

DANUTA PIROG

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Polska ■ Pedagogical University of Cracow, Poland

Kariera zawodowa nauczycieli w warunkach przemian w systemie edukacji: zarys stanu badań

Professional Career of Teachers in the Context of Education System Changes: an Overview of Existing Research

Streszczenie: Przemiany ekonomiczne i społeczno-kulturowe generują na rynku pracy nowe wyzwania dla przedstawicieli wielu profesji, w tym dla nauczycieli. Poziom rozwoju gospodarczego, postęp technologiczny, stopa bezrobocia, sytuacja demograficzna czy modele życia społecznego odpowiadają za sposób myślenia człowieka o pracy, kreują warunki, w których przychodzi mu realizować swoje aspiracje zawodowe, co w dłuższej perspektywie czasowej ujawnia się w typach kariery. Jak wskazują studia literatury, jedne z największych zmian w dynamice i charakterze przebiegu zawodowych biografii obserwuje się w tych profesjach, których funkcjonowanie pozostaje w ścisłej zależności od zmian systemowych. W przypadku nauczycieli wynikają one przede wszystkim z rozporządzeń określających zasady ich awansu oraz z reform systemu edukacji. W rezultacie, z jednej strony przepisy szczegółowo regulują ścieżkę rozwoju zawodowego nauczycieli, a tym samym sprzyjają przyjmowaniu przez nich jednego sposobu realizacji kariery. Z drugiej strony reorganizacja sieci szkół, wdrażanie nowych planów i programów wynikających z reformy szkolnictwa wpływają na zmiany w zapotrzebowaniu na nauczycieli określonych przedmiotów szkolnych – w tym podstaw przedsiębiorczości – i wymuszają na nich konieczność przyjmowania różnorodnych strategii budowania kariery po to, aby utrzymać zatrudnienie. Celem autorki artykułu jest przedstawienie wyników badań literaturowych, dotyczących teorii konstruowania kariery oraz typów karier zawodowych nauczycieli, rozpatrywanych zarówno w ujęciu profesjonalizmu zawodowego, jak i w kontekście uwarunkowań edukacyjnego rynku pracy. Postawiony cel o charakterze przeglądowo-syntetycznym powoduje, że artykuł ma charakter teoretyczny, poddający dyskusji wyniki studiów literatury krajowej i zagranicznej na podjęty temat.

Abstract: Economic, social and cultural changes generate new challenges on the labour market for the representatives of many professions, including teachers. The economic development, technological advancement, unemployment rate, demographic situation and social life models correspond to an individual's attitude towards work and create conditions in which they pursue their professional aspirations. In the long term, the situation is reflected by career paths. The literature review shows that the most significant changes in the dynamics and type of career paths are visible in those professions that are strongly correlated with systemic changes. In the case of teachers, they result primarily from legal regulations that define the conditions of promotion and reforms of an educational system. Consequently, on

the one hand, the law specifically controls the professional career path of teachers and at the same time makes the career path model uniform for the entire profession. On the other hand, restructuring process in the school network, and implementation of new plans and curricula as a result of educational reforms have an impact on the demand for teachers of certain specialties, including teachers of entrepreneurship, compelling them to take on a variety of career paths necessary to keep their job. These processes are clearly worthy of academic analysis because the quality of teachers' work, closely related to their career path, plays a fundamental role in developing social capital. The objective of the paper is to present the results of the literature review regarding career structure theories and teachers' professional career paths analysed both through the prism of professionalism and the situation on the educational labour market. The synthetic nature of the study makes the paper a theoretical discussion which analyses the results of both the Polish and foreign literature review in the chosen area of study.

Słowa kluczowe: nauczyciel; reforma edukacji; rynek pracy; ścieżka kariery; typ kariery

Keywords: career path; education system reform; labour market, teacher; type of career

Otrzymano: 30 października 2017

Received: 30 October 2017

Zaakceptowano: 10 czerwca 2018

Accepted: 10 June 2018

Sugerowana cytacja/Suggested citation:

Piróg, D. (2018). Kariera zawodowa nauczycieli w warunkach przemian w systemie edukacji: zarys stanu badań. *Przedsiębiorczość – Edukacja [Entrepreneurship – Education]*, 14, 495–509. DOI: 10.24917/20833296.14.34

Wstęp

Dynamiczne zmiany na rynku pracy, wynikające przede wszystkim z procesów transformacji gospodarczej, kulturowej oraz postępu technologicznego, spowodowały wzrost naukowego zainteresowania tematyką ścieżek rozwoju zawodowego oraz typów kariery tak w ujęciu teoretycznym, jak i empirycznym (m.in. Krause, 2006; Domecka, Mrozowski, 2008; Springer, Zdrojewski, 2010; Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2012; Cybal-Michalska, 2012; Minta, 2014; Mysza, 2014; Rudnicki, 2014; Jakimiuk, 2015; Smolarczyk-Ambrozik, 2015; Smolbik-Jęczmień, 2015; Litaszewska, 2016; Wołk, 2016). Studia literatury wskazują, że ta problematyka była rzadko podejmowana w odniesieniu do profesji nauczycielskiej. Za podstawową przyczynę stwierdzonego stanu należy uznać fakt, że nauczyciele są grupą zawodową, której tzw. ścieżka awansu i uzyskiwanie kolejnych stopni (od nauczyciela stażysty po dyplomowanego) została jednoznacznie uregulowana w ministerialnym rozporządzeniu (rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopnia awansu zawodowego nauczycieli z 2000 r.). Nadto, zawarte w Karcie Nauczyciela przepisy dotyczące nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami kreują warunki do realizowania jednego typu kariery, tzw. proteańskiej, czyli zatrudnienia w jednym miejscu pracy/ jednej szkole przez całe zawodowe życie, gromadzenia oraz wzbogacania kompetencji wychowawczych i dydaktycznych z zakresu nauczanego przedmiotu (Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2012; Kędzińska, 2012).

Z uwagi na powyższe naukowcy zgłębiali inne niż typy kariery, a dotyczące sfery pracy zawodowej nauczycieli zagadnienia, które ogniskowały się przede wszystkim wokół:

- czynników warunkujących jakość ich pracy, w tym kompetencji nauczycieli (m.in. Osuch, 2010; Jarmużek, 2014), psychospołecznych warunków pracy (m.in. Lisowska, 2017), specyfiki pracy nauczyciela wkraczającego do zawodu (m.in. Buchcic, Żeber-Dzikowska, 2014), chorób zawodowych (m.in. Rzepa, 2010), hałasu (m.in. Kolawa, Hadryś, 2016) czy wypalenia zawodowego (m.in. Wróbel, 2013);
- specyfiki i prestiżu tej profesji, czyli: stanu kadrowego polskich nauczycieli i ich pozycji zawodowej (Smak, Walczak, 2015), motywów wyboru zawodu (m.in. Piróg, 2011; Tracz, Hibszer, 2016), etyki zawodowej (Malitowska, 2013) czy feminizacji zawodu (Gromkowska-Melosik, 2013).

