
ARTYKUŁY

WENANCJUSZ KUJAWIŃSKI
Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
Oddział w Poznaniu

DORADZTWO ROLNICZE - INSPIRACJA I POMOC W OSIĄGANIU NOWYCH POZIOMÓW ŻYCIA LUDNOŚCI ROLNICZEJ

Doradztwo rolnicze to świadoma, intelektualna, zorganizowana pomoc instytucji doradczej pozwalająca umotywować i przystosować swego klienta - rolnika, lub członka jego rodziny (znajdującego się, bądź mogącego się znaleźć w określonej sytuacji problemowej) do działań sprzyjających skutecznemu zapobieganiu i rozwiązywaniu jego problemów.

Wyjaśnić tu należy, że pomoc poprzez doradztwo odbywa się na życzenie, że jej udzielający - doradca, spełnia prośbę swego klienta. Ten drugi na ogół sam decyduje o tym co jest dla niego ważne. Jednakże w pewnych określonych sytuacjach profesjonalny doradca może to czynić za niego. W wyniku takiej pomocy odbiorcy doradztwa uzyskują lepszy wgląd w swą sytuację i jej związek z problemem, rozpoznają stojące do dyspozycji warianty rozwiązań, znajdują motywację, orientację i kierunek działania dla rozwiązania problemu. Ponadto nie wykorzystany dotąd potencjał czynnika ludzkiego, za pośrednictwem doradztwa zostaje uwolniony i spożytkowany.

Celem doradztwa rolniczego jest: *umożliwienie klientom rolniczej instytucji doradczej podejmowania i praktycznego realizowania samodzielnych, racjonalnych decyzji w zakresie życia i pracy w gospodarstwie rolnym.* Tak sformułowany cel pozwala ludności rolniczej, będącej w sytuacji problemowej, uzyskać - poprzez udział w programie doradczym - zdolność samodzielnego rozwiązywania swoich problemów⁽¹⁾. Do podstawowych zadań polskiego doradztwa należy zaliczyć dzisiaj następujące:

1. Zapewnienie ludności rolniczej pomocy w zapobieganiu i rozwiązywaniu jej problemów poprzez przekazywanie wiedzy, umiejętności, kształtowanie określonych nastawień,

(1) Zdolność ta może okazać się jednak niewystarczająca w przypadku wystąpienia w otoczeniu rolniczym zmian o charakterze rewolucyjnym.

2. Zapewnienie ludności rolniczej pomocy w zrozumieniu skali wpływu na jej sytuację ogólnych zmian społecznych.

Dla realizacji tak postawionego celu i zadań od doradców oczekuje się aby posiadali oni wiedzę i umiejętności nie tylko w obszarze nauk rolniczych, ale również w zakresie nauk społecznych (pedagogiki, psychologii, socjologii).

W dalszej części niniejszego opracowania zajmiemy się jedną ze szczególnie posiadanych umiejętności doradczych tj. umiejętności motywowania klientów doradztwa do działań na rzecz skutecznego zapobiegania i rozwiązywania swoich problemów.

Na początek odpowiedzmy na pytanie: co to jest inspirowanie w procesie doradczym? Pojęcie to można zdefiniować następująco: *inspirowanie w procesie doradczym to wytyczanie korzystnych dla obu jego stron celów, a następnie, dla ich osiągnięcia, łączenie wysiłków w bardzo skutecznym, wysoce moralnym partnerstwie*. Inspirowanie jest działaniem całkowicie różnym od manipulowania, czyli nakłaniania drugiej strony aby robiła to co jest najlepsze dla pierwszej (tj. osoby manipulującej). Zadanie doradcze określane jako inspirowanie jest podstawowym, obok przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności, jakie winien realizować doradca w procesie doradczym.

