

### Kompetences „Komandas vadīšana” vērtējuma apraksti

**Kompetences definīcija: vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopējo mērķu sasniegšanai.**

Ekspertu komisija izmanto izglītības iestādes vadītāja NEVIS sniegto komentāru par kompetenci „Komandas vadīšana” viņa profesionālajā darbībā. Kompetence skaidro, kāda rīcība no izglītības iestādes vadītāja tiek gaidīta. Kompetence raksturo izglītības iestādes vadītāja uzvedības jeb rīcības modeļus tipiskās darba situācijās.

Lai novērtētu izglītības iestādes vadītāja kompetenci, izglītības iestādes vadītāja personīgā iesaistīšanās komandas darba vadīšanā izglītības iestādē tiek vērtēta kopsakarībā ar izglītības iestādes personāla kā komandas darbu un izglītības iestādes vadības komandas darbu.

Kompetences vērtēšanas procesā ņem vērā:

- izglītības iestādes tēla veidošanu un uzturēšanu;
- pozitīvas attiecības veidojošu vidi izglītības iestādē;
- personāla un vadības komandas iesaisti un mērķtiecīgu sadarbību izglītības iestādes mērķu sasniegšanā;
- izglītības iestādes vadītāja līdera lomu.

Vērtējums	Apraksts
Teicami	Aktīvi un pēc paša iniciatīvas uzņemas līdera lomu, veido un stiprina komandas identitāti, uztur spēkā iestādes vērtības un efektīvi organizē personāla un vadības komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Izcili pārstāv komandas un iestādes reputāciju. Vienmēr laikus atrisina personāla un vadības komandas iekšējos konfliktus, saglabājot komandas garu un cieņpilnas attiecības iestādē. Ar savu rīcību iedvesmo citus kopīgam darbam. Uzņemas pilnu atbildību par personāla un vadības komandas darba rezultātiem.
Ļoti labi	Daļēji uzņemas līdera lomu. Pārstāv personāla un vadības komandas intereses un reputāciju ārpus izglītības iestādes. Veido personāla un vadības komandas kopējo vīziju, veicina personāla un vadības komandas dalībnieku savstarpējo sadarbību, atbalstu un attīstību. Darbojas sistemātiski un konsekventi, lai novērstu destruktīvu opozīciju vai nopietnus šķēršļus.

Labi	Daļēji uzņemas līdera lomu. Informē un iesaista personālu un vadības komandu kopējo lēmumu pieņemšanā, izskaidro sarežģītas idejas un plānus. Veicina patstāvību un iniciatīvu no personāla un vadības komandas dalībnieku puses. Izmanto dažādas metodes, lai paaugstinātu personāla un vadības komandas produktivitāti un veidotu pozitīvu gaisotni (piemēram, kopīga pieredze, komandas simboli). Atrisina personāla iekšējos konfliktus un iekšējos konfliktus vadības komandā. Ar savu uzvedību rāda labu piemēru.
Jāpilnveido	Formāli uzņemas līdera lomu. Pārsvarā virza un informē personāla un vadības komandas dalībniekus, kā arī pārliecinās, vai personālam un vadības komandai ir uzdevumu veikšanai nepieciešamie resursi, kontrolē personāla un vadības komandas darba efektivitāti. Neiesaista personāla un vadības komandas dalībniekus ideju ģenerēšanā vai lēmumu pieņemšanā, necenšas izvērtēt darbinieku atbilstību konkrēto uzdevumu veikšanai. Dažreiz izmanto formālo autoritāti, ja nevar vadīt citā veidā.
Neapmierinoši	Neuzņemas personāla un vadības komandas vadību, nevēlas uzņemties atbildību par citiem personāla un vadības komandas dalībniekiem. Necenšas organizēt darbu kā komandas darbu. Neuztic atbildību padotajiem, apslāpē citu iniciatīvas. Kad nepieciešams pieņemt lēmumu, paļaujas uz sava amata autoritāti un uzspiež savu viedokli.