

OPIS PROJEKTU

Všeobecné identifikačné údaje

Komponent: Komponent 7: Vzdelávanie pre 21. storočie
Reforma/investícia: Reforma 1: Reforma obsahu a formy vzdelávania – kurikulum a učebnicová reforma
Názov výzvy: Učitelia pre 21. storočie
Názov projektu: Regionálne centrum podpory učiteľov pre región: xxx

Názov vykonávateľa: Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky
Adresa vykonávateľa: Černyševského 50, 851 01 Bratislava

Kontaktné osoby vykonávateľa:

1. Ing. Gabriel Weszelovszky, e-mail: gabriel.weszelovszky@minedu.sk, tel.: +421 2 59374 215
2. Mgr. Monika Kováčová, e-mail: monika.kovacova1@minedu.sk, tel.: +421 2 59374 266

Názov prijímateľa: xxx

Adresa prijímateľa: xxx

(ďalej tiež „regionálny partner“)

Kontaktné osoby regionálneho partnera:

1. xxx
2. xxx

Trvanie projektu: od 01. 09. 2025 do 30. 06. 2026

Indikatívna výška prostriedkov mechanizmu určených na Projekt: xxx EUR (slovom xxx eur)

Cieľový počet mentorských miest (ďalej len „PMM“) v regionálnom centre podpory učiteľov: xxx, ktorý je rozdelený na obdobie trvania Projektu nasledovne:

- PMM v období od 01. 09. 2025 do 30. 06. 2026 v regionálnom centre podpory učiteľov: xxx.

Financovanie Projektu

Projekt bude financovaný z prostriedkov mechanizmu Plánu obnovy a odolnosti SR systémom zálohových platieb v zmysle Prílohy č. 3 Zmluvy: Finančné riadenie a monitorovanie projektu.

Miesto realizácie Projektu

Sídlo regionálneho centra podpory učiteľov (regionálneho partnera): xxx

Regionálne centrum podpory učiteľov pre región: xxx.

Ciele Projektu

1. Podporiť vytvorenie regionálnych partnerstiev na podporu implementácie princípov a cieľov nového kurikula základného vzdelávania prostredníctvom zriadenia regionálnych centier na podporu učiteľom.
2. Podporiť profesionálnu prípravu pedagogických lídrov v regiónoch.
3. Zabezpečiť podporu pre učiteľov a manažment škôl v regiónoch pri implementácii nového kurikula základného vzdelávania formou mentoringu a poradenstva.

Hlavným cieľom Projektu je poskytovanie podpory pre činnosť Regionálneho centra podpory učiteľov v xxx, ktorého úlohou je v partnerskej spolupráci s vykonávateľom podporiť školy a školské zariadenia v regióne: okresy xxx v procese aplikácie nových foriem metód vyučovania a výchovy na školách prostredníctvom mentoringu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

AKTIVITY PROJEKTU

Aktivity Projektu tvoria súhrn aktivít, resp. úloh regionálneho partnera a mentora.

1. AKTIVITY REGIONÁLNEHO PARTNERA

Hlavné úlohy prijímateľa sú zároveň jeho povinnými aktivitami, ktoré bude vykonávať. K hlavným úlohám patrí:

- 1.1 Monitorovanie potrieb pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov (ďalej len „PZ a OZ“) a manažmentu škôl v regióne. Výsledkom monitoringu môže byť aj modifikácia hlavných úloh regionálneho centra, ktorú regionálny partner vykoná v partnerskej spolupráci s vykonávateľom.
- 1.2 Podpora vytvorenia partnerstva so školami a inými organizáciami podieľajúcimi sa na výchove a vzdelávaní v regióne.
- 1.3 Podpora odborného rastu mentorov regionálneho centra (zabezpečí technické zázemie a účasť mentora na rozvojových aktivitách poskytovaných prostredníctvom vykonávateľa, jeho priamo riadených organizácií a ďalších odborných partnerov - školenia, supervízie, stáže v školách s dobrou aplikáciou nových metód, prípadne zahraničné stáže).

Očakávané aktivity podľa tohto bodu zahŕňajú kvalitnú odbornú a metodologickú podporu pre mentorov formou:

