WARMIŃSKO-MAZURSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
Z SIEDZIBĄ W OLSZTYNIE

# ROLA LIDERA W ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH

Jadwiga Weisbrod

Olsztyn, 2024 r.

WARMIŃSKO-MAZURSKI OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
z siedzibą w Olsztynie

Jadwiga Weisbrod

# Rola lidera w rozwoju obszarów wiejskich

Olsztyn, 2024 r.

**Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Olsztynie**
ul. Jagiellońska 91, 10-356 Olsztyn, tel./fax 89 535 76 84, 526 44 39
e-mail: sekretariat@w-modr.pl, www.w-modr.pl

**WMODR Oddział w Olecku**
Aleja Zwycięstwa 10, 19-400 Olecko
tel. 87 520 30 31, 520 30 32, fax 87 520 22 17
e-mail: olecko.sekretariat@w-modr.pl

**Dyrektor WMODR**
mgr inż. Mateusz Cygan

**I Zastępca Dyrektora WMODR**
mgr Małgorzata Micińska-Wąsik

**II Zastępca Dyrektora WMODR**
mgr Sonia Solarz-Taciak

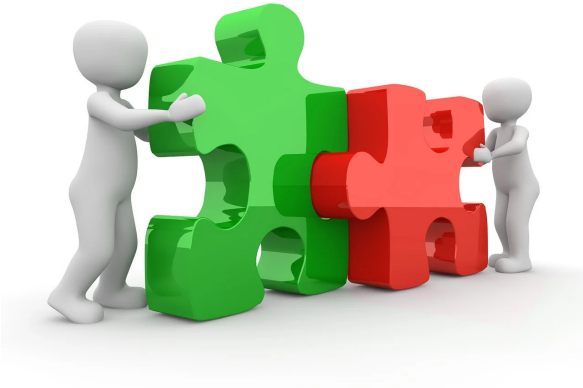
**Dyrektor Oddziału WMODR w Olecku**
mgr Robert Nowacki

**Druk:** Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Olsztynie
ul. Jagiellońska 91, 10-356 Olsztyn
tel./fax. 89 526 44 39, 89 535 76 84
e-mail: redakcja@w-modr.pl, www.w-modr.pl

**Nakład:** 200 egz.
**Wydanie:** I

## SPIS TREŚCI

Wstęp ..... 4
1. Typy liderów lokalnych ..... 5
2. Modele liderów lokalnych ..... 5
3. Cechy dobrego, skutecznego lidera ..... 6
4. Kompetencje lidera ..... 8
5. Obowiązki lidera ..... 9
6. Oczekiwania wobec lidera ..... 9
7. Cechy złego lidera – jaki nie powinien on być! ..... 10
8. Jak zostać liderem? ..... 11
Podsumowanie ..... 12



## Wstęp

Lider to osoba, za którą ludzie chcą podążać, która jednoczy ze sobą zespół i zaraża entuzjazmem. Wzbudza szacunek oraz zaufanie. Ma wiedzę oraz napędza do działania.

***„Liderem jest ten, kto widzi więcej niż inni, patrzy dalej niż inni i kto dostrzega rzeczy, zanim zobaczą je inni." (L. Eims)***

Bycie dobrym liderem nie jest łatwe. To nieustanny rozwój, ale także wyzwania i rozwiązywanie problemów. Lider to osoba, która przewodzi grupie, inspiruje do działania, służy radą, wzmacnia silne strony zespołu, pielęgnuje jego talenty, wspólnie z nim dąży do wyznaczonych celów. Powinien przy tym wykazywać się odwagą, wzbudzać zaufanie, zarażać swoją pasją, działać z zaangażowaniem i cechować ambicją.