Dotychczas problem przemian w karierach zawodowych polskich nauczycieli, wynikających z przeobrażeń w oświacie, najpełniej przedyskutowała Hanna Kędzierska. W toku badań empirycznych ustaliła, iż zmiany w systemie edukacji są impulsem do powstawania nowych wzorów karier nauczycielskich (Kędzierska, 2011; 2012). Wniosek ten pokrywa się z ustaleniami zagranicznych badaczy karier zawodowych nauczycieli, którzy stwierdzili, że wymienione na wstępie determinanty stałości ścieżki awansu i rozwoju kariery zawodowej podlegają istotnym zmianom o różnej dynamice wówczas, kiedy zaczynają oddziaływać dwa czynniki. Pierwszy to zmiany w przyroście naturalnym w kraju/regionie, które warunkują liczbę uczniów objętych obowiązkiem szkolnym (Robertson, 1997; Santiago, 2004; Barbieri, 2007). Rynek pracy dla nauczycieli ma formę monopsonu, zatem tendencje demograficzne są jednym z najważniejszych determinant polityki kadrowej oraz bodźcem do ewolucji, przede wszystkim w typie kariery (Ashenfelter, Farber, Ransom, 2010; Crehan, 2016). Drugim czynnikiem są zmiany systemowe w szkolnictwie i polityka oświatowa. Reformy systemu edukacji skutkują reorganizacją sieci szkół, wdrażaniem nowych planów i programów. Tym samym wpływają na zmiany w zapotrzebowaniu na nauczycieli określonych przedmiotów szkolnych i wymuszają na nich konieczność weryfikacji, a nierzadko zmian (o różnej skali) w dotychczasowych planach związanych z ich karierą zawodową (m.in. Steffy, Wolfe, 2001; Day, 2002; Chevalier, Dolton, 2004; Webster, Wooden, Marks, 2005; Piróg, Jania, 2013). Jak stwierdza H. Kędzierska: „Nowy ustrój szkolny, reforma programowa, model rozwoju zawodowego nauczycieli i wiele innych spowodowały konwersję istniejących ścieżek karier zawodowych nauczycieli i pojawianie się nowych, wynikających z dostosowania do zachodzących przeobrażeń” (Kędzierska, 2011: 82).

Wreszcie zmiany w ścieżce awansu i typach kariery zachodzą na największą skalę i z największą dynamiką wówczas, gdy oba czynniki, tj. tendencje demograficzne oraz reforma edukacji, oddziałują jednocześnie (Barbieri, 2007). Taka sytuacja występuje aktualnie w Polsce, gdzie w warunkach niżu demograficznego od roku szkolnego 2017/2018 wchodzi w życie kolejna reforma systemu edukacji. Można więc założyć, że w najbliższych latach następować będą dynamiczne zmiany tak w ścieżce awansu zawodowego, jak i w typologii karier przedstawicieli profesji nauczycielskiej. Procesy te zasługują na naukową uwagę, bowiem jakość pracy nauczycieli, która pozostaje w istotnej zależności od ich ścieżki kariery, odgrywa fundamentalną rolę w budowaniu kapitału społecznego.

Celem autorki artykułu jest przedstawienie wyników badań literaturowych, dotyczących teorii konstruowania kariery oraz typów karier zawodowych nauczycieli, rozpatrywanych zarówno w ujęciu profesjonalizmu zawodowego, jak i w kontekście uwarunkowań edukacyjnego rynku pracy, wraz z próbą usytuowania nauczycieli przedsiębiorczości w opracowanej typologii karier.

Cel o charakterze przeglądowo-syntetycznym powołuje, że artykuł jest opracowaniem teoretycznym, będącym wynikiem analizy krajowych i zagranicznych prac naukowych. Wiodącą metodą, służącą realizacji postawionego celu, była metoda studiów literatury. Badania literaturowe zmierzały do odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie typy kariery są prezentowane w literaturze?
- Na czym polega specyfika kariery zawodowej nauczycieli?
- Jakie typy kariery funkcjonują obecnie wśród nauczycieli, a jakie będą się upowszechniać w przyszłości?

Pytania te porządkowały kwerendę. Poszukiwanie odpowiedzi na pierwsze z pytań odbywało się poprzez przestudiowanie prac traktujących o teoriach kariery zawodowej. Dzięki nim przeanalizowano typy karier, wyróżniane w literaturze tematu. Rozpoznanie obowiązujących klasyfikacji kierowało dalsze badania ku próbom ustalenia, czy – a jeśli tak to które z nich i na ile odzwierciedlają specyfikę profesji nauczycielskiej. Ten etap poszukiwań zakończył się wypracowaniem typologii karier nauczycieli, uwzględniającej aktualne i perspektywiczne determinanty ich specyfiki.

Typologia karier zawodowych: zarys stanu badań

Polskie słowo „kariera” pochodzi z języka francuskiego od *carrière*, które tłumaczy się jako tor wyścigowy, bieg (życia). Kariera zawodowa najczęściej oznacza następstwo zajmowanych przez człowieka stanowisk, rodzaju i zakresu wykonywanych obowiązków oraz pełnionych funkcji w rozwoju zawodowym (Piróg, 2015).

Ścieżka kariery to scenariusz rozwoju życia zawodowego, który – w zależności od rodzaju profesji – może być mniej lub bardziej sformalizowany. Zawiera ona program doskonalenia i rozwoju pracownika oraz schemat osiągnięcia większej biegiłości w wykonywaniu zadań (Suchar, 2010; Rudnicki, 2014).

Sposób i tempo realizacji ścieżki kariery, wynikający z poziomu autonomii człowieka przy podejmowaniu kolejnych decyzji w zakresie ubiegania się o awans i z jego mobilności na rynku, nazywany jest typem kariery (Suchar, 2010; Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2012; Minta, 2014). Pokazuje on także stosunek człowieka do pracy, relację między jego życiem prywatnym a zawodowym, wynikającą z systemu wartości, aspiracji, przyjmowanych przez niego ról społecznych i celów życiowych.

Z uwagi na przyjęte kryteria klasyfikacji wyróżniane są różne typy kariery. Jednym z najbardziej rozpowszechnionych jest kryterium samodzielności podmiotu wobec kreowania ścieżki kariery. W tej typologii wyróżniono tzw. karierę biurokratyczną oraz karierę przedsiębiorczą. Pierwszy typ dotyczy profesji, w których szczeble awansu są formalnie wyznaczone (np. lekarze, prawnicy, nauczyciele), a osiągnięcie wszystkich lub części z nich może należeć do obowiązków pracownika. Kariera biurokratyczna polega na podejmowaniu obligatoryjnych aktywności prowadzących do rozwijania kompetencji w zakresie przewidzianym dla poszczególnych, wyżej umieszczonych w hierarchii stanowisk. Pracownik w ograniczonym stopniu może sam decydować o tempie realizacji awansu i wybierać obszary doskonalenia zawodowego.

Typ kariery przedsiębiorczej odnosi się do sytuacji, w której pracownik buduje swoją ścieżkę kariery bez uwzględniania sformalizowanych zapisów dotyczących jego profesji lub bierze je pod uwagę i realizuje, ale nie jest to priorytet jego zawodowej biografii. Najważniejsze staje się dla niego adaptowanie się do uwarunkowań rynku pracy.

W konsekwencji karierę przedsiębiorczą cechuje duża mobilność i dostosowywanie jej przebiegu do popytu na tym rynku (Bohdziewicz, 2010). Wyraża się ona po pierwsze w doskonaleniu tych kompetencji i nabywaniu tych kwalifikacji zawodowych, na które w danym okresie jest zapotrzebowanie. Po drugie, przejawia się w gotowości do wykonywania danego zawodu zarówno w formie pracy najemnej, jak i poprzez samozatrudnienie.

Zmienność branży i pracodawców w życiu zawodowym było kryterium wyróżnienia kariery proteańskiej oraz kariery bez granic. Pierwszy z wymienionych typów odnosi się do sytuacji, kiedy człowiek cechuje się niską mobilnością zawodową i przez całe życie wykonuje jedną profesję. Akumuluje on w ten sposób coraz bogatsze doświadczenie, doskonalą swoje kompetencje, staje się fachowcem w obrębie jednego zawodu i swoją fachowość pożytkuje u jednego pracodawcy. Przeciwnieństwem kariery proteańskiej jest tzw. kariera bez granic, zwana także karierą nomadyczną. Ten typ występuje wtedy, gdy dochodzi do częstych transycji w ścieżce kariery, które mogą obejmować zarówno zmiany profesji czy specjalności zawodowych, jak i pracodawców oraz form zatrudnienia (Bohdziewicz 2010; Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2012).

Stosunek człowieka do pionowego awansu w przebiegu ścieżki kariery był podstawą do wyróżnienia typu kariery stabilnej i linearnej (Suchar, 2010). Kariera stabilna realizowana jest wówczas, gdy dana osoba w rozwoju zawodowym koncentruje się na doskonaleniu fachowej wiedzy oraz kompetencji w ramach zajmowanego stanowiska, bo chce być mistrzem w swej profesji. Mniej ważny lub całkowicie nieistotny jest dla niej awans pionowy. Typ linearny obrazuje takie podejście do pracy, w którym potrzeba awansu pionowego, zajmowania coraz bardziej znaczących stanowisk, przy jednoczesnym rozwijaniu się w sferze kompetencji zawodowych, stanowi immanentną część działań i rozwoju zawodowego pracownika.

Podejście do zmienności wykonywanych profesji w biografii zawodowej ilustruje z kolei typ kariery spiralnej i zmiennej. Kariera spiralna odpowiada takiej sytuacji, w której człowiek decyduje się wykonywać różne zawody w dłuższych interwałach (5–10 lat), przy czym każdy nowy wybór osadza się na profesji wcześniej wykonywanej. Typ zmiennej odnosi się do częstych reorientacji w ścieżce kariery we wszystkich zakresach (pracodawcy, stanowiska, obowiązków) (Krause, 2006; Smolbik-Jęczmień, 2015).

Tempo i płynność przebiegu kariery najczęściej ilustrują wykresy, na których oś pozioma odpowiada czasowi, a oś pionowa stanowiskom zajmowanym w hierarchii miejsca pracy. Im bardziej stromy wykres, tym ścieżka kariery realizowana jest w krótszym czasie. Im przebieg linii bardziej „połamany”, tym więcej punktów zwrotnych w karierze. W tej grupie wymienia się: karierę pionową, spłaszczoną, karierę o wykresie załamany, karierę w postaci linii prostej oraz linii łamanej (Suchar, 2010).

W świetle tej typologii człowiek w życiu zawodowym może konsekwentnie i pomyślnie realizować awans pionowy (kariera pionowa). Celem jego działań jest osiągnięcie coraz wyższych stanowisk w pracy. Może też – jak obrazuje to wykres spłaszczony – po zdobyciu określonego szczebla kariery ustabilizować swoje stanowisko i na nim pozostać. Wykres załamany przedstawia kryzys w przebiegu kariery. Polega on na tym, że po okresie stałego awansu i rozwoju następuje regres objawiający się zajmowaniem niższych pozycji, zatrudnieniem na mniej zadowalających warunkach itp. Z kolei wykres liniowy prezentuje taki typ kariery, który nie zakłada dążeń do awansu pionowego, ale do maksymalnego wzmocnienia swej pozycji na danym stanowisku. W tym celu pracownik permanentnie doskonalą kompetencje potrzebne do pełnienia obowiązków zawodowych.

Wyspecjalizowane umiejętności oraz staż pracy, który pozwala na osiągnięcie najwyższej biegłości w wykonywaniu zadań przypisanych stanowisku oraz charakterowi pracy, sprzyja stabilności zawodowej, która dla osób wybierających ten typ kariery jest wartością samą w sobie. Wreszcie linia łamana symbolizuje okresy dużego tempa rozwoju, stagnacji i regresu w przebiegu życia zawodowego. Tego typu biografia zawodowa może być zarówno efektem świadomych wyborów człowieka, jak i czynników zewnętrznych, takich jak poziom bezrobocia na rynku pracy, stan zdrowia, sytuacja rodzinna itp.

