

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH

Nazwa JST: Gmina Halinów

CEL: Jakościowy rozwój oświaty w zakresie cyfryzacji

Obszar: Rola i zadania JST w zakresie cyfryzacji oświaty

Zadania:

1. Inwentaryzacja posiadanych zasobów cyfrowych (obejmująca software i hardware) w szkołach i przedszkolach.
2. Weryfikacja posiadanych zasobów pod kątem wykorzystania technologii cyfrowych przez szkoły i przedszkola.
3. Przygotowanie nauczycieli do cyfrowej transformacji szkoły i przedszkola.
4. Planowanie i wdrażanie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI).
5. Wzmocnienie zdrowia psychicznego i fizycznego uczniów, rodziców oraz kadr oświaty.

Narzędzia i rozwiązania zarządcze:

- stosowanie specjalistycznego oprogramowania do inwentaryzacji zasobów,
- inwentaryzacja zasobów materialnych z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i prowadzenie ewidencji zasobów w dedykowanym oprogramowaniu przez pracowników odpowiedzialnych za zasoby w szkole i przedszkolu,
- opracowanie i wdrożenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI), uwzględniającego plan ciągłości działania i procedury przywracania funkcjonalności systemów po katastrofie.

Rekomendowane narzędzia i rozwiązania wspierające personalny rozwój organizacji:

- włączenie różnych interesariuszy, w tym dyrektorów szkół i przedszkoli w proces planowania rozwoju oświaty dotyczący cyfryzacji,
- przeprowadzenie badania wykorzystania cyfrowego potencjału szkoły z wykorzystaniem narzędzia SELFIE,
- prowadzenie badań poziomu kompetencji cyfrowych nauczycieli, dyrektorów, pracowników JST różnymi narzędziami,
- organizowanie debat z udziałem lokalnych interesariuszy,
- organizowanie doskonalenia zawodowego dyrektorów i nauczycieli oraz pracowników JST, z uwzględnieniem umiejętności wykorzystywania nowoczesnych narzędzi cyfrowych w zarządzaniu i organizacji procesów edukacyjnych,
- wsparcie kompetencyjne dyrektorów ukierunkowane na budowanie nowoczesnego środowiska nauki i pracy w zmieniającej się rzeczywistości,



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70
www.ore.edu.pl

- wsparcie coachingowe dyrektorów,
- pozyskiwanie środków zewnętrznych ze szczególnym uwzględnieniem możliwości rozwoju cyfryzacji oświaty.

Czas realizacji HDR: od czerwca 2024 r. do marca 2026 r.

Gmina Halinów - to nie tylko miejsce, to idea, wizja, wspólny wysiłek samorządowców, dyrektorów, nauczycieli, uczniów i rodziców. To pewien stopień doskonałości edukacji budowanej przez zaangażowaną społeczność. Nakłady na edukację i wychowanie wskazują na właściwe zarządzanie i racjonalną ilość placówek oświatowych w gminie Halinów. Władze samorządowe regularnie przeznaczają liczne środki finansowe na budowę i wyposażenie nowoczesnych placówek dydaktycznych. Gmina Halinów, dzięki swojemu korzystnemu położeniu w pobliżu aglomeracji warszawskiej, dynamicznie się rozwija. Rosnąca liczba mieszkańców przekłada się na zwiększone zapotrzebowanie na usługi edukacyjne, dlatego oświata stanowi jeden z najważniejszych priorytetów samorządu. Władze gminy systematycznie inwestują w rozwój infrastruktury edukacyjnej, przeznaczając znaczne środki na budowę i wyposażenie nowoczesnych placówek. Na terenie gminy działają cztery Zespoły Szkolno-Przedszkolne oraz jedna Szkoła Podstawowa. We wrześniu 2024 roku otwarto nowe Gminne Przedszkole z 400 miejscami oraz drugi żłobek z 100 miejscami dla najmłodszych mieszkańców. Powstały również nowe place zabaw i boiska. Wszystkie szkoły są nowoczesnie wyposażone – posiadają biblioteki, sale gimnastyczne z zapleczem, specjalistyczne pracownie, a także dostęp do internetu, nowoczesny sprzęt komputerowy, audiowizualny, rzutniki multimedialne oraz tablice interaktywne. Przy szkołach znajdują się boiska oraz place zabaw. Uczniowie mają zapewniony bezpieczny transport do szkół oraz dostęp do opieki medycznej w ramach usług Narodowego Funduszu Zdrowia.

Najważniejsze inwestycje z ostatnich trzech lat:

- termomodernizacja budynku Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Okuniewie,
- budowa drugiego Gminnego Żłobka dla 100 dzieci w Długiej Szlacheckiej,
- budowa Gminnego Przedszkola w Hipolitowie,
- budowa i modernizacja szkolnych placów zabaw oraz boisk,
- remonty sal gimnastycznych i tworzenie nowoczesnych aren sportowych,
- utworzenie stref wypoczynku we wszystkich jednostkach oświatowych,
- stworzenie sal doświadczania świata w dwóch największych zespołach,
- doposażenie i aranżacja gabinetów specjalistycznych na potrzeby terapii,
- utworzenie pracowni technicznej i kulinarnej.

