5. pielikums

Vadlīnijām izglītības kvalitātes nodrošināšanai

vispārējā un profesionālajā izglītībā

**PROFESIONĀLĀS TĀLĀKIZGLĪTĪBAS UN PROFESIONĀLĀS PILNVEIDES IZGLĪTĪBAS PROGRAMMU ĪSTENOŠANA**

**KVALITĀTES JOMA – ATBILSTĪBA MĒRĶIEM**

## Kvalitātes līmeņu apraksts kritērijam KOMPETENCES UN SASNIEGUMI

**Rezultatīvais rādītājs: 1. Izglītības programmas izglītības kvalitātes mērķu sasniegšana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības programmai ir izvirzīti izglītības kvalitātes mērķi mācību satura apguvei. Mērķi ir konkrēti un izmērāmi. Tie nosaka, kādi izglītojamo mācību rezultāti (zināšanas, prasmes, kompetences) tiek sagaidīti izglītības programmas noslēgumā un kā tie tiks izvērtēti.Izglītības iestāde šajā gadā ir sasniegusi vai pārsniegusi visus izglītības programmas izvirzītos mācību satura apguves mērķus.Izglītības programmas pedagogi pārzina izglītības programmas mācību satura apguves mērķus. | Izglītības programmai ir izvirzīti izglītības kvalitātes mērķi mācību satura apguvei. Mērķi ir konkrēti un izmērāmi. Tie nosaka, kādi izglītojamo mācību rezultāti (zināšanas, prasmes, kompetences) tiek sagaidīti izglītības programmas noslēgumā un kā tie tiks izvērtēti.Izglītības iestāde viena mācību gada laikā nav sasniegusi visus izglītības programmai izvirzītos mācību satura apguves mērķus un uzdevumus. Tomēr tā ir sasniegusi šos mērķus un uzdevumus pēdējo 3 mācību gadu laikā. | Izglītības programmai ir izvirzīti izglītības kvalitātes mērķi mācību satura apguvei. Taču mērķi ir vispārīgi. Tie precīzi nenosaka, kādi izglītojamo rezultāti tiek sagaidīti izglītības programmas noslēgumā un kā tie tiks izvērtēti.Izglītības programmas mērķu sasniegšana izglītības iestādē tiek izvērtēta vispārīgi. Tā kā mērķi nav konkrēti un izmērāmi, nevar precīzi izvērtēt, vai izglītojamo mācību rezultāti atbilst izglītības programmas mērķiem vai neatbilst. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde regulāri apkopo un analizē informāciju un datus, kas norāda uz izglītojamo mācību rezultātu dinamiku, mērķtiecīgi nosakot turpmākos nepieciešamos uzlabojumus. Vairāk par 50% izglītojamo mācību rezultātu dinamika starp uzņemšanu izglītības programmā un tās noslēgumu ir pozitīva.Izglītības iestādē ir pieejami dati un to analīze par katra izglītojamā mācību rezultātu dinamiku.Izglītojamie proaktīvi iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem, un pedagogu izvēlētās metodes to veicina. | Izglītības iestāde katru gadu apkopo un analizē informāciju un datus, kas norāda uz izglītojamo mācību rezultātu dinamiku, nosakot turpmākos nepieciešamos uzlabojumus. Vairāk par 30% izglītojamo mācību rezultātu dinamika starp uzņemšanu izglītības programmā un tās noslēgumu ir pozitīva.Izglītības iestādē ir pieejami dati un to analīze par katra izglītojamā mācību rezultātu dinamiku.Izglītojamie aktīvi iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem, un pedagogu izvēlētās metodes to veicina. | Vismaz 10% izglītojamo mācību rezultātu dinamika starp uzņemšanu izglītības programmā un tās noslēgumu ir pozitīva.Kopumā izglītības iestādē pozitīva mācību rezultātu dinamika nav plaši novērojama tendence vai dati par katra izglītojamā mācību rezultātu dinamiku nav pieejami.Izglītojamie iesaistās mācību procesā, pilnveido savas mācīšanās prasmes, daļēji uzņemas līdzatbildību par mācību rezultātiem. Pedagogu izvēlētās metodes to neveicina. |

## Kvalitātes līmeņu apraksts kritērijam IZGLĪTĪBAS TURPINĀŠANA UN NODARBINĀTĪBA

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

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

**Rezultatīvais rādītājs: 2. Izglītības iestādes rīcība, izvērtējot absolventu 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 proaktīvi aicina vismaz 75% absolventu, viņu izglītības iestādes un darba vietas sniegt atgriezenisko saiti, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei.Izglītības iestāde monitorē absolventu turpmāko profesionālo darbību vismaz gadu pēc absolvēšanas. | Izglītības iestāde aicina vismaz 50% no saviem absolventiem sniegt atgriezenisko saiti par izglītības iestādes darbu, izvērtē iegūto informāciju un nepieciešamības gadījumā pilnveido savu darbību atbilstoši saņemtajai atgriezeniskajai saitei. | Izglītības iestāde aicina vismaz 10% absolventu sniegt atgriezenisko saiti par izglītības iestādes darbu. Izglītības iestāde izvērtē vai daļēji izvērtē iegūto informāciju, bet turpina strādāt ar tiem pašiem trūkumiem, uz kuriem norāda absolventi. |

## Kvalitātes 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) ir vienota izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu. Izglītības iestāde īsteno mērķtiecīgu un sistēmisku darbību vienotas izpratnes veidošanai par vienlīdzības un iekļaujošas izglītības jautājumiem. Izglītības iestādes iegūtā informācija un dati apliecina, ka izglītības iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība.Izglītības iestāde nodrošina vienlīdzīgu un iekļaujošu mācību vidi, kas izglītojamiem veicina gūt labākus mācīšanās rezultātus un augstākus sasniegumus. Izglītības iestādē tiek izprasta, atbalstīta un novērtēta sociālā, ekonomiskā, etniskā un cita veida dažādība. Vismaz 90% izglītojamo un izglītības iestādes darbinieku intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 90% izglītojamo un iestādes darbinieku tiek piedāvātas vienlīdzīgas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs.Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 90% izglītojamo, iestādes darbinieku jūtas iesaistīti lēmumu pieņemšanā, kā arī izjūt cieņpilnu un taisnīgu attieksmi komunikācijā. | Izglītības iestādē (piemēram, administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam) ir vienota izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu, bet tā nav mērķtiecīgas un sistēmiskas darbības rezultāts. Izglītības iestādes iegūtā informācija un dati apliecina, ka izglītības iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība vai arī tās izpausmes ir vērojamas reti.Pārsvarā visi izglītojamie un izglītības iestādes darbinieku intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 85% izglītojamo un iestādes darbinieku tiek piedāvātas vienlīdzīgas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs. Dati norāda, ka pārsvarā visi izglītojamie un iestādes darbinieki jūtas iesaistīti lēmumu pieņemšanā, kā arī izjūt cieņpilnu un taisnīgu attieksmi komunikācijā. | Izglītības iestādē (piemēram, administrācijai, pedagogiem, atbalsta personālam, dibinātājam) ir atšķirīga izpratne par vienlīdzību un iekļaušanu. Izglītības iestādes iegūtā informācija un dati ikgadējā pašvērtēšanā netiek izvērtēti regulāri vai ir nepilnīgi, lai izdarītu pamatotus secinājumus par to, ka izglītības iestādē nav sastopama diskriminācija, ksenofobija vai cita veida neiecietība.Vismaz 75% izglītojamo un izglītības iestādes darbinieku intervijās un aptaujās norāda, ka izglītības iestādē diskriminācija, ksenofobijas vai cita veida neiecietība notiek reti vai nekad.Aptauju un interviju dati norāda, ka vismaz 75% izglītojamo un iestādes darbinieku tiek piedāvātas iespējas iesaistīties izglītības iestādes mācību procesos un aktivitātēs. |

