

Załącznik do uchwały nr 99 Komitetu Monitorującego program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021 – 2027 z dnia 24 września 2024 rok.

Roczny Plan Działania na rok: 2023

Tytuł lub zakres projektu: Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego

Wersja fiszki: 2

Numer i data uchwały Komitetu Monitorującego: uchwała nr 99 z dnia 24 września 2024 r.

Informacje o instytucji opracowującej fiszkę

Instytucja: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Dane kontaktowe osoby do kontaktów roboczych: Rafał Lawenda, adres e-mail: rafal.lawenda@men.gov.pl, nr telefonu: 22 34 74 374

Fiszka projektu wybieranego w sposób niekonkurencyjny

Podstawowe informacje o projekcie

Numer i nazwa Priorytetu: 1 - Umiejętności

Numer i nazwa działania FERS: Działanie 01.04; Rozwój systemu edukacji

Cel szczegółowy, w ramach którego projekt będzie realizowany

ESO4.5. Poprawa jakości, poziomu włączenia społecznego i skuteczności systemów kształcenia i szkolenia oraz ich powiązania z rynkiem pracy – w tym przez walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w celu

wspierania nabywania kompetencji kluczowych, w tym umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i kompetencji cyfrowych, oraz przez wspieranie wprowadzania dualnych systemów szkolenia i przygotowania zawodowego.

Typ projektu FERS: Kształcenie i doskonalenie kadr systemu oświaty

Podmiot, który będzie wnioskodawcą: Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE)

Cel i opis projektu (w tym uzasadnienie realizacji i planowana trwałość)

Celem projektu jest przygotowanie systemowego wsparcia w zakresie wykorzystania metody tutoringów i mentoringów jako zindywidualizowanych i spersonalizowanych form wspierania rozwoju zawodowego kadr systemu oświaty przez:

- nauczycieli i nauczycielki pełniących funkcję doradców metodycznych;
- nauczycieli i nauczycielki, którzy spełniają warunki i chcą aplikować na funkcję doradcy metodycznego (dalej: doradców metodycznych lub DM);

ale także przez:

- nauczycieli i nauczycielki konsultantów (dalej: nauczycieli konsultantów lub NK) zatrudnionych w placówkach doskonalenia nauczycieli.

W ramach projektu przygotowane zostaną także rekomendacje dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów, które zawierać będą wskazówki na temat efektywnego kształtowania umiejętności oraz zapewnienia wysokiej jakości pracy kadr uczących w edukacji formalnej.

Kwestia nabycia kwalifikacji w zakresie mentoringów i tutoringów (wyjaśnienie):

- Zawód nauczyciela jest zawodem regulowanym, co oznacza, że stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 986):
 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.
- Szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli określa rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 2 października 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2023poz. 2102).
- Przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela można uzyskać na studiach lub studiach podyplomowych prowadzonych zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 453).
- Doradcy metodyczni i nauczyciele konsultanci spełniają wymagania niezbędne do zajmowania stanowiska nauczyciela określone w ww. przepisach w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli.
- Projektowane działanie jest działaniem o charakterze doskonalącym polegającym na wsparciu doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów w zakresie wykorzystania metody tutoring i mentoringu jako zindywidualizowanych i spersonalizowanych form wspierania rozwoju zawodowego kadry systemu oświaty.

Opis kontekstu i problemu do rozwiązania

Doskonalenie zawodowe nauczycieli i nauczycielek, w tym doradztwo metodyczne, jest istotnym czynnikiem podnoszenia jakości nauczania w szkołach i placówkach oświatowych oraz zwiększania efektywności pracy kadry. Punktem odniesienia pracy doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów jest koncepcja kompleksowego wspomagania pracy szkół i placówek oświatowych opracowana przez Ministerstwo Edukacji i Nauki.¹ Praca doradców metodycznych oraz nauczycieli konsultantów postrzegana jest w kontekście kształtowania się społeczeństwa wiedzy, uczącego się przez całe życie i w różnych miejscach. Doradcy metodyczni oraz nauczyciele konsultanci zatrudniani są w placówkach doskonalenia nauczycieli, z tym że doradcy metodyczni wykonują dodatkowo zadania doradcy metodycznego będąc zatrudnionymi na stanowisku nauczyciela w przedszkolu, szkole lub placówce oświatowej w określonym przez kuratora oświaty okresie (od roku do 3 lat z możliwością przedłużenia tego okresu na kolejny rok lub na kolejne 3 lata). Ich zadaniem jest ciągłe podnoszenie wiedzy i umiejętności z zakresu wspomagania nauczycieli i nauczycielek.

Funkcjonujący w Polsce model doradztwa metodycznego określa następujące obszary zadań:

- diagnozowanie potrzeb środowiska,
- planowanie własnej pracy,
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem,
- inspirowanie nauczycieli, nauczycielek i rad pedagogicznych do podejmowania działań innowacyjnych,
- doskonalenie własnego warsztatu pracy,
- współpraca z instytucjami i organizacjami edukacyjnymi,
- wspieranie nauczycieli i nauczycielek w tworzeniu i doborze programów nauczania, programów wychowawczych i profilaktycznych,
- podejmowanie działań na rzecz środowiska oświatowego poprzez

¹ Wspomaganie szkół i placówek w realizacji ich zadań przez placówki doskonalenia nauczycieli (PDN) realizowane jest na podstawie § 20 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli z dnia 28 maja 2019 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 2738, i z 2024 r. poz. 1247).

organizowanie i prowadzenie kompleksowego wspierania pracy szkół i placówek oświatowych,

- prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i nauczycielek,
- realizowanie projektów własnych i wspieranie projektów nauczycielskich.

Doradztwo metodyczne opiera się na następujących podstawowych formach:

1. doradztwo zespołowe (kierowane do zespołów nauczycielskich: rad pedagogicznych, zespołów zadaniowych) – prowadzenie grup wsparcia oraz sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i nauczycielek, realizacja kompleksowego wspierania pracy szkół i placówek,
2. doradztwo przedmiotowe - w określonych przedmiotach nauczania,
3. doradztwo problemowe - wspieranie realizacji projektów interdyscyplinarnych,
4. doradztwo personalne - praca z poszczególnymi nauczycielami lub nauczycielkami.

