
ARTYKUŁY

BOGDAN M. WAWRZYNIAK
Akademia Techniczno-Rolnicza
w Bydgoszczy

ROZWÓJ ROLNICZYCH KADR DORADCZYCH W POLSCE

1. Wstęp

Doradcy funkcjonują w naszej rzeczywistości ponad 100 lat, co doprowadziło do wypracowania określonych cech i właściwości, pozwalających na wyodrębnienie ich z większej kategorii zawodowej, jaką jest zawód rolnika. Dla właściwej realizacji swych zadań zawodowych musieli oni posługiwać się instrumentami właściwymi dla socjologa, pedagoga, ekonomisty, technologa itp., przy czym osobiście nie stosowali tej wiedzy w praktyce rolniczej, lecz uczyli, podpowiadali jak postępować, aby strumień innowacji rolniczych znalazł odzwierciedlenie w gospodarstwach rolnych.

Mimo, że zawód doradcy rolniczego wyrósł na gruncie szerszej profesji, jaką jest zawód rolnika, to jego wykonywanie wymaga odpowiedniego przygotowania i kwalifikacji w szerszym zakresie, niż powszechnie uważa się za pożądany. W tym sensie można powiedzieć, że doradcy muszą w większym zakresie poddawać się procesom dokształcania i doskonalenia zawodowego, łącznie z potrzebą kończenia studiów podyplomowych i specjalistycznych.

Tak więc zawód doradcy rolniczego możemy określić jako zespół czynności, do których wykonywania dana osoba uzyskuje społecznie wymagane przygotowanie teoretyczne i praktyczne, a swoje posłannictwo traktuje jako misję realizowaną w nieco opóźnionym w rozwoju środowisku społeczno-gospodarczym. Profesjonalizacji zawodu doradcy rolniczego ma charakter ewolucyjny, jako następstwo rozwoju nauki i wyłaniania się wśród doradców podgrup zawodowych w postaci agronoma, zootechnika, oświatowca, ekonomisty, technologa, informatyka itp. Czynnikiem decydującym o przeobrażeniach zawodu doradcy są więc zmiany w samej nauce jako źródle wiedzy, z drugiej zaś strony zmiany w samych gospodarstwach rodzinnych, które oczekują porad na coraz wyższym poziomie intelektualnego wsparcia procesów rozwojowych.

Celem artykułu jest ukazanie rozwoju rolniczych kadr doradczych w Polsce na przestrzeni dłuższego okresu czasu, ze szczególnym zwróceniem uwagi na płeć, wykształcenie i staż pracy.

2. Charakterystyka kadr doradczych w okresie międzywojennym

Potrzebę udzielania pomocy rolnikom odczuwało samoistnie wiele osób, które wiedzione postąpaniem społecznym docierały na wieś, aby podzielić się swoją wiedzą i zwrócić uwagę na podstawowe braki agrotechniczne czy zootechniczne. Poradnictwo to przybierało postać pogadanki czy po prostu odczytania gazetki rolniczej, zaś najlepszym miejscem i czasem było zgromadzenie rolników po mszy w niedzielę.

Obok nurtu społecznikowskiego zaczęto wyłaniać profesjonalnych doradców, najpierw w spółdzielczości mleczarskiej (w 1883 r.), potem pojawił się inspektor hodowlany (1911 r.) oraz instruktorka ds. kobiet (1918 r.) [Bronikowski 1934].

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. dążono do unifikacji towarzystw i organizacji rolniczych, które powstawały pod różnymi zaborami. Kadra doradczą skupiona była w izbach rolniczych, związkach kółek rolniczych, sekcjach branżowych spółdzielczości rolniczej i stacjach doświadczalnych. Dużą rolę doradczą odgrywali nauczyciele zawodów niższych szkół rolniczych, w których łączyli funkcje dydaktyczne z upowszechnieniowymi.

Według danych Ministerstwa Rolnictwa poziom wykształcenia instruktorów rolnych przedstawia tabela 1.

