

Zagadnienia Doradztwa Rolniczego

KWARTALNIK

1'95⁽⁴⁾

**CENTRUM DORADZTWA
I EDUKACJI W ROLNICTWIE**

Wydawca:

Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu,
ul. Winogrody 63

Zespół redakcyjny:

A.P. Wiatrak (redaktor naczelny),
J. Kania, E. Kmita, W. Kujawiński, E. Matuszak,
N. Sakson, A. Swulińska-Katulska, Z. Szalczyk,
D. Pruss Głowacka (sekretarz redakcji)

Druk:

Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu
61-619 Poznań, ul. Winogrody 63
tel: 232-081, 201-971, fax 201-971

Projekt graf., skład komputerowy:

Alicja Zygmankowska

Nakład: 800 egz.

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

SŁAWOMIR ZAWISZA: Oczekiwania i potrzeby doradcze rolników w obecnej sytuacji społecznej i gospodarczej na wsi.....	5
BOGDAN MARIAN WAWRZYŃIAK: Czy doradztwo rolnicze jest samodzielną dyscypliną naukową?	13
MARIA STRYKOWSKA: Proces komunikowania się w doradztwie	20
WENANCJUSZ KUJAWIŃSKI: Rolnicze problemy doradcze i procedura ich rozwiązywania	37
NIKODEM SAKSON: Orientacja psychologiczna w doradztwie rolniczym	48
PETER SHUMWAY: Metody oceny kadry doradczej	52
NANCY E. ADAMS: Metoda oceny pracowników ODR.....	65
JÓZEF SKRZYPCZAK: Metodyczne uwarunkowania procesu kształcenia zawodowego dorosłych.....	72

Z PRACY DORADCZEJ

ANDRZEJ PIOTR WIATRĄK: Doświadczenia i oczekiwania w zakresie wspomagania doradztwa rolniczego	81
EWA ROSPEK-BIEGAŃSKA, CZESŁAW MANCEWICZ: Przeprowadzanie pokazu i demonstracji w gospodarstwie rolnym.....	87

INFORMACJE

JOLANTA ZDROJEWSKA, JOLANTA PRZYTUŁA: Kierunki kształcenia studentów i środowiska wiejskiego w zakresie ochrony zdrowia.....	96
ELŻBIETA SZYMAŃSKA: Organizacje zawodowe młodzieży wiejskiej w Polsce i wzorce amerykańskie.....	99
BARBARA LEŚNIAK: Berliński zielony tydzień na tle aktualnej sytuacji w rolnictwie niemieckim.	102
LUCJAN KACZYŃSKI, JULIUSZ KAMASA, RYSZARD SZYMCZYK, KAZIMIERZ WIATR: Odmiany zbóż jarych, roślin strączkowych i ziemniaka zarejestrowane w Polsce w latach 1994 i 1995	106
WIKTORIA MACIEJEWSKA: Polskie Towarzystwo Doradztwa Rolniczego. Informacja o działalności Stowarzyszenia	115
DANUTA PRUSS GŁOWACKA: Wyniki sondażu redakcyjnego kwartalnika „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego”. Oczekiwania i potrzeby czytelników.....	118
NOWOŚCI WYDAWNICZE	121

TABLE OF CONTENTS

ARTICLES

SŁAWOMIR ZAWISZA: Expectations and farmer's advisory needs in a present social and economic situation in the country.	5
BOGDAN MARIAN WAWRZYŃIAK: Is the agricultural extension service an individual branch of science?.....	13
MARIA STRYKOWSKA: Process of communication in the agricultural extension service.....	20
WENANCJUSZ KUJAWIŃSKI: Agricultural advisory problems and a procedure of their solution.	37
NIKODEM SAKSON: Psychological orientation in the agricultural extension service.....	48
PETER SHUMWAY: Methods of advisory staff evaluation.....	52
NANCY E. ADAMS: Methods of evaluation of ODR advisers activity.	65
JÓZEF SKRZYPCZAK: Methodical conditions of professional training of adults.....	72

FROM EXTENSION SERVICE WORK

ANDRZEJ PIOTR WIATRAK: Experiences and expectations within an agricultural extension service support.	81
ELŻBIETA ROSPEK BIEGAŃSKA, CZESŁAW MANCEWICZ: Demonstrations conduct on farms.....	87

INFORMATION

JOLANTA ZDROJEWSKA, JOLANTA PRZYTUŁA: Currents of students and rural surroundings education on health protection.	96
ELŻBIETA SZYMAŃSKA: Rural youth organizations in Poland and the american models.....	99
BARBARA LEŚNIAK: „Grüne Woche” and a present situation of the German agriculture.....	102
LUCJAN KUCZYŃSKI, JULIUSZ KAMASA, RYSZARD SZYMCZAK, KAZIMIERZ WIATR: Varieties of spring cereals, pulse crops and potatoes registered in Poland in 1994 and 1995.	106
WIKTORIA MACIEJEWSKA: The Polish Agricultural Extension Service Society.	115
DANUTA PRUSS GŁOWACKA: Editorial questionnaire results.....	118
PUBLISHING NEWS	121

ARTYKUŁY

SŁAWOMIR ZAWISZA
*Akademia Techniczno-Rolnicza
Bydgoszcz*

OCZEKIWANIA I POTRZEBY DORADCZE ROLNIKÓW W OBECNEJ SYTUACJI SPOŁECZNEJ I GOSPODARCZEJ NA WSI

Jednym z najbardziej doniosłych problemów nowoczesnego systemu doradztwa rolniczego jest skuteczne powiązanie programów pomocy rolnikom z ich potrzebami w kwestii kierunków i sposobów produkcji oraz z oczekiwaniami wobec zakresu pomocy służb poradnictwa rolniczego. Zadanie to jest szczególnie trudne w okresie szybkich przemian i transformacji społeczno-gospodarczej rzeczywistości na wsi, z którą mamy obecnie do czynienia. Potrzeby doradcze pełnią zatem ważną funkcję w kształtowaniu sprawnego systemu doradztwa rolniczego. Rolnicy bowiem kierując się potrzebami mogą zgłaszać określone problemy pod adresem doradców i wywierać w ten sposób wpływ na przekazywane treści.

Powstawaniu potrzeb towarzyszy proces uświadamiania sobie pewnych braków i niedoskonałości w gospodarstwie rolnym, domowym i funkcjonowaniu rodziny wiejskiej. Kształtowanie i formułowanie potrzeb jest procesem uzależnionym od wielu czynników wewnętrznych, wynikających z sytuacji określonego gospodarstwa, oraz zewnętrznych, dotyczących specyficznej sytuacji konkretnej wsi (np. rozwoju infrastruktury, powiązań i stosunków sąsiedzkich, a także ogólnej koniunktury gospodarczej w kraju). Wydaje się, że zmienna sytuacja na rynku podaży i popytu produktów rolnych jest także jednym z ważniejszych czynników wywołujących ewolucję kierunków potrzeb i oczekiwań doradczych rolników.

1. Charakterystyka badanej zbiorowości

Badania mające na celu rozpoznanie zakresu i poziomu potrzeb doradczych pod wpływem aktualnych zmian gospodarczych zostały przeprowadzone w 1994 roku, na obszarze 7 województw północnej części Polski, w rejonie mającym

istotne znaczenie dla produkcji rolniczej kraju. W celu zebrania materiału empirycznego wykonano sondaż przy użyciu kwestionariusza - ankiety badającej opinie, postawy i oczekiwania rolników dotyczące różnych zagadnień funkcjonowania gospodarstw rolnych. Zebrano i opracowano statystycznie 337 ankiet pochodzących głównie z terenu województw: bydgoskiego, toruńskiego, włocławskiego, pilskiego, płockiego, konińskiego oraz gdańskiego.

W badanej populacji najwięcej było gospodarstw o powierzchni od 10-15 ha (29,4%), powyżej 20 ha (26,7%), następnie 15-20 ha (20,2%) oraz od 5-10 ha (16,6%). Pozostałe gospodarstwa o powierzchni do 5 ha stanowiły 7,1% badanej populacji. Właściciele, kierownicy badanych gospodarstw, byli najczęściej w wieku 31-40 lat (32,0%) oraz 41-50 lat (31,2%). Nieco mniej było osób w wieku 51-60 lat (19,0%), a także do 30 lat (16,9%). Tylko 3 rolników było w wieku powyżej 65 lat (0,9%). Wśród respondentów przeważali bardzo zdecydowanie mężczyźni (92,0%), a tylko 8,0% stanowiły kobiety. Najczęściej rejestrowane wykształcenie badanej populacji rolników to kurs rolniczy (25,3%), rolnicza szkoła zawodowa (20,9%) oraz technikum rolnicze (17,8%). Należy wskazać, że 13,1% badanych podało wykształcenie nierolnicze zawodowe, zaś 8,0% średnie nierolnicze. Z wyższym wykształceniem rolniczym było 6,2% a nierolniczym 1,5% badanych. Kilkudziesięciu respondentów podało, iż posiada wykształcenie podstawowe (6,4%).

W badanej populacji przeważały rodziny 4 osobowe (29,7%) oraz 5 osobowe (22,3%). Sporo rodzin wiejskich, które brały udział w badaniach, liczyło 3 osoby (14,5%) i 6 osób (13,6%). Najczęściej były to rodziny mające 2 dzieci (31,8%), 3 dzieci (21,4%) lub 1 dziecko (16,0%), a 16,9% nie posiadało w ogóle dzieci. Rodziny bardziej liczne z 4 dzieci (10,1%) oraz 5 i więcej dzieci (3,9%) były w mniejszości wśród respondentów. Należy jednak dodać, że w warunkach wiejskich wiele rodzin wielopokoleniowych zamieszkuje wspólnie dom rodzinny, jednak dorosłe dzieci posiadające także własne rodziny są nieco inaczej traktowane przez rodziców i często nie były wpisywane w rubryce określającej liczbę dzieci.

2. Potrzeby w zakresie funkcjonowania rodziny

Potrzeby człowieka rozwijają się na kilku poziomach. Pierwotny charakter, w stosunku do całej struktury funkcjonowania człowieka jako jednostki, pełnią potrzeby podstawowe, związane z elementarnymi wymiarami usytuowania jednostki w gospodarstwie rolnym i domowym. W życiu rodziny wiejskiej te dwie sfery są wzajemnie silnie powiązane i wywierają obukierunkowy wpływ. Deprywacja potrzeb, w którymkolwiek z wymiarów, natychmiast bezpośrednio wpływa na zaburzenia wypełniania funkcji drugiego wymiaru. Jednym z ważnych elementów wpływających motywująco na działania jednostki jest potrzeba posiadania następcy, który będzie w stanie przejąć dorobek życia i rozwinąć go jesz-

cze bardziej, dając satysfakcję i poczucie pełni przeżytego z sensem życia. W badanej populacji rolników 39,8% wyraziło pewność, że jest następcą, który będzie kontynuował tradycje rodzinne i przejmie gospodarstwo rodziców. Tylko 16,6% badanych było przekonanych o braku następcy, przy czym tego typu odpowiedzi uzyskiwano głównie od młodszych wiekiem osób, które jeszcze nie rozpoczęły własnego życia rodzinnego lub rozpoczęły je niedawno. Najwięcej jednak osób badanych (42,4%) nie potrafiło określić przyszłości swego gospodarstwa dzięki możliwości przejęcia go przez następcę. Rezygnacja z potrzeby kontynuacji osiągnięć rodziny w sferze zawodowej może wywierać negatywny wpływ na motywację do dalszej pracy, zwiększania potencjału gospodarstwa, a co się z tym wiąże może osłabiać powstawanie potrzeb wyższego rzędu, zwłaszcza związanych z rozwojem gospodarstwa. Może także powodować powstawanie braku chęci odnoszenia sukcesów w pracy w gospodarstwie.

Do potrzeb podstawowych można także zaliczyć odczuwane braki w zakresie spraw socjalnych i bytowych rodziny wiejskiej. Wśród tych oczekiwań najwięcej, bo 31,1% respondentów chciałoby założyć telefon, który pozwoli rozwiązywać także wiele spraw związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Badani rolnicy zgłaszali sporo potrzeb w zakresie mieszkaniowym, bowiem 14,0% chciałoby budować nowy dom, a 15,2% planuje modernizację starego domu, celem poprawienia warunków istniejących do tej pory. Kilkadziesiąt osób badanych (15,2%) wyraziło chęć zakupu nowego samochodu, który znacznie ułatwia zarówno spełnianie pozostałych potrzeb rodziny, jak też usprawnia zarządzanie i kierowanie gospodarstwem rolnym. Rozwiązanie łatwiejszego i lżejszego wykonywania zadań gospodyni domowej poprzez modernizację wyposażenia kuchni w nowoczesny sprzęt gospodarstwa domowego postulowało 12,1% badanych rolników. Nieliczni respondenci (7,1%) zgłaszali w badaniach chęć zmiany sprzętu do odbioru programu radiowego, telewizyjnego za pomocą urządzeń konwencjonalnych lub satelitarnych. Wydaje się, że potrzeby w tym zakresie są w dużej mierze zaspokojone lub nie występują w dużym nasileniu, jak w przypadku TV-sat.

Badani rolnicy nie zgłaszali w większości potrzeb z zakresu poradnictwa dotyczącego kształcenia swoich dzieci. Zdobywanie wykształcenia przez dzieci może być bowiem spostrzegane przez niektórych jako sposób ucieczki młodych osób ze wsi w poszukiwaniu lepszych perspektyw rozwoju i kariery zawodowej oraz uzyskania korzystniejszych warunków bytowych. Aż 44,5% pytanym stwierdziło, że zdecydowanie nie są zainteresowani tego typu problematyką. Umiarkowanie negatywne stanowisko w tej sprawie wyraziło jednak tylko 9,2% respondentów, polegając bądź to na własnej wiedzy, bądź pozostawiając decyzję swoim dzieciom. Chętnie o wyborze właściwego kierunku kształcenia swoich dzieci rozmawiałoby zdecydowanie: 13,9% oraz „raczej tak” 8,6% badanych.

3. Potrzeby w zakresie rozwoju gospodarstwa

Jednym z ważnych czynników wpływających na poziom i zakres merytoryczny potrzeb doradczych rolników jest aktualna sytuacja gospodarcza i społeczna w kraju oraz konkretnej wsi, określająca w dużym stopniu warunki prowadzenia gospodarstwa. Z badań wynika, że większość rolników pozytywnie określa perspektywy rozwoju swojego gospodarstwa. Wśród nich 27,3% wyraziło zdecydowane stanowisko w tej sprawie, zaś 33,8% badanych odpowiedziało „raczej tak”. Negatywną opinię wyraziło 15,7% - „raczej nie” i 6,5% zdecydowanie nie widzi żadnych perspektyw. Wśród zmian, jakie zamierzają wprowadzić w przyszłości respondenci, najczęściej podawano zwiększenie produkcji (28,1%), powiększenie obszaru (26,6%) oraz zakup nowego sprzętu (21,0%).

Stosunkowo niewiele osób widzi potrzebę podjęcia dodatkowej działalności zarobkowej oprócz pracy w gospodarstwie. Tylko 25,9% badanych wyraziło takie zamiary bardziej lub mniej zdecydowanie, natomiast 50,4% nie określiło takich potrzeb obecnie. Należy wskazać, że – jak wynika z badań – 37,4% pytanym stwierdziło, iż przynajmniej jedna osoba z rodziny pracuje już poza gospodarstwem, zasilając dochody rodziny w ten sposób. Nie zawsze są to dochody znaczące, bowiem 73,3% respondentów uważa, że praca w gospodarstwie to jedyne źródło dochodów w rodzinie. Jednocześnie część rolników – odczuwając brak siły roboczej we własnym gospodarstwie – zatrudnia, głównie sezonowo, pracowników najemnych (51,9%). Są to najczęściej osoby pracujące nie dłużej niż 50 dni w roku (43,6%). Niewielka część (5,9%), z reguły największych gospodarstw, odczuwa stały brak rąk do pracy. Wśród badanych rolników 41,5% nie zatrudnia w ogóle pracowników najemnych, ani stałych ani sezonowych, prowadząc typowe gospodarstwa rodzinne samowystarczalne pod względem zasobów siły roboczej. Jak wynika z badań, najczęściej dwie osoby stale pracują w gospodarstwie (60,8%), chociaż niektóre gospodarstwa wymagają pracy trzech osób (21,1%). Część gospodarstw (10,4%) funkcjonuje dzięki pracy tylko jednej osoby, a 7,1% gospodarstw wymaga pracy czterech i więcej stałych pracowników. Wielu badanych rolników (42,1%) nie odczuwa potrzeby rozwijania działalności gospodarczej na bazie własnego gospodarstwa, bądź wykorzystania posiadanego zaplecza technicznego i wolnego czasu. Niektórzy jednak badani zamierzają zająć się przetwórstwem lub przechowywalnictwem w małej skali (23,1%) oraz świadczeniem usług we własnym warsztacie mechanicznym (11,3%).

Badani rolnicy – dostrzegając liczne kłopoty, trudności i niedostatki obecnej sytuacji gospodarczej – wskazują, że najczęściej ograniczają rozwój ich gospodarstwa wysokie ceny środków do produkcji (29,9%), wysokie odsetki kredytów (25,0%), brak pieniędzy (19,5%) oraz kłopoty ze sprzedażą produkcji z gospodarstwa (16,8%). Pomimo tego większość respondentów (69,4%) odczuwa zde-

cydowanie potrzebę poznawania nowości, które można wprowadzić w swoim gospodarstwie, natomiast 19,6% wyraziło taką potrzebę mniej zdecydowanie, udzielając odpowiedzi "raczej tak". Potrzeby te wiążą się z deklarowaną chęcią rozwijania produkcji głównie w zakresie produkcji zwierzęcej (51,1%) oraz w mniejszym stopniu polowej (29,0%). Produkcja nasienna, warzywnictwo i sadownictwo stanowi przedmiot zainteresowania i potrzeb rozwoju w przyszłości dla 16,1% badanych rolników.

Potrzeby w zakresie lepszego poznania problemów uprawy roli i roślin wyrażane przez 20,0% badanych dotyczą głównie doboru odmian zarówno roślin zbożowych (50,7%), okopowych (48,4%) jak i pastewnych (50,0%). Sporo osób badanych wyrażało potrzeby z zakresu ochrony roślin - 33,0% (zboża), 34,0% (okopowe), 28,0% (pastewne). Znacznie mniej natomiast potrzeb dotyczy racjonalnego nawożenia: 13,9% (zboża), 14,8% (okopowe) oraz 18,5% (pastewne).

Potrzeby bardziej szczegółowego poznania problemów hodowli zwierząt deklarowało najwięcej, bo 25,8% osób spośród badanej populacji rolników. W produkcji trzody chlewnej najczęściej sygnalizowane potrzeby dotyczyły racjonalnego żywienia (39,0%), wyposażenia technicznego chlewni (36,4%) oraz zagadnień skutecznego zwalczania chorób (20,6%). Podobne oczekiwania zgłaszali badani w zakresie produkcji związanej z chowem bydła. Badani interesują się przede wszystkim racjonalnym żywieniem (44,5%), następnie jakością mleka, gdzie szczególnie ważne dla 34,7% badanych jest poznanie zasad prawidłowego dojenia, czystości, schładzania i właściwego transportu dla zapewnienia jak najlepszych parametrów sprzedawanego surowca. Mniejsze zainteresowanie zano- towano w zakresie zwalczania chorób bydła (12,5%).

W badaniach zarejestrowano także spore zainteresowanie problemami technicznego wyposażenia gospodarstw rolniczych. Potrzeby w zakresie sprzętu do produkcji roślinnej występują głównie w zakresie wyboru sprzętu i maszyn do uprawy i zbioru (49,0%), a nawet możliwości zastosowania kompleksowej technologii zbioru (24,9%). Zarejestrowano także spore potrzeby (21,4%) w zakresie wyposażenia gospodarstwa w aparaturę do ochrony roślin, przy czym problemem jest głównie wybór najlepszego rozwiązania dla potrzeb konkretnego gospodarstwa. Techniczne problemy w produkcji zwierzęcej dotyczą głównie zadawania pasz (33,6%), usuwania obornika (31,7%) oraz zastosowania urządzeń do udoju, schładzania i przechowywania mleka (16,4%), a także zastosowania urządzeń do utrzymywania odpowiednich warunków zoohigienicznych w pomieszczeniach inwentarskich (16,7%).

Potrzeby w zakresie ekonomiki, organizacji i zarządzania gospodarstwem mogą stanowić z jednej strony wskaźnik reagowania rolnika na swoją aktualną sytuację ekonomiczną, a także bliskiego (wsi) i dalszego (kraju) otoczenia gospodarstwa, z drugiej zaś określają stopień ewolucji potrzeb są coraz częściej wyrazem umiejętności nowoczesnego traktowania gospodarstwa rolnego jako

rodzaju przedsiębiorstwa, które musi przynosić dochody pozwalające utrzymać rodzinę w pełnym lub ograniczonym zakresie. Wśród tego typu potrzeb dominują zdecydowanie oczekiwania dotyczące obliczania różnych wariantów opłacalności produkcji (51,0%). Mniejszym zainteresowaniem cieszą się zagadnienia prowadzenia uproszczonej kalkulacji i rachunkowości (21,8%) oraz nowej organizacji całego gospodarstwa (15,0%). Stosunkowo niewielkie zainteresowanie wzbudza, prowadzenie zapisków gospodarczych (10,1%), z pewnością wymagające stałego, systematycznego wysiłku. Potrzeby inwestycyjne w obszarze budownictwa, jakie były najczęściej zgłaszane, dotyczą zwłaszcza budowy pomieszczeń magazynowych (46,3%). Niektóre potrzeby kształtują się w powiązaniu z infrastrukturą całej wsi i potrzebami większości mieszkańców. Budowa oczyszczalni ścieków (19,4%) czy wodociągu wiejskiego (14,7%) są tego właśnie przykładem.

4. Potrzeby w zakresie zdobywania informacji i poradnictwa

Proces powstawania potrzeb jest reakcją na zmiany w gospodarce, ekonomice, technice i technologii rolniczej oraz w sferze nauk rolniczych stwarzających coraz to nowe rozwiązania innowacyjne. Potrzeby wyższego rzędu obejmują zatem wszystkie te składniki, których zaspokojenie wpływa w sposób znaczący na jakość życia rodziny wiejskiej. Dążenie do zastosowania nowoczesnych metod gospodarowania musi powodować powstawanie potrzeby zdobycia informacji o możliwości i zakresie niezbędnych zmian. Tego typu potrzeby mogą być zaspokojone dzięki kontaktom wewnątrz systemu społecznego wsi poprzez relacje sąsiedzkie i wymianę własnych doświadczeń oraz poszukiwanie informacji ze źródeł pozalokalnych, poprzez czytanie literatury, słuchanie i oglądanie audycji rolniczych, czy wreszcie szukanie sposobności do rozmowy z doradcą rolniczym. Wydaje się, że poziom potrzeb doradczych w tym zakresie może być ważnym wskaźnikiem rozwoju gospodarstwa, jego potencjału gospodarczego i możliwości funkcjonowania w przyszłości. Stanowi także, jak się wydaje, dobrą podstawę do oceny rolnika kierującego gospodarstwem. Wysoki poziom i szeroki zakres potrzeb doradczych, w obecnej sytuacji przemian rolnictwa w kraju, wydaje się zapowiadać, że rolnicy, którzy najlepiej potrafią dostosować się do nowych warunków gospodarowania, mają największe szanse przeprowadzić swe gospodarstwa przez trudny okres.

Z badań wynika, że najczęściej wykorzystywanym źródłem informacji o nowościach są: czasopisma rolnicze (28,1%), audycje telewizyjne (23,2%), porady doradcy (15,7%), książki (11,4%) oraz audycje radiowe (10,7%). W prowadzonych badaniach zanotowano wysoki poziom potrzeb dotyczących zakupu i korzystania z czasopism i książek rolniczych, bowiem aż 32,9% respondentów zaopatruje się w nie systematycznie, a 47,2% często. Potrzebę doksztalcenia na

szkoleniach i kursach rolniczych odczuwa 53,1% respondentów, zaś bezpośrednich kontaktów z doradcą rolniczym oczekuje 75,6% badanych, przy czym rolnicy w przeważającej części pragną rozmów indywidualnych (64,2%) lub rzadziej spotkań w grupie kilku zainteresowanych osób (23,7%).

Badani rolnicy najbardziej potrzebują porad doradcy dotyczących zmian w procesach technologicznych, zarówno w produkcji zwierzęcej, jak i roślinnej (28,6%), następnie dotyczących korzystnego zakupu środków produkcji, a szczególnie maszyn nawozów, środków ochrony roślin i materiału siewnego (25,8%). Z równie dużym zainteresowaniem rolnicy oczekują porad dotyczących zastosowania zakupionych środków produkcji (25,8%). Porad doradcy dotyczących organizacji pracy i zastosowania rachunku ekonomicznego oczekuje 12,4% respondentów, natomiast tylko 5,2% badanych oczekuje porad z zakresu mechanizacji prac i budownictwa.

Badani rolnicy sporadycznie jednak kontaktują się z doradcami, bowiem 29,7% zależnie od potrzeb, 23,7% raz w kwartale, raz na pół roku 16,0%, a tylko raz w roku 13,9% całej populacji. Najczęściej są to spotkania, których inicjatorami są sami rolnicy (36,8%) lub przypadkowe (28,7%), chociaż 29,8% kontaktów ma miejsce z inicjatywy doradców. Pomimo tego sami rolnicy oceniają, że taka liczba kontaktów jest raczej wystarczająca (29,7%) bądź zdecydowanie wystarczająca (22,3%). Wśród niezadowolonych rolników z ilości kontaktów z doradcami jest 30,2% badanych, mniej lub bardziej zdecydowanie wyrażających swą dezaprobatę w tej kwestii.

Badani rolnicy chętnie oczekują kontaktów z doradcą przez cały rok (61,2%), głównie zimą (20,3%) lub przede wszystkim latem (10,4%). Najlepszą porą dnia do spotkań z doradcą są w opinii badanych rolników godziny około południa (40,1%) lub po południu (23,1%). Poranne spotkania akceptuje tylko 12,8% badanych rolników. Wśród najchętniej wykorzystywanych metod pracy doradczej znalazły się wystawy rolnicze (38,8%), pokazy (26,3%) oraz zwiedzanie gospodarstw (20,9%). W opinii pytanym rolników doradca powinien oprócz porady pomóc w zakupie środków do produkcji (21,9%), pomóc w sprzedaży płodów rolnych (17,6%), w opracowaniu „biznesplanu” dla gospodarstwa (16,3%), czy w uzyskaniu kredytu (10,5%). Tylko 16,5% respondentów oczekuje od doradcy rolniczego samej porady ustnej.

Najbardziej pożądanym typem doradcy, w opinii 59,1% rolników biorących udział w sondażu, jest doradca ogólnorolniczy, do którego można zgłosić się z każdym problemem. Doradcę specjalistę, który jest w stanie rozwiązać nawet najtrudniejszy problem ze swej dziedziny potrzebuje 36,5% pytanym rolników. Jak się wydaje, oczekiwania te są związane z niskim poziomem specjalizacji gospodarstwa rolniczych w kraju. Zgodnie z tymi wynikami, za najbardziej cenionych doradców - spośród tych, z którymi rolnicy mają sposobność współpracować - uważają pracowników ośrodków doradztwa rolniczego (57,7%). Dorad-

ców zatrudnionych w cukrowniach ceni najwyżej 13,3% respondentów, zaś 11,4% badanych najwyżej ocenia specjalistów ze związku producentów trzody chlewnej.

Ewentualne niedostatki kontaktów z doradcami rolniczymi oraz braki informacji, uzyskiwanych ze źródeł wykraczających ponad lokalne struktury społeczne, niektórzy badani rekompensują uzyskując potrzebną wiedzę dzięki relacjom sąsiedzkim. Do tego typu pomocy przyznaje się zdecydowanie 41,2% badanych, a 38,6% respondentów raczej korzysta z doświadczeń i wiedzy swoich sąsiadów. Tylko 15,4% rolników nie korzysta lub raczej nie korzysta z tego źródła informacji. Duża ilość badanych przyznaje także, że wielu rolników korzysta z ich porad i doświadczeń (29,7%). Mniej zdecydowane, aczkolwiek pozytywne, stanowisko w tej kwestii wyraziło 27,9% pytanym rolników. Znaczna liczba badanych (30,9%) nie miała pewności i nie potrafiła odpowiedzieć, czy inni rolnicy korzystają z ich doświadczeń.

* * *

Przedstawiony materiał badawczy, uzyskany dzięki sondażowi, wskazuje, że duża liczba rolników odczuwa niepewność co do przyszłości swego gospodarstwa, ze względu na brak następcy lub niechętny stosunek młodych ludzi do pozostania w gospodarstwie. Jednocześnie wielu rolników, mimo trudności okresu przekształceń gospodarczych, widzi perspektywy rozwoju swego gospodarstwa, co więcej - planuje zwiększenie produkcji i powierzchni gospodarstwa. Zdecydowanie niepokojący jest natomiast fakt, że niewielu rolników uświadamia sobie konieczność szukania innych źródeł dochodu, szczególnie przez rozwijanie dodatkowej działalności gospodarczej. Preferencje rolników w kwestii rozwijania gospodarstwa dotyczą zwłaszcza działu produkcji zwierzęcej, gdzie szczególne znaczenie ma dla badanych racjonalne żywienie. Uwagę zwracają wysokie deklarowane potrzeby poszukiwania informacji oraz porad. Szczególnie wysokie oczekiwania respondenci kierowali pod adresem doradców rolniczych. Jak się wydaje oczekiwania te, zwłaszcza związane z potrzebą indywidualnego kontaktu, nie będą mogły być spełnione ze względu na ograniczoną liczbę doradców i duży obszar działania przypadający na jednego doradcę, kilkaset gospodarstw i kilkuset rolników.

BOGDAN MARIAN WAWRZYNIAK
*Akademia Techniczno-Rolnicza
Bydgoszcz*

CZY DORADZTWO ROLNICZE JEST SAMODZIELNĄ DYSCYPLINĄ NAUKOWĄ?

To intrygujące pytanie stawiają sobie coraz częściej badacze tej problematyki, mając świadomość, że niektórzy starają się deprecjonować jej teoretyczne dokonania, sprowadzając doradztwo do praktycznego działania doradcy w środowisku wiejskim. I rzeczywiście, jeśli spojrzymy na wykaz dyscyplin naukowych sporządzony przez PAN czy KBN to trudno doszukać się tam dyscypliny pod nazwą doradztwo rolnicze. Doradztwo musi więc szukać oparcia w innych dyscyplinach, jak np. agronomia. Ale tak duża grupa przedmiotów jak ekonomika rolnictwa też ma trudności kwalifikacyjne.

Reperkusje braku wyodrębnienia są wielorakie, w tym jedna dotyczy doradztwa rolniczego jako przedmiotu nauczania w akademiach rolniczych, druga zaś jako drogi zdobywania stopni i tytułów naukowych. Obrony prac doktorskich i kolokwia habilitacyjne odbywają się nie bez pewnych przeszkód przed radami wydziałów rolniczych AR, a z praktyki wiadomo, że nadal pobudzają one niektórych członków rad do uwag krytycznych i zadawania pytań, czy stosowane tam metody i techniki badawcze przynależą do nauk rolniczych, a może są to już nauki socjologiczne, pedagogiczne czy wreszcie psychologiczne. Jak jednak magister inżynier rolnictwa piszący pracę doktorską na temat dyfuzji innowacji rolniczych, może stawać przed radą wydziału socjologicznego uniwersytetu?

Dylematy tego typu stwarzają przesłanki do podjęcia tematu, czym jest doradztwo rolnicze.

1. Wyodrębnienie doradztwa rolniczego z grupy nauk agronomicznych

Z ogólnego pnia wiedzy rolniczej zwanej agronomią w XIX w. zaczęły wyodrębniać się różne dyscypliny naukowe będące odpowiedzią na ogromny postęp nauk rolniczych. Wśród nowo powstałych dyscyplin naukowych można wyodrębnić gleboznawstwo, chemię roślin, maszynoznawstwo rolnicze, łąkar-

stwo, uprawę roli i roślin itp. Tak więc agronomia bazując na wynikach nauk przyrodniczych jak botanika, mikrobiologia, chemia, fizyka, geologia opracowała rolnicze wykorzystanie tych rezultatów, kładąc podwaliny pod teoretyczną interpretację zachodzących zjawisk. Do czynników sprzyjających wyodrębnianiu dyscyplin naukowych należy zaliczyć powoływanie akademii rolniczych i instytutów badawczych, w których tworzone odpowiednie katedry, kierowane na ogół przez wybitnych naukowców. Najlepsze rezultaty osiągniano wówczas, gdy obok badań naukowych prowadzono działalność dydaktyczną, zaś całość poczyniń znajdowała odzwierciedlenie w praktyce w oparciu o sieć stacji doświadczalnych.

Rozwój każdej dziedziny wiedzy pociągał za sobą dalsze pogłębianie badań, a w rezultacie próby wyodrębnienia kolejnej dyscypliny naukowej. Takim przykładem niech będzie ochrona roślin, z której powstała entomologia, fitopatologia, technika ochrony roślin, a te dzielą się dalej.

W XX w. na rozwój nauk rolniczych miały wpływ głównie osiągnięcia genetyki, biochemii, biofizyki, a ostatnio inżynierii genetycznej czy biotechnologii. Nauka zdobyła dostęp do nowych technik badawczych w postaci izotopów promieniotwórczych, mikroskopów elektronowych, a ostatnio wszechobecnej techniki mikrokomputerowej. W nauce rolniczej zastosowano również niektóre wyroby przemysłowe w postaci antybiotyków, witamin, substancji wzrostowej, tworzyw sztucznych i innych preparatów pochodzenia pozarolniczego.

Jak wiadomo, nadal następuje wyodrębnianie się nowych dyscyplin naukowych. Mnogość tych dyscyplin i powiększający się zasób wiedzy rodzą powszechną w świecie tendencję do prowadzenia badań interdyscyplinarnych, kompleksowych, realizowanych często przez duże zespoły naukowców i instytutów naukowych.

Tak więc w naukach rolniczych mamy do czynienia z dwoma tendencjami. Z jednej strony duża kumulacja wiedzy w określonej dziedzinie jest przyczyną, że wyodrębnia się najpierw subdyscyplina naukowa, która później pretenduje do rangi samodzielnej dyscypliny. Z drugiej zaś strony duże rozdrobnienie jest powodem, że łączą się naukowcy reprezentujący różne odrębne dyscypliny naukowe, aby rozwiązać jakiś wspólny czy kompleksowy problem naukowy.

Jak na tym tle wygląda doradztwo rolnicze? Wiadomo powszechnie, że naukowcy coraz częściej izolują się w swoich pracowniach, nie bacząc na skutki takich poczyniń w sensie praktycznym czy użytecznym. Do tego celu powołano specjalne służby doradcze, które przejęły na swoje barki trud wdrażania i upowszechniania badań naukowych. Tak proste ujęcie doradztwa rolniczego bez wnikania w skomplikowaną treść dyfuzji innowacji na linii od nauki do praktyki rolniczej jest wielce mylące i jest przyczyną odbierania doradztwu rangi samodzielnej dyscypliny naukowej. Tymczasem doradztwo rolnicze musi być obudowane rzetelną teorią, zawierającą między innymi psychospołeczne procesy prze-

nikania i wprowadzania nowości do produkcji rolniczej, teorię upowszechniania postępu w rolnictwie, tworzenie wzorów zachowań rolników i określanie potrzeb doradczych producentów rolnych. Coraz ważniejszą rolę odgrywają procesy komunikowania się w doradztwie oraz informacja rolnicza. Niepoślednią rolę odgrywają problemy związane z organizacją pracy służby doradczej oraz systemami funkcjonowania tych służb.

Wyliczanie problemów wchodzących w skład teorii doradztwa rolniczego można by mnożyć, lecz najistotniejsze jest twierdzenie, że doradztwo rolnicze stanowi istotny segment nauk rolniczych, który odpowiedzialny jest za przenoszenie zakończonych wyników badań (w postaci instrukcji wdrożeniowej czy upowszechnieniowej) do szerokiego grona producentów rolnych. Przenoszenie takie to nie prosty ciąg czynności, lecz skomplikowany proces doradczy, decydujący o tym, czy dana nowość zostanie zaakceptowana i jakie to da rezultaty społeczno-gospodarcze. W proces ten zaangażowana jest wcale pokaźna kadra doradcza i stojące za nią instytucje i organizacje rolnicze, które wspomagane są środkami publicznymi w postaci dotacji.

Doradztwo rolnicze to również teoria, czyli system sądów, twierdzeń i uogólnień o prawidłowościach tej działalności. W sferze teorii leży wykrywanie związków i zależności między celami, środkami i zasadami doradztwa rolniczego oraz wykrywanie zależności przyczynowo-skutkowych na płaszczyźnie dyfuzji innowacji rolniczych.