**Dobry lider** to osoba, która potrafi doskonale słuchać innych. Niejednokrotnie członkowie zespołu wielu rzeczy nie mówią wprost, gdyż są nieśmiali, nie chcą kogoś wystawić lub obawiają się konsekwencji. Głównym zadaniem lidera jest prowadzenie zespołu i pomoc w wykonywaniu codziennych zadań. Dobry lider wspiera zespół w rozwoju, motywuje i zachęca do zdobywania nowych kompetencji lub wzmacniania już posiadanych umiejętności. Swoją postawą i podejściem do wykonywanych obowiązków pokazuje, jak pracować. Jest przykładem dla pozostałych. Powinien umiejętnie wyznaczać cel i wspólną misję zespołu. Zarówno on, jak i cały zespół powinni w równym stopniu angażować się w wyznaczone zadania. Zespół musi czuć pomoc i widzieć, że lider pracuje równie ciężko jak oni.

**Zadaniem** lidera jest budowanie zgranego zespołu, w którym wszyscy będą sobie ufać i razem osiągną sukces. Ma on świadomość, że w pracy najważniejsi są ludzie, którzy powinni czuć się docenieni, dostawać pochwały (zasłużone), a czasem konstruktywne opinie negatywne. Jeśli ich praca będzie nagradzana oraz będą czuli, że wszyscy łącznie z liderem grają do jednej bramki, to cel zostanie zrealizowany dużo szybciej i efektywniej. Zadowolony zespół to najlepszy zespół. Prawdziwy lider nie jest samolubny. Pomaga innym osiągać sukcesy. Natomiast osoba, który tylko narzuca swoje zadania i nie słucha potrzeb, nigdy nie zbuduje dobrego, zaufanego i zgranego zespołu.

Dobrego lidera charakteryzuje odwaga, optymizm, charyzma i odpowiedzialność. Jest skupiony na znajdowaniu rozwiązań problemów, z którymi przychodzą do niego ludzie. Dzieli się swoimi doświadczeniami i wiedzą. Zawsze można na niego liczyć.

**Skuteczny** lider powinien posiadać wiele różnych cech i kompetencji, które pozwolą na osiągnięcie celów organizacji oraz zbudowanie silnego i zmotywowanego zespołu. Jest to kluczowe dla osiągnięcia sukcesu.

## 1. Typy liderów lokalnych

- **administrator**, koncentrujący swoją działalność na sferze polityczno–samorządowej, którego cechuje ścisła współpraca z instytucjami państwa;
- **partner**, którego dominującym obszarem aktywności jest sfera działań gospodarczo–społecznych, a cechuje go niezależny krytycyzm; często prowadzi do wzmacniania kapitału społecznego, ponieważ opiera się na oddolnym, mikrostrukturalnym budowaniu relacji pomiędzy podmiotami życia społeczno–gospodarczego;
- **patron-mentor**, związany ze sferą działań społeczno–kulturowych, podkreślający subsydiarność w stosunku do instytucji państwowych; ten typ lidera wiąże się z tradycją inteligenckiego etosu służby publicznej, wolontariatu społecznego; raczej nie przyczynia się do wzmacniania kapitału społecznego i podnoszenia współudziału w procesach decyzyjnych szerszych grup społecznych, może prowadzić do podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów ponad głowami zwykłych obywateli.

Każdą jednostkę samorządu lokalnego, w tym gminę wiejską, charakteryzuje swoisty układ liderów, w tym ich typów i roli, jaką chcą i mogą odgrywać. Ma na to wpływ nie tylko struktura samych liderów, ale przede wszystkim nastawienie do nich reszty społeczności lokalnej. Istotne bowiem jest tworzenie lokalnych, nieformalnych grup wspierających liderów, tworzenie kanałów i sieci komunikacyjnych, a także zwalczenie dość powszechnego przekonania wśród liderów, że doskonale wiedzą, co jest lepsze dla społeczności lokalnej, i że nie muszą zasięgać opinii mieszkańców.

Wśród liderów lokalnych na obszarach wiejskich coraz istotniejszą role odgrywają kobiety. Można zauważyć, że istnieje tendencja do wzmacniania roli kobiet w strukturach lokalnych. W ostatnich latach jest coraz więcej sołtysek, radnych, wójtów.