**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, 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, 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, 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 līmeņu apraksts kritērijam MĀCĪŠANA UN MĀCĪŠANĀS

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 76-90% pedagogu mācību priekšmetu programmu un mācību nodarbību plānos izvirza sasniedzamos rezultātus un skaidro izglītojamiem sasniedzamo rezultātu nozīmi un soļus, kā tos sasniegs.Pedagogi plāno un mācību nodarbību ietvaros īsteno jēgpilnus uzdevumus, kas virza uz rezultātu sasniegšanu, izskaidro izglītojamiem uzdevumu jēgu un organizē mācību procesu, kurā katrs izglītojamais var praktiski darboties, izmēģināt un lietot jaunās zināšanas, prasmes, attieksmes un kompetences.76-90% pedagogu mācību nodarbībās informē izglītojamos par to, kas ir ļoti labs sniegums. Pedagogs mācību uzdevumiem izvirza konkrētus un skaidrus kritērijus un veido snieguma līmeņa aprakstus.Pedagogi sniedz atgriezenisko saiti izglītojamiem par mācību uzdevumu veikšanu un piedalīšanos mācību procesā, akcentē to, kas izdodas un atbilst kritērijiem un konkrētam snieguma līmeņa aprakstam, kā arī norāda uz to, kas vēl ir jāpilnveido. Pedagogi veicina atgriezeniskās saites sniegšanas kultūru, mācot izglītojamos to sniegt arī saviem grupas/kursa biedriem.Pedagogi plāno un realizē mācību procesu, kurā izglītojamiem ir iespēja domāt par savu mācīšanos, apgūt un izmēģināt dažādas mācīšanās stratēģijas. Pedagogs modelē piemērus un sniedz paraugus, kā veikt konkrētus mācību uzdevumus un reflektēt par tiem un to paveikšanu.Pedagogi plāno un realizē strukturētu mācību procesu un savos plānos paredz arī to, kā nodrošinās pozitīvu un cieņpilnu mācīšanās vidi un kultūru mācību grupas/kursa ietvaros visā mācību laikā. | Vismaz 50-75% pedagogu mācību priekšmetu programmu un mācību nodarbību plānos izvirza sasniedzamos rezultātus un skaidro izglītojamiem soļus, kā tos sasniegs.Pedagogi plāno un mācību nodarbību ietvaros īsteno jēgpilnus uzdevumus, kas virza uz rezultātu sasniegšanu un organizē mācību procesu, kurā katrs izglītojamais var praktiski darboties, izmēģināt un lietot jaunās zināšanas, prasmes, attieksmes un kompetences.50-75% pedagogu mācību nodarbībās informē izglītojamos par to, kas ir ļoti labs sniegums. Pedagogi sniedz atgriezenisko saiti izglītojamiem par mācību uzdevumu veikšanu. Sniegtā atgriezeniskā saite ir pārsvarā vērtējums par mācību rezultātiem un sniegumu kopumā, nevis norādes par izglītojamā stiprajām pusēm, attīstības vajadzībām mācību procesā un norādes, kā uzlabot savu sniegumu turpmāk. Daži pedagogi mācību nodarbībās aicina izglītojamos sniegt atgriezenisko saiti arī saviem grupas/kursa biedriem.50-75% pedagogu modelē piemērus, kā veikt konkrētus mācību uzdevumus un kā pēc tam reflektēt par tiem un to paveikšanu. Tomēr tas pārsvarā notiek formāli un neveicina izglītojamos domāt par savu mācīšanos un apzināti apgūt mācīšanās stratēģijas.Pārsvarā pedagogi realizē strukturētas mācību nodarbības, kurās ir novērojama pozitīva un cieņpilna mācīšanās vide un kultūra. | 30-49% pedagogu mācību priekšmetu programmu un mācību nodarbību plānos izvirza sasniedzamos rezultātus.Pedagogi plāno un mācību nodarbību ietvaros īsteno jēgpilnus uzdevumus, kas virza uz rezultātu sasniegšanu un organizē mācību procesu, kurā katrs izglītojamais var praktiski darboties.Pedagogi sniedz atgriezenisko saiti izglītojamiem par mācību uzdevumu veikšanu. Tomēr atgriezeniskā saite ir formāla un tā pārsvarā ir tikai vērtējums par mācību rezultātiem un sniegumu kopumā. Izglītojamie nesaņem atgriezenisko saiti, kas ietver norādes par izglītojamā stiprajām pusēm, attīstības vajadzībām un norādes, kā uzlabot savu sniegumu turpmāk. Atgriezeniskā saite ir pārsvarā summatīva, ne formatīva. |