Istota pracy nauczycielskiej wymaga postawy czynnej, poszukującej i twórczej. Zmieniające się potrzeby oświaty i wychowania wymagają gruntownego przyswajania wiedzy pedagogicznej i doskonalenia umiejętności. We wszystkich zakresach tych działań nauczycielom i nauczycielkom mogą służyć pomocą doradcy metodyczni i nauczyciele konsultanci, którzy często stają się niezbędnym wsparciem.

Doradca metodyczny lub nauczyciel konsultant może w wyniku przeprowadzonych obserwacji i rozmów skierować nauczyciela lub nauczycielkę do specjalisty lub specjalistki w dziedzinie, której dotyczy problem. W wielu przypadkach doradcy metodyczni oraz nauczyciele konsultanci, dzięki wysokim kwalifikacjom, łączą z powodzeniem swoje

funkcje z pracą szkoleniową. Potrzebą systemu doskonalenia i doradztwa jest jak najlepsze wykorzystanie doświadczenia, wiedzy i umiejętności doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów oraz umożliwienie im rozwijania umiejętności specjalistycznych związanych z wykonywaniem szeregu nowych obowiązków.

Doradztwo czy konsultacje są formami doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek mającymi charakter indywidualny. Są odpowiedzią na osobistą potrzebę nauczyciela lub nauczycielki, często doraźną. W zadaniach doradcy metodycznego i nauczyciela konsultanta należy dostrzegać przede wszystkim właśnie jego bliski kontakt z nauczycielami lub nauczycielkami, dla których powinien być autorytetem, umiejętnie i systemowo podnoszącym poziom i wyniki ich pracy w oparciu o własne doświadczenia w nauczonym przedmiocie i jego metodyce nauczania. Doradztwo metodyczne i konsultacje to przede wszystkim niesienie pomocy nauczycielom i nauczycielkom w doborze odpowiednich celów, treści, metod, zasad, środków oraz form nauczania i wychowywania. Jest to bez wątpienia ważna forma doskonalenia zawodowego i powinna odbywać się blisko warsztatu pracy nauczyciela lub nauczycielki.

W obecnej rzeczywistości doradztwo metodyczne i konsultacje określa się jako rodzaj coachingu eksperckiego, czyli relacji wzajemnej dwóch osób: coacha, który pełni rolę indywidualnego doradcy lub konsultanta (trenera, instruktora, opiekuna, korepetytora) i nauczyciela - „ucznia”. W takim rozumieniu, w pojęciu doradztwa metodycznego czy konsultacji zwierają się także cechy takiego działania jak: wsparcie, doradztwo, indywidualna pomoc, motywowanie i pomoc w rozwoju. Dodatkowo, bardzo ważną funkcją doradztwa metodycznego jest to, że udzielanie indywidualnej pomocy dokonywane jest w miejscu pracy nauczyciela lub nauczycielki, któremu udzielane jest wsparcie w celu doskonalenia konkretnych umiejętności praktycznych, porady, zademonstrowania prawidłowego wykonania określonych czynności, obserwowania praktycznych działań,

przekazywania konstruktywnej informacji zwrotnej oraz dostarczania wzorców (np. przy prowadzeniu przez doradcę metodycznego lekcji pokazowej).

Doradca metodyczny i nauczyciel konsultant są osobami wspierającymi nauczycieli i nauczycielki nie tylko w rozwoju umiejętności metodycznych, ale także dotyczących organizacji pracy przedszkola, szkoły i placówki wynikającej z innych zmian, tj. np. pandemia (edukacja zdalna, rozwój technologii informacyjnych), wymuszających także zmiany w organizacji funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Nieodzownym zatem staje się posiadanie przed doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów wiedzy i kompetencji z zakresu mentoringu oraz tutoring. Na potrzebę szkoleń w tym zakresie wskazuje także m.in. raport ewaluacyjny pn.: „Badanie ewaluacyjne „Placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne i biblioteki pedagogiczne we wspomaganiu rozwoju szkół” z 2015 r., opracowany przez PB. Zgodnie z tym raportem: „Wielu badanych wskazywało również na potrzeby szkoleniowe stałych pracowników BP/PPP/PDN. Potrzeby te wynikają przede wszystkim z braku doświadczenia w pracy z całymi radami pedagogicznymi i w prowadzeniu diagnozy ich potrzeb. Diagnoza stanowi zdaniem badanych najtrudniejszy, a zarazem najważniejszy etap realizacji wspomagania. Szkolenia dla pracowników instytucji wspomagania powinny zatem obejmować coaching, tutoring, komunikację, budowanie relacji z grupą, czy moderowanie pracy grupy.”²

Koncepcja spersonalizowanego wsparcia pozwala na doskonalenie umiejętności niezbędnych w pracy doradcy metodycznego i nauczyciela konsultanta. Ważnymi czynnikami, które przemawiają za wzmocnieniem metody mentoringu, tutoring i coachingu w szkole, są zjawiska społeczne

² <https://www.ore.edu.pl/2015/05/badanie-ewaluacyjne-placowki-doskonalenia-nauczycieli-paradnie-psychologiczno-pedagogiczne-i-biblioteki-pedagogiczne-we-wspomaganiu-rozwoju-szkol-raport-koncowy/>

wywołane pandemią³ oraz wojną w Ukrainie, które miały bardzo duży wpływ na kondycję emocjonalną nauczycieli, nauczycielek, uczniów i uczennic. To z kolei wymusiło zmianę metodyki pracy z uczniem lub uczennicą, szczególnie w aspekcie motywacyjnym i wzmacniającym. Innymi ważnymi czynnikami przemawiającymi za potrzebą promowania spersonalizowanej pracy są nowe trendy w ocenianiu, czyli odejście od sumującego sposobu oceniania na rzecz konstruktywnej informacji zwrotnej, co wymaga wsparcia nauczycieli i nauczycielek w doborze strategii i metod nauczania. Kolejnym, bardzo ważnym zjawiskiem jest sztuczna inteligencja⁴. Ten temat w systemie edukacji coraz mocniej wybrzmiewa w obszarze etycznej interakcji: system edukacji-uczeń lub uczennica. Argumentem przemawiającym za spersonalizowanym podejściem jest również wynik ogólnopolskiego badania dobrostanu nauczycieli przeprowadzonego w 2023 roku, z którego wynika, że nauczyciele i nauczycielki potrzebują wsparcia ze względu m.in na duży współczynnik stresu, który towarzyszy im w pracy zawodowej.⁵ Zaproponowane w projekcie formy wsparcia, w kontekście wyników powyższego raportu, stanowią niekwestionowaną wartość. Tutoring, mentoring, a także coaching tworzą przestrzeń do refleksji, a ta jest kluczowa w pracy doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów.