## 2. Modele liderów lokalnych

- **silny lider indywidualny, formalny** – najczęściej wójt, pełniący zazwyczaj funkcję dłużej niż jedną kadencję; jego podejście do pozostałych liderów lokalnych w dużej mierze zależy od zaplecza, które ma w najbliższym otoczeniu; jeśli w Radzie Gminy zasiadają tzw. liderzy patroni, mentorzy, to raczej do nich ograniczają się konsultacje i demokracja partycypacyjna; jeśli natomiast Rada składa się z bardziej przypadkowych osób, a wśród liderów lokalnych (poza Radą Gminy) są przedstawiciele społeczności działający w sferze kultury i społeczno–gospodarczej, to partycypacja w procesach rozwojowych ma szerszy wymiar;
- **charyzmatyczny lider lokalny** – wokół siebie skupia grupę osób i traktuje cały zespół jako lidera zbiorowego. Dzięki swojej osobowości, inspirującym cechom oraz przez własną aurę potrafi oddziaływać na zespół. Ten rodzaj liderów bywa wizjonerem zorientowanym na osiągnięcie celu. Jest świadomy ryzyka oraz dobrze komunikuje się z ludźmi w jego otoczeniu. Lider, pozbawiony charyzmy, często opiera się na pewności siebie, na chłodnym podejściu do problemów na podstawie ich szczegółowej analizy oraz na wiedzy własnej;

- **autokratyczny i demokratyczny** – lider autokratyczny narzuca własne decyzje, wykorzystując przy tym swoje stanowisko pracy, a oprócz tego zmusza podwładnych do wykonywania poleceń. Przywódca demokratyczny zachęca ludzi do pracy oraz współpracy, a także wspólnie z nimi podejmuje ważne decyzje;
- **inspirujący oraz kontrolujący** – inspirujący lider próbuje zarazić innych własnymi wizjami dotyczącymi przyszłości oraz dodaje siły przy realizacji celów zespołowych. Kontroler natomiast głównie manipuluje ludźmi, chcąc dzięki temu wymusić u nich posłuszeństwo;
- **transakcyjny i transformujący** – lider transakcyjny będzie próbował wymienić pieniądze, pracę oraz bezpieczeństwo na podporządkowanie jego władzy. Lider transformujący jest jego przeciwieństwem. Działa, motywując ludzi do stawiania sobie bardziej ambitnych celów;
- **zbiór w miarę równoprawnych liderów lokalnych z różnych środowisk**, którzy w razie potrzeby podejmują wspólne działanie, a na co dzień animują małe grupy wokół siebie (np. biblioteki, koła gospodyń wiejskich, towarzystwa regionalne).

**Style przywództwa wśród liderów**

- **Nakazowy** – lider wymagający całkowitego podporządkowania się, tzw.: „Rób co Ci każę";
- **Afiliacyjny** – dążący do osiągania harmonii: „Ludzie są ważni»;
- **Autorytarny** – starający się zmotywować zespół, przedstawiając mu pewną wizję oraz nakłaniając, by do niej dążyli: „Chodź za mną";
- **Demokratyczny** – lider szukający konsensusu: „Co wy sądzicie?"
- **Procesowy** (narzucający tempo) – popychający zespół do osiągania wysokiej efektywności: „Róbcie tak jak, ja robię teraz";
- **Coaching** – dla lidera najważniejszy jest rozwój jego zespołu: „A co z tym?".