2. Kryteria stawiane samodzielnym dyscyplinom naukowym

Naukoznawstwo już dawno określiło warunki jakim powinna odpowiadać samodzielna dyscyplina naukowa. Na ogół stawia się trzy kryteria, w tym:

- 1) kryterium metodologiczne związane z wypracowaniem własnych metod badawczych pozwalających na obiektywne poznanie i zrozumienie rzeczywistości oraz na przekształcanie jej zgodnie z potrzebami człowieka. Metoda ma więc zapewnić obiektywne, zasadne i uporządkowane poznanie danej dziedziny rzeczywistości;
- 2) kryterium własnej aparatury pojęciowej pozwalającej na budowanie uzasadnionych twierdzeń i logicznego rozwiązywania coraz bardziej skomplikowanych problemów. Aparatura pojęciowa musi być jasno i przejrzysto sformułowana, aby można było doradztwo rolnicze za pośrednictwem tych pojęć jednoznacznie wyróżnić wśród innych dyscyplin naukowych. Pojęcia te ulegają ciągłym przemianom jako rezultat wewnętrznego bogactwa procesów poznawczych. Poznanie doradztwa rolniczego rozwija się poprzez stałe ścieranie się rezultatów nowych obserwacji i doświadczeń z istniejącymi pojęciami i teoriami doradczymi;

- 3) Kadra naukowa i związany z nią warsztat naukowy, która byłaby zdolna samodzielnie podjąć wyzwanie związane z prawidłową interpretacją bardzo skomplikowanych zjawisk jakie powstają na linii swoistego continuum od nauki do praktyki rolniczej. Warsztat naukowy z kolei to nie tylko teoria obudowana pojęciami i definicjami, ale także narzędzia i instrumenty badawcze wspomagane techniką komputerową. Kadra naukowa skupiona jest w określonych placówkach naukowo-badawczych i dydaktycznych, przy czym - jak się wydaje, nie decyduje ilość tej kadry, lecz jej jakość wyrażona także stopniami i tytułami naukowymi.

Stopień „naukowości” danej dyscypliny jest trudny do jednoznacznego zdefiniowania. W zależności od poglądów danego naukowca, forsuje się podejście przedmiotowe do doradztwa rolniczego, bądź podejście czynnościowe (funkcjonalne) obrazujące jego dynamiczną stronę. W gruncie rzeczy chodzi przede wszystkim o procesy i rezultaty poznania naukowego, mające na uwadze złożoność zjawisk jak i ciągłe przekształcanie się doradztwa rolniczego, a więc zmienność w czasie i przestrzeni.

Rozwój doradztwa rolniczego był procesem przemian wielodyscyplinowych, ponieważ korzystano z takich dyscyplin jak socjologia, psychologia, andragogika, ekonomika itp. Ten rozwój był charakterystyczny dla wcześniejszych okresów doradztwa rolniczego, kiedy nie wykształciły się jeszcze wyraźne granice między tymi dyscyplinami.

3. W poszukiwaniu naukowej definicji doradztwa rolniczego

Doradztwo rolnicze stawia sobie za cel obiektywne poznanie zjawisk i procesów rolniczych oraz wyjaśnienie i przewidywanie zachodzących w nich przemian strukturalnych. Z drugiej strony dąży do wykrywania sposobów praktycznego zastosowania poznanych zasad doradztwa rolniczego i na podstawie tej wiedzy do przedstawienia projektów racjonalnego działania zmierzającego do przekształcenia środowiska wiejskiego i całego rolnictwa. Z tego punktu widzenia definicja doradztwa rolniczego nie budzi żadnych zastrzeżeń. Ale bliższe studiowanie literatury krajowej z tego obszaru - a jest ona obszerna (podręczniki, skrypty) - wskazuje, że tylko nieliczni pokusili się o próbę definicji doradztwa jako samodzielnej dyscypliny naukowej.

Cz. Maziarz w książce „Podstawy ogólne metodyki doradztwa rolniczego”⁽¹⁾ podejmuje próbę definicji teoretycznych podstaw doradztwa rolniczego i mówi, że „zadaniem teorii (...) jest wykrywanie związków i zależności między celami, środkami i w ogóle warunkami pracy a efektami tej pracy i następnie - na

(1) Cz. Maziarz: Podstawy ogólne metodyki doradztwa rolniczego. RZD Karniowice, Kraków 1975.

podstawie wykrytych prawidłowości - ustalanie zasad i metod skutecznego działania w tej dziedzinie". I dalej mówi: „Aczkolwiek i doradztwo rolnicze stanowi część składową systemu upowszechniania wiedzy i postępu w rolnictwie, to jednak jest ono wyraźnie wyodrębnioną dziedziną działalności, która posiada własne cele, swoiste metody i środki osiągania tych celów”. Tak więc Cz. Mażarz w 1975 r. jeszcze nie widział doradztwa rolniczego w roli samodzielnej dyscypliny naukowej, ale słusznie przewidywał, że taki moment wkrótce nadejdzie.

Od tego czasu doradztwo rolnicze zrobiło istotny krok do przodu, poszerzając i pogłębiając podstawy teoretyczne oraz wyposażając aparaturę pojęciową w nowe terminologie i definicje.

Pewną próbą rekapitalacji dotychczasowych osiągnięć w zakresie kreowania doradztwa rolniczego jako samodzielnej dyscypliny naukowej była ogólnopolska konferencja naukowa pn.: „Metodyczne i dydaktyczne problemy doradztwa rolniczego w akademiach rolniczych” (Bydgoszcz 1986), na której omawiano kryteria stawiane doradztwu rolniczemu, aby mogło wybić się jako samodzielna dyscyplina nauki. Wśród tych kryteriów postawiono - poza wcześniej omówionymi - określenie przedmiotu badań, zdefiniowanie praw rządzących daną dyscypliną wiedzy oraz wypracowanie własnych metod badawczych. We wnioskach uczestnicy konferencji doszli do konkluzji, że doradztwo rolnicze spełnia całkowicie te wymogi i jest przygotowane intelektualnie i organizacyjnie do wypełnienia tej roli.

Do tezy, że doradztwo rolnicze to jedna z dyscyplin wiedzy skłania się W. Kujawiński, który stwierdza, iż „doradztwo rolnicze to nauka, która posiada interdyscyplinarny charakter. Przedmiotem jej badań są: funkcje zawodowe doradców rolniczych, typologia rolników i członków ich rodzin jako partnerów doradcy w procesie rozwiązywania problemów oraz takie podstawowe składniki tego procesu jak: cele, zadania, zasady, metody i środki”⁽²⁾.

Prezentacja definicji doradztwa rolniczego jako samodzielnej dyscypliny naukowej jest skromna i skłania do hipotezy, że wielu naukowców nie przywiązuje do tego należytej uwagi. Można to zinterpretować w dwojaki sposób. Dla jednych jest to tak oczywista sprawa, że nie wymaga dalszego nagłaśniania. Inni ogłoszenie faktu, że doradztwo rolnicze pretenduje do roli samodzielnej dyscypliny naukowej traktują jako przedwczesne. Wydaje się jednak, że brak wyraźnej opcji na rzecz samodzielności naukowej doradztwa rolniczego jest dużą wadą, która powoduje, że hamuje się nie tylko rozwój samego doradztwa rolniczego, ale także przedmiotu nauczania akademickiego.

(2) W. Kujawiński: Wprowadzenie do doradztwa rolniczego. CDiEwR, Poznań 1994, s. 13.

4. Kierunki rozwoju teorii i badań nad doradztwem rolniczym

Nauki rolnicze - tradycyjnie podzielone na wyraźnie wyodrębnione dyscypliny - ujęte są w pionory nauk związanych z produkcją roślinną, zwierzęcą, mechanizacją rolnictwa, ekonomiką itp. Doradztwo rolnicze w sensie przynależności pionowej nie pasuje do tak tradycyjnie pojmowanych podziałów, lecz ma raczej charakter międzydyscyplinarny. Stawia sobie za cel wyjaśnienie związków przyczynowo-skutkowych zachodzących w działalności człowieka, zajmuje się sprawnością każdego działania ludzkiego, skutecznością wprowadzania innowacji rolniczych i procesami informacyjnymi określającymi zachowanie systemu w celu wypracowania najbardziej efektywnych zasad, metod i środków działalności doradczej.

Naukę o doradztwie rolniczym cechuje niższy poziom uogólnienia, stąd nie prowadzi się na ogół rozważań na wysokim poziomie abstrakcji. Koncentruje swoją uwagę na problemach leżących na styku między nauką a praktyką, a więc ma charakter zarówno użyteczny, jak i pragmatyczny. W tym sensie korzysta z dorobku innych nauk rolniczych, nadaje im nowy kształt i charakter i przygotowuje pod względem metodycznym do przekazania producentom rolnym.

Doradztwo rolnicze zajmuje się sprawami o charakterze makro- i mikroorganizacyjnym, schodząc do poziomu pojedynczego gospodarstwa rolnego. Rozpatruje sytuację warsztatu rolnego w kontekście oddziaływania otoczenia zewnętrznego i jego miejsca w społeczności lokalnej. Należy sądzić, że nie wszystkie prawidłowości w skali mikro są w pełni sprawdzalne w skali makro, w grę bowiem wchodzi sprawy związane z osobowością rolnika, a szerzej biorąc z tak zwanym czynnikiem ludzkim w rolnictwie.

Zarówno jednak empiryczne metody badań jak i większość twierdzeń teoretycznych i dyrektyw praktycznych ma - jak się wydaje - charakter uniwersalny, działają bowiem niezależnie od systemu doradztwa rolniczego i ilości podmiotów uczestniczących w tym procesie.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, doradztwo rolnicze jest syntezą wyników badań wielu dyscyplin naukowych i jako takie nie da się umieścić wyraźnie w żadnym z tradycyjnie wyodrębnionych pionów naukowych. Uwzględnienie tej wyjątkowej sytuacji wydaje się ważne, ułatwia bowiem krytyczne ustosunkowanie się do tendencji jednostronnego podejścia do problemów doradztwa rolniczego.

Doradztwo rolnicze jako teoria jest systemem stwierdzeń składających się ze zbioru aksjomatów oraz wszystkich ich konsekwencji logicznych wyrażonych w oryginalnym języku. Zespół tych twierdzeń jest jednak dotąd nie w pełni usystematyzowany, stąd też jako młoda dyscyplina, znajduje się in statu nascendi i szuka swego ostatecznego wyrazu. Punktem wyjścia zabiegów metodologicznych jest obserwacja rzeczywistych instytucji i organizacji rolniczych, które

odgrywają niepoślednią rolę w systemie przekazu innowacji rolniczych. Empiryczna naukowa analiza rzeczywistości, jej opis, uogólnienia w formie hipotez prowadzą nas do wyprowadzenia określonych teorii. Powodzenie takiego postępowania zależy przede wszystkim od precyzji formułowania pojęć podstawowych i stworzenia adekwatnego systemu mierzenia parametrów organizacyjnych.

Doradztwo rolnicze nie stroni także od poczynañ aplikacyjnych czy utylitarnych. Co więcej niektórzy badacze tę stronę procesu badawczego stawiają ponad wszystko, wynosząc empirię ponad teorię. Tak jednostronne stawianie roli doradztwa rolniczego jest wadliwe, przynosi określone straty, które trudno będzie później odrobić.

Odpowiadając zatem na pytanie zawarte w tytule artykułu trzeba stwierdzić, że doradztwo rolnicze spełnia wszystkie kryteria stawiane samodzielnym dyscyplinom naukowym.

MARIA STRYKOWSKA
Instytut Psychologii UAM
w Poznaniu

PROCES KOMUNIKOWANIA SIĘ W DORADZTWIE

1. Uwagi wstępne

Zdolność do komunikacji uczyniła z człowieka istotę społeczną, gdyż bez komunikowania się ludzkie istnienie mogłoby być wyłącznie istnieniem jednostkowym na poziomie biologicznym. Jak obliczono, istnieje ponad 90 definicji komunikowania się. W niniejszym opracowaniu pod pojęciem komunikowania się będziemy rozumieli „*proces, w czasie którego ludzie dążą do dzielenia się znaczeniami za pośrednictwem przekazywania symbolicznych komunikatów*”.⁽¹⁾ Inaczej mówiąc, *komunikowanie się jest to wzajemne wpływanie ludzi na siebie w procesie wzajemnych interakcji, za pomocą nadawania odpowiednich znaków*. Komunikowanie przybiera różne formy, stosownie do treści komunikatów oraz do relacji między uczestnikami tego procesu.

Możemy mówić o następujących formach komunikacji:

- *interpersonalna* tzw. *mowa wewnętrzna*,
- *interpersonalna* (wymiana komunikatów z innymi osobami),
- *grupowa*, gdy w interakcji biorą udział więcej niż 2 osoby,
- *publiczna*, kiedy jest brak powiązań między nadawcą i odbiorcą informacji,
- *instytucjonalna*, gdy przekaz informacji odbywa się za pośrednictwem instytucji państwowych, partii, ugrupowań politycznych, stowarzyszeń społecznych czy kulturalnych,
- *masowa*, skierowana do grup i większych społeczności lokalnych.

Przedmiotem naszego zainteresowania będzie głównie komunikacja interpersonalna stanowiąca podstawową formę komunikacji w pracy doradcy.

(1) A.F. Stoner, B. Wankel: Kierowanie. PWE, Warszawa 1992

2. Model procesu komunikacji

W procesie komunikowania się występują następujące elementy:

- **NADAWCA (źródło).** Nadawca zapoczątkowuje proces komunikacji. Jest nim osoba, która posiada określoną informację i ma potrzebę i cel w jej przekazaniu innej osobie.
- **KODOWANIE.** Jest ono konieczne, gdyż informację można przekazać drugiej osobie jedynie w postaci obrazów lub symboli. Celem kodowania jest porozumienie się i dlatego nadawca stara się stosować takie symbole, które według niego mają to samo znaczenie dla odbiorcy. Brak tej wspólnoty jest najczęstszą przyczyną nieporozumień lub braku komunikacji.
- **KOMUNIKAT.** Komunikat jest fizyczną formą zakodowania informacji. Przyjmuje on każdą postać, którą może odczuć i zrozumieć jeden lub więcej ze zmysłów odbiorcy; może to być słowo mówione czy pisane, gesty, mimika.
- **KANAŁ.** Kanał jest środkiem przekazywania informacji przez jedną osobę drugiej (jak powietrze podczas wypowiadania słów czy papier w przypadku listów), często jest nieodłączny od komunikatu. Aby komunikacja była skuteczna i sprawna, kanał musi być odpowiedni do komunikatu, na przykład rozmowa telefoniczna nie jest dobrym kanałem do przekazywania złożonego rysunku technicznego. Przy wyborze kanału należy uwzględnić również potrzeby i wymagania odbiorcy.
- **ODBIORCA.** Odbiorcą jest osoba, której zmysły postrzegają komunikat nadawcy. Komunikat należy opracować z myślą o doświadczeniach odbiorcy. Jeśli komunikat nie dociera do odbiorcy lub gdy komunikat dotrze do odbiorcy, lecz ten go nie zrozumie, to proces komunikacji zostaje zerwany.
- **DEKODOWANIE.** Dekodowanie polega na interpretowaniu przez odbiorcę komunikatu i przetwarzaniu go w zrozumiałą informację. Odbywa się to w dwu etapach: odbiorca musi najpierw otrzymać komunikat, a następnie go przetworzyć. Na dekodowanie wpływ wywiera jego doświadczenie, własna ocena użytych symboli i gestów, oczekiwania (ludzie słyszą, co chcą usłyszeć) i wzajemność znaczeń z nadawcą. Ogólnie biorąc, im bardziej dekodowanie przez odbiorcę odpowiada zamierzonemu komunikatowi nadawcy, tym skuteczniejsza komunikacja.
- **SZUM.** Szumem jest każdy czynnik, który zakłóca, powoduje zamieszanie lub w inny sposób przeszkadza w komunikacji. Mogą występować szumy wewnętrzne (gdy np. odbiorca nie zwraca uwagi) lub zewnętrzne (gdy np. komunikat jest zniekształcony przez inne dźwięki w otoczeniu). Szum może się pojawić w każdym etapie procesu komunikowania się.

- SPRZĘŻENIE ZWROTNE. Jest ono odwróceniem procesu komunikowania się, w którym wyraża się reakcja na komunikat nadawcy. Ponieważ odbiorca staje się nadawcą, sprzężenie zwrotne obejmuje te same etapy, co pierwotne komunikowanie się.

3. Społeczna rola doradcy

Okres przemian gospodarczych, w którym żyjemy stworzył zapotrzebowanie na nowe stanowisko pracy - doradcy, którego praca polega, jak sama nazwa mówi, na dawaniu porad w celu przyczynienia się do zwiększenia efektywności działania organizacji lub indywidualnego człowieka. Warunkiem niezbędnym właściwego funkcjonowania na stanowisku doradcy są wysokie kompetencje i bogate doświadczenie. Obok wiedzy skuteczność udzielonej porady jest uzależniona od prestiżu osoby udzielającej jej oraz jej zdolności komunikacyjnych. Niebagatelne znaczenie posiada również wygląd zewnętrzny doradcy i jego zachowanie się, gdyż determinują one wrażenie, jakie doradca wywiera na swoim rozmówcy. Wrażenie pozytywne wpływa na aprobatę doradcy i udzielanych przez niego porad, wrażenie negatywne powoduje odrzucenie osoby doradcy i zmniejsza lub całkowicie hamuje gotowość do skorzystania z porady. Można wyróżnić dwa aspekty pracy doradcy: *aspekt informacyjny* i *aspekt interpersonalny*. Pierwszy traktuje o przekazaniu rozmówcy jak największej ilości rzetelnej informacji, drugi natomiast obejmuje umiejętność nawiązania kontaktu z rozmówcą i poprawnego komunikowania się z nim. Dla realizacji obydwu wymienionych aspektów niezbędne jest przeświadczenie i wiara doradcy w słuszność sprawy, do której chce przekonać swego rozmówcę.

4. Nadawanie i odbieranie komunikatów

Liczni badacze zajmujący się problematyką komunikacji podkreślają znaczenie wiedzy posiadanej przez człowieka dla porozumiewania się ludzi, opierając się na założeniu, że system wiedzy człowieka należy do zasadniczych czynników wyznaczających jego zachowanie. Na system wiedzy jednostki składa się ogromna liczba informacji nagromadzonych przez nią w ciągu całego życia, dotyczących wszelkich obiektów z jakimi się ona zetknęła.

Sposób nadawania i odbierania wiadomości przez człowieka zależy od tego, jakie informacje wchodzi w skład jego systemu wiedzy oraz od tego, jak ten system działa. Człowiek „poszukuje” we własnym otoczeniu pewnych wiadomości, a innych, także mu przesłanych jakby nie dostrzega - odrzuca je lub przekształca. Jest to powodowane treścią informacji utrwalonych w systemie wiedzy, a dokładniej rzecz biorąc, znaczenie ma tu zgodność pomiędzy napływającymi wiadomościami, a utrwalonymi w systemie wiedzy informacjami. Treść posiada-

nej przez człowieka wiedzy o świecie stanowi podstawę powstawania oczekiwań o zdarzeniach, które mają nastąpić w przyszłości.

Możliwość trafnego planowania własnych działań oraz przewidywania i rozumienia toku zdarzeń są podstawą poczucia bezpieczeństwa. Dla jego ochrony człowiek dąży do zachowania stabilnego i niezmiennego obrazu świata, czyli inaczej mówiąc człowiek szuka i przyjmuje takie wiadomości, które ułatwiają zachowanie stabilnej wiedzy. Powyższa prawidłowość ma charakter generalny, gdyż w rzeczywistości niewielki stopień rozbieżności między napływającymi wiadomościami a posiadanym systemem wiedzy jest zęsto odczuwany jako przyjemny, przejawiając się w postaci zaciekawienia, zaintrygowania. Należy też zaznaczyć, że istnieją znaczne różnice indywidualne w tolerancji na omawianą rozbieżność. Ludzie różnią się również zakresem swych systemów wiedzy, gdyż mają za sobą różne doświadczenia, a także wewnętrzną spójność wiedzy. Są tacy, którzy nie tolerują żadnej niezgodności własnych przekonań. Inni natomiast dopuszczają, aby w ich systemie wiedzy istniały sprzeczne przeświadczenia. Ma to rozległe konsekwencje zarówno dla nadawania, jak i odbierania wiadomości.

Obok wyżej wymienionych cech systemu wiedzy należy uwzględnić fakt, jak ten system działa. Niektórzy ludzie napływające do nich informacje oceniają w kategoriach ekstremalnych, np. dobry - zły, czarny - biały. Inni wykorzystują także kategorie pośrednie, co powoduje, że są bardziej otwarci na nowe informacje i bardziej plastyczni w działaniu.

Inną ważną właściwością człowieka jest przypisywanie różnej wartości obiektom wchodzącym w skład jego systemu wiedzy. To, jakie obiekty posiadają dla człowieka największą wartość, ma znaczenie dla jego sposobu odbierania wiadomości. Człowiek broni się przed wiadomościami sprzecznymi z informacją o obiektach, którym przypisuje dużą wartość, a także przed wiadomościami podważającymi przypisywanie im takiej wartości. Będzie natomiast bardziej otwarty na takie wiadomości, lecz dotyczące obiektów nisko przez niego cenionych. Ponadto człowiek aktywnie poszukuje wiadomości o tych obiektach, które stanowią dla niego znaczną wartość. Nastawiony jest jednakże głównie na zdobycie wiadomości zgodnych z utrwalonymi informacjami.

Ogólna dyrektywa, jaka wynika z zawartych w tym paragrafie rozważań dla doradcy wymaga od niego znajomości osoby, której udziela porady, a szczególnie znajomości jej wiedzy z dziedziny objętej poradą. Wówczas w sytuacji powstałej rozbieżności będzie mógł starać się je usunąć przez podanie dodatkowych informacji wykorzystując przy tym właściwości oceny i wartościowania informacji stosowane przez jego rozmówcę.

5. Komunikowanie się jedno- i dwukierunkowe

Komunikowanie się może być jednokierunkowe lub dwukierunkowe. W jednokierunkowym nadawca przekazuje komunikat bez oczekiwania lub

utrzymywania sprzężenia zwrotnego z odbiorcą. Dwukierunkowe komunikowanie się występuje wtedy, gdy istnieje sprzężenie zwrotne z odbiorcą. Wyniki badań przeprowadzonych nad formami wykazały, iż:⁽²⁾

1. Jednokierunkowe komunikowanie się zabiera znacznie mniej czasu niż dwukierunkowe.
2. Dwukierunkowe komunikowanie się jest dokładniejsze dzięki sprzężeniu zwrotnemu i bardziej precyzyjne.
3. Odbiorcy są pewniejsi siebie i swoich sądów przy komunikowaniu się dwukierunkowym. Mogą też pytać i wyjaśniać swoje wątpliwości.
4. Nadawcy mogą łatwo uznać, że są atakowani przy stosowaniu komunikowania się dwukierunkowego.
5. Jednokierunkowe komunikowanie się, chociaż mniej dokładne, wydaje się bardziej uporządkowane niż dwukierunkowe, które często sprawia wrażenie hałaśliwego i chaotycznego.

Wyniki te dają wskazówki dotyczące komunikowania się. Jeśli komunikowanie się musi być szybkie, a jego dokładność jest łatwa do osiągnięcia, to jednokierunkowe komunikowanie się jest zarazem oszczędniejsze i sprawniejsze.

Jednakże tam, gdzie ważna jest dokładność (jak przy wszelkiego rodzaju instrukcjach), dwukierunkowe komunikowanie jest niemal niezbędne. W pracy doradcy konieczne jest komunikowanie się dwukierunkowe. Osoba, której udziela się porady musi uzyskać informację jak najbardziej dokładną i wyczerpującą, co jest możliwe dzięki stawianym przez nią pytaniom. Pytania te wskazują doradcy, co musi być wyjaśnione dodatkowo, powtórzone, rozszerzone. Osoba korzystająca z porady powinna uzyskać maksymalną ilość optymalnych informacji, gdyż to ona podejmuje decyzje dotyczące jej losów lub jej firmy i ona ponosi skutki tej decyzji.

6. Informacja zwrotna

Informacja zwrotna mówi o tym, czy odbiorca trafnie rozumie przekazane przez nadawcę wiadomości oraz czy uwzględnia te wiadomości we własnym postępowaniu. Informacje zwrotne mają znaczenie zarówno dla nadawcy, jak i dla odbiorcy. Dla nadawcy są podstawowym źródłem wiedzy o wynikach jego działań, o wpływie, jaki wywiera on na innych ludzi. Pozwalają na konfrontację dążeń z uzyskiwanymi efektami. Pełnią one rolę ekspresyjną (dla ich odbiorcy), a także informacyjną i korekcyjną (dla ich nadawcy). Umożliwiają dokonywanie korekty we własnym postępowaniu, jeśli okaże się, że skutki działań nie są

(2) A.F. Stoner, B. Wankel: Kierowanie. PWE, Warszawa 1992

zgodne z celem, jaki pobudzał człowieka do podjęcia działań. Zachowania mogą być wtedy bardziej plastyczne i dostosowane do warunków.

Informacje zwrotne mogą dotyczyć konkretnych zachowań, np. „zbyt szybko Pan mówi, nie mogę nadążyć za Pana tokiem myślenia”, oraz ogólnych właściwości człowieka: „Pan jest arogancki”. Informacja zwrotna sformułowana ogólnie może wywołać niepokój u odbiorcy, obrazić go utrudniając porozumienie, natomiast informacja konkretna może doprowadzić do skorygowania jego zachowania w pożądanym kierunku.

Dla uzyskania lepszego porozumienia, większej wzajemnej satysfakcji z kontaktu, większej otwartości odbiorcy na komunikowane mu treści informacja zwrotna powinna posiadać następujące cechy:⁽³⁾

- wskazywanie konkretnych zachowań odbiorcy,
- określanie uczuć wywołanych przez te zachowania,
- uwzględnianie zarówno negatywnych, jak i pozytywnych konsekwencji zachowania odbiorcy,
- adresowanie informacji zwrotnych bezpośrednio po wystąpieniu zachowania, jakie je wywołało,
- ustosunkowanie się do tych właściwości odbiorcy, które podlegają jego kontroli.

Informacje zwrotne spełniające powyższe warunki stwarzają możliwości konfrontacji tego, co przez własne zachowanie nadawca osiągnął, z tym, co zamierzał uzyskać. Nie są zaś formą wywierania nacisku wobec odbiorcy.

Utrudniają porozumienie między partnerami (rozmówcami), zmniejszają szanse wzajemnej satysfakcji z kontaktu oraz przyczyniają się do „zamkniętości” systemu wiedzy odbiorcy następujące cechy informacji zwrotnych:

- wskazywanie na ogólne właściwości nadawcy, a przede wszystkim formułowanie opinii w sposób kategoryczny,
- wyrażanie ocen, nakazów, zakazów i rad,
- jednostronne koncentrowanie się wyłącznie na pozytywnych lub negatywnych konsekwencjach zachowania odbiorcy,
- przekazywanie opinii pośrednio przez osoby trzecie oraz powoływanie się na reakcje innych osób,
- odroczone wyrażanie własnych odczuć,
- ustosunkowanie się do tych właściwości odbiorcy, które nie podlegają kontroli.

Sposób konstruowania informacji zwrotnych decyduje o tym, jaka jest wiedza ludzi na temat ich własnego postępowania, na ile trafnie przewidują wyniki

(3) I. Grzesiuk, E. Trzebińska: Jak ludzie porozumiewają się. Nasza Księgarnia, Warszawa 1983, s. 113

własnych działań. Jednakże, na zakończenie omawianego zagadnienia, należy dodać, że nie tylko treść informacji zwrotnych, ale i sam sposób ich udzielania może być traktowany jako wyraz ustosunkowań nadawcy do odbiorcy.

7. Kontrolowanie przebiegu rozmowy

Podczas procesu komunikacji między dwiema osobami musi zajść wiele złożonych procesów. Część tych procesów jest dostępna obserwacji nadawcy, jak np. kodowanie, część zaś, jak odkodowanie, interpretacja jest dostępna obserwacji odbiorcy. Każdy z tych procesów może ulec zakłóceniu i dlatego dla zapewnienia prawidłowej komunikacji, poza wymianą określonych wiadomości, ludzie przekazują sobie wzajemne uwagi o samym przebiegu rozmowy, które stanowią formę kontrolowania przebiegu rozmowy.

Istnieje wiele czynności, jakie może wykonać rozmówca dla śledzenia wzajemnej wymiany wiadomości pomiędzy nim i partnerem. Jedną z nich stanowią wypowiedzi nadające porządek wymianie wiadomości, np: „Najpierw omówimy problem ochrony środowiska na naszym terenie, a później skoncentrujemy się na kwestii mleczarni”. Wypowiedzi te mogą zapobiegać powstawaniu w rozmowie zakłóceń i ich skutków.

Inną formę kontrolowania przebiegu rozmowy jest potwierdzanie odbioru sygnałów. To potwierdzanie odbioru sygnałów może przyjąć następujące postaci:⁽⁴⁾

- zachowanie niewerbalne wskazujące na uważne słuchanie nadawcy, takie jak np: patrzeć mu w oczy, potakujące kiwanie lub przeczące kręcenie głową, mimiczne odpowiadanie na przekazywaną wiadomość,
- uśmiech czy pytający wyraz twarzy itp.,
- stosowanie zwrotów świadczących o uważnym słuchaniu, np: „mhm”, „tak”, „ależ skąd”, „rozumiem”, „nie rozumiem”, „to prawda” itp.,
- wypowiedzi nawiązujące do tematu podjętego przez rozmówcę, a więc zawierające ocenę czy opinię związaną z tym, co przekazał nadawcy,
- stwierdzenia uzupełniające lub korygujące treść otrzymanych wiadomości, a także wypowiedzi stanowiące rozwinięcie wątku rozmowy itp.,
- pytania odbiorcy nawiązujące do treści stwierdzenia nadawcy.

Należy tu wspomnieć, że potwierdzenie przez odbiorcę sygnałów, jakie przesyła mu nadawca sugerują wyłącznie nadawcy, że przekazana przez niego wiadomość dotarła do adresata, nie oznaczają one jednak wyrażenia aprobaty dla cudzych poglądów. Zachowania potwierdzające odbiór sygnałów są powszechnie traktowane jako przejawy uważnego, aktywnego słuchania nadawcy. Uważny słuchacz okazuje zainteresowanie i zrozumienie. Posiada umiejętność skupia-

(4) I. Grzesiuk, E. Trzebińska: Jak ludzie porozumiewają się. Nasza Księgarnia, Warszawa 1983, s. 113

nia się demonstrującą się poprzez zwrócenie się w stronę mówiącego, utrzymywanie kontaktu wzrokowego, zmianę wyrazu twarzy i inne sygnały świadczące o kontakcie i fizycznej obecności. Uważny słuchacz nie przeszkadza również i nie rozprasza mówcy. Zachęca mówiącego poprzez wyrażanie na bieżąco swoich odczuć. Zadaje rzeczowe pytania wymagające dłuższych odpowiedzi niż „tak” i „nie”. Stosuje także techniki służące podtrzymywaniu kontaktu w rozmowie, do których należy:

odzwierciedlenie - mówimy komuś, jakie naszym zdaniem są jego odczucia, np: „Oczywiście jesteś z tych planów zadowolony”, „Widzę, że Cię to rozczarowało”,

parafrazowanie - ujmujemy w inne słowa to, co ktoś powiedział sprawdzając, czy dobrze usłyszeliśmy, np: „A więc twierdzisz, że ...”, „O ile Cię dobrze zrozumiałem, to ...”, „Chyba nie chcesz powiedzieć, iż ...”, oraz skupianie się na sprawie najważniejszej, np. „Która z tych spraw jest dla Ciebie najważniejsza”.

Brak powyższych zachowań przy przejawianiu innych, np. odbiorca zwraca uwagę na inny element zachowania nadawcy niż treść jego wypowiedzi bądź odbiorca nie przekazuje żadnego sygnału wskazującego na to, że dostrzegł wypowiedź nadawcy jest źródłem nieprzyjemnych doświadczeń dla rozmówców.

Kontrolowanie przebiegu wymiany wiadomości może się odbyć za pomocą ustaleń, jak rozumie się stosowane w rozmowie terminy czy zwroty. Uzgadnianie znaczeń to porozumiewanie się na temat stosowanego kodu. Likwiduje ono zakłócenia wynikające z posługiwania się przez nadawcę i odbiorcę odrębnego kodu lub zapobiega ich wystąpieniu. Niepodejmowanie takich działań, zwłaszcza gdy w toku rozmowy wystąpią zakłócenia, uniemożliwia wzajemne zrozumienie.

Pewną odmianą ustalania znaczeń jest klaryfikacja, która polega na tym, że odbiorca relacjonuje nadawcy, jak zrozumiał treść przekazanych mu wiadomości. Klaryfikowanie cudzej wypowiedzi to wyrażanie własnymi słowami, jak się ją rozumie. Dzięki klaryfikacji nadawca może dokonać konfrontacji tego, co zostało przez rozmówcę odebrane, z tym, co stanowiło jego pierwotną intencję. Powstają wtedy warunki zapewniające wykrycie zaistniałych zniekształceń w odbiorze wiadomości i określania obszaru, jakiego one dotyczą. Stanowi to podstawę do skorygowania błędów i ułatwia nadawcy podjęcie bardziej trafnej decyzji, czy może kontynuować przekazywanie wiadomości.

Przedstawione powyżej formy kontroli przebiegu rozmowy mogą być użyte dla zapobiegania wystąpienia zakłóceń lub likwidacji zaistniałych nieporozumień. Brak tych form kontroli w toku rozmowy może prowadzić do odmiennych wyników - zmniejsza szanse uzyskania porozumienia oraz doświadczenia satysfakcji z uczestnictwa w rozmowie. Mimo wskazanych pozytywów ludzie nie zawsze korzystają z form kontroli przebiegu rozmowy. Najczęściej jest to spo-

wodowane nieznajomością wiedzy o komunikowaniu się z innymi, nadmiernymi emocjami lub silną koncentracją na własnym świecie.

8. Partnerski i niepartnerski styl prowadzenia rozmowy

W zależności od tego, w jakim stopniu człowiek podczas rozmowy koncentruje uwagę na własnej osobie oraz na osobie partnera wyróżnia się dwa style prowadzenia rozmowy: tzw. *styl partnerski* i *styl niepartnerski*. Człowiek komunikujący się z innymi w sposób partnerski uznaje własne pragnienia, oczekiwania oraz zamierzenia i potrzeby swego rozmówcy za ważne. Prowadząc rozmowę stara się, aby jedne i drugie mogły być zrealizowane. W rozmowie przejawia się to między innymi w ten sposób, iż nie narzuca on własnego punktu widzenia, ani nie nakłania rozmówcy do zmiany własnego postępowania czy poglądów. Dla tego typu rozmowy charakterystyczne jest stosowanie opisanych poprzednio sposobów kontrolowania rozmowy.

Niepartnerski styl komunikowania się przejawia się natomiast w tym, że człowiek inaczej traktuje własne potrzeby, preferencje i zamierzenia niż oczekiwania i dążenia swego rozmówcy. W rozmowie z drugim człowiekiem koncentruje się albo wyłącznie na tym, co chce osiągnąć, albo też rezygnuje z własnych celów i dąży do tego, aby rozmówca mógł osiągnąć własne zamierzenia. Przy koncentrowaniu się na własnych potrzebach człowiek rozpoczyna i kończy rozmowę, gdy sam tego chce, bez względu na preferencje rozmówcy. Przerywa wypowiedzi osoby, z którą rozmawia, narzuca temat rozmowy, nie słucha tego, co mówi jego rozmówca, wydaje nakazy i zakazy. Stara się też nim manipulować. Przy nieliczeniu się z własnymi potrzebami człowiek godzi się, aby inni kierowali przebiegiem rozmowy i narzucali jej temat. Ulega żądaniom i naciskom, rezygnuje z własnych przekonań czy decyzji. Niepartnerski styl komunikowania się, w obydwu przedstawionych postaciach, nie daje możliwości na stosowanie sposobów kontrolowania rozmowy. Obserwuje się brak troski o jasność wypowiedzi i wywieranie nacisku na postępowanie człowieka. Stosowanie niepartnerskiego stylu stwarza niebezpieczeństwo, iż rozmowa nie doprowadzi do uzyskania porozumienia i będzie niesatysfakcjonująca co najmniej dla jednego z rozmówców. Należy jednak pokazać, że osoby stosujące niepartnerski styl komunikowania się mogą odnosić korzyści wynikające z możliwości podporządkowania sobie innej osoby. Do korzyści tych należą: zachowanie bezpiecznego dystansu wobec ludzi, satysfakcja wynikająca z posiadanej władzy, a także możliwość wykorzystania innych osób dla realizacji własnych zamierzeń. W przypadku nierespektowania własnych korzyści są one trudniejsze do uchwycenia, ale również czasami mają miejsce. Zaobserwowano, że szczególne inklinacje do stosowania niepartnerskiego stylu komunikowania mają ludzie z silnie zagrożonym poczuciem własnej wartości.

