكومية المختصة بالاشراف على التعاونيات في مجال عقد البرامج والدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات متواضعة بل لم تنهض بدورها في هذا المجال مما يتطلب منها بذل مزيد من الجهد في هذا الاطار .

- غياب دور القطاع التعاونى الزراعى في مجال عقد الدورات والبرامج التدريبية حيث لم يعقد اتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية أو احدى الجمعيات التابعة له أية دورة أو برنامج تدريبي و نرجع ذلك الى ضعف الامكانات المادية وحادثة تأسيس التنظيمات التعاونية الزراعية.

- ان الدورات والبرامج التى عقدت كانت بمبادرة واشراف اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية فى حين اقتصر دور الجمعيات الاعضاء فيه على مجرد المشاركة ولم توجه الجمعيات حتى الآن عنايتها وجهودها نحو عقد دورات تدريبية خاصة بها، رغم توافر الامكانات المادية والمخصصات لديها و نرجع ذلك من وجهة نظرنا الى عدم القناعة التامة لدى متخذى القرار بالجمعيات التعاونية بأهمية التدريب والتثقيف التعاونى والعائد الذى يمكن أن يتحقق من خلال الاخذ بهما واعتبارهم للمصروفات فى مجالات التدريب والتثقيف عبئاً واقعاً على الجمعية وليس له مردود اقتصادى.

- ان انشاء قسم خاص للتدريب باتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية كان له مردود ايجابى على عملية التدريب حيث نشط دور الاتحاد نسبيا فى عقد البرامج والدورات التدريبية مقارنة بالمرحلة السابقة غير أنه لمن الملاحظ فى مرحلة ما بعد التحرير أن القسم قد تباطأ فى عقد الدورات التدريبية ويحتاج الى دفعة للعودة مرة أخرى الى نشاطه وفق خطة مدروسة حيث يلاحظ أنه تم عقد (١٢) دورة فى عام ١٩٨٨ ارتفعت الى (١٦) دورة فى عام ١٩٨٩ ثم انخفض عدد الدورات فى عام ١٩٩٢ الى (٤) دورات فقط.

- ضعف مشاركة الجمعيات فى الدورات التى يعقدها الاتحاد حيث أن أعلى نسبة مشاركة من الجمعيات فى الدورات كانت فى دورة الرقابة الادارية التى عقدت لاعضاء مجالس ادارات الجمعيات خلال الفترة من ٩/٢٢ - ١٩٨٩/١٠/٤ وكان عدد الجمعيات المشاركة (٢٠) جمعية استهلاكية فقط من اجمالى عدد الجمعيات الاستهلاكية آنذاك والبالغ عددها (٤٠) جمعية، هذا فى حين أن أكثر من (٧٣٪) من الدورات التى عقدت خلال عام ١٩٨٩ كان عدد الجمعيات المشاركة فى كل دورة لايتجاوز (١٦) جمعية فقط أو أقل من ذلك وهذه المشاركة ضعيفة للغاية وتؤدى الى رفع تكاليف التدريب حيث أن تكلفة المتدرب الواحد تزيد فى حالة حضور عدد قليل من المتدربين للدورة خاصة اذا ماكانت الدورة معدة لمشاركة كافة الجمعيات (٤٠ جمعية).

- ركزت غالبية البرامج والدورات على تدريب أعضاء مجالس الادارات والمدراء والباطعين حيث بلغت نسبة عدد المتدربين من أعضاء مجالس الادارات الى اجمالى عدد المتدربين (٣٣٨٪) والمدراء (١٨٦٪) والباطعين (٢٧٦٪) هذا فى حين لم تتجاوز نسبة عدد المتدربين من مسئولى المشتريات والمخازن والمحاسبة والسكرتارية وغيرها (٢٠٪) من اجمالى عدد المتدربين.

- أنه على الرغم من تركيز البرامج والدورات على أعضاء مجالس الادارات فانها لم تستوعب كافة أعضاء مجالس ادارات الجمعيات والاتحاد خلال الفترة المذكورة وانما استفاد منها (٥٦٢٥٪) فقط من عدد أعضاء مجالس الادارات وتقل هذه النسبة اذا ماأخذنا فى الاعتبار عدم استمرار أعضاء مجالس الادارات بالتعاونيات لمدة طويلة نظرا لتغيير ثلث الاعضاء سنويا بالجمعيات وكذلك التغيير المستمر لممثلى الجمعيات بالاتحاد.

- ان نسبة المستفيدين من العاملين بالجمعيات والاتحاد بالدورات التدريبية لم يتجاوز (٦٣٪) من اجمالى عدد العاملين بالتعاونيات وتقل هذه النسبة اذا ماأخذنا فى الاعتبار أن الغالبية العظمى من العاملين بالتعاونيات عمالة وافدة وغير مستقرة لفترات طويلة بالعمل بالتعاونيات.

- ان الدورات التدريبية التي تم تنفيذها ركزت فى مجالين اساسيين هما الادارة وفن البيع حيث بلغت نسبة الدورات المعقودة فى هذين المجالين حوالى (٦٩٪) من اجمالى عدد الدورات فى حين الدورات التى عقدت فى مجالات المحاسبة والمشتريات والسكرتارية والتخزين والمناولة وغيرها لم تتجاوز نسبتها (٣١٪) من اجمالى عدد الدورات.

- ان غالبية الدورات والبرامج كانت مدتها بسيطة حيث أن أكثر من (٩٠٪) من الدورات كانت مدتها (١٢) يوماً فأقل وماتبقى من الدورات فمدتها لم تتجاوز (٢٦) يوماً أضف الى ذلك أن المتوسط العام لمدة الدورة خلال السنوات المذكورة بلغ (٩) أيام فقط للدورة الواحدة.

- ان الدورات والبرامج التدريبية غير مستمرة على مدار السنة حيث بلغت نسبة الايام التى عقدت بها دورات تدريبية الى اجمالى أيام السنة حوالى (٣٤٪) عام ١٩٨٨، حوالى (٣٨٪) عام ١٩٨٩ وحوالى (٥٥٪) عام ١٩٩٢، وهنا يتطلب الامر ضرورة وضع خطة مدروسة يمكن من خلالها تغطية الاحتياجات التدريبية خلال فترة مناسبة من خلال الاستغلال الامثل لأيام السنة.

- لم تعقد دورات متقدمة سوى دورة واحدة للبائعين عقدت فى يناير ١٩٨٩.