Programy edukacyjne Równoległe z inwestycjami infrastrukturalnymi gmina realizuje liczne projekty edukacyjne, mające na celu wzbogacenie oferty zajęć dla dzieci i młodzieży oraz rozwój kompetencji nauczycieli i kadry zarządzającej. Przykładem jest projekt „**Kompetentne i kreatywne dzieciaki w Gminie Halinów**”, który objął wszystkie pięć szkół podstawowych w gminie. Celem programów jest m.in. podnoszenie kwalifikacji nauczycieli oraz realizacja



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



innowacyjnych zajęć rozwijających umiejętności uczniów. Wśród innych inicjatyw warto wymienić programy: „Edukacja dla przyszłości. Wsparcie uczniów i nauczycieli” oraz „Maluchy na start!”. Ważnym obszarem działań jest również profilaktyka – zarówno zdrowotna, jak i społeczna – która stanowi jedno z większych wyzwań dla samorządu i wymaga znacznych nakładów finansowych.

Przebieg diagnozy – narzędzia/metody, wnioski i rekomendacje

W ramach działań diagnostycznych, dotyczących cyfrowej transformacji lokalnej oświaty, członkowie zespołu projektowego uczestniczyli w specjalistycznych szkoleniach organizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE). Kluczowym elementem procesu była również ścisła współpraca z doradcami metodycznymi ORE, co pozwoliło na pogłębienie wiedzy zespołu, dyrektorów placówek oświatowych oraz pracowników Urzędu Miejskiego w zakresie nowoczesnych rozwiązań edukacyjnych i cyfryzacji.

Działania były realizowane systematycznie – obejmowały regularne szkolenia, planowanie działań oraz opracowanie szczegółowego harmonogramu pracy. Przeprowadzono szereg analiz, ankiet i badań diagnostycznych służących ocenie aktualnego poziomu cyfryzacji w gminnym systemie oświaty. Badania te zostały następnie poddane ewaluacji. W celu przeprowadzenia diagnozy podstawowej wykorzystano:

- arkusz diagnozy wdrożonych narzędzi i rozwiązań zarządczych,
- arkusz diagnozy wdrożonych narzędzi wspierających personalny rozwój organizacji,
- badanie SELFIE,

W zakresie diagnozy pogłębionej wykorzystano:

- arkusz diagnozy zasobów hardware i software,
- debata oświatowa,
- ankiety dla nauczycieli w zakresie znajomości narzędzi cyfrowych możliwych do wykorzystania w organizacji procesu dydaktycznego.

Ważnym elementem diagnozy była także debata oświatowa z udziałem lokalnej społeczności edukacyjnej, której efektem było opracowanie wartościowych wniosków i kierunków dalszych działań. Dzięki temu możliwe było dokładne rozpoznanie potrzeb poszczególnych placówek oraz skupienie się na identyfikacji i wdrażaniu praktycznych rozwiązań w zdiagnozowanych obszarach. Na podstawie zgromadzonych danych opracowano raporty oraz konkretne zadania wdrożeniowe. Cały proces podlegał stałemu monitoringowi, umożliwiającemu ocenę skuteczności podejmowanych działań. Efektem finalnym było opracowanie **Harmonogramu Działań Rozwojowych**, który stanowi fundament dalszej cyfrowej transformacji lokalnej oświaty. Zespół projektowy, we współpracy z przedstawicielami środowiska oświatowego, wykonał ogrom pracy, przeprowadzając rzetelną i szczegółową diagnozę potrzeb lokalnych w obszarze edukacji i opieki, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów związanych z transformacją cyfrową. Do najważniejszych wniosków należą:

1. Pomimo postępu w wykorzystywaniu cyfrowych narzędzi w zarządzaniu jednostkami oświatowymi, komunikacja w zakresie wymiany dokumentów oraz wspólnego ich opracowywania wciąż pozostaje wyzwaniem. Wydaje się, że istnieje potrzeba dalszej digitalizacji tego procesu, szczególnie w kontekście bardziej zaawansowanych narzędzi do współpracy. Chociaż już teraz JST korzysta z cyfrowych narzędzi w obszarze



organizacji, finansów, kadr czy budżetowania, to komunikacja i współpraca w zakresie dokumentów wymagają dodatkowych usprawnień.