**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** |
| 76-90% pedagogu mērķtiecīgi plāno un efektīvi izmanto dažādas un daudzveidīgas mācīšanas metodes, lai izglītojamie varētu praktizēt lietot jaunās zināšanas, prasmes un kompetences. Diferenciācija un individualizācija ir daļa no mācību procesa un tiek nodrošināta katram izglītojamam atbilstoši mācīšanās vajadzībām, mācīšanās tempam un iepriekšējām zināšanām, prasmēm un kompetencēm. Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka visi pedagogi prot īstenot diferenciāciju un individualizāciju un to sistemātiski īsteno savās mācību nodarbībās.Pedagogi, realizējot mācību procesu, pauž pozitīvu attieksmi, mērķtiecīgi virza katra izglītojamā izaugsmi un tic, ka ikvienam izglītojamam ir izaugsmes iespējas.Pedagogi rosina katru izglītojamo darīt labāko, kas ir viņa spēkos, neatkarīgi no iepriekšējās pieredzes, sasniegumiem, spējām un sociālajiem aspektiem. Pedagogi motivē katru izglītojamo sasniegt augstus mērķus, gūt augstus mācību sasniegumus un iedrošina katru izglītojamo ieguldīt pūles un uzņemties arvien lielāku atbildību par savu mācīšanos. | 50-75% pedagogu mērķtiecīgi plāno un efektīvi izmanto dažādas un daudzveidīgas mācīšanās metodes, lai izglītojamie varētu praktizēt lietot jaunās zināšanas, prasmes un kompetences. Diferenciācija un individualizācija ir daļa no mācību procesa un tiek nodrošināta katram izglītojamam atbilstoši mācīšanās vajadzībām, mācīšanās tempam un iepriekšējām zināšanām, prasmēm un kompetencēm. Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka pārsvarā visi pedagogi prot īstenot diferenciāciju un individualizāciju un to sistemātiski īsteno savās mācību nodarbībās.Pedagogi, realizējot mācību procesu, pauž pozitīvu attieksmi un mērķtiecīgi virza katra izglītojamā izaugsmi.Pedagogi motivē katru izglītojamo sasniegt augstus mērķus un gūt augstus mācību sasniegumus. | Pedagogi pārsvarā ieplāno atbilstošus mācīšanas paņēmienus un mācīšanās metodes. Diferenciācija un individualizācija formāli ir daļa no mācību procesa. Tā netiek plānota, ņemot vērā katra izglītojamā iepriekšējās zināšanas, prasmes un kompetences, un mācīšanās vajadzības.Izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi, ka vismaz 50% pedagogu izprot, kas ir diferenciācija un individualizācija, un to īsteno savās mācību nodarbībās.Pārsvarā pedagogi pauž pozitīvu attieksmi pret izglītojamiem un cenšas virzīt viņus uz izaugsmi.Pedagogi pārsvarā ieplāno atbilstošus mācīšanas paņēmienus un mācīšanās metodes. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir izstrādājusi vērtēšanas kārtību, kas ir vērsta uz katra izglītojamā izaugsmi un kas ir sistēmiska, skaidra, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga.Vērtēšanas kārtības aspekti ir precīzi definēti, un visi principi tiek ieviesti praksē.Visi pedagogi izprot vērtēšanas kārtību un principus vienādi, ievēro tos savā darbā un īsteno vienotu vērtēšanas pieeju katrā grupā/kursā.Visi pedagogi nodrošina godīgu, regulāru, mācību priekšmeta saturam un izglītības programmai atbilstošu vērtēšanu.Vismaz 75% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka viņi saprot vērtēšanas kārtību. Vismaz 75% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka vērtēšana mācību priekšmetos notiek atbilstoši vērtēšanas kārtībai.Izglītības iestādes vadībai ir dati par to, kā vērtēšanas kārtība un tās principi tiek ieviesti mācību procesā un cik lielā mērā vērtēšana mācību procesā atbilst izstrādātajai vērtēšanas kārtībai un principiem. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi vērtēšanas kārtību, kas ir vērsta uz katra izglītojamā izaugsmi un kas ir sistēmiska, skaidra, iekļaujoša, atklāta un metodiski daudzveidīga. Tomēr daži vērtēšanas kārtības aspekti nav precīzi definēti, un ne visi principi tiek ieviesti praksē.Pārsvarā visi pedagogi izprot vērtēšanas kārtību un principus vienādi, ievēro tos savā darbā un īsteno vienotu vērtēšanas pieeju katrā grupā/kursā.Pārsvarā visi pedagogi nodrošina godīgu, regulāru, mācību priekšmeta saturam un izglītības programmai atbilstošu vērtēšanu.Vismaz 50% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka viņi saprot vērtēšanas kārtību. Vismaz 50% no aptaujātajiem izglītojamiem norāda, ka vērtēšana mācību priekšmetos notiek atbilstoši vērtēšanas kārtībai. Izglītības iestādes vadībai ir dati par to, kā vērtēšanas kārtība un tās principi tiek ieviesti mācību procesā. Tomēr tai nav datu, kas apliecina, cik lielā mērā vērtēšana mācību procesā atbilst izstrādātajai vērtēšanas kārtībai un principiem. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi vērtēšanas kārtību. Tomēr tajā nav norādes par to, ka tā ir vērsta uz izglītojamā izaugsmi, un tā neietver vērtēšanas pamatprincipus.Pārsvarā visi pedagogi izprot vērtēšanas kārtību un ievēro to savā darbā. Tomēr katrā grupā/kursā vērtēšanas kārtība tiek īstenota dažādi.Izglītības iestādes vadībai nav datu par to, kā vērtēšanas kārtība un principi tiek ieviesti mācību procesā un cik lielā mērā vērtēšana mācību procesā atbilst izstrādātajai vērtēšanas kārtībai un principiem. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Izglītības iestādes individualizēta un/vai personalizēta atbalsta sniegšana izglītojamiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā aktīvi sadarbojas pedagogi un atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs. Pedagogi sadarbojas ar atbalsta personālu/mācību programmas vadītāju, plānojot un īstenojot ikdienas mācību procesu, apkopo informāciju par izglītojamiem, sniedz informāciju un ieteikumus par to, kā iespējams sasniegt labus rezultātus, pēc nepieciešamības pielāgo mācības konkrētiem izglītojamiem. Informācija par izglītojamiem, kam tiek sniegts atbalsts, tiek apkopota, to veic atbalsta personāls /mācību programmas vadītājs. Izglītības iestāde regulāri izvērtē sniegtā atbalsta efektivitāti, pilnveido atbalsta sistēmu.Izglītības iestādē ir vismaz viens darbinieks (piemēram, mācību programmas vadītājs), kurš seko līdzi katra izglītojamā attieksmes, uzvedības un intelektuālajai attīstībai un pārliecinās par individuālo vajadzību nodrošināšanu un risku mazināšanu, izmantojot dažādus datu avotus, piemēram, mācību rezultātus, nodarbību vērošanas piezīmes, citu pedagogu diagnosticēto, neformālās sarunas ar izglītojamo u. tml..Izpētes un informācijas iegūšanas procesā mācību priekšmetu pedagogiem palīdz atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs. Piemēram, vērojot izglītojamos un viņu darbības mācību nodarbībās u. tml..Atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs savstarpēji un ar mācību priekšmetu pedagogiem apmainās ar informāciju par individuāliem izglītojamiem un viņu progresu, atbalsta mācību priekšmetu pedagogus, sniedzot ieteikumus un palīdzot īstenot atbalsta pasākumus mācību nodarbībās. | Izglītības iestādē ir sistēma, kā tiek diagnosticēts un sniegts individualizēts un/vai personalizēts atbalsts izglītojamiem. Tās nodrošināšanā sadarbojas pedagogi un atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs. Informācija par izglītojamiem, kam tiek sniegts atbalsts, tiek apkopota, to veic atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs, tomēr nepieciešamie uzlabojumi atbalsta sistēmā ne vienmēr tiek ieviesti pietiekami efektīvi un/vai savlaicīgi.Izglītības iestādē ir vismaz viens darbinieks (piemēram, mācību programmas vadītājs), kurš seko līdzi katra izglītojamā attieksmes, uzvedības un intelektuālajai attīstībai un pārliecinās par individuālo vajadzību nodrošināšanu un risku mazināšanu, izmantojot dažādus datu avotus, piemēram, mācību rezultātus, nodarbību vērošanas piezīmes, citu pedagogu diagnosticēto, neformālās sarunas ar izglītojamo u. tml..Ja iestādē nav atbalsta personāla/mācību programmas vadītāja, izpētes un informācijas iegūšanas procesā un mācību priekšmetu pedagogiem palīdz iestādes vadības komandas pārstāvis vai pedagogs, kuram ir piešķirta šāda funkcija.Atbalsta personāls/mācību programmas vadītājs savstarpēji un ar mācību priekšmetu pedagogiem apmainās ar informāciju par individuāliem izglītojamiem un viņu progresu, atbalsta mācību priekšmetu pedagogus, sniedzot ieteikumus un palīdzot īstenot atbalsta pasākumus mācību nodarbībās. | Izglītības iestādē pienākumus apzināt un diagnosticēt izglītojamo vajadzības un riskus, kā arī noteikt, kā veikt diagnostiku, pārsvarā nodod pedagogam.Izglītības iestādes vadība nodod informāciju par individuāliem izglītojamiem un progresu mācību priekšmetu pedagogiem. Tomēr mācību priekšmetu pedagogi netiek atbalstīti, sniedzot ieteikumus par metodēm, kā individuāli veikt atbalsta pasākumus izglītojamiem. |

## Kvalitātes līmeņu apraksts kritērijam PEDAGOGU PROFESIONĀLĀ KAPACITĀTE

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai.Izglītības iestādē ir ieviesta efektīva pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma.Balstoties uz kvalitātes novērtēšanas sistēmu, izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi un dati (piemēram, profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultāti), lai pamatotu, ka ne mazāk kā 90% pedagogu darba kvalitāte izglītības iestādē tiek novērtēta kā laba vai ļoti laba.Izglītības iestādē ir pietiekama pedagogu kapacitāte, lai nodrošinātu visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšanu.Izglītības iestādē strādā profesionālo mācību priekšmetu/moduļu pedagogi, kuri vienlaikus ir arī attiecīgās nozares eksperti un darba tirgus pārstāvji.Pedagogiem, kuri izglītības iestādē strādā nepilnu slodzi, tiek nodrošināts tāds nodarbību grafiks, lai viņi varētu apvienot darbu izglītības iestādē ar citu darbu. | Pedagogiem tiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai.Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas sistēma.Balstoties uz kvalitātes novērtēšanas sistēmu, izglītības iestādes vadībai ir pierādījumi un dati (piemēram, profesionālās kvalifikācijas eksāmenu rezultāti), lai pamatotu, ka ne mazāk kā 70% pedagogu darba kvalitāte izglītības iestādē tiek novērtēta kā laba vai ļoti laba.Izglītības iestādē ir pietiekama pedagogu kapacitāte, lai nodrošinātu visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšanu. | Pedagogiem netiek nodrošināta optimāla noslodze, kas atbilst izglītības iestādes un tās īstenotās izglītības programmas specifikai. Izglītības iestādē ir ieviesta pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanas sistēma, kura apliecina, ka ne mazāk kā 50% pedagogu darba kvalitāte ir laba un/vai viduvēja (vaiizglītības iestādei trūkst pierādījumu un datu par visu pedagogu, kuri īsteno izglītības programmu, darba kvalitāti). Izglītības iestādē ir nodrošināta visu izglītības programmas mācību priekšmetu un jomu mācīšana, bet ir vakances. |