9. Przeszkody w komunikacji

Każdy czynnik, który utrudnia wymianę informacji między nadawcą i odbiorcą, jest przeszkodą w komunikowaniu się. Do najpowszechniejszych przeszkód w skutecznym komunikowaniu się należą:

- **Różnice w spostrzeganiu:** ludzie o odmiennej wiedzy i doświadczeniu często patrzą na to samo zjawisko z różnych punktów widzenia.
- **Różnice językowe.** Są one ściśle związane z różnicami w indywidualnym postrzeganiu. Aby komunikat został właściwie przekazany, słowa muszą znaczyć to samo dla nadawcy i dla odbiorcy. Np. „krótki czas” może oznaczać zarówno 3 lata, jak i 3 dni i dlatego takie rzeczy należy uściślić zaraz na początku rozmowy. Przeszkodą w komunikowaniu się może być również żargon, np. ludzie o specjalistycznych zainteresowaniach lub wiedzy, jak programiści czy psychologowie, często nie zdają sobie sprawy z tego, że nie wszyscy znają ich zawodowe terminy.
- **Szum.** Szumem może być każdy czynnik, który zakłóca, powoduje zamieszanie lub w inny sposób przeszkadza w komunikowaniu się. Bardzo rzadko komunikowanie odbywa się w warunkach całkowicie wolnych od szumu. Ludzie uczą się odrzucać wiele nieistotnych komunikatów, ale niekiedy odrzuca się także ważne.
- **Emocje.** Reakcje emocjonalne - gniew, miłość, nienawiść, zazdrość, lęk, zakłopotanie - wpływają na zrozumienie przez nas cudzych komunikatów i na to, jak nasze komunikaty oddziałują na innych. Najlepiej jest nauczyć się przyjmować emocje jako część procesu komunikowania się i starać się je zrozumieć, gdy wywołują problemy.
- **Nie zgodność komunikatów werbalnych i niewerbalnych.** Język uważany jest za podstawowy środek komunikowania się. Jednakże komunikaty, które wysyłamy i otrzymujemy są silnie uwarunkowane przez takie czynniki pozawerbalne, jak ruch ciała, ubiór, odległość od osoby, z którą rozmawiamy, nasza postawa, gesty, wyraz twarzy, ruch oczu i kontakt cielesny. Nie zgodność między tymi dwoma rodzajami komunikatów może być interpretowana przez odbiorcę jako nieszczerłość lub kłamstwo, albo wrzucić co najmniej w zakłopotanie.
- **Nieufność.** Wiarygodność komunikatu jest uzależniona w znacznym stopniu od wiarygodności nadawcy w pojęciu odbiorcy. Wiarygodność nadawcy z kolei zależy od wielu czynników, między innymi od jego wiedzy i doświadczenia, od wzajemnych stosunków między odbiorcą i nadawcą.

Oprócz wymienionych przeszkód wyróżnia się jeszcze bariery komunikacyjne, które również utrudniają skuteczną komunikację. Należą do nich: osądzanie przybierające postać krytykowania, obrażania, orzekania, chwaleń połączonego z oceną; decydowanie za innych wyrażające się w: rozkazywaniu, groźeniu,

moralizowaniu, nadmiernym i niewłaściwym wypytywaniu; oraz uciekanie od cudzych problemów wyrażające się w: doradzaniu, zmienianiu tematu, logicznym argumentowaniu i pocieszaniu.

Rozpatrując problem przeszkód należy uświadomić sobie, jak mogą one przejawiać się w procesie komunikacji po stronie nadawcy i odbiorcy.

Nadawca komunikatu zmniejsza szansę na jego poprawny odbiór, gdy:

- nie kontroluje i nie sprawdza, czy jego komunikat dotarł do odbiorcy, nadawca powinien oczekiwać na informację zwrotną odbiorcy,
- nie przekazuje informacji w bezpośrednim kontakcie wzrokowym z odbiorcą,
- nie uwrażliwia siebie na uczucia, przekonania, oczekiwania i słownictwo odbiorcy,
- nie przedstawia informacji jako swojej własnej poprzez użycie zaimków osobowych „ja” i „mój” i nie przyjmuje w sposób jasny odpowiedzialności za wypowiedzane słowa,
- nigdy nie powtarza dwa razy tej samej informacji,
- nie dba o to, czy istnieje zgodność pomiędzy jego słowami, a jego gestami, postawą ciała, mimiką i tonem głosu,
- nie przekazuje komunikatu całkowitego i jasnego, razem ze wszystkimi ubocznymi informacjami, które mogą być potrzebne odbiorcy do zrozumienia jego punktu widzenia.

Przeszkody w skutecznej komunikacji po stronie odbiorcy mogą być następujące:

- odbiorca słyszy to, co spodziewa się i chce usłyszeć,
- odbiorca ignoruje te informacje, które stoją w konflikcie z jego doświadczeniem,
- odbiorca negatywnie ocenia źródło informacji lub nadawcę komunikatu (nie ma do niego zaufania),
- odbiorca inaczej niż nadawca rozumie słowa użyte w jego wypowiedzi, odbiorca ignoruje informacje niewerbalne, a więc takie, które przesyłane są gestem, ciałem, mimiką lub tonem głosu,
- odbiorca nie potrafi być dobrym słuchaczem ze względu na to, że jest pod wpływem stresu, zmęczenia lub wzburzenia emocjonalnego.

10. Przewycięzanie przeszkód w interpersonalnym komunikowaniu się

Przewycięzanie przeszkód następuje dwuetapowo. Najpierw należy rozpoznać różnego rodzaju przeszkody, które mogą występować, a następnie po zdiagnozowaniu ich należy działać na rzecz ich przewycięzania.

Należy zacząć od przewycięzania różnic w spostrzeganiu, dlatego konieczne jest takie wyjaśnienie komunikatu, by został on rozumiany przez osoby o różnych poglądach i doświadczeniu. W tym celu dobrze jest poznać doświadczenie

osób, z którymi się porozumiewamy. Potrzebne jest także wyjaśnienie niekonwencjonalnych lub technicznych terminów. Należy posługiwać się prostym, naturalnym językiem oraz wyczulić się na różne możliwe interpretacje komunikatu. Tam, gdzie można należy wyeliminować szum, jeżeli nie da się go uniknąć, np. pracujące maszyny, należy zwiększyć jasność i moc komunikatu. W sytuacji występowania silnych emocji należy przede wszystkim dążyć do lepszego ich poznania. Wyczulenie na własne nastroje i świadomość tego, jak mogą wpływać na innych zanim się im przekaże ważny komunikat ułatwia sprawę. Pożyteczne jest także dążenie do zrozumienia emocjonalnych reakcji innych i przygotowanie się do radzenia sobie z innymi. Komunikaty niewerbalne (gesty, postawa, ubiór, wyraz twarzy, natężenie głosu) powinny być w zgodzie z komunikatem słownym. Natomiast przewyciężeniu nieufności służy uczciwość, sprawiedliwość i dobre zamiary człowieka. Wymaga to jednak czasu i jest efektem długotrwałego procesu, w którym kształtuje się obraz człowieka w wyniku konsekwentnego jego działania.

W przekazywaniu komunikatów od nadawcy do odbiorcy przydatne są ogólnie rzecz biorąc dwa dodatkowe sposoby. Pierwszym jest redundacja, tj. powtarzanie treści komunikatu lub ponowne jej przedstawienie w innej postaci, drugim sposobem jest zachęcanie do sprzężenia zwrotnego. Często do powstania sprzężenia zwrotnego wystarczy zapytać słuchacza czy rozumie, co się myśli. Przy ocenie czyjejs reakcji mogą również być przydatne wskazówki niewerbalne.

11. Komunikowanie się obronne i podtrzymujące

W badaniach nad procesem komunikacji okazało się, że ważnym czynnikiem wpływającym na sposób komunikacji jest uwidocznienie (demonstracja) zachowań lub postaw rozmówców. Niektóre typy zachowań wywołują u ludzi reakcje obronne i hamują komunikowanie się, inne zaś powodują uczucie, że komunikowanie się jest podtrzymywane, co ułatwia porozumiewanie się. Poniższa tabela zawiera obydwie kategorie zachowań.⁽⁵⁾

Zachowania obronne	Zachowania podtrzymujące
1. Wartościowanie 2. Kontrola 3. Strategia 4. Neutralność 5. Wyższość 6. Pewność	1. Opis 2. Orientacja na problem 3. Spontaniczność 4. Empatia 5. Równość 6. Warunkowość

(5) A.F. Stoner, B. Wankel: Kierowanie..., j.w., s. 443

- WARTOŚCIOWANIE - OPIS. Jeśli zachowanie się, wyraz twarzy, ton czy dobór wyrazów mówcy uznany jest za osąd lub wartościowanie słuchacza, może on przyjąć postawę obronną.
- KONTROLA - ORIENTACJA NA PROBLEM. Stwierdzenia sprawiające wrażenie, że chce się sprawować kontrolę nad innymi osobami sugerują, że mówiący lepiej osądza sprawy, a zatem słuchacze są od niego gorsi. Jeżeli ponadto towarzyszy im marszczenie czoła, podniesiony głos, to wywołują one postawę obronną. Inaczej jest w sytuacji, gdy nadawca zapewni, że chce wspólnie z odbiorcą definiować i rozwiązywać problem - powstanie wówczas klimat wspierający i niemal nieunikniona poprawa w komunikowaniu się.
- STRATEGIA - SPONTANICZNOŚĆ. Jeżeli stwierdzimy, że nasz rozmówca z nami „gra” zamiast działać spontanicznie, naszą zwyczajną reakcją jest opór. Podstęp czy manipulacja zraża nas do człowieka zachowującego się w ten sposób.
- NEUTRALNOŚĆ - EMPATIA. Komunikowanie polegające na wczuwaniu się w położenie słuchacza prowadzi do bardzo prostych reakcji. Nieangażowanie się emocjonalnie rozmówcy prowadzi do sztywnej, formalnej, mniej satysfakcjonującej wymiany zdań.
- WYŻSZOŚĆ - RÓWNOŚĆ. Osoby wykazujące swą wyższość wyzwalają reakcje nie sprzyjające współpracy. Natomiast osoby wykazujące zaufanie i szacunek dla słuchaczy uzyskują z reguły uczciwe i prostolinijne odpowiedzi.
- PEWNOŚĆ - WARUNKOWOŚĆ. Okazywanie nadmiernej pewności siebie prowadzi również do postawy obronnej u słuchacza. Wysłuchanie natomiast innych punktów widzenia i rozważenie nowych informacji wytworzy postawę wspierającą tworząc zachętę do otwartego komunikowania się.

12. Komunikacja niewerbalna

Podczas normalnej rozmowy dwóch osób, tylko niecałe 35% informacji przekazywanych jest werbalnie (słownie), a niewerbalnie 65%. Niewerbalne komunikaty dotyczą uczuć, sympatii i preferencji.

W skład niewerbalnego sposobu komunikowania się wchodzi:

- mimika,
- gestykulacja,
- relacje przestrzenne zachodzące między rozmówcami,
- właściwości mowy, takie jak: ton głosu, intonacja wypowiedzi i indywidualne cechy języka zarówno nadawcy, jak i odbiorcy.

Poszczególne reakcje twarzy (np. uśmiech, kontakt wzrokowy), gesty (np. gest zapraszający do wejścia), zachowania przestrzenne (np. zbliżanie się lub

oddalanie od drugiej osoby) czy zmiany w obrębie sposobu mówienia, stanowią w komunikacji niewerbalnej rodzaj wypowiedzi o pewnym znaczeniu, podobnie, jak słowa i zdania w komunikacji werbalnej. Przy odczytywaniu znaczenia komunikatu niewerbalnego konieczna jest jednak duża ostrożność, ponieważ komunikaty te w porównaniu z komunikatami werbalnymi są bardziej wieloznaczne.

Wieloznaczność komunikatów niewerbalnych wynika z tego, że:

- znaczenie tych komunikatów jest zależne od sytuacji społecznej, w której są one wysyłane (np. czym innym jest uśmiech na przyjęciu, a czym innym przy łóżku chorego),
- to samo uczucie może być wyrażone na różne sposoby,
- ten sam komunikat może mieć różne znaczenie zależnie od indywidualnych cech nadawcy,
- znaczenie tego samego komunikatu może być różne w różnych grupach społecznych lub zawodowych.

Wartość komunikatów niewerbalnych, wysyłanych przez rozmówcę, polega przede wszystkim na możliwości porównania ich z komunikatami werbalnymi, jakie płyną od niego w tym samym czasie. Stosunek komunikatu niewerbalnego do werbalnego może być dwojaki:

- potwierdzający i wzmacniający siłę komunikatu werbalnego (np. lubię z Tobą rozmawiać - pochylenie ciała w stronę rozmówcy, uśmiech),
- zaprzeczający komunikatowi werbalnemu (np. lubię z Tobą rozmawiać - odchylenie ciała do tyłu, grymas na twarzy).

W drugim przypadku mamy do czynienia z tzw. „podwójnym związaniem” - sytuacją, gdy dwa komunikaty, werbalny i niewerbalny są wzajemnie sprzeczne.

Komunikaty niewerbalne znacznie trudniej podlegają kontroli niż komunikaty werbalne. Szczególnie dotyczy to drobnych sygnałów, których właściwie nie możemy kontrolować: uniesienie brwi, drgnięcie kącika ust, zwężające się źrenice.

Obok wieloznaczności komunikacji niewerbalnej jednym z najczęstszych błędów popełnianych przy interpretacji mowy ciała jest opieranie się na pojedynczych gestach. Mowa ciała ma swoją własną gramatykę i interpunkcję. Każdy gest jest odpowiednikiem pojedynczego słowa. Słowo zaś wyrwane z kontekstu może mieć różne znaczenie, zatem treść wypowiedzi musi pasować do „całej” mowy ciała, mimiki, pozycji ciała, ułożenia ramion itd.

13. Komunikacja w organizacji

Problem komunikacji możemy rozpatrywać z perspektywy jednostki (dobre samopoczucie, efektywność działania, samorealizacja), jak i z perspektywy efektywnego działania organizacji. Na szczególne znaczenie komunikacji dla orga-

nizacji i jej istnienia wskazała szkoła systemów społecznych. Przedstawiciele tej szkoły, rozumiejąc przez organizację dynamiczny zbiór części wzajemnie współzależnych ze względu na określony cel, docenili rolę „więzi” istniejących pomiędzy elementami systemu społecznego, do których zaliczyli: komunikację, równowagę i podejmowanie decyzji. Komunikację porównuje się do sieci rybackiej i uważa się, że jest ona sposobem pobudzania do działania poszczególnych części systemu oraz ośrodkiem koordynacji i kontroli. Ch.I. Barnard (czołowy przedstawiciel szkoły systemów społecznych), sformułował 7 zasad, jakie powinna spełniać prawidłowa komunikacja w organizacji, z których trzy są najważniejsze:

- droga komunikacji powinna być możliwie najkrótsza,
- droga komunikacji powinna być wykorzystana na całej swojej długości (tzn. że powinna ona docierać do wszystkich osób ją tworzących),
- wszystkie informacje powinny być autentyczne.

Skuteczność komunikowania się w organizacji jest wyznaczana przez cztery czynniki:

1. oficjalne kanały informacji,
2. strukturę władzy,
3. specjalizację zadań,
4. „posiadanie informacji na własność”.

Oficjalne kanały łączności wpływają na skuteczność informacji dwoma sposobami; obejmują one coraz większe odległości w miarę rozwijania się i wzrostu organizacji oraz utrudniają swobodny przepływ informacji. Oficjalne kanały informacji i struktura władzy (różnice władzy między poszczególnymi osobami oddziałują na treść i dokładność informacji), tworzą komunikowanie się pionowe w organizacji, obejmujące przepływanie informacji zarówno w górę, jak i w dół.

Komunikowanie w dół, odbywające się zgodnie ze strukturą hierarchiczną organizacji obejmuje: doradzanie, informowanie, kierowanie, pouczanie i ocenę.

Komunikowanie w górę, to informowanie o postępie prac, sprawozdania, propozycje, wyjaśniania, prośby, skargi.

Informacje przekazywane w obydwie strony ulegają zniekształceniu, lecz bardziej zniekształcone są informacje przekazywane z dołu do góry. Stwierdzono, iż dokładności komunikatów w pionie sprzyja podobieństwo sposobu myślenia przełożonego i podwładnego. Ograniczają ją zaś różnice w pozycji i władzy przełożonych i podwładnych, dążenie podwładnego do awansu oraz brak zaufania między kierownikiem i podwładnym. Czasami zdarza się, że kierownicy ograniczają podwładnym dopływ informacji uzależniając ich w ten sposób od siebie.

Obok komunikowania się pionowego w organizacji występuje poziome i nieformalne komunikowanie się. Jest ono związane z tokiem pracy i występuje między członkami grupy roboczej, różnymi grupami i członkami różnych dzia-

łów. Celem komunikacji poziomej jest stworzenie bezpośredniego kanału koordynacji organizacyjnej i rozwiązania problemów, przy czym nie zależy zapominać o korzyści dodatkowej, jaką jest nawiązanie stosunków z kolegami w pracy. Funkcjonowanie komunikacji nieformalnej odciąża kanały formalne. Kanały nieformalne pełniące funkcję towarzyską, komunikacyjną, czasami są też wykorzystywane przez szefów, gdyż informacje przy ich pomocy są przekazywane szybciej.

Specjalizację zadań należy zaliczyć do komunikacji poziomej. Ułatwia ona komunikację wewnątrz zróżnicowanych grup, utrudnia natomiast komunikację zewnętrzną. Wspólna aktywność ludzi powstała przy rozwiązywaniu postawionego przed grupą zadania powoduje, że jej członkowie porozumiewają się za pomocą skrótów myślowych lub wytworzonego żargonu niezrozumiałego dla ludzi spoza grupy.

Pod „posiadaniem informacji na własność” rozumiemy, iż poszczególne osoby mają jedyną w swoim rodzaju informację i wiedzę o swojej pracy, do której doszli w efekcie własnego doświadczenia, i którą niekoniecznie chcą się dzielić. W efekcie nie ma w pełni otwartego systemu komunikacji.

14. Sieci komunikacji w organizacji

Wśród sieci komunikacji występujących w organizacji wyróżniamy koło, łańcuch, „Y”, gwiazdę. Skoncentrujemy się na dwóch najczęściej występujących. Struktura gwiazdy występuje wtedy, gdy w grupie zadaniowej zachodzi jednostronna komunikacja z kierownikiem, brak jest natomiast komunikacji pomiędzy poszczególnymi członkami grupy. W komunikacji o strukturze koła przekazywanie wiadomości jest dwustronne i zachodzić może pomiędzy wszystkimi członkami grupy według zasady „każdy z każdym”. W tym przypadku kierownik posiada więc taką samą pozycję w zakresie możliwości przesyłania i odbioru wiadomości jak każdy z uczestników grupy. Centralizacja sieci (ekstremalny przykład - „gwiazda”) jest podstawowym czynnikiem przesądzającym o efektywności danej sieci informacyjnej i o tym, czy jest ona satysfakcjonująca dla jej członków. Większe zadowolenie wśród pracowników występuje oczywiście przy sieciach zdecentralizowanych. Przy rozwiązywaniu zadań prostych, ale również trudniejszych, złożonych, szybsze i dokładniejsze są sieci zdecentralizowane. Są one także efektywniejsze i prowadzą do lepszych i ciekawszych rozwiązań dzięki wykorzystywaniu twórczych możliwości wszystkich pracowników.

Z dotychczas podanych informacji na temat komunikacji w organizacji wynika jasno, że procesy informacyjne są niezwykle istotne dla funkcjonowania organizacji. Nie oznacza to jednak, że istnieje prosty związek między ilością informacji a efektywnością organizacji. Należy tu uwzględnić rodzaj informacji niezbędny do rozwiązania określonych problemów, charakter procesów komunikacji między jednostkami, grupami i podsystemami organizacji. Należy również

uwzględnić fakt, że nieograniczona komunikacja powoduje występowanie szumów i nieefektywność. Kwestię, którą również należy uwzględnić przy ustalaniu systemu komunikacji w organizacji jest możliwość przeciążenia informacyjnego. Ilość informacji, jaką człowiek może odebrać, zakodować i efektywnie przetworzyć jest ograniczona. Człowiek źle się czuje i nieefektywnie działa przy deficycie informacji, ale ilość informacji przekraczająca możliwości poznawcze człowieka również wpływa negatywnie na jego funkcjonowanie i samopoczucie.

WENANCJUSZ KUJAWIŃSKI
Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu

ROLNICZE PROBLEMY DORADCZE I PROCEDURA ICH ROZWIĄZYWANIA

1. Wprowadzenie

Aktywność człowieka, przejawiająca się w podejmowaniu przez niego różnorodnych, celowych działań umysłowych i praktycznych, pozwala mu nie tylko przystosowywać się do ustawicznych zmian jakie zachodzą w jego otoczeniu, ale też otoczenie to w sposób twórczy przeobrażać. Niezbędnym warunkiem podjęcia przez jednostkę takich działań jest występująca rozbieżność między stanem aktualnym *jest*, a stanem pożądanym *być powinno*. Dobrą ilustracją tego może być np. dążenie rolnika i jego żony, w związku z narodzinami ich kolejnego dziecka, do powiększenia zajmowanej dotąd powierzchni mieszkaniowej.

Stany pożądane są zakodowane genetycznie lub powstają w toku społecznego uczenia się, a określają niezbędny do życia typowy poziom wartości materialnych czy duchowych. Ponieważ w tym samym czasie mogą występować też inne dążenia, człowiek porządkuje stany pożądane układając je hierarchicznie od mniej ważnych do bardziej ważnych i tym ostatnim poświęca więcej czasu i energii.

Człowiek podejmuje działania nie tylko wtedy kiedy już występuje rozbieżność między stanem pożądanym a stanem aktualnym, ale też wtedy kiedy przewiduje jej wystąpienie w przyszłości. Na przykład chcąc zapobiec pogorszeniu się warunków mieszkaniowych, w związku z planowanym powiększeniem rodziny, rolnik i jego żona postanawiają wcześniej dokonać rozbudowy zajmowanego przez siebie domu.

Reasumując powyższe można stwierdzić, że człowiek podejmuje działanie dopiero wówczas kiedy posiada co najmniej dwie niezależne informacje z których jedna dotyczy stanu aktualnego, druga zaś stanu pożądanego. A zatem rolnik z naszego przykładu nie podejmie działania, zanim nie zestawí informacji o metrażu aktualnie posiadanej powierzchni mieszkaniowej z informacją o me-

trażu powierzchni mieszkaniowej jaką powinna dysponować jego powiększająca się, czy już powiększona rodzina. Powyższy mechanizm działania człowieka można nazwać mechanizmem potrzeby. Potrzeba, rozumiana jako deficyt wartości, jest zaspokajana dzięki zdobywaniu określonych dóbr takich jak pokarm, mieszkanie, odzież, bezpieczeństwo, samorealizacja, doznania estetyczne itp.

Wymienione dobra są człowiekowi niezbędne do tego, aby mógł on normalnie funkcjonować w otaczającym go świecie. W przypadku ich deficytu powstaje rozbieżność między stanem pożądanym a stanem aktualnym i naturalna potrzeba jej usunięcia. Jeśli dobra te były niegdyś posiadane a aktualnie są lub mogą być utracone to działania podejmowane przez jednostkę dla ich odzyskania, czy utrzymania nazywa się *działaniami przystosowawczymi*. Jeśli zaś dobra te były dotąd niedostępne, to działania podejmowane w celu ich osiągnięcia nazywa się *działaniami rozwojowymi*.

2. Rolnicze problemy doradcze i ich klasyfikacje

Z uwagi na występujący dualizm funkcji gospodarstwa rolnego działania podejmowane w jego obszarze dotyczą zarówno sfery zarządzania gospodarstwem jako przedsiębiorstwem rolnym jak i sfery życia zamieszkującej w nim rodziny. W oparciu o kryterium jakim jest charakter podejmowanych działań w obu tych sferach można wyróżnić ich trzy następujące rodzaje⁽¹⁾:

- działania poznawcze, pozwalające poznać otaczającą rzeczywistość,
- działania decyzyjne, pozwalające podjąć decyzję,
- działania realizacyjne, pozwalające zrealizować podjęte już decyzje.

Podczas wykonywania działań poznawczych, decyzyjnych, czy realizacyjnych, rolniczy decydent napotyka niekiedy trudności, których sam nie potrafi pokonać z uwagi na brak określonej wiedzy, umiejętności i postaw. Owa trudność, określana też jako problem, może być pokonana samodzielnie albo we współpracy z doradcą.

Samo pojęcie problem nie jest jednoznacznie określone i w literaturze fachowej można spotkać wiele różnych jego definicji.

J. Koziński w swej książce *Rozwiązywanie problemów* podzielił wszystkie te definicje na trzy następujące grupy.

- **GRUPA PIERWSZA** określa problem jako sytuację trudną, lub trudność, która powstaje w trakcie ludzkiej działalności.
- **GRUPA DRUGA** określa problem jako sytuację nową dla podmiotu.
- **GRUPA TRZECIA** określa problem jako sytuację zawierającą niepewność, nieokreśloność.

(1) J. Koziński: *Rozwiązywanie problemów*. PZWS, Warszawa 1969, s. 9

Następnie zaś stwierdza, że każda z pogrupowanych wyżej definicji jest jednak za szeroka, ponieważ tylko część wymienionych sytuacji stwarza rzeczywiste problemy dla człowieka. Bowiem, jak twierdzi, dla człowieka każdy problem jest sytuacją trudną, niepewną i nową, ale nie każda trudność, niepewność i nowość stanowią problem⁽²⁾.

J. Kozielecki definiuje problem jako rodzaj zadania, którego podmiot nie może rozwiązać za pomocą swoich wiadomości, umiejętności i nawyków⁽³⁾.

Przenosząc powyższą definicję na grunt doradztwa rolniczego możemy powiedzieć, że problem doradczy to **rodzaj zadania, którego rolniczy decydent nie może rozwiązać za pomocą swoich wiadomości, umiejętności i nawyków**.

Problem doradczy można określić także:

- jako powstałe w sytuacji problemowej⁽⁴⁾ **pytanie o to, co należy przedsięwziąć aby zlikwidować przeszkody uniemożliwiające przejście od niepożądanego stanu rzeczywistości „jest” do pożądanego stanu rzeczywistości „być powinno”**⁽⁵⁾, oraz
- **niezadowolający stan rzeczy**⁽⁶⁾ np. nieodpowiedni dochód, produkcja, warunki mieszkaniowe i in.

Rolnicze problemy doradcze można klasyfikować na wiele sposobów. Wśród nich - jak się wydaje - istotniejszymi z uwagi na znaczenie podziału problemów dla organizacji działalności doradczej są wymienione poniżej. A zatem:

1. Z uwagi na siłę motywacji rolników do rozwiązania problemu, dzieli się je na:
 - **bardzo ważne,**
 - **mało ważne,**
 - **nieważne.**
2. Z uwagi na stopień złożoności problemów, dzieli się je na:
 - **proste** (pseudoproblemy),
 - **złożone** (problemy właściwe).

(2) J. Kozielecki: Rozwiązywanie problemów. PZWS, Warszawa 1969, s.14-15

(3) J. Kozielecki: Myślenie i rozwiązywanie problemów, w: Psychologia ogólna, pod redakcją T. Tomaszewskiego. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 119

(4) Termin rolnicza sytuacja problemowa określa taki układ pomiędzy poszczególnymi rolnikami (bądź członkami ich rodzin), a elementami ich otoczenia (środowiska), w którym nie wiedzą jak się mają zachować. Natomiast środowisko, to całość procesów przyrodniczych, społecznych, gospodarczych i kulturowych, w ich wzajemnych związkach i zależnościach, oddziałujących na rolnika (bądź członków jego rodziny), kształtujących jego osobowość i wpływających na jego zachowanie.

(5) A. W. Van den Ban, W. H. Wehland: Einführung in die Beratung, P. Parey. Hamburg-Berling 1984.

(6) W. Kujawiński: Wprowadzenie do doradztwa rolniczego. CDiEwR, Poznań 1994.

Problemy proste dla swego rozwiązania nie wymagają przejścia przez wszystkie etapy procedury rozwiązywania problemów. Są to na ogół konkretne pytania, na które pytający oczekuje krótkiej, jednoznacznej i możliwie szybkiej odpowiedzi.

3. Z uwagi na cel działania ludności rolniczej, wynikający z przyjętego sposobu reagowania na zmiany w rzeczywistości, problemy dzieli się na:

- **przystosowawcze,**
- **rozwojowe.**

4. Z uwagi na charakter podejmowanych działań, problemy dzieli się na:

- **poznawcze,**
- **decyzyjne,**
- **realizacyjne.**

Problemy poznawcze powstają podczas poznawania rzeczywistości związanej z środowiskiem życia i pracy w gospodarstwie rolnym, jej nowych wartości, lub nowych możliwości realizacji wartości już znanych.

Z kolei problemy decyzyjne powstają podczas decydowania o wyborze określonej wartości, czy określonego działania w zakresie życia i pracy w gospodarstwie rolnym.

Natomiast problemy realizacyjne powstają wówczas, kiedy realizacja podjętych decyzji dotyczących wyboru określonej wartości, czy określonego działania nie przynosi spodziewanych efektów.

Problemy realizacyjne, podobnie jak poznawcze i decyzyjne można podzielić z uwagi na zakres przedmiotowy doradztwa, na:

- **produkcyjne** (technologia, organizacja, finanse, marketing),
- **socjalno-bytowe** (gospodarstwo domowe, środowisko).

I tak w sferze wykonawczej problemy produkcyjne powstają w toku realizacji wybranych zadań produkcyjnych, natomiast problemy socjalno-bytowe podczas zaspokajania określonych potrzeb życiowych rodziny rolniczej.

3. Procedura rozwiązywanie problemów

Rozwiązywanie problemów w doradztwie rolniczym to uporządkowany zespół (ciąg czynności umysłowych i działań praktycznych podejmowanych wspólnie przez doradcę i jego rolniczego partnera (partnerów) w celu racjonalnego i skutecznego likwidowania problemów.

Należy tu zauważyć, że w aktualnej sytuacji polskiego rolnictwa i związane go z nim doradztwa aktywność zawodowa doradców winna przede wszystkim koncentrować się na udzielaniu pomocy potrzebującym jej rolnikom w zakresie

rozwiązywania ich problemów określanych łącznie jako: bardzo ważne, złożone, realizacyjne, dostosowawcze albo rozwojowe.

W procesie rozwiązywania problemów, z udziałem doradcy, można wyróżnić osiem następujących etapów:

1. Rozpoznanie i zdefiniowanie problemu.
2. Określenie celu.
3. Ustalenie przyczyn problemu.
4. Znalezienie wariantów usunięcia przyczyn problemu.
5. Ocena, oraz podjęcie decyzji odnośnie wyboru optymalnych wariantów.
6. Przygotowanie realizacji wybranych wariantów. Sporządzenie programu i planów działania, oraz zabezpieczenie środków na jego realizację.
7. Realizacja, kontrola i ocena bieżąca.
8. Ocena końcowa.

Etap 1. Rozpoznanie i zdefiniowanie problemu.

Niewątpliwie etap pierwszy: Rozpoznanie i zdefiniowanie problemu jest dla osoby samodzielnie rozwiązującej problem zadaniem dużo trudniejszym od zadań wynikających z realizacji pozostałych 7 etapów.

Ową trudność wg J. Kozieleckiego⁽⁷⁾ wywołują trzy następujące czynniki.:

- brak nastawienia badawczego, wyrażający się w braku gotowości do poszukiwania problemu,
- niski poziom określonej klasy zdolności intelektualnych, która warunkuje powodzenie w analizowanym etapie (zwanej też wrażliwością na problemy),
- tendencja do stałości widzenia swego otoczenia.

Ostatni z wymienionych czynników jest naturalną konsekwencją postrzegania przez człowieka swego otoczenia jako obdarzonego pewną stałością. Np. takie zjawiska jak następstwo dni i nocy, pór roku, przyptywów i odpływów morza, itp. człowiek uważa za naturalne i dobrze znane sytuacje, w których wie jak się ma zachować. To zaś pozwala mu poprzez wyuczone, nawykowe reakcje na osiągnięcie pożądanego celu.

Jednak tendencja do postrzegania sytuacji jako czegoś stabilnego i dobrze zorganizowanego jest przeszkodą w samodzielnym stawianiu problemów. Na przykład rolnik, który w określonej fazie procesu technologicznego nawykowo wykorzystuje pewne umiejętności, często nie uświadamia sobie faktu, że w jego

(7) J. Kozielecki: Rozwiązywanie problemów. PZWS, Warszawa 1969, s. 28 - 30

otoczeniu zaszyły istotne zmiany, które znacząco wpływają na tą sytuację i w rezultacie sytuacja aktualna w przeciwieństwie do pierwotnej posiada teraz wiele wad.

W konkluzji należy stwierdzić że posiadanie umiejętności samodzielnego odkrywania problemu jest dla rolnika równie ważne jak umiejętności jego rozwiązywania. A zatem kształtowanie u odbiorców doradztwa odpowiednich nastawień badawczych, rozwijanie ich wrażliwości na problemy, osłabianie tendencji do stałego widzenia otoczenia winny być jednym z podstawowych zadań doradczych na drodze do realizacji celu ogólnego doradztwa rolniczego.

Chcąc zapoznać swych rolniczych partnerów z trudną sztuką rozpoznawania i definiowania problemów doradca w procesie doradczym może udzielić im następujących wskazówek. Np. aby w odniesieniu do określonej działalności produkcyjnej podejmowali wysiłek:

- prowadzenia okresowych analiz dla wyłonienia możliwie wszystkich występujących w niej niesprawności,
- prowadzenia okresowych weryfikacji przyjętej metody analizy dla sprawdzenia, czy nie zawiera ona jakiś luk, niedokładności lub błędnych założeń
- teoretycznego konstruowania rozwiązań alternatywnych, nawet takich które są, czy wydają się być zupełnie nierealne względem praktycznego użycia i porównywania ich ze stanem aktualnym.

Etap 2. Określenie celu.

J. Kozielecki⁽⁸⁾ w odniesieniu do dowolnego problemu wyodrębnia dwa zasadnicze elementy jego struktury. Są to: cel do którego zmierza podmiot oraz wstępne, początkowe dane (informacje), które występują w sytuacji problemowej.

Cel określa jakie rozwiązanie jest pożądane, czyli jaką sytuację końcową zamierza się osiągnąć. A zatem w odniesieniu do doradztwa rolniczego możemy powiedzieć, że cel jest realną wizją przyszłości na osiągnięcie której ukierunkowana być musi działalność dwuosobowego podmiotu procesu doradczego (doradcy i jego rolniczego partnera). Ważnym jest tu zwrócenie uwagi na dokładność (precyzję) określenia celu, aby był przedstawiany w wymiernej i wynikowej formie. Stosowany tu wskaźnik jest konkretną liczbą mianowaną, precyzyjnie określającą wymiar ilościowo - jakościowy celu dla dokonywania jego pomiarów i ocen.

Z kolei dane wstępne, czyli sytuacja początkowa, są niezbędnym elementem do realizacji celu. Sytuacja początkowa oraz cel mogą być bardzo różne. W zależności od tego czy sytuacja początkowa zawiera wszystkie niezbędne dane oraz

(8) J. Kozielecki: Rozwiązywanie problemów. PZWS, Warszawa 1969, s. 35

czy cel jednoznacznie określa sytuację końcową, można wyróżnić cztery podstawowe typy problemów. Są to:

- Typ 1. W sytuacji początkowej zawarte są wszystkie niezbędne informacje i istnieje jedno poprawne rozwiązanie;
- Typ 2. W sytuacji początkowej zawarte są wszystkie niezbędne informacje i istnieje wiele poprawnych rozwiązań;
- Typ 3. W sytuacji początkowej brak jest wszystkich niezbędnych informacji i istnieje jedno poprawne rozwiązanie;
- Typ 4. W sytuacji początkowej brak jest wszystkich niezbędnych informacji i istnieje wiele poprawnych rozwiązań.

Bardzo istotną kwestią w procesie rozwiązywania problemów jest analiza celu. To właśnie analiza celu, a nie informacje zawarte w sytuacji początkowej pozwala rozpocząć sprawne myślenie i działanie.

Uzasadnienie powyższego można znaleźć w fakcie, że:

- analiza celu umożliwia jego zrozumienie oraz
- analiza celu umożliwia jego ewentualną modyfikację (częściowe przeformułowanie).

Ostatnia ewentualność występuje wówczas, kiedy w rezultacie analizy celu rolniczy decydent dochodzi do wniosku że osiągnięcie pierwotnie założonego wskaźnika celu jest w jego sytuacji nierealne.

Etap 3. Ustalenie przyczyn problemu.

Analiza danych początkowych przeprowadzona przez doradcę i jego klienta pozwala im zgromadzić istotne dane dla rozwiązania problemu i ustalić jego przyczyny. W przypadku problemu produkcyjnego przyczynami problemu są przeszkody w praktyce rolniczej uniemożliwiające zaspokojenie aspiracji produkcyjnych rolnika i będące wynikiem błędnie podejmowanych decyzji. Natomiast w przypadku problemu socjalno-bytowego są to przeszkody w egzystencji członków rodziny rolniczej uniemożliwiające zaspokojenie ich określonych potrzeb życiowych i będące rezultatem błędnie podejmowanych decyzji.

Zasadniczym kryterium wyodrębnienia listy przyczyn danego problemu jest wskaźnik celu, jaki podmiot doradczy zamierza wspólnie osiągnąć.

Na przykład:

Rolnik Nowak niezadowolony z uzyskiwanej wydajności mlecznej krów zamierza podnieść jej poziom o 1000 litrów w okresie najbliższych 3 lat. Aktualna średnioroczna wydajność jego krów wynosi 3000 l mleka z obory. A zatem sytuacja końcowa po 3 latach to: pozyskiwanie 4000 l mleka średniorocznie z obory.

Dalsza analiza sytuacji początkowej pozwala ustalić błędy w technologii, które blokują uzyskanie wzrostu określonego w celu wskaźnika wydajności. Oczywiście wyodrębnione w tym przypadku przyczyny problemu będą całkowicie różne od przyczyn problemu rolnika Kowalskiego, również niezadowolonego z uzyskiwanej wydajności mlecznej jego krów. Dzieje się to dlatego ponieważ rolnik Kowalski uzyskuje już średnioroczną wydajność mleka z obory w wysokości 4000 l, a jego celem jest jej przyrost o 1000 l (tzn. średnioroczną wydajność mleka z obory na poziomie 5000 l).

Etap 4. Poszukiwanie wariantów usunięcia przyczyn problemu

Pod terminem warianty likwidacji przyczyn problemu rozumie się zespoły czynności, z których każdy pozwala usunąć przyczynę problemu. Rozwiązanych tych można poszukiwać dwoma następującymi drogami.

