

OŚ-K.ZD-0042/24

Opole, 5 grudnia 2024 r.

**Pani
Anna Łęgowik
Przewodnicząca Komisji Edukacji i Kultury
Rady Miasta Opola**

W załączeniu przekazuję materiał na posiedzenie Komisji Edukacji i Kultury Rady Miasta Opola, które odbędzie się w dniu 12 grudnia 2024 r., pt. „Wakaty w szkole (etaty nauczycielskie i wspomagające). Refleksje, wnioski i środki zaradcze”.

z up. Prezydenta Miasta

Maciej Wujec

z-ca Prezydenta Miasta

**Wakaty w szkole (etaty nauczycielskie
i wspomagające). Refleksje, wnioski i środki
zaradcze.**

Wydział Oświaty

Opole, 29 listopada 2024

1. Aktualne zatrudnienie nauczycieli.

W szkołach prowadzonych przez Miasto Opole zatrudnionych jest łącznie 2594 nauczycieli na 2 132,46 etatach. W celu zapewnienia właściwej organizacji nauki, wychowania i opieki w miejskich jednostkach oświatowych zatrudniani są nauczyciele z wymaganymi, wysokimi kwalifikacjami. Dobór odpowiedniej kadry pedagogicznej jest niezwykle istotnym warunkiem osiągnięcia wysokich wyników nauczania, a także zapewnienia uczniom właściwej opieki i wychowania.

Poniższe zestawienie tabelaryczne przedstawia stan zatrudnienia nauczycieli wg poziomu edukacyjnego i stopnia awansu zawodowego:

*Tab.1 Stan zatrudnienia nauczycieli na poszczególnych etapach edukacyjnych**

Poziom edukacyjny	Zatrudnienie w etatach	Zatrudnienie w osobach	Zatrudnienie w ujęciu %
Szkoły podstawowe	1258,4	1408	54,28 %
Szkoły ponadpodstawowe	874,06	1186	45,72 %
Razem	2132,46	2594	100 %

*wg stanu na dzień 5 listopada 2024 r.

*Tab.2 Zatrudnienie nauczycieli w etatach na poszczególnych etapach edukacyjnych wg stopni awansu zawodowego**

Stopień awansu zawodowego nauczyciela	Szkoły podstawowe	Szkoły ponadpodstawowe	Razem
Dyplomowany	673,65	632,72	1306,37
Mianowany	247,12	118,75	365,87
Początkujący	337,63	122,59	460,22
RAZEM	1258,4	874,06	2132,46

*wg stanu na dzień 5 listopada 2024 r.

2. Wakaty nauczycieli i problemy dotyczące zatrudnienia kadry nauczycielskiej.

Dyrektorzy szkół sygnalizują trudności w zatrudnieniu nauczycieli różnych przedmiotów. Sytuacja w tym zakresie jest zróżnicowana i uzależniona od specyfiki występującej w danej jednostce. Na problemy z zatrudnieniem wskazuje 87% szkół podstawowych oraz blisko 100 % szkół ponadpodstawowych. W przyjętym okresie sprawozdawczym na dzień 5 listopada br. wykazano 126,26 wakatów nauczycielskich (w etatach), co stanowi 5,9% wszystkich zatrudnionych nauczycieli w szkołach.

Problemy z zatrudnieniem nauczycieli dotyczą różnych specjalności i wynikają z określonych uwarunkowań. Trudności z pozyskaniem nauczycieli dotyczą przede wszystkim nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz przedmiotów zawodowych i nauczycieli wspomagających.

W szkołach podstawowych problemy kadrowe dotyczą głównie nauczycieli: **języka polskiego, matematyki, świetlicy, wspomagających, rewalidacji.**

W szkołach ponadpodstawowych dyrektorzy zgłaszają trudności z pozyskaniem nauczycieli różnych przedmiotów. W zależności od typu szkoły są to m.in.: **język polski, matematyka, język angielski, przedmioty zawodowe, rewalidacja, współorganizowanie kształcenia (nauczyciel wspomagający).**

Szczegółowe dane dotyczące obecnej liczby brakujących nauczycieli zawarte są w tab. nr 3, 4 i 5.

