

MARIAN DUNAJEWSKI  
*Akademia Techniczno Rolnicza w Bydgoszczy*

## PSYCHOSPOŁECZNE ELEMENTY OCENY PRACY SŁUŻB DORADCZYCH WOPR

Rolnictwo to dziedzina gospodarki narodowej, w której najbardziej jaskrawo uwidacznia się nakładanie różnych czynników i uwarunkowań decydujących o jego efektach. Można powiedzieć, że warunki społeczno-ekonomiczne rozwoju rolnictwa, a zwłaszcza indywidualnych gospodarstw rolnych w dużej mierze determinowane są sprawnym funkcjonowaniem służby doradczej w naszym kraju. W tym znaczeniu skłonni jesteśmy podzielać pogląd, iż o rozwoju, poziomie i efektywności gospodarowania rolników decydują bynajmniej nie wyłącznie środki produkcji, ale w dużej mierze również odpowiednio przygotowana, dobrze zorganizowana i właściwie ukierunkowana praca służb doradczych.

Służba doradcza pracuje w środowisku wiejskich społeczności lokalnych, a więc można powiedzieć, że jest jednym z istotnych elementów struktury społecznej wsi. Specyfika pracy doradczej polega bowiem na tym, że z jednej strony mamy do czynienia z doradcą jako inspiratorem poczynań innowacyjnych, z drugiej z rolnikiem jako odbiorcą oferowanych poczynań nowatorskich. Pomiędzy doradcą a producentem zachodzi określony stosunek społeczny. Istotą tego stosunku jest zorganizowane oddziaływanie oświatowo-wychowawcze skierowane do osobowości rolnika mające wywołać określone zmiany o charakterze psychospołecznym. Efektem tego oddziaływania powinno być m. in. pobudzanie i wyzwalamie motywów działania — najogólniej mówiąc — na rzecz wdrażania postępu do gospodarstw.

Wychodzimy bowiem z założenia, że producent rolny jako użytkownik gospodarstwa powinien zmierzać do wykorzystania jego potencjalnych możliwości i zasobów dla osiągnięcia możliwie wysokich efektów produkcyjnych. Oznacza to, że rolnik powinien mieć określony cel działania. W tym kontekście może założyć, że jednym z istotnych aspektów doradztwa rolniczego jest jego podmiot, a ściślej mówiąc — postawa społeczno-zawodowa producentów rolnych korespondująca z określonymi celami działania.

Aktywność społeczno-zawodowa to przede wszystkim podejmowanie inicjatyw w zakresie nowatorskich decyzji organizacyjno-produkcyjnych sprzyjających rozwojowi gospodarstwa w warunkach, w których ono funk-

cjonuje. To wreszcie optymalne wykorzystanie dostępnych środków produkcji jak również wiedzy, umiejętności i doświadczenia dla możliwie szybkiego przechodzenia od warunków istniejących do warunków wyznaczonych przyjętymi celami.

Pozwala to na stwierdzenie, że praca służb doradczych bynajmniej nie należy do łatwych, posiada wszechstronny i skomplikowany charakter. Wynika to w dużej mierze stąd, że oddziaływanie doradcze ma ścisły związek z zagadnieniami sfery psychospołecznej, bowiem odnosi się do mechanizmów ludzkiego zachowania i działania w określonych warunkach funkcjonowania wiejskich społeczności lokalnych, w których żyje i pracuje rolnik.

W związku z powyższym w opracowaniu zamierzamy zasygnalizować niektóre psychospołeczne aspekty związane z problemem oceny poziomu służb doradczych. Pod pojęciem elementów psychospołecznych w kontekście niniejszego artykułu rozumiemy zarówno ogólne jak i specyficzne cechy charakteru oraz predyspozycje umysłowe niezbędne do prawidłowego wykonywania czynności w zawodzie. Wychodzimy z założenia, że wszelkie cechy oraz predyspozycje umysłowe i zawodowe są wynikiem rozwoju osobowego i powstały w trakcie edukacji społecznej.

Dlatego celem opracowania jest nie tyle zagadnienie sposobu i zakresu oddziaływania doradcy na rolnika, co odpowiedź na pytanie: z jakim rolnikiem mamy do czynienia, jakiego doradcy rolnicy pragną, zwłaszcza mając na uwadze postawę moralno-zawodową i wreszcie jak na tym tle oceniają psychospołeczne predyspozycje swojego, a więc pracującego na co dzień w ich rejonie gospodarowania, doradcy?

Wychodzimy z założenia, że stopień akceptacji doradcy przez producentów rolnych z jednej strony w dużej mierze decyduje o harmonijnej współpracy, z drugiej zaś w istotny sposób rzutuje na poziom i efektywność pracy doradczej. Niewątpliwie w obu przypadkach mamy do czynienia z problemem przydatności służb doradczych do realizacji stawianych przed nimi zadań oraz pośrednio z oceną poziomu ich pracy. Przy czym nie ukrywamy, że mając na uwadze społeczny punkt widzenia, problematyka ta wzbudza wiele kontrowersji i dyskusji, a w praktyce jest trudno wymierna i jak dotychczas niedostatecznie rozpracowana [2, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19].

### *Problematyka i założenia metodyczne*

Problematyka dotycząca sposobów i metod obiektywnej oceny pracy służby doradczej ma niewątpliwie wymiar wieloaspektowy, jest ważnym czynnikiem wyzwalającym aktywność społeczno-zawodową oraz w znacz-

nym stopniu inspirującą doskonalenie form i metod postępowania. Ponadto ocena z jednej strony jest ważnym i niezbędnym elementem kontroli pracy, z drugiej źródłem inspiracji motywującej do coraz lepszej i efektywniejszej pracy.

Wychodzimy bowiem z założenia, że jednostka na ogół decyduje się na wykonanie zadań na wysokim poziomie jedynie wówczas, gdy jej zdaniem prowadzi to do lepszych wyników lub do mniejszej liczby wyników negatywnych niż przy wykonaniu na niskim poziomie. Oznacza to również, że człowiek nie będzie akceptował poczynań zmierzających do dobrego działania nawet wówczas, gdy będzie to motywowane nagrodą, jeśli złe wykonanie pracy prowadzi również do uzyskania podobnych lub nawet większych nagród (oceny). W tym tkwi podstawowa trudność, którą trzeba przezwyciężyć w toku oddziaływań motywacyjnych zmierzając do racjonalnej organizacji pracy. Ponieważ osiągnięcie wysokiej efektywności pracy jest zawsze mniej prawdopodobne niż osiągnięcie średniego czy niskiego poziomu, dlatego z wysokim poziomem wykonywania zadań muszą być związane wyższe nagrody [1, 18]. Przy czym przez nagrodę obok jej ekonomicznego podłoża rozumiemy również sferę psychospołeczną, a więc akceptację wyników pracy oraz postawę jednostki, jak również płynącą stąd jej osobistą satysfakcję z wysokiego stopnia swej przydatności w ocenie danej społeczności.

W tym sensie do ważnych czynników składających się na postawę jednostki ludzkiej należą kryteria oceny jej działalności. Powinny one odzwierciedlać nie tylko formalną ocenę (ilościowe wykonanie zadań), ale równocześnie odnosić się do cech osobowych, zachowania i postawy, a także środowiska pracy, w którym dana jednostka realizuje wyznaczone zadania. Dobór kryteriów oceny powinien determinować mechanizm ludzkiego zachowania i działania na tle określonych potrzeb środowiska, dla którego człowiek pracuje. Szczególnie istotne jest to w przypadku oceny poziomu działalności służb doradczych. Praca tych służb jest ukierunkowana głównie na zaspokajanie potrzeb wiejskich społeczności lokalnych — stąd też ważnym elementem w pracy tych służb jest autentyczny autorytet w środowisku, czyli społeczne uznanie i akceptacja rolników [7].