Analizując tę tabelę można powiedzieć, że zaskakująco dużo było osób z wyższym wykształceniem (25,1%), co świadczyło o atrakcyjności zawodu. Przygniatającą pozycję miało przygotowanie na poziomie gimnazjalnym (38,2%) oraz niższym (31,6%).

Analizując staż pracy, około 30% instruktorów wykazywało się 2-5-letnim stażem, 21% legitymowało się stażem od 5 do 10 lat i pozostali 10-15-letnim stażem. Przeciętny wiek instruktorów wynosił około 40 lat, przy wahaniach w granicach od 24 do 61 lat życia. Był to zawód typowo męski [Pawlikowski 1975].

Doradcy przy wykonywaniu zawodu odczuwali braki swojego wykształcenia i mówili o konieczności doksztalcenia i podnoszenia kwalifikacji.

Tabela 1

Poziom wykształcenia instruktorów rolnych (1939)

Wykształcenie	Liczba	Procent
Akademickie	273	17,7
Wyższa Szkoła w Cieszyń	114	7,4
Licealne	28	1,7
Gimnazjalne	590	38,2
Niższe	488	31,6
Różne	52	3,4
Razem	1545	100,0

Źródło: W. Pawlikowski: Agronomia społeczna. Cz. 1. Rozwój agronomii społecznej w Polsce w latach 1918-1939. PWN, Warszawa 1975.

3. Kształtowanie się zawodu doradcy po II wojnie światowej

Cechą charakterystyczną kadr doradczych po II wojnie światowej było systematyczne zmienianie przynależności organizacyjnej, ogromny wzrost liczebny, feminizacja tego zawodu i utrzymywanie się przez dłuższy okres czasu wykształcenia średniego.

Ze zrozumiałych względów zaraz po zakończeniu działań wojennych doradców z wyższym wykształceniem skierowano na bardziej odpowiedzialne stanowiska. Natomiast doradcy borykali się w problemami osadnictwa na ziemiach odzyskanych, z nowymi gospodarstwami powstającymi w wyniku reformy rolnej oraz migracją rolników z terenów przeludnionych na ziemie dysponujące lepszą strukturą agrarną.

Pierwszą instytucją, która zatrudniła doradców były izby rolnicze, które jednak szybko zlikwidowano (styczeń 1947 r.), jako nie pasującą do wizji rolnictwa kolektywizowanego.

Pierwsze wiarygodne informacje otrzymujemy dopiero po 1957 r., kiedy to reaktywowano kółka rolnicze i zaczęto zatrudniać pierwszych instruktorów rejonowych. Byli to instruktorzy „uniwersalni”, którzy mniej zajmowali się funkcjami typowo doradczymi, więcej zaś pracą administracyjną, związaną z organizowaniem zebrań kółek rolniczych, pisanie protokołów, dbaniem o składki, rozprowadzaniem kalendarzy rolniczych itp. Musimy pamiętać, że w 1959 r. przyjęto ustawę o Funduszu Rozwoju Rolnictwa, której celem było wprowadzenie zespołowej mechanizacji rolnictwa w oparciu właśnie o kółka rolnicze. Rolą służby rolnej było przekonywanie rolników do tej nowej idei i nakłanianie ich do podpisywania list dotyczących tworzenia najpierw kółkowych baz maszynowych, a potem międzykółkowych baz maszynowych (MBM – od 1965 r.).

Nabór do nowo tworzonych służb doradczych zaskoczył kadrę inżyniersko-techniczną rolnictwa, jak również szkolnictwo rolnicze, zarówno to średnie jak i wyższe. W 1957 r. wprowadzono 5-letni okres nauczania w technikach rolniczych. Tak więc na maturzystów nowej generacji, bez obciążeń programowych z epoki kolektywizacji, należało trochę poczekać. Przedmiot „doradztwo rolnicze” do programów nauczania średnich szkół rolniczych wprowadzono dopiero w 1981 r.

Również w byłych wyższych szkołach rolniczych, a potem w akademiach rolniczych najpierw zaczęto powoływać Ośrodki Rozwoju Postępu Technicznego w Rolnictwie (od 1961 r.), by w 1967 r. przekształcać je stopniowo w Zakłady Upowszechniania Postępu w Rolnictwie. Ich status i zadania obejmowały organizowanie konferencji naukowych, wdrażanie i upowszechnianie postępu rolniczego, ale własnych i zakończonych wyników badań, bez silenia się na wprowadzanie nowych rozwiązań do gospodarstw rolników. Chodziło bardziej o promocję własnej uczelni, aniżeli o skuteczność poczynąń adaptacyjnych i innowacyjnych.

Dopiero na początku lat 70. zaczęto organizować Zakłady Doradztwa Rolniczego, by potem przekształcić je w Katedry. Zakłady (Katedry) zajęły się metodyką doradztwa rolniczego oraz badaniami funkcjonowania służb doradczych, skutecznością zastosowanych procedur przy wprowadzaniu postępu rolniczego w oparciu o różne formy w postaci poetek, konkursów, wizytacji, odwiedzin sąsiedzkich czy wyjazdów terenowych.

Pierwszy nabór nowych doradców po 1957 r. dokonywał się wśród okolicznych mieszkańców, którzy legitymowali się przynajmniej zasadniczym przygotowaniem rolniczym i znali z autopsji realia wsi. Według badań J. Stelmacha wśród służby rolnej były nawet osoby z wykształceniem podstawowym, co ilustruje tabela 2 [Stelmach 1963].

Sytuacja uległa pewnej poprawie odnośnie parametrów wykształcenia, kiedy w 1960 r. wprowadzono zamiast instruktorów rejonowych agronomów gromadzkich, a od 1963 r. dodatkowo zootechników gromadzkich, zaś cała służba podlegała organizacyjnie powiatowym związkom kółek rolniczych. Wobec nowych zadań, jakie postawiono przed tą służbą, zaczęto weryfikować ją pod względem przydatności zawodowej, a także przyglądać się wykształceniu, stażowi pracy, płci oraz oceniać skuteczność oddziaływania doradczego. W tym okresie dysponowano już pierwszymi absolwentami techników rolniczych, którzy ukończyli je według nowych programów nauczania.

Tabela 2

Liczba instruktorów rolnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia

Rok	Liczba instruktorów rejonowych	Wyższe		Średnie		Zasadnicze		Podstawowe	
		Liczba	Procent	Liczba	Procent	Liczba	Procent	Liczba	Procent
1958	2077	155	7,5	1556	74,9	352	16,9	14	0,7
1959	2558	205	8,0	2003	78,3	302	11,8	48	1,9
1960	3893	284	7,3	2931	75,3	268	6,9	400	10,3

Źródło: J. Stelmach: Od instruktora rejonowego do agronoma. „Wieś Współczesna” 1963, nr 5.

Również plany i programy pracy doradczej uległy poważnej zmianie. Odchodzono stopniowo od prac typowo administracyjnych na rzecz zadań agro- i zootechnicznych, związanych z całokształtem poczynąń nazywanych wówczas ogólnym mianem agrominimum. Warto tutaj przypomnieć ustawę o hodowli roślin i nasiennictwie z 1961 r., o ochronie roślin uprawnych (1961 r.), o hodowli zwierząt gospodarskich (1960 r.) czy uchwałę w sprawie agrominimum (1963 r.).

Wykonanie zadań zawartych w ustawach adresowane było właśnie do agronomów i zootechników, którzy wspólnie z władzami prezydium gromadzkiej rady narodowej musieli opracowywać plany wymiany materiału siewnego, ustalać zadania rzeczowe oraz zaopatrzenie wsi w środki ochrony roślin i aparaturę,

uczestniczyć w kontraktacji czy wreszcie przystąpić do upowszechniania postępu zootechnicznego i zoohigienicznego.

W latach 1960-1967 ogólna liczba agronomów gromadzkich wzrosła odpowiednio z 3893 do 5289 osób (26,4%), lecz liczba zatrudnionych z wyższym wykształceniem zmalała z 7,5% do 4,6%. Nadal w tej grupie zawodowej były osoby z wykształceniem zasadniczym i podstawowym (15,8%). W tamtych latach okazywało się, że status wykształcenia nie był wcale dominującym czynnikiem świadczącym o sprawności i skuteczności pracy doradczej. Ówczesne badania wykazywały, że doradca o dużym stażu pracy i doświadczeniu zawodowym, a przy tym cieszący się zaufaniem rolników, dobrze funkcjonował w środowisku wiejskim i był przez nich akceptowany. W latach 60. rozpoczęło się zjawisko feminizacji tego zawodu, jako wtórny skutek napływu kobiet do techników rolniczych. Liczba kobiet wśród kadry agronomów wzrosła z 789 (15,2%) w 1964 r. do 960 (18,2%) w 1968 r.

Kobiety w pierwszej fazie funkcjonowania w roli doradczyń były różnie przyjmowane przez środowisko wiejskie. Na ogół znały wieś i rolnictwo od strony teoretycznej, mniej zaś miały doświadczenia i to zdobytego na ogół w dawniejszych PGR. Rolnicy patrzyli na kobiety – doradczynie z podejrzliwością i nieufnie, mając świadomość ich niekompetencji i obawy przed „kłopotliwymi” pytaniami, które wprowadzały je w popłoch. Stąd ich ucieczka od doradztwa bezpośredniego na rzecz podejmowania pracy „papierkowej” w biurze urzędu gromady [Wawrzyniak 1991].

4. Zmiany w strukturze zatrudnienia kadr doradczych po 1968 r.

Z uwagi na ścisłe związki administracyjne, jakie zachodziły między służbą doradczą a gromadą, zdecydowano się przenieść tę służbę z powiatowych związków kółek rolniczych do prezydiów gromadzkich rad narodowych. Jednocześnie z tą decyzją reorganizacyjną zwiększono liczbę stanowisk doradczych, bowiem oprócz agronoma i zootechnika gromadzkiego, wprowadzono dodatkowo stanowiska ich asystentów oraz referenta rolnego.

Pomijając całą otoczkę polityczną towarzyszącą tym przemianom, z naszego punktu widzenia ważne jest stwierdzenie, że w każdej gromadzie pojawiło się 5 stanowisk doradczych, przy czym 3 stanowiska były o niższej randze służbowej i kategorii zaszeregowania. Znając fakt niskiego wynagradzania służby doradczej, nietrudno domyślić się, że asystent agronoma czy zootechnika gromadzkiego mógł zarabiać tylko mniej. W tej sytuacji funkcje asystenta i referenta rolnego obejmowały na ogół kobiety i od tego czasu licząc mamy do czynienia z drugą fazą feminizacji tego zawodu. O ile poprzednio stopień sfeminizowania utrzymywał się na poziomie 15-18%, to z chwilą reorganizacji służb rolnych liczby te co roku zaczęły narastać. Można nawet powiedzieć, że niemal cały przyrost służby

rolnej odbywał się w oparciu o pozyskiwanie kobiet. Duży był udział kobiet w zawodach zootechnicznych. Kobiety na ogół legitymowały się wykształceniem średnim oraz małym stażem pracy w rolnictwie. Ponadto część spośród nich wywodziła się ze środowisk pozarolniczych, a więc mało znała rolnictwo od strony praktycznej.

Tabela 3

Udział kobiet w składzie gromadzkiej służby rolnej w 1969 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym kobiet	Procent
Agronom gromadzki	4586	968	21,1
Zootechnik gromadzki	3319	1261	38,0
Asystent agronoma	1102	476	43,2
Asystent zootechnika	667	363	54,4
Razem	9674	3068	31,7

Źródło: B. M. Wawrzyniak (1991): Doradztwo rolnicze. Cz. I. Rozwój służby rolniczej i doradczej w Polsce.. WTN, Włocławek.

Wprowadzenie w 1973 r. nowego podziału administracyjnego kraju (ustanowienie gmin zamiast gromad) stanowiło przesłankę do przeprowadzenia kolejnych zmian w zakresie organizacji służby rolnej. Generalną zasadą było zlikwidowanie odrębnych stanowisk – agronoma oraz zootechnika – i wprowadzenie w to miejsce stanowiska instruktora rolnego. W skład gminnej służby rolnej obok kierownika wchodził instruktorzy ogólnogminni, instruktorzy specjalistyczni (ds. wgd, ds. budownictwa wiejskiego, ds. melioracji i łąkarstwa) oraz instruktorzy rejonowi.

Od tego momentu licząc obserwujemy istotne zróżnicowanie pod względem wykształcenia tej służby. W 1975 r. stanowiska kierowników były w 26,9% opanowane przez osoby z wyższym wykształceniem, gdy tymczasem wśród instruktoresk wgd takim poziomem wykształcenia mogło poszczycić się tylko 6,0% osób, zaś melioracji i łąkarstwa – 5,5%.

Ogólnie biorąc kwalifikacje formalne gminnej służby rolnej były niskie. Natomiast ten niski poziom wykształcenia i jednostronny na ogół rolniczy profil kwalifikacji powodował konieczność podejmowania bardzo intensywnego doszktałcania i doskonalenia zawodowego.

Wykształcenie obrazuje jedynie jedną stronę wartości pracownika doradztwa rolniczego. Dopiero wyższe wykształcenie połączone z długim stażem pracy i odbytą praktyką może dać pełnowartościowego pracownika.

5. Profil służby doradczej w ramach wojewódzkich ośrodków postępu rolniczego

W 1975 r. wprowadzono odmienny podział administracyjny kraju od dotychczas obowiązującego, a mianowicie zlikwidowano powiaty, a liczbę województw podniesiono do 49. Dla reorganizatorów życia zawodowego doradców pojawiła się niebywała okazja zaprezentowania nowej idei w postaci WOPR. Każde nowe województwo miało ambicję stworzyć taki ośrodek w możliwie dogodnym miejscu, a przy tym z ambitnymi planami rozwoju na przyszłość.

Struktury organizacyjne zrazu narzucone centralnie, z czasem zaczęły się różnicować. Wprowadzono przynajmniej trzy poziomy zatrudnienia doradców, poczynawszy od zakładowych specjalistów WOPR, poprzez kierowników rejonów i rejonowych specjalistów do specjalistów gminnych. Dawne powiaty wykorzystano do lokalizacji rejonów, z uwagi na dogodne położenie wobec gmin i dobre połączenia komunikacyjne.

Służbę doradczą rekrutowano przede wszystkim spośród inspektorów doradztwa specjalistycznego ds. produkcji roślinnej i zwierzęcej dawniejszych RRZD oraz gminnej służby rolnej. Zanotowano również napływ nowej kadry, zwłaszcza na stanowiska dyrektorów i ich zastępców, z uwagi na panującą nomenklaturę przy ich obsadzaniu.

W pierwszej fazie tworzenia WOPR dość dokładnie przyglądano się zatrudnionym doradcom, biorąc pod uwagę ich kompetencje i doświadczenia. W 1982 r. nadeszły dyrektywy nakazujące przejście (tzw. umowa ustrzycko-rzeszowska) służby instruktorsko-doradczej z urzędów gmin, w celu uwolnienia ich od mitręgi administracyjnej i przydzielenia zadań typowo doradczych. Decyzja dotyczyła ok. 8,5 tys. instruktorów, których dołączono do już zatrudnionych 5,5 tys. doradców WOPR, w związku z czym mieliśmy do czynienia ze swoistym zjawiskiem „przeorganizowania instytucji”. Uległy znacznemu pogorszeniu parametry nowej zbiorowości doradców, w tym obniżeniu uległ poziom wykształcenia wyższego z 80% do 30%, a ponadto nastąpił proces fluktuacji kadr, poprzez rezygnację osób nie radzących sobie w nowej rzeczywistości.

W pierwszym okresie po przejściu części gminnej służby rolnej do WOPR nastąpiła konfrontacja obu grup pracowniczych: z jednej strony dotychczasowych doradców WOPR, którzy charakteryzowali się dobrą opinią i autorytetem w środowisku wiejskim, z drugiej zaś strony nowo pozyskanych doradców, którzy musieli przejść z pozycji urzędników na pozycję specjalisty, porzucić biurka i zająć się upowszechnianiem rolnictwem.

Z powyższej tabeli wynika, że stosunkowo wysokim wykształceniem charakteryzowali się zakładowi specjaliści i kierownicy rejonów. W parze z tym szedł odpowiedni staż pracy, który był wyższy w przypadku osób pełniących funkcje kierownicze. W składzie kadry doradczej WOPR nadal duży odsetek (55%)

zajmowały kobiety. W niektórych byłych województwach, np. piotrkowskim, krośnieńskim, katowickim, lubelskim, skierniewickim liczba zatrudnionych kobiet przekroczyła 60%. Wysoki stopień feminizacji tego zawodu jest z jednej strony odzwierciedleniem struktury absolwentów, z drugiej zaś świadczy o niskim poziomie wynagrodzenia. Podobnie dzieje się w zawodzie nauczyciela.

Tabela 4

Charakterystyka zawodowa kadry doradczej WOPR w 1986 r. (w %)

Wyszczególnienie	Wykształcenie		Staż pracy	
	Wyższe	Średnie	Do 5 lat	Pow. 5 lat
Zakładowi specjaliści	86,8	13,2	17,3	82,7
Kierownicy rejonów	81,4	18,6	3,1	96,9
Rejonowi specjaliści	40,6	59,4	19,6	80,4
Specjaliści wgd	18,9	81,1	23,5	76,5
Średnio	46,7	52,3	18,9	81,1

Źródło: Jak tabela 3 [Wawrzyniak 1991].

Proces wzrostu liczby zatrudnionych w WOPR (w 1989 r. – 21,5 tys. osób) został gwałtownie zatrzymany w 1991 r. w momencie utworzenia ośrodków doradztwa rolniczego. Od tego czasu w zatrudnieniu występuje zjawisko „zjeżdżania w dół” po równi pochyłej, jako następstwo przyznawania coraz mniejszych dotacji i w konsekwencji rozstawania się z pracownikami w pełni twórczych sił doradczych.

Polityka zatrudnienia była kompromisem między tym co konieczne i niezbędne, a tym co wynikało z zadań i obowiązków jakie postawiono przed ODR. Obecnie sytuacja w ODR jest powszechnie znana, dlatego nie zachodzi potrzeba jej omawiania.

6. Podsumowanie

W Polsce przez państwowe organizacje rolnicze o charakterze doradczym przewinęło się wiele tysięcy osób, zaliczając krótszy lub dłuższy staż pracy na niwie doradczej. Niektórzy spośród byłych doradców wspominają ten czas jako ważne doświadczenie zawodowe, mniejszy odsetek traktował to zatrudnienie jako konieczność życiową.

Spośród nich wywodzi się wcale liczna kadra fachowców, którzy znaleźli się wśród samorządów terenowych, wygrywając wybory na wójtów gmin, burmistrzów i starostów powiatowych, a także wchodząc do rad samorządowych poszczególnych gmin. Doradcy dobrze się sprawdzili niemal na wszystkich funkcjach, zajmując stanowiska prezesów, dyrektorów, kierowników, specjalistów, organizatorów itp.

Wadą polskiego doradztwa była częsta jego reorganizacja i przenoszenie służb rolnych z instytucji do instytucji. Pociągało to za sobą wielką fluktuację kadr doradczych i co się z tym wiąże, brak wypracowania wyrazistego profilu sylwetki pracownika doradztwa rolniczego. O takiej jednorodnej i jednolitej sylwetce można mówić tylko w sytuacji utrzymania zawodu w oparciu o takie same kryteria przez kilka dziesiętków lat.

Doradztwo otwarło się nie tylko na absolwentów średnich szkół rolniczych jak to działo się początkowo, ale także na absolwentów szkół wyższych. Wykształcenie obrazuje tylko intelektualne przygotowanie do podjęcia określonego zawodu. Dopiero zestaw cech związanych z wykształceniem, stażem pracy i płcią obrazuje rzeczywisty potencjał kadry doradczej i określa poziom mobilności do dobrego spełniania obowiązków doradczych. Z kolei na mobilność zawodową składają się takie czynniki, jak cechy psychofizyczne, wolicjonalne, cechy charakteru, nawyki i przyzwyczajenia, a zwłaszcza motywy skłaniające do rzetelnego wykonywania zadań w sferze postępu rolniczego.

W wielkiej grupie rolniczej kadry inżyniersko-technicznej możemy mówić o wyodrębnieniu się wyrazistej podgrupy doradców, którzy działają na rzecz gospodarstw rodzinnych, podpowiadając im, jak mają postępować, aby osiągnąć sukces w produkcji rolniczej. Tak więc sukces rolników jest pośrednio sukcesem doradców, który nie zawsze jest dostrzegany na końcu bilansu zysków i strat, ponieważ wprowadzanie innowacji trwa długie lata, zaś udział doradców w tym procesie nie zawsze jest jednoznacznie wyrazisty.

Wydaje się, że o sylwetce doradcy rolnicy przypomną sobie po naszym wejściu do Unii Europejskiej, gdy staną przed dylematem wybrania właściwej ścieżki rozwoju i gdy natrafią na bariery korzystania z różnych funduszy unijnych.

LITERATURA

1. Bronikowski W. (1934): Drogi postępu chłop polskiego. PINGW, Warszawa.
2. Pawlikowski W. (1975): Agronomia społeczna. Cz. 1. Rozwój agronomii społecznej w Polsce w latach 1918-1939. PWN, Warszawa.
3. Stelmach J. (1963): Od instruktora rejonowego do agronoma. „Wieś Współczesna”, nr 5.
4. Wawrzyniak B. M. (1991): Doradztwo rolnicze. Cz. I. Rozwój służby rolnej i doradczej w Polsce. WTN, Włocławek.

BOGDAN M. WAWRZYNIAK

ROZWÓJ ROLNICZYCH KADR DORADCZYCH W POLSCE

STRESZCZENIE

Celem artykułu było przedstawienie rozwoju rolniczych kadr doradczych w Polsce. Analizie poddano wykształcenie doradców, ich płeć i staż pracy, co scharakteryzowano na przestrzeni około 100 lat.

W wyniku analizy stwierdzono, że zawód doradcy wyłonił się z kadry inżynieryjno-technicznej rolnictwa, tworząc podgrupę zawodową. Cechą charakterystyczną tej podgrupy była stopniowa feminizacja zawodu, przyciąganie do pracy ludzi z coraz wyższym wykształceniem i znających specyfikę pracy terenowej.

BOGDAN M. WAWRZYNIAK

A DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ADVISORY STAFF IN POLAND

SUMMARY

The aim of the article was to show a development of agricultural advisory staff in Poland. There were analyzed several factors such as education level, gender and duration of work period of the advisory officers, which were characterized during about 100 of years.

The results of analysis showed that the profession of advisory officers appeared from agricultural engineers, creating the peculiar and characteristic professional group. The main feature of this group was gradual increase of women employment and attraction to the job people with more and more higher education level, and knowing specificity of local work.