**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** |
| Visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju: (i) analizē un kritiski izvērtē, cik efektīvs bijis darbs un mācību process, lai sasniegtu izglītojamiem izvirzītos sasniedzamos rezultātus; (ii) identificē savas profesionālās stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu; (iii) norāda konkrētus profesionālās pilnveides piemērus, ko ir ieviesuši savā darbībā un/vai mācību procesā.Ne mazāk kā 90% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo izaugsmi turpmākajā 3 gadu laika posmā. Pedagogi spēj noteikt un īsteno konkrētas darbības un rīcību, kā arī meklē nepieciešamo atbalstu, lai veicinātu savu profesionālo attīstību.Pedagogi sava darba analizēšanai izmanto precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu un atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).Izglītības iestādē vai sadarbībā ar citām iestādēm tiek izstrādāti kvalitatīvi, datos balstīti, jēgpilni mācību materiāli vai analītiski materiāli (kā piemēram, raksti), kas ir paredzēti plašākai lietošanai un pieejami plašākai publikai.  | Visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju: (i) analizē un kritiski izvērtē, cik efektīvs bijis darbs un mācību process, lai sasniegtu izglītojamiem izvirzītos sasniedzamos rezultātus; (ii) identificē savas profesionālās darbības stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu.Ne mazāk kā 80% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo izaugsmi turpmākajā 3 gadu laika posmā. Pedagogi spēj noteikt un īsteno konkrētas darbības un rīcību, kā arī meklē nepieciešamo atbalstu, lai veicinātu savu profesionālo attīstību.Pārsvarā visi pedagogi sava darba analizēšanai izmanto precīzus un uzticamus datus no dažādiem avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu un atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).Izglītības iestādē vai sadarbībā ar citām iestādēm tiek izstrādāti kvalitatīvi, datos balstīti, jēgpilni mācību materiāli vai analītiski materiāli (kā piemēram, raksti), kas ir paredzēti plašākai lietošanai un pieejami plašākai publikai.  | Pārsvarā visi pedagogi vismaz reizi mācību gadā veic sava darba pašvērtēšanu un refleksiju, lai identificētu savas profesionālās darbības stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar sava darba kvalitāti un profesionālās pilnveides plānošanu.Ne mazāk kā 80% pedagogu spēj noteikt savu tā brīža kapacitāti un spēj raksturot savu vēlamo profesionālo attīstību turpmākajā 3 gadu laika posmā.Pārsvarā visi pedagogi individuāli un kopā ar kolēģiem analizē un kritiski izvērtē savu darbu un mācību procesu, tomēr izvērtējums nav orientēts uz to, lai identificētu nepieciešamos uzlabojumus, kas ļautu izglītojamiem sasniegt izvirzītos sasniedzamos rezultātus.Pārsvarā visi pedagogi darba analizēšanai izmanto datus no vismaz viena veida avotiem (piemēram, informāciju par izglītojamo izaugsmi, nodarbību vērošanu vai atgriezenisko saiti no izglītojamiem par mācību procesu).Izglītības iestādē vai sadarbībā ar citām iestādēm tiek izstrādāti jēgpilni mācību materiāli, kas ir paredzēti iestādes iekšējai lietošanai, un tos pārsvarā veido mācību stundās izmantojamie materiāli.  |

##

## Kvalitātes līmeņu apraksts kritērijam IZGLĪTĪBAS PROGRAMMU ĪSTENOŠANA

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| 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. 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. | 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. 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. | 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. 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** |
| Izglītības iestādē organizētie mācību pasākumi ir pārdomāti un papildina mācību procesu nodarbībās. Vismaz 80% pedagogu un izglītojamo ir skaidrs, kādēļ tiek īstenota kāda mācību aktivitāte un kāds ir tās mērķis.Mācību programmas īstenošanas laiks tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus.Izglītības iestādes darba organizācija ir plānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam. Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina gadījumus, kad tiek konstatētas problēmas, pēc nepieciešamības uzklausot visas iesaistītās puses (piemēram, pedagogus, izglītojamos u.tml.). | Izglītības iestādē organizētie mācību pasākumi ir pārdomāti un papildina mācību procesu nodarbībās. Vismaz 50% pedagogu un izglītojamo ir skaidrs, kādēļ tiek īstenota kāda mācību aktivitāte un kāds ir tās mērķis.Mācību programmas īstenošanas laiks lielākoties tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus.Izglītības iestādes darba organizācija ir plānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam. Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina gadījumus, kad tiek konstatētas problēmas, uzklausot iesaistīto pušu (piemēram, pedagogu, izglītojamo u.tml.) redzējumu. | Izglītības iestādē organizētie mācību pasākumi ir pārdomāti un papildina mācību procesu nodarbības, tomēr izglītojamie ne vienmēr zina par šo pasākumu mērķi un saistību ar mācību procesu.Mācību programmas īstenošanas laiks tiek izmantots efektīvi un produktīvi, lai sasniegtu mācību mērķus. Tomēr ir izņēmumi, kad tas neīstenojas.Izglītības iestādes darba organizācija pamatā ir izplānota tā, lai izglītojamiem un pedagogiem ir iespējams savlaicīgi ierasties uz mācību stundām/nodarbībām, sagatavoties tām un visu paredzēto laiku veltīt produktīvam mācību darbam, tomēr dažādu grūti novēršamu šķēršļu dēļ to dažkārt ir sarežģīti īstenot (piemēram, vairākas filiāles, vairākas ēkas, ēdnīcas darba ierobežojumi u.c.). Izglītības iestādes vadība iesaistās un risina šādus gadījumus, bet ne vienmēr izdodas atrast veiksmīgāko iespējamo risinājumu. |

**Rezultatīvais rādītājs: 4. Pedagogu izpratne par jaunākajām pasaules attīstības tendencēm, aktualitātēm un virzieniem nozarē**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Pedagogs pārzina jaunākās tendences, seko līdzi aktualitātēm un attīstības tendencēm nozarē. Piedalās kursos, semināros, izstādēs u.c.. Rosina izglītojamo domāt un patstāvīgi meklēt risinājumus. | Pedagogs ir daļēji informēts par jaunumiem, aktualitātēm nozarē, piedalās kursos, iekļauj ilgtspējīgas prasmes mācību metodēs. | Pedagogs ir dzirdējis par dažām tendencēm, tās piemin, bet mācību uzdevumi to neatspoguļo. |

