4. pielikums

Vadlīnijām izglītības kvalitātes nodrošināšanai

vispārējā un profesionālajā izglītībā

**PROFESIONĀLĀS PAMATIZGLĪTĪBAS UN** **PROFESIONĀLĀS VIDĒJĀS IZGLĪTĪBAS PROGRAMMU ĪSTENOŠANA**

**KVALITĀTES JOMA – ATBILSTĪBA MĒRĶIEM**

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam KOMPETENCES UN SASNIEGUMI

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes un izglītības programmas kvalitātes mērķi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde sadarbībā ar dibinātāju ir definējusi izglītības programmas kvantitatīvos un/vai kvalitatīvos sasniedzamos rezultātus (piemēram, izglītojamo zināšanas, prasmes, kompetences un/vai rezultātus valsts pārbaudes darbos), kuri ir jāsasniedz izglītības programmas noslēgumā. Ir skaidri noteikts, kā tie tiks izmērīti. Izglītojamie pārsniedz definētos sasniedzamos rezultātus.  Pēdējā mācību gadu laikā ne mazāk kā 70% izglītojamo, kuri ieguvuši profesionālo kvalifikāciju, vērtējums profesionālās kvalifikācijas eksāmenos nav zemāks par septiņām ballēm.  Profesionālās kvalifikācijas eksāmenus ir nokārtojuši vismaz 80% no izglītojamiem, kuri eksāmenu kārtojuši.  Izglītības iestādē pievērš uzmanību izglītojamo sekmēm vispārizglītojošajos mācību priekšmetos, uzlabojot tajos mācību sasniegumus. Centralizēto eksāmenu rezultātu vērtējums un/vai valsts pārbaudes darbu vērtējums vispārizglītojošajos priekšmetos izglītības iestādē ir augstāks par 35%. | Izglītības iestāde sadarbībā ar dibinātāju ir definējusi izglītības programmas kvantitatīvos un/vai kvalitatīvos sasniedzamos rezultātus (piemēram, izglītojamo zināšanas, prasmes, kompetences un/vai rezultāti valsts pārbaudes darbos), kuri ir jāsasniedz izglītības programmas noslēgumā. Ir noteikts, kā tie tiks izmērīti. Izglītojamie lielākoties sasniedz definētos rezultātus.  Pēdējā mācību gadu laikā ne mazāk kā 60% izglītojamo, kuri ieguvuši profesionālo kvalifikāciju, vērtējums profesionālās kvalifikācijas eksāmenos nav bijis zemāks par sešām ballēm.  Profesionālās kvalifikācijas eksāmenus ir nokārtojuši vismaz 70% no izglītojamiem, kuri eksāmenu kārtojuši.  Izglītības iestādē pievērš uzmanību izglītojamo sekmēm vispārizglītojošajos mācību priekšmetos, uzlabojot tajos mācību sasniegumus. Centralizēto eksāmenu rezultātu vērtējums un/vai valsts pārbaudes darbu vērtējums vispārizglītojošajos priekšmetos izglītības iestādē nav zemāks par 35%. | Izglītības iestāde sadarbībā ar dibinātāju ir definējusi izglītības programmas kvantitatīvos un/vai kvalitatīvos sasniedzamos rezultātus (piemēram, izglītojamo zināšanas, prasmes, kompetences un/vai rezultāti valsts pārbaudes darbos), kuri ir jāsasniedz izglītības programmas noslēgumā. Ir skaidrs, kā tie tiks izmērīti. Izglītojamie definētos sasniedzamos rezultātus nesasniedz.  Profesionālās kvalifikācijas eksāmenus ir nokārtojuši vismaz 60% no eksāmenus kārtojušajiem.  Izglītības iestādē monitorē izglītojamo sekmes vispārizglītojošajos mācību priekšmetos, taču netiek veikti mērķtiecīgi pasākumi to uzlabošanai. Centralizēto eksāmenu rezultātu vērtējums un/vai valsts pārbaudes darbu rezultātu vērtējums vispārizglītojošajos priekšmetos izglītības iestādē nav zemāks par 35%. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestāde mērķtiecīgi atbalsta izglītojamos pastāvīgi uzlabot un stiprināt savus mācību un prasmju rezultātus**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde regulāri apkopo un analizē informāciju un datus, kas norāda uz izglītojamo mācību rezultātu dinamiku vismaz par vienu kursu, mērķtiecīgi nosakot turpmākos nepieciešamos uzlabojumus.  Izvēlētajā klasē/grupā/kursā vismaz pusei izglītojamo mācību gada laikā ir vērojama pozitīva mācību rezultātu dinamika (progress) gan vispārizglītojošos, gan profesionālajos mācību priekšmetos. Ja izglītības programmā tiek īstenota lineārā jeb secīgā moduļu programma, tad mācību rezultātu dinamiku parāda dati par to, cik izglītojamie nokārto vienu moduli un var turpināt mācīties nākamo moduli.  Izglītojamie proaktīvi iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem, un pedagogu izvēlētās metodes to veicina.  Izglītojamie mērķtiecīgi tiek iesaistīti starptautiskajās apmaiņas programmās vai praksē ES programmu ietvaros, vairāk nekā 6% izglītojamo iesaistās minētajās aktivitātēs. | Izglītības iestāde katru gadu apkopo un analizē informāciju un datus, kas norāda uz izglītojamo mācību rezultātu dinamiku vismaz par vienu kursu, nosakot turpmākos nepieciešamos uzlabojumus.  Izvēlētajā klasē/grupā/kursā vismaz trešdaļai izglītojamo mācību gada laikā ir vērojama pozitīva mācību rezultātu dinamika (progress) gan vispārizglītojošos, gan profesionālajos mācību priekšmetos. Ja izglītības programmā tiek īstenota lineārā jeb secīgā moduļu programma, tad mācību rezultātu dinamiku parāda dati par to, cik izglītojamie nokārto vienu moduli un var turpināt mācīties nākamo moduli.  Izglītojamie aktīvi iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem, un pedagogu izvēlētās metodes to veicina.  Izglītojamie mērķtiecīgi tiek iesaistīti starptautiskajās apmaiņas programmās vai praksē ES programmu ietvaros, vismaz 6% izglītojamo iesaistās minētajās aktivitātēs. | Izglītības iestāde katru gadu apkopo un analizē informāciju un datus, kas norāda uz izglītojamo mācību rezultātu dinamiku vismaz par vienu kursu, bet izvēlētajā klasē/grupā/kursā mazāk nekā trešdaļai izglītojamo mācību gada laikā ir vērojama pozitīva mācību rezultātu dinamika (progress) gan vispārizglītojošos, gan profesionālajos mācību priekšmetos. Ja izglītības programmā tiek īstenota lineārā jeb secīgā moduļu programma, tad mācību rezultātu dinamiku parāda dati par to, cik izglītojamie nokārto vienu moduli un var turpināt apgūt nākamo moduli.  Izglītojamie iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, daļēji uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem. Pedagogu izvēlētās metodes to neveicina.  Izglītojamie tiek iesaistīti starptautiskajās apmaiņas programmās vai praksē ES programmu ietvaros, taču minētajos pasākumos piedalās mazāk par 6% izglītojamo. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestāde mērķtiecīgi atbalsta izglītojamos gūt augstus sasniegumus**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē vairāk nekā 3 gadus pēc kārtas izglītības programmas izglītojamiem ir augsti sasniegumi olimpiādēs, konkursos, sacensībās valsts un starptautiskā mērogā. Izglītības iestāde veicina un nodrošina izglītojamo piedalīšanos valsts un starptautiskos konkursos.  Visi pedagogi atbalsta un motivē izglītojamos pastāvīgi pilnveidot savus talantus un gūt vēl augstākus sasniegumus nekā iepriekš.  Izglītības iestādē: (i) augstu sasniegumu attīstīšanai ir paredzēts atsevišķs finansējums; (ii) pedagogiem ir paredzēts papildu sagatavošanās laiks un pieeja atbilstošiem mācību resursiem; (iii) izglītojamo iesaistei un atbalstīšanai ilgtermiņā ir izveidota atbalsta sistēma, kas paredz papildu nodarbības, konsultācijas un citas aktivitātes, kas veicina izglītojamo motivāciju turpināt gūt augstus sasniegumus.  Izglītības iestādē lielākā daļa pedagogu pastāvīgi veicina un strādā pie tā, lai izglītojamie gūst augstus sasniegumus. | Izglītības iestādē vairāk nekā 3 gadus pēc kārtas izglītības programmas izglītojamiem ir augsti sasniegumi olimpiādēs, konkursos, sacensībās valsts un starptautiskā mērogā.  Vairāki pedagogi atbalsta un motivē individuālus izglītojamos pastāvīgi pilnveidot savus talantus un gūt vēl augstākus sasniegumus nekā iepriekš. Izglītības iestādē tiek veicināta šādas sistēmas izveide.  Vairāki pedagogi, savas pašiniciatīvas vadīti, ir ļoti veiksmīgi atbalstījuši izglītojamos un ir izveidojuši sistēmu, kā atbalstīt individuālus izglītojamos pilnveidot savus talantus un gūt vēl augstākus sasniegumus nekā iepriekš. | Izglītības iestādē pēdējos 3 gados ir bijuši atsevišķi sasniegumi olimpiādēs, konkursos, sacensībās vietējā mērogā. Tomēr tas ir dažu konkrētu izglītojamo un pedagogu, nevis izglītības iestādes kopīgs nopelns.  Izglītības iestādē nav izstrādāta sistēma, kā atbalstīt izglītojamos pastāvīgi pilnveidot savus talantus un gūt vēl augstākus sasniegumus nekā iepriekš, tomēr izglītības iestādē ir iestrādes šādas sistēmas izveidei.  Atsevišķi pedagogi atbalsta un motivē individuālus izglītojamos pilnveidot savus talantus un gūt vēl augstākus sasniegumus nekā iepriekš. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestāde īsteno sistēmisku audzināšanas darbu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Audzināšanas darba prioritāro virzienu noteikšanā ir iesaistītas visas mērķgrupas, sasniedzamie rezultāti tiek izvirzīti, balstoties uz datiem un informāciju.  Izglītības iestādē ir izveidota efektīva sistēma, kuras rezultātā izglītojamie ikdienas izglītības procesā un ārpusstundu aktivitātēs apgūst pilsoniskās līdzdalības pieredzi. | Audzināšanas darba prioritāro virzienu noteikšanā ir iesaistīta lielākā daļa mērķgrupu, sasniedzamie rezultāti tiek izvirzīti, balstoties uz datiem un informāciju.  Izglītības iestādē ir izveidota sistēma, kuras rezultātā izglītojamie ikdienas izglītības procesā un ārpusstundu aktivitātēs apgūst pilsoniskās līdzdalības pieredzi. | Audzināšanas darba prioritāro virzienu noteikšanā ir iesaistīta puse vai mazāk mērķgrupu, sasniedzamie rezultāti tiek izvirzīti bez nepieciešamajiem datiem un informācijas.  Izglītības iestādē nav sistēmas, kuras rezultātā izglītojamie izglītības procesā un ārpusstundu aktivitātēs apgūst pilsoniskās līdzdalības pieredzi, bet ir darbības, kuras tiek veiktas, balstoties uz iesaistīto pašiniciatīvu. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam IZGLĪTĪBAS TURPINĀŠANA UN NODARBINĀTĪBA

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes īstenotā karjeras izglītība**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde mērķtiecīgi, regulāri un sistēmiski rosina un atbalsta izglītojamos pieņemt apzinātus lēmumus par izglītības turpināšanu un nodarbinātību. Izglītības programma nodrošina mērķtiecīgu karjeras izglītību, izglītojamie mācību procesā un citās iestādes aktivitātēs izmanto dažādu reālistisku darba vidi, iepazīstas ar dažādām profesijām un/vai padziļināti iepazīst savas apgūstamās profesijas specifiku un turpmākās izglītības ieguves iespējas. Izglītības iestāde veic uz datiem balstītu karjeras izglītības izvērtējumu, kas ļauj apgalvot, ka tā ir kvalitatīva. Lielākā daļa izglītojamo (70% un vairāk) ir informēti par aktualitātēm darba tirgū, karjeras iespējām un tendencēm vietējā un valsts mērogā. Katram izglītojamam pēc nepieciešamības ir iespēja saņemt karjeras konsultanta konsultāciju. | Izglītības iestāde rosina un atbalsta izglītojamos pieņemt apzinātus lēmumus par izglītības turpināšanu un nodarbinātību. Izglītības programma nodrošina karjeras izglītību, izglītojamie mācību procesā un citās iestādes aktivitātēs iepazīstas ar darba vidi, dažādām profesijām un/vai savas apgūstamās profesijas specifiku un turpmākās izglītības ieguves iespējām. Vairāk nekā puse izglītojamo ir informēti par aktualitātēm darba tirgū, karjeras iespējām un tendencēm vietējā un valsts mērogā. | Izglītības iestādē ir jāpilnveido veids, kā izglītojamie tiek informēti un pieņem lēmumus par izglītības turpināšanas iespējām un nodarbinātību. Izglītības programma mācību procesā dod iespēju iepazīties ar darba vidi, dažādām profesijām un/vai savas apgūstamās profesijas specifiku, bet tā ir atsevišķu pedagogu iniciatīva, nevis iestādes pieeja karjeras izglītībai. Puse vai mazāk nekā puse izglītojamo ir informēti par aktualitātēm darba tirgū, karjeras iespējām un tendencēm vietējā un valsts mērogā. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādē pievērš īpašu uzmanību mācību pārejas posmiem, tādējādi nodrošinot izglītības programmu kvalitāti un mācību nepārtrauktību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde veic plašu/sistēmisku katra izglītojamā zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostiku, uzsākot mācības izglītības programmā. Vismaz vienā mācību jomā diagnostiska notiek sistēmiski, sadarbojoties visiem mācību priekšmeta pedagogiem.  Diagnostikas rezultāti tiek ņemti vērā, lai pielāgotu mācību saturu izglītojamo zināšanu, prasmju un kompetenču līmeņiem. Ja vērā ņemamai izglītojamo daļai trūkst izglītības programmas apguvei nepieciešamo pamatzināšanu, pamatprasmju vai pamatkompetenču, izglītības iestādē tiek organizētas sagatavošanas nodarbības, konsultācijas, kursi vai citi atbalsta pasākumi.  Diagnostikas rezultāti un secinājumi tiek nodoti arī iepriekšējā izglītības līmeņa pedagogiem šajā iestādē (ja attiecināms), lai viņi varētu izdarīt secinājumus par savu darbu.  Izglītības iestāde veicina pedagogiem vienotu izpratni par to, kā tiek organizēts mācību process izglītojamiem pārejas posmu laikā (9. klase – 1. kurss u.tml.). Izglītības iestādē tiek vākti pierādījumi, piemēram, aptaujas un/vai sarunas par pārejas īstenošanas kvalitāti. | Izglītības iestāde atsevišķos mācību priekšmetos veic plānotu/sistēmisku katra izglītojamā zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostiku, uzsākot mācības izglītības programmā.  Diagnostikas rezultāti tiek ņemti vērā, lai pielāgotu mācību saturu izglītojamo zināšanu un prasmju līmenim.  Diagnostikas rezultāti un secinājumi tiek nodoti arī iepriekšējā izglītības līmeņa pedagogiem šajā iestādē (ja attiecināms), lai viņi varētu izdarīt secinājumus par savu darbu.  Izglītības iestāde veicina pedagogiem vienotu izpratni par to, kā tiek organizēts mācību process izglītojamiem izglītības programmas uzsākšanas posmā (piemēram, organizējot adaptācijas nedēļu vai periodu). | Pedagogi katra jauna izglītības programmas posma sākumā veic izglītojamo zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostiku mācību nodarbību ietvaros. Tā ir individuālu pedagogu atbildība, nevis izglītības iestādes vienota prakse.  Klašu/kursu audzinātāji pārrunā diagnostikas rezultātus mācību priekšmetu, jomu un klašu ietvaros. Tā nav izglītības iestādes vienota prakse.  Pedagogiem ir līdzīga izpratne par to, kā tiek organizēts mācību process izglītojamiem izglītības programmas uzsākšanas posmā (piemēram, organizējot adaptācijas nedēļu vai periodu).  Pārejas posmu darba organizācijā ir novērojami trūkumi. Pedagogi sniedz informāciju par to, ka izglītojamie nav atbilstošā līmenī apguvuši izglītības programmu iepriekšējā izglītības posmā, taču iestādē nav citu mehānismu situācijas risināšanai bez diferencēšanas mācību nodarbībās. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādes rīcība, izvērtējot absolventu un/vai viņu vecāku sniegto informāciju par nepieciešamo rīcību izglītības procesa pilnveidei**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde mācību noslēgumā un/vai izglītojamiem mainot izglītības iestādi izzina izglītojamo, absolventu un/vai viņu vecāku vai viņu likumisko pārstāvju vērtējumu par izglītības procesu, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei.  Izglītības iestāde ir definējusi un izvirzījusi precīzus un izmērāmus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un nodarbinātību. (Piemēram, pēc profesionālās vidējās izglītības iegūšanas 50% absolventu strādā atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai; 40% absolventu iestājas augstākās izglītības iestādē vai turpina mācības citā izglītības iestādē.)  Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmāko profesionālo darbību, t.sk. izglītības ieguves veidu (mācības) vismaz gadu pēc absolvēšanas.  Izglītības iestāde sazinās ar vismaz 80% no pēdējā mācību gada absolventiem un veido datu bāzi par viņu turpmākajām gaitām. | Izglītības iestāde mācību noslēgumā izzina absolventu un/vai viņu vecāku vai viņu likumisko pārst;avju vērtējumu par mācībām, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei.  Izglītības iestāde ir definējusi un izvirzījusi vispārīgus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un nodarbinātību.  Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmāko profesionālo darbību, t.sk. izglītības ieguves veidu (mācības) vismaz gadu pēc absolvēšanas.  Izglītības iestādei izdodas sazināties ar vismaz 60% no pēdējā mācību gada absolventiem. | Izglītības iestāde mācību noslēgumā izzina absolventu un/vai viņu vecāku vai viņu likumisko pārstāvju vērtējumu par mācībām, izvērtē vai daļēji izvērtē iegūto informāciju, bet turpina strādāt ar tiem pašiem trūkumiem, uz kuriem norāda absolventi un/vai viņu vecāki.  Izglītības iestāde nav definējusi vai ir izvirzījusi ļoti vispārīgus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un nodarbinātību.  Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmāko profesionālo darbību, t. sk. izglītības ieguves veidu (mācības) vismaz gadu pēc absolvēšanas.  Izglītības iestādei izdodas sazināties ar vismaz 40% no pēdējā mācību gada absolventiem. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam VIENLĪDZĪBA UN IEKĻAUŠANA

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes izveidotā sistēma iekļaujošas mācību vides nodrošināšanai un vienlīdzīgas attieksmes organizācijas kultūras ieviešanai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu. Izglītības iestāde īsteno mērķtiecīgu un sistēmisku darbību vienotas izpratnes veidošanai par vienlīdzības un iekļaujošas izglītības jautājumiem.  Izglītības iestāde veido iekļaujošu mācību vidi un īsteno vienlīdzīgas attieksmes organizācijas kultūru, kas veicina izglītojamos gūt labākus mācīšanās rezultātus un augstākus sasniegumus. Izglītības iestādē tiek izprasta, atbalstīta un novērtēta sociālā, ekonomiskā, etniskā un cita veida dažādība.  Vismaz 90% izglītojamo (līdz izglītojamo 18 gadu sasniegšanai arī viņu vecāki vai likumiskie pārstāvji) un izglītības iestādes darbinieku intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.  Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 95% visiem izglītojamiem un iestādes darbiniekiem tiek piedāvātas vienlīdzīgas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs.  Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 95% izglītojamo, iestādes darbinieku (līdz izglītojamo 18 gadu vecumam arī viņu vecāki vai likumiskie pārstāvji) jūtas iesaistīti lēmumu pieņemšanā, kā arī izjūt cieņpilnu un taisnīgu attieksmi komunikācijā.  Problēmsituāciju gadījumā izglītības iestāde nodrošina atbalstu visiem iesaistītajiem. | Izglītības iestādē (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu, bet tā nav mērķtiecīgas un sistēmiskas darbības rezultāts.  Pārsvarā visi izglītojamie (līdz izglītojamo 18 gadu sasniegšanai arī viņu vecāki vai likumiskie pārstāvji) un izglītības iestādes darbinieki intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.  Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 85% izglītojamo un iestādes darbinieku tiek piedāvātas vienlīdzīgas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs.  Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 85% izglītojamo un iestādes darbinieku jūtas iesaistīti lēmumu pieņemšanā, kā arī izjūt cieņpilnu un taisnīgu attieksmi komunikācijā.  Problēmsituāciju gadījumā izglītības iestāde nodrošina nepieciešamo atbalstu visiem iesaistītajiem. | Izglītības iestādē (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir atšķirīga izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu.  Vismaz 75% izglītojamo (līdz izglītojamo 18 gadu sasniegšanai arī viņu vecāki vai likumiskie pārstāvji) un vismaz 75% izglītības iestādes darbinieku intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.  Aptauju un interviju dati liecina, ka vismaz 75% aptaujāto izglītojamo un iestādes darbinieku tiek piedāvātas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs.  Personāls, pamanot apcelšanas un aizskaršanas gadījumus, tos risina. Izglītības iestādē ir bijuši gadījumi, kas nav risināti, bet tas nav būtiski ietekmējis izglītojamo, pedagogu vai vecāku psiholoģisko labklājību. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes izveidotā sistēma katra izglītojamā izaugsmes nodrošināšanai neatkarīgi no sociālekonomiskajiem apstākļiem u.c. aspektiem (**rezultatīvā rādītāja pielietošana tiek uzsākta brīdī, kad izglītības iestādēm ir pieejami izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas dati)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde nodrošina katra izglītojamā izaugsmi neatkarīgi no sociālekonomiskajiem apstākļiem u.c. aspektiem. Izglītības iestādē ir mērķtiecīgi izveidota sistēma, kura nodrošina, ka izglītojamā sasniegumi, mācību rezultāti un izaugsme nav atkarīgi no tā, kāds ir viņa dzimums, dzīvesvieta, ienākumu līmenis ģimenē, etniskā piederība, dzimtā valoda, vecāku izglītība, tas, vai viņam ir imigranta statuss u.tml.. Izglītības iestādē tiek uzkrāti dati un informācija, lai veiktu nepieciešamo izvērtējumu. Dati ir pilnīgi, un tie apliecina katra izglītojamā izaugsmi. | Izglītības iestāde pārsvarā nodrošina izglītojamo izaugsmi neatkarīgi no sociālekonomiskajiem apstākļiem u.c. aspektiem. Izglītības iestāde ir izveidojusi sistēmu, kurā izglītojamā sasniegumi, mācību rezultāti un izaugsme nav atkarīga no tā, kāds ir viņa dzimums, dzīvesvieta, ienākumu līmenis ģimenē, etniskā piederība, dzimtā valoda, vecāku izglītība, tas, vai viņam ir imigranta statuss u.tml.. Izglītības iestādē tiek uzkrāti dati un informācija, lai veiktu nepieciešamo izvērtējumu. Dati ir pilnīgi. | Izglītības iestāde daļēji nodrošina izglītojamo izaugsmi neatkarīgi no sociālekonomiskajiem apstākļiem u.c. aspektiem. Izglītības iestādē personāla kompetence nav pietiekama, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas (piemēram, izglītojamā sasniegumi, mācību rezultāti un izaugsme ir atkarīgi no tā, kāds ir viņa dzimums, dzīvesvieta, ienākumu līmenis ģimenē, etniskā piederība, dzimtā valoda, vecāku izglītība, tas, vai viņam ir imigranta statuss u.tml.). Izglītības iestāde pieejamo datu analīzi veic neregulāri, un/vai tā neatklāj faktisko situāciju izglītības iestādē. |

**KVALITĀTES JOMA – KVALITATĪVAS MĀCĪBAS**

**Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam MĀCĪŠANA UN MĀCĪŠANĀS**

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības procesa plānošanas un īstenošanas efektivitāte un kvalitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir izveidota mērķtiecīga sistēma mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitātes izvērtēšanai un pilnveidei visās īstenotajās izglītības programmās.  Pedagogi (76-90%) mācību un audzināšanas procesu plāno sadarbībā ar izglītojamiem un to īsteno lielākoties efektīvi. Pedagogi nosaka mācību stundu/nodarbību sasniedzamos rezultātus, sniedz informāciju par soļiem, kā to sasniegt. Izglītojamiem tie ir saprotami. Mācību stundai/nodarbībai parasti ir trīs daļas – ierosināšana, apjēgšana un refleksija. Pedagogi izglītojamiem palīdz izprast, kā mācīties, modelē mācīšanos, skaidrojot, kā veikt konkrētus mācību uzdevumus, palīdz veidot jaunus ieradumus. Mācību stundās/nodarbībās tiek izmantotas dažādas mācību stundu/nodarbību struktūras, dažādas mācību metodes, metodiskie paņēmieni un jēgpilni uzdevumi, kuri mērķtiecīgi virza uz mācību stundas/nodarbības sasniedzamo rezultātu. Pedagogi un izglītojamie viens otram sniedz dažādu veidu atgriezenisko saiti. Sniedzot vai saņemot atgriezenisko saiti, pedagogs attīsta izglītojamo prasmi domāt par savu mācīšanos un apzināti apgūt mācīšanās prasmes. Izglītojamiem ir izpratne par to, kas raksturo pilnveidojamu, labu un ļoti labu mācīšanos. | Izglītības iestādē ir izveidota/tiek veidota mērķtiecīga sistēma mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitātes izvērtēšanai un pilnveidei.  Pedagogi (50-75%) plāno mācību un audzināšanas procesu un to īsteno pārsvarā efektīvi. Pedagogi nosaka mācību stundu/nodarbību sasniedzamos rezultātus. Izglītojamiem tie ir saprotami. Mācību stundai/nodarbībai parasti ir trīs daļas – ierosināšana, apjēgšana un refleksija. Pedagogi palīdz izglītojamiem izprast, kā mācīties, modelē mācīšanos, skaidro, kā izpildīt konkrētus mācību uzdevumus, palīdz veidot jaunus ieradumus. Mācību stundā/nodarbībās tiek izmantotas dažādas mācību metodes, metodiskie paņēmieni un jēgpilni uzdevumi, kuri mērķtiecīgi virza uz mācību stundas/nodarbības sasniedzamo rezultātu. Pedagogi sniedz izglītojamiem atgriezenisko saiti, dažkārt izglītojamie sniedz atgriezenisko saiti viens otram. Sniedzot vai saņemot atgriezenisko saiti, pedagogs attīsta izglītojamo prasmi domāt par savu mācīšanos un apzināti apgūt mācīšanās prasmes. Izglītojamiem ir izpratne par to, kas raksturo pilnveidojamu, labu un ļoti labu mācīšanos. | Pedagogi (30-49%) plāno mācību un audzināšanas procesu un to īsteno daļēji efektīvi. Daļa pedagogu nosaka mācību stundu/nodarbību sasniedzamos rezultātus. Izglītojamiem tie lielākoties ir saprotami. Lielākoties mācību stundai/nodarbībai ir trīs daļas – ierosināšana, apjēgšana un refleksija, bet atsevišķi pedagogi mācību stundā/nodarbībā neiekļauj refleksijas daļu. Pedagogi izglītojamiem palīdz izprast, kā mācīties, modelē mācīšanos, skaidro, kā veikt konkrētus mācību uzdevumus, palīdz veidot jaunus ieradumus, bet ne vienmēr tas ir efektīvi un izglītojamie paveicamo izprot daļēji. Mācību stundās/nodarbībās tiek izmantotas līdzīgas mācību metodes, metodiskie paņēmieni, dažkārt uzdevumi nav jēgpilni, un tie daļēji virza uz mācību stundas/nodarbības sasniedzamo rezultātu. Pedagogi sniedz izglītojamiem atgriezenisko saiti, tā ne vienmēr ir pietiekama, lai izprastu, kādēļ uzdevumu nav izdevies paveikt pilnībā. Pedagogi reti attīsta izglītojamo prasmi domāt par savu mācīšanos un apzināti apgūt mācīšanās prasmes. Izglītojamiem ir daļēja izpratne par to, kas raksturo pilnveidojamu, labu un ļoti labu mācīšanos. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Pedagogs virza un atbalsta katru izglītojamo viņa izaugsmē, izmantojot daudzveidīgas mācību formas atbilstoši katra izglītojamā mācīšanās vajadzībām**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vismaz 80% pedagogu mērķtiecīgi plāno un efektīvi izmanto dažādas un daudzveidīgas metodes, lai izglītojamie varētu izmantot jaunās zināšanas, prasmes un kompetences. Diferenciācija un individualizācija ir daļa no mācību procesa un tiek nodrošināta katram izglītojamam atbilstoši mācīšanās vajadzībām, mācīšanās tempam un iepriekšējām zināšanām, prasmēm un kompetencēm.  Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka visi pedagogi prot īstenot diferenciāciju un individualizāciju un to sistemātiski īsteno savās mācību nodarbībās.  Pedagogi, īstenojot mācību procesu, pauž pozitīvu attieksmi un mērķtiecīgi virza katra izglītojamā izaugsmi, apzinās, ka ikvienam izglītojamam ir izaugsmes iespējas.  Pedagogi rosina katru izglītojamo darīt labāko, kas ir viņa spēkos neatkarīgi no iepriekšējās pieredzes, sasniegumiem, spējām un sociālajiem aspektiem. Pedagogi motivē katru izglītojamo sasniegt augstus mērķus un gūt augstus mācību sasniegumus un iedrošina katru izglītojamo ieguldīt pūles un uzņemties arvien lielāku atbildību par savu mācīšanos. | Vismaz 70% pedagogu mērķtiecīgi plāno un efektīvi izmanto dažādas un daudzveidīgas mācīšanās metodes, lai izglītojamie varētu izmantot jaunās zināšanas, prasmes un kompetences. Diferenciācija un individualizācija ir daļa no mācību procesa un tiek nodrošināta katram izglītojamam atbilstoši mācīšanās vajadzībām, mācīšanās tempam un iepriekšējām zināšanām, prasmēm un kompetencēm.  Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka pārsvarā visi pedagogi prot īstenot diferenciāciju un individualizāciju un to sistemātiski izmanto savās mācību nodarbībās.  Pedagogi, īstenojot mācību procesu, pauž pozitīvu attieksmi un mērķtiecīgi virza katra izglītojamā izaugsmi.  Pedagogi motivē katru izglītojamo sasniegt augstus mērķus un gūt augstus mācību sasniegumus. | Pedagogi pārsvarā izmanto atbilstošus mācīšanas paņēmienus un mācīšanās metodes. Diferenciācija un individualizācija formāli ir daļa no mācību procesa. Tā netiek plānota, ņemot vērā katra izglītojamā iepriekšējās zināšanas, prasmes un kompetences, un mācīšanās vajadzības.  Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka vismaz 50% pedagogu izprot, kas ir diferenciācija un individualizācija un to īsteno savās mācību nodarbībās.  Pārsvarā pedagogi pauž pozitīvu attieksmi pret izglītojamiem un cenšas virzīt viņus uz izaugsmi.  Pedagogi pārsvarā ieplāno atbilstošus mācīšanas paņēmienus un mācīšanās metodes. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde, iesaistoties dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem), ir izstrādājusi mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, kas nodrošina katra izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi lielākoties izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību un ievēro to. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu, pedagogi citām izglītības iestādēm piedāvā un popularizē savu pieredzi, kā sekmīgi izmantot mācību sasniegumu vērtēšanu, lai sasniegtu mācību un audzināšanas mērķus.  Vismaz 75% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka viņi saprot vērtēšanas kārtību. Vismaz 75% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka vērtēšana mācību priekšmetos notiek atbilstoši vērtēšanas kārtībai. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, kas nodrošina katra izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi pamatā izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību un ievēro to. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu.  Vismaz 50% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka viņi saprot vērtēšanas kārtību. Vismaz 50% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka vērtēšana mācību priekšmetos notiek atbilstoši vērtēšanas kārtībai. | Izglītības iestādē ir nepieciešams pilnveidot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, lai tā pilnībā nodrošinātu katra izglītojamā izaugsmi un būtu sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi atšķirīgi izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu, bet nepilnīgi izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestādes vadība ne vienmēr sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādē ir sistēma, lai diagnosticētu individuāla atbalsta vajadzības katram izglītojamam**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu un vienotus kritērijus, kā apzināt un diagnosticēt katra izglītojamā individuālās mācību vajadzības un riskus.  Izglītības iestādes vadība izstrādā plānu, kā izglītības iestādes darbinieki var monitorēt konkrētas izglītojamā vajadzības un mācību riskus, ja ir indikācijas, ka tie ir plaši izplatīti. (Piemēram: (i) organizēt diagnostikas darbu izglītojamiem, lai pārbaudītu viņu matemātikas prasmes, ja lielam izglītojamo skaitam ir konstatēti attiecīgo prasmju neapgūšanas riski; (ii) iesaistīties nodarbību kavējumu vai nodarbību sākumu kavējumu apzināšanā, ja kavēšana ir plaši izplatīta u.tml..)  Izglītības iestāde veic detalizētu informācijas izpēti 3 mēnešu laikā no brīža, kad izglītojamais pievienojas izglītības iestādei.  Izglītības iestādē organizē atbalsta sistēmas, tās procesu un rezultātu izvērtēšanu, ņemot vērā iegūtos datus un pierādījumus. Iegūtos secinājumus izmanto turpmākā darba uzlabošanai. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu un vienotus kritērijus, kā apzināt un diagnosticēt katra izglītojamā individuālās mācību vajadzības un riskus.  Pedagogi pārsvarā izprot, ka ikvienam izglītojamam var būt nepieciešams papildu personalizēts atbalsts, un apzinās savu līdzatbildību atbalsta sniegšanā. Tomēr atbalsta pasākumi lielākoties tiek īstenoti tikai attiecībā uz izglītojamiem, kuriem ir izteiktas mācīšanās grūtības vai ir iespēja gūt augstākus mācību sasniegumus.  Izglītības iestāde veic informācijas izpēti 3 mēnešu laikā no brīža, kad izglītojamais pievienojas izglītības iestādei.  Izglītības iestādē organizē atbalsta sistēmas, tās procesu un rezultātu izvērtēšanu, ņemot vērā iegūtos datus un pierādījumus. Iegūtos secinājumus izmanto turpmākā darba uzlabošanai. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu un vienotus kritērijus, kā apzināt un diagnosticēt katra izglītojamā individuālās mācību vajadzības un riskus.  Pedagogi pārsvarā izprot, ka ikvienam izglītojamam var būt nepieciešams papildu personalizēts atbalsts, un apzinās savu līdzatbildību atbalsta sniegšanā, tomēr nespēj sniegt konkrētus piemērus, kā atbalstu īsteno.  Izglītības iestāde veic informācijas izpēti pusgada laikā no brīža, kad izglītojamais pievienojas izglītības iestādei, tomēr izpēte ir virspusēja.  Izglītības iestāde organizē atbalsta sistēmas, tās rezultātu un procesa izvērtēšanu, kā arī izstrādā secinājumus, tomēr tas ir tikai formāls process. Izvērtēšanas procesā netiek pietiekami detalizēti pārrunāti konkrētu izglītojamo gadījumi vai ņemti vērā dati un pierādījumi. Nepieciešamie uzlabojumi tiek aprakstīti, tomēr to īstenošana netiek piešķirta konkrētiem darbiniekiem noteiktos termiņos. Izvērtēšanas procesā netiek pietiekami detalizēti pārrunāti konkrētu izglītojamo gadījumi vai ņemti vērā dati un pierādījumi. Nepieciešamie uzlabojumi tiek aprakstīti, tomēr to īstenošana netiek piešķirta konkrētiem darbiniekiem noteiktos termiņos. |

**Rezultatīvais rādītājs: 5. Izglītības iestādes individualizēta un/vai personalizēta atbalsta sniegšana izglītojamiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā aktīvi sadarbojas pedagogi, atbalsta personāls un vecāki. Atbalsts atbilstoši viņu spējām un vajadzībām ir pieejams dažādiem izglītojamiem. Pedagogi sadarbojas ar atbalsta personālu, plānojot un īstenojot ikdienas mācību un audzināšanas procesu, apkopo informāciju par izglītojamiem, sniedz informāciju un ieteikumus par to, kā iespējams sasniegt labus rezultātus, viens otram, dažkārt arī vecākiem, pēc nepieciešamības pielāgo mācības konkrētiem izglītojamiem. Informācija par izglītojamiem, kam tiek sniegts atbalsts, tiek apkopota, to veic atbalsta personāls un/vai izglītības iestādes noteiktā atbildīgā persona (piemēram, klases/grupas audzinātājs). Izglītības iestāde regulāri izvērtē sniegtā atbalsta efektivitāti, pilnveido atbalsta sistēmu.  Izglītības iestādē ir vismaz viens darbinieks (piemēram, grupas vai kursa audzinātājs, nozares pedagogs u. tml.), kurš seko līdzi katra izglītojamā attieksmes, uzvedības un intelektuālajai attīstībai, un pārliecinās par individuālo vajadzību nodrošināšanu un risku mazināšanu, izmantojot dažādus datu avotus, piemēram, mācību rezultātus, nodarbību vērošanas piezīmes, citu pedagogu diagnosticēto, neformālās sarunas ar izglītojamo u. tml..  Izpētes un informācijas iegūšanas procesā klašu vai grupu audzinātājiem un mācību priekšmetu pedagogiem palīdz atbalsta personāls. Piemēram, vērojot izglītojamos un viņu darbības mācību nodarbībās, pārtraukumos, ēdnīcā u. tml..  Atbalsta personāls strādā individuāli gan ar katru izglītojamo, kuram ir noteikti atbalsta pasākumi, gan arī ar izglītojamiem, kuriem ir zemi vērtējumi vai vairāki uzvedības pārkāpumi.  Atbalsta personāls savstarpēji un ar mācību priekšmetu pedagogiem apmainās ar informāciju par individuāliem izglītojamiem un viņu progresu, atbalsta mācību priekšmetu pedagogus, sniedzot ieteikumus un palīdzot īstenot atbalsta pasākumus mācību nodarbībās. | Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā iesaistās pedagogi un atbalsta personāls, tomēr atbalsts pamatā tiek nodrošināts izglītojamiem ar speciālām vajadzībām vai izglītojamiem ar mācīšanās grūtībām, vai arī talantīgiem izglītojamiem. Pedagogi sadarbojas ar atbalsta personālu ikdienas mācību un audzināšanas procesā, ņem vērā atbalsta personāla sniegto informāciju un ieteikumus un pielāgo mācības konkrētiem izglītojamiem. Informācija par izglītojamiem, kam tiek sniegts atbalsts, tiek apkopota, to veic atbalsta personāls vai izglītības iestādes noteiktā atbildīgā persona (piemēram, klases/grupas audzinātājs). Izglītības iestāde regulāri izvērtē sniegtā atbalsta efektivitāti, pilnveido atbalsta sistēmu.  Izglītības iestādē ir vismaz viens darbinieks (piemēram, grupas vai kursa audzinātājs, nozares pedagogs u. tml.), kurš seko līdzi katra izglītojamā attieksmes, uzvedības un intelektuālajai attīstībai, un pārliecinās par individuālo vajadzību nodrošināšanu un risku mazināšanu, izmantojot dažādus datu avotus, piemēram, mācību rezultātus, nodarbību vērošanas piezīmes, citu pedagogu diagnosticēto, neformālās sarunas ar izglītojamo u. tml..  Ja iestādē nav atbalsta personāla, izpētes un informācijas iegūšanas procesā klašu vai grupu audzinātājiem un mācību priekšmetu pedagogiem palīdz iestādes vadības komandas pārstāvis vai pedagogs, kuram ir piešķirta šāda funkcija.  Atbalsta personāls strādā individuāli gan ar katru izglītojamo, kuram ir noteikti atbalsta pasākumi, gan arī ar izglītojamiem, kuriem ir zemi vērtējumi vai vairāki uzvedības pārkāpumi.  Atbalsta personāls savstarpēji un ar mācību priekšmetu pedagogiem apmainās ar informāciju par individuāliem izglītojamiem un viņu progresu, atbalsta mācību priekšmetu pedagogus, sniedzot ieteikumus un palīdzot īstenot atbalsta pasākumus mācību nodarbībās. | Izglītības iestādē tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem, bet tas nav sistēmisks. Atbalsta nodrošināšanā iesaistās pedagogi, dažreiz atbalsta personāls, tomēr ierobežotā personāla skaita vai profesionālās kapacitātes trūkuma dēļ atbalsts tiek nodrošināts nepilnīgi. Gadījumos, kad izglītības iestādē ir pieejams atbalsta personāls, pedagogi ikdienas mācību un audzināšanas procesā daļēji sekmīgi sadarbojas ar atbalsta personālu, pedagogi ne vienmēr ņem vērā atbalsta personāla sniegto informāciju un ieteikumus, tikai daļēji pielāgo mācības konkrētiem izglītojamiem. Informācija par izglītojamiem, kam tiek sniegts atbalsts, tiek apkopota, to veic atbalsta personāls vai izglītības iestādes noteiktā atbildīgā persona (piemēram, klases/grupas audzinātājs), tomēr nepieciešamie uzlabojumi atbalsta sistēmā netiek ieviesti pietiekami efektīvi un/vai savlaicīgi.  Izglītības iestādē pienākumus apzināt un diagnosticēt izglītojamo vajadzības un riskus, kā arī noteikt**,** kā veikt diagnostiku, pārsvarā uztic grupas vai kursa audzinātājam vai nozares pedagogiem.  Iestādē nav atbalsta personāla, un netiek sniegti attiecīgie pakalpojumi, lai gan iestādē mācās izglītojamie, kuriem ir nepieciešami atbalsta pasākumi vai kuriem ir noteikta speciālā izglītības programma.  Izglītības iestādes vadība nodod tās rīcībā esošo informāciju par individuāliem izglītojamiem un viņu progresu mācību priekšmetu pedagogiem, tomēr mācību priekšmetu pedagogi netiek atbalstīti, sniedzot ieteikumus, kā individuāli veikt atbalsta pasākumus izglītojamiem. |

**Rezultatīvais rādītājs: 6. Izglītības procesa īstenošanas kvalitāte attālinātajās mācībās**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir izveidojusi sistēmu attālināto mācību īstenošanai, kura ir zināma un izprotama visām iesaistītajām pusēm. Visi pedagogi kopīgi plāno izglītības satura apguvi pa klasēm/grupām, pielāgo izglītības procesā sasniedzamos rezultātus un pēc nepieciešamības samazina izglītības satura apguvi, tiek ņemtas vērā izglītojamo iespējas apgūt tēmas attālināti, ir pieejamas ne mazāk kā 30% tiešsaistes mācību stundas/nodarbības, pēc nepieciešamības individuālās un/vai grupu konsultācijas, tiek pielāgots mācību stundu/nodarbību saraksts. Pedagogi sniedz dažādu atgriezenisko saiti izglītojamiem, ņemot vērā izglītojamo mācīšanās vajadzības un sniegtās atgriezeniskās saites efektivitāti. Tiek pielāgota summatīvā vērtēšana, lai iegūtie rezultāti būtu objektīvi. | Izglītības iestādes īstenotajās attālinātajās mācībās lielākā daļa pedagogi kopīgi plāno izglītības satura apguvi, pielāgojot sasniedzamos rezultātus, pēc nepieciešamības samazinot izglītības satura apguvi. Pedagogi un izglītojamie izprot attālinātā mācību procesa iezīmes, tai skaitā tiek pielāgots mācību stundu/nodarbību saraksts, nodrošinot ne mazāk kā 30% mācību stundu/nodarbību tiešsaistē. Pedagogi sniedz atgriezenisko saiti izglītojamiem, lielākoties ņemot vērā izglītojamo mācīšanās vajadzības, atgriezeniskās saites sniegšana mēdz būt vienveidīga dažādos mācību priekšmetos, ne vienmēr izvērtējot tās efektivitāti. Izglītojamiem ir pieejamas individuālās konsultācijas pēc nepieciešamības. Summatīvā vērtēšana lielākoties ir objektīva, ko apliecina pedagogi un izglītojamie. | Izglītības iestādes īstenotajās attālinātajās mācībās puse vai mazāk pedagogi plāno mācību satura apguvi kopīgi. Izglītības procesā sasniedzamie rezultāti un mācību darba organizācija tiek daļēji pielāgoti vai netiek pielāgoti, ņemot vērā attālinātā mācību procesa iezīmes (piemēram, nepietiekami tiek samazināta izglītības satura apguve, nav atbilstoši pielāgots mācību stundu/nodarbību saraksts, nepietiekams vai pārāk liels tiešsaistes nodarbību/mācību stundu/nodarbību saraksts u.tml.). Pedagogi sniedz vienveidīgu atgriezenisko saiti, neizvērtējot tās efektivitāti. Izglītojamiem nav pieejamas individuālās un/vai grupu konsultācijas. Summatīvā vērtēšana netiek atbilstoši pielāgota un ir tikai daļēji objektīva, ko apliecina pedagogi un izglītojamie. |

**Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam PEDAGOGU PROFESIONĀLĀ KAPACITĀTE**

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Pedagogu noslodze un profesionālās kvalitātes novērtēšanas kārtība izglītības iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai.  Izglītības iestādē ir ieviesta efektīva pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma.  Balstoties uz kvalitātes novērtēšanas sistēmu, izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi un dati (tajā skaitā centralizēto un profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultāti), lai pamatotu, ka ne mazāk kā 80% pedagogu darba kvalitāte izglītības iestādē tiek novērtēta kā laba vai ļoti laba.  Izglītības iestādē ir pietiekama pedagogu kapacitāte, lai nodrošinātu visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšanu. Izglītības iestādē strādā pedagogi, kuriem darbs izglītības iestādē ir pamatdarbs, lai ilgtermiņā nodrošinātu konsekventu caurviju prasmju, tikumu un vērtību attīstību izglītojamiem, kā arī īstenotu vienotas uzvedības, komunikācijas un audzināšanas pieejas.  Izglītības iestādē strādā profesionālo mācību priekšmetu/moduļu pedagogi, kuri vienlaikus ir arī attiecīgās nozares eksperti un darba tirgus pārstāvji.  Pedagogiem, kuri izglītības iestādē strādā nepilnu slodzi, tiek nodrošināts tāds nodarbību grafiks, lai viņi varētu apvienot darbu izglītības iestādē ar citu darbu. | Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai.  Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma.  Balstoties uz kvalitātes novērtēšanas sistēmu, izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi un dati (tajā skaitā centralizēto un profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultāti), lai pamatotu, ka ne mazāk kā 60% pedagogu darba kvalitāte izglītības iestādē tiek novērtēta kā laba vai ļoti laba.  Izglītības iestādē ir pietiekama pedagogu kapacitāte, lai nodrošinātu visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšanu. Izglītības iestādē strādā pedagogi, kuriem darbs izglītības iestādē ir pamatdarbs, lai ilgtermiņā nodrošinātu konsekventu caurviju prasmju, tikumu un vērtību attīstību izglītojamiem, kā arī īstenotu vienotas uzvedības, komunikācijas un audzināšanas pieejas. | Pedagogiem netiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai (piemēram, izglītības iestādē ir vairāki pedagogi, kuri māca vienu mācību priekšmetu ar nepilnu slodzi vai arī pārāk lielu slodzi u.tml.).  Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka ne mazāk kā 40% pedagogu darba kvalitāte ir laba un/vai viduvēja. Izglītības iestādē ir nodrošināta visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšana, bet ir vakances. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2.Izglītības iestāde nodrošina profesionāla atbalsta personāla pieejamību.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības programmas pedagogiem un izglītojamiem ir pieejami atbalsta personāla darbinieki, kuri atbalsta izglītojamos, ne tikai individuāli strādājot ar viņiem, bet arī vairākas reizes vienā mācību semestrī apmeklējot mācību nodarbības, lai palīdzētu pedagogiem apzināt izglītojamo atbalsta vajadzības un kopīgi risinātu problēmsituācijas.  Izglītības iestādē ir ieviesta atbalsta personāla profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma vai kritēriji. Tā var būt izstrādāta sadarbībā ar iestādes dibinātāju.  Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, un tā spēj pamatot, ka atbalsta personāla kvalitāte un kapacitāte izglītības iestādē ir ļoti laba. | Izglītības iestādei, tās pedagogiem un izglītojamiem ir pieejami atbalsta personāla darbinieki, kuri atbalsta izglītojamos, ne tikai individuāli strādājot ar viņiem, bet arī vairākas reizes mācību gadā apmeklējot mācību nodarbības, lai palīdzētu pedagogiem apzināt izglītojamo atbalsta vajadzības un kopīgi risinātu problēmsituācijas.  Izglītības iestādē ir ieviesta atbalsta personāla profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma. Tā var būt izstrādāta sadarbībā ar iestādes dibinātāju.  Pārsvarā visu atbalsta personāla darbinieku darbības kvalitāte ir novērtēta kā laba vai ļoti laba. | Izglītības iestāde (vai sadarbībā ar dibinātāju) nodrošina pietiekamu atbalsta personāla kapacitāti, lai varētu sniegt individuālu atbalstu visiem izglītojamiem, kuriem ir noteiktas speciālās izglītības programmas vai paredzēti konkrēti atbalsta pasākumi.  Pārsvarā visu atbalsta personāla darbinieku darbības kvalitāte ir novērtēta kā pietiekama vai laba. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3.** **Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju: (i) analizē un kritiski izvērtē, cik efektīvs bijis darbs un mācību process, lai sasniegtu izglītojamiem izvirzītos sasniedzamos rezultātus; (ii) identificē savas profesionālās stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu; (iii) norāda konkrētus profesionālās pilnveides piemērus, ko ir ieviesuši savā darbībā un/vai mācību procesā.  Ne mazāk kā 90% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo izaugsmi turpmākajā 3 gadu laika posmā. Pedagogi spēj noteikt un īsteno konkrētas darbības, kā arī meklē nepieciešamo atbalstu, lai veicinātu savu profesionālo attīstību.  Pedagogi sava darba analizēšanai izmanto precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu un atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).  Vismaz 20% no visiem pedagoģiskajiem darbiniekiem piedalās apmaiņas/stažēšanās aktivitātēs novada, valsts vai starptautiskā līmenī. Pieredzes apmaiņas pasākumi ir jēgpilni, pieredze un labās prakses piemēri tiek integrēti savā un iestādes darbībā. | Visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju: (i) analizē un kritiski izvērtē, cik efektīvs bijis darbs un mācību process, lai sasniegtu izglītojamiem izvirzītos sasniedzamos rezultātus; (ii) identificē savas profesionālās darbības stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu.  Ne mazāk kā 80% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo izaugsmi turpmākajā 3 gadu laika posmā. Pedagogi spēj noteikt un īsteno konkrētas darbības un rīcību, kā arī meklē nepieciešamo atbalstu, lai veicinātu savu profesionālo attīstību.  Pārsvarā visi pedagogi sava darba analizēšanai izmanto precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu un atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).  Vismaz 10% no visiem pedagoģiskajiem darbiniekiem piedalās apmaiņas/stažēšanās aktivitātēs novada, valsts vai starptautiskā līmeni.  Pieredzes apmaiņas pasākumi ir jēgpilni, pieredze un labās prakses piemēri tiek integrēti savā un iestādes darbībā. | Pārsvarā visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju, lai identificētu savas profesionālās darbības stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu.  Ne mazāk kā 80% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo profesionālo attīstību turpmākajā 3 gadu laika posmā.  Pārsvarā visi pedagogi individuāli un kopā ar kolēģiem analizē un kritiski izvērtē savu darbu un mācību procesu, tomēr izvērtējums nav orientēts uz to, lai identificētu nepieciešamos uzlabojumus, kas ļautu izglītojamiem sasniegt izvirzītos sasniedzamos rezultātus.  Pārsvarā visi pedagogi darba analizēšanai izmanto datus no vismaz viena veida avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu vai atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).  Ne mazāk kā 10% no pedagoģiskajiem darbiniekiem piedalās apmaiņas/stažēšanās aktivitātēs novada, valsts vai starptautiskā līmeni.  Pieredzes apmaiņas pasākumi ir jēgpilni, taču pieredze un labās prakses piemēri ne vienmēr tiek integrēti savā un iestādes darbībā. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam IZGLĪTĪBAS PROGRAMMU ĪSTENOŠANA

**Rezultatīvais rādītājs: 1.** **Izglītības iestādes īstenotās izglītības programmas atbilstība tiesību aktos noteiktajām prasībām, aktualitāte un mūsdienīgums**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde izstrādā izglītības programmas un iniciē to satura aktualizāciju, nepieciešamības gadījumā veidojot sadarbību ar citām profesionālās izglītības iestādēm, balstoties uz profesijas standartu un ņemot vērā izglītojamo aktuālās vajadzības, intereses, prasmes un priekšzināšanas, jaunākās izglītības tendences, izmaiņas darba tirgus vajadzībās un nozaru attīstībā.  Atsevišķas izglītības programmas ir aktualizētas pēc nozaru ekspertu vai citu ekspertu un iesaistīto pušu ieteikumiem. Izglītības iestādei ir plāns, kā regulāri iesaistīt nozaru ekspertus un/vai citus ekspertus, lai aktualizētu izglītības programmu.  Īstenojot izglītības programmas, izglītības iestāde nodrošina regulāru un aktīvu sadarbību ar darba devējiem, piedāvājot darba vidē balstītas mācības, kurās iesaistās ne mazāk kā 10% izglītojamo (ja attiecināms).  Īstenotā izglītības programma sniedz izglītojamiem iespējas apgūt nozarē plaši lietotus materiāltehniskos resursus un mūsdienīgas darba metodes. | Izglītības iestāde izstrādā izglītības programmas un iniciē to satura aktualizāciju, nepieciešamības gadījumā veidojot sadarbību ar citām profesionālās izglītības iestādēm, aktualizē izglītības programmas, balstoties uz profesijas standartu un ņemot vērā izglītojamo aktuālās vajadzības, intereses, prasmes un priekšzināšanas, jaunākās izglītības tendences, izmaiņas darba tirgus vajadzībās un nozaru attīstībā.  Atsevišķas izglītības programmas ir aktualizētas pēc nozaru ekspertu vai citu ekspertu un iesaistīto pušu ieteikumiem.  Īstenojot izglītības programmas, izglītības iestāde nodrošina regulāru un aktīvu sadarbību ar darba devējiem, piedāvājot darba vidē balstītas mācības, kurās iesaistās ne mazāk kā 10% izglītojamo (ja attiecināms).  Īstenotā izglītības programma pārsvarā sniedz izglītojamiem iespējas apgūt nozarē plaši lietotus materiāltehniskos resursus un mūsdienīgas darba metodes. | Izglītības iestāde izstrādā un aktualizē izglītības programmu, balstoties uz profesijas standartu un ņemot vērā izglītojamo prasmes un priekšzināšanas, izmaiņas darba tirgū.  Resursu trūkumu dēļ izglītības iestādei nav kapacitātes pilnībā aktualizēt izglītības programmu pēc nozaru ekspertu vai citu ekspertu un iesaistīto pušu ieteikumiem. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes pedagogu sadarbība, nodrošinot vienotu pieeju izglītības programmas īstenošanā.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē visiem iesaistītajiem (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par tās īstenotās izglītības programmas mērķiem un 1-3 gadu laikā izglītojamiem sasniedzamajiem rezultātiem atbilstoši izglītības satura apguves plānojumam.  Gandrīz visi pedagogi (ne mazāk kā 80%) plānveidīgi sadarbojas izglītības programmas īstenošanā, nodrošinot izglītības programmas mērķu sasniegšanu, tai skaitā nepieciešamo starppriekšmetu saikni, starpdisciplināro mācīšanos, caurviju prasmju, vērtību un tikumu apguvi, izglītības iestādē definēto audzināšanas prioritāro darbības virzienu trīs gadiem secīgu ieviešanu. Gandrīz visi pedagogi (ne mazāk kā 80%) izprot savu lomu un vietu izglītības programmas īstenošanā, uzticas saviem kolēģiem, spēj minēt piemērus savstarpējai sadarbībai, skaidrot, kā konkrētajā mācību gadā īstenojamais mācību saturs iekļaujas kopējā izglītības programmas mērķu sasniegšanā. Atbilstoši izglītības programmai un tās specifikai izglītojamiem veidojas vai ir izpratne par attieksmi pret valsts simboliem, patriotismu un lojalitāti Latvijai. | Izglītības iestādē lielākajai daļai iesaistīto (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par tās īstenotās izglītības programmas mērķiem un 1-3 gadu laikā sasniedzamajiem rezultātiem atbilstoši izglītības satura apguves plānojumam.  Lielākā daļa pedagogu (ne mazāk kā 60%) plānveidīgi sadarbojas izglītības programmas īstenošanā, nodrošinot izglītības programmas mērķu sasniegšanu, tai skaitā nepieciešamo starppriekšmetu saikni, starpdisciplināro mācīšanos, caurviju prasmju, vērtību un tikumu apguvi, izglītības iestādē definēto audzināšanas prioritāro darbības virzienu trīs gadiem secīgu ieviešanu. Lielākā daļa pedagogu (ne mazāk kā 60%) izprot savu lomu un vietu izglītības programmas īstenošanā, uzticas saviem kolēģiem, spēj minēt piemērus savstarpējai sadarbībai, skaidrot, kā konkrētajā mācību gadā īstenojamais mācību saturs iekļaujas kopējā izglītības programmas mērķu sasniegšanā. Atbilstoši izglītības programmai un tās specifikai izglītojamiem veidojas vai ir izpratne par attieksmi pret valsts simboliem, patriotismu un lojalitāti Latvijai. | Izglītības iestādē pusei vai mazāk kā pusei iesaistīto (administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par tās īstenotās izglītības programmas mērķiem un 1-3 gadu laikā sasniedzamajiem rezultātiem atbilstoši izglītības satura apguves plānojumam.  Vismaz puse pedagogu sadarbojas izglītības programmas īstenošanā, tādējādi pamatā nodrošinot vai daļēji nodrošinot izglītības programmas mērķu sasniegšanu, tai skaitā nepieciešamo starppriekšmetu saikni, starpdisciplināro mācīšanos, caurviju prasmju, vērtību un tikumu apguvi, izglītības iestādē definēto audzināšanas prioritāro darbības virzienu trīs gadiem secīgu ieviešanu. Pedagogi (ne mazāk kā 40%) izprot savu lomu un vietu izglītības programmas īstenošanā, uzticas saviem kolēģiem, spēj minēt piemērus savstarpējai sadarbībai, skaidrot, kā konkrētajā mācību gadā īstenojamais mācību saturs iekļaujas kopējā izglītības programmas mērķu sasniegšanā. Atbilstoši izglītības programmai un tās specifikai izglītojamiem veidojas vai ir izpratne par attieksmi pret valsts simboliem, patriotismu un lojalitāti Latvijai. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Pedagogi kopīgi plāno, izvērtē un nodrošina vienotu pieeju audzināšanas darbā**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Audzināšanas darba plānošanā izglītības iestādes vadības komanda sadarbojas ar klašu vai kursu audzinātājiem, mācību priekšmetu pedagogiem un atbalsta personālu.  Izglītības iestādē ir izstrādāti darba virzieni audzināšanas mērķa un uzdevumu īstenošanai trīs gadu periodā un konkrēts audzināšanas darba plāns katram mācību gadam. Par šī plāna īstenošanu, pārraudzību un izvērtēšanu ir noteikts konkrēts izglītības iestādes darbinieks.  Izglītības iestādē ir sistēma, kā izvērtēt sasniegtos rezultātus audzināšanas darbā, un izglītības iestāde rezultātus izmanto turpmākā darba plānošanā. | Audzināšanas darba plānošanā izglītības iestādes vadības komanda sadarbojas ar klašu vai kursu audzinātājiem, mācību priekšmetu pedagogiem un atbalsta personālu.  Izglītības iestādē ir izstrādāti darba virzieni audzināšanas mērķa un uzdevumu īstenošanai trīs gadu periodā un konkrēts audzināšanas darba plāns katram mācību gadam. Par šī plāna īstenošanu, pārraudzību un izvērtēšanu ir noteikts konkrēts izglītības iestādes darbinieks. | Izglītības iestādē audzināšanas darba plānošana galvenokārt ir klašu vai kursu audzinātāju atbildība.  Izglītības iestādē ir izstrādāti darba virzieni audzināšanas mērķa un uzdevumu īstenošanai trīs gadu periodā un konkrēts audzināšanas darba plāns katram mācību gadam. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes darbība mācību laika efektīvai izmantošanai, īstenojot izglītības programmu.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē organizētie mācību un/vai ārpusstundu pasākumi ir pārdomāti, nodrošina izglītības programmas mērķu sasniegšanu un papildina ikdienas mācību un audzināšanas procesu. Pedagogiem ir vienota izpratne par to, kādēļ tiek rīkots konkrētais pasākums (piemēram, koncerts, ekskursija, konkurss, sporta diena utt.), kāds ir tā mērķis. Pedagogi un izglītojamie proaktīvi iesaistās šo pasākumu sagatavošanā un īstenošanā. Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks vienmēr tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus, to apliecina izglītības iestādes darba plānojums un šajā laikā paveiktais. Izglītības iestādes darba organizācija ir plānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam. Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina gadījumus, kad tiek konstatētas problēmas, pēc nepieciešamības uzklausot visas iesaistītās puses (piemēram, pedagogus, izglītojamos u.tml.). | Izglītības iestādē organizētie mācību un/vai ārpusstundu pasākumi ir pārdomāti, iekļaujas izglītības programmas mērķu sasniegšanā un papildina ikdienas mācību un audzināšanas procesu. Pedagogiem ir vienota izpratne par to, kādēļ tiek rīkots konkrētais pasākums (piemēram, koncerts, ekskursija, konkurss, sporta diena utt.) un kāds ir tā mērķis. Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks lielākoties tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus. Izglītības iestādes darba organizācija ir plānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam. Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina gadījumus, kad tiek konstatētas problēmas, uzklausot iesaistīto pušu (piemēram, pedagogu, izglītojamo u.tml.) redzējumu. | Lai arī izglītības iestādē organizētie mācību un/vai ārpusstundu pasākumi lielākoties ir pārdomāti un iekļaujas izglītības programmas mērķu sasniegšanā, papildinot un dažādojot ikdienas mācību un audzināšanas procesu, tomēr tie ne vienmēr ir efektīvi vai arī to ir pārāk daudz. Pedagogiem ir atšķirīga izpratne par atsevišķu pasākumu lietderību, par to, kādēļ tiek rīkots konkrētais pasākums (piemēram, koncerts, ekskursija, konkurss, sporta diena utt.) un/vai nav pilnīgas skaidrības par to, kāds ir tā mērķis. Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks lielākoties tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus, tomēr ir gadījumi, kad tas neizdodas un izglītības iestāde konstatē, kādi uzlabojumi nepieciešami. Izglītības iestādes darba organizācija pamatā ir izplānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam, tomēr dažādu grūti novēršamu šķēršļu dēļ to dažkārt ir sarežģīti īstenot (piemēram, vairākas filiāles, vairākas ēkas, ēdnīcas darba ierobežojumi u.c.). Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina šādus gadījumus, bet ne vienmēr izdodas atrast veiksmīgāko iespējamo risinājumu. |

**KVALITĀTES JOMA – IEKĻAUJOŠA VIDE**

**Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam PIEEJAMĪBA**

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes izpratne par faktoriem, kuri ietekmē izglītības pieejamību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem, dibinātājam) ir saskaņota un vienota izpratne par iespējamajiem faktoriem, kuri ietekmē izglītības pieejamību. Izglītības iestādē ir skaidrība par tās pieejamību: (i) izglītības programmas piedāvājumu un gatavību īstenot citas izglītības programmas; (ii) sociālekonomiskajiem faktoriem, kuri sekmē izglītības pieejamību izglītojamiem; (iii) izglītības iestādes īstenoto pedagoģisko pieeju un tās atbilstību izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm; (iv) izglītības iestādes piedāvājuma atbilstību mainīgajām sabiedrības vajadzībām. | Izglītības iestādē dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem, dibinātājam) pamatā ir līdzīga izpratne par iespējamajiem faktoriem, kuri ietekmē izglītības pieejamību. Izglītības iestādē ir skaidrība par tās pieejamību: (i) izglītības programmas piedāvājumu un gatavību īstenot vēl citas izglītības programmas; (ii) sociālekonomiskajiem faktoriem, kuri sekmē izglītības pieejamību izglītojamiem; (iii) izglītības iestādes īstenoto pedagoģisko pieeju un tās atbilstību izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm; (iv) izglītības iestādes piedāvājuma atbilstību mainīgajām sabiedrības vajadzībām. | Izglītības iestādē dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācijai, pedagogiem, izglītojamiem, vecākiem, dibinātājam) ir atšķirīga izpratne par iespējamajiem faktoriem, kuri ietekmē izglītības pieejamību. Izglītības iestādē ir skaidrība par tās pieejamību: (i) izglītības programmas piedāvājumu un gatavību īstenot vēl citas izglītības programmas; (ii) sociālekonomiskajiem faktoriem, kuri sekmē izglītības pieejamību izglītojamiem; (iii) izglītības iestādes īstenoto pedagoģisko pieeju un tās atbilstību izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm; (iv) izglītības iestādes piedāvājuma atbilstību mainīgajām sabiedrības vajadzībām. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības vides pieejamība un izglītības programmas pielāgošana izglītojamiem ar speciālajām vajadzībām**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde nodrošina mūsdienīgus vides pieejamības risinājumus un izglītības programmas pielāgošanu izglītojamiem ar speciālām vajadzībām klātienē un/vai attālināti. | Izglītības iestāde nodrošina pietiekamu vides pieejamību un izglītības programmas pielāgošanu izglītojamiem ar speciālām vajadzībām klātienē un/vai attālināti. | Izglītības iestādei nav pilnvērtīgu iespēju nodrošināt vides pieejamību klātienē un izglītības programmas pielāgošanu izglītojamiem ar speciālām vajadzībām, bet tā izglītojamiem var piedāvāt iespēju izglītības programmu apgūt pēc individuālā izglītības programmas apguves plāna un/vai attālināti. |

## Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādes rīcība priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risku mazināšanā

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādei sadarbībā ar dibinātāju ir izveidota sistēma priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas risku mazināšanai, tās darbība ir preventīva, visas iesaistītās puses zina par šīm iespējām un aktīvi tās izmanto. Izglītības iestādē mācības priekšlaicīgi tiek pārtrauktas ļoti reti. | Izglītības iestādei sadarbībā ar dibinātāju ir izstrādāti un pieejami risinājumi, kā izglītojamiem mazināt priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas riskus, tomēr atsevišķos gadījumos to efektivitāte nav pietiekama. | Izglītības iestāde un tās dibinātājs izvairās iedziļināties priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas jautājumu identificēšanā un risināšanā, lielākoties norādot, ka iesaistītajām pusēm šie jautājumi jārisina pašām. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes piedāvātās iespējas izmantot dienesta viesnīcu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde nepieciešamības gadījumā nodrošina iespējas dzīvot mūsdienīgā dienesta viesnīcā. | Izglītības iestāde nepieciešamības gadījumā nodrošina iespējas dzīvot dienesta viesnīcā. | Izglītības iestādei nav iespēju nodrošināt dienesta viesnīcas pakalpojumus, bet tā izglītojamiem sniedz informāciju par iespējām rast citus risinājumus (piemēram, izmantot īres dzīvokļus, citas izglītības iestādes dienesta viesnīcu u.tml.). |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam DROŠĪBA UN PSIHOLOĢISKĀ LABKLĀJĪBA

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes iekšējās kārtības un drošības noteikumu ievērošana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde, iesaistoties visām mērķgrupām (pedagogiem, izglītojamiem, atbalsta personālam, vecākiem u.tml.), ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus. Iesaistītās puses izprot to nozīmi, saredz savu personīgo atbildību par to ievērošanu, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, tā ir preventīvi pārbaudīta, to pārzina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (pedagogi, izglītojamie, atbalsta personāls, vecāki u.tml.), tās izprot noteikumu nozīmi, lielākoties tos ievēro, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (pedagogi, izglītojamie, atbalsta personāls, vecāki u.tml.), tās noteikumus zina un pamatā ievēro, kā arī lielākoties var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina darbinieki, bet izglītojamie to pārzina nepilnīgi. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes fiziskā drošība un ar to saistīto risku novēršana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).  Izglītības iestāde, iesaistoties visām mērķgrupām (pedagogiem, izglītojamiem, atbalsta personālam, vecākiem u.tml.), ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus. Iesaistītās puses izprot to nozīmi, saredz savu personīgo atbildību par to ievērošanu, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, tā ir preventīvi pārbaudīta, to pārzina gan darbinieki, gan izglītojamie.  Izglītības iestādes vadībai ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka visi izglītojamie un izglītības iestādes darbinieki izglītības iestādē un tās teritorijā jūtas fiziski droši.  Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus  Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem vairākas reizes mācību gadā tiek analizēta, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u. tml.).  Fiziskās drošības pārkāpumi, vardarbības gadījumi un to draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Pārkāpumu un vardarbības gadījumi tiek risināti, lai turpmāk tādi tiktu novērsti.  Izglītības iestāde identificē fiziskās drošības pārkāpumu un vardarbības un tās draudu gadījumu cēloņus.  Izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo sociālo darbu gan ar vardarbības un tās draudu upuri, gan varmāku.  Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas, fiziskās drošības problēmas un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas.  Izglītības iestādes darbinieki, atbalsta personāls un pedagogi identificē, analizē un risina jebkāda veida vardarbības gadījumus, strādājot, lai šādi gadījumi neatkārtotos.  Izglītības iestāde pārzina un uzlabo riska zonas un vietas iestādē (piemēram, labierīcības, dušas, garderobe, kāpņu telpas, citas vietas), kurās visbiežāk varētu notikt mobings un jebkāda cita veida vardarbība un fiziskās drošības apdraudēšana. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).  Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (pedagogi, izglītojamie, atbalsta personāls, vecāki u.tml.), tās izprot noteikumu nozīmi, lielākoties tos ievēro, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina gan darbinieki, gan izglītojamie.  Izglītības iestādes vadībai ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka pārsvarā visi izglītojamie un izglītības iestādes darbinieki izglītības iestādē un tās teritorijā jūtas fiziski droši.  Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus.  Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem vairāk par vienu reizi mācību gadā tiek analizēta, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u. tml.).  Fiziskās drošības pārkāpumi, vardarbības gadījumi un to draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Pārkāpumu un vardarbības gadījumi tiek risināti, lai turpmāk tādi tiktu novērsti.  Izglītības iestāde identificē fiziskās drošības pārkāpumu un vardarbības un tās draudu gadījumu cēloņus.  Izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo sociālo darbu gan ar vardarbības un tās draudu upuri, gan varmāku.  Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas un fiziskās drošības problēmas, un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas.  Izglītības iestāde pārzina un uzlabo riska zonas un vietas iestādē (piemēram, labierīcības, dušas, garderobe, kāpņu telpas, citas vietas), kurās visbiežāk varētu notikt mobings un jebkāda cita veida vardarbība un fiziskās drošības apdraudēšana. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).  Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (pedagogi, izglītojamie, atbalsta personāls, vecāki u.tml.), tās noteikumus zina un pamatā ievēro, kā arī lielākoties var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina darbinieki, bet izglītojamie to pārzina nepilnīgi.  Izglītības iestādei ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka vismaz puse izglītojamo un izglītības iestādes darbinieku izglītības iestādē un tās teritorijā jūtas fiziski droši. Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus.  Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem vismaz vienu reizi mācību gadā tiek analizēta, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u. tml.).  Fiziskās drošības pārkāpumi, vardarbības gadījumi un to draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Tomēr, neskatoties uz to, ir pierādījumi, ka šādus pārkāpumus un vardarbību un tās draudus pastāvīgi atkārto vieni un tie paši izglītojamie un/vai pedagogi vai citi iestādes darbinieki.  Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas un fiziskās drošības problēmas, un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Emocionālā drošība izglītības iestādē un ar to saistīto risku novēršana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir saskaņota un vienota visu pušu (piemēram, izglītojamo, pedagogu, darbinieku, vecāku u.tml.) izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību izglītības vidē (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi.  Izglītības iestādes darbībā iesaistītie veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka vismaz 90% izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde pārrauga, izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu turpmāku emocionālo drošību ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē. Izglītības iestādei ir skaidrs, kā, kam un cik bieži veicama pārraudzība, tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi.  Izglītības iestāde veic izglītojošu darbu, palīdzot apgūt izglītojamiem, personālam un vecākiem emocionālās drošības jautājumus (piemēram, garīgā veselība, cieņpilna komunikācija, sociāli emocionālā mācīšanās, nevardarbība, uzvedība digitālajā vidē u.tml.), to integrējot izglītības procesā vai arī tam papildus pievēršot uzmanību, apzinoties, kam un cik bieži veicama pārraudzība un/vai sniedzams atbalsts. | Izglītības iestādē lielākoties ir vienota izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību izglītības vidē (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi.  Izglītības iestādes darbībā iesaistītie veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde reizi gadā iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka ne mazāk kā 70% izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde pārrauga, izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu emocionālo drošību izglītojamiem un darbiniekiem ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē.  Izglītības iestāde ir uzsākusi veikt izglītojošu darbu pirmo vai otro gadu, palīdzot apgūt izglītojamiem un personālam emocionālās drošības jautājumus (piemēram, garīgā veselība, cieņpilna komunikācija, sociāli emocionālā mācīšanās, nevardarbība, uzvedība digitālajā vidē u.tml.), to integrējot izglītības procesā vai arī tam papildus pievēršot uzmanību. | Izglītības iestādē ir atšķirīga izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību izglītības vidē (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi.  Izglītības iestādē ir atšķirīga izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību. Izglītības iestādes darbībā iesaistītie lielākoties veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka ne mazāk kā puse izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde daļēji pārrauga, nepietiekami izvērtē un pielāgo esošo kārtību, lai veicinātu emocionālo drošību izglītojamiem un darbiniekiem ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē.  Izglītības iestāde ir vai nav uzsākusi veikt izglītojošu darbu pirmo gadu, lai veicinātu iespēju izglītojamiem un personālam apgūt emocionālās drošības jautājumus (piemēram, garīgā veselība, cieņpilna komunikācija, sociāli emocionālā mācīšanās, nevardarbība, uzvedība digitālajā vidē u.tml.) integrēti izglītības procesā vai arī tam papildus pievēršot uzmanību. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes personāla un izglītojamo labizjūta**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde veicina piederības un kopienas izjūtu, to raksturo vienotas definētās vērtības un prasības attiecībā uz katra izglītojamā un darbinieka uzvedību un cieņpilnām attiecībām. Izglītojamie un darbinieki aktīvi iesaistās un sadarbojas labizjūtas veicināšanā, tiem ir uzticēta atbildība par noteiktām aktivitātēm un pienākumiem, tie labprāt uzņemas rūpes viens par otru un/vai par izglītojamiem, kuriem ir ar izglītības vidi, ar sociālo vidi, ar veselību un/vai ar ģimeni saistīti riski priekšlaicīgi pārtraukt mācības. Gandrīz visi izglītojamie aptaujās norāda, ka jūtas labi izglītības iestādē. Izglītības iestādē attīsta spēcīgu piederības sajūtu kopienai, kas ir pozitīva, taisnīga, cieņpilna un iekļaujoša. Piederības sajūta tiek veidota klases/grupas/kursa un izglītības iestādes līmenī. | Izglītības iestāde veicina piederības un kopienas izjūtu, to raksturo vienotas vērtības un prasības attiecībā uz katra izglītojamā un darbinieka uzvedību un cieņpilnām attiecībām. Izglītības iestāde īpaši rūpējas par izglītojamiem, kuriem ir ar izglītības vidi, ar sociālo vidi, ar veselību un/vai ar ģimeni saistīti riski priekšlaicīgi pārtraukt mācības. Izglītības iestāde īsteno darbības, kuras veicina piederības sajūtu kopienai, kas ir pozitīva, taisnīga, cieņpilna un iekļaujoša. Piederības sajūta tiek veidota klases/grupas/kursa un izglītības iestādes līmenī. | Izglītības iestādē ir jāpilnveido darbības, kuras veicina piederības un kopienas izjūtu. Izglītības iestādē ir definētas vērtības, kuras nav iedzīvinātas praksē, ir iesaistīto mērķgrupu gaidas attiecībā uz vēlamo uzvedību, bet tās nav saskaņotas ar katra izglītojamā un darbinieku reālo uzvedību un izpratni par cieņpilnām attiecībām. Izglītojamie, kuriem ir ar izglītības vidi, ar sociālo vidi, ar veselību un/vai ar ģimeni saistīti riski priekšlaicīgi pārtraukt mācības, izglītības iestādē ne vienmēr jūtas labi. Aktivitātes un darbības, kuras veicina piederības sajūtu kopienai ir vairāk pašu pedagogu iniciatīva, nevis vienota izglītības iestādes pieeja. Piederības sajūta tiek veidota klases/grupas/kursa un izglītības iestādes līmenī. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam INFRASTRUKTŪRA UN RESURSI

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādei pieejamie materiāltehniskie resursi izglītības programmas īstenošanai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādei ir plašs dažādu materiāltehnisko resursu klāsts, kas ir nepieciešams un izmantojams, īstenojot izglītības programmu. Vismaz reizi gadā izglītības iestādes vadība izvērtē resursu nodrošinājumu (resursu skaitu, darba kārtību un atbilstību mūsdienu vajadzībām). Gandrīz visi pedagogi (vairāk nekā 90%) ir apmierināti ar pieejamajiem un nodrošinātajiem resursiem. Iekārtas un resursi pedagogiem tiek piešķirti taisnīgi, izvērtējot pedagoga kompetenci un vēlmi tos izmantot mācību un audzināšanas procesā, kā arī konkrētā mācību priekšmeta vai jomas vajadzības. Visiem pedagogiem ir saprotama kārtība, kā pieteikt viņu darbam vajadzīgās iekārtas un resursus un kā pamatot to nepieciešamību. Pedagogi piedalās lēmumu pieņemšanā par resursu un iekārtu iegādi, tā ir pamatota un atbilst izglītības iestādes attīstības prioritātēm. Izglītojamiem ārpus mācību nodarbībām ir pieejams plašs izglītības iestādes iekārtu un resursu klāsts (piemēram, grāmatas, sporta spēļu bumbas, mūzikas instrumenti u.tml.). | Izglītības iestādei ir atbilstošs dažādu materiāltehnisko resursu klāsts, kas ir nepieciešams un izmantojams, lai īstenotu izglītības programmu. Vismaz reizi gadā izglītības iestādes vadība izvērtē resursu nodrošinājumu (resursu skaitu, darba kārtību un atbilstību mūsdienu vajadzībām). Pedagogi lielākoties (vairāk nekā 70%) ir apmierināti ar pieejamajiem un nodrošinātajiem resursiem. Iekārtas un resursi pedagogiem tiek piešķirti taisnīgi, izvērtējot pedagoga kompetenci un vēlmi tos izmantot mācību un audzināšanas procesā. Pārsvarā visiem pedagogiem ir saprotama kārtība, kā pieteikt viņu darbam vajadzīgās iekārtas un resursus un kā pamatot to nepieciešamību. Lēmumu pieņemšana par resursu un iekārtu iegādi ir pamatota un atbilst izglītības iestādes attīstības prioritātēm. | Izglītības iestādei ir minimālais materiāltehnisko resursu klāsts, kas ir nepieciešams, lai īstenotu izglītības programmu. Izglītības iestāde ir izstrādājusi plānu, kā sabalansēt resursu un iekārtu pieejamību visām mācību jomām, tomēr ir mācību jomas, kurās ir izteikti vairāk pieejamo resursu. Vismaz reizi divos gados izglītības iestādes vadība izvērtē resursu nodrošinājumu (resursu skaitu, darba kārtību un atbilstību mūsdienu vajadzībām). Izglītības iestādē daļēji tiek nodrošināti mācību un audzināšanas procesā izmantojamie resursi, vismaz puse no pedagogiem ir apmierināti ar viņiem pieejamajiem un nodrošinātajiem resursiem. Iekārtas un resursi pedagogiem tiek piešķirti taisnīgi, taču pirms to piešķiršanas netiek veikts izvērtējums par pedagoga kompetenci un vēlmi tos izmantot. Vismaz pusei pedagogu ir saprotama kārtība, kā pieteikt un pamatot viņu darbam vajadzīgās iekārtas un resursus. Lēmumu pieņemšana par resursu un iekārtu iegādi ne vienmēr ir pamatota un atbilst izglītības iestādes attīstības prioritātēm. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādei pieejamās informācijas un komunikācijas tehnoloģijas un digitālie resursi izglītības programmas īstenošanai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir izveidota efektīva sistēma IKT un digitālo resursu pieejamībai un izmantošanai. Iestādē ir kvalitatīva IKT infrastruktūra un nodrošinājums, tas ir pieejams ikvienam pedagogam, dodot iespēju pedagogiem un izglītojamiem digitālus tiešsaistes materiālus izmantot visos mācību priekšmetos. Izglītības iestādē digitālās tehnoloģijas regulāri tiek integrētas mācību procesā, nosakot, kādus mērķus šīs tehnoloģijas palīdzēs sasniegt (piemēram, attīstīt digitālās un citas prasmes). Izglītības iestādē tās darbības efektivitātes uzlabošanai tiek ieviestas digitālās sistēmas (piemēram, elektroniskai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, vecāku un sabiedrības informēšanai u.tml.). Izglītības iestāde rūpējas par datu drošību un privātumu atbilstoši tiesību aktos noteiktajam. Visiem izglītības iestādes darbiniekiem darbā ar IKT tiek nodrošināts pietiekams tehniskais atbalsts.  Izglītības iestāde izmēģina un izmanto jaunākās tehnoloģijas.  Izglītības iestādē ir attālināto mācību īstenošanai nepieciešamais nodrošinājums (tehnoloģijas, programmatūra u.tml.). | Izglītības iestādē ir kvalitatīva IKT infrastruktūra un nodrošinājums, pēc pieprasījuma tas ir pieejams lielākajai daļai pedagogu. Pēc iespējas digitālās tehnoloģijas tiek integrētas mācību procesā, nosakot, kādus mācību mērķus šīs tehnoloģijas palīdzēs sasniegt (piemēram, attīstīt digitālās un citas prasmes), tomēr tā lielākoties ir atsevišķu pedagogu iniciatīva, nevis izglītības iestādē vispārpieņemta prakse. Izglītības iestādē tās darbības efektivitātes procesu uzlabošanai tiek ieviestas digitālās sistēmas (piemēram, elektroniskai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, vecāku un sabiedrības informēšanai u.tml.). Izglītības iestāde rūpējas par datu drošību un privātumu atbilstoši tiesību aktos noteiktajam. Lielākajai daļai izglītības iestādes darbinieku darbā ar IKT tiek nodrošināts pietiekams tehniskais atbalsts.  Izglītības iestādē ir attālināto mācību īstenošanai nepieciešamais nodrošinājums (tehnoloģijas, programmatūra u.tml.). | Izglītības iestādē ir nodrošināta minimālā nepieciešamā IKT infrastruktūra izglītības programmas īstenošanai, tās pieejamība kopumā ir ierobežota. Izglītības iestādē tās darbības efektivitātes procesu uzlabošanai tiek ieviestas digitālās sistēmas (piemēram, elektroniskai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, vecāku un sabiedrības informēšanai u.tml.). Izglītības iestāde rūpējas par datu drošību un privātumu atbilstoši tiesību aktos noteiktajam. Lielākajai daļai izglītības iestādes darbinieku darbā ar IKT tiek nodrošināts pietiekams tehniskais atbalsts.  Izglītības iestādē ir daļējs attālināto mācību īstenošanai nepieciešamais nodrošinājums (tehnoloģijas, programmatūra u.tml.). |

**Rezultatīvais rādītājs: 3.** **Izglītības iestādes materiāltehnisko resursu un iekārtu izmantošanas efektivitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē tiek pārraudzīts un izvērtēts resursu izmantošanas biežums, pieejamība un efektivitāte. Gan izglītības iestādes vadībai, gan pedagogiem, gan izglītojamiem mācību stundu/nodarbību laikā un ārpus tām tiek piedāvāts patstāvīgi un atbildīgi lietot izglītības iestādē pieejamos resursus un iekārtas. Izglītojamiem ir iespējams izvēlēties resursus un iekārtas no izglītības iestādes piedāvātā klāsta un lietot tās patstāvīgi, lai sasniegtu savus individuālos mērķus. Izglītības iestāde veicina efektīvu resursu un iekārtojumu izmantošanu. | Izglītības iestādē tiek pārraudzīts un izvērtēts resursu izmantošanas biežums, pieejamība un efektivitāte Gan izglītības iestādes vadība, gan pedagogi, gan izglītojamie mācību stundu/nodarbību laikā un ārpus tām pastāvīgi un atbildīgi lieto izglītības iestādē pieejamos resursus un iekārtas. | Izglītības iestādē pieejamie resursi un iekārtas tiek prasmīgi izmantotas. Izglītības iestādes vadība sniedz pedagogiem atbalstu, lai pedagogi mācību procesā un ārpus tā izmantotu dažādas iekārtas un resursus, tomēr vēlamais rezultāts nav sasniegts. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4.** **Izglītības iestādes apkārtējās teritorijas un telpu multifunkcionalitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādes telpu izmērs un funkcionalitāte atbilst normatīvajos aktos noteiktajam. Mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c. mācību procesu kavējoši faktori. Katrs izglītības iestādes darbinieks un izglītojamais var justies droši. Ēdamtelpu izmērs un aprīkojums atbilst izglītojamo skaitam, kas tās vienlaicīgi apmeklē. Telpās var ērti pārvietoties, tajās ir pietiekami plašas ejas, pārvietošanos neapgrūtina vadi, kabeļi un citi objekti. Izglītības iestādes telpas ir tīras un drošas. Mācību telpas personālam un izglītojamiem rada vēlmi nākt uz izglītības iestādi, uzturēties un mācīties tajā. Izglītības iestādē ir katram pedagogam pieejamas atpūtas un darba telpas. Izglītības iestādē ir atpūtas zonas izglītojamiem. | Izglītības iestādes telpu izmērs un funkcionalitāte atbilst normatīvajos aktos noteiktajam. Mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c. mācību procesu kavējoši faktori. Katrs izglītības iestādes darbinieks un izglītojamais var justies droši. Ēdamtelpu izmērs un aprīkojums atbilst izglītojamo skaitam, kas tās vienlaicīgi apmeklē. Telpās var ērti pārvietoties, tajās ir pietiekami plašas ejas, pārvietošanos neapgrūtina vadi, kabeļi un citi objekti. Izglītības iestādes telpas ir tīras un drošas. Mācību telpas personālam un izglītojamiem rada vēlmi nākt uz izglītības iestādi, uzturēties un mācīties tajā. | Izglītības iestādes telpu izmērs un funkcionalitāte atbilst normatīvajos aktos noteiktajam. Mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c. mācību procesu kavējoši faktori. Katrs izglītības iestādes darbinieks un izglītojamais var justies droši. Ēdamtelpu izmērs un aprīkojums atbilst izglītojamo skaitam, kas tās vienlaicīgi apmeklē. Telpās var ērti pārvietoties, tajās ir pietiekami plašas ejas, pārvietošanos neapgrūtina vadi, kabeļi un citi objekti. Izglītības iestādes telpas ir tīras un drošas. |

**KVALITĀTES JOMA – LABA PĀRVALDĪBA**

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam ADMINISTRATĪVĀ EFEKTIVITĀTE

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes stratēģiskās, ikgadējās un ikdienas darba plānošanas sistēma un efektivitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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 definētas iestādes misija, vīzija un vērtības vai ir uzsākta to definēšana. 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 definētas iestādes misija, vīzija un vērtības vai ir uzsākta to definēšana. 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”. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs nodrošina efektīvu un kvalitatīvu savu, iestādes darbības un izglītības programmu 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 savu, iestādes darbības un izglītības programmu 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 savu, iestādes darbības un izglītības programmu 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Personāla pārvaldības efektivitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir aptveroša izpratne par pieejām un metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē. 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 izglītības iestādes 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 iestādē. 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 iestādei 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 profesionālu personāla 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 izglītības iestādes 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 5. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas un izpratne par finanšu un resursu efektīvu pārvaldību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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 papildu piesaistei un efektīvai izmantošanai vai arī pārskata periodā vadītājs nav piesaistījis papildu finanšu resursus (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.). |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam VADĪBAS PROFESIONĀLĀ DARBĪBA

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas, izpratne par izglītības iestādes darbības tiesiskumu, prasme izstrādāt un atjaunot tiesību aktus**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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, veic 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes vadītāja zināšanas par līderības stratēģijām un taktikām, prasme pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādes vadītāja komunikācija**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir plašas zināšanas un kompetence stratēģiskajā komunikācijā, iekšējā komunikācijā, krīzes komunikācijā un starpkultūru komunikācijā, un tā nodrošina teicamu pārvaldību izglītības iestādē. Vadītājs brīvi spēj 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 īstenotā 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 īstenotā 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 īstenotā publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos, kura var radīt maldīgu priekšstatu par vadītāja profesionālo darbību un/vai medijpratību, un/vai digitālo kompetenci. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes vadītāja kompetence sniegt un saņemt atgriezenisko saiti, veidot mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs prot sniegt profesionālu un uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti saviem darbiniekiem: (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 ietekmi uz 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 emocionālo 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 izveidojis mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē, kā arī visaptverošu un regulāru atgriezeniskās saites sniegšanas un saņemšanas kultūru, 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 sniegtā 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 organizācijā 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 darbinieka 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 sniegšanas un saņemšanas kultūra. |

**Rezultatīvais rādītājs: 5. Izglītības iestādes vadītāja ētiskums**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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 un 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 6. Izglītības iestādes vadītāja izpratne par izglītības attīstības, tostarp izglītības kvalitātes, un/vai nozares politikas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 7. Izglītības iestādes vadītāja profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam ATBALSTS UN SADARBĪBA

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītības iestādes dibinātāju un/vai pašvaldību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. Nepietiekamas sadarbības dēļ izglītības programmu īstenošanai ir pieejams infrastruktūras un resursu minimums, nepieciešams tos atjaunot un mūsdienīgot. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādes vadītāja rīcība, veidojot izziņas un inovāciju organizācijas kultūru izglītības iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes vadītāja rīcība savstarpējās pieredzes apmaiņai un komanddarbam izglītības iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 5. Izglītības iestādes vadītāja sadarbības kvalitāte ar izglītojamo vecākiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 6. Izglītības iestādes vadītāja rīcība, nodrošinot izglītības iestādes padomes/konventa un izglītojamo pārstāvības institūcijas darbību**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs rada priekšnosacījumus un iniciē efektīvu iestādes padomes/konventa, izglītojamo pašpārvaldes darbību, iesaista tās iestādes prioritāšu sasniegšanā, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. | Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu 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. |