*Tab.3 Wakaty w jednostkach oświatowych**

Poziom edukacyjny	Wakaty w zatrudnieniu (w etatach)
Szkoły podstawowe	50,64
Szkoły ponadpodstawowe	75,62
Razem	126,26

* wg stanu na dzień 5 listopada 2024 r.

Tab.4 Wakaty w jednostkach oświatowych - etaty wsparcia*

Poziom edukacyjny	Wakaty w zatrudnieniu - etaty wsparcia (w etatach)
Szkoły podstawowe	32,43
Szkoły ponadpodstawowe	10,97
Razem	43,4

* wg stanu na dzień 5 listopada 2024 r.

W ramach wszystkich wakatów pedagogicznych wyodrębnione zostały wakaty obejmujące etaty wsparcia (tabela nr 4), które dotyczą głównie: nauczycieli wspomagających, rewalidacji, pedagogów, pedagogów specjalnych oraz psychologów.

Tab. 5 Wakaty w jednostkach oświatowych w zatrudnieniu z podziałem na przedmioty (wg stanu na dzień 5 listopada 2024 r.)

Poziom edukacyjny	Wakaty w zatrudnieniu wg. przedmiotów	Liczba wakatów
Szkoły podstawowe	język polski	3,22
	matematyka	0,94
	światlica	7,61
	nauczyciel wspomagający	21,55
	rewalidacja	5,9
	pedagog	2,3
	edukacja wczesnoszkolna	2,53
	wychowanie fizyczne	1
Szkoły ponadpodstawowe	język polski	5,69
	matematyka	6,13
	język angielski	5,92
	przedmioty zawodowe	13,54
	nauczyciel wspomagający	3,25
	rewalidacja	5,84
	Geografia	2,54
	chemia	2,46

	informatyka	1,06
	historia	1,38
	wdż	1,04
	w-f	2,17
	fizyka	1,08
	j. hiszpański	1,72

Ze względu na trudności ze znalezieniem nauczycieli, którzy mają odpowiednie kwalifikacje zawodowe, dyrektorzy szkół wnoszą do Opolskiego Kuratora Oświaty oraz organu prowadzącego o zgodę na zatrudnienie nauczycieli bez pełnych kwalifikacji. Od lat utrzymuje się na podobnym poziomie zatrudnienie osób niebędących nauczycielami, zatrudnionych zgodnie z przepisami prawa oświatowego za zgodą organu prowadzącego, posiadających przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego. Jest to sposób na doraźne rozwiązanie kwestii braku nauczycieli „zawodowców”, które czasami przeradza się w wieloletnie zatrudnienie.

Tab.6 Zgody organu prowadzącego na zatrudnienie jako nauczyciela przedmiotów zawodowych osoby nie posiadającej pełnych kwalifikacji pedagogicznych (art.15 prawa oświatowego)

Lata	Liczba wydanych zgód
2015/2016	9
2016/2017	14
2017/2018	14
2018/2019	19
2019/2020	18
2020/2021	13
2021/2022	13
2022/2023	10
2023/2024	7
2024/2025	10

3. Refleksje, wnioski oraz środki zaradcze.

Jak wskazują dyrektorzy, głównym powodem problemów kadrowych jest przede wszystkim brak zainteresowania absolwentów uczelni podjęciem pracy w zawodzie

nauczyciela z uwagi na nieadekwatne wynagrodzenie do stawianych wymagań i warunków pracy. Jako przyczyny wskazuje się również nadmierny stres związany obecnie z warunkami pracy, nadmierna biurokracja w szkole, obniżenie prestiżu zawodu nauczyciela oraz ciągle zmiany prawa oświatowego. Dyrektorzy upatrują również przyczyn braku nauczycieli w zmniejszeniu liczby kierunków kształcących nauczycieli na uczelniach wyższych oraz w niskim poziomie motywacji do kształcenia na specjalizacjach nauczycielskich.