Należy tu zaznaczyć, że już samo poddanie potencjalnym klientom doradcy⁽²⁾ propozycji podjęcia wspólnych działań na rzecz osiągnięcia celu: "zdolność podejmowania i praktycznego realizowania samodzielnych, racjonalnych decyzji w zakresie życia i pracy w gospodarstwie rolnym" w wielu przypadkach będzie wymagało wcześniejszego podjęcia przez tego doradcę wysiłku na rzecz zmiany osobowości u jego potencjalnych klientów. Dopiero jednostki nastawione na rozwój mogą być odpowiednimi nabywcami określonych usług doradczych, które winny je wspierać w dochodzeniu do ich indywidualnych celów.

W przypadku współdziałania doradcy z grupą rolników pojawia się jeszcze jeden ważny element. Jest nim wpływ grupy na osobowość jednostki. Wpływ ten może być zarówno negatywny, jak i pozytywny. Jeżeli doradca nie będzie przeciwdziałać negatywnemu oddziaływaniu na grupę przez kilku jej zachowawczo, czy krytycznie nastawionych członków to w konsekwencji może to doprowadzić do rozpadu grupy.

Istnieją dwa sposoby blokowania takich negatywnych wpływów. *Pierwszy*, wykorzystywany przez wszystkich, którzy potrafią tworzyć tzw. "dobłą atmosferę", polega na dopuszczaniu do wystąpienia w grupie początków konfliktu, a kiedy pojawiają się negatywne oddziaływania umiejętnym ich wygłuszaniu. *Dru-*

(2) Rolnicy bądź członkowie ich rodzin wyrażający chęć współpracy z doradcą w zakresie wynikającym z funkcji doradztwa rolniczego.

gi sposób polega na takim zestawianiu osobowości potencjalnych klientów, aby wyłonił z nich pozytywną pod względem intelektualnym grupę. Podczas kontaktu z innymi silnie umotywowanymi członkami grupy będą oni inspirowani ich entuzjazmem.

Dużą pomocą doradcy dla odpowiedniego motywowania jego partnerów w procesie doradczym może być prezentowana przez niego postawa, określana jako wiara w dobre intencje innych ludzi. Doradca o odmiennej postawie, tzn. uważający że jego klienci mają złe intencje, może nierzadko doświadczyć, że jego partnerzy przyjmują postawę obronną i zamykają dostęp do swoich możliwości wewnętrznych. I tak doradca przyjmując postawę negatywną i wypominając swym partnerom wszystkie ich słabości, ułatwia im kontakt z ich własnymi błędami co w efekcie prowadzi do pogłębiania się nieodpowiednich zachowań. Przeciwnie przyjęcie postawy pozytywnej i skupienie się na mocnych stronach osobowości partnerów uwidacznia ich pozytywne cechy i zmienia postępowanie na oczekiwane przez doradcę.

Szczególnie istotną zdolnością jaką winna cechować dobrego doradcę - inspiratora, jest umiejętność nakreślania celów daleko wyprzedzających zamysły swych partnerów oraz roztaczania przed nimi barwnych i szczegółowych wizji z ich przyszłego osiągnięcia. Jednocześnie doradca musi umieć przekonać swych partnerów, że jest gotów we współpracy z nimi do realizacji tych ambitnych celów.

Szczególnie ważnym elementem skutecznej motywacji jest siła entuzjazmu doradcy - inspiratora. Entuzjazm doradcy, aby był zaraźliwy i rozpałał innych, musi wypływać z jego osobowości. Ta szczególnie pożądana u doradcy cecha nie jest wrodzona i można ją wykształcić ciężką i wytrwałą pracą nad zmianą nieodpowiednich nawyków i przyzwyczajeń.

Przygotowując plan realizacji zadania doradczego polegającego na odpowiednim umotywowaniu swego klienta doradca musi pamiętać, aby nie popełnić błędu polegającego na przyjęciu odgórnego założenia, że mają oni obaj te same potrzeby. Każda jednostka posiada swoje potrzeby i swoistą ich gradację, które niekoniecznie muszą być zbieżne z potrzebami i ich gradacją u innych osób, nawet jeśli tymi innymi mieliby być najbliżsi członkowie jej rodziny. Ponadto potrzeby i ich gradacja nie są czymś stałym i niezmiennym. Na przestrzeni życia człowieka ulegają one istotnym zmianom. I tak np. to co jest istotne dla nas dziś, za rok może okazać się mniej ważne, czy nawet zupełnie nieważne. Dlatego też, dopiero na drodze zadawania odpowiednich pytań i *dobrego* słuchania doradca może próbować zgłębić osobowość swego partnera i ustalić jego aktualne potrzeby. Należy tu zaznaczyć, że umiejętność słuchania jest jedną z ważniejszych umiejętności doradczych usprawniających proces porozumiewa-

