

Spółdzielczy System Szkoleń

Problemy i uwarunkowania.

Niska jest jakość zarządzania, nadzoru i przygotowania pracowników do pracy w spółdzielni, jako podmiocie wykonującym nie tylko funkcje gospodarcze, ale i społeczne. Ze szkoleń najczęściej korzystają tylko prezesi, nie doceniając potrzeby podnoszenia wiedzy przez pracowników. Poziom szkoleń, zwłaszcza terenowych jest często niski. Brak jest wystarczającej kadry do prowadzenia szkoleń zarówno ogólnospółdzielczych jak i specjalistycznych na wysokim poziomie, realizowanych bezpośrednio w terenie w spółdzielniach, czy grupach spółdzielni. Wiele spółdzielni nie korzysta ze szkoleń, a wśród kadry zarządzającej i pracowników brak jest potrzeby szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych kompetencji. Bywają w spółdzielczości zarządy bez przygotowania w zakresie zarządzania i koncepcji rozwojowych, bo wybierają je mało kompetentni członkowie rad nadzorczych. Modne jest także swoiste „*wyalienowanie*” spółdzielni ze swojego środowiska, zamykanie się do swojego wąskiego spółdzielczego grona i hermetyczne izolowanie przed wpływem wszelakiej wiedzy.

Krajowa Rada Spółdzielcza organizuje szkolenia z zakresu finansów i rachunkowości, prawa spółdzielczego, zarządzania spółdzielniami oraz cały szereg szkoleń specjalistycznych wyposażających w określone kwalifikacje i nowe kompetencje. Chociaż są to szkolenia na wysokim poziomie, prowadzone przez wysokiej klasy specjalistów, udokumentowane anonimową oceną przez słuchaczy, to jednak mimo niskich kosztów, mogą być one z reguły jednodniowe, z uwagi na wysokie koszty noclegów i wyżywienia dla uczestników spoza Warszawy. Dofinansowanie szkoleń z dotacji europejskich poprzez organizację szkoleń sieciowych w terenie, umożliwiłoby dopiero znaczne zwiększenie skali z zachowaniem jej jakości i wydłużeniem czasu trwania do kilku dni lub organizowania ich w blokach szkoleniowych co dwa tygodnie, czy też co miesiąc.

Kierunki rozwiązań:

- 1) Niezbędne są zmiany w jakości nadzoru nad działalnością spółdzielni w obszarze rad nadzorczych i lustracji. W związku z tym **konieczne jest obligatoryjne kształcenie członków rad nadzorczych, na warunkach zobiektywizowanej jakości i pewnego rodzaju certyfikacji członków rad wzorem spółek skarbu państwa.** Warunkiem członkostwa w radzie powinno być zdanie odpowiedniego egzaminu z obszaru prawa spółdzielczego, etyki spółdzielczej oraz zagadnień ekonomicznych i zarządzania. Odpowiednią rolę w zakresie szkoleń i certyfikacji członków rad nadzorczych może i powinna spełniać Krajowa Rada Spółdzielcza.
- 2) **Opracowanie i wdrożenie programu Kompleksowego Interaktywnego Systemu Szkoleń (KISS) w sieci całego kraju** dla: zarządów, członków rad nadzorczych, pracowników, członków społeczników i przedstawicieli samorządów terytorialnych – o charakterze celowym, personalnym, technicznym i branżowym, ewoluujący w kierunku nowoczesnych form edukacji powiązanych bezpośrednio z praktyką. Do celów szkoleniowych i stworzenia sieci szkoleniowej, będą wykorzystywane, tam gdzie to możliwe, ośrodki szkoleniowe związków spółdzielczych, natomiast organizację szkoleń należałoby oprzeć na: spółdzielniach oświaty i na specjalnie utworzonych Punktach Konsultacyjnych w regionach oraz zaproszonych do współpracy uczelniach. Ważnym elementem w tym systemie może być kształcenie drogą internetową w ramach e-kursów, kończonych egzaminem przed komisją.
- 3) **Stworzenie i wdrożenie długofalowego programu nowoczesnego systemu nauczania z zakresu gospodarki społecznej, w tym spółdzielczości na poziomie akademickim poprzez m.in. porozumienia z uczelniami i utworzenie spółdzielczej uczelni wyższej.** Celem tego programu byłoby opracowanie i wdrożenie nowego modelu edukacji i nauczania holistycznego opierającego się na zasadzie wzajemnych powiązań i całościowego spojrzenia. Wykorzystano by tu nowoczesne techniczne formy kształcenia takie jak: telewizja, platforma e-learningowa na bazie Internetu i powiązanych z portalem edukacyjnym sesji stacjonarnych w pla-

cówkach regionalnych.

- 4) Istotnym zagadnieniem jest stworzenie systemu praktyk studenckich w spółdzielniach. Wymaga to odpowiedniego przygotowania kadr spółdzielczych do prowadzenie tego typu przedsięwzięcia, a przede wszystkim przygotowania do pracy systemem zadaniowym oraz metod współpracy z młodzieżą. Stworzony powinien zostać spółdzielczy system ofert praktyk dla studentów wyższych uczelni (w wydaniu papierowym i elektronicznym) i we współpracy z nimi należy go upowszechnić wśród studentów.