**KVALITĀTES JOMA – IEKĻAUJOŠA VIDE**

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

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

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

## Kvalitātes 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), ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus. Iesaistītās puses izprot to nozīmi, saredz savu personīgo atbildību par to ievērošanu, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, tā ir preventīvi pārbaudīta, to pārzina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (piemēram, pedagogi, izglītojamie), tās izprot noteikumu nozīmi, lielākoties tos ievēro, kā arī var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina gan darbinieki, gan izglītojamie. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi iekšējās kārtības un drošības noteikumus, ar tiem ir iepazinušās visas mērķgrupas (piemēram, pedagogi, izglītojamie), tās noteikumus zina un pamatā ievēro, kā arī lielākoties var minēt un atpazīt gadījumus, kuros noteikumi ir/nav tikuši ievēroti. Izglītības iestādē ir izstrādāta kārtība, kā rīkoties ārkārtas gadījumos, to zina darbinieki, bet izglītojamie to pārzina nepilnīgi. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, vardarbība, ņirgāšanās, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).Izglītības iestādes vadībai ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka visi izglītojamie un izglītības iestādes darbinieki izglītības programmas īstenotajās ēkās un to teritorijā jūtas fiziski droši. Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un reaģēt uz fiziskās drošības pārkāpumiem un kā novērst jebkāda veida vardarbību un tās draudus.Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem tiek apkopota vairākas reizes mācību gadā, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u.tml.).Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus.Fiziskās drošības pārkāpumi un vardarbības gadījumi un tās draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Pārkāpumu un vardarbības gadījumi tiek risināti, lai turpmāk tādi tiktu novērsti.Izglītības iestāde risina fiziskās drošības pārkāpumu un vardarbības un tās draudu gadījumu cēloņus.Izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo sociālo darbu gan ar vardarbības un tās draudu upuri, gan varmāku. Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas, fiziskās drošības problēmas un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas.Izglītības iestādes darbinieki un pedagogi identificē, analizē un risina jebkāda veida vardarbības gadījumus, lai šādi gadījumi neatkārtotos.Izglītības iestāde pārzina un uzlabo riska zonas un vietas iestādē (piemēram, labierīcības, dušas, garderobe, kāpņu telpas, citas vietas), kurās visbiežāk varētu notikt mobings un jebkāda cita veida vardarbība un fiziskās drošības apdraudēšana. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, vardarbība, ņirgāšanās, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).Izglītības iestādes vadībai ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka pārsvarā visi izglītojamie un izglītības iestādes darbinieki izglītības programmas īstenotajās ēkās un to teritorijā jūtas fiziski droši. Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un reaģēt uz fiziskās drošības pārkāpumiem un kā novērst jebkāda veida vardarbību un tās draudus.Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem vairāk par vienu reizi mācību gadā tiek apkopota, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u.tml.).Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus.Fiziskās drošības pārkāpumi un vardarbības gadījumi un tās draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Pārkāpumu un vardarbības gadījumi tiek risināti, lai turpmāk tādi tiktu novērsti.Izglītības iestāde risina fiziskās drošības pārkāpumu un vardarbības un tās draudu gadījumu cēloņus.Izglītības iestāde veic preventīvo un reaktīvo sociālo darbu gan ar vardarbības un tās draudu upuri, gan varmāku. Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas un fiziskās drošības problēmas, un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas.Izglītības iestāde pārzina un uzlabo riska zonas un vietas iestādē (piemēram, labierīcības, dušas, garderobe, kāpņu telpas, citas vietas), kurās visbiežāk varētu notikt mobings un jebkāda cita veida vardarbība un fiziskās drošības apdraudēšana. | Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un kā rīkoties fiziskās drošības apdraudējumu gadījumos (piemēram, vardarbība, ņirgāšanās, bulings, ārkārtas situācijas u.tml.).Izglītības iestādei ir dati un pierādījumi (piemēram, veiktās aptaujas), ka vismaz puse izglītojamo un izglītības iestādes darbinieku izglītības programmas īstenotajās ēkās un to teritorijā jūtas fiziski droši. Izglītības iestāde ir izstrādājusi sistēmu, kā sekot līdzi un reaģēt uz fiziskās drošības pārkāpumiem un kā novērst jebkāda veida vardarbību un tās draudus.Informācija par fiziskās drošības pārkāpumiem un jebkāda veida vardarbību un tās draudiem vismaz vienu reizi mācību gadā tiek apkopota, izmantojot dažādus datu avotus (piemēram, aptaujas, specifisku gadījumu apraksti, dienasgrāmatas ieraksti, ziņojumi u.tml.).Izglītības iestādes darbinieki analizē iegūto un apkopoto informāciju un plāno turpmākos rīcības soļus, lai veicinātu izglītības iestādē un tās teritorijā fiziski drošu vidi un nodrošinātu ikviena veselībai un dzīvībai drošus apstākļus.Fiziskās drošības pārkāpumi un vardarbības gadījumi un tās draudi (starp izglītojamiem, starp pedagogiem, starp izglītojamiem un pedagogiem un/vai citiem darbiniekiem) tiek ātri identificēti. Tomēr, neskatoties uz to, ir pierādījumi, ka šādus pārkāpumus un vardarbību un tās draudus pastāvīgi atkārto vieni un tie paši izglītojamie un/vai pedagogi vai citi iestādes darbinieki.Izglītības iestādes vadība risina uzvedības noteikumu pārkāpuma situācijas un fiziskās drošības problēmas, un vardarbības gadījumus, iesaistot visas nepieciešamās un iesaistītās puses, lai izprastu situāciju un veicinātu to, ka šādas situācijas neatkārtojas. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Izglītības iestādē ir saskaņota un vienota visu pušu (piemēram, izglītojamo, pedagogu, darbinieku u.tml.) izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi. Izglītības iestādes darbībā iesaistītie veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka vismaz 90% izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde pārrauga, izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu turpmāku emocionālo drošību ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē. Izglītības iestādei ir skaidrs, kā, kam un cik bieži veicama pārraudzība, tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi. | Izglītības iestādē lielākoties ir vienota izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi. Izglītības iestādes darbībā iesaistītie veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde reizi gadā iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka ne mazāk kā 70% izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde pārrauga, izvērtē esošo kārtību, pielāgo to, lai veicinātu emocionālo drošību izglītojamiem un darbiniekiem ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē. | Izglītības iestādē ir atšķirīga izpratne par faktoriem, kuri ietekmē emocionālo drošību (piemēram, mobings, ņirgāšanās, bosings, apcelšana u.tml.), tai skaitā arī attiecībā uz digitālo vidi. Izglītības iestādes darbībā iesaistītie lielākoties veido pozitīvas, cieņpilnas un taisnīgas savstarpējās attiecības. Izglītības iestāde iegūst nepieciešamo informāciju un datus, kuri liecina, ka ne mazāk kā puse izglītojamo un darbinieku izglītības iestādē jūtas emocionāli droši. Izglītības iestāde daļēji pārrauga, nepietiekami izvērtē un pielāgo esošo kārtību, lai veicinātu emocionālo drošību izglītojamiem un darbiniekiem ne tikai izglītības iestādē, bet arī digitālajā vidē.  |