Metody pracy w formie tutoringu, mentoringu, a także coachingu dają wiele możliwości doradcom metodycznym i nauczycielom konsultantom. Wymagają one dużego wysiłku i zaangażowania. Niemniej jednak ich wykorzystanie przynosi wiele korzyści doradcom metodycznym, nauczycielom konsultantom oraz nauczycielom i nauczycielkom, którzy

³ Pyżalski, J. (red.) (2020). Edukacja w czasach pandemii wirusa COVID-19. Z dystansem o tym, co robimy obecnie jako nauczyciele, Warszawa: EduAkcja. Licencja.

⁴ Sztuczna inteligencja (AI) jako megatrend kształtujący edukację. Jak przygotowywać się na szanse i wyzwania społeczno-gospodarcze związane ze sztuczną inteligencją?, red. naukowa Jan Fazlagić,

<https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Sztuczna-inteligencja-jako-megatrend-ksztaltujacy-edukacje.pdf>, s. 26

⁵https://files.librus.pl/art/23/03/4/Raport_SKROCONY_dobrostan_zawodowy_nauczycieli_Li_brus_marzec2023.pdf

doskonałą swoją wiedzę i umiejętności korzystając z oferty placówek doskonalenia nauczycieli: samodzielność, samodyscyplinę, odpowiedzialność, umiejętność samodzielnego uczenia się i wykorzystywania swoich mocnych stron. Wprowadzenie tych zindywidualizowanych metod pracy może przynieść pozytywną zmianę w pracy doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów, jak i całej placówki doskonalenia nauczycieli. Wpływa też na poprawę wizerunku placówek doskonalenia nauczycieli.

Tutoring to metoda edukacji zindywidualizowanej, opierająca się na bezpośrednim spotkaniu tutora z osobą wspieraną (tutaj: nauczyciel lub nauczycielka). Jest to proces nakierowany na integralny rozwój wspieranego nauczyciela lub nauczycielki, obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy.

Ideą tutoringingu jest zmiana punktu odniesienia: ze sztywnych ram na rozwijanie talentów poszczególnych osób, z uwzględnieniem ich indywidualnych możliwości i preferencji, cech psychofizycznych, pasji, słabości, w celu zwiększenia efektywności prowadzonych przez uczestników i uczestniczki tutoringingu procesów nauczania i wychowania.

Głównymi celami tutoringingu będzie zatem wspieranie nauczyciela lub nauczycielki w realizacji ich zadań, wypracowanie własnego stylu zdobywania wiedzy oraz budowanie osobistej ścieżki rozwoju.

Z jednej strony metoda tutoringingu powoduje, że doradca metodyczny lub nauczyciel konsultant (jako tutor), pracując w sposób zindywidualizowany z nauczycielem lub nauczycielką, czuje odpowiedzialność za efektywność tego procesu edukacyjnego, gdyż ma na niego bezpośredni wpływ.

Z drugiej strony, tutoring sprzyja także samoorganizacji pracy i motywuje osoby wspierane przez tutora do stałego rozwoju, wkładania wysiłku we wspólną pracę z tutorem - szczególnie, gdy widzą zaangażowanie z jego strony.

Mentor to przewodnik na drodze rozwoju i osoba, która dzieli się ekspercką

wiedzą z uczestnikiem procesu edukacyjnego. Jest nie tyle nauczycielem, ile kimś wspierającym i pomagającym odnaleźć własną drogę zawodową w danej dziedzinie, aby można było osiągnąć jak najwięcej. Takim mentorem powinien być doradca metodyczny lub nauczyciel konsultant. Powinien on być autorytetem dla nauczyciela, nauczycielki w realizacji ich zadań oświatowych. Mentor jest swego rodzaju przewodnikiem i mistrzem. Pomaga podopiecznemu rozwijać się w danej dziedzinie. Mentor, dzieląc się swoim doświadczeniem, daje wskazówki, jak kierować swoją karierą, pomaga zdobywać cenne kontakty, ale oferuje także wsparcie i jest w stanie skutecznie motywować nauczaną osobę.

Rolą doradcy metodycznego oraz nauczyciela konsultanta będącego mentorem dla nauczyciela lub nauczycielki powinno być:

- wspieranie na bieżąco nauczycieli i nauczycielek w procesie wdrażania do pracy w zawodzie, w tym zapoznanie go z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz innymi dokumentami obowiązującymi w szkole;
- udzielanie nauczycielom i nauczycielkom pomocy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego;
- dzielenie się z nauczycielami i nauczycielkami wiedzą i doświadczeniem w zakresie niezbędnym do efektywnej realizacji obowiązków nauczyciela;
- umożliwienie nauczycielom i nauczycielkom obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć oraz omawianie z nim tych zajęć;
- obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczycieli oraz omawianie ich z tymi nauczycielami;
- inspirowanie i zachęcanie nauczycieli i nauczycielek do podejmowania wyzwań zawodowych.

Dobry mentor pomoże stać się nauczycielom i nauczycielkom bardziej efektywnymi w pracy, nauczyć się nowych umiejętności, rozwinąć większą pewność siebie i podejmować lepsze decyzje dotyczące ogólnego rozwoju kariery.

Należy także wskazać, że w środowisku doradców metodycznych

obserwowana jest duża rotacja. Oczywiście problemy leżące u podstaw rezygnacji doradców metodycznych z pełnienia funkcji są różnorodne i wieloaspektowe. Wieloletnia współpraca Wydziału Współpracy z Placówkami Doskonalenia Nauczycieli Ośrodka Rozwoju Edukacji z placówkami doskonalenia nauczycieli i informacje zwrotne uzyskane bezpośrednio od doradców metodycznych pokazuje, że wśród powodów dotyczących rezygnacji doradców metodycznych z pełnienia funkcji wymieniane są kwestie m.in. nieatrakcyjnego wynagrodzenia, problemów z finansowaniem działań doradczych, części etatu (np. wymiarze 1/8 etatu), ale też, i w głównej mierze, brak pełnej wiedzy o sposobie organizacji pracy doradcy metodycznego, w tym umiejętności łączenia roli nauczyciela i doradcy, wymaganych predyspozycji do pracy z dorosłymi oraz brak świadomości odpowiedzialności jaka spoczywa na doradcy.

