3. pielikums

Vadlīnijām izglītības kvalitātes nodrošināšanai

vispārējā un profesionālajā izglītībā

**VISPĀRĒJĀ IZGLĪTĪBA**

**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 iestādei ir efektīva sistēma labu mācību rezultātu sasniegšanai izglītojamiem ikdienas izglītības procesā (pamatizglītībā vairāk nekā 50% izglītojamo sasniedz vidēji 7 balles un augstāk; vidējā izglītībā vairāk nekā 60% izglītojamo sasniedz vidēji 7 balles un augstāk).  Izglītojamo mācību sasniegumus efektīvi veicina formatīvās vērtēšanas sistēma izglītības iestādē.  Izglītības iestāde pilnībā ir sasniegusi vai pārsniegusi savus noteiktos mācību satura apguves rādītājuskatras īstenotāsizglītības programmas noslēgumā.  Izglītības iestāde visās vai gandrīz visās mācību jomās ir noteikusi savu mērķi mācību satura apguves rādītājiem, tajā aprakstot, kādu rezultātu izglītojamie uzrāda izglītības programmas noslēgumā un kā tas tiks izmērīts (piemēram, matemātikas centralizētajā eksāmenā izglītības iestādes vidējais rādītājs ir virs valsts vidējā rādītāja; 80% 9. klases izglītojamo vidējais vērtējums vēstures eksāmenā ir 6 balles vai augstāks, 2/3 12. klases izglītojamo nokārto izglītības iestādes izstrādāto digitālo prasmju pārbaudījumu).  Izglītības iestādes noteiktie mērķi mācību satura apguves rādītājiem ir publiski pieejami. | Izglītības iestādei ir sistēma optimālu mācību rezultātu sasniegšanai izglītojamiem ikdienas mācību procesā (pamatizglītībā vairāk nekā 50% izglītojamo sasniedz 5 – 7 balles; vidējā izglītībā vairāk nekā 50% izglītojamo sasniedz 5 – 7 balles).  Izglītojamo mācību sasniegumus veicina formatīvās vērtēšanas sistēma izglītības iestādē.  Izglītības iestāde lielā mērā ir sasniegusi savus noteiktos mācību satura apguves rādītājus katras īstenotāsizglītības programmas noslēgumā.  Izglītības iestāde vairāk nekā pusē no mācību jomām ir noteikusi savu mērķi mācību satura apguves rādītājiem, tajā aprakstot, kādu rezultātu izglītojamie uzrāda izglītības programmas noslēgumā un kā tas tiks izmērīts (piemēram, matemātikas centralizētajā eksāmenā izglītības iestādes vidējais rādītājs ir virs valsts vidējā rādītāja; 80% 9. klases izglītojamo vidējais vērtējums vēstures eksāmenā ir 6 balles vai augstāks, 2/3 12. klases izglītojamo nokārto izglītības iestādes izstrādāto digitālo prasmju pārbaudījumu).Vismaz daļa no izglītības iestādes noteiktajiem mērķiem mācību satura apguves rādītājiem ir publiski pieejami. | Izglītības iestādei ir sistēma, kas izglītības procesā dod izglītojamiem sasniegt viduvējus un/vai zemus mācību rezultātus ikdienas mācību procesā (pamatizglītībā vairāk nekā 50% izglītojamo sasniedz 5 balles un zemāk; vidējā izglītībā vairāk nekā 50% izglītojamo sasniedz 5 balles un zemāk).  Izglītojamo mācību sasniegumus veicina pedagogu īstenotā formatīvā vērtēšana, tomēr tā nav sistēmiska.  Izglītības iestāde daļēji ir sasniegusi savus noteiktos mācību satura apguves rādītājus katras īstenotāsizglītības programmas noslēgumā.  Izglītības iestāde vismaz vienā no mācību jomām ir noteikusi mērķi mācību satura apguves rādītājiem, tajā aprakstot, kādu rezultātu izglītojamie uzrāda izglītības programmas noslēgumā (piemēram, matemātikas centralizētajā eksāmenā izglītības iestādes vidējais rādītājs ir virs valsts vidējā rādītāja; 80% 9. klases izglītojamo vidējais vērtējums vēstures eksāmenā ir 6 balles vai augstāks, 2/3 12. klases izglītojamo nokārto izglītības iestādes izstrādāto digitālo prasmju pārbaudījumu). Tikai daļai no rādītājiem ir precīzi noteikts, kā tos izmērīt.  Izglītības iestādes noteiktie mācību satura apguves mērķi nav publiski pieejami plašākai sabiedrībai. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītojamie uzlabo savus mācību rezultātus**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādei ir efektīva izglītojamo zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostikas sistēma pārejas posmos (1.-3. klase, 4.-6. klase, 7.-9. klase, 10.-12. klase). Lielākajai daļai izglītojamo ir novērojams progress (75% un vairāk), salīdzinot viņu iepriekšējā mācību posma noslēguma rezultātus ar šī mācību posma noslēguma rezultātiem. Šajā 3 gadu posmā izglītības iestādē ir pieaudzis izglītojamo skaits ar augstiem rezultātiem, un izglītības iestādei ir dati, kas to parāda. | Izglītības iestādei ir izglītojamo zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostikas sistēma pārejas posmos (1.-3. klase, 4.-6. klase, 7.-9. klase, 10.-12. klase). Vairāk nekā pusei izglītojamo (51 – 74%) ir novērojams progress, salīdzinot viņu iepriekšējā mācību posma noslēguma rezultātus ar šī mācību posma noslēguma rezultātiem. | Izglītības iestādei formāli ir izveidota sistēma izglītojamo zināšanu, prasmju un kompetenču diagnostikai pārejas posmos (1.-3. klase, 4.-6. klase, 7.-9. klase, 10.-12. klase). Mazāk nekā pusei izglītojamo (30 – 50%) ir novērojams progress, salīdzinot viņu iepriekšējā mācību posma noslēguma rezultātus ar šī mācību posma noslēguma rezultātiem, bet tā nav izglītības iestādē plaši novērojama tendence. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādē notiek mērķtiecīgs darbs, attīstot izglītojamajiem augstus sasniegumus**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītība iestādei vairākus gadus pēc kārtas noteiktajās prioritārajās jomās ir augsti sasniegumi olimpiādēs, konkursos, sacensībās, tai skaitā valsts un/vai starptautiskā mērogā. Izglītības iestādes līmenī šajās jomās ir izstrādāta sistēma, kā izaudzināt nākamos izglītojamos ar augstiem sasniegumiem (piemēram, paredzēts finansējums, paredzētas papildu nodarbības visa mācību gada garumā, pieeja atbilstošiem resursiem, eksistē process izglītojamo piesaistei un noturēšanai u.c.). | Izglītības iestādei vairākus gadus pēc kārtas noteiktās prioritārajās jomās ir augsti sasniegumi olimpiādēs, konkursos, sacensībās. Vairāki pedagogi ir ļoti veiksmīgi pastāvīgi attīstījuši izcilību izglītojamajos, taču pietrūkst sistēmiskas pieejas (piemēram, augstu sasniegumu attīstīšanai paredzēts finansējums, paredzētas papildu nodarbības visa mācību gada garumā, pieeja atbilstošiem resursiem, eksistē process izglītojamo piesaistei un noturēšanai u.c.). | Izglītības iestādei pēdējos 3 gados ir bijuši atsevišķi augsti sasniegumi olimpiādēs, konkursos vai sacensībās, taču tie vairāk ir individuālu izglītojamo un pedagogu nopelns, nevis sistēma (piemēram, augstu sasniegumu attīstīšanai paredzēts finansējums, paredzētas papildu nodarbības visa mācību gada garumā, pieeja atbilstošiem resursiem, eksistē process izglītojamo piesaistei un noturēšanai u.c.), kas izglītības iestādē tās definētajos prioritārajos virzienos pastāvīgi attīsta izcilību izglītojamajos. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādē notiek mērķtiecīgs audzināšanas darbs**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 rīcība, izzinot savu absolventu turpmākās gaitas un 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 ir definējusi precīzus un izmērāmus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un nodarbinātību (piemēram, 50% absolventu strādā atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai, 40% absolventu iestājas augstskolās un koledžās, 50% absolventu turpina izglītības ieguvi profesionālajā vidējā izglītībā u.tml.). Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmākās gaitas vismaz gadu pēc absolvēšanas. Izglītības iestādei izdodas iegūt informāciju par lielāko daļu pēdējā gada absolventu gaitām. Izglītības iestāde proaktīvi meklē atgriezenisko saiti gan no absolventiem un viņu vecākiem, gan absolventu turpmākās izglītības iestādēm un darba vietām, lai izdarītu secinājumus par savu darbu. Izglītības iestāde mācību noslēgumā un/vai izglītojamiem mainot izglītības iestādi, izzina izglītojamo, absolventu un/vai viņu vecāku vērtējumu par izglītības procesu, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei. | Izglītības iestāde ir definējusi savus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un/vai nodarbinātību. Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmākās gaitas vismaz gadu pēc absolvēšanas. Izglītības iestādei izdodas iegūt informāciju par lielāko daļu pēdējā gada absolventu. Izglītības iestāde mācību noslēgumā izzina absolventu un/vai viņu vecāku vērtējumu par mācībām, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei. | Izglītības iestāde nav definējusi savus mērķus saistībā ar absolventu izglītības turpināšanu un nodarbinātību vai arī izvirzītie mērķi ir vispārīgi, kā rezultātā nav iespējams izprast sasniedzamos rezultātus. Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmākās gaitas vismaz gadu pēc absolvēšanas. Izglītības iestādei izdodas iegūt informāciju par pusi pēdējā gada absolventu. Izglītības iestāde mācību noslēgumā izzina absolventu un/vai viņu vecāku vērtējumu par mācībām, izvērtē vai daļēji izvērtē iegūto informāciju, bet turpina strādāt ar tiem pašiem trūkumiem, uz kuriem norāda absolventi un/vai viņu vecāki. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes īstenotā karjeras izglītība**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde veic mērķtiecīgas, regulāras un sistēmiskas darbības, lai izglītojamie justos atbalstīti un zinoši, lai veiktu atbilstošas, reālistiskas, apzinātas, savās prasmēs un vēlmēs balstītas izvēles par turpmāko mācīšanos vai darbu. Izglītības iestāde informē izglītojamos par darba un karjeras tendencēm vietējā, valsts un starptautiskā mērogā. Mācību procesā un citās aktivitātēs tiek īstenota plaša sasaiste ar darba vidi un izglītības iespējām visās mācību jomās. | Izglītības iestāde veic regulāras darbības, lai izglītojamie justos atbalstīti un zinoši, lai veiktu atbilstošas, reālistiskas, apzinātas, savās prasmēs un vēlmēs balstītas izvēles par turpmāko mācīšanos vai darbu. Izglītojamie ir informēti par darba un karjeras tendencēm vietējā un valsts mērogā. Mācību procesā un citās aktivitātēs tiek īstenota plaša sasaiste ar darba vidi un izglītības iespējām dažādās mācību jomās. | Izglītības iestāde neveic sistemātiskas darbības, bet atstāj to pedagogu individuālā pārziņā, lai izglītojamie justos atbalstīti un zinoši, lai veiktu atbilstošas, reālistiskas, apzinātas, savās prasmēs un vēlmēs balstītas izvēles par turpmāko mācīšanos vai darbu. Izglītojamie ir informēti par darba un karjeras tendencēm vietējā un valsts mērogā. Mācību procesā un citās aktivitātēs tiek īstenota sasaiste ar darba vidi un izglītības iespējām dažādās jomās, taču tas vairāk ir atkarīgs no konkrētu pedagogu aktivitātes, nevis vienotas izglītības iestādes pieejas. |