Droga pierwsza zwana *algorytmiczną* umożliwia podejmowanie działań prowadzących do ustalenia powyższych wariantów w oparciu o metody algorytmiczne, czyli tzw. algorytmy. Pod pojęciem algorytm rozumie się niezawodny przepis, który jednoznacznie określa jaki skończony ciąg operacji należy kolejno wykonać, aby rozwiązać wszystkie zadania danej klasy. Przykładem algorytmu może być dowolny przepis technologiczny w kwestii nawożenia, ochrony, pielęgnacji roślin, pozyskiwania surowca, itp.

Droga druga zwana *heurystyczną* umożliwia znajdowanie nowych rozwiązań dla likwidacji określonej przyczyny problemu w oparciu o metody heurystyczne, czyli tzw. heurystyki. Istotą metod heurystycznych jest dochodzenie do nowych rozwiązań przez sformułowanie hipotezy, co jest przeciwstawne czynnościom uzasadniającym. W przeciwieństwie do postępowania algorytmicznego, które jest dokładnie określone i niezawodne - heurystyki są w zastosowaniu zawodne i mniej określone niż algorytmy. Stosowanie metod heurystycznych w praktyce wymaga przestrzegania następujących zaleceń:⁽⁹⁾

- Nie spiesz się z oceną pomysłów;
- Analizuj każdy pomysł;
- Szukaj pomysłów zespołowo;
- Szukaj pomysłów przy średniej motywacji;
- Licz się z afektem ojcowskim;
- Unikaj nastawienia przygotowawczego;
- Szanuj osobowość współpracujących;
- Pamiętaj o przeszkodach.

(9) Jan Antoszkiewicz: Metody heurystyczne. PWE, Warszawa 1982, s. 23 - 24

Etap 5. Ocena, oraz podjęcie decyzji odnośnie wyboru optymalnych wariantów.

Po sformułowaniu wariantów likwidacji danej przyczyny problemu doradca i jego klient muszą przeanalizować i ustalić ich wartość, aby klient mógł podjąć decyzję odnośnie wyboru optymalnego w jego ocenie wariantu.

Analiza i ocena przydatności poszczególnych wariantów likwidacji określonych przyczyn problemu obejmuje kalkulacje logiczno - rachunkowe następujących ich cech (aspektów):

- realności,
- skuteczności,
- ekonomiczności,
- ryzyka strat,
- korzystności⁽¹⁰⁾

W rezultacie podejmowanych decyzji uzyskuje się tu tzw. rozwiązanie problemu, czyli zespół optymalnych rozwiązań przyczyn problemu umożliwiających jego likwidację.

Etap 6. Przygotowanie realizacji wybranych wariantów. Sporządzenie programu i planów działania, oraz zabezpieczenie środków na jego realizację.

Realizacja tego etapu wymaga:

– ze strony doradcy:

1. Sporządzenia programu działania doradczego którego wykonanie pozwala na planową realizację działań jego klienta związanych z wprowadzaniem do praktyki uprzednio wybranych rozwiązań przyczyn problemu.
2. Corocznego sporządzania, na każdy rok trwania programu, planu działań doradczych tj. szczegółowego harmonogramu zadań dla doradcy i metod ich realizacji.

Należy tu przypomnieć, że terminem **zadanie doradcze**, określa się działania podejmowane wspólnie przez doradcę i jego rolniczego partnera w celu: identyfikacji problemu⁽¹¹⁾, ustalenia przyczyn problemu, uzyskania wariantowych rozwiązań, ich oceny, opracowania i realizacji programu doradczego.

Na etapie planowania i realizacji programu doradczego pojawiają się

(10) Korzystność wariantu likwidacji przyczyny problemu to przewaga cenności korzyści nad cennością strat i ubytków jakie mogą być rezultatem jego realizacji.

(11) W doradztwie grupowym - wyłonienia grupy celowej.

zadania edukacyjne pozwalające zmienić nastawienia⁽¹²⁾, a w konsekwencji postawy i uzupełnić te braki w kwalifikacjach rolnika (członka jego rodziny), które uniemożliwiają, zaspokojenie jego aspiracji.

Natomiast **metody pracy doradczej** to określone przez doradcę sposoby realizacji zadań doradczych (np. m.in. dla identyfikacji problemu i jego analizy: metoda rozmowy doradczej, dyskusji; dla poszukiwania wariantowych rozwiązań przyczyn problemu: metoda problemowa, burza mózgu; dla realizacji zadań edukacyjnych: metoda opisu, wykładu, dialogu, sytuacyjna, praktycznego działania; dla kontroli i oceny procesu doradczego: metoda rozmowy doradczej, lustracji).

3. Zabezpieczenia środków kadrowych (wiedza, zaangażowanie i czas doradcy oraz ewentualnych innych współwykonawców) i materialnych (materiały i środki dydaktyczne, środki finansowe).

– **ze strony klienta doradcy**⁽¹³⁾:

1. Aktywnego udziału w realizacji nakreślonych przez doradcę zadań doradczych.
2. Opracowania planów operacyjno-wykonawczych realizacji wybranych wariantów likwidacji przyczyn problemu.
3. Zabezpieczenia środków kadrowych (wiedza, zaangażowanie i czas klienta doradcy oraz ewentualnych innych współwykonawców) i materialnych (materiały i środki pracy, środki finansowe).

Etap 7. Realizacja, kontrola i ocena bieżąca.

Realizacja polega na praktycznym wykonaniu:

- przez doradcę nakreślonych w planach rocznych zadań doradczych,
- przez klienta doradcy zadań własnych zgodnie z harmonogramem nakreślonym w kolejnych planach operacyjno-wykonawczych.

Zadania własne klienta doradcy, to działania jakie podejmuje on w związku z wprowadzaniem do praktyki uprzednio wybranych rozwiązań przyczyn problemu.

Realizacja zadań doradczych i zadań własnych klienta doradcy odbywa się w połączeniu z ich bieżącą kontrolą i oceną. Takie postępowanie pozwala:

bieżąc śledzić i dokumentować stan realizacji planowych zadań zmierzających do rozwiązania problemu poprzez kolejną likwidację jego przyczyn,

(12) Nastawienia - nawykowa tendencja do reagowania w określony sposób. (Ernest R. Hilgard: Wprowadzenie do psychologii. PWN, Warszawa 1967.)

(13) Realizacja pkt. 2 i 3 odbywa się przy udziale intelektualnego wsparcia ze strony doradcy.

doraźnie aktualizować treści programu doradczego oraz obu rodzajów planów i usprawniać ich realizację.

Etap 8. Ocena końcowa.

Kontrola i ocena końcowa pozwala ustalić przyczyny powodzeń, oraz niepowodzeń w pracy doradczej po zakończeniu realizacji programu i na tej podstawie wyciągnąć odpowiednie wnioski usprawniające działanie doradcy podczas rozwiązywania kolejnego problemu.

4. Zakończenie

Zaproponowana powyżej 8 stopniowa procedura rozwiązywania problemu wychodzi naprzeciw oczekiwaniom kadry doradczej tych Ośrodków Doradztwa Rolniczego, które obok doradztwa indywidualnego realizują w praktyce trudniejszą formę doradztwa - doradztwo grupowe. Doradcy polscy podczas współpracy z grupami celowymi rolników, w fazie analizy problemu, znajdują stosunkowo dużą liczbę i różnorodność wywołujących je przyczyn⁽¹⁴⁾. Wymusza to w konkretnej sytuacji podejmowanie przez doradcę dalszych wspólnych działań, z wyodrębnionymi z grupy celowej zespołami rolników posiadających wspólne przyczyny problemu, zmierzających do znalezienia możliwie wielu wariantów usunięcia poszczególnych przyczyn rozwiązywanego problemu. Ocena znalezionych wariantów i wybór przez każdego z rolników wariantu optymalnego pozwala doradcy wyodrębnić zespoły rolników zmierzające do praktycznego zastosowania tych samych wariantów. Z kolei analiza potrzeb edukacyjnych poszczególnych rolników, tworzących dany zespół, umożliwia ich łączenie w grupy zadaniowe, z uwagi na wspólne potrzeby edukacyjne. Współpraca i współdziałanie grup zadaniowych z doradcą nad realizacją zadań edukacyjnych, metodami nauczania czy wspierania edukacyjnego i następnie podjęcie przez tych rolników działań praktycznych, umożliwia likwidację kolejnych przyczyn problemu (osiągnięcie celów pośrednich), a przez to rozwiązanie problemu (osiągnięcie celu głównego).

Opisana tu procedura rozwiązywania problemu została na przestrzeni lat 1991-1994 pozytywnie zweryfikowana w kilkunastu Ośrodkach Doradztwa Rolniczego. Pozostałe Ośrodki, z małymi wyjątkami, procedurę tę jeszcze sprawdzają, niekiedy też modyfikują względem swoich specyficznych potrzeb.

(14) W rozwiniętych rolniczo krajach Unii Europejskiej, z uwagi na występującą tam specjalizację produkcji rolniczej oraz duże uproszczenie procesów technologicznych w gospodarstwach rolnych, problemy rozwiązywane przy udziale doradców są zazwyczaj dwu lub trzyprzyczynowe.

NIKODEM SAKSON

Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu

ORIENTACJA PSYCHOLOGICZNA W DORADZTWIE ROLNICZYM

1. Uwagi wstępne

W dotychczasowych rozważaniach koncentrowaliśmy się na dwóch dominujących orientacjach w doradztwie określanych jako pedagogiczna i socjologiczna. Przy przedstawianiu zadań praktycznych posługujemy się pojęciem *orientacja*, natomiast pojęciu temu w nauce odpowiada termin *paradygmat*. Najogólniej obydwie pojęcia łączą się z wyborem nowego obszaru wiedzy - naukowego twierdzenia, którego przyjęcie przesądza o podstawach teoretycznych i wywodzi z nich dyrektywy praktyczne. W omawianych poprzednio orientacjach odnośnikiem do paradygmatu pedagogicznego była teoria andragogiki - nauczania dorosłych. W przypadku orientacji socjologicznej teoria dyfuzji innowacji rolniczych. Natomiast w odniesieniu do orientacji psychologicznej paradygmatem jest teoria rozwiązywania problemów związana z podejściem poznawczym w psychologii.

Teoria rozwiązywania problemów opiera się na założeniu, że ludzie podejmujący jakiegokolwiek działania mają problemy. Problemami dla nich są zadania, których nie potrafią samodzielnie rozwiązać ze względu na swoje braki wiedzy, umiejętności i postaw. Problemy są zawsze czyjeś. To oznacza, że jeżeli mówimy o problemach, to mówimy wprost lub w domyśle czyje są to problemy. Tylko konkretni ludzie mają problemy. Należy przy tym pamiętać, że to samo zadanie wykonywane przez różnych ludzi przez jednych może być postrzegane jako problem, a przez innych nie.

Doradztwo jest praktyczną czynnością, w której jeden człowiek - zwany doradcą - podejmuje działania na rzecz udzielenia pomocy w rozwiązaniu problemu drugiemu człowiekowi (radzającemu się, posiadającemu problem), który z pomocy w jego rozwiązywaniu chce skorzystać. Radzący się dlatego korzysta z pomocy doradcy, bo postrzega jego kompetencje do rozwiązania problemu i darzy go zaufaniem. Należy przy tym pamiętać, że pomoc doradcy udzielana jest w sferze intelektualnej rozwiązywanego problemu.

Z praktycznego punktu widzenia podstawowe znaczenie dla doradcy ma zrozumienie struktury problemu i mechanizmu jego rozwiązywania oraz zachowania się ludzi w sytuacjach problemowych.

2. Struktura problemu

Człowiek posiadający problem znajduje się w sytuacji problemowej. Tworzą ją sam człowiek z aktualnym stanem wiedzy, umiejętnościami i postawą w określonym otoczeniu i celem do którego dąży. Cel decyduje o motywacji w podejmowanych próbach rozwiązania problemów. Najogólniej można stwierdzić, że człowiek znajduje się w aktualnej sytuacji „jest” i chce przekształcić ją w pożądaną sytuację, w przyszłości, „ma być”. Jest to cel, którego nie może osiągnąć, bo nie posiada odpowiedniej wiedzy, umiejętności lub postawy. Rozwiązaniem jest znalezienie odpowiedzi na pytanie co należy zrobić, wiedzieć, jak zachowywać się, aby osiągnąć cel. Znalezienie rozwiązania przekształca problem w rutynowe zadanie, które człowiek potrafi sam zrealizować.

3. Zachowanie się ludzi w sytuacjach problemowych

Zachowanie się ludzi w sytuacjach problemowych jest zróżnicowane. Z reguły podejmowane są próby samodzielnego rozwiązywania problemu. W przypadku niepowodzeń ludzie zaczynają szukać pomocy w swym otoczeniu. Jeżeli ocena dostępności, kompetencji i zaufania doradcy jest wyższa niż osób w najbliższym otoczeniu stają się wówczas klientami organizacji doradczej. Najczęściej klientami organizacji doradczych są ludzie podejmujący działania rozwojowe, poszukujący niestereotypowych rozwiązań i dążący do minimalizowania ryzyka.

Część osób radzących się po samodzielnym rozwiązaniu problemu poszukuje potwierdzenia słuszności przyjętych rozwiązań. Zdarza się, że ludzie nie podejmują żadnych działań na rzecz rozwiązywania problemu ze względu na swą bezradność lub paraliżujący ich lęk. Jak przebiega rozwiązywanie problemu?

4. Proces rozwiązywania problemu

Proces rozwiązywania problemu ma charakter wieloetapowy, obejmuje:

- analizę problemu składającą się z określenia przyczyn wystąpienia problemu, analizę celu i otoczenia,
- poszukiwanie rozwiązań problemu, które ma charakter procesu heurystycznego - odkrywczego myślenia, które ma za zadanie znalezienie kilku możliwych rozwiązań problemów - działań prowadzących do celu,
- wybór najlepszego rozwiązania. Uzyskane w procesie myślenia rozwiązania ocenia się pod względem przyjętych kryteriów i podejmowane są

decyzje o wyborze rozwiązania najlepszego. W przypadku niepowodzeń w tej fazie nastąpić może powrót do faz poprzednich,

- opracowanie planu działania - wykonanie zadania, który prowadzi do uzyskania zakładanego wyniku czyli przekształcenia w pożądaný cel,
- ocenę, która polega na porównaniu osiągniętego wyniku z celem. W przypadku oceny pozytywnej problem zostaje rozwiązany w sferze myślowej i praktycznej. W przypadku niezadowolenia podejmowane są kolejne próby rozwiązania przez powroty do faz poprzednich lub rozwiązanie zostanie odłożone lub zarzucone.

4. Rola doradcy

Doradca może pomagać radzącemu się w rozwiązywaniu problemów we wszystkich fazach poza podejmowaniem decyzji o wyborze najlepszego rozwiązania oraz zastępowania w wykonaniu zadania. Te czynności należą do radzącego się. Poza tym obowiązkiem doradcy jest działanie w dobrej wierze, kompetentnie i zawsze w interesie radzącego się. Efektem działań doradcy jest porada, która ingeruje w sferę wiedzy, umiejętności lub postawę radzącego się. Doradca posługuje się szeregiem metod i środków, które mają za zadanie opracowanie i przekazanie porady. Przekazywanie porady odbywać ma się zgodnie z przebiegiem procesu komunikacji interpersonalnej. Metody pracy doradczej, ingerujące w sferę wiedzy, mają charakter metod służących do pozyskania i uporządkowania informacji, ingerując zaś w sferę zmiany lub nabycia nowej podstawy mają charakter metod i środków pedagogicznych oraz wychowawczych.

6. Czym jest doradztwo rolnicze?

Doradztwo rolnicze to takie doradztwo, którego podmiotem jest ludność rolnicza a przedmiotem problemy rolnicze - wynikające z wykonywania zawodu rolnika i gospodyni domowej. Doradztwo rolnicze jest obecnie rozszerzane o inne przedmioty, jak sprawy socjalno-bytowe ludności rolniczej oraz ochronę środowiska. Tak rozumiane doradztwo rolnicze pojęciowo zbliżone jest do angielskiego terminu consulting. Przyjęcie tej orientacji - paradygmatu, zostało zaproponowane polskiemu doradztwu rolniczemu, systemowi upowszechniania postępu w rolnictwie, w końcu lat osiemdziesiątych przez Centralny Ośrodek Oświaty i Postępu w Rolnictwie Oddział w Poznaniu. Do tego celu służył, opracowany przez autora niniejszego artykułu, teoretyczny model doradztwa rolniczego⁽¹⁾.

W oparciu o tę koncepcję rozwijano doradztwo ekonomiczno-organizacyjne, socjalno-bytowe itd. Koncepcja ta odwoływała się do osiągnięć doradztwa rolnicze-

(1) N. Sakson: Teoretyczny model doradztwa rolniczego. COO iPwR, Poznań 1989

go w Europie Zachodniej i w późniejszym okresie rozwijała się we współpracy z FAO, Irlandią, Danią, Niemcami i Stanami Zjednoczonymi. W tej koncepcji doradztwa osadzone są metody programowania działalności określane jako MMA i GMA.

Obecnie psychologiczny paradygmat rozwiązywania problemów ma duży wpływ na pozostałe orientacje. W orientacji pedagogicznej na pierwszy plan wysuwają się działania, których celem jest uczenie ludności rolniczej samodzielnego rozwiązywania problemów. Podejście to rozwija się głównie w Niemczech. Natomiast w orientacji socjologicznej punktem wyjścia upowszechnianie innowacji jest proces rozwiązywania problemu, w którym przyjęte rozwiązanie ma charakter innowacji. Dalsze działania podejmowane są zgodnie z teoretycznymi podstawami i praktycznymi osiągnięciami dyfuzji innowacji rolniczych.

7. Jakie są perspektywy rozwojowe tak rozumianego doradztwa w jego aspekcie praktycznym?

Jak wskazywano w poprzednich opracowaniach rozwój doradztwa związany jest z procesem uprzemysławiania rolnictwa, przekształcania się rolnika w przedsiębiorcę rolnego oraz postrzegania ludności rolniczej jako podmiotu działania organizacji doradczych.

Analizując obecną sytuację w rolnictwie i doradztwie należałoby skłaniać się do stwierdzenia, że procedura rozwiązywania problemów powinna znaleźć szerokie zastosowanie do ustalania zadań służby doradczej o charakterze oświatowym, a także upowszechniania wyników badań naukowych, szerzej ujmując upowszechniania innowacji. Narzędziem do tego celu są zaproponowane przez FAO procedury programowania określane jako MMA i GMA.

Obecnie szerokie prowadzenie działalności doradczej, której celem jest wyłącznie uczestnictwo doradcy w rozwiązywaniu problemów swoich klientów, według wymogów jakie stawia teoria doradztwa i jego praktyka, jest przedwczesne. W doradztwie nie wykształciła się postawa otwartości na klienta, a wielu dzisiejszych rolników nie jest w stanie znaleźć się w takiej roli. Należy przypuszczać, że postawa taka będzie zmieniała się wraz z komercjalizacją doradztwa rolniczego i przekształcania gospodarstwa rolnego w przedsiębiorstwo zdolne do ponoszenia kosztów usług doradczych. Orientacja ta wyznacza sposób działania skomercjalizowanych firm doradczych.

PETER SHUMWAY

Polsko-Amerykański Program Doradztwa Rolniczego

METODY OCENY KADRY DORADCZEJ

POZYTYWNA OCENA PRACY to ciągły PROCES, nie ZDARZENIE.

Korzystanie z Pozytywnej Oceny Pracy: ćwiczenie zarówno dla pracodawców jak i pracowników.

Ustalanie celów, jasne określenie charakteru pracy i zakresu obowiązków, dwustronna komunikacja, minimalizacja zarówno krytyki jak i zbytnej pasywności prowadzą do produktywnej oceny wykonywanej pracy.

Wszyscy partnerzy powinni opierać się na „Złotej Zasadzie”:

traktuj innych tak, jakbyś chciał/a, aby traktowano ciebie.

Pozytywne podejście:

wszyscy partnerzy powinni postugiwać się metodą Pozytywnej Oceny Pracy, aby podnieść jakość pracy.

Brak napięć:

jako ćwiczenie służące podnoszeniu jakości pracy Pozytywna Ocena Pracy nie może stwarzać poczucia zagrożenia dla żadnej ze stron.

Jasne określenie kryteriów oceny pracy:

każdy z partnerów powinien rozumieć postawione przed nim cele i odpowiednie wykonywanie pracy, które będzie prowadzić do osiągnięcia tych celów.

Krytyka jako nieodłączna część procesu oceniania:

przy takim założeniu obaj partnerzy mogą przyjąć konstruktywną siłę krytyki.

Wielostronność pracy:

obaj partnerzy powinni mieć jasną wizję wykonywania pracy, choćby osiąganą z odmiennnej, odrębnej perspektywy.

Analiza mocnych i słabych stron:

obaj partnerzy (pracodawca i pracownik) muszą mieć znajomość mocnych i słabych stron pracownika i wiedzieć jak ich użyć aby podnieść jakość pracy.

Wskazówki i instruktaż:

każdy partner powinien uważać udzielane wskazówki i naukę za nieodłączną i niezbędną część procesu oceniania.

Ustalanie celów do pracy:

każdy z partnerów powinien być aktywnie włączony do procesu zakładania i uzgadniania celów. Wszyscy powinni regularnie sprawdzać postępy poczynione przy ich realizacji, zwłaszcza pod kątem podnoszenia jakości pracy.

Właściwy odzew jest czynnikiem warunkującym sukces.

Pozytywna ocena pracy:

Dwie ważne funkcje jakie powinna spełniać pozytywna ocena pracy to:

1. dostarczanie informacji o jakości wykonanej pracy,
2. wspólne opracowanie metody określania oraz osiągania nowych celów.

Podstawą efektywności oceny pracy jest dwustronna komunikacja.

Ocena pracy:

- Pozwala pracownikowi przedstawić konkretne dowody osiągniętych sukcesów.
- Pozwala pracownikowi określić oraz zapisać nowe cele.
- Pozwala pracodawcy oraz pracownikowi zastanowić się nad ważnością celów.
- Pozwala pracodawcy na kierowanie oraz określanie kierunków przyszłych celów oraz osiągnięć.

Żeby POP była sukcesem, ważne jest aby Pracodawca oraz Pracownik:

- Posiadali wspólny system wartości.
- Mieli wspólne cele dla ODR.
- Odnosili się do siebie z szacunkiem.
- Otwarcie i szczerze ze sobą rozmawiali.
- Konstruktywnie rozwiązywali sytuacje konfliktowe.
- Dzielili się odpowiedzialnością.
- Nie mieli zbyt wysokich wymagań wobec siebie.

Trzy czynniki które są niezbędne aby ocena pracy była sukcesem:

- Otwarta, szczerza, dwustronna komunikacja.
- Chęć obydwu partnerów poprawienia jakości pracy.
- Takt oraz dyplomacja ze strony obydwu partnerów.

Ocena pracy jest ważnym krokiem w procesie profesjonalnego rozwoju pracowników, pozwalającym im odnieść sukces.

Pozytywna Ocena Pracy (POP) może stanowić doskonałą platformę do dialogu - zapewniając dwustronną komunikację - co powinno prowadzić do podniesienia jakości pracy.

POP motywując może podnosić morale i przynosić rezultaty w postaci wysokiego poziomu wywiązywania się z zadań.

Jeśli stosowana nieefektywnie, może przynieść zupełnie odwrotne rezultaty.

POP zakłada, że pracownik jest cenionym partnerem, członkiem zespołu, osobą wymagającą szkolenia, zachęty, otwartości... traktowania takiego, jakiego sami chcielibyśmy doświadczyć.

ODPOWIEDZ PISEMNIE:

Skąd twoi pracownicy wiedzą, że wykonują pracę dobrze??.

Często tylko BRAK AKCJI DYSCIPLINARNYCH lub KAR sygnalizuje pracownikowi, że dobrze wykonuje swoją pracę.

Rezultatami udanego stosowania POP są :

- Wspólna WIZJA
- Wspólna ODPOWIEDZIALNOŚĆ
- Wspólny SUKCES

Podstawowe zasady zwierzchnictwa

Pracownicy zawsze muszą dokładnie wiedzieć, czego się od nich oczekuje - mieć jasno wytyczone cele i zadania;

- Pracownicy muszą mieć wskazówki do wykonywania swojej pracy;
- Dobra praca musi zawsze być zauważona;
- Zła praca zasługuje na konstruktywną krytykę;
- Pracownicy powinni mieć możliwość zaprezentowania swojej gotowości do przyjęcia większej odpowiedzialności;
- Pracownicy powinni być zachęceni do ciągłego samodoskonalenia się;
- Pracownicy powinni uzyskiwać konkretny odzew aby wiedzieć jak dobrze wykonują swoją pracę.

ZANIM PRZYSTĄPIMY DO OCENY PRACY.

Poniższe pytania mogą zainspirować Państwa przy przygotowywaniu oceny pracy. Czytając poszczególne pytania proszę jednocześnie myśleć o wykonaniu, postępie i planach na poprawę w przyszłości.

1. Jakich zdolności i umiejętności wymaga moja praca? Do jakiego stopnia odpowiadam tym wymaganiom?
2. Które z aspektów mojej pracy odpowiadają mi najbardziej?
Które z aspektów mojej pracy odpowiadają mi najmniej?
3. Jakich celów czy standardów nie udało mi się osiągnąć?
4. W jakich obszarach mojego zawodu potrzebne jest mi nabycie nowych doświadczeń i przeszkolenie?
5. W jaki sposób mój zwierzchnik mógłby mi pomóc w lepszym wykonaniu pracy?
6. Czy w jakiś sposób organizacja bądź mój zwierzchnik opóźniają moją pracę? Wprowadzenie jakich zmian mogłoby korzystnie wpłynąć na moją pracę?
7. Czy chętnie widziałbym wprowadzenie do mojej pracy jakichś zmian, które zwiększyłyby jej efektywność?
8. Czy moje możliwości są w pełni wykorzystywane w mojej obecnej pracy?
Jak mógłbym okazać się bardziej produktywny?
9. Jakie określone rzeczy muszę zrobić w przyszłym roku dla własnego rozwoju?
10. W jaki sposób moje obecne stanowisko może przygotować mnie do przyjęcia większej odpowiedzialności i obowiązków?
11. Jak przedstawiają się moje plany na odległą przyszłość? Jaką pracę chciałbym wykonywać za pięć lat? Jak się do niej przygotowuję?
12. Jakie nowe cele i standardy powinny zostać ustalone na kolejny okres oceny pracy? Które ze starych kryteriów powinny być zmodyfikowane bądź opuszczone?

Formularz oceny działalności pracowników doradztwa rolniczego

Uwagi pracownika i pracodawcy/ów

Proszę wypowiedzieć się na temat postępu pracownika, jego kluczowych osiągnięć i mocnych stron, odnosząc je do wcześniejszych celów. Należy skomentować nie osiągnięte wyniki, nie wypełnione zadania, oraz istotne problemy związane z pracą (wyłączając czynniki poza kontrolą pracownika).

.....

Nazwisko pracownika:

Ocena za okres od do

Cele

Formularz oceny działalności pracowników ma na celu ulepszenie:

1. Doradztwa i komunikacji. Doradcy powinni być oceniani w sposób regularny. Powinien on być podstawą dyskusowania i rozwiązywania problemów ważnych zarówno dla pracownika, jak i dla zwierzchnika.
2. Podnoszenia kwalifikacji. Proces oceny powinien być wykorzystany do określania potrzeb i możliwości podejmowania dodatkowych szkoleń stosownie do aspiracji zawodowych doradcy i potrzeb wynikających z jego obowiązków służbowych.
3. Decyzji personalnych. Formularz ten może być ważnym składnikiem decydującym o awansie finansowym czy służbowym.

Instrukcje

Pierwsze dziewięć kryteriów oceny działalności stosuje się do wszystkich typów doradców. Kryterium dziesiąte (zdolności kierownicze) stosuje się wyłącznie wobec tych, których obowiązki obejmują nadzór nad innymi pracownikami doradztwa.

- Każde kryterium (sekcje od A do J) wymaga od oceniającego:
- wypunktowania działalności przez zakreślenie odpowiedniego numeru (od 1 do 12) lub

- dokonania oceny opisowej w sekcji „uwagi” lub
- uwzględnienia obu elementów oceny: punktowego i opisowego.

Ocena ogólna (sekcja K) wymaga zastosowania punktacji w sekcjach poprzedzających.

Należy pamiętać o tym, że sekcja opisowa ma dodatkową wartość punktową, dlatego też zachęcamy wszystkich wypełniających do korzystania z możliwości poczynienia komentarzy lub sugestii. Każde kryterium, przy którym doradca otrzymuje ocenę za niską (od 1 do 3), wymaga obowiązkowego komentarza oceniającego.

W każdym wypadku, kiedy ocena według określonego kryterium lub też ocena ogólna uznana jest za niedostateczną, należy także użyć rubryki „sugestie”. Wspólna dyskusja nad sugestiami dotyczącymi np. dodatkowego szkolenia lub zmiany celu działalności może pomóc zarówno pracownikowi jak i jego zwierzchnikowi.

Pewne kryteria mogą nie pasować do poszczególnych stanowisk. W takiej sytuacji należy wpisać po prostu „nie stosuje się”. W części przeznaczonej na uwagi można też dołączyć osobną kartkę z takimi kryteriami, które danego stanowiska dotyczą, a tu nie zostały uwzględnione.

Część opisowa każdego kryterium ma na celu wyłącznie zasugerowanie możliwych rozwiązań. Jeśli jakieś zdanie lub przykład zachowania nie wydaje się adekwatny do oceny doradcy, zwierzchnik może to po prostu skreślić. Wyjaśnienia dotyczące takich problemów należy zamieszczać w uwagach.

Czyste egzemplarze niniejszego formularza są dostępne dla doradców w każdej chwili, ponadto bardzo pożyteczna może okazać się wspólna dyskusja nad zakresem obowiązków danego doradcy przed lub po ocenie.

Uniwersytet Stanu Pensylwania **Formularz oceny działalności pracowników**

Nazwisko pracownika: stanowisko:

Rejon: ocena za okres od do

Data rozpoczęcia pracy:

Od kiedy zajmuje stanowisko:

A. WIEDZA FACHOWA:

zakres obowiązków. Poziom fachowości zależnie od stażu i doświadczenia. Indywidualna motywacja do podnoszenia kwalifikacji w formie dodatkowych szkoleń lub studiów czy też innych form kształcenia w godzinach i po godzinach pracy.

1 2 3 niedostateczny poziom wiedzy fachowej - konieczne dodatkowe kształcenie.

4 5 6 czasem ma dobre wyniki, ale nie jest to zjawisko stałe.

7 8 9 wykazuje średni do wysokiego poziom kwalifikacji.

10 11 12 wykazuje szczególnie wysoki poziom kwalifikacji

Uwagi:

Sugestie:

B. REALIZACJA PROGRAMU:

Indywidualne osiągnięcia w realizacji programu - według podziału zadań i planu pracy, stopień samodzielności doradcy jeśli chodzi o planowanie, wdrażanie i ocenę programu szkoleniowego. Stopień wykorzystania opinii rolników przy identyfikacji lokalnych potrzeb, określaniu celów i przeprowadzaniu oceny skuteczności szkoleń. Staż indywidualny na danym stanowisku i doświadczenie fachowe.

1 2 3 minimalne efekty działalności widoczne u rolników. Minimalne zaangażowanie opinii publicznej przy planowaniu, trudności w zdobyciu audytorium, nie dociera do grup trudno osiągalnych. Mało jasno określonych celów, nierealistyczne plany pracy, prawie zupełny brak oceny skuteczności.

4 5 6 widać pewne oznaki korzyści, jakie odnoszą szkoleni rolnicy, widać pewne zaangażowanie ich opinii przy planowaniu szkoleń, widoczne usiłowanie rozwijania tych programów, które spotykają się z pozytywnymi reakcjami szkolonych, realistyczny plan pracy dostosowany do celów i priorytetów, widoczne próby oceny skuteczności.

7 8 9 pozytywne szkolenia widoczne u rolników są lepsze niż średnie; to samo dotyczy ich roli w planowaniu dalszych szkoleń. Widać, że mniejszości i grupy trudno osiągalne są objęte programem szkoleń. Plan pracy realistyczny, cele wymieralne, dostosowane do lokalnych priorytetów. Efektywnie stosowana metoda oceny skuteczności szkoleń.

10 11 12 widoczna wyjątkowo duża skuteczność szkolenia. Duże zdolności do włączania reprezentatywnych grup rolników w proces planowania. Duży udział w szkoleniach mniejszości i grup trudno osiągalnych. Twórcze i rozwija-

jące plany pracy, jasno określone i łatwo wymieralne cele, doskonałe zrozumienie znaczenia metod oceny skuteczności kształcenia.

Uwagi:

Sugestie:

C. INICJATYWA:

Stopień samodzielności i zakres podejmowania odpowiedzialności, kiedy brakuje określonych instrukcji szefa; sposób postępowania i stosowność podejmowanych działań.

1 2 3 wymaga szczegółowych instrukcji; potrzebuje ciągłego nadzoru aby wykonać nałożone nań obowiązki.

4 5 6 wykonuje pewne działania bez konieczności ciągłego nadzoru; wymaga jednakże pewnych wskazówek, by był w stanie kontynuować pracę.

7 8 9 samodzielnie rozpoczyna pracę; jest w stanie samodzielnie realizować powierzone mu zadania.

10 11 12 wyjątkowo samodzielny; starannie i odpowiedzialnie wykonuje powierzone mu zadania bez konieczności kontaktu ze zwierzchnikiem.

Uwagi:

Sugestie:

D. ZARADNOŚĆ I TWÓRCZA POSTAWA.

W jakim stopniu doradca samodzielnie znajduje narzędzia i sposoby wypełniania zadań i pokonywania trudności zawodowych. Ewentualne zalecenia dotyczące zmian stosowanej taktyki w celu lepszego dostosowania jej do wymagań i okoliczności.

1 2 3 rzadko wynajduje efektywne sposoby i narzędzia pracy.

4 5 6 od czasu do czasu występuje z dobrymi pomysłami i propozycjami jeśli się go do tego zachęci.

7 8 9 wykazuje niezbędną zaradność w znajdowaniu lub proponowaniu nowych metod, przystosowywaniu istniejących do zmieniających się warunków.

10 11 12 stale występuje z interesującymi propozycjami. Chętnie poszukuje nowych pomysłów i sposobów rozwiązywania problemów.

Uwagi:

Sugestie:

E. OSĄD:

Widoczne zdolności analizowania dostępnych danych lub okoliczności towarzyszących danej sytuacji, znajdowania rozwiązań alternatywnych i wyboru lub sugerowania właściwego sposobu postępowania.

1 2 3 stale popełnia błędy w ocenie. Często przeocza skutki określonych decyzji.

4 5 6 osąd z reguły poprawny w normalnych okolicznościach, czasem zdarza się niezbyt szczęśliwa decyzja.

7 8 9 dobrze rozwinięta zdolność oceny; świadomość wpływu decyzji na poszczególne problemy.

10 11 12 wyjątkowo rozsądny i wrażliwy osąd, potrafi przewidywać i ocenić wpływ decyzji na związane z nimi problemy.

Uwagi:

Sugestie:

F. STOSUNKI MIĘDZYLUDZKIE.

W jaki sposób doradca potrafi współpracować z innymi, w tym z kierownictwem i rolnikami podczas wykonywania obowiązków służbowych. Efektywność współpracy z kolegami, podwładnymi, kierownictwem i reprezentantami innych instytucji. Ocena gotowości współpracy, taktu i kultury osobistej doradcy.

1 2 3 ma trudności we współpracy z rolnikami i innymi. Nie jest dobrze przygotowany do współpracy.

4 5 6 w miarę dobrze odnosi się do klientów i ludzi, z którymi współpracuje. Z niektórymi osobami współpracuje lepiej niż z innymi.

7 8 9 dobrze współpracuje z ludźmi. Ułatwia wzajemne kontakty.

10 11 12 bardzo łatwo i skutecznie nawiązuje kontakty. Wyjątkowo dobrze współdziała z rolnikami, podwładnymi, kolegami i przełożonymi.

Uwagi:

Sugestie:

G. POSTAWA.

Entuzjazm, zaangażowanie, zainteresowanie wykonaną pracą, chęć podejmowania nowych zadań, udziału w programie działania ODR jako całości, elastyczność wobec zmieniających się okoliczności. Podtrzymywanie dobrej opinii o sobie przez odpowiednią postawę i skuteczne działanie.

1 2 3 okazuje generalnie negatywną postawę wobec pracy. Krytykuje nie proponując żadnych konstruktywnych rozwiązań. Nieelastyczny, niefachowy.

4 5 6 akceptuje obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, czasem okazuje niechęć, czasami działa w sposób dowodzący nieznajomości rzeczy.

7 8 9 okazuje zainteresowanie pracą i wykonywanymi zadaniami. Elastycznie dostosowuje się do zmieniających się warunków. Działa w sposób fachowy.

10 11 12 bardzo zaangażowany i entuzjastyczny. Wspiera i pomaga osiągać cele działania całej organizacji. Wysoki stopień fachowości.

Uwagi:

Sugestie:

H. ZARZĄDZANIE I SKUTECZNOŚĆ ORGANIZACYJNA.

Stopień, w jakim działalność doradcy zgadza się z podstawowymi zasadami planowania i organizacji pracy. Skuteczność doradcy przy planowaniu i organizacji czasu pracy. Skuteczność doradcy przy planowaniu i organizacji czasu pracy. Terminowość wykonywania zadań, przydatność przy realizacji zadań nieprzewidywanych i pilnych. Umiejętność określania celów i priorytetów.

.....
1 2 3 wykazuje niezorganizowanie i nieterminowość.