Przygotowanie rekomendacji dla DM i NK jest niezbędne do zapewnienia spójności, efektywności i wysokiej jakości wsparcia dla nauczycieli. Stanowią one odpowiedź na potrzeby środowiska oświatowego, a szczególnie placówek doskonalenia nauczycieli, które postulują m.in.: o ustalenie i wskazanie kompetencji nauczycieli doradców metodycznych, określenie cech osobistych i zdolności w zakresie pracy z dorosłymi oraz umiejętności interpersonalnych w indywidualnej pracy z dorosłymi⁶.

Dodatkowo jasno określone rekomendacje podniosą prestiż zawodu doradcy metodycznego i nauczyciela konsultanta, co może wzbudzać zainteresowanie do podjęcia pracy w tym zawodzie osoby o wysokich kwalifikacjach i motywacji do pracy.

Jednocześnie, placówki doskonalenia nauczycieli zgłaszają także ogromną potrzebę wcześniejszego przygotowania nauczycieli do pełnienia funkcji doradców metodycznych. Obecnie w systemie brakuje takiego wsparcia. Dlatego też w planowanej interwencji zaplanowano również przygotowanie

⁶ M.in. takie potrzeby zostały zasygnalizowane podczas ogólnopolskiej konferencji dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli w Zielonej Górze (19.04.2024)

i przetestowanie szkolenia dla kandydatów na doradców metodycznych.

ORE realizował cztery projekty finansowane w ramach PO KL i PO WER, które stanowią podstawę do działań w ramach nowego projektu, będącego naturalną kontynuacją i uzupełnieniem działań skierowanych do doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów (szczegółowy opis w pkt.: Opis tego co zostało już zrobione). Projekty te szczególny nacisk kładły na poprawę jakości systemu doskonalenia nauczycieli, spójnego z rozwojem szkół i placówek oświatowych. Koncentrowały się wokół założenia, że system doskonalenia w Polsce powinien:

- być nakierowany na pracę ze szkołą lub placówką;
- służyć wspieraniu placówki w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo, jak również wspomagać w rozwiązywaniu jej indywidualnych problemów.

Oferta kierowana do szkół, w kontekście doskonalenia, to wynik analizy sytuacji szkoły i jej potrzeb. W związku z powyższym, nastąpiło przekierowanie od procesu doskonalenia nastawionego na pojedynczego nauczyciela lub nauczycielkę, na potrzeby szkoły. Dlatego niniejszy projekt ma za zadanie wypełnić powstałą lukę o komponent pracy indywidualnej na rzecz nauczycieli i nauczycielek – wsparcie polegające między innymi na zastosowaniu metod mentoringu i tutoringów z wykorzystaniem elementów coachingu, które wpłyną na indywidualny rozwój zawodowy i osobisty kadry systemu oświaty.

Opis tego co zostało już zrobione

Cztery projekty, o których mowa wyżej, to:

- „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”.
- „Zwiększenie skuteczności działań pracowników systemu wspomagania i trenerów w zakresie kształcenia u uczniów kompetencji kluczowych”.
- „Przywódczość – opracowanie modeli kształcenia i wspierania kadry

kierowniczej systemu oświaty”.

- „Wspieranie tworzenia szkół ćwiczeń”.

Projekt realizowany w ramach PO KL: „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganium szkół” nakierowany był na poprawę jakości systemu doskonalenia nauczycieli, poprzez kompleksowe wspomaganie szkół i placówek oświatowych. Poprzez diagnozę potrzeb całej szkoły opracowywany był roczny plan wspomagania (RPW). Główne założenia projektu koncentrowały się na wsparciu wybranego obszaru pracy szkoły. W ramach działań powoływane były także sieci współpracy i samokształcenia w obszarze przedmiotowym lub zdiagnozowanym obszarem tematycznym. Największy nacisk położony był na pracę ze szkołą, jako systemem wymagającym wsparcia. Wśród form i metod pracy wskazywane były także spersonalizowane działania, jednak analizując⁷ opracowywane RPW oraz plany pracy sieci współpracy i samokształcenia, można stwierdzić, że w/w metody zostały wyparte na rzecz kompleksowego podejścia do pracy szkoły, na rzecz koncentracji na całej radzie pedagogicznej. Dlatego założeniem nowego projektu jest m.in. wypełnienie tej luki.

Projekt „Zwiększenie skuteczności działań pracowników systemu wspomagania i trenerów w zakresie kształcenia u uczniów kompetencji kluczowych”, miał na celu podniesienie kompetencji pracowników placówek systemu wspomagania szkół oraz trenerów w zakresach związanych z kształceniem kompetencji kluczowych uczniów, decydujących o ich funkcjonowaniu na rynku pracy. W ramach projektu opracowano standardy i zapewniono jakość szkoleń prowadzonych dla kadry systemu wspomagania.

Projekt „Przywództwo – opracowanie modeli kształcenia i wspierania kadry kierowniczej systemu oświaty” skupiał się na działaniach szkoleniowych i doradczych kierowanych do dyrektorów, wicedyrektorów

⁷ Na podst. analizy platformy: <https://doskonaleniewsieci.pl/> oraz dostępnych materiałów opracowywanych przez szkoły.

i innych osób pełniących funkcje kierownicze w szkole oraz do pracowników nadzoru pedagogicznego, ukierunkowanych na podniesienie ich kompetencji w zakresie organizacji pracy szkoły w sposób służący kształtowaniu kompetencji kluczowych.

Projekt „Wspieranie tworzenia szkół ćwiczeń”. Szkoły ćwiczeń, to miejsca najściślej współpracujące z systemem wsparcia nauczycieli, którego częścią miały się stać. To także środowiska, w których pracują i skąd rekrutują się doradcy metodyczni, których rozwój może zapewnić nowy projekt.