- ان حوالى (٦٠٪) من البرامج والدورات التدريبية التى عقدت نفذت بواسطة جهات أخرى (جامعة الكويت، معهد الدراسات الادارية، المعهد العربى للتخطيط، المكاتب الاستشارية، وآخرين) فى حين لم ينفذ قسم التدريب باتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية سوى (٤٠٪) من الدورات وذلك يزيد من تكاليف عقد الدورات التدريبية خاصة اذا ما أخذنا فى الاعتبار أن بعض الدورات التى تعقدتها جهات أخرى يتم تنفيذها فى الفنادق، وهنا فان وجود مركز تدريب تابع للتعاونيات يتوافر به المدربون والقاعات سوف يوفر الكثير للحركة التعاونية على المدى الطويل.

### (٣) الجهود المبذولة فى مجال التثقيف التعاوني :

بذلت الحركة التعاونية الكويتية ممثلة فى تنظيمات القمة التعاونية والتنظيمات التابعة لها والجهات الحكومية ذات العلاقة جهوداً فى مجال

التثقيف التعاوني تمثلت فى اصدار النشرات والمجلات واعداد البرامج التليفزيونية وغيرها من النشاطات التى تستهدف نشر الثقافة التعاونية ويمكن ابراز أهم هذه النشاطات فيما يلى :

- قامت وزارة الشئون باصدار النشرات التعريفية والتوجيهية حول الحركة التعاونية والمبادئ التى تدير عليها المنظمات التى تعمل فى اطارها وكيفية تأسيسها والتمتع بعضويتها وادارتها وتنظيم اجتماعاتها المختلفة هذا بالاضافة الى اعدادها "لدليل أعضاء مجالس الادارات فى الجمعيات التعاونية" وذلك لتعريف الاعضاء بدورهم وكيفية ممارستهم لواجباتهم تجاه الجمعية والاعضاء بما يؤدى الى مباشرتهم لاختصاصاتهم التى حددتها القوانين واللوائح والنظم التعاونية بالكفاءة المطلوبة مما ينعكس بصورة ايجابية على المنظمة التعاونية ومن ثم على الحركة التعاونية الكويتية ككل.

- قامت وزارة الاعلام بالتعاون والتنسيق مع وزارة الشئون الاجتماعية واتحاد الجمعيات باعداد وتقديم برنامج تليفزيوني عن الحركة التعاونية الكويتية تحت اسم "برنامج التعاون"، كما توجه بعض البرامج الاذاعية اهتماماتها لتغطية اخبار الحركة التعاونية واجتماعاتها ونشاطاتها غير أن ذلك ليس فى اطار خطة.

- قام اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية باصدار مجلة تعاونية متخصصة بداية من عام ١٩٧٩ تحت اسم "التعاون" أما اتحاد الجمعيات الانتاجية الزراعية فلقد أصدر مجلته التى تهتم بالشئون الزراعية والتعاونية بداية من عام ١٩٨٢ تحت اسم "الحصاد"، هذا فى حين أصدرت كل من جمعية الشامية والشويخ التعاونية وجمعية السالمية التعاونية مجلة شهرية وذلك بالتنسيق مع مجلس الحى الموجود بالمنطقة التابع لكل منها.

- اهتمت الصحافة الكويتية اليومية بالحركة التعاونية وخصصت بعض الصحف صفحة أسبوعية عن التعاونيات لتغطية انشطتها وأخبارها والصعوبات التى تواجهها سواء فى المجال الاستهلاكي أو المجال الزراعي وكذلك لنشر الفكر التعاوني وتعريف الاعضاء بالقانون وواجباتهم وحقوقهم. هذا علاوة على اهتمام الصحافة بتغطية مؤتمرات وندوات واجتماعات الحركة التعاونية.

- قام اتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية بالتنسيق مع جامعة الكويت (فى مارس ١٩٨٥) باعداد أسبوع ثقافى شارك فيه كافة المهتمين بشئون التعاون وتم خلاله طرح ومناقشة كافة القضايا التي تهم الحركة التعاونية الكويتية.

- ساهمت التعاونيات فى اقامة الندوات والنشاطات الاجتماعية والثقافية والترفيهية كذا المساهمة فى المناسبات الوطنية والاحتفالات السنوية مثل (العيد الوطنى - عيد الاسرة - أسبوع المرور - أسبوع الصحة العالمى . . . الخ)، كما قامت بفتح فصول لتقوية الطلاب فى مختلف مراحل التعليم والمساهمة فى الانشطة التى تقوم بها المدارس الحكومية.

- ساهمت التعاونيات بدرجة أو بأخرى فى ترشيد الاستهلاك لدى جموع المواطنين وتوعيتهم وذلك من خلال ارشاد المستهلك بنوعية السلع ومكوناتها ليسهل عليه اختيار السلع المناسبة له من بين البدائل العديدة المعروضة وفى سبيل ذلك ألزمت الجمعيات التعاونية الموردين والمنتجين بتعريف كل سلعة ومكوناتها وطريقة استعمالها باللغة العربية كما قامت بتعريف عمال البيع بنوعيات وبيانات السلع وتدريبهم على كيفية استعمالها ليقوموا بدورهم بارشاد المستهلكين ومساعدتهم فى اختيار مايناسبهم من سلع.

بعد استعراض أهم الجهود المبذولة فى اطار نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى يثار تساؤل هل قامت الحركة التعاونية الكويتية بالدور المطلوب منها فى تنمية الموارد البشرية بتنظيماتها وتنمية الوعى ونشر الفكر والمفاهيم التعاونية؟ والاجابة الواقعية لهذا السؤال تفيد بأن الحركة مطالبة ببذل مزيد من الجهد فى هذا الاطار ، خاصة وأن الجهود المبذولة لم تكن فى اطار خطة مبنية على دراسة واقعية للاحتياجات التدريبية بالتنظيمات التعاونية ومن ثم فقد غابت الاهداف المحددة التى يبغى الوصول اليها والسياسات والبرامج اللازمة لتحقيقها.

فعلى الرغم من التطور الذى حققته الحركة التعاونية الكويتية فى فترة وجيزة والانتشار الكمي للتعاونيات فى مختلف المناطق وتوافر الامكانات المادية لديها وتأديتها للعديد من الخدمات الاقتصادية والاجتماعية وانشائها للاسواق المتطورة واتباعها لاحدث أساليب العرض ودورها الرائد أثناء

فترة الاحتلال الا أنه فى ظل الظروف الموضوعية المحيطة بها والامكانات المتوفرة لديها كان يمكن للحركة التعاونية الكويتية أن تضطلع بدور أكثر فاعلية ليس على المستوى المحلى فحسب وانما على مستوى منطقة الخليج العربية والمستوى العربي والدولي.

