

辦理社員教育



社員常年教育每年至少須辦兩次。相信有很多幹部一想到「又要辦社員教育」就難免傷腦筋。所以筆者就近來先後參加的二場社員教育，提出所見所思，供作參考，也在此提出呼籲，請全國社員、幹部提供「如何改進社員教育方式及效果」的新點子，互相切磋，希望吸引更多人主動參加社員教育，使下一次的社員教育是眾人所期待的。

以下是筆者的建議，社員教育的程序中，可以包括這些項目。

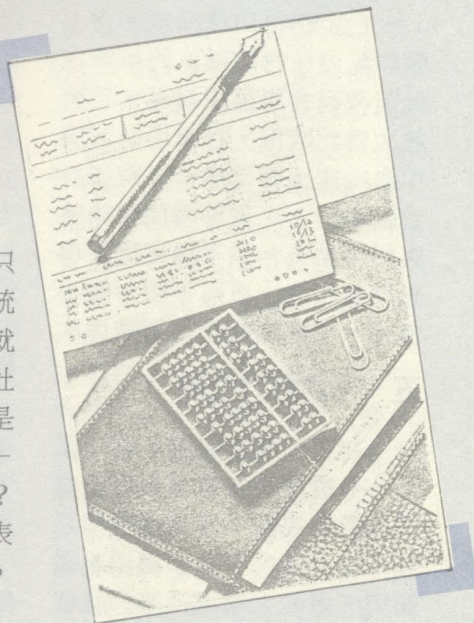
□ 紀明杰

一、介紹幹部

社越大，越有必要讓社員認識幹部（也要使幹部認識社員），否則共同關係淡化，互助的情感易消失。再者，有許多幹部默默工作多年，社員卻不知道是誰在為他們服務，這實在不公平。不使幹部成為「無名英雄」，就要介紹給全體社員認識。介紹時可提及幹部的職業、事業，也可以替他們打打無傷大雅的廣告。

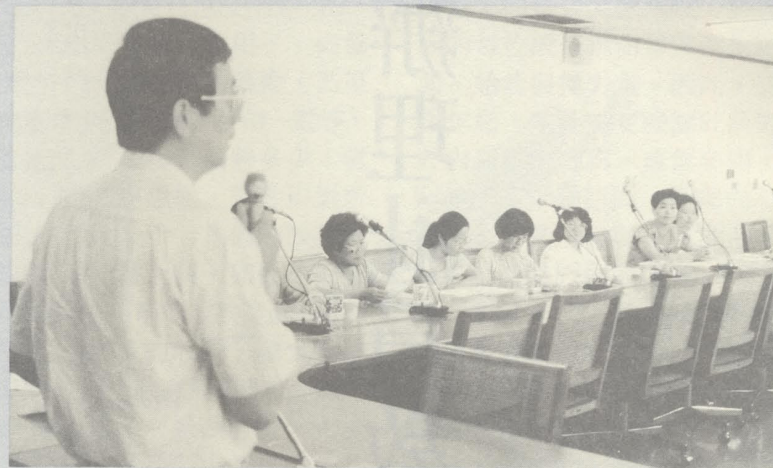
二、介紹財務報表

「數字會說話」，社員只要留意財務報表上的科目，統計資料及其所代表之意義，就能掌握社的經營實況。例如社員人數、儲蓄率過低、收入是否正常、開支合理嗎？……——亦即社的經營是否有效率？社員有「知」權利，財務報表可以盡「說盡社中無限事」，請勿忽略。



三、讓選聘任幹部說話

除了一般業務報告，可以發表感言，談談當幹部的苦樂，特別是如有社員過分不合理的要求或行為，一定要趁機「報仇」（為的是不讓相同的錯誤再發生）。這是與全體社員雙向溝通的機會，不要放棄。此外，以某些社幹部立場而言，其實也難得有這麼多人聽您講話，借此機會練練膽子也不錯。總而言之，就是要鼓勵選聘任幹部多上台。



四、利用有獎徵答刺激上課情緒

台上講得口沫橫飛，台下頻頻點頭（打瞌睡）的情況在社員教育會場很難避免，為有效改善此狀況，在串場時或課程之中穿插有獎徵答，有如打「強心針」，更可增加趣味性與學習動機。只不過這需要事先準備一些「惠而不費」的小獎品，並告知講師預留題目。

五、不妨打打公關

在不影響正課正事的情況下，考慮讓某些公眾人物上台與社員打招呼。畢竟經營儲互助社不是關起門來辦家家酒，還要與所處的大環境及整個社會打交道，不必把運動外的人看

作是不相干的人，今日的社友可能是明日的社員，所以增進相互了解與建立適當的公共關係應有其價值及必要性。

前述活動均應控制時間，避免冗長，尤其第五項應注意適可而止，否則若弄巧成拙，對社員來賓都不好。

另外，社員教育的內容、方式宜求新求變，個人認為如果「權利義務」、「業務與功能」須年年「放錄音帶」，實在也是「教育成功」的反諷，倒不如像新竹分會孝愛社一樣，一本「社員須知」，每戶發一本，講解乙次讓社員保存、參考，這樣的教育效果可能要澈底、確實多了。

儲蓄互助社的基本原理、簡史、業務在準社員階段一定要充分說明，至於正式社員甚

至資深社員的研習內容就不一定要限在儲互助社的主題上，所以環保概念、健康講座、親子關係……只要是攸關社員日常生活的話題，就容易引起參加意願及共鳴，都應列入考慮。甚至以「寓教於樂」的觀點，辦一些動態活動（不管是自己辦或與其他機構合辦），擺脫「教育」就是「演講」、「上課」的刻板印象，相信社員也會喜歡。

「教育」是推行儲互助社運動最重要的工作，辦好各層次的社員教育攸關社的發展。因此，如何使我們的社員教育成功是一個值得深思的問題，期待更多人來函提供意見，讓我們的社員教育更落實，而不僅僅是每年例行的工作，聊備一格而已。☸