.....
4 5 6 właściwie wykonuje zadania służbowe. Ma trudności przy realizacji zadań skomplikowanych, czasem nie wykonuje zadania w terminie.

.....
7 8 9 średni lub lepszy niż średni. Planuje większość swoich działań, organizuje sobie pracę, działa skutecznie i na czas.

.....
10 11 12 wyjątkowa zdolność organizacji pracy i terminowego wypełniania zadań.

Uwagi:

Sugestie:

I. ZDOLNOŚCI KOMUNIKACYJNE.

Skuteczność przekazywania innym pomysłów, informacji i poleceń. Ocena jasności komunikatów pisemnych i ustnych związanych z obowiązkami służbowymi danego doradcy. Czy dany doradca jest dobrym nauczycielem i czy skutecznie rozpowszechnia informacje?

.....
1 2 3 wykazuje niezdolność do jasnego komunikowania się. Nie ma zdolności nauczycielskich.

.....
4 5 6 czasem brak mu jasności lub zwięzłości. Ogólnie jest w stanie przekazać żadaną informację.

.....
7 8 9 przekazuje informacje w sposób jasny, sprawny i uporządkowany. Jest dobrym nauczycielem.

.....
10 11 12 wyjątkowo uzdolniony informator. Doskonale przekazuje nawet skomplikowane informacje. Świetny nauczyciel.

Uwagi:

.....

Sugestie:

.....

J. ZDOLNOŚCI KIEROWNICZE.

(stosuje się tylko do osób na stanowiskach kierowniczych) Czy dany doradca jest dobrym zwierzchnikiem i czy wykonuje związane z tym czynności w sposób właściwy? Widoczne zdolności rozbudzania u podwładnych entuzjazmu i zainteresowania w celu pobudzenia ich do realizacji zadań, nie zaś poleganie wyłącznie na metodzie poleceń służbowych. Zdolności doboru współpracowników.

1 2 3 stwarza problemy związane z podejściem do pracy. nie potrafi właściwie ustawić stosunków między pracownikami.

4 5 6 dość kompetentny jako kierownik, jakkolwiek nie zawsze.

7 8 9 zachęca podwładnych do podnoszenia kwalifikacji. Dbą o dobrą atmosferę w pracy.

10 11 12 jest dynamicznym kierownikiem, pomagającym podwładnym w podnoszeniu kwalifikacji i rozwijaniu własnych możliwości. Inspiruje ich, jest dla nich przykładem.

Uwagi:

.....

Sugestie:

.....

K. OGÓLNA OCENA.

Powinna ona odzwierciedlać wszystkie kryteria. Przy ocenie należy też wziąć pod uwagę staż na danym stanowisku i doświadczenie.

1 2 3 wymaga poprawy kwalifikacji, by efekty były zadawalające.

4 5 6 postawa ogólna zadawalająca. Konieczna poprawa w określonych dziedzinach.

7 8 9 dobrze wykonuje obowiązki. Bywa wybitny.

10 11 12 doskonały doradca. Należy do najlepszych pracowników.

Uwagi:

Sugestie:

.....
Podpis oceniającego

.....
Data

.....
Podpis sprawdzającego

.....
Data

.....
Podpis ocenianego*

.....
Data

*Wymagany tylko wtedy, gdy ocena została sprawdzona i nie oznacza zgody. Pusta przestrzeń poniżej może być przeznaczona na odpowiedź zainteresowanego, można też dołączyć dodatkową kartkę.

Streszczenie

Główne umiejętności:

...mogą być wzmocnione poprzez wykonywanie następujących zadań:

Główne dziedziny wymagające poprawy:

...mogą być lepiej wykorzystane w następujących zadaniach:

Uwagi pracownika i zwierzchnika:

NANCY E. ADAMS ⁽¹⁾

University of New Hampshire Durham - New Hampshire (USA)

Tłumaczenie: dr hab. Czesław Nowak, AR Kraków

METODA OCENY PRACOWNIKÓW ODR

Ocena pracy, ocena działania, ocena personelu, to niektóre z określeń corocznego procesu oceny pracowników. Proces ten, w wielu stanach USA oczekiwany przez doradców z obawą z powodu różnorodności metod, właściwie stosowany może być pożytecznym narzędziem w pracy administracji i doradców.

W ODR Częstochowa pod kierunkiem dyrektora Jacka Lupy rozpoczęto pracę nad przygotowaniem nowego systemu oceny pracy. W ostatnich kilku latach stosowano różne metody, z różnym powodzeniem. Wielu pracowników uważało, że kryteria były niejasne, a oceniający stosowali różne normy dla danego systemu.

Poproszono mnie o pomoc w przygotowaniu nowego systemu oceny pracowników, który uwzględniałby te obawy. Poproszono mnie także o przygotowanie i ukierunkowanie dyskusji pracowników na ten temat.

1. Podstawy systemu oceny

Thomas Patterson⁽²⁾ definiuje ocenianie jako:

- 1) przekazanie pracownikowi informacji w jaki sposób może poprawić swoje wyniki w następnych ocenach;
- 2) identyfikację potrzeb szkoleniowych;
- 3) udokumentowanie kryteriów przydzielania nagród;
- 4) ukształtowanie podstaw decyzji o podwyżkach wynagrodzeń, działaniach dyscyplinujących itd;
- 5) utworzenie w instytucji systemu możliwości diagnozy aktualnego stanu i rozwoju;

(1) Doradca rolny przebywający w ODR Częstochowa w ramach Polsko-Amerykańskiego Programu Doradztwa Rolniczego

(2) Thomas F. Patterson: Refining Performance Appraisal, Journal of Extension; Winter 1987, s. 16-18

- 6) ułatwienie komunikacji pomiędzy pracownikiem a administracją;
- 7) urzeczywistnienie polityki doboru pracowników i wykorzystania potencjału ludzkiego, z przestrzeganiem państwowych wymagań zasady Równych Szans Zatrudnienia.

Przygotowane formularze oceny można podzielić na cztery podstawowe kategorie⁽³⁾:

1. **Oceny ogólne:** jednowymiarowa, sumaryczna ocena, w której nie wyróżnia się ocen częściowych (oceny: słaby, dostateczny, dobry, doskonały).
2. **Skale według cech:** wielowymiarowy (lub graficzny), sposób stosowany do pomiaru działania. Niektóre powszechnie stosowane cechy to: lojalność, dyspozycyjność, umiejętność współpracy, inicjatywność, poczucie własnej wartości.
3. **Systemy - według efektywności:** system oparty o „obiektywne” wyniki, przedstawiające miarę wkładu pracy pracownika. „Zarządzanie według celów pracy” (ZWCP) jest popularnym przykładem tego rodzaju metody oceny.
4. **Skale według zachowań (BARS):** metoda, w której wykorzystuje się mierzalne zachowania, nie osobowość. Zapewnia oceniającemu i ocenianemu jasne określenie celów działania, opiera się o gruntowną analizę pracy.

Rozpatrując powyższe przykłady skala *według zachowań* najbardziej odpowiada obecnemu systemowi działania ODR Częstochowa. Systemy *według efektywności* i *według cech*, popularne w doradztwie USA, są silnie powiązane ze szczegółowymi planami programów i technikami oceny, które nie są tu obecnie stosowane. Jeśli chodzi natomiast o metodę BARS (skala zachowań) to mierzy ona zachowania, które przyczyniają się do powodzenia pracownika i organizacji, niezależnie od państwowych granic.

Metodę BARS zastosowano w Stanach Zjednoczonych już w 1979 roku, w Systemie Ocen Zachowań i Osiągnięć Doradców. Badania dotyczyły czterech głównych składników pracy: planowania programów, promocji i relacji społecznych, programu wdrożeń, a także ocen i popierania programów. Dodatkowo włączono także charakterystyki interpersonalne i personalne doradców. Każdy ze składników dotyczący zachowań i wyników pracy ma swoje miejsce na skali o zakresie od 1 - oceny niskiej, do 7 - oceny wysokiej. Takie „zakotwiczenie” skali ilustruje poszczególne stopnie działania i pozwala trzymać się jasnych, czytelnych wytycznych podczas procesu oceniania.

Amerykański model (BARS) zastosowany został jako podstawa do opracowania systemu ocen pracowników ODR Częstochowa. Zaprezentowane powyżej, łącznie pięć, metody oceny według kategorii, przedstawiono jednak w skali od ❶ - oceny niskiej, do ❹ - oceny wysokiej. Rezultaty pracy przedstawiono poniżej.

(3) Tamże, s.16

2. Metody oceny pracy według kategorii (w skali od ④ do ①)

2.1 Ocena pracy: PLANOWANIE PROGRAMÓW

Włączono tu normy oceny zachowań doradcy i wyników pracy przy określaniu potrzeb społeczności włączanie społeczności lokalnych do procesu planowania, przygotowanie długofalowych i rocznych planów, planowanie poszczególnych programów działania oraz gospodarowanie własnym czasem.

Oczekuje się, że doradca:

- ④ – Gruntownie planuje programy przy szerokim zaangażowaniu zorganizowanych grup doradczych, liderów społecznych, urzędników i zainteresowanych przedstawicieli społecznych.
 - Jego działania przebiegają bez zakłóceń, dzięki starannemu planowaniu, określaniu zakresu obowiązków i wykorzystaniu talentu współpracujących ochotników.
 - Ma kontakt z właściwą reprezentacją środowiska rolników przy ustalaniu priorytetów regionu.
 - We właściwym czasie przesyła zawiadomienia do zainteresowanych osób o działaniach ODR.
- ③ – Włącza nowe grupy, w miarę rozwoju potrzeb, do procesu planowania.
 - W zasadzie przygotowuje plany pracy uważnie, ale czasem powinien dokładniej określać sposób kierowania realizacją planu lub zakres obowiązków pracowników i ich zaangażowanie.
 - Niektóre z potrzeb rolników znajdują odbicie w jego działaniach.
- ② – Nie w pełni ustala priorytety, nie są one właściwie zdefiniowane pod względem odbiorców, treści lub oczekiwanych zachowań.
 - Kieruje swoje plany działania tylko do jakiejś ograniczonej grupy społeczności gminnej.
 - Czasami zaledwie dostatecznie wykonuje swoją pracę z powodu odkładania wszystkiego na ostatnią chwilę.
 - Wielokrotnie przegapia istotne punkty, które powinny być omówione podczas spotkań, z powodu braku planu przebiegu zebrań.
- ① – Pisze plan pracy, potem go ignoruje i robi zupełnie inne programy.
 - Rzadko włącza rolników do planowania, realizacji i rozwoju programów.
 - Ma tendencje do korzystania z subiektywnych informacji bardziej niż do opierania się na faktach.
 - Źle organizuje działania, co powoduje brak zadowolenia rolników.

2.2 Ocena pracy: PROGRAM PROMOCJI PRACY I RELACJI SPOŁECZNYCH

Ten fragment dotyczy norm zachowań doradców w promowaniu programów i usług Doradztwa Rolniczego, zdobywania funduszy i wykorzystania publikatorów.

Oczekiwania dotyczące doradcy:

- ④ – Chętnie pracuje z różnymi grupami i organizacjami w celu promocji doradztwa, niezależnie od swoich osobistych odczuć.
 - Potrafi efektywnie komunikować się ze środkami masowego przekazu.
 - Dostarcza materiały, które są w pełni wykorzystywane w wydawnictwach.
 - Ma bardzo pozytywne poparcie społeczne swoich programów.
 - Przygotowuje wiadomości do publikatorów na temat programu, co powoduje wzrost społecznego poparcia dla ODR.
- ③ – Przygotowuje sprawozdania dla grup doradczych, działaczy społecznych według pojawiających się potrzeb lub na zamówienie.
 - W sposób oryginalny wykorzystuje publikatory.
 - Przekonuje działaczy lokalnych o potrzebie realizacji różnych programów.
 - Dostarcza materiały, których tylko niewielka część wymagana poprawy przed podaniem ich do druku.
- ② – Niedostatecznie wykorzystuje publikatory.
 - Stale wspomina, że należy się kontaktować ze środkami masowego przekazu w celu zwiększenia kręgu odbiorców informacji, ale nic nie robi w tym kierunku.
 - Uważa niektóre części programu za mniej ważne i dlatego nie zajmuje się nimi.
 - Dostarcza materiały dla wydawnictwa, ale muszą być one w dużym stopniu przeredagowane.
- ① – Okazuje brak szacunku dla lokalnych zwyczajów i wartości.
 - Zaniedbuje zawiadamianie zainteresowanych o wydarzeniach i działaniach realizowanych przez doradztwo.
 - Nie pisze do biuletynów wydawanych przez ODR.

2.3 Ocena pracy: WYNIKI WDRAŻANIA PROGRAMÓW

Włączono tu normy dotyczące oceny kierowania przez doradcę działaniami programów wdrożeniowych. Działania te zawierają: poszerzanie zaangażowania społecznego w realizację programu, organizację i pracę z grupami, rekrutację, rozwój i pracę systemu liderów wiejskich, przygotowywanie materiałów edukacyjnych, doradztwo i pomoc techniczną, wykorzystywanie pomocy specjalistów.

Oczekuje się, że doradca:

- ④ – Stale poszukuje i znajduje nowych uczestników (rolników) do pracy z nimi.
 - Stosuje odpowiednie techniki i rozwija wyobraźnię uczestników spotkań do zachęcenia ich do prób lub adaptacji zalecanych działań praktycznych.
 - Prowadzi szkolenia powodujące znaczne i godne uwagi zmiany w praktyce rolniczej, WGD lub działach pokrewnych.
 - Jest dla rolników uznanym autorytetem jako specjalista.
 - Realizuje projekty edukacyjne, które mają duży wpływ na społeczność lokalną.
- ③ – Posiada podstawową lub umożliwiającą dyskusję wiedzę w dziedzinie, w której pracuje.
 - Wykonuje na poziomie dostatecznym szkolenia w przydzielonych tematach.
 - Ma umiarkowaną liczbę uczestników swoich programów i czasami poszukuje nowych.
- ② – Uczy wiedzy „książkowej”, nie czyni żadnych wysiłków, aby porównać ją z aktualną rzeczywistością.
 - Nie informuje specjalistów o potrzebach programu.
 - Podaje informacje już znane słuchaczom.
 - Kluczowi członkowie społeczności wykazują obojętność w popieraniu jego programów.
 - W jego spotkaniach uczestniczy dostateczna liczba uczestników, ale nie jest zauważalna jakakolwiek zmiana poziomu ich wiedzy lub zmiany w praktyce.
 - Przedstawia zbyt ogólnie informacje, aby miały one wartość praktyczną.
- ① – Realizuje programy nie odpowiadające potrzebom czasu, okoliczności.
 - Jest niezorganizowany w prowadzeniu prezentacji, szkoleń.
 - Podaje wiadomości „z sufitu”, często nie udokumentowane przez badania naukowe.
 - Pisze artykuły zbyt długie jak na potrzeby odbiorców.

2.4 Ocena pracy: WYNIKI OCENY I WSPIERANIA PROGRAMÓW.

Włączono tu normy dotyczące zachowań doradcy związane z przygotowaniem sprawozdań i oceną działań programowych, kierowaniem pracami biurowymi i zadaniami administracyjnymi oraz kontynuacją rozwoju zawodowego.

Oczekuje się, że doradca:

- ④ – Zawsze kieruje programami, które są wyżej oceniane niż inne.
 - Nawet, gdy nie jest możliwa żadna formalna ocena, wspólnie z rolnikami stara się ocenić słabe i mocne strony programu.
 - Już podczas planowania programu przygotowuje materiały służące do jego właściwej oceny.
 - Systematycznie pracuje nad poprawą swojego poziomu wiedzy zawodowej lub zachowań, które ograniczają jego realizację pracy.
 - Terminowo pisze sprawozdania wskazujące namacalne postępy programu, jak na przykład wyrażone w liczbach, pieniądzu, wyraźnych zmianach podejścia, wiedzy czy umiejętności.
- ③ – Czasami kieruje programami, które są wyżej oceniane niż inne. Przygotowuje sprawozdania na czas i dobrze.
 - Pisze doskonałe sprawozdania, ale spędza nad nimi zbyt dużo czasu.
 - Nieregularnie pracuje nad poprawą swojego poziomu wiedzy zawodowej lub zachowań w celu poprawy pracy zawodowej.
- ② – Wyniki pracy ocenia przy rocznych sprawozdaniach, a nie w sposób ciągły.
 - Czasami przygotowuje sprawozdania zbyt późno lub niekompletnie.
 - Nie zostawia wiadomości na temat swojego planu działań w godzinach pracy.
 - Po szkoleniu wykazuje żadną lub znikomą poprawę profesjonalizmu.
 - Uczestniczy tylko w szkoleniach obowiązkowych.
- ① – Nie omawia programu z nikim, ani nie opracowuje żadnego typu oceny programu po jego zakończeniu.
 - Nie przejmuje się oceną programów, które nie cieszą się dostatecznym zainteresowaniem.
 - Nigdy nie przygotowuje sprawozdań.
 - Jest przeciwny szkoleniom lub działaniom dotyczącym rozwoju zawodowego.

2.5 Ocena pracy: INTERPERSONALNE I PERSONALNE ZACHOWANIA DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA.

Włączono tu normy oceny zachowań w relacjach międzyludzkich i cech charakteryzujących stosunek do obowiązków pracy.

Oczekuje się, że doradca:

- ④ – Zawsze reprezentuje wzorowe zachowania w stosunkach międzyludzkich, może być przykładem wzorowego pracownika ODR.
 - Zawsze znajduje czas, aby pomóc współpracownikom w rozwiązywaniu problemów.
 - Dzieli się pomysłami, materiałami, literaturą z kolegami z pracy w swoim ODR i w sąsiednich.
 - Chętnie wysłuchuje opinii współpracowników.
- ③ – Znosi porażkę bez „przerzucania” winy na innych.
 - Lubi pracę z innymi.
 - Czasami dzieli się pomysłami na temat programu lub materiałami z innymi doradcami.
- ② – Gdy przedstawiane są nowe pomysły, szuka ich wad.
 - Demonstruje negatywny stosunek do administracji, specjalistów i pracowników rejonowych.
 - Okazuje brak entuzjazmu do pracy.
 - Jest przeciwny zmianom.
- ① – Nie jest elastyczny lub kompromisowy w działaniach grupowych.
 - Nie włącza się do prac chociaż inni są zaangażowani.
 - Nie słucha i nie wdraża nowych pomysłów.

Oczywiście pojawia się wiele pytań dotyczących przydatności i efektywności proponowanego systemu ocen. Do chwili obecnej nie został on bowiem sprawdzony w praktyce. Pierwsza jego wersja została przedstawiona podczas corocznego spotkania wszystkich pracowników ODR, w listopadzie 1994. Komentarze z biur rejonowych spodziewane są wkrótce. Po ich otrzymaniu zostanie przeprowadzona niezbędna korekta. Nie mniej jednak należy uznać, iż został zrobiony krok w kierunku ujednolicenia i zredukowania niejednoznaczności w ocenach.

JÓZEF SKRZYPCZAK
*Uniwersytet im. A. Mickiewicza
w Poznaniu*

METODYCZNE UWARUNKOWANIA PROCESU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH

1. Kilka uwag wstępnych

Skuteczność doksztalcania i doskonalenia zawodowego zależna jest, jak wiadomo, od wielu czynników. Decyduje o niej trafność i konkretność wyznaczonych mu celów, adekwatność wybranych treści do tych celów, stopień wierności zasadom nauczania - uczenia się, dobór metod, form i środków kształcenia, znajomość samego ucznia i wreszcie kompetencja oraz wiedza metodyczna nauczyciela. Każdy z wyliczonych czynników zasługuje na szerokie omówienie i staranną analizę w oparciu, co też jest oczywiste, o dostępną literaturę. Literatura ta, oferowana w dość liczny wyborze⁽¹⁾, wymaga przestudiowania, może jednak też nie w pełni satysfakcjonować poprzez swoją niekiedy dość wyraźnie widoczną ogólnikowość. Odsyłając tam jednak, pomimo wszystko, zainteresowanych chcę tutaj zaproponować spojrzenie na proces kształcenia dorosłych jeszcze inne, w moim przekonaniu komplementarne do proponowanego przez literaturę, z innych jednak wyprowadzone założeń, być może konkretniejsze i bardziej przydatne praktyce, a w szczególności bardziej przydatne samemu nauczycielowi dorosłych. Tak bowiem jest, iż to właśnie w bezpośrednim kontakcie nauczyciela z uczniem decyduje się to wszystko, co stanowi o wartości danego procesu kształcenia, o jego rzetelności i skuteczności. W każdym momencie bowiem tego procesu (wykładu, seminarium, zajęć praktycznych) nauczyciel właśnie staje wobec konieczności dokonywania kolejnych wyborów i podejmowania kolejnych decyzji: co dalej? jak? po co? Wiele z tych wyborów dokonać można przygotowując się do danych zajęć, wiele innych ograniczonych

(1) Np. W. Torbus: Nowoczesne pomoce naukowe w kształceniu zawodowym. PWSZ, 1973; B. Dłuzecki: Metody aktywizujące w doskonaleniu zawodowym. WSiP, 1978; Cz. Maziarz: Dydaktyka studiów dla pracujących. PWN, 1976

jest warunkami organizacyjnymi danego kursu, wiele ma charakter niemal rutynowy, tym niemniej są to zawsze wybory, oby zawsze też dokonywane świadomie i odpowiedzialnie.

Najlepsze nawet przygotowanie merytoryczne, w zakresie wiedzy dotyczącej przedmiotu prowadzonych zajęć tu nie wystarczy. Potrzebna jest też określona wiedza metodyczna. Nie wystarczy bowiem mieć rację, aby przekonać do niej innych, trzeba też wiedzieć jak to się robi, trzeba poznać „reguły gry”.

Wybrany proces kształcenia przyrównać bowiem można do swoistej gry społecznej, w której wygraną jest udany transfer określonej wiedzy od nauczyciela do ucznia. Wybór konkretnych celów kształcenia, treści, metod i środków jest niczym innym jak planowaniem strategii takiego prowadzenia tej gry, aby osiągnąć wspomnianą wygraną. Czy zanim gra ta się rozpocznie, nauczyciel posiadać może dostatecznie wiele przesłanek dla opracowania właściwej strategii jej przebiegu? Oczywiście że tak, a odpowiedzi znaleźć można, przynajmniej częściowe, w każdym podręczniku dydaktyki. Ale nie są to odpowiedzi pełne. Uwagi, zamieszczone na dalszych stronach tego opracowania zmierzają do poszerzenia i ukonkretnienia owej wiedzy podręcznikowej. Punktem wyjścia dla tych uwag jest założenie, iż każdy proces kształcenia jest to w istocie proces wymiany informacji pomiędzy nauczycielem i uczniem. Informacje te, w postaci komunikatów, krążą pomiędzy nimi, raz przekazując wiedzę od nauczyciela do ucznia, raz, w roli sprzężenia zwrotnego, informując nauczyciela o stanie wiedzy ucznia. Wartość tak interpretowanego procesu kształcenia zależna jest od kształtu i charakteru tych komunikatów (słownych bądź audiowizualnych), od sposobu ich nadawania i odbioru, a także od takiej a nie innej ich kolejności przekazywania. Otóż istnieje, w dorobku teorii komunikacji, określona sekwencja pytań, których znajomość przez wykładowcę winna mu w znacznym stopniu ułatwić zaprojektowanie właściwej strategii działania. Wyliczmy i pokrótce omówmy te pytania.

2. Wartość Lasswelowskiej sekwencji pytań w projektowaniu strategii kształcenia

W dorobku teorii komunikowania znajduje się znany schemat Lasswela ułożony dla przeprowadzenia badań nad środkami masowego oddziaływania. Był on sformułowany następująco: Kto mówi? Do kogo? W jakim celu? Za pomocą jakich środków? Z jakim skutkiem?⁽²⁾. Nawiązując do tego schematu zauważmy, iż zgodnie z postulatami teorii informacji, a także analizy systemowej, skonstruowanie racjonalnych komunikatów w procesie dydaktycznym wymaga uprzedniej odpowiedzi na ciąg następujących pytań: Kogo się uczy? Kto uczy? Po co (w ja-

(2) por. np. S. Frycie, J. Koblewska: *Tendencje rozwojowe oświaty na świecie*. WSiP, 1987

kim celu) uczy? Czego uczy? Jak ma uczyć? Kiedy ma uczyć? Gdzie ma uczyć? Omówmy pokrótce sens każdego z tych pytań.

Kogo się uczy? Pytanie to zwraca uwagę na potrzebę dobrej znajomości ucznia. Chodzi tu zarówno o znajomość tego, co ten uczeń już wie i co potrafi w obszarze podejmowanych przez nauczyciela treści, jak i możliwie dokładną wiedzę o tym, jakie są zdolności i uzdolnienia tego ucznia, jakimi możliwościami uczenia się dysponuje, co potrafi zrozumieć. Jest to wymóg szczególnie trudny do spełnienia właśnie w przypadku różnego rodzaju form kształcenia dorosłych ponieważ z uwagi na z reguły krótki czas trwania takich kursów mało jest czasu na dokładne poznanie ich uczestników. Dlatego też nauczyciele dorosłych zazwyczaj słabo znają swoich uczniów, co z pewnością niekorzystnie wpływa na przebieg i rezultaty danego procesu kształcenia.

Kto uczy? To pytanie podnosi potrzebę ustalenia również kompetencji nauczyciela. Zadać to pytanie wypada w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze kompetencje merytoryczne i pedagogiczne osób prowadzących zajęcia dydaktyczne na określonym kursie ustalić winien organizator tego kursu. Poziom tych kompetencji jest bowiem, a przynajmniej być powinien, podstawowym kryterium doboru zespołu wykładowców. Nawet jeśli tak nie jest, organizator znać winien kompetencje nie tylko merytorycznie tych wykładowców po to choćby, aby wiedzieć czego może od nich wymagać, a czego nie.

Po drugie o poziom, tym razem własnych kompetencji zapytywać winien raz po raz każdy z nauczycieli, choćby był ich jak najbardziej pewien. Bo może te własne kompetencje były wystarczające jeszcze wczoraj, a dziś już wymagają uzupełnień. To rozliczanie się z własnej wiedzy merytorycznej i metodycznej, jeśli ma być sprawiedliwe i obiektywne, zawsze jest bardzo trudne, a przecież powinno być też szczegółowe i surowe, dokonywane w konfrontacji z najnowszą wiedzą.

Po co uczy? Jest to pytanie o cel określonych działań. Ma ono zasięg szerszy i węższy. Rozumiane szerzej zwraca uwagę na konieczność możliwie precyzyjnego określania ogólnego celu lub też zbioru celów danego seminarium, kursu, konferencji. W ujęciu węższym pytanie to zwraca uwagę na to, iż każde z działań nauczyciela musi być nakierowane na wcześniej określony cel, po prostu powinno być celowe. Cele cząstkowe zaś, poszczególnych tych działań, składać się winny na określony uprzednio cel ogólny sumy działań w obrębie danego kursu czy konferencji. Choć sposobów w miarę precyzyjnego stanowienia celów ogólnych literatura pedagogiczna dostarcza wcale niemało⁽³⁾, w praktyce niestety stosowane są one rzadko. Jedno z najbardziej dla nauczyciela kłopotliwych py-

(3) por. np. B. Niemierko (red.): ABC testów osiągnięć szkolnych. WSiP, 1973; K. Denek: Doskonalenie celów lekcji. IKN,ODN w Koszalinie, 1986; K. Denek, J. Gnitecki: Wyznaczniki i uwarunkowania efektywności kształcenia w szkole wyższej. PWN, 1983

tań, to właśnie pytanie o to, jakie wyznaczył cele wykładowi czy ćwiczeniom, które właśnie rozpoczyna.

Czego uczy? Nie bez przyczyny pytanie to pojawia się dopiero jako czwarte. Czego uczyć, to znaczy jakie dobierać treści, a poprawny dobór tych treści jest możliwy dopiero po starannych odpowiedziach na pytania wcześniejsze. Kwestie doboru treści kształcenia w aspekcie jego celów i zadań zostały w literaturze pedagogicznej omówione dość szybko⁽⁴⁾.

Jak ma uczyć? Tu dopiero ujawnia się cała złożoność procesu komunikowania w sytuacji, gdy służyć ma on celom dydaktyczno-wychowawczym. Pytanie „Jak uczyć?” jest bowiem wieloznaczne. Odpowiedź na nie dotyczyć musi najpierw kształtu poszczególnych komunikatów (obrazów, zdań), które nauczyciel zamierza „prześłać” uczniom. Skuteczność konkretnego procesu kształcenia jest, jak wiadomo, funkcją nie tylko treści tego kształcenia, ale i sposobu, w jaki te treści są przekazywane; zależy więc ona nie tylko od tego co jest przekazywane, ale i jak. Nad kształtem komunikatów dydaktycznych w powyższym rozumieniu pytania „jak?” zastanowimy się szerzej w dalszej części tego opracowania. Ale pytanie „jak?” posiada też inny wymiar; chodzi w nim bowiem i o to, jaki ma być użyty środek przekazu do przesłania danego komunikatu, jakie medium, jaki ma być nośnik komunikatu. Inaczej mówiąc chodzi o to, jakim środkiem dydaktycznym winien się w danej sytuacji nauczyciel posłużyć: własnym słowem, filmem, nagraniem dźwiękowym, pokazem? Rzecz idzie też o to, w jakiej kolejności, w skali całej jednostki metodycznej (wykładu, ćwiczenia) ułożyć przekazywane komunikaty, aby powstał ich ciąg, ze względu na wyznaczone cele, najwartościowszy. Słowem, pytanie to, wracając do terminologii pedagogicznej, wymaga odpowiedzi w kategoriach: jaką metodę i formę nauczania-uczenia się przywołać, jakie środki dydaktyczne wykorzystać.

Kiedy ma uczyć? Gdzie ma uczyć? Pytania te mają charakter przede wszystkim organizacyjny. Teoretycznie rzecz biorąc czas, w którym odbyć się winien wybrany wykład, kurs, seminarium, a także i miejsce tych zajęć powinny być konsekwencją ustaleń, będących odpowiedziami na pytania omówione tu wcześniej. W praktyce jest to najczęściej niewykonalne. Organizatorzy konkretnej formy kształcenia muszą najczęściej podporządkować się określonym okolicznościom, narzuconym z zewnątrz, które ograniczają ich swobodę wyboru miejsca i czasu tego kształcenia. Nie sposób przecież dla każdego nowego kursu budować nowe pomieszczenia dydaktyczne i od nowa je wyposażać. Środowisko materialne procesu kształcenia to przecież sale wykładowe, warsztaty, gabinety specjalistyczne itp., do pewnych granic dające się modernizować, ale raz narzu-

(4) zob. choćby W. Okoń: Podstawy wykształcenia ogólnego. WSiP, 1976 i liczne prace Cz. Kupisiewicza, K. Denka, K. Kruszwskiego i innych;

cony im kształt praktycznie modernizację taką znacznie ogranicza, że nie wspomnijmy tu szerzej o kosztach takich modernizacji.

Tak więc pytanie „Gdzie uczyć?” sprowadza się najczęściej do najrozsądniejszego wyboru spośród tego, co jest do dyspozycji w obrębie tego obiektu, na terenie którego kształcenie ma być prowadzone.

Natomiast pytanie „kiedy uczyć?” należy rozumieć nie tyle jako pytanie o datę i godzinę rozpoczęcia danych zajęć (choć i to trzeba ustalić) ile jako zwrócenie uwagi na konieczność uświadomienia sobie, iż dane poczynania dydaktyczne zazwyczaj następują po jakichś innych i poprzedzają również jakieś następne. Sposób doboru kształtu i treści danych komunikatów zależy w znacznej mierze od tego, co już wiedzą uczestnicy danego kursu w danej chwili i jaki będzie „ciąg dalszy” danych zajęć (uwzględniając w tym również potrzebę korelacji międzyprzedmiotowej). Innymi słowy, przygotowane akurat cele i treści kształcenia, które realizowane być mają w danej jednostce metodycznej, winny być uzasadnione w ogólniejszej strukturze celów i treści kształcenia, obejmujących cały kurs czy konferencję⁽⁵⁾.

Pytania „czego uczyć?” oraz „jak uczyć?” zasługują jednak na znacznie szersze odpowiedzi, aniżeli udzielone tu wyżej. Poświęćmy więc im teraz więcej uwagi, odwołując się do wybranego dorobku psycholingwistyki.

3. Funkcje komunikatów dydaktycznych i ich interpretacja

Każdy z komunikatów (słownych, obrazowych itp.) pełni, zdaniem R. Jakobsona⁽⁶⁾ aż sześć funkcji, a ich analiza zachowuje ważność dla wszystkich odmian komunikowania się, w tym również i w procesie kształcenia, w odniesieniu do komunikatów dydaktycznych. Nazwy tych funkcji są następujące: odniesienia (przedstawieniowa), emotywna, apelu, poetycka (estetyczna), fatyczna, metajęzykowa.

Owe sześć funkcji pełnią komunikaty zawsze, czy jest to zgodne z wolą ich nadawcy, czy też nie. Formułując rzecz inaczej, powiedzieć można, iż właściwie każdy komunikat jest przez odbiorcę postrzegany aż w sześciu płaszczyznach, na sześć sposobów. Rzecz w tym, aby nadawca komunikatu zdawał sobie z tego sprawę i aby, konstruując poszczególne komunikaty, odpowiednio jej w każdej z tych sześciu płaszczyzn formował i przekazywał. Nie ulega żadnej wątpliwości, iż powyższe spostrzeżenia mają kapitalne znaczenie również dla nauczyciela,

(5) Zdaję sobie sprawę, że stawiam w tym miejscu wymóg bardzo surowy, nie zawsze dający się spełnić; nauczyciel bowiem, wykładowca na konkretnym kursie nie zawsze być może zorientowany w celach i treściach innych przedmiotów i całego kursu. Jeśli więc będzie ten wymóg nie do spełnienia, przyjdzie od niego odstąpić, choć rzetelny wykładowca zawsze będzie ciekawy, jak się ma jego przedmiot do pozostałych na danym kursie;

(6) Por. P. Guiraud: *Semiologia. Wiedza Powszechna*, 1974

zmierzającego w sposób celowy, poprzez przekazywane przez siebie komunikaty, do sterowania zachowaniami ucznia (zwracała na to uwagę już klasyczna retoryka). Spróbujmy więc sens każdej z wyliczonych funkcji przenieść na grunt procesu nauczania uczenia się.

Funkcja odniesienia. Określa ona stosunki zachodzące między komunikatem a przedmiotem, do którego się ten komunikat odnosi. Pod określeniem *przedmiot* rozumieć należy to wszystko, czego komunikat ten dotyczy, a więc np. wybrany obiekt z rzeczywistości, zjawisko, proces itp. Komunikat wtedy poprawnie pełni funkcję przedstawieniową wobec opisywanego przedmiotu, jeśli dostarcza o nim informacji prawdziwej, a więc i obiektywnej, powszechnie sprawdzalnej. Jeśli zawarte w danym komunikacie informacje są niepełne albo zafałszowane, odbiorca odzwyczaja się od tego, że otrzymuje przekazy, które cokolwiek znaczą. Wszystko staje się podejrzanym, a taka sytuacja nie sprzyja odbiorowi komunikatu, a tym samym bardziej angażowaniu się odbiorcy w przekazywane mu treści. Sens więc opisywanej tu funkcji jest dla nauczyciela oczywisty, a sprzeniewierzenie się jej zaleceniom grozi nauczycielowi utratą wiarygodności u słuchaczy.

W ramach omawianej tu funkcji nauczyciele, przygotowując określone informacje dydaktyczne, winni na coś innego jeszcze zwrócić uwagę. Rzecz w tym mianowicie, iż w toku procesu kształcenia skierowuje się ucznia do wielu źródeł informacji. Poza słowem nauczyciela źródłem takim może być film, przeźrocze, plansza, podręcznik. Jeśli nauczyciel własne słowa zamierza wspierać informacjami z innych jeszcze źródeł, winien zawczasu sprawdzić, czy tamte informacje korelują z podawanymi przez niego bezpośrednio. Jeśli tak nie jest, konieczne są ze strony nauczyciela odpowiednie działania uzupełniające: eliminacja tych komunikatów, które są po prostu nieprawdziwe, bądź dodatkowy komentarz wyjaśniający zaistniałe różnice.

Funkcja emotywna. Funkcja ta określa stosunki zachodzące pomiędzy komunikatem a nadawcą tego komunikatu. Komunikat bowiem może, obok dostarczania odbiorcy wiedzy o określonym „przedmiocie”, określać również postawę nadawcy wobec tego „przedmiotu”. Występują nawet takie komunikaty, które wręcz służą ocenie, zawierając takie określenia jak: dobry, zły, ładny, brzydki, lepszy, gorszy itp. Często i nauczyciel najpierw przekazuje określone fakty a następnie poddaje je ocenie, orientując w ten sposób owe fakty wobec innych informacji dotyczących tego samego zagadnienia, podkreślając ich wagę, wskazując na rolę i znaczenie. Ale określony ładunek emocjonalny zawierają także komunikaty, nie podejmujące oceny wprost, lecz takie, które na pozór przekazują same fakty. Jeśli są to komunikaty słowne, wypowiedziane być mogą przez wykładowcę głośniej lub ciszej, głosem obojętnym lub podekscytowanym. Spoglądający na wykładowcę słuchacz nie tylko słyszy głos wykładowcy ale i obserwuje przecież jego zachowanie się w tym momencie; a więc na przykład, czy przekazując daną informację wykładowca jest przejęty czy obojętny, czy spogląda na

słuchaczy, czy też błądzi wzrokiem po suficie, czy trzyma dłonie spokojnie, czy nimi gestykułuje, a może włożył je do kieszeni?. Wszystko tu jest ważne i nad wszystkim wykładowca winien sprawować kontrolę. Zadana przecież informacja nie będzie wydawać się odbiorcy ważna, jeśli zostanie przekazana głosem monotonnym, może jeszcze z rękoma w kieszeniach i wzrokiem utkwionym w suficie. Niebezpieczeństwo tkwi również w nadmiernym nasyceniu emocjami wypowiadanych komunikatów, w nadmiernej gestykulacji, krzykliwym i zemocjonowanym głosem. Analiza zachowań wielu wykładowców wskazuje, iż właśnie w tym względzie popełniają oni, ze szkodą dla własnego autorytetu i dla procesu dydaktycznego, stosunkowo wiele błędów.

