2. pielikums

Vadlīnijām izglītības kvalitātes nodrošināšanai

vispārējā un profesionālajā izglītībā

**Izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības novērtēšanas rezultatīvie rādītāji un to kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksti vispārējā un profesionālajā izglītībā[[1]](#footnote-1)**

**4.1. Kritērijs – ADMINISTRATĪVĀ EFEKTIVITĀTE**

Kritērija “Administratīvā efektivitāte” ietvaros tiek izvērtēta izglītības iestādes vadītāja pārvaldības sistēmas efektivitāte, nodrošinot iespējas sasniegt augstus rezultātus jomās “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide”, tai skaitā izglītības iestādes stratēģiskās, ikgadējās un ikdienas plānošanas sistēma, izglītības iestādes pašvērtēšanas procesa kvalitāte, personāla pārvaldības sistēma, izglītības iestādes vadības komandas profesionālā darbība un tās sasaiste ar valstī noteiktajām izglītības politikas prioritātēm, izglītības iestādes vadītāja kompetence finanšu un resursu pārvaldībai, kā arī visu izglītības iestādes īstenoto pārvaldības procesu efektivitāte.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji:

* + 1. Izglītības iestādes stratēģiskās, ikgadējās un ikdienas darba plānošanas sistēma un efektivitāte;
		2. Izglītības iestādes vadītāja, izglītības iestādes darba, izglītības programmas īstenošanas pašvērtēšanas kvalitāte un efektivitāte;
		3. Personāla pārvaldības efektivitāte;
		4. Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem;
		5. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību;
		6. Visu procesu efektivitātes paaugstināšana izglītības iestādē, īstenojot izglītības programmu (tiek izvērtēts gadījumos, kad vadītāja profesionālās darbības novērtēšana notiek vienlaikus ar izglītības iestādes darbības / izglītības programmas īstenošanas izglītības kvalitātes vērtēšanu).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rezultatīvais rādītājs | IV līmenis – ļoti labi | III līmenis - labi | II līmenis - jāpilnveido |
| 4.1.1. | Vadītājs ir izveidojis efektīvu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanas sistēmu, kuras izveidē, pilnveidošanā un nodrošināšanā ir iesaistītas visas mērķgrupas. Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī noteiktās prioritātes, kas atspoguļojas attīstības plānā vai attīstības stratēģijā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Attīstības plānošanā tiek izmantoti gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi indikatori, kuri dod iespēju izvērtēt paveiktā darba kvalitāti, plānot pilnveides pasākumus, kuri sekmīgi tiek īstenoti. Plānošanas procesā tiek definētas datu un informācijas ieguves metodes, tādējādi nodrošinot darba plānošanas sistēmas efektivitāti un mērķtiecību. Izglītības iestādē, līdzdarbojoties visām mērķgrupām, ir definēta izglītības iestādes misija, vīzija un vērtības. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt augstvērtīgus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri ir kvalitātes līmenī “ļoti labi”. | Vadītājs sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības plānošanu, ikgadējās darbības plānošanu un ikdienas darba plānošanu. Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī noteiktās izglītības attīstības prioritātes, kas atspoguļojas attīstības plānā vai attīstības stratēģijā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Attīstības plānošanu raksturo kvantitatīvi un kvalitatīvi sasniedzamie rezultāti, kuri ļauj pamatoti izvērtēt paveikto darbu. Plānošanas procesā iesaistās lielākā daļa mērķgrupu, ir definēta vai ir uzsākts darbs definējot iestādes misiju, vīziju un vērtības. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt optimālus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri lielākoties ir kvalitātes līmenī “labi”. | Vadītājs daļēji sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un/vai ikdienas plānošanu. Plānošanas procesā ir saredzama nepieciešamība pilnveidot vienu vai vairākus faktorus: (i) plānošanas procesa atbilstība valstī noteiktajām izglītības attīstības prioritātēm, (ii) plānošanās procesā ir saredzama savstarpēja mijsakarība starp stratēģiskās attīstības plānošanu, ikgadējās darbības plānošanu un ikdienas darba plānošanu, (iii) attīstības plānošanas procesā ir iesaistītas lielākā daļa vai visas mērķgrupas, (iv) attīstības plānošanā ir noteikti kvantitatīvi un kvalitatīvi indikatori, kuri raksturo iestādei sasniedzamos rezultātus, (v) izglītības iestādei ir definēta vai ir uzsākts darbs definējot iestādes misiju, vīziju un vērtības. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt minimālus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri daļēji ir kvalitātes līmenī “labi” un daļēji kvalitātes līmenī “jāpilnveido”. |
| 4.1.2. | Vadītājs nodrošina efektīvu un kvalitatīvu savas, izglītības iestādes darbības un izglītības programmas īstenošanas pašvērtēšanu katru gadu. To raksturo šādi faktori: (i) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības, izglītības programmas īstenošanas un izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības kvalitāti pēc vienotas valstī noteiktas metodikas, (ii) pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas, (iii) pašvērtēšanā tiek izmantotas trīs un vairāk kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektivizēt izglītības iestādes darbu, (iv) pašvērtēšanas procesa kvalitāti un efektivitāti apliecina jomu “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide” vidējais vērtējums un kopējais izglītības iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo trīs gadu laikā, (v) visas mērķgrupas izprot pašvērtēšanas procesa būtību, tajā regulāri iesaistās, tādējādi nodrošinot iespējas pilnveidot izglītības iestādes darba kvalitāti un efektivitāti. | Vadītājs nodrošina savas, izglītības iestādes darbības un izglītības programmas īstenošanas pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina trīs vai četri no nosauktajiem faktoriem: (i) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības, izglītības programmas īstenošanas un izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības kvalitāti pēc vienotas valstī noteiktas metodikas, (ii) pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas, (iii) pašvērtēšanā tiek izmantotas trīs un vairāk kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektivizēt izglītības iestādes darbu, (iv) pašvērtēšanas procesa kvalitāti un efektivitāti apliecina jomu “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide” vidējais vērtējums un kopējais izglītības iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo trīs gadu laikā, (v) visas mērķgrupas izprot pašvērtēšanas procesa būtību, tajā regulāri iesaistās, tādējādi nodrošinot iespējas pilnveidot izglītības iestādes darba kvalitāti un efektivitāti. | Vadītājs daļēji sekmīgi nodrošina savas, izglītības iestādes darbības un izglītības programmas īstenošanas pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina divi vai mazāk no nosauktajiem faktoriem: (i) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības, izglītības programmas īstenošanas un izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības kvalitāti pēc vienotas valstī noteiktas metodikas, (ii) pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas, (iii) pašvērtēšanā tiek izmantotas trīs un vairāk kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektivizēt izglītības iestādes darbu, (iv) pašvērtēšanas procesa kvalitāti un efektivitāti apliecina jomu “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide” vidējais vērtējums un kopējais izglītības iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo trīs gadu laikā, (v) visas mērķgrupas izprot pašvērtēšanas procesa būtību, tajā regulāri iesaistās, tādējādi nodrošinot iespējas pilnveidot izglītības iestādes darba kvalitāti un efektivitāti. |
| 4.1.3. | Vadītājam ir aptveroša izpratne par pieejām un metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību . Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību, prot izglītības iestādes pārvaldībā iesaistīt ne tikai administrāciju, bet arī citas mērķgrupas, ko raksturo visu iesaistīto vienota izpratne par katra individuāli un visiem kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem un visu iesaistīto pozitīva labbūtība. Personāls ir stabils, profesionāls, iesaistās ar priekšlikumiem pārvaldībā, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus; personāla mainība notiek objektīvu iemeslu dēļ. Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību nodrošina izglītības iestādei iespēju regulāri sasniegt augstvērtīgus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti pēdējo trīs gadu laikā un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu sekmīga sasniegšana un/vai būtiska pārsniegšana pēdējo divu gadu laikā. | Vadītājam ir izpratne par dažādām metodēm, kas pārsvarā nodrošina efektīvu personāla pārvaldību . Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus. Administrācijai un citiem iesaistītajiem ir izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem, un iestādē lielākoties raksturīga iesaistīto pozitīva labbūtība. Personāls ir stabils, profesionāls, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus; personāla mainība pamatā notiek objektīvu iemeslu dēļ. Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību dod iespēju sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti, kuri lielākoties ir stabili un optimālā līmenī, un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu sasniegšana. | Vadītājam ir nepietiekama izpratne par metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību. Vadītājs formāli deleģē pienākumus un atbildību, bet nepietiekamu zināšanu un/vai personīgo rakstura iezīmju dēļ neprasmīgi izmanto personāla pārvaldības pieejas un metodes vai arī nezina, kā īstenot profesionāla personālu pārvaldību. Izglītības iestādē raksturīga daļēja iesaistīto labbūtība, iesaistītajiem ir atšķirīga izpratne par kopīgi iestādei sasniedzamajiem rezultātiem, vadītāja neprasmīgas darbības rezultātā notiek bieža personāla mainība. Vadītāja prasme īstenot personāla vadību ir daļēja, ko raksturo daļēja prasme sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti, kuri daļēji ir optimālā un daļēji viduvējā līmenī, un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu daļēja sasniegšana. |
| 4.1.4. | Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un augstu darbības efektivitāti, regulāri aktualizē un precizē kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus, tos sasniedz un/vai pārsniedz, nodrošinot kvalitatīvas mācības un iekļaujošu vidi valsts izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķu sasniegšanai.  | Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un darbības efektivitāti, sasniedzot kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un nodrošinot kvalitatīvas mācības un iekļaujošu vidi valsts izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķu sasniegšanai.  | Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji sasniedz kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un izglītības iestādes pārvaldību un darbību, tādējādi daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti vai arī iestādes darbībai tiek definēti mērķi, kuru sasniegšanu nav iespējams izvērtēt un/vai tie nenodrošina izglītības iestādes darbību atbilstoši valstī noteiktajām prioritātēm izglītības attīstības un/vai nozares politikas izglītības kvalitātes pilnveidi. |
| 4.1.5. | Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību, vadītājs vada citu kolēģu izaugsmi šajā jomā. Vadītājs regulāri piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.) un efektīvi tos izmanto. | Vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājs dažkārt (vienu līdz divas reizes vērtēšanas periodā) piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.), un efektīvi tos izmanto.  | Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamu zināšanu un/vai pieredzes finanšu resursu papildus piesaistei un efektīvai izmantošanai vai arī pārskata periodā vadītājs nav piesaistījis papildus finanšu resursus (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.). |
| 4.1.6. | Vadītājs nodrošina visu procesu efektivitātes paaugstināšanu izglītības programmas īstenošanā, to raksturo vērtējums “labi” un augstāk 7 – 8 izglītības kvalitātes kritērijos, vērtējumi “jāpilnveido” un “nepietiekami” nav nevienā izglītības kvalitātes kritērijā. | Vadītājs nodrošina visu procesu efektivitātes paaugstināšanu izglītības programmas īstenošanā, to raksturo vērtējums “labi” un augstāk 4 – 6 izglītības kvalitātes kritērijos, vērtējums “jāpilnveido” nav vairāk kā 1 – 2 izglītības kvalitātes kritērijos. | Vadītājs nodrošina visu procesu efektivitātes paaugstināšanu izglītības programmas īstenošanā, to raksturo vērtējums “labi” un augstāk 1 – 3 izglītības kvalitātes kritērijos, nav neviena vērtējuma “nepietiekami”. |

**4.2. Kritērijs – VADĪBAS PROFESIONĀLĀ DARBĪBA**

Kritērija “Vadības profesionālā darbība” ietvaros izvērtē izglītības iestādes vadītāja zināšanas, prasmes un kompetences, kuras nepieciešamas kvalitatīva un efektīva pārvaldības procesa nodrošināšanai, ko apliecina katras izglītības kvalitātes jomas (“Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide”) vidējais statistiskais izvērtējuma rezultāts (izglītības iestādes un izglītības programmu akreditācijā) un/vai viena kritērija un tā rezultatīvo rādītāju izvērtējums (izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības novērtēšanā, kura notiek ārpus izglītības iestādes un/vai izglītības programmas akreditācijas). Kritērija novērtēšanā tiek ņemti vērā rādītāji, kuri izvērtē izglītības iestādes vadītāja zināšanas, prasmes un kompetences par tiesiskuma, līderības, vadības, efektīvas un cieņpilnas komunikācijas, izglītības kvalitātes, izglītības attīstības un/vai nozares politikas jautājumiem, kā arī vadītāja prasme sniegt un saņemt profesionālu atgriezenisko saiti, nodrošinot izglītības iestādes pāreju uz mācīšanās organizācijā darbības pamatprincipiem pārvaldībā.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji:

* + 1. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas, izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus;
		2. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību;
		3. Izglītības iestādes vadītāja komunikācija;
		4. Izglītības iestādes vadītāja kompetence sniegt un saņemt atgriezenisko saiti, veidojot mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē;
		5. Izglītības iestādes vadītāja ētiskums;
		6. Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem;
		7. Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos (tiek izvērtēts vispārējās un profesionālās vidējās izglītības iestādēs).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rezultatīvais rādītājs | IV līmenis – ļoti labi | III līmenis - labi | II līmenis - jāpilnveido |
| 4.2.1. | Vadītājam ir teicamas nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājam ir nepieciešamā profesionālā kompetence, lai viņš/-a pats varētu izstrādāt iekšējos normatīvos aktus, veikt to regulāru atjaunošanu. | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā iekšējos normatīvos aktus, veic to atjaunošanu atbilstoši reālajai situācijai. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs ne vienmēr nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā vai pielāgo iekšējos normatīvos aktus pēc parauga, kas ne vienmēr ir atbilstošs un/vai tikai daļēji atspoguļo reālo situāciju iestādē, un/vai iekšējie normatīvie akti tiek atjaunoti novēloti un nepietiekami regulāri. |
| 4.2.2. | Vadītājam ir plašas zināšanas un kompetence izmantot ikdienas darbā dažādas līderības stratēģijas un taktikas, kuras palīdz īstenot demokrātisku lēmumu pieņemšanu izglītības iestādē. Vadītājs, konsultējoties ar visiem iesaistītajiem (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), patstāvīgi, argumentēti un demokrātiski vada lēmumu, tai skaitā nepopulāru, pieņemšanas procesu, uzņemas atbildību un prot vadīt krīzes situācijas.  | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes par līderības stratēģijām un taktikām, kuras tiek izmantotas demokrātisku lēmumu pieņemšanai izglītības iestādē. Vadītājs konsultējas ar lielāko daļu no iesaistītajām pusēm (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), lai demokrātiski vadītu lēmumu pieņemšanas procesu, uzņemas atbildību un krīzes situācijās spēj pieņemt nepopulārus lēmumus. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, kas palīdz īstenot demokrātisku lēmumu pieņemšanu izglītības iestādē. Vadītājs pieņem lēmumus un uzņemas atbildību ikdienišķās situācijās, respektējot citu redzējumu (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, vecāki, dibinātājs), taču trūkst skaidra un argumentēta paša vadītāja viedokļa. Var būt grūtības krīzes situācijās pieņemt nepopulārus lēmumus. **vai arī**Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, kas palīdz īstenot demokrātisku lēmumu pieņemšanu izglītības iestādē. Vadītājs pamatā lēmumus pieņem autoritāri, spēj labi sastrādāties ar darbiniekiem, kuri pieņem vadītāja vienpersonisko redzējumu. Vadītājs veido tādu lēmumu pieņemšanas procesu, kurā pamatā iesaistās vadītāja redzējumu atbalstošie darbinieki, vecāki, izglītojamie. Nav pietiekamu prasmju īstenot demokrātisku pārvaldību, cieņpilni respektējot viedokļu dažādību. |
| 4.2.3. | Vadītājam ir plašas zināšanas un kompetence stratēģiskajā komunikācijā, iekšējā komunikācijā, krīzes komunikācijā un starpkultūru komunikācijā. Tā nodrošina teicamu pārvaldību izglītības iestādē. Vadītājs spēj brīvi komunicēt dažādās auditorijās un situācijās, apzināti pielietojot savu komunikācijas kompetenci, lai sasniegtu personīgos un iestādes izvirzītos mērķus. Vadītāja viedoklis/runa ir mērķtiecīga, argumentēta un loģiska. Vadītājam ir augsta profesionalitāte medijpratībā un digitālajā pratībā, ko apliecina viņa sekmīgi īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos.  | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes pārvaldības nodrošināšanai. Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām, vadītājs demonstrē šīs prasmes ikdienas darbībā. Vadītāja viedoklis/runa ir skaidra, argumentēta un loģiska. Vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un izpratne par medijpratības jautājumiem, ko apliecina viņa īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas un prasmes vienā vai vairākos komunikācijas veidos (stratēģiskā komunikācija, iekšējā komunikācija, krīzes komunikācija, starpkultūru komunikācija), lai sekmīgi īstenotu izglītības iestādes pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām. Vadītāja viedoklis/runa mēdz būt brīžiem haotiska, bet kopumā vadītājs spēj runāt argumentēti un loģiski. Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par medijpratības jautājumiem, ko apliecina viņa īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos, kura var radīt maldīgu priekšstatu par vadītāja profesionālo darbību un/vai medijpratību, un/vai digitālo kompetenci |
| 4.2.4. | Vadītājs prot sniegt profesionālu un uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti saviem darbiniekiem tajā: (i) iekļaujot potenciāli pilnveidojamās uzvedības variantus, (ii) modelējot vēlamo vai nevēlamo rīcību / redzējumu / emocijas u.tml., (iii) vadot sarunu, izmantojot koučinga, supervīzijas vai fasilitācijas pieeju. Vadītājs spēj mazināt savu emocionālo ietekmiuz atgriezeniskās saites saņēmēju, pēc iespējas ņemot vērā arī saņēmēja personības iezīmes (zināšanas, pieredzi, uztveres īpatnības utt.).Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs jūtas emocionāli stabili, izprotot nepieciešamību to saņemt. Vadītājs spēj profesionāli iesaistīties sarunā, gan saņemot pozitīvu, gan uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, prasmīgi argumentējot savu profesionālo darbību, sasaistot to ar savām personības iezīmēm un/vai vērtībām, kuras raksturīgas izglītības iestādē. Vadītājs prot apkopot saņemto atgriezenisko saiti un modelēt turpmāko profesionālo darbību, kura varētu sekot.Vadītājs ir ieviesis mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē, un to raksturo vadītāja un cita personāla regulāra atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana par profesionālās darbības jautājumiem, kuras sasniedzamais rezultāts ir izglītības kvalitātes paaugstināšana un katra iesaistītā profesionālās darbības pilnveide.  | Vadītājs prot sniegt konkrētu un uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti saviem darbiniekiem. Vadītāja sniegta atgriezeniskā saite pēc iespējas ņem vērā saņēmēja personības iezīmes (zināšanas, pieredze, uztveres iezīmes utt.), tā parasti ir standartizēta, ņemot vērā vispārzināmu formātu (piemēram, 3P u.tml.). Vadītāja atgriezeniskās saites sniegšana ir balstīta uz vajadzību to darīt, spējot sniegt gan pozitīvu, gan uz pilnveidi vērstu atgriezenisko saiti. Atsevišķos gadījumos vadītājs mēdz mazināt sniegtās atgriezeniskās saites stiprumu. Sarunas laikā vadītājs pārliecinās, ka atgriezeniskā saite ir uztverta un saprasta atbilstoši. Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs prot pieņemt gan pozitīvu, gan uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti. Atsevišķos gadījumos, saņemot uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, vadītājs mēdz taisnoties, nespējot pamatoti un objektīvi argumentēt savu redzējumu vai profesionālo darbību.Vadītājs veido / ir uzsācis sekmīgi veidot mācīšanās organizācijas kultūru izglītības iestādē, kā arī prasmi sniegt un saņemt profesionāli sniegtu atgriezenisko saiti. | Vadītājs prot sniegt vispārīgu atgriezenisko saiti, atsevišķos brīžos sniedzot norādes par sagaidāmo / vēlamo rīcību. Gadījumos, kad nepieciešams sniegt uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti darbiniekam, vadītājs mēdz sniegt pozitīvu atgriezenisko saiti, tādējādi mazinot darbinieku gatavību pārmaiņām. Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs labprāt pieņem pozitīvu atgriezenisko saiti, bet uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti pieņem daļēji vai arī noraida, parasti norādot uz citu kļūdaino rīcību bez pamatotas argumentācijas vai arī visu laiku aizstāvas, norādot uz citu kļūdām, bet nespēj ar datiem un informāciju pamatoti argumentēt savus profesionālos sasniegumus. Vadītājs nepietiekami veido / prot veidot mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē, tajā nav raksturīga regulāra profesionāla atgriezeniskās saites sniegšana un saņemšana. |
| 4.2.5. | Vadītāja darbība ir augsti ētiska, tā atklāj vārdu un darbu saskaņu un respektē iestādes definētās vērtības sadarbībai. Vadītājs prot cieņpilni paust savu redzējumu, arī gadījumos, kad nepieciešams paust nepopulāru viedokli gan publiskajā, gan iekšējā komunikācijā. Vadītājs ir definējis arī personīgās vērtības un/vai principus, konsekventi rīkojas saskaņā ar tiem. | Vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju, vienota viedokļa paušana gan publiskajā komunikācijā, gan iekšējā komunikācijā, tomēr atsevišķos gadījumos vadītājs nav gatavs publiski paust nepopulāru viedokli. Vadītājs nav definējis personiskās vērtības un/vai principus ētiskai rīcībai, tomēr prot argumentēt savu rīcību un tās atbilstību konkrētajai situācijai. | Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par ētiskuma jautājumiem, tostarp arī izglītības iestādē vadītājs nav rīkojies, lai izveidotu vienotu izpratni par vērtībām un principiem, kuri raksturo ētiskumu, kā arī pašam vadītājam nav īstas skaidrības par principiem un vērtībām, kuru ievērošana atklāj ētiskumu. Vadītāja rīcība atklāj atšķirības starp publiskajā komunikācijā un iekšējā komunikācijā paustu viedokli. Vadītājs laiku pa laikam izvairās paust savu viedokli un redzējumu publiskajā un/vai iekšējā komunikācijā.  |
| 4.2.6. | Vadītājs iesaistās izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī. Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labas prakses piemēru valsts politikas īstenošanā. | Vadītājam ir izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājam nav skaidrības par izglītības iestādes darbības sasaisti ar valsts izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentiem. |
| 4.2.7. | Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, kā arī vispusīgas zināšanas par pedagoģijas, skolvadības un pārvaldības aktualitātēm un pētījumiem. Vadītājs vada kādas mācību jomas darbu, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodiķis, ir valsts līmeņa lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursos un/vai akreditācijas eksperts/komisijas vadītājs. | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, epizodiskas zināšanas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā un/vai ir novada/valstspilsētas lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursos. | Vadītājam ir epizodiskas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, jāpilnveido zināšanas par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, nav informācijas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs formāli vai fragmentāri iesaistās pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē. |

**4.3. Kritērijs – ATBALSTS UN SADARBĪBA**

Kritērija “Atbalsts un sadarbība” ietvaros izvērtē izglītības iestādes vadītāja pārvaldības kvalitātes aspektus, kuri nodrošina visu izglītības iestādes iesaistīto pušu sadarbības kvalitāti un atspoguļojas jomu “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide” sasniegtajos vidējos statistiskajos rādītājos (izglītības iestādes un/vai izglītības programmas akreditācijā), kā arī viena kritērija izvērtējumā un tā rezultatīvajos rādītājos pēc izglītības iestādes dibinātāja izvēles (izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības novērtēšanā). Kritērija izvērtēšanā tiek ņemta vērā vadītāja prasme veidot sekmīgu sadarbību ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību, vietējo kopienu un/vai nozares organizāciju, augstākās izglītības iestādēm, ievērot demokrātiskas pārvaldības pamatprincipus, īstenot pārmaiņu vadību izglītības iestādē, nodrošinot izglītības iestādes pārvaldību atbilstoši mācīšanās organizācijā pamatprincipiem.

Kritērija vērtēšanā tiek ņemti vērā šādi rezultatīvie rādītāji:

* + 1. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību;
		2. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām;
		3. Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē;
		4. Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē;
		5. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem (tiek vērtēts visās izglītības iestādēs, izņemot profesionālās pilnveides un profesionālās tālākizglītības iestādēs);
		6. Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību (tiek vērtēts visās izglītības iestādēs, izņemot profesionālās tālākizglītības un profesionālās ievirzes, profesionālās pilnveides izglītības iestādēs);
		7. Izglītības iestādes sadarbības kvalitāte ar augstākās izglītības iestādēm (tiek vērtēts vispārējās izglītības iestādēs, kuras īsteno vidējās vispārējās izglītības programmu un profesionālās vidējās izglītības iestādēs).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rezultatīvais rādītājs | IV līmenis – ļoti labi | III līmenis - labi | II līmenis - jāpilnveido |
| 4.3.1. | Vadītājs iniciē sadarbību ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību, aktīvi iesaistās sadarbībā, lai: (i) līdzdarbotos pašvaldības un/vai dibinātāja īstenotajās aktivitātēs, tādējādi veicinot dibinātāja un/vai pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu, (ii) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, (iii) nodrošinātu mērķtiecīgu personāla profesionālās kompetences pilnveidi, definējot pedagogu personīgo atbildību un intereses par savu profesionālās kompetences pilnveidi, kā arī ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības, (iv) definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvalitatīvos un kvantitatīvos rezultātus, (v) nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. | Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību, lai: (i) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu, (ii) nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tostarp uzklausot iesaistīto pušu vajadzības. Izglītības iestādes personālam ir daļēja izpratne par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi, (iii) definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvantitatīvos un kvalitatīvos rezultātus, (iv) nodrošinātu atbilstošu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. | Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību daļēji sekmīgi, kā rezultātā vīzija, stratēģija un ikgadējā darba prioritātes tiek definētas, bet īstenotas daļēji. Vadītājs sadarbībā ar dibinātāju ne vienmēr savlaicīgi nodrošina profesionālās kompetences pilnveidi personālam, aktivitāšu izvēlē nav sabalansētas iesaistīto pušu vajadzības un iespējas sasniegt izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības un ikgadējā darba prioritātes. Personālam nav skaidra personīgā atbildība par profesionālās kompetences pilnveidi. Izglītības iestādē nav precīzi definēti izglītības iestādes programmu mērķi un/vai kvantitatīvie un kvalitatīvie rezultāti vai arī tie regulāri netiek izvērtēti un/vai sasniegti. Nepietiekamas sadarbības dēļ izglītības programmu īstenošanai ir pieejams infrastruktūras un resursu minimums, nepieciešams tos atjaunot un mūsdienīgot. |
| 4.3.2. | Vadītājs iniciē un organizē plašu sadarbību ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām - piedalās tās/to īstenotajās aktivitātēs, kopienai / nozarei paredzētu pasākumu, aktivitāšu un projektu izveidē dažādu mērķu īstenošanai savstarpējās sadarbības un/vai mūžizglītības attīstības perspektīvā. | Vadītājs iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvot izglītības iestādi kopienas un/vai nozares organizāciju īstenotajās aktivitātēs un piedāvājot vietējai kopienai/nozares organizācijai atsevišķus projektus, pasākumus un aktivitātes sadarbības un/vai mūžizglītības veicināšanai. | Vadītājs atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvot izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs, izglītības iestādei īstenojot atsevišķus pasākumus kopienas un/vai nozares organizāciju iniciētajos un īstenotajos projektos un aktivitātēs sadarbības veicināšanai un/vai mūžizglītības perspektīvā. |
| 4.3.3. | Vadītājs veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo visu pušu (piemēram, dibinātājs, personāls, izglītojamie, vecāki, kopiena) atvērtība pārmaiņām, izpratne par to nepieciešamību un gatavība uzņemties atbildību par pārmaiņu ieviešanu. | Vadītājs veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo personāla un izglītojamo atvērtība pārmaiņām, kā arī izpratne par to nepieciešamību un atbalsts pārmaiņu ieviešanai, bet ne vienmēr notiek sistemātisks darbs ar vecākiem, dibinātāju un vietējo kopienu izziņas un inovāciju organizācijas kultūras ilgtspējas nodrošināšanai. | Vadītājs nepietiekami veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, visiem iesaistītajiem trūkst informācijas / izpratnes par pārmaiņu nepieciešamību, kas rada neargumentētu pretestību un savstarpēju neuzticēšanos. |
| 4.3.4. | Vadītājs vada savstarpēju mācīšanos un komanddarbu, kas dod iespēju apkopot, uzkrāt un publiskot zināšanu radīšanas un mācīšanās pieredzi, nodrošina metodiskā centra atbalsta funkcijas citām izglītības iestādēm, kā arī iniciē sadarbību ar citām iestādēm augstvērtīgu mācību sasniegumu nodrošināšanai un izglītības programmu kvalitatīvai īstenošanai. | Vadītājs nodrošina savstarpēju mācīšanos un komanddarbu, kas ļauj apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanās pieredzi iestādes efektīvai darbībai un savstarpējai pieredzes apmaiņai profesionālajā vidē; lai īstenotu sekmīgu izglītības programmu īstenošanu, iesaistās sadarbībā ar citām iestādēm. | Vadītājs rosina kolektīvu savstarpējam komanddarbam un pieredzes apmaiņai, kas ne vienmēr ir efektīva, palīdz apkopot un uzkrāt zināšanu un mācīšanas pieredzi, tikai daļēji nodrošina efektīvu izglītības iestādes darbību. Vadītājam trūkst iniciatīvas sadarbībai ar citām iestādēm, lai nodrošinātu kvalitatīvu izglītības programmu īstenošanu. |
| 4.3.5. | Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, veido atbalsta sistēmu vecāku iniciatīvām, nodrošina proaktīvu vecāku un citu iesaistīto pušu interešu līdzsvarošanu. | Vadītājs nodrošina regulāru vecāku iesaisti izglītības iestādes darbībā, izveidojot sekmīgu sadarbības sistēmu, kas ļauj iesaistīties visiem vecākiem. | Vadītājs nodrošina vecāku iesaisti izglītības iestādes darbā kampaņveidīgi vai fragmentāri, trūkst stabili izveidotas sistēmas, kas ļautu iesaistīties visiem vecākiem. |
| 4.3.6. | Vadītājs rada priekšnosacījumus un iniciē efektīvu izglītības iestādes padomes / konventa, izglītojamo pašpārvaldes darbību, iesaista tās izglītības iestādes prioritāšu sasniegšanā, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. | Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu izglītības iestādes padomes / konventa, izglītojamo pašpārvaldes darbību, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. | Vadītājs atbalsta priekšnosacījumus izglītības iestādes padomes / konventa, izglītojamo pašpārvaldes darbībai izglītības iestādē, paredzot tam nepieciešamo atbalstu un finanšu resursus, pašpārvaldes darbība ir atkarīga no vadītāja iniciatīvas un gatavības iesaistīties tās darbībā. |
| 4.3.7. | Vadītājs nodrošina izglītības iestādes mērķtiecīgu un efektīvu sadarbību ar augstākās izglītības iestādi/-ēm. Sadarbības kvalitāti raksturo trīs un vairāk no nosauktajiem kritērijiem: (i) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā (piemēram, piedāvā izglītojamiem iespējas padziļināt viņu zināšanas un prasmes, apgūstot mācību priekšmeta vai kursa daļu sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem u.tml.), (ii) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos ar citu izglītības iestāžu izglītojamiem pamatizglītībā un/vai vidējā izglītībā, (iii) pedagogi piedalās augstākās izglītības iestādes rīkotajās konferencēs, lai iegūtu aktuālo informāciju par pētījumiem izvēlētās specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (iv) izglītības iestādes pedagogi iesaistās augstākās izglītības iestādes īstenotajos projektos, pētnieciskās aktivitātēs, kas veicina specializācijas jomas attīstību un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetu attīstību, (v) izglītības iestādes pedagogi piedāvā meistarklases un/vai izstrādā mācību un metodiskos atbalsta līdzekļus pedagogiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (vi) izglītības iestāde nodrošina prakses vietas pedagoģijas / izglītības zinātņu programmās studējošajiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādēm, kuras īsteno šādas studiju programmas, kā arī nodrošina pētniecības bāzi augstskolu īstenotajiem pētījumiem pedagoģijā / izglītības zinātnē / pārvaldībā, iesaistoties kopīgos pētnieciskajos projektos kā bāzes skola. | Vadītājs nodrošina izglītības iestādes mērķtiecīgu sadarbību ar augstākās izglītības iestādi/-ēm vismaz divos no nosauktajiem kritērijiem: (i) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā (piemēram, piedāvā izglītojamiem iespējas padziļināt viņu zināšanas un prasmes, apgūstot mācību priekšmeta vai kursa daļu sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem u.tml.), (ii) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos ar citu izglītības iestāžu izglītojamiem pamatizglītībā un/vai vidējā izglītībā, (iii) pedagogi piedalās augstākās izglītības iestādes rīkotajās konferencēs, lai iegūtu aktuālo informāciju par pētījumiem izvēlētās specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (iv) izglītības iestādes pedagogi iesaistās augstākās izglītības iestādes īstenotajos projektos, pētnieciskās aktivitātēs, kas veicina specializācijas jomas attīstību un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetu attīstību, (v) izglītības iestādes pedagogi piedāvā meistarklases un/vai izstrādā mācību un metodiskos atbalsta līdzekļus pedagogiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (vi) izglītības iestāde nodrošina prakses vietas pedagoģijas / izglītības zinātņu programmās studējošajiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādēm, kuras īsteno šādas studiju programmas, kā arī nodrošina pētniecības bāzi augstskolu īstenotajiem pētījumiem pedagoģijā / izglītības zinātnē / pārvaldībā, iesaistoties kopīgos pētnieciskajos projektos kā bāzes skola. | Vadītājs nodrošina izglītības iestādes mērķtiecīgu sadarbību ar augstākās izglītības iestādi/-ēm vismaz vienā no nosauktajiem kritērijiem: (i) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā (piemēram, piedāvā izglītojamiem iespējas padziļināt viņu zināšanas un prasmes, apgūstot mācību priekšmeta vai kursa daļu sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem u.tml.), (ii) izglītības iestāde īsteno kopīgas aktivitātes ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos ar citu izglītības iestāžu izglītojamiem pamatizglītībā un/vai vidējā izglītībā, (iii) pedagogi piedalās augstākās izglītības iestādes rīkotajās konferencēs, lai iegūtu aktuālo informāciju par pētījumiem izvēlētās specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (iv) izglītības iestādes pedagogi iesaistās augstākās izglītības iestādes īstenotajos projektos, pētnieciskās aktivitātēs, kas veicina specializācijas jomas attīstību un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetu attīstību, (v) izglītības iestādes pedagogi piedāvā meistarklases un/vai izstrādā mācību un metodiskos atbalsta līdzekļus pedagogiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādes mācībspēkiem specializācijas mācību jomā un/vai padziļināto grozu mācību priekšmetos, (vi) izglītības iestāde nodrošina prakses vietas pedagoģijas / izglītības zinātņu programmās studējošajiem sadarbībā ar augstākās izglītības iestādēm, kuras īsteno šādas studiju programmas, kā arī nodrošina pētniecības bāzi augstskolu īstenotajiem pētījumiem pedagoģijā / izglītības zinātnē / pārvaldībā, iesaistoties kopīgos pētnieciskajos projektos kā bāzes skola. |

1. Nosakot līmeni, ņem vērā izglītības iestādes darbības un izglītības programmas īstenošanas specifiku. [↑](#footnote-ref-1)