ولتحقيق هذا الهدف فان الحركة التعاونية الكويتية مطالبة بتوجيه اهتماماتها نحو تنمية العضوية التعاونية وزيادة قدرتها وفعاليتها من خلال الاهتمام بمبدأ نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني والذي يكتسب أهمية خاصة، فالعبرة ليست بالتطور الكمي فى عدد الأعضاء والتنظيمات التعاونية وانما بايجاد العضو التعاونى الواعي والقادر على تحمل المهام المركلة اليه والذي يمكن من خلاله تطوير المنظمة التعاونية وتعزيز مساهماتها فى التنمية الشاملة بالبلاد.

ان فاعلية المنظمة التعاونية وتحقيقها لاهدافها وأهداف المنتمين اليها يرتكز بشكل أساسى على فعالية أعضائها نظرا لان العنصر البشرى هو قوام المنظمة التعاونية وأساس تطورها ونهضتها وبدونه لا يمكن تشكيل المنظمة التعاونية أو استمرارها.

لذلك فان اعداد العضو التعاوني وتنمية قدراته ومعارفه وتحسين سلوكه ومستوى ادائه قد أصبح من أهم متطلبات النهضة التعاونية ولتأكيد دور المنظمات التعاونية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

## سادساً صعوبات ومعوقات التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني

ان التوسع الكمي والنوعي للمنظمات التعاونية في دولة الكويت وتنوع واتساع مجالات نشاطاتها ومساهماتها في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أدى الى ظهور العديد من المشاكل التي تتطلب للتغلب عليها وعي ودراية القائمين على ادارة المنظمات التعاونية هذا بالاضافة الى أن تطور المجتمع في المجالات المختلفة يفرض على التنظيمات التعاونية مواكبة تلك التطورات باعتبارها ركيزة اقتصادية واجتماعية من ركائز المجتمع، وتعمل في اطاره ومن ثم فان الامر يتطلب زيادة الوعي وتطوير الفكر واساليب العمل والسياسات والخطط واستخدام التقنية الحديثة وهذا لن يتأتى الا من خلال الاهتمام بنشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني.

غير أن المتتبع لمسيرة ونشاطات الحركة التعاونية الكويتية بشكل عام والجهود المبذولة في اطار نشر التعليم والتدريب والتثقيف التعاوني بوجه خاص يلاحظ أن هذا الموضوع لم توجه له العناية الكافية من قبل المنظمات التعاونية ويواجه العديد من الصعوبات والتحديات والتي يمكن استعراض أهمها فيما يلي :

- ضعف اهتمام الحركة التعاونية والدولة بالتعليم والتدريب والتثقيف والاعلام التعاوني وغياب التنسيق فيما بينهما في هذا المجال، وذلك على الرغم من افتقار الجمعيات التعاونية الى الكفايات الفنية والادارية المدربة و المتخصصة في مجال التعاون وانخفاض الدرجة التعليمية لدى بعض العاملين بها في مختلف الوظائف، هذا علاوة على ضعف الوعي التعاوني والحاجة الملحة لنشر الثقافة التعاونية بين أعضاء الحركة التعاونية بصفة خاصة والمواطنين بصفة عامة.

والجدير بالإشارة في هذا الشأن أن ظاهرة عدم الاهتمام بالتعليم والتدريب والتثقيف التعاوني تؤكد أن هناك قصورا في الوعي بأهمية هذا المبدأ لدى نسبة غير قليلة من قيادات التنظيمات التعاونية بمختلف مستوياتها.



- تركيز وتوجيه جهود الاتحادات الى الانشطة الاقتصادية دون الانشطة الاخرى رغم أهميتها ورغم أنها جوهر ولب أنشطة الاتحادات التعاونية فى دول العالم أجمع وخاصة فيما يتصل بتنمية الكوادر البشرية ونشر الوعى والثقافة التعاونية من خلال عقد المؤتمرات والدورات التدريبية والندوات والمحاضرات ونشر التعليم والقيام باجراء الابحاث والدراسات المتخصصة فى مجال التعاون.

- ان قانون التعاون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٩ لم تتضمن احكامه على تخصيص نسبة من الارباح المحققة للتدريب والتثقيف التعاونى، وانما ورد نص باللائحة التنفيذية للقانون يقضى بتخصيص (٢٠٪) من صافى الارباح للخدمات الاجتماعية والثقافية وترك للجمعية اختيار مجالات الصرف من هذه النسبة مما جعل الغالبية العظمى من التعاونيات تغفل عن توجيه جزء من هذه المخصصات الى التدريب ونشر الثقافة التعاونية.

- ايقاف التدريس بشعبة التعاونيات بكلية الدراسات التجارية رغم انها الجهة التعليمية الوحيدة المتخصصة فى التعليم التعاونى بمنطقة الخليج العربية ككل ولقد أدى ذلك الى حرمان الحركة التعاونية من التدفق المنتظم للكوادر الوطنية المؤهلة والواعية الى منظماتها للنهوض بها بدلا من اعتمادها بشكل شبه كامل على العمالة الوافدة.

- غياب الخطة المتكاملة للتدريب التعاونى سواء على مستوى الاتحادات التعاونية أو الجمعيات التعاونية أو الجهة الحكومية المشرفة على التعاونيات.

- عدم توافر الامكانات التدريبية حيث يلاحظ عدم توافر مراكز ومعاهد التدريب التعاونى المزودة بمستلزمات التدريب الحديثة كالاجهزة والوسائل علاوة على الافتقار الى المدربين التعاونيين المتخصصين للقيام بالعملية التدريبية، هذا بالاضافة الى ان الغالبية العظمى من المنظمات التعاونية تفتقر لوجود ادارة أو جهاز متخصص ليتولى تحديد وتنفيذ البرامج التدريبية بالشكل الذى يتفق مع الاحتياجات الحقيقية للتعاونيات والعاملين بها.