Funkcja apelu. Funkcja ta określa stosunki zachodzące pomiędzy komunikatem a odbiorcą i przypomina, iż wszelka komunikacja ma na celu wywołanie u odbiorcy jakiejś reakcji. Nie trzeba tego nauczycielom przypominać, jest to bowiem myśl tkwiąca u podstaw wszelkich oddziaływań dydaktycznych: wszystkie one winny być celowe. Współczesna dydaktyka szczególnie silnie podkreśla potrzebę orientowania treści i metod kształcenia na uprzednio precyzyjnie sformułowane cele tego kształcenia. Oferowane są nawet, dla potrzeb takich przygotowań, tak zwane taksonomie celów kształcenia, podpowiadające nauczycielom zakresy i rodzaje wiedzy, jaką dysponować winni - po zakończeniu kształcenia - uczniowie⁽⁷⁾. Świadomość owych celów jeszcze nie wystarcza, konieczna jest jeszcze wiedza o sposobach prezentacji określonych treści w zależności od rodzaju wyznaczonego wcześniej celu. W praktyce wykładowcy niestety zbyt często mówią od rzeczy, nie wystarczy jednak, aby mówili do rzeczy, ważne jest jeszcze, jak mówią, lub dokładniej, jakimi rodzajami komunikatów się posługują. I tak na przykład, jeśli celem ma być wykształcenie u ucznia określonej umiejętności, choćby jazdy na rowerze, zupełnie nie wystarczy najbardziej nawet kompetentny wykład, seria filmów lub nagrań video. Niechby nawet był i taki wykład, czy film instruktażowy, musi jednak po nim nastąpić moment, w którym uczeń wsiądzie na rower i sam spróbuje na nim pojechać.

Funkcja fatyczna ma na celu potwierdzenie, podtrzymanie lub przerwanie łączności. Waga tej funkcji w procesach nauczania - uczenia się została dostrzeżona już dawno poprzez zwracanie nauczycielowi uwagi na to, aby pilnie obserwował skutki podejmowanych przez siebie wobec uczniów działań i reagował zgodnie z wnioskami wyciągniętymi z tych obserwacji. Podczas jednego z kursów, a jest to fakt autentyczny, na jednym z wykładów słuchacze tak bardzo zajęli się swoimi sprawami, iż przez długie minuty nie zauważyli nawet tego, iż wykładowca, na znak protestu, opuścił salę wykładową. Nie unikając w szczególności tego wydarzenia zwróćmy uwagę, iż głównym powodem incydentu było zlekceważenie przez wykładowcę funkcji fatycznej swojego wykładu.

(7) Różne tego rodzaju propozycje zawarte są między innymi w pracach przytoczonych w przypisie 3.

Funkcja metajęzykowa. Każdy komunikat wyrażany jest w określonym języku, mniej lub bardziej dla odbiorcy zrozumiałym. Semiotycy powiedzieliby, iż każdy komunikat posługuje się określonym kodem. Ten kod - język komunikatu to zbiór określonych znaków, na przykład zbiór słów języka polskiego, ale i w obrębie tego języka funkcjonują podzbiory języków bardziej specjalistycznych: matematyki, elektroniki, filozofii, pedagogiki, a w dodatku słowa pisane tych języków wyrażane są literami alfabetu, który też jest swoistym kodem. Wszystkie te kody - zbiory znaków - mogą, ale nie muszą być w pełni zrozumiałe dla odbiorcy konkretnego komunikatu. Rzecz w tym więc, aby treść komunikatu była dokładnie tak samo zrozumiała dla jego nadawcy jak i odbiorcy. Jeśli więc autor komunikatu i jego nadawca wplata weń różne specjalistyczne określenia, winien upewnić się, czy odbiorca je dobrze zna, a w razie potrzeby wpierw je starannie zdefiniować. Wielu wykładowców lubi popisywać się znajomością terminologii bardzo specjalistycznej i „naukowej”. Pootwierane usta słuchaczy nie zawsze są dowodem na to, iż odnośne komunikaty zostały przez nich dobrze zrozumiane, a niekiedy zdarzyć się wtedy mogą i uśmiechy politowania.

Zrozumiała być winna nie tylko treść komunikatów, ale i ich forma. Jeśli więc np. zdecydowaliśmy się na pokaz słowny, ważne jest, abyśmy obok używania pojęć, jednakowo dobrze i tak samo przez obie strony rozumianych, budowali również zdania poprawne stylistycznie, abyśmy dokonywali opisów w sposób uporządkowany, abyśmy nie budowali zdań zawiłych, zbyt długich czy też niepełnych.

Jeśli wybieramy fotografię, pamiętać winniśmy o zasadach kompozycji fotograficznej, o sposobach skierowania uwagi osoby spoglądającej na fotografię na wybrany jej fragment, o właściwościach obiektywów fotograficznych posiadających różnej długości ogniskowe, o tzw. głębi ostrości itp. Nie ulega więc wątpliwości, iż w przypadku odwoływania się do tzw. technicznych środków dydaktycznych konieczna jest też znajomość - choćby pobieżna - ich języków, a więc możliwości i ograniczeń.

Funkcja poetycka. Każdy komunikat, obok tego, iż został stworzony w konkretnym, przynajmniej jeśli idzie o komunikaty dydaktyczne celu, jest też swego rodzaju dziełem sztuki, opisującym sam siebie. W zawiłej retoryce, nadmiarze szczegółu, przesadnej kolorystyce rysunku, w zbyt silnym dążeniu do wywołania za wszelką cenę szoku emocjonalnego u odbiorcy zgubić się może najszlachetniejsza nawet intencja i najmadrzejsza myśl. Prymitywny język, niestaranna dykcja, brak dbałości o formę tego, co zamierza się komuś przekazać, niestaranność techniczna zdjęć, filmu, nagrania video zabić mogą tkwiące w tych komunikatach najwartościowsze nawet przesłania. Ogromna szkoda, iż zapodziały się gdzieś z programów nauczania szkół średnich i wyższych elementy retoryki - sztuki pięknego mówienia. Czyż nie jest to marzenie każdego prawdziwego nauczyciela - mówić nie tylko mądrze, ale i pięknie?

4. Uwagi końcowe

Wiele, choć przecież nie wszystkie, form kształcenia i doksztalcania poza-szkolnego dorosłych w naszym kraju miało charakter po części działań pozor-nych. Wiele kursów odbywać się musiało, aby ich uczestnicy nabywali określo-nych formalnych uprawnień, istniejąca jednak sytuacja nie prowadziła jednak do tego, iżby uczestnicy byli dociekliwi i żądni wiedzy, a więc wykładowcy musie-liby dawać z siebie wszystko. Brak tych wymagań ze strony uczestników raczej obniżał poziom merytoryczny i metodyczny takich kursów, aniżeli go windował w górę. Wydaje się, że teraz zbliżają się inne czasy. Coraz częściej kosztami kursów obciążani będą ich uczestnicy. W takim razie ci uczestnicy staną się bardziej wymagający, również wobec wykładowców. Jak sobie winien radzić w takim wypadku nauczyciel, zależeć będzie naturalnie od wielu okoliczności, w każdym razie z całą pewnością musi on znacznie więcej uwagi poświęcić analizie i doskonaleniu własnych zachowań - powinien pogłębiać swoją samo-wiedzę i w oparciu o w miarę obiektywne kryteria dokonywać własnej samoocę-ny. Po części kryteria takie starałem się przywołać w tym opracowaniu. Inne z nich znaleźć można w literaturze tu podanej w przypisach, no i w licznych innych opracowaniach metodycznych. Tak czy inaczej, w tej grze, którą jest proces nauczania-uczenia się nie wystarczy wola zwycięstwa i przekonanie o własnych racjach, konieczna jest jeszcze wiedza i umiejętności w zakresie sposobów efektywnego prowadzenia tej gry, a są to czynniki, rzadko niezmiennie mające charakter dyspozycji wrodzonych; zazwyczaj trzeba je po prostu sobie przyswoić.

Z PRACY DORADCZEJ

ANDRZEJ PIOTR WIATRAK
Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu

DOŚWIADCZENIA I OCZEKIWANIA W ZAKRESIE WSPOMAGANIA DORADZTWA ROLNICZEGO

1. Uwagi wstępne

Doradztwo rolnicze jest świadomą, zorganizowaną pomocą instytucji doradczej w zapobieganiu, uświadamianiu i rozwiązywaniu problemów, udzielaną ludności rolniczej znajdującej się lub mogącej się znaleźć w określonej sytuacji problemowej. Zatem podstawowym zadaniem doradztwa rolniczego jest pomoc producentom rolnym poprzez: dostarczenie informacji o możliwościach sprzedaży wytworzonej produkcji rolniczej, określenie kierunków produkcji zapewniających poprawę efektywności gospodarowania lub jej utrzymanie na dotychczasowym poziomie, wskazywanie na możliwości wykorzystania dodatkowych źródeł dochodu związanych z produkcją rolniczą oraz pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego. Odbywa się to poprzez dostarczanie informacji o wynikach badań naukowych, innowacjach technicznych, usprawnieniach organizacyjnych oraz o sytuacji ekonomicznej w otoczeniu rolnictwa oraz poprzez działalność edukacyjną.

Realizacja tak nakreślonych zadań doradczych wymaga, aby doradztwo rolnicze w swojej działalności spełniało następujące funkcje: *doradczą, wdrożeniową, oświatową i informacyjną*. Przedstawione funkcje są typowe dla zakresu zadań doradztwa rolniczego w większości krajów i w tym zakresie instytucje doradcze oczekują pomocy i wsparcia o charakterze metodyczno-merytorycznym. Tak samo jest to w Polsce, przy czym zakres zadań doradczych w naszym kraju - ze względu na niedorozwój infrastruktury ekonomicznej rolnictwa i wsi - jest szerszy. Oczekiwania te Ośrodki Doradztwa Rolniczego (ODR) kierują głównie do Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie (CDiEwR), instytucji mającej - jak określa zarządzenie o jej powołaniu ze stycznia 1991 roku - zadanie „zapewnienia funkcjonowania doradztwa rolniczego oraz tworzenia podstaw

programowych i metodycznych kształcenia, szkolenia i doskonalenia kadr w rolnictwie”.

Przyjrzyjmy się zatem, jakie zadania ma do spełnienia Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie oraz jak postrzegają tę instytucję ośrodki doradztwa rolniczego. Zagadnienia te składają się na treść niniejszego artykułu, którego podstawą jest analiza wyników ankiety Jednostki Koordynacyjnej Doradztwa Rolniczego dotyczącej celów i funkcji CDiEwR oraz analiza dotychczasowych doświadczeń i uwarunkowań działalności tej instytucji.

2. Zadania i kierunki działalności CDiEwR w zakresie doradztwa rolniczego

Do zadań Centrum - jak wynika z jego statutu - należą w szczególności:

1. ocena i diagnozowanie potrzeb oraz programowanie, wdrażanie i upowszechnianie zmian w zakresie doradztwa rolniczego,
2. programowanie i opracowanie programów doskonalenia doradców oraz kadr specjalistycznych w instytucjach i organizacjach rolniczych,
3. doskonalenie doradców oraz kadry kierowniczej ośrodków doradztwa,
4. tworzenie systemu informacji dla potrzeb doradztwa wraz z prowadzeniem działalności informacyjnej, wydawniczej i usługowej na rzecz doradztwa rolniczego,
5. wykorzystanie zagranicznych doświadczeń w przekształcaniu i doskonaleniu polskiego systemu doradztwa rolniczego,
6. opracowanie analiz, syntez, ocen i ekspertyz w zakresie doradztwa na potrzeby resortu rolnictwa i gospodarki żywnościowej.

Wszystkie przedstawione zadania są realizowane przez CDiEwR, ale nie w pełnym zakresie. Najszerzy zakres działalności dotyczy doskonalenia kadr doradczych, które odbywa się w różnych płaszczyznach i przeznaczone jest dla większości doradców pracujących w ODR-ach. Główne kierunki doskonalenia zawodowego doradców w latach dziewięćdziesiątych obejmowały następujące zagadnienia:

1. Metodyka doradztwa rolniczego;
2. Ekonomiczne uwarunkowania przemian w rolnictwie i gospodarce żywnościowej, w tym:
 - wspieranie przedsiębiorczości wśród producentów rolnych,
 - zasady prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej,
 - giełdowy obrót produktami rolnymi,
 - wybrane zagadnienia z zakresu eksportu produktów rolnych,
 - marketing rolniczy,
 - doradztwo ekonomiczno-finansowe dla dużych gospodarstw,

- agroturyzm jako dodatkowe źródło dochodu;
- 3. Wybrane zagadnienia technologii produkcji, w tym:
 - rolnictwo środowiskowe,
 - ochrona roślin w integrowanych systemach produkcji rolniczej,
 - postęp w budownictwie inwentarskim;
- 4. Aktywizacja społeczno-ekonomiczna mieszkańców wsi i rozwijanie umiejętności przywódczych;
- 5. Wiejskie gospodarstwo domowe, w tym:
 - racjonalne i estetyczne urządzenie domu i zagrody,
 - racjonalne żywienie ludzi w różnych grupach wiekowych,
 - problemy współczesnej rodziny wiejskiej;
- 6. Warsztaty filmowe;
- 7. Seminaria dla redaktorów pism ODR.

Programowaniem, organizacją i koordynacją doskonalenia zajmowali się pracownicy Centrum, przy czym część zagadnień była organizowana we współpracy z partnerami zagranicznymi (Dania, RFN i USA). Z kolei wykładowcami byli głównie pracownicy innych instytucji (pracownicy naukowcy i wybitni praktycy zajmujący się określonym zagadnieniem).

Następnymi znaczącymi obszarami działalności CDiEwR są:

- rozwój systemu przepływu informacji między jednostkami naukowo-badawczymi i uczelniami a ODR,
- oświata pozaszkolna w środowisku wiejskim,
- działalność informacyjno-szkoleniowa.

W pozostałych obszarach działania, a przede wszystkim w zakresie pełnej oceny i diagnozowania potrzeb oraz opracowania analiz, syntez, ocen i ekspertyz w zakresie doradztwa, są prowadzone w ograniczonym zakresie. Wynika to głównie z niskiego poziomu zatrudnienia w CDiEwR, niedostatecznej bazy oraz ze szczupłości środków finansowych kierowanych na działalność statutową. Nie bez znaczenia jest brak strategii w zakresie polityki rolnej i oświatowej wobec gospodarki żywnościowej, w tym usytuowania Centrum w realizacji tej polityki w odniesieniu do doradztwa rolniczego.

3. Oczekiwania ośrodków doradztwa rolniczego

Oczekiwania ODR wobec CDiEwR są zróżnicowane, ale podstawowe zadania jakie winno ono spełniać w stosunku do doradztwa są w ich opinii podobne. Wynika to z dotychczasowych doświadczeń ODR w tym zakresie oraz z istniejącego zapotrzebowania na pomoc metodyczno-merytoryczną.

Ośrodki Doradztwa rolniczego oczekują, że Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie stanowić będzie zaplecze merytoryczne, programujące i wspierające ich działalność w tym zakresie. W tym celu jest konieczne, aby Centrum spełniało rolę:

1. programowo-twórczą:

- wypracowanie i proponowanie najbardziej efektywnych form i metod pracy doradczej,
- proponowanie metodyki pracy doradczej uwzględniającej realia naszego rolnictwa i doświadczenia krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej,
- wypracowanie przyszłościowych modeli funkcjonowania doradztwa rolniczego,
- wypracowanie programów szkoleniowych dla kadry kierowniczej (łącznie z księgowością) i pracowników ODR,
- opracowanie i uaktualnienie programów szkoleń w oświacie pozaszkolnej.

2. szkoleniową:

- organizacja szkoleń z zakresu metodyki doradztwa,
- organizacja szkoleń (doskonalenie i dokształcanie) o wszechstronnym zakresie tematycznym, uzgadnianym corocznie z ODR-ami zgodnie z ich potrzebami,
- prowadzenie specjalistycznych kursów z zakresu polityki rolnej, prawa rolnego, przekształceń w gospodarce żywnościowej i innych bieżących potrzeb,
- organizowanie szkoleń specjalistycznych i zapoznanie się z aktualnymi tendencjami rozwoju produkcji rolnej w kraju i na świecie,
- organizowanie studiów podyplomowych dla doradców,
- organizowanie szkoleń z przedstawicielami rządu i administracji państwowej,
- organizowanie szkoleń w zakresie doradztwa w innych krajach,
- organizowanie seminariów i konferencji dotyczących zagadnień doradztwa rolniczego.

3. badawczą:

- prowadzenie badań z zakresu oświaty rolniczej, andragogiki, metodyki doradztwa rolniczego, socjologii wsi itp., które są przydatne w programowaniu pracy doradczej i doskonaleniu kadr doradczych,
- prowadzenie badań odnośnie potrzeb szkoleniowych ODR i ich oczekiwań w tym zakresie,

- prowadzenie badań i analiz dotyczących efektywności, skuteczności i ewentualnych przyczyn niepowodzeń w pracy doradczej, upowszechnieniowej i oświatowej prowadzonej przez specjalistów z ODR,
- prowadzenie badań nad perspektywicznym zapotrzebowaniem na kadry zawodowe pracujące w gospodarce żywnościowej, jej otoczeniu oraz na obszarach wiejskich.

4. koordynacyjną:

- koordynacja wszystkich zagadnień związanych z doradztwem i upowszechnianiem postępu w gospodarce żywnościowej,
- skoordynowanie szkolenia kadr ODR prowadzanych przez różne instytucje, poprzez stworzenie *krajowego kalendarza kursów*,
- opracowanie i przekazanie listy wykładowców, z których można korzystać do prowadzenia szkoleń w ODR-ach,
- koordynacja w zakresie publikacji, materiałów szkoleniowych i środków dydaktycznych kierowanych do ODR oraz pośrednictwo w zakresie obiegu informacji między ODR-ami,
- koordynacja przepływu informacji z Ministerstwa Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej do ODR i między ODR-ami,
- koordynacja współpracy pomiędzy uczelniami, instytutami naukowo-badawczymi a ODR-ami oraz systemu transmisji i przetwarzania osiągnięć nauki,
- koordynowanie zagranicznej pomocy szkoleniowej i finansowej w zakresie działania ODR.

5. informacyjną:

- prowadzenie banku informacji o wynikach badań naukowych przeznaczonych do upowszechniania i pomoc w ich zastosowaniu,
- przygotowywanie informacji o programach kształcenia doradców, nauczycieli i rolników,
- sporządzenie informatora o programach kształcenia doradców, nauczycieli i rolników,
- sporządzenie informatora o materiałach szkoleniowo-dydaktycznych i informacyjnych opracowywanych przez ODR i inne instytucje,
- przygotowanie wykazu środków dydaktycznych opracowanych przez ODR, szkoły rolnicze i inne instytucje (jak np. przezroczka, filmy rolnicze, programy komputerowe itp.),
- informowanie o najnowszych osiągnięciach nauki w zakresie rolnictwa, ochrony środowiska, przetwórstwa itd. oraz wskazywanie możliwości ich zastosowania w Polsce,

- stworzenie krajowego banku informacji o przedsiębiorstwach handlowych i przetwórczych na terenie kraju,
- opracowywanie ogólnokrajowej informacji rynkowej w zakresie produktów rolnych i żywnościowych oraz środków produkcji dla rolnictwa,
- wydawanie czasopisma dla doradców,
- współpraca z redakcjami rolnymi w zakresie poziomu i wiarygodności informacji rolniczej oraz promowanie w środkach masowego przekazu inicjatyw podejmowanych przez ODR.

6. produkcyjno-usługową:

- tworzenie i dystrybucja pomocy dydaktycznych na potrzeby ODR, jak filmów, przeźroczy, foliogramów, fazogramów, programów komputerowych, opracowań pisanych itp.,
- pozyskiwanie środków dydaktycznych dla działalności merytorycznej,
- opracowywanie i wydawanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych dla potrzeb doradztwa rolniczego,
- udzielanie pomocy w organizacji praktyk rolniczych w nowoczesnych gospodarstwach w kraju i zagranicą,
- opiniowanie i doradztwo w zakresie zakupu, wykorzystania i obsługi sprzętu komputerowego oraz poligraficznego w ODR-ach.

W przedstawionych oczekiwaniach ODR wobec Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie zawarte są dotychczasowe zadania realizowane przez tę placówkę dla doradztwa rolniczego, przy czym w większości są to zadania rozszerzone. Dotyczy to przede wszystkim zagadnień informacji, koordynacji i badań odnośnie potrzeb i kierunków pracy doradczej. Rozszerzenie zadań realizowanych przez CDiEwR wymaga zwiększenia środków finansowych na działalność merytoryczną, zatrudnienie fachowców i zakup niezbędnego sprzętu. Działania te są niezbędne, jeśli Centrum ma w pełni spełniać zadania określone w jego statucie.

*EWA ROSPEK-BIEGAŃSKA, CZESŁAW MANCEWICZ
Ośrodek Doradztwa Rolniczego
w Marszewie*

PRZEPROWADZANIE POKAZU I DEMONSTRACJI W GOSPODARSTWIE ROLNYM

W niniejszym artykule, opartym w całości na instrukcjach metodycznych ODR Marszew, przedstawiono sposób przeprowadzania pokazów i demonstracji w gospodarstwach rolnych. Zagadnienia te są niezmiernie ważne w uczeniu rolnika, jak powinien prawidłowo zorganizować produkcję, jakie zapewnić warunki do produkcji zdrowej żywności itp.

Zasada łączenia teorii z praktyką wskazuje na obowiązek wdrażania rolników do umiejętnego stosowania wiadomości w celu rozwiązywania zadań o charakterze praktycznym.

Dlatego jednym z ważnych czynników przekazywania wiedzy i polepszania metod pracy doradczej jest opanowanie techniki przeprowadzania pokazów i demonstracji rolniczych.

1. Metodyka przeprowadzania pokazów rolniczych

1.1 Wstęp

Pokaz w pracy doradcy może występować jako metoda lub forma organizacyjna. W pierwszym przypadku pokaz dotyczył będzie określonego przedmiotu lub urządzenia. W drugim przypadku pokaz dotyczył będzie czynności, które uczestnik szkolenia ma wykonać, aby nabyć określonych sprawności.

Metoda pokazu polega na ukazywaniu przedmiotów i urządzeń w naturalnej postaci i możliwie w warunkach naturalnych. Pokaz rolniczy dotyczy na ogół określonego procesu produkcyjnego lub zabiegu np:

- sporządzanie sianokiszonek lub kiszonek,
- selekcja negatywna ziemniaków,
- stosowanie środków dezynfekcyjno-zoohigienicznych w chowie krów, itp.

Przy pomocy pokazu można doskonale upowszechniać nowości oraz uczyć prawidłowego stosowania technologii już znanych, ale stosowanych z błędami, w celu ich wyeliminowania.

1.2 Czynności doradcy poprzedzające przeprowadzenie pokazu.

Przygotowanie pokazu wymaga przestrzegania podstawowych zaleceń metodycznych.

1. Wybór wsi - tam, gdzie dany problem nie jest jeszcze wdrożony lub jest stosowany z poważnymi błędami. Nie organizuje się pokazu we wsiach, w których nie istnieje problem popełnionych błędów danego zagadnienia.
2. Wybór gospodarstwa - wybieramy gospodarstwo wielkością, typowe dla okolicy, wyposażone w odpowiedni sprzęt i siłę roboczą lub dostępne usługi mechanizacyjne lub donajemy siły roboczej (jeśli te czynniki są niezbędne dla przeprowadzenia pokazu), o nasilonej produkcji zwierzęcej (gdy pokaz takiej produkcji dotyczy), posiadające odpowiedni pod względem ilościowym i jakościowym surowiec (jeśli pokaz dotyczy sporządzania kiszonek). Zamiar przeprowadzenia pokazu należy wcześniej uzgodnić z rolnikiem, na co musi on wyrazić swoją zgodę.
3. Ustalenie terminu pokazu oraz zawiadomienie o nim rolników danej i okolicznych wsi.
 - a) pokaz należy zorganizować w dniu, w którym nie odbywa się targ, skup żywca, itp.
Pora pokazu nie powinna kolidować w stałym harmonogramie prac gospodarskich.
 - b) o mającym się odbyć pokazie należy powiadomić wszystkich rolników danej wsi poprzez najbardziej przyjęty w środowisku sposób zawiadomiania (plakaty, kurenda, osobiste zaproszenie rolników).
4. Opracowanie scenariusza pokazu uwzględniającego:
 - a) ogólną koncepcję pokazu, czyli co i jak chcemy pokazać, jakimi środkami technicznymi, jak będzie zorganizowana praca, kto i jakie momenty będzie objaśniał, a kto podsumuje pokaz i wyciągnie wnioski,
 - b) konspekt uwzględniający podstawy teoretyczne tematu pokazu, które należy przekazać słuchaczom, jak również wskazówki praktyczne ze szczególnym uwzględnieniem najczęściej popełnianych błędów w celu ich wyeliminowania,
 - c) wyliczenie potrzeb sprzętu, siły roboczej (w przypadku np. pokazu kiszonki) i możliwości zabezpieczenia tych potrzeb,
 - d) wykaz potrzebnych środków (np. folia, drobny sprzęt, itp.).

Scenariusz musi uwzględniać fakt, że pokaz organizowany jest nie jako cel sam w sobie, ale często jako część składowa jakiegoś procesu w danym gospodarstwie i ma uwidocznic nie tylko szczegóły tego procesu, lecz także jego organizację. W związku z tym scenariusz musi być opracowany przy udziale właściciela gospodarstwa, który musi wiedzieć, jaka jest jego rola zarówno w przygotowaniu pokazu jak i jego realizacji.

5. Pokaz należy do grupowych metod upowszechniania postępu.

Określa się, że grupę stanowi 5-30 osób, ale dla spełnienia wymogów szerszego upowszechniania tematu w środowisku należy zapewnić frekwencję najlepiej 20-30 osób. Aby taka była, należy ustalić odpowiedni dzień, porę, postarać się, aby wiadomość o pokazie dotarła do wszystkich gospodarstw.

1.3 Przebieg pokazu.

1. Podanie tematu pokazu

2. Cele pokazu:

- należy założyć
- a) poznawczy
- b) kształcący
- c) wychowawczy

3. Czas trwania pokazu

(w zależności od tematu 1-3 godz.)

4. Tok pokazu:

- a) pogadanka
 - określić cel pokazu i niezbędne informacje dotyczące tematu pokazu
- b) demonstracja środków niezbędnych do przeprowadzenia pokazu
- c) instruktaż
 - omówienie techniki
 - przypomnienie podstawowych zasad BHP
 - omówienie kolejnych etapów wykonywanych czynności
 - ostrzeżenie przed często popełnianymi błędami
 - jeśli temat pokazu to umożliwić przeprowadzić go w zwolnionym tempie oraz w tempie roboczym
 - ćwiczenie - jeśli jest możliwość umożliwić wykonanie czynności kilku osobom uczestniczącym w pokazie
- d) dyskusja
 - dyskusję należy koncentrować na znaczeniu demonstrowanego tematu
- e) podsumowanie pokazu

podsumowania dokonuje prowadzący pokaz omawiając rezultaty poszczególnych czynności oraz rezultaty, jakie można osiągnąć w wyniku prawidłowego wykonywania (zabiegu, technologii, itp.)

1.4. Dokumentacja

Odpowiedzialny za przygotowanie i przeprowadzenie pokazu agronom opracowuje ankietę wraz z listą obecności.

2. Przeprowadzanie pokazu (na przykładzie pielęgnacji bydła)

2.1. Temat i czas pokazu

Wykładowca, bądź agronom po podaniu tematu zajęcia wprowadza zagadnienie podając np. znaczenie higieny zwierząt lub przeznaczenie sprzętu do czyszczenia skóry. Następnie wskazuje, co będzie przedmiotem obserwacji.

- Obserwację pokazu - należy tak zorganizować, by wszyscy uczestnicy mogli dokładnie śledzić przebieg pokazu. Jeżeli pokaz odbywa się w pomieszczeniu wówczas pamiętać należy o dobrym oświetleniu.
- Ważnym elementem metodycznym jest tempo przeprowadzania pokazu. Zbyt szybkie tempo wykonywania zabiegów wpływa ujemnie na opanowanie ruchów. Dobrze jest rozpocząć pokaz od zwolnionego tempa i od wyodrębnienia elementów składowych, aby uczestnicy zaobserwowali dokładnie czynności i mogli ująć kolejność i technikę wykonania. Przy wtórnym pokazie poszczególnych operacji zachować należy właściwe tempo zabiegu.
- Pokaz należy tak zorganizować i tak stawiać pytania w czasie obserwacji, by najważniejsze składniki i cechy przedmiotów lub czynności wywarły na uczestnikach najsilniejsze wrażenie.
- Pokaz powinien być przeprowadzony sprawnie i powinien pozwolić na poznanie rzeczy, procesów i ich rozwoju w działaniu.
- Pokaz wymaga gruntownego przygotowania i przemyślenia przebiegu całego zajęcia szkoleniowego.
- Czas trwania pokazu: 1-3 godzin zegarowych.
Pokaz pielęgnacji bydła podzielić można na dwa zajęcia:
 - zajęcia I - codzienna pielęgnacja bydła 1-1,5 godz.
 - zajęcia II - obcinanie i pielęgnacja racic - 2 godz.Temat pokazu można zrealizować również na 1 zajęciu w czasie 3 godzin.

2.2. Cele pokazu

- Cel poznawczy* – zapoznanie uczestników z zasadami prawidłowej pielęgnacji bydła

- Cel kształcący* – wyrabianie umiejętności przeprowadzenia prawidłowej pielęgnacji.
- Cel wychowawczy* – przekonanie słuchaczy o konieczności stosowania zalecanych zabiegów pielęgnacyjnych.

2.3. Tok pokazu

Tok pokazu - np. codzienna pielęgnacja bydła

- a) metodą pogadanki określić cel pokazu i niezbędne informacje z podkreśleniem dodatniego wpływu systematycznego czyszczenia na wzrost mleczności krów, np. wg niektórych autorów około 8%, przy łagodnym obchodzeniu się ze zwierzętami i czyszczeniu po dojeniu i odpasie porannym. Przy ręcznym dojeniu zmniejsza się około 10-krotnie ilość bakterii i zanieczyszczeń w mleku. Dodatni wpływ czyszczenia uwidacznia się w połysku skóry, gdyż gruczoły łojowe pod wpływem szczotki zaczynają obficie wydelać tuszczopót. Krowa często i starannie czyszczona ma włos krótki i gęsty.
- Demonstracja sprzętu do czyszczenia, szczotka, zgrzebło, elektroluks, woda z mydłem i ścierką, grzebień.

Instruktaż

- Omówienie techniki czyszczenia krowy.
- Przypomnienie podstawowych zasad BHP przy czyszczeniu zwierzęcia.
- Opis kolejnych etapów czyszczenia krowy.
- Ostrzeżenie przed często popełnianymi błędami, np. czyszczenie zgrzebłem skóry zwierząt.
- Pokaz czynności wykonywanych przy czyszczeniu zwierząt. Pokaz wykonać w tempie zwolnionym z równoczesnym wyjaśnieniem wykonywanych czynności. Najczęściej czyszczenie rozpocząć od wytarcia miejsc silnie zabrudzonych wiechciem słomy, wymyciem wodą z mydłem i wytarciem. Po wyschnięciu skórę czyścić szczotką ujętą w prawej ręce, trzymając równocześnie w lewej ręce zgrzebło, które służy do czyszczenia z pyłu i brudu szczotki. Czyścić należy z układem włosów dokładnie od szyi i stopniowo do zady.
- Przy zastosowaniu elektroluksu pokaz wykonać w oborze. Po zakończeniu czyszczenia należy kitę ogonową wymyć, a po wytarciu rozczesać rzadkim grzebieniem.
- Pokaz czyszczenia w tempie roboczym wykonać na drugiej krowie z ponownym zwróceniem uwagi na przestrzeganie warunków BHP i objaśnieniem podsumowującym rezultaty pokazywanych czynności.
- Ćwiczenie czyszczenia krowy przez 1-2 uczestników.

- Dyskusja: Dyskusję koncentrować na znaczeniu higieny skóry oraz właściwym przeprowadzeniu zabiegu.
- Podsumowanie I - części pokazu dokonują prowadzący, zwracając uwagę na właściwie przeprowadzone czynności czyszczenia, popełnione błędy, efekty braku przestrzegania właściwego obchodzenia się ze zwierzętami przy ich pielęgnacji.

Tok pokazu np. obcinania i pielęgnacji racic.

- Metodą krótkiego wykładu lub pogadanki omówić cel pokazu. Przedstawić skutki braku wykonywania pielęgnacji racic oraz jej korzystne rezultaty. Nienormalny kształt racic wpływa ujemnie na samopoczucie zwierząt, wywołując cierpienie i tym samym powoduje spadek produkcji. Zwierzęta takie po pewnym czasie zapadają na przewlekłe choroby stawów koronowych i pięcinowych i są przedwcześnie brakowane. U dorosłego bydła przynajmniej dwa razy w ciągu roku wiosną i jesienią odpowiednio obcinać i formować racice.
- Demonstracja sprzętu do pielęgnacji i obcinania racic;
 - poskrom przewoźny lub stacyjny (jeśli taki jest w dyspozycji),
 - sznur i kołek do unieruchomienia nogi zwierzęcia,
 - drewniany klocek o powierzchni około 20x20 cm,
 - młotek i strug, szczypce do obcinania racic,
 - kątownica do formowania strzałki, szerokie dłuto do wyrównania podeszwy i nóż wyrównawczy.

Instruktaż

- Omówienie techniki wykonywania zabiegu.
- Przypomnienie przestrzegania zasad BHP przy wykonywaniu zabiegu, tj. zachowanie ostrożności, spokojne podejście do zwierzęcia i bezpieczne wykonywanie czynności pielęgnacyjnych. Przy pielęgnacji racic należy zapewnić pomoc osób dorosłych w celu ujarzmienia zwierzęcia i wykonywania zabiegu.
- Opis kolejnych etapów zabiegu.
- Ostrzeżenie przed popełnianymi błędami, tj. niewłaściwego obcinania, co może doprowadzić do skaleczenia i infekcji, nie przestrzegania przepisów BHP.
- Pokaz czynności obcinania racic w tempie zwolnionym przy użyciu poskromu. Po unieruchomieniu zwierzęcia w poskromie zabieg jest prosty. Zwierzę ujarzmiamy przez odpowiednie podniesienie nogi podlegającej zabiegowi. W pierwszej kolejności należy oznaczyć kredą części racic przeznaczone do usunięcia, po czym przystępuje się do zabiegu obcięcia za pomocą dłuta pobijanego drewnianym młotkiem, nadmiernie wyrośniętej tkanki rogowej. Zamiast dłuta i młotka można

użyć szczypce. Przycięte z grubsza racice wyrównać pilnikiem i nożem. Po obcięciu nadmiernie wyrosniętych części racic przystąpić do uporządkowania podeszwy przy pomocy struga, a następnie pilnika. Obcinanie racic powinni przeprowadzać ludzie przeszkoleni tak, aby zwierzęcia nie skaleczyć. W przypadku zranienia zastosować środki dezynfekcyjne, np. wodę utlenioną i jodynę. W czasie zabiegu należy również dłutem i nożycami odpowiednio przyciąć raciczki w celu nadania im odpowiedniej wielkości i kształtu.

- Pokaz obcinania racic w tempie przyspieszonym wykonać na drugiej kończynie krowy.
- Wykonywanie zabiegu przy udziale uczestników z zachowaniem warunków BHP.
- Dyskusja koncentrująca uwagę uczestników na celowości i prawidłowości wykonywanych zabiegów.
- Podsumowanie pokazu przeprowadza instruktor omawiający rezultaty wykonywania czynności.
- Pokaz obcinania racic bez użycia poskromu. W pokazie zapewnić pomoc 2-3 dorosłych mężczyzn pomagających w ujarzmieniu i przeprowadzeniu zabiegu. Pokaz wykonać poza budynkiem inwentarskim. Do ujarzmienia kończyny wykorzystać sznur i drążek drewniany. Pokaz wykonać według kolejności zachowanej przy użyciu poskromu.
- Dokumentacja - ankieta z przeprowadzonego pokazu wraz z listą obecności.

Przy organizacji i przebiegu pokazu zachować należy pewien logiczny układ. Przed pokazem należy zapoznać się ze wszystkimi szczegółami, warunkami, literaturą, słuchaczami i dopiero później przygotować plan lub szczegółowy konspekt, w którym zharmonizowane będą wszystkie czynności w miejscu i czasie.

3. Metodyka przeprowadzania demonstracji (na przykładzie produkcji roślinnej)

3.1. Cel demonstracji

Demonstracja agrotechniczna ma na celu osiągnięcie konkretnego efektu produkcyjnego dzięki wprowadzeniu określonych innowacji najpierw w jednym gospodarstwie, a następnie przeszczepienie do innych gospodarstw.