**Rezultatīvais rādītājs: 3. Izglītības iestādes rīcība mācību nepārtrauktības nodrošināšanai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē tiek veikts mērķtiecīgs darbs ar izglītojamiem, kam ir zemi mācību sasniegumi, lai nodrošinātu viņu izglītības turpināšanu, sadarbojoties visiem iesaistītajiem un speciālistiem (piemēram, pedagogs, izglītojamais, vecāki, atbalsta personāls u.tml.). Izglītības iestāde veic dažādu preventīvu darbu, lai novērstu otrgadības iespējamību. | Izglītības iestādē tiek veikts darbs ar izglītojamiem, kam ir zemi mācību sasniegumi, lai nodrošinātu viņu izglītības turpināšanu, atbildību par jautājuma risināšanu pamatā uzticot pedagogam. Aktivitātes, kuras veic izglītības iestāde, lai novērstu izglītojamo palikšanu uz otru mācību gadu, ne vienmēr ir sekmīgas vai atsevišķos gadījumos bijušas novēlotas. | Izglītības iestādē formāli tiek veikts darbs ar izglītojamiem, kam ir zemi mācību sasniegumi, lai nodrošinātu viņu izglītības turpināšanu. Izglītības iestāde nespēj rast veiksmīgus sistēmiskus risinājumus, lai novērstu otrgadību, kas atkārtojas gadu no gada. |