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

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

##

## Kvalitātes 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 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). | 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 procesā. Pārsvarā visiem pedagogiem ir saprotama kārtība, kā pieteikt viņu darbam vajadzīgās iekārtas un resursus un kā pamatot to nepieciešamību. Lēmumu pieņemšana par resursu un iekārtu iegādi ir pamatota un atbilst izglītības iestādes attīstības prioritātēm. | Izglītības iestādei ir minimālais materiāltehnisko resursu klāsts, kas ir nepieciešams, lai īstenotu izglītības programmu (vai resursu trūkuma gadījumā izglītības iestādei nav pietiekami mūsdienīgi materiāltehniskie resursi, tādēļ tiek slēgti līgumi ar citiem materiāltehnisko līdzekļu nodrošinātājiem). 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. Izglītības iestādē ir kvalitatīvs darbam nepieciešamais IKT infrastruktūras un tehnoloģiju nodrošinājums. Pēc pieprasījuma tas ir pieejams vismaz 90% pedagogu. Izglītības iestāde ir izstrādājusi kārtību, kā pedagogi var rezervēt laiku darbam ar tehnoloģijām savās mācību nodarbībās.Izglītības iestādē procesu uzlabošanai tiek lietotas digitālās sistēmas elektroniskajai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, sabiedrības informēšanai u.tml. Izglītības iestāde rūpējas par digitālo datu drošību un privātumu atbilstoši normatīvajiem regulējumiem. Vismaz 90% izglītības iestādes darbinieku tiek nodrošināts pietiekams tehniskais atbalsts darbā ar IKT. Izglītības iestāde izmēģina (pilotē) jaunas tehnoloģijas mazā apjomā pirms lielākiem iepirkumiem, lai pārliecinātos par to lietderīgumu. Iestāde izvērtē un pamato IKT iegādi, konsultējas ar ekspertiem, piedalās tehnoloģiju iniciatīvās un projektos, lai pilnveidotu savu kompetenci, pilnveidotu izglītības programmu attīstību un saturu. | Izglītības iestādē ir kvalitatīvs un darbam nepieciešamais IKT infrastruktūras un tehnoloģiju nodrošinājums. Pēc pieprasījuma tas ir pieejams vismaz 75% pedagogu viņu nodarbībām. Izglītības iestāde ir izstrādājusi kārtību, kā pedagogi var rezervēt laiku darbam ar tehnoloģijām savās mācību nodarbībās. Izglītības iestādē procesu uzlabošanai tiek lietotas digitālās sistēmas elektroniskajai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, sabiedrības informēšanai u.tml.. Izglītības iestāde rūpējas par digitālo datu drošību un privātumu atbilstoši normatīvajiem regulējumiem. Vismaz 75% izglītības iestādes darbinieku tiek nodrošināts pietiekams tehniskais atbalsts darbā ar IKT. | Izglītības iestādē ir vismaz minimālais IKT infrastruktūras un tehnoloģiju nodrošinājums izglītības programmas īstenošanai. Izglītības iestādē procesu uzlabošanai tiek ieviestas digitālās sistēmas elektroniskai saziņai, dokumentu un materiālu glabāšanai, sabiedrības informēšanai u.tml.. Izglītības iestāde rūpējas par digitālo datu drošību un privātumu atbilstoši normatīvajiem regulējumiem. Izglītības iestādes darbiniekiem ir pieejams tehniskais atbalsts darbā ar IKT. |

**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 monitorēts un izvērtēts būtiskāko (vērtīgāko) resursu izmantošanas biežums. To pieejamība un resursi nepieciešamības gadījumā tiek pārdalīti (piemēram, no vienas telpas uz citu, no viena pedagoga citam), lai nodrošinātu, ka tie tiek efektīvi izmantoti.Izglītības iestādē pieejamie resursi un iekārtas tiek prasmīgi izmantotas, lai veidotu motivējošu mācību vidi un lai sniegtu nepieciešamo atbalstu un vajadzīgos izaicinājumus katram izglītojamam. Gan izglītības iestādes vadība, gan pedagogi iedrošina izglītojamos patstāvīgi un atbildīgi lietot izglītības iestādē pieejamos resursus un iekārtas gan mācību nodarbību laikā, gan ārpus tām.Vismaz 75% pedagogu aptaujās un intervijās norāda, ka viņiem ir viegli un ērti iekļaut mācību procesā dažādu iekārtu un resursu (t.sk. IKT un digitālos resursus) izmantošanu. | Izglītības iestādē tiek monitorēts un izvērtēts būtiskāko (vērtīgāko) resursu izmantošanas biežums. To pieejamība un resursi tiek pārdalīti (piemēram, no vienas telpas uz citu, no viena pedagoga citam), lai nodrošinātu, ka tie tiek efektīvi izmantoti. Izglītības iestādē pieejamie resursi un iekārtas tiek prasmīgi izmantotas, lai veidotu motivējošu mācību vidi un lai sniegtu nepieciešamo atbalstu un vajadzīgos izaicinājumus katram izglītojamam. Gan izglītības iestādes vadība, gan pedagogi iedrošina izglītojamos patstāvīgi un atbildīgi lietot izglītības iestādē pieejamos resursus un iekārtas gan mācību nodarbību laikā, gan ārpus tām.Vismaz 50% pedagogu aptaujās un intervijās norāda, ka viņiem ir viegli un ērti iekļaut mācību procesā dažādu iekārtu un resursu (t.sk. IKT un digitālos resursus) izmantošanu. | Izglītības iestādē pieejamie resursi un iekārtas pārsvarā tiek prasmīgi izmantotas.Izglītības iestādes vadība strādā pie tā, lai katram pedagogam ir viegli un ērti iekļaut mācību procesā dažādu iekārtu un resursu (t.sk. IKT un digitālos resursus) izmantošanu. Tomēr vēlamais rezultāts vēl nav sasniegts.  |

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

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

**KVALITĀTES JOMA – LABA PĀRVALDĪBA**

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam ADMINISTRATĪVĀ EFEKTIVITĀTE