- ضالة الدورات التدريبية التى عقدت مقارنة بحجم نشاط الحركة

التعاونية وعدد العاملين بها والقيادات المسئولة عن ادارتها وعلى الرغم من ذلك فان غالبية الدورات التى عقدت ضمت أفرادا غير متمثلين فى درجة احتياجهم للتدريب وفى مستواهم العلمى والثقافى مما يصعب معه تحقيق الهدف من عقد هذه الدورات، أضف الى ذلك أن البرامج التدريبية الحالية التى يقوم بها القطاع التعاونى بالتنسيق مع مؤسسات تدريب خارجية أو محلية تتسم بأنها مكلفة بجانب أنها غير مترابطة وتنحى المنحى الاكاديمى الذى يبتعد فى بعض الأحيان عن الاحتياجات الفعلية للجمعيات التعاونية.

- انتهاء علاقة الجهة المنفذة للدورة التدريبية بانتهاء الدورة ولا توجد متابعة وتقييم للدورات لمعرفة الجوانب السلبية ومدى الاستفادة،حتى فى حالة وجودها فانها لاتتم وفق الاسس والمنهجية العلمية وذلك على الرغم من أن عملية المتابعة والتقييم أداة مهمة لمعرفة كفاءة وفاعلية برامج تنمية وتطوير الموارد البشرية ويمكن من خلالها اجراء التعديلات فى الوقت المناسب وتحقيق الجدوى من التدريب وتحسين الاداء المهنى للعاملين بالتعاونيات.

- ضعف المقومات الاساسية اللازمة لنشر الوعى التعاونى لدى الغالبية العظمى من المنظمات التعاونية سواء تنظيمات قمة أو قاعدية وعدم وجود خطة اعلامية تعاونية تستهدف استغلال كافة الطاقات الكامنة فى الحركة التعاونية لزيادة الوعى التعاونى وتكوين رأى عام مؤيد ومتعاطف مع الحركة التعاونية وتشجيع المواطنين للاندرج فى صفوف الحركة التعاونية، هذا علاوة على ضعف العلاقة فيما بين المنظمات التعاونية وأجهزة الاعلام المختلفة.

- غياب المكتبة التعاونية المتخصصة سواء لدى الجهة الحكومية المعنية بالتعاونيات أو لدى المنظمات التعاونية بمختلف مستوياتها ومن ثم لاتوجد جهة تحوى الكتب والمراجع والابحاث والدراسات والتقارير والدوريات والصحف والمجلات التعاونية لتكون بمثابة مرجع للراغبين فى المعرفة والدارسين والباحثين فى مجال التعاون.

## سابعاً رؤية مستقبلية

لمسنا من خلال ما استعرضناه أهمية التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى فى نشر الوعى التعاونى واعداد الكوادر التعاونية وزيادة فاعليتها غير أن واقع الحال يشير الى أننا يعوزنا التخطيط فى هذا المجال والحاجة الماسة الى عمل مسح ميدانى لتحديد جوانب القصور بالتعاونيات وحصر الاحتياجات التدريبية حتى يتسنى اتخاذ الاجراءات الكفيلة بتغطيتها من خلال وضع خطة واضحة المعالم مشتملة الاهداف الواقعية المراد تحقيقها والسياسات والبرامج الكفيلة بتحقيقها خلال فترة زمنية محددة فى ضوء الامكانيات المتاحة للحركة التعاونية.

وأنى أنبه من واقع معاشتى للتجربة التعاونية بدولة الكويت الى ضرورة توجيه العناية اللازمة للتعليم والتدريب والتثقيف التعاونى حتى لاتنحرف الحركة التعاونية فى المستقبل عن مسارها وأهدافها التى أنشئت من أجلها.

وفى هذا الصدد فاننى أرى ضرورة توجيه العناية فى المرحلة المقبلة الى ثلاثة اتجاهات:

أولها : تبنى الحركة التعاونية بالتنسيق مع أجهزة الدولة المعنية اعادة افتتاح شعبة التعاونيات بكلية الدراسات التجارية لتخريج كوادر علمية مؤهلة وتطوير برنامجها الدراسى بما يتواءم مع احتياجات الحركة التعاونية الكويتية والمجتمع ككل وذلك مع مراعاة اتخاذ الاجراءات المناسبة لتعيين الخريجين بالمنظمات التعاونية، وهناك دراسات أجريت فى هذا الخصوص يمكن الرجوع اليها.

ثانيها: توجيه العناية لنشر الثقافة التعاونية بين المواطنين من خلال الاهتمام بالصحف والمجلات التعاونية المتخصصة وايجاد علاقات وثيقة وجسور بين الحركة التعاونية وأجهزة ووسائل الاعلام المحلية والخليجية (صحف - اذاعة - تليفزيون . . الخ) وامدادها بكافة المعلومات والبيانات عن التعاونيات ودعوتها للمشاركة

فى اجتماعاتها ومؤتمراتها وندواتها وذلك لاعطاء صورة صادقة للقرارى عن التعاون وأهدافه وفلسفته بما يؤدى الى نمو الشعور الايجابى لدى المواطنين تجاه التعاونيات.

**ثالثها:** تبنى الحركة التعاونية الكويتية والجهة الحكومية المختصة بالاشراف على التعاونيات بالتنسيق مع المكتب التنفيذى لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فكرة انشاء مركز دائم للتدريب التعاونى فى دولة الكويت يعهد اليه مسئولية تدريب وتنمية قدرات قيادات العمل التعاونى والعاملين بالمنظمات التعاونية فى الكويت ودول الخليج العربية وتقديم البحوث الاستشارية اللازمة فى هذا الخصوص.

وفى هذا الصدد فاننى أقترح مجموعة من الدورات التدريبية التى يمكن لمركز التدريب التعاونى أن يوليها اهتمامه فى المرحلة الاولى لبدء نشاطه ليحقق المركز الهدف من انشائه.

وفيما يلى بيان توضيحى للدورات المقترحة وللأهداف والمعارف والمهارات الأساسية لكل دورة علاوة على استعراض أهم المبادئ التدريبية التى يجب أخذها فى الاعتبار عند عقد الدورات التدريبية.

## ( ١ ) الدورة الاولى - لمستوى الإدارة العليا بالجمعيات :

### أهداف الدورة :

رفع الكفاءة لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات التعاونية ليتسنى لهم ممارسة دورهم بدرجة من الكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة التعاونية خاصة وأن مجالس إدارات التعاونيات تضم فى عضويتها أعضاء ومستويات متباينة من حيث الكفاءة والخبرة والمستوى العلمى.