nia się doradcy ze swymi klientami. Słuchanie to otwarcie się na to, co mówi partner rozmowy. Słuchanie różni się od procesu słyszenia. Podczas gdy słyszenie jest procesem biernym, w którym osoba w dużej mierze skoncentrowana jest na sobie, na tym co dzieje się w niej samej, to słuchanie jest procesem aktywnego zdobywania przez słuchającego określonych treści lub informacji.

Jedną z istotnych umiejętności doradczych w kwestii motywowania klientów jest umiejętność okazywania uznania, czyli tzw. wzmacniania pozytywnego. Doradca aby zachęcić swych klientów do lepszego działania powinien okazywać im swe uznanie kiedy tylko na nie zasługują. Musi jednak pamiętać o tym, że skuteczność jego działania w tym zakresie jest ograniczona. Zbyt częste okazywanie przez doradcę niewspółmiernego do zasług uznania powoduje osłabienie motywacji jego klientów.

Poniżej podano kilka propozycji odpowiedniego okazywania przez doradcę uznania jego klientom. Uznanie winno:

- precyzyjnie określać jego przedmiot,
- być udzielane możliwie szybko od momentu zaistnienia przedmiotu uznania,
- być wygłaszane najlepiej w obecności innych osób (członków grupy celowej, rodziny, sąsiadów, itp), a w szczególnych wypadkach wręczane na piśmie.
- być podkreślane jakimś dodatkowym gestem, np. wręczeniem egzemplarza przeznaczonej na ten cel fachowej literatury.

Nie mniej ważną umiejętnością doradcy w zakresie kształtowania właściwej osobowości jego klientów jest umiejętność ich upominania, czy wytykania błędów, jeśli je popełnili. Doradca może zastosować tu następujący porządek działań:

- Potwierdzić fakty i upewnić się że zebrane informacje są poprawne.
- Udzielić reprimendy winnemu, możliwie zaraz po wystąpieniu błędu, przy uzewnętrznieniu swych uczuć, ale zachowaniu jej poufnego charakteru. Reprimenda winna zawierać konkretną informację o tym co zostało źle zrobione, oraz krytykować zachowanie, a nie motyw. Takie postępowanie doradcy może wzbudzić u jego klientów niezadowolenie, ale musi on pozostawać stanowczy w swym dążeniu do zmiany, nawet jeśli chwilowo straci na popularności. W przeciwnym wypadku, jeśli doradca będzie bać się zwrócić uwagę tym z jego klientów którzy popełniają błędy to nie będzie mógł właściwie ich motywować.

Jeszcze jedną z ważnych umiejętności doradcy w kwestii odpowiedniego motywowania jego klientów jest umiejętność ochrony indywidualności poszcze-

gólnych członków grupy doradczej. Doradca powinien uznać fakt, że ludzie pomimo posiadania silnego instynktu społecznego, przyłączając się do określonej grupy (np. doradczej) chcą mieć pewność, że funkcjonując w niej będą postrzegani jako odrębne jednostki i cenienni za swą indywidualność. Właściwe postępowanie doradcy w tej materii będzie źródłem jego sukcesu i sukcesu jego klientów.

Na koniec chciałbym jeszcze raz podkreślić, że nikt nie rodzi się z darem inspiracji. Jest to umiejętność której można się nauczyć. Nie twierdzę tu, że zdobywa się ją łatwo. Zmiana nawyków jest zadaniem wyjątkowo trudnym, a opanowanie umiejętności inspirowania innych wymaga znacznego wysiłku i czasu pracy. Jednak kandydat na doradcę musi w procesie edukacji umiejętność tą bezwzględnie osiąść.