## 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 (piemēram, 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 iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība. Izglītības iestāde veido iekļaujošu mācību vidi un īsteno vienlīdzīgas attieksmes organizācijas kultūru. Problēmsituāciju gadījumā izglītības iestāde nodrošina atbalstu visiem iesaistītajiem. | Izglītības iestādē (piemēram, administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir vienota izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu, bet tā nav mērķtiecīgas un sistēmiskas darbības rezultāts. Izglītības iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība vai arī tās izpausmes ir vērojamas reti. Izglītības iestāde veido iekļaujošu mācību vidi un īsteno vienlīdzīgas attieksmes organizācijas kultūru. Problēmsituāciju gadījumā izglītības iestāde nodrošina nepieciešamo atbalstu visiem iesaistītajiem. | Izglītības iestādē (piemēram, administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam, vecākiem) ir atšķirīga izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu. Izglītības iestādei nav datu, lai izdarītu pamatotus secinājumus par to, ka izglītības iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība. Izglītības iestādes darbība ir jāpilnveido, veidojot iekļaujošu mācību vidi un īstenojot vienlīdzīgas attieksmes organizācijas kultūru. 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 MĀSĪŠANA 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. Izglītības iestādē katru semestri tiek veikta mācību stundu/nodarbību vērošana ne mazāk kā 40% pedagogu, lai iegūtu objektīvu informāciju par mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitāti, tai skaitā dati un informācija tiek iegūti pedagogu savstarpējā mācību stundu vērošanā. Iegūtā informācija tiek apkopota un analizēta, tās rezultātā veicot izglītības iestādes darba pilnveides pasākumus. Pedagogi mācību un audzināšanas procesu plāno sadarbībā ar izglītojamiem un to īsteno lielākoties efektīvi (76-90% vērotajās mācību stundās/nodarbībās). 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. | Izglītības iestādē ir izveidota/tiek veidota mērķtiecīga sistēma mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitātes izvērtēšanai un pilnveidei. Izglītības iestādē katru semestri tiek veikta mācību stundu/nodarbību vērošana ne mazāk kā 20% pedagogu, lai iegūtu objektīvu informāciju par mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitāti, ko pamatā veic izglītības iestādes administrācija/vadība, dažkārt pedagogi savstarpējā stundu vērošanā. Pedagogi plāno mācību un audzināšanas procesu un to īsteno pārsvarā efektīvi (50-75% vērotajās mācību stundās / nodarbībās). Pedagogi nosaka mācību stundu/nodarbību sasniedzamos rezultātus. Izglītojamiem tie ir saprotami. Mācību stundai/nodarbībai parasti ir trīs daļas – ierosināšana, apjēgšana un refleksija. | Izglītības iestādē katru semestri tiek veikta mācību stundu/nodarbību vērošana ne mazāk kā 10% pedagogu, lai iegūtu informāciju par mācīšanas un mācīšanās procesa kvalitāti, ko veic izglītības iestādes administrācija/vadība. Pedagogu savstarpējā mācību stundu vērošana notiek reti. Pedagogi plāno mācību un audzināšanas procesu un to īsteno daļēji efektīvi (30-49% vērotajās mācību stundās/nodarbībās). 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. |

**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** |
| 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. | Pedagogi palīdz izglītojamiem izprast, kā mācīties, modelē mācīšanos, skaidro, kā izpildīt konkrētus mācību uzdevumus, palīdz veidot jaunus ieradumus. Mācību stundās/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 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: 3. Mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē, iesaistoties dažādām mērķgrupām (piemēram, administrācija, pedagogi, izglītojamie, vecāki) ir izstrādāta mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība, kas nodrošina katra izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Tajā noteikts, cik bieži un ar kādām vērtēšanas metodēm tiek vērtēti izglītojamo sasniegumi, kā, cik reižu un kādā termiņā izglītojamie var uzlabot mācību sasniegumus, kādā sistēmā un kā vērtējumi tiek apkopoti un analizēti, kā un kādā formā izglītojamie un vecāki tiek informēti par vērtējumiem. Pedagogi lielākoties vienādi izprot mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību un to ievēro, pielieto līdzīgi visās klasēs. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu.  Izglītojamie un vecāki 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. | Izglītības iestādē ir izstrādāta mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība, kas nodrošina katra izglītojamā izaugsmi. Tā ir sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Tajā noteikts, cik bieži, ar kādām vērtēšanas metodēm tiek vērtēti izglītojamo sasniegumi, kā, cik reižu un kādā termiņā izglītojamie var uzlabot mācību sasniegumus, kādā sistēmā un kā vērtējumi tiek apkopoti un analizēti, kā un kādā formā izglītojamie un vecāki tiek informēti par vērtējumiem. Pedagogi pamatā mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību ievēro, taču pastāv atšķirības, kā dažādi pedagogi vērtēšanas kārtību izprot un pielieto visās klasēs. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu.  Izglītojamie un vecāki izprot formatīvās un summatīvās vērtēšanas atšķirības un sasniedzamos rezultātus.  Izglītības iestādes vadība sekmīgi risina problēmsituācijas, kuras rodas saistībā ar mācību sasniegumu vērtēšanu. | Izglītības iestādē ir izstrādāta mācību sasniegumu vērtēšanas kārtība, taču atsevišķi aspekti tajā nav pietiekami precīzi definēti, lai tā pilnībā nodrošinātu katra izglītojamā izaugsmi un būtu sistēmiska, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Pedagogi atšķirīgi izprot vērtēšanas kārtību. Izņēmumiem nav būtiska negatīva ietekme uz izglītojamo mācīšanos, vērtējumi netiek izmantoti, lai sodītu vai diskriminētu izglītojamos. Izglītojamie un vecāki ir informēti par mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību, tai skaitā par iespējām uzlabot sniegumu.  Izglītojamie un vecāki 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 iestādes individualizēta un/vai personalizēta atbalsta sniegšana izglītojamajiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Lielākajā daļā mācību stundu/nodarbību (76-90% vērotajās mācību stundās/nodarbībās) tiek veikta mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Mācību un audzināšanas procesā gandrīz vienmēr tiek pielāgoti sasniedzamie rezultāti, mācību satura apguves secība, mācību stundas/nodarbības struktūra, tiek izmantotas dažādas mācību stratēģijas, metodes un metodiskie paņēmieni. Pedagogi ņem vērā izglītojamo gatavību mācībām, piedāvājot dažāda izziņas līmeņa uzdevumus, pēc iespējas ņem vērā izglītojamo intereses, kā arī izglītojamo mācīšanās vajadzības (laiku, atgādnes, izglītības vides iekārtojumu u.tml.). Izglītības process pārsvarā ir izglītojamo centrēts un/vai izglītojamo vadīts. | Mācību stundās/nodarbībās pārsvarā (50-75% vērotajās mācību stundās/nodarbībās) tiek veikta mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Mācību un audzināšanas procesā tiek pielāgoti sasniedzamie rezultāti, mācību satura apguves secība, mācību stundas/nodarbības struktūra, tiek izmantotas dažādas mācību stratēģijas, metodes un metodiskie paņēmieni. Pedagogi ņem vērā izglītojamo gatavību mācībām, piedāvājot dažāda izziņas līmeņa uzdevumus, pēc iespējas ņem vērā izglītojamo intereses, kā arī izglītojamo mācīšanās vajadzības (laiku, atgādnes, izglītības vides iekārtojumu u.tml.). Izglītības process pamatā ir izglītojamo centrēts un/vai pedagogcentrēts. | Mazāk nekā pusē mācību stundu/nodarbību (30-49% vērotajās mācību stundās/nodarbībās) notiek mācību un audzināšanas procesa diferenciācija un individualizācija, to pielāgojot atbilstoši izglītojamo spējām, vajadzībām un interesēm. Mācību un audzināšanas procesā daļēji tiek pielāgoti sasniedzamie rezultāti, mācību satura apguves secība, mācību stundas/nodarbības struktūra, tiek izmantotas dažādas mācību stratēģijas, metodes un metodiskie paņēmieni. Pedagogi daļēji ņem vērā izglītojamo gatavību mācībām, piedāvājot dažāda izziņas līmeņa uzdevumus, minimāli ņem vērā izglītojamo intereses, ne vienmēr respektē izglītojamo mācīšanās vajadzības (laiku, atgādnes, izglītības vides iekārtojumu u.tml.). Izglītības process pamatā ir pedagogcentrēts. |

**Rezultatīvais rādītājs: 5. Izglītības iestādē ir sistēma, lai diagnosticētu individuāla atbalsta vajadzības katram izglītojamajam**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 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 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. |

**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 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 pedagogu 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 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 pedagogu 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 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. |

**Rezultatīvais rādītājs: 7. Izglītības procesa īstenošana izglītības iestādēs, kuras īsteno tālmācības izglītības programmu** (tiek izvērtēts izglītības programmās, kuras tiek īstenotas tālmācības formā)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē izglītības process ir veidots un īstenots atbilstoši tālmācību regulējošo normatīvo aktu prasībām, tas ir mūsdienīgs un kvalitatīvs. Izglītojamie izglītības programmu un mācību saturu apgūst individuāli, izmantojot izglītības iestādes veidotus īpaši strukturētus mācību materiālus, tehniskos un elektroniskos saziņas līdzekļus. Tie lielākajai daļai izglītojamo (76-90%) nodrošina iespēju mācību saturu apgūt pilnvērtīgi. Izglītojamiem ir plašas iespējas izglītības procesā saņemt dažādas konsultācijas un cita veida nepieciešamo atbalstu. Izglītojamie lielākoties izprot tālmācības iezīmes, atzīst mācības par kvalitatīvām. | Izglītības iestādē izglītības process ir veidots un īstenots atbilstoši tālmācību regulējošo normatīvo aktu prasībām. Izglītojamie izglītības programmu un mācību saturu pamatā apgūst individuāli, izmantojot izglītības iestādes piedāvātus īpaši strukturētus mācību materiālus, tehniskos un elektroniskos saziņas līdzekļus. Izglītojamiem ir pieejamas konsultācijas un cita veida nepieciešamais atbalsts. Izglītojamie pamatā (50-75%) izprot tālmācības iezīmes, atzīst mācības par kvalitatīvām. | Izglītības iestādē izglītības process ir jāpilnveido, lai tas pilnībā atbilstu tālmācību regulējošo normatīvo aktu prasībām. Izglītojamie izglītības programmu un mācību saturu apgūst individuāli, izmantojot izglītības iestādes piedāvātus īpaši strukturētus mācību materiālus, tehniskos un elektroniskos saziņas līdzekļus, kuri ne vienmēr ir pietiekami. Izglītojamiem ir pieejamas konsultācijas, bet tās ne vienmēr ir pietiekams. Izglītojamie pamatā (50-75%) izprot tālmācības iezīmes, atzīst mācības par viņiem atbilstošām. |

**Rezultatīvais rādītājs: 8. Izglītības iestādes darbība, nodrošinot izglītības ieguvi ģimenē** (tiek izvērtēts tikai izglītības iestādēs, kurās ir izglītojamie, kuriem tiek nodrošināta izglītības ieguve ģimenē)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ievēro normatīvajos aktos noteiktās prasības izglītības ieguvei ģimenē, regulāri tiek veikta izglītojamo zināšanu un prasmju novērtēšana atbilstoši iepriekš saskaņotajam grafikam, un tas nav retāk kā vienu reizi mēnesī. Izglītojamo mācību sasniegumi apliecina šāda izglītības ieguves veida efektivitāti. Izglītības iestādē ir izveidota efektīva sistēma izglītības ieguvei ģimenē un pieejams metodiskais atbalsts vecākiem un/vai izglītojamiem. | Izglītības iestāde ievēro normatīvajos aktos noteiktās prasības izglītības ieguvei ģimenē, regulāri tiek veikta izglītojamo zināšanu un prasmju novērtēšana atbilstoši iepriekš saskaņotajam grafikam, bet ne retāk kā reizi mēnesī. Izglītojamo mācību sasniegumi apliecina šāda izglītības ieguves veida efektivitāti. Pēc nepieciešamības izglītības iestāde var piedāvāt konsultācijas vecākiem un izglītojamiem. | Izglītības iestāde ievēro normatīvajos aktos noteiktās prasības izglītības ieguvei ģimenē, izglītojamo zināšanu un prasmju novērtēšana tiek veikta vienu vai divas reizes mācību gada laikā. Izglītojamo mācību sasniegumi daļēji apliecina šāda izglītības ieguves veida efektivitāti. Izglītības iestāde nepietiekami meklē sadarbības iespējas vai nepietiekami sadarbojas ar ģimeni, lai šo situāciju risinātu. |

**Rezultatīvais rādītājs: 9. Izglītības procesa īstenošana pirmsskolas izglītības iestādē vai pirmsskolas izglītības programmā** (tiek izvērtēts tikai vispārējās izglītības iestādēs, kurās tiek īstenota pirmsskolas izglītības programma)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir pilnībā ieviesusi lietpratībā balstīto mācību saturu un regulāri izvērtē tā īstenošanas efektivitāti pirmsskolas izglītības iestādē vai pirmsskolas izglītības programmā, sistēmiski apkopo savu pieredzi un dalās ar to ar citām izglītības iestādēm. Pedagogi kopīgi plāno izglītības satura apguvi, īsteno mācību nodarbības dienas garumā. Pedagogiem ir izpratne par lietpratībā balstītā mācību satura iezīmēm, tā ieviešana notiek kvalitatīvi. | Izglītības iestāde plāno un ievieš lietpratībā balstīto mācību saturu un izvērtē tā īstenošanas efektivitāti pirmsskolas izglītības iestādē vai pirmsskolas izglītības programmā. Pedagogi kopīgi plāno izglītības satura apguvi, īsteno mācību nodarbības dienas garumā. Pedagogiem pamatā ir skaidrība par jaunā lietpratībā balstītā mācību satura iezīmēm, tā ieviešana ir kvalitatīva. | Izglītības iestāde formāli plāno un ievieš lietpratībā balstīto mācību saturu pirmsskolas izglītības iestādē vai pirmsskolas izglītības programmā, tā īstenošanas efektivitāte netiek izvērtēta. Pedagogi plāno izglītības satura apguvi, īsteno mācību nodarbības dienas garumā, bet tikai puse pedagogu norāda, ka viņiem ir skaidrs, kas tieši veicams atšķirīgi no līdzšinējās profesionālās darbības. |

## 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** |
| Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka gandrīz visu pedagogu (ne mazāk kā 90%) darba kvalitāte ir laba un ļoti laba | Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka pedagogu darba kvalitāte lielākajai daļai pedagogu (ne mazāk kā 70%) ir laba un ļoti laba. | Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka pusei pedagogu darba kvalitāte ir laba un/vai viduvēja. |

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Pedagogu profesionālās darbības pilnveides sistēma izglītības** **iestādē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir izveidota iekšējā izglītības kvalitātes nodrošināšanas sistēma pedagoģiskā personāla darba izvērtēšanai ne retāk kā reizi gadā, balstoties uz precīziem datiem, kuri iegūti no pašvērtēšanas rezultātiem un pedagoģiskā personāla savstarpējās mācību stundu/nodarbību un ikdienas darbības vērošanas, kā arī citiem avotiem (piemēram, izglītojamo izaugsmes dinamikas, mācību stundu/nodarbību vērošanas rezultātiem, izglītojamo sniegtas atgriezeniskās saites u.tml.). Pedagoģiskais personāls regulāri izvērtē, cik efektīva bijusi viņa profesionālā darbība, identificē savas darbības stiprās puses un labas prakses piemērus, ar kuriem var dalīties ar citiem kolēģiem. Gandrīz viss pedagoģiskais personāls (90% un vairāk) spēj argumentēti atbildēt par turpmāk nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi, pašu veicamo savas profesionālās darbības pilnveidei, kā arī spēj sniegt piemērus, kādēļ, kā un ko tieši pēc profesionālās kompetences pilnveides pasākumiem ir ieviesuši savā profesionālajā darbībā. Izglītības iestādes pedagogi efektīvi (60% un vairāk) ievieš pēdējo divu mācību gadu laikā profesionālās kompetences kursos iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences. | Izglītības iestādē ir izveidota sistēma pedagoģiskā personāla darba pašvērtēšanai ne retāk kā reizi gadā. Pedagoģiskais personāls izvērtē savu profesionālo darbību, tai skaitā to, cik efektīvs bijis izglītības process un ikdienas darbība, identificē savas darbības stiprās puses un labas prakses piemērus, ar kuriem var dalīties ar citiem kolēģiem. Lielākā daļa pedagoģiskā personāla (70% un vairāk) spēj argumentēti atbildēt par turpmāk nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi, pašu veicamo savas profesionālās darbības pilnveidei. Pedagoģiskais personāls izvērtē savu profesionālo darbību, ņemot vērā precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (piemēram, izglītojamo izaugsmes dinamikas, mācību stundu/nodarbību vērošanas rezultātiem, izglītojamo sniegtas atgriezeniskās saites u.tml.). Izglītības iestādes pedagogi lielākoties (40 – 59%) ievieš pēdējo divu mācību gadu laikā profesionālās kompetences kursos iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences. | Izglītības iestādē pedagoģiskais personāls veic sava darba pašvērtēšanu ne retāk kā reizi gadā, tomēr tās efektivitāte nav pietiekama. Pedagoģiskais personāls nosaka savas darbības stiprās puses un identificē labas prakses piemērus, ar kuriem var dalīties ar citiem kolēģiem, tomēr nepieciešamās pārmaiņas pedagoģiskā personāla darbā tiek ieviestas nevis izglītības iestādes iekšējās izglītības kvalitātes sistēmas darbības rezultātā, bet vadoties pēc personāla pašiniciatīvas. Vismaz puse pedagoģiskā personāla spēj argumentēti atbildēt par turpmāk nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi, pašu veicamo savas profesionālās darbības pilnveidei. Pedagoģiskais personāls izvērtē savu profesionālo darbību, ņemot vērā vienveidīgus avotus (piemēram, tikai izglītojamo izaugsmes dinamiku, mācību stundu/nodarbību vērošanas rezultātus, izglītojamo sniegtu atgriezenisko saiti u.tml.). Izglītības iestādes pedagogi daļēji (mazāk kā 40%) ievieš pēdējo divu mācību gadu laikā profesionālās kompetences kursos iegūtās zināšanas, prasmes un kompetences. |

## 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 īsteno mūsdienīgu, aktuālu un pieprasītu izglītības programmu. Izglītības iestādei ir sava kārtība, kā regulāri aktualizēt vai izstrādāt jaunu izglītības programmu, tiek ņemtas vērā tiesību aktos noteiktās prasības un citi faktori (piemēram, izglītojamo aktuālās vajadzības, intereses, prasmes un priekšzināšanas, jaunākās izglītības attīstības tendences, izmaiņas darba tirgus vajadzībās un nozaru attīstībā). Izglītības programmas aktualizēšanā tiek izmantoti dažādi aktuālie pētījumi pedagoģijā un nozarē, profesionāļu redzējums un viedoklis, tādējādi izglītības programma izglītojamiem nodrošina iespējas apgūt plašas un mūsdienīgas zināšanas, prasmes un kompetences. | Izglītības iestāde īsteno mūsdienīgu, aktuālu un pieprasītu izglītības programmu. Izstrādājot vai aktualizējot izglītības programmu, tiek ņemtas vērā tiesību aktos noteiktās prasības un citi faktori (piemēram, izglītojamo aktuālās vajadzības, intereses, prasmes un priekšzināšanas, jaunākās izglītības attīstības tendences, izmaiņas darba tirgus vajadzībās un nozaru attīstībā). Izglītības programmas aktualizēšanā tiek izmantoti dažādi aktuālie pētījumi pedagoģijā un/vai nozarē, profesionāļu redzējums un viedoklis, tādējādi izglītības programma izglītojamiem nodrošina iespējas apgūt mūsdienīgas nepieciešamās zināšanas, prasmes un kompetences. | Izglītības iestāde īsteno vienu vai vairākas izglītības programmas, kuras izstrādājot vai aktualizējot, tiek ņemtas vērā tiesību aktos noteiktās prasības un citi faktori (piemēram, izglītojamo aktuālās vajadzības, intereses, prasmes un priekšzināšanas, jaunākās izglītības attīstības tendences, izmaiņas darba tirgus vajadzībās un nozaru attīstībā). Izglītības iestādes kapacitātes vai resursu ierobežotības dēļ nav iespējams pilnībā nodrošināt mūsdienīgu izglītības programmas īstenošanu, tajā ir nepieciešami turpmāki uzlabojumi vai arī izglītības programmas īstenošanu nepieciešams pārtraukt. |

**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 (piemēram, 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 90%) 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 90%) 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 (piemēram, 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 70%) 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 70%) 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 (piemēram, 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 50%) 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. 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** |
| Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus. Izglītības iestādes darba organizācija ļauj izglītojamajiem un pedagogiem laicīgi ierasties uz stundām, sagatavoties tām un stundu laiku produktīvi veltīt mācību darbam, tas tiek ievērots izglītības iestādes līmenī, ko apstiprina gan izglītojamie, gan pedagogi, gan vecāki. | Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks tiek izmantots efektīvi un produktīvi, tas tiek izmantots, lai sasniegtu mācību mērķus. Izglītības iestādes darba organizācija ļauj izglītojamajiem un pedagogiem laicīgi ierasties uz stundām, sagatavoties tām un stundu laiku produktīvi veltīt mācību darbam. Gadījumos, kad tiek konstatētas problēmas, izglītības iestādes vadība iesaistās un tās ātri novērš. | Mācību gada un mācību posmu sākuma un beigu laiks tiek izmantots efektīvi un produktīvi, tas pārsvarā tiek izmantots, lai sasniegtu mācību mērķus, taču ir atsevišķi izņēmumi. Izglītības iestādes darba organizācija lielākajā daļā gadījumu ļauj izglītojamajiem un pedagogiem laicīgi ierasties uz stundām, sagatavoties tām un stundu laiku produktīvi veltīt mācību darbam, taču atsevišķās situācijās ir nenovēršami vai grūti novēršami šķēršļi (piemēram, vairākas ēkas, ierobežota ēdnīcas kapacitāte, resursu ierobežojums), kad tiek rasti kompromisi. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. 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** |
| Izglītības iestāde ir izvērtējusi darba plānā iekļauto pasākumu efektivitāti. 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. Izglītības iestādē atbildība par mācību un/vai ārpusstundu pasākumiem tiek deleģēta, pedagogi un izglītojamie proaktīvi iesaistās šo pasākumu sagatavošanā un īstenošanā. | Izglītības iestāde izvērtē darba plānā iekļauto pasākumu/aktivitāšu efektivitāti, tomēr dažkārt plānoto aktivitāšu skaits ir pārāk liels, tas var ietekmēt izglītības programmas īstenošanas apjomu un/vai kvalitāti. Kopumā 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. Atbildība par mācību un/vai ārpusstundu pasākumiem pamatā ir pedagogiem un/vai administrācijas/vadības darbiniekiem. | 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, kas ietekmē arī izglītības programmas apguves apjomu un/vai kvalitāti. 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. Atbildība par mācību un/vai ārpusstundu pasākumiem ir pedagogiem un/vai administrācijai/vadībai. |

**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, un tās visu iesaistīto pušu faktiskā rīcība atbilst šai izpratnei. 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, un tās lielākās daļas iesaistīto pušu faktiskā rīcība atbilst šai izpratnei. Izglītības iestādē lielākoties 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, un tās iesaistīto pušu faktiskā rīcība atklāj atšķirīgo izpratni. Izglītības iestādē ir daļēja 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. |

## 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 (piemēram, pedagogiem, izglītojamiem, atbalsta personālam, vecākiem u.tml.), ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, darba kārtības noteikumus, trešo personu uzturēšanās noteikumus izglītības iestādē, vienlaikus nosakot kvantitatīvos rādītājus, kuri dod iespēju izvērtēt izglītojamo, personāla un vecāku izpratni par nepieciešamību ievērot izstrādātos noteikumus. Izglītības iestādē ir vienota izpratne par drošu un labvēlīgu vidi, labu uzvedību un savstarpējo cieņu. Visi izglītības iestādes darbinieki līdzīgi un konsekventi ievēro un veicina šo noteikumu ievērošanu, izprot savu lomu bērnu aizsardzības un vienlīdzības veicināšanā skolā.  Iekšējās kārtības noteikumi katru gadu tiek izvērtēti, atjaunoti un ieviesti (īpaši skaidroti jaunajiem darbiniekiem, pedagogiem, izglītojamajiem un vecākiem), lai nodrošinātu to aktualitāti un veidotu pozitīvu, drošu un labvēlīgu vidi izglītības iestādē.  Izglītojamie izprot noteikumu nozīmi un nepieciešamību, ievēro tos, var nosaukt un atpazīt, kad tie ir vai nav tikuši ievēroti. | Izglītības iestāde, iesaistoties lielākajai daļai mērķgrupu (piemēram, pedagogiem, izglītojamiem, atbalsta personālam, vecākiem u.tml.), ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, darba kārtības noteikumus, trešo personu uzturēšanās noteikumus izglītības iestādē, tomēr izglītības iestādei nav noteikti kvantitatīvie rādītāji, kuri ļauj regulāri sekot un izvērtēt visu iesaistīto izpratni par noteikumu ievērošanu. Izglītības iestādē ir vienota izpratne par drošu un labvēlīgu vidi, labu uzvedību un savstarpējo cieņu. Visi izglītības iestādes darbinieki līdzīgi un konsekventi ievēro un veicina šo noteikumu ievērošanu, izprot savu lomu bērnu aizsardzības un vienlīdzības veicināšanā skolā.  Iekšējās kārtības noteikumi katru gadu tiek izvērtēti, atjaunoti un ieviesti (īpaši skaidroti jaunajiem darbiniekiem, pedagogiem, izglītojamajiem un vecākiem), lai nodrošinātu to aktualitāti un veidotu pozitīvu, drošu un labvēlīgu vidi izglītības iestādē.  Lielākā daļa izglītojamo izprot noteikumu nozīmi un nepieciešamību, ievēro tos, var nosaukt un atpazīt, kad tie ir vai nav tikuši ievēroti. | Izglītības iestādes vadība ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, darba kārtības noteikumus, trešo personu uzturēšanās noteikumus izglītības iestādē, ar tiem ir iepazinušās/daļēji iepazinušās atbilstošās mērķgrupas (piemēram, pedagogi, izglītojamie, atbalsta personāls, vecāki u.tml.), uz kurām šie noteikumi ir attiecināmi. Izglītības iestādē ir vienota izpratne par drošu un labvēlīgu vidi, labu uzvedību un savstarpējo cieņu. Lielākā daļa izglītības iestādes darbinieku līdzīgi un konsekventi ievēro un veicina šo noteikumu ievērošanu, izprot savu lomu bērnu aizsardzības un vienlīdzības veicināšanā skolā.  Iekšējās kārtības noteikumi katru gadu tiek izvērtēti, atjaunoti un ieviesti (bet netiek detalizēti pārrunāti ar jaunajiem darbiniekiem, pedagogiem, izglītojamajiem un vecākiem), lai nodrošinātu to aktualitāti un veidotu pozitīvu, drošu un labvēlīgu vidi skolā.  Lai gan daļa izglītojamo izprot noteikumu nozīmi un nepieciešamību, ievēro tos, var nosaukt un atpazīt, kad tie ir vai nav tikuši ievēroti, ir vairāki izglītojamie, kuri noteikumus un to neievērošanas sekas neuztver nopietni. |

**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.). Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un draudiem regulāri (reizi semestrī vai biežāk) tiek apkopota, analizēta, plānojot tūlītēju rīcību un turpmāko preventīvo darbu, lai mazinātu iespējas fiziskās drošības apdraudējumiem. Atbildība par šiem jautājumiem ir uzticēta noteiktam izglītības iestādes darbiniekam/-iem (piemēram, sociālajam pedagogam, atbildīgajam par ugunsdrošību u.tml.).  Nepieciešamības gadījumā izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo darbu gan ar vardarbības un/vai tās draudu upuri, gan ar varmāku. Izglītības iestādes vadība fiziskās drošības problēmas un vardarbības gadījumus risina, iesaistot visas puses (tostarp no citām institūcijām), lai izprastu situāciju un novērstu šādu situāciju atkārtošanos.  Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, tā ir preventīvi pārbaudīta, to pārzina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.). Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un draudiem viena mācību gada laikā tiek apkopota, analizēta, plānojot preventīvo darbu, lai mazinātu iespējas fiziskās drošības apdraudējumiem. Atbildība par fiziskās vides drošības jautājumiem ir uzticēta noteiktam izglītības iestādes darbiniekam/-iem (piemēram, sociālajam pedagogam, atbildīgajam par ugunsdrošību u.tml.).  Izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo darbu gan ar vardarbības un/vai tās draudu upuri, gan ar varmāku. Izglītības iestādes vadība fiziskās drošības problēmas un vardarbības gadījumus risina, iesaistot lielāko daļu puses (tostarp no citām institūcijām), lai izprastu situāciju un novērstu šādu situāciju atkārtošanos.  Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.). Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un draudiem tiek apkopota, bet neregulāri un/vai tā netiek profesionāli analizēta (piemēram, tas ir neregulārs, vai tikai reaģējošs, kampaņveidīgs u.tml.). Iestādē ir atbildīgais/-ie darbinieks/-i par fiziskās drošības jautājumiem, tomēr viņu iespējas veikt preventīvo darbu ir ierobežotas pārslodzes un/vai citu faktoru ietekmē un tādējādi nav pietiekami kvalitatīvs. Fiziskās vardarbības gadījumos pārkāpumus veic, vardarbīgi rīkojas un vardarbīgus draudus pastāvīgi izsaka vieni un tie paši izglītojamie, pedagogi un/vai citi darbinieki. Izglītības iestādes vadība fiziskās drošības problēmu un vardarbības gadījumus risina, iesaistot visas nepieciešamās puses, lai izprastu situāciju un novērstu šādu situāciju atkārtošanos.  Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina darbinieki, bet izglītojamie to pārzina nepilnīgi. |

**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 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 iestāde katru gadu pārrauga, izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu turpmāku emocionālo drošību ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē. Izglītības iestādei ir informācija un dati, kuri apliecina pēdējo divu gadu laikā veiktās izmaiņas un to, ka 90% izglītojamie un darbinieki izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. | 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 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 iestādei ir sākotnējā informācija un dati, kuri apliecina nepieciešamību veikt papildu darbu saistībā ar emocionālo drošību. Iegūtie dati norāda uz to, ka 60% izglītojamie un darbinieki izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Vai arī pēc pirmā darbības gada izglītības iestāde izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu turpmāku emocionālo drošību ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē. | 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 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 iestādei ir/nav sākotnējā informācija un dati, kuri apliecina nepieciešamību veikt darbu saistībā ar emocionālo drošību.  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 iestādē valda stipra un vienota kopienas sajūta, vienotas vērtības un augstas gaidas attiecībā uz uzvedību un izaugsmi, vecāko klašu izglītojamie rāda priekšzīmi un integrē izglītības iestādē jaunos izglītojamos. Izglītības iestāde rūpējas, lai neviens izglītojamais netiek diskriminēts, apcelts, bet it īpaši izglītības iestāde rūpējas par izglītojamiem, kuriem ir ar izglītības vidi, sociālo vidi, veselību, ar ģimeni saistīti vai citi riski priekšlaicīgi pārtraukt izglītību. Izglītojamie, kas ir šajā riska grupā, norāda, ka viņi izglītības iestādē un klasē jūtas labi.  Lai veidotu pozitīvu, taisnīgu, cieņpilnu un iekļaujošu kopienas sajūtu, tiek veicināta piederības sajūta izglītības iestādes vidē. Piederības sajūtu klašu un izglītības iestādes līmenī veicina visa personāla attieksme un vienota izpratne par to, kā arī dažādi pasākumi. | Izglītības iestādē valda stipra un vienota kopienas sajūta, vienotas vērtības un augstas gaidas attiecībā uz uzvedību un izaugsmi. Izglītības iestāde rūpējas, lai neviens izglītojamais netiek diskriminēts, apcelts, bet it īpaši izglītības iestāde rūpējas par izglītojamiem, kuriem ir ar izglītības vidi, sociālo vidi, veselību, ar ģimeni saistīti vai citi riski priekšlaicīgi pārtraukt izglītību.  Lai veidotu pozitīvu, taisnīgu, cieņpilnu un iekļaujošu kopienas sajūtu, tiek veicināta piederības sajūta izglītības iestādes vidē. Piederības sajūtu klašu un izglītības iestādes līmenī veicina visa personāla attieksme un vienota izpratne par to, kā arī dažādi pasākumi. | Izglītības iestādē ir definētas vērtības un gaidas attiecībā uz uzvedību un izaugsmi, taču nav vērojama vienota kopības sajūta visā izglītības iestādē. Izglītības iestāde rūpējas, lai neviens izglītojamais netiek diskriminēts, apcelts, bet it īpaši izglītības iestāde rūpējas par izglītojamiem, kuriem ir ar izglītības vidi, sociālo vidi, veselību, ar ģimeni saistīti vai citi riski priekšlaicīgi pārtraukt izglītību.  Piederības sajūta tiek veicināta klašu līmenī, to veic atsevišķi pedagogi pēc savas iniciatīvas. |

## 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. Gadījumos, kad iekārtas un/vai resursi nav pieejami izglītības iestādē, par to pieejamību ir noslēgts līgums ar citu izglītības iestādi par to izmantošanu. 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 apkārtējā teritorija un telpu atbilstība mācību un audzināšanas procesam, to funkcionalitāte**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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. Izglītības iestāde rūpējas par mācību procesu kavējošo faktoru novēršanu (piemēram, mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c.).  Mācību telpas personālam un izglītojamiem rada vēlmi nākt uz izglītības iestādi, uzturēties un mācīties tajā.  Izglītības iestādes ēka un telpas ir funkcionālas (tai skaitā sporta laukums vai stadions, āra klases u.tml.), tās veicina mācīšanos, ir daudzveidīgas un pielāgojamas dažādām izglītības iestādes darbinieku un izglītojamo vajadzībām. Mācību telpām ir daudzfunkcionāls pielietojums (piemēram, iespēja apvienot un atdalīt blakus esošās mācību telpas u.tml.). | Izglītības iestādes telpu izmērs un funkcionalitāte atbilst normatīvajos aktos noteiktajam. Izglītības iestāde rūpējas par mācību procesu kavējošo faktoru novēršanu (piemēram, mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c.).  Mācību telpas personālam un izglītojamiem rada vēlmi nākt uz izglītības iestādi, uzturēties un mācīties tajā.  Izglītības iestāde pakāpeniski atjauno ēkas un telpas (tai skaitā sporta laukums vai stadions, āra klases u.tml.), lai tās būtu funkcionālas un veicinātu mācīšanos. Telpas atjaunojot, tās tiek plānotas ar daudzfunkcionālu pielietojumu (piemēram, iespēju apvienot un atdalīt blakus esošās mācību telpas u.tml.). | Izglītības iestādes telpu izmērs un funkcionalitāte atbilst normatīvajos aktos noteiktajam. Izglītības iestāde rūpējas par mācību procesu kavējošo faktoru novēršanu (piemēram, mācību procesā tiek nodrošināta atbilstoša gaisa kvalitāte, apgaismojums, temperatūra, tiek novērsti trokšņi u.c.  Izglītības iestāde nodrošina nepieciešamās ēkas un telpas (tai skaitā sporta laukums vai stadions, āra klases u.tml.), lai mācības varētu notikt. Telpas nav iespējams pielāgot dažādām vajadzībām vai mācībām dažādās zonās (piemēram, demonstrācijām, sacensībām, koncertiem, pasākumiem u.tml.). |

**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 profesionāla personālu pārvaldību. Izglītības iestādē raksturīga daļēja iesaistīto labbūtība, iesaistītajiem ir atšķirīga izpratne par kopīgi iestādei sasniedzamajiem rezultātiem, vadītāja neprasmīgas darbības rezultātā notiek bieža personāla mainība. Vadītāja prasme īstenot personāla vadību ir daļēja, ko raksturo 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 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 īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos. | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un prasmes stratēģiskās komunikācijas, iekšējās komunikācijas, krīzes komunikācijas un starpkultūru komunikācijas īstenošanā sekmīgas izglītības iestādes pārvaldības nodrošināšanai. Vadītājam ir izpratne par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām, vadītājs demonstrē šīs prasmes ikdienas darbībā. Vadītāja viedoklis/runa ir skaidra, argumentēta un loģiska. Vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un izpratne par medijpratības jautājumiem, ko apliecina viņa īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas un prasmes vienā vai vairākos komunikācijas veidos (stratēģiskā komunikācija, iekšējā komunikācija, krīzes komunikācija, starpkultūru komunikācija), lai sekmīgi īstenotu izglītības iestādes pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par atšķirībām starp dažādiem komunikācijas veidiem, to pielietošanas iespējām. Vadītāja viedoklis/runa mēdz būt brīžiem haotiska, bet kopumā vadītājs spēj runāt argumentēti un loģiski. Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par medijpratības jautājumiem, ko apliecina viņa īstenota publiskā komunikācija, tai skaitā sociālajos tīklos, kura var radīt maldīgu priekšstatu par vadītāja profesionālo darbību un/vai medijpratību, un/vai digitālo kompetenci. |

**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 tajā: (i) iekļaujot potenciāli pilnveidojamās uzvedības variantus; (ii) modelējot vēlamo vai nevēlamo rīcību, redzējumu, emocijas u.tml.; (iii) vadot sarunu, izmantojot koučinga, supervīzijas vai fasilitācijas pieeju. Vadītājs spēj mazināt savu emocionālo 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 savām ar 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 sniegta atgriezeniskā saite pēc iespējas ņem vērā saņēmēja personības iezīmes (zināšanas, pieredze, uztveres iezīmes utt.), tā parasti ir standartizēta, ņemot vērā vispārzināmu formātu (piemēram, 3P u.tml.). Vadītāja atgriezeniskās saites sniegšana ir balstīta uz vajadzību to darīt, spējot sniegt gan pozitīvu, gan uz pilnveidi vērstu atgriezenisko saiti. Atsevišķos gadījumos vadītājs mēdz mazināt sniegtās atgriezeniskās saites stiprumu. Sarunas laikā vadītājs pārliecinās, ka atgriezeniskā saite ir uztverta un saprasta atbilstoši.  Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs prot pieņemt gan pozitīvu, gan uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti. Atsevišķos gadījumos, saņemot uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, vadītājs mēdz taisnoties, nespējot pamatoti un objektīvi argumentēt savu redzējumu vai profesionālo darbību.  Vadītājs veido/ ir uzsācis sekmīgi veidot mācīšanās 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 darbinieku gatavību pārmaiņām. Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs labprāt pieņem pozitīvu atgriezenisko saiti, bet uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti pieņem daļēji vai arī noraida, parasti norādot uz citu kļūdaino rīcību bez pamatotas argumentācijas vai arī visu laiku aizstāvas, norādot uz citu kļūdām, bet nespēj ar datiem un informāciju pamatoti argumentēt savus profesionālos sasniegumus.  Vadītājs nepietiekami veido/prot veidot mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē, tajā nav raksturīga regulāra profesionāla atgriezeniskās saites 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 principi 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 principi 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 izglītības iestādes padomes, izglītojamo pašpārvaldes darbību, iesaista tās iestādes prioritāšu sasniegšanā, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. | Vadītājs rada priekšnosacījumus un atbalsta sekmīgu izglītības iestādes padomes, izglītojamo pašpārvaldes darbību, plāno vadības komandas atbalstu un nepieciešamos finanšu resursus. | Vadītājs atbalsta priekšnosacījumus izglītības iestādes padomes, izglītojamo pašpārvaldes darbībai izglītības iestādē, paredzot tam nepieciešamo atbalstu un finanšu resursus, pašpārvaldes darbība ir atkarīga no vadītāja iniciatīvas un gatavības iesaistīties tās darbībā. |