Patrząc krytycznie na zagadnienie określenia kryteriów oceny poziomu pracy doradcy trzeba stwierdzić, że jak dotychczas nie zostało ono dostatecznie naświetlone. Odnosi się to zarówno do teoretycznych, jak i empirycznych kryteriów oceny dających pełną i obiektywną wykładnię pomiaru i wyrażania jej w postaci syntetycznych wskaźników zwłaszcza w kontekście aktualnej struktury funkcjonowania służb doradczych.

Analizując dorobek naukowy licznych badaczy zajmujących się tą problematyką, wśród których należy wymienić m.in. M. Jerzaka [5], J. Kuźmę [9], S. Dębowskiego [2, 3], A. Potok [14] — można stwierdzić, co następuje.

Dotychczasowe propozycje z reguły zmierzały do rozwiązań opartych na podstawach ekonomicznych (np. współczynnik intensywności pracy na tle czasochłonności, kompleksowa ocena wyceny produktywności ziemi w gminie, wysokość produkcji towarowej w określonym rejonie). Wymienieni autorzy proponują na ogół sposoby i metody pośredniej oceny służb doradczych od strony ilościowej kładąc zdecydowany akcent na stronę efektów ekonomicznych. Oczywiście z naukowego punktu widzenia jest to założenie słuszne, jednak w praktycznym stosowaniu trudne do realizacji. Bowiem jak ogólnie wiadomo wyniki produkcyjne są determinowane licznymi uwarunkowaniami pozaekonomicznymi — tak więc prawidłowe określenie jednostkowego wkładu pracy może niejednokrotnie zbyt daleko odbiegać od stanu faktycznego.

Nieco odmienny pogląd reprezentuje W. Sakson [16] proponując praktyczny „system oceny doradczej” — obok elementów oceny ilościowej akcentuje aspekt oceny społecznej. Szkoda, że autor ten element oceny traktuje w sposób formalny i przypisuje mu charakter instytucjonalny a nie odnosi poziomu pracy doradczej np. do stopnia akceptacji przez autentyczne środowisko produkcyjne, w którym doradca prowadzi działalność innowacyjną.

Uogólniając poczynione uwagi trzeba stwierdzić, iż pomimo niezaprzeczalnie dużej wartości naukowo-poznawczej dotychczasowego dorobku w zakresie sposobów i metod oceny służb doradczych — problem jak oceniać i czemu ta ocena ma służyć nadal jest otwarty. Z tych też względów pragniemy zaprezentować ogólne założenia metodyczno-organizacyjne nie tyle systemu oceny służb doradczych, co czynników określających ich przydatność do tego rodzaju pracy. W tym celu staraliśmy się ustalić cechy typologiczne określające przydatność pracownika do wykonywanego przez siebie zakresu czynności, spełniające postulat wysokiej efektywności pracy oraz akceptacji doradcy przez środowisko produkcyjne [11]

W przypadku doradcy uznaliśmy, że najbardziej adekwatny będzie następujący paradygmat predyspozycji i cech: autorytet wśród rolników, obiektywizm i poczucie sprawiedliwości, wysokie kwalifikacje teoretyczne i praktyczne, umiejętność współpracy z ludźmi, umiejętność prowadzenia rozmów i przekonywania, umiejętność pozyskiwania rolników dla idei postępu, znajomość spraw nurtujących wieś i rolnictwo, zamiłowanie do pracy na wsi, zdolności i umiejętności organizacyjne, słowność i dyscyplina w działaniu.

Wychodzimy z założenia, że prezentowane cechy typologiczne z jednej strony są składnikami postawy moralno-zawodowej doradcy. Z drugiej zaś w stopniu dostatecznym odzwierciedlają określone predyspozycje psychospołeczne decydujące w dużej mierze o wysokiej sprawności działania i akceptacji przez środowisko wiejskie (społeczność produkcyjną). Ponadto

bezpośrednio decydują o jakości a pośrednio o efektywności pracy. Mając na uwadze powyższy aspekt zagadnienia — postanowiliśmy ustalić hierarchię cech typologicznych w oparciu o środowisko produkcyjne. Traktując w ten sposób główny problem badawczy, w pierwszym etapie ustalono ogólny paradygmat postawy moralno-zawodowej doradcy — najwyżej ceniony przez ogół producentów, mający charakter diagnostyczny.

W drugim etapie badań dociekaliśmy, na ile wzór postawy moralno-zawodowej konkretnego doradcy ustalony w oparciu o ocenę producentów, z którymi pracuje — pokrywa się z ogólnym wzorem diagnostycznym. Wyszliśmy z założenia, że bezpośrednia ocena doradcy będzie odzwierciedlała wartość posiadanych przez niego odpowiednich predyspozycji (cech), a więc ustalona hierarchia wartości cech osiągnie niższą wartość niż zaprezentowana w ogólnym wzorze diagnostycznym. Różnica pomiędzy obu wielkościami pozwoli określić stopień przydatności doradcy w środowisku, a pośrednio pozwoli ocenić jego poziom pracy.

W badaniach posługiwano się głównie metodą sondażu diagnostycznego, stosując technikę wywiadu pośredniego i bezpośredniego, stosując zarówno pytania otwarte jak i zamknięte. Badaniami objęto 400 doradców z sześciu województw (gdańskie, kaliskie, koszalińskie, sieradzkie, śląskie i wrocławskie) oraz 500 producentów rolnych. Badania terenowe przeprowadzono w 1984 r., a statystycznego pomiaru analitycznego dokonano na początku 1985 r. w oparciu o powszechnie stosowane metody statystyczne.

Pomiaru hierarchii wartości poszczególnych cech typologicznych dokonano za pomocą metody punktowej [8]. Wiadomo, że doskonale spełnia ona swoje zadanie w przypadku gdy mamy do czynienia z różnymi jakościowo cechami, a przy tym szczególnie, gdy jest ich kilka i znana jest ich gradacja (hierarchia).

Tą samą metodą posługiwaliśmy się do ustalenia różnicy (odchyleń) pomiędzy ogólnym paradygmatem cech a wzorami uzyskanymi dla poszczególnych doradców. Stosowano umownie 10-stopniową skalę punktową, ustalając dla każdego stopnia nasilenia danej cechy odpowiednią liczbę punktów. Liczba ta wzrasta wraz z jej rangą w ogólnej hierarchii wszystkich cech. W ten sposób po dokonaniu odpowiedniej kwalifikacji wszystkie cechy w odnośnych wzorach postaw dla poszczególnych doradców zostały wyrażone w postaci porównywalnej, tj. w punktach.

Ogólny paradygmat cech ustalono w oparciu o próbę 500 rolników, natomiast wzory jednostkowe dla poszczególnych doradców w oparciu o opinię 20 rolników z rejonu, z którymi współpracuje dany agronom (doradca). Oczywiście wielkość badanej populacji dla określenia przydatności doradcy do pracy w środowisku wiejskim z rolnikami może być dowolnie zwiększona — jedynym skutkiem będzie większe prawdopodobieństwo właściwej oceny. Dobór producentów oceniających przydatność agronoma

do pracy doradczej nie może być przypadkowy. Naszym zdaniem winny być spełnione dwa warunki — otóż winien to być rolnik, z którym doradca współpracuje oraz reprezentujący co najmniej średni poziom kwalifikacji ogólnych i zawodowych oraz osiągający przeciętne wyniki produkcyjne w danym rejonie.