Wyjątkowo ważne jest to, aby te narzędzia pozwalały na:

- a. Bezpieczną wymianę dokumentów – dzięki chmurom i systemom z odpowiednim poziomem ochrony danych, które umożliwiają zarówno udostępnianie, jak i kontrolowanie dostępu.
 - b. Wspólne opracowywanie dokumentów – narzędzia takie jak Google Docs, Microsoft 365 lub dedykowane platformy oparte na chmurze mogą umożliwić efektywną współpracę nad dokumentami w czasie rzeczywistym.
 - c. Integrację z istniejącymi systemami – tak, aby procesy związane z komunikacją i wymianą dokumentów były zintegrowane z systemami wykorzystywanymi w innych obszarach działalności JST, np. w zakresie finansów, planowania czy kadry.
 - d. Szkolenia i wsparcie – aby dyrektorzy i pracownicy jednostek oświatowych byli w pełni kompetentni w zakresie korzystania z zaawansowanych narzędzi cyfrowych, istotne jest zapewnienie im odpowiednich szkoleń i pomocy technicznej. Wszystko to będzie sprzyjać zwiększeniu efektywności współpracy i usprawni komunikację między jednostkami oświatowymi, a organem prowadzącym.
2. Procesowe wspomaganie doskonalenia zawodowego nauczycieli, to podejście do rozwoju zawodowego nauczycieli, które koncentruje się na ciągłym i systematycznym wspieraniu ich w trakcie całego procesu pracy zawodowej, a nie tylko w formie jednorazowych szkoleń, czy kursów. Jest to proces, który zakłada długofalową współpracę, refleksję nad własną praktyką oraz adaptację metod i narzędzi do zmieniających się warunków edukacyjnych. W ramach tego podejścia nauczyciele otrzymują wsparcie na różnych etapach swojej kariery zawodowej, a także w odpowiedzi na konkretne potrzeby wynikające z doświadczeń i wyzwań związanych z codzienną pracą w szkole. Procesowe wspomaganie doskonalenia zawodowego ma na celu nie tylko poprawę jakości nauczania, ale także rozwój umiejętności interpersonalnych, organizacyjnych i zarządzania klasą. Nauczyciele uczestniczą w różnych formach doskonalenia, takich jak kursy, warsztaty czy szkolenia, jednak te działania często nie są zorganizowane w sposób ciągły, systemowy, który uwzględniałby indywidualne potrzeby nauczycieli i rozwój ich kompetencji na przestrzeni czasu. Brakuje szeroko zakrojonego, procesowego podejścia do wspomagania nauczycieli, które uwzględniałoby ich indywidualne ścieżki rozwoju zawodowego. W procesowym wspomaganiu chodzi o to, by działania doskonalące były dostosowane do rzeczywistych potrzeb nauczycieli i miały charakter długofalowy, obejmując nie tylko jednorazowe szkolenia, ale i dbałość o rozwój w kontekście zmieniających się wyzwań zawodowych, w tym także w obszarze kompetencji cyfrowych. Z kolei obecna sytuacja, w której dyrektorzy szkół i pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (JST) zdobywają wiedzę na temat organizowania procesowego wspomagania, świadczy o tym, że władze edukacyjne są świadome konieczności przekształcenia tradycyjnych metod doskonalenia zawodowego nauczycieli w bardziej zintegrowany, całościowy system, który lepiej odpowiada na zmieniające się potrzeby edukacyjne. Procesowe wspomaganie może stać się kluczowym elementem tego przekształcenia z naciskiem na rozwój kompetencji cyfrowych nauczycieli, co jest szczególnie istotne w dobie rosnącej roli technologii w edukacji.
3. Analizowanie potrzeb i oczekiwań społeczności lokalnej w zakresie organizacji i funkcjonowania jednostek oświatowych, szczególnie w kontekście cyfrowego rozwoju oświaty, jest kluczowe z kilku powodów, zwłaszcza w kontekście planowania i wdrażania polityk edukacyjnych oraz rozwoju technologii w szkołach. Wykorzystanie narzędzi takich jak analiza SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) pozwala na zrozumienie różnorodnych perspektyw różnych interesariuszy systemu oświaty. Cele analizy potrzeb i oczekiwań w tym kontekście:



- a. Dostosowanie systemu edukacji do współczesnych wyzwań: Cyfryzacja edukacji jest nieunikniona, a jej skuteczne wdrożenie zależy od odpowiedniego zrozumienia potrzeb lokalnej społeczności. Analiza SWOT pozwala samorządom i szkołom na ocenę swoich mocnych stron, słabości, szans i zagrożeń w kontekście wykorzystania technologii w edukacji.
 - b. Dopasowanie polityk i strategii do rzeczywistych potrzeb: każdy z interesariuszy — od samorządowców, przez rodziców, po uczniów — ma inne oczekiwania wobec cyfrowego rozwoju oświaty, np.:
 - Samorządowcy mogą patrzeć na to przez pryzmat dostępności i jakości edukacji oraz efektywności kosztów inwestycji w infrastrukturę.
 - Rodzice będą szczególnie zainteresowani dostępem do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych i poprawą jakości nauki swoich dzieci.
 - Dyrektorzy i nauczyciele koncentrują się na implementacji cyfrowych narzędzi w procesie nauczania i potrzebie szkolenia kadry.
 - Uczniowie oczekują nowych metod nauki, które mogą być bardziej angażujące i dostosowane do ich cyfrowych umiejętności.
 - Pracodawcy chcą, aby szkoły przygotowały młodych ludzi do rynku pracy z naciskiem na umiejętności cyfrowe.
 - c. Planowanie inwestycji i alokacji środków publicznych: zrozumienie rzeczywistych potrzeb lokalnej społeczności umożliwia lepsze planowanie inwestycji w infrastrukturę cyfrową (np. sieć internetową w szkołach, zakup sprzętu komputerowego, rozwój e-platform edukacyjnych). Analiza SWOT pomaga określić, które obszary wymagają największych nakładów i jakie rozwiązania będą najbardziej efektywne.
 - d. Przewidywanie i zarządzanie ryzykami: w kontekście cyfryzacji edukacji pojawiają się różne zagrożenia, takie jak nierówności w dostępie do technologii, kwestie związane z cyberbezpieczeństwem czy ryzyko zbytnej automatyzacji. Analiza SWOT pozwala na przewidywanie tych zagrożeń oraz na opracowanie strategii ich minimalizacji.
 - e. Podejmowanie decyzji na podstawie rzetelnych danych: współczesna edukacja powinna być oparta na danych i dowodach. Dokonując analizy potrzeb, samorzady, dyrektorzy i nauczyciele mogą lepiej zrozumieć, które inicjatywy cyfrowe przyniosą najlepsze efekty i jakie są realne oczekiwania różnych grup społecznych.
4. Administrator sieci w placówce oświatowej pełni kluczową rolę, zapewniając stabilność i bezpieczeństwo infrastruktury IT, która jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania nowoczesnej edukacji. Bez osoby wyspecjalizowanej w administrowaniu siecią, odpowiedzialnej za cyberbezpieczeństwo, placówki oświatowe nie są w stanie sprostać wymaganiom współczesnej, mocno scyfryzowanej edukacji. Oto kilka powodów, dlaczego administrator sieci powinien pracować w placówce oświatowej:
- a. zarządzanie infrastrukturą IT – W dzisiejszych szkołach, uczelniach i innych placówkach oświatowych technologia jest niezbędna do nauki. Internet, systemy zarządzania nauką, platformy e-learningowe i komputery w salach lekcyjnych wymagają regularnego monitorowania i utrzymania. Administrator sieci jest odpowiedzialny za zapewnienie ciągłości ich działania.
 - b. bezpieczeństwo sieci – Placówki oświatowe gromadzą dużą ilość wrażliwych danych, zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Administrator sieci musi dbać o odpowiednie zabezpieczenia przed cyberzagrożeniami, w tym atakami hakerskimi, wirusami czy nieautoryzowanym dostępem. W tym kontekście pełni rolę ochrony prywatności i integralności danych.



- c. wsparcie dla nauczycieli i uczniów – Współczesna edukacja coraz częściej korzysta z nowoczesnych narzędzi cyfrowych, takich jak platformy do nauki zdalnej, aplikacje edukacyjne czy wirtualne klasy. Administrator sieci musi zapewniać odpowiednie wsparcie techniczne, aby nauczyciele i uczniowie mogli swobodnie korzystać z tych narzędzi.
 - d. optymalizacja zasobów IT – Placówki oświatowe często dysponują ograniczonym budżetem na technologię, dlatego administrator sieci ma za zadanie optymalizację wykorzystania sprzętu i oprogramowania, aby maksymalizować efektywność i minimalizować koszty. Dbą także o aktualizację i konserwację sprzętu, aby zapobiegać awariom.
 - e. zarządzanie dostępem do zasobów – W szkołach i przedszkolach ważne jest, aby odpowiednio zarządzać dostępem do zasobów IT, takich jak serwery, pliki czy aplikacje. Administrator sieci tworzy i zarządza systemami logowania, ustala poziomy dostępu oraz monitoruje, kto i kiedy korzysta z określonych zasobów.
 - f. zgodność z przepisami prawa – Wiele krajów ma szczególne przepisy dotyczące przechowywania i ochrony danych osobowych, w tym dane uczniów. Administrator sieci musi dbać o to, aby infrastruktura IT była zgodna z regulacjami prawnymi, takimi jak RODO w Europie, czy inne lokalne przepisy dotyczące ochrony danych.
 - g. praca w dynamicznym środowisku edukacyjnym – Placówki oświatowe to miejsca, w których często zachodzą zmiany technologiczne i organizacyjne, na przykład w związku z wdrażaniem nowych narzędzi edukacyjnych czy przejściem na zdalne nauczanie. Administrator sieci musi umiejętnie reagować na te zmiany, szybko adaptować systemy IT do nowych potrzeb edukacyjnych.
 - h. edukacja cyfrowa – Współczesne szkoły stawiają na rozwój kompetencji cyfrowych wśród uczniów i nauczycieli. Administrator sieci może wspierać tę inicjatywę, organizując szkolenia, warsztaty lub pomagając w rozwiązywaniu problemów technicznych związanych z nowymi technologiami.
5. Warto rozważyć wdrożenie wspólnej obsługi informatycznej szkół w samorządzie poprzez Centrum Usług Wspólnych:
- a. istnieje potrzeba obniżenia kosztów operacyjnych i zwiększenia efektywności,
 - b. samorząd jest w stanie zapewnić odpowiednie zasoby kadrowe i techniczne do realizacji tego modelu,
 - c. zgromadzono odpowiednie środki na początkowe wdrożenie i utrzymanie systemu.
6. Transformacja cyfrowa w oświacie to nie tylko inwestycje w sprzęt, infrastrukturę czy kompetencje technologiczne. Niezbędnym i nierozzerwalnym jej elementem jest również systematyczne i długofalowe wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego oraz cyfrowego dobrostanu wszystkich uczestników procesu edukacyjnego – zarówno uczniów, jak i nauczycieli. W warunkach intensywnego korzystania z technologii cyfrowych coraz większe znaczenie zyskują działania ukierunkowane na:
- wzmacnianie odporności psychicznej, czyli rozwijanie umiejętności radzenia sobie ze stresem, przeciążeniem informacyjnym, presją oczekiwań i szybkim tempem zmian technologicznych;
 - promowanie higieny cyfrowej pracy, obejmującej m.in. umiejętność zarządzania czasem spędzonym online, dbałość o równowagę między światem cyfrowym, a rzeczywistym oraz świadome korzystanie z narzędzi cyfrowych;