### نوعية المشاركين بالدورة :

يسمح بحضور الدورة لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات والاتحادات.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد وتعريف المشاركين بالدورة بالعديد من المعارف وذلك فى النواحي التالية :

- تاريخ وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا ومبادئ ومفاهيم وفلسفة النظام التعاونى.
- التنظيم الادارى بالجمعية والمستويات التى يشملها واختصاصات كل منها وعلاقة بعضها ببعض الآخر.
- اختصاصات ومسئوليات مجالس الادارات.
- طرق اتخاذ القرارات.
- القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالجمعيات التعاونية.
- علاقة المنظمة التعاونية بأجهزة ومؤسسات الدولة ذات العلاقة.
- أسس وأساليب الرقابة والمتابعة على أعمال الجمعيات.
- المعوقات الاساسية التى تواجه ادارة الجمعيات وتنمية القدرة فى كيفية معالجتها.
- التمويل التعاونى وأساليب توفيره.

## ( ٢ ) الدورة الثانية – لمدراء الجمعيات التعاونية :

### أهداف الدورة :

تستهدف الدورة رفع كفاءة مديري الجمعيات التعاونية وتزويدهم بالمهارات القيادية والتنظيمية والسلوكية والتسويقية التى تساعدهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وادارة وقيادة العمل بالجمعية بدرجة من الكفاءة بما يحقق انتظام سير العمل وتحقيق أهداف الجمعية.

### نوعية المشاركين :

مدراء الجمعيات التعاونية.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات الاساسية التالية :

- تاريخ وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- فلسفة وأهداف ومبادئ النظام التعاوني.
- مسئوليات واختصاصات المدير.
- المهارات السلوكية اللازمة للمدير.
- انماط القيادة وأساليب الاتصالات الادارية وسبل تطويرها.
- القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات والمصطلحات الخاصة بالنشاط التعاوني ومجالاته.
- اساليب وضع الخطط والبرامج لانشطة وأعمال الجمعية.
- التنظيم الادارى بالجمعية والعلاقة بين الادارة الذاتية والادارة التنفيذية.
- طرق تبسيط اجراءات ونماذج العمل.
- أساليب تنظيم وتوجيه وحفز العاملين وتقييم أدائهم.
- عملية اتخاذ القرار.
- أساليب الرقابة والمتابعة على أعمال الجمعيات.
- تنمية القدرة على معالجة المشاكل التى تواجه الجمعية وذلك من خلال تعميق المعارف المتصلة بأنشطة الجمعية.
- التمويل التعاونى ومصادره واستخداماته.

## (٢) الدورة الثالثة - إدارة الاسواق والفروع التابعة للجمعيات التعاونية :

### أهداف الدورة :

تستهدف الدورة اكساب المشتغلين بإدارة الاسواق والفروع التابعة للجمعيات التعاونية والاتحادات بالمهارات والمعارف اللازمة لرفع كفاءتهم خاصة فيما يتصل بالمعارف التعاونية والادارية والتسويقية وذلك بما يحقق القدرة على تشغيل الاسواق والفروع بمهارة اشرافية.

## نوعية المشاركين :

- مدراء ونواب مدراء الاسواق المركزية بالجمعيات التعاونية.
- مدراء الفروع البيعية التابعة للجمعيات والاتحادات.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بالعديد من المعارف والمهارات وذلك فى النواحي التالية :

- تاريخ وواقع الحركة التعاونية عالمياً ومحلياً.
- مبادئ وفلسفة وأهداف النظام التعاونى.
- اختصاصات ومسئوليات مديرى الاسواق والفروع.
- تخطيط وتنظيم الاسواق المركزية.
- الوسائل الحديثة للعرض والاعلان والترويج للسلع.
- فن البيع وترويج وتنشيط المبيعات.
- طرق وأسس التسعير وأساليب الرقابة على الاسعار.
- أصول وأساسيات وظيفية العلاقات العامة لاكتساب مهارات التعامل.
- أسس وأساليب توجيه العاملين وتقييم ادائهم.
- صعوبات العمل داخل الاسواق المركزية وطرق التغلب عليها.
- الرقابة الداخلية بالاسواق.
- متابعة تصريف السلع وطرق التخلص من البضائع بطيئة الحركة والراكدة.

## ( ٤ ) الدورة الرابعة - ادارة المشتريات :

### أهداف الدورة :

رفع كفاءة المسئولين عن ادارة المشتريات بالجمعيات التعاونية وتعريفهم بالاسس العلمية للشراء والجوانب المتعلقة بطرق واجراءات الشراء المحلى

والخارجى وكيفية تقييم العروض والتفاوض مع الموردين ذلك بما يؤدي الى تحديد وتوفير احتياجات الجمعية من السلع بأعلى درجة من الكفاءة.

### نوعية المشاركين فى الدورة :

مسئولو ادارة أو قسم المشتريات بالجمعيات التعاونية ومسئولو ومندوبو الشراء بالاتحادات.

### المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بمجموعة من المعارف والمهارات الاساسية يتلخص أهمها فيما يلى :

- نشأة وتطور وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- مبادئ وأهداف وفلسفة النظام التعاونى.
- موقع ادارة المشتريات من الهيكل التنظيمى والتنظيم الداخلى لها.
- التعريف بالاسواق العالمية للنقد وللمواد الاولية والسلع.
- مبادئ وأساسيات ومفهوم وظيفه الشراء.
- الطرق والاجراءات السليمة للشراء المحلى.
- اجراءات الشراء الخارجى والتخليص الجمركى وكيفية اعداد المعاهدات التجارية وفتح الاعتمادات الخارجية.
- الاسس العلمية لتقييم العروض والمفاضلة والاختيار من بينها.
- أسس التعامل والتفاوض مع الموردين.
- الدفاتر والمستندات المستخدمة فى عملية الشراء ودورها المستخدمة.
- مشكلات ادارة نشاط الشراء وأساليب التغلب عليها.

### ( ٥ ) الدورة الخامسة - تخطيط ومراقبة المخازن :

#### أهداف الدورة :

رفع كفاءة مسئولى ادارة المخازن بالجمعيات التعاونية وتزويدهم بالمهارات والمعارف الخاصة بالاساليب العلمية الحديثة فى مجال تخطيط وتنظيم ومراقبة المخازن.