### *Omówienie wyników badań*

#### Charakterystyka badanego środowiska

W procesie przeobrażania i kształtowania się wiejskich społeczności — w warunkach wsi polskiej — dużą rolę odegrał niewątpliwie okres stagnacji, czyli tzw. wsi tradycyjnej. Spuścizna tego okresu to głównie długotrwała i głęboka izolacja, zachowanie przez długie lata odrębności społeczno-kulturowej i daleko zaawansowana samowystarczalność wsi i rodziny chłopskiej. Nic więc dziwnego, że w tej sytuacji ówczesna rodzina i gospodarstwo — jako główne elementy struktury społecznej — tworzyły specyficzną całość, niczym swego rodzaju „mikrospołeczeństwo”. Przy tym trzeba mieć na uwadze, że społeczność wiejska w stosunku do rodziny była z reguły nie tylko elementem determinującym wzór postępowania i zachowania, ale równocześnie kształtującym określone cechy osobowe. Mechanizm działania był bardzo prosty — każdy członek ówczesnej społeczności chcąc w niej bezpiecznie i bezkonfliktowo egzystować, chcąc stanowić jej akceptowaną część — nie mając z reguły innej alternatywy — swój wzór osobowy, „postawę psychospołeczną” musiał kształtować według wymogów środowiska, w którym tkwił. Nic więc dziwnego, że nie zmieniająca się przez wiele pokoleń struktura społeczna wsi oraz funkcjonujące w niej stosunki i wartości ukształtowały określony stereotyp osobowy polskiego chłopca.

Najogólniej rzecz biorąc można powiedzieć, że wkraczający po pierwszej, a zwłaszcza po drugiej wojnie światowej postęp ogólnocywilizacyjny powodował szybkie wzbogacanie mikro- i makrostruktur w nowe wartości. Następstwem tego jest narastanie w psychice człowieka nowych, coraz bardziej adekwatnych dla tych warunków cech osobowych. Na tym tle rodzą się różne nowe tendencje w sferze życia psychospołecznego, postępuje narastanie poziomu świadomości, rodzenie się na jej podłożu wyższych aspiracji, nowych ambicji oraz motywów dla ludzkiego działania i zachowania. Dalszą konsekwencją tego stanu rzeczy jest kształtowanie się nowej, bynajmniej nie zawsze aktywnej postawy społeczno-zawodowej oraz różnych preorientacji.

Postęp ogólnocywilizacyjny o charakterze makrostrukturalnym znajduje swoje odbicie w zmianie dotychczasowych struktur demograficzno-społecznych we wszystkich środowiskach i preorientacjach zawodowych. Niewątpliwie w dużym stopniu środowisko wiejskich społeczności również identyfikuje się z tym procesem. Można powiedzieć, że jesteśmy świadkami realizacji ważnego procesu społecznego polegającego na ewoluowaniu jednostek ludzkich z pozycji wyizolowanego członka mikrospołeczeństwa na pozycję pełnoprawnego i świadomego obywatela swego kraju.

W tym sensie wyłania się istotny problem dotyczący charakterystyki społeczno-demograficznej badanego przez nas środowiska wiejskiego oraz stosunku rolników do postępu rolniczego. Wyniki badań wskazują na daleko idące zróżnicowanie tego środowiska, co wynika z różnych uwarunkowań — na niektóre z nich pragniemy zwrócić uwagę.

Mając na uwadze zagadnienie poziomu kwalifikacji, wyniki badań wskazują, że spośród badanej populacji najwyższy odsetek osób posiadał przygotowanie na poziomie szkoły zasadniczej (44,6), przy czym jeszcze wyższy kształtował się wśród młodych rolników (60,0). Pośród młodych rolników było dużo absolwentów techników rolniczych (13,0), znacznie mniej wśród starszych (8,2) oraz najmniej pośród najstarszych (2,5). Producenci w starszym wieku na ogół dysponowali przygotowaniem zawodowym zdobytym w systemie nauki pozaszkolnej. Omawiany problem w pewnym stopniu obrazuje fakt, z którego wynika, że wśród rolników starszych wiekiem (powyżej 45 lat) był duży odsetek (38,2) osób w ogóle bez kwalifikacji oraz zdecydowanie niższy (13,0) wśród najmłodszych wiekiem (do 35 lat). Mamy pełną świadomość, że przedstawiony wyżej poziom kwalifikacji zawodowych nie odzwierciedla w pełni relatywnych stosunków w poszczególnych kategoriach wieku. Chcąc dokonać pełniejszej analizy naszego problemu posłużyliśmy się wskaźnikiem bardziej syntetycznym, wykorzystując przy tym tzw. kwalifikacyjne jednostki przeliczeniowe [6]. Pojęcie to oznacza umowny wzorzec kwalifikacji zawodowych producenta rolnego na poziomie zasadniczej szkoły rolniczej. Porównując odpowiednio do wzorca pozostałe poziomy i formy zdobytych kwalifikacji przyjęto odpowiednio (w pkt):

1. Ukończenie zasadniczej szkoły rolniczej	1 pkt
2. Ukończenie kursu na tytuł rolnika wykwalifikowanego	0,5 „
3. Ukończenie zespołu przysposobienia rolniczego	0,75 „
4. Ukończenie średniej szkoły rolniczej	2,0 „
5. Ukończenie szkoły wyższej	3,0 „

Mając na uwadze addytywny charakter stosowanej oceny — w pierwszym rzędzie obliczamy sumę punktów kwalifikacyjnych, a następnie wskaźnik poziomu kwalifikacji wyrażony w % wg wzoru:

$$W_{pk} = \frac{L_k}{L_{bz}} \cdot 100$$

gdzie:

- $W_{pk}$  — wskaźnik poziomu kwalifikacji  
 $L_k$  — suma punktów kwalifikacyjnych  
 $L_{bz}$  — liczba osób w badanej populacji

Tabela 1

Przygotowanie zawodowe badanej populacji rolników

Wyszczególnienie	Razem		Struktura wieku (lat)					
	N=500	%	Do 35		36—45		Powyżej 45	
			N=230	%	N=108	%	N=162	%
Przygotowanie zawodowe								
a. Szkolne	223	44,6	138	60,0	50	46,3	35	21,6
w tym								
— ZSR i SPR	182	36,4	108	37,0	43	39,8	31	19,1
— Technikum rol.	41	8,2	30	13,0	7	6,5	4	2,5
b. Pozaszkolne	164	32,8	62	27,0	38	35,2	64	39,5
w tym								
— kurs kwalifikac.	101	20,2	30	13,1	23	21,3	48	29,6
— PR	63	12,6	32	13,9	15	13,9	16	9,9
c. Brak przygotow.	113	22,6	30	13,0	20	18,5	63	38,2

Źródło: Badania własne

Stosując powyższy wzór — wskaźnik poziomu kwalifikacji dla całej badanej populacji wynosi (tab. 1):

$$W_{pk} = \frac{(180 \times 1) + (41 \times 2) + (101 \times 0,5) + (63 \times 0,75)}{500} \times 100 = 72,4\%$$