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs ir izveidojis efektīvu izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un ikdienas darba plānošanas sistēmu, kuras izveidē, pilnveidošanā un nodrošināšanā ir iesaistītas visas mērķgrupas. Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī noteiktās prioritātes, kas atspoguļojas attīstības plānā vai attīstības stratēģijā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Attīstības plānošanā tiek izmantoti gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi indikatori, kuri dod iespēju izvērtēt paveiktā darba kvalitāti, plānot pilnveides pasākumus, kuri sekmīgi tiek īstenoti. Plānošanas procesā tiek definētas datu un informācijas ieguves metodes, tādējādi nodrošinot darba plānošanas sistēmas efektivitāti un mērķtiecību. Izglītības iestādē, līdzdarbojoties visām mērķgrupām, ir definēta izglītības iestādes misija, vīzija un vērtības. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt augstvērtīgus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri ir kvalitātes līmenī “ļoti labi”. | Vadītājs sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības plānošanu, ikgadējās darbības plānošanu un ikdienas darba plānošanu. Plānošanas procesā tiek ņemtas vērā valstī noteiktās izglītības attīstības prioritātes, kas atspoguļojas attīstības plānā vai attīstības stratēģijā, ikgadējo prioritāšu noteikšanā un izglītības iestādes darba plānā. Attīstības plānošanu raksturo kvantitatīvi un kvalitatīvi sasniedzamie rezultāti, kuri ļauj pamatoti izvērtēt paveikto darbu. Plānošanas procesā iesaistās lielākā daļa mērķgrupu, ir definētas iestādes misija, vīzija un vērtības vai ir uzsākta to definēšana. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt optimālus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri lielākoties ir kvalitātes līmenī “labi”. | Vadītājs daļēji sekmīgi vada izglītības iestādes stratēģiskās attīstības, ikgadējās darbības un/vai ikdienas plānošanu. Plānošanas procesā ir saredzama nepieciešamība pilnveidot vienu vai vairākus faktorus: (i) plānošanas procesa atbilstība valstī noteiktajām izglītības attīstības prioritātēm; (ii) plānošanās procesā ir saredzama savstarpēja mijsakarība starp stratēģiskās attīstības plānošanu, ikgadējās darbības plānošanu un ikdienas darba plānošanu; (iii) attīstības plānošanas procesā ir iesaistītas lielākā daļa vai visas mērķgrupas; (iv) attīstības plānošanā ir noteikti kvantitatīvi un kvalitatīvi indikatori, kuri raksturo iestādei sasniedzamos rezultātus; (v) izglītības iestādei ir definētas iestādes misija, vīzija un vērtības vai ir uzsākta to definēšana. Attīstības plānošanas procesa kvalitāte dod iespēju izglītības iestādei sasniegt minimālus darba rezultātus, kurus raksturo jomas “Atbilstība mērķiem” rezultāti, kuri daļēji ir kvalitātes līmenī “labi” un daļēji kvalitātes līmenī “jāpilnveido”. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs nodrošina efektīvu un kvalitatīvu savu, izglītības 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, izglītības 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, izglītības iestādes darbības un izglītības programmu īstenošanas pašvērtēšanu katru gadu. To apliecina divi vai mazāk no nosauktajiem faktoriem: (i) pašvērtēšanas process ir integrēta izglītības iestādes darba daļa, kurā tiek iegūta informācija un dati par plānošanas procesā noteiktajiem sasniedzamajiem rezultātiem, tiek apkopota aktuālā statistiskā informācija par izglītības iestādes darbības, izglītības programmas īstenošanas un izglītības iestādes vadītāja profesionālās darbības kvalitāti pēc vienotas valstī noteiktas metodikas; (ii) pašvērtēšanas procesā iesaistās visas mērķgrupas; (iii) pašvērtēšanā tiek izmantotas trīs un vairāk kvalitātes vērtēšanas metodes, kuras nodrošina iespēju efektivizēt izglītības iestādes darbu; (iv) pašvērtēšanas procesa kvalitāti un efektivitāti apliecina jomu “Atbilstība mērķiem”, “Kvalitatīvas mācības” un “Iekļaujoša vide” vidējais vērtējums un kopējais izglītības iestādes darba kvalitātes pieaugums pēdējo trīs gadu laikā; (v) visas mērķgrupas izprot pašvērtēšanas procesa būtību, tajā regulāri iesaistās, tādējādi nodrošinot iespējas pilnveidot izglītības iestādes darba kvalitāti un efektivitāti. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir aptveroša izpratne par pieejām un metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē. Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību, prot izglītības iestādes pārvaldībā iesaistīt ne tikai administrāciju, bet arī citas mērķgrupas, ko raksturo visu iesaistīto vienota izpratne par katra individuāli un visiem kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem un visu iesaistīto pozitīva labbūtība. Personāls ir stabils, profesionāls, iesaistās ar priekšlikumiem pārvaldībā, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus. Personāla mainība notiek objektīvu iemeslu dēļ. Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību nodrošina izglītības iestādei iespēju regulāri sasniegt augstvērtīgus izglītības iestādes darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti pēdējo trīs gadu laikā un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu sekmīga sasniegšana un/vai būtiska pārsniegšana pēdējo divu gadu laikā. | Vadītājam ir izpratne par dažādām metodēm, kas pārsvarā nodrošina efektīvu personāla pārvaldību iestādē. Vadītājs deleģē pienākumus un atbildību pamatā administrācijas darbiniekiem un pedagogiem, reizēm konkrētu vadības uzdevumu veikšanā iesaistot citu mērķgrupu pārstāvjus. Administrācijai un citiem iesaistītajiem ir izpratne par kopīgi sasniedzamajiem rezultātiem, un iestādē lielākoties raksturīga iesaistīto pozitīva labbūtība. Personāls ir stabils, profesionāls, vēlas sasniegt iestādes kopīgi definētos mērķus. Personāla mainība pamatā notiek objektīvu iemeslu dēļ. Vadītāja prasme īstenot sekmīgu personāla vadību dod iespēju iestādei sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti, kuri lielākoties ir stabili un optimālā līmenī, un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu sasniegšana. | Vadītājam ir nepietiekama izpratne par metodēm, kas nodrošina efektīvu personāla pārvaldību. Vadītājs formāli deleģē pienākumus un atbildību, bet nepietiekamu zināšanu un/vai personīgo rakstura iezīmju dēļ neprasmīgi izmanto personāla pārvaldības pieejas un metodes vai arī nezina, kā īstenot profesionālu personāla pārvaldību. Izglītības iestādē raksturīga daļēja iesaistīto labbūtība, iesaistītajiem ir atšķirīga izpratne par kopīgi iestādei sasniedzamajiem rezultātiem, vadītāja neprasmīgas darbības rezultātā notiek bieža personāla mainība. Vadītāja prasme īstenot personāla vadību ir daļēja, ko raksturo izglītības iestādes daļēja prasme sasniegt optimālus darba rezultātus, ko apliecina izglītības iestādes pašvērtēšanas rezultāti, kuri daļēji ir optimālā un daļēji viduvējā līmenī, un izglītības iestādes vadītāja definēto mērķu daļēja sasniegšana. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes profesionālu pārvaldību un augstu darbības efektivitāti, regulāri aktualizē un precizē kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus, tos sasniedz un/vai pārsniedz, nodrošinot kvalitatīvas mācības un iekļaujošu vidi valsts izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķu sasniegšanai.  | Vadītājs izveido vadības komandu, kura nodrošina izglītības iestādes pārvaldību un darbības efektivitāti, sasniedzot kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un nodrošinot kvalitatīvas mācības un iekļaujošu vidi valsts izglītības attīstības un/vai nozares politikas mērķu sasniegšanai.  | Vadītājs izveido vadības komandu, kura daļēji sasniedz kopā ar dibinātāju izvirzītos mērķus un izglītības iestādes pārvaldību un darbību, tādējādi daļēji nodrošinot pārvaldības efektivitāti vai arī iestādes darbībai tiek definēti mērķi, kuru sasniegšanu nav iespējams izvērtēt un/vai tie nenodrošina izglītības iestādes darbību atbilstoši valstī noteiktajām prioritātēm izglītības attīstības un/vai nozares politikas izglītības kvalitātes pilnveidi. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību, vadītājs vada citu kolēģu izaugsmi šajā jomā. Vadītājs regulāri piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.) un efektīvi tos izmanto. | Vadītājam ir nepieciešamās zināšanas un izpratne par iestādes finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājs dažkārt (vienu līdz divas reizes vērtēšanas periodā) piesaista finanšu resursus no dažādiem avotiem (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.) un efektīvi tos izmanto.  | Vadītājam ir daļējas nepieciešamās zināšanas un izpratne par finanšu un materiāltehnisko resursu efektīvu pārvaldību. Vadītājam nav pietiekamu zināšanu un/vai pieredzes finanšu resursu papildu piesaistei un efektīvai izmantošanai vai arī pārskata periodā vadītājs nav piesaistījis papildu finanšu resursus (vietējie un starptautiskie projekti, ziedojumi, atbalsta biedrība u.tml.). |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam VADĪBAS PROFESIONĀLĀ DARBĪBA

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir teicamas nepieciešamās zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājam ir nepieciešamā profesionālā kompetence, lai viņš/-a pats varētu izstrādāt iekšējos normatīvos aktus, veic to regulāru atjaunošanu. | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā iekšējos normatīvos aktus, veic to atjaunošanu atbilstoši reālajai situācijai. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par iestādes darbības tiesiskuma jautājumiem un vadītāja atbildību. Vadītājs ne vienmēr nodrošina iestādes darbības tiesiskumu. Vadītājs sadarbībā ar jomas speciālistu izstrādā vai pielāgo iekšējos normatīvos aktus pēc parauga, kas ne vienmēr ir atbilstošs un/vai tikai daļēji atspoguļo reālo situāciju iestādē, un/vai iekšējie normatīvie akti tiek atjaunoti novēloti un nepietiekami regulāri. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir plašas zināšanas un kompetence izmantot ikdienas darbā dažādas līderības stratēģijas un taktikas, kuras palīdz īstenot demokrātisku lēmumu pieņemšanu izglītības iestādē. Vadītājs, konsultējoties ar visiem iesaistītajiem (piemēram, vadības komanda, pedagogi, darbinieki, izglītojamie, 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, 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, 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, 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: (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 emocionāli stabili, izprotot nepieciešamību to saņemt. Vadītājs spēj profesionāli iesaistīties sarunā, gan saņemot pozitīvu, gan uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, prasmīgi argumentējot savu profesionālo darbību, sasaistot to ar savām personības iezīmēm un/vai vērtībām, kuras raksturīgas izglītības iestādē. Vadītājs prot apkopot saņemto atgriezenisko saiti un modelēt turpmāko profesionālo darbību, kura varētu sekot.Vadītājs ir 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 darbinieka gatavību pārmaiņām. Saņemot atgriezenisko saiti par savu profesionālo darbību, vadītājs labprāt pieņem pozitīvu atgriezenisko saiti, bet uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti pieņem daļēji vai arī noraida, parasti norādot uz citu kļūdaino rīcību bez pamatotas argumentācijas vai arī visu laiku aizstāvas, norādot uz citu kļūdām, bet nespēj ar datiem un informāciju pamatoti argumentēt savus profesionālos sasniegumus. Vadītājs nepietiekami veido/prot veidot mācīšanās organizācijā kultūru izglītības iestādē, tajā nav raksturīga regulāra profesionāla atgriezeniskās saites sniegšanas un saņemšanas kultūra. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītāja darbība ir augsti ētiska, tā atklāj vārdu un darbu saskaņu un respektē iestādes definētās vērtības sadarbībai. Vadītājs prot cieņpilni paust savu redzējumu, arī gadījumos, kad nepieciešams paust nepopulāru viedokli gan publiskajā, gan iekšējā komunikācijā. Vadītājs ir definējis arī personīgās vērtības un/vai principus un konsekventi rīkojas saskaņā ar tiem. | Vadītāja darbība ir ētiska, to raksturo iestādes definētās vērtības, godīgums, vārdu un darbu saskaņa, prasme īstenot cieņpilnu komunikāciju, vienota viedokļa paušana gan publiskajā komunikācijā, gan iekšējā komunikācijā, tomēr atsevišķos gadījumos vadītājs nav gatavs publiski paust nepopulāru viedokli. Vadītājs nav definējis personiskās vērtības un/vai principus ētiskai rīcībai, tomēr prot argumentēt savu rīcību un tās atbilstību konkrētajai situācijai. | Vadītājam nav pietiekamas izpratnes par ētiskuma jautājumiem, tostarp arī izglītības iestādē vadītājs nav rīkojies, lai izveidotu vienotu izpratni par vērtībām un principiem, kuri raksturo ētiskumu, kā arī pašam vadītājam nav īstas skaidrības par principiem un vērtībām, kuru ievērošana atklāj ētiskumu. Vadītāja rīcība atklāj atšķirības starp publiskajā komunikācijā un iekšējā komunikācijā paustu viedokli. Vadītājs laiku pa laikam izvairās paust savu viedokli un redzējumu publiskajā un/vai iekšējā komunikācijā.  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs iesaistās izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas plānošanā, īstenošanā un izvērtēšanā valsts līmenī. Vadītājs īsteno savu darbību izglītības iestādē, ņemot vērā valstī noteiktos izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentus, kā arī popularizē savas izglītības iestādes paveikto kā labas prakses piemēru valsts politikas īstenošanā. | Vadītājam ir izpratne par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājs spēj sasaistīt savu darbību ar valstī noteiktajiem mērķiem, izvērtējot savas izglītības iestādes darbību un sasniegtos rezultātus. | Vadītājam ir jāpilnveido zināšanas par aktuālajiem izglītības attīstības, izglītības kvalitātes un/vai nozares politikas jautājumiem. Vadītājam nav skaidrības par izglītības iestādes darbības sasaisti ar valsts izglītības un/vai nozares politikas plānošanas dokumentiem. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājam ir plašas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, kā arī vispusīgas zināšanas par pedagoģijas, skolvadības un pārvaldības aktualitātēm un pētījumiem. Vadītājs vada kādas mācību jomas darbu, ir mācīšanās konsultants, izglītības metodiķis, ir valsts līmeņa lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursos un/vai akreditācijas eksperts/komisijas vadītājs. | Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, informācija par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, epizodiskas zināšanas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs iesaistās kādas mācību jomas darbā un/vai ir novada/valstspilsētas lektors pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursos. | Vadītājam ir epizodiskas zināšanas un izpratne par audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumiem, lai vadītu izglītības iestādi, jāpilnveido zināšanas par aktualitātēm pedagoģijā, skolvadībā un pārvaldībā, nav informācijas par aktuālajiem pētījumiem. Vadītājs formāli vai fragmentāri iesaistās pedagoģisko jautājumu risināšanā izglītības iestādē. |

## Kvalitātes vērtējuma līmeņu apraksts kritērijam ATBALSTS UN SADARBĪBA

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs iniciē sadarbību ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību, aktīvi iesaistās sadarbībā, lai: (i) līdzdarbotos pašvaldības un/vai dibinātāja īstenotajās aktivitātēs, tādējādi veicinot dibinātāja un/vai pašvaldības stratēģisko mērķu sasniegšanu; (ii) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu; (iii) nodrošinātu mērķtiecīgu personāla profesionālās kompetences pilnveidi, definējot pedagogu personīgo atbildību un intereses par savu profesionālās kompetences pilnveidi, kā arī ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības; (iv) definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvalitatīvos un kvantitatīvos rezultātus; (v) nodrošinātu atbilstošu un mūsdienīgu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. | Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību, lai: (i) definētu izglītības iestādes attīstības vīziju, stratēģiju un ikgadējās darba prioritātes un tās sekmīgi īstenotu; (ii) nodrošinātu nepieciešamo profesionālās kompetences pilnveidi personālam atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tostarp uzklausot iesaistīto pušu vajadzības. Izglītības iestādes personālam ir daļēja izpratne par viņu personīgo atbildību par savlaicīgu profesionālās kompetences pilnveidi; (iii) definētu un izvērtētu izglītības programmu mērķus un sasniedzamos kvantitatīvos un kvalitatīvos rezultātus; (iv) nodrošinātu atbilstošu infrastruktūru un resursus izglītības programmu īstenošanai. | Vadītājs sadarbojas ar dibinātāju un/vai vietējo pašvaldību daļēji sekmīgi, kā rezultātā vīzija, stratēģija un ikgadējā darba prioritātes tiek definētas, bet īstenotas daļēji. Vadītājs sadarbībā ar dibinātāju ne vienmēr savlaicīgi nodrošina profesionālās kompetences pilnveidi personālam, aktivitāšu izvēlē nav sabalansētas iesaistīto pušu vajadzības un iespējas sasniegt izglītības iestādes stratēģiskās attīstības vajadzības un ikgadējā darba prioritātes. Nepietiekamas sadarbības dēļ izglītības programmu īstenošanai ir pieejams infrastruktūras un resursu minimums, nepieciešams tos atjaunot un mūsdienīgot. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs iniciē un organizē plašu sadarbību ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām – piedalās tās/to īstenotajās aktivitātēs, kopienai/nozarei paredzētu pasākumu, aktivitāšu un projektu izveidē dažādu mērķu īstenošanai savstarpējās sadarbības un/vai mūžizglītības attīstības perspektīvā. | Vadītājs iesaistās sadarbībā ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvot izglītības iestādi kopienas un/vai nozares organizāciju īstenotajās aktivitātēs un piedāvājot vietējai kopienai/nozares organizācijai atsevišķus projektus, pasākumus un aktivitātes sadarbības un/vai mūžizglītības veicināšanai. | Vadītājs atbalsta un epizodiski sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nozares organizācijām, pārstāvot izglītības iestādi kopienas/nozares organizācijas īstenotajās aktivitātēs, izglītības iestādei īstenojot atsevišķus pasākumus kopienas un/vai nozares organizāciju iniciētajos un īstenotajos projektos un aktivitātēs sadarbības veicināšanai un/vai mūžizglītības perspektīvā. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Ļoti labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Labi” apraksts** | **Kvalitātes vērtējuma līmeņa “Jāpilnveido” apraksts** |
| Vadītājs veido izziņas un inovāciju organizācijas kultūru iestādē, ko raksturo visu pušu (piemēram, dibinātājs, personāls, izglītojamie, 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 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. Vadītājs 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. |