## نوعية المشاركين فى الدورة :

مسئولو ادارة أو أقسام المخازن بالجمعيات التعاونية والاتحادات.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بمجموعة من المهارات والمعارف وذلك فى النواحي التالية :

- نشأة وتطور وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- مبادئ وأهداف ومفاهيم النظام التعاونى.
- طبيعة النشاط التعاونى وموقع ادارة المخازن بالهيكل التنظيمى للجمعية وعلاقتها بالادارات الاخرى.
- اختصاصات ومسئوليات أمين المخازن.
- أسس ومبادئ التخزين.
- تخطيط وتنظيم المخازن.
- طرق التوصيف والترميز.
- الاساليب الكمية الحديثة لتخطيط المخزون والرقابة عليه (الحد الأدنى للمخزون - الحد الأقصى - حد اعادة الطلب - الكميات المثلى للشراء).
- طرق فحص واستلام وصرف المواد من المخازن والمستندات المستخدمة.
- الدورة المستندية للشراء والتخزين.
- نظم الامن والسلامة داخل المخازن.
- أسس ومبادئ مناولة وتعبئة ونقل المواد.
- أنواع واجراءات ومشاكل الجرد.
- مشكلات التخزين وطرق علاجها.

## (٦) الدورة السادسة - للمسئولين عن الشئون الادارية بالجمعيات التعاونية :

### أهداف الدورة :

تعريف المسئولين عن الشئون الادارية بالجمعيات التعاونية بالاتجاهات الحديثة فى ادارة وتنظيم الافراد والعلاقات الانسانية وتنمية قدراتهم فى

التعامل وتعريفهم بأساليب تخطيط العمالة ومواجهة المشكلات بما يؤدي الى رفع كفاءتهم فى أداء أعمالهم.

### نوعية المشاركين بالدورة :

مستولو الشئون الادارية بالجمعيات التعاونية والاتحادات سواء مديرى ادارات أو رؤساء أقسام أو وحدات.

### المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بمجموعة من المعارف والمهارات التى من شأنها رفع كفاءتهم وذلك فى النواحي التالية :

- مبادئ وفلسفة وأهداف النظام التعاونى.
- نشأة وتطور وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- اختصاصات ومسئوليات مديرى الشئون الادارية.
- القوانين واللوائح المنظمة لاعمال الجمعيات التعاونية والعاملين فى اطارها.
- سياسات الافراد (اختيار - تعيين - نقل - ندب - تنمية ادارية وتدريب - ترقية - ... الخ).
- طرق اعداد ميزانية الوظائف.
- توصيف وترتيب وتقييم الوظائف وتبسيط الاجراءات.
- معدلات وأساليب تقييم الاداء.

### ( ٧ ) الدورة السابعة - فى مجال المحاسبة والتحليل المالى والتدقيق :

#### أهداف الدورة :

تعميق المفاهيم المحاسبية وتزويد المتدربين بالخبرات والمهارات العملية لاعداد التقارير المالية الدورية والحسابات الختامية والتدقيق والرقابة المالية وتحليل التقارير المحاسبية.

## نوعية المشاركين فى الدورة :

- مسئولو الادارة المالية أو قسم المحاسبة بالجمعيات التعاونية والاتحادات.
- المحاسبون بالجمعيات التعاونية والاتحادات.
- مدققو الحسابات.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بمجموعة من المعارف والمهارات حول :

- نشأة وتطور وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- مبادئ وأهداف وفلسفة النظام التعاونى.
- طبيعة النشاط التعاونى وموقع الادارة المالية بالهيكل التنظيمى للجمعية وعلاقتها بالادارات الاخرى.
- النواحى المالية والتمويلية للحركة التعاونية.
- امسك الدفاتر واعداد موازين المراجعة والميزانية والحسابات الختامية.
- اعداد القوائم والتقارير المالية الدورية.
- مفهوم وأساليب وحدود ومؤشرات التحليل المالى.
- الاساليب الحديثة للمراجعة والتدقيق والرقابة المالية.
- أسس وأساليب الرقابة والمتابعة على أعمال وأنشطة الجمعيات (الرقابة على الاعمال الادارية - على المخزون - الجرد - اجراءات الشراء - مدى الالتزام بالقوانين واللوائح . . . . . الخ).
- اختصاصات ومسئوليات مفتش التعاون التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

## ( ٨ ) الدورة الثامنة - الادارة المزرعية :

### أهداف الدورة :

تزويد المهندسين الزراعيين ومدراء المزارع بمنطقة الوفرة والعبدلى بالمهارات والمعارف المتصلة بالنواحى الادارية والزراعية لرفع كفاءتهم فى ادارة ومتابعة أعمال المزرعة.

## نوعية المشاركين بالدورة :

يسمح بحضور الدورة للمهندسين الزراعيين ومدراء المزارع.

## المعارف والمهارات :

يتم تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التالية :

- تاريخ وواقع الحركة التعاونية عالميا ومحليا.
- طرق وأساليب واجراءات التخزين والشراء.
- الدورة الزراعية والتركيب المحصولي الامثل.
- الزراعة المحمية عالميا ومحليا.
- الاساليب والطرق الحديثة للزراعة والرى وتسميد التربة.
- الادارة المزرعية.
- التسويق التعاونى.
- أساليب ووسائل التجميع والفرز والتدريج والرقابة على جودة الانتاج.
- الخطط المزرعية.
- الوسائل الحديثة المتبعة فى الانتاج الداجنى والحيوانى.

## أهم المبادئ التدريبية التى يجب مراعاتها عند عقد المركز للدورات التدريبية: (٨)

- ١ - تحديد الاهداف المرجوة من العملية التدريبية تحديدا واضحا سواء بالنسبة للتنظيمات التعاونية أو للمجتمع.
- ٢ - اتباع أساليب تدريبية حديثة ومتطورة واختيار المدرب الكفاء القادر على توصيل المعلومات لمختلف المتدربين نظرا لاختلاف قدراتهم واتجاهاتهم ومستوى ذكائهم.

---

(٨) د . . . محمود نرج - التطعيم والتدريب التعاونى وأثره فى تميز دور التعاونيات فى التخطيط للتنمية فى الوطن العربى - المعهد العربى للتخطيط بالكويت ١٩٨٧، ص ٤٨٥.

- ٣ - تناسب محتوى المادة التدريبية مع احتياجات وظروف ومستوى المتدربين، وأن تكون معدة لمعالجة مشاكل وقضايا العمل الواقعية.
- ٤ - توفير مستلزمات التدريب الحديثة كالأجهزة والوسائل السمعية والبصرية.
- ٥ - شمولية التدريب لكافة القيادات ومختلف العاملين بالمنظمة التعاونية.
- ٦ - تدرج العملية التدريبية بحيث توضع برامج أولية يتلوها برامج تخصصية وبحيث لا يتم تدريب العضو فى المرحلة التالية الا بعد اجتياز المرحلة الاولى.
- ٧ - استمرارية التدريب عند دخول العضو أو الموظف للمنظمة التعاونية وأثناء وجوده.