Postępując analogicznie ustalamy wskaźniki dla wyróżnionych grup wiekowych, a mianowicie:

$$\begin{aligned}
 W_{pk \text{ do } 35 \text{ l.}} &= \frac{(108 \times 1) + (30 \times 2) + (30 \times 0,5) + (32 \times 0,75)}{230} \times 100 = \\
 &= \frac{207}{230} = 90,0\%
 \end{aligned}$$

$$W_{pk\ 36-45\ l} = \frac{(41 \times 1) + (7 \times 2) + (23 \times 0,5) + (15 \times 0,7)}{108} \times 100 =$$

$$\frac{80}{108} = 74,0\%$$

$$W_{pk\ pow.\ 45} = \frac{(31 \times 1) + (4 \times 2) + (48 \times 0,5) + (16 \times 0,75)}{162} \times 100 =$$

$$\frac{75}{162} = 46,3\%$$

Wykorzystując odpowiednie dane (tab. 1) dotyczące wykształcenia widzimy, że wskaźniki poziomu kwalifikacji dla odnośnych grup wiekowych wynoszą: młodzi rolnicy 90,0%, rolnicy w wieku 36—45 lat — 74,0%, rolnicy powyżej 45 lat — 46,3% i dla całej badanej populacji 72,0%. Tak więc zdecydowanie najwyższy poziom kwalifikacji zawodowych reprezentują młodzi rolnicy, tj. producenci do 35 lat, następnie w średnim wieku (36—45 lat) oraz rolnicy najstarsi wiekiem (powyżej 45 lat). Patrząc na analizowane zagadnienie od strony relatywnej — biorąc za punkt odniesienia poziom kwalifikacji najstarszych rolników — okazuje się, że poziom przygotowania młodych producentów jest niemal dwukrotnie wyższy. Powyższy fakt ma dużą wymowę, ponieważ utwierdza nas w przekonaniu, że młoda generacja rolników, aktualnie przejmująca gospodarstwa dysponuje zdecydowanie wyższym poziomem wiedzy szkolnej niż ich rodzice. O wyjątkowo niskim poziomie kwalifikacji zawodowych najstarszych wiekiem rolników zdecydował fakt, że 38,2% osób nie posiadało przygotowania nawet na poziomie pełnej szkoły podstawowej.

Wypada jednak zwrócić uwagę na jeden bardzo istotny moment — otóż około 23% badanej populacji jest przekonane o celowości i konieczności systematycznego doskonalenia swych umiejętności zawodowych.

Objęta naszymi badaniami populacja producentów rolnych legitymuje się dość długim stażem pracy zawodowej — 60% rolników przepracowało samodzielnie już ponad 11 lat, pozostałe 40% ma staż nie przekraczający 10 lat. Niemniej ciekawym zagadnieniem jest fakt, że tylko w niespełna 65% rodzin znajduje się młody kandydat do przejęcia gospodarstwa. Co ciekawe — „kandydaci” reprezentują zdecydowanie wyższy poziom kwalifikacji szkolnych niż ich rodzice.

Niemniej istotnym zagadnieniem w naszych rozważaniach staje się postawa (stosunek) producentów rolnych wobec postępu. Otóż pragniemy podkreślić, że jest to zagadnienie nad wyraz złożone i trudne do jednoznacznego zinterpretowania — zwłaszcza w świetle badań empirycznych. Po-

dzielamy pogląd, iż zagadnienie stosunku rolników do postępu ma jak najbardziej charakter addytywny — wynika z nakładania się wielu czynników i uwarunkowań. Wchodzą tu w grę niewątpliwie uwarunkowania z przeszłości — objawiają się w postaci tradycyjnych predyspozycji zawodowych i podobnego sposobu myślenia — jak również aktualne warunki, w których rolnik żyje i pracuje oraz w których funkcjonuje jego gospodarstwo.

Z punktu widzenia rolnika stosunek do postępu kształtują co najmniej dwa czynniki. Pierwszy odnosi się do sfery ekonomicznej i sprowadza się do pytania — na ile dana nowość przynosi wymierne korzyści w przypadku wprowadzenia jej do gospodarstwa. Wszelkie tego typu nowości — jak potwierdzają nasze badania — cieszą się dużym zainteresowaniem znacznej grupy producentów i są najczęściej aprobowane bez wahania. Drugi element decydujący o pozytywnym stosunku producenta rolnego do innowacji to po prostu jej zakres i atrakcyjność, czyli na ile dana nowość usprawnia i ułatwia (upraszcza), a równocześnie intensyfikuje dotychczas wykonywane procesy produkcyjne oraz wynikające z nich różne czynności. Lapidarnie można powiedzieć, że wiejska społeczność jest zainteresowana głównie nowościami przynoszącymi wymierne korzyści ekonomiczne oraz takimi, które przyczyniają się do substytuowania ciężkiej pracy fizycznej środkami technicznymi. Zarówno badania, jak i praktyka potwierdzają, że na tego rodzaju innowacje jest duże zapotrzebowanie, natomiast niewielka jest ich podaż.

Przeprowadzone badania skłaniają nas do stwierdzenia, że ponad 32% całej zbiorowości ocenia negatywnie stosunek swoich sąsiadów do różnych elementów postępu. Wynika z tego, że co trzeci rolnik nie interesuje się postępowaniem. U podłoża takiego stosunku tkwią głównie takie czynniki jak: niechęć wielu producentów do odejścia od tradycyjnego sposobu gospodarowania, niski poziom lub całkowity brak kwalifikacji zawodowych, fakt, że oferowane nowości — w odczuciu rolników — stanowią zbyt duże ryzyko przy ich wprowadzaniu, jak również zdecydowanie niski stopień ich atrakcyjności. Okazuje się, że w wielu przypadkach proponowane innowacje rolników po prostu nie interesują, ponieważ po ich wprowadzeniu brak widocznych i przekonywujących efektów organizacyjno-ekonomicznych. Dużym utrudnieniem w stosowaniu wielu elementów postępu jest po prostu niedostatek środków produkcji, bez których nowość traci swój zasadniczy sens. A zatem okazuje się, że główne czynniki decydujące o negatywnym nastawieniu znacznej części rolników do postępu mają dwojakie podłoże. W dużej mierze decydują jeszcze tradycyjne nawyki w gospodarowaniu, po drugie — istota i charakter proponowanych nowości, najczęściej nie znajdujące pokrycia na rynku środków produkcji.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że wśród wiejskiej społeczności

można umownie wyróżnić cztery grupy rolników. Są to: rolnicy interesujący się postępowaniem, rolnicy chętnie wprowadzający postęp do swych gospodarstw, rolnicy tylko dyskutujący na ten temat oraz wykazujący obojętny stosunek do wszelkich innowacji. Z oczywistych względów rozkład liczbowy w poszczególnych grupach jest w istotny sposób zróżnicowany. Zdecydowanie dominuje grupa rolników (w %) interesujących się postępowaniem (57), następnie — chętnie wprowadzających postęp (20), tylko dyskutujących na temat postępu (15), 9 obojętnych (8). Patrząc na zagadnienie krytycznie należy stwierdzić, że jedynie około połowa rolników (według własnej oceny) wykazuje aktywny stosunek do różnych elementów postępu. Przy czym rzecz ciekawa — badania wskazują, że istnieje zależność wprost proporcjonalna pomiędzy stosunkiem rolników do nowości a poziomem przygotowania zawodowego. Rolnicy o wyższym poziomie kwalifikacji wykazują zdecydowanie większe zainteresowanie bądź chęć wprowadzania nowości do gospodarstw. Najwyższy poziom kwalifikacji zawodowych wyrażony za pomocą porównywalnego wskaźnika syntetycznego posiada grupa rolników interesujących się postępowaniem — 85%, następnie chętnie wprowadzających postęp — 80%, tylko dyskutujących — 66% i obojętnych — 68%. Przy czym warto zwrócić uwagę na fakt, że rolnicy chętnie wprowadzający postęp w zasadzie nie mają trudności w przekazywaniu gospodarstw młodym następcom. Wręcz przeciwnie przedstawia się sprawa w dwóch ostatnich grupach, które nie wykazują czynnego stosunku do postępu — niemal w połowie tych gospodarstw brak chętnych do ich przejęcia.

Wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że dzisiejszy producent postęp rolniczy kojarzy głównie z następującymi elementami.

Po pierwsze — z szeroko rozumianym nowatorstwem w zakresie coraz wydajniejszych i doskonalszych odmian roślin uprawnych. Po drugie — z systematycznym postępowaniem genetycznym podnoszącym wartość użytkową zwierząt domowych łącznie z nowymi technologiami żywienia. Po trzecie — z mechanizacją wszelkich prac zarówno w gospodarstwie produkcyjnym jak i domowym. Po czwarte — w szerokim tego słowa znaczeniu — z intensyfikacją nawożenia i ochrony roślin. Analiza wyników pozwala stwierdzić, że w środowisku wiejskim funkcjonuje wiele nowych wartości oraz narastają nowe tendencje.

