

DANUTA CHMURAK
*Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
Oddział w Poznaniu*

DOSKONALENIE EDUKACYJNE PRZEWODNICZĄCYCH SPOŁECZNYCH RAD DORADZTWA ROLNICZEGO

Powołanie Społecznych Rad Doradztwa Rolniczego (SRDR) w celu uspołecznienia doradztwa i umożliwienia potencjalnym jego odbiorcom wpływania na pracę doradcą ODR, wywołało potrzebę przygotowania członków Rady do pełnienia tej roli.

W lutym 1993 roku odbyła się w Mąchocicach k/Kielc konferencja nt. „Rola i zadania społecznych rad w systemie doradztwa rolniczego”. Konferencja miała charakter szkoleniowy. Celem było nabycie umiejętności rozpoznawania potrzeb ludności rolniczej i formułowania problemów doradczych. Materiały szkoleniowe z konferencji opublikowano w wydawnictwie CDiEwR pn: „Materiały z konferencji Krajowej Rady Doradztwa Rolniczego”.

Na przełomie listopada/grudnia br zorganizowano w CDiEwR - O/Kraków kolejne, trzydniowe seminarium nt. „Psychologiczne przesłanki efektywnego przywództwa”. Program seminarium realizowany był przez specjalistów Zakładu Psychologii Społecznej Instytutu Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Tematyka szkolenia obejmowała psychologiczne aspekty przywództwa - „szkoła liderów”.

Przewodniczący SRDR jak i pozostali członkowie są najczęściej rolnikami reprezentującymi określone środowisko, w którym pełnią niejako rolę „liderów”, wywierają wpływ na ludzi i ich działania, wychodząc często poza zakres swoich umiejętności fachowych. Stąd też problemem staje się brak ważnych we współdziałaniu umiejętności interpersonalnych; poznawania motywów działania ludzi, zachęcania do działania, umiejętności oceny sytuacji problemowej, autoprezentacji, kształtowania przyjaznych postaw względem innych itp. Motywacją do działania są najczęściej potrzeby, niedostatki lub nawyki.

Peter Shumway - przedstawiciel Polsko-Amerykańskiego Programu Doradztwa (PAPD) zaprezentował spostrzeżenia z dotychczasowej pracy z liderami

w USA. Podkreślił, że problemy liderów w Polsce i USA są podobne. Proces dochodzenia do celu jest taki sam, różnić się mogą jednak cele. Zachodzące w Polsce przemiany, winny również zmienić filozofię myślenia o przywództwie; z tradycyjnego na nowoczesne. Nowoczesne spojrzenie w odróżnieniu od tradycyjnego, podanego w nawiasach to:

- przywódca stwarza warunki do podejmowania decyzji (przywódca podejmuje decyzje)
- praca w zespole (hierarchia funkcji)
- uczenie się wraz z innymi (kontrola nad innymi)
- współpraca (konfrontacja /konflikt)
- włączający się twórczo (reagujący/odpowiadający)
- należy do grupy, umożliwia działanie (poza grupą - kierujący).

Generalnie być liderem oznacza posiadać zdolności przywódcze - jest to umiejętność, której można się nauczyć we współpracy z innymi, zmierzając do osiągnięcia wspólnego celu. Rozwijaniu umiejętności przywódczych liderów poświęcono seminarium, którego program realizowany w formie wykładów i ćwiczeń i obejmował następującą tematykę:

- człowiek w działaniu; motywy, fazy, efekty działania,
- kierowanie innymi - pełnienie funkcji lidera; inicjowanie i kierowanie działaniem, etapy stawania się liderem, zadania lidera, model i cechy lidera,
- zdobywanie i wykorzystywanie informacji o ludziach,
- jak przekonywać i motywować innych do działania; umiejętność wywierania wpływu na innych, przekonywanie, inspirowanie do działania, przekazywanie wiary w sukces, przeciwdziałanie niechęci i apatii,
- rozwijanie dobrych kontaktów z innymi; otwartość, zaufanie wzajemne wspieranie się,
- rozwijanie umiejętności porozumiewania się; przyjaznej przebojowości, wytrwałości, konsekwencji w działaniu, myślenie pozytywne,
- zasady rozwiązywania konfliktów międzyludzkich w grupach i organizacjach,
- negocjacje; formy, style, trudne sytuacje, cechy dobrego negocjatora.

Konkludując można stwierdzić, że funkcjonowanie człowieka uzależnione jest od całej serii złożonych, następujących po sobie zjawisk psychologicznych, które mają wpływ na decyzje działania w poszczególnych jego fazach (od momentu dostrzeżenia problemu poprzez ocenę sytuacji, pojawienie się motywacji do działania, podjęcie decyzji o działaniu, konstruowanie planu działania, działanie i kontrola wykonania, do momentu wykorzystania efektów działania).

Uczestnicy seminarium wspólnie z prowadzącymi określili najważniejsze cechy i umiejętności jakie powinien posiadać lider. „Idealny” lider społeczności wiejskiej powinien odznaczać się:

- zdolnością przystosowania się do zmieniających się warunków (elastyczność),
- inicjatywą,
- dojrzałością społeczną,
- odwagą, pewnością siebie w działaniu,
- być reprezentantem i symbolem grupy, identyfikować się z grupą i środowiskiem,
- sprawiedliwy w podziale efektów działania - odpowiednio do wkładu pracy
- krytyczny i relistyczny w ocenie samego siebie, przez rzetelny osąd swojej postawy (żeby nie dopuścić do syndromu „wody sodowej”)
- odporny na stresy

Powinien posiadać umiejętności:

- dostrzegania problemów i oceny sytuacji problemowej innych ludzi i środowiska (znać nawet marzenia innych ludzi),
- motywowania do działania, przekonywania ludzi o słuszności idei, pozyskiwania zwolenników akceptujących sprawę i człowieka lansującego tę ideę, posiada wizję przyszłości,
- podejmowania ryzyka i decyzji
- współpracy, współdziałania z ludźmi (w sytuacjach konfliktowych być rozjemcą i mediatorem - konflikt nie może przerodzić się w fazę walki),
- kierowania działaniem - wyznaczać strategię działania,
- doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności także przywódczych,

Prezentowana tematyka pozwoliła uczestnikom na uporządkowanie wiedzy o problemach i ich złożoności w kontaktach z innymi ludźmi, o sposobach wpływania na działania ludzi, pozyskiwania informacji o nich i konieczności doskonalenia tych umiejętności.

Rola członka Społecznej Rady jako lidera powinna sprowadzać się do stwarzania warunków do działania. Współpraca lidera z Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego umożliwia rozwiązywanie problemów produkcyjnych, społeczno-bytowych rolników, jak i ich środowiska, rozumianego jako całość procesów przyrodniczych, społecznych, gospodarczych i kulturowych oddziałujących na rolnika.