## ثامناً التوصيات

### ( ١ ) فيما يتصل بالتعليم التعاونى :

١ - اعادة افتتاح شعبة التعاونيات بكلية الدراسات التجارية وتطوير الدراسة بها بحيث تكون الدراسة على مرحلتين، المرحلة الاولى تمنح درجة الدبلوم وتخرج كوادر للعمل بالوظائف الوسطى بالتعاونيات، أما المرحلة الثانية فتمنح درجة البكالوريوس وتخرج كوادر متخصصة لتغذية الحركة التعاونية باحتياجاتها من الاداريين والمحاسبين.

٢ - السعى نحو تدريس مادة التعاون بمراحل التعليم المختلفة بالمدارس والمعاهد والكليات وتشجيع انشاء الجمعيات التعاونية للطلبة فى المدارس والكليات.

٣ - تشجيع اصدار الكتب واجراء البحوث والدراسات المتخصصة فى مجال التعاون من خلال توثيق العلاقة بين الحركة لتعاونية والجامعات والمعاهد التطبيقية ومراكز البحث العلمى وايضاد البعثات الدراسية للخارج للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة فى مجال التعاون.

### ( ٢ ) فيما يتصل بالتدريب التعاونى :

١ - ضرورة قيام الجهة الحكومية المعنية بشئون التعاون والتنظيمات التعاونية بتخصيص نسبة من ميزانياتها لدعم البرامج والدورات التدريبية واقامة الندوات والمؤتمرات التعاونية وفى هذا الصدد فانه يجب أن يتضمن قانون التعاون الجديد نصا يلزم الجمعيات بتخصيص نسبة من ارباحها للتدريب والتثقيف التعاونى .

٢ - اجراء مسح شامل للتنظيمات التعاونية للتعرف على جوانب الخلل والقصور بها وتحديد وتصنيف الاحتياجات الفعلية فى مجالات التعليم والتدريب والتثقيف التعاونى ليتسنى وضع الخطط الكفيلة بتغطية تلك الجوانب والاحتياجات بهدف تنمية الموارد البشرية للحركة التعاونية بأسلوب علمى مخطط.

٢- انشاء مركز للتدريب ليتولى القيام باعداد البرامج التدريبية وتنفيذها والاشراف على تنفيذها وذلك بهدف تأهيل القيادات والمديرين والكوادر الوظيفية على مختلف المستويات والتخصصات ورفع مستوى كفاءتهم الادارية والفنية.

٤- انشاء لجنة عليا للتدريب التعاونى تشارك فيها الجهات الحكومية والشعبية المعنية بالتعليم والتدريب والتعاون وذوى الخبرة والاختصاص فى هذه المجالات، ويكون ضمن مسئولياتها الاساسية وضع استراتيجية بعيدة المدى لعملية التدريب ووضع نظام تدريبي متكامل للحركة التعاونية وفق خطة مدروسة ومتابعة تنفيذ الدورات التدريبية وتقييمها للوقوف على الجوانب السلبية لمعالجتها مستقبلا ولتطوير المناهج والبرامج التدريبية.

٥- تدعيم البرامج التدريبية فى الحقل التعاونى وايضاد العاملين والقيادات فى دورات تدريبية الى البلاد المتقدمة فى التعاون وتبادل الزيارات والخبرات مع الدول العربية والخليجية الشقيقة.

٦- الاستفادة من الامكانات التدريبية والمساعدات التي تمنحها المنظمات الدولية والعربية المختلفة وكذلك التنظيمات التعاونية الدولية والعربية وفى هذا الصدد يمكن الاستعانة بالبرامج الانمائية للامم المتحدة فى تنظيم برامج التدريب والتنمية التعاونية عن طريق الوزارات المعنية ذات الاختصاص بشئون الحركة التعاونية.

## (٢) فيما يتصل بالثقيف التعاونى :

١- توجيه الحركة التعاونية لعنايتها بالتنسيق مع الدولة لنشر الثقافة التعاونية بين المواطنين بصفة عامة وأعضاء المنظمات التعاونية بصفة خاصة وذلك وفق خطة مدروسة ومن خلال أجهزة ووسائل الاعلام المختلفة كالاذاعة والتليفزيون والصحف وعقد الندوات والمحاضرات واعداد البرامج التسجيلية.

٢- دعم المجلات التعاونية الصادرة عن الحركة التعاونية الكويتية "مجلة التعاون"، "مجلة الحصاد" حتى يتسنى لها توفير الكوادر الصحفية وتغطية نشاطات الحركة التعاونية محلياً وخليجياً وتوزيع المجلة فى الداخل والخارج.

٢- دعوة الحلف التعاونى الدولى والاتحاد التعاونى العربى والتنظيمات  
التعاونية بالدول العربية والاجنبية لعقد مؤتمرات وندوات ومحاضرات  
فى الكويت علاوة على تبادل النشرات والوثائق والمطبوعات والزيارات  
مع الدول المتقدمة فى مجال التعاون.

وفى ختام توصياتنا فاننا نرى أن الحركة التعاونية بالدول العربية  
الخليجية يمكنها التنسيق فيما بينها وتطوير أساليب التعاون وتعزيز دوره  
فى خدمة المجتمع العربى الخليجى وذلك من خلال المكتب التنفيذى لمجلس  
وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية  
حيث يمكن اعتبار المكتب مرحليا بمثابة اتحاد تعاونى خليجى.



## المراجع

- ١ - د. اسحق القطب، دور التثقيف والتدريب التعاونى فى التنمية التعاونية، المؤتمر التعاونى العربى العلمى الثانى، الكويت فبراير ١٩٨٨.
- ٢ - اصدارات وتقارير ودراسات وزارة الشئون الاجتماعية والعمل واتحاد الجمعيات التعاونية الاستهلاكية واتحاد الجمعيات التعاونية الانتاجية الزراعية.
- ٣ - الانظمة الاساسية للحلف التعاونى الدولى والاتحاد التعاونى العربى والاتحادات التعاونية بدولة الكويت.
- ٤ - حبيب الزعمرى، دور الحكومات ومنظمة العمل الدولية فى دعم وتطوير التعاونيات فى الدول العربية الخليجية - ندوة دور الحركة التعاونية فى خدمة المجتمع الخليجى، التي نظمتها المكتب التنفيذى لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدوحة ١٩٨٧.
- ٥ - د. فرج الشناوى، دور التثقيف والتوعية والاعلام التعاونى العربى فى تنمية الحركة التعاونية العربية، المؤتمر التعاونى العربى العلمى الثانى، الكويت فبراير ١٩٨٨.
- ٦ - د. فوزى الشاذلى، التقرير الختامى لتطوير برنامج ادارة التعاونيات - كلية الدراسات التجارية بدولة الكويت مارس ١٩٨٩.
- ٧ - د. فوزى الشاذلى، المنظمات التعاونية عالميا - عربيا، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة ١٩٩٣.
- ٨ - د. فوزى الشاذلى، مقدمة فى التعاون، كلية الدراسات التجارية الكويت ١٩٨٦.
- ٩ - د. كمال حمدى أبو الخير، تطوير التنظيم التعاونى، مكتبة عين شمس ١٩٧٩.