## 3. Cechy dobrego, skutecznego lidera

- **Wizjonerskie myślenie** – prawdziwy lider to człowiek z wizją, który dokładnie wie, dokąd zmierza, jak wygląda droga do sukcesu i wreszcie – jak smakuje wygrana. Bez tej wizji i celu zespół może poruszać się w różnych kierunkach, co z kolei może prowadzić do chaosu i nieefektywności. Lider musi być w stanie wyprzedzać rzeczywistość, zauważać trendy i kierunki zmian na rynku. Dzięki temu może uniknąć błędów, które wynikają z nierozważnego podejmowania decyzji lub braku planowania na przyszłość.
- **Empatia** – kluczowa cecha dobrego lidera; umiejętność rozumienia i identyfikowania się z emocjami innych osób. Empatyczny lider potrafi skuteczniej komunikować się, rozpoznawać potrzeby zespołu, oferować wsparcie, jednym słowem budować z nim pozytywne relacje, co z kolei przekłada się na większe zaangażowanie.
- **Komunikacja** – jasne, klarowne i otwarte przekazywanie informacji, pomysłów i celów; to klucz do zrozumienia potrzeb i oczekiwań zespołu, co z kolei pozwala na jego lepsze zarządzanie i motywowanie. Według Richarda Bransona, założyciela Virgin Group, *„Komunikacja to podstawa dobrego przywództwa. Liderzy muszą słuchać swojego zespołu i wcielać w życie ich pomysły i sugestie".*

- **Motywacja** – umiejętność inspirowania i motywowania do osiągania celów poprzez stworzenie motywacyjnego środowiska pracy, uznawanie osiągnięć oraz podkreślanie znaczenia każdego członka zespołu. Motywowanie może odbywać się na wiele sposobów – poprzez pochwały i nagrody, po okazywanie zainteresowania i wsparcia w rozwoju kariery zawodowej.
- **Umiejętność delegowania** – umiejętność przydzielania odpowiednich zadań zgodnie z umiejętnościami i potencjałem zespołu, w taki sposób, aby każdy z jego członków czuł się odpowiedzialny za swoje zadania, ale jednocześnie nie był przeciążony pracą. Umiejętność delegowania to kluczowy element skutecznego lidera, który pozwala na rozwijanie umiejętności członków zespołu i efektywne wykorzystanie ich potencjału. Delegowanie to nie tylko okazja do przekazania obowiązków, ale także do przekazywania odpowiedzialności.
- **Decyzyjność** – gotowość do podejmowania szybkich trafnych decyzji, które będą najlepsze dla zespołu nawet w sytuacjach niepewności oraz przyjmowanie odpowiedzialności za wyniki swoich wyborów.
- **Zdolność do rozwiązywania konfliktów –** umiejętność skutecznego radzenia sobie z konfliktami w zespole i szukania rozwiązań, które przynoszą korzyści wszystkim zaangażowanym stronom.
- **Skupienie na rozwoju** – zainteresowanie i zaangażowanie w rozwijanie umiejętności członków zespołu oraz dążenie do ciągłego podnoszenia jakości realizowanych zadań.
- **Lojalność –** wobec zespołu, organizacji i celów, które lider stawia przed sobą, kierowanie się etyką i wartościami reprezentowanymi przez zespół, dbanie o dobre relacje. Lojalność to kluczowy element w budowaniu zaufania w zespole umożliwiający prowadzenie działań na rzecz grupy w sposób spójny.

*Źródło: S. K. Karwala, Kształtowanie liderów jako strategia rozwoju organizacji inteligentnej, Uniwersytet Ekonomiczny, Kraków 2009, str. 65.*

Coraz ważniejszymi cechami skutecznego lidera stają się w obecnych czasach: otwartość na zmiany oraz wysoka akceptacja niepewności i niepowodzenia. Dobry lider nie boi się ryzykować ani działać, szybko potrafi porzucić wcześniej obraną ścieżkę działania, jeśli okoliczności wymuszają zmianę strategii. Powinien mieć przy tym jasną wizję kierunku, w którym chce zmierzać, umieć sobie radzić z chaosem i poczuciem zagubienia.