- zabezpečenia školenia v oblasti mentoringu v prioritných oblastiach, pričom:
 - obsah školenia, okruh poskytovateľov a financovania jednotlivých školení zabezpečuje vykonávateľ,
 - prijímateľ zabezpečí technické zázemie pre školenie, účasť mentorov na školení a prípadné preplatenie nákladov na cestu a ubytovanie.
 - externej supervízie (2 dni v jednom školskom roku),
 - intervízie v rámci tímu (podľa potreby a možností prijímateľa),
 - stáže v školách s dobrou aplikáciou nových metód,
 - zahraničnej stáže (len pre mentorov a v prípade, ak navštívená škola / organizácia má bohaté skúsenosti v predmetnej oblasti, ktoré sú aplikovateľné v danom regióne a za predpokladu, že finančné náklady vynaložené na stáž neohrozia prostriedky mechanizmu potrebné na chod projektu).
- 1.4 Zabezpečenie vhodných podmienok na optimálny pracovný výkon mentora.
 - zabezpečenie vhodných priestorov a technického vybavenia (napr. písací stôl, výpočtová technika, wi-fi pripojenie na internet a pod.),
 - pomoc pri komunikácii so školami v regióne,
 - preplácanie cestovných nákladov na aktivity mimo priestorov centra,
 - zabezpečenie personálnej agendy a mesačnej mzdy,
 - 1.5 Kontrola kvality činností vykonávaných mentormi formou spätnej väzby za pomoci metodík vypracovaných podľa pokynov alebo v partnerskej spolupráci s vykonávateľom.
 - 1.5.1 Na sledovanie kvality práce mentorov v rámci individuálnych konzultácií (1:1 mentoring) budú vytvorené štyri rôzne metódy. Piata metóda bude otvorená pre tvorbu vlastnej metodiky v jednotlivých regionálnych centrách:
 - a) Metóda autoevalvácie mentorov – aktívna a pravidelná sebareflexia mentorov na vlastnú mentorskú činnosť, vykonávaná formou:
 - vedenia vlastného reflektívneho denníka,
 - individuálnej supervízie s vlastným supervízorom (formu a aspekty prináša mentor),
 - skupinovej supervízie (2x ročne; metódu prinášajú oslovení experti).
 - b) Metóda spätnej väzby mentorovaného pedagóga
 - prostredníctvom anonymných reflektívnych dotazníkov.
 - prostredníctvom verbálnej spätnej väzby na poslednom stretnutí mentoringu.
 - c) Metóda spätnej väzby riaditeľa centra (2x ročne, na základe vopred dohodnutých kritérií).

- d) Metóda spätnej väzby mentora riaditeľovi centra (2x ročne, na základe reflektívneho denníka).
 - e) Metóda, ktorú si vytvorí regionálne centrum.
- 1.5.2 Na sledovanie kvality práce mentorov v rámci poldenných a celodenných workshopov/ skupinových aktivít sú vytvorené metódy:
- Metóda autoevalvácie mentorov prostredníctvom formulára v rámci plánovania skupinovej aktivity.
 - Metóda spätnej väzby účastníkov skupinovej aktivity prostredníctvom formulára.
- 1.5.3 Na sledovanie kvality práce mentorov v rámci facilitácie výmeny príkladov dobrej praxe / učiacej sa skupiny je vytvorená Metóda spätnej väzby účastníkov skupinovej aktivity cez formulár.
- 1.5.4 Na sledovanie kvality práce mentorov v rámci prednášky slúži metóda spätnej väzby účastníkov prednášky prostredníctvom anonymného formulára
- 1.5.5. Na sledovanie kvality práce mentorov v rámci organizovania diskusií je vytvorená metóda spätnej väzby účastníkov diskusie prostredníctvom anonymného formulára
- 1.5.6 Všeobecná autoevalvácia činnosti mentorov sa vykoná na konci školského roka prostredníctvom formulára.
- Aktivity mentora sú merateľnými ukazovateľmi a tvoria podklad k odpočtu činnosti v Období realizácie Projektu podľa Prílohy č.1 Zmluvy.

Prioritné oblasti sú tie tematické oblasti, v ktorých budú mentori poskytovať individuálnu pomoc PZ a OZ:

1. Vzdelávacie programy

V praxi sme často svedkami toho, že školské vzdelávacie programy sú vnímané ako administratívna úloha, ktorú škola musí urobiť, nevyužíva sa dostatočne jeho potenciál a nie je aktívnym nástrojom školy na sformulovanie, sledovanie a hodnotenie svojich vlastných vzdelávacích predstáv. Zmyslom školských vzdelávacích programov je, aby sa školy prostredníctvom nich mohli profilovať v súlade s vlastnými cieľmi výchovy a vzdelávania, ako aj potrebami regiónu. Plánom je ponúknuť možnosť vzniku regionálnych vzdelávacích programov ako medzistupňa medzi štátnym a školským vzdelávacím programom a ktoré by zohľadnili špecifiká jednotlivých regiónov a zároveň by slúžili ako ponuka na doplnenie školských vzdelávacích programov v danom regióne. Mentori jednotlivých regionálnych centier by následne pomáhali školám vytvoriť si na základe týchto vstupov svoj vlastný školský vzdelávací program a podporovali by ich v aktívnej práci s ním.

2. Hodnotenie vzdelávacích výsledkov žiakov

Pripravovaná kurikulárna reforma sa vyznačuje okrem iného zmenou cieľov, ktoré si vo vzdelávaní stanovujeme. Cieľom nemá byť len zapamätanie a porozumenie pojmov a faktov, ale predovšetkým získanie spôsobilostí nevyhnutých pre život v 21. storočí. Skúsenosti učiteľov, ktorí sa na cestu zmeny už vydali, vedie k poznaniu, že nestačí nové ciele premietat' do obsahu a metód vyučovania, ale je potrebné vedieť aj hodnotiť mieru ich dosiahnutia jednotlivými žiakmi. Pretože v konečnom dôsledku sa žiaci učia najmä to, čo je skúšané a hodnotené. Žiaci, ktorí sú na hodinách vedení k tomu, aby premýšľali, objavovali a tvorili, sa cítia oklamani a demotivovaní, ak sú neskôr hodnotení iba zo znalosti definícií, pojmov a faktov. Rovnako môže mať pochybnosti aj učiteľ, či nový prístup vedie k dobrým vzdelávacím výsledkom. Preto je potrebné, aby učitelia vedeli hodnotiť nielen rozsah a kvalitu vedomostí, ale aby dokázali hodnotiť všetko, čo má byť vyučované – teda nielen osvojenie si pojmov a faktov, ale aj nadobudnutie spôsobilostí zo strany žiakov.

3. Vzdelávací proces a vyučovací štýl učiteľa – sociálna klíma

Úloha pedagóga sa zmenila: už nie je exkluzívnym nositeľom vedomostí, ktoré žiaci môžu získať výlučne (alebo hlavne) od neho, ale jeho úlohou je predovšetkým sprevádzať a usmerňovať žiaka pri ich získavaní a usmerňovať ho pri tejto činnosti. Zrýchlené tempo technologického pokroku (smart zariadenia, digitalizácia a automatizácia v každej oblasti spoločenského života) prinieslo okrem mnohých spoločenských dopadov aj to, že vedomosti (fakty, informácie) sú oveľa rýchlejšie a jednoduchšie dosiahnuteľné ako v minulosti. Namiesto odovzdávania vedomostí má klásť dôraz na rozvoj zručností ako pracovať s dostupnými informáciami (ako ich získať, kriticky vyhodnotiť a správne použiť). Namiesto dlhého výkladu má riadiť vzájomné učenie sa žiakov. Namiesto vyžadovania rozsiahleho memorovania má využívať teórie na riešenie úloh z praxe. Namiesto využívania prevažne frontálnych foriem výučby má používať interaktívne a zážitkové formy vzdelávania. Namiesto učiaceho odborníka a experta sa má stať facilitátorom učenia a mentorom jednotlivcov i skupín učiacich sa žiakov.

4. Personalizácia vyučovania a inkluzívne vzdelávanie

Základným predpokladom úspešnosti vyučovacieho procesu je to, aby učiteľ dokázal reflektovať individuálne potreby a danosti žiakov a dokázal podľa toho zvoliť vhodné vyučovacie formy a metódy. Okrem toho je dôležité, aby každý žiak pracoval na úrovni, na ktorej sa práve nachádza, aby tí žiaci, ktorí dokážu postupovať rýchlejšim tempom, mohli pracovať aj na náročnejších úlohách a projektoch tak, aby ich potreby boli čo najviac uspokojené

a ich predpoklady čo najviac využité. Cieľom je pripraviť mentorov na to, aby učiteľom vedeli poskytnúť pomoc k prispôbeniu vyučovacieho procesu tak, aby zohľadnil individualitu žiaka pomocou metód a techník personalizovaného vyučovania.

5. Digitalizácia

Iniciatívy zamerané na rozvoj digitálnych zručností a kompetencií žiakov zvyšujú požiadavky na úroveň digitálnych kompetencií učiteľov, ktorých úlohou je pripraviť žiakov na život a prácu v digitálnej spoločnosti. Učiteľ by mal preto ovládať aj ďalšie špecifické digitálne kompetencie, ktoré slúžia na podporu poznávacieho procesu žiakov. Aj nečakaná pandémia ukázala, aká dôležitá je digitalizácia vzdelávania v 21. storočí. Školy museli prejsť na dištančnú formu vyučovania prakticky z jedného dňa na druhý. Bola to výzva nielen pre pedagógov, ale aj pre žiakov a rodičov. Aké platformy používať na vzájomnú komunikáciu? Ako sprostredkovať obsahovú náplň jednotlivých predmetov na diaľku? Ako pripraviť pomocné materiály pre žiakov? Cieľom tejto oblasti je rozvíjať digitálne zručnosti pedagógov, aby boli schopní pripraviť a realizovať svoje hodiny dištančne, hodnotiť žiakov ako aj komunikovať s nimi pomocou audiovizuálnych technológií.

6. Manažment kurikulárnych zmien

Manažment zmeny je disciplína zameraná na plánovanie, riadenie a implementáciu zmien v organizáciách, pričom v školskom prostredí nadobúda špecifický význam. Tento proces zahŕňa identifikáciu potrieb na zmenu, zapojenie zainteresovaných strán (učiteľov, žiakov, rodičov a zriaďovateľov), efektívnu komunikáciu a elimináciu odporu voči zmenám. V tejto oblasti sa zaoberáme aj prácou s riaditeľmi, ktorá je v období zmien kľúčovou pri implementácii reformy v praxi. Kľúčovými aspektmi sú:

- analýza a plánovanie zmien – určenie cieľov, rizík a stratégií implementácie,
- komunikačné a motivačné techniky – zapojenie zamestnancov a eliminácia odporu,
- vedenie a podpora tímu – úloha líderstva pri úspešnej realizácii zmien,
- monitorovanie a hodnotenie dopadov – neustála spätná väzba a úprava stratégie.

Zamestnávateľom mentorov je regionálny partner, ktorý:

1. zverejní výberové konanie na obsadenie pozície mentorov vo svojom regióne tak, aby termín prihlásenia uchádzačov na pozíciu mentora mohlo byť najneskôr do 15. 05. 2025. Výzvu na obsadenie pozície mentora zverejní obvyklým spôsobom, pričom použije Formulár: Dotazník pre mentora (uchádzača o pracovnú pozíciu). Dotazník tvorí prílohu k Manuálu k výzve (príloha č. 7.1). Kritériá, ktoré musia spĺňať mentori sú uvedené v bode 3.5 Výzvy,
2. stanoví personálnu politiku regionálneho centra v súlade s podmienkami personálnej politiky uvedenými nižšie v tejto prílohe,
3. v spolupráci s vykonávateľom bude realizovať výberové konania na pozíciu mentorov najneskôr do 15. 06. 2025, pričom proces výberového konania bude prebiehať za prítomnosti:
 - regionálneho partnera, a
 - určeného zástupcu vykonávateľa,nasledovným spôsobom: Uchádzač o pracovnú pozíciu mentor vyplní pripravený dotazník s tromi okruhmi otázok (základné údaje o pedagogickej praxi, prehľad o pedagogických aktivitách a sebareflexia, predstavy o mentoringu). Predpokladá sa on-line pohovor. Konečný termín realizácie výberového konania je z organizačných dôvodov záväzný (zamestnávateľia mentorov musia riešiť organizáciu nasledujúceho školského roka),
4. v mesiacoch júl – august 2025 v spolupráci s vykonávateľom zabezpečí odborné školenie mentorov v jednej alebo viacerých témach mentoringu v nasledovných prioritných tematických oblastiach:
 - a) vzdelávacie programy,
 - b) hodnotenie vzdelávacích výsledkov žiakov,
 - c) vzdelávací proces a vyučovací štýl učiteľa – sociálna klíma,
 - d) personalizácia vyučovania a inkluzívne vzdelávanie,
 - e) digitalizácia,v ktorých budú mentori poskytovať individuálnu pomoc pedagógom, pričom:
 - obsah školenia, okruh poskytovateľov a financovania jednotlivých školení zabezpečuje vykonávateľ,
 - regionálny partner zabezpečí technické zázemie pre školenie a účasť mentorov regionálneho centra na školení,
5. zahájí svoju hlavnú činnosť od 01. 09. 2025.

Personálna politika regionálneho partnera

Pracovno-právny vzťah s mentorom je založený na základe:

- a) pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi prijímateľom a mentorom,
- b) dočasným pridelením zamestnanca školy, ktorá je súčasťou regionálneho partnerstva, podľa § 58 alebo § 58a Zákonníka práce.

Pracovná zmluva mentora a jeho platové náležitosti sú upravené nasledovným spôsobom:

- a) na základe zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“),
- b) na základe zákona 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ak sa na prijímateľa nevzťahuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

1. Pracovnoprávny vzťah mentora je založený na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

Pracovné zaradenie mentora:

- a) PZ podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o PZ a OZ“),
- b) zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorého nie je možné zaradiť v zmysle zákona o PZ a OZ (nepedagogický zamestnanec) podľa Nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z. ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení.

1.1 Mentor - PZ

PZ môže byť zaradený podľa dosiahnutého vzdelania a iných okolností do kategórie PZ:

- a) učiteľ,
- b) vychovávateľ,
- c) pedagogický asistent,
- d) školský špeciálny pedagóg,
- e) učiteľ profesijného rozvoja, ak je prijímateľ akreditovaným poskytovateľom inovačného vzdelávania alebo poskytovateľom akreditovaného programu funkčného vzdelávania alebo špecializačného vzdelávania.

Pracovná náplň mentora – PZ pozostáva najmä z jednej alebo viacerých z týchto činností:

- a) skupinové aktivity, ktorými sa uskutočňuje podpora PZ a OZ v procese implementácie kurikulárnych zmien,
- b) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku,
- c) poradenstvo PZ a OZ, spolupráca so školami a školskými zariadeniami pri profesijnom rozvoji,
- d) odborná pomoc spojená s výchovou a vzdelávaním,
- e) poradenstvo a odborná pomoc spojená s využívaním digitálnych technológií vo výchove a vzdelávaní.

1.2 Mentor – nepedagogický zamestnanec

Mentor vykonáva pracovné činnosti analogické s vyššie uvedenými pracovnými činnosťami PZ, na ktoré má vzdelanie a odborné skúsenosti a ktoré spadajú do jednej z kategórií:

- 01.07.06 (s podmienkou vysokoškolského vzdelania druhého stupňa)
Lektorská a školiaca činnosť vrátane účasti na overovaní získaných vedomostí na účel vydania osvedčenia, alebo
- 01.08.03 (s podmienkou vysokoškolského vzdelania druhého stupňa)
Tvorba koncepcií a projektov vzdelávania (napr. pre štátnych zamestnancov alebo pre iných zamestnancov rezortu).

1.3 Platové náležitosti mentora sa určia v súlade s platnými predpismi pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a s obvyklými postupmi prijímateľa. Dohodnutý plat, vrátane pohyblivých zložiek mzdy, nesmie presiahnuť medián mzdy učiteľa profesijného rozvoja (ďalej len „UPR“) zistený z portálu istp.sk.

Medián hrubej mzdy UPR zistený za rok 2021 je 1 875,- EUR, celková cena práce je 2 535,-EUR pri pracovnom pomere na plný pracovný čas. Vzhľadom na zvyšovanie miezd pedagogických zamestnancov od 01. 01. 2023, následne 01. 09. 2023 a zvýšenie odvodového zaťaženia zamestnávateľov od 01. 01.

2024 je možné mzdu mentora počítať, ako 1,232-násobok mediánu hrubej mzdy UPR, navýšeného o odvodové zaťaženie vo výške 11,55 EUR. Po navýšovaní miezd PZ a OZ v zmysle uznesenia Vlády SR č. 88/2025 o 7% od 1.9.2025 a o ďalších 7% od 1.1.2026 najvyššia celková cena práce pre mentora na plný pracovný úväzok:

- od 01. 09. 2025 nesmie presiahnuť 3 352,00 EUR, a
- od 01. 01. 2026 nesmie presiahnuť 3 572,00 EUR.

Uvedené navýšenia neovplyvňujú výšku nepriamych nákladov.

2. Pracovnoprávny vzťah mentora na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej podľa Zákonníka práce:

Pracovná zmluva musí byť uzatvorená v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Pracovné činnosti mentora sú dohodnuté analogicky s vyššie uvedenými pracovnými činnosťami pedagogických zamestnancov, na ktoré má vzdelanie a odborné skúsenosti.

Platové náležitosti mentora sa určia v súlade s platnými predpismi pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a s obvyklými postupmi prijímateľa. Dohodnutý plat, vrátane pohyblivých zložiek mzdy, nesmie presiahnuť medián mzdy učiteľa profesijného rozvoja (ďalej len „UPR“) zistený z portálu istp.sk.

Medián hrubej mzdy UPR zistený za rok 2021 je 1 875,- EUR, celková cena práce je 2 535,-EUR pri pracovnom pomere na plný pracovný čas. Vzhľadom na zvyšovanie miezd pedagogických zamestnancov od 01. 01. 2023, následne 01. 09. 2023 a zvýšenie odvodového zaťaženia zamestnávateľov od 01. 01. 2024 je možné mzdu mentora počítať, ako 1,232-násobok mediánu hrubej mzdy UPR, navýšeného o odvodové zaťaženie vo výške 11,55 EUR. Po navýšovaní miezd PZ a OZ v zmysle uznesenia Vlády SR č. 88/2025 o 7% od 1.9.2025 a o ďalších 7% od 1.1.2026 najvyššia celková cena práce pre mentora na plný pracovný úväzok:

- od 01. 09. 2025 nesmie presiahnuť 3 352,00 EUR, a
- od 01. 01. 2026 nesmie presiahnuť 3 572,00 EUR.

Uvedené navýšenia neovplyvňujú výšku nepriamych nákladov.

3. Pracovnoprávny vzťah založený na dočasnom pridelení zamestnanca školy, ktorá je súčasťou regionálneho partnerstva, podľa § 58 alebo § 58a Zákonníka práce

Dočasné pridelenie zamestnanca sa dohodne v prípade, ak zúčastnené strany (partnerská škola prijímateľa ako zamestnávateľ, prijímateľ ako užívateľský zamestnávateľ a mentor ako zamestnanec) považujú za vhodné garantovať mentorovi pracovné miesto v škole, kde učí, aj v prípade, že z akéhokoľvek dôvodu prestane vykonávať mentorskú činnosť.

Pracovnoprávny vzťah s mentorom na základe dočasného pridelenia zamestnanca je možné akceptovať len v prípade, že prijímateľ:

- a) sa ako užívateľský zamestnávateľ ani raz neomešká s platbou zamestnávateľovi mentora,
- b) predloží k zúčtovaniu platieb doklad preukazujúci platbu zamestnávateľovi mentora a zároveň doklad preukazujúci vyplatenie mzdy mentorovi zamestnávateľom.

V prípade, že vykonávateľ zistí nedodržanie niektorej z uvedených podmienok, zakáže prijímateľovi pokračovať vo využívaní dočasného pridelenia zamestnanca.

V dohode uzatvorenej podľa § 58 ods. 5 alebo podľa § 58a ods. 2 Zákonníka práce budú dohodnutý druh práce a pracovné činnosti mentora špecifikované ako vyššie uvedené činnosti pedagogického zamestnanca alebo analogicky k týmto činnostiam, na ktoré má vzdelanie a odborné skúsenosti.

Platové náležitosti mentora sa určia v súlade s platnými predpismi pre odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a s obvyklými postupmi prijímateľa. Dohodnutý plat, vrátane pohyblivých zložiek mzdy, nesmie presiahnuť medián mzdy učiteľa profesijného rozvoja (ďalej len „UPR“) zistený z portálu istp.sk.

Medián hrubej mzdy UPR zistený za rok 2021 je 1 875,- EUR, celková cena práce je 2 535,-EUR pri pracovnom pomere na plný pracovný čas. Vzhľadom na zvyšovanie miezd pedagogických zamestnancov od 01. 01. 2023, následne 01. 09. 2023 a zvýšenie odvodového zaťaženia zamestnávateľov od 01. 01. 2024 je možné mzdu mentora počítať, ako 1,232-násobok mediánu hrubej mzdy UPR, navýšeného o odvodové zaťaženie vo výške 11,55 EUR. Po navýšovaní miezd PZ a OZ v zmysle uznesenia Vlády SR č. 88/2025 o 7% od 1.9.2025 a o ďalších 7% od 1.1.2026 najvyššia celková cena práce pre mentora na plný pracovný úväzok:

- od 01. 09. 2025 nesmie presiahnuť 3 352,00 EUR, a

- od 01. 01. 2026 nesíme presiahnuť 3 572,00 EUR.
- Uvedené navýšenia neovplyvňujú výšku nepriamych nákladov.

Štandardná veľkosť úväzku mentora je 50% obvyklého pracovného času pedagogického zamestnanca, t. z. 18,75 hod./týždenne. Umožňuje sa však zohľadnenie regionálnych rozdielov aj v oblasti stanovenia pracovného úväzku mentorov. S písomným súhlasom vykonávateľa môže prijímateľ rozložiť úväzky jednotlivých mentorov rôzne, najmenej však 15 hodín týždenne pre jedného mentora. Celkový súčet skutočných pracovných úväzkov všetkých mentorov má byť rovný súčinu počtu mentorov v regionálnom centre a týždenného rozsahu pracovnej činnosti 18,75 hodiny.

V prípade, že sumár skutočného úväzku mentorov bude nižší, v alikvotnej časti sa znižujú aj oprávnené mzdové náklady, ktoré budú základom pre výpočet výšky podpory z prostriedkov mechanizmu.

2 AKTIVITY MENTORA

Počiatočný podrobný opis pracovných činností mentora je vstupnou požiadavkou vykonávateľa na štruktúre a početnosti pracovných činností mentora. V priebehu činnosti regionálneho centra môže byť v jednotlivých regiónoch upravený s ohľadom na:

- potreby regiónu zistené monitoringom (výkon monitoringu potrieb je jednou z úloh regionálneho centra),
- potrebu zvýšenia efektívnosti poskytovanej podpory učiteľom na základe spätných väzieb,
- zloženia mentorského tímu – profesionálnych a osobnostných charakteristík mentorov,
- aktuálnej situácie v školách a školských zariadeniach (napr. pandemické opatrenia a pod.)

Úprava opisu pracovných činností sa môže uskutočniť len po dohode vykonávateľa s prijímateľom a s písomným súhlasom vykonávateľa.

Opis pracovných činností mentora:

1. Poskytovať individuálne poradenstvo PZ a OZ (vrátane vedúcich pedagogických zamestnancov – ďalej len „VPZ“):
 - 1.1 realizovať individuálne poradenstvo pre PZ a OZ,
 - 1.2 realizovať návštevy vyučovacích hodín PZ a OZ s cieľom zvýšenia kvality výchovno-vzdelávacieho procesu,
 - 1.3 poskytovať spätnú väzbu k pozorovaným edukačným postupom,
 - 1.4 navrhovať odporúčania na zvýšenie kvality výchovno-vzdelávacieho procesu,
 - 1.5 identifikovať a diagnostikovať problémy PZ a OZ,
 - 1.6 podporovať PZ a OZ pri tvorbe návrhov možných riešení ich problémov,
 - 1.7 pomáhať v zapracovaní riešení vo výchovno-vzdelávacom procese v triede a práci so žiakmi,
 - 1.8 poskytovať poradenstvo v tzv. prioritných tematických oblastiach (vzdelávacie programy, hodnotenie vzdelávacích výsledkov žiakov, vzdelávací proces a vyučovací štýl učiteľa, personalizácia vyučovania a inkluzívne vzdelávanie, digitalizácia).
2. Skupinové formy rozvoja spôsobilosti PZ a OZ v stanovených oblastiach bude mentor realizovať formou:
 - 2.1 poldenných workshopov,
 - 2.2 celodenných workshopov,
 - 2.3 facilitácie učiacich sa skupín,
 - 2.4 organizácie prednášok a diskusií,
3. Potreby PZ a VPZ škôl v regióne bude mentor monitorovať formou:
 - 3.1 dotazníkov pre PZ a VPZ škôl a školských zariadení,
 - 3.2 individuálnych rozhovorov s PZ a VPZ škôl a školských zariadení.
4. Administratívne úlohy spojené s pracovným miestom spočívajú najmä:
 - 4.1 vo vyplnení pracovného výkazu,
 - 4.2 vo vedení dokumentácie o činnostiach uvedených v bodoch 1-3,
 - 4.3 vo vykonávaní ďalších úloh vyplývajúcich z pracovného zaradenia.
5. Budovanie partnerstiev v regióne a sieťovanie formou

- 5.1. predstavenia činností uvedených v bodoch 1-3,
- 5.2. bilaterálnych stretnutí s riaditeľmi škôl a/alebo so zriaďovateľmi,
- 5.3. multilaterálnych stretnutí s viacerými potenciálnymi partnermi v regióne s cieľom networkingu.
6. Vlastné vzdelávanie a práca na vlastnom profesijnom raste v prioritných témach:
 - 6.1. mentoring,
 - 6.2. vzdelávacie programy,
 - 6.3. hodnotenie vzdelávacích výsledkov žiakov,
 - 6.4. vzdelávací proces a vyučovací štýl učiteľa – sociálna klíma,
 - 6.5. personalizácia vyučovania a inklúzia vzdelávania,
 - 6.6. digitalizácia.

Povinné aktivity mentora, ktoré bude vykonávať, sú zároveň aj jeho náplňou práce, sú merateľnými ukazovateľmi a tvoria podklad k odpočtu činnosti v Období realizácie Projektu podľa Prílohy 1 Zmluvy.

Tabuľka č. 1: Krátky opis poradenských činností a skupinových foriem rozvoja

Názov činnosti	Formálna charakteristika	Obsahová charakteristika	Priemerný počet účastníkov na aktivite
Konzultácia v priestoroch centra/online	1:1 aktivita	individuálne rozhovory na rôzne odborné témy vedené koučovacími technikami s cieľom posilniť sebarozvoj	1
Návšteva vyučovacej hodiny v mieste centra	1:1 aktivita, ktorá sa skladá z návštevy vyučovacej hodiny (45 min.) a vlastnej prípravy mentora (1 hodina); následná konzultácia s učiteľom (1 hodina sa ukáže pri jednotke "Konzultácia")	mentoringové pozorovanie vyučovacej hodiny (bloku) počas priateľskej návštevy (nie hospitácie) na základe spoločnej prípravy a následnej reflexie	1
Návšteva vyučovacej hodiny mimo miesta centra	1:1 aktivita, ktorá sa skladá z návštevy vyučovacej hodiny (45 min.) a vlastnej prípravy mentora (1 hodina); následná konzultácia s učiteľom (1 hodina sa ukáže pri jednotke "Konzultácia")	mentoringové pozorovanie vyučovacej hodiny (bloku) počas priateľskej návštevy (nie hospitácie) na základe spoločnej prípravy a následnej reflexie	1
Celodňový workshop v mieste centra (8:00-15:00)	celodňová aktivita v mieste centra	zdieľanie vedomostí a zručností pedagógov z praxe (témy môžu byť rôzne) v zmysle aktualizácie vzdelávania (formálne)	15
Celodňový workshop mimo miesta centra (8:00-15:00)	celodňová aktivita mimo miesta centra	zdieľanie vedomostí a zručností pedagógov z praxe (témy môžu byť rôzne) v zmysle aktualizácie vzdelávania (formálne)	15
Poldňový workshop v mieste centra	poldňová aktivita v mieste centra	precvičenie inovatívnych nástrojov	15
Poldňový workshop mimo miesta centra	poldňová aktivita mimo miesta centra	precvičenie inovatívnych nástrojov	15

Facilitácia učiacej sa skupiny	skupinová aktivita	diskusia a vzájomné obohacovanie sa na spoločne vybranú tému	8
Prednáška	frontálna prednáška na nejakú tému s diskusiou (mentor buď moderuje, alebo aj moderátor je pozvaný hosť)	frontálna prednáška na konkrétnu tému	30
Organizovanie diskusií	s pozvanými hosťami	diskusie s odborníkmi na aktuálne témy + panelové diskusie učiteľov/riaditeľov	30

Mentoring budú vykonávať mentori v cieľovom počte mentorov podľa Územného rozdelenia regionálnych centier podpory učiteľov, ktoré tvorí prílohu č. 4 Výzvy.

Za jedno mentorské miesto sa považuje pracovný úväzok mentora na skrátený pracovný čas 18,75 hod. týždenne. Počet mentorských miest zriadených v regionálnom centre (ďalej len „PMM“) sa vypočíta ako podiel súčtu týždenného pracovného času všetkých mentorov v regionálnom centre (ďalej len „SPČ“) vyjadrený v hodinách týždenného pracovného času a hodnoty 18,75 (ekvivalent jedného mentorského miesta):

$$\text{PMM} = \text{SPČ} / 18,75$$

PMM – počet mentorských miest vytvorených v RC

SPČ – súčet týždenného pracovného času všetkých mentorov v RC vyjadrený v hodinách týždenného pracovného času

Súčet všetkých pracovných úväzkov mentora nesmie presiahnuť:

- v prípade pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca školy alebo školského zariadenia okrem riaditeľa školy alebo zástupcu riaditeľa školy výšku 120 % plného pracovného času podľa zákonníka práce, t. j. 48 hodín týždenne,
- v prípade riaditeľa školy alebo školského zariadenia alebo zástupcu riaditeľa školy alebo školského zariadenia 150% pracovného času podľa zákonníka práce, t. j. 60 hodín týždenne,
- v prípade mentorov, ktorí nie sú pedagogickými zamestnancami alebo odbornými zamestnancami škôl alebo školských zariadení 150% pracovného času podľa zákonníka práce, t. j. 60 hodín týždenne.

Mentori predložia vyhlásenie, že budú činnosti v regionálnom centre podpory učiteľov vykonávať najmenej v dvoch pracovných dňoch v týždni, a to súvisle v rozsahu 7,5 hodiny (s prestávkou na obed) so začiatkom výkonu činnosti v čase medzi 7:00 a 9:00 hod. Prijímateľ je povinný kontrolovať dodržiavanie tohto vyhlásenia a v prípade potreby zjednať nápravu.

Pri zúčtovaní zálohovej platby sa použije metodika zjednodušeného vykazovania nákladov. Základom pre posúdenie oprávnenosti použitia finančných prostriedkov je preukázateľné dosiahnutie požadovaných výsledkov, tzv. odpočet činnosti. Požadované výsledky sa určia ako súčin PMM a požadovanej početnosti činností na jedno mentorské miesto podľa tabuľky č. 2 a 3.

Tabuľka č. 2 - Požadovaná početnosť činností v oblasti individuálneho a skupinového rozvoja spôsobilostí PZ a OZ na jedno mentorské miesto regionálneho centra

Názov aktivity	Počet za rok	Priemerný počet	Regionálny partner spolu za rok	Požadovaný doklad
1. Osobné konzultácie (prezenčne / online) a návštevy vyučovacích hodín	95	9 – 10 za mesiac	xxx	Výkaz
2. Celodňový skupinový workshop	1	1 za rok	xxx	prezenčná listina + foto
3. Poldňový skupinový workshop	5	1 za 2 mesiace	xxx	prezenčná listina + foto
4. Facilitácia učiacej sa skupiny	2	1 za polrok	xxx	prezenčná listina + foto

5. Prednáška/Diskusia	1	1 za rok	xxx	prezenčná listina + foto
-----------------------	---	----------	-----	--------------------------

Vysvetlenie k tabuľke č. 2:

Uvedené aktivity sú navzájom nahraditeľné nasledujúcim spôsobom:

1. osobné konzultácie (prezenčne/online) a návštevy vyučovacích hodín – nie je možné nahradiť inou aktivitou,
2. celodenný skupinový workshop – je možné nahradiť dvomi poldňovými skupinovými workshopmi, t. z. dva poldňové skupinové workshopy zodpovedajú jednému celodennému skupinovému workshopu,
3. poldňový skupinový workshop – je možné nahradiť tromi facilitáciami učiacej sa skupiny, t. z. tri facilitácie učiacej sa skupiny zodpovedajú jednému poldňovému skupinovému workshopu,
4. organizovanie prednášky/diskusie – nie je možné nahradiť inou aktivitou.

Tabuľka č. 3 - Požadovaná početnosť činností v oblasti vlastného vzdelávania a práce na vlastnom profesijnom raste v prioritných témach na jedno centrum:

Názov aktivity	Počet za rok	Požadovaná účasť mentorov centra
1. Školenie v téme mentoringu	1	všetci mentori centra
2. Školenia v prioritných témach	3	min. 3, max. 10 mentori na jednu tému v závislosti od počtu mentorov v centre
3. Individuálna supervízia v téme mentoringu	5/osoba	každý mentor absolvuje 5 konzultácií
4. Skupinová supervízia	2	všetci mentori centra

3. KONTROLA KVALITY AKTIVÍT PROJEKTU

Povinnosti prijímateľa zdokladovať skutočne zamestnaných mentorov, ktorých mzdy ako priame náklady sú hradené na mesačnej báze sú uvedené v rámci vyúčtovania zálohovej platby uvedeného v Prílohe č. 3 Zmluvy: Finančné riadenie a monitorovanie projektu.

Prijímateľ raz polrok v čase stanovenom v harmonograme podľa Tabuľky č. 2 v Prílohe č. 3 Zmluvy a okamžite pri každej zmene predloží vykonávateľovi menný zoznam mentorov vrátane veľkosti ich úväzku, ktorých mzda v danom období (polroku) bola financovaná z prostriedkov mechanizmu.

Prijímateľ raz ročne v rámci monitorovacej správy podľa Tabuľky č. 3 v Prílohe č. 3 Zmluvy predloží prehľad výstupov kontroly kvality činností vykonávaných mentormi, podľa tabuľky č. 4 a 5 a v zmysle požadovaných početností činností podľa tabuliek č. 2 a 3.

Tabuľka č. 4: Prehľad výstupov kontroly kvality činností vykonávaných sumárne regionálnym centrom

Regionálny partner	Názov aktivity	Skutočný počet aktivít za obdobie	Požadovaný doklad
Regionálne centrum podpory učiteľov	Osobné konzultácie a návštevy vyučovacích hodín		výkazy
	Celodňový skupinový workshop		prezenčné listiny + foto
	Poldňový skupinový workshop		prezenčné listiny + foto
	Facilitácia učiacej sa skupiny		prezenčné listiny + foto
	Organizovanie prednášky / diskusie		prezenčné listiny + foto

Prijímateľ takisto predloží hodnotenie spolupráce s partnermi, s ktorými vytvoril partnerstvo v regióne – podľa tabuľky č. 5 a slovným komentárom ku kvalite spolupráce.

Tabuľka č. 5: Prehľad partnerskej spolupráce

Názov partnera	Forma spolupráce	Aktivity v rámci spolupráce	Komentár
----------------	------------------	-----------------------------	----------

Partner 1		Vyberte kategóriu	
...		Vyberte kategóriu	
...		Vyberte kategóriu	

Harmonogram predloženia odpočtu činností

Obdobie vykonávania aktivít mentormi	Termín predloženia výstupov kontroly kvality za dané obdobie
od 01. 09. 2025 do 30. 6. 2026	do 15. 07. 2026

Prijímateľ raz ročne v Dobe udržateľnosti Projektu v rámci Následnej monitorovacej správy podľa Tabuľky č. 3 v Prílohe č. 3 Zmluvy predloží prehľad aktivít regionálneho centra podľa tabuliek č. 6 a 7.

Tabuľka č. 6: Aktivity regionálneho partnera na podporu profesionálneho rastu učiteľov

Regionálne centrum podpory učiteľov v		
Typ aktivity	Počet za rok	Predložený doklad
Vyberte kategóriu		
Vyberte kategóriu		
Vyberte kategóriu		

Tabuľka č. 7: Aktivity regionálneho partnera na pomoc učiteľom s implementáciou nového kurikula

Regionálne centrum podpory učiteľov v		
Typ aktivity	Počet za rok	Predložený doklad
Vyberte kategóriu		
Vyberte kategóriu		
Vyberte kategóriu		

V rámci overovania počas kontroly na mieste má vykonávateľ právo vykonať kontrolu kvality vykonávaných činností nahliadnutím do záznamov o získanej spätnej väzbe a overením ich autenticity, alebo kontrolou na mieste. Ak je kontrolou opakovane zistená nízka kvalita vykonávaných činností, nekvalitne vykonané činnosti sa nezapočítajú do odpočtu činností.