- ١٠ - د. كمال حمدي أبو الخير، التعاون - تاريخه - فلسفته - أهدافه، مكتبة عين شمس القاهرة ١٩٧٦.
- ١١ - د. كمال حمدي أبو الخير، التعليم التعاوني، المجلة العلمية لكلية التجارة. ١٩٧٠.
- ١٢ - اللائحة التنفيذية لقانون التعاون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٩ في دولة الكويت.
- ١٣ - د. محمود فرج، التعليم والتدريب وأثره في تعزيز دور التعاونيات في التخطيط للتنمية في الوطن العربي، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ١٩٨٧.
- ١٤ - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أبحاث وأوراق العمل المقدمة لندوة التثقيف والتدريب التعاوني بدول مجلس التعاون الخليجي والتي نظمتها المكتب التنفيذي في الكويت خلال نوفمبر ١٩٩٣.

## صدر من هذه السلسلة

- العدد الأول : أوضاع مؤسسات الرعاية الإجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي «ناقد»
- العدد الثاني : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية «دراسة مقارنة» «ناقد»
- العدد الثالث : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية «ناقد»
- العدد الرابع : نحو إستخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية . «ناقد»
- العدد الخامس : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي « الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الإجتماعي » «ناقد»
- العدد السادس : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية المفاهيم - الأجهزة - التطوير «ناقد»
- العدد السابع : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة «دراسات مختارة» «ناقد»
- العدد الثامن : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها «ناقد»
- العدد التاسع : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج «تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات» «الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الإجتماعي» «ناقد»
- العدد العاشر : ظاهرة المربيات الأجنبيات «الأسباب والآثار» «ناقد»
- العدد الحادي عشر : العمل الإجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية مقوماته - دوره - أبعاده «ناقد»
- العدد الثاني عشر : الحركة التعاونية في الخليج العربي «الواقع والافاق» . «ناقد»

- العدد الثالث عشر : إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في  
أقطار الخليج العربية . «ناقد»
- العدد الرابع عشر : دراسات وقضايا من المجتمع العربي  
الخليجي «الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة  
للبحث الإجتماعي» الجزء الثالث «ناقد»
- العدد الخامس عشر : مظلة التأمينات الإجتماعية في أقطار الخليج  
العربية . «ناقد»
- العدد السادس عشر : القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة  
«دراسة في الإرشاد الإجتماعي في أقطار  
الخليج العربية».
- العدد السابع عشر : الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار  
الخليج العربية .
- العدد الثامن عشر : رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة  
«قضايا وإتجاهات» .
- العدد التاسع عشر : السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية  
الموارد البشرية .
- العدد العشرون : أزمة الخليج .. البعد الآخر  
الأثار والتداعيات الاجتماعية .
- العدد الحادي والعشرون : التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط  
وتنمية الموارد البشرية .
- العدد الثاني والعشرون : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي  
«الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث  
الاجتماعي» الجزء الرابع.
- العدد الثالث والعشرون : واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع  
والممارسة
- العدد الرابع والعشرين : رعاية الطفولة . . تعزيز مسؤوليات الأسرة  
وتنظيم دور المؤسسات .
- العدد الخامس والعشرين : التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الاعلام  
الحديثة ودور الأسرة .

رقم الايداع في المكتبة العامة  
١٥٩٥ د.ع / ١٩٩٤

الطبعة بالمطبعة الشرقية - البحرين

## المكتب التنفيذي

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية  
سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية  
بدول مجلس التعاون الخليجي

شمن الاشتراك في العدد :

في الدول العربية : للأفراد (٢.٥) دينار بحريني  
للمؤسسات (٧) دينار بحريني  
(١٠ دولارات أمريكية)  
(٢٠ دولاراً أمريكياً)

في الدول الاجنبية : للأفراد (٥.٥) دينار بحريني  
للمؤسسات (١١) ديناراً بحرينياً  
(١٥ دولاراً أمريكياً)  
(٣٠ دولاراً أمريكياً)

### قسمة اشتراك

الاسم : \_\_\_\_\_

العنوان : \_\_\_\_\_

الاشتراك المطلوب : اعتباراً من العدد ( ) ولغاية العدد ( ) بسواقع ( ) نسخة

مرفق شيك مصرفي بمبلغ : \_\_\_\_\_

يكتب الشيك باسم (المكتب التنفيذي) ويرسل مع قسيمة الاشتراك إلى:  
المكتب التنفيذي - قسم الشؤون الإدارية والمالية  
ص. ب. ٣١٣٠٣ - المنامة - البحرين

\* يرجى مراجعة الأعداد الصادرة ضمن هذه السلسلة في نهاية كل عدد.



## هذا العدد

قرر مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تكليف المكتب التنفيذي بعقد ندوة علمية حول موضوع التثقيف والتدريب التعاوني وذلك بهدف التعرف على أساسياته ووسائله الحديثة في دعم الحركة التعاونية وإبراز أهمية التثقيف والتدريب التعاوني في نجاحها، إضافة إلى التعرف على احتياجات الدول الأعضاء والخروج بمؤشرات وتوصيات حول التنسيق الخليجي المشترك في مجال التثقيف والتدريب التعاوني .

تم تنظيم هذه الندوة في الكويت في شهر نوفمبر من عام ١٩٩٣، ويتم نشر الأبحاث والدراسات التي قدمت فيها ضمن هذا العدد من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية لتكون في متناول العاملين في الجمعيات التعاونية وكافة المهتمين بالنشاط والعمل التعاوني .