الجـزء ٢-١
المشـــــــاركة فـــــي التعـــــاونيات

أهـــداف هـذا الجـــزء

عند الانتهاء من هذا الجزء يكون المشاركون قد تعرّفوا على الأسباب الهامة للمشاركة، على صعيد التعاونيات، واطلعوا على المعوقات الحائلة دون رفع مستويات هذه المشاركة.

نقـــاط التعلّـــم الرئيسيـــة

- معنى المشاركة
- مستويات المشاركة في المنظمات التعاونية
- المعوقات المقيّدة للمشاركة
- كيفية تقدير مستوى المشاركة في التعاونية

استـــراتيجيـــة التعليـــم

التمرين الأول: معنـــى المشاركة

ترمـــي هـــذه التماريـــن إلى رفع مستوى المناقشة العامة حول المشاركة على صعيد التعاونيات، وتجارب المشاركين، وما إذا كان مستوى المشاركة يثير بعض الإشكاليات.

يكتب السؤال: "ماذا تعني لك كلمة المشاركة؟" على اللوح الأسود، ويقرأ بصوت عالٍ أمام المجموعة.

- يُعطى كل مشارك عدد من البطاقات، ويطلب منه أن يكتب ببضع كلمات، لوحده أو مع مشترك آخر، ما لديه من أجوبة وأفكار (فكرة واحدة على كل بطاقة).
- تُجمـــع الـــبطاقات بعـــد انتهاء الجميع من الكتابة. ويمكن خلط البطاقات، تفادياً لتسلسل بطاقات نفس المشارك، وحفاظاً على كتم الأشخاص.
- تُقرأ البطاقات أمام المجموعة، واحدة بعد الأخرى، ثم تعلـّق على اللوح وفقاً لفئاتٍ أو تقسيماتٍ يقترحها المشاركون.
- يطرح السؤال عما إذا كان المشاركون يلاحظون بعض النواقص ("تحليل الفجوات").
- تناقش المجموعة وتحلّـل مجموعات البطاقات، وتضيف ما يبدو ضرورياً من بطاقات جديدة.

المـــواد الـــلازمـــة

- ✓ لوح أو لوحان، أو جدار، حيث يمكن تثبيت بطاقات صغيرة، أو صحائف ورقية، بدبابيس أو بمادة دبقة أو بورق لاصق.
- ✓ كمية كافية من البطاقات الصغيرة يعطى عدد منها لكل مشترك.
- ✓ قلم تخين الكتابة لكل مشترك

(يكتب على البطاقة بحروف كبيرة يمكن رؤيتها عن بعد)

التمـــرين الثـــاني : مستويات المشاركة

يعـــرض المدرب نماذج المشاركة المدرجة في المادة المرجعية، ويطلب من كل مشارك أن يكتب أمثلة، من عمله الخاص، عن نوعين على الأقل من مختلف أنواع المشاركة.

يطلب المدرب من المشاركين الموزعين ضمن مجموعات تضم ٣-٥ أفراد، مناقشة أمثلتهم وإعداد قائمة بالأمثلة المتصلة بكل نوع من المشاركة.

يعـــود المشاركون لتكوين مجموعة عامة واحدة. ويطلب من كل مجموعة فرعية تقديم مثالٍ عن المشاركة، حتى الانتهاء من تقديم مثالٍ عن كل نوع.

يناقش المدرب مع المشاركين النتائج المستخلصة بشأن مختلف أنواع المشاركة.

يستخلص المدرب السمات الرئيسية للمشاركة الفعالة في التعاونية على النحو التالي:

- ❑ تمثيل كل الأطراف المعنية (في حال كون التعاونية تتسم بالتمايز من منظور الوضع الاقتصادي-الاجتماعي، و/أو الجنس).
- ❑ تساوي الفرص المتاحة لكل الأطراف للمشاركة في التخطيط، والتنفيذ، والمراقبة، والتقييم.
- ❑ كون الأطراف، جميعها، تشترك في صنع القرارات الخاصة بالأنشطة، والمدخلات، والمنافع.
- ❑ كون الأطراف، جميعها، تتمتع بالقدرات (من وقت، وموارد، ومؤهلات) للمشاركة في أنشطة التعاونية وصنع القرار.
- ❑ كون الأطراف، جميعها، تساهم (بالأفكار والمواد والتمويل) حسب قدراتها واحتياجاتها.
- ❑ وجود تبادل حر للمعلومات بين الأعضاء
- ❑ خضوع الأعضاء جميعهم للمساءلة.