Problemem jest także składanie wypowiedzeń po pierwszych doświadczeniach w pracy. Ponadto zmniejszenie liczby godzin niektórych przedmiotów powoduje coraz większy problem z zatrudnieniem nauczycieli na część etatu. Nauczyciele nie są bowiem zainteresowani zatrudnieniem na części etatów w kilku szkołach ze względu na dojazdy, co jak wskazują, jest jednym z powodów rezygnacji z pracy nauczycielskiej. Istotnym problemem, jaki zgłaszają dyrektorzy szkół ponadpodstawowych, jest także brak nauczycieli przedmiotów zawodowych. Absolwenci kierunków technicznych chętniej poszukują pracy w innych zawodach, przemyśle, zakładach produkcyjnych, prywatnych firmach, korporacjach czy przedsiębiorstwach. Obserwuje się również odchodzenie nauczycieli przedmiotów technicznych do pracy w innych zawodach.

Problematyczne jest również zatrudnianie nauczycieli na zastępstwo w związku z dłuższymi nieobecnościami, spowodowane m.in. urlopami dla poratowania zdrowia, urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi. Nieobecności te generują potrzebę zatrudniania dodatkowych nauczycieli. Dyrektorzy wskazują, że ze względu na niewielką część etatu, umowę na czas określony i wspomniane powyżej kwestie trudniej znaleźć im odpowiednią osobę na zastępstwo. Dłuższe nieobecności nauczycieli, z uwagi na specyfikę pracy w oświacie, są zarazem powodem przyczyniającym się do problemów z zatrudnieniem nauczycieli.

W związku ze stale obserwowanym zmniejszaniem się zainteresowania pracą w zawodzie nauczyciela, występuje obawa, że do zawodu trafiać będą nie tylko osoby z niewystarczającym przygotowaniem zawodowym, ale także i brakiem właściwych predyspozycji do pracy z dziećmi i młodzieżą, co będzie powodowało obniżenie jakości pracy szkół. Obserwowane jest także słabnące zainteresowanie podejmowaniem funkcji kierowniczych w jednostkach oświatowych, zwłaszcza funkcji dyrektora i wicedyrektora szkoły. Niedostępność i przemęczenie nauczycieli mogą powodować, że uczniowie nie otrzymają wystarczającego wsparcia i pomocy. Prowadzić to może do pogorszenia jakości procesu dydaktycznego, opieki i wychowania. Obserwacja sytuacji w szkołach prowadzi

do wniosku, że nauczyciele negatywnie oceniają swoje perspektywy zawodowe i szansę na poprawę warunków pracy, w tym wynagrodzenia, co dałoby możliwość przyciągnięcia najlepszych kandydatów i utrzymania ich w zawodzie.

Dyrektorzy szkół systematycznie umieszczają ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników m. in. na stronach Kuratorium Oświaty, Urzędu Pracy, opolskich uczelni, a także poszukują nauczycieli za pośrednictwem dyrektorów innych jednostek oświatowych. Zarówno przepisy ustawy Karty Nauczyciela, jak i Prawa oświatowego przewidują możliwość zatrudnienia nauczycieli nieposiadających wymaganych kwalifikacji, poprzez wnioskowanie do Opolskiego Kuratora Oświaty oraz organu prowadzącego o zgodę na zatrudnienie nauczycieli bez kwalifikacji (szczegółowe dane odnośnie zgody organu prowadzącego przedstawia tabela nr 6). Podejmowane są również przez dyrektorów działania zachęcające nauczycieli już zatrudnionych do zdobywania nowych kwalifikacji poprzez dofinansowanie do studiów podyplomowych. Działania te dają możliwość rozszerzenia kwalifikacji lub przekwalifikowania, w przypadku przedmiotów na które jest mniejsze zapotrzebowanie, oraz obsadzania wolnych wakatów wynikających ze specjalności deficytowych. Środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli przekazuje corocznie organ prowadzący w ramach ustalonego wcześniej podziału.