**Cechy idealnego współczesnego lidera:**

- charyzma – umiejętność zbudowania autorytetu i sprawienia, że ludzie będą podążać za wizją lidera;
- elastyczność – w nieustannie zmieniającej się rzeczywistości rynkowej potrzeba osób otwartych, kreatywnych i umiejących dostosować swoje działania do zmieniającej się sytuacji;
- odporność na stres;
- wyjątkowa zdolność pozytywnej motywacji zespołu;
- umiejętność podejmowania trudnych decyzji i właściwego ich uargumentowania;
- doświadczenie w zarządzaniu zmianą;
- doświadczenie w działaniu w sytuacjach kryzysowych.

## 4. Kompetencje lidera

- **Kreatywność i innowacyjność** – dobry lider zespołu musi być kreatywny i innowacyjny, musi umieć myśleć poza schematami i znajdować nowe rozwiązania; to kluczowe cechy dla osiągnięcia sukcesu w dzisiejszych dynamicznie zmieniających się warunkach.
- **Skuteczne zarządzanie czasem i priorytetami** – umiejętność efektywnego planowania czasu, zarówno dla siebie, jak i dla zespołu, by móc nim skutecznie kierować, motywować do osiągania celów i je osiągać.
- **Umiejętność budowania relacji** – tworzenie pozytywnych relacji w zespole, opartych na wzajemnym szacunku i zaufaniu.
- **Umiejętność radzenia sobie ze stresem** – skuteczne zarządzanie stresem oraz opanowanie i spokój w sytuacjach napięcia.
- **Analityczne myślenie** – zdolność do analizowania problemów, identyfikowania źródeł trudności i znajdowania skutecznych rozwiązań.
- **Liderstwo sytuacyjne** – umiejętność dostosowywania swojego stylu zarządzania do konkretnych sytuacji oraz potrzeb zespołu.
- **Umiejętność przewidywania**: przewidywanie przyszłych potrzeb, zmian i wyzwań oraz przygotowanie zespołu na ich nadejście.
- **Zdolność do uczenia się** – stałe dążenie do rozwoju osobistego i zawodowego, zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności.

## 5. Obowiązki lidera

Obowiązki lidera zespołu są różnorodne i obejmują zarówno aspekty zarządzania ludźmi, jak i osiągania celów. Najczęściej wymieniane to:

- **kierowanie zespołem** – organizowanie pracy zespołu, przydzielanie zadań i projektów oraz monitorowanie postępów. Zapewnienie, że wszyscy członkowie zespołu wiedzą, czego się od nich oczekuje;
- **motywowanie i inspirowanie** – kreowanie motywacyjnego środowiska pracy pobudzającego do osiągania lepszych wyników. Motywowanie członków zespołu poprzez docenianie ich wysiłków i sukcesów;
- **komunikacja** – jasna i otwarta komunikacji wewnątrz zespołu oraz na linii zespół – kierownictwo, upewnianie się, że wszyscy mają dostęp do istotnych informacji;
- **rozwijanie kompetencji** – wspieranie zespołu w rozwijaniu ich umiejętności, identyfikowanie obszarów do poprawy i zapewnienie odpowiedniego wsparcia szkoleniowego;
- **innowacje i rozwój** – zachęcanie do twórczego myślenia i poszukiwania nowych rozwiązań, przyczyniających się do rozwoju grupy;
- **tworzenie harmonii w zespole** – tworzenie pozytywnego i wspierającego środowiska pracy, w którym wszyscy mogą efektywnie współpracować;
- **rozwiązywanie konfliktów** – skuteczne zarządzanie konfliktami, które mogą pojawić się między członkami zespołu. Rozpoznawanie źródeł konfliktu i wspieranie w znalezieniu rozwiązań;
- **monitorowanie i ocena** – śledzenie postępów w realizacji celów, wykrywanie ewentualnych opóźnień lub problemów i podejmowanie odpowiednich działań korygujących;
- **podejmowanie decyzji** – podjęcie kluczowych decyzji dotyczących projektów, alokacji zasobów i strategii zespołu;
- **reprezentowanie zespołu** – współpraca z innymi zespołami, partnerami, reprezentowanie zespołu na zewnątrz.