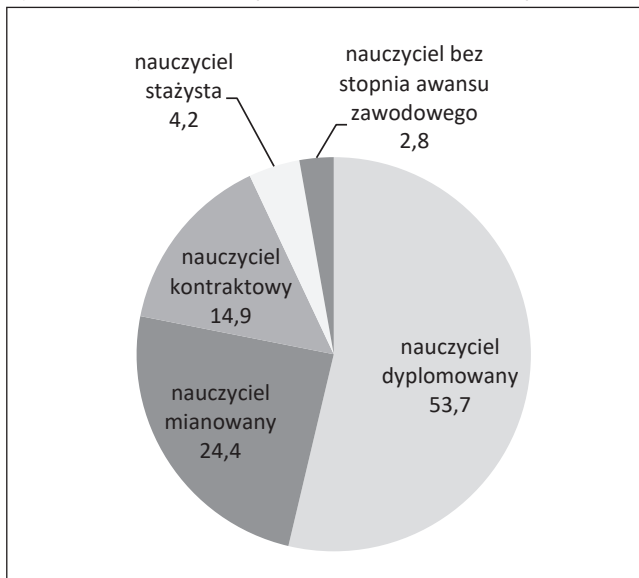
Klasyfikację karier zawodowych, w której kryterium wydzielenia są zachowania ludzkie w toku wkraczania na rynek pracy, przedstawili Hariett Bradley i Ranji Devadason. Wymienili tzw. naklejki, manetki i osadników. Kariery naklejek (ang. stickers), charakteryzują się jasnym określeniem celów zawodowych już w trakcie edukacji lub tuż po jej zakończeniu. Takie osoby na ogół szybko znajdują pracę, pozostają w niej (przyklejają się) w jednej profesji i sukcesywnie przechodzą jasno określone, kolejne szczeble awansu. Manetki (ang.: shifters) to osoby, które dzięki intensywnym poszukiwaniom pozyskują pracę, lecz często nie ze swojej winy lub woli szybko ją tracą. Podejmują więc kolejne aktywności prowadzące do nabycia nowych kompetencji, niekiedy przekwalifikowania się po to, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie na dłuższy okres. Najważniejszą charakterystyką karier manetek są częste zmiany pracodawcy, przerwy w zatrudnieniu, co w konsekwencji utrudnia znalezienie pracy rokującej podpisaniem umowy na dłuższy okres. Skutkuje to trudnością w planowaniu i realizowaniu jasno określonej ścieżki kariery. Trzeci rodzaj to osadnicy (ang. settlers), którzy znajdują pracę, ale jest ona na tyle nisko płatna, że uniemożliwia im pełną samodzielność finansową. Osadnicy decydują się na takie warunki zatrudnienia w przeświadczeniu, że jest to konieczne poświęcenie i nieunikniony krok ku lepszej przyszłości. Sytuacja nie ulega jednak poprawie, a towarzysząca takim osobom obawa przed wszelkimi zmianami i ze swoistą nadzieją na oczekiwaną zmianę oraz paradoksalnie połączona z rezygnacją powoduje, że same nie podejmują decyzji o zwolnieniu się (Bradley, Devadason, 2008)¹.

Kariery zawodowe nauczycieli

Rozpoczynając namysł nad karierą nauczycielską w Polsce, należy podkreślić, że z uwagi na wskazane we wprowadzeniu czynniki i uwarunkowania wykonywania tej profesji problemem wymagającym głębszej refleksji, badań teoretycznych i empirycznych wydaje się aktualna oraz przyszła specyfika typów karier. Ścieżka kariery w szkolnictwie publicznym została bowiem jasno określona w zapisach ministerialnych. Zatem w niniejszym artykule przez ścieżkę kariery nauczycieli rozumie się scenariusz działań, które zapewniają osiągnięcie profesjonalizmu, a nawet mistrzostwa zawodowego. Aktywności te odbywają się

¹ W nurcie behawioralnym wyróżniono wiele innych klasyfikacji. I tak np. Ewa Grzeszczyk na podstawie badań empirycznych ustaliła, że można wyróżnić typ kariery pracoholika, pragmatyka, idealisty, gracza i marketingowca. Kariera pracoholika polega na permanentnym przedkładaniu obowiązków zawodowych nad życie prywatne, nastawieniu na dynamiczną realizację ścieżki kariery. Pragmatycy postrzegają pracę jako konieczne źródło pozyskiwania środków do życia, ale nie skupiają się na osiągnięciu ani wyższych kompetencji, ani stanowisk. Idealisci widzą w wykonywanej pracy misję i jej realizacja jest dla nich priorytetem. Z uwagi na to cenią sobie wyniki swojej pracy bardziej niż awanse. Gracze koncentrują się na maksymalizacji swoich zysków i poszukują nadarzających się okazji do tego, aby osiągnąć je względnie niskim kosztem. U marketingowców kariera jest środkiem do uzyskania jak największej popularności (Grzeszczyk, 2003).

Ryc. 1. Nauczyciele według stopnia awansu zawodowego w roku szkolnym 2015/2016 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Oświata i wychowanie...* (2016)

w porządku i zgodnie z zapisami formalnymi, wiążącymi się z mianowaniem na kolejne stanowiska (nauczyciela kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego), wzmacnianiem pozycji w środowisku pracy i poprawą warunków finansowych.

Obowiązujące stopnie awansu zawodowego były wprowadzone po to, aby stworzyć system rozwoju zawodowego nauczyciela i doskonalenie jego kompetencji profesjonalnych, co miało wpłynąć na jakość i efektywność edukacji (Wiłkomirska, 2011). Motywacja finansowa i perspektywy zwiększenia szans na stabilność zatrudnienia skutecznie zmobilizowały nauczycieli do spełnienia wymagań stawianych w odniesieniu do poszczególnych szczebli. W roku szkolnym 2015/2016 w Polsce blisko połowę czynnych nauczycieli stanowili nauczyciele dyplomowani, a jedna czwarta to nauczyciele mianowani (patrz ryc. 1).

Należy podkreślić, że tak przebiegający awans ma swoich zwolenników i przeciwników. Wśród głosów krytycznych dominuje pogląd, że „system awansu zawodowego – istniejący system awansu postrzegany jest przez nauczycieli nie jako mechanizm potwierdzający jakość pracy, tylko jako umożliwiający wzrost wynagrodzenia” (Smak, Walczak, 2015: 4).

Specyfika zawodu przyczyniła się to tego, że polscy nauczyciele realizują przede wszystkim karierę biurokratyczną i proteańską². Dominującym typem kariery jest tzw. kariera kotwica i kariera konstrukcja (Kędzierska, 2011; 2012; 2015) (patrz ryc. 2). Kariera kotwica oznacza całościowe funkcjonowanie w roli nauczyciela jednego przedmiotu szkolnego, najczęściej w tym samym miejscu pracy (tzw. model od szkoły do emerytury). Stałość roli, miejsca pracy i pracodawcy jest wynikiem oddziaływania czynników zwanych kotwicami kariery. W literaturze wskazuje się na pięć czynników wpływających

² Kariery biurokratyczną i proteańską scharakteryzowano w poprzednim podrozdziale.

stabilizująco na rozwój zawodowy człowieka w różnych profesjach. Są to: kompetencje zawodowe; kompetencje menedżerskie; niezależność; bezpieczeństwo i stabilizacja oraz kreatywność (Schein, Van Mannen, 2013). Dodatkowo za kotwicę kariery w zawodzie nauczyciela uznaje się, tzw. kotwicę misji i pozapłacowe korzyści (Watt, Richardson, 2007; Gore, Smith, Holmes, Fray, 2015; Kędzierska, 2015). Kotwica bezpieczeństwa i stabilności zawodowej w profesji nauczycielskiej to pewne zatrudnienie do emerytury, niemal ten sam zakres obowiązków i kompetencji oraz stałość wyzwań. Wymienione benefity powodują, że nawet jeśli dla kogoś praca w tym zawodzie nie jest do końca satysfakcjonująca, to podejmuje on wszelkie działania mające na celu pozostanie w nim. Kotwica ta bywa też nazywana w literaturze „złotymi kajdanami” (*ang. golden handcuffs*) (Schein, Van Mannen, 2013).