Sposobem na zapewnienie realizacji zajęć jest przydzielanie godzin ponadwymiarowych zatrudnionym nauczycielom, co jest częstym rozwiązaniem w bieżącej sytuacji braków kadrowych. W wielu przypadkach jest to korzystnie odbierane przez nauczycieli, gdyż umożliwia uzyskanie wyższego wynagrodzenia za pracę. Pamiętać jednak należy, że stałe przydzielenie zbyt wielu godzin ponadwymiarowych i zwiększanie wymiaru etatu prowadzić może do nadmiernego obciążenia nauczycieli, zwiększającego ryzyko wypalenia zawodowego. W przypadku krótkotrwałych lub nieprzewidzianych nieobecności nauczycieli dyrektorzy szkół chętnie korzystają z instytucji doraźnego zastępstwa, polegającej na wyznaczeniu innej osoby do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Stosowana praktyka często jest wykorzystywana w celu zapewnienia realizacji zajęć, także w przypadku dłuższych nieobecności w związku z brakami kadrowymi w pracy.

Kolejnym sposobem na wypełnienie obsady etatowej spowodowanej wakatami jest zatrudnianie nauczycieli emerytów, którzy chętnie podejmują ponowne zatrudnienie, co jest istotnym wsparciem dla dyrektorów szkół w obecnej sytuacji. Emeryci posiadają duże doświadczenie w zawodzie oraz wykazują większe zainteresowanie zatrudnieniem na niepełny etat lub umowy na zastępstwo.

Poszukując osób do zatrudnienia, dyrektorzy szkół pozyskują również nauczycieli pracujących w innych szkołach, zainteresowanych zatrudnieniem na część etatu, co dotyczy także przedmiotów zawodowych. W związku z potrzebą uzupełniania wakatów i problemami z pozyskaniem nauczycieli dyrektorzy szkół pozyskują pracowników również poprzez zatrudnienie nauczycieli obcokrajowców, w tym także nauczycieli z Ukrainy (obywatele Ukrainy, którzy przekroczyli granicę z Polską po dacie 24 lutego 2022 r. mogą przebywać w Polsce legalnie i podejmować zatrudnienie). Z przepisów szczególnych wynika, że obcokrajowcy mogą być zatrudniani jako nauczyciele wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania, przede wszystkim jednak na stanowiskach nauczycieli języków obcych. Zatrudnienie w szkole nauczyciela niebędącego obywatelem polskim wymaga zgody organu prowadzącego (rozporządzenie MEN z dnia. 30.10.1992 r. w sprawie zasad i warunków zatrudniania w szkołach i placówkach publicznych nauczycieli nie będących obywatelami polskimi). Liczbę wydanych zgód na zatrudnienie nauczycieli obcokrajowców przez organ prowadzący przedstawia poniższa tabela.

Tab.7 Zgody organu prowadzącego na zatrudnienie obcokrajowców w jednostkach oświatowych.

Lata	Liczba wydanych zgód
2022/2023	3
2023/2024	10
2024/2025	13

Zwrócić należy uwagę, że problemy z pozyskaniem nauczycieli dotyczą sytuacji w całym kraju i wpisują się w ogólną tendencję coraz bardziej problematycznego rynku pracy, na co wpływ mają również kwestie demograficzne. Jak wynika z raportu OECD "Education at a Glance 2024", w Polsce niecałe 5% nauczycieli ma mniej niż 30 lat, co wskazuje na pilną potrzebę przyciągnięcia młodszych pokoleń do tego zawodu (Raport "Nauczyciel_ka 2040").

Młode pokolenia nie zastępują starszych, odchodzących na emeryturę, a oczekiwania młodych pracowników często wykraczają poza obecne realia, tak pod względem warunków pracy jak i wynagrodzenia. Jak podkreślają specjaliści, jeśli opisane trendy nie ulegną odwróceniu, w dłuższej perspektywie system edukacyjny w Polsce może czekać zapaść. Zgodnie z wskazaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego braki kadrowe w szkołach i innych

jednostkach oświatowych utrzymują się od trzech lat. W całej Polsce brakuje od kilku do kilkunastu tysięcy nauczycieli w zależności od okresu roku szkolnego.