(المصدر: مقتبسة بتصرف من : Kerstan,1995)

ملاحظـات

معلـومـات مـرجعيـة

المشـاركـة، والتعلّـم، والتدريب، والعمل

أظهـرت المناقشة في الوحدة الأولى، أن أعضاء التعاونيات يؤدون دوراً مزدوجاً بصفة مالكين للتعاونـية ومستفيدين منها. وتتسم مشاركتهم، عبر هذا الدور المزدوج، بأهمية بالغة من منظور استدامة التعاونيات التي لا بـدّ لها من أن تكون مشاريع أعمال سليمة من الناحية المالية.

تتمـثّل الأهـداف الرئيسـية لمؤسسـي التعاونية أو للمنتمين إليها، في تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، عبر أنشطة مشـتركة، موجهـة لصالح الأعضاء جميعهم، عوضاً عن صالح كل فرد على حدة. وتتسم مشاركة الأعضاء بكونها عنصراً أساسياً في فعالية العمل، وبأنها تتيح تحقيق النتائج التالية:

- شعور قوي "بملكية" الأعضاء لتعاونيتهم
- التزام متنام بالعمل على تحقيق النتائج المرجوة
- قدرة على الاستدامة ذات طابع اجتماعي
- النهوض بأحوال الفئات الاجتماعية الضعيفة.

مـاذا تعني المشاركة؟

توجـد معـانٍ مخـتلفة لمصـطلح المشاركة. فقد فُسِّر هذا المصطلح واستُعمل بطرق عديدة في التعاونيات، متراوحاً بين المشـاركة غـير الناشـطة حيث يجري مجرد إعلام الأشخاص المعنيين بما سوف يجري، والمشاركة التي تقوم على التعبئة الذاتية، حيث يتخذ فيها الأفراد المبادرات بصرف النظر عن السياسة الرسمية للتعاونية أو المؤسسات الخارجية. ويمكن تعريف المشـاركة فـي التعاونـية بأنها عملية المساهمة والسعي سوياً، بحثاً عن الحلول الاستراتيجية لمختلف المشكلات. أما بشأن مستوى مشاركة الأعضاء في التعاونية، فإنه يتوقف على مصالحهم، وشكل إدارة التعاونية وتنظيمها، بالإضافة إلى بيئتها.

ملاحظـات

نمـــاذج المشـــــاركـــة

نمـــوذج المشـــــــاركة	المـيـــــــزات
١- المشاركة غير النشطة	يـتلقى الأعضاء المشاركون المعلومات عمّـا سيجري أو عمّـا حدث. وهذا إبلاغ من طرف واحد تقوم به إدارة التعاونية دون مراعاةٍ لآراء المعنيين المشاركين.
٢- المشاركة للحصول على الحوافز المادية	يشارك الأعضاء بتوفير الموارد، مثل العمل مقابل الغذاء، أو المال، أو أية حوافز أخرى. وتنتهي هذه المشاركة بانتهاء الحوافز.
٣- المشاركة في إعطاء المعلومات وعقد المشاورات	تجري المشاركة عبر الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها الباحثون بواسـطة استبيانات التـقصّي أو المقاربات المشابهة. ولا تتاح للمسـتجوَبين فرصة التأثير في سير الأحداث، لعدم تقاسم نتائج البحـث والـتحقق الدقـيق مـنها. ويمكن للقائمين على شؤون الإدارة، أو مجموعات البحوث التعاونية، استشارة الأعضاء دون أخـذ آرائهم ورغباتهم في الاعتبار عند تحديد المشاكل ووضع الحلول لها.
٤- المشاركة التفاعلية	هي المشاركة في تحليل الحالات وصوغ خطط العمل التي تؤدي إلـى تكويـن تعاونـيات جديدة، وإلى تدعيم التعاونيات القائمة. ويمكن للمشاركين في هذا النموذج أن يسهموا في اتخاذ القرارات المحلـية، وأن يجـدوا مصلحة لهم في المحافظة على الهيكليات والممارسات.
٥- المشاركة القائمة على التعبئة الذاتية أو المشاركة الفاعلة	يشـارك الأعضاء في تنمية تعاونياتهم بأخذهم مبادرات مستقلة عـن الإدارة والمؤسسـات الخارجية. ويمكن للإدارة الاتصال بمؤسسـات خارجـية للحصول على الموارد والمشورة التقنية. ولكن الأعضاء يحتفظون بمراقبة استعمالها، كما أنهم يستطيعون الـتحكّم بالتخطيط وصنع القرار. ويمكن لمثل هذه المقاربة أن تسمح بتفادي الجور في توزع الثروات والسلطة.