Opis wykorzystania efektów po projekcie i informacje o planowanej trwałości

Trwałość projektu zostanie zachowana poprzez prowadzenie i administrowanie przez ORE siecią wsparcia i współpracy doradztwa metodycznego, w tym m.in. aktualizację danych dotyczących zmian w zakresie doradztwa metodycznego. Interwencja ma również przełożyć się na aktualizację oferty ORE skierowanej dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów w zakresie mentoringu i tutoring, przy uwzględnieniu coachingu, a także publikację nowych materiałów z doradztwa metodycznego, w tym upowszechnianie rekomendacji do pracy dla DM i NK. Wypracowane rozwiązania zostaną przekazane do MEN, jako propozycja wprowadzenia stałych rekomendacji do pracy DM i NK. Rekomendacje pomogą w stworzeniu jednolitych standardów pracy doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów w całym kraju. To sprawi, że wszyscy nauczyciele otrzymają podobny poziom wsparcia niezależnie od regionu oraz zapewni wprowadzenie sprawdzonych praktyk i metod nauczania, które mogą być używane do wspierania nauczycieli w ich pracy dydaktycznej i wychowawczej. W konsekwencji może to przyczynić się do podniesienia ogólnej jakości edukacji. Opracowany program szkolenia przygotowawczego dla kandydatów na doradców i jego ewaluacja posłuży wypracowaniu odpowiednich rekomendacji w tym zakresie i stworzy warunki do wypracowania rozwiązań systemowych.

Takie działania pomogą w promowaniu ciągłego rozwoju zawodowego oraz optymalizacji organizacji pracy. W konsekwencji przyczyniają się do zwiększenia profesjonalizmu i prestiżu zawodu. Ponadto wyniki diagnozy systemu doradztwa metodycznego oraz wypracowane rekomendacje do wprowadzenia zmian, zostaną przekazane do MEN w celu przeprowadzenia niezbędnych zmian systemowych.

Uzasadnienie wyboru projektu w sposób niekonkurencyjny oraz wyboru podmiotu, który będzie wnioskodawcą

Uzasadnienie wyboru projektu w sposób niekonkurencyjny

Przygotowanie systemowego wsparcia w zakresie wykorzystania metody tutoring i mentoringu jako zindywidualizowanych i spersonalizowanych form wspierania rozwoju zawodowego kadr systemu oświaty osadzone zostanie w systemie funkcjonowania doradztwa metodycznego. W związku z tym będą opracowane rekomendacje dla doradcy metodycznego i nauczyciela konsultanta, które zawierać będą wskazówki na temat efektywnego kształtowania umiejętności oraz zapewnienia wysokiej jakości pracy kadr uczących w edukacji formalnej. Od umiejętności, postaw i stylów pracy kadr zależy to, w jaki sposób zostaną zrealizowane założone cele edukacji. Przygotowanie i wsparcie kadr uczących w realizacji ich roli zawodowej jest jednym z głównych wyzwań polityki edukacyjnej.

Zmieniająca się rola osób uczących wymaga ciągłego doskonalenia zawodowego w zakresie wiedzy merytorycznej oraz umiejętności dydaktycznych i metodycznych. Różnorodność potrzeb rozwojowych i edukacyjnych wymusza posiadanie umiejętności pracy ze zróżnicowaną grupą osób uczących się oraz indywidualizacji pracy z nimi.

Projekt wpisuje się w następujące kierunki działań i cele określone w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030: obszar oddziaływania II „Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry zarządzające” (Kierunek działania 5.2: Rozwijanie umiejętności kadry zarządzającej w

zakresie stwarzania warunków dla doskonalenia zawodowego w zakresie umiejętności dydaktycznych i metodycznych kadry uczącej) oraz obszar oddziaływania III „Rozwijanie umiejętności w edukacji formalnej – kadry uczące” (Kierunek działania 6.2: Rozwijanie wsparcia dydaktycznego i metodycznego).

Jednocześnie, planowany projekt realizuje zadania przewidziane w art. 183 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 r. poz. 737.) oraz w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. 2023 poz. 2738 i z 2024 r. poz. 1247), w którym określono:

- warunki i tryb tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizację i sposób działania placówek doskonalenia, w tym zakres ich działalności obowiązkowej, realizowanej przez nauczycieli konsultantów,
- zadania doradców metodycznych, warunki i tryb powierzania nauczycielom i nauczycielkom zadań doradcy metodycznego, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia nauczycielom i nauczycielkom dostępu do form doskonalenia i doksztalcania umożliwiających podnoszenie wiedzy ogólnej i umiejętności zawodowych.

Podsumowując, przedstawiony projekt będzie realizować działanie strategiczne dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, jakim jest zapewnienie wysokiej jakości edukacji – przesłanka wskazana w art. 44 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (Dz.U. 2022 poz. 1079 z późn. zm.) – zatem może być wybrany w sposób niekonkurencyjny.

Uzasadnienie wyboru wnioskodawcy

Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) jest państwową jednostką budżetową podległą ministrowi właściwemu ds. oświaty i wychowania, pełniącą funkcję centralnej, publicznej placówki doskonalenia nauczycieli o ogólnopolskim zasięgu działania. ORE od początku funkcjonowania podejmuje i realizuje

działania na rzecz doskonalenia systemu oświaty i podnoszenia jakości edukacji, zgodnie z polityką oświatową państwa w obszarze wychowania oraz kształcenia ogólnego, specjalnego, zawodowego i ustawicznego. Są to m.in. przedsięwzięcia inicjujące, popularyzujące i wdrażające rozwiązania zwiększające efektywność edukacji, w tym sprawdzające ich skuteczność w przedszkolach i szkołach.

ORE posiada bogate doświadczenie związane ze wsparciem merytorycznym dla osób zajmujących się doradztwem metodycznym:

- prowadzi ogólnopolskie sieci wsparcia i współpracy dla doradców metodycznych publicznych i niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli;
- realizuje zadania związane ze wsparciem merytorycznym i metodycznym dla doradców metodycznych;
- prowadzi cykliczne szkolenia dotyczące pracy doradców metodycznych;
- wspiera publiczne placówki doskonalenia nauczycieli w zakresie wynikającym z kierunków realizacji przez kuratorów oświaty polityki oświatowej państwa, ustalanych przez Ministra oraz wprowadzanych zmian w systemie oświaty w zakresie kształcenia ogólnego;
- upowszechnia innowacyjne rozwiązania programowe, organizacyjne i metodyczne dla doradców metodycznych;
- wspiera publiczne placówki doskonalenia nauczycieli oraz doradców metodycznych w organizowaniu i prowadzeniu wspomaganie przedszkoli, szkół i placówek, a także w organizowaniu i prowadzeniu sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli oraz dyrektorów przedszkoli, szkół i placówek w obszarze kształcenia ogólnego.