Otóż okazuje się, że dla wiejskiej społeczności zdecydowanie najwyższą liczącą się wartością są wyniki produkcyjne. Przy tym rzecz bardzo znamienna — nie kojarzy się już ich dziś z obszarem gospodarstwa czy okazałymi zabudowaniami, ale w pierwszym rzędzie z kwalifikacjami zawodowymi, umiejętnościami organizacyjnymi, postępowaniem i mechanizacją. Niemniej nową i liczącą się wartością, wyraźnie eksponowaną w naszych badaniach jest umiejętność układania poprawnych stosunków międzyludzkich.

Warto podkreślić, że rolnicy jako kierownicy swych warsztatów mają pełną świadomość oraz reprezentują racjonalny pogląd wyrażający się tym, że dostrzegają ścisłą zależność między poziomem produkcji a pełnym nasyeniem rynku w środki produkcji. W odczuciu badanych, bardzo istotnym czynnikiem sfery niematerialnej, traktowanym w hierarchii ważności niemal na równi ze środkami produkcji jest czynnik kwalifikacji zawodowych. Ma to swoje odniesienie przede wszystkim do młodych producentów rolnych. Jest to w dużym stopniu zgoła nowa tendencja. Za jej narastaniem przemawia fakt, że grupa młodych producentów kwalifikacje zawodowe stawia ponad środki produkcji oraz, że młodzi kandydaci do przejęcia gospodarstw prezentują zdecydowanie wyższy poziom kwalifikacji niż ich rodzice.

Jak się okazuje — dla rolników zagadnieniem dużej wagi jest modernizacja pomieszczeń oraz odpowiednio funkcjonalne ich wyposażenie i urządzenie; ma to odniesienie zarówno do gospodarstwa produkcyjnego jak i domowego. Główne zmiany w tym zakresie to wg hierarchii ważności: doprowadzenie wody, modernizacja i adaptowanie pomieszczeń inwentarskich, urządzenie i wyposażenie łazienek, instalacja centralnego ogrzewania, zakładanie kanalizacji, częściowa mechanizacja produkcji zwierzęcej oraz inne. Ponad 60% badanych ocenia stan wyposażenia gospodarstwa domowego jako zadowalający, około 27% uznaje za zupełnie dobry oraz 1% jako bardzo dobry.

W znacznym stopniu o kierunkach i sile zachodzących zmian zarówno w sferze postawy społeczno-zawodowej rolników jak i wsi jako środowiska produkcyjnego i społecznego może świadczyć struktura wydatkowania środków pieniężnych uzyskiwanych z gospodarstwa. Dochód rolniczy przeznaczany jest głównie (wg hierarchii ważności) na: mechanizację gospodarstwa, wyposażenie gospodarstwa domowego, powiększenie obszaru i modernizację gospodarstwa, budownictwo mieszkalne i inwentarskie, dobre odżywianie, zakup środków lokomocji, kształcenie dzieci, ubiór i spłatę (wyposażenie dzieci). Zaprezentowane kierunki wydatkowania środków pieniężnych wydają się przemawiać za tym, że koncentrują się głównie na dwóch sferach. Po pierwsze — zdecydowanie najwyższe kwoty są przeznaczane — najogólniej mówiąc — na wyposażenie i modernizację gospodarstwa oraz intensyfikację produkcji; stanowi to około 70% całego dochodu. Drugie — to szeroko rozumiana konsumpcja, pochłaniająca blisko 30% wszystkich wydatków. Wynika z tego niedwuznacznie, że na plan pierwszy wysuwa się element dużej troski o zabezpieczenie sprawnego funkcjonowania warsztatu produkcyjnego. Nic więc dziwnego, że w tej sytuacji coraz więcej młodych rolników podejmuje świadome decyzje zdobywania kwalifikacji zawodowych i wiązania swego losu z gospodarstwem i w nim upatruje perspektywy zawodowej i realizacji własnych planów życiowych.

Bez większego ryzyka popełnienia błędu można powiedzieć, że jest to swego rodzaju nowa tendencja wynikająca w dużej mierze z potrzeb psychospołecznych młodego pokolenia producentów, z potrzeby realizacji planów i zamierzeń wynikających z perspektywicznego traktowania swego losu i wiązania go z gospodarstwem. W dużej mierze potwierdzeniem tego jest fakt, że coraz więcej rolników ma wyraźnie określoną wizję swego gospodarstwa, traktując je jako podstawowy warsztat pracy, który systematycznie doskonalą, dążąc do podnoszenia „mocy produkcyjnej” — być może bynajmniej nie wyłącznie ze względów ekonomicznych. W tym znaczeniu można powiedzieć, że jest to niezaprzeczalny dowód empiryczny na niewątpliwie nową jakość zarówno w odniesieniu do traktowania przez środowisko wiejskiej społeczności zawodu rolnika jak i podstawowych funkcji gospodarstwa.

Uogólniając uwagi dotyczące charakterystyki badanej zbiorowości trzeba z całym naciskiem zaakcentować, że środowisko wiejskiej społeczności, a tym samym badana przez nas populacja nie ma charakteru społeczności homogenicznej, a wręcz odwrotnie — zdecydowanie zróżnicowany. Skłania to do stwierdzenia, że każda próba charakterystyki tego środowiska nie może mieć charakteru wyłącznie diagnostycznego, a co najwyżej probabilistyczny.

W tym znaczeniu analiza wyników badań skłania nas do postawienia tezy, o dużej heterogeniczności środowiska wiejskiego i wynikającej stąd konieczności dobrze zorganizowanych i sprawnie funkcjonujących służb doradczych. W kontekście tego staramy się przybliżyć pogląd oraz odpowiedź na pytanie — jakiego doradcy potrzebuje i oczekuje dzisiejsza wiejska społeczność.

#### *Określenie ogólnego wskaźnika podstawy moralno-zawodowej doradcy*

Z pobieżnej analizy badanego środowiska można wnioskować, że praca służb doradczych zależy od wielu różnych uwarunkowań, a ściślej mówiąc jest ich wypadkową. Stąd też efekty tej nad. wyraz specyficznej pracy w dużej mierze zależą m. in. od znajomości specyfiki środowiska wiejskiego i umiejętności organizowania pracy z producentami. Niezbędne do tego okazują się liczne predyspozycje psychomotoryczne, znajomość metodyki pracy, nie pomijając umiejętności praktycznego stosowania wiedzy merytorycznej.

Wychodzimy z założenia, że postawa doradcy wyraża się w jego stosunku do ogólnych wartości, a w tym również do pracy, którą wykonuje na rzecz rolnika, jak i środowiska, w którym pracuje. Egzemplifikacją postawy doradczej jest jego zasób wiedzy oraz rozliczne umiejętności, a przy

tym poglądy, sposób myślenia, uczucia, skłonności, nawyki, nie wyłączając motywów pracy, a nawet cech charakteru. Można powiedzieć, że stosunek do pracy, do swych obowiązków, codzienne postępowanie i traktowanie producentów wyrażane jest przez postawę moralno-zawodową.

W tej sytuacji zachodzi istotne pytanie, jak na wspomniane zagadnienie patrzą rolnicy, czego spodziewają się od swego doradcy, jakiego pragną widzieć, jaką sylwetkę doradcy akceptują. Zakładamy, że wymagania będą niewątpliwie wysokie. A to głównie ze względu na duże wyczulenie wiejskiej społeczności na postawę doradcy, bynajmniej nie tylko w aspekcie pracy zawodowej, ale również w sferze życia prywatnego [12].

