



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Kritēriji “Administratīvā efektivitāte”, “Vadības profesionālā darbība”, “Atbalsts un sadarbība” un to pašvērtēšana

Rolands Ozols

Izglītības kvalitātes valsts dienesta

Kvalitātes novērtēšanas departamenta direktors



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Pieejamie resursi kvalitātes vērtēšanā

- Atbalsta materiāls pašvērtēšanai izglītības iestādē ar detalizētiem kvalitātes līmeņu aprakstiem, skaidrojumiem (projekts, pieejams IKVD tīmekļa vietnē) - https://ikvd.gov.lv/wp-content/uploads/2020/03/Pa%C5%A1v%C4%93rt%C4%93%C5%A1anas-metodika_2020.pdf
- Metodika – līmeņu apraksti (tiek izstrādāti, būs pieejami 2020.gada decembrī)
- Jēdzienu glosārijs izglītības kvalitātes vērtēšanai (būs pieejami 2020.gada novembrī)
- Informatīvie materiāli par katra kritērija vērtēšanu (būs pieejami 2020.gada novembrī)



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Jēdzienu glosārijs kvalitātes vērtēšanai - piemērs

Inovācija ir mērķtiecīgs, nepārtraukts un uz attīstību vērsts jaunu ideju, risinājumu, lietu un metožu radīšanas, izplatīšanas un ieviešanas process izglītības iestādē pozitīvu pārmaiņu veikšanai. Inovācija var izpausties kā jauna mācību satura, metožu, mācību modeļu u.c. izstrāde un ieviešana mācību procesā, kā arī jaunu tehnoloģiju izmantošana (autoru izveidota, balstoties uz Namsone, 2018; Sullivan, 2009).

Inovāciju kultūra ir izglītības iestādes darba organizācija, kurai raksturīga atvērtība jēgpilniem jauninājumiem un kurā tiek atbalstīts un pozitīvi novērtēts izglītojamo, pedagogu, izglītības iestādes administrācijas un personāla radošums. Izglītības iestādē ar attīstītu inovāciju kultūru ir radīta vienota izpratne par pārmaiņu būtību. Inovāciju kultūra izpaužas kā: a) visu iesaistīto sadarbība jaunu ideju, pieeju, metožu un resursu izstrādē un ieviešanā; b) emocionāli labvēlīgas vides radīšana; c) vēlme un uzdrošināšanās ievest jauninājumus, nebaidoties kļūdīties; d) problēmu kā jaunu iespēju saskatīšana (autoru izveidota, balstoties uz McKinney, 2012; Valsts izglītības satura centrs; 2019; Izglītības kvalitātes valsts dienests, 2020).



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Jēdzienu glosārijs kvalitātes vērtēšanai - piemērs

Jēgpilns uzdevums ir izglītojamo attīstībai, mācīšanās un sociālajām vajadzībām pielāgots uzdevums, kurš izglītojamajiem liek: a) koncentrēties uz uzdevuma jēgas izpratni; b) aktīvi iesaistīties dziļā domāšanā, bieži integrējot zināšanas no dažādiem mācību priekšmetiem; c) veidot izpratni par uzdevuma risināšanas kontekstu un nosacījumiem, balstoties savā pieredzē; d) izstrādāt dažādas problēmas risināšanas pieejas un īstenot tās; e) analizēt, interpretēt un vispārināt atziņas (autoru izveidota, balstoties uz NCTM, 2014).

Jēgpilna informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošana ir mācību procesa īstenošana, mērķtiecīgi un pārdomāti izmantojot IKT, lai izglītojamie varētu: a) organizēt pašvadītu mācīšanos iedziļinoties; b) veidot daudzpusīgu skatījumu uz aplūkojamo problēmu; c) identificēt un risināt problēmas, radot jaunas vērtīgas idejas, iespējas un risinājumus; d) veidot zināšanas, aktīvi iesaistoties procesā; e) mācīties efektīvāk, atgriezenisko saiti saņemot jau uzreiz darba gaitā; f) attīstīt komunikācijas, sadarbības un prezentācijas prasmes; g) mācīties jebkurā vietā un jebkurā laikā (autoru izveidota, balstoties uz Namsone, 2018).



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Kritērijs «Administratīvā efektivitāte»

Šī kritērija kvalitātes vērtēšanu veic izglītības iestādes vadītājs, pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas.

Kritērijs apskata šādus izglītības iestādes vadītāja darba aspektus:

- Administratīvā darba organizācija izglītības iestādē
- Izglītības iestādes darba efektivitātes nodrošināšana

Galvenie koncepti un jēdzieni izvērtēšanai:

- Administrācija un skolas vadības komanda
- Efektivitāte
- Izglītības iestādes administrācija
- Pedagogu sadarbība

Kritērijs «Administratīvā efektivitāte»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Efektīva administratīvā darba organizācija.	<p><u>Administratīvā darba organizācija</u> ir veiksmīga un <u>mērķtiecīga</u>, izvirzot darba prioritātes un izvērtējot vadības komandas ietekmes iespējas. <u>Tā tiek izvērtēta</u> ņemot vērā darbinieku atgriezenisko saiti.</p> <p><u>Stundu saraksts un telpu noslogojums</u> tiek sastādīts efektīvi, lai tas ir ērts gan skolēniem, gan skolotājiem. Stundu saraksts ir pieejams līdz ar mācību semestra sākumu un ir pārredzams vismaz mēnesi uz priekšu.</p> <p><u>Skolotāju un darbinieku slodžu sadalījums</u> ir līdzsvarots, ņemot vērā darbinieku vēlmes un iespējas.</p> <p>Vidēji reizi nedēļā ir <u>ieplānots laiks, kad skolotāji var kopā profesionāli sadarboties</u> (kopīgas stundu, projektu plānošanas, skolēnu snieguma un atbalsta pārrunāšanas u.c.)</p> <p><u>Skolas vadība atbalsta skolotāju iniciatīvas</u> dažādot mācību procesu, atsaucīgi pārplānojot skolas darbu (piem. mācību ekskursijām, stundām ārpus skolas telpām, lielāku vai pielāgotu telpu, materiāltehnisko resursu nepieciešamību atšķirīgām stundām)</p>	Procesu apraksts, darbinieku intervijas, sarunas, aptaujas, paveikto darbu uzskaitījums, mērījumi pēc skolas noteiktiem kritērijiem.

Kritērijs «Administratīvā efektivitāte»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Visu procesu efektivitātes paaugstināšana	<p><u>Skola</u> visos līmeņos nepārtraukti <u>izvērtē savu efektivitāti un efektivitāti veicinošās stratēģijas</u>.</p> <p>Skolā ir vienots fokuss uz efektivitāti, kas vadās pēc vienotas izglītības kvalitātes definīcijas.</p> <p>Skolas kolektīvam ir vienota izpratne par efektivitāti veicinošiem apstākļiem - kam ir jānotiek un kādam ir jābūt procesam, lai nodrošinātu augstāku efektivitāti (Piemēram, kā nodrošināt efektīvu komunikāciju ar darbiniekiem, komunikāciju ar vecākiem, efektīvas sanāksmes, efektīvu vērtēšanu).</p> <p>Lai mērītu progresu, tiek izmantoti dati, lai regulāri izvērtētu efektivitātes stratēģijas un izvirzīti turpmākie attīstības soļi.</p>	<p>Procesu apraksts, darbinieku intervijas, sarunas, aptaujas, paveikto darbu uzskaitījums, mērījumi pēc skolas noteiktiem kritērijiem.</p>



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Šī kritērija kvalitātes vērtēšanu veic izglītības iestādes vadītājs, pasvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas.

Kritērijs apskata šādus izglītības iestādes vadītāja darba aspektus:

- Stratēģiskais redzējums, vīzija un prioritātes
- Spēja pieņemt lēmumus un uzņemt atbildību
- Komandas vadīšana
- Pārmaiņu vadīšana
- Sadarbība ar dibinātāju
- Skolas vadības komandas darbs

Galvenie jēdzieni izvērtēšanai:

- Mācīšanās organizācijā
- Skola kā mācīšanās organizācija
- Izglītības iestādes vadītāja līderības prasmes un vadītprasme

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Vadītājam ir skaidra vīzija un stratēģisks redzējums par savas skolas darbu, kā arī skaidras prioritātes par darbu	<p><u>Direktoram ir vīzija par to, kādu šajā skolā vēlas izaudzināt absolventu un kādam būtu jābūt mācību procesam, lai šādi skolēni izaugtu. Vīzija ir vienota ar skolas darbiniekiem, skolēniem un viņu vecākiem.</u></p> <p>Direktoram ir stratēģisks redzējums un plāns, kā šo vīziju pārvērst darbībā. Skolas darbinieki labi pārzina stratēģisko plānu, tam piekrīt un piedalās tā izpildē. Plāns pilnībā, vai ar pāris atkāpēm tiek īstenots - par to liecina pierādījumi.</p> <p><u>Direktors savā darbībā pauž iestādes vērtības, ar savu vadības stilu rāda piemēru, kā viņš/-a sagaidītu, ka skolotāji vada skolēnus.</u></p> <p><u>Direktors skaidro skolotājiem un citiem darbiniekiem skolas mērķus un attīstības prioritātes un kādu rīcību, kādu sniegumu viņš sagaida no katra darbinieka, lai sasniegtu skolas mērķus.</u></p>	Intervijas, anketas ar skolas darbiniekiem.

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Vadītājs spēj pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību	Vadītājs spēj pieņemt nepieciešamos lēmumus, tostarp nepopulārus lēmumus, arī paaugstināta stresa situācijās. Izvērtējot riskus, spēj pieņemt kvalitatīvus un taisnīgus lēmumus arī situācijās, kad nav pilnīgas informācijas un uzņemas atbildību par pieņemtajiem lēmumiem.	Intervijas, anketas ar skolas darbiniekiem.

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Vadītājs prot vadīt komandu - vadības komandu, skolotājus, darbiniekus	<p><u>Efektīvi organizē vadības komandas darbu</u>, vadības komandā pastāv atbildību un sasniedzamo rezultātu dalījums. Direktors vada komandu, pārzina vadības komandas kolēģu progresu uz mērķu sasniegšanu viņu atbildības jomās, šis progress ir izmērāms.</p> <p>Pārrunā un pārzina ar katru vadības komandas darbinieku viņa/-as labsajūtu, enerģijas līmeni, darbu apjomu, lai savlaicīgi konstatētu profesionālās izdegšanas riskus.</p> <p><u>Direktors vienmēr uzņemas atbildību un cienpilni atrisina vadības komandas iekšējos konfliktus.</u></p> <p>Vismaz <u>reizi gadā kopīgi ar vadības komandas kolēģiem izvērtē vadības komandas darbu</u>, izvērtējumu balstot datus un pierādījumos, ņemot vērā arī skolotāju un skolēnu viedokli.</p> <p><u>Direktors veido pozitīvas attiecības starp skolotājiem un citiem iestādes darbiniekiem</u>, rūpējas par komandu un motivē to kopējo mērķu sasniegšanai, skolā šādas attiecības starp skolotājiem ikdienā var novērot.</p> <p>Direktors skolotājiem ir pieejams un sasniedzams.</p> <p>Direktors monitorē skolas darbinieku labsajūtas līmeni un apmierinātību ar darba apstākļiem tieši, aprunājoties ar darbiniekiem vai netieši, uzzinot no vietniekiem, struktūrvienību vadītājiem, citiem vidējā līmeņa vadītājiem vai aptaujām.</p>	Intervijas, anketas ar skolas darbiniekiem.

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Pārmaiņu vadīšana	<p><u>Vadītājs veido vidi, kura veicina un iedrošina pārmaiņas un inovācijas. Izceļ un skaidro izglītības iestādē veiksmīgu pārmaiņu vai inovāciju pieredzi. Personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi. Veiksmīgi motivē personālu pārmaiņām.</u></p>	Intervijas, anketas ar skolas darbiniekiem.

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju, lai īstenotu vīziju, stratēģiju un prioritātes	<p><u>Sadarbojas ar izglītības iestādes dibinātāju, veidojot stratēģiskas attiecības</u> (tai skaitā aktīvi piedaloties konferencēs, sanāksmēs, darba grupās, komisijās, semināros, projektos). Izmanto informācijas apmaiņu, lai veicinātu izglītības iestādes mērķu sasniegšanu.</p> <p>Aktīvi sadarbojas ar dibinātāju, <u>ar datiem pamatojot skolas vadībai un darbiniekiem nepieciešamo atbalstu</u> un sniedzot savu vērtējumu kopīgajā atbalsta sniegšanas izvērtēšanā.</p> <p><u>Spēj pamatot dibinātājam izglītības iestādes noteiktās prioritātes, tām nepieciešamo finansējumu un sasaisti ar dibinātāja noteiktajām prioritātēm.</u></p>	Intervijas, dati par sadarbības pasākumiem.

Kritērijs «Vadības profesionālā darbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Skolas vadības komandas aktīva iesaistīšanās kvalitatīva mācību procesa uzturēšanā, tā proaktīva atbalstīšana	<p><u>Skolas līmenī ir nedefinēts, ko šajā skolā saprot ar kvalitatīvām mācībām, labu mācību stundu, labu skolotāja darbu, par to gan skolas vadībai, gan skolotājiem ir vienota izpratne un tas tiek izmantots par pamatu pārrunājot un analizējot skolotāju sniegumu.</u></p> <p>Vadības komandā ir eksperti par mācīšanu, mācīšanos un audzināšanu, pie kuriem skolotāji nāk un konsultējas par stundu plānošanu, stundu vadīšanu, klasvadību, u.c. Vadības komandā ir viens vai vairāki cilvēki, kuri vairākas reizes katru mēnesi vēro stundas, pārskata un ar skolotājiem pārrunā stundu plānus, skolēnu darbus u.c. veidos tieši (personīgi) pieredz to, kā skolā notiek mācības.</p> <p><u>Skolas vadība vāc un apkopo dažādus datus, pierādījumus (vismaz 3 dažādus datu avotus - vērojot stundas, caurskatot skolēnu darbus, atzīmes, kavējumus, sarunās ar skolēniem, skolotājiem, vecākiem, un/vai aptaujājot šīs iesaistītās puses u.c. veidos) par to, kāda ir mācību kvalitāte skolā.</u> Katra skolotāja darbs no skolas vadības puses vismaz reizi mācību gadā ir caurskatīts kādā no šiem veidiem un par to ar šo skolotāju ir bijusi individuāla saruna. Ar skolotājiem, kuru skolēniem ir zemi vērtējumi, vai iepriekš stundās konstatēti trūkumi, darbs no vadības puses ir caurskatīts vismaz reizi semestrī.</p> <p><u>Ir identificēti skolotāji, kuriem nepieciešams papildu atbalsts un konstatēts, par kādām lietām tas ir nepieciešams.</u> Skolas vadība var par visiem skolotājiem izstāstīt, kam kāds atbalsts ir nepieciešams un arī katrs skolotājs to par sevi to zina un var izstāstīt.</p>	Stundu vērošanas dati, skolotāju pašvērtējums, intervijas, anketas ar skolas darbiniekiem.



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Šī kritērija kvalitātes vērtēšanu veic izglītības iestādes vadītājs, pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas.

Kritērijs apskata šādus izglītības iestādes vadītāja un izglītības iestādes vadības darba aspektus:

- Personāla politika
- Savstarpējā mācīšanās un komanddarbs
- Profesionālā pilnveide un pieredzes apmaiņa
- Izziņas un inovāciju kultūra izglītības iestādē
- Sadarbība ar izglītojamo vecākiem
- Izglītības iestādes darbība vietējā kopienā
- Projektu darbs

Galvenie jēdzieni izvērtēšanai:

- Mācīšanās organizācijā
- Skola kā mācīšanās organizācija
- Izglītības iestādes vadītāja līderības prasmes un vadītprasme

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Skolotāju pieņemšana un noturēšana darbā	<p><u>Skolas vadība sadarbojas ar dibinātāju, plānojot potenciālās vakances un to aizpildīšanu.</u> Pieņemot skolotāju darbā, skolas vadība veic atlases procesu - pārlicinās par viņa kompetenci vadīt mācības (piem. vadot atklāto stundu), par skolotāja atbilstību skolas vērtībām un pieejai. <u>Skolotāji, kas tiek pieņemti darbā skolā, tiek detalizēti informēti par skolas kārtību</u> (darba organizāciju, pienākumiem, vērtēšanas kārtību, uzvedības noteikumiem, sanāksmju kārtību, skolas pieeju u.c.) <u>un saņem papildus atbalstu vismaz pirmajā gadā pēc pievienošanās skolai.</u> Katram skolotājam, kurš pievienojas skolai ir pieejams mentors, pie kura griezties ar neskaidrībām. <u>Skolas vadība analizē dažādus aspektus, kas ietekmē skolotāju apmierinātību ar darba apstākļiem un vēlmi palikt darbā - profesionālo atbalstu, darba slodzi, karjeras izaugsmi, skolēnu uzvedību, profesionālu un cieņpilnu sadarbību ar vadību un citiem skolas darbiniekiem, veic darbības, lai palielinātu vēlmi palikt darbā.</u> <u>Vairāk nekā 3/4 skolotāju ir apmierināti vai ļoti apmierināti ar darbu šajā skolā.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju intervijas un anketas, statistika.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Savstarpējas mācīšanās komanddarbs	<p><u>Skolas vadība veido iespējas skolotājiem dalīties ar iegūto pieredzi, plāno, lai skolotājiem būtu laiks, ko veltīt profesionālās pilnveides aktivitātēm.</u></p> <p><u>Skolotāji sadarbojas un līdzdarbojas mācību procesa plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā, dalās savā pieredzē, lai atbalstītu cits cita darbu.</u> Ir izstrādātas sistēmas un struktūras, kā veicināt veiksmīgu profesionālās kopienas darbu. <u>Skolotājiem vismaz reizi gadā ir jāveic pašvērtēšana un refleksijs, lai izprastu savas stiprās puses un jomas uzlabojumiem saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu.</u> Visi skolotāji iesaistās šajā procesā, apzinās savu šī brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo izaugsmi noteiktā laika posmā, kā arī zina, kādu rīcību veiks, lai to sasniegtu.</p> <p><u>Skolotāji izrāda uzticēšanos viens otram un ir izstrādātas un ieviestas kolektīva sadarbības normas (principi), kas veicina profesionālas sadarbības procesu.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju intervijas un anketas, statistika, skolotāju vērtēšanas pieraksti.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Profesionālā pilnveide un atbalsts skolas darbiniekiem	<p><u>Skolas vadība plāno un piedāvā kvalitatīvu profesionālo atbalstu saviem darbiniekiem, kas palīdz viņiem attīstīt savas zināšanas un prasmes. Profesionālās pilnveides plāns tiek stratēģiski plānots sadarbojoties skolas vadībai ar katru skolotāju, lai skolotāji iegūtu profesionālu pilnveidi, kas ir viņiem piemērota un cieši saistīta ar viņu karjeras izaugsmes mērķiem. Skolas vadība monitorē un izvērtē profesionālās pilnveides aktivitāšu rezultātu un ietekmi uz ikdienas darbu, lai nodrošinātu pēctecību un dziļāku izpratni par dažādām tēmām.</u></p> <p><u>Skolotājiem tiek rīkotas iespējas dalīties pieredzē, pārnest jaunās zināšanās skolas iekšienes kapacitātes celšanā, lai tām būtu lielāka ietekme uz mācīšanu, mācīšanos un audzināšanu.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju intervijas un anketas, statistika.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Izziņas, inovāciju kultūra skolā	<p><u>Skolas vadība gan ar vārdiem, gan darbiem (laiku, atzinību, papildus iespējām) atbalsta skolotājus pārmaiņu procesā, izmēģinot jaunas darba metodes, inovācijas.</u></p> <p>Skolotāji aktīvi domā un izmēģina dažādas jaunas metodes un inovācijas, izvērtē to ietekmi uz skolēnu mācīšanos un dalās pieredzē ar citiem kolēģiem gan skolā, gan ārpus tās.</p> <p><u>Inovācijas tiek mērķtiecīgi izvirzītas, liekot uzsvāru uz tām, kuras ir saistītas ar mācīšanas un mācīšanās vajadzībām.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju intervijas un anketas, statistika.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Vecāku iesaiste skolas dzīvē	<p><u>Informāciju par skolā notiekošajiem pasākumiem, sapulcēm, iniciatīvām, iespējām iesaistīties, vecāki saņem savlaicīgi un vecākiem saprotamā formā. Klātienes pasākumu norises laiks un vieta ir piemēroti dalībnieku iespējām tajos piedalīties. Skolai ir mērķis būt pieejamai visiem savu skolēnu vecākiem, un pierādījumi liecina, ka tā ir samazinājusi un/vai novērsusi šķēršļus, kas kavē vecāku iesaisti (fiziskās vides pieejamība, pasākumu laiks, saziņas valoda, aizspriedumi). Skola aicina vecākus iesaistīties skolas pasākumu organizēšanā, kā arī ir pretimnākoša vecāku iniciatīvām, ja tādas ir. Vecāki, kas ir iesaistījušies skolas padomē, ir reāls atbalsts skolas darbam, un tā izprot situāciju skolā. Plānojot pārmaiņas, kas var ievērojami skart arī vecāku intereses vai pienākumus, skola uzklausa vecāku viedokli daudz plašākā mērogā nevis tikai caur skolas padomi un saņemto atgriezenisko saiti nopietni apsver, pieņemot lēmumu.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju un vecāku intervijas un anketas, statistika.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Skolas loma un sadarbība vietējā kopienā.	<p><u>Skola saprot, ka ir daļa no vietējās kopienas un apzinās gan to, kā kopienas apstākļi ietekmē tās darbu, gan to, kā skolas darbs var ietekmēt apkārtējo kopienu. Skola ir izveidojusi efektīvu sadarbību ar citām pašvaldības institūcijām, kas ir atbildīgas par bērnu labklājību un drošību, un aktīvi vēršas pie tām, ja tas vajadzīgs - abpusējā sadarbība ir novērtēta kā ļoti laba. Tāpat skola ir izveidojusi efektīvu sadarbību ar organizācijām, kas bagātina skolēnu mācīšanās pieredzi - bibliotēkām, muzejiem, institūcijām, uzņēmumiem, organizācijām -, un palīdz saviem skolēniem tās atklāt un izmantot. Skolas vadība un skolotāji seko līdzi kopienas aktualitātēm un zina, ar kādiem izaicinājumiem tā saskaras. Tas ietver arī izpratni par faktoriem, kas var traucēt skolēniem mācīties vai vecākiem iesaistīties skolas dzīvē, uzticēties skolas institūcijai un darbiniekiem. Skola ņem vērā sev zināmos apstākļus, plānojot skolēnu mācību darbu, skolas piedāvājumu (izvēļu grozus, interešu izglītību, svešvalodas u.c.), saskarsmes veidu ar vietējo kopienu.</u></p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju un vecāku intervijas un anketas, statistika, sarunas ar citu institūciju pārstāvjiem.

Kritērijs «Atbalsts un sadarbība»

Faktora nosaukums	Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts	Datu avoti pierādījumu iegūšanai
Pieredzes apmaiņa ar citām skolām, citiem skolotājiem, piedalīšanās vietējos un starptautiskos projektos	<p><u>Skolas vadība, skolotāji un skolēni, izvērtējot skolas un savas stiprās puses un uzlabojamās jomas, meklē pieredzes apmaiņas iespējas, lai dalītos ar saviem labās prakses piemēriem, kā arī lai iegūtu pieredzi un atbalstu no citiem, tajās jomās, kur nepieciešama papildus attīstība.</u> Pieredzes apmaiņa notiek ar skaidru mērķi dalīties un/vai iegūt no apmaiņas pieredzes, tiek piesaistīti tie cilvēki, kuri varēs vistiešāk dalīties vai arī iegūt no pieredzes apmaiņas, tai skaitā vadības komanda, skolotāji un skolēni. Pēc pieredzes apmaiņas iegūtā pieredze tiek apkopota un ar to dalās skolas iekšienes resursu celšanai (prezentējot secinājumus sapulcēs, vadot darbnīcas, daloties ar resursiem, utt.), apmaiņas ietekme tiek izvērtēta un tiek attīstīta, lai nodrošinātu tās pēctecību. Visiem vai gandrīz visiem skolēniem un skolotājiem pēdējo 3 gadu laikā ir bijusi tieša iesaiste pieredzes apmaiņā uzņemot viesus, braucot pieredzes apmaiņā, vai veicot pieredzes apmaiņu attālināti (sarakstoties, tiešsaistē).</p>	Skolas procesu apraksts, skolotāju intervijas un anketas, statistika.



Izglītības kvalitātes
valsts dienests

- ▣ Izglītības kvalitātes valsts dienests
- ▣ Smilšu iela 7, Rīga, LV-1050.
- ▣ Tālrunis: +371 67222504, e-pasts: ikvd@ikvd.gov.lv,
www.ikvd.gov.lv
- ▣ Uzticības tālrunis: +371 67358075 (automātiskais
atbildētājs)