ORE posiada wszelkie niezbędne do realizacji projektu zasoby, w tym przede wszystkim zasoby kadrowe o wysokich kompetencjach i doświadczeniu zawodowym, jak i szeroko rozbudowaną bazę współpracujących z ORE

ekspertów i ekspertek. Posiada także personel doświadczony w zarządzaniu projektami dofinansowanymi z funduszy europejskich. Dysponuje również potencjałem technicznym, tj. zapleczem lokalowym, jak i sprzętem niezbędnym do realizacji projektu.

Główne zadania przewidziane do realizacji w projekcie, ze wskazaniem grup docelowych (o ile dotyczy), planowanych terminów realizacji zadań (o ile dotyczy) oraz szacunkowych kosztów ich realizacji (% budżetu projektu – o ile dotyczy)

Zadanie 1. Prace merytoryczne związane z doradztwem metodycznym

W ramach tego zadania będą realizowane:

- dwa spotkania (z elementami warsztatów) z przedstawicielami placówek doskonalenia nauczycieli (DM i NK) w obszarach: edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, podstawowa i ponadpodstawowa, zarówno ta ogólna, jak i związana z kształceniem zawodowym.

Celem spotkań będzie wypracowanie założeń do diagnozy aktualnego stanu doradztwa metodycznego;

- diagnoza aktualnego stanu doradztwa metodycznego, określenie kierunków dalszego rozwoju i przygotowanie rekomendacji do ewentualnych zmian w prawie. Ww. badanie o charakterze ogólnym, pozwoli na odniesienie się do zmian wprowadzonych w roku 2019, co stanie się podstawą do opracowania raportu dotyczącego nowego systemu doradztwa z uwzględnieniem spersonalizowanego podejścia do wsparcia nauczycieli i nauczycielek. W tym celu wykorzystane zostaną m.in. już istniejące sieci wsparcia i współpracy dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów prowadzone przez ORE. Przedmiotem diagnozy będzie analiza doświadczeń związanych z doradztwem metodycznym, w szczególności analiza ewentualnych przeszkód dla wdrażania zmian we własnym środowisku dydaktycznym, jak również rozwój umiejętności reagowania na dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze przez doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów. Wykorzystane

zostaną m.in. takie narzędzia badawcze jak: konsultacje, ankiety, badanie potrzeb doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów. Takie podejście pozwoli także na uzyskanie informacji zwrotnej od DM i NK w zakresie skuteczności metod, technik i narzędzi stosowanych w ich pracy;

- konferencja upowszechniająca wyniki ww. diagnozy. W jej ramach zorganizowany zostanie także panel dyskusyjny dotyczący możliwości wsparcia i rozwoju DM i NK, a w grupach warsztatowych opracowane zostaną wstępne założenia do rekomendacji dla doradcy metodycznego i nauczyciela konsultanta zawierające wskazówki na temat efektywnego kształtowania umiejętności oraz zapewnienia wysokiej jakości pracy kadr uczących w edukacji formalnej.

W spotkaniach i konferencji będą uczestniczyć doradcy metodyczni i nauczyciele konsultanci, którzy będą mogli pełnić rolę liderów w swoich środowiskach dydaktycznych, przekazując zdobytą wiedzę.

Planowany termin realizacji zadania: do 18. miesiąca od rozpoczęcia realizacji projektu.

Szacunkowa wartość zadania: ok. 50% kosztów bezpośrednich.

Zadanie 2. Opracowanie rekomendacji dla DM i NK oraz założeń dotyczących mentoringu i tutoringu w doradztwie metodycznym

W ramach tego zadania będą realizowane:

- opracowanie wstępnej wersji rekomendacji dla doradcy metodycznego oraz nauczyciela konsultanta, które zawierać będą wskazówki na temat efektywnego kształtowania umiejętności oraz zapewnienia wysokiej jakości pracy kadr uczących w edukacji formalnej, w tym standardy pracy w zakresie wykorzystania metody tutoringu i mentoringu. Przy opracowywaniu rekomendacji zakłada się wykorzystanie wyników diagnozy z zadania 1. oraz wniosków zgromadzonych w czasie spotkań i konferencji.

Zakłada się, że podbudową w zakresie tutoringu i mentoringu będą standardy i wytyczne w zakresie tych metod, funkcjonujące na ogólnym, certyfikowanym rynku szkoleniowym. Uzupełnieniem tych struktur metodologicznych i zasobów na rzecz edukacji oraz wypracowanie funkcjonalnego modelu w zakresie standardów specyficznych dla oświaty (tzn. uwzględniających specyfikę pracy edukacyjnej, szkolnej) możliwe będzie przy uwzględnieniu miejsca i roli DM i NK w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Ostateczna wersja rekomendacji zostanie opracowana po zakończeniu pilotażów.

Dodatkowo, rozwiązania dotyczące mentoringu i tutoringu powstaną przy współpracy z zewnętrznymi ekspertami i ekspertkami (dziedzinowymi, posiadającymi akredytację lub certyfikat potwierdzający wiedzę, kompetencje i praktykę w ww. zakresie, np. akredytacja ICF, Międzynarodowy Certyfikat Trenera Zarządzania w zakresie Treningu, Uczenia się i Rozwoju lub inne w adekwatnym zakresie);

- opracowanie programu szkoleń i materiałów szkoleniowych dla trenerów i trenerek, którzy będą szkolić doradców metodycznych oraz nauczycieli konsultantów zgodnie z wypracowanymi rekomendacjami, w tym w zakresie wykorzystania mentoringu i tutoringu z elementami coachingu w pracy zawodowej. Koncepcja opiera się na połączeniu wiedzy metodologicznej z zakresu metody mentoringu, tutoringu z wiedzą praktyczną dotyczącą praktyki edukacyjnej, stąd założenie wspólnej pracy ekspertów dziedzinowych oraz pracowników ORE;
- przygotowanie trenerów i trenerek do prowadzenia nakierowanych na obszar oświaty szkoleń dla doradców metodycznych oraz nauczycieli konsultantów zgodnie z wypracowanymi rekomendacjami, w tym w zakresie wykorzystania tutoringu i mentoringu w pracy zawodowej oraz rozwoju własnym;
- opracowanie pakietów materiałów merytorycznych wspomagających

pracę doradcy metodycznego oraz nauczyciela konsultanta obejmujących wypracowane rekomendacje dla DM i NK oraz m.in. wykorzystanie tutoringów i mentoringów w doskonaleniu zawodowym nauczycieli.