## 6. Oczekiwania wobec lidera

**Od lidera oczekuje się:**

- **aby był najlepszy lub co najmniej odmienny od pozostałych**. Odmienność zaznaczająca się m.in. w płaszczyźnie konformizm – nonkonformizm. Prezentowanie postawy ograniczonego zaufania i konstruktywnego krytycyzmu wobec nowych i niesprawdzonych norm, zwyczajów, obyczajów oraz wzorów społecznych przy jednoczesnym podkreślaniu przywiązania do tych, na których opiera się tradycja, ład społeczny i tożsamość zbiorowości. Lidera mają więc wyróżniać na tle innych osób *ograniczony konformizm i pokora* wobec własnej grupy oraz *nonkonformizm* wobec otoczenia zewnętrznego jak i wobec własnej grupy;
- **zabierania głosu w każdej ważnej dla grupy sprawie –** objaśnianie i definiowanie nowych, nieznanych sytuacji na użytek grupy, przez co ujawnia i potwierdza swoją wiedzę, specyficzne zdolności, gotowość współpracy dla dobra wspólnego;

- **wypełniania określonych funkcji**, m.in. organizowanie grupy, planowanie i koordynowanie jej działań, motywowanie na etapie inicjowania, kontynuowania pracy i w sytuacji kryzysu, umiejętnego kontrolowania członków grupy oraz środowiska (m.in. obiektywizmu, doradzania, nadzorowania, łagodzenie emocji i konfliktów);
- **sprawiedliwego postępowania** wymagającego racjonalnego a nie emocjonalnego podejścia zarówno do problemów jak i w zakresie formułowanych ocen osób i znaczenia ich działań;
- **wchodzenia w częste bezpośrednie interakcje z członkami grupy,** co wiąże się z inicjowaniem kontaktów i przyjmowaniem informacji od innych. Pomimo zajmowanej pozycji lider jest dostępny dla wszystkich członków grupy;
- **k*ształtowania dobrego klimatu w grupie*,** co prowadzi m.in. do ukształtowania pozytywnych relacji w grupie i zadowolenia z wykonywanej pracy, gotowości współpracy, przeciwdziała zjawisku frustracji, zwiększa zwartość grupy, utrwala postawy obiektywizmu w ocenie problemów i osób, zwiększa zdolność do samokontroli oraz dbałość o wspólną własność i wysoką jakość;
- **umiejętności dostosowywania stylu działania do sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej.** Wymaga to właściwej oceny i odwołania do: sieci związków emocjonalnych łączących z grupą; do lojalności grupy (gotowość do popierania i identyfikacji z decyzjami i działaniami); autorytetu wypracowanego we wcześniejszych działaniach;
- ***dbałości o budowanie i zachowanie integralności grupy*** – aktywne i czytelne odniesienie do ukształtowanej przestrzeni zdarzeń psychicznych w grupie oraz swoistego dla niej pola sił i napięć, w tym wykrystalizowanych systemów więzi, dystansów, antagonizmów, konfliktów społecznych
- **utrzymywania i rozbudowywania sieci kontaktów z zewnętrznym środowiskiem społecznym**.

Całość tych osobistych zasobów lider powinien oddać bezinteresownie dla dobra ogółu, minimalizując ryzyko niepowodzenia i zwiększając szanse na sukces w postaci pomyślnego zrealizowania obywatelskiego przedsięwzięcia. Z tej perspektywy, wykreowany lider osobowy jawi się jako zarówno najwyższa wartość – dobro zespołu jak i wartość instrumentalna – środek realizacji jej celów. Wnosi bowiem na poziom zespołowy zasoby swojego doświadczenia, umiejętności, zdolności, specyficznych kompetencji intelektualnych i interakcyjnych oraz zbudowane w przeszłości zasoby społeczne w postaci m.in. sieci związków społecznych. Tym samym lider może stać się reprezentantem – pośrednikiem pomiędzy społecznością a otoczeniem, niezbędnym warunkiem jej sprawnego funkcjonowania i budowania kapitału społecznego.