(المصدر: مقتبس بتصرف من Pretty et al, 1995)

لا يتماشى مع هدف التعاونية الحقيقية سوى النموذجين الرابع والخامس. وقد كانت النماذج الثلاثة الأولى ولا تزال، شائعة في السـياق التعاونـي، وهـي لا تولي اهتماماً جدياً لمصالح الأعضاء، على المدى الطويل. فعندما تمارس إدارة التعاونية هيمنة فوقية، يعمّ الاستياء في نفوس الأعضاء وينسحبون من التعاونية، في نهاية المطاف.

المعــوقــات المقيّــدة للمشاركة

يمكــن للواقع السياسي والهــيكلي للسلطة، حيث تعمل التعاونية على مستوى القطر، أو المنطقة، أو القرية، أن تحدّ أحياناً من مشاركة الأعضاء الحقيقية، حيث يمكن للنخب، في المدن والريف، أن تؤثر على الهيئات التي تدير التعاونيات، وأن تحاول، في حال كون أفرادها أعضاء في هذه التعاونيات، توجيه العملية التعاونية لمصلحتها الخاصة، بأساليب غير مستقيمة.

وكثيراً ما يجد أعضاء قــيادة التعاونية أنفسهم في مأزق حرج، أي بين حاجتهم لمشاركة الأعضاء والخوف من هذه المشاركة. فهــم يحــتاجون إلى موافقة الأعضاء ومساندتهم، ولكنهم يخشون من احتمال أن يؤدي اتساع مشاركة هؤلاء إلى إبطاء عمليتي اتخــاذ القرار والتخطيط. ولا بــدّ من إيجاد نوع من التوازن بين إتاحة مشاركة حقيقية للأعضاء في صنع القرار والتخطيط، واتخــاذ القــرار في الوقت الملائم. ويمكن، بصورة عامة، ترك تفاصيل العمليات لمجموعة إدارية، في حين تترك القرارات والخطط الهامة الرئيسية، التي تؤثر على الأعضاء جميعهم، لمناقشتها وإقرارها من قبل الجمعية العامة.

الأسئلة الرئيسية لتقدير مستوى المشاركة داخل التعاونيات

يمكــن رفــع مســتويات المشــاركة بواسطة تغيير اللوائح الداخلية للتعاونية، ومهمات الإدارة والأعضاء، وبتناوب الأعضاء المسؤولين، و/أو بواسطة التدريب. ومع ذلك يمكن لظروف سياسية أن تحول دون إمكانية تطبيق أي من هذه الإجراءات.

على مستوى القاعدة	على المستوى المؤسسي والإداري
مــا هــي درجــة مشاركة الأعضــاء في تحديد سياسة التعاونية ؟	كيف يجري تقدير احتياجات الأعضاء ومصالحهم ؟
مــن يمســهم بالــيد العاملة (المــأجورة والطوعــية) وبالمال واللوازم ؟	ما هي المناصب والوظائف في الإدارة ومجلسها ؟
مــن هو المستفيد من النتائج المباشرة والمتوقعة؟	كيف يجري توزيع الفوائض ؟
مــن يستطيع الحصول على المــوارد والتسهيلات، ومن يتحكّم بها ؟	– المعدات/المركبات – الأموال – التدريب – موارد أخرى؟