Zadanie ma na celu:

- przygotowanie pracowników systemu wsparcia do pracy zgodnie z rekomendacjami dla DM oraz NK i wykorzystania spersonalizowanych metod wsparcia tj. mentoringów i tutoringów z elementami coachingu w pracy zawodowej;
- wypracowanie narzędzi oraz materiałów niezbędnych do uzyskania przez doradców metodycznych oraz nauczycieli konsultantów dodatkowych umiejętności z zakresu mentoringów oraz tutoringów.

Materiały będą udostępnione na stronie ORE oraz na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej (ZPE). Będą także przekazane placówkom doskonalenia nauczycieli. W tym zadaniu zakłada się wykorzystanie wiedzy ekspertów zewnętrznych – wysokiej klasy specjalistów, którzy zapewnią wysoką jakość opracowanych materiałów, a następnie będą trenerami szkolącymi doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów.

Planowany termin realizacji zadania: do 21. miesiąca od rozpoczęcia realizacji projektu.

Szacunkowa wartość zadania: ok. 5% kosztów bezpośrednich.

Zadanie 3. Pilotaż i działania upowszechniające

W ramach tego zadania będą prowadzone następujące działania:

- przeprowadzenie szkoleń dla 600 doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów z zakresu rekomendacji, w tym standardów pracy w zakresie wykorzystania mentoringów i tutoringów;
- monitoring i ocena szkoleń prowadzonych przez trenerów i trenerki dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów;

- pilotażowe wdrożenie opracowanych rekomendacji poprzez zastosowanie przez 600 doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów (objętych ww. szkoleniami) konkretnych rozwiązań zaproponowanych w rekomendacjach, w tym w zakresie metody tutoring i mentoringu w pracy z nauczycielami i nauczycielkami w przedszkolach i szkołach (1 800 osób – wskaźnik rezultatu).

Zakłada się, że w ww. szkoleniach i pilotażu wezmą udział doradcy metodyczni oraz nauczyciele konsultanci ze wszystkich placówek doskonalenia nauczycieli. Z każdej placówki w projekcie powinno wziąć udział minimum dwóch doradców metodycznych lub nauczycieli konsultantów. O udziale w pilotażu decydować będzie dyrektor placówki doskonalenia nauczycieli.

Okres zaangażowania DM lub NK w szkolenia i pilotażowe wdrożenie rekomendacji wynosi 12 miesięcy (obejmując jeden rok szkolny).

Głównymi zadaniami uczestników i uczestniczek pilotażu będzie:

- przetestowanie rekomendacji dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów w tym, standardów pracy w zakresie mentoringu i tutoring,
- współpraca z innymi doradcami metodycznymi i nauczycielami konsultantami placówki doskonalenia nauczycieli w zakresie inicjowania, wspierania i wdrożenia do pracy zawodowej metod mentoringu i tutoring,
- udział w ocenie pilotażu – oznacza przekazanie informacji zwrotnej na temat wykorzystania nabytej wiedzy i umiejętności w praktyce, co wiąże się z przekazaniem ewentualnych rekomendacji do wdrażanych rozwiązań,
- przekazanie do ORE raportu z prowadzonych działań,
- przeprowadzenia w trakcie pilotażu, dla innych doradców metodycznych lub nauczycieli konsultantów, co najmniej dwóch szkoleń dotyczących rekomendacji , w oparciu o materiały

przygotowane w ramach zadania 2.

- aktywny udział w sieci wsparcia i współpracy doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów (w jednej spośród 30 sieci). Sieci będą przestrzenią do wymiany doświadczeń doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów na temat systemu doradztwa metodycznego. Ponadto, celem sieci będzie: analiza przykładów dobrych praktyk doradztwa metodycznego; tworzenie nowych rozwiązań w zakresie doradztwa metodycznego na potrzeby szkół i nauczycieli; korzystanie z metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów i ekspertek – wykwalifikowanej kadry trenerskiej szkolącej w ramach projektu.

Utworzone zostaną 4 kategorie sieci wsparcia i współpracy: edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, edukacja podstawowa, kształcenie ogólne oraz kształcenie zawodowe. W ramach tych kategorii zakłada się organizację m.in. sieci:

- edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna;
- przedmioty ścisłe;
- przedmioty humanistyczne;
- przedmioty artystyczne;
- edukacja włączająca;
- technologie informacyjno–komunikacyjne;
- kształcenie zawodowe;
- inne – zgodnie z potrzebami.

Sieci wsparcia i współpracy będą funkcjonować przez okres realizacji wsparcia dla uczestników projektu i po jego zakończeniu w ramach trwałości projektu jako przestrzeń do wymiany doświadczeń w doradztwie metodycznym.

Pilotaż będzie odbywał się według wytycznych opracowanych przez ORE,

które następnie zostaną zamieszczone na stronie ORE.

- opracowanie ramowego programu i pilotażowa realizacja szkolenia wstępnego dla kandydatów na doradców metodycznych mające na celu zapoznanie nauczycieli z rolą i zadaniami doradców.

Szkolenia wstępne dla kandydatów na doradców metodycznych obejmą wsparciem min. 200 nauczycieli (ok. 20% w odniesieniu do obecnej liczby DM – dane za rok 2023: 1033 DM). Szkolenia będą realizowane w formie stacjonarnej. W trakcie szkolenia uczestnicy zostaną zapoznani z warsztatem pracy DM oraz wymaganymi kompetencjami do pełnienia tej roli, m.in. do pracy z osobami dorosłymi oraz przedstawione zostaną charakterystyczne cechy osobowościowe, które umożliwiają taką pracę. Pozwoli to na zwiększenie samoświadomości kandydatów o własnych predyspozycjach do pełnienia roli DM; dodatkowo pomoże zminimalizować ryzyko rezygnacji z pełnienia funkcji doradcy metodycznego. Szkolenia te, ze względu na charakter pilotażowy będą podlegały ewaluacji i w oparciu o jej wyniki zostaną odpowiednio zmodyfikowane. Ostateczna wersja programu szkolenia wraz z rekomendacjami wynikającymi z pilotażu zostanie przekazana do placówek doskonalenia nauczycieli oraz kuratoriów oświaty

- organizacja konferencji on-line upowszechniającej wyniki działań związanych z wdrożeniem rekomendacji.

Działania realizowane w zadaniu zostaną podsumowane w dwóch raportach.

Pierwszy z nich będzie dotyczył wdrażania rekomendacji, w tym w zakresie mentoringu i tutoringów z elementami coachingu w doskonaleniu nauczycieli, w tym w szczególności w doradztwie metodycznym.

Drugi raport będzie:

- dotyczył oceny systemu doradztwa metodycznego, w tym propozycji zmian (także prawnych) oraz

- uwzględnił ostateczną wersję rekomendacji dla DM i NK (również w zakresie tutoring i mentoringu), w tym ramowy program szkolenia wstępnego dla kandydatów na DM lub NK.

Raporty zostaną opublikowane na stronie ORE. Ponadto, raporty zostaną przesłane do placówek doskonalenia nauczycieli w ramach działań upowszechniających. Jednocześnie propozycje zmian w systemie doradztwa metodycznego zostaną przekazane do Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Dodatkowo, aby działania podejmowane w projekcie były wykorzystywane i rozpoznawalne wśród doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów, niezbędne są działania upowszechniające. Planowane jest upowszechnianie dobrych praktyk zdefiniowanych w rekomendacjach dla DM i NK oraz dotyczących wykorzystania metod mentoringu i tutoring. Promowany będzie także wśród placówek doskonalenia nauczycieli program szkolenia wstępnego dla kandydatów na DM. Sposoby upowszechniania informacji – poprzez:

- konferencję upowszechniającą;
- stronę i kanały informacyjne ORE (m.in.: portale społecznościowe, newsletter);
- ZPE;
- strony kuratoriów oświaty;
- przekazanie informacji do MEN, placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych;
- inne działania zgodnie z pojawiającymi się możliwościami i rozwojem infrastruktury technologiczno-informacyjnej w najbliższych latach, np. portal edukacja.gov.pl.

Planowany termin realizacji zadania: od 22. miesiąca do zakończenia projektu. Jednocześnie, działania upowszechniające będą realizowane przez cały okres projektu, a także po jego zakończeniu.

Szacowana wartość zadania: ok. 45% kosztów bezpośrednich.

Zadanie 4. Koszty pośrednie - 10%

Koszty pośrednie projektu będą ponoszone zgodnie z zamkniętym katalogiem kosztów wskazanych w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 i będą obejmowały w szczególności: koszty kierownika projektu oraz innego personelu zaangażowanego w rozliczanie, monitorowanie projektu lub prowadzenie innych działań administracyjnych w projekcie, m.in. menadżer projektu, obsługa księgową, obsługa kadrowa, obsługa prawna. Katalog stanowisk może ulec zmianie, a wnioskodawca zdecyduje o wymiarze i zakresie finansowania tych stanowisk w trakcie realizacji projektu. Ponadto z kosztów pośrednich będą rozliczane koszty związane z miejscem realizacji projektu, w szczególności: koszty utrzymania powierzchni biurowych (czynsz, opłaty administracyjne), opłaty za energię elektryczną, ciepłą i wodę, opłaty za odprowadzanie ścieków, opłaty za wywóz odpadów komunalnych, koszty działań informacyjno-promocyjnych projektu (prowadzenie podstrony internetowej o projekcie, oznakowanie projektu, plakaty, itp.), koszty usług telefonicznych i internetowych, koszty materiałów biurowych i artykułów piśmienniczych, koszty ochrony i sprzątnięcia pomieszczeń, w tym środków czystości.

Ponadto, Wnioskodawca zaplanuje zatrudnienie w ramach projektu (przez okres realizacji całego projektu) na umowę o pracę w wymiarze co najmniej 0,5 etatu co najmniej 2 osób z niepełnosprawnością w rozumieniu Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027 lub zapewni realizację wyżej wymienionego warunku w ramach usług zleconych w projekcie.

Czy projekt będzie realizowany w partnerstwie?

Nie

Czy projekt będzie projektem grantowym?

Nie

Przewidywany termin złożenia wniosku o dofinansowanie

4 kwartał 2023 r.

Przewidywany okres realizacji projektu

1 grudnia 2023 r. – 31 lipca 2027 r.

Szacowany budżet projektu

Szacowana kwota wydatków w projekcie w podziale na lata i ogółem (PLN):

- w roku 2023: 0,00
- w roku 2024: 839 381,00
- w roku 2025: 3 254 446,00
- w roku 2026: 2 511 444,00
- w roku 2027: 682 017,40

ogółem: 7 287 288,40

Wymagany wkład własny beneficjenta (PLN): Nie

Szacowany wkład UE (PLN): 6 013 470,39

Cross-financing:

Nie

Zakładane efekty projektu wyrażone wskaźnikami

Wskaźniki rezultatu:

Liczba nauczycieli, którzy objęci zostali wsparciem doradców metodycznych z wykorzystaniem nowych standardów pracy

Wartość docelowa dla projektu: 1 800

Wskaźniki produktu:

1. Liczba doradców metodycznych przeszkolonych do wdrożenia nowych standardów pracy
Wartość docelowa – ogółem 600
2. Liczba opracowanych rekomendacji dla doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów
Wartość docelowa - ogółem 1
3. Liczba kandydatów na doradców metodycznych, którzy ukończą szkolenie przygotowawcze do pełnienia roli doradcy metodycznego
Wartość docelowa - ogółem 200

Szczegółowe kryteria wyboru projektów

Nie dotyczy

Podpis osoby upoważnionej do podejmowania decyzji w zakresie Roczego Planu Działania

Miejscowość, data:

Podpis osoby upoważnionej:

Data zatwierdzenia fiszki w ramach Roczego Planu Działania: