

**Ziņu izdevums skolotāju atbalstam
pilnveidotā mācību satura un pieejas īstenošanai**

**Septembris 2021
Nr. 18**



**Izglītības pārvalde novadā.
Misija un ikdiena,
pārmaiņas un
nemainīgais – 14. lpp.**

**Efektīvas skolas
vadības pazīmes un
ietekme uz skolēnu
sniegumu – 22. lpp.**

**Labā skola – priekšstatī,
mīti un pārmaiņas.
Stāsta Rolands Ozols –
7. lpp.**

Saturs

Atpakaļ skolā	3
Lomas skolā pilnveidotā mācību satura īstenošanai. Zane Oliņa	4
Labā skola – kāda tā ir? Priekšstatī, mīti un pārmaiņas. Intervija ar IKVD Kvalitātes novērtēšanas departamenta direktoru Rolandu Ozolu	7
Izglītības pārvalde novadā: misija un ikdiena, pārmaiņas un nemainīgais. Saruna ar Edīti Kanaviņu (Gulbenes novads) un Uldi Katlapu (Talsu novads)	14
Direktor, kāds ir tavs sniegums? Efektīvas skolas vadības pazīmes un ietekme uz skolēnu mācīšanos. LU SIIC vadītāja Dace Namsone	22
Pārdomas par atbalstu un uzticēšanos – rītos, kas smaržo pēc rudens un skolas. Inga Pāvula	26
Pārmaiņu gads pirmsskolā. Vadītāju sarunas. Ginta Kārklīņa	28
Direktors – galvenais skolēns skolā. Vadītāju sarunas. Inese Tamsone	32
Kas par līderību jāzina katram 7. klases skolēnam un katram skolas vadītājam? Zane Akmene	39
Iesakām	
"Kā attīstīt caurviju prasmes?" – metodiskais līdzeklis skolotājiem sistemātiskai prasmju attīstīšanai. Ilze Mazpane	40
"Mācību procesa pilnveides atbalsts" – praktisks metodiskais līdzeklis pārmaiņu vadītājiem. Inga Pāvula	41
"Skola katram bērnam: ieteikumi iekļaujošas izglītības īstenošanai" – metodiskais līdzeklis skolas vadībai un ikvienam skolas darbiniekam. Solvita Lazdiņa	42
www.skola.lv – jauna e-vide mācībām: izzini, darbojies, vērtē, dalies un sadarbojies!	43
<i>DigiKlase</i> – ceļa karte izvērtētu izglītības tehnoloģiju un digitālo resursu izvēlei	46
Atpakaļ pie ierastā vai ar skatu nākotnē? Pandēmijas mācības. Zane Oliņa	48
Aktualitātes	52

Redaktore: Inese Tamsone

Redkolēģija: Zane Oliņa, Alnis Auziņš, Katrīna Duka-Gulbe, Mihails Basmanovs, Liene Rolanda, Rasa Dirvēna, Ieva Ušča, Jolanta Mote

Korektūra: Alnis Auziņš

Maketētāja: Gita Dimdiņa

Vāka foto: Lauma Kalniņa, *Skola2030*

Saziņai: info@skola2030.lv, tālr. 66051908

www.skola2030.lv

© Valsts izglītības satura centrs | ESF projekts Nr.8.3.1.1/16/I/002 Kompetenču pieeja mācību saturā.

Domāt. Darīt. Zināt. materiālus drīkst izmantot informatīviem, izglītības un pētniecības mērķiem, obligāti norādot avotu. Ja vēlaties izmantot materiālus citiem nolūkiem, rakstiet uz e-pasta adresi info@skola2030.lv.

Atpakaļ skolā

Bērni gatavojas atgriezties skolā – jaunos apstākļos, izauguši – ne tikai pa vasaru, bet pa gadu, – skolotājiem nāksies iepazīt viņus, tik dažādus, no jauna, viņiem – skolu un skolotājus, jauno kārtību. Tas prasa lielu dzīves gudrību – lai cieņpilni izlavierētu starp noteikumu ievērošanu un cilvēcību, nepieciešamību un vēlamību, starp aprēķiniem, datiem un plāniem iepretim mainībai, dzīvīgam nejaušības brīnumam un neparedzamībai, pieredzes un uzskatu dažādībai, kam nevar piemērot pašsaprotamības zīmolu.

Šo izdevumu esam veltījuši izglītības iestāžu vadītājiem, kas kā kapteiņi pārmaiņu jūrā stūrē savu kuģi gan vētrās, gan mierīgos laikos. Jūs esat tie, kuri pratīs neizšķiesties sīkumos, redzēt kopīgo bildi – pacelties “virspus” – no putna lidojuma – kā saka viens no direktoriem šī izdevuma sarunās par pārmaiņām un direktora lomu. Un tieši jūsu rokās ir tas, lai skolā līdz ar zināšanām un prasmēm, ikdienu un nepilnībām bērni piedzīvo arī skaistumu, cieņu, cēlo un labo, piedošanu un pieņemšanu, iespēju būt atbildīgiem un drosmīgiem. Mēs, pieaugušie, nebūsim viņiem līdzās vienmēr – tik vien šo posmu, ko viņi aug. Lai, kuģojot ar stabiliem noteikumiem un nestabilos laikapstākļos, jums vienmēr saprotošas komandas atbalsts!

Šajā izdevumā atradīsiet: rakstus pārdomām un izziņai – par labu skolu un efektīvu skolas vadību, par dažādajām lomām skolā, par to, kā par savām skolām rūpējas novadu pašvaldības; praktisku informāciju par metodiskiem izdevumiem un jaunajām digitālajām platformām mācībām; iedvesmai – 4 pirmsskolu vadītāju un 3 skolu vadītāju sarunas, rakstu par to, cik svarīga ir uzticēšanās un atbalsts, kā arī par to, kā ieraudzīt ierastajā jaunas iespējas pandēmijas laika mācību kontekstā.

Novēlu izturību, skaidru prātu un sirdsgudrību, lai pieņemtu labākos lēmumus pašreizējos apstākļos, kā arī – vajadzīgo atbalstu un padomu! ☺



Inese Tamsone,
Skola2030, Domāt.Darīt.Zināt. redaktore

Lomas skolā pilnveidotā mācību satura īstenošanai

Šogad skolās turpinām īstenot pilnveidoto mācību saturu un pieeju. Skolu vadītājus nodarbina jautājumi: (a) kā mēs plānosim un īstenosim ikvienu skolēnu iesaistošu, pēctecīgu un saskaņotu mācību saturu; (b) kā palīdzēsim skolēnam kļūt par personību ar pašapziņu, kas prasmīgi mācās un atbildīgi piedalās sabiedrības dzīvē, spēj radīt jaunas zināšanas un risinājumus; (c) kā ikdienā sekosim līdzi katra skolēna izaugsmei un nodrošināsim nepieciešamo atbalstu; (d) kā noskaidrosim skolotāju profesionālās pilnveides vajadzības un palīdzēsim attīstīt nepieciešamās prasmes.

Zane Oliņa, *Skola2030* mācību satura ieviešanas vadītāja
Foto: *Skola2030*

Atbildot uz šiem jautājumiem, rosinu izvērtēt skolā jau pastāvošo lomu loku, iespējams, to paplašinot, mainot akcentus vai pārdalot darbus dažādiem darba veicējiem. Varam šīs lomas saukt par skolas mācību jomu koordinatori vai atrast tām precīzākus nosaukumus, taču svarīgi, ka **ikvienas izglītības iestādes līmenī kāds tur rūpi par iestādes kopējiem mērķiem skolēnam konkrētās jomās un to praktisko īstenošanu.**

Saistībā ar pirmajiem trim jautājumiem, kas vistiešāk skar skolēnu izglītības pieredzi, rosinu domāt par **skolas mācību jomu koordinatori septiņās mācību jomās** – valodu, sociālajā un pilsoniskajā, kultūras izpratnes un pašizpaušmes mākslā, dabaszinātņu, matemātikas, tehnoloģiju, veselības un fiziskās aktivitātes – un atsevišķi sākumskolā, jo tur klases skolotājs māca lielāko daļu mācību priekšmetu un ir svarīgi turpināt pirmsskolā uzsākto integrēto pieeju mācību satura īstenošanai, nostiprināt caurviju prasmes. Lielākās skolās, protams, varam veidot vēl mazākas specializētas komandas katra mācību priekšmeta ietvaros, sevišķi mācību satura pēctecīgai plānošanai, taču svarīgi ir arī šos plānus saskaņot mācību jomas ietvaros, lai tiktu īstenotas standartos ietvertās lielās idejas. Mācību jomu un priekšmetu komandas var veidot gada tematu plānus konkrētām klasēm, saskatīt starppriekšmetu saiknes iespējas, uzņemties atbildību par konkrētu caurviju prasmju sākotnējo mācīšanu un pēctecīgu nostiprināšanu.

Papildus šīm astoņām lomām ir vēl vismaz trīs nozīmīgi satura jautājumi, par kuriem nepieciešamas sarunas, vienošanās un saskaņotas darbības izglītības iestādes līmenī. Tās daudzviet jau notiek un dažādās lomās tiek īstenotas arī līdz šim. Varbūt skats no malas palīdzēs izvērtēt, ko un kāpēc turpināt vai neturpināt darīt, un



Zane Oliņa

pārliecināties par līdzīgu redzējumu visām iesaistītajām pusēm.

Pirmkārt, svarīgi, ka skolā **kāds mērķtiecīgi veido iespējas plašākas izglītības pieredzes iegūšanai katram skolēnam.** Daži no jautājumiem pārdomām šādai lomai

vai lomām skolā: Kādas ir iespējas mācību stundās, pārējā laikā, kuru skolēni pavada skolā, attīstīt vērtībās balstītus ieradumus? Vai un kādā veidā skolēni ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā par skolas dzīvi un mācībām, līdzdalīgi vietējā kopienā? Cik lielā mērā dažādi skolas pasākumi un tradīcijas ir saistīti ar mācību saturu, mērķiem skolēniem, kāda ir pašu skolēnu iesaiste to veidošanā? Kā iesaistām un izmantojam vietējos un nacionāla mēroga kultūras pasākumus, uzņēmumus un organizācijas mācību satura īstenošanai? Kā palīdzam skolēniem apzināties un attīstīt viņu intereses un talantus? Kādā mērā skolas interešu izglītības piedāvājums – mērķi, saturs, izpildījums dažādos vecumposmos – atbalsta un turpina mācību stundās iesāktos? Kuri skolēni un kāpēc skolā iesaistās interešu izglītības nodarbībās? Kādas ir iespējas padziļināti attīstīt savas spējas akadēmiski spējīgākajiem skolēniem? Kāda ir šo nodarbību kvalitāte un pēctecība?

Šīs lomas uzdevums primāri būtu kopā ar konkrētu mācību jomu, mācību priekšmetu skolotāju komandām izplānot, kā šie jautājumi tiks risināti mācību procesā, tostarp apmeklējot kultūras pasākumus, uzņēmumus, veicot izpēti darbu ārpus skolas sienām attiecīgā mācību priekšmeta skolotāja vadībā. Piemēram, sociālās un pilsoniskās mācību jomas saturā ietverti gan pilsoniskās līdzdalības, gan karjeras izglītības jautājumi, uzsverot tiešas pieredzes iegūšanu par šiem jautājumiem kā svarīgu mērķi.

Aicinām uz iepriekš minēto paskatīties kā tradicionālo ārpusklases pasākumu, skolas tradīciju, interešu izglītības un citu aktivitāšu kopumu, kas notiek skolā papildus mācību procesam, izvērtēt šo saturu un vērtīgākajam rast vietu, to organiski iekļaujot mācību procesā. Tradicionāli šos jautājumus visbiežāk koordinēja direktora vietnieks audzināšanas darbā vai ārpusklases darba organizators, tagad aicinām to saskatīt kā būtisku akcentu mācību priekšmetu satura un audzināšanas darbības plānošanā un īstenošanā.

Otrkārt, vēl viena svarīga **loma skolā attiecināma uz katra skolēna iesaisti un iekļaušanu mācību procesā, viņa potenciāla attīstību**. Daudzās skolās darbojas stipras atbalsta komandas bērniem un jauniešiem ar konkrētām speciālajām vajadzībām, arvien ciešāk veidojas sadarbība ar dažādiem sociālajiem dienestiem. Kā veiksmīgās atbalsta komandu prakses individuālu mācību plānu veidošanā, ieviešanā un uzraudzībā vērst plašumā, aptverot daudzveidīgas mācīšanās vajadzības? Kā sekot skolēnu izaugsmei daudzveidīgās jomās, izvērtēt viņu vajadzības ar diagnostikas rīku palīdzību un pieņemt lēmumus par nepieciešamajiem atbalsta pasākumiem?

Kā panākt ikvienu skolēnu iesaistošu pieeju mācīšanai kopumā? Kā pilnveidot visu mācību priekšmetu skolotāju ikdienas praksi, lai vairāk skolēnu, piemēram, arī ar atšķirīgām valodas prasmēm, spētu sekmīgi apgūt mācību saturu? Kā skolā veidot iekļaujošu, emocionāli drošu mācību vidi, kurā katrs jūtas novērtēts un cienīts? Kā skolā veidot savstarpēji atbalstošas skolēnu un skolotāju savstarpējās attiecības? Šīs lomas veicējiem ļoti svarīga ir skolas vadības iesaiste un atbalsts, jo šie jautājumi skar ikvienu skolēnu un skolotāju.

Atslēgas vārds akcentu maiņā ir "ikviena skolēna", plašinām izpratni no "dažu skolēnu iekļaušana" atbilstoši

Kādas ir iespējas mācību stundās, pārējā laikā, kuru skolēni pavada skolā, attīstīt vērtībās balstītus ieradumus? Vai un kādā veidā skolēni ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā par skolas dzīvi un mācībām, līdzdalīgi vietējā kopienā? Cik lielā mērā dažādi skolas pasākumi un tradīcijas ir saistīti ar mācību saturu, mērķiem skolēniem, kāda ir pašu skolēnu iesaiste to veidošanā? Kā iesaistām un izmantojam vietējos un nacionāla mēroga kultūras pasākumus, uzņēmumus un organizācijas mācību satura īstenošanai? Kā palīdzam skolēniem apzināties un attīstīt viņu intereses un talantus?

viņu spējām un vajadzībām uz *katru vienu skolēnu*, ieraugot viņa vajadzības, spējas, talantus u. c., lai sniegtu vispiemērotāko atbalstu un veidotu attīstošu mācību procesu.

Skolas vadības iesaiste, atbalsts, iniciatīva ir noteicoša, lai izpratne par katra skolēna iekļaušanu mācību procesā, skolas dzīvē attīstītos. Tas nenozīmē tikai formāli deleģēt atbildības, lomas vai uzdevumus, tas nozīmē kopīgi veidot izpratni un pārliecību, skolas filozofiju un attieksmes kopumu.

Treškārt, būtiski, ka ikvienā izglītības iestādē ir **kāds, kurš ikdienā pastiprināti mērķtiecīgi plāno, virza un atbalsta kolēģus izglītības tehnoloģiju iekļaušanai mācību procesā**. Kādas iespējas un kuros mācību priekšmetos piedāvāsim skolēnu digitālās prasības pēctecīgai attīstībai? Kā vislabāk organizēsim darbu, lai izmantotu

skolā pieejamo aprīkojumu? Kādus rīkus un platformas izmantosim mūsu skolā? Kādus digitālos resursus izvēlēsimies, un kā skolēni un skolotāji attīstīs prasmes un veidos ieradumus tos pilnvērtīgi izmantot? Kā izmantosim tehnoloģiju iespējas daudzveidīgu datu iegūšanai un analīzei par skolēnu sniegumu un mācīšanos, lai pieņemtu nākamos lēmumus? *Skola2030* piedāvātās mācības izglītības tehnoloģiju mentoriem iecerētas kā atbalsts šādai lomai gan izglītības iestādes, gan pašvaldības līmenī. Šāds izglītības tehnoloģiju mentors izglītības iestādes līmenī ir metodīķis – pieaugušo izglītotājs, kurš plāno un īsteno mācības savas izglītības iestādes pedagogiem, pats eksperimentē ar tehnoloģiju lietojumu mācību procesā un atbalsta labās prakses pārņemšanu izglītības iestādē, lai atbalstītu pedagogus izglītības iestādes digitalizācijas procesā.

Iespējams, ka šāda lomu sadale dod iespēju pārvērtēt līdzšinējo **klases audzinātāja lomu**, samazinot reizēm pārāk apjomīgo jautājumu loku, ar kuru ikdienā nodarbojas klases audzinātājs, pievēršot uzmanību būtiskajam – lai katram skolēnam skolā būtu viens pieaugušais – uzticības persona – un lai klašu, dažādu citu skolas kopienu ietvaros veidotos cieņpilnas, mācīšanos un ikviena izaugsmi atbalstošas attiecības.

Iepriekš minēto vairāk nekā desmit iespējamo pastāvīgo mācību jomu koordinators loma ir vadīt, virzīt un atbalstīt savu kolēģu darbu savā jomā, savas darbības ietekmi izvērtējot no skolēna izglītības pieredzes skatu punkta. Nenoliedzami, ka, veicot šo darbu, skolas mācību jomu koordinatori var labi ieraudzīt skolotāju profesionālās pilnveides vajadzības savā jomā un paši var atbalstīt savus kolēģus vai aktualizēt šīs vajadzības skolas vadībai citiem risinājumiem. Atceramies arī, ka visiem viņu jaunajās lomās arī pašiem nepieciešama ikdienas virzība un atbalsts kā vadītājiem, kas strādā ar citiem pieaugušajiem un vairs ne tikai ar skolēniem klasē. Iespējams, par šo profesionālās pilnveides virzienu rūpe jāuzņemas direktoram pašam vai kādam no vietniekiem.

Domājot par profesionālo pilnveidi, paturam prātā skolotāja personības dimensiju. Kā profesionālā pilnveide ietekmē mani kā skolotāju, kā cilvēku? Kā un kāpēc apgūstu jaunas lietas un pieredzes, kā tas stiprina manu pedagoģisko pārliecību un ietekmēs manu praksi?

Ar ko atšķiras skolas mācību jomu koordinatori no mācīšanās konsultantiem? Skolas mācību jomu koordinatori atbild par konkrētās jomas mērķiem un to īstenošanu, vada un virza skolas darbu savā jomā, tostarp šajā procesā var arī atbalstīt savu kolēģu profesionālo izaugsmi konkrētajā jomā. Mācīšanās konsultantu primārā loma ir atbalstīt skolotāju un vadītāju profesionālo

pilnveidi konkrētos jautājumos, attīstīt konkrētas prasmes saskaņā ar iestādes stratēģiskajiem mērķiem un iesaistīto pušu vienošanos. Mācīšanās konsultanti vēro nodarbības, sniedz individualizētu atgriezenisko saiti par nepieciešamajiem uzlabojumiem mācību stundā, konsultē skolotājus par mācību stundas plānošanu un veidošanu, vada mācību stundu analīzi individuāli vai grupā skolotāju praksē balstītas profesionālās pilnveides vajadzībām, vada skolotāju mācīšanās vai sadarbības grupu, lai praksē panāktu konkrētus uzlabojumus (sasniegtu konkrētus individualizētus mērķus), atbalsta skolas vadību skolotāju profesionālās mācīšanās vajadzību diagnosticēšanā. Izglītības iestādes pašas var izveidot savas mācīšanās konsultantu lomas, tādas var veidot arī pašvaldības līmenī, piedāvājot šāda metodiskā dienesta pakalpojumus vairākām skolām.

Pieminētās lomas nav jauni amati, drīzāk veids, kā **ar jaunu perspektīvu/svaigu skatienu paskatīties uz esošo darbu sadali**, izvērtējot, kādām darbībām prioritāri pašlaik veltām uzmanību un enerģiju; kuras no līdzšinējām praksēm, tradīcijām skolā ir patiešām būtiski turpināt un kuras ne, jo tām sen zudusi to sākotnējais mērķis un jēga pašreizējiem skolēniem un pedagogiem; kādā mērā šīs darbības pievieno vērtību ikviena skolēna kā indivīda labākajai izglītības pieredzei. Tā ir arī iespēja paplašināt to skolas darbinieku lomas, kuri ikdienā iesaistās skolas pārvaldībā, tādējādi veidojot stiprāku vadības komandu un dodot iespējas skolotājiem profesionāli pilnveidoties un rast jaunu motivāciju darbam, uzņemties šīs jaunās lomas. Saproto, paveicamā darba raksturu un risināmo jautājumu loku, kļūs skaidrs konkrētajai iestādei atbilstošākais darba organizācijas modelis – kuru no lomām vislabāk turpināt pildīt vai uzņemties kādam no direktora vietniekiem, kurai lomai vislabāk sagatavots varbūt ir pedagogs karjeras konsultants vai kāds no atbalsta personāla komandas.

Tikpat svarīgi, lai šīm lomām ikvienā izglītības iestādē būtu **pieejams profesionālais atbalsts pašvaldības un valsts līmenī** – Valsts izglītības satura centrā, kur, savukārt, nepieciešami speciālisti ne tikai mācību jomās, bet arī katrā mācību priekšmetā. Šādas lomas, kuras ierasti esam sākuši dēvēt par mācību jomu koordinatori, pašvaldībās un valsts līmenī, iespējams, varētu veikt vislabākie skolotāji – praktiķi, kuri uz noteiktu laiku pēc rotācijas principa vienu vai vairākas dienas nedēļā sniedz profesionālo atbalstu saviem kolēģiem. Šīm jāklūst par iekārojamām, prestižām lomām, par iespēju dalīties ar savu labo praksi, profesionāli pilnveidoties, lai ar jaunu perspektīvu, dziļāku izpratni par savu jomu un mācīšanos atgrieztos klasē. ☺

Labā skola – kāda tā ir? Priekšstatī, mīti un pārmaiņas!

Ko mūsdienās saprotam ar jēdzieniem “labā skola” un “kvalitatīva izglītība” un kā to nodrošināt katras izglītības iestādes, pašvaldības un valsts līmenī? Par pārmaiņām izpratnē, skolu akreditācijā un gaidāmo izglītības monitorinģa sistēmu – saruna ar Izglītības kvalitātes valsts dienesta (IKVD) Kvalitātes novērtēšanas departamenta direktoru Rolandu Ozolu.

Sagatavoja Inese Tamsone un Alnis Auziņš, *Skola2030*

Foto: no personiskā arhīva

Kas mūsdienās ir labā skola?

Atbilde ir vienkārša, to ir noteikusi Saeima, definējot, kas ir izglītības kvalitāte. Labā skola ir tāda izglītības iestāde, kurā ir iekļaujoša vide, tiek īstenotas kvalitātes mācības un laba pārvaldība, tiek sasniegti iestādes definētie mērķi, ko apliecina skolas kvalitātes un kvantitatīvie indikatori, t. i., kad runājam par labu skolu, mēs runājam par četrām jomām: par **skolas darbības atbilstību mērķiem**, par **kvalitatīvām mācībām**, par **iekļaujošu vidi** un **labu pārvaldību**. Katru no šīm četrām jomām raksturo noteikts skaits rādītāju. Tas attiecas kā uz skolām, tā pirmsskolām.

Par izglītības saturu varam teikt, ka [labā skolā] tas tiek īstenots integrēti, mācības un audzināšana notiek integrēti, otrkārt, izglītības saturs tiek pielāgots izglītības iestādei un izglītojamiem, un izglītības saturu saskaņoti plāno un īsteno.

Izglītības process ir uz izglītojamo centrēts, un sasniegtais rezultāts ir pašvadīts izglītības process, kurā bērni apgūst caurviju prasmes, 21. gs. vajadzīgās prasmes.

Ja runājam par vides kontekstu, par iekļaujošu vidi, tad, pirmkārt, runājam par to, ka izglītības iestādes vide nodrošina pieejamību visiem izglītojamiem un iekļaujošas izglītības koncepta īstenošanu, nodrošina nepieciešamo infrastruktūru un resursus izglītības programmas sekmīgai īstenošanai. Videi jābūt emocionāli un fiziski drošai.

Ja skatāmies uz rezultātiem, tad saprotam, ka izglītības iestādē tiek definēti iestādes darbības un izglītības programmu īstenošanas mērķi un sasniegtie rezultāti kvantitatīvi un kvalitatīvi, lai tos varētu izvērtēt. Izglītības iestādē tiek veidota kopīga vīzija par izglītojamo un mācīšanos, visiem iesaistītajiem ir izpratne, kādu vēlamies redzēt izglītojamo mācību noslēgumā, un izglītības iestādē tiek iegūta pilsoniskās līdzdalības pieredze.



Rolands Ozols

Vai šis redzējums atspoguļojas veidā, procesos un rīkos, kā pašlaik Latvijā izvērtē pirmsskolu un skolu darbu un sniegto izglītības pakalpojumu kvalitāti?

Tas atspoguļojas visos procesos un rīkos. Ir sakārtota normatīvā bāze, lai redzējums būtu vienots. Galvenais normatīvais dokuments ir Izglītības likums, kurš precīzi nosaka, kas ir izglītības kvalitāte. Tā ikvienam skolēnam paredz nodrošināt iekļaujošu vidi un sasniegt augstvērtīgus rezultātus atbilstoši sabiedrības izvirzītajiem, valsts noteiktajiem mērķiem. Atbilstoši tam ir veidotas visu iesaistīto pušu atbildības. Valstī ir noteikta sistēma izglītības kvalitātes nodrošināšanai, un šo pakalpojumu kvalitāti jau tagad normatīvie dokumenti skata tieši šajā kontekstā. MK noteikumi Nr. 618 “Izglītības iestāžu, eksaminācijas centru un citu Izglītības likumā noteiktu institūciju un izglītības programmu

Uzziņai

Rolands Ozols strādājis Rīgas Juglas vidusskolā par angļu valodas skolotāju un direktora vietnieku izglītības jomā. Bijis UNESCO Latvijas Nacionālās komisijas ģenerālsēkretārs. Vadījis Latvijas Kultūras akadēmijas Latvijas Kultūras koledžas Kompetenču attīstības centru. Ir biedrības "Mūžizglītības un kultūras institūts "Vītae"" un pieaugušo neformālās izglītības iestādes "Rolanda Ozola neformālās izglītības centrs" dibinātājs un lektors.

akreditācijas un izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšanas kārtība" regulē izglītības kvalitātes ārējo vērtēšanu jeb akreditācijas kārtību.

Pašlaik top MK noteikumi par izglītības iestāžu vadītāju vērtēšanu, top vadlīnijas izglītības kvalitātes nodrošināšanai, kas aplūkos izglītības iestāžu pašvērtēšanas kārtību, ārējo vērtēšanu un kā to īstenot, lai redzējums būtu vienots, kā arī MK noteikumi par prasībām izglītības kvalitātes nodrošināšanai. Pašlaik svarīgākais ir salāgot un iedzīvināt Izglītības likumu un dažādos MK noteikumus.

Kas mainījies akreditācijas kārtībā?

Visas izglītības iestādes, kas iesniedza pieteikumu akreditācijai līdz pagājušā gada beigām, bija jāakreditē pēc vecās metodikas. Savukārt visas skolas, kuru iesniegumus saņēmām, sākot no šā gada janvāra, akreditē pēc jaunās metodikas, kas nozīmē, ka mēs izvērtējam izglītības iestāžu darbu saskaņā ar jauno izglītības kvalitātes definējumu un tām procedūrām, kas ir noteiktas četrās jau minētajās pamatjomās.

Neliela atšķirība ir izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšanā. Kur ir atšķirība? Izglītības iestāžu vadītāju vērtēšanā pēc jaunās metodikas izvērtē pārvaldības kvalitāti jeb to, cik demokrātiska un mērķtiecīga ir izglītības iestādes vadītāja izveidotā pārvaldības sistēma un kā tā nodrošina valsts, izglītības iestādes dibinātāja un pašas izglītības iestādes definēto mērķu sasniegšanu. Savukārt, ja skatāmies uz iepriekšējo metodiku, tad primārie kritēriji bija direktora darbības atbilstība Izglītības likuma 30. pantā noteiktajām prasībām, to skaitā mērķu un uzdevumu izpilde, amata pienākumu izpilde, kompetenču novērtēšana un profesionālās atbilstības novērtēšana, ko turpmāk vērtēs izglītības iestādes dibinātājs.

Pašlaik tiek runāts par jaunas izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas veidošanu. Lūdzu, īsumā pastāstiet, kāds ir tās mērķis, par ko tiek domāts, kā tas saistīsies kopā vai ietekmēs līdzšinējo IKVD darbu?

IZM tuvāko divu gadu laikā noslēgsies Eiropas Sociālā fonda finansēts projekts izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas izveidei, un tā rezultātā Latvijā taps izglītības kvalitātes monitoringa sistēma. Tajā līdzīgi kā definējumā par izglītības kvalitāti ir noteikts, ka mēs skatāmies, kādā veidā darbojas mūsu izglītības sistēma visās četrās sākumā minētajās jomās. Monitoringa sistēma ļaus sekot līdzi un saprast, kā sasniegt pašu izvirzītos mērķus, būs pieejams liels skaits dažādu statistisko indikatoru un digitālo rīku, kas ļaus novērtēt, kur varam daudz vairāk un niansētāk pilnveidot izglītības iestāžu un arī pašas sistēmas darbību.

Izglītības kvalitātes monitoringa sistēmas izveide ir saistīta ar izglītības kvalitātes konceptu, redzējumu par to, kas ir izglītības kvalitāte. **Ja man vienkāršiem vārdiem bez definīcijas būtu jāskaidro, kas ir izglītības kvalitāte, tad, izmantojot Rīgas Tehniskās universitātes profesores Ingas Lapiņas teikto, es atbildētu, ka "kvalitāte ir tas, ko un kā mēs darām, kad neviens neseko mums līdzi".** Citiem vārdiem, kad man ir izpratne, ko un kā man vajag darīt, lai paveiktais darbs būtu kvalitatīvs un nav vajadzīga papildu pārraudzība, bet ir iekšējā vajadzība iegūt datus balstītu atgriezenisko saiti par paveiktā darba kvalitāti un paša profesionālu darbību, lai to varētu turpmāk pilnveidot.

Jāsaprot, ka sabiedrībā jauns redzējums par izglītības kvalitāti nostiprinās ilgstošā laikposmā. Būtiskais ir tas, ka pirmo reizi mums Latvijā ir izdevies definēt un iekļaut normatīvajos aktos konkrētu skaidrojumu, kas ir izglītības kvalitāte. Līdz šim par to nav bijusi vienota izpratne.

Jūs vairāk runājat par procesu, kur skolēns neatspoguļojas kā rezultāts. Ja vecāki grib saviem bērniem kvalitatīvu izglītību, tad bieži vien viņi vēlas, lai bērni mācītos labākajās skolās, lai diplomā būtu augsts novērtējums.

Mūsdienās vairs nerunājam par to, ka izglītība ir pabeigta, jauniešiem aizverot izglītības iestādes durvis. Tagad uzsveram mūžizglītību, un tas nozīmē, ka mainās veidi, kā mācāmies. Mācīšanās turpinās arī pēc jebkuras izglītības iestādes absolvēšanas visas dzīves garumā. Nenoliedzot laba diploma nozīmi, nevar teikt, ka tas būtu vienīgais aspekts, domājot par bērna, jaunieša turpmāko izaugsmi. Tu vari krāt vienu diplomu pēc otra,

tie paši par sevi neko daudz nedod, ja tu neturpini mācīties. Mūsdienu darba vidē ir daudz labu profesionāļu gan ar, gan bez prestižu skolu diplomiem, un šī vide **novērtē to, ko cilvēks zina un spēj izdarīt, un, protams, ir lieliski, ja diploms to apliecina.** Tas, ko nevajadzētu aizmirst, ir kas pavisam cits – izglītības procesā nozīmīgākie ir nevis diplomu, bet pats bērns, jauniešs un viņa personība. Runa ir par to, kādus vēlamies cilvēkus, sabiedrību, kurā paši gribētu dzīvot. Piemēram, Latvijas izglītības iestādēs ir salīdzinoši liels emocionālās vardarbības gadījumu skaits, ko apliecina OECD veikto pētījumu rezultāti. Ko vecāki pirmām kārtām vēlas? Vai labu diplomu bērnam, vai tomēr galvenās ir rūpes, lai viņu bērns skolā justos fiziski un emocionāli droši, lai izaugtu par krietnu cilvēku? Nenoliedzot laba diploma nozīmi, nevar teikt, ka tas būtu vienīgais aspekts, domājot par bērna, jaunieša turpmāko izaugsmi.

Tas nozīmē, ka bērni mierīgi var mācīties arī mazās, ne visai prestižās skolās un arī iegūt labu izglītību?

Mana atbilde ir šāda: ja skatāmies uz akreditāciju rezultātiem, tad nevaram apgalvot, ka visās izglītības iestādēs kvalitāte ir vienāda. Kas ir galvenais, kam vecākiem būtu jāpievērš uzmanība, izraugoties mācību iestādi? Vispirms tas ir labs, profesionāls izglītības iestādes vadītājs, un tāds var būt jebkurā skolā. Var būt maza vai ļoti liela izglītības iestāde, kurā vadītājs nerasniedz neko no izvirzītajiem mērķiem, un tas tikai apliecina, ka pirmais un nozīmīgākais aspekts, kas nodrošina izglītības kvalitāti, ir laba pārvaldība. Tas atklājas ļoti konkrētās lietās – piemēram, izglītības iestādei ir izstrādāta tās misija, vīzija un vērtības, pedagogu kolektīvs ar tās vadītāju priekšgalā prot izveidot sistēmu un vidi, kurā ikviens bērns un jauniešs var pilnveidoties un iemācīties sasniegt savus mērķus dzīvē. Šī ir viena no lielajām atslēgām.

Otra lielā atslēga ir ļoti pragmatiska. Cik daudz finansējuma izglītības iestādei ir pieejams tās darbības nodrošināšanai? Var gribēt ļoti daudz vērtīga, bet, ja pietrūkst naudas, ja iestādes dibinātājs nevar palīdzēt, tad daudz ko no iecerētā nevarēs sasniegt. Un dibinātāji 95 % gadījumu vispārējā izglītībā ir pašvaldības. Mēs skaidri ieraugām, ka turīgākās pašvaldības nodrošina kvalitatīvāku izglītību.

Trešais un varbūt pats nozīmīgākais aspekts, domājot par bērnu, par saskarsmi ar bērnu, ir pedagogu profesionālā varēšana. Ir brīnišķīgi, ja izglītības iestādē ir laba pārvaldība, pietiekams finansējums un – labi pedagogi, jo bērni ikdienā visvairāk sastopas ar skolotājiem,

kuru profesionālās zināšanas, atvērtība nepieciešamajām pārmaiņām, prasme pielāgot mācības katram bērnam ir ļoti svarīgas. Ir brīnišķīgi, ja izglītības iestādē ir laba pārvaldība, pietiekams finansējums un labi pedagogi. Katrā izglītības iestādē mēs atradīsim labus, profesionālus pedagogus, bet ir situācijas akreditācijās, kurās var redzēt, ka tieši pārvaldības zemas kvalitātes dēļ un/ vai finansējuma trūkuma dēļ profesionālu pedagogu skaits ir mazāks nekā varētu vēlēties.

Vēl ceturtais aspekts, kas aizvien vairāk iezīmējas, domājot par izglītības kvalitāti, ir vecāku faktors. Izglītojamo labizjūtu, arī sasniegumus izteikti ietekmē vecāku ieinteresētība un iesaiste bērna izglītības procesā. To redzam arī IKVD – vecākiem, kuri mērķtiecīgi un aktīvi iesaistās bērna izglītības ieguves procesā, gan mājās tam atvēlot noteiktu laiku, gan iesaistoties izglītības iestādes pārvaldībā, bērni bieži vien sasniedz vairāk nekā tie, kuru vecāki nevar vai nevēlas iesaistīties.

Vai te tomēr arī neiezīmējas nevienlīdzība? Bagātāki, arī apzinātāki vecāki spēj savam bērnam iedot vairāk. Kaut vai ar privātskolotāju starpniecību.

Domāju, ka izglītības kvalitātei vajadzētu būt tādai, lai privātskolotāji būtu nepieciešami tikai papildu zināšanu apguvei. Un es tomēr uzsvērtu jautājumā lietoto otro epitetu – apzinātāki vecāki. Mērķtiecīgāki. Tas ir stāsts par vecāku redzējumu. Gribu akcentēt – nav viena pareizā varianta, lielā mērā arī tāpēc, ka bērni jau ir dažādi. Jā, ir pašvaldības, kas nodrošina visa veida vajadzīgo atbalstu un tādējādi ievērojami mazina nevienlīdzības faktoru, kas citādi izpaustos mazturīgās ģimenēs iespēju vienlīdzības ziņā. Tomēr šajā aspektā finanšu resursi katram bērnam ne vienmēr ir noteicošie. Piemēram, būtiski ir tas, vai izglītības iestādē ir vai nav pieejams atbalsta personāls – sociālā pedagoga, speciālā pedagoga, psihologa, karjeras konsultanta, medmāses utt. pakalpojumi. Tad, ja ir jāizpēta bērna potenciāls, ir svarīgi, ka izglītības psihologs var veikt savu darbu. Ir daļa vecāku, kuri to neļauj darīt, uzskatot, ka tādējādi aizskars viņu tiesības vai ka iegūtā informācija kaut kādā ziņā apdraudēs viņu bērnu. Bet, ja pedagoga rīcībā nav pamatotas informācijas, kā visatbilstošāk strādāt ar bērnu, tad arī nevar sagaidīt to, ka skolotājs spēs palīdzēt. Tas ir sāpīgs jautājums ar vēsturisku kontekstu. Pašlaik gan normatīvie akti paredz, ka nākotnē būs jāveic bērna novērtējums pirmsskolas posmā, un šai informācijai jābūt pieejamai izglītības iestādēm. Svarīgi te būtu ieraudzīt nevis to, ko bērns nespēj, bet to, ko var darīt, ar šo bērnu strādājot. Un tas prasa mainīt domāšanu mums visiem – pedagogiem, vecākiem,

visiem iesaistītajiem. Tas, kas saistās ar atbalsta personāla darbu, bija izšķirošs attālināto mācību laikā. Tur, kur bija pilnas slodzes atbalsta personāls izglītības iestādē, šīs iestādes tika veiksmīgāk galā ar pusaudžu mentālajām problēmām, vajadzības gadījumā izmantojot psihologa, sociālā pedagoga sniegto atbalstu. Citās izglītības iestādēs, kur šāda atbalsta nebija, skolotāji strādāja ar lielāku pārslodzi, jo viņiem bija jāstrādā ne tikai, lai nodrošinātu savu mācību priekšmetu mācīšanu, bet arī jāveic psihologa, sociālā pedagoga, karjeras konsultanta pienākumi. Tajās izglītības iestādēs, kur vadītājs ātri spēja izveidot sistēmu, kā iestādei strādāt šajā situācijā, izglītības kvalitātes ziņā zaudējumi bija mazāki. Jā, profesionāls vadītājs ir atslēga.

Un kas ir risku identificēšanas sistēma, kāds ir tās mērķis?

Tas ir praktisks rīks, kura galvenais uzdevums ir ziņot izglītības iestādei un tās dibinātājam par to, ka iestādē ir kaut kas tāds, kas varētu apdraudēt izglītības kvalitāti. Jāuzsver, ka tas ne vienmēr nozīmē, ka tiešām jau ir problēmas, bet ir labi, ka šāda sistēma ir. Pašlaik ir definēti pirmie desmit kritēriji, pēc kuriem risku identificēšanas sistēmā tiks analizēts skolu darbs. Piemēram, viens kritērijs aplūko pedagogu nomaiņu izglītības iestādē. Līdz šim izglītības iestādē ir bijusi laba izglītības kvalitāte, un iedomāsimies situāciju – pēkšņi pensionējas trešdaļa skolotāju. Skaidrs, ka iestādes iekšējā kultūra mainās, tas ir riska faktors, un izglītības iestādes vadītājam tam jāpievērš uzmanība, jādomā, kā saglabāt izglītības kvalitāti, pievienojoties jauniem kolēģiem.

Ir paredzēts, ka risku identificēšanas sistēma tiks iebūvēta Valsts izglītības informatizācijas sistēmā, izmantos tajā pieejamos datus, lai varētu sniegt iestādēm nepieciešamo informāciju. Vasaras sākumā noslēdzās iepirkums, rezultātam (kas būs tie faktori, kurus izvērtēs risku identificēšanas sistēma) vajadzētu būt nākamā gada rudenī. Savukārt akreditācijās un pašvērtējumā jau tagad izmantojami pirmie desmit kritēriji, un šie desmit rādītāji balstās aktuālajos pētījumos iegūtajā informācijā un datos. Piemēram, atbalsta pakalpojumu pieejamība, uz otro gadu atstāto bērnu skaits, valsts pārbaudes darbu rezultāti 9. un 12. klasēs pēdējo trīs gadu laikā (ja trīs gadus pēc kārtas izglītības iestādē ir ļoti vāji valsts pārbaudes darbu rezultāti, tad acīmredzami kaut kas iestādes darbā ir jāmaina, iemesli jānoskaidro un darbs jāuzlabo). Dati ir un būs pieejami pašām izglītības iestādēm, to dibinātājiem un IKVD. Integrācija Valsts izglītības informatizācijas sistēmā nenotiks ātri, dzīvē tas būs pieejams ne ātrāk kā 2024., 2025. gadā.

Kas tālāk izlemj, kā risināt atklātu problēmu? Kādai vajadzētu būt katras izglītības iestādes un pašvaldības, un valsts līmeņa atbildībai par izglītības kvalitāti, kā tai vajadzētu izpausties?

Valsts līmenī tas nozīmē, ka pasūtījums risku identificēšanas sistēmai ietver arī metodikas izstrādi, kā sniegt ārēju atbalstu izglītības iestādei konkrētā situācijā, izmantojot specifisku akreditācijas formātu. Tas nozīmē – kad iestādē notiek risku identificēšanas akreditācija, tās nolūks ir konstatēt faktorus, kuri ietekmē izglītības kvalitāti konkrētajā skolā, un izveidot plānu, kā riskus mazināt. Būs lietpratēji, kas palīdzēs saprast, kas ir pirmie veicamie soļi, lai situāciju vērstu par labu. Pirms izmantot risku identificēšanas akreditāciju, sākotnēji būs sarunas ar izglītības iestādi, ar tās dibinātāju, lai saprastu esošo situāciju, un tikai tad, ja nezinām, kā izkļūt no apburtā loka, varēs vai vajadzēs izmantot šādu ārēju palīdzību. Otrs – pašlaik likumā ir precīzi definēta gan izglītības iestādes dibinātāja, gan iestādes vadītāja atbildība. Ja tiek konstatēts, ka dibinātājs nespēj nodrošināt resursus un atbalstu, tad ir mehānisms, ko sauc par ārkārtas akreditāciju, ko var ierosināt vai nu pats dibinātājs, vai arī IZM, un rezultātā var arī atteikt izglītības iestādei turpināt īstenot attiecīgu izglītības programmu. Bet atbalsta mehānismi – tas ir pats pirmais.

Tātad vēl viena no IKVD pārraudzības jomām ir akreditācija. Par akreditācijas norisi skolotājiem ir dažādi priekšstati, mīti. Piemēram, skolotāji domā: kāpēc akreditācijas dēļ ir jāraksta daudzie papīri? Kāda īsti ir skolas dokumentācijas jēga?

Mīti par pašvērtēšanu ir, arī pārkāp liels fokuss uz pašnovērtējuma ziņojumu. No šī gada ir mainīta kārtība un tas, kādam jābūt pašnovērtējuma ziņojumam. Izglītības iestādēm būtu jāsaprot, ka pašvērtēšanas process, tostarp pierādījumu iegūšana par to, kā tās sasniedz izvirzītos rezultātus, ir ikdienas darba daļa. Nevajadzētu pārspīlēt ar nemitīgu datu ievākšanu! Minimālais kvalitātes vērtēšanas metožu skaits mācību gada laikā, ar kurām iegūstam datus un aktuālo informāciju, ir trīs. Mēs esam parādūši domāt, ka galvenais veids, kā iegūt datus, ir aptaujas. Īstenībā bieži vien daudz efektīvāka ir saruna. Taisnība, pēc tam ir svarīgi sarunu rezultātus apkopot un saprast, kā tos izmantot. Vēlreiz uzsveršu: nevajag iegūt vairāk datu, nekā tas ir nepieciešams, lai nebūtu tā, ka skola par to vien domā, kā iegūt datus, nevis dara ikdienas darbu.

Mācību gada sākumā izglītības iestādei ir jāvienojas, kuras trīs metodes izmantos pašvērtēšanā un kādus datus un informāciju tā iegūs pašvērtēšanā. Daļu no metodēm nosaka IKVD, bet dienests sniedz arī visplašāko atbalstu pašvērtēšanai, un pašnovērtējuma ziņojums vairs nav garš dokuments. Pirmkārt, tajā tiek iekļauti tikai tie dati un statistika, ko nevar iegūt datu bāzēs un kas ir būtiski, lai izvērtētu izglītības kvalitāti, un izglītības iestādei ir vienkārši jāievada skaitļi sagatavotajā veidnī; otrkārt, izglītības iestādei lūdzam pateikt, kas ir prioritātes, ar kurām iestāde tajā gadā strādā, kā izvērtēs šīs prioritātes, ko jau ir sasnieguši un ko secinājuši, – mūs interesē tieši secinājumi; trešā sadaļa – mēs lūdzam pēc noteiktas metodikas novērtēt kvalitatīvi katru gadu noteiktu skaitu kritēriju, aptuveni četrus. Sniedzam arī novērtēšanas metodiku. Pašvērtēšanas procesā svarīgas ir savstarpējās sarunas, lai tiktu skaidrībā, kādā veidā strādājam.

Vai akreditācijas dēļ ir jāraksta daudz "papīru"? Mana atbilde ir – ja tādēļ jāraksta daudz dokumentu, tad izglītības iestādē kaut kas nav sakārtots, varbūt nav izvērtēts, kādi dokumenti tiešām ir vajadzīgi vai arī tie ilgstoši nav sakārtoti. Pavisam vienkārši – ir MK noteikumi par obligāto dokumentāciju, tas ir konkrēts kopums, un es teiktu, ka nemaz tik daudz *papīru* nav. Cita lieta, ka vēsturiski bija izveidojies uzskats, ka vienīgais pierādījums rīcībai ir

jebkas, kas uzrakstīts uz papīra. Kas ir tie visi gadījumi, kad izglītības iestādē kaut ko mēģina tādējādi pierādīt, es nemācēšu komentēt.

Bet mainījusies ir arī akreditācijas metodika. Iepriekš tās pamatā bija pašnovērtējuma ziņojums, komisijas ar to iepazinās un devās uz izglītības iestādi noskaidrot, vai iestāde strādā atbilstoši ziņojumam vai ne. Tā vairs nav! Jaunā metodika paredz, ka eksperti izvērtē izglītības iestādes darbību atbilstoši iestādes noteiktajām prioritātēm un izvirzītajiem ikgadējiem mērķiem un sasniegumiem rezultātiem, kā arī analizē, kā izglītības iestāde īsteno valsts un dibinātāja noteikto prioritāšu ieviešanu konkrētajā izglītības iestādē. Un atslēgas metodes te ir nedaudz citas: sarunas, intervijas, fokusgrupu diskusijas un viena jauna metode, ko mēs akreditācijā izmantojam jau vairāk nekā gadu, proti, situāciju analīze, t. i., mēs rūpīgi klausāmies, kā dažādas iesaistītās puses rīkojas vai izprot, kā būtu jārīkojas konkrētās situācijās izglītības iestādē, kāds par to ir redzējums.

Kādēļ tiek mainīta akreditācijas pieeja?

Tādēļ ka jaunie izglītības attīstības politikas mērķi noteic, ka izglītības iestādes darbojas kā mācīšanās organizācijas, un viens no kritērijiem, kas mums ļauj ieraudzīt, vai izglītības iestāde atbilstoši strādā vai ne,

Izglītības kvalitātes valsts dienesta (IKVD) funkcijas un loma pirmsskolu un skolu darba kvalitātes izvērtēšanā

- IKVD uztur reģistrus. Tas nozīmē, ka, pateicoties IKVD, zinām, kādas izglītības iestādes un kādas zinātnes institūcijas ir Latvijā. Ir
 - izglītības iestāžu reģistrs,
 - licencēto programmu reģistrs,
 - akreditēto izglītības iestāžu reģistrs,
 - akreditēto programmu reģistrs,
 - pedagogu privātprakses reģistrs,
 - bērnu uzraudzības pakalpojumu sniedzēju (vienkāršā valodā – aukļu) reģistrs.
- Licencēšana. Kad izglītības iestāde vēlas sākt īstenot jaunu izglītības programmu, tā iesniedz pieteikumu licencēšanai, un dienests caurskata visu nepieciešamo dokumentāciju un izsniedz atļauju programmas īstenošanas uzsākšanai.
- Uzraudzības īstenošana. IKVD uzrauga visu izglītības un zinātnes procesā iesaistīto institūciju darbību un atbilstību normatīvajiem aktiem.
- Tad, kad kāds uzskata, ka viņa tiesības ir aizskartas, IKVD izvērtē iesniegumu un sniedz atbildi, vai izglītības iestādes, pedagogu, izglītības iestādes vadītāja rīcība atbilst tiesību aktos noteiktajai kārtībai.
- Plašs darbības jautājumu loks ir saistīts ar izglītības kvalitāti, tās vērtēšanu, monitoringu, un te ir iekļauta gan iekšējā vērtēšana, ko saprotam ar vārdiem "pašvērtēšanas kārtība izglītības iestādē", un ārējā vērtēšana, un te kvalitātes vērtēšanas kontekstā lietojam vārdu "akreditācija" – izglītības iestāžu, izglītības programmu akreditācija, izglītības iestāžu vadītāju profesionālās darbības novērtēšana.

ir vienots redzējums par iestādes attīstību, par sasniegšanu. Ja skaidri redzams, ka vecākiem ir cita vīzija par skolu un par savu bērnu un šī vīzija nav veidojusies kopīgās sarunās, tad mācīšanas kontekstā skola sasniegs mazāk nekā varētu. Un otrs – mēs vēlamies demokrātisku iesaisti un pilsonisko līdzdalību. Līdz ar to akreditācijas process atšķiras no iepriekšējā. Turpmāk akreditācija ilgs divas nedēļas, kas gan nenožīmē, ka eksperti divas nedēļas atradīsies izglītības iestādē, jo lielākā daļa darba tiks veikta attālināti. Vienīgais, kas notiks klātienē, ja epidemioloģiskā situācija to ļaus, būs mācību stundu un nodarbību vērošana un izglītības iestādes apskate.

Vai skolai un skolotājiem vajadzētu īpaši gatavoties akreditācijas komisijas uzņemšanai? Reizēm skolotāji domā, ka jāriko paraugstundas, un uztraucas rādīt ikdienas mācību procesu, baidoties, ka stunda nebūs perfekta. Tieši tad bērni var būt noguruši, nerunīgi, arī skolotājam kaut kas var neizdoties. Un vai vērotājam pēc stundas ir jāsniedz skolotājam atgriezeniskā saite vai nav?

Gribu nomierināt – akreditācijas komisija nevērtē konkrētu pedagoga darbu, to dara izglītības iestādes vadība. Akreditācijas komisija iegūst statistiskos datus par organizatoriskiem, didaktiskiem un metodiskiem instrumentiem, kurus izglītības iestādē dažādi pedagogi izmanto mācību procesā. Tā, piemēram, mēs varam redzēt, kā sākumposmā, pirmajā klasē, pedagogi sniedz un saņem atgriezenisko saiti, un parasti to šajā vecumā lielākoties sniedz skolotājs bērniem, bet vidusskolā jau skatāmies, vai un kāda veida atgriezenisko saiti sniedz arī izglītojamie cits citam. **Tas, ko izvērtē akreditācijas komisija, ir izglītības process izglītības iestādē un tās spējas sasniegt pašas izvirzītos mērķus un to atbilstību valsts noteiktajām prioritātēm un sasniedzamajiem rezultātiem. Konkrētu pedagoga darbu šī komisija nemaz nevērtē.** Mēs labi saprotam – var gadīties, ka tieši vērojamā stunda kādam skolotājam neizdodas, bet tas nekādi nenožīmē, ka šis pedagogs slikti strādā.

Jā, kādā brīdī kāds no ekspertiem var izteikt kādu vērtējumu, bet kopumā ekspertiem nav jauts komentēt neko vairāk pēc stundas vērošanas, kā vien no savas puses pateikt *paldies* un uzdot kādu precizējošu jautājumu, tas arī viss.

Kā tiek izraudzīta komisija – kas ir tie cilvēki, kuri dodas vērot stundas? Vai komisijās ir mācību priekšmetu pārzinoši

skolotāji? Ir arī tāds priekšstats, ka atnāk cita priekšmeta skolotājs, kurš vispār nepārzina *drēbi*, ar savām pretenzijām. Vai arī – nespēj izkāpt no savām profesionālajām korpēm, jautā un aizrāda, skatoties no savas pieredzes vai arī gribot pasmelties idejas savai skolai.

Kā jau teicu, komentēt vēroto stundu ekspertiem nav jauts. Kāpēc mēs nefokusējamies uz atsevišķu mācību priekšmetu specifiku? Iedomājieties, cik daudziem ekspertiem tad būtu jābūt! Šis darbs ir mācību jomu koordinators un mācīšanās konsultantu ziņā – izvērtēt konkrētu mācību priekšmetu mācīšanas kvalitāti.

Visi, kas dodas vērot stundas akreditācijās, ir pedagogi ar attiecīgu izglītību un profesionālo sagatavotību – IKVD darbinieki ir iepriekš ilgus gadus praktizējuši pedagogi, esošie direktori, vietnieki, metodiķi un izglītības pārvalžu darbinieki, profesionālajā izglītībā arī nozaru eksperti, kas par ekspertiem kļuvuši pēc vismaz pusgada ilgām mācībām un regulāri turpina pilnveidot savu profesionālo kompetenci kvalitātes dienesta īstenotajosursos. Vēl piebildīšu, ka arī ekspertu darbu katru gadu vērtē, un daļa ekspertu arī neturpina darbu, jo tas prasa nepārtrauktu profesionālo pilnveidi, ir ļoti intensīvs darbs akreditācijas norises laikā un vēl intensīvāks, sagatavojot akreditācijas ekspertu komisijas ziņojumu jau pēc akreditācijas.

IKVD saņem daudz dažādu jautājumu, arī sūdzības no skolām un vēl vairāk no vecākiem par dažādiem skolas dzīves aspektiem, lai veiktu pārbaudes u. tml. Kas būtu jādara, lai veidotos jēgpilnāks dialogs katrā skolā starp visām iesaistītajām pusēm konfliktu gadījumos?

Vispirms, akreditācijās redzam, ka kopumā konflikti ir mazāk raksturīgi izglītības iestādēs, kur vadība tiekas ar katru ģimeni pirms mācību uzsākšanas, pārrunā iestādes darba raksturīgās iezīmes, izzina bērna un ģimenes redzējumu par būtisko izglītības procesā, par vecāku vērtībām. Šajās sarunās tiek pārrunāts, par ko izglītības ieguves procesā ir atbildīga skola un ko no tās var sagaidīt un par ko ir atbildīgi vecāki, un tas mazina konfliktu esamību sadarbības procesā. Otrkārt, ja konflikts ir radies, tad nozīmīgi, vai iestādē ir skaidra un visiem zināma kārtība, kā konfliktsituācijas risināt. Treškārt, konflikta situācijā ir svarīgi “runāt ar konfliktā iesaistītajiem un izprast, kādēļ konflikts radās un rast visiem pieņemamu risinājumu”, nevis “runāt par konfliktu”, un tieši šī sadaļa visbiežāk eskalē konfliktsituācijas, jo mēs

mēdzam izvairīties no konflikta, atlikt tā risināšanu vai arī izlikties, ka viss ir kārtībā un pāries pats no sevis. Un tieši šī rīcība visbiežāk mūs noved situācijās, kurās vecāki vērsas kvalitātes dienestā ar saviem iesniegumiem.

Kā tiksīm pie sistēmas, kuras mērķis ir katra bērna un jaunieša labāka izglītība un atbalsts?

Pakāpeniski veidojot visu izglītības sistēmu un katru izglītības iestādi par vietu, kurā visiem ir patīkami būt, kopā darboties un virzīties uz vienotu sasniedzamo rezultātu. Sistēma nav atrauta no katras izglītības iestādes, un, tikai pakāpeniski un visiem kopā strādājot un sadarbojoties, mēs varēsim pilnveidot un izveidot šādu izglītības sistēmu.

Kādi IKVD ir dati un novērojumi par Covid-19 laiku izglītībā? Kādas tendences redzējam pirmsskolās un skolās?

Attālinātajās mācībās ir redzami gan ieguvumi, gan trūkumi. Par ieguvumiem – mēs varam redzēt, ka visās izglītības iestādēs ir pieaugušas digitālās prasmes pedagogiem, bērniem un jauniešiem, esam kļuvuši radošāki, meklējot dažādas jaunas iespējas, kā nodrošināt

kvalitatīvu izglītību un izvērtēt, ko darīt mācībās ir jēgpilni un kas nav efektīvi, no tā atsakoties. Esam ieguvuši arī pieredzi, kā strādāt daudz un dažādu ierobežojumu apstākļos, ko izraisīja Covid-19 pandēmijas radītie ierobežojumi. Par negatīvo ietekmi – mēs redzam, ka par 30–50 % ir samazinājies apgūtā izglītības satura apjoms, jo attālināti nav iespējams apgūt to pašu satura apjomu, ko klātienē, klātienē kontaktu trūkums visvairāk ir negatīvi ietekmējis pusaudžu mentālo veselību un tam būs ilglaicīgas sekas, redzam, ka ne visas skolas un skolotāji ir bijuši reālistiski attiecībā uz apgūstamā satura apjomu (ir skolas, kuras neņēma vērā attālināto mācību ierobežojumus un turpināja pilnā apjomā izglītības satura apguvi, radot stresu ne tikai sev, bet arī skolēniem), esam kļuvuši mazkustīgāki attālināto mācību ietekmē, jo vairāk laika pavadījām pie viedierīcēm un internetā. Kopumā domāju, ka ir ļoti svarīgi pēc iespējas daudz nākamajā mācību gadā nodrošināt izglītības ieguvu klātienē un tikai galējā situācijā turpināt izglītības ieguvu attālināti.

Ko jūs novēlētu visiem jaunajā gadā?

Veselību un prasmi sadarboties katru dienu un katru nedēļu, lai izglītība būtu kopīgas sadarbības rezultāts un kopīgs ceļš uz katra iesaistītā mērķu piepildījumu! 9

Kā izpaužas laba skolas pārvaldība? IKVD skatījums.

Vadītājs, pirmkārt, ir izglītots un kompetents tiesiskuma jautājumos, pārzina normatīvajos dokumentos minētās prasības un tās ievēro izglītības iestādes darbā, prot strādāt ar **administratīvām un menedžmenta metodēm** un izmanto **līderības stratēģijas un taktikas**, prot īstenot dažāda veida **komunikāciju un rīkojas ētiski**.

Otrs būtisks aspekts pārvaldībā – izglītības iestādes vadītājs vada izglītības iestādes darbu un **rūpējas par tā efektivitāti**. Vadītājs prot vadīt stratēģisko un izglītības iestādes ikdienas darbu plānošanu un izvērtēšanu, prot vajadzības gadījumā deleģēt pienākumus, nodrošina paša izvirzīto mērķu efektīvu sasniegšanu, izmantojot dažādas personālvadības metodes, efektīvi pārvalda finanšu un materiāltehniskos resursus.

Trešais aspekts – vadītājs **nodrošina nepieciešamo atbalstu un sadarbību** ar visām izglītības iestādes mērķgrupām, t. i., vadītājs prot veidot sadarbības, vienlīdzīgas attiecības, izzināt un inovācijas organizācijas kultūru izglītības iestādē, iesaistās nozares un vietējās kopienas darbībā, prot īstenot dalītu un demokrātisku pārvaldību izglītības iestādē. Te runājam par attiecībām starp izglītības iestādes dibinātāju un vadītāju, un padomi vai konventu (profesionālajā izglītībā), un izglītojamo pašpārvaldi.

Ceturtais kritērijs – izglītības iestādes vadītājs prot pakāpeniski **ieviest valsts un sabiedrības definētās pārmaiņas savā iestādē**. Viņš pārzina valsts noteiktās izglītības attīstības prioritātes, iesaistās to izvirzīšanā un izvērtēšanā. Prot radīt savas izglītības iestādes vīziju un īstenot noteiktu vadības komandas rīcību.

Pašlaik gandrīz 900 izglītības iestāžu vadītāji mācās IKVD 72 stundu kursus "Demokrātiska pārvaldība izglītības iestādē", ko šogad finansē Izglītības un zinātnes ministrija. Dienesta mājaslapā tiek publicēti visi šo kursu materiāli, un tas nozīmē, ka ikviens vadītājs, ja arī nepiedalāsursos, var iepazīties ar šo informāciju un to izmantot kā metodisku atbalstu.

Izglītības pārvalde novadā: misija un ikdiena, pārmaiņas un nemainīgais

Kas mainās pašvaldību izglītības pārvalžu darbā pēc administratīvi teritoriālās reformas? Kā pārvaldes var atbalstīt skolas, to vadību un skolotājus? Kādi ir lielākie izaicinājumi jaunajā mācību gadā? Par šiem jautājumiem uz sarunu aicinājām divu novadu Izglītības pārvaldes vadītājus – Edīti Kanaviņu (par vadītāju strādā otro gadu) no Gulbenes novada, kurā pēc reformas nekas daudz nav mainījies un kas turpinās jau labās iestrādes izglītības jomā, un Uldi Katlapu (par vadītāju strādā septīto gadu) no Talsu novada, kas pēc reformas krietni mainījis apmērus un kurā labākie sadarbības un efektivitātes veidi vēl tiek meklēti.

Sarunājās Inese Tamsone un Alnis Auziņš, *Skola2030*
Foto: no personiskā arhīva

Kā jūs teiktu – kas ir pārvaldes galvenā misija?

Uldis Katlaps [U. K.]: Uzskatu, ka pārvaldes galvenā misija ir nodrošināt izglītības iestāžu darbu, lai tās varētu kvalitatīvi veikt savu pienākumu, izglītēt skolēnus, pēc iespējas maz saskaroties ar problēmām, kā arī **rūpēties par savas teritorijas izglītības iestāžu līdzsvarotu attīstību**. Tās ir kāpnītes, kas pamazām ved lejup – no pārvaldes uz direktoru, kura pienākums ir rūpēties, lai skolotāji un tehniskie darbinieki varētu veikt savus pienākumus, savukārt viņu pienākums ir nodrošināt, lai skolēni apgūtu attiecīgās izglītības programmas. Tātad augšējam slānim jādara viss, lai skolēni sekmīgi mācītos.

Edīte Kanaviņa [E. K.]: Daudz neatšķiramies no Talsu novada. Tāpat uzskatām, ka visam mūsu darbam jābūt vērstam uz skolēnu pilnvērtīgu mācību darbu. **Mērķis ir maksimāli pieejama, kvalitatīva izglītība katram novada skolēnam, pat vēl vairāk – katram novada iedzīvotājam**, jo mūsu atbildība ir **mūžizglītība**. Tā esam definējuši mūsu izglītības vīziju, vērtības novadā.

Visu aizvadīto mācību gadu esam meklējuši labāko veidu, kā virzīt izglītības nozares attīstību novadā, centušies saprast, kāda ir pašvaldības, kāda – pārvaldes loma, kādai jābūt struktūrai. Mēs, piecu metodiķu komanda, cenšamies nodrošināt atbalstu katra mācību priekšmeta skolotājam. Nozīmīgu atbalstu skolām sniedz **mācību jomu koordinatori**. Rūpējoties par jaunās pieejas īstenošanu, secinājām, ka novada līmenī labi būtu organizēt **mācīšanās grupas**. Taisnība, šim nolūkam vajag piesaistīt pašvaldības līdzfinansējumu, jo no valsts dotācijas tam

finansējums nav paredzēts. Piedāvājums skolotājiem ir ļoti plašs, iespējas sevi pilnveidot ir lielas.

Mēs pārvaldē esam pieņēmuši **vērtību būt atvērtiem, uz sadarbību vērstiem**. Atbalstām skolas, palīdzot risināt viņu problēmas. Sarunās ar pedagogu kolektīviem vispirms izceļam visu labo, kas mācību iestādē ir, labi apzinoties, ka **skolotājus ļoti motivē vēlreiz un vēlreiz dzirdēt par viņu stiprajām pusēm**, īpaši šajos neikdienišķajos apstākļos. Skolotājs aizvadītajā darba cēlienā ir strādājis attālināti, lielāko daļu laika ir pavadījis viens pats, izpalikusi neformālā komunikācija. Viņš alkst uzmundrinājuma! Protams, ja nepieciešams, pasakām arī to, **kas nav īsti labi, ko vajadzētu varbūt pamainīt**, uzlabot. Skaidrs, ka **jārunā arī par to, citādi nespēsīm palīdzēt**. Ja nezināsim to, kas neizdodas un rada bažas, tad pašvaldības līmenī nekādi nevarēsim risināt situāciju, lai būtu labi gan skolēniem, gan skolotājiem. Protams, jāuzmanās, lai mēs pārvaldē vienmēr izdarītu pareizus secinājumus. Es pati zinu, ko nozīmē pieejas maiņa mācību procesā, to esmu praktizējusi, man ir labi izprotamas skolotāju izjūtas, reakcijas, šaubas un trauksme, vajadzības.

Skolotājiem liekam pie sirds – **visprecīzāk mūsu palīdzība jūs sasniegs tad, ja ļoti precīzi mācēsiet mums pateikt savas vajadzības**.

Kā attīstīt izglītības iestāžu vadības jaudu? Ko jau darāt kā Izglītības pārvalde un kādu ierosmi sagaidāt no skolu, skolotāju un skolu vadības puses pilnveidotā satura ieviešanas kontekstā?

E. K.: Strādājam ar izglītības iestāžu vadītājiem līdzīgi kā ar skolotājiem. Viens atbalsta veids ir profesionālā



Edīte Kanaviņa, Gulbenē

pilnveide, un to jau droši vien dara visos novados. Praksē esam pārliecinājušies, ka vislabāk jauno pieredzi pārnēs praksē nevis teorētiski mācoties, bet **analizējot dzīves situācijas**.

Mēs, Izglītības pārvalde, **kopā ar visiem izglītības iestāžu vadītājiem definējam, ko gribam sasniegt**. Vēlamies, lai izglītības iestādes plāno savu darbu, lai izvirza konkrētā laikposmā sasniedzamus un izmēramus mērķus. Tas nebūt nav vienkārši. Tā kā esam ļoti atbildīgi, tad reizēm mums šķiet, ka vienā gadā jāaptver viss, ko sistēma piedāvā un ko no pedagogiem sagaida. Tāpēc strādājam pie tā, lai pievērstos kaut kam konkrētam.

Tāpat svarīga ir kopīga plānošana, kopīga mācīšanās. Novadā ir izveidotas mācīšanās grupas, lai skolotāji iegūtu citādu pieredzi un ieraudzītu, kā to var pārnēs uz katru atsevišķu izglītības iestādi, kur varbūt tas līdz šim nav vēl darīts. Ar izglītības iestāžu vadītājiem bijām vienojušies, ka **mēs kā pārvalde būsim klāt katrā izglītības iestādē**. Taisnība, pērn oktobrī klātienes tikšanās izbeidzās. Tad organizējām attālinātās sarunas ar izglītības iestāžu kolektīviem, un pedagogi stāstīja par mūsu

prioritātēm, par to, kā īsteno izvirzītos mērķus, kādi piemēri apliecina to sasniegšanu. **Skolotāji neizdegs, ja viņiem būs skaidras novada un iestādes prioritātes, katra skolotāja prioritātes un tas, ka no viņa nesagaida pilnīgi visu, ko vien dažādos plānošanas dokumentos var izlasīt**. No mūsu puses ir svarīgi sniegt profesionālu atgriezenisko saiti. Piemēram, pirmsskolas izglītības iestādēs šobrīd aktualizējam caurviju jautājumu – visas sešas caurvijas, un aizvadītajā mācību gadā katra izglītības iestāde ir strādājusi pie savu caurviju stiprināšanas. Lielai daļai skolotāju pirmsskolas izglītības iestādēs ir bijība pret caurvijām. Iedrošinājumam labi noder praktiski piemēri, atklājot, kādas caurvijas kurā brīdī tiek darbinātas, ko ar to panāk.

Kā jau minēju, kopā ar katras izglītības iestādes pedagogiem izvērtējam, cik veiksmīgi tiek īstenoti mācību gadam izvirzītie sasniedzamie rezultāti, aplūkojam, kādi piemēri par tiem liecina, cik tuvu mērķa sasniegšanai ir katra izglītības iestāde.

Pēc sarunām ar skolotājiem secinājam, ka mēs kā novads esam gana pašpietiekami, **esam apzinājuši savu**



Uldis Katlaps, Talsos

iekšējo resursu, un, kamēr cits citu bagātināsim ar labo praksi, mums ārējās palīdzības vajadzēs pavisam maz. Kad būsim izmēluši cits cita resursus, tad domāsim par vajadzīgo papildu atbalstu no ārpuses. Labi ir tas, ka mūsu izglītības iestādes raksturo liela dažādība – katrai ir savas stiprās puses. Līdz ar to ir daudz konkrētu, vērtīgu, pārnesamu labās prakses piemēru.

Mācīšanās grupas veidojam aizvadītajā mācību gadā, domājot par atbalstu skolotājiem, uzsākot pilnveidotā standarta un pieejas īstenošanu 1., 4., 7. un 10. klasē. Vajadzību atbalstīt skolotājus saklausījām no izglītības iestāžu vadītājiem. Mūsu novadā ir viena vidusskola ar vairāk nekā 100 skolotājiem, viņi savā ziņā ir pašpietiekami un spēj cits citu atbalstīt, bet novadā ir pamatskolas, kur atsevišķos mācību priekšmetos ir pa vienam skolotājam, un tad atbalstu ļoti vajag. Tāpēc veidojam novada mācīšanās grupas, piemēram, 4. klašu dabaszinību skolotājiem. Rosinājām skolotājus domāt par satura plānošanu, par pieeju izvēli tēmu apgūvē. Īstenībā jau katra mācīšanās grupa sākumā vienojās par darba plānojumu, fokusējās uz savu iekšējo vajadzību. Mēs nenoteicām striktu tikšanās reižu skaitu. Pirmās klases skolotāji, kuriem jāplāno vairāki mācību priekšmeti, tikās vismaz reizi mēnesī, un bija arī tādi mācību priekšmetu skolotāji, kas tikās trīsreiz mācību gadā.

Visu šo darbu koordinē **Izglītības pārvaldes metodiskis**, un galvenais darbs ir grupas izveides laikā. Kad mācīšanās grupa jau ir izveidojusies, tad skolotāji paši sazinās. Izglītības pārvaldes metodiskis regulāri lūdz atgriezenisko saiti no skolotājiem un no grupu vadītājiem par konkrētām aktivitātēm un par sadarbības procesu visa mācību gada garumā. Iegūtos datus analizējam, uz zinām vajadzības. Nākamajā mācību gadā šo labo praksi turpināsim, ņemot 2., 5., 8 un 11. klasi kā fokusklases, jo skolotāji šādu darba formu ir atzinuši par vērtīgu un vajadzīgu. Piedāvāsim mācīšanās grupas arī par noteiktām tēmām.

Vērtēšana jaunajā standartā bija mūsu prioritāte pirmajā semestrī. Tā bija vajadzība visām mācīšanās grupām, un, mūsaprāt, gana labi izdevās. Mācīšanās grupu izveide savukārt bija pašu skolotāju iniciatīva. Vienas mācīšanās grupas dalībnieki profesionālo pilnveidi vērtēšanas jautājumos apguva kopā, līdz ar to mums novadā ir vienota izpratne, mēs sarunājamies vienā valodā. Mācīšanās grupas nav lielas, 10 līdz 16 skolotāji, un, tā kā profesionālā pilnveide notika attālināti, tad, piemēram, visu valodu skolotāji vērtēšanu apguva kopā. Kad ir iegūts vienots pamats, tad jau skolotāji var iet dziļumā.

Aizvadītajā mācību gadā mācīšanās grupai aktuāla bija **darba plānošana**. Skolotājam vajadzēja atbalstu, lai nonāktu **no standarta un programmas līdz tematiskajam plānam, līdz mācību stundas līmenim**, bet skolotāji to apguva ļoti ātri. Vērtēšana jaunajā standartā bija mūsu prioritāte pirmajā semestrī. Tā bija vajadzība visām mācīšanās grupām, un, mūsaprāt, gana labi izdevās.

Talsu novads dibināts 2021. gada 1. jūlijā.

4 pilsētas, 18 pagasti.

2 sākumskolas (abas ar pirmsskolas programmām), 7 pamatskolas (no tām 1 speciālā, 4 ar pirmsskolas grupām), 8 vidusskolas (no tām 1 pirmsskolas grupas, 1 privātā, 1 neklātienēs), 15 pirmsskolas, 2 sporta skolas (profesionālās ievirzes skolas), 1 Mūzikas, 1 Mākslas, 5 Mūzikas un mākslas skolas (profesionālās ievirzes skolas), 2 interešu izglītības iestādes (Talsu novada BJC un 1 privātā – “Dziesmu skola”).

Talsu novada Izglītības pārvaldes struktūra

4 izglītības darba speciālisti, 2 izglītības darba metodiski, vadītāja vietnieks, lietvedis un pārvaldes vadītājs

U. K.: Mēs, ieviešot jaunus standartus, metodiskā darba vadībā **vēl spriežam**, kā būtu labāk, tik plaša sadarbība visā novadā visos mācību priekšmetos un metodiskajā jomā kā Gulbenē mums nav. Izglītības iestāžu vadību cenšamies gan informēt, gan izglīt. Sprotam, ka visi uzreiz nepieņem jauno un tādēļ arī kādā no aspektiem baidās, jo visu mūžu ir darīts citādi. Tieši tāpēc izglītošana, dalīšanās pieredzē ir svarīga, jo tā attīsta gan izglītības iestāžu vadītājus, gan tālāk mācību priekšmetu skolotājus un pirmsskolu pedagogus.

Pirmsskolas jaunā standarta ieviešanas procesā ir vienu solīti priekšā skolām, un mūsu novadā jau pirms jaunā standarta visās pirmsskolas izglītības iestādēs sākām ieviest jaunās vadlīnijas, šīs izglītības iestādes savstarpēji dalījās pieredzē, rādot nodarbības kolēģiem, audzinātajām, arī medicīnas māsām. Iespējams, ka pirmsskolās ir vieglāk, jo tur viss ir kompaktāk. Arī attālinātajā mācību procesā pirmsskolas turpināja dalīties pieredzē par konkrētām prasmēm, izmantojot Zoom vidi, un lielākajā daļā gadījumu iesaistījās lielākā daļa pedagogu.

Ar skolu direktoriem kovida laikā reizi nedēļā tikāmies stundu līdz pusotru ilgās, reizēm pat trīs stundas garās sarunās noteiktā laikā Zoom vidē. Spriedām par aktualitātēm, par visu to, kas saistībā ar epidemioloģisko situāciju nemitīgi mainījās, lai reaģētu uz dažādiem jauninājumiem no valsts puses, un te atkal uzsvars bija uz informēšanu, izglītošanu, atbalstīšanu. Izglītības iestāžu **vadītāji dalījās pieredzē, kopīgi izvērtējām dažādas situācijas**, lai nonāktu pie labākā risinājuma. Šie daži vārdi – **izglīt, informēt, atbalstīt** – arī paaugstina izglītības iestāžu vadītāju un arī pašas iestādes kapacitāti.

Man šķiet, ka būtiski ir ierosināt un iedrošināt skolu vidē sadarbību starp mācību priekšmetu skolotājiem. Viena mācību priekšmetu ietvaros sadarbība jau notiek gluži labi. Sekmēt dažādu mācību priekšmetu skolotāju sadarbību, nojaukt barjeru, kas zināmā mērā vēl pastāv domāšanā starp “manu mācāmo mācību priekšmetu un citiem”, – tas ir svarīgi arī jaunā standarta kontekstā, un šajā virzienā vēl jāstrādā.

Kovida laiks mūs vairāk ieveda IT vidē, Teams un Zoom vidē, arī Skola2030 rīkoja dažādus pasākumus, un tas viss mācību priekšmetu skolotājiem varbūt jau ir sniedzis vajadzīgo kopainu.

E. K.: Svarīgs ir metodiskais atbalsts. Ļoti gribētos vēl vairāk izmantot lokālos resursus, sagatavojot konkrētu mācību stundu metodiskos materiālus, lai tie precīzi atbilstu standarta prasībām, programmā paredzētajām tēmām, lai tie tiešām būtu izmantojami mācību procesā. **Gatavi materiāli, piesaistīti konkrētai videi, kurā bērni**

dzīvo, ir vērtīgs atbalsts skolotājiem, lai viņiem nebūtu nemitīgi jāizgudro divritenis no jauna. 2019./2020./m. g. mācību jomu koordinators iesaistījām šo darbu veikšanā, un mūsu izglītojošajā un interaktīvajā centrā “Dzelzceļš un Tvaiks” strādājām ar dažādu mācību priekšmetu skolotājiem. 2020./2021. m. g. strādājām novada muzejā, vairāk iesaistījās sākumskolas un humanitāro mācību priekšmetu skolotāji, priecājamies par **skolotāju pašiniciatīvu**, izveidojot darba grupu, lai izstrādātu materiālus. Droši vien papildus motivēja tas, ka materiāli tika pieteikti programmai “Latvijas skolas soma”. Mūsu skolotāju veikumu novērtēja ļoti augstu, kas savukārt iedvesmoja un iedrošināja visus pārējos skolotājus, jo pedagogam ir svarīgs apliecinājums, ka viņa darbs ir kvalitatīvs un vērtīgs. Tagad gatavojam metodiskos materiālus pētniecības prasmju attīstīšanai, lai skolotāji ar skolēniem varētu strādāt darba vidē.

Protams, lielais izaicinājums ir atrast finansējumu metodisko materiālu izstrādei no pašvaldības budžeta. Tā gan nav darba samaksa un neatsver ieguldīto darbu, tā ir simboliska pateicība skolotājiem, lai nebūtu tā, ka strādāts ir sabiedriskā kārtā.

Jā, **visvērtīgākais resurss esam cits citam**. Skolotāji vislabāk pazīst bērnus, zina izaicinājumus un vislabāk spēj cits citu atbalstīt. Ir tikai jārada iespējas skolotājiem sadarboties. Jāiedrošina runāt par visu labo, un, kas īpaši svarīgi, par to, kas neizdodas. Neveiksme ir rezultāts, no kā var ļoti labi mācīties. Jāatzīst, ka tas skolotājiem joprojām ir viens no lielākajiem izaicinājumiem – atzīt, ka drīkst kļūdīties, ka var neizdoties, ka dabiski ir lūgt palīdzību. Kad skolotājs to pieņem, uzticas un saprot, ka var doties pēc palīdzības, tad to parasti arī saņem.

Kāda Gulbenes novada skolām ir aktuālākā, raksturīgākā vajadzība?

E. K.: Skolotāji! Nupat to pārspriedām arī ar citu novadu kolēģiem. Viņiem ir līdzīgi, un man šķiet, kas tas valsts līmenī nav īsti apzināts. Es teiktu, ka mēs sēžam

Gulbenes novads dibināts 2009. gadā,

1 pilsēta un 13 pagasti.

8 pirmsskolas, 7 pamatskolas, 1 vidusskola, 3 profesionālās ievirzes skolas.

Gulbenes novada Izglītības pārvaldes struktūra

5 izglītības metodiķi, 4 atbalsta speciālisti – logo-pēds, 2 psihologi, speciālais pedagogs; projektu vadītājs, lietvedis un pārvaldes vadītājs.

uz pulvera mucas, kas var eksplodēt pēc gadiem pieciem, ja neko būtiski nedarīs.

Kā pārvaldei sekmējies dialogs ar skolām sevī vērstajā Kurzemē?

U. K.: Ja teiktu, ka viss ir ideāli, man neticētu, un ideāli jau arī nav. Ar direktoriem mums ir ciešākā sadarbība, un man šķiet, ka viņi mūsos saskata atbalsta iespēju. Piekritīšu Edītei – arī pie mums daļā skolotāju joprojām valda uzskats – ja reiz esmu skolotājs, tad man jābūt perfektam, viss jāzina un jādara *uz desmitnieku*. Mums visiem jāvirzās uz tādu modeli, ka skolotājs nebaidās kļūdīties, nebaidās no vadītāja, savukārt **vadītājs par kļūdām nebar, bet kopīgi visu pārrunā un atbalsta**. Tad aug skolotājs, pilnveidojas attiecības kolektīvā un iegūst pats mācību process un skolēni. Runa ir **par uzticēšanos – pedagogu**

kolektīva iekšienē un attiecībās ar Izglītības pārvaldi. Pretējā gadījumā, baiļu atmosfērā, radošs darbs nemaz nav iespējams. Kā uzticēšanos panākt? Tikai ar ikdienas reālo darbu, kas pārlicina – uzticēšanās atmaksājas.

Jūsu novēlējums jaunajā mācību cēlienā!

E. K.: Neapstāties, attīstīties, uzdrīkstēties, rast radošus risinājumus, tiešām būt gataviem strādāt mainīgos apstākļos. Saprast, ka dzīvojam ļoti dinamiskā laikā. Ja to pieņemsim, tad pietiks spēka, enerģijas strādāt.

U. K.: Novēlu skolotājiem un mums ikvienam strādāt ar vienu mērķi – attīstīties. Lai izdodas sasniegt tās gaidas, kuras katrs sev nākamajam darba cēlienam ir izvirzījis, lai tas mūs pilnveido, lai iecerētais ir nedaudz virs mūsu pašreizējās varēšanas un vienlaikus reāli piepildāms! ☺

Talsu novada IP	Gulbenes novada IP
Kādas izmaiņas radījusi administratīvi teritoriālā reforma?	
Talsu novads ir kļuvis plašāks. Ir piepulcējies Dundagas, Rojas un Mērsraga novads. No mācību procesa satura viedokļa, kas skar eksāmenus un valsts pārbaudes darbus, pārvalde jau pirms reformas ir strādājusi jaunveidojamā novada ietvaros, tāpēc metodiskajā ziņā nekas daudz nemainās. Pārmaiņas būs struktūras ziņā, būs jauni pienākumi, it īpaši saistībā ar profesionālās ievirzes izglītības iestādēm (mākslas, mūzikas un sporta skolām) – līdz šim tās darbu mēs pat īsti nekoordinējām. Vispārējās izglītības iestādes būs tuvu pie 20, apmēram tikpat daudz būs pirmsskolas izglītības iestāžu – vismaz pa vienai nāks klāt no “jaunajiem novadiem”. Kopā ar profesionālās ievirzes izglītības iestādēm izglītības iestāžu skaits būs pāri par 40.	Struktūras ziņā Gulbenes novadu reģionālā reforma neskar nemaz. Rūpējamies par astoņām pirmsskolas izglītības iestādēm, astoņām vispārējās izglītības iestādēm un trīs profesionālās ievirzes izglītības iestādēm.
Kas ir lielākie izaicinājumi, tuvākie darbi pēc administratīvi teritoriālās reformas?	
Galvenās papildu rūpes būs saimnieciskās. Vecā rajona robežu laikā bija pagasta padomes, katrā bija sava pārvaldība izglītības jomā, rajona padome to visu pārskatīja, īpaši neiedziļinoties. Jaunā novada apstākļos nav vairs pagastu izglītības pārvaldītāju, katrā bijušajā novadā tieši atbildīgo par izglītības jomu nebūs. Mūsu atbildība pieaug, darba apjoms palielināsies, vajadzēs papildu speciālistu. Struktūras jautājumus vēl risinām, jo viens ir tīri pārvaldības struktūra, otrs – metodiskā vadība. Metodiskajā jomā gribētos sadzirdēt, kas tiks darīts valsts līmenī, un tad saprast, ko mums novadā vajag – mācību priekšmetu metodiskās komisijas vai	Gulbenes novada izglītības attīstības plānā esam noteikuši virzienus, pie kuriem tuvākos piecus gadus strādāsim, piemēram, audzināšana kā izglītības procesa daļa, mācību procesa individualizācija, diferenciacija un personalizācija u. c. Raudzīsim, lai noteiktos jautājumos novada līmenī veidotos vienota izpratne. Pašlaik ļoti svarīga loma pārmaiņu vadībā ir cilvēkiem līderiem, piemēram, iestādes vadītājiem, metodiķiem, arī mācīšanas konsultantiem, kuri fokusē skolotāju uzmanību, sniedz metodisko atbalstu, līdzdarbojas izglītības procesā un vajadzības gadījumā spēj sniegt atgriezenisko saiti. Ja valsts skolotājiem piedāvās savu metodiskā atbalsta sistēmu, tad mēs mēģināsim to pielāgot mūsu izveidotajai.

Talsu novada IP	Gulbenes novada IP
apvienības. No šīs izšķiršanās izriet nepieciešamais speciālistu skaits – 20 vai tuvu pie 30, ja metodisko jomu sadala uz vispārizglītojošām skolām, un tad ir jautājums, kas to finansēs. Vai pašvaldības? Pašlaik valsts ir pateikusi, ka metodiskā vadība ir pašvaldību ziņā. Pirms dažiem gadiem šim nolūkam vēl varēja dabūt finansējumu no valsts mērķdotācijām, tagad tādu iespēju nav. Ja es dodos pie pašvaldības un saku, ka vajadzētu vēl dažas slodzes metodiskajai pārraudzībai, to gan varu pamatot, bet ar [reģionālo] reformu tas īsti nesaistās. Var domāt, ka pieaug administratīvais aparāts, lai gan tā gluži nav – tas būtu metodiskais atbalsts konkrētiem skolotājiem. Tādēļ par struktūras izveidi vēl domājam.	Liels darbības lauks saistās ar lokālajiem resursiem. Domājot par metodisko darbu novadā, mēs vēlamies, lai mācību process tiktu īstenots dažādās vidēs un izmantojot dažādus vietējos resursus, bet skaidrs, ka valsts mums nepiedāvās metodiskos atbalsta materiālus, ne arī pieredzi, kā to darīt. Varam paļauties tikai paši uz sevi. Tas nozīmē, ka mums paveras plašs darba lauks, gatavojot metodiskos atbalsta materiālus saviem skolotājiem, lai viņus iedrošinātu, lai satura apguvē skolotāji prasmīgi izmantotu visu uz vietas pieejamo.
Kāda ir laba skola, kas par to liecina?	
Labā skola ir tāda, kur pasūtītāji – bērni un vecāki – ir apmierināti ar skolu, priecīgi par skolēnu sasniegto, bet ārējam vērtētājam, kā Izglītības pārvaldei, būtu jāraugās, vai skola tiešām ir kvalitatīva, jo vecāku apmierinātība vien nav pietiekams rādītājs. Var būt tā, ka atsevišķā apdzīvotā vietā iedzīvotāji nav motivēti gūt lielus sasniegumus un, skatoties skolēnu tālākās dzīves gaitas, atklājas, ka skolu par labu nevar dēvēt. Otrkārt, ir svarīgi, lai jaunieši nākamajās mācību iestādēs un dzīvē kopumā spētu gūt labas sekmes un īstenot savu potenciālu. Arī labas akadēmiskas zināšanas ne vienmēr apliecina labu skolu. Ja skolā nav tālredzīgas karjeras izglītības, tad pat ar labām akadēmiskajām zināšanām absolvents turpmākajā dzīvē var sevi nerealizēt. Pēc manām domām, skolēniem ar labām akadēmiskajām sekmēm ne vienmēr ir jānonāk vidusskolā. Būtu ļoti jauki, ja labos un akadēmiski gudros bērnus virzītu arī uz profesionālajām skolām. Tad Latvija kopumā un konkrētā apdzīvotā vietā iegūtu daudz vairāk. Arī pēc profesionālo skolu beigšanas absolventi taču var turpināt izglīties augstskolās. Vēlreiz: laba skola ir tāda, kad pasūtītājs ir apmierināts un pakalpojuma saņēmējs – skolēns – pēc mācību iestādes beigšanas sekmīgi iekļaujas dzīvē un ir apmierināts. Taisnība, manuprāt, uzreiz tas nav nosakāms. Jāpaiet pieciem, desmit gadiem, kopš skolēns beidzis mācību iestādi.	Piekrītu Uldim, ka laba mācīšanās var notikt tikai tad, ja bērns labi jūtas, tas vispār ir viens no galvenajiem priekšnosacījumiem. Liels izaicinājums ir panākt, lai bērni tiešām skolotājiem uzticētos, lai skolas radītu vidi, kas rosina bērnus pašus radīt jaunas zināšanas. Tas ir kvalitātes rādītājs. Mēs kā skolotāji vadām procesu. Bērncentrēta mācīšanās ir tāda, kurā valda savstarpēja uzticība, sadarbība, iedvesma, radošums, atvērtība. Audzināšanas procesā bērnu kā personību vairs neveidojam tikai ar konkrētu pasākumu starpniecību, tā ir nepārtraukta izglītošanās, par kuru atbild ne tikai audzinātājs, bet arī katrs pieaugušais izglītības iestādē. Piekrītu, ka karjeras izglītība katrā izglītības iestādē ir neatņemama tās sastāvdaļa. Skolā jārada vide, kurā gan bērni, gan skolotāji var attīstīt savus talantus. Lai bērnus uz to pamudinātu, iedvesmotu, lai viņi būtu prieka pilni, vajag aizrautīgus, nenogurušus skolotājus, tāpēc skolas vadībai jā rūpējas, lai skolotājiem būtu šādi priekšnosacījumi. Jādomā par psihoemocionālo situāciju, par iestādes mikrovidi, kas veicina pedagogu horizontālo izaugsmi, nemitīgu vēlmi pašizglītoties, profesionāli pilnveidoties, rada iespēju radoši izpausties. Kā to saskatām rezultātos? Uz kādiem datiem balstāties? Tie nav tikai ierastie skolēnu sasniegumi valsts pārbaudījumos vai centralizētajos eksāmenos, tās ir regulāras skolēnu un vecāku aptaujas, sarunas ar skolotājiem, vērojumi izglītības iestādēs. Tā ir bērnu iesaiste dažādos konkursos, viņu motivācija pašiem piedalīties un sasniegt rezultātu. Man gribētos, lai mēs skatītos uz rezultātu un procesu kā vienlīdz svarīgiem. Dažkārt, novērtējot kvalitāti, svari kausi par daudz sveras rezultātu pusē. Manuprāt, drīzāk vajadzētu būt otrādi.

Talsu novada IP	Gulbenes novada IP
Vai skolām ir pietiekama materiāli tehniskā bāze jaunā satura ieviešanai?	
Saprotams, ka pilnīgi visa nav, bet ļoti žēloties arī nav iemeslu. Cenšamies ar pašvaldības palīdzību nodrošināt vajadzīgākos mācību līdzekļus. Cerīgu skatu vieš IZM datoru iepirkums. Savā starpā esam pārrunājuši, ka būtu labi, ja jaunajos mācību priekšmetos, kā inženierzinātnēs, būtu valsts programma, kas nodrošinātu mācību līdzekļu bāzi.	Arī mēs ar pamatvajadzībām esam nodrošināti, arī mums visa nepietiek. Tad jau būtu apstājušies attīstībā! Mudinām skolotājus domāt, ko vēl vajag, arī – ko var darīt citādi.
Kā novadā sokas mācību jomu koordinatori? Vai viņi darbojas tīri pēc savas ierosmes? Vai saņem pašvaldības atbalstu?	
Finansējums nāk no pašvaldības, bet realitātē jau es kā pārvaldes vadītājs dodos pie tiešajiem naudas devējiem, un man jāspēj pārliecināt deputātus, ka vajag finansējumu metodiskā darba veikšanai. Izglītības pārvalde sarunās ar mācību iestāžu direktoriem spriež, kas varētu būt metodisko komisiju vadītāji, un ir situācijas, kad attiecīgie mācību priekšmetu skolotāji jau paši izvirza metodisko komisiju vadītājus. Protams, metodisko jomu vadītāji jau ir izvēlēti, to arī valsts līmenī grib zināt, bet mācību gada noslēgumā tas ir jāpārvērtē. Jāatzīst, ka daļēji kovida dēļ mācību gads metodiskajā ziņā nebija tik gluds kā vēlētos. Tas mums ir viens no galvenajiem izaicinājumiem nākamajam mācību gadam – sakārtot struktūru , lai nepārklātos robeža starp mācību jomas koordinatoru un mācību priekšmetu metodiskās apvienības vadītāju.	Piemēram, mācīšanās grupu ideja un mērķis radās, sadarbojoties ar jomu koordinatori. Joma atbild par saturu, par mācību priekšmetam specifiski vajadzīgo, profesionālo pilnveidi un labo praksi ļoti konkrētos jautājumos. Tās ir mācību priekšmeta robežas. Mācīšanās grupu fokusā vairāk ir pieeja, procesa organizēšana, tur vairāk ir par metodiku, tur apvienojas skolotāji, kuriem varbūt izaicinājums ir formulēt sasniedzamo rezultātu vai vērtēšana, vai digitālo rīku lietošana mācību procesā, viņus interesē atgriezeniskās saites iegūšana.
Par vidusskolas modeli. Kā ir veicies līdzsvarot piedāvājumu novada vidusskolās? Vai ir izdevies iekļaut labākos, katrai skolai savus specifiskos piedāvājumus?	
Pirmais gads desmitajām klasēm ir pagājis, un vidusskolas (pavisam 8, no tām 1 Valsts ģimnāzija, 1 neklātienes un 1 privātā vidusskola) ir precizējušas piedāvājumus, sapratušas, kā savus grozus uzlabot. Šāda vēlme ir uzteicama. Varbūt mūsu novada izglītības iestādes nav ļoti specializējušās, tā, ka vienā pārsvarā mācītu vienas jomas, citā tikai citas, atšķirīgas. Taisnība, vidusskolās sava specializācija ir bijusi jau agrāk. Arī tagad piedāvājums galvenokārt izriet no skolu līdzīnējās pieredzes , balstoties katras skolas spēcīgākajās pusēs, un, protams, lielā mērā arī no skolēnu vajadzībām. Visās vidusskolās vidusskolēnu lielākā daļa ir tās pašas skolas 9. klašu absolventi, un tad jau arī skolai ir krietni vienkāršāk nekā tad, ja būtu īpaši jādomā par citu skolu skolēniem.	Vidusskolas posmā mācās 220 skolēnu. Aizvadītajā mācību gadā vēl divos pagastos bija vidusskolas, kurām nākamais mācību gads būs pēdējais – kad pabeigs šīs 12. klases, tad turpmāk novadā būs viena vidusskola. Pilsētā ir viena vidusskola, kas uzņem 10. klasi, līdz ar to nav jāsaskaņo piedāvājums, lai kaut kas nepārklātos. Pēdējā mācību gadā skolu vadība ir drosmīgi piedāvājusi skolēniem veidot individuālos mācību plānus . Analizējot iepriekšējo pieredzi un izvēles, ieraudzījām, kā veidojas virzieni, līdz ar to jaunajā mācību gadā, piedāvājot padziļinātos kursus, skolēns neizvēlēties no visiem deviņiem piedāvātajiem, bet būs iespēja no pieciem mācību priekšmetiem izraudzīties tos trīs, kurus apgūs padziļināti.
Ja skolēns pēc pamatskolas tomēr gribētu iestāties citā mācību iestādē, informācija galvenokārt iegūstama	Kā sasniedzam katru skolēnu? Lai skolēniem būtu pieejama nepieciešamā informācija, skolu vadības komandas organizē attālinātās sarunas ar katras pamatskolas

Talsu novada IP	Gulbenes novada IP
vidusskolu mājaslapās. Protams, var sazināties ar Izglītības pārvaldi. Mums gan vidusskolu nav tik daudz, un, pārejot no vienas skolas uz citu, saziņa visbiežāk notiek tieši ar konkrēto izglītības iestādi. Var gan rasties problēmsituācija, ja divās mācību iestādēs kādu mācību priekšmetu apgūst atšķirīgā mācību gadu skaitā – vienā divos gados, otrā trīs. Tāda varbūtība gan drīzāk ir tīri teorētiska. Protams, jaunpieņacēji – Dundaga, Roja, Mērsrags – līdz šim nav konkurējuši ar Talsu pilsētu. Jāskatās, kas mainīsies vidusskolu piedāvājumā. Līdzšinējā komunikācija rada pārliecību, ka viss veicas pietiekami labi.	skolēniem, informējot par piedāvājumu, kā jāveido mācību plāns, ar konkrētiem piemēriem ieskicējot, ko nozīmē padziļināti apgūt konkrētu mācību priekšmetu. Pagājušajā mācību gadā daudz strādājām ar 7. un 8. klašu skolēniem un vecākiem, izskaidrojot un modelējot skolēnu individuālo mācību plānu, un tā viņiem veidojas izpratne, kas palīdz izvēlēties vidusskolas mācību priekšmetus. Šāda nodarbība ar skolēniem un vecākiem būs jāatkārto. Koncentrējot savus mācībspēkus vienā vidusskolā, spēsim piedāvāt daudz augstvērtīgāku izglītību visiem saviem skolēniem attiecīgajā mācību priekšmetā, nekā turpinot piedāvāt vairākās izglītības iestādēs. Katrai programmai ir paredzēti arī ārējie resursi, esam piesaistījuši skolotājus gan no augstskolām, gan nozaru profesionāļus mācību satura dziļākai apguvei.

DOMĀT – GRŪTI, VAI VAJAG?

Saruna ar Arti Sveci
un Oskaru Kaulēnu

Klausies te



Starptēriš!

Direktor, kāds ir tavs sniegums skolā?

Efektīvas skolas vadības pazīmes un ietekme uz skolēnu sniegumu

Ko dara direktors efektīvā skolā? Latvijas Universitātes Starpnozaru izglītības inovāciju centrs (LU SIIC) jau ilgāku laiku pēta efektīvas skolu vadības kritērijus, lai izveidotu rīkus un iedotu konkrētus soļus, kā uzlabot darbu. Vairāku gadu ilga pētniecības projekts, kas noslēgsies šā gada beigās, notiek ar Valmieras un Ventspils pašvaldību atbalstu skolu vadītājiem. Skolas vadības darbības, kas ved pie efektīva darba skolā, ir aprakstāmas snieguma līmeņos līdzīgi kā skolēniem, lai, saprotot savu līmeni, izvērtētu turpmāk veicamās darbības, lai sniegumu uzlabotu, tostarp vadītājam kā galvenajam skolēnam savā skolā, gan kā mācīšanās organizācija kopumā. Par pētījumu stāsta LU SIIC vadītāja Dace Namsone.

Sagatavoja Inese Tamsone, Skola2030

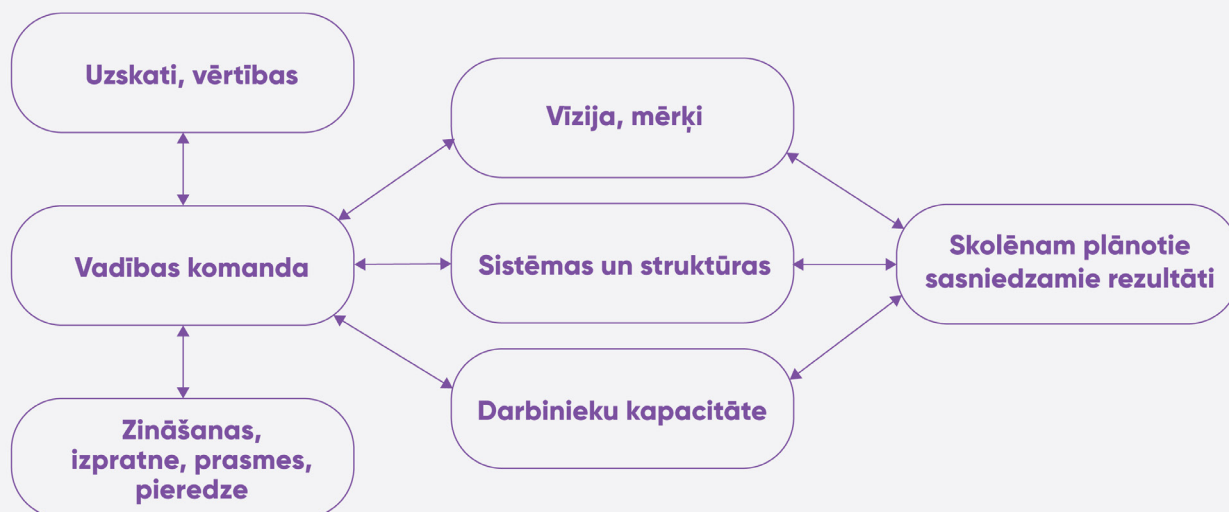
Pētījumi pasaulē rāda, ka skolēna sniegumu ietekmē vairāki faktori. Skolēna sniegumu ietekmē gan pats skolēns ar savām prasmēm un zināšanām, gan viņa skolotāju darbības un profesionālās kompetences, skolas vadības darbības, ģimenes situācija. Vislielākā ietekme ir skolotājam un tam, kā notiek mācīšana (Hatty, u. c.), taču arī **skolas vadība** nozīmīgi iespaido visas skolas darbu, un to, kāda būs skola, ļoti ietekmē tas, kas kļūst par skolu vadītājiem un ko katrs šajā darbā vēlas izdarīt. Skolas vadītāja darbības lauki un ietekme ir aprakstīta pasaules prakses zinātniskajā literatūrā, pazīstamākais ir Filipa Holingera (*Philip Hallinger*) modelis.

LU SIIC padziļināti analizē šo dažādo faktoru ietekmi uz skolēnu sniegumu, lai atrastu efektīvākos risinājumus

snieguma uzlabošanai. Lai pētījuma rezultātus varētu izmantot praktiski skolās, LU SIIC veido rīku komplektu vadītāju snieguma izvērtēšanai – snieguma līmeņu aprakstus. Topošie snieguma līmeņu apraksti kalpos kā rīks attīstības risinājumu veidošanai, lai ieraudzītu, cik tālu esam un kas ir nākamie soļi, ko vajadzētu darīt, ieviešot skolā pārmaiņas.

- **Skolēnu līmenī** dažādos griezumos tiek analizētas tās skolēnu prasmes, kas ir izšķiroši svarīgas turpmākajām mācībām, piemēram, tekstpratība un spēja atrast tekstā informāciju, matemātiskās pamatprasmes vai pamati dabaszinībās (izpratne par dabu, teiksim, 6. klasi beidzot), izmantojot pieejamo valsts datu analīzi par sniegumu 3., 6., 9., 12. klasē. Līdz ar to skolas jau tagad sadarbībā ar LU SIIC konsultantiem var saņemt

Izglītības iestādes līmenis



atgriezenisko saiti, proti, kāds ir viņu rezultāts salīdzinājumā ar valstī vidējiem rezultātiem un ko vajadzētu darīt, lai tas būtu labāks.

- **Skolotāja** darba novērtēšanas rīki. Skolotāju līmenī – mācīšanas ietekme uz skolēnu rezultātiem un paša skolotāja profesionālās kvalitātes. Šeit ietilpst skolotāja izglītība, profesionālās kvalifikācijas apliecinājumi un sertifikāti, profesionālās pilnveides portfelis, kas parāda, cik daudz skolotājs ir tālākizglītojis un kompensējis sākotnējās izglītības robos, cik daudz šī profesionālā pilnveide ir par to, kā mācīt konkrētās prasmes, un cik par, piemēram, bērnu audzināšanu, bērnu tiesībām, citiem jautājumiem. Šeit svarīgas ir arī skolotāja personiskās īpašības, pašefektivitāte jeb savas darbības lietderība, cik viņš pats par to domā, motivācija u. tml. (*Sk. beigās – uzzīnai par skolotāja snieguma kvalitāti.*)
- **Vide** skolā. Ar skolas vidi tiek saprasta sociālā vide, ko galvenokārt veido attiecības starp iesaistītajiem, un tas, cik lielā mērā fiziskā vide veicina mācīšanos. Daudz ir rakstīts un runāts par to, kādai vajadzētu būt skolas videi, bet svarīgi ir – kā reāli saprast, cik lielā mērā tas, kas konkrētajā skolā ir, kas tur notiek, atšķiras no viņu pašu izvirzītās vīzijas, kas jādara, lai to īstenotu dzīvē.
- Skolas **mērķi** – izvirzīšana un sasniegšana. Svarīgi ir, lai mērķi kļūtu vajadzīgi pašiem skolu vadītājiem, lai tiešām veiktu pārmaiņas skolā, nevis atrādītu, teiksim, akreditācijas komisijai; tikai tad var sākt sarunu, kā uz šiem mērķiem virzīties.
- **Direktors**. Vai direktors redz sevi kā mācīšanās organizācijas vadītāju? Vai viņam ir izpratne par to, ko nozīmē skola **kā mācīšanās organizācija**? Jo skolai ir jābūt vietai, kurā māca un mācās, bet ideja, ka tā var būt, piemēram, arī multifunkcionāls centrs vai veikt sociālas funkcijas, – tas ir pakārtoti. Skolā iet tāpēc, lai mācītos. Nevar būt tā, ka direktors gadiem nav bijis nevienā mācību stundā un nezina, kas notiek viņa skolā, nezina, ka mācīšanās mūsdienās notiek citādi. Nevar būt tā, ka direktors saka: “Man nav jāzina, kas notiek stundā!” Latvijā tradicionāli ar mācīšanās lietām un attiecībām ar vecākiem nodarbojas direktora vietnieks, kuram arī ir nozīmīga loma. Ir dažādi direktoru un vietnieku attiecību modeļi.

Ir vadības **funkciju lauki**, un tad ir jautājums – vai vadītājs redz šo laukumu kopumā un pats saprot – kur viņš dara kaut ko vairāk un kuri *laukumi* paliek nenosegti. Vadītājam ir jābūt redzējumam par to, kā jābūt skolā un uz kādu mērķi tā iet. Ja jūs esat skolas vadītājs – administratora tips, pedants, kurš priekšplānā izvirza dokumentus, tad ir jautājums, kas skolā kompensē pārējos vadības darba pienākumus (kur ietilpst vides un komandas

veidošana), kas to izdara skolā jūsu vietā. Vai otrādi – tam vadītājam, kuram personāla vadības jautājumi un darbs ar cilvēkiem ir stiprā puse, līdzās vajadzētu atrasties tam cilvēkam, kas izdara administratīvo pusi. Direktora uzdevums ir nodrošināt skolā komandu, lai visi ietu vienā virzienā uz skolas izvirzīto mērķi.

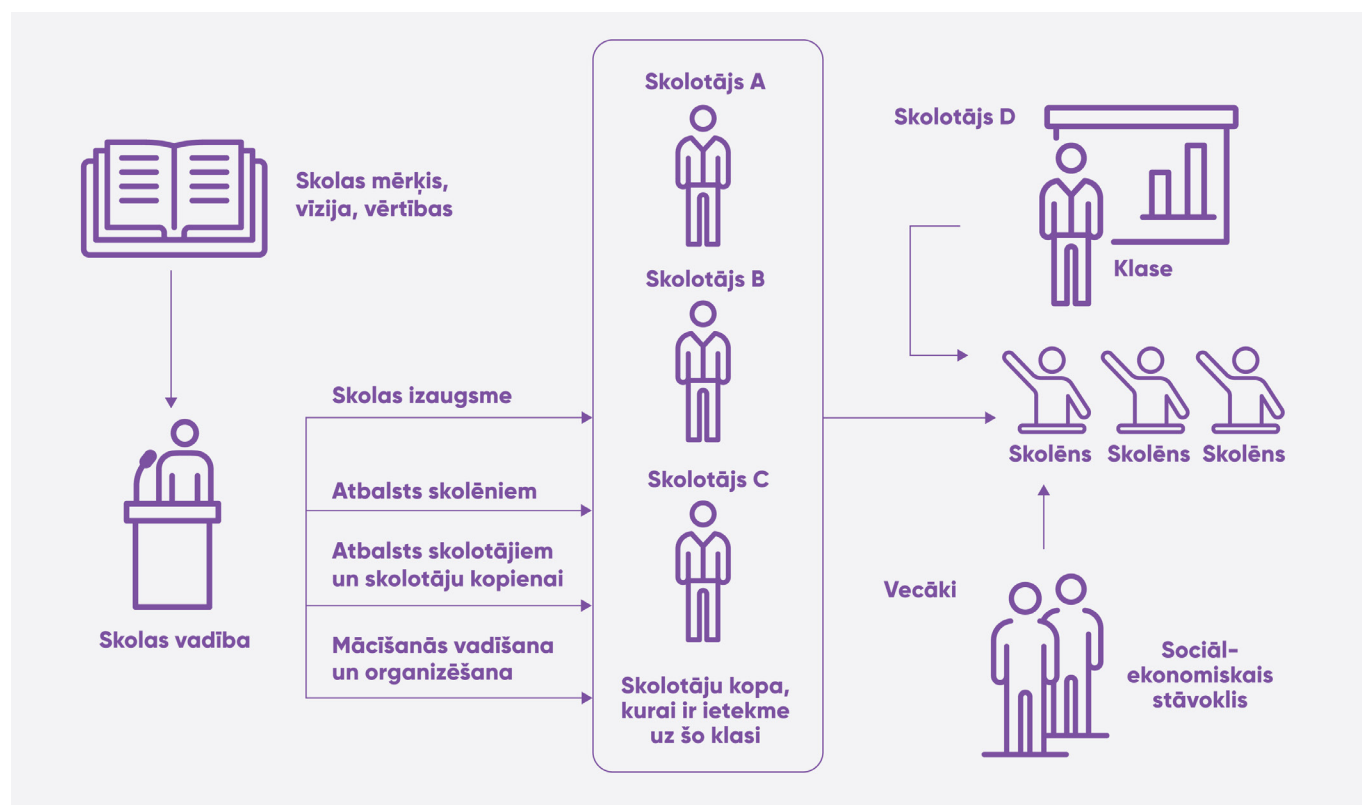
“Te ir jautājums vispār par to, KAS kļūst par skolu vadītājiem un KĀDS ir viņu kopējais REDZĒJUMS, un cik tas ir virzīts uz attīstību. Ja skola vienkārši darbojas, vietnieks saliek stundu sarakstu, un stundas notiek, ikdienas process notiek, neko vairāk skolā nedarām, – skola bez direktora varētu arī iztikt. Jo skola jau neaprobežojas tikai ar ikdienas procesa organizēšanu. Pie mums izpratne par to, kas kļūst par direktoru un par viņu lomu, ļoti atšķiras no rietumu prakses. Un pat no Lietuvas prakses. **Par direktoriem būtu jākļūst cilvēkiem ar attīstības redzējumu un ar vēlmi mainīt lietas, ar atbilstošu izglītību, spēju visu laiku mācīties un sarunāties ar citiem cilvēkiem,**” uzsver D. Namsone.

- Faktori, kas ir saistīti ar pašu skolēnu un ģimeni, tā dēvētais **ģimenes sociāli ekonomiskā snieguma indekss** (vecāku nodarbošanās, izglītība un ģimenes materiālais stāvoklis). Noskaidrojot šo indeksu, būtu jāanalizē līdzīgu skolu grupas un tad jāskatās, vai šajā grupā skolas atšķiras. Pat vienā pilsētā, raugoties pēc šī indeksa, skolas ļoti atšķiras, un tam ir cieša saikne ar skolēnu snieguma rezultātu. Latvijā tam pievēršam maz uzmanības. Kāpēc tas tomēr ir svarīgi? Bieži vien skolai jākompensē tās darbības, kas nav izdarītas ģimenē, un tas prasa vairāk resursu – skolotāju darbu, finansālos. Šis indekss tiek noskaidrots aptaujās – vecāku un skolēnu (15 gadu veci skolēni sniedz atbildes pašī). Šo faktoru mēra arī *OECD/PISA* pētījumos, bet Latvijā tas ir jaunums, un tāpēc vispirms jāiemācās to izmērīt, tad – saprast soļus, ko darīt un kas ir kompensējošie mehānismi, par ko skolai vajadzētu domāt, un kādus lēmumus varētu pieņemt pašvaldība un valsts. Svarīgi ir sākt par to sarunāties.

Skolas vadība un tās skolas vadības darbības, kurām ir ietekme uz skolēnu mācīšanās rezultātu

Ne visas darbības, ko skola dara, ietekmē rezultātu. “Kurām skolas vadības darbībām ir ietekme uz rezultātu, mēs tās mēģinām atvērt, aprakstīt, detalizēt un uzbūvēt instrumentus pret šiem kritērijiem – kā to var izmērīt. Šie mērīšanas rīki veidojas no padziļinātām vadības komandas intervijām, no aptaujām – vecāku un skolotāju, prakses vērojumiem un ekspertu piezīmēm dažādās situācijās. Tādējādi veidojas kopaina. Tas ir plašs pētījumu

Skolas vadības un citu faktoru ietekme uz skolēnu mācīšanās rezultātu



Attēlā atspoguļoti faktori, kas ietekmē skolēnu mācīšanās rezultātu – skolas vadība netieši, skolotāju kopiena, atsevišķs skolēns un ģimenes sociāli ekonomiskais stāvoklis.

lauks, sākot no skolēnu snieguma diagnosticējošos darbos salīdzinājumā ar vidējo valsti,” stāsta D. Namsone.

Šeit svarīgi ir šādi faktori un jautājumi.

- Kāds **atbalsts skolēniem** ir pieejams skolā? Piemēram, kādā veidā tiek kompensēts ģimenes zema sociāli ekonomiskais stāvoklis, kas tiek raksturots ar sociālo indeksu? Ko skola dara? Cik lielā mērā skolas vadībai ir skaidrs, kas notiek ar katru bērnu, un kā tiek būvēti atbalsta pasākumi?
- Kāda veida **atbalsts ir pieejams skolotājiem**, un kā notiek skolotāju profesionālā pilnveide?
- Kā vadība strādā ar **skolotājiem kā kopienu**? Piemēram, kā vadība panāk, ka skolotāji izvirza līdzīgas prasības vienā klašu grupā, dod līdzīga veida uzdevumus un ir saskaņojuši saturu? Kā tiek veidots darbs tā, lai katrs no šiem skolotājiem nedarītu ko pilnīgi citu? Ja katrs no šiem skolotājiem izvirzītu savas prasības, tad process nebūtu efektīvs, jo, kamēr bērni pielāgojas katram skolotājam, tiek pazaudēts daudz laika.
- Kā skola **strādā uz attīstību**? Kā tiek izmantoti dati, kā izvirzīti mērķi un tie sasniegti? Kā tiek izmantotas finanses, kur tās iegulda, kā tās saistās ar izvirzītajiem mērķiem? Cik fokusētas ir darbības uz mērķi – kā panāksim, lai skolēnu sniegums kādā konkrētā klasē jomā, teiksim, tekstpratībā, būtu labāks?

Skolas vadība vai pašvaldība, redzot, ka šāds skolas darba efektivitātes izvērtējums ir nepieciešams, var vērsties LU SIIC. Pašlaik šāds izvērtējuma pakalpojums ir pieejams pētniecības projektiem. Taču vairākas mazākas un lielākas pašvaldības, arī tās, kuras nav pētniecības projektā, ir izmantojušas šo iespēju un saņēmušas LU SIIC ieteikumus, ko vajadzētu darīt, lai veiktu uzlabojumus.

Efektīvas skolas pārvaldības modelis

Skolas efektīvas pārvaldības modeļa filozofija ir iekļauta *Skola2030* mācību satura dokumentos un metodiskajos līdzekļos un valsts vispārējās izglītības standartos, izglītības iestāžu akreditācijas noteikumos. Taču jautājums ir – ko tas nozīmē praksē, kā tas, kas tur uzrakstīts, izpaužas dzīvē, kā izskatās efektīvas skolas vadības darbības? Balstoties uz pasaules teorētiku modeļiem par efektīvu skolas vadības komandas darbu/skolas pārvaldību un kam jānotiek skolā, lai ikviens skolēns sasniegtu savu potenciālu, un pētījumiem par šo modeļu līdzīgo ietekmi Latvijā, LU SIIC ir izveidojis skolu vadītāju snieguma izvērtēšanas rīkus – snieguma līmeņu aprakstus par nozīmīgākajām skolu vadītāju darbības jomām. Iepriekš minētais ir sadalīts pa kritērijiem, un katrs no tiem ir aprakstīts kā vēlamā prakse, ļoti detalizēti pret konkrētu kritēriju, līdzīgi kā skolēniem ir

snieguma līmeņa apraksti. Šie snieguma līmeņa apraksti ir kā lielas tabulas, kurās var izlasīt, kā izskatās, ja nav vajadzīgās prakses, gan pakāpeniskos soļus, lai tiktu pie darbībām, kam skolā būtu jānotiek. Patlaban šie snieguma līmeņi apraksti tiek aprobēti.

Kā novērojuši LU SIIC pētnieki, piedāvājot konsultāciju pakalpojumus skolām, snieguma līmeņu aprakstos ietvertā filozofija ļoti atšķiras no pašreizējās prakses. "Ar līdzīgu problēmu mēs jau sastapāmies, strādājot ar skolēniem. Liela daļa domā, ka "sācis apgūt", "turpina apgūt", "apguvis" ir atzīmes. Un skolas vadītāji ir pieraduši cilvēkiem no ārpusē atzīmēt visaugstāko līmeni, kad viņi vērtē paši. Viņi grib parādīt, ka viss ir visaugstākajā līmenī. Jo viņi nerāda uz ārpusi un domā, ka nevienam nav jāredz, ka skolā kaut kas nav kārtībā," atzīst Dace Namsone. Lai ar šiem snieguma līmeņa aprakstiem varētu strādāt, ir jāpaveic milzīgs sarunu darbs ar skolām, lai uzbūvētu uzticēšanos, un tas iet lēni un ilgi. Jo tikai uzticēšanās modelī šīs lietas strādā. Tikai pēc ilgāka laika, kad izdodas izveidot uzticēšanās attiecības, skolu vadītāji ir gatavi atzīt – kādas darbības viņi dara pirmajā līmenī, ko nedara. Sākuma fāzē visi atzīmē visaugstāko.

Kāpēc tā ir? "Pierastā skolu vērtēšanas prakse un gadu desmitu senas tradīcijas nevar mainīt viena pētniecības projekta laikā. Ceram, ka ar laiku domāšana mainīsies un būs cita veida motivācija vērtēšanai – **zināt nākamo soli, kas būs jādara, nevis dabūt labu atzīmi**. Snieguma līmeņa apraksti nav pašmērķīgi, mēs mēģinām sarunāties risinājuma valodā, un doma ir tos izmantot, lai izvēlētos risinājumus – maksimāli konkrētus pret konkrētās skolas situācijas," skaidro Dace Namsone. 9

Uzziņai

- Profesionālā pilnveide skolu vadītājiem un vietniekiem, ko piedāvā LU SIIC:
 - Skolotāju sadarbība un personalizēta profesionālā pilnveide
 - Pārmaiņu ieviešanas izaicinājumi skolā
 - Skolas izaugsmes iespējas<https://www.siic.lu.lv/skolam/profesionala-pilnveide/vaditajiem/>

Ir iespēja organizēt nodarbības sava novada skolu vadītājiem, individuālu stundu analīzi vai sadarbības grupas! Lūdzam rakstīt uz epastu: dace.rutina@lu.lv vai zvanīt pa tālr.: 67033740. Par vietu un laiku iespējams vienoties individuāli.

- Skolas vadības darbību ietekmējošie faktori. I. Sale-niece; D. Namsone. Konferences Society. Integration. Education. 2020. materiāli; pētījuma apraksts (latviešu valodā); pētījuma prezentācija (angļu valodā)
- Atsauces par skolotāja snieguma kvalitāti
 - Goe, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes: A research synthesis. National comprehensive center for teacher quality.
 - Blömeke, S., Olsen, R.V., and Suhl, U. (2016). Relation of Student Achievement to the Quality of Their Teachers and Instructional Quality. In Teacher quality, instructional quality and student outcomes: relationships across countries, cohorts and time Nilsen, T., Gustafsson, J. E., (Eds.). Springer Nature
 - Teacher quality, instructional quality and student outcomes: relationships across countries, cohorts and time Nilsen, T., Gustafsson, J. E., (Eds.). Springer Nature.

Konkrēti jautājumi, kas ļauj izvērtēt skolas darba efektivitāti. Piemēram.

Par skolotāju profesionālo pilnveidi

- Skolotāju profesionālās pilnveides vajadzību diagnosticēšana. Izvērtējam – cik personalizēta ir profesionālā pilnveide skolā? Cik skolas vadītājam ir skaidrs *katra* skolotāja – vai tie būtu desmit vai simts skolotāju – individuālās profesionālās pilnveides vajadzības: kas katram būtu jānācās, lai skolēnu mācīšanās būtu labāka?
- Domājam, kā šī profesionālā pilnveide tiek organizēta. Cik lielā mērā tā notiek pašā skolā (stundu vērošanas iespējas, skolotāju sadarbības grupas)? Vai skolotāji ārpus skolas tiek sūtīti tieši uz tiem kursiem, kas palīdzēs sasniegt mērķi?
- Cik regulāri un apjomīgi ir profesionālās pilnveides pasākumi? Piemēram, cik skolotāju, cik bieži un ar kādu mērķi tiekas?

Par mērķu izvirzīšanu: pēc dokumentiem skatāmies, vai skolas izvirzītais mērķis ir konkrēts, izmērāms un virzīts uz skolēnu labāku rezultātu, nevis ir vienkārši lozungs, ko nav iespējams ne izmērīt, ne sasniegt.

Aptaujājam vecākus un skolotājus un analizējam, kā tas saskan ar to, ko domā skolas vadība.

Pārdomas par atbalstu un uzticēšanos – rītos, kas smaržo pēc rudens un skolas

Augusta dzestrie rīti smaržo pēc āboliem un asterēm, bet – vispār pēc rudens! Un pēc skolas, vismaz tiem, kas ar skolu ir saistīti. Liekas, šis rudens un skola nāks ar... grūtām izvēlēm, lēmumiem, spiedienu, tāpēc jo īpaši svarīgi ir domāt par savstarpēju uzticēšanos un atbildību, kā arī par vajadzīgo atbalstu, lai katrs varam izpaust savu potenciālu.

Inga Pāvula, izglītības konsultante, *Skola2030* vecākā eksperte
Foto: no personiskā arhīva

Pavasārī iesēju zirņus, kuru stublāji augot līdz 2 m un kas spēj veidot daudz zirņu pākšu. Man izauga apmēram 40 cm un katrā dzinumā kādas četras pākstis, bet saldi zirņi. Curkurzirņi. Iedomājos, cik to būtu daudz, ja būtu izauguši solītie 2 metri!

Jāatzīst, ka nebiju tos laistījusi, nebiju pielikusi atbalstam neko – ne kārti, ne auklu, nekā, pie kā tiem augot pieturēties. Tad nu zirņa stublājs izauga, cik pats varēja šajā sausumā – bez iespējas pieturēties un izaugt tik garam un ražīgam, cik tajā zirņu graudā bija potenciāls.

Atbalsts

Kā mēs saprotam atbalstu profesionālai izaugsmei?

Atbalsta saņemšanu, prasīšanu/neprasīšanu: kas jums der, ko jums vajag, kā jūs to zināt, kam varētu jautāt...

- Kāpēc man vajag/nevajag atbalstu?
- Kādu (vai es to zinu)?
- Kā es atjaunoju savus resursus (vai es to zinu)?
- Vai es jautāju pēc atbalsta? Kam? Kad?

Kā?

- Prasīt padomu, dzirdēt citu pieredzi.
- Vienkārši uzklausišana (citam citu).
- Kopā domāšana – raisa idejas, rosina dalīšanos pieredzē, mācīšanos no tās.
- Kopā darīšana (viegļāk sākt).

Liels atbalsta mehānisms ir tas, ka mēs esam vienkopus cilvēki ar līdzīgām vērtībām un mērķiem.



Inga Pāvula

Ko man šis atgādināja? Mūs pašus. Mūsu katra potenciālu un cik no tā mēs spējam izmantot. Iespējams, ka arī mums atbalsts palīdzētu būt prasmīgākiem, drosmīgākiem, veiksmīgākiem. Patiesībā, no pieredzes zinot, – atbalsts noder ikvienam! Jautājums gan ir – brīdī, kad mums ir vajadzīgs **atbalsts**, vai kāds to pamana un piedāvā no malas vai mēs to pamanam paši? Vai mēs to meklējam, pieņemam vai turpinām “mocīties lepnā vientulībā”, vai *iekrītam upurī* un esam pārliecināti, ka “neviens nepalīdz un mani nesaprot”? Vai mēs zinām paši, ko mums vajag – ūdens šalti, lai sapurinātos, vai ūdens glāzi, lai remdētu slāpes, vai varbūt kādu, pie kā pieturēties, vai vienkārši kādu, ar ko izrunāties? Padoms, pieredzes stāsts, kopā domāšana, kopā darīšana, kāda grāmata vai varbūt nejauši internetā uzietas atziņas – jebkas var būt par atbalstu, lai atraisītu savu potenciālu. Katrs savu! Svarīgi – atpazīt vajadzību un prasīt atbalstu, prast atrast un pieņemt iespējas!