Z badań OECD wynika, że atrakcyjność pracy nauczyciela w dużym stopniu zależy od odpowiedniego poziomu wynagrodzenia, dobrej organizacji pracy szkół oraz pozycji zawodu w społeczeństwie. Niebagatelne znaczenie ma również odpowiedzialnie prowadzona polityka oświatowa państwa. Tymczasem intensywny dialog, jaki od kilku lat toczy się na temat kryzysu szkoły, dotyczy niemal wyłącznie potrzeb i kondycji ucznia. Natomiast edukacja jest procesem opartym na relacji, co oznacza, że jej jakość można poprawić, zwracając większą uwagę na potrzeby, motywacje, sukcesy i porażki oraz frustracje drugiej strony, czyli nauczycieli. Wszystko to ma istotny wpływ na jakość i skuteczność edukacji. Chcąc zmienić szkołę, należy między innymi zmienić podejście nauczycieli do ich własnych potrzeb. To tym bardziej istotne, że pod względem obciążeń psychicznych zawodów nauczyciela jest szczególnie niebezpieczny.

Na początku 2023 r. przeprowadzono ogólnopolskie badanie dobrostanu nauczycieli, w którym wzięło udział ponad 7 tysięcy respondentów. Najbardziej dotkliwe elementy wypalenia zawodowego dotyczą wyczerpania (67,5% badanych), poczucia braku sensu pracy (57,3%) oraz odczuwanego stresu (52,5%). Aż 56,2% ankietowanych dostrzega u siebie dodatkowo psychosomatyczne objawy stresu takie jak: problemy ze snem, zamartwianie się czy epizody lęku i napięcia. Wypalenie zawodowe nauczycieli może negatywnie wpływać na cały system edukacji.

Z tego względu bardzo istotne są działania na rzecz poprawy dobrostanu kadry pedagogicznej. Mając świadomość takich potrzeb, podejmujemy działania służące poprawie kondycji psychicznej nauczycieli. Wychodząc naprzeciw skomplikowanej materii pracy nauczycielskiej Miejskie Centrum Wspomagania Edukacji w Opolu w swojej ofercie szkoleniowej proponuje wiele form skierowanych do kadr nauczycielskich wszystkich poziomów nauczania, które obejmują wieloaspektowe przejawy dobrostanu. Propozycje te obejmują zarówno kształtowanie jak i podtrzymywanie dobrostanu psychicznego oraz dobrostanu subiektywnego (emocjonalny, osobowościowy, społeczny). Realizowane są w ramach szkoleń wdn, warsztatów, sieci i forum.

Celem jest nauczenie i trenowanie:

- zarządzania swoim dobrostanem,
- kształtowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym,
- tworzenie inspirującej, rozwijającej atmosfery w placówce.

Służą temu m.in.:

1. Forum Psychologów i Pedagogów Szkolnych

W ramach cyklicznych spotkań podejmowana jest ze specjalistami szkół podstawowych i ponadpodstawowych m. in. tematyka profilaktyki stresu i wypalenia zawodowego. Uczestnicy mają możliwość podjęcia trudnych dla siebie tematów w ramach superwizji koleżeńskiej. Jest to działanie sprzyjające odbarczaniu specjalistów, budowaniu sieci relacji oraz wzmacniania zasobów indywidualnych i środowiskowych.

2. Interwencja kryzysowa w pracy nauczyciela

Szkolenie rad pedagogicznych w znacznej mierze oparte jest na poszerzaniu wiedzy i umiejętności zarządzania szeroko pojętym kryzysem. Nauczyciele wyposażani są przede wszystkim w poczucie sprawstwa, które ściśle wiąże się z budowaniem poczucia bezpieczeństwa zarówno psychicznego jak i fizycznego. Oczekiwany rezultatem szkolenia jest umiejętność rozpoznania i adekwatnego reagowania na kryzys własny, współpracownika, rodzica czy ucznia w celu przywrócenia równowagi.

3. Moi uczniowie są kreatywni, bo uczę kreatywnie

Szkolenie rad pedagogicznych w czasie którego nauczyciele wzmacniają pozytywne nastawienie do innowacyjnego, kreatywnego działania w pracy dydaktycznej i wychowawczej, rozwijają motywację do bycia kreatywnym.