Lider ma przypisaną najwyższą pozycję w danej zbiorowości na stałe bądź jedynie okresowo, jeśli akurat tego wymaga sytuacja w czasie realizacji określonego przedsięwzięcia.

## 7. Cechy złego lidera – jaki nie powinien on być !

W przeciwieństwie do dobrego, skutecznego lidera mającego wiele pozytywnych cech – bywają także źli liderzy, których mogą charakteryzować następujące cechy: głuchy na zdanie innych,

wątpiący, skryty, budujący postrach, wybuchowy, egocentryczny, niezdecydowany, obwiniający, arogancki, nieufny.

Zły lider to osoba, która nie ufa swojemu zespołowi, przez co nie potrafi odpowiednio zorganizować pracy i powierzyć pracownikom właściwych zadań. W rezultacie w zespole panuje chaos i dezorganizacja, która nie sprzyja wykonywaniu zadań i obowiązków. „Zły" lider sprzeciwia się nowym pomysłom, nie daje grupie możliwości rozwoju. Nie potrafi rozmawiać z innymi, szybko traci cierpliwość i uważa, że sam wszystko wie najlepiej. Jest pozbawiony motywacji, energii i optymizmu, co bezpośrednio negatywnie przekłada się na nastawienie zespołu. Nie lubi on współpracować z innymi, nie potrafi chwalić zespołu. Stosuje wyłącznie krytykę, która nie jest konstruktywna i zamiast motywować, dołuje członków zespołu, co sprawia, że tracą oni zapał i motywację do działania.

**Katalog cech złego lidera jest bogaty:**

- nie lubi ludzi i im nie ufa; knuje i przesadnie kontroluje; nie chce ani nie potrafi współpracować; jest niedostępny, stroni od innych i się izoluje, traktując wszystkich jak rywali;
- sam donosi i/lub zmusza do donoszenia na innych;
- z założenia sprzeciwia się nowym pomysłom tylko dlatego, że nie są jego autorstwa, lub osoby/osób, które faworyzuje;
- nie potrafi powiedzieć dobrego słowa, docenić, pochwalić; otwarcie szydzi, wyśmiewa, poniża, wytyka błędy, czepia się szczegółów, chwyta za słówka;
- jest apodyktyczny, niegrzeczny, nieuprzejmy, szorstki a przy tym zarozumiały i wyniosły;
- działa nieracjonalnie i nierealistycznie, wyłącznie intuicyjnie, na chybił trafił;
- dokonuje błędnych decyzji, które zagrażają bieżącemu funkcjonowaniu oraz długofalowemu bytowi przedsiębiorstwa;
- nie chce się uczyć lub uczy się bardzo wolno, jest zamknięty na zmiany i innowacje, które postrzega jako zagrożenie dla własnego bezpieczeństwa; woli status quo;
- jest leniwy, wysługuje się innymi, działa opieszale i zbyt wolno w stosunku do wymagań rynku; brak mu dynamizmu oraz inicjatywy;
- jest malkontentem, wszędzie upatruje porażkę lub pułapkę;
- nie potrafi dyskutować, przekonywać ani konstruktywnie polemizować, szybko traci cierpliwość i się denerwuje, nie wytrzymuje nacisków ani presji (także podczas negocjacji);
- wyręcza innych w pracy w przekonaniu, że tylko sam jest w stanie zrobić to najlepiej; nie potrafi delegować i egzekwować wykonania zadań;
- piętrzy biurokratyczne bariery;
- niszczy lepszych i zdolniejszych od siebie, zmuszając do odejścia z pracy.