Nauczycieli mocno zakotwiczą w zawodzie nabyte kompetencje zawodowe. Akademickie przygotowanie do tej profesji, poczucie bycia ekspertem, zniechęca ich do porzucenia pracy, w której czują się specjalistami. Za ważną kotwicę wskazuje się aspekt autonomii/niezależności, która oznacza tzw. wolność za drzwiami. Funkcjonując w systemie edukacji, nauczyciel objęty jest wieloma podległościami, ale po przekroczeniu progu sali lekcyjnej samodzielnie decyduje o metodach, środkach, sposobach doboru i układu treści, stylu pracy z uczniem (Hooley, Wats, Andrews, 2015; Crehan, 2016). Ta sfera wolności powoduje, że nauczyciel może nierutynowo i zgodnie z własnymi pomysłami wykonywać powierzone mu zadania. Nadto w rozważaniach dotyczących nauczycieli wymienia się tzw. kotwicę misji, obserwowaną wśród tych osób, które wybrały zawód, kierując się motywami autotelicznymi i które traktują pracę jak powołanie (Domecka, Mrozowski, 2008). Wreszcie za kotwicę uznaje się wymiar pracy, warunki pozapłacowe (ferie, wakacje), które pozwalają pomyślnie łączyć zadania zawodowe z obowiązkami rodzinnymi. Z uwagi na dominujący w Polsce model życia rodzinnego i wysokie sfeminizowanie zawodu nauczyciela kotwicę pozapłacowych warunków pracy uznaje się za szczególnie ważną w tej profesji (Oskarsdotitr, 1988; Spencer, 1997; Gromkowska-Melosik, 2013; Gore, Smith, Holmes, Fray, 2015).

W ramach kariery kotwicy można wyróżnić:

- Kotwicę horyzontalną, polegającą na doskonaleniu posiadanych kompetencji zawodowych i nabywaniu nowych umiejętności niezbędnych do nauczania tego samego przedmiotu. Osoba nie przejawia dążeń do pozyskiwania wyższych stanowisk, ale chce być jak najlepszym specjalistą zajmującym tę samą, ustabilizowaną pozycję w hierarchii. Proces ten obrazuje się w literaturze jako spiralę. Nauczyciel każdego roku realizuje program dydaktyczny i wychowawczy, ugruntowuje swój merytoryczny (przedmiotowy) i wychowawczy warsztat pracy, ale nie zmienia stanowiska.
- Należy zaznaczyć, że kotwica horyzontalna była często spotykanym typem biografii zawodowej nauczycieli przed wprowadzeniem zasad awansu zawodowego i w warunkach dużego popytu na przedstawicieli tej profesji. Obecnie ten typ kariery jest epizodycznie realizowany w czystej postaci.
- Kotwicę wertykalną, czyli doskonalenie posiadanych kompetencji, nabywanie nowych kwalifikacji, uprawniających do nauczania kolejnego przedmiotu (lub przedmiotów) czy prowadzenia innych zajęć w szkole. Podstawowy zakres aktywności pracownika w tym typie wyznacza rozporządzenie poprzez wskazanie wymagań do uzyskania poszczególnych stopni awansu. W ten sposób dąży on do pokonania kolejnych szczebli awansu, do podniesienia swojej pozycji konkurencyjnej, prestiżu w środowisku,

wynagrodzenia, samooceny. Osoba taka nie zaprzestaje doskonalenia zawodowego po osiągnięciu najwyższego szczebla w strukturze, ale kontynuuje je w formie edukacji całościowej. Jest to najbardziej rozpowszechniony rodzaj kariery wśród nauczycieli w Polsce. Taką biografię zawodową graficznie przedstawia się w postaci linii wznoszącej.

- Kotwicę spłaszczoną, tj. doskonalenie kompetencji, poszerzanie wachlarza kwalifikacji w celu nabycia uprawnień do prowadzenia kolejnych przedmiotów – zgodnie z wymogami awansu zawodowego. Po osiągnięciu stopnia nauczyciela dyplomowanego osoba realizująca ten typ kariery zaprzestaje działań prowadzących do poszerzania wachlarza swoich kwalifikacji i skupia się na uzyskaniu mistrzostwa³ w ramach nauczanych przedmiotów.

Drugim sposobem na realizację kariery proteańskiej jest tzw. kariera konstrukcja. Dotyczy takiego rozwoju zawodowego nauczyciela, w którym nie tylko buduje on biografię zawodową zgodnie z zapisami ustawowymi i zasadami edukacji całościowej (kotwica wertykalna), ale podejmuje szereg działań umożliwiających mu poruszanie się w hierarchii administracyjnej szkoły a nawet prowadzi do przesunięć statutowych. W związku z tym kariera konstrukcja w zawodzie nauczyciela prowadzi do zajmowania coraz wyższego stanowiska w istniejącej strukturze placówki (wicedyrektor, dyrektor) lub (i) do przesunięcia do instytucji nadzoru (Kędzierska, 2011, 2012).

Z uwagi na motywację osoby realizującej taki typ kariery w warunkach reformy szkolnictwa wyróżnia się tzw. konstrukcję uwięzioną i konstrukcję odblokowanych szans. Jeżeli scharakteryzowane aktywności mają umocowanie w motywach wewnętrznych nauczyciela, takich jak: aspiracje, chęć samorozwoju, wypełnienie misji itp., oraz w dostrzeżeniu możliwości ich realizacji, to mamy do czynienia z konstrukcją odblokowanych szans. Jeśli natomiast działania te są efektem motywacji zewnętrznej, np. obawy o utratę pracy, wówczas mówimy o konstrukcji uwięzionej.

Uwarunkowania rynku pracy i zmiany systemowe sprawiają, że nauczyciele albo będą niejako zmuszeni do odejścia od kariery proteańskiej ku karierze przedsiębiorczej, albo sami dobrowolnie wybiorą taki typ kariery. Stwierdza się, że aktywna postawa wobec rozwoju zawodowego i ścieżki kariery stanie się dla nauczycieli rynkowym przymusem (Litaszewska, 2016). Jak wspomniano na początku artykułu, typ kariery przedsiębiorczej ilustruje zachowania człowieka, który adaptuje się do uwarunkowań rynku pracy, rezygnuje dobrowolnie lub pod wpływem czynników zewnętrznych z wytyczania sobie zasięgu swojej mobilności na tym rynku i dąży do posiadania takich umiejętności/kwalifikacji, które pozwalają mu kontynuować pracę w wybranym przez niego zawodzie. Dlatego jest

³ Aby można było mówić o działaniach podmiotu prowadzących go do mistrzostwa zawodowego w przebiegu kariery, muszą być realizowane następujące aktywności:

- doskonalenie warsztatu zawodowego, przede wszystkim poprzez: obserwowanie lekcji danego przedmiotu prowadzonych przez innych nauczycieli i dyskusję nad zastosowanymi metodami oraz strategiami; włączanie się do realizacji programu z innych przedmiotów; zespołowe działanie z innymi nauczycielami tego samego przedmiotu;
- aktualizacja i pogłębianie wiedzy z dyscypliny naukowej, ukończenie doskonalących studiów i kursów ze swojej dyscypliny, podejmowanie badań nad procesem kształcenia, regularna lektura literatury fachowej;
- angażowanie się w mentorstwo młodych nauczycieli;
- udział w warsztatach dotyczących nauczania danego przedmiotu i kierowanie nimi; uczęszczanie na warsztaty metodyczne na szczeblu lokalnym/regionalnym lub ich organizowanie; udział (bierny lub czynny) w konferencjach naukowych (Catling, 2003).

ona nazywana karierą bez granic (ang. *the boundaryless career*). Taka kariera bywa też w literaturze określana mianem kariery portfelowej, czyli skierowanej na zgromadzenie możliwie bogatego wachlarza kwalifikacji, dzięki którym w zależności od aktualnych potrzeb rynku pracy można pozyskać zatrudnienie (Springer, Zdrojewski, 2010; Bednarska-Wnuk, Januszkiewicz, 2012). Osoby, których biografie zawodowe wpisują się w typ kariery bez granic, nazywane są też migrantami, wędrowcami lub nomadami (Santiago, 2004). W ramach kariery przedsiębiorczej można budować swoją biografię zawodową zgodnie z założeniami kariery konstrukcji lub kariery kotwicy, ale jest to na ogół zadanie trudniejsze do realizacji niż w karierze proteańskiej.

Do karier przedsiębiorczych zaliczane są: kariera patchworkowa, kariera skoczka i samozatrudnienie.

Kariera patchworkowa polega na częstych transzycjach jednostki do różnych typów szkół, na zmianach form zatrudnienia, specjalności zawodowych, a nawet zawodów (Kędzierska, 2011).










W profesji nauczycielskiej można wyróżnić tzw. patchwork wewnętrzny i zewnętrzny. Z karierą patchworkową wewnętrzną mamy do czynienia wówczas, kiedy nauczyciel pracuje jednocześnie w dwóch lub kilku różnych szkołach w tym samym czasie, ucząc w każdej z nich innego lub tego samego przedmiotu, będąc w tych placówkach zatrudnionym na podstawie różnych umów. W ten sposób nauczyciel dzieli swoją obecność i zaangażowanie na kilka placówek, ale realizuje karierę zawodową wewnątrz systemu szkolnictwa.

Patchwork zewnętrzny polega na łączeniu pracy w szkole lub w szkołach z inną płatną aktywnością zawodową. Może być to aktywność bliska kompetencjom nauczyciela (praca w placówkach kulturalno-oświatowych, wychowawczych, centrach szkoleniowych itp.), jak też niemająca punktów wspólnych zarówno w sensie wymaganych kompetencji, jak i branży, w której się pracuje. Tym samym patchwork zewnętrzny sprzyja budowaniu dualnej ścieżki kariery, tj. poprzez zdobywanie stopni awansu zawodowego jako nauczyciel i poprzez nabywanie/poszerzanie kompetencji i kwalifikacji w innej profesji.

Kariera skoczka poza profesją nauczycielską polega na częstych i dobrowolnych zmianach pracodawcy w celu poszukiwania coraz lepszych warunków płacowych lub (i) korzystniejszych form zatrudnienia albo po to, by gromadzić doświadczenie zawodowe (Sikwek, 2014). W zawodzie nauczycielskim kariera skoczka obrazuje częstą zmianę miejsca pracy – szkoły, która nie wynika z pragnienia zmian odczuwanych przez nauczyciela, ale z trudności z pozyskaniem umowy na czas nieokreślony. Osoba taka decyduje się na podejmowanie pracy w oparciu o czasową umowę i na zastępstwo za stałego nauczyciela, który przebywa na dłuższym urlopie (macierzyńskim, wychowawczym, poratowania zdrowia itp.). Po powrocie etatowego nauczyciela do pracy osoba ją zastępująca stara się „wskoczyć” do innej placówki na miejsce innego nauczyciela, który będzie okresowo nieobecny. Taki typ kariery szczególnie utrudnia oraz spowalnia realizację stopni awansu zawodowego. Często też osłabia chęć awansu, bowiem legitymowanie się wyższym stopniem zmniejsza zainteresowanie pracodawcy zatrudnianiem na zastępstwo z uwagi na czynniki ekonomiczne (koszty).

Kariera poprzez samozatrudnienie odpowiada takiej sytuacji, w której osoba chcąc wykonywać zawód nauczyciela albo dobrowolnie decyduje się, albo jest niejako zmuszona przez sytuację na edukacyjnym rynku pracy do założenia działalności gospodarczej, oferującej usługi związane z kształceniem. Może być to prywatna szkoła, usługi korepetytorskie, usługi opiekuńczo-wychowawcze, szkolenia itp. (patrz ryc. 2).

Ryc. 2. Typologia karier zawodowych w zawodzie nauczyciela

KARIERA								
BIUROKRATYCZNA					PRZEDSIĘBIORCZA/"BEZ GRANIC"/PORTFELOWA			
PROTEAŃSKA								
KOTWICA			KONSTRUKCJA		PATCHWORK	SKOCZEK	SAMOZA-TRUDNIENIE	
HORYZONTALNA	WERTYKALNA	SPLASZCZONA	UWIĘZIONA	ODBLOKOWANA	WEWNĘTRZNY	ZEWNĘTRZNY		
								

Źródło: opracowanie własne

Wnioski końcowe

Podsumowując, należy stwierdzić, że choć dotychczas zdecydowana większość nauczycieli budowała biografie zawodowe zgodnie z założeniami kariery proteańskiej realizowanej w postaci kariery kotwicy lub konstrukcji, to obecnie dostrzega się wśród przedstawicieli tej profesji rosnące zróżnicowanie typów karier. Przeprowadzone studia literatury dowodzą, że zachodzące w Polsce zmiany demograficzne i oświatowe przyczyniają się do spadku popytu na nauczycieli większości przedmiotów szkolnych. Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli tych przedmiotów, które nie występują na wszystkich szczeblach obowiązkowego kształcenia oraz których wymiar w planach nauczania jest skromny. Do tej grupy należą nauczyciele podstaw przedsiębiorczości. Jak wynika z ramowego planu nauczania w szkole podstawowej, który jest wdrażany od roku szkolnego 2017/2018, edukacja z zakresu podstaw przedsiębiorczości nie jest przewidziana do realizacji na tym szczeblu. Projekt ramowego planu nauczania dla liceum ogólnokształcącego zakłada 2 godziny tego przedmiotu w cyklu czteroletnim (1 godzina, w klasie drugiej i 1 godzina w klasie trzeciej). Wszystkie wymienione czynniki powodują konieczność spopularyzowania się w tej profesji kariery patchworkowej, kariery skoczka i kariery poprzez samozatrudnienie i to tak w grupie nauczycieli doświadczonych, jak i wkraczających w zawód. Dotychczasowe badania dowodzą przede wszystkim negatywnych skutków tej sytuacji. Konieczność realizowania wymienionych typów karier w celu utrzymania zatrudnienia w szkolnictwie oraz koncentracja uwagi na dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy mogą osłabić zarówno tempo i możliwości realizowania stopni awansu, jak i wypełnianie z maksymalnym zaangażowaniem obowiązków zawodowych. Nauczyciel pracujący jednocześnie

w kilku szkołach czyni wysiłki, aby logistycznie wywiązać się z powierzonych mu zadań. W wyniku tego dysponuje mniejszą ilością czasu na samokształcenie czy doskonalenie zinstytucjonalizowane. W rezultacie efektywność jego pracy może być niższa (Steffy, Wolfe, 2001; Day, 2002). Nadto badania wykazały, że wpływa to niekorzystnie na satysfakcję zawodową nauczycieli, osłabia ich więzi z wychowankami, rodzicami i kolegami (Roce, Malen, 2003).

Refleksji wymaga też wpływ typu kariery na rozwój profesjonalny osób wkraczających w zawód nauczyciela. Konieczność realizacji przez nie kariery patchworkowej, wynikającej z nasycenia edukacyjnego rynku pracy, skutkuje zjawiskiem, które Zdzisław Wołk nazywa „karierrą różnych prędkości” (Wołk, 2016). Polega ona na tym, że nauczyciele wypełniający etat, pracując w dwóch lub więcej szkołach, albo nie mogą ze względów formalnych odbywać stażu na kolejne stanowiska, albo nie znajdują czasu na procedurę awansową. W rezultacie doświadczają niezależnego od nich spowolnienia ścieżki kariery.

Opóźnienia w zakresie wkraczania do zawodu, trudności w realizacji takiego typu kariery, który odpowiada aspiracjom nauczyciela i sprzyja realizowaniu misji, mogą mieć wielorakie negatywne skutki. Jak wskazują studia literatury, przyczyniają się one do dobrowolnego odejścia z zawodu zwłaszcza wśród osób młodych (do 35 roku życia) oraz rezygnacji ze starań o zatrudnienie w szkolnictwie przez nowo wypromowanych absolwentów studiów nauczycielskich (Donitsa-Schmidt, Zuzovsky, 2016; Lindqvist, Nordänger, 2016). Prawdopodobieństwo nasilenia się obu zjawisk rośnie wraz ze spadkiem bezrobocia na rynku pracy, spadkiem prestiżu profesji i brakiem poprawy płac.

Z uwagi na powyższe badanie zawodowych biografii nauczycieli podstaw przedsiębiorczości w warunkach zmian systemowych i demograficznych wydaje się być zasadne tak ze względów naukowych, jak i aplikacyjnych. W zakresie naukowym pozwoli ono na ewentualną weryfikację i modyfikację przedstawionej w artykule typologii, rozpoznawanie przyczyn i skutków przyjętych sposobów na realizację danego typu kariery zawodowej zarówno w wymiarze personalnym, jak i ogólnym, prognozowanie dalszych zmian w tym zakresie. W wymiarze aplikacyjnym umożliwi ono uczelniom kształcącym kandydatów do zawodu nauczyciela podstaw przedsiębiorczości (i nie tylko) lepsze przygotowanie tychże kandydatów do planowania efektywnych strategii pozyskania pracy w szkole i pomyślnego rozwoju kariery w tej profesji.

Literatura

References

- Ashenfelter, O.C., Farber, H., Ransom, M.R. (2010). Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey. *IZA DP*, 4915, 1–12.
- Barbieri, G. (2007). Labour market for teachers: demographic characteristics and allocative mechanisms. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 66(3), 335–373.
- Bednarska-Wnuk, I., Januszkiewicz, K. (2012). Oblicza kariery w XXI wieku. W: B. Mikuła (red.). *Historia i perspektywy nauk o zarządzaniu. Księga pamiątkowa dla uczczenia Jubileuszu 40-lecia pracy naukowo-dydaktycznej prof. zw. dra hab. Arkadiusza Potockiego*. Kraków: Wydawnictwo Fundacji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 189–196.
- Bohdziewicz, P. (2010). Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4, 39–56.
- Bradley, H., Devadason, R. (2008). Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets, *Sociology*, 42(1), 119–136.

- Buchcic, E., Żeber-Dzikowska, I. (2014). Start zawodowy nauczyciela. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie*, 16, 193–206. DOI: 10.16926/rpu.2014.16.13
- Catling, S. (2003). Career-Long Professional Development for Geography Teachers. W: Gerber R. (red.). *International Handbook on Geographical Education*. Dordrecht: Springer, 215–234.
- Chevalier, A., Dolton, P. (2004). The labour market for teachers. *UCD Centre for Economic Research Working Paper Series*, 1–26.
- Crehan, L. (2016). *Exploring the impact of career models on teacher motivation*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Cybal-Michalska, A. (2012). Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery. *Studia Edukacyjne*, 22, 201–211.
- Day, Ch. (2002). School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International Journal of Educational Research*, 37, 677–692. DOI: 10.1016/S0883-0355(03)00065-X
- Domecka, M., Mrozowski, A. (2008). Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 4(1), 136–155.
- Donitsa-Schmidt, S., Zuzovsky, R. (2016). Quantitative and qualitative teacher shortage and the turnover phenomenon. *International Journal of Educational Research*, 77, 83–91. DOI: 10.1016/j.ijer.2016.03.005.
- Gore, J., Smith, M., Holmes, K., Fray, L. (2015). *Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers*. Australia: University of Newcastle.
- Gromkowska-Melosik, A. (2013). Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy. *Studia Edukacyjne*, 25, 85–100.
- Grzeszczyk, E. (2003). *Sukces. Amerykańskie wzory, polskie realia*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, 178–202.
- Hooley, T., Wats, A.G., Andrews, D. (2015). *Teachers and Careers. The role of school teachers in delivering career and employability learning*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Jakimiuk, B. (2015). Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej. *Szkoła. Zawód. Praca*, 10, 55–64.
- Jarmużek, J. (2014). Kompetencje społeczne nauczyciela a skuteczność pracy w szkole. *Studia Edukacyjne*, 30, 213–227.
- Kędzierska, H. (2011). Kariery zawodowe nauczycieli w labiryncie oświatowych przeobrażeń. *Przegląd Pedagogiczny*, 2, 78–87.
- Kędzierska, H. (2012). *Kariery zawodowe nauczycieli: konteksty – wzory – pola dyskursu*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kędzierska, H. (2015). Novice Teachers: The Process of “Anchoring” in the Teaching Profession. *Forum Oświatowe*, 27(2), 59–73.
- Kolawa, S., Hadryś, H. (2016). Hałas jako czynnik środowiska pracy nauczyciela. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(12), 60–73.
- Krause, E. (2006). Modele (przebiegu) kariery zawodowej człowieka. *Problemy Profesjologii*, 1, 145–154.
- Lindqvist, P., Nordänger, U.K. (2016). Already elsewhere – A study of (skilled) teachers’ choice to leave teaching. *Teaching and Teacher Education*, 54, 88–97. DOI 10.1016/j.tate.2015.11.010.
- Lisowska, E. (2017). Zawodowe uwarunkowania zadowolenia z pracy wśród nauczycieli. *Forum Pedagogiczne*, 1, 227–243. DOI: 10.21697/fp.2017.1.16.
- Litaszewska, E. (2016). Decyzje karierowe wobec destabilizujących praktyk rynku pracy. *Studia Edukacyjne*, 38, 97–107. DOI: 10.14746/se.2016.38.7.
- Malitowska, A. (2013). Etyka zawodowa. Kompetencje etyczne nauczycieli. *Principia*, 57–58, 77–92. DOI: 10.4467/20843887PI.14.006.1530.
- Minta, J. (2014). Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradcoznawczej. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 15, 113–127.

- Myszka, L. (2014). Zmiany w myśleniu o rozwoju ścieżki kariery zawodowej w świecie permanentnej zmiany. *Studia Edukacyjne*, 30, 245–261.
- Oskarsdotitir, G. (1988). Women – Education – The labour market. Education in relation to the position of women in the labour market. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 11, 197–207.
- Osuch, W. (2010). *Kompetencje przedmiotowe i dydaktyczne nauczycieli geografii oraz studentów geografii – kandydatów na nauczycieli*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2015/2016 (2016). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Piróg, D. (2012). Poziom zainteresowania pracą w zawodzie nauczyciela wśród studentów geografii. *Prace Komisji Edukacji Geograficznej Polskiego Towarzystwa Geograficznego*, 2, 193–210.
- Piróg, D. (2015). ZAMEK. Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych. *Materiały metodyczno-informacyjne i narzędzia dla nauczycieli, doradców zawodowych, psychologów, pedagogów i rodziców*. Warszawa: Nowa Era.
- Piróg, D., Jania, R. (2013). Doksztalcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli geografii jako instrument dostosowania się do aktualnych wyzwań rynku pracy. Współczesne obszary badań w dydaktyce geografii. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis Studia Geographica*, 4, 148, 72–83.
- Robertson, S. (1997). Restructuring teachers' labor: "troubling" postfordisms. W: B.J. Biddle et. al. (red.). *International Handbook for Teachers and Teaching*. Dordrecht: Springer, 621–670.
- Roce, J.K., Malen, B. (2003). The human costs of education reform: case of school reconstruction. *Educational Administration Quarterly*, 39(5), 635–666.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopnia awansu zawodowego nauczycieli (Dz.U. z 2000 r., nr 70, poz. 825).
- Rudnicki, J. (2014). Koncepcja przyszłościowego modelu kariery zawodowej. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 1(31), 43–57.
- Rzepa, M. (2010). Choroby zawodowe narządu głosu wśród nauczycieli. *Nauczyciel i Szkoła*, 3(48), 141–153.
- Santiago, P. (2004). The labour market for teachers .W: G. Johnes, J. Johnes (red.). *International Handbook of Economics and Education*, 522–579. DOI: 10.4337/9781845421694.
- Schein, E.H., Van Mannen, J. (2013). *Career anchors. The Changing Nature of Careers Self Assessment*. Hoboken: Wiley.
- Siwek, M. (2014). Skoczek – kandydat wysokiego ryzyka czy ambiwalentny ideał? – czyli plusy i minusy częstej zmiany pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 18(3), 287–296.
- Smak, M., Walczak, D. (2015). *Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli. Raport z badania jakościowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Smolarczyk-Ambrozik, E. (2015). Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery. *Studia Edukacyjne*, 35, 21–53.
- Smolbik-Jęzcmień, A. (2015). Współczesne przeobrażenia w podejściu do kariery zawodowej jako konsekwencja zmian zaistniałych w globalnej gospodarce. *Management Forum*, 3(3), 56–62. DOI: 10.15611/mf.2015.3.07.
- Spencer, D.A. (1997). Teaching as women's work. B.J. Biddle et. al (red.). W: *International Handbook for Teachers and Teaching*. Dordrecht: Springer, 152–198.
- Springer, J., Zdrojewski, E. (2010). Kształtowanie się kariery pracownika w organizacji. *Zeszyty Naukowe Politechniki Koszalińskiej*, 14, 47–59.
- Steffy, B.E, Wolfe, M.P. (2001). A Life-Cycle Model for Career Teachers. *Kappa Delta Pi Record*, 38(1), 16–19. DOI: 10.1080/00228958.2001.10518508.
- Suchar M. (2010). *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Tracz, M., Hibszer, A. (2016). Motywy wyboru nauczycielskich studiów geograficznych – uwarunkowania i typologia motywów. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis Studia Geographica*, 10, 190–205. DOI 10.24917/20845456.10.14.

- Watt, H., Richardson, P. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167–202. DOI: 10.3200/JEXE.75.3.167-202.
- Webster, E., Wooden, M., Marks, G. (2005). Teaching and the teacher labour market: the case for reform. *The Australian Economic Review*, 38(1), 91–98. DOI: 10.1111/j.1467-8462.2005.00356.x.
- Wiłkomirska, A. (2011). Awans zawodowy nauczycieli – „brzydkie kaczątko” reformy edukacji. *Studia Pedagogiczne*, 64, 159–171.
- Wółk, Z. (2016). Kariery zawodowe różnych prędkości. *Labor et Educatio*, 4, 69–82.
- Wróbel, M. (2013). Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe u nauczycieli: moderująca rola inteligencji emocjonalnej. *Psychologia Społeczna*, 1(24), 53–66.

Danuta Piróg, dr hab., prof. UP. Aktualnie w badaniach naukowych skupia się na trzech problemach. Pierwszym jest specyfika wkraczania na rynek pracy osób z wyższym wykształceniem, rozpatrywana zarówno w kontekście teorii rynku pracy, jak i mechanizmów tranzycyjnych w świetle uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Drugi nurt badań odnosi się do czynników wpływających na procesy decyzyjne ludzi w odniesieniu do ich wyborów edukacyjnych na poziomie wyższym w Polsce i w wybranych krajach oraz możliwości implementacji tego typu badań do działań skierowanych na podnoszenie jakości edukacji uniwersyteckiej. Trzeci obszar zainteresowań dotyczy nowoczesnych koncepcji i strategii diagnozowania predyspozycji zawodowych osób młodych.

Danuta Piróg, professor at the Pedagogical University of Cracow (Institute of Geography). Her current research interests cover the following three core areas. First area is the transition of higher education graduates' from education to the labour market. She explores these issues both through labour market theories and mechanisms of this type of transition in the light of socio-economic changes. Second topic is dedicated to factors which influence the educational decisions of young people with a particular concern on higher education in Poland and in other countries. She also explores the possibilities of implementation these results into HE quality management. The third area is dedicated to innovative concepts and strategies of vocational counselling among young people.

Adres/Address

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
Instytut Geografii
ul. Podchorążych 2
30-084 Kraków, Polska
e-mail: dbutryn@up.krakow.pl