Przeprowadzone badania empiryczne pozwoliły ustalić następującą hierarchię cech typologicznych decydujących o postawie moralno-zawodowej doradcy, a mianowicie (w %):

1. Wysoki poziom kwalifikacji teoretycznych i praktycznych	18,9
2. Znajomość spraw nurtujących wieś i rolników	15,6
3. Umiejętność współpracy z ludźmi	13,7
4. Autorytet wśród rolników	12,6
5. Zamiłowanie do pracy na wsi	11,3
6. Umiejętność przekonywania i prowadzenia rozmów	9,3
7. Obiektywizm i poczucie sprawiedliwości	5,4
8. Umiejętność pozyskiwania rolników dla idei postępu	5,2
9. Zdolności i umiejętności organizacyjne	4,6
10. Słowność i dyscyplina w działaniu	3,4

Z przedstawionej hierarchii cech i predyspozycji składających się na postawę moralno-zawodową doradcy — najwyżej cenionych przez badaną populację rolników — można wyróżnić 3 grupy.

Pierwszą grupę zdominowały dwie cechy mające odniesienie do poziomu wiedzy fachowej (wysoki poziom kwalifikacji teoretycznych i praktycznych oraz znajomość spraw nurtujących wieś i rolnictwo). W tej grupie znalazły się cechy, które w ogólnej strukturze peradygmatu osiągnęły najwyższe wartości. Niewątpliwie są to cechy określające w dużym stopniu autorytet społeczno-zawodowy doradcy.

W składzie drugiej grupy znalazły się głównie cechy o charakterze psychosocjologicznym — decydujące bezpośrednio o umiejętności i skuteczności pracy doradczej z rolnikami (umiejętność współpracy z ludźmi, autorytet wśród rolników, zamiłowanie do pracy na wsi, umiejętność prowadzenia rozmów i przekonywania). Cechy te decydują przede wszystkim o umiejętnościach pedagogicznych i wysokim uznaniu ze strony środowiska, są również wysoko cenione przez producentów rolnych.

Na trzecią grupę składają się cechy po części określające charakter doradcy (obiektywizm i poczucie sprawiedliwości oraz słowność i dyscyplina

w działaniu), po części zaś mówiące o predyspozycjach z zakresu organizacji pracy (umiejętność pozyskiwania rolników dla idei postępu oraz umiejętności organizacyjne).

W ustalonej empirycznie hierarchii wartości ogólnego paradygmatu postawy moralno-zawodowej, poszczególnym cechom nadano odpowiednie wartości liczbowe. Sumując wszystkie wartości liczbowe — stosując 10-stopniową skalę punktową — otrzymano wartość nazwaną dla potrzeb tego opracowania wskaźnikiem postawy moralno-zawodowej. Można wyrazić go przy użyciu następującej formuły:

$$P_w = a_1 + a_2 + \dots + a_n$$

przy czym:

- $P_w$  — wskaźnik postawy,
- $a_1$  — wartość liczbową pierwszej cechy,
- $a_2$  — wartość drugiej cechy, itd
- $a_n$  — wartość liczbową ostatniej cechy.

Ponieważ w empirycznie ustalonym paradygmacie postawy znajduje się 10 różnych predyspozycji (cech) nadano im następujące wartości punktowe:

$$a_1=15, a_2=14, a_3=13, a_4=12, a_5=11,$$

$$a_6=10, a_7=9, a_8=7, a_9=5, a_{10}=4.$$

W oparciu o wcześniej ustaloną hierarchię cech przypisano im wyżej wymienione wartości; w ten sposób otrzymano paradygmat postawy o charakterze diagnostycznym.

Tabela 2

## Paradygmat podstawy

Wartość liczbową kolejnych cech	Wyszczególnienie
$a_1 = 15$	Wysoki poziom kwalifikacji teoretycznych i praktycznych
$a_2 = 14$	Znajomość spraw nurtujących wieś i rolnictwo
$a_3 = 13$	Umiejętność współpracy z ludźmi
$a_4 = 12$	Autorytet wśród rolników
$a_5 = 11$	Zamiłowanie do pracy na wsi
$a_6 = 10$	Umiejętność przekonywania i prowadzenia rozmów
$a_7 = 9$	Obiektywizm i poczucie sprawiedliwości
$a_8 = 7$	Umiejętność pozyskiwania rolników dla idei postępu
$a_9 = 5$	Zdolność i umiejętności organizacyjne
$a_{10} = 4$	Słowność i dyscyplina w działaniu

Podstawiając za poszczególne cechy przypisaną im wartość punktową — interesujący nas wskaźnik postawy ( $P_w$ ) przybiera postać:

$$P_w = 100 \text{ pkt}$$

Oznacza to, że ogólny paradygmat cech składających się na wskaźnik postawy moralno-zawodowej doradcy przyjął wartość 100 pkt.

### Ocena doradcy w rejonie pracy

Główne założenie metodyczne drugiego etapu badań sprowadzało się do udzielenia odpowiedzi na pytanie — na ile wzór postawy moralno-zawodowej danego doradcy odpowiada ogólnemu paradygmatowi empirycznemu — na ile hierarchia wartości poszczególnych cech przypisana przez rolników jest zbieżna z tym wzorem. Dlatego w tym etapie badań ustalono analogiczne wskaźniki dla 4 doradców. W tym celu przebadano po 20 rolników w odnośnym rejonie pracy doradczej. Każdy z rolników zaproponował własną hierarchię wartości cech odpowiadającą jego zdaniem badanemu doradcy. Otrzymane wyniki po statystycznej analizie posłużyły do ustalenia wskaźników postaw dla każdego doradcy, a następnie do porównania z ogólnym wzorem (por. tab. 3). Ponadto w tym etapie badań dokonano weryfikacji ogólnego wzoru. Chodziło głównie o zbadanie, na ile wzór postawy moralno-zawodowej akceptowany przez rolników pokrywa się, czy też jest zbieżny lub odbiega od oceny samych doradców.

Tabela 3

Wielkości statystyczne dla poszczególnych doradców

Wartości liczbowe cech ( $a_1 \dots a_{10}$ )	Doradca pierwszy ( $P_{w1}$ )		Doradca drugi ( $P_{w2}$ )		Doradca trzeci ( $P_{w3}$ )		Doradca czwarty ( $P_{w4}$ )	
	liczba powtórzeń cechy (b)	iloczyn (ab)	liczba powtórzeń (b)	iloczyn (ab)	liczba powtórzeń (b)	iloczyn (ab)	liczba powtórzeń (b)	iloczyn (ab)
$a_1 = 15$	6	90	12	180	14	210	12	180
$a_2 = 14$	4	56	14	196	10	140	14	196
$a_3 = 13$	8	104	14	186	14	182	14	182
$a_4 = 12$	8	96	12	144	10	120	14	168
$a_5 = 11$	8	88	12	132	10	110	14	154
$a_6 = 10$	8	80	13	130	9	90	12	120
$a_7 = 9$	8	72	11	99	11	99	12	108
$a_8 = 7$	10	70	12	84	13	91	14	98
$a_9 = 5$	10	50	13	65	12	60	14	70
$a_{10} = 4$	10	40	14	56	12	48	12	48
R — m 100	—	746	—	1268	—	1150	—	1324

Zródło: badania własne

Dla określenia wskaźnika postawy poszczególnych doradców zastosowano wzór:

$$P_{w1, 2, 3, 4} = \frac{(ab)_1 + (ab)_2 + \dots + (ab)_n}{R}$$

przy czym:  $P_w \geq P_{w1, 2, 3, 4} \leq 100$

- $P_{w1}$  — wskaźnik postawy pierwszego doradcy
- $a_1$  — wartość liczbowa pierwszej cechy
- $a_2$  — wartość liczbowa drugiej cechy itd.
- $b_1$  — liczba powtórzeń pierwszej cechy <sup>1)</sup>
- $b_2$  — liczba powtórzeń drugiej cechy itd.
- $R$  — liczba rolników biorących udział w ocenie

Oto wynik badań otrzymane dla poszczególnych doradców:

$P_{w1}$ : doradca posiadający 2 lata stażu w rolnictwie, średnie wykształcenie, kobieta, wiek 22 lata.