3.2. Wybór wsi i gospodarstwa.

1. Wybór wsi - określony temat demonstracji planujemy zrealizować w takiej wsi, w której występuje największe zainteresowanie daną uprawą.

2. Wybór gospodarstwa - gospodarstwo jest typowe dla określonej produkcji roślinnej, sam rolnik wykazuje zainteresowanie tematem demonstracyjnym.

3.3. Wstępne przygotowanie demonstracji

1. Wybór pola - wybieramy takie pole, które najbardziej w danym gospodarstwie spełnia wymagania rośliny będącej tematem demonstracji (przedplon, klasa gleby, powierzchnia itp.)
2. Pobranie prób glebowych i określenie zasobności w P, K, Mg.
3. Sposób przeprowadzenia demonstracji - należy szczegółowo omówić z rolnikiem instrukcję demonstracyjną, potrzebne środki niezbędne do prawidłowego przebiegu demonstracji oraz innych spraw.
Demonstracja prowadzona jest na powierzchni określonej w szczegółowej instrukcji.
4. Dokumentacja.
Dokumentacja dotycząca prowadzonej demonstracji znajduje się w gospodarstwie, które ją prowadzi i zawiera:
 - instrukcję demonstracyjną,
 - kartę demonstracyjną (2 egzemplarze), na której agronom na bieżąco nanosi wszystkie zaszłości (np. opryski: kiedy, jakim środkiem, w jakiej dawce je wykonano),
 - ulotki tematyczne.

3.4. Przebieg demonstracji

1. Nadzór prowadzonej demonstracji od momentu zbioru przedplonu do zbioru plonu z pola demonstracyjnego przez osobę prowadzącą demonstrację.
2. Wykonywane zabiegi agrotechniczne, nawożenie, siew - sadzenie, zabiegi ochrony roślin i termin ich wykonania realizowane są zgodnie z zaleceniami instrukcji i prowadzącego demonstrację.
3. Prowadzący demonstrację dokonuje lustracji demonstrowanych pól - upraw w trakcie wegetacji i ustala niezbędne bieżące zalecenia, zwracając szczególną uwagę na potrzebę i możliwości dokarmiania roślin, zwalczanie chorób i szkodników.
4. Doradca uzgadnia z rolnikiem termin, sposób zbioru, plonów i omawia osiągnięte wyniki.

3.5. Upowszechnianie wyników.

W celu upowszechnienia popularyzacji określonych innowacji należy:

- przeprowadzić lustrację grupową (przeprowadza się ją w trakcie trwania demonstracji, po szerokim jej rozpropagowaniu w środowisku),
- zapoznać rolników (wsi, gminy) na zebraniach wiejskich kółek rolniczych, szkoleniach z wynikami porwadszonej demonstracji, z jednoczesnym porównaniem ich ze średnim plonem roślin uprawianych na innych polach, w danym gospodarstwie, ze średnim plonem roślin wsi, gminy,
- podać wyniki demonstracji do działu informacji w celu dalszego ich rozpropagowania,
- jeśli istnieje możliwość, podać uzyskane w ramach demonstracji wyniki w prasie lokalnej.

INFORMACJE

JOLANTA ZDROJEWSKA, JOLANTA PRZYTUŁA
*Studium Wiejskiego Gospodarstwa Domowego
Akademii Rolniczej w Poznaniu*

KIERUNKI KSZTAŁCENIA STUDENTÓW I ŚRODOWISKA WIEJSKIEGO W ZAKRESIE OCHRONY ZDROWIA

W Akademii Rolniczej w Poznaniu działa Studium Wiejskiego Gospodarstwa Domowego, kształcące studentów w zakresie problematyki gospodarstwa domowego.

Jednym z głównych kierunków nauczania jest ochrona zdrowia i profilaktyka zdrowotna. Wiedza na temat zdrowia, chorób i zapobiegania im jest potrzebna każdemu niezależnie od wieku, wykształcenia i statusu ekonomicznego.

Zespół Ochrony Zdrowia powstał w 1990 roku i był odpowiedzią na zapotrzebowanie w tym zakresie ze strony młodzieży akademickiej. Opracowano więc autorski program pt. „*Teoretyczne i praktyczne aspekty zdrowia rodziny*”, z myślą o studentach Akademii Rolniczej, którzy po ukończeniu studiów znajdą zatrudnienie na wsi lub w małych miasteczkach, gdzie szybki odstęp do fachowej pomocy medycznej jest utrudniony. Radzenie sobie w sytuacjach zagrożenia życia lub pielęgnacji obłożnie chorych w domu jest więc umiejętnością bezcenną. Ze względu na duże zainteresowanie realizowaną przez nas problematyką, za zgodą Władz Uczelni, w zajęciach uczestniczą także studenci innych uczelni poznańskich.

W programie przedmiotu znalazły swoje miejsce między innymi takie zagadnienia, jak:

- nagłe wypadki zagrażające zdrowiu i życiu oraz zasady postępowania przedlekarskiego, w tym nauka resuscytacji krążeniowo-oddechowej;
- profilaktyka chorób zakaźnych, w tym AIDS;

- zasady pielęgnacji obłożnie chorego w schorzeniach układu krążenia, oddechowego, pokarmowego i moczowego;
- ogólne wiadomości o chorobach neurologicznych;
- profilaktyka chorób kobiecych;
- świadome macierzyństwo i opieka nad dzieckiem;
- pielęgnacja ludzi „trzeciego wieku”;
- wiadomości o lekach i niebezpieczeństwa związane z ich stosowaniem;
- zabiegi przeciwzapalne;
- obserwacja chorego;
- zabiegi pielęgnacyjne, takie jak: kąpiel, zmiana bielizny pościelowej i osobistej, sposoby żywienia z uwzględnieniem diet chorobowych;
- zagrożenia ekologiczne.

Wymienione wyżej zagrożenia są traktowane w praktyce bardziej szczegółowo, a program jako całość jest elastyczny i w przypadku sygnałów słuchaczy poszerzany o interesujące ich problemy. Przedmiot kończy się egzaminem i uzyskaniem świadectwa, które zawiera ramowy program i może stanowić referencje do pracy opiekunki chorego w domu. Tak więc wiedza zdobyta na zajęciach może służyć nie tylko słuchaczowi w jego prywatnym życiu, ale może być również wykorzystywana jako dodatkowe źródło dochodu.

Należy również wspomnieć, że w październiku 1994 roku została utworzona filia Wydziału Rolnego Akademii Rolniczej w Lesznie, o specjalności Gospodarstwo Rodzinne, gdzie jednym z przedmiotów obowiązkowych jest „*Gospodarstwo Domowe*”, w którym 50% zagadnień poświęconych jest ochronie zdrowia rodziny.

Studium od wielu lat współpracuje z Ośrodkami Doradztwa Rolniczego na terenie całej Wielkopolski. W latach 1990 - 1994 Zespół Ochrony Zdrowia przeprowadził sześć kursów z zakresu ochrony zdrowia, którego słuchaczkami były Instruktorzy ds. gospodarstwa domowego. To właśnie one najczęściej kontaktują się z rodzinami wiejskimi, ich wiedza na temat zdrowia, profilaktyki i umiejętności praktycznie mogą dobrze służyć środowisku wiejskiemu.

W ramach oświaty pozauczelnianej pracownicy Zespołu Ochrony Zdrowia przeprowadzili w latach 1990-1994 68 prelekcji na temat profilaktyki zachorowań na choroby krążeniowo-oddechowe, choroby kobiece, choroby zakaźne itd. Zapotrzebowanie na tę wiedzę jest ogromne, czego dowodem są liczne zaproszenia i ożywione dyskusje na spotkaniach.

Studium posiada odpowiednią, dobrze wyposażoną bazę dydaktyczną do prowadzenia zajęć, a jego kadre stanowią pracownicy legitymujący się wykształceniem medycznym i pedagogicznym oraz studiami podyplomowymi z zakresu profilaktyki zdrowotnej i dydaktyki.

Inną formą działalności Zespołu jest utworzenie „Klubów Zdrowego Stylu Życia”. Pomysł ten powstał na bazie licznych obserwacji i kontaktów ze środowiskiem wiejskim. Zapracowani rolnicy nie mają czasu pomyśleć o tym, jak się dobrze i zdrowo odżywiać, jak zadbać o sylwetkę i utrzymać prawidłową wagę, w jaki sposób racjonalnie zorganizować sobie czas rekreacji i wypoczynku. Pierwszy z Klubów powstał w miejscowości Robaczyn koło Bojanowa w woj. leszczyńskim, wiosną 1994 roku. Podczas zajęć uczestnicy dowiedzieli się między innymi o:

- szkodliwości nadwagi i otyłości,
- w jaki sposób obliczać wagę należną i idealną,
- jak sporządzić jadłospis, aby nie przekroczyć dziennego zapotrzebowania kalorycznego,
- szkodliwości stosowania środków odchudzających,
- sposobie efektywnego tracenia kalorii przez wysiłek fizyczny itp.

Od uczestników wymaga się wykonania podstawowych badań lekarskich, które pomagają wychwycić ewentualne zaburzenia i mobilizują do szybkiego podjęcia leczenia.

Zajęcia w Klubie obejmują również naukę ćwiczeń gimnastycznych, poprawiających sylwetkę i kondycję, a które można bez żadnych nakładów finansowych wykonać w domu.

Doświadczenie nabyte podczas prowadzenia zajęć wskazuje na potrzebę kształcenia w zakresie ochrony zdrowia i propagowania zasad zdrowego stylu życia. Dostęp do wiedzy jest utrudniony, mimo tego, iż pojawia się wiele książek i publikacji w różnych czasopismach. Z jednej strony sytuacja ekonomiczna rodzin wiejskich nie pozwala na ich zakup, a z drugiej rynek wydawniczy dostarcza takiej ilości sprzecznych ze sobą informacji, że osoby nie posiadające wiedzy w tym zakresie czują się zagubione. Dlatego potrzebne są osoby, które byłyby przewodnikami i ukierunkowały co warto przeczytać, bo jest zgodne z aktualnym stanem wiedzy, a co odrzucić.

ELŻBIETA SZYMAŃSKA
*Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego
Warszawa*

ORGANIZACJE ZAWODOWE MŁODZIEŻY WIEJSKIEJ W POLSCE I WZORCE AMERYKAŃSKIE

Młodzi ludzie są przyszłością każdego społeczeństwa. Od ich właściwego przygotowania zależy rozwój krajów i ogólny dobrobyt. Często jednak szkoła i dom nie zaspokajają ich potrzeb, wówczas poszukują oni innych źródeł samo-realizacji. Jednym z nich stał się opracowany na początku XX wieku w USA program edukacyjny pod nazwą 4-H. Miał on zachęcić młodzież do działania i kształcenia, by stała się produktywna i dopomagała - poprzez swoją pracę społeczności. W ramach tego programu tworzone kluby 4-H. Ich członkowie jako odznakę organizacji przyjęli zieloną, czterolistną koniczynę na białym tle. Te kolory symbolizują młodość i nadzieję. Dodatkowo na każdym liście umieszczono białą literę H, która rozpoczyna następujące słowa w języku angielskim: *hand* - ręka, *head* - głowa, *heart* - serce, *health* - zdrowie⁽¹⁾. Słowa te wyrażają główne ideowe hasła klubów 4-H.

Poprzez odpowiednią organizację kluby te pomagały młodym ludziom zdobywać wiedzę i umiejętności głównie w zakresie rolnictwa, a następnie hodowli i ogrodnictwa. Jednocześnie rozwijały postawy i zdolności oraz uczyły doceniać wartość pracy. Z biegiem czasu model klubów 4-H ulegał ewolucji, rozwijał się program organizacji. Wszędzie jednak cieszyły się one dużym uznaniem młodzieży, zwłaszcza wiejskiej.

W okresie międzywojennym rozprzestrzeniły się w wielu krajach europejskich, ulegając tam różnym modyfikacjom i adaptacjom. Przyczyniły się one również do powstania w Polsce, w 1926 roku, *ruchu przysposobienia młodzieży wiejskiej*, nazywanego w skrócie PR. Wpływ amerykańskich klubów ograniczył się jednak w naszym kraju tylko do przyjęcia idei pracy samokształceniowej

(1) Istotę cele i zasady działania Klubów 4-H zostały przedstawione w kwartalniku w artykule J. Ewarta: Głównie zasady funkcjonowania klubów 4-H w Stanach Zjednoczonych. „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego” 1994, nr 3/4, s. 104-106 (Przyp. red.)

w powiązaniu z akcją konkursową. Powstały zespoły PR, których uczestnicy wykonywali zadania praktyczne dotyczące uprawy wybranych roślin lub wychowu zwierząt gospodarskich. Jednocześnie, dążąc samodzielnie do otrzymania najlepszego wyniku, współzawodniczyli ze sobą. Dodatkowo starali się zdobywać potrzebne im wiadomości przez czytanie broszur, czasopism i przez pogadanki prowadzone w zespole. Nad całością prac czuwał zaś instruktor, który doradzał i pomagał przy wykonywaniu zadań. Wreszcie na zakończenie konkursu organizowano liczne pokazy dla większych grup społeczności.

Z czasem przysposobienie rolnicze ujęto w program trzech stopni sprawności rolniczej, trwający trzy lata. Polegał on na planowym przechodzeniu od tematów łatwych do trudniejszych połączonych z coraz większymi wymaganiami.

Tym sposobem przysposobienie rolnicze stało się jedną z najlepszych metod szerzenia oświaty rolniczej. Swym zasięgiem objęło w 1939 roku 120 000 uczestników. Głównie byli to młodzi ludzie, którzy nie mieli wówczas dostępu do kształcenia zawodowego. Poprzez udział w konkursach PR zdobywali użyteczną wiedzę rolniczą, którą mogli dobrze opanować i pogłębić. Uczyli się myśleć i pracować zespołowo. W ten sposób przysposobienie rolnicze przygotowywało młodych chłopców i dziewczęta do pracy we własnych gospodarstwach i organizacjach działających na wsi. Jednocześnie PR pozwalało im wierzyć, że praca w rolnictwie oparta na głębszej wiedzy i racjonalnych podstawach może poprawić warunki życiowe. Pośrednio oddziaływało także na postęp rolniczy, budząc zainteresowanie wśród starszych rolników. Ostatecznie działalność PR zdobyła w Polsce prawo obywatelskie.

Po zakończeniu działań wojennych głęboko zakorzenione na wsi PR wznowiło swoją działalność i już w 1946 roku objęło 40 000 osób. Uległo jednak zasadniczym zmianom. Z formy pracy dobrowolnej przekształciło się w przymusową akcję o charakterze masowym. Zaczęło obowiązywać powszechnie, określone roczniki młodzieży wiejskiej, wprowadzając dodatkowo, oprócz szkolenia rolniczego, przysposobienie wojskowe. Nową formę pracy nazwano przysposobieniem rolniczo - wojskowym (PRW). Potem akcje tą przekazano do realizacji instytucji pod nazwą „Służba Polsce”. Po kilku latach działalność tą jednak zlikwidowano. Nastąpiła dłuższa przerwa w planowym pozaszkolnym przygotowaniu młodzieży wiejskiej do zawodu rolniczego.

Dopiero w końcu 1956 roku odrodziła się myśl by powrócić do przysposobienia rolniczego, to jest do form znanych i uznawanych za własne przez młodą wieś. W kolejnych latach postępowało ożywienie działalności zespołów PR. W 1971 roku odnotowano istnienie w naszym kraju 13 254 zespołów zrzeszających aż 1538 334 uczestników. W okresie tym odegrały one decydującą rolę w upowszechnianiu postępu na wsi.

Od 1973 roku w zespołach PR zaczął obowiązywać nowy program opracowany przez Ministerstwo Rolnictwa i Centralny Zarząd Kółek Rolniczych, który wyeliminował z działalności konkursy, a na ich miejsce wprowadził praktyki

uczniowskie. W ten sposób przysposobienie rolnicze zaczęło przybierać formę sformalizowanego systemu nauki szkolnej, a przez to traciło jakiekolwiek powiązania z programem 4-H. Ze względu na te zmiany, a także w administracji w kraju, brak kadry instruktorskiej i rozwój szkolnictwa, popularność zespołów PR malała. Przysposobienie rolnicze w coraz mniejszym stopniu spełniało swoją rolę w Polsce. Nawet przejście funkcji patronackiej nad nim przez wojewódzkie ośrodki postępu rolniczego w 1979 roku, tylko na krótki okres ożywiło działalność zespołów PR. W końcu ubiegłego dziesięciolecia kształciły one niespełna 10 000 słuchaczy.

Tymczasem w latach dziewięćdziesiątych doszło w naszym kraju do głębokich przemian. Zmiany objęły wszystkie działy gospodarki narodowej, w tym również rolnictwo i oświatę. Zdecydowanie wzrosło bezrobocie, a w związku z tym wielu młodych ludzi na wsi jest zmuszonych do pozostania w gospodarstwach rodziców. Często bez odpowiedniego przygotowania muszą oni utrzymywać się z pracy na roli.

Dostrzegając ten problem pracownicy ośrodków doradztwa rolniczego zaczęli zabiegać o pomoc dla młodzieży wiejskiej. W ten sposób problem chłopów i dziewcząt pozostających na wsi pojawił się w Polsko - Amerykańskim Programie Doradztwa Rolniczego. W jego ramach, z pomocą specjalistów amerykańskich, zaczęto organizować różne imprezy dla młodzieży takie jak obozy letnie, naukę poza szkołą i programy ogólnorozwojowe. Przybliżały one uczestnikom ideę programu 4-H, dzięki temu coraz więcej osób zaczęło się nim interesować w naszym kraju.

W tej sytuacji zrodziła się na początku lat dziewięćdziesiątych myśl, by dokładnie odwzorować kluby 4-H w Polsce. Realizacją tego zadania zajęły się ośrodki doradztwa rolniczego. Dzięki temu obecnie kluby 4-H powstają w całym kraju, chociaż przyjmują różne nazwy i angażują młodzież nie tylko rolniczą. Ich celem jest przede wszystkim ukazanie lepszej jakości życia na wsi niż w mieście, nauczenie szacunku dla pracy rolnika, zainteresowanie rolnictwem ekologicznym i zwrócenie uwagi na ochronę środowiska naturalnego.

Działalność klubów 4-H w Polsce opiera się głównie na ochotniczej pomocy ze strony dorosłych, ale niezbędne są również pewne środki finansowe. W związku z tym powstała w 1993 roku *Fundacja Edukacyjna 4-H w Polsce*, która poszukuje sponsorów by kluby mogły się rozwijać. Z informacji ODR wynika, że ciągle zwiększa się ilość klubów 4-H oraz liczba ich członków. Prawdopodobnie, ze względu na wartości, jakich dostarczają, zapewnią sobie one stałe miejsce w kształceniu polskiej młodzieży, podobnie jak w innych krajach.

BARBARA LEŚNIAK

*Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu*

BERLIŃSKI ZIELONY TYDZIEŃ NA TLE AKTUALNEJ SYTUACJI W ROLNICTWIE NIEMIECKIM

Niemcy, pięć lat po zjednoczeniu są nie tylko wysoko rozwiniętym krajem przemysłowym, lecz posiadają też wydajne rolnictwo, które produkuje całą gamę środków spożywczych wysokiej jakości. Niemieckie rolnictwo wypełnia także szereg zadań, które w nowoczesnym społeczeństwie przemysłowym mają coraz większe znaczenie. Jest ono gwarantem istnienia funkcjonalnych wiejskich obszarów mieszkalnych i zachowania kształtowanych przez szereg lat środowisk kulturowych. Podobnie jak w innych dziedzinach gospodarki, tak i w rolnictwie doszło w ostatnich czterdziestu latach do głębokich przemian strukturalnych.

W Niemczech Zachodnich liczba gospodarstw rolnych zmniejszyła się od 1950 roku o równy milion. Ze względu na postępującą mechanizację rolnictwa i jednocześnie lepsze możliwości zarobkowe w innych dziedzinach gospodarki wielu rolników podjęło pracę w przemyśle lub w usługach. W 1950 roku w 1,6 miliona gospodarstw pracowało w pełnym wymiarze godzin - prawie 3,9 miliona pracowników - członków rodzin. Natomiast w roku 1992 istniało już tylko 580 000 gospodarstw, w których w pełnym wymiarze godzin pracowało 540 000 pracowników. W przeciwieństwie do spadku liczby gospodarstw i pracowników wzrosła wydajność produkcji rolniczej. Podczas gdy w 1950 roku jeden pracownik rolny żywił tylko 10 osób, to liczba ta w roku 1991 wzrosła do 71. Mimo tak ogromnego wzrostu wydajności, rozwój dochodów w rolnictwie nie nadążał za dochodami w pozostałych sferach gospodarki i w dalszym ciągu praca w rolnictwie jest relatywnie niżej opłacana.

Rolnictwo zachodnioniemieckie charakteryzuje się chłopskimi gospodarstwami rodzinnymi, jednak 40% z nich to gospodarstwa czerpiące swe główne dochody z pracy poza gospodarstwem. Średnia wielkość gospodarstwa na terenie Niemiec Zachodnich jest wyższa niż w Polsce, ale 70% wszystkich gospodarstw uprawia poniżej 50 hektarów. We wschodniej części Niemiec rolnictwo wygląda zupełnie inaczej. Po II wojnie światowej rząd byłej NRD stopniowo zmusił 600 000 gospodarstw chłopskich do rezygnacji z samodzielnej działalności go-

spodarczej. Ich miejsce zajęły tzw. Rolnicze Wspólnoty Gospodarcze (LPG). Kombinatów tych, łącznie z gospodarstwami państwowymi i spółdzielniami, było 5100. LPG specjalizowały się w masowej produkcji niektórych artykułów. Gospodarstwa zajmujące się produkcją roślinną miały przeciętnie do zagospodarowania 4300 ha ziemi, podczas gdy wyraźnie od nich oddzielone zakłady produkcji zwierzęcej miały przeciętnie po 1 650 krów, 11 000 tuczników lub po 500 000 niosek.

Po zjednoczeniu Niemiec, w październiku 1990 roku, dokonano reprivatyzacji rolnictwa w byłej NRD. 14 000 rolników zdecydowało się prowadzić prywatne gospodarstwa rolne. Równocześnie przekształcono trzy czwarte z ogólnej liczby LPG w zarejestrowane spółdzielnie lub spółki osobowe lub kapitałowe.

Proces dostosowawczy i integracja wschodnioniemieckiej gospodarki rolnej ze Wspólnotą Europejską (WE) są wspierane finansowo przez Rząd Federalny. Wspierane jest również przekształcanie byłych LPG w konkurencyjne przedsiębiorstwa.

Wspieranie rolnictwa i cała polityka rolna Niemiec jest silnie powiązana z polityką rolną WE.

Wraz z utworzeniem wspólnego rynku rolnego WE w latach sześćdziesiątych odpowiedzialność za wiele ważnych dziedzin polityki rolnej przejęły instytucje europejskie. Dotyczy to głównie polityki rynkowej i pieniężnej, polityki handlu zagranicznego oraz w coraz większym stopniu polityki strukturalnej. Celem WE w okresie jej powstawania było zwiększenie wydajności rolnictwa, poprawa dochodów rolniczych, stabilizacja rynków oraz zapewnienie zaopatrzenia konsumentów w produkty żywnościowe wysokiej jakości po umiarkowanych cenach. W wyniku dziesięcioleci wspólnej polityki rolnej wiele z tych zamierzeń zostało zrealizowanych. Szczególnie szybko udało się zwiększyć produkcję rolniczą. Dzisiaj podaż niektórych ważnych produktów, jak np. zboża i wołowiny, znacznie przekracza popyt.

Dlatego też jednym z najważniejszych celów polityki rolnej WE stało się w międzyczasie odciążenie rynku rolnego. Już od dawna wprowadzono w życie cały szereg regulacji, jak np. ograniczenia kwotowe przy produkcji mleka i cukru, wyłączanie powierzchni rolnej z użytku, ekstensyfikacja produkcji rolnej. Mimo to konieczne są dalsze wysiłki na rzecz odciążenia rynku.

Zaopatrzenie konsumentów w produkty żywnościowe po umiarkowanych cenach, będące celem niemieckiej polityki żywnościowej oraz polityki WE, jest w zasadzie od lat zapewnione. Uwidacznia to zmniejszający się ciągle udział wydatków na żywność w ogólnej ich sumie. W roku 1992 wynosił on na terenie starych krajów prawie 16% (bez używek), podczas gdy w roku 1970 osiągał jeszcze 23%. Podaż szerokiej gamy produktów wysokiej jakości stała się w Niemczech jeszcze większa w wyniku stopniowej harmonizacji prawa żywnościowego w ramach WE, na długo przed wprowadzeniem w życie jednolitego euro-

pejskiego rynku wewnętrznego 1 stycznia 1993 roku. Szereg ustaw, które nieustannie dostosowywane są do najnowszych osiągnięć nauki, chroni konsumenta przed zagrożeniem zdrowia, przed wprowadzaniem w błąd oraz poprawia jakość produktów żywnościowych. Konsumenci jako równouprawnieni partnerzy muszą być w stanie ocenić jakość i cenę oferty. Powinni też posiadać konieczną wiedzę z zakresu towaroznawstwa i technologii żywienia, aby odżywiać się racjonalnie i unikać tym samym chorób związanych z nieprawidłowym odżywianiem się. Bieżącą informację i poradnictwo zapewnia Rząd Federalny, wspierając najważniejsze organizacje pośredniczące. Przy fachowej pomocy ze strony Niemieckiego Towarzystwa ds. Żywienia (DGE) dbają o to przede wszystkim Służba Analityczna i Informacyjna ds. Wyżywienia, Rolnictwa i Leśnictwa (AID) oraz centrale konsumenckie poszczególnych krajów związkowych. Zbierają i udostępniają one informacje naukowe o właściwym sposobie odżywiania się, o cenach i jakości oferowanych towarów, o sposobach zakładania prywatnych zapasów oraz o problemach prawa dotyczącego artykułów spożywczych.

Ważną podstawą oświaty z zakresu odżywiania się są wydawane co cztery lata na zlecenie Rządu Federalnego przez DGE raporty na temat sposobu odżywiania się. Dają one obszerny przegląd sytuacji w Niemczech w tym zakresie. Według raportu DGE z 1992, od roku 1988 ulega ona stałej poprawie. Zwyczaje żywieniowe w nowych krajach związkowych nie różnią się w większym stopniu od panujących w pozostałych (starych) krajach. Głównym zagrożeniem dla zdrowia jest w dalszym ciągu nadmierne lub nieprawidłowe odżywianie się. O tych wszystkich zagadnieniach można było się dowiedzieć podczas międzynarodowej wystawy rolnictwa, ogrodnictwa i żywności, która w 1995 roku, odbyła się w dniach od 20 do 29 stycznia w Berlinie. Zielony tydzień (Grüne Woche) - pod taką nazwą organizowana jest ta wystawa - odbywa się w styczniu, kiedy w przyrodzie panuje zima i biel.

Jest to już 60-ta berlińska wystawa rolnicza. Tradycje tej wystawy sięgają 1926 roku, kiedy po raz pierwszy w Berlinie zorganizowana została wystawa rolnicza o charakterze typowych targów rolniczych. Od tego czasu upłynęło 69 lat. Przez te wszystkie lata berlińska wystawa bardzo się zmieniła.

Jako wystawa rolnicza Grüne Woche wyróżnia się tym, że całość ekspozycji zlokalizowana jest pod dachem, w zamkniętych halach wystawowych. Obecnie powierzchnia wystawy (przykryta dachem) obejmuje sto tysięcy metrów kwadratowych i w dalszym ciągu się rozbudowuje (w budowie jest dalszych sześćdziesiąt tysięcy metrów kwadratowych hal). Wystawa prowadzona jest w trzech zasadniczych działach:

- gospodarka żywnościowa,
- rolnictwo,
- ogrodnictwo.

W skład terenów wystawowych wchodzi centrum kongresowe, które jednocześnie może pomieścić 5 tysięcy osób. W tym roku w centrum kongresowym zorganizowano 250 seminariów. W wystawie wzięło udział 60 krajów z całego świata. Firmy wystawiające swoje produkty, w ramach ekspozycji narodowych mają szansę zaprezentować swój wizerunek, zareklamować się i sprzedać swoje towary. Wystawa ma charakter międzynarodowy, ale dominuje ekspozycja niemiecka. Niewątpliwie jedną z najatrakcyjniejszych ekspozycji była hala kwiatowa, w której - ze względu na porę roku, królowały azalie i rododendrony w imponujących ilościach. Tam też, jak i zresztą we wszystkich pozostałych halach, panował nastrój wybitnie handlowy, przy czym bardzo poszukiwany był każdy potencjalny nabywca; zarówno ten, który nabywał towary w ilościach hurtowych, jak i ten kupujący detalicznie (np. dwie butelki wina).

Wystawa cieszy się ogromnym powodzeniem. W zeszłym roku zwiedziło ją 500 tysięcy osób (około 2 000 dziennikarzy). W tym roku liczby te są prawdopodobnie jeszcze większe.

Zwiedzający mogą nie tylko obejrzeć, porównać ale także skosztować prezentowane produkty żywnościowe. Ten właśnie aspekt dominuje na „Grüne Woche”. Większość hal zajmują stoiska zorganizowane w formie bufetów i lokali umożliwiających konsumpcję prezentowanych produktów. Sprzedawcy prześcigają się w reklamowaniu swoich towarów, zachęcając aby właśnie u nich coś spróbować i oczywiście kupić. Impreza ta jest nie tylko prezentacją osiągnięć produkcyjnych, ale ma też charakter wielkiego spotkania producentów i konsumentów żywności. Jedną z funkcji berlińskiej wystawy rolniczej jest wpływanie na zmianę zwyczajów żywieniowych.

*LUCJAN KACZYŃSKI, JULIUSZ KAMASA, RYSZARD SZYMCZYK, KAZIMIERZ WIATR
Centralny Ośrodek Badania Odmian Roślin Uprawnych
w Słupi Wielkiej*

ODMIANY ZBÓŻ JARYCH, ROŚLIN STRĄCZKOWYCH I ZIEMNIAKA ZAREJESTROWANE W POLSCE W LATACH 1994 I 1995

Rejestr Odmian roślin uprawnych zawiera około 1900 odmian. W wyniku prac hodowlanych corocznie jest on uzupełniany o nowe odmiany. Niosą one w sobie tzw. postęp hodowlany i - jako lepsze - zastępują starsze kreacje, bądź też wzbogacają i uzupełniają dotychczasowe zestawy odmianowe kierowane do produkcji.

Z pewnym uproszczeniem można przyjąć, że corocznie Rejestr jest zasilany przez 7-8 procent nowych odmian, a całkowicie się odnawia raz na kilkanaście lat. Ten naturalny, trwający od wielu lat proces jest nadzorowany przez COBORU; instytucja ta pełni funkcję kontrolno-atestacyjną i rejestrową w odniesieniu do praktycznie wszystkich odmian roślin uprawianych w Polsce.

Decyzje rejestrowe, będące uwieńczeniem długiego i skomplikowanego procesu badawczego, są podejmowane na wniosek specjalnych ciał doradczych - Komisji ds. Rejestracji Odmian, które w liczbie 14 powołuje, raz na cztery lata, minister resortu rolnictwa i gospodarki żywnościowej. Komisje obradują zazwyczaj na początku roku.

Po ostatnich posiedzeniach trzech Komisji ds. rejestracji odmian roślin: zbożowych jarych, strączkowych i ziemniaka, zapadły decyzje o wprowadzeniu do Rejestru, a w efekcie - do uprawy, dwóch nowych odmian zbóż, dziewięciu odmian roślin strączkowych i czterech odmian ziemniaka.

Artykuł przedstawia skróconą charakterystykę tych odmian. Podano również opisy czternastu odmian tych gatunków, które zarejestrowano w roku 1994. Na rynku nasiennym mają one nadal status nowości z uwagi na dość wolne tempo rozmnażania w pierwszych latach po zarejestrowaniu.

Opisy wzbogacają dane liczbowe w tabelach 1, 2 i 3.

ZBOŻA JARE

W ostatnich dwóch latach zarejestrowano sześć nowych odmian zbóż jarych: pszenicę Banti i Ismena, jęczmień pastewny Boss i Start, owies Jawor i pszenżyto Migo. Oto ich charakterystyka.

PSZENICA

- **BANTI**; odmiana chlebowa. Cechuje się dużą odpornością na wyleganie i mączniak oraz średnią odpornością na inne choroby. Dojrzewa wcześniej. Ziarno ma dość duże, o większej zawartości białka, ale też z pewną skłonnością do porastania. Wartość wypiekowa mąki dobra. Wymagania glebowe i w stosunku do poziomu kultury roli przeciętne do mniejszych. Plenność w skali kraju zmienna w latach, od średniej do bardzo dobrej, w rejonach uprawy od średniej do dobrej.
- **ISMENA**; odmiana chlebowa. Cechuje się dużą odpornością na wyleganie, na mączniak, a także na septoriozę, ale ma pewną wrażliwość na rdzę brunatną. Ziarno dobrze wypełnione, o przeciętnej zawartości białka i pewnej skłonności do porastania. Wartość wypiekowa mąki prawie dobra. Wymagania glebowe i w stosunku do kultury roli przeciętne do zwiększonych. Plenność dobra lub bardzo dobra na obszarze całego kraju.

JĘCZMIEŃ

- **BOSS**; odmiana pastewna. Cechuje się dość dużą odpornością na wyleganie. Zdrowotność dobra, zwłaszcza zwiększona odporność na mączniak. Wyrównanie ziarna dobre, mniejszy udział pośladu. Zawartość białka w ziarnie przeciętna. Wymagania glebowe przeciętne. Plenność dobra do bardzo dobrej. W większości rejonów uprawy należy do grupy odmian najlepiej plonujących.
- **START**; odmiana pastewna. Cechuje się dużą odpornością na wyleganie. Zdrowotność dobra, zwłaszcza podwyższona odporność na rdzę karłową. Wyrównanie ziarna przeciętne, zawartość białka w ziarnie mniejsza. Wymagania glebowe przeciętne. Plenność bardzo dobra; we wszystkich rejonach uprawy należy do odmian najlepiej plonujących.

OWIES

- **JAWOR**; odmiana o żółtym ziarnie. Cechuje się dużą odpornością na wyleganie. Zdrowotność przeciętna, kłoszenie nieco późniejsze. Żdźbło dość krótkie. Ziarno o dość małej masie 1000, o mniejszej zawartości białka i tłuszczu.

Wymagania glebowe przeciętne.

Plenność w całym kraju dobra lub bardzo dobra, z wyjątkiem rejonu południowo-wschodniego, gdzie wypada gorzej.

PSZENŻYTO

- **MIGO**; cechuje się dobrą zdrowotnością i dość dużą odpornością na wyleganie. Kłosi się wcześniej, dojrzewa późno. Ziarno o mniejszej gęstości, mniejszej zawartości białka i przeciętnej odporności na porastanie w kłosie. Plonuje bardzo dobrze w całym kraju.

STRĄCZKOWE

W latach 1994, 1995 wpisano do Rejestru piętnaście odmian: pięć odmian grochu siewnego (jadalne - Agra, Cyrkon; pastewne - Albatros, Bart), pięć odmian bobiku (tradycyjne - Caspar, Neptun, Sonet; samokończące - Martin, Ragan), dwie odmiany łubinu żółtego (Teo, Orion), trzy odmiany łubinu wąskolistnego (tradycyjne - Saturn, Polonez; samokończącą - Wersal).

Poniżej krótka ich charakterystyka.

GROCH SIEWNY

- **AGRA**; odmiana jadalna, wąskolistna. Przeznaczona do uprawy na glebach kompleksów pszennych i kompleksie żytnim bardzo dobrym, na zbiór suchych nasion. Cechuje się średnio wysokimi roślinami, o średniej skłonności do wylegania przed zbiorem. Zakwita późno, dojrzewa dość późno. Nasiona duże do średnich; charakteryzują się średnią zawartością białka i średnim czasem rozgotowywania.
- **PIAST**; odmiana jadalna, wąskolistna. Przeznaczona do uprawy na glebach kompleksów pszennych i kompleksie żytnim bardzo dobrym, na zbiór suchych nasion. Cechuje się średnio wysokimi roślinami, o małej do średniej skłonności do wylegania przed zbiorem. Zakwita późno, termin dojrzewania późny do średniego. Duże nasiona charakteryzują się małą zawartością białka i dość długim czasem rozgotowywania.
- **CYRKON**; odmiana jadalna, o liściach parzystopierzastych. Przeznaczona do uprawy na glebach kompleksów pszennych i kompleksie żytnim bardzo dobrym, na zbiór suchych nasion. Cechuje się średnio wysokimi roślinami o dość silnej skłonności do wylegania przed zbiorem. Zakwita późno, termin dojrzewania późny do średniego. Nasiona duże do średnich, charakteryzują się małą do średniej zawartością białka i krótkim czasem rozgotowywania.
- **ALBATROS**; odmiana pastewna, nasienna, o liściach parzystopierzastych. Przeznaczona do uprawy na glebach kompleksu żytniego bardzo dobrego. Cechuje się średnio wysokimi roślinami o średniej skłonności do wylega-

nia przed zbiorem. Termin kwitnienia średni, dojrzewania wczesny. Nasiona duże do średnich, o dużej zawartości białka.

- **BART**; odmiana pastewna, o liściach parzystopierzastych. Przeznaczona do uprawy na glebach kompleksu żytanego bardzo dobrego. Cechuje się średnio wysokimi roślinami, o średniej skłonności do wylegania przed zbiorem. Termin kwitnienia późny do średniego, dojrzewania średni. Nasiona dość duże, o średniej zawartości białka.

