

O potrzebie asertywności i dzieleniu obowiązków

Ostatnio kilka razy słyszałam od edukatorów różnych szczebli narzekania, że edukacja wykonywana w nadleśnictwach jest niskiej jakości, że edukatorom się nie chce przygotowywać do zajęć albo że nie mają na to czasu...

...i doszłam do wniosku, że chyba trzeba napisać kilka bardzo prostych i oczywistych rzeczy, bo czasem trzeba coś „powiedzieć głośno” (albo napisać). A mi, z racji stania ciut z boku, jest łatwiej.

Zawód nie dla każdego

Jak idziemy na studia leśne, nikt nie sprawdza naszych zdolności i kompetencji w zakresie prowadzenia zajęć. Edukacja to często jeden lub dwa przedmioty w ciągu całych studiów – dużo za mało, by „z marszu” zająć się edukacją po rozpoczęciu pracy. Młode kobiety wcale nie nadają się na edukatora lepiej niż mężczyźni po pięćdziesiątce – to sprawa osobistych zdolności i predyspozycji. Dobry edukator to osoba mająca nie tylko predyspozycje i kompetencje (patrz profil kompetencji edukatora leśnego), ale także taka, która poświęciła czas na doszkolenie się w zakresie dydaktyki i metodyki – żeby na danym terenie (nadleśnictwa, PN, PK czy RDLP) przełożony mógł być zadowolony z efektów edukacji, musi najpierw zainwestować w szkolenie pracownika. Edukatorzy nie mogą się też zmieniać jak pory roku, przecież to z czasem przychodzi doświadczenie. Ta zasada sprawdza się nie tylko przy obsadzaniu stanowisk leśniczych, wyjdzie też na dobre jednostce w przypadku wyboru edukatorów.

Element pracy

Najczęściej edukacja to jedno z zadań pracownika i nie ma co ukrywać, jest to uważane za mniej ważne i mniej prestiżowe. Dlatego łatwo w głowie i pracownika, i przełożonego przedkładać inne zadania, nawet przysłowiowe „robienie tabelki”, nad przygotowanie

się do prowadzenia zajęć edukacyjnych. Tak często jest, ale czy można to zmienić?

Uważam, że tak. Trzeba zacząć od... swojej głowy. To edukator musi rozumieć wagę, istotność dobrej edukacji, wiedzieć, po co to robi. Mnie, na początkowym etapie pracy dydaktycznej, pomogło analizowanie przykładu moich nauczycieli – tych dobrych i tych złych. Na czym polegała różnica? Dlaczego jestem po latach wdzięczna tym wymagającym, a nie tym fajnym i najwięcej pamiętam z fizyki, choć nie znosiłam tego przedmiotu w liceum?

Pracowitość i organizacja

W przygotowaniach do zajęć bardzo pomagają wykazanie się asertywnością i podzielenie tygodnia pracy na dni poświęcone konkretnym zadaniom. Niemożliwe? A przecież radca prawny często jest w nadleśnictwie 1–2 dni i jako wszystkie dokumenty mogą poczekać na sprawdzenie. Pamiętam, jak moi znajomi z zagranicy opowiadali, że 2 dni w tygodniu pracują w firmie X, a 2 dni w firmie Y, i byli zdziwieni moim pytaniem, ile realnie w domu poświęcają czasu na pracę. Sama zaczęłam dzielić tydzień na dni poświęcone badaniom, zajęciom ze studentami (i przygotowaniu do ich), pracy biurowej. I wiecie co? To poprawiło wydajność (skupienie się na konkretnych zadaniach skraca czas ich wykonania), zmniejszyło codzienny stres i polepszyło moje zadowolenie z pracy – widzę rezultaty. Zmniejszyło to też liczbę błędów. Na początku nie jest łatwo, szczególnie, że współpracownicy na słowa „zajmę się tym jutro” reagują tak, jakby świat się walił, ale z doświadczenia wiem, że tak się nie dzieje. Z czasem inni uczą się respektować czyjś plan, a jasno określone ramy

ułatwiają komunikację i tworzenie harmonogramów. Na przykład, jeśli na stronie nadleśnictwa będzie informacja, że jednostka przyjmuje grupy na zajęcia tylko w piątki, to tylko część nauczycielek będzie nalegać na inne dni (i łatwiej będzie im odmówić). Jeśli takiej informacji nie będzie, spodziewajcie się nagminnego przekładania zajęć.

Gdy w jakimś tygodniu nikt się nie zapisze, warto poświęcić czas na doksztalcanie, wyszukiwanie materiałów. Ta sama zasada sprawdza się w sytuacji, gdy ktoś jest edukatorem na pełny etat – warto, by ośrodek był otwarty cztery dni w tygodniu, a jeden dzień był poświęcony na „papier” i doksztalcanie. Naprawdę zmniejsza to liczbę godzin „nadliczbowych” przesiedzianych w domu późną nocą i zupełnie nieobjętych wynagrodzeniem za pracę.

Nie wszystko samemu

Warto też, by edukator poprosił, jeśli nie ma, o wyznaczenie osoby, która będzie go zastępowała w sytuacjach nagłych i urlopowych. Lepiej, by czasem te dwie osoby przygotowały się razem do zajęć, wzięły udział w szkoleniu lub konferencji. Zastępstwo „z łapanek” to najgorsze, co się może zdarzyć nie tylko ze względu na odbiorców edukacji, ale także na wizerunek firmy.

Jeśli pracownik, w naszym wypadku edukator, widzi sens swojej pracy, jej wagę łatwiej będzie dostrzec jego współpracownikom i przełożonym. Dla mnie dużym odkryciem było to, że gdy zaczęłam szanować i dzielić mój czas pracy, to przyszło to tak samo łatwo moim kolegom w relacji ze mną. ☺

Anna Wierzbicka