4. Motywacja w środowisku szkolnym - przydatne narzędzia i techniki wzmacniania motywacji nauczyciela i ucznia

Uczestnicy poznają sposoby wzmocnienia motywacji w kontekście edukacyjnym i osobistym, otrzymują dostęp do narzędzi i wskazówek, jak odzyskać własną motywację oraz skutecznie motywować uczniów, poznają również sposoby na stymulowanie motywacji ucznia i narzędzia, które są szczególnie pomocne w procesie przywracania motywacji.

5. Nauczyciel coachem swoich uczniów – efektywne narzędzia wspierające nauczyciela i wychowawcę

Praca wykorzystująca osobiste zasoby – wzmacnianie potencjału nauczyciela w oparciu o podstawowe narzędzia coachingowe przydatne w pracy nauczyciela i wychowawcy m.in.: model Smart, model Grow, strategia Walta Disneya, analiza 360 stopni, koło wartości – analiza ważnych obszarów w życiu.

6. Mediacje przykładem konstruktywnego rozwiązywania konfliktów w szkole

Alternatywne sposoby rozwiązywania konfliktów drogą mediacji wśród pracowników szkoły i uczniów. Poszerzenie wiedzy na temat konfliktu i radzenia sobie z nim. Definicja mediacji, jej zasady i standardy pracy mediatora. Wykorzystanie mediacji w środowisku uczniów, nauczycieli i rodziców. Techniki przydatne w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych. Rola nauczyciela – superwizora mediatora rówieśniczego. Uczeń mediatorem swoich rówieśników. Symulacje mediacji.

7. Jak dbać o dobrostan swój i swoich uczniów? Praktyka uważności w środowisku szkolnym

Wykorzystanie praktyki mindfulness w zakresie ochrony i wzmacniania dobrostanu psychicznego nauczycieli i uczniów. Praktyka uważnego życia poprzez ćwiczenia i zajęcia, które pozwalają uczestnikom nauczyć się, w jaki sposób kierować uwagę na to, czego doświadczają w danej chwili i być bardziej obecnymi w codziennej rzeczywistości. Rozwijanie empatycznego podejścia do siebie. Sposoby redukcji stresu

i wzmocnienia koncentracji uwagi. Oddychanie jako kluczowy element praktyki mindfulness.

8. W co grają rodzice? Jak komunikować się z rodzicami w szkole

Typologia rodziców – pułapki w jakie wciągają poszczególne typy rodziców oraz zasady postępowania (środki zaradcze). Współpraca z rodzicami – korzyści. Konstruktywne rozwiązywanie konfliktów.

9. Siła relaksu, praktykowanie uważności, czyli jak radzić sobie ze stresem

Stres – definicja, objawy, przyczyny, rodzaje i sposoby radzenia sobie. Praktyczne sposoby pozwalające na lepsze zrozumienie siebie, redukcję stresu, poprawę koncentracji oraz lepsze radzenie sobie z trudnościami życiowymi.

10. Praca zespołowa rady pedagogicznej

W procesie pracy zespołowej ludzie wzajemnie na siebie wpływają. Bez tego praca ta jest niemożliwa. Istnieje wiele sposobów wyodrębnienia metod, jakich używamy by wpłynąć na innych. Warto też pamiętać, że Ci inni także wpływają na nas. Korzyści wynikające z pracy zespołowej, blaski i cienie podejmowanych decyzji zespołowo i indywidualnie. Relacje kompetencji merytorycznych vs kompetencji zespołowych. Co znaczy dobry zespół rady pedagogicznej? Od czego zależy efekt oddziaływania w zespole? Jakie zespoły w radzie pedagogicznej?

11. Wykorzystanie systemu wartości w pracy nauczyciela i kształtowanie postaw uczniów

Nauczyciel funkcjonuje w nieustannym procesie wartościowania otaczającej go rzeczywistości, jego poglądu na człowieka i wizję świata. Obserwujemy też zamazywanie i relatywizację świata wartości, co utrudnia działania wychowawcze. Wychowanie musi bazować na określonym systemie wartości, na jasnej koncepcji człowieka – na tym, co dla niego jest cenne, ważne, konieczne. W czasie szkolenia nauczyciel identyfikuje elementy swojego systemu wartości, miejsce wartości w prawie oświatowym, zależności między wartościami a postawami. Poznaje źródła, rodzaje, komponenty i typologię postaw oraz rangę wspólnoty dydaktyczno-wychowawczej w budowaniu systemu wartości i kształtowaniu postaw.