Z tabeli 3 wynika, że iloczyn  $(ab)$  dla poszczególnych cech przyjęły następujące wartości (pkt):

$(ab)_1 = 90$	$(ab)_6 = 80$
$(ab)_2 = 56$	$(ab)_7 = 72$
$(ab)_3 = 104$	$(ab)_8 = 70$
$(ab)_4 = 96$	$(ab)_9 = 50$
$(ab)_5 = 88$	$(ab)_{10} = 40$

Podstawiając je do wzoru otrzymujemy wartość:

$$P_{w1} = \frac{(ab)_1 + (ab)_2 + \dots + (ab)_n}{R}$$

$$P_{w1} = \frac{90 + 56 + 104 + 96 + 88 + 80 + 72 + 70 + 50 + 40}{20} = \frac{746}{20} = 37,3 \text{ pkt}$$

Cechy o najniższej liczbie powtórzeń sygnalizują zarazem kierunki i dziedziny wiedzy, w których doradca ma braki, bowiem najniżej zostały ocenione, a więc winien je doskonalić.

<sup>1</sup> Liczba powtórzeń oznacza wielokrotność wymienienia przez badanych rolników określonej cechy typologicznej na tym samym miejscu jak w ogólnym paradygmacie postawy diagnostycznej. Np. autorytet wśród rolników jako jedna z cech wzoru diagnostycznego w hierarchii wartości występuje na czwartym miejscu, a więc przyjmuje postać  $a_4$ , natomiast 20 badanych rolników w stosunku do swego doradcy ( $P_{w1}$ ) wymieniło ją ponownie na tej samej pozycji 8 razy, a więc  $b_4 = 8$ , a interesujący nas iloczyn  $(ab)_4 = 12 \times 8 = 96$  (por. tab. 3).

W przypadku badanego doradcy odnosi się to głównie do:  
 $b_2=4$ , czyli znajomości spraw nurtujących wieś i rolnictwo,  
 $b_1=6$ , a więc poziomu kwalifikacji teoretycznych i praktycznych.

Niezależnie od tego pozostałe cechy uzyskały również stosunkowo niską liczbę powtórzeń. Wynika stąd, że badany doradca posiada stosunkowo niski stopień przydatności do pracy doradczej w środowisku wiejskim. Nasuwa się stwierdzenie, że badany doradca winien przejść intensywny stopień doskonalenia celem wyrobienia predyspozycji zawodowych wymaganych do tego typu pracy. Równocześnie jest to sygnałem dla ukierunkowania wysiłków i doskonalenia swych umiejętności w ramach pracy samokształceniowej.

Dla pozostałych doradców uzyskano następujące wartości:

$P_{w2}$  : doradca mający 20 lat stażu pracy w rolnictwie, mężczyzna, wiek 44 lata

$$P_{w2} = \frac{1268}{20} = 63,4 \text{ pkt}$$

$P_{w3}$  : doradca o 15-letnim stażu pracy w rolnictwie, wykształcenie wyższe, kobieta, wiek 38 lat

$$P_{w3} = \frac{1150}{20} = 57,5 \text{ pkt}$$

$P_{w4}$  : doradca o 18-letnim stażu pracy w WOPR, wykształcenie wyższe, mężczyzna, wiek 41 lat

$$P_{w4} = \frac{1324}{20} = 66,2 \text{ pkt}$$

Ustalone wskaźniki postawy dla poszczególnych doradców można łatwo porównać ze wzorem ogólnym. Z uwagi na znaczny stopień zróżnicowania otrzymanych wartości oraz względy praktyczne, wydaje się słusznym przejęcie następujących liczb granicznych określających oceną poziom pracy doradczej:

do 35 pkt	niedostateczny poziom
36—55 pkt	dostateczny poziom
56—75 pkt	dobry poziom
76—100 pkt	bardzo wysoki poziom

Przy zastosowaniu proponowanej skali liczb granicznych badani przez nas doradcy uzyskują następujące oceny poziomu pracy:

$P_{w1}$  — dostateczny      oraz

$P_{w2, 3, 4}$  — dobry

Poddając weryfikacji proponowany sposób oceny stopnia przydatności i poziomu pracy doradczej, ustalono odnośny wskaźnik postawy dla ogółu badanych doradców. Stosując analogiczną technikę obliczania jak przy ustalaniu ogólnego wzoru diagnostycznego w oparciu o ocenę producentów rolnych — w przypadku badanych doradców otrzymano wartość:

$$P_{wd} = 70 \text{ pkt}$$

Wynika z tego, że badani doradcy proponowali zbliżoną do ogólnego wzoru hierarchię wartości cech typologicznych, jakimi winien charakteryzować się „dobry doradca”. Nie powtórzyły się cztery cechy, a mianowicie:  $a_2$ ,  $a_8$ ,  $a_9$  i  $a_{10}$ .

### *Uwagi końcowe i dyskusja*

Przedstawiony sposób oceny poziomu pracy służb doradczych można traktować alternatywnie. Z jednej strony może mieć zastosowanie k jako wyłączny sposób oceny, z drugiej może stanowić jedno z podstawowych kryteriów psychospołecznych (np. za ilość wykonanej pracy).

Dużą zaletą tego sposobu jest — jak się wydaje — jego utożsamianie z oceną środowiska produkcyjnego. A przy tym fakt, że im szerszą populację rolników włączymy do badań, tym wynik będzie miał charakter bardziej probabilistyczny, a więc obiektywny i zbliżony do rzeczywistego obrazu.

Ponadto znaczną zaletą jest wszechstronność oceny — bowiem poza zasadniczym problemem w sposób nie pozostawiający wątpliwości obnaża słabości zawodowe doradcy, sygnalizując równocześnie podstawowe kierunki doskonalenia.

Poza tym praktyczne jego stosowanie nie nasuwa większych trudności — nie wymaga dużego nakładu pracy, tym bardziej, że ocena nie musi być zbyt często powtarzana. Przyjmując jej powtarzalność nie częściej niż 5 lat — rocznie należy ocenić około 20% doradców pracujących w jednym ośrodku, tj. 20—40 osób.

Wydaje się nam, że proponowany sposób oceny jest zbieżny z ogólnymi tendencjami w tym zakresie i koresponduje z poglądami innych autorów.

Jak stwierdza A. Siciński, społeczna ocena postawy moralno-zawodowej doradcy jest w pewnym stopniu swoistym odzwierciedleniem wartości funkcjonujących w środowisku producentów rolnych, w których obraca się doradca. Jest swego rodzaju syntetyczną informacją o zachowaniu się i spełnieniu określonych czynności przez człowieka, a równocześnie wykładnikiem stopnia jego przydatności i adaptacji przez to środowisko [18].

Przedstawiona ocena w pewnym sensie jest swego rodzaju określeniem samorealizacji zawodowej tej kategorii pracowników. Stwierdzenie to koresponduje z ustaleniem Z.J. Przychodzenia. Autor m. in. stwierdza, że bardzo wysokimi wskaźnikami czasu pracy charakteryzowały się grupy doradców najmłodszych wiekiem (w tym szczególnie kobiet), a przy tym o stosunkowo krótkim stażu pracy zawodowej. Autor dochodzi do wniosku, że ten stan rzeczy powodują głównie trzy zjawiska, a mianowicie: trudności adaptacyjne, przeciążenie zadaniami, przy równoczesnym braku własnego środka lokomocji oraz podejmowaniu dodatkowej pracy wynikającej z niskiego uposażenia i wysokich kosztów egzystencji materialnej [15].