Uzticēšanās skolā:

- Skolotāji uzticas cits citam
- Skolā ir pieņemts pārrunāt sajūtas, bažas, uztraukumus
- Skolotāji ciena tos, kas vada skolas pārmaiņas
- Skolotāji ciena kolēģus, kas ir eksperti savā jomā
- Skolotāji saņem cieņu no citiem skolotājiem

Un tas, kas mums visiem, domāju, ir un būs vajadzīgs, lai veiksmīgi darbotos, šajā rudenī atkal un jo īpaši – **uzticēšanās!** Rudenī, kad atkal būs jaunas situācijas, dažādas izvēles un lēmumi, katra atbildība un kopējās

vienošānās, iespējams, ka tieši uzticēšanās var kļūt par atslēgu – skolā un tuvākajā tās kopienā. Uzticēties sev un saviem kolēģiem, skolēniem, viņu vecākiem, lai kopā ietu pārmaiņu ceļu un izmantotu to savu potenciālu, kas mums ir dots!

Spēja uzticēties, uzticība kā lojalitāte un ar to saistītā savstarpējā uzticēšanās, iespējams, ir vienīgā, visspēcīgākā un ietekmīgākā svira, kas vadītājiem un organizācijām pieejama, lai veiktu pārmaiņas. Organizācijās *uzticība* lielākoties tiek apskatīta tikai kā lietvārds, vērtība, taču *uzticēties*, darbības vārds, ir kompetence, un to var attīstīt.

Uzticieties saviem darbiniekiem, noticiet viņu spējām uzņemties atbildību! Balstoties uz situāciju, uzticieties vairāk, sniedziet darbiniekiem lielāku atbildību, lai viņi spētu attīstīties un pierādīt savas spējas.

Labā skolā uzticēšanās ir svarīga visos līmeņos. 9

Kāda tipa līderis esat jūs?

Skolu vadības darbībā var izausties dažādi līderības tipi. Izvērtējiet, kuras no katra līdera raksturīgajām iezīmēm jums piemīt, kuras pietrūkst, par kurām gribētos uzzināt vairāk?

Sagatavots pēc kolektīvās monogrāfijas “Mācīšanās lietpratībai”, 10. nodaļa.

Uzņēmējdarbības stila līderiem raksturīgi, ka viņi radoši lieto ārējos tīklus un to piedāvātos resursus, lai sasniegtu skolas izvirzīto misiju; veido pozitīvas partnerības ar vecākiem, plašāku kopienu – uzņēmumiem, organizācijām, sabiedrību kopumā, citām skolām, sītmām, valdības institūcijām. Labi komunicē skolas vīziju sabiedrībai, spēj radīt labu iespaidu par skolu, būvēt skolas uzticību kopienā.

Strukturējošā līderība saistās ar virzības un koordinēšanas nodrošināšanu skolā. Šiem līderiem padodas rūpes par standartizētu procedūru un rutīnas uzturēšanu, skolas objektu tehnisko apkopi un uzturēšanu, drošību. Šo līderu vadībā skolā vienmēr būs skaidrība par lomām, aktivitātēm, prioritātēm, skolēnu uzvedības normām, kārtību. Ieviešot inovācijas skolā, svarīga būs mērķu definēšana skolai kopumā un katram skolotājam, rūpes par atbalsta nodrošināšanu šo mērķu sasniegšanā, sadarbības iespējām, aktivizējot pieredzes apmaiņu un cita veida mācīšanās aktivitātes skolā.

Partnerības līderība saistās ar to, ka vadītājs organizē vadības aktivitātes ar citu skolas darbinieku palīdzību dažādos veidos atkarībā no vadības ieskatiem un skolas organizācijas kultūras. Šo līderu ietekmē

skolas darbinieki aktīvi iesaistās skolas misijas radīšanā, lēmumu pieņemšanā un komandas stiprināšanā, problēmrisināšanā, tiek veicināta sadarbība, apņēmība, atvērta komunikācija, skolotāju autonomija. Efektivitāti šie vadītāji sasniedz, veicinot un atbalstot līderību skolā skolotāju un administratīvās komandas līmenī.

Personāla vadības un attīstības līderība raksturīga skolas līderiem, kuru uzmanība ir vērsta uz skolotāju profesionālo izaugsmi un mācību prakses pilnveidi. Viņi rūpējas par atbilstošu modeļu, individuāla atbalsta un intelektuāla stimula nodrošināšanu skolotājiem. Šādi skolas līderi labprāt nodrošina skolotāju profesionālās pilnveides vai kvalifikācijas celšanu, profesionāla satura izziņas avotu pieejamību, sanāsmēs labprāt pārrunā ar mācībām saistītas inovācijas, informē par iespējām uzlabot zināšanas un prasmes, kā arī sniedz pozitīvu atgriezenisko saiti un izsaka atzinību par profesionāliem sasniegumiem, atzīmē skolotāju panākumus.

Mācību līderības stila vadītāji izteikti fokusējas uz mācīšanas un mācīšanās kvalitātes uzlabošanu un būvē skolas misiju un mērķus, kas saistīti ar mācīšanu. Šie līderi skolā rada tādu mikroklimatu, kurā ir augstas prasības mācīšanas un mācīšanās procesam, kas tiek pārraudzīts un izvērtēts, nepārtraukti veicina mācību inovācijas, nodrošina mācību resursus un prakses iespējas, ja nepieciešams, sniedz atgriezenisko saiti skolotājiem un iegūst un izvērtē datus, ko lieto lēmumu pieņemšanā, lai ieviestu uzlabojumus. 9

Pārmaiņu gads pirmsskolā. Vadītāju sarunas

Kādā saulainā un karstā vasaras dienā ar Zoom palīdzību satikās četru pirmsskolu vadītāji, lai sarunātos par svarīgiem vadītāja darba aspektiem, īpaši domājot par pārmaiņu īstenošanu pirmsskolā un to veiksmīgai realizācijai nepieciešamajām vadītāja personības īpašībām, kolēģu atbalstu.



Sagatavoja Ginta Kārklīņa, *Skola2030* vecākā eksperte

Šis gads bija neziņas, pārmaiņu un izaicinājumu pilns visiem. Kādas pārmaiņas jūsu izglītības iestādē ir veiksmīgi īstenojušās?

Indra: Pirms pandēmija ieviesa korekcijas mūsu darbā, viena no lietām, ko mēs ieviesām, bija tā dēvētie *lielīšanās pusdienlaiki* – labās prakses apmaiņas brīži jeb dalīšanās ar to, kas izdevies. Mēs, ejot pa grupām, redzējām daudz lielisku lietu, projektus, idejas, bet tāda privilēģija staigāt pa grupām bija vairāk vai mazāk mums, vadības komandai. Sākumā mums nācās pat mazliet piespiest: “Meitenes, mēs redzējām, palielieties!” Skolotājas ļoti novērtēja, ka viņu labais darbs tiek ievērots. Tad, kad sākās pandēmija un vairs nedrīkstējām tikties, lielīšanos turpinājām slēgtajā Facebook grupā. Reizi nedēļā katram bija jāpublicē grupā realizētās pozitīvās, atšķirīgās lietas: nodarbības, aktivitātes, izlasītais un izmēģinātais. Svarīgi bija ielikt pilnvērtīgu

refleksiju, nevis tikai vienu fotogrāfiju ar vienu teikumu. Jāteic, ka tagad, pavasarī, kad veicām *Edurio* aptauju, ļoti daudz skolotāji to novērtēja un teica: cik lieliski, ka mēs šo saglabājam, un tā bija iespēja kaut nedaudz redzēt, kā kolēģis strādā, par to turpat arī parunāt un pārrunāt.

Jānis: Šogad bija uzsvars uz nodarbībām ārā. Ne tikai dabas nodarbībām, bet dažādām nodarbībām. Es kā sporta skolotājs cenšos sporta nodarbības organizēt ārā. Mēs cenšamies atrast finansējumu, lai varētu iegādāties galdušus un bērniem būtu iespējas strādāt ārā. Viņiem tas ļoti patīk, uzmanība ir daudz noturīgāka. Ja nu kādu bērnu kādā dienā neinteresē skolotāja ierosinātās nodarbības, viņu var ļoti jauki ievirzīt citās nodarbēs, un viņš darbojas ar kaut ko tādu, kas viņu pašu interesē.

Vietu, kur mūsu teritorijā ir vairāki koki, mēs saucam par mežu. Vecāki palīdzēja apkārt uztaisīt sētu, tur izveidojām dubļu virtuves, plauktus, spēles, izvietojām klučus, akmeņus. Bērniem tajā mežā ļoti, ļoti patīk. Dubļu virtuves

man šķiet ļoti, ļoti labas, bērniem patīk ar dubļiem spēlēt, pēc tam viņi paši arī visu savāc, nav tur nekas traks.

Vecākiem mēs lūdzam parakstīt atļauju, ka vasarā bērni var staigāt basām kājām un mēs viņus varam laistīt. Šis tomēr ir *dārziņš*, un dārziņš jālaista, tad mēs arī bērnus laistām, lai viņi augtu lielāki un stiprāki. Rīt ārā prognozē +30 grādus, un mums būs šļakstīšanās diena. Bērni ņems līdz ūdenspistoles un laistīsies ar ūdeni.

Tagad, karstajā laikā, arī smilškastēs ielejam ūdeni, bērni nogērbjas līdz apakšveļai un pa dubļiem spēlējas, nekāda lielāka prieka viņiem nevar būt. Ir bērni, kuri negrib smērēties, bet tad, kad viņi redz, kāda sajūsma ir pārējiem bērniem, visi met nost drēbes, kāpj smilšu kastē un kļūst netīri kā āprāts. Pēc tam vairāk jāstrādā audzinātājam un auklītēm, lai viņus tīrus dabūtu uz pusdienlaiku.

Par dubļu virtuvēm, ūdeni smilšu kastēs un šļakstīšanās dienu gan pedagogiem, gan vecākiem skaidrojām, cik svarīgi tas ir bērna attīstībai. Vecāki reizēm saka: "Ai, kāds viņš te netīrs atnāk, kur es viņu tādu mājās likšu!" Vecākiem

es katrā vecāku sapulcē mācu nebaidīties no laikapstākļiem. Galu galā ir lietoto apģērbu veikali, kuros iespējams nopirkt drēbes ar vienu mazu caurumiņu, kuras nebūs žēl, nav jāpērk dizaineru dārgās drēbes, jo bērnudārzā tās var sasmērēt. Ja vecākiem izskaidro, viņi pieņem, ka bērnam ir bērnība un viņam tā ir jāizbauda!

Mācību gada sākumā vecāku sapulcēs skolotāji iepazīstina vecākus ar mācību procesa norisi. Jau otro gadu stāstām par to, ka nodarbības notiks ārā jebkādos laika apstākļos. Vecāku sapulces protokolējam, kuros ir atrunātas visas vienošanās par to, kam vecāki devuši savu piekrišanu. Speciālas prasības ikdienas apģērbam nav. Galvenais nosacījums, lai bērns justos labi, nebaidītos to sasmērēt, skapītī ir jābūt rezerves apģērbam. Visās grupās vēl nav, bet lielākajās grupās vecāki iegādājās lietusmētelīšus, lai varam iet ārā, kad lietus līst, skapītī ir jābūt piemērotiem apaviem. Pagājušajā gadā iegādājāmies drēbju žāvējamus skapjus. Ziemā tie strādā uz pilnu jaudu. Vēl gribam katrā grupā iegādāties "apavu žāvētājus", kur uzkārt zābaciņus.

Indra Podziņa, Siguldas PII "Torniši", 8 gadu stāžs kā bērnudārzu vadītājai. Indra, būdama maza meiteņīte, visiem teica, ka tad, kad izaugs, būs bērnudārza vadītāja. Tiesa, tai laikā viņa patiesībā domāja bērnudārza audzinātāju. Kādreiz domājusi, ka būt skolotājai, pirmsskolas vadītājai ir viņas misija, bet tagad saprot, ka tā nav misija, tā ir viņas esība. Indra ir izteikts dabas bērns. Viņai pietiek pirmo vizbuli ieraudzīt, sabučot, un pietiek spēka līdz pat Ziemassvētkiem. Darbā, sadzirdot kolēģu un vecāku sarunās, ka kāds realizē tās domas un idejas, ko viņa gribētu realizēt, par ko viņa sapņo, esot tā, ka skudriņas skrien, tas ir tik garšīgi!

"Tornišos" darbojas 10 grupas – 8 pilna laika grupas, 2 nepilna laika grupas (līdz 4 stundām dienā), kopējais bērnu skaits 200, vecumā no 1,6 – 6 gadiem.

Arīda Mārša, bērnudārzs "Ketes māja", "Ketes mājas" vadītāja pirmo gadu. Arīdu iedvesmo visa viņas iepriekšējā pieredze, jo jebkura pieredze ir vērtīga, no tās var mācīties un gūt iedvesmu tālākam darbam. Tieši "Ketes māja" Arīdu iedvesmo jaukās audzinātājas, kuras katru rītu nāk uz darbu smaidīgas un arī vakarā ir tikpat smaidīgas. Svētki ir tie, kuru dēļ ir vērts darīt visu, lai gan bērni, gan kolektīvs "Ketes māja" justos laimīgi: skolotājas uzvelk savus tautastērpus, bērni ir tautastērpos, skan dziesmas. Tādos brīžos rodas aizkustinājuma asaru sajūta, skudriņas skrien.

Jānis Bumburs, Limbažu PII "Kāpēcītis" vadītājs 4 gadus. Iepriekš bijis mācību pārzinis skolā un uzskata, ka darbs pirmsskolā ir solis uz augšu, jo jāiepazīst visi izglītības posmi. Jānim ir divi pirmsskolas vecuma bērni, un tādēļ viņš atzīst, ka mērķis ir veidot pirmsskolu tā, lai gan viņa bērni, gan pārējie bērni gūtu pēc iespējas vairāk: reizē savtīga un nesavtīga interese, lai panāktu pēc iespējas labāku rezultātu.

Par Jāņa vadīto pirmsskolu var teikt, ka tas ir maziņš dārziņš un kolektīvs ir ļoti saliedēts.

Pirmsskolā ir 4 pilna laika grupas, kurās ir nedaudz pāri simts bērniem vecumā no 1,6 – 6 gadiem.

Modrīte Voska, Alūksnes PII "Sprīdītis", vadītāja 25 gadus. Modrītei spēku dod viņas bērni, kuri jau ir beiguši augstskolu. Tikšanās ar viņiem ir mazie svētki, kurus rūpīgi plāno. Modrīte uzskata, ka teiciens "Kvalitāte nozīmē darīt labi arī tad, kad neviens neskatās" nav tikai skaļi vārdi. Tad, kad viņa ikdienā redz un sajūt, ka kolēģi dara par 100% labāko arī tad, ja neviens neskatās, viņai ir ļoti laba sajūta: "Atceroties šo mirkļus, es varu smaidīt, es esmu lepna, un mums rodas jaunas idejas."

Izglītības iestādē darbojas vienpadsmit grupas, tajā skaitā viena speciālā grupa bērniem ar valodas traucējumiem. Izglītības iestādi apmeklē 215 (2020./2021.m.g.) bērni vecumā no 1,3 gadiem līdz skolas vecumam.

Modrīte: Mums visiem *Microsoft Office (MSO)* 365 darba vide bija kaut kas jauns un nezināms, bet sapratām, ka tas, ko ar to var paveikt, mūs interesē un mēs to gribam iemācīties. Sporta skolotāja, kurai darbošanās ar izglītības tehnoloģijām ir sirdslieta, uzņēmās iniciatīvu, piedāvāja kolēģus pamācīt. Izglītības pārvaldē saskaņojām programmu, un mazās grupās cilvēki apguva, kā darboties MSO vidē. Mēs esam ļoti gandarīti par rezultātu. Dokumentu kopīgošana mums jau ir ikdiena, prezentāciju kvalitāte ir uzlabojusies, sanāksmes veidojām MSO vidē. Darbs MSO vidē ļoti palīdzēja attālinātās mācīšanās laikā. Arī mums bija grupiņas, kuras bija karantinā, bet darbs turpinājās. Vairāki vecāki izvēlējās nevest bērnus laikā, kad bija vislielākais Covid 19 uzliesmojums. Ļoti laba pieredze bija logopēdiem, kuri strādāja ar bērniem individuāli. Ja bērns bija bērnudārzā, tad ļoti labi iesaistījās skolotāja palīgi. Atsevišķā telpā dators, bērns un skolotāja palīgs vienā pusē, logopēds otrā pusē, un veiksmīgi vadīja šīs individuālās nodarbības. Skolotāju logopēdu vadībā izmantojām jaunapgūto MS Office vidi, lai apspriestu un labotu individuālos plānus, organizētu individuālo atbalstu. MS Teams atvieglo apspriešanās procesu starp iesaistītajiem skolotājiem, informācijas atjaunošanu un papildināšanu, kas jāveic regulāri.

Arīda: Mums ir tāda Ziemassvētku tradīcija, ka vecāki paši gatavo bērniem dāvanas. Aizpagājušajā gadā gatavoja no koka mašīnas. Sākumā vecāki teica, nē, es jau to nevarēju, bet beigās paši zvanīja mūsu rokdarbu skolotājai, prasīja, kad tad es varēju vēl atnākt. Rotaļlietas bija vienkārši nepārspējamas. Šogad vecāki savam bērnam taisīja leļļu teātri, izmantojot vienkāršu kasti ar aizkariņiem. Kādas idejas bija vecākiem! Mēs brīnījāmies bez apstājas! Pat tie vecāki, kurus parasti ir grūtāk iesaistīt kopīgā darbā, vienkārši iedegās. Mums sadarbība ar vecākiem ir milzīgi laba, es to iesaku arī citiem pamēģināt. Kas būs nākošgad, vēl nezinu, bet mēs noteikti šo tradīciju turpināsim.

Jūs jau minējat, cik jums ir svarīga laba un aktīva komanda. Vecāku atbalsts vienmēr ir zelta vērtē. Cik svarīga jums kā vadītājiem ir savstarpējā pieredzes apmaiņa tieši starp vadītājiem, un vai tā notiek?

Jānis: Pavisam noteikti tā ir ļoti nozīmīga. Ļoti novērtēju, ka mums pirms pāris gadiem pašvaldība sarīkoja pašvaldības iestāžu vadītājiem pieredzes apmaiņas braucienus uz Pērnavu, kur iepazināmies ar pirmsskolu un mācīšanos tajā; brauciens reizē bija arī atpūta, lai neformālā gaisotnē pārrunātu, kas un kā ir izdevies, kā tev iet un kā man iet. Pavisam nesen Rīgā piedalījās *ekspertu kursus*, kas bija ļoti, ļoti, ļoti vērtīgi, jo bija ieradušies cilvēki, kuri grib kaut ko mainīt, dalījās ar savu labo pieredzi. Man vēl tepat uz

tāfeles ir pierakstītas idejas, kuras es vēl neesmu īstenojis, bet kas ir plānā un noteikti tiks īstenotas. Domu apmaiņa vadītājiem ir ļoti būtiska. Satikt cilvēkus, kam deg acis, lai būtu labāk, tā ir vērtība.

Modrīte: Protams, ļoti svarīga ir sadarbība un pieredze. Iepriekš mums bija ļoti labas iestrādes sadarbībai ar citām izglītības iestādēm, lai brauktu un redzētu, kas notiek novadā un Latvijā. Pieredzes braucienos piedalījās gan skolotāji, gan saimnieciskie darbinieki, kā arī vecāku pārstāvji no iestādes padomes. Šo braucienus mērķis bija iepazīt vides izglītības aktualitātes, piemēram, apmeklējot Daibi, un ekoskolu darbību citās pirmsskolas izglītības iestādēs, kuru kolēģus esam iepazinuši Vides izglītības fonda rīkotajos ekoskolu forumos. Šobrīd šī sadarbība turpinās attālināti, skolotāji piedalāsursos, ko organizē šīs iestādes, bet, kolīdz būs iespēja tikt klātienē, ir plānots arī izglītojamo sadraudzības pasākums. Novada pirmsskolas izglītības iestāžu vadītāji satiekas regulāri. Sanāksmes notiek MS Teams, aktuālākie pārrunājamie jautājumi mums ir bijuši par darba organizēšanu pandēmijas apstākļos, attālinātā darba norisi un iespējām katrai iestādei, kā arī par iestādes pašvērtējuma sagatavošanu un kā šo informāciju sasaistīt ar ikgadējo iestāžu vadītāju darba novērtēšanu. Mēs tiešām esam atbalsta plecs un varam zvanīt cits citam jebkurā brīdī, rast palīdzību. Par plašāku pieredzi runājot, šobrīd mēs piedalāmies Erasmus programmā, kur mūsu partneri ir no piecām valstīm, divas valstis no tām, ar kurām mēs bijām kopā pirms 10 gadiem Comenius projektā. Visu šo laiku mēs neesam šīs saites sarāvuši, tā ir ļoti laba pieredze un sadarbība ilgtermiņā, kas nav tikai vienas dienas pazīšanās.

Indra: Mums, bērnudārza vadītājām, ir ļoti, ļoti laba sadarbība. Kādreiz to organizēja pašvaldība, bet tagad tā ir mūsu pašu iniciatīva. Mums ir atšķirīgi gan vadīšanas stili, gan bērnudārzi, bet darba jautājumos viena otrai esam ļoti liels atspazds, mēs varam zvanīt viena otrai jebkurā jautājumā. Situācijas ir dažādas, mums katrai ir sava joma, kurā mēs esam spēcīgākas. Piemēram, viena labāk pārzin nomenklatūras nianses, kādai lielāka pieredze dažādu saimniecisko līgumu izstrādāšanā vai priekšlikumi par Koplīguma niansēm. Tas labais ir tas, ka mēs neturam sveči zem pūra. Ja ir jāizstrādā kādi noteikumi un tas ir vairāk mans lauciņš, es saku: "Labi, meitenes, es taisu skeletu, izsūtu, jūs papildināt." Ir citas jomas, ko citi dara. Šobrīd esam sākuši runāt ar pašvaldību, jo jūtam, ka ir nepieciešamība pēc vienota metodiskā kuratora. No otras puses, man ļoti patīk, ka pašvaldība mums ļauj katram pašam mazliet dzīvot tā, kā mums patīk dzīvot. Šī cilvēciskā saskarsme, iespēja prasīt, un tev nav kauns prasīt, ja kaut ko nezini, tā ir ļoti būtiska. Ja pret tevi izturas ar cieņu, tu uzdrošies un jautā,

un tad ir mazāk kļūdu un pārpratumu. Kopīgi darbojoties mēs esam panākušas visādas labas lietas visām iestādēm un tas ir bijis iespējams tieši tādēļ, ka mēs sadarbojamies.

Arīda: Protams, atbalsts ir ļoti svarīgs, tāpat kā informācijas apmaiņa! Manā pirmajā gadā ikdienā mani lielākie atbalstītāji bija kolēģi. Būtu ļoti patīkami, ja turpmāk būtu iespējas vadītājiem aizbraukt apskatīties kādu bērnodārzu, kas varbūt ir mazāk tradicionāls, un rast jaunas idejas. Jaunās idejas vienmēr dod iedvesmu, grūdieniņu kāpt uz augšu un attīstīties tālāk, domāt, kā uzlabot darbu.

Kuras ir galvenās īpašības un prasmes, kas ir nepieciešamas labam vadītājam?

Jānis: Es domāju, ka laba personiskā īpašība ir labas organizatoriskās spējas. Jāmēģina cilvēkus saorganizēt tā, lai viņi sāktu domāt, runāt. Ar labiem vai ne tik labiem paņēmieniem jāsakārto tā, lai viss notiktu. Ja vadītājs sēž kabinetā un degunu izbāž tikai tad, kad grib pusdienas paēst, tad viss aizies pašplūsmā un neviens arī neko negribēs mainīt. Ja nāk kopā un spriež, kā izdarīt labāk, kurš darīs šo un kurš darīs to, nodala atbildības, tad veidojas komanda, kas ir vissvarīgākā. Vadītājs viens pats neko daudz nevarēs izdarīt. Viens cilvēks varbūt labi raksta projektus, otrs radošus scenārijus, trešais praktiski kaut ko izveido. Vadītājam ir svarīgi visu saorganizēt un redzēt darbinieka plusus, lai varētu tos attiecīgi izcelt un padarīt visu iestādi labāku. Jāstrādā ar plusiem!

Indra: Par īpašībām runājot, viennozīmīgi tā ir cieņa, cieņa visos līmeņos: es kā vadītāja pret bērnu, pret darbinieku, pret sevi, pret savu ģimeni, pret pašvaldību. Tas nav skaļš vārds! Ja ir cieņa, tad es uzklaušīšu un es dzirdēšu. Tā noteikti ir drosme, ja tu vēlies iet savu ceļu, nevēlies tikai peldēt rāmi pa upi, jo algu jau man maksā arī tad, ja es sēžu, neizejot no kabineta. Tā ir drosme, kas nepieciešama, lai pieņemtu dažādus lēmumus, arī nepopulārus, trakus un sāpīgus lēmumus. Man pašai ļoti svarīgs ir sirds siltums. Es neesmu atradusi citu vārdu: sirds siltums, manuprāt, ir pedagogijas būtība. Arī tas nav no klasiskajiem vādiem, bet maniem darbiniekiem vajag vadītājas dzirksteļošanu. Man nav jādeg par visiem, bet man ir jādzirksteļo. Man ir jāspēj dzirksteļot un aizdedzināt pārējos, jo tad viņi dara. Tas ir iespējams tad, ja es esmu paraugs. Es nedomāju paraugu kā personību, es esmu cilvēks parastais, bet es nebaidos darīt jebkurus darbus. Esmu bijusi šeit sētnieks, medmāsa, auklīte. Darbinieki redz, ka manas prasības ir pamatotas, jo es zinu, par ko es runāju. Ja vajag, es ielīdīšu lāča ādā, ja vajag, nostāšos pret piedzērušos vecāku, jābūt supervaronim, vienkārši jābūt paraugam. Ja tu neliekuļo, viss izdodas.

Modrīte: Es no savas pieredzes teiktu, ka ļoti svarīgi ir deleģēt pienākumus darbiniekiem, nebūt tai vienai, kura

var visu. Jā, es droši vien arī kādos brīžos varu visu, bet ļoti svarīgi darbiniekam ir sajūst šo deleģēšanu. Tā noteikti ir uzticēšanās. Arī mūsu kolektīvā ienāk jaunie kolēģi, jāuzticas, ka jaunais kolēģis ir ar zināšanām. Uzticēšanās, ka visi strādās ar vienādu atbildību, protams, zinot, ka jebkurā brīdī var saņemt atbalstu. Novērtēšana – pamanīt un novērtēt. Ne tā, ka visu laiku visiem teiksi: "Kāds tu esi malacis!" Svarīga novērtēšana, kas dod cilvēkam gandarījumu par labi paveiktu darbu ilgtermiņā. Tā varētu būt izvirzīšana novada pagodinājumam izglītībā. Mēs redzam, cik liels gandarījums ir cilvēkiem, ja mēs izvirzām šādam pagodinājumam, jo ne jau par katru sīkumu izvirza.

Arīda: Manā skatījumā galvenā ir prasme visu saorganizēt. Dažreiz ir tā, ka nāc no rīta uz darbu, diena ir perfekti sakārtota, tu ienāc bērnodārzā, un piecu minūšu laikā perfektais plāniņš ir kājām gaisā. Domāju, visiem kolēģiem ir bijuši šādi rīti. Jāprot no šīs situācijas iziet. Pēc tam ir gandarījuma sajūta, ka tu spēji visu atrisināt īsā laikā, mācību process nav pārtrūcis, darbinieki ir savās vietās, un viss *ripo* tālāk. Protams, cieņpilna izturēšanās pret kolēģiem, bērniem un arī godīgums un taisnīgums. Jebkurā situācijā palikt godīgam un taisnīgam gan attiecībā pret sevi, gan arī attiecībā pret kolēģiem. Uzslavas jāprot notrāpīt īstos brīžos un īstos momentos, kad cilvēkam tas ir visvairāk vajadzīgs.

Kādas ir domas par jauno mācību gadu?

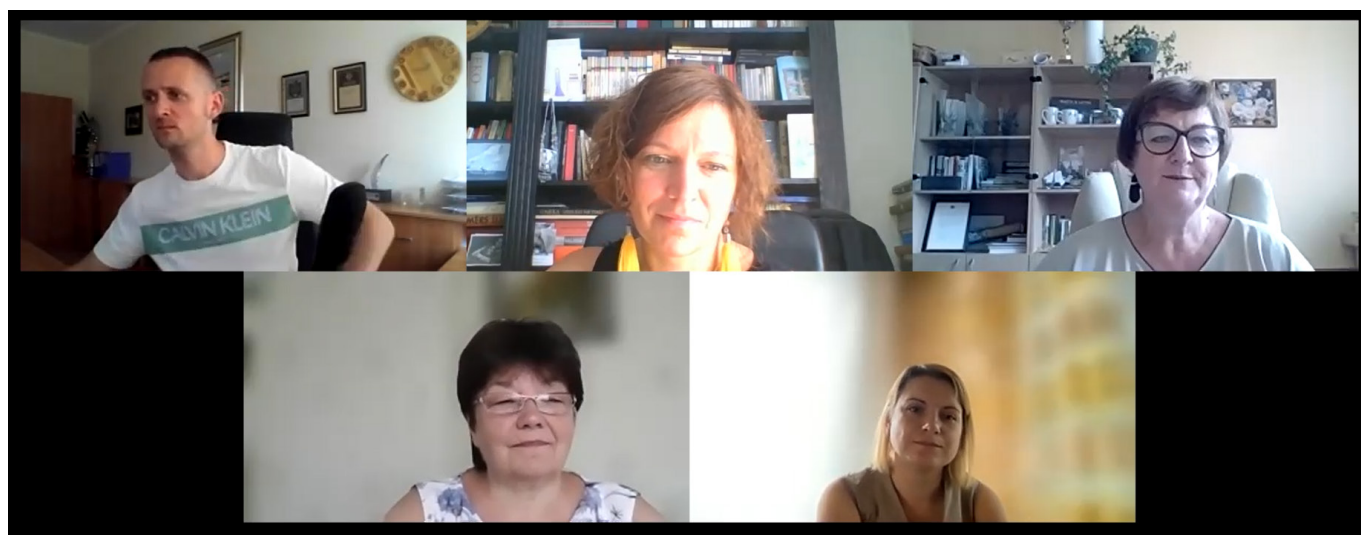
Indra: Jaunajā mācību gadā esam plānojuši pilnveidot šo *labās prakses apmaiņas procesu* divos līmeņos: 1) *skolotājs – skolotājam* un 2) *skolotājs – vecākiem*. Pēc īstenotas mēneša tēmas darbam grupā ar bērniem skolotājas gatavos kādas tēmas (pēc izvēles) prezentāciju kolēģiem, iekļaujot *ziņu bērnam, sasniedzamos rezultātus* visās jomās, organizētās aktivitātes, veiksmes/neveiksmes utt. Tāpat ir iecere dalīties ar labās prakses piemēriem ar bērnu vecākiem – regulāri, vismaz 1 reizi nedēļā, informēt vecākus par bērniem izvirzītajiem sasniedzamajiem rezultātiem, aktivitātēm (*Ko mēs darījām? Kāpēc mēs darījām?*), praktiskiem ieteikumiem vecākiem (*Ko vēl var darīt mājās, braucot auto, ejot pārgājienā u.c.?*).

Modrīte: Turpināsim sāktās pārmaiņas jaunā satura ieviešanai, pilnveidojot skolotāju plānošanas prasmes, lai plānotie uzdevumi vestu uz rezultātu, un rezultāta prasmi izvirzīšanu, sasaistot ar mācību saturu. Kā izaicinājums mums būs āra vides pilnveidošana, lai pēc iespējas vairāk aktivitāšu īstenotu dabā, svaigā gaisā, sasaistot ar mūsu pirmsskolas kā ekoskolas uzdevumiem, piemēram, turpināsim uzsāktu augu audzēšanu permakultūru dobēs, ģimeņu izglītošanu un paradumu maiņu vides saudzēšanā. Turpināsim iesāktu arī vides izglītības projektos vai digitālo prasmju attīstību, lai nonāktu jaunā kvalitātē. ☺

Direktors – galvenais skolēns savā skolā

Direktoru sarunas par skolu vadītāju lomu, izaicinājumiem un redzējumu izglītības pārmaiņu laikā

Ja runājam par skolu kā mācīšanās organizāciju, kurā mācās visi, vai var teikt, ka direktors ir galvenais skolēns šajā iestādē, tas, kurš vada šo organizāciju un demonstrē skolas vērtības, mācīšanās kultūru? Kādas pārmaiņas piedzīvo skolas, un kāda loma tajās ir direktoram? Uz sarunu aicinājām direktorus ar dažādu stāžu un pieredzi: Gati Pastaru (Līvānu 1. vidusskola – direktors 4 gadus), Anitu Locāni, Tukuma 2. vidusskola (direktore 7 gadus), Andu Priedīti, Mežciema pamatskola (direktore otro mācību gadu).



Sarunājās Inese Tamsone un Rasa Dirvėna, *Skola2030*

Jūs visi ienācāt skolā, vēloties kaut ko mainīt. Kas bija svarīgākais, ko gribējāt izmant? Un ko jaunu ir izdevies ienest skolā?

Gatis: Pirmkārt, **informācijas apriti**. To, cik mēs bieži komunicējam, kādas atslēgas ziņas nododam kolektīvam, kā organizējam operatīvo ritmu – cik bieži un kā. Ir stingri vadītāji, kad saplucēs jāklusās vadītāju monologi, un ir pretēji – kad darbinieki ir pamesti novārtā, savstarpējas komunikācijas nav, visi sadalās interešu grupiņās un dara ko savu. Tāpēc labāk, ka ir noteikta diena, visi zina, ka mēs tiksimies, un zina, ko mēs taisāties darīt, plānu. Ir jāpasaka, kas ir tie spēles noteikumi, kā mēs strādāsim kopā. Un no katras tikšanās reizes seko konkrēti darbības soļi. Manā skolā daudzi skolotāji vienkārši gribēja nākt ar mani aprunāties par to, kas gadiem krājiens. Tāpēc ir jāļauj cilvēkiem runāt un runāties, uzklaušīt, ļaut pateikt visu.

Anita: Vēlējos skolā redzēt uz **skolēnu orientētu mācību procesu**. Kad atgriezies skolā pēc darba projektā “Dabaszinības un matemātika”, gribēju zināt, kas skolā notiek un ir mainījies, un kopā ar mācību pārzini devos vērot stundas. Redzēju, ka skolā daudz kas nenotiek tā, kā gribētos. Ar teoriju nepietiek, vajag praksi. Stundu vērošana un kvalitatīva analīze ir visefektīvākais rīks, lai uzlabotu mācīšanu. Nav jāsāk ar ko lielu. Savulaik sāku **ar sasniedzamo rezultātu** – lai visiem skolotājiem būtu izpratne, kas tas ir. Tagad sasniedzamais rezultāts mums ir tik stipri iedzīvojis skolā, ka varu teikt – visi zina, kas tas ir un ka ar to ir jāsāk stundas plānošana. Līdzīgi ir ar formatīvo vērtēšanu. Skolotājiem jāpāca darīt citādi nekā līdz šim. Ar to mēs sākam un ar to arī joprojām strādājam. Jo skolotāju kolektīvs ir mainīgs.

Otrs ir – vadīt procesus tā, lai skola ietu līdzī lai kam. Nevaram atpalikt. Tāpēc ir jāiziet ārpus ierastā, ir jārada **sadarbības modelis** – gan skolas iekšienē, gan jāskatās, kā strādā citās skolās. Sadarbību veidojām ļoti

mērķtiecīgi, soli pa solim, sākām ar konkrētu uzdevumu nelielās grupās. Piemēram, kā strādāt ar diferencētu pieeju klasē. Dažādu mācību priekšmetu skolotāji pēc izvēles apvienojās grupās un kopā plānoja stundu tā, lai diferencētu pieeju klasē. Viens apņēmās novadīt stundu, un pārējie gāja skatīties, arī es. Pēc tam analizējām – vai tā bija stunda, kurā tikai uzdot uzdevumus ar dažādām grūtības pakāpēm, vai tā patiešām bija diferencēta pieeja un kā tā izpaudās. Tāpat veidojām grupiņas par citiem jautājumiem. Rūpējāmies, lai katrs skolotājs vismaz divas stundas semestrī būtu vērojis cita kolēģa stundu. Arī stundu sarakstu var sabalansēt tā, lai daži skolotāji uz šīm dažām stundām tiek. Pieredze, ko gūst skolotājs, vērojot cita skolotāja stundas, ir neatsverama. Sākumā, pirms septiņiem gadiem, liela daļa atzinās, ka pirmo reizi ir bijuši kāda cita skolotāja stundā. Tagad jau tā ir vispārpieņemta prakse. Izaugsme ir ne tikai skolotājam, kurš ir vadījis stundu, bet arī vērotājiem.

Anda: Pirmo gadu esmu direktore, un šis gads ir bijis īpašs ar to, ka pats par sevi ir ieviesis savas korekcijas, un aktuālākais ir bijusi attālinātā mācīšanās. Pirms kļuvu par direktori, esmu strādājusi dažāda tipa skolās – lielā pilsētas skolā, mazākā mikrorajona skolā, lauku skolā, ģimnāzijā. Secināju, ka nekādas lielas atšķirības kopumā nav, izņemot to – kā es jutos kā skolotāja. Vai es jutos atbalstīta, uzklusīta, tā, ka varu ietekmēt lietas skolā. Līdz ar to man svarīgākais direktora amatā ir uzklusīt cilvēkus, **dot iespēju izteikt savas idejas** un ņemt tās vērā. Tas aizņem ļoti daudz laika, bet tas atmaksājas un ļauj visām pusēm justies labi. Direktors ir tas, kurš satur to visu kopā – veido tādu sistēmu, kur ņem vērā visu pušu viedokli.

Un kas ir mainījies skolas vadībā līdz ar jūsu ienākšanu?

Anita: Esam ļoti liela skola, man ir seši vietnieki – katram sava atbildības sfēra. Šobrīd skolā ir jādara daudz kas vairāk citos virzienos nekā pirms pieciem gadiem. Piedalāmies dažādos projektos, jāuztur attiecības ar vecāku biedrību, kas arī īsteno dažādus projektus, jāuztur mājaslapa, Facebook lapa, veidojam video u. c. Skolā mainās paaudzes. Piesaistam daudz jaunu skolotāju, speciālistu, aicinām skolas absolventus strādāt skolā, un šie cilvēki nāk ar savu pieredzi no citas darba vides.

Likās, ka būs grūti ienākt kā vadītājam kolektīvā, kur 21 gadu esmu bijusi skolotāja, un daudz kas tiek uztverts "pa draugam". Tāpēc esmu priecīga, ka manu direktores gaitu sākumā visi kopā izvirzījām vērtības, uz kurām vienmēr varam atsaukties, un tās ir: līdzatbildība,



Anita Locāne, Tukuma 2. vidusskolas direktore

Augusti skolotāju ģimenē – mamma un tantes ir skolotājas –, un sapnis par skolu ir no bērnības izloots. 21 gadu bijusi ķīmijas skolotāja, darbojusies projektā "Dabaszinības un matemātika" un Akadēmiskās informācijas centrā par diplomatzīšanas ekspertu. Par skolas direktori kļuvusi pēc iepriekšējās direktores aicinājuma: "Tu esi bijusi ārā no skolas, skolai ir vajadzīgas pārmaiņas, un tu varēsi dot ko jaunu!"

Par skolu: ap 800 skolēnu, 70 skolotāju, 23 tehniskie darbinieki; divus gadus skola darbojusies 7 citu skolu ēkās, bet šoruden plāno pārcelties "zem viena jumta" uz renovēto un pārbūvēto ēku; <https://t2v.lv/>

sadarbība un izaugsme. Sadarbību realizējam pēc pilnas programmas. Līdzatbildība nozīmē, ka gribam, lai katrs skolas darbinieks ir līdzatbildīgs par savu darbu un varam atteikties no ārējas kontroles. Mums ir līdzatbildības plāns – regulāri izveidojam sarakstu, kas kuram ir jāizdara, šis saraksts atrodas pie sienas skolotāju istabā, un skolotājs iepretim savam vārdam parakstās. Piemēram, pirms aiziešanas atvaļinājumā uzrakstījis atskaites, pārbaudījis ierakstus e-klasē, sakārtojis personu lietas u.tml. Paskatoties šajā sarakstā, redzam, kas kuram vēl ir jāizdara.

Ceļam jaunu skolu. "Odziņa" tajā būs stiklotās durvis visā skolā, jo esam par atvērtību un mums nav ko slēpt!

Gatis: Mums arī skolā ir stiklotās durvis, izņemot psihologa kabinetu. Pat noejot garām klasei, var redzēt, kāds noskaņojums tur valda. Tas patiešām efektīvi strādā.

Uzskatu, ka nekad nav tāda brīža, kad varu teikt, ka esmu pietiekami labs kā direktors – tādā mainīgā,

dinamiskā vidē, kāda ir skola, vienmēr ir kur augt; nav runa tikai par profesionālo karjeru, bet par ārkārtīgi lielu pieredzes bagāžu kopumā. Tāpēc es katru gadu aicinu skolotājus aizpildīt “360 grādu aptauju”, kur 16 kategorijās tiek novērtētas manas kompetences – ko es daru, varu, nevaru utt. Nekautrējos pajautāt skolotājiem, kas viņus traucē manā rīcībā. Katru gadu šīs atbildes esmu saņēmis ļoti dažādas, bet pēdējo reizi, uz akreditācijas laiku, 98 procenti skolotāju atzina, ka viņiem patīk strādāt šajā skolā. To es redzu kā sava darba novērtējumu. Jo man vienmēr liekas, ka var kaut ko vēl labāk, citādi, vairāk. Gribu, lai cilvēks, kurš nāk uz šo skolu strādāt, nāktu nevis ar domu: atkal darba diena..., bet ar domu: ko es šodien labu izdarīšu? Ja skolotājs nāk uz skolu ar šādu apziņu, tad varu teikt, ka mēs kā skola esam izdarījuši labu darbu. Ja nevaram maksāt cilvēkiem lielas algas, mēs taču varam padarīt cilvēciski patīkamus darba apstākļus. Domāju, ka cilvēkiem patīk brīvības sajūta – es uzticos saviem darbiniekiem, neskatos uz pirkstiem, vai kāds kaut ko ir vai nav izdarījis. Lai viņi kļūdās, lai izdodas, bet lai nav stagnācija!

Vienmēr ir svarīgi atcerēties skolas mērķi. Mēs **skolu veidojam nevis kā muzeju, bet kā platformu, kur bērni var savu potenciālu izpaust līdz maksimumam**. Tāpēc visas lietas, kas pakārtojas, mazie klucīši, ir jāliek kopā, lai, sākot no tehniskajiem darbiniekiem un līdz pat skolēniem, lai viss vestu uz kvalitatīvu mācību procesu skolēniem.

Kā jūsu kā direktora darbības ietekmē skolēnu mācīšanos un rezultātus? Kā jūs uz to raugāties? Kāda pievienotā vērtība no jūsu darbībām ir skolēniem mācību procesā?

Anda: Šis ir grūts jautājums, jo direktora darbs visbiežākajā veidā tomēr ietekmē pedagogus un – pastarpināti – skolēnus.

Gatis: Vai es ietekmēju skolēnu mācīšanos? Pilnīgi noteikti – *caur* vairākiem momentiem. Raugos uz to *kaskadēti* – ja vadības līmenī viss ir kārtībā, tad arī skolotāji jūtas labi un skolēni to neapzināti *nolasa*, labprātāk ir gatavi mācīties. Raugos, lai tehniskajiem darbiniekiem būtu droša vide, lai skolotāji justos atbalstīti, uzklausi, motivēti, pozitīvi uzlādēti un **zinātu, ka aiz viņiem stāv droša mugura**. Tā ļoti noder arī attiecībās ar vecākiem – jo skolotājus mēdz izsist no līdzsvara vecāku “uzbrukumi” un kritika, – un tāpat arī, piemēram, izejot akreditācijas procesu. Kad skolotājiem izstāsta: “Parādām, kā stundas notiek dzīvē, nevis nospēlējam teātri akreditācijas komisi-jai,” viņi jūtas drošāki. Kad šī ķēdīte saslēdzas – sakārtota

vide, infrastruktūra, cilvēki, kas grib darīt un jūtas droši, – tad noteikti aug arī mācību kvalitāte skolēniem.

Kā skolas direktors es varu veidot saikni ar skolēniem. Reizi mēnesī ar visiem skolēniem tiekots svinību zālē, lai pārrunātu dažādus jautājumus. Ja **direktors ir autoritāte arī skolēnu acīs**, aktīvi piedalās skolas ikdienā, nevis attāli kaut kur ir dzirdēts vai redzēts, ir pavisam cita attieksme. Ir atšķirība, vai, piemēram, par sēdēšanu uz palodžēm aizrāda klases skolotājs vai direktors. Kad sākām cīnīties pret stundu kavēšanu no rītiem, pats stāvēju pie ieejas un lūdzu paskaidrojumus kavētājiem, un īsā laikā samazinājām kavētāju skaitu. Rezultātā bija skolotāji, kas teica: pirmo reizi pirmajā stundā redzu klasē visus savus skolēnus! Nokavējot sākumu, skolēns daudz ko palaiž garām. Pats mācu ekonomiku vidusskolā un zinu, ko tas nozīmē. Svarīgi, lai **skolotājs redz, ka viņiem ir atbalsts viņu iniciatīvās** un priekšlikumos, lai piedzīvo, ka viņš var kaut ko ietekmēt, – ko Anda iepriekš minēja. Tāpēc esmu atvērts skolotāju priekšlikumiem.

Anita: Mācīšanās ir atkarīga no mācīšanas kvalitātes, un mēs kā direktori netieši ietekmējam šo mācīšanās kvalitāti. **Skolai ir jābūt kā labam pulksteņa mehānismam**, un katram ir jāzina, kāds ir viņa darba pienākums. Ļoti novērtēju mūsu skolā sociālā pedagoga darbu, jo skolā ir jābūt lieliskai atbalsta komandai, lai varētu palīdzēt skolotājiem daudzos jautājumos. Mēs savu darbu organizējam tā, ka problēmas risinām šādā ķēdes secībā – vispirms klases audzinātājs, tad iesaistās sociālais pedagogs, un tikai pēdējais posms ir skolas vadība. Un **direktors ir atbalsts skolotājiem, lai kvalitatīvi, ērti, labi varētu mācīt**. Kad septembrī atkal satiksim bērnus pēc gandrīz gada attālinātās attiecībās, tas vadībai būs liels izaicinājums – kā tikt galā ar klasvadību, jo bērni būs citādi.

Direktors ir arī tas, kurš virza skolu un skolotājus iesaistīties dažādos projektos. Atbalsts izglītojamo individuālo kompetenču attīstībai, Karjeras projekts – *PuM-PuRS, Erasmus, MOT, E-Twinning, Ekoskola* u. c. – nosaka, cik lielā mērā iesaistāties un kādos virzienos strādājam. Piemēram, darbs ar talantīgajiem skolēniem matemātikā mums bija ļoti vērtīgs.

Atgriežoties pie **stundu vērošanas un analīzes**, šogad pieci mūsu skolotāji pieteicās pedagogu profesionālās kvalitātes novērtēšanai, un katram skolotājam, kas iet uz profesionālās kvalitātes 3. pakāpi, ir jāparāda piecas stundas. Kopīgi domājam, kā to izdarīt. Šīs stundas mēs organizējam kā tiešsaistes stundas *MS Teams* vidē, un tās stundas varēja vērot arī citi kolēģi, kas bija ļoti vērtīgi, turklāt tās bija daudz vieglāk organizējamas nekā klātienē. Ieteicām pieslēgties īpaši jaunajiem skolotājiem,

vērot un piedalīties analīzes procesā, un mēs redzējām, kā šī stundu kvalitāte izauga mūsu acu priekšā, salīdzinot pirmo un piekto stundu, jo skolotāji ņēma vērā ieteikumus. To redzēt bija gandarījums. Skolēnu mācīšanos tas ietekmē ļoti tieši.

Kādus datus un informāciju jūs izmantojat, lai skolā pieņemtu lēmumus?

Anita: Vadības komandai ir *Whatsapp* grupa, kurā sarakstāmies, ja jāizlemj steidzami jautājumi. Kopīgu lēmumu izstrādei mums ir **regulāras visu skolotāju sanāksmes** otrdienās, ir iespēja arī organizēt dažādas **darba grupas**, kas izstrādā lēmumus un noteikumus. Pēc tam atliek to apkopot un pieslīpēt. Izmantojam arī *Eduio* **aptaujas**, skolēnu aptaujas, vecāku aptaujas – vienmēr tajās ieraugām kaut ko, kas ir jāmaina, jāuzlabo, jāīsteno – arī vadības komandā un direktora darbā. Iepriekšējā gadā veicām aptaujas gan par to, kā notiek mācīšanās mājās, gan mācību gada beigās.

Gatis: Tehniska rakstura lēmumus – teiksim, par vides nodrošināšanu, lai tā atbilst MK noteikumiem un pandēmijas pasībām, – es drīzāk sauktu par tēriņiem. Kas attiecas uz pārējo skolā – es tam pieeju tā: pieņemu, ka ne visi skolotāji zina, ko nozīmē direktora darbs, ne visi padotie saprot, ko nozīmē **pieņemt lēmumus, virzīt procesu, pārmaiņas** vai transformēt iekšējas lietas. Amerikāņiem biznesa vidē ir tāds teiciens: “Roku var nocirst un var lēnām griezt.” Gadiem griezt. Viens no pārmaiņu veidiem, ko izmēģināju un cietu neveiksmi, – griešana. Gribot būt labs, tīkams vadītājs, mēģināju pa mazumiņam “griezt”, bet tā būtībā ir cilvēku spīdināšana. Ja tiešām gribas reālas pārmaiņas, pieturos pie principa “labāk nocirst, lai asiņo”, bet lai darbs ir izdarīts. Skarbs salīdzinājums, bet reizēm ir drosmīgi jānorauj troses, ir jābūt kādam, kurš pasaka: stop, mēs tālāk neiesim! Vai arī – stop, mēs esam aizgājuši citā virzienā, bet mūsu mērķis bija šāds! Visu laiku it kā ar pakausi jājūt, kas notiek. Ja mēģināsiet iesaistīt cilvēkus lēmumu pieņemšanā, ievērosiet, ka neviens jau ļoti nesteidzas pieņemt lēmumus, vairāk patīk paspriedelēt, pakritizēt, bet lai pateiktu, ko darīsim šajā situācijā, atbildi nedzirdēsiet. Tomēr ir jābūt kādam “sliktajam zēnam vai meitenei”, kurš šo atbildību uzņemas. Skolā visdrīzāk tas būs direktors.

Es būtu slikts direktors, ja sēdētu tikai savā kabinetā. Ja man vajag pieņemt lēmumus, **ēju pie cilvēkiem runāties**. Runāju ar skolotājiem, ar tehnisko personālu, eju stundās, tiekos ar atbalsta personālu, tiekos ar vecākiem, it īpaši pirmsskolas grupiņās (mums tādas ir divas). Esot starp cilvēkiem, var iegūt pietiekami informācijas,

lai varētu izsvērt, kas ir svarīgs un kas nav. Tā es uzzinu galveno “sāpi”, iespējamās risinājumus, kādus tos redz citi. Vienmēr paturam prātā, ka galvenais akcents ir uz skolēnu – lai skolēns būtu ieguvējs. Kad nevaram par kaut ko izšķirties, aicinu uzdot jautājumu – vai skolēns būs ieguvējs? Cilvēkiem ir tendence ieslīgt smalkā detalizācijā, ko ne vienmēr vajag, un tā pazaudēt kopējo bildi. Direktoram ir jābūt tam, kurš šo *putna lidojuma bildi* ierauga un saprot, kur virzīties.

Laiks ir svarīgs faktors. Kad sāku strādāt skolā, bija izteikta sapulču kultūra – ar kafiju, cepumiem. Tas viss ir labi, ja vairāk par stundu vai pat divas veltām radošam procesam, bet ne operatīvām lietām – tad nevajag

Mācīšanās ir atkarīga no mācīšanas kvalitātes, un mēs kā direktori netieši ietekmējam šo mācīšanās kvalitāti. Skolai ir jābūt kā labam pulksteņa mehānismam, un katram ir jāzina, kāds ir viņa darba pienākums. Ļoti novērtēju mūsu skolā sociālā pedagoga darbu, jo skolā ir jābūt lieliskai atbalsta komandai, lai varētu palīdzēt skolotājiem daudzos jautājumos. Mēs savu darbu organizējam tā, ka problēmas risinām šādā ķēdes secībā – vispirms klases audzinātājs, tad iesaistās sociālais pedagogs, un tikai pēdējais posms ir skolas vadība. Un direktors ir atbalsts skolotājiem, lai kvalitatīvi, ērti, labi varētu mācīt. Kad septembrī atkal satiksim bērnus pēc gandrīz gada attālinātās atiecībās, tas vadībai būs liels izaicinājums – kā tikt galā ar klasvadību, jo bērni būs citādi.

tam šķiest laiku. Ja mēs kopā strādājam, tad darām to par konkrētu tēmu, konkrētu jautājumu un pieņemam lēmumus. Tagad lēmumu pieņemšanai laiks ir saīsinājies līdz pat minūtēm. Mums arī ir *Whatsapp* grupa, kurā ātri sazināmies un izlemjam – darīt vai nedarīt, cik ilgs laiks būs pārdomām, un nevilcināmies pieņemt lēmumus.

Protams, jebkurš lēmums nes līdzi arī riskus. Arī es savā darbā esmu pieļāvis kļūdas, bet priecājos par to, jo tas ir devis man iespēju ļoti daudz iemācīties. Esmu no tiem cilvēkiem, kurus motivē nevis darba alga, bet tas, ka esmu kaut ko jaunu iemācījies.

Anda: Piekritu, ka direktors skolā ir tas, kurš redz kopējo ainu. Skolotāji redz no savas pozīcijas, vecāki – no



Gatis Pastars, Līvānu 1. vidusskolas direktors

Ar pedagogiju sācis iepazīties, jau mazs puika būdams, sēžot mammas – skolotājas – stundās. Strādājis par apmācību treneri finanšu sektorā. Vienmēr patīcis darbs ar cilvēkiem. Bijis Līvānu novada domes deputāts. Neapmierināts ar skolas iepriekšējās vadības aspektiem un vadoties pēc pārliecības “vai nu sēdi malā un čīkstī, vai ej un izdari pats”, pieteicies konkursā uz direktora amatu. Pēc 9 gadiem uzņēmējdarbībā, lielā ražošanas uzņēmumā, ienākot skolā, ienesis tajā savu pieredzi par korporatīvajām vērtībām, kas maina gan attieksmi pret darbu, gan pret dzīvi kopumā. “Lietas, kas atstrādātas biznesa vidē, noteikti noder arī skolas vadības ziņā,” viņš atzīst.

Par skolu: 540 skolēnu; <http://www.livanu1vsk.lv>

savas un caur sava bērna prizmu, bērni – no sava. Direktors ir tas, kurš pieņem lēmumus, un tie var kādam nepatikt vai tiem var nepiekrīst. Vados pēc principa, ka ir svarīgi uz klausīt visas puses, ieteikumus un bažas un to ņemt vērā. Direktoram atliek pieņemt lēmumus, balsoties uz informāciju, kas ir, uz savu iepriekšējo pieredzi, ir jāatrod zelta vidusceļš, kas būtu labākais risinājums konkrētajā situācijā. Varbūt pēc kāda laika secinām, ka vajadzēja darīt citādi, bet tajā brīdī lēmums bija šāds.

Aizvadītajā gadā daudzi lēmumi bija jāpieņem ļoti strauji – ir ministrijas paziņojums par noteikumiem, kas pēc pāris dienām jau jāīsteno, un tad diskutēt par to, kā labāk, vispār nav laika; vienkārši matemātiski skatos – cik katrā klasē ir kvadrātmetru un cik bērnu tajā var salikt, vai ir vieta koridorā vai svētku zālē. Kad laika ir vairāk, teiksim, noteikumi jāīsteno pēc divām nedēļām, tad ir laiks aprunāties ar personālu, uzzināt, ko viņi par

to domā un ko gribētu. Un, kas interesanti, pat ja noskaidro visu viedokli, tik un tā nevar pieņemt lēmumu, kas visus apmierinātu. Lai lemtu par to, kā nodrošināt vajadzīgo kvadrātmetru skaitu katram skolēnam, aptauja vecākus, kā viņi labāk gribētu – vai lai skolēni manās pa dienām vai pa nedēļām. Atbildes bija puse uz pusi. Labu gribot, vēlējos uzzināt vecāku viedokli, bet nevaru pielāgoties visiem. Būtu viegli pieņemt lēmumu, ja atbildes būtu vienādas, taču – nē. Man kā direktorei lēmums ir jāpieņem un pēc tam jāskaidro, jo puse būs neapmierināti – esmu uzzinājusi, kā viņi grib, bet izdarījusi pretēji. Tādas situācijas, kad visām iesaistītajām pusēm ir ļoti atšķirīgi viedokļi, ir ļoti bieži, un manā pieredzē – it īpaši Rīgā.

Es direktora lomu redzu kā vidutāju starp visām iesaistītajām pusēm. Nolīdzināt nesaskaņas, pretrunīgas situācijas, lai visi justos atbalstīti un labāk un līdz ar to arī mācību process notiktu labāk.

Kas ir bijis lielākais izaicinājums pārejā uz jauno pieeju un jaunajiem vispārējās izglītības standartiem?

Gatis: Lielākais izaicinājums bija piespiest skolotājus jauno standartu izlasīt – pirms viņi aiziet atvaļinājumā. Daudziem gribējās pārskriet tam pāri, jo – sarežģīti, daudz. Vienā brīdī sasaucām visus kopā un gājām tam cauri, lasījām, skatījāmies. Ideja par sadarbību arī ir jāmaina. Bieži vien skolotāji ar sadarbību saprot ko citu, nekā sarunāties par tēmu un par mācīšanos un kopā darboties.

Anita: Mums bija trīs pilnveidotā satura un pieejas aprobācijas komandas – sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas, – kas piedalījās mācībās. Tie, kuriem būtu jāsāk pakāpeniskās pārmaiņas 1., 4., 7. un 10. klasē. Taču jaunās pieejas īstenošana sākās gadu vēlāk, un tie daļēji bija citi skolotāji, kam reāli jāsāk darīt, tāpēc visus sasaucām kopā un mācību pārzīnes vadībā arī studējām jaunus standartus, lai zinātu, kā sākt un ko darīt. Bet mēs jau **iesaistījām visu skolu pārmaiņu procesā**, ne tikai konkrētās klašu grupas skolotājus, un paši daudz meklējām un izzinājām, piemēram, ko nozīmē pašvadīta mācīšanās, un visu gadu uz to koncentrējāmies. Mazāko bērnu klasēs koncentrējāmies uz sadarbības mācīšanu. Darām kopā kā komanda.

Anda: Mūsu skola arī piedalījās aprobācijā, līdz ar to skolotāji ir ieguvuši diezgan daudz zināšanu. Mana priekšrocība ir tā, ka esmu bijusi gan *Skola2030* semināru vadītāja, gan līdzdarbojusies satura izstrādē fizikā, līdz ar to arī izpratne par pilnveidoto saturu un pieeju, domāju, man ir pietiekami laba. Aizvadītajā mācību gadā

skolotājiem grūtākais bija vienlaikus pārstrukturēt saturu un organizēt attālinātas mācības. Dažos mācību priekšmetos, piemēram, dabaszinātnēs, jau iepriekš ir bijušas labas iestrādes, bet ir priekšmeti, kuros pārstrukturēt saturu bija sarežģītāk.

Otrs – jo vairāk iedziļināmies saturā, jo skaidrāk ieraugām, ka vietām nepiekrītam programmu autoru interpretācijai. Un tad ir jautājums: kā mēs rīkojamies, ja mums šķiet, ka vajag darīt citādi? Vai veidojam savu programmu, kas atbilst standartam? Saviem skolotājiem vienmēr saku – programmas ir izstrādājuši tādi paši skolotāji, kā mēs visi, lai piedāvā savu redzējumu. Bet ir jau daudzi citi veidi, kā to realizēt. **Skolotājiem ir grūti tikt pāri tam, ka šis ir ierakstīts, tad tam tā jābūt, tas ir pareizais ceļš. Bet kompetenču pieejā nav tāda viena pareizā ceļa.** Ļoti iespējams, ka ir jāmeklē pašiem savs, labākais veids. No vienas puses, skolotāji nejutās pārliecināti par sevi – vai tad es varu izdomāt labāk, nekā tur ir uzrakstīts? Un tad – ko ar to darīt? Trešā lieta – pārplānošana aizņem ļoti daudz laika. Tas ir citādi, nekā mums ir iepriekš mācīts.

No praktiskās un zināšanu puses mēs esam ļoti labā situācijā, bet pašiem jāsaprot, ko mēs tālāk darām, kā to īstenojam.

Anita: Jaunākiem kolēģiem gribu teikt, ka pārmaiņas skolā nenotiek ātri – ne ātrāk par astoņiem gadiem.

Ļoti ceru, ka mēs satiksimies klātienē un šogad varēsim īstenot tās *Skola2030* idejas, kuras nespējam realizēt iepriekšējā mācību gadā attālināto mācību dēļ.

No jums kā no direktoriem daudz prasa – lai skolā visiem būtu atbilstoši un labi, lai skolēniem būtu labi rezultāti, lai skolotāji varētu efektīvi darīt savu darbu un justos gandarīti un aprūpēti, lai apmierināti būtu vecāki. Kur jūs kā direktori dabūjat atbalstu savā darbā? Zināšanas, iedvesmu, iniciatīvu. Kā tas ir – būt līderim skolā?

Anda: Ļoti svarīga ir atbalsta komanda skolā – gan direktora vietnieki, gan skolas kolektīvs kopumā. Kā viņi redz, reaģē, atbalsta. Morālais atbalsts ļoti daudz dod. Kaut vai ienākot kabinetā un pasakot: “Paldies, ka tu to dari, mēs tevi atbalstām!” Tas iedod enerģiju.

Mācību gada beigās mums bija individuālas sarunas ar skolotājiem, un tur dzirdētais arī dod spēku darīt tālāk.

Vēl man ļoti daudz dod iesaistīšanās profesionālās pilnveides programmā direktoriem “3+3+3”, kur mums ir individuālas supervīzijas un grupu nodarbības, kurās var izrunāt visu to, ko nevar ar skolas darbiniekiem.



Anda Priedīte, Mežciema pamatskolas direktore

Jau skolas laikā bija doma, ka varētu būt skolotāja, tomēr studēt izvēlējās optometriju un datorzinības. Ar “Iespējamo misiju” tomēr nonāca skolā kā fizikas un bioloģijas skolotāja, kur ļoti iepatikās un ar ko vēlējās saistīt turpmākās profesionālās gaitas. “Man bija vēlme kāpt pa vertikālām karjeras kāpnēm, ne tikai skolotāju profesionālā pilnveide, tad nekādas citas alternatīvas, kā kļūt par direktoru, nav. Līdz ar to kļūt par direktoru bija loģisks solis,” saka Anda.

Par skolu: ap 800 skolēnu; <https://mcps.lv/>

Supervīzijās varu pārrunāt to, kā es kā direktore jūtos saistībā ar konkrētām situācijām. Katram direktoram vajadzētu atrast savu direktoru grupiņu, kur ne tikai parunāties, bet arī domāt par risinājumiem. Man ir labs piemērs. Vairāku direktoru grupiņā ar vadītāju no malas, kurš virzīja sarunu, mēs spriedām par metodiskā darba struktūru, un mēs patiešām nonācām pie vadlīnijām, kā katrs savā skolā to varam organizēt. Šīs grupiņas jau var organizēt pēc vajadzības – kad jārīsina līdzīgi jautājumi, lai kopīgi meklētu risinājumu.

Anita: Tieši ar darbu saistītos jautājumos atbalstu gūstu no Izglītības pārvaldes. Tagad, ceļot jauno skolu, daudzus jautājumus risinu kopā ar Tukuma novada domi. Biju iesaistījies “Iespējamās misijas” direktoru klubā, un tas bija labs un produktīvs divu gadu periods, kas deva iespēju satikties ar citiem direktoriem, uzņēmējiem, kas iedeva citu redzējumu, iedvesmu darbam un tam, lai uzsāktu kaut ko jaunu. Esmu arī Tukuma, Jaunpils un Engures novada direktoru metodiskās apvienības vadītāja, un mans mērķis daudzus gadus – es mēģinu organizēt dažādas nodarbības, kas saistītas ar direktoru

kā mācīšanās līderi, un aicinu cilvēkus, kas var iedvesmot ne tikai mani, bet arī pārējos. Rīkoju šādus pasākumus arī savai vadības komandai un skolotājiem. Man dod spēku tas, ka redzu – cilvēkiem šeit ir labi un viņi izvēlas pie mums strādāt; nāk absolventi un teic, ka vēlas strādāt tieši šajā skolā, varbūt ir kāda vakance. Pie mums strādā studenti jau no pirmā kursa, kurus paši šeit audzinām. Mani ļoti iedvesmo skolotāju pašiniciatīva – kad skolotāji nāk ar savām idejām, ko vajadzētu realizēt, un saviem labās prakses piemēriem. Mani iedvesmo, piemēram, ka nu jau skolotāji paši uz stundu vērošanu aicina kolēģus un arī mani: atnāc, paskaties mūsu stundu! Skolotājs vēlas parādīt savu darba rezultātu. Iedvesmo tas, ka jaunie skolotāji ar entuziasmu apmācīja tehnoloģiju lietošanā skolotājus, kam tas nevedās. Ļoti iedvesmo atziņas no skolēniem, vecākiem, skolotājiem, darbiniekiem – ka tas, ko darām, ir labi, pareizi, mēs visi šeit vēlamies mācīties un strādāt. Šogad 9. klases skolēni rakstīja pateicības saviem skolotājiem un skolai, un arī es saņēmu savu aploksni – tas ir ļoti mīļi un iedvesmojoši, ka skolotāji un bērni atbalsta šajā darbā!

Gatis: Man gribas domāt, ka katrs skolas direktors ir kā vizītkarte, un tas, kāda tā ir, izriet no tā, **kāds tu esi kā cilvēks** vispār. Vilkšu paralēles ar sporta komandu. Sportā neviena komanda nevar aiziet tālāk par to līmeni, kuru komandas treneris pats nav pārvarējis. Ja komandas līderis vienmēr ir sēdējis uz rezervistu soliņa, tad arī viņa komanda visticamāk sēdēs uz rezervista soliņa un finālā neiekļūs. Tāpēc **skolas vadītājam vienmēr jābūt ar tādu dzīves algoritmu, ka esi visu laiku izslāpis pēc jaunām zināšanām un kompetencēm**, vienmēr jāuzdod sev jautājums: kur es sevi izglītoju? Ne jau vienmēr es kļūstu labāks kā direktors, varbūt es kļūstu labāks kā dzejnieks, rakstnieks, jebkas. Jāspēj sevi piepildīt un realizēt dzīvē vispār, pat ja tas nenotiek skolas direktora krēslā. Ja darbā ir stress, tad katram arī jābūt tam sviru mehānismam, kas to nolīdzsvaro – ģimene, bērni, mūzika, dzeja, jebkas cits.

Man ir ļoti svarīgi, ka kolektīvā ir cilvēki, kas uzņemas iniciatīvu, atbildību un nebaidās darīt. Kad man ienāk viens pēc otra cilvēki kabinētā un jautā, ko darīsim kādā lietā, man gribas teikt: draugi, mīļie, vai jūs paši neko negribat pamēģināt izdarīt? Tāpēc ir lieliski, ka skolotāji nāk ar savām idejām, un es ar lielu prieku atbalstu šīs iniciatīvas. Dzīve ir dzīve, par to nav jāsūkstas. Jāturpina darīt.

Jautājums Gatim Pastaram – jūs nākat no uzņēmējdarbības vides, bet kas, jūsuprāt, ir tās atšķirības, kāpēc skolu

nevar vadīt tikai pēc uzņēmējdarbības principiem?

Gatis: Ja jūs kaut ko ražojat, tad gribat visu patērēt, izlietot saskaņā ar maksimālo derīgumu. Tas nozīmē to, ka jūs gribat, lai katrs cents, ko jūs tērējat, tiktu iztērēts prātīgi, pārdomāti un ar atdevi. Varam mērīt piegādes un ražošanas procesus, efektivizēt un automatizēt līdz sīkumam. Uz dzīviem cilvēkiem tas nav attiecināms. Varam jau saukt skolēnus un vecākus par mūsu klientiem, bet vai mēs spējam efektivizēt mācību procesu līdz tādām līmenim, lai varētu teikt: tu esi efektīvi pabeidzis skolu vai tu esi efektīvi nodzīvojis savu dzīvi, efektīvi apprecējies, efektīvi laidis pasaulē bērnus un efektīvi izaudzinājis, efektīvi nomiris!? Efektivitāte, ekonomikas terminos runājot, ir sasodīti svarīga lieta, bet nevar izslēgt cilvēka un dzīves kvalitātes pusi. Mēs paši no savas prakses zinām piemērus, kad pēdējais skolēns klasē kļūst par ļoti labu uzņēmēju vai slavenu mākslinieku Spānijā. Tāds gadījums mums bija. Jūs nekad nezināt. Man joprojām nav skaidrs, kur ir tā korelācija vai palaišanas mehānisms, kad ieslēdzas “es iemīlu to, ko es daru”. Uzņēmējdarbībā mēs gribam: saražots, piegādāts, process beidzās, varbūt ir vēl arī pēcpārdošanas apkalpošana. Bet skolā mēs uz to tā neskatāmies. Skolā nekādas pēcpārdošanas apkalpošanas nav. Bet tajā pašā laikā, raugoties uz skolu, ja kādreizējo skolēnu bērni nāk uz šo skolu, tā tomēr ir uzticēšanās skolas “apkalpošanai”, vecāki mūs ir izraudzījušies kā efektīvus.

Cilvēku vadības ziņā – vai tas būtu liels uzņēmums, korporācija vai skola – principi saglabājas tieši tie paši. Svarīgi tikai, lai cilvēki izprastu, kas ar viņiem notiek un kā viņi tiek vadīti. Vislabākais vadības veids ir tas, ka cilvēks nemaz neapzinās, ka viņš tiek vadīts, tas notiek kā ar neredzamu roku, bet “vadītais” piepeši atskārst: o, jā, man izdevās!

Ja es sevi investēju laiku, pūles, tad cilvēkiem tas pielīp un daudzus motivē. Darba alga nav svarīgākais motivators, it īpaši tiem cilvēkiem, kas atnāk strādāt uz skolu. Kad jautāju, kāpēc esi atnācis strādāt uz skolu, nevienam nesa – tāpēc, ka man vajag algu. Motivāciju rada kaut kas cits. Es to redzu kā sevis realizēšanu, sevis atrašanu tajā, kas man izdodas, un aiz tā visa – par to man maksā algu.

Efektivitāte skolā attiecas uz finanšu izlietojumu, cilvēkresursu vadīšanu, savukārt saistībā ar skolēnu – efektīvs mācību process ir iespējams tikai tad, ja skolēns līdzdarbojas. Mēs varam sagatavot lielisku stundu, sagādāt aprikojumu, bet, ja otrā pusē nav, kas to paņem, tad efektivitāte ir nulles vērtībā. Tad atliek izvērtēt, kur ir robeža starp to, ko var ietekmēt skola, un kur sākas skolēna paša un vecāku atbildība. 2

Kas par līderību jāzina katram 7. klases skolēnam un katram skolas vadītājam?

Zane Akmene, *Skola2030* sociālās un pilsoniskās mācību jomas eksperte

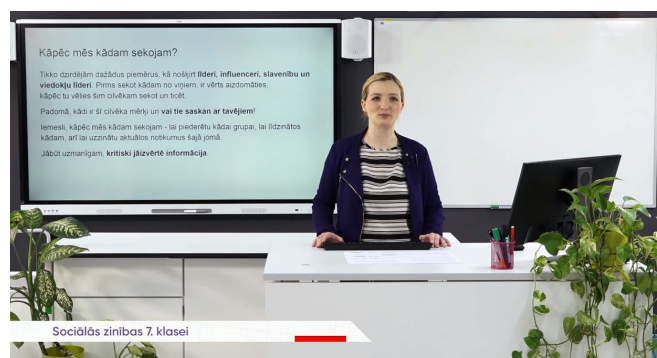
Riskēsim vispārināt – mums visiem ir priekšstati par to, kas un kāds ir **vadītājs**. Skolotāji atbild saviem tiešajiem vadītājiem – metodisko jomu vadītājiem, mācību pārziņiem un skolu direktoriem. Skolu direktori atbild saviem tiešajiem vadītājiem pašvaldību izglītības pārvaldēs un citās institūcijās. Arī mūsu skolēni zina, ka skolā ir vadītāji un vecākiem darbā ir vadītāji, vai arī viņi paši ir vadītāji.

Bet pašreizējie priekšstati neapstājas pie vadītāja kā pie tāda, kurš stāv padoto priekšā, saka atklāšanas runas un ir atbildīgs par procesa *bīdīšanu*. Šobrīd tikpat liela ietekme kā vadītājiem ir arī **viedokļu līderiem** un sociālajos tīklos slavu un ietekmi ieguvušajiem **influenceriem**, kuri arī savā ziņā mums “stāv priekšā” medijos. Lai zinātu, kuram sekot, kurš un kā mūs var ietekmēt un kāda ir šo cilvēku **atbildība citu priekšā**, 7. klases skolēniem sociālo zinību ietvaros izveidojām **Tavaklase.lv** video “**Kā atšķirt īstu līderi?**”.

Ko no šī video par līderību var mācīties ne tikai 7. klases skolēni, bet arī skolu vadītāji, jauno mācību gadu uzsākot?

No vadītājiem mūsdienās sagaida līdera īpašības un prasmes. Līderis ir cilvēks, kurš ietekmē citus, pārliecinot, nevis piespiežot, kurš apzinās savas un citu vērtības, pulcē ap sevi pozitīvi domājošus cilvēkus, kas vēlas mainīt pasauli sev apkārt.

Esam pārliecināti, ka mūsu skolām ir ne tikai vadītāji, kuri piespiež padotos īstenot ikdienas darba procesus, bet arī līderi, kuri rūpējas par skolas vērtībām, iedvesmo darbiniekus un skolēnus, veido skolas vidi pozitīvāku un



labāku, lai gan darbinieki, gan skolēni tajā varētu izpaust savas stiprās puses.

Draudzīgā Aicinājuma Cēsu Valsts ģimnāzijas izglītības metodīķis **Edgars Plētiens** mācību video palīdz **nošķirt viedokļu līderus** no “īstiem” līderiem. Viedokļu līderi ir līderi, kuros ieklausās. Mums ir ļoti daudz vizionāru, kuri tikai runā par to, kā vajadzētu. Taču **īsti līderi ir darītāji**, kuri iesaistās pārmaiņu īstenošanā, nevis gaida, kad to veiks kāds cits. Šie līderi ne tikai runā par to, kā vajadzētu, bet arī praksē to dara.

Lai arī ir jautājumi, kuros mūsu skolēni daudz vairāk sekos slavenību un influenceru paraugam, viedoklim un idejām, tomēr skolas vadība kā līderi-darītāji ietekmē vienu no nozīmīgākajiem jautājumiem šo skolēnu dzīvē – jautājumu par skolēnu izglītību, vērtībām un prasmēm. Atšķirībā no slavenībām un influenceriem, kuru darbības centrā galvenokārt ir viņi paši un viņu individuālie mērķi, skolu vadītāji ir uzņēmušies atbildību gan par savas komandas veiksmēm, gan neveiksmēm ceļā uz kopīgu ideju, vīziju un mērķi, un to sasniegšanas soļiem. Kritiskā domāšana un problēmu risināšana, centība, drosmē un atbildība – tās ir tikai dažas no prasmēm un tikumiem, ko skolas vadība var demonstrēt savā ikdienas darbā, lai ar savu paraugu iedvesmotu arī skolēnu attīstību.

Uzsākot jauno mācību gadu, aicinu skolu vadības apzināties savas stiprās puses un izvirzīt šī gada prioritātes un mērķus gan sev personiski, gan vadības komandā, gan visā skolā par to, kā kļūt labākiem līderiem un veicināt pozitīvas pārmaiņas mūsu sabiedrībā. **👉**

“Tava klase” mācību video “Kā atšķirt īstu līderi?” sociālajās zinībās 7. klasei (<https://www.tavaklase.lv/programma/soc-7-1-2-surdo/>) veidojām temata “Kā pilnveidot savu personību?” ietvaros, lai atbalstītu skolēnus izpratnes veidošanā par līderību un tai nepieciešamajām prasmēm un personības īpašībām.

"Kā attīstīt caurviju prasmes?" – metodiskais līdzeklis skolotājiem sistemātiskai prasmju attīstīšanai

Ilze Mazpane, *Skola2030* vecākā eksperte

Kam paredzēts metodiskais līdzeklis? Tas ir veidots kā praktisks atbalsts skolotājiem, izglītības iestādes metodiķiem, vadītājiem un vadītāju vietniekiem, lai saviem skolēniem sistemātiski mācītu vienu vai vairākas caurviju prasmes.

Kā lietot šo materiālu? Izmanto šo materiālu atbilstoši savām darba vajadzībām – atsvaidzini izpratni par katras caurviju prasmes būtību, smelies idejas savu skolēnu un sevis paša prasmju diagnostikai vai iedvesmojies no konkrētiem piemēriem un metodiskiem ieteikumiem, kā caurviju prasmes mērķtiecīgi mācīt saviem skolēniem!

Tev palīdzēs **materiāla uzbūve, kas ļauj soli pa solim iedziļināties gan teorētiskos, gan praktiskos caurviju prasmju aspektos**. Katrai caurviju prasmei ir veltīta atsevišķa nodaļa. Katra no tām ir veidota pēc vienas struktūras, kurā ietilpst kopsavilkums teorētiskajam pamatojumam, mācību situācijas apraksts, kurā atklājas konkrētās caurviju prasmes mācīšana, kā arī gana daudz praktisku ieteikumu, ideju, metožu, kā caurviju prasmes attīstīt.

Uzsākot sistemātiski mācīt kādu no caurviju prasmēm, seko šiem soļiem!

- 1. Izvēlies vienu no caurviju prasmēm**, ko vēlies savos skolēnos attīstīt, un sāc iepazīt šai caurviju prasmei veltīto nodaļu!
- 2. Caurviju prasmju nodaļas sākumā iepazīsti piemēru**, kā konkrēts skolotājs ir attīstījis kādu no caurviju prasmēm!
- 3. Iepazīsties ar skaidrojumu** par šīm caurviju prasmēm un **skolēnam sasniedzamajiem rezultātiem!**
- 4. Balstoties uz nodaļā iekļauto snieguma līmeņu aprakstu (SLA), izvērtē savu skolēnu prasmes**, lai saprastu, **ko skolēni jau spēj paveikt**, un lai noteiktu nākamo

līmeni, uz ko skolēniem ir jātiecas.

- 5. Novērtē savas prasmes un ikdienas praksi**, lai saprastu, ko un cik bieži tu jau dari mācību procesā, lai attīstītu šīs caurviju prasmes!
- 6. Izpēti metodiskos ieteikumus**, lai uzzinātu, **kā tieši vari attīstīt savu skolēnu prasmes** atbilstoši vecumposmam.
- 7. Izvirzi mērķi un plāno tālāko darbu ar konkrētu skolēnu grupu**, lietojot nodaļā iekļautos uzdevumus!



"Pamatīgu zināšanu iegūšanai svarīgi, lai skolēnam mācīšanās procesā būtu iespēja skaidrot, salīdzināt, meklēt piemērus, pretstatīt, vispārināt – tātad aktīvi intelektuāli iesaistīties savas izpratnes veidošanā jeb mācīties iedziļinoties. Tāds arī ir vispārīgo jeb caurviju prasmju mērķis mācību saturā – sekmēt mācīšanās procesu, vienlaikus attīstot tās skolēnu prasmes, kas caurvij jeb ir klātesošas visās mācību jomās."

Lai veicas, attīstot savu skolēnu prasmes un profesionāli pilnveidojoties pašiem! ☺

Meklē to šeit Kā attīstīt caurviju prasmes? Metodiskais līdzeklis!

"Mācību procesa pilnveides atbalsts" – praktisks metodiskais līdzeklis pārmaiņu vadītājiem

Inga Pāvula, izglītības konsultante, Skola2030 vecākā eksperte

Pārmaiņas izglītībā ir kas tāds, par ko daudz runāts un rakstīts. Kāpēc tās vajadzīgas, un kāpēc tik grūti tās pieņemt, ko darīt vai nedarīt, lai tās ieviestu un iedzīvinātu skolā? Pēc pieredzes daudzos un dažādos tālākizglītībasursos, ko esmu vadījusi, zinu, ka tieši pieredze un piemēri ir tas, kas visvairāk iedrošina un ir nepieciešams. Tādēļ ar prieku dalos – kopā ar kolēģēm Skola2030 ietvaros esam radījušas metodiskos ieteikumus – praktiskus, pieredzē izmantotus rīkus tiem, kas ir vai gribētu būt pārmaiņu vadītāji skolā. Pirms katra rīka pieejama instrukcija, kā un kādiem mērķiem konkrēto rīku izmantot.

Materiāls **"Mācību procesa pilnveides atbalsts. Metodiskie ieteikumi pārmaiņu vadītājiem un īstenotājiem skolā"** lejupielādei brīvi pieejams mācību resursu krātuvē: <https://mape.skola2030.lv/resources/5949>

Metodisko ieteikumu lasītāji, ņemot vērā katra mērķi un vajadzības, tos var iepazīt dažādos veidos:

- lasīt nodaļas secīgi, lai mērķtiecīgi domātu, plānotu un veidotu skolu par mācīšanās organizāciju;
- lasīt nodaļas secīgi vai jauktā kārtībā, lai izvērtētu esošās prakses, darba organizāciju, komunikāciju ar skolēniem, skolotājiem, vecākiem;
- meklēt konkrētus atbalsta rīkus pēc nodaļu nosaukumiem, lai risinātu noteiktas problēmsituācijas.

Metodiskie ieteikumi strukturēti piecās nodaļās

- Nodaļā "Skola katram bērnam" sniegts ieskats, kādai jābūt skolai, lai sekmētu katra bērna akadēmisko un sociālo izaugsmi labvēlīgā vidē.
- Nodaļā "Lēmumu pieņemšana, izmantojot datus" ir skaidrota datu nozīme lēmumu pieņemšanā un piedāvāti datu ieguves plānošanas principi un struktūra, datu izmantošanas un analīzes pieredzes stāsti skolās.
- Nodaļā "Pieredzē balstīta profesionālā pilnveide skolā" ir piedāvāti rīki līdzšinējās profesionālās



Mācību procesa pilnveides atbalsts

Metodiskie ieteikumi pārmaiņu vadītājiem un īstenotājiem skolā

Valsts izglītības sistēmas centrs | ESF projekts Nr.8.3.13/16/V002
Kompetenču pieeja mācību saturā

SKOLA
2030

pilnveides izvērtēšanai un turpmākai soļu plānošanai, nosakot katra skolotāja individuālās mācību vajadzības.

- Nodaļā "Sadarbība ar vecākiem" piedāvāti piemēri un rīki sadarbības un komunikācijas veidošanai ar vecākiem dažādos vecumposmos, lai atbalstītu skolēnu mācību procesā.
- Nodaļā "Vadības loma pārmaiņās" ir piedāvāti rīki, lai noskaidrotu savu un darbinieku attieksmi pret pārmaiņām, izvērtētu līdzšinējo pārmaiņu pieredzi, plānotu soļus pārmaiņu ieviešanai, domājot par skolas misiju kopumā. Šajā nodaļā liela uzmanība pievērsta arī vadības un vadītāju sociāli emocionālajām un refleksijas prasmēm, kuras nepieciešamas pārmaiņu radīto izaicinājumu pārvarēšanai.

"Skola katram bērnam: ieteikumi iekļaujošas izglītības īstenošanai" – metodiskais līdzeklis skolas vadībai un ikvienam skolas darbiniekam

Solvita Lazdiņa, *Skola2030* metodiskā materiāla autore

Kam paredzēts metodiskais līdzeklis "Skola katram bērnam: ieteikumi iekļaujošas izglītības īstenošanai"?

Tas ir veidots kā praktisks atbalsts skolas vadības komandai un skolotājiem, lai mācībās atbalstītu ikvienu skolas skolēnu.

Meklē to mācību resursu krātuvē <https://mape.skola2030.lv/resources/8311>

Kā lietot šo materiālu?

Metodisko līdzekli veido divas daļas. **Pirmajā daļā "Kā virzīt skolas kā organizācijas darbu katra bērna atbalstam?"** aprakstīts, par ko jādomā un kādas darbības jāveic vadības komandai, ejot iekļaujošas pedagoģijas un iekļaujošas izglītības virzienā. Te raksturota skolas komandas loma, pedagogu savstarpējā sadarbība iekļaujošu prakšu īstenošanā.

Otrajā daļā "Kā mācībās iesaistīt katru skolēnu?" aprakstīts, kā atbalstīt visus skolēnus mācību procesā:

- "Kā iepazīt skolēnu mācīšanās vajadzības;
- Kā organizēt diferencētu mācību procesu;
- Kā vērtēt sniegumu un izaugsmi?
-

Materiālā aprakstītas teorētiskas atziņas un konkrēti ieteikumi, kā tās ieviest praksē, jautājumi, kas ļauj novērtēt skolas vajadzības, praktiski skolu piemēri, kas ļauj ieraudzīt, kā teoriju īstenot dzīvē. Katras nodaļas beigās uzdoti jautājumi, kas palīdz ikdienas rutīnā vērtēt skolā notiekošo.

Piemēram, Pavērojiet skolotājus! Kā skolotājs, beidzis mācību stundu, to raksturo kolēģiem? Ar ko viņš lepojas?



Kā rīkojas, sastopoties ar neizdošanos? Kādus jautājumus viņš uzdod kolēģiem? Kādās situācijās skolotājs prasa palīdzību? Kas un kad viņam var palīdzēt?

Ceļā uz iekļaujošu skolu un pedagoģiju ir būtiski (Florian, 2015):

- koncentrēties uz visu bērnu mācīšanu;
- pieņemt, ka skolēnu spējas nav fiksētas;
- nepieņemt uzskatu, ka daži bērni traucē citu izaugsmei;
- klasē notiekošo interpretēt kā izaicinājumu, pedagoģiskās izaugsmes iespēju.
-

Izklausās vienkārši, taču, lai to īstenotu, ir vajadzīga komanda, kas atbalsta, palīdz, meklē risinājumu, nebaidās kļūdīties. Ir svarīgi, ka mācās nevis tikai skolēni (apgūstot paredzēto saturu) vai tikai skolotāji (domājot, kā šo saturu labāk iemācīt), bet to dara visa skolas kopiena, reflektīvi vērtējot izdošanās un neveiksmju iemeslus, lai tos izmantotu turpmākajā mācību procesā.

Lai izdodas kļūt par iekļaujošu skolu! ☺

www.skolo.lv – jauna e-vide mācībās. Izzini, darbojies, vērtē, dalies un sadarbojies!

Skola2030 ietvaros ir tapusi jauna mācību e-vide mācību procesa īstenošanai – kā klātienē, tā attālināti un kombinēti.

Sagatavoja Madara Rube, Skola2030

Skolo.lv ir integrēta platforma ikdienas mācībām – no pirmsskolas līdz vidusskolai –, kas atbalsta bērna un jaunieša apzinātu, iesaistošu, sistemātisku mācīšanos un skolotāju personalizētu, skolēniem nozīmīgu, motivējošu, intelektuāli izaicinošu mācību plānošanu un vadīšanu un kurā skolotājiem pieejamas vadītas un pašmācības profesionālās pilnveides iespējas. Skolo.lv ir pieejama visām Latvijas izglītības iestādēm, kurās īsteno vispārējās izglītības saturu un sistemātisku, ikvienu skolēnu iesaistošu pilnveidotā mācību satura ieviešanu.

Ko skolotājs var darīt mācību e-vidē skolo.lv?

Skolotājs var plānot tematus un nodarbības, veidot skaidrojumus, demonstrējumus (rakstiski, audio vai video formātā) un mācību uzdevumus skolēniem, to skaitā interaktīvus, un var diferencēt mācību darbu dažādiem skolēniem. Skolotājs var izmantot jau gatavus Skola2030 ekspertu veidotus interaktīvus e-kursu paraugus vai tos mainīt un papildināt pēc saviem ieskatiem. Skolotājs var saņemt un organizēt pārvaldīt skolēnu darbus un sniegt par tiem atgriezenisko saiti, kā arī sekot līdzi un analizēt datus par skolēnu iesaisti mācībās un skolēnu sniegumu.

Papildus paredzēts mācību e-vidi skolo.lv izmantot pedagoģiskā personāla tālākizglītības nodrošināšanai.

Ko skolēns var darīt mācību e-vidē skolo.lv?

Skolēns var piekļūt strukturētam un pārredzamam mācību saturam, sazināties ar skolotāju/klasesbiedriem (asinchroni vai tiešsaistē), koplietot dokumentus, pildīt skolotāja piedāvātus interaktīvus uzdevumus, to skaitā ar automātiskas atbilžu pārbaudes vai pašpārbaudes iespējām, un uzdevumus, kur pašiem jāveido savas atbildes, izmantojot dažādas lietotnes, arī rakstiski, audio



vai video formātā. Skolēns var veidot un publicēt savu darbu kolekcijas (portfolio), saņemt atgriezenisko saiti un pašvērtēt savu attīstības dinamiku, kā arī pildīt pārbaudes darbus, tostarp ar ierobežotu izpildes laiku.

Vai skolo.lv būs pieejami mācību līdzekļu paraugi?

Skolo.lv šobrīd pieejama 1. versija jau gataviem Skola2030 e-kursu paraugiem 1., 2., 4., 5., 7., 8. klasei un pamatkursiem vidējās izglītības pakāpē, un tie pakāpeniski tiks papildināti un atjaunināti. E-kursu paraugus veido Skola2030 eksperti, izmantojot Skola2030

SKOLO.LV funkcionalitāte

Veidot savus e-kursus
Izmantot un modificēt jau gatavus Skola2030 e-kursu paraugus
Sazināties ar skolēnu vai skolēnu grupu ziņu apmaiņas formātā *
Datu apmaiņa ar E-klasi un Mykoob **
Apgūt skolotāju profesionālās pilnveides e-kursus

* Gadījumā, ja skola izmanto arī skolo.lv piedāvāto MS Teams, ir iespēja sazināties arī video, audio, čata formātā reāllaikā, kā arī koplietot dokumentus

** Eventuāli iespēja pievienot vērtējumus un uzdot uzdevumus Mykoob un E-klasē

izstrādātos mācību līdzekļus un citus publiski pieejamos materiālus skolēna mācībām un skolotāja darba atbilstam. Šos e-kursu paraugus skolotājs var kopēt un uzreiz izmantot darbā ar saviem skolēniem vai mainīt un papildināt pēc saviem ieskatiem. Katrā mācību priekšmetā, vidusskolas pamatkursā un padziļinātajā kursā vidējās izglītības pakāpē, visās mācību jomās pirmsskolā būs pieejams savs mācību e-kurss, kurā skolotāji varēs kopdarboties un skolēni mācīties.

E-kursu ietvaros iespējams veidot un aktualizēt mācību līdzekļu apkopojumu, izstrādāt interaktīvus uzdevumus un pārbaudes darbus, diskutēt par e-kursa tēmu iekšējā skolēniem un skolotājam pieejamā forumā, veidot skolēna portfolio, sniegt vērtējumu un atgriezenisko saiti par veikto uzdevumu vai izpildīto pārbaudes darbu.

Vai par mācību e-vides skolo.lv lietošanu ir jāmaksā?

Nē, e-mācību vides skolo.lv lietošana ir bez maksas.

Kurām izglītības iestādēm būs pieejama mācību e-vide skolo.lv?

Mācību e-vidi, atbalstot pilnveidotā mācību satura ieviešanu, piedāvājam Latvijas izglītības iestādēm, kas īsteno vispārējās izglītības saturu tai skaitā pirmsskolām un profesionālās izglītības iestādēm.

Kā izglītības iestāde var pieteikties un lietot mācību e-vidi skolo.lv?

Ja jūsu izglītības iestādes viens vai vairāki skolotāji izsaka vēlmi izmantot mācību e-vidi skolo.lv, lūdzam aizpildīt pieteikuma anketu sadaļā Piesaki skolu, norādot izglītības iestādes virslietotāju (sistēmas administratoru, kam būs plašākas tiesības nekā pārējiem lietotājiem). Jūsu izglītības iestādei būs jāslēdz līgums ar Valsts izglītības satura centru (VISC) par mācību e-vides skolo.lv lietošanu, personu datu apstrādi un atļauju izgūt personas datus no Valsts izglītības informācijas sistēmas (VIIS). Ja izglītības iestādei nav tiesību slēgt šāda veida līgumu, ir iespēja slēgt trīspusēju līgumu kopā ar pašvaldību. Pēc līguma noslēgšanas mācību e-vidē skolo.lv tiks izveidots kopīgs jūsu skolas profils. Līgums ir spēkā līdz 2023. gada 31. decembrim, taču šis līgums tiek automātiski pagarināts uz katru nākamo mācību gadu arī pēc šī termiņa, ja skola nav izteikusi vēlmi pārtraukt līgumu.

Pēc līguma noslēgšanas visi mācību iestādes pedagogi tiks pievienoti mācību e-videi skolo.lv. Lai uzsāktu darbu, skolotājam būs jāielogojas sistēmā. Skolēnus mācību e-vidē pievienos skolotājs tieši savam mācību priekšmetam vai kursam, izmantojot elektronisko žurnālu spraudni.

Skolēni un skolotāji sistēmai piekļūst, identificējoties ar VIIS vienoto pieteikšanos un izmantojot skolvadības žurnālu *E-klase* vai *Mykoob*, vai *Latvija.lv* autentifikācijas līdzekli, tas ir, nav jāatceras papildus lietotājvārds un parole. Savukārt, izmantojot saziņas risinājumu, ja to skola izvēlējusies, skolēns un skolotājs autorizējas ar piešķirto lietotāja e-pastu un paroli.

Kādas ir iespējamās mācību e-vides skolo.lv komplektācijas?

Skola var izmantot skolo.lv vidi 1) kā atsevišķu pašpietiekamu risinājumu, kurā skolotājs var veidot vai izmantot jau esošos e-kursu paraugus konkrētām skolēnu klasēm mācību procesa atbalstam, 2) kopā ar *Skola2030* piedāvāto *MS Teams* saziņas un kopdarbības risinājumu, kas ietver *Microsoft A1* licenci (*Word*, *Excel*, *Power Point*, *OneNote*; katram lietotājam (gan skolēnam, gan skolotājam) mākonkrātuvē vieta 1 TB apmērā), vai arī 3) kopā ar savu saziņas un/vai kopdarbības risinājumu (savu *MS Teams*, *Zoom*, *Jitsi Meet*, *Google Meet* vai kādu citu video konferences piedāvāto risinājumu).

SKOLO.LV komplektācijas

skolo.lv	skolo.lv kā pašpietiekams risinājums, kurā skolotājs var veidot vai izmantot jau esošos e-kursu paraugus konkrētām skolēnu klasēm mācību procesa īstenošanai
skolo.lv skolo.lv MS Teams	skolo.lv kopā ar tajā piedāvāto <i>MS Teams</i> saziņas un kopdarbības risinājumu, kas sevī ietver <i>Microsoft A1</i> licenci (iespēja pārlūkā izmantot <i>Word</i> , <i>Excel</i> , <i>PowerPoint</i> , <i>OneNote</i>) un mākonkrātuvē vietu 1 TB apmērā
skolo.lv Jūsu saziņas risinājums	skolo.lv kopā ar savu saziņas un / vai kopdarbības risinājumu – savu <i>MS Teams</i> , <i>Zoom</i> , <i>Jitsi Meet</i> , <i>Google Meet</i> un citus

Vai mācību e- vidi skolo.lv ir iespējams izmēģināt bez reģistrēšanās?

Lai apskatītu un izmēģinātu mācību e-vidi skolo.lv, aicinām izmantot sadaļu "Izmēģini" un pieslēgties e-vidē ar lietotājvārdu *skolotajs* un paroli *Demo-Skolotajs1*.

Skolotājam būs iespēja ne tikai apskatīt mācību e-vidi, bet arī virtuālā gida pavadībā, sekojot norādēm, soli pa solim izveidot savu izmēģinājuma e-kursu, tādā veidā iepazīstoties ar e-kursa veidošanas pamatprincipiem.

Vai skolo.lv ir lietotāju atbalsts?

Jā, skolo.lv ir pieejams lietotāju atbalsta dienests, kas ir gatavs atbalstīt gan katru lietotāju, gan skolas IT personālu e-mācību vides izmantošanā. Jautājumus iespējams uzdot, rakstot info@skolo.lv vai zvanot pa

tālruni +371 66051908 darba dienās plkst. 9.00-17.00 un no 1. septembra arī brīvdienās plkst. 14.00-18.00.. Būs pieejamas video pamācības par e-mācību vides skolo.lv izmantošanu, kā arī virtuāla lietotāju pieredzes kopiena jeb forums.

Vai tiks organizētas mācības, kā lietot mācību e-vidi skolo.lv?

Lai iepazīstinātu ar skolo.lv iespējām, Skola2030 organizē mācības izglītības tehnoloģiju mentoriem, kuri izglītības iestādes vadības uzdevumā atbalsta skolatājus darbā ar izglītības tehnoloģijām un mācību e-vidi

skolo.lv. E-vidē ikvienam būs pieejamas video pamācības skolo.lv izmantošanai, kā arī, ja nepieciešams, tiks organizētas konsultācijas un ievadmācības izglītības iestādes skolotājiem.

Kad mācību e-vidi skolo.lv būs pieejama?

Skolo.lv pilna darba versija ir pieejama ikvienai skolai, tai skaitā pirmsskolām un profesionālās izglītības iestādēm. Saņemot skolas pieteikumu un noslēdzot līgumu, pakāpeniski līdz mācību uzsākšanai tajā tiks ieregistrēti skolēni. 2

KĀ MĀCĪT KULTŪRU ŠODIEN?

Saruna ar Austru Avotiņu un Baibu Moļņiku

Klausies te



Starptbrīdis!

DigiKlase – cēla karte izvērtētu izglītības tehnoloģiju un digitālo resursu izvēlei

Pirms jaunā mācību gada sākuma pie lietotājiem nonāks jaunā *DigiKlases* platforma ar vairāk nekā 700 apkopotiem digitāliem mācību materiāliem un rīkiem – visiem izglītības posmiem, sākot ar pirmsskolu un beidzot ar pieaugušo izglītību. Pie tās izveides kopš šā gada sākuma strādā *DigiKlases* projekta komanda kopā ar Latvijas Universitātes Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes (LU PPMF) studentiem.

Sagatavoja Arta Rūdolfa, *DigiKlase*

Platformā būs apkopoti un klasificēti Latvijā un pārējā pasaulē pieejami daudzveidīgi digitāli mācību materiāli un rīki, lai veicinātu un atbalstītu izglītības jomas speciālistus, īstenojot tehnoloģijām bagātinātu mācīšanās procesu.

Platforma veidota tā, lai katrs skolotājs *DigiKlasē* atrastu sev noderīgus materiālus un, iepazīstoties ar to saturu, piemērotu savu skolēnu mācību vajadzībām. Apkopotie materiāli klasificēti atbilstoši digitālu mācību līdzekļu kategorijām – pēc funkcionalitātes un izmantojuma mērķa. Filtrs un meklētājs lietotājiem palīdzēs atlasīt nepieciešamos materiālus pēc tādiem parametriem kā mācību priekšmets, vecums, materiāla veids u. c.

Platformas izveides darbu plānots turpināt – gan papildināt datubāzi ar jauniem digitāliem mācību līdzekļiem un rīkiem, gan pievienot vēl neapkopotus materiālus, gan aicināt izglītības jomas speciālistus izstrādāt un *DigiKlasē* publicēt jaunus interaktīvus mācību līdzekļus. Tāpat plānots nākotnē piedāvāt metodiskos ieteikumus video instrukciju veidā darbā ar dažādiem izglītības



un satura izstrādes rīkiem. Lietotāju iesniegtie ieteikumi par materiāliem vai rīkiem tiek izvērtēti pievienošanai *DigiKlases* datu bāzē, savukārt PPMF studentiem katru gadu būs iespēja strādāt pie *DigiKlases* platformas atbilstības studiju praksē, tā gūstot iespēju labāk iepazīties ar digitālo mācību līdzekļu plašo klāstu.

Kas ir DigiKlase?

Platforma tehnoloģiju bagātinātām mācībām ir LU PPMF īstenots projekts, kurā ir izstrādāta digitāla krātuve daudzveidīgu digitālu mācību materiālu un rīku apkopošanai, novērtēšanai un klasificēšanai.

Kam paredzēta DigiKlase?

Krātuves materiāli un rīki ir noderīgi visos izglītības posmos skolotājiem pirmsskolā, sākumskolā, pamatskolā un vidusskolā. Tos var izmantot arī vecāki un citi

7 digitālu mācību materiālu kategorijas

Atbilstoši izglītības likuma, 1.panta 12^{st.} punktam



Kategorijas

izglītības jomas pārstāvji, plānojot un vadot izglītības procesu.

Ko var darīt *DigiKlases* platformā?

Skolotāji mūsu platformas krātuvē var meklēt mācību materiālus pēc to nosaukuma vai atslēgas vārdiem, kā arī ar filtra palīdzību atlasīt tieši savam mācību priekšmetam vai audzēkņu vecumam noderīgos materiālus. Katra materiāla aprakstā ir pieejama informācija par tā unikālajām īpašībām: vai materiāls ir maksas vai bezmaksas, kāda veida funkcionalitāte tajā pieejama, kāda veida ierīcēs šis materiāls vieglāk lietojams u. c.

Kāds ir *DigiKlases* galvenais mērķis?

Vienā vietnē apkopot dažādus mācību materiālus un pasaulē populārākos rīkus tehnoloģiju bagātinātām mācībām latviešu valodā un svešvalodās, tādējādi atbalstot Latvijas izglītības sistēmu. Pašlaik Latvijā ir jau liels skaits izstrādāto digitālo mācību līdzekļu, jo izglītības iestādes, organizācijas un paši skolotāji aktīvi iesaistās daudzveidīgos projektos, kuru viens no sasniedzamajiem rezultātiem bieži vien ir digitāla satura izstrāde. Tomēr daudzi mācību materiāli un pat vienas organizācijas materiālu apkopojumi ir zināmi un pieejami tikai dažiem skolotājiem.

Kas ir tehnoloģiju bagātinātās mācības?

LU PPMF ir sākts darbs pie izglītības zinātņu apakšvirziena *Smart Pedagogy* jeb “viedās pedagogijas” konceptualizēšanas (tiek izstrādāti pedagogiskie principi darbam tehnoloģiju bagātinātā vidē, veidota teorētiskā bāze), lai tehnoloģiju bagātinātu mācīšanās procesu padarītu pedagogiski jēgpilnu. Tas ir mācību process, kurā tehnoloģijas tiktu izmantotas nevis tikai kā citāds mācīšanās veids, bet arī kā mācīšanās, kuras laikā bērni un jaunieši paši iesaistās savu zināšanu konstruēšanā un pašvadīti mācās. Par tehnoloģiju bagātinātām mācībām ir izveidojušies vairāki mīti, piemēram, ka digitālo risinājumu izmantošana vienmēr ir dārga, jo nepieciešams iegādāties sarežģītu programmatūru, kā arī, ka tehnoloģijas var izmantot tikai tad, ja to lietošanu apgūst īpašos kursos. Mūsdienās digitālo risinājumu klāsts ir tik plašs, ka tos iespējams ieviest visdažādākajās formās, sarežģītības pakāpēs, kā arī pastāvot ļoti atšķirīgām finansiālām iespējām, to skaitā bez maksas. Tieši bezmaksas un daudzveidības aspekti ir tie, ar kuriem *DigiKlases* komanda vēlas iepazīstināt skolotājus, citus izglītības jomas pārstāvjus un vecākus. Tehnoloģijas un digitāli risinājumi var būt spēcīgs rīks, lai pārveidotu mācīšanos un pilnveidotu mācību vidi. Tās var palīdzēt stiprināt un

attīstīt attiecības starp skolotājiem un skolēniem, aktualizēt mūsdienīgās pieejas un savstarpējo sadarbību.

Ko nozīmē “Lietotāja pieredzes novērtējums”?

Projekta komanda ir izstrādājusi dažādu mācību līdzekļu lietošanas pieredzes novērtēšanas rīku, kur nodalītas 7 digitālu mācību materiālu kategorijas un noteikti kritēriji katras kategorijas mācību materiālu izvērtēšanai. Tos būtiski vienu no otra atšķir to funkcionalitāte un mērķis, kam digitālais mācību līdzeklis izmantojams. Līdz ar to katrs no tiem atšķirīgā veidā var iedzīvināt tehnoloģiju bagātinātu mācību procesu.

MĀCĪBU MATERIĀLU INTERAKTIVITĀTES PAKĀPES

Interaktīvs mācību līdzeklis – digitāls mācību līdzeklis ar izglītojošu saturu, un iespēju aktīvi līdzdarboties



Kā tiek vērtēti materiāli un rīki?

Izstrādātie vērtēšanas kritēriji ir orientēti uz mācību materiālu aspektiem, kas tieši ietekmē mācību procesu vai skolotāja darbu, kā arī nepieciešamo aparatūru materiāla izmantošanai, lai atvieglotu skolotāja lēmumu pieņemšanu mācību materiālu izvēlē. Iepazīstoties ar materiāla aprakstu, skolotājs var gūt priekšstatu par katru mācību materiālu pietiekamā līmenī, lai izvērtētu materiāla noderīgumu savā darbā. Līdz ar to izstrādātie kritēriji neatspoguļo pilnībā materiālu satura kvalitāti, bet atklāj, kā skolotājam attiecīgo materiālu ieviest mācību procesā. Kritēriji tiek periodiski pilnveidoti, lai dažādajiem tehnoloģiju bagātinātu mācību materiāliem un rīkiem nodrošinātu pēc iespējas atbilstošāku izvērtēšanu. 2

Ienāc un pamēģini! www.digiklase.lv – platforma tehnoloģiju bagātinātām mācībām.

Projekts īstenots ar Latvijas Universitātes finansiālu atbalstu.

Atpakaļ pie ierastā vai ar skatu nākotnē? Pandēmijas mācības

Turpat pusotrs mācību gads pavadīts pandēmijas ēnā. Daudzi skolēni un skolotāji ar nepacietību gaida iespēju atgriezties klātienē mācībās. Atpakaļ normālībā, ierastajā ritmā un veidā, kā tas bija agrāk. Vai tas maz ir iespējams? Vai nepieciešams? Ko šajā laikā katrs kā izglītības procesa dalībnieks esam sapratuši par sevi, savu lomu, vajadzībām, ierobežojumiem un iespējām, lai no kardināli citādas perspektīvas palūkos uz ierastajām praksēm un sistēmām un, iespējams, pārvērtētu to efektivitāti un ietekmi uz katra bērna un jaunieša izglītības pieredzi, skolotāju labjutību?

Zane Oliņa, *Skola2030* mācību satura ieviešanas vadītāja

Foto: Zane Oliņa

Vai izmantosim šo unikālo iespēju, kas mums dota reizi vismaz pēdējā pusgadsimta laikā, lai pārvērtētu un, iedarbinot iztēli un saņemoties drosmi, radītu labākus veidus katra skolēna iesaistei un izaugsmei, nevis automātiski atgrieztos ierastajā "normālībā"?

Par jaunu iespēju ieraudzīšanu šķietami bezcerīgā situācijā, nākamo risinājumu būvēšanu, par atspēriena punktu izmantojot pazīstamu kontekstu, stiprās puses, būvējot tiltus no šodienas uz nākotni, īpaši aizdomājos šovasar, apmeklējot samērā nesen izveidotu Ņujorkas parku Manhetenas Rietumu pusē, sauktu par Hailainas parku (*High Line*). Tas ir lineārs parks jeb zaļumu ieskauda apmēram 2 kilometrus gara pastaigu taka, kas veidota kā viadukts vairākus metrus virs zemes pilsētas centrā. Parks veidots agrākā dzelzceļa, kas vēsturiski izmantots preču pārkraušanas un transportēšanas mērķiem, vietā, burtiski izmantojot agrākos sliežu balstus un konstrukcijas, kas citādi tiktu pilnībā izdemolēti un nojaukti. Hailainas parks nav tikai pastaigu taka un veids, kā aizbēgt no lielpilsētas kņadas, tajā var baudīt mākslu, gardi paēst, satikt draugus un kaimiņus un iesaistīties kopienas aktivitātēs. Pastaigu takas iecere, konstrukcijas, paņēmieni ikviena apmeklētāja iesaistei un vajadzībām iedvesmo vilkt paralēles ar izglītības telpas un procesu dizainu. Attēlos dažus piemēri, kas ilustrē parka ieceri un pilsētas apkaimes transformāciju. Vairāk informācijas par parka vēsturi un attēli šeit: <https://www.thehighline.org/>.

Diskusijas un izvērtējumu par pandēmijas mācībām labākai izglītībai pašlaik notiek dažādos kontekstos. Četras šādas diskusijas notika arī *Skola2030* 16.–17. augusta tiešsaistes konferencē "Logos: Tehnoloģijas labākai



Hailainas parks kā zaļa oāze agrāko sliežu vietā blīvas apbūves kontekstā.

izglītībai", kuru ieraksti projekta tīmekļvietnē pieejami arī pēc konferences. Tomēr vissvarīgākās un ietekmīgākās ir tās sarunas, kurām jānotiek katrā izglītības iestādē un kopienā, lai visas iesaistītās puses, uzklusot cita citu, radītu un vienotos par pavisam konkrētiem, saviem risinājumiem, kuriem viņi ir gatavi noticēt un tādēļ arī mērķtiecīgi ieguldīt pūles to īstenošanā.

Kvalitatīvi citāda izglītības procesa radīšanai nav gatavu, vienīgo pareizo atbildi, priekšrakstu vai procedūru.



Skats uz pilsētu no Hailianas parka. Iela, ko velosipēdisti dala ar autobraucējiem.



Apzaļumotas agrākās sliežu konstrukcijas.

Tādēļ gribu piedāvāt dažus domāšanas “rīkus” pieredzes izvērtējumam un jaunu risinājumu radīšanai katrā izglītības iestādē no kāda jūlija beigās ASV iznākušā ziņojuma par pandēmijas laika mācībām “Atveseļošanās, kopiena un cilvēciņa: Kā skolēni un skolotāji vēlas pārradīt skolas

pasaulē pēc COVID-19” (*Healing, Community, and Humanity: How Students and Teachers Want to Reinvent Schools Post-COVID*), ko veidojuši Hārvarda Universitātes un Masačūsetsas tehnoloģiju institūta pētnieki. Viens no autoriem ir Džals Mehta (*Jal Mehta*), kura uzrunu esam

Skolēnu aptauja

Aiciniet skolēnus ar aptaujas, interviju vai fokusgrupu palīdzību atbildēt uz šādiem jautājumiem:

1. Kādus attālināto mācību aspektus tu vērtē visaugstāk un gribētu, lai tie arī turpmāk tiktu izmantoti klātienē mācībās?
2. Kas tev attālinātajās mācībās sagādāja vislielākās grūtības un ko tu ceri, ka tev nekad vairs nevajadzēs piedzīvot kā skolēnam?
3. Ko tu pēc pandēmijas vēlētos, lai pieaugušie darītu, lai klātienē skola nākamajā gadā būtu labāka? Ko tu vēlētos, lai pieaugušie vairs nedarītu skolā nākamajā gadā?
4. Ko, tavuprāt, tu palaidi garām vai pazaudēji skolā pandēmijas dēļ pagājušajā gadā?
5. Ar ko tu visvairāk lepojies, domājot par pagājušo gadu skolā?

Aiciniet skolotājus iepazīties ar skolēnu atbildēm un pārdomāt šādus jautājumus:

1. Kuras skolēnu atbildes uz jums atstāja vislielāko iespaidu no sarunām ar viņiem?
2. Kādas skolēnu atbildes jūs dzirdējāt visbiežāk?
3. Kas, jūsu prātā, visvairāk mainīsies jūsu praksē vai kādas izmaiņas jūs rosināsiet savā skolā, ņemot vērā skolēnu teikto?



Āra "lasītava".

ieklāvuši arī "Logos: Tehnoloģijas labākai izglītībai" konferencē. Ziņojumā apkopoti viedokļi no vairāk nekā 200 ASV skolotājiem, kas, savukārt, intervējuši vairāk nekā 4000 bērnu un jauniešu no pirmsskolas līdz vidusskolai. Papildus pētnieki intervēja 50 skolotājus no dažādām – publiskajām un privātajām – skolām, organizēja 10 kopienu sarunas, kurās katrā piedalījās skolēni, skolotāji, vecāki un skolu vadītāji no skolām un kopienām, kas īsteno īpaši inovatīvas izglītības prakses. Šīs izpētes mērķis bija labāk saprast, kā dažādas iesaistītās puses iztēlojas nākamās izglītības procesa pilnveides soļus, ņemot vērā neseno pandēmijas pieredzi.

Respondentu visbiežāk minētie ieguvumi par pandēmijas laiku bija iespēja palēnināt tempu un veidot labākas, patiesas uzticēšanās attiecības starp skolotājiem un skolēniem un viņu ģimenēm, kā arī tas, ka skolēniem tika dota lielāka patstāvība uzņemties atbildību par savu mācīšanos un attīstību. Kad pētījuma dalībniekiem jautāja par problēmām, kuras, viņuprāt, skolu vadītājiem un citiem lēmumu pieņēmējiem vajadzētu risināt nākamajā gadā, skolēni un skolotāji mazāk pieminēja pandēmiju un tās radītās sekas, daudz vairāk aktualizēja jau sen zināmas ilgtermiņa problēmas, piemēram, par

nepiemērotajām skolu un klašu telpām, kurās nav ērti mācīties, par pārblīvētajām mācību programmām, kas ierobežo iespējas veidot cilvēciskas attiecības un skolēniem vairāk iedziļināties katra interesēm atbilstošos tematos, par pārspīlētām procedūrām saistībā ar uzvedības jautājumiem un skolēnu fizioloģiskajām vajadzībām neatbilstošo mācību dienas ritu.

Taču vissvarīgāk – tajā izmantotie un aprobētie *rīki* vai jautājumu komplekti refleksijai un plānošanai tālāk izmantojami līdzīga izpētes procesa īstenošanai ikvienā izglītības iestādē, kas to vēlētos. Šeit piedāvāšu divus rīkus sarunu rosināšanai no ziņojuma. Vairāk par citiem un ieteikumiem procesa organizēšanai lasiet pašā ziņojumā: <https://doi.org/10.35542/osf.io/nd52b>. Autoru komentārs par ziņojuma mērķiem šeit: <https://news.mit.edu/2021/school-year-covid-students-0813>.

No institūcijām un medijiem daudz dzirdamas bažas par pandēmijas laikā neapgūto un iekavēto mācību saturu, par nepieciešamību steidzami atgūt nokavēto, mērīt un svērt, un tūlīt izlemt, kā rīkoties, lai šīs problēmas risinātu. Nenoliedzami – ilgstošas attālinātās mācības, bieži mainīgā situācija un sociāli emocionālā spriedze, atbalsta trūkums īpaši neaizsargātajām skolēnu grupām,

neadekvātā darba slodze šādai situācijai nesagatavotiem skolotājiem un skolēniem, turpinot replicēt (jeb daudzveidot un uzlabot) pilnīgi citādos, nepiemērotos apstākļos ierastās mācīšanas un mācīšanās prakses, atstājušas robus konkrētās skolēnu zināšanās un pamatprasmēs noteiktās jomās. Tās jāturpina sistemātiski un pēctecīgi attīstīt, kas nebūs ne vienas nedēļas, mēneša vai pat viena mācību gada jautājums.

Taču, iespējams, ka vienlaikus esam ieguvuši ne mazāk vērtīgu pieredzi un prasmes daudz plašākā nozīmē – skolēni mācījušies patstāvību, apzinājuši un attīstījuši jaunus mācīšanās ieradumus, atklājuši un attīstījuši jaunas intereses garākos iedziļināšanās brīžos, skolotāji labāk iepazīnuši skolēnus, atraduši paņēmienus katra skolēna iesaistei, vairāk novērtējuši savstarpējās izticēšanās, sociāli emocionālās mācīšanās nozīmi. Tādēļ ir vērts drīzāk, ievēlot elpu, atrast stūrakmeņus, izšķirties par kvalitatīvi citādu veidu, kā spert nākamso soļu, lai neiekristu mehāniskās, reizēm ierastās vāveres riteņa skrējiena darbībā. Par šiem jautājumiem raksta arī Džals Mehta (Mehta, J., 2020) un Jangs Žao (Zhao, Y., 2021; Zhao, Y. & Watterston, J., 2021).

Atgriežoties pie Ņujorkas Hailainas parka piemēra, piebūvēti, ka parka veidotāji un uzturētāji ir nevalstiska organizācija, lielāko daļu no parka veidošanas un uzturēšanas ienākumiem veido ziedojumi, vietējās kopienas aktīva iesaiste, brīvprātīgie, šo ieceru tālāk attīsta tie,

Refleksija un kopīgas sarunas plašākā kopienā

Gatavojoties un/vai uzsākot jauno mācību gadu, organizējiet kopīgas sarunas par pandēmijas laika mācībām ar skolēniem, skolotājiem, vecākiem, kopienas pārstāvjiem, rosinot vispirms katru atbildēt uz trim PASTIPRINĀT – NETURPINĀT – RADĪT jautājumiem, tad kopīgi apkopojiet atbildes, vienojieties par risinājumiem tālākajam darbam.

PASTIPRINĀT: Kas šogad labi izdevies? Kuras prakses būtu vērts nākotnē pastiprināt un izvērst?

NETURPINĀT: Kuras prakses vajadzētu izbeigt? No kurām mēs varētu atteikties? Pie kā mēs vairs negribētu atgriezties skolā pēc pandēmijas?

RADĪT: Ko mēs varētu radīt nākamajā gadā, kas mums palīdzētu pastiprināt labo un izbeigt prakses, kuras mums vajadzētu pārtraukt?



Soliņi, kas burtiski izaug no zemes un turpina kopējo parka dizaina ieceru.

kas šo parku visvairāk paši izmanto. To pašu varētu teikt pat ikvienu skolu. Skolēniem ir atbildes. Skolotājiem ir atbildes. Vecākiem ir atbildes. Vislabākās atbildes iegūstamas, sarunājoties savā starpā katrā skolā. Lai izdodas kopīgi iztēloties citādu septembri! Saglabāt jēgu un mērķi daudzo ārējo, bet visvairāk pašu ģenerēto procedūru līkločos. Citādu mācību gadu un tā turpinājumu nākamajiem! ☺

Ieteicamā literatūra

- Mehta, J. (2020, Dec 23). Make Schools More Human. *The New York Times*: <https://www.nytimes.com/2020/12/23/opinion/covid-schools-vaccine.html>
- Reich, J., & Mehta, J. (2021, July 21). Healing, Community, and Humanity: How Students and Teachers Want to Reinvent Schools Post-COVID: <https://doi.org/10.35542/osf.io/nd52b>
- Zhao, Y. (2021). Build back better: Avoid the learning loss trap. *Prospects*. <https://doi.org/10.1007/s11125-021-09544-y>
- Zhao, Y., Watterston, J. (2021). The changes we need: Education post COVID-19. *J Educ Change* 22, 3–12: <https://doi.org/10.1007/s10833-021-09417-3>

Skola2030 aktualitātes

Konference "Logos – tehnoloģijas labākai izglītībai" pulcējusi teju 5000 reģistrētu dalībnieku

Skola2030 pirms jaunā mācību gada rīkoja vērienīgu konferenci "Logos – tehnoloģijas labākai izglītībai". Šoreiz konference bija kā **ideju, pieredzes apmaiņas un diskusiju forums par tehnoloģiju lomu izglītībā šobrīd un nākotnē, pulcējot tiešsaistē un klātienē teju 5000 dalībnieku** – visu vecumposmu un mācību priekšmetu izglītības praktiķus, pirmsskolu, vispārizglītojošo un profesionālās izglītības skolu skolotājus, vadītājus un metodiskus, kā arī rīcībpolitikas veidotājus.

Diskusijās izvērtējām aizvadītā mācību gada pieredzi ierobežojumu un mainīgas situācijas apstākļos, tostarp mācīšanos attālināti, iedvesmojāmies no inovatīvu skolu, skolotāju un skolu vadītāju (kā Latvijas, tā ārvalstu – Austrālijas, ASV, Dānijas, Igaunijas, Austrijas) pieredzes, darbnīcās varēja vērot skolu pieredzes demonstrējumus (savā pieredzē dalījās 91 runātājs no vairāk nekā 70 skolām). Skolotāji ļoti atzinīgi novērtēja iespēju rast iedvesmu un jaunas idejas jaunajam mācību gadam, apgūt jaunus izglītības tehnoloģiju rīkus, t. sk. iepazīties ar Skola2030 jauno mācību e-vidi www.skolo.lv, kā arī dzirdēt kolēģu pieredzes stāstus. Katra mācību priekšmeta skolotājam bija iespēja atrast sev ko vērtīgu.

Ja konferencē nebija iespēja piedalīties vai arī lielā apjoma dēļ nevarējāt piedalīties kādā no darbnīcām, kas jūs interesēja, **aicinām izmantot iespēju skatīties visu diskusiju, sesiju un darbnīcu ierakstus, kuri būs pieejami, sākot no 30. augusta, Skola2030 tīmekļvietnē** (sekojiet informācijai mūsu Facebook lapā un www.skola2030.lv).



Tiešraides programmas pasākumus ir iespēja noskatīties jau tagad:

1.diena (diskusijas "Kurp tālāk, tehnoloģijas" un "Kam jāpaliek un jāmainās mācību pieejā un veidā"): <https://www.facebook.com/Skola2030/videos/334984888284035>;

2.diena (galvenā sesija un 4 darbnīcas): <https://www.facebook.com/Skola2030/videos/203896018288310>.

Atsāksies tiešsaistes konsultācijas skolotājiem

Arī jaunajā mācību semestrī skolotājiem un izglītības iestāžu vadītājiem tiešsaistē noteiktos laikos būs iespēja sazināties ar Skola2030 ekspertiem, lai rastu atbildes uz neskaidriem jautājumiem par mācību saturu un pieeju. Konsultācijas tiks piedāvātas katrā **mācību priekšmetā** – iesākumā jomas eksperts sniegs aktuālo informāciju, tad sekos skolotāju dalīšanās pieredzē un noslēgumā – atbildes uz jautājumiem. Lai konsultācijas būtu iespējami vērtīgākas, aicinām uz konsultācijām pieteikties, norādot arī konkrētus jautājumus vai ieteikumus pārrunājamiem jautājumiem.

Tuvākie konsultāciju laiki (saraksts tiks pakāpeniski papildināts):

- 25.08. plkst. 16.00 fizika;
- 25.08. plkst. 16.00 bioloģija;
- 26.08. plkst. 16.00 dabaszinības;
- 26.08. plkst. 16.00 ģeogrāfija;
- 26.08. plkst. 16.00 ķīmija.

Pieteikšanās: <http://skola2030.lv/lv/skolotajiem/konsultācijas-skolotajiem>.

Izglītības tehnoloģiju mentori kursi turpināsies arī rudenī

Kopš jūnija aptuveni 600 pedagogu 25 grupās apgūst Skola2030 īstenotos 72 stundu profesionālās pilnveides kursus "Izglītības tehnoloģiju mentora loma mērķtiecīgai tehnoloģiju izmantošanai mācībās". Kursos piedalās visu izglītības posmu pārstāvji, sākot no pirmsskolas līdz vidējās izglītības posmam, t. sk. profesionālajām izglītības iestādēm.

Kursos veidojam izpratni par izglītības tehnoloģiju mentora kompetencēm un praktiski lietojam un apgūstam www.skolo.lv vides iespējas. Būtiska kursu daļa ir tieši mentora – cