

Jolanta Warzych

Aktywność zawodowa nauczycieli w wieku okołoemerytalnym

Streszczenie

Postępujący niż demograficzny oraz rozszerzenie rynku edukacyjnego o nowych, prywatnych udziałowców doprowadziło do uaktualnienia zagadnienia aktywności zawodowej wśród nauczycieli. Także warunki ekonomiczne, którymi kierują się samorządy przy ekonomizacji budżetów oświatowych wpływają na liczne likwidacje szkół i pozostawienie nauczycieli z problemem poszukiwania pracy. Niezwykle ważny temat ze względu na sformalizowanie zawodu nauczyciela przez określenie jego ścieżki zawodowej prowadzi do określenia problemu dla wysoko wyspecjalizowanej kadry w wieku okołoemerytalnym. Przykład Gminy Kramsk pokazuje, iż problem znalezienia pracy oraz przekwalifikowania się nauczycieli w wieku okołoemerytalnym w dzisiejszych czasach prowadzi do postawienia sobie pytania, co należałoby zrobić, żeby wizja likwidacji szkół nie była końcem aktywności zawodowej nauczycieli.

Słowa kluczowe: nauczyciel, aktywność zawodowa, samorząd, szkolenia, wiek okołoemerytalny, awans zawodowy, rynek edukacyjny, demografia.

Kody JEL: M5

Wprowadzenie

Aktywność zawodowa oznacza udział w procesie produkcji społeczeństwa, wykonywanie pracy, za którą należy się wynagrodzenie (SJP 1995, s. 81). Niniejszy artykuł traktuje o aktywności zawodowej nauczycieli na rynku usług edukacyjnych. Za nauczycieli będziemy rozumieć grupę zawodową, którą definiuje ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Ustawa 1991) oraz ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Ustawa 1982). Ustawy te definiują nauczycieli jako pracowników pedagogicznych i wychowawców w szkołach, placówkach doskonalenia zawodowego oraz zakładach kształcenia, a także w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Zawód nauczyciela jest sformalizowany przez ustawy i rozporządzenia z nimi powiązane. W artykułach 6 i 9 Karty Nauczyciela czytamy, że nauczyciel obowiązany jest: „1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę; 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju; 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego; 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka; 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw mo-

ralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów”. Natomiast art. 9 tej ustawy określa, że stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która: „1) posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje; 2) przestrzega podstawowych zasad moralnych; 3) spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.”

Aktywność zawodowa nauczycieli przejawia się w kolejnych latach pracy zawodowej w postaci awansu zawodowego. Awans zawodowy nauczycieli jest określony przez artykuł 9a Karty Nauczyciela oraz rozporządzenie dotyczące awansu zawodowego i powołania komisji oceniającej pracę nauczyciela. Wymienione rozporządzenie dotyczy ustalenia następujących stopni awansu zawodowego nauczycieli: 1) nauczyciel stażysta; 2) nauczyciel kontraktowy; 3) nauczyciel mianowany; 4) nauczyciel dyplomowany (Rozporządzenie 2013). Podczas około 10 lat trwania ścieżki zawodowej nauczyciel doskonali swój warsztat pracy przez różnorodne kursy, szkolenia i studia podyplomowe oraz aktywne współuczestniczenie w procesie dydaktycznym. Proces ten prowadzi do tego, że nauczyciel dyplomowany po wielu latach pracy zawodowej, a będący w wieku okołoemerytalnym, jest świetnie wykształconym pracownikiem, często posiadającym kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów.

Aktywność zawodowa nauczycieli a wiek okołoemerytalny

Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce, dla mężczyzn i kobiet zaczyna spadać od 50 roku życia (dane GUS z 2013 roku). Zgodnie z ustawą z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustaw o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od 2013 roku następuje stopniowe zrównanie wieku produkcyjnego mężczyzn i kobiet oraz podwyższenie go do 67. roku życia. Prawne uwarunkowania emerytur nauczycielskich reguluje art. 88 Karty Nauczyciela, który określa warunki przejścia na emeryturę nauczycieli, oraz Ustawa z 22 maja 2009 roku, o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych określająca zasady ich przyznawania. Świadczenia takie przysługują nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki:

- mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy pedagogicznej w wymiarze co najmniej obowiązkowego wymiaru zajęć,
- rozwiązali stosunek pracy,
- ukończyli wiek:
 - 55 lat w latach 2009-2014,
 - 55 lat w przypadku kobiet i 56 lat w przypadku mężczyzn w latach 2015-2016,
 - 55 lat w przypadku kobiet i 57 lat w przypadku mężczyzn w latach 2017-2018,
 - 55 lat w przypadku kobiet i 58 lat w przypadku mężczyzn w latach 2019-2020,
 - 55 lat w przypadku kobiet i 59 lat w przypadku mężczyzn w latach 2021-2022,
 - 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn w latach 2023-2024,

- 56 lat w przypadku kobiet i 61 lat w przypadku mężczyzn w latach 2025-2026,
- 57 lat w przypadku kobiet i 62 lata w przypadku mężczyzn w latach 2027-2028
- 58 lat w przypadku kobiet i 63 lata w przypadku mężczyzn w latach 2029-2030,
- 59 lat w przypadku kobiet i 64 lata w przypadku mężczyzn w latach 2031-2032.

Wpływ rynku edukacyjnego na zawód nauczyciela w Polsce

W latach od końca II wojny światowej do lat 90. XX wieku polityka oświatowa w Polsce podlegała centralnemu planowaniu, które stanowiła Polska Zjednoczona Partia Robotnicza (PZPR) (Herbst 2012a, s. 56). Szkoły były państwowe i dzieliły się na 8-letnią szkołę podstawową, szkoły ponadpodstawowe ogólnokształcące i zawodowe. Szkolnictwo zawodowe było zarządzane przez ponad 15 branżowych ministerstw oraz specjalną agencję szkolnictwa zawodowego, natomiast szkoły podstawowe i licea były pod pieczę ministerstwa w postaci sieci wojewódzkich kuratoriów oświaty i wychowania, które to ustalały budżety dla szkół, zatrudniały i zwalniały dyrektorów szkół, sprawowały ścisłą kontrolę programową, ideologiczną nad nauczycielami i uczniami. Aktywność zawodowa nauczycieli w tych czasach ograniczała się do pracy w danej placówce do momentu przejścia na emeryturę. Pomimo jednak centralnego sterowania przez PZPR tworzyły się elitarne szkoły, z nauczycielami o wysokich tradycjach środowisk nauczycielskich (Herbst 2012a, s. 57). Transformacja polityczno-społeczna ostatnich 25 lat w Polsce przyniosła ze sobą także zmiany w systemie oświaty. Zreformowany system oświaty zmagać się musiał z nowymi uwarunkowaniami dotyczącymi decentralizacji czy niekończących się reform ustawowych, a także uwolnieniem rynku oświatowego. Wejście na rynek podmiotów z sektora niepublicznego, powstanie szkół prywatnych i społecznych działających na prawach szkół publicznych, a także niż demograficzny ostatnich lat, pociągnęły za sobą nowe wymagania w stosunku do dyrektorów i nauczycieli. Stanęli oni przed rzeczywistością, w której już nie centralne zarządzanie systemem oświaty, a różne samorządy stały się dla nich pracodawcami. Można powiedzieć, za A. Levitasem i J. Herczyńskim, że reformatorska wizja podziału pracy w oświacie we wczesnych latach 90 XX w. wyglądała następująco: rząd określa podstawy programowe i akceptuje programy szkolne, ustala standardy pedagogiczne i przekazuje samorządom środki niezbędne do bieżącego funkcjonowania szkół, ale nie przedszkoli (zadanie własne samorządów). Kuratoria mają zapewnić przestrzeganie standardów pedagogicznych w szkołach zarządzanych przez dyrektorów. Natomiast samorządy dzielą środki subwencyjne między szkoły, finansują inwestycje i ustalają dodatki motywacyjne dla nauczycieli” (Herbst 2012a, s. 67).

Reforma w 1999 roku przyniosła ze sobą zmianę struktury szkół. Tym samym powstały:

- 6-letnia szkoła podstawowa,
- 3-letnie gimnazjum,
- 3-letnie liceum profilowane,

- 4-letnie technikum,
- szkoła zawodowa o okresie nauczania 2-3 lata,
- 2-letnie liceum uzupełniające,
- 3-letnie technikum uzupełniające.

Oprócz szkół publicznych, samorządowych powstały szkoły niepubliczne, prowadzone przez inne organy prowadzące niż samorządy.

Zmiany demograficzne i ich wpływ na zawód nauczyciela

Polski system oświaty począwszy od roku 2000 przeżywa problemy, których podstaw należy upatrywać w drastycznie zmniejszającej się liczbie dzieci w wieku szkolnym, w Polsce (WOKISS 2011). Obrazują to dane statystyczne dotyczące urodzeń w Polsce w latach 1983-2013:

- 1983 rok – ok. 700 tys. urodzeń,
- 1990 rok – ok. 550 tys. urodzeń,
- 2008 rok – ok. 400 tys. urodzeń,
- 2013 rok – ok. 360 tys. urodzeń.

Począwszy od roku 1998 mamy do czynienia z obecnymi i przyszłymi uczniami. Przyglądając się poniższym urodzeniom, wyrażonym w liczbach, łatwo można określić poziom niżu demograficznego w Polsce.

- 2015 rok – 4660 tys.,
- 2016 rok – 4592 tys.,
- 2017 rok – 4538 tys.,
- 2018 rok – 4497 tys.,
- 2019 rok – 4461 tys.,
- 2020 rok – 4439 tys.

Poniżej przedstawiono kilka podstawowych faktów determinujących zmiany w sytuacji oświaty od roku 2000:

1. „Pomiędzy latami 2000/2001 a 2009/2010 ogólna liczba uczniów we wszystkich typach szkół podstawowych oraz średnich spadła o ponad 1,5 miliona – z 7 062 700 do 5 361 501.
2. W tym samym czasie liczba nauczycieli zmniejszyła się zaledwie z 431 tys. do 418 tys.
3. Na jednego nauczyciela w szkole podstawowej przypada w Polsce zaledwie 10,5 ucznia, co jest jednym z najniższych wskaźników w krajach OECD (średnia 16,4); w gimnazjum wskaźnik ten wynosi 12,5 ucznia w Polsce i 13,7 ucznia dla krajów OECD.
4. Gdyby liczba uczniów przypadających na nauczyciela w Polsce była taka sama jak średnio w krajach OECD, to w podstawówkach byłoby zatrudnionych 136 tys. pedagogów, zaś w szkołach średnich – 229 tys., czyli odpowiednio o 42 tys. i 12 tys. mniej niż obec-

- nie. Oznaczałoby to zmniejszenie etatów o 23% w szkołach podstawowych oraz o 5% na poziomie edukacji średniej.
5. W nadchodzących latach liczba uczniów w Polsce będzie nadal spadać. Prognozy GUS wskazują, że nawet po objęciu od 2012 roku obowiązkiem szkolnym sześciolatków, do 2020 roku będzie mniej o kolejne 590 tys. uczniów.
 6. Polscy nauczyciele poświęcają na dydaktykę 513 godzin rocznie (wobec średniej dla państw OECD 786 godzin rocznie).
 7. Zgodnie z Kartą Nauczyciela, nauczyciele pracują 40 godzin tygodniowo, jednak – jak pokazują statystyki międzynarodowe – udział pracy dydaktycznej w ogólnym czasie pracy polskich nauczycieli jest jednym z najniższych w krajach OECD.
 8. Polska wydaje na edukację na poziomie podstawowym i średnim 3,4% PKB, nieznacznie mniej niż średnia OECD (3,6%). Te wydatki to subwencja oświatowa przekazywana przez budżet państwa jednostkom samorządu terytorialnego i wydatki własne JST.
 9. Spadkowi liczby uczniów szkół podstawowych i średnich między rokiem szkolnym 2000/2001 a 2009/2010 nie towarzyszyło zmniejszenie subwencji oświatowej. W tym okresie subwencja wzrosła z 19,3 mld zł w 2000 roku do 33,4 mld w 2009 roku. Oznacza to realny wzrost wydatków o 42%” (WOKISS 2011).

Gmina Kramsk jako przykład uwarunkowań demograficznych

Gmina Kramsk leży w Wielkopolsce, we wschodniej części Powiatu Konińskiego. Terytorialnie jest to rozległa gmina wiejska, o powierzchni 132 km². Zamieszkiwana jest przez około 11 tys. mieszkańców. Gmina Kramsk to tereny typowo rolnicze ze znaczną częścią terenów pokopalnianych. Największą grupę zawodową w gminie stanowią, po rolnikach, nauczyciele.

Struktura szkół przed reformą oświaty w Gminie Kramsk kształtowała się następująco (stan na 2012 rok):

1. Szkoły publiczne:
 - 8 szkół podstawowych,
 - 2 gimnazja,
 - Zespół licealny – 5 szkół;
2. Szkoły niepubliczne:
 - 1 szkoła podstawowa,
 - 1 gimnazjum.

Liczba dzieci i młodzieży szkolnej w Gminie Kramsk w latach 2005-2011 drastycznie spadła. Obraz ten odzwierciedla ogólne tendencje w Polsce. Jak pokazano w tabeli 1 na przestrzeni 6 lat z systemu oświaty w gminie Kramsk ubywa 228 uczniów. Jest to liczba dwóch przeciętnych szkół wiejskich w gminie.

Tabela 1**Liczba uczniów poszczególnych typów szkół w latach 2005 i 2011**

Rodzaj szkoły	2005	2011
Szkoły podstawowe	826	643
Gimnazja	464	465
Zespół licealny	72	26
Razem	1362	1134

Źródło: dane Urzędu Gminy Kramsk z 2011 roku.

W momencie przeprowadzania reformy oświaty w Gminie Kramsk struktura zatrudnienia w szkołach kształtowała się na poziomie 143,77 etatów przeliczeniowych (liczba nauczycieli w przeliczeniu na pensum godzinowe, gdzie 1 etat nauczycielski to średnio 18 godzin dydaktycznych).

Tabela 2**Liczba nauczycielskich etatów przeliczeniowych**

Stopień awansu zawodowego	Etat przeliczeniowy
Nauczyciel stażysta	5,83
Nauczyciel kontraktowy	36,44
Nauczyciel mianowany	39,54
Nauczyciel dyplomowany	61,96
Razem	143,77

Źródło: jak w tabeli 1.

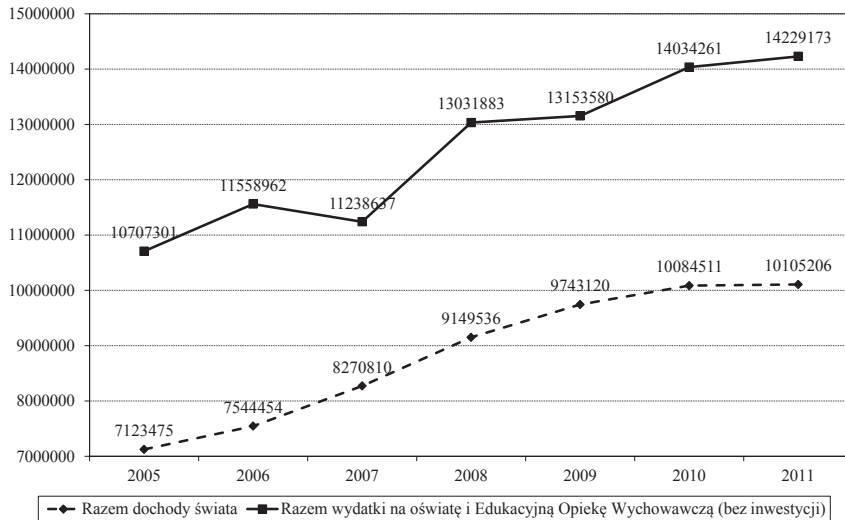
Biorąc pod uwagę bilans kosztów na oświatę w Gminie Kramsk, należy podkreślić, że budżet gminy wydatkuje na cele oświatowe środki przede wszystkim na wynagrodzenia nauczycieli i pochodne od nich, w dalszej kolejności na utrzymanie pomieszczeń szkolnych, sal gimnastycznych, ogrzewanie, opłaty za wodę i energię w szkołach. Natomiast otrzymywana subwencja oświatowa z budżetu państwa uzależniona jest od liczby uczniów uczęszczających do szkół (WOKISS 2011, s. 42).

Biorąc pod uwagę powyższe dane bilans kosztów na oświatę w Gminie Kramsk w 2011 roku kształtował się następująco:

- | | |
|--|----------------|
| 1. dochody ogółem – subwencja oświatowa | 10 105 206 zł, |
| 2. wydatki ogółem | 14 229 173 zł, |
| 3. dochód na jednego ucznia przeliczeniowego | 8 401 zł, |
| 4. koszt jednego ucznia przeliczeniowego | 10 667 zł. |

Wykres 1

Dochody i wydatki Gminy Kramsk z działalności oświatowej w latach 2005-2011



Źródło: WOKISS 2011, s. 42.

Koszty oświaty rosły, przy jednoczesnym deficycie budżetowym, który w roku 2011 wyniósł 4,2 miliony zł. Także spadek liczby uczniów przy utrzymującej się liczbie nauczycielskich etatów przeliczeniowych wymusiły na władzach gminnych decyzję o przeprowadzeniu reformy systemu oświaty w gminie. W wyniku reformy zlikwidowano 4 szkoły podstawowe, 1 zespół licealny oraz połączono w zespół szkół szkołę podstawową i gimnazjum. Tym samym zniknęło 42,78 przeliczeniowych etatów nauczycielskich. Dało to około 2 milionów oszczędności rocznie dla gminy (WOKISS 2011, s. 78).

Likwidacja szkół, a co za tym idzie likwidacja etatów nauczycielskich pociągnęły za sobą konieczność wypowiedzenia umów nauczycielom pracującym w likwidowanych szkołach. Byli to przede wszystkim nauczyciele dyplomowani z długim stażem pracy, wysoko wykwalifikowani, posiadający wykształcenie wyższe, ze studiami podyplomowymi i wieloma kursami kwalifikacyjnymi. Można powiedzieć, że część nauczycieli znajdowała się w wieku około emerytalnym, a więc w wieku 50 i więcej lat.

Likwidacja szkół a aktywność zawodowa – dylematy Gminy Kramsk

Wydzwięk społeczny reformy oświaty w Gminie Kramsk pociągnął za sobą współodpowiedzialność gminy za losy zwalnianych nauczycieli. W budynkach zlikwidowanych szkół

podstawowych powstały niepubliczne szkoły podstawowe prowadzone przez stowarzyszenia, zawiązane przez lokalne społeczności. Gmina nieodpłatnie udostępniła budynki po zlikwidowanych szkołach oraz ich pełne wyposażenie, tym samym umożliwiając prowadzenie nowo powstałych szkół. JST wprowadziła także system wsparcia dla nauczycieli likwidowanych szkół, w postaci szkoleń i możliwości przekwalifikowania.

Prawie wszyscy nauczyciele ze zlikwidowanych szkół znaleźli zatrudnienie w szkołach prowadzonych przez stowarzyszenia, a powstałych na bazie zlikwidowanych szkół. Część nauczycieli została zatrudniona w nowo powstałych placówkach przedszkolnych. JST ściśle współpracowało z Kuratorium Oświaty i Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli w zakresie szkoleń dla nauczycieli.

Podsumowanie

Niż demograficzny i rosnące koszty utrzymania powodują i powodować będą spadek zatrudnienia w szkołach. Znaczna część nauczycieli będzie musiała znaleźć sobie zatrudnienie. Większość nauczycieli to nauczyciele dyplomowani, z dużym stażem pracy lub w wieku okołoemerytalnym, którym trudno będzie odnaleźć się w nowej rzeczywistości i poszukiwać pracy. Biorąc powyższe pod uwagę należy położyć szczególny nacisk na przygotowanie nauczycieli do aktywności zawodowej po 50. roku życia. W tym przypadku szczególne zastosowanie ma „nauka przez całe życie”. W tym celu JST powinna przejąć rolę kreatora polityki aktywności zawodowej nauczycieli proponując wysoką jakość szkoleń, uzyskiwaną poprzez stymulowanie dyrektorów do bycia przywódcą w szkole. Roman Dorczak (2013, s. 4) podkreśla, że ze względu na specyfikę szkoły, której naczelnym celem powinien być rozwój uczniów, przywództwo edukacyjne powinno być oparte na wzajemnym rozwoju członków podmiotu edukacyjnego. Wyróżnia się przywództwo organiczne, jako najbardziej odpowiednie ze względu na swój demokratyczny charakter, w którym *władza oparta jest na wzajemnym szacunku, rozwoju i zaufaniu całej grupy uczestników, a przywództwo nie jest już tylko wywieraniem wpływu na grupy ludzi, ale wyzwaniem w nich siły do podejmowania odpowiedzialnych działań dla rozwoju całej grupy*. Dyrektor przywódca powinien kierować szkołą tak, żeby ludzie po 55. roku życia mogli być aktywni zawodowo, np. przez „zarządzanie talentami”, czyli:

1. odpowiednią polityką rekrutacji nauczycieli,
2. odkrywaniem, identyfikowaniem talentów,
3. szkoleniem nauczycieli,
4. planowaniem ścieżek kariery dla utalentowanych pracowników,
5. tworzeniem systemów motywacyjnych (Fazlagić 2012, s. 169).

Takie podejście pozwoli nauczycielom w wieku okołoemerytalnym lepiej zarządzać własną karierą zawodową, odnaleźć się na rynku pracy i być aktywnym zawodowo po 50. roku życia.

Jedną z dobrych praktyk w zakresie aktywności zawodowej nauczycieli w wieku okołoemerytalnym, a także w wieku emerytalnym jest zakładanie stowarzyszeń w celu prowadzenia Uniwersytetu III Wieku. Tworząc przestrzeń dla aktywności ludzi w wieku „50 plus” samemu staje się aktywnym zarządcą własnych umiejętności i kwalifikacji. Wielu doradców w Ośrodkach Doskonalenia Nauczycieli, a także w firmach szkoleniowych to nauczyciele w wieku okołoemerytalnym, którzy wykorzystując własne doświadczenie i kwalifikacje stają się źródłem wiedzy dla młodszego pokolenia nauczycieli.

Bibliografia

- Avery G. (2009), *Przywództwo w organizacji*, PWE, Warszawa.
- Caravaca D.A. (2013), *Przywództwo i zmiana w edukacji, Ewaluacja jako mechanizm doskonalenia*, (w:) Mazurkiewicz G. (red.), *Ewaluacja systemu oświaty. Nadzór Pedagogiczny*, WUJ, Kraków.
- Day Ch. (2014), *Budowanie i podtrzymywanie sukcesu w przywództwie szkolnym: perspektywy międzynarodowe*, (w:) Kwiatkowski S.M., Madalińska-Michalak J. (red.), *Przywództwo edukacyjne – współczesne wyzwania*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Dorczał R. (2013), *Przywództwo w publicznych organizacjach edukacyjnych – myślenie o przywództwie*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Fazlagić J. (2012), *Jakość szkoleń w oświacie*, Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium, Gniezno.
- Herbst M. (red.) (2012a), *Decentralizacja oświaty*, Wydawnictwo ICM, Warszawa.
- Herbst M. (red.) (2012b), *Zarządzanie oświatą*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Herczyński J. (2012), *Wskaźniki oświatowe*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Hofstede G. (2000), *Kultury i organizacje, Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Madalińska-Michalak J. (2014), *Przywództwo edukacyjne – współczesne wyzwania*, Wolters Kluwers Polska, Warszawa.
- Levitas A. (red.) (2012), *Innowacyjne przykłady zarządzania i finansowania oświaty przez samorządy. Baza dobrych praktyk*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Magdoń W. (2013), *Optymalizacja organizacji oświaty samorządowej w kontekście nowych wyzwań polskiej edukacji*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Wrocław.
- Magdoń W., Madajczyk K. (red.) (2014), *Planowanie wydatków oświatowych w celu zwiększenia efektywności szkoły samorządowej w kontekście nowych wyzwań polskiej edukacji*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Mazurkiewicz G. (2011), *Przywództwo edukacyjne, Odpowiedzialne zarządzanie edukacją wobec wyzwań współczesnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Mazurkiewicz G. (2012), *Edukacja i przywództwo, Modele mentalne jako bariery rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Mazurkiewicz G. (red.) (2012), *Jakość edukacji, Różnorodne perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

- Mazurkiewicz G. (red.) (2013), *Przywództwo i zmiana w edukacji, Ewaluacja jako mechanizm doskonalenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Mazurkiewicz G. (red.) (2014), *Edukacja jako odpowiedź, Odpowiedni nauczyciele w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Pery A. (2012), *Status dyrektora szkoły, Poradnik dla samorządów i dyrektorów szkoły*, ORE, Warszawa.
- Rakowska A. (2007), *Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin
- Rozporządzenie (2013), MEN z dnia 1 marca 2013 roku w sprawie uzyskania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2013 r., poz. 393).
- Słownik Języka Polskiego* (1995), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sobotka A. (red.) (2012), *Zarządzanie siecią szkół ponadgimnazjalnych, Polityka oświatowa dużych miast*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 1982 r., Nr 3, poz. 19).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r., o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425).
- WOKISS (2011), *Analiza Systemu Oświatowego Gminy Kramsk*, Kramsk.

Professional Activity of Teachers of the Near Retirement Age

Summary

The progressive period of population decline and the extension of the educational market with new, private stakeholders have led to updating of the issue of professional activity among teachers. Also economic conditions, which are taken into account as a guide by self-governments in the course of economisation of educational budgets, affects numerous cases of schools liquidation and leaving the teachers with the problem of job seeking. This extremely important issue, due to formalisation of the teacher's profession by determination of their professional path, leads to definition of the problem for highly specialised staff of the near retirement age. The example of Kramsk Municipality shows that the problem of finding job and retraining of teachers of the near retirement age leads nowadays the teachers to ask the question what should be done that the vision of school liquidation was not the end of teachers' professional activity.

Key words: teacher, professional activity, self-government, training, near retirement age, professional promotion, educational market, demography.

JEL codes: M5

Artykuł nadesłany do redakcji w styczniu 2016 roku

© All rights reserved

Adres do korespondencji:
Jolanta Warzych
Urząd Gminy w Kramsku
ul. Chopina 12
65-511 Kramsk
tel.: 63 247 00 04
e-mail: gmina.kramsk@kramsk.pl