BOBIK

- **MARTIN**; odmiana samokończąca, przydatna do uprawy głównie na północy kraju. Zakwita późno, dojrzewa wczesnie. Rośliny niskie, o bardzo małej skłonności do wylegania. Nasiona średnie, o średniej zawartości białka i dość dużej zawartości tanin.
- **CASPAR**; odmiana holenderska, tradycyjna, przydatna do uprawy w rejonach o dużej ilości opadów, na glebach żyznych. Zakwita późno, dojrzewa wczesnie. Rośliny niskie, bez skłonności do wylegania. Nasiona średnie, o małej zawartości białka i bardzo małej zawartości tanin.
- **NEPTUN**; odmiana tradycyjna, przydatna do uprawy we wszystkich rejonach uprawy bobiku. Zakwita i dojrzewa późno. Rośliny wysokie, o małej podatności na wyleganie. Nasiona średnie do dużych, o średniej zawartości białka i dość dużej zawartości tanin.
- **RAJAN**; odmiana samokończąca, przydatna do uprawy głównie na północy kraju. Zakwita późno, dojrzewa wczesnie. Rośliny niskie, bez skłonności do wylegania. Nasiona małe, o średniej zawartości białka i dość dużej zawartości tanin.
- **SONET**; odmiana tradycyjna, przydatna do uprawy we wszystkich rejonach uprawy bobiku. Termin kwitnienia dość wczesny, dojrzewania średniopóźny. Rośliny średnio wysokie, o bardzo małej skłonności do wylegania. Nasiona średnie do dużych, o średniej zawartości białka i dość dużej zawartości tanin.

ŁUBIN ŻÓŁTY

- **TEO**; odmiana tradycyjna, nasienno-zielonkowa. W użytkowaniu na nasiona plonuje bardzo dobrze, na zielonkę średnio. Zakwita i dojrzewa wczesnie. Rośliny dość niskie, o małej podatności na wyleganie. Nasiona małe, o dużej zawartości białka i podwyższonej zawartości alkaloidów. Jest formą termoneutralną.
- **ORION**; odmiana tradycyjna, zielonkowo-nasienna. W użytkowaniu na nasiona plonuje średnio, na zielonkę dobrze. Termin kwitnienia i dojrzewania średni. Rośliny średnio wysokie cechuje średnia podatność na wyleganie. Nasiona małe, o średniej zawartości białka i małej alkaloidów.

ŁUBIN WĄSKOLISTNY

- **SATURN**; odmiana pastewna, tradycyjna. Przydatna do uprawy na nasiona i zielonkę. Zakwita dość wcześnie, dojrzewa dość późno. Cechuje się wyraźnie mniejszą skłonnością do pęknięcia strąków i osypywania się nasion. Nasiona dość duże, o średniej zawartości białka i małej alkaloidów.
- **POLONEZ**; odmiana pastewna, tradycyjna. Przydatna do uprawy głównie na nasiona. Zakwita i dojrzewa wcześnie. Cechuje się małą skłonnością do pęknięcia strąków i osypywania się nasion. Nasiona dość duże, o średniej do dość dużej zawartości białka i małej alkaloidów.
- **WERSAL**; odmiana pastewna, samokończąca. Przydatna do uprawy głównie na nasiona. Zakwita i dojrzewa późno. Cechuje się wyraźnie mniejszą skłonnością do pęknięcia strąków i osypywania się nasion. Nasiona średnie do dość dużych, o średniej zawartości białka i podwyższonej zawartości alkaloidów.

ZIEMNIAK

W latach 1994 i 1995 wpisano do Rejestru osiem odmian ziemniaka o zróżnicowanej długości okresu wegetacji, reprezentujących różne kierunki użytkowania. Wszystkie odmiany są zalecane do uprawy w całym kraju. Te, których odporność na wirusy ocenia się na 5 i 6, wymagają częstego odnawiania sadze- niaków w strefach dużego zagrożenia wirusami, zwłaszcza w rejonie Polski południowo-zachodniej.

ODMIANY WCZESNE

- **BILA**; odmiana jadalna w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowym, o dobrym smaku. Charakteryzuje się kłębami okrągłoowalnymi, kształtnymi, o płtykich oczkach. Miąższ żółty, nie ciemniejący po ugotowaniu. Odmiana plenna, o dużym udziale w plonie frakcji handlowej. Podatna na porażenie zarazą ziemniaka.
- **SUMAK**; odmiana jadalna w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowa- nym, o dobrym smaku. Charakteryzuje się kłębami owalnymi, kształtnymi, o dość płtykich oczkach. Miąższ kremowy, nieznacznie ciemniejący po ugotowaniu. Jest przydatna do produkcji frytek i czipsów. Odmiana bardzo plenna, o dużym udziale w plonie frakcji handlowej. Podatna na porażenie zarazą ziemniaka.

ODMIANY ŚREDNIOWCZESNE

- **ODA**; odmiana jadalna, w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowym, o dobrym smaku. Charakteryzuje się okrągłymi, kształtnymi kłębami o dość płtykich oczkach. Miąższ jasnożółty, nieznacznie ciemniejący po ugotowaniu. Jest przydatna do produkcji frytek.

Odmiana plenna, o dużym udziale w plonie frakcji handlowej. Średnio odporna na zarazę ziemniaka.

- **GLADA**; odmiana skrobiowa, plenna; daje duże plony kłębów i skrobi. Przydatna do przerobu przemysłowego na skrobię i spirytus. Charakteryzuje się dobrym poziomem odporności na choroby grzybowe i bakteryjne; dobrze się przechowuje.

ODMIANY ŚREDNIOPÓŹNE

- **ANIA**; odmiana jadalna, w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowym, o dobrym smaku. Charakteryzuje się kłębami okrągłymi, dość kształtnymi, o średnio płtykich oczkach. Miąższ jasnożółty, nieco ciemniejący po ugotowaniu.
Odmiana bardzo plenna, o dużym udziale w plonie frakcji handlowej. Jest odporna na mątwika ziemniaczanego i dość odporna na porażenie zarazą ziemniaka.
- **VIVAL**; odmiana holenderska, jadalna, w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowym. Charakteryzuje się kłębami okrągłymi, kształtnymi, o płtykich oczkach. Miąższ żółty, nieco ciemniejący po ugotowaniu. Jest przydatna do produkcji frytek.
Odmiana bardzo plenna, o dużym udziale w plonie frakcji handlowej. Jest odporna na mątwika ziemniaczanego, dość podatna na porażenie zarazą ziemniaka.
- **VISTULA**; odmiana skrobiowa, bardzo plenna; daje duże plony kłębów i skrobi. Przydatna do przerobu przemysłowego na skrobię i spirytus. Charakteryzuje się równocześnie dobrymi właściwościami konsumpcyjnymi. Jest w typie kulinarnym wszechstronnie użytkowym do mączystego, o dobrym smaku. Kłęby są owalne, kształtne, o średnio płtykich oczkach. Miąższ kremowy, nieco ciemniejący po ugotowaniu. Jest przydatna do produkcji frytek i chipsów.

ODMIANY PÓŹNE

- **DUNAJEC**; odmiana skrobiowa, o wysokiej zawartości skrobi. Bardzo plenna; duże plony kłębów i skrobi. Przydatna do przemysłowego przerobu na skrobię i spirytus.
Z uwagi na wysoką odporność na wirusy szczególnie przydatna do uprawy w rejonach dużego zagrożenia wirusami. Odmiana odporna na mątwika ziemniaczanego i odporna na porażenie zarazą ziemniaka.

Tabela 1.

Zboża jare. Ważniejsze cechy użytkowe odmian zarejestrowanych w latach 1994 i 1995.
Lata zbioru: 1992-1994.

Gatunek /Odmiana (rok rejestracji)	Plon ziarna wzorca (dt z ha)	Plon ziarna (% wzorca)	Porażenie mączniakiem (skala 9°)	Odporność na wyłęganie (skala 9°)	Masa 1000 ziarn (g)	Zawartość białka w ziarnie (%)
PSZENICA						
Banti (1994)	53,5	101	8,3	7,8	42,3	12,2
Ismena (1995)		102	8,2	8,1	41,3	11,7
JĘCZMIEN						
Boss (1994)	55,0	102	7,9	7,2	47,4	12,2
Start (1995)		105	7,7	7,5	48,8	11,6
OWIES						
Jawor (1994)	53,2	102	7,8	7,6	32,2	11,2
PSZENŻYTO						
Migo (1994)	48,5	104	8,1	7,6	42,7	12,4

Skala 9°: 9° - stan (ocena) najlepszy, 1° - stan (ocena) najgorszy

Tabela 2.

Strączkowe. Ważniejsze cechy użytkowe odmian zarejestrowanych w latach 1994 i 1995.
Lata zbioru: 1992 - 1994

Gatunek Typ użytkowy Odmiana (rok rejestracji)	Plon nasion wzorca (dt z ha)	Plon nasion (% wzorca)	Wysokość roślin (cm)	Wyleganie roślin przed zbiorem (skala 9°)	Równo- mierność dojrzewania (skala 9°)	Liczba dni od wysiewu do dojrzałości technicznej	Masa 1000 nasion (g)	Zawartość białka w nasionach (%)
GROCH SIEWNY								
- odmiany jadalne								
Agra (1994)	41,2	110	63	5,2	7,8	102	231	22,4
Piast (1995)		101	72	6,8	8,0	99	282	21,0
Cyrkon (1995)		99	63	3,6	8,0	99	244	21,7
- odmiany pastewne*	26,3							
Albatros (1994)		108	67	4,8	8,5	94	239	23,6
Bart (1995)		112	62	4,9	8,4	96	268	22,5
BOBIK	34,5							
Martin (1994)		100	83	8,7	8,1	114	465	27,9
Caspar (1994)		97	79	9,0	8,3	116	464	25,9
Neptun (1995)		106	114	8,2	7,9	120	498	28,2
Rajan (1995)		98	84	8,9	8,3	115	429	28,1
Sonet (1995)		105	102	8,4	8,1	119	484	27,9
ŁUBIN ŻÓŁTY	16,2							
Teo (1994)		125	66	8,0	8,6	115	126	44,9
Orion (1995)		100	76	6,5	7,5	121	123	43,2
ŁUBIN WASKOLISTNY	22,3							
Saturn (1994)		109	58	8,5	7,1	108	168	31,3
Polonez (1994)		111	54	8,0	8,0	105	157	32,3
Wersal (1995)		107	71	7,0	7,5	114	147	31,7

Skala 9°: objaśnienie przy tabeli 1; wzorzec - wszystkie odmiany badane w danym roku;

* - wyniki z lat 1992, 1994

Tabela 3.

Ziemniak. Ważniejsze cechy użytkowe i odpornościowe odmian zarejestrowanych w latach 1994 i 1995.
Lata zbioru: 1992 - 1994.

Grupa wczesności Odmiana (rok rejestracji)	Plon ogólny (dt z ha/ % średniej)	Plon handlowy (dt z ha/ % średniej)	Zawartość skrobi (%)	Plon skrobi (dt z ha/ % średniej)	Odporność (skala 9°)		
					wirus Y	wirus liściozwoju	zaraza ziemniaka
WCZESNE	316/	284/	13,9				
Bila (1994)	99	102	13,7	—	7	6	3
Sumak (1995)	108	110	13,5	—	7-8	5-6	3
ŚREDNIOWCZESNE	326/	279/	15,2	49,1/			
Oda (1995) N	103	106	12,8	87	6	5-6	5
Głada (1994)	106	102	17,5	127	7-8	5-6	5
ŚREDNIOPÓŹNE I PÓŹNE	338/	288/	16,2	54,5/			
Ania (1994) N	120	121	14,6	108	8	5	6
Vital (1995) N	113	124	13,2	94	5-6	5	4
Vistula (1995)	112	109	16,4	114	8	6	7
Dunajec (1994) N	105	100	19,7	129	8	7	7

Skala 9°: objaśnienie przy tabeli 1;

N - odmiana odporna na mącznika ziemniaczanego.

WIKTORIA MACIEJEWSKA
*Polskie Towarzystwo Doradztwa Rolniczego
Oddział Poznań*

POLSKIE TOWARZYSTWO DORADZTWA ROLNICZEGO INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI STOWARZYSZENIA

Doradztwo rolnicze w Polsce - reprezentowane głównie przez Ośrodki Doradztwa Rolniczego - jest ze względu na swą organizację, zgodną z podziałem administracyjnym kraju, rozbite i podzielone obszarowo. Mimo regionalnej specyfiki rolnictwa i jego problemów i związanej z tym regionalnej specyfiki doradztwa rolniczego, wiele jest spraw wspólnych całemu doradztwu i w podobny lub identyczny sposób należy je rozwiązywać.

Zrozumienie tego stanu rzeczy skłoniło doradców ODR Sielinko, już w 1991 roku do podjęcia inicjatywy powołania społecznej organizacji zawodowej, zrzeszającej doradców z całej Polski, która stanowiłaby wspólne dla całego doradztwa forum rozwiązywania problemów i umożliwiałaby występowanie w imieniu doradców i w ich interesie oraz pomogła zintegrować środowisko.

Dnia 30.10.1991 r. doradcy ODR Sielinko powołali Komitet Założycielski Polskiego Towarzystwa Doradztwa Rolniczego, przyjęli nazwę Towarzystwa i jego Statut. W Sądzie Wojewódzkim w Poznaniu Towarzystwo zostało zarejestrowane dnia 23.03.1992 r. O fakcie tym powiadomiono wszystkie Ośrodki Doradztwa Rolniczego działające w Polsce. Zaproszono je jednocześnie do współuczestniczenia i tworzenia Towarzystwa na ich terenie. Pozytywnie odpowiedziały ODR-y: Barzkowice, Ostrołęka, Sitno, Strzelino i Wrocław. W chwili obecnej Towarzystwo liczy ok. 200 członków.

Celem statutowym Towarzystwa jest:

1. Dążenie do rozwoju polskiego systemu doradztwa rolniczego.
2. Popieranie różnych form działalności doradczej, mających na celu postęp w produkcji rolniczej i podnoszenie poziomu życia rodzin rolniczych.
3. Inicjowanie i upowszechnianie nowych rozwiązań organizacyjnych i metodycznych w doradztwie rolniczym.

Członkowie Stowarzyszenia dzielą się na:

- członków zwyczajnych
- członków wspierających

Członkiem zwyczajnym towarzystwa może być każdy pracownik doradztwa rolniczego i upowszechniania postępu w rolnictwie. Członkiem wspierającym może być każda osoba fizyczna lub prawna respektująca cele Towarzystwa i przyjęta uchwałą Zarządu.

Siedzibą Towarzystwa jest Poznań. Dokładny adres podaję poniżej:

POLSKIE TOWARZYSTWO DORADZTWA ROLNICZEGO

Zarząd Główny

ul. Sieradzka 29

60-163 Poznań

tel. (061) 689-751 w. 249

Prezesem Towarzystwa jest obecnie Wojciech Rabski z ODR Sielinko, jego zastępcą - Franciszek Sokołowski z ODR Barzkowice, sekretarzem - Anna Kucharska i skarbnikiem - Tadeusz Przybecki - oboje z ODR Sielinko. Pozostali członkowie Zarządu reprezentują wszystkie Ośrodki Doradztwa Rolniczego, przy których utworzono oddziały Towarzystwa, a są to w porządku alfabetycznym oddziały przy:

- **ODR Barzkowice,**
- **ODR Ostrołęka**
- **ODR Sielinko**
- **ODR Sitno**
- **ODR Strzelino**
- **ODR Wrocław**

Sprawa przynależności do Towarzystwa w dalszym ciągu jest otwarta. Zainteresowane Ośrodki dalej mogą powoływać oddziały terenowe.

Pierwszą wspólną akcją Towarzystwa było zgłoszenie w imieniu środowiska doradczego opinii, skierowanej do Ministerstwa Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, a zawierającej uwagi do projektu ustawy o utworzeniu Publicznej Służby Doradztwa Rolniczego.

Przy Ośrodku Doradztwa Rolniczego Sielinko działa Polskie Towarzystwo Doradztwa Rolniczego Oddział Poznań. Jego działalność realizowana jest zarówno na poziomie rejonów doradczych, jak i centrali. Członkowie Towarzystwa w rejonach podejmują różnego rodzaju działania statutowe o zasięgu gminy lub

rejonu. Mają one za zadanie podnoszenie kwalifikacji zawodowych doradców i wspieranie różnych form działalności doradczej, a przy okazji niejako umożliwiają osiągnięcie dodatkowego, a niezwykle ważnego celu - integrują środowisko. Działania te wspierane są finansowo ze środków uzyskiwanych ze składek członkowskich. Zorganizowano wiele wyjazdów szkoleniowych i szkoleń zawodowych, przede wszystkim dla doradców, ale i dla rolników, a także imprezy integracyjne, takie jak ogniska, grzybobrania, wycieczki, itd.

Zarząd Oddziału Poznań przygotował dla całego środowiska doradczego Ośrodka niezwykle udaną imprezę pod nazwą „Dzień Doradcy ODR Sielinko”. Był to swego rodzaju festyn pracowniczy, w którym wzięła udział cała załoga. Impreza odbyła się wiosną 1994 roku i miała charakter rekreacyjno-sportowy. Składało się na nią szereg konkurencji. Jedne były zmaganiem typowo sportowymi (np. strzelanie z wiatrówek czy pchanie kulą), inne (np. sztafeta doradcza czy pisanie wniosków do Wojewody) - transponowały na język zabawy codzienne obowiązki zawodowe doradców. Umożliwiło to ujawnienie się, a może nawet także wspomogło tworzenie pozaformalnych więzi jednoczących pracowników.

Imprezę wsparła finansowo i organizacyjnie dyrekcja ODR Sielinko. Wspomniała, pełna ruchu i humoru rywalizacja między rejonami doradczymi dowiodła, że tego rodzaju działania są środowisku potrzebne, działają na nie stymulująco i wyzwalają nowe inicjatywy. W 1995 r. Walne Zebranie Delegatów PTDR Oddział Poznań jednogłośnie zdecydowało o stałym wprowadzeniu imprezy do kalendarza imprez ODR Sielinko. Traktujemy ją bowiem jak swoje zawodowe święto i jesteśmy zadowoleni, że dzięki istnieniu Towarzystwa możemy ją realizować.

Istnienie i działanie Polskiego Towarzystwa Doradztwa Rolniczego może i powinno mieć znaczny wpływ na podniesienie znaczenia doradztwa rolniczego i roli doradców w Polsce. Dlatego tak duże znaczenie przypisujemy powiększeniu się jego liczebności i poszerzeniu terytorialnego zasięgu działania. W trosce o odpowiednie załatwianie naszych zawodowych interesów zachęcamy kolegów - doradców z pozostałych ODR-ów do przyłączenia się do nas i zasilenia szeregu Towarzystwa. Na Wasze zgłoszenia czekamy pod podanym w tekście adresem i numerem telefonu.

DANUTA PRUSS GŁOWACKA
*Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie
w Poznaniu*

WYNIKI SONDAŻU REDAKCYJNEGO KWARTALNIKA „ZAGADNIENIA DORADZTWA ROLNICZEGO” OCZEKIWANIA I POTRZEBY CZYTELNIKÓW

Ankieta dotyczącą oczekiwań czytelników co do treści i sposobu redagowania kwartalnika zamieszczono w numerze 1 z 1994 roku. Miała ona na celu, obok poznania opinii czytelników, zachęcić osoby związane z doradztwem rolniczym do wniesienia swego wkładu w tworzeniu biuletynu.

Do redakcji odesłano łącznie 60 ankiet wypełnionych, przez około 6% czytelników numeru 1 „Zagadnień Doradztwa Rolniczego”, w tym:

- 40 ankiet nadesłali pracownicy - doradcy Ośrodków Doradztwa Rolniczego,
- 9 ankiet pracownicy instytutów resortowych i akademii rolniczych,
- 11 ankiet nauczyciele szkół rolniczych, pracownicy Oświaty Urzędów Wojewódzkich.

Ankieta zawierała 5 następujących pytań:

1. Jakie zagadnienia Pana(i) zdaniem powinny być prezentowane na łamach biuletynu?
2. Jakich zagadnień osobiście oczekuje Pan(i) najbardziej?
3. Czy chce Pan(i) podzielić się na łamach czasopisma swoimi doświadczeniami, uwagami, propozycjami dotyczącymi doradztwa rolniczego? Jeśli tak, to jakich zagadnień będą one dotyczyły?
4. Uwagi i propozycje dotyczące treści, układu tekstu i inne.
5. Jestem: rolnikiem, pracownikiem ODR, pracownikiem uczelni rolniczej, pracownikiem instytutu, nauczycielem.

Odpowiedzi na pytania 1-3 dotyczyły zamieszczonych w numerze 1 założeń programowych kwartalnika, a także indywidualnych oczekiwań i potrzeb czytelników.

Analizę potrzeb i oczekiwań przeprowadzono głównie na podstawie odpowiedzi zawartych w pytaniu 1, 3 i 4. Odpowiedzi na pytanie drugie sondażu: „Jakich zgłoszeń osobiście oczekuje Pan(i) najbardziej?” pokrywały się często z odpowiedziami na pytanie 1, zawierały mniej sugestii, ale potwierdziły w dużej mierze tendencje w oczekiwaniach zarysowane w grupie odpowiedzi na pytanie 1.

W nadesłanych ankietach poruszono bardzo szeroki zakres zagadnień, sugestii i oczekiwań czytelników, o znacznie zróżnicowanej szczegółowości problemów.

Okolo 20% ankietowanych osób wyraziło aprobatę dla przyjętego przez redakcję zakresu programowego „Zagadnień Doradztwa Rolniczego”. Sugestie zawarte w pozostałych ankietach uporządkowano w 4 grupach problemowych dotyczących:

- metodyki i organizacji doradztwa rolniczego,
- szeroko pojętej informacji rolniczej wykorzystywanej w doradztwie w zakresie:
 - 1) zagadnień ogólnych - politycznych, gospodarczych i społecznych rolnictwa w kraju i za granicą,
 - 2) funkcjonowania i rozwoju gospodarstw,
 - 3) rynku rolnego,
 - 4) prawa rolnego,
- innowatyki w doradztwie,
- oświaty rolniczej.

Jak wynika z sondażu, zasadniczą grupę oczekiwań czytelników, szczególnie w grupie respondentów z ODR, stanowią informacje przydatne w doradztwie w zakresie:

- 1) funkcjonowania i rozwoju gospodarstw: doradztwa ekonomiczno-organizacyjnego (58%), technologiczno-produkcyjnego (13%) - razem 71% ankietowanych, a także potrzeb rodziny wiejskiej - doradztwa socjalno-bytowego (22%), co jest niewątpliwie odzwierciedleniem reakcji doradztwa rolniczego na sytuację ekonomiczną gospodarstw w kraju, ewolucji potrzeb w tym zakresie,
- 2) zagadnień ogólnych (60% czytelników), wynikających z aktualnej sytuacji gospodarczej i ekonomicznej kraju, restrukturyzacji i modernizacji rolnictwa, procesów przystosowawczych do gospodarki rynkowej i stowarzyszenia z EWG, wspierania przedsiębiorczości, ale także z zakresu socjologii wsi, ekologii i ochrony środowiska wiejskiego,

Okolo 18% respondentów oczekuje na łamach „Zagadnień Doradztwa Rolniczego” informacji związanych z rynkiem rolnym, wolnorynkowym obrotem artykułami rolnymi, funkcjonowaniu i strukturze rynku zaopatrzenia i zbytu, z zagadnieniami marketingowymi, promocją produkcji, polityką celną.

Silnie zaakcentowano w sondażu potrzebę informacji z zakresu prawa rolnego, jego bieżącej aktualizacji - 27% ankietowanych osób.

Metodyką i organizacją doradztwa rolniczego - celami, funkcjami i organizacją doradztwa w warunkach transformacji ustrojowej w Polsce, skutecznymi i efektywnymi metodami w doradztwie w kraju i za granicą, wskazywaniem przykładów praktycznych rozwiązań realizowanych programów doradczych zainteresowanych jest 43% czytelników. W tej grupie potrzeb wydzielono problematykę związaną ściśle z Ośrodkami Doradztwa Rolniczego, ich rolą i miejscem w systemie doradztwa rolniczego.

Informacjami o działalności Ośrodków, realizowanych programach doradczych i inicjatywach lokalnych, ale także statusem pracowników Ośrodków, sposobami finansowania ODR, zdobywaniem kwalifikacji zainteresowanych jest 18% ogółu czytelników i 23% z ODR.

Oddzielną grupę zagadnień stanowią problemy związane z innowatyką w doradztwie. Informacji o wynikach badań naukowych przeznaczonych do upowszechniania i wdrażania w praktyce, o nowych technologiach produkcji i przetwórstwa w kraju i za granicą, o systemie, metodach i formach przepływu informacji między jednostkami naukowo-badawczymi i uczelniami, a ODR oczekuje 18% czytelników.

Przeprowadzony sondaż wskazał także na potrzeby czytelników w zakresie zagadnień związanych z oświatą rolniczą, głównie pozaszkolną - metodyką nauczania dorosłych, stosowania nowoczesnych środków dydaktycznych (22% ogółu czytelników i 18% doradców ODR).

Ponad połowa ankietowanych wyraziła ochotę współpracy, współtworzenia „Zagadnień Doradztwa Rolniczego” poprzez wymianę doświadczeń, uwag dotyczących doradztwa rolniczego, zgłaszając także propozycje współpracy w określonych tematach.

1/2 respondentów nie wniosła żadnych uwag co do redakcji technicznej biuletynu, 1/3 zaakceptowała układ przyjęty przez redakcję. Pozostałe propozycje dotyczyły zmian układu działów - na tematyczne, bardziej szczegółowe, dodania 2 działów, takich jak prawo rolne i głosy w dyskusji - listy czytelników.

Redakcja „Zagadnień Doradztwa Rolniczego” dziękuje wszystkim, którzy odpowiedzieli na nasz sondaż.

Przeprowadzony sondaż nie jest pełny, jednak pozwala na wyciągnięcie pewnych wniosków, zarysowujących się tendencji w potrzebach i oczekiwaniach czytelników. Po wydaniu kilku pierwszych numerów wydaje się celowe powtórzenie sondażu redakcyjnego.

NOWOŚCI WYDAWNICZE

John C. Maxwell - **Być liderem czyli jak przewodzić innym**. Książka wydana przez Wydawnictwo Medium - tytuł oryginału „Developing the Leader Within You”, ss. 236.

Prawie każdy z nas przewodzi na określonym poziomie umiejętności. Umiejętności przywódcze jednostki determinują poziom jej sukcesu, a także sukces tych, którzy z nią współdziałają. Ludzie nie lubią zarządzania. Ludzie pragną przywództwa. Czy ktoś słyszał o światowych menedżerach? Mało kto. Wszyscy natomiast znamy nazwiska światowych przywódców. Tymi słowami autor książki pragnie zachęcić i przekonać czytelników do przeczytania książki dodając równocześnie, że przywództwa można się nauczyć. *Przywództwo* to - zdaniem autora - *zdolność zjednywania sobie zwolenników*. Książka traktuje o podstawowych zasadach funkcjonowania grup społecznych, przewodzenia innym ludziom w ich wspólnych działaniach i nabywania cech przywódczych. Wiele spośród przedstawionych w książce zasad odnosi się równie dobrze do przywództwa jak i do kierowania ludźmi i zarządzania organizacją. Połączenie autorytetu formalnego ze zdolnościami przywódczymi kierownika znacznie zwiększa osiągnięcie sukcesu jego samego i kierowanego przez niego zespołu. Książka zawiera wiele wskazówek dla aktualnych przywódców, osób pełniących funkcje kierownicze i wszystkich, którzy swoją pracę zawodową nie postrzegają wyłącznie jako pracę wykonawczą. Napisana jest w sposób zachęcający do przeczytania i zastanowienia się nad swoim miejscem w życiu społecznym i zawodowym.

Ryszard Stach, Lech Górniak: **Szkoła liderów społeczności wiejskiej**. Cz. 1. Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie, Oddział w Krakowie. 1995, ss. 163.

Książka poświęcona jest problemom psychologii społecznej, aktywizacji społeczno-gospodarczej środowiska wiejskiego, opierającej się na działaniu czynnika ludzkiego. Zaprezentowano w niej program aktywizacji mieszkańców wsi, jego założenia i cele. W kolejnych rozdziałach przedstawiono treści wypełniające ten program, dotyczące takich zadań jak: człowiek w działaniu, motyw, fazy i efekty w działaniu, poznanie innych ludzi, skuteczność kierowania innymi - menadżer, lider, badanie sprawności w kontaktach międzyludzkich, umiejętności społeczne, konflikty i możliwości ich rozwiązywania.

Zamieszczono również dodatkowo materiały do ćwiczeń, uzupełniające treści teoretyczne.

Hanna Hamer: **Klucz do efektywności nauczania**. Wydawnictwo Veda, Warszawa, ss. 296.

Książka w zamyśle autorki przeznaczona przede wszystkim dla nauczycieli pracujących z młodzieżą starszych klas szkół podstawowych i w szkołach średnich. Naszym zdaniem może być z powodzeniem wykorzystywana przez doradców rolniczych dla zwiększenia ich efektywności podczas realizacji zadań edukacyjnych.

Praca składa się z dwóch części, odpowiadających dwóm sposobom zwiększania efektywności nauczania: poprzez doskonalenie nauczyciela (doradcę) i samego procesu dydaktycznego, oraz przez pomaganie uczniom (odbiorcom doradztwa) w uczeniu się. W części pierwszej H. Hamer porównuje dwa modele szkoły (które nazywa X i Y), omawia pojęcie efektywności nauczania oraz przedstawia różne propozycje rozwoju osobowości i doskonalenia umiejętności nauczyciela. W części drugiej autorka przedstawia zestaw ćwiczeń psychologicznych, które nauczyciel (doradca) może proponować uczniom (odbiorcom doradztwa) w celu rozwoju ich umiejętności osobistych i społecznych, a także uczynienia z grupy „zgranego” zespołu.

Ćwiczenia opisane w tej książce może wykorzystywać doradca w swej działalności edukacyjnej kiedy on i odbiorcy jego doradztwa chcą się lepiej nawzajem rozumieć oraz chcą rozwijać poczucie tożsamości, kontroli i własnej wartości. To jednak, jak zaznacza autorka, staje się możliwe jedynie w atmosferze akceptacji, jaką zapewnia model nauczania typu Y.

Józef Skrzypczak (red.): **Wybrane zagadnienia z oświaty dorosłych**, Poznań, 1995, Wydawnictwo Naukowe UAM, Wyd. III, ss. 122.

Praca adresowana, głównie ale nie tylko, do studentów pedagogiki, zawiera zbiór opracowań, z których każde stanowi odrębną całość. Ich tematyka, między innymi, to dorosłość jako podstawowe pojęcie andragogiki, oświata dorosłych w systemach kooperacji społecznej, mechanizmy kształtowania i płaszczyzny aktualizacji postaw ludzi dorosłych, reorientacja i adaptacja zawodowa jako problem oświaty dorosłych, doksztalcenie i doskonalenie zawodowe jako elementy oświaty dorosłych, rola świadomości językowej w oświacie dorosłych, metody aktywizujące i ich przydatność w kształceniu dorosłych, zdalne kształcenie dorosłych, miejsce podręcznika i innych środków dydaktycznych w edukacji dorosłych, czytelnictwo ludzi dorosłych w kontekście idei kształcenia ustawicznego. Wszystkie opracowania wzbogacono zestawieniami literatury podstawowej i uzupełniającej.

Praca posiada charakter propedeutyczny.

Materiały informacyjno-szkoleniowe. Informator o wynikach badań naukowych przeznaczonych do upowszechniania '94. CDiEwR, Poznań 1994

Na podstawie zgłoszonych przez ODR potrzeb w zakresie materiałów informacyjno-szkoleniowych wybrano 37 spośród ofert tematów upowszechnieniowych opublikowanych w „Informatorze o wynikach badań naukowych przeznaczonych do upowszechniania '94'”. Materiały opracowane zostały przez pracowników naukowych instytutów resortowych i w większości są to opracowania kompleksowych technologii produkcji rolniczej. Dotychczas ukazało się już 5 tytułów wymienionych poniżej.

1. **Siewy mieszane zbóż jarych.** Kazimierz Noworolnik - IUNG Puławy, ss. 23.

Znaczenie gospodarcze uprawy mieszanek, dobór odmian, stanowisko w zmianowaniu, uprawa roli, nawożenie, siew, ocena ładu, prowadzenie ładu, zbiór oraz ekonomika produkcji jarych mieszanek zbożowych i kilka skróconych schematów agrotechnicznych wariantów technologii uprawy.

2. **Uproszczona technologia uprawy pszenicy ozimej.** Grażyna Podolska - IUNG Puławy, ss. 23.

Znaczenie gospodarcze uprawy pszenicy ozimej, wymagania siedliskowe, dobór odmian, kształtowanie modelu rośliny i ładu, uprawa roli, nawożenie mineralne, siew, ochrona roślin, progi ekonomicznej szkodliwości głównych chorób i szkodników pszenicy ozimej, czynniki wysokiej efektywności uproszczonej technologii uprawy pszenicy ozimej.

3. **Odmiany i zasady uprawy ziemniaków na wczesny zbiór.** Barbara Lutomirska - Instytut Ziemniaka Bonin, Oddz. Jadwisin, ss. 25.

Ogólne informacje o rynku - popycie i podaży młodych ziemniaków, odmiany, ogólne zasady uprawy pozwalające na przyspieszanie zbiorów, uprawa z zastosowaniem okrywy, standardowa uprawa polowa, jak uprawiać ziemniaki w zimnej szklarni lub tunelu.

4. **Ziemniak jadalny, odmiany i zasady ich uprawy.** Anna Głuska - Instytut Ziemniaka Bonin, Oddz. Jadwisin, ss. 23.

Jak dobrać dobrą odmianę jadalną, ogólne zasady uprawy ziemniaków jadalnych, zalecenia szczegółowe uprawy i przechowywania ziemniaków.

5. **Odmiany, uprawa i kompleksowa ochrona ziemniaków uprawianych dla przetwórstwa spożywczego.** Marianna Szutkowska - Instytut Ziemniaka Bonin, Oddz. Jadwisin, ss. 23.

Odmiany, agrotechnika, sadzenie, metody pielęgnacji, ochrona przed chorobami i szkodnikami, nawadnianie i zbiór ziemniaków.

Informacje o pozostałych materiałach informacyjno-szkoleniowych będą zamieszczane w kolejnych numerach „Zagadnień Doradztwa Rolniczego”.

WSKAZÓWKI DLA AUTORÓW

1. Zagadnienia Doradztwa Rolniczego zamieszczają artykuły z zakresu metodyki doradztwa, organizacji doradztwa, wspomagania doradztwa poprzez naukę, doskonalenia kadr doradczych, oświaty rolniczej oraz polityki agrarnej.
2. Oprócz artykułów *Zagadnienia* przyjmują:
 - informacje o pracy doradczej i życiu ODR,
 - informacje o sympozjach, seminariach i szkoleniach z zakresu doradztwa i dla doradców,
 - recenzje i omówienia prac związanych z doradztwem rolniczym oraz ze wsią i rolnictwem,
 - przeglądy czasopism, krajowych i zagranicznych, ukazujące dorobek w wymienionych dziedzinach,
 - noty bibliograficzne o nowościach wydawniczych (18 wierszy maszynopisu),
 - oraz inne informacje w wymienionych wyżej dziedzinach,
3. Poszczególne artykuły nie powinny przekraczać - łącznie z tabelami i wykresami - 15 stron maszynopisu.
Redakcja zastrzega sobie prawo skrótów tekstu, ograniczenia tabel, wykresów i rycin w ramach opracowania redakcyjnego.
4. Maszynopisy, pisane jednostronnie według obowiązujących zasad w instytucjach wydawniczych (30 wierszy a 60 znaków na stronie, z marginesem 4 cm z lewej strony), powinny być dostarczane w dwóch egzemplarzach. W miarę możliwości prosimy o dołączenie dyskietki z tekstem artykułu lub informacji.
5. Przypisy i tabele zamieszcza się w tekście, rysunki prosimy dołączyć oddzielnie, a na marginesie tekstu zaznaczyć ołówkiem, gdzie mają być zamieszczone.
6. Przypisy bibliograficzne powinny zawierać nazwiska autora (autorów) i pierwsze litery imion oraz dokładny tytuł pracy (w języku oryginału), a ponadto przy wydawnictwach zwartych (książkach): wydawcę oraz miejsce, rok wydania i stronę cytatu, przy artykułach z czasopism: nazwę czasopisma, rok wydania, numer tomu, numer bieżący i stronę cytatu. Przypisy do tabel zaznacza się małymi literami alfabetu i zamieszcza pod tabelą.
7. Nadesłane recenzje, omówienia, przeglądy itp. powinny zawierać tytuł pracy w oryginalnym brzmieniu i tytuł pracy przełożony na język polski.
8. Do nadsyłanych prac prosimy dołączyć następujące dane: pełne imię i nazwisko autora, miejsce pracy i adres prywatny (ewentualnie również numer telefonu).
9. Redakcja zastrzega sobie prawo nieprzyjęcia pracy, jeśli negatywne recenzje pokrywają się ze zdaniem redakcji. Prac nie zamówionych redakcja nie zwraca, jak również prac zakwalifikowanych do druku.
10. Wszystkie przyjęte prace są honorowane według obowiązujących stawek wydawniczych w CDiEwR na podstawie umowy wydawniczej, a autorzy artykułów otrzymują bezpłatnie 1 *egzemplarz autorski*.
11. Prace prosimy nadsyłać na następujący adres

**Centrum Doradztwa i Edukacji w Rolnictwie, 61-619 Poznań,
ul. Winogrody 63, Redakcja „Zagadnienia Doradztwa Rolniczego”**