Podobnych przyczyn niskiego poziomu pracy doradczej dopatruje się S. Dębowski stwierdzając, że jej poziom poważnie ogranicza mała efektywność służb doradczych wynikająca ze słabego wyposażenia w podstawowe środki i pomoce dydaktyczne niezbędne do prowadzenia działalności doradczo-oświatowej. Poważnych trudności autor dopatruje się w konieczności utrzymywania stałego kontaktu z rolnikami i częstego odwiedzania ich gospodarstw, co niewątpliwie jest bardzo czasochłonne, a przy tym doradcy najczęściej nie dysponują własnymi środkami lokomocji [3].

Jak stwierdza M. Sapiński — doradztwo rolnicze powinno systematycznie zmierzać do intensyfikacji produkcji; jednak sprawa jest o tyle skomplikowana, że wymaga od instruktora dużej wiedzy i praktyki, a przy tym zgodnego współdziałania różnych instytucji. Dlatego ocena doradcy jest bardzo trudna, a także skomplikowana. Trudno oceniać pracę doradcy np. w oparciu o wykorzystanie czasu w ciągu każdego dnia. Doradca jest w trudnej sytuacji, bowiem często przygotowuje rolnika do stosowania nowych środków czy nawet całych technologii produkcyjnych, dla realizacji których później rolnik nie znajduje na rynku środków produkcji. Z tych względów o rzeczywistym autorytecie doradcy winna decydować opinia rolników, którzy go znają, z nim współpracują, a więc mogą go szanować i obiektywnie oceniać [17].

O wyniku gospodarowania — jak stwierdza N. Sakson — decyduje tak wiele czynników, że prawidłowa ocena wkładu pracy doradcy może być bardzo złudna. Dlatego celem systemu oceny doradców winno być m. in. określenie przydatności danego pracownika do wykonywanego zawodu, ustalenie zasad awansowania oraz u kierunkowanie doskonalenia umiejętności zawodowych [16].

Jak stwierdza M. Jerzak — jedną z dróg powołania doradców jest forma społecznego uznania i akceptowania przez rolników. Autor bardzo słusznie stwierdza, że nie każdy kto zajmuje stanowisko doradcy pełni tę funkcję faktycznie. Funkcję tę może wykonywać wyłącznie ten, kto uzyskał niezbędne wotum zaufania ze strony środowiska — stąd tak mało mamy rzeczywistych doradców. Rzeczywisty doradca musi spełnić podstawowy

warunek — umieć zdobyć uznanie i akceptację większości rolników. Doradca musi być w stosunku do rolników rzeczywistym partnerem, górującym nad nimi swoją wiedzą i niezbędnym doświadczeniem — oznacza to, że musi mieć autorytet. Pełne uznanie doradcy przez rolników ostatecznie uzależnione jest od wysokości korzyści jakie rolnik uzyska w wyniku zastosowania udzielonych porad bynajmniej nie wyłącznie ekonomicznych [7].

Wydaje się, że proponowany sposób oceny w znacznym stopniu koresponduje z postulatami większości autorów.

### Wnioski

1. Każdy sposób czy metoda oceny pracy ludzkiej, aby mogła pełnić podstawowe funkcje — wymaga przede wszystkim zachowania daleko idącego obiektywizmu. Proponowany sposób zawiera wiele elementów jawnej oceny indywidualnego doradcy przez autentyczne środowisko produkcyjne, z którym współpracuje na codzień. W tym znaczeniu jest z jednej strony niejako egzemplifikacją samorealizacji, z drugiej społecznej kontroli i akceptacji. Prezentowany sposób oceny wykazuje bardzo wyraźny związek korelacji ze stażem pracy, poziomem wykształcenia, tudzież z predyspozycjami i umiejętnościami zawodowymi — decydującymi o ogólnej przydatności pracownika, co niewątpliwie może mieć istotne znaczenie w praktyce.

2. Proponowany sposób pozwala dość precyzyjnie i możliwie szybko określić podstawowe przyczyny niskiego poziomu pracy danego pracownika, a przy tym stwarza podstawy dla odpowiedniego ukierunkowania i zorganizowania procesu doskonalenia zawodowego omawianych służb.

3. Prezentowany sposób zawierając elementy obiektywnej oceny daje asumpt do wyzwalaania autentycznych motywów dla efektywniejszej pracy, a przy tym zawiera liczne aspekty pobudzające aspiracje zawodowe.

4. O stopniu i zakresie przydatności doradcy do pracy z rolnikami decyduje szeroka znajomość licznych zagadnień z różnych dyscyplin wiedzy. Wcześniejsze wykrywanie niedostatków wiedzy, braku umiejętności i predyspozycji zawodowych daje możliwość opracowania testów, którym powinien odpowiadać kandydat do pracy z rolnikami w środowisku wiejskiej społeczności oraz systemu przygotowania i doskonalenia kadr doradczych. Wydaje się, że dopiero traktowanie służb doradczych jako jednego z podstawowych ogniw edukacji zawodowej producentów rolnych w systemie postępu ogólnocywilizacyjnego stwarza realne podstawy dla jeszcze bardziej wszechstronnych i stosunkowo szybkich zmian w strukturze społecznej wsi.

## LITERATURA

1. Czerniawska B.: Motywacyjne problemy zarządzania. PWN, Warszawa 1980.
2. Dębowski S.: Metoda oceny efektywności pracy wdrożeniowopowszechnieniowej w gminie (w:) Doskonalenie systemu upowszechniania postępu w rolnictwie, c. II, Materiały konferencyjne CODKiUPwR, Poznań 1984.
3. Dębowski S., Ryzner J.: „Służba Rolna” nr 9, 1984.
4. Dunajewski M.: „Postępy Nauk Rolniczych” nr 4, 1982.
5. Jerzak M.: Stanowisko i specyfika pracy instruktora gminnego (w:) Rola służb rolnych w modernizacji rolnictwa. Materiały konferencji naukowej SITR, ATR
6. Jerzak M.: „Służba Rolna” nr 10, 1984.
7. Jerzak M.: „Służba Rolna” nr 9, 1984.
8. Kopeć B.: „Zagadnienia Ekonomiki Rolnej” nr 1, 1964.
9. Kuźma J.: Projekt kompleksowego systemu oceny pracy gminnej służby rolnej w Polsce (w:) Aktualne problemy doskonalenia pracy gminnej służby rolnej w Polsce Południowej. AR Kraków 1979.
10. Kuźma J.: Projekt systemu oceny pracy instruktorów rolnych w gminie. Siedlce 1980.
11. Kuźma J.: Metodyczne podstawy oceny pracy instruktorskiej służby rolnej w gminie. CODKiUPwR (w:) Studia i Materiały, Poznań 1982.
12. Maziarz Cz.: Andragogika rolnicza. PWN Warszawa 1977.
13. Metody i techniki badań społecznych (red.): M. Malinowski, Wydawnictwo WSR, Rzeszów 1984.
14. Potok A.: Ocena efektywności pracy służb doradczych (w:) Doskonalenie systemu upowszechniania postępu w rolnictwie Cz. II. Materiały konferencji naukowej CODKiUPwR, Poznań 1984.
15. Przychodzeń Z. J.: „Służba Rolna” nr 11, 1984.
16. Sakson N.: „Służba Rolna” nr 12, 1983.
17. Sapiński M.: „Służba Rolna” nr 9, 1984.
18. Siciński A. (red.): Styl życia. Przemiany we współczesnej Polsce. PWN, Warszawa 1978.
19. Wawrzyniak B.: „Służba Rolna” nr 3, 1983.