## 8. Jak zostać liderem?

Bycie liderem zespołu wymaga świadomego rozwoju, zaangażowania i zdobywania niezbędnych umiejętności. Aby osiągnąć ten cel wskazane jest podjęcie niezbędnych kroków. Oto niektóre z nich.

- **Rozwijanie swoich umiejętności** – skoncentrowanie na rozwijaniu kompetencji, które są istotne dla liderów, takich jak komunikacja, zarządzanie czasem, rozwiązywanie problemów, umiejętność pracy w zespole i innowacyjne myślenie.
- **Zdobywanie doświadczenia** – szukanie możliwości objęcia rolą odpowiedzialności wewnątrz zespołu lub angażowanie się w projekty, które pozwalają wykazać się umiejętnościami przywódczymi.
- **Podejmowanie inicjatywy** – proaktywne angażowanie się w działania przynoszące korzyści zespołowi. Wykazywanie zaangażowania i chęci do podejmowania odpowiedzialności może wzmocnić pozycję jako potencjalnego lidera.
- **Budowanie relacji** – tworzenie pozytywnych relacji z zespołem. Kluczowa dla bycia efektywnym liderem jest umiejętność współpracy i zrozumienia potrzeb innych.
- **Szukanie mentorstwa** – znajdowanie doświadczonych liderów, którzy mogą wspierać w rozwoju umiejętności przywódczych.
- Udział w szkoleniach, warsztatach i konferencjach związanych z zarządzaniem i liderstwem. To doskonałe źródło wiedzy i inspiracji.
- **Rozwijanie umiejętności interpersonalnych** – umiejętność skutecznej komunikacji, empatii, słuchania i budowania relacji są kluczowe dla bycia skutecznym liderem.
- **Podejmowanie wyzwań** – nie uciekanie od trudnych sytuacji czy projektów; radzenie sobie w trudnych momentach może przynieść uznanie i zaufanie innych.
- **Ciągły rozwój** – liderstwo to proces ciągłego uczenia się i doskonalenia, otwartość na informację zwrotną, uczenie się z doświadczeń i stały rozwój.

## Podsumowanie

Rola lidera to nie tylko pozycja, czy tytuł, lecz przede wszystkim zbiór cech, postaw i umiejętności, które pozwalają mu wpływać pozytywnie na innych oraz osiągać wspólne cele. Skuteczny lider wyróżnia się empatią, zdolnością do słuchania, umiejętnością inspirowania oraz gotowością do podejmowania odpowiedzialności za siebie i zespół. Posiadanie takiej osoby w zespole to ogromny atut, który może przyczynić się do długofalowego sukcesu w danym obszarze działania.

Na obszarach wiejskich można wskazać dwie główne formy liderów. Są to liderzy indywidualni, zazwyczaj formalni i coraz częściej obserwowane zjawisko liderów zbiorowych.

Na obszarach wiejskich, w których zachodzą dynamiczne procesy zmian społeczno-gospodarczych (odchodzenie od rolnictwa jako głównego kierunku rozwoju na rzecz małej przedsiębiorczości) coraz częściej liderem lokalnym staje się grupa, która gwarantuje ciągłość procesu rozwoju w skali lokalnej bez względu na okoliczności, choćby takie jak wybory samorządowe. Ponadto lider zbiorowy to także gwarancja istnienia sieci powiązań, kanałów komunikacyjnych pomiędzy różnymi grupami społecznymi, czyli budowanie społeczeństwa obywatelskiego i wzmacnianie kapitału społecznego, tak istotnego jako nowoczesnego czynnika rozwoju.

Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego
z siedzibą w Olsztynie

ul. Jagiellońska 91, 10-356 Olsztyn
tel. 89 535 76 84, 89 526 44 39

e-mail: sekretariat@w-modr.pl
www.w-modr.pl

FIRMA GODNA ZAUFANIA

QUALITY & RELIABILITY POLSKA ISO 9001

wszelkie prawa zastrzeżone © 2018 WMODR z siedzibą w Olsztynie