12. Wybrane zagadnienia z komunikacji interpersonalnej i kompetencji społecznych

Na warsztatach dla nauczycieli szkół i przedszkoli podejmowana jest próba odpowiedzi na pytania: Jak ustrzec się błędów porozumiewania się ze sobą? Jak odczytywać komunikaty w relacji uczeń-nauczyciel-uczeń, nauczyciel-rodzic-nauczyciel? Jak rozpoznawać prawdziwe intencje? Jak pokonywać bariery komunikacyjne? Celem warsztatów jest wykształcenie umiejętności poprawnego komunikowania, wyjście z stereotypów odbioru, uświadomienie sobie zakłóceń w komunikacji, rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania, zadbanie o warunki skutecznej komunikacji w procesie edukacji i wychowania.

13. Stres i wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela

W czasie szkolenia zdefiniowane zostaną pojęcia oraz źródła stresu i przyczyny wypalenia zawodowego. Celem warsztatów jest poznanie symptomów wypalenia zawodowego oraz sposobów radzenia sobie ze stresem i redukcji stresu, ochrony przed zjawiskiem wypalenia zawodowego, a także poznanie skutecznych technik automotywacji.

14. Akademia Umiejętności Nauczyciela

Ta forma jest absolutnie wyjątkowa, stanowi niejako sublimację wyżej wymienionych propozycji. W trakcie 15 spotkań obejmujących 6 godz. dydaktycznych każde,

uczestnik – młody nauczyciel, objęty jest skoncentrowanym na kompetencjach doskonaleniu. Doskonalone kompetencje, począwszy od inter- i intrapersonalnych, poprzez dydaktyczno-metodyczne, cyfrowe, medialne, po diagnostyczne w jednoznaczny sposób wpływają na dobrostan psychiczny i subiektywny.

Miasto Opole jako organ prowadzący, poza wyżej opisanymi formami podejmuje również systemowe działania, aby minimalizować problem braku nauczycieli w opolskich szkołach. Do działań tych należą m.in.:

- **zapewnienie środków na doskonalenie nauczycieli** – w 2024 roku przekazano łącznie 1 827 700 zł na dofinansowanie różnorodnych form i specjalności w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli, zgodnie ze wskazanymi potrzebami poszczególnych jednostek oświatowych,

- **stałe rozwijanie oferty doskonalenia zawodowego nauczycieli** realizowanej przez Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli służącego wsparciem dla nauczycieli i dyrektorów jednostek oświatowych oraz organizacja we współpracy z Wydziałem Oświaty konferencji, seminariów i szkoleń dostosowanych do zapotrzebowania kadry pedagogicznej szkół i innych miejskich jednostek oświatowych,

- **realizacja projektów edukacyjnych**, których beneficjentami są zarówno uczniowie jak i nauczyciele, obejmujących także staże wyjazdowe (w tym zagraniczne), zdobywanie dodatkowych umiejętności językowych (np. bezpłatne kursy językowe i inne),

- **sukcesywne podwyższanie wysokości dodatków do wynagrodzenia nauczycieli** w miarę możliwości finansowych budżetu miasta,

- **działania wzmacniające status i prestiż zawodu nauczyciela** poprzez m.in. organizację uroczystości wręczenia Nagród Prezydenta Miasta Opola w ramach obchodów Dnia Edukacji Narodowej, jak również innych uroczystości wręczenia nagród dla uczniów z tytułu uzyskanych osiągnięć z udziałem wyróżnionych nauczycieli m.in. Opolskie Orły, nagrody edukacyjne Prezydenta Miasta Opola, stypendia branżowe, podsumowania corocznych edycji międzyszkolnych olimpiad i konkursów, uroczystych jubileuszy itp.

Opole, 29 listopada 2024 r.

Opracowanie:

Referat Kadr Oświatowych
Wydział Oświaty

z up. Prezydenta Miasta
Maciej Wujec
z-ca Prezydenta Miasta