- zapewnienie bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni, poprzez edukację w zakresie ochrony danych osobowych, świadomego poruszania się w sieci, przeciwdziałania cyberprzemocy i reagowania na zagrożenia online.

Tego rodzaju działania muszą być prowadzone w sposób zintegrowany, obejmując zarówno elementy profilaktyki, jak i interwencji oraz wsparcia psychologiczno-pedagogicznego. Tylko wtedy cyfrowa transformacja oświaty będzie rzeczywiście wspierać rozwój uczniów i nauczycieli, a nie stanowić dla nich dodatkowego obciążenia. Cyfryzacja oświaty wiąże się z wieloma wyzwaniami dla jednostek samorządu terytorialnego. Chociaż transformacja cyfrowa oferuje ogromne korzyści, to proces ten wymaga skoordynowanego podejścia, zasobów finansowych, odpowiednich kompetencji oraz współpracy wielu stron. Cyfryzacja jednostek oświaty w samorządzie może znacznie podnieść jakość edukacji, pod warunkiem, że będzie wprowadzana z uwzględnieniem odpowiednich zasobów, szkoleń oraz zapewnieniem równości dostępu do technologii. Z odpowiednim wsparciem i przemyślaną implementacją, cyfryzacja może stanowić istotny krok w kierunku bardziej zróżnicowanej, efektywnej i nowoczesnej edukacji. Cyfryzacja procesu dydaktycznego ma ogromny potencjał w podnoszeniu jakości edukacji. Może przyczynić się do bardziej indywidualnego podejścia do ucznia, wzrostu jego zaangażowania, efektywniejszej komunikacji i współpracy, a także umożliwi nauczycielom i uczniom dostęp do nowoczesnych narzędzi i materiałów edukacyjnych.

Lp.	Działanie	Sposoby realizacji i uwagi	Terminy	Zasoby	Osoba odpowiedzialna
1.	Spotkania robocze realizowane w trakcie wsparcia doradczego w projekcie.	1.1. Omówienie zadań projektowych, zapoznanie się z arkuszami diagnostycznymi, ustalenie form zebrania danych. Ustalenie terminów.	lipiec 2024	Doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych, członkowie zespołu projektowego, dyrektorzy szkół, pracownicy merytoryczni Urzędu Miejskiego w Halinowie	Dyrektor CUW
		1.2 Przeprowadzenie badania na podstawie arkuszy diagnostycznych: a. Diagnoza wdrożonych narzędzi i rozwiązań zarządczych.	lipiec-wrzesień 2024	Dyrektorzy szkół, pracownicy szkół	Zastępca Dyrektora CUW



	b. Diagnoza wdrożonych narzędzi wspierających personalny rozwój organizacji.			
	1.3. Organizacja spotkania z dyrektorami. a. Ustalenie potrzeb w zakresie wybranego obszaru wsparcia. b. Ustalenie szczegółowego zakresu prac w zakresie diagnozy.	wrzesień – październik 2024	Członkowie zespołu projektowego, dyrektorzy szkół, Burmistrz Halinowa	Dyrektor CUW
	1.4. Ustalenie zakresu i sposobu przeprowadzenia diagnozy pogłębionej.	listopad 2024	Dyrektor CUW	Dyrektor CUW
	1.5. Prezentacja wypracowanych przez zespół projektowy wyników diagnozy oraz omówienie wniosków, opracowanie raportów (arkusze ORE).	listopad 2024	Członkowie zespołu projektowego, doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych	Dyrektor CUW
	1.6. Prezentacja wypracowanych przez zespół projektowy wyników pogłębionej diagnozy zasobów cyfrowych jednostek.	grudzień 2024	Członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW
	1.7. Opracowanie wniosków.	grudzień 2024	Członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW
	1.8. Opracowanie katalogu potrzeb w zakresie wyposażenia jednostek oświatowych ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi cyfrowych	grudzień 2024 – marzec 2025	Członkowie zespołu projektowego, pracownicy merytoryczni Urzędu	Zastępca Dyrektora CUW



		do realizacji zadań wynikających z kształcenia specjalnego.		Miejskiego w Halinowie, dyrektorzy szkół	
		1.9. Zaplanowanie doposażania placówek zgodnie z potrzebami.	marzec 2025	Członkowie zespołu projektowego, pracownicy merytoryczni Urzędu Miejskiego w Halinowie, dyrektorzy szkół	Zastępca Dyrektora CUW
		1.10. Aplikowanie o środki zewnętrzne na wyposażenie placówek oświatowych w narzędzia cyfrowe.	Od stycznia 2025 do stycznia 2027	Pracownicy merytoryczni Urzędu Miejskiego w Halinowie	Zastępca Dyrektora CUW
2.	Przeprowadzenie we wszystkich szkołach i przedszkolach badania SELFIE dla nauczycieli i uczniów, jako element diagnozy pogłębionej.	2.1. Przygotowanie dyrektorów do przeprowadzenia badania SELFIE w ramach spotkania doradczego.	lipiec 2024	Doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych	Zespół projektowy Dyrektor CUW
		2.2. Przeprowadzenie badania w szkołach i przedszkolach.	wrzesień 2024	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, uczniowie	Dyrektorzy szkół
		2.3. Spotkania online z doradcami, opracowanie wniosków do pracy na podstawie wyników badań SELFIE.	listopad 2024	Doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych, zespół projektowy	Zespół projektowy Dyrektor CUW
		2.4. Zapoznanie się ze zbiorczymi wynikami badania w jednostkach oświatowych.	listopad 2024	Dyrektorzy szkół	Dyrektor CUW
		2.5. Dostosowanie planów doskonalenia zawodowego placówek oświatowych	październik 2024	Dyrektorzy szkół	Dyrektor CUW



		do zdiagnozowanych za pomocą SELFIE obszarów.			
3.	Pogłębiona diagnoza – Debata Oświatowa „Szczera rozmowa o przyszłości naszej edukacji w obliczu cyfrowych wyzwań”	1. Zaproszenie do diagnozy samorządowców, rodziców, nauczycieli i uczniów.	listopad - grudzień 2024	Burmistrz Halinowa, Zespół projektowy	Zespół projektowy
		2. Zaplanowanie przebiegu wydarzenia.	listopad 2024	Doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych, zespół projektowy	Zespół projektowy
		3. Organizacja debaty.	04.12.2024	Doradca ds. personalnego rozwoju organizacji oraz doradca ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych, zespół projektowy	Zespół projektowy
		4. Opracowanie wniosków z debaty	styczeń 2025	Zespół projektowy	Dyrektor CUW
		5. Omówienie wniosków z debaty oświatowej na naradzie dyrektorów.	styczeń 2025	Dyrektor CUW	Dyrektor CUW
		6. Opracowanie raportu.	luty 2025	Zespół projektowy	Zastępca Dyrektora CUW
4.	Wdrożenie specjalistycznego oprogramowania do inwentaryzacji zasobów.	1. Organizacja spotkania roboczego a. wspólne ustalenie sposobu zbierania i analizowania danych o posiadanych zasobach majątkowych w tym cyfrowych,	lipiec 2024	Członkowie zespołu projektowego, pracownicy merytoryczni Urzędu Miejskiego w Halinowie, dyrektorzy szkół,	Dyrektor CUW



		<ul style="list-style-type: none"> b. ustalenie zakresu niezbędnych danych do analizy zasobów materialnych i ludzkich, c. zebranie danych, d. opracowanie wniosków na podstawie otrzymanych danych i zaplanowanie działań, e. organizacja szkolenia wewnętrznego umożliwiającego poznanie programu do inwentaryzacji, f. poznanie funkcjonalności programu, g. podjęcie decyzji o wdrożeniu programu w podległych jednostkach, h. omówienie zasad wprowadzania stanów magazynowych do elektronicznego systemu inwentaryzacyjnego, w celu ujednolicenia postępowania we wszystkich jednostkach prowadzonych przez Gminę, i. przypomnienie instrukcji inwentaryzacyjnych, j. ustalenie jednolitego wzoru oznaczeń etykiet z kodami kreskowymi do inwentaryzowania, k. zakup drukarek do drukowania etykiet z kodami kreskowania do inwentaryzacji, l. omówienie funkcjonalności aplikacji do skanowania kodów kreskowych, m. wyznaczenie terminu realizacji zaplanowanego działania, 		<p>szkoleniowiec z firmy wdrażającej oprogramowanie</p>	
--	--	--	--	---	--



		n. szkolenie z elektronicznego programu inwentaryzacyjnego.			
5.	Budowanie kompetencji cyfrowych nauczycieli z uwzględnieniem stosowania nowych technologii oraz dbałości o zdrowie psychiczne.	1. Organizacja cyklu szkoleń kadry pedagogicznej z zakresu metodyki cyfrowej: a. Projekt realizowany z Fundacją Orange i Cyfrowym Dialogiem. b. Akademia Pana Belfra. c. Szkolenia ze sztucznej inteligencji dla nauczycieli. d. Podnoszenie kompetencji cyfrowych w ramach wewnętrznych i zewnętrznych form doskonalenia nauczycieli.	luty – marzec 2025	Członkowie zespołu projektowego, Ośrodki Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, dyrektorzy szkół, nauczyciele	Zespół projektowy
		2. Wdrożenie Modelu Wartościowych Szkół®.	marzec 2025 – maj 2026	Członkowie zespołu projektowego, dyrektorzy szkół, nauczyciele	Dyrektor CUW
		3. Kurs Wartościowej Profilaktyki i Psychoedukacji®	wrzesień 2024 - marzec 2025	Członkowie zespołu projektowego, dyrektorzy szkół, nauczyciele	Dyrektor CUW
		4. Wewnątrzszkolny Program Pomocy Psychologicznej.	marzec – czerwiec 2025	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, wdrożeniowcy z firmy zewnętrznej	Dyrektor CUW
		5. Uwzględnienie w planie nadzoru pedagogicznego dyrektorów szkół wykorzystania narzędzi cyfrowych w organizacji procesów edukacyjnych	wrzesień 2025	Dyrektorzy szkół	Zastępca Dyrektora CUW



		(zarówno we wspomaganie jak i kontroli).			
		6. Ewaluacja kompetencji cyfrowych nauczycieli. Analiza porównawcza.	Wrzesień 2025 oraz wrzesień 2026	Dyrektorzy szkół	Zastępca Dyrektora CUW
		7. Przeprowadzenie diagnozy poziomu kompetencji cyfrowych kadr oświaty: a. Przeprowadzenie badania umiejętności cyfrowych nauczycieli, w odniesieniu do Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli (DigComp), jako narzędzia wspierającego planowanie rozwoju. b. Opracowanie wyników zbiorczych.	wrzesień 2025	Dyrektorzy szkół, nauczyciele	Dyrektor CUW
6.	Budowanie kompetencji cyfrowych w zakresie zarządzania jednostkami oświatowymi wśród kadry menadżerskiej.	1. Cykl szkoleń kadry menadżerskiej z narzędzi cyfrowych usprawniających zarządzanie jednostką. Szkolenie pt. „Wybrane narzędzia Office 365 usprawniające zarządzanie szkołą” oraz „Sztuczna inteligencja w pracy dyrektora”.	grudzień 2024 – marzec 2026	Dyrektorzy szkół, Ośrodki Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli	Zastępca Dyrektora CUW
		2. Spotkania wewnętrzne dot. funkcjonalności i możliwości pogłębienia zastosowania narzędzi cyfrowych w wymianie danych między jednostkami a organem prowadzącym w zakresie: księgowości, rachunkowości, inwentaryzacji, obsługi kadr, arkusza organizacyjnego pracy szkoły/przedszkola.	październik 2024 – marzec 2026	Dyrektorzy szkół, pracownicy Urzędu Miejskiego w Halinowie i Centrum Usług Wspólnych	Dyrektor CUW



		3. Kurs Wartościowego Zarządzania® – poziom zaawansowany (wsparcie coachingowo-mentorskie dla dyrektorów).	od październik 2025	Dyrektorzy szkół, zespół projektowy	Dyrektor CUW
		4. Wymiana doświadczeń kadry zarządzającej w różnych zakresach tematycznych w zależności od potrzeb.	Cykliczne co miesięczne spotkania w organie prowadzącym.	Dyrektorzy szkół, zespół projektowy	Zespół projektowy
		5. Przeprowadzenie diagnozy poziomu kompetencji cyfrowych dyrektorów: a. Przeprowadzenie badania umiejętności cyfrowych dyrektorów, w odniesieniu do Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli (DigComp), jako narzędzia wspierającego planowanie rozwoju. b. Opracowanie wyników zbiorczych. c. Zaplanowanie form rozwoju kompetencyjnego dyrektorów szkół i przedszkoli w oparciu o wyniki zbiorcze. d. Zapewnienie środków na realizację zaplanowanego doskonalenia. e. Realizacja zaplanowanych form.	wrzesień 2025	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW
7.	Wdrożenie we wszystkich jednostkach oświatowych Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI).	1. Analiza dostępnych ofert na rynku związanych ze świadczeniem usług w zakresie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.	luty 2025	Dyrektorzy szkół	Zastępca dyrektora CUW
		2. Przekazanie informacji związanych z zasadami bezpieczeństwa cyfrowego	marzec 2025	Dyrektorzy szkół	



		dotychczas obowiązującego w jednostkach.			Zastępca dyrektora CUW
		3. Przyjęcie opracowanego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w szkołach i przedszkolach.	marzec 2025	Dyrektorzy szkół	Zastępca dyrektora CUW
		4. Powołanie w szkołach i przedszkolach Administratora Systemu Informatycznego.	marzec 2025	Dyrektorzy szkół	Zastępca dyrektora CUW
		5. Powołanie koordynatora ds. bezpieczeństwa w szkołach i przedszkolach.	marzec 2025	Dyrektorzy szkół	Zastępca dyrektora CUW
8.	Opracowanie harmonogramu i wdrożenie działań na podstawie wniosków z przeprowadzonej debaty oświatowej (jako uzupełnienie zaprojektowanych dotychczas działań).	1. Powołanie zespołu zadaniowego ds. zdrowia psychicznego, w tym higieny cyfrowej.	wrzesień 2025	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW
		2. Wypracowanie lokalnego programu higieny cyfrowej.	październik 2025 – styczeń 2026	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW
		3. Realizacja warsztatów dla dzieci i młodzieży w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • cyberbezpieczeństwa, • odpowiedzialności karnej za przestępstwa popełniane w przestrzeni cyfrowej, • higieny korzystania z urządzeń cyfrowych- zdrowia psychicznego, korzystania z rozwiązań cyfrowych i przeciwdziałania oraz reagowania na hejt w sieci. 	październik 2025 – marzec 2026	Dyrektorzy szkół, nauczyciele, członkowie zespołu projektowego	Dyrektor CUW

Sposoby monitorowania HDR:

 Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

 Rzeczpospolita
Polska

 Dofinansowane przez
Unię Europejską


Monitorowanie:			
Numer działania	Miernik	Wskaźnik	Sposoby dokumentowania
1.	Liczba spotkań przeprowadzonych z udziałem doradców	4	Lista obecności
2.	Liczba spotkań zespołu ds. projektu	6	Lista obecności
3.	Liczba spotkań z dyrektorami jednostek	8	Lista obecności
4.	Liczba przeprowadzonych wstępnych diagnoz w ramach arkuszy diagnostycznych ORE	2	Wypełniony arkusz
5.	Liczba przeprowadzonych pogłębionych diagnoz w zakresie posiadanych zasobów cyfrowych	1	Wypełniony arkusz
6.	Liczba przeprowadzonych diagnoz z wykorzystaniem wystandaryzowanych narzędzi diagnostycznych w zakresie kompetencji cyfrowych	2	Raporty z badań
7.	Liczba przeprowadzonych ankiet ewaluujących dot. kompetencji cyfrowych nauczycieli	3	Raport z ankiet
6.	Liczba szkoleń dla kadry zarządzającej	3	Zaświadczenia, listy obecności
7.	Liczba zorganizowanych szkoleń z metodyki cyfrowej dla nauczycieli	10	Lista szkoleń
8.	Liczba przeszkolonych nauczycieli	120	Certyfikaty, listy obecności
9.	Liczba wdrożonych programów i kursów w szkołach	3	Podpisane umowy z partnerami zewnętrznymi
10.	Liczba debat	1	Fotorelacja, opracowanie raportu
11.	Liczba podpisanych umów na SZBI	5	Podpisane umowy
12.	Liczba powołanych zespołów zadaniowych ds. zdrowia psychicznego, w tym higieny cyfrowej.	1	Informacja o powołaniu zespołu oraz plan pracy zespołu
13.	Liczba lokalnych programów higieny cyfrowej	1	Lokalny program higieny cyfrowej

Prezentacja rozwiązań przyjętych w HDR : w formie minireportażu z wywiadem.

Opracowanie: Adam Sekmistrz, Dominika Martoń-Jaroszewska, Krystyna Szmurło, Wioletta Ceglińska, Magdalena Osenka

Pod kierunkiem doradców: **Małgorzaty Świtalskiej** – doradcy ds. rozwiązań i narzędzi zarządczych i **Doroty Tomaszewicz** – doradcy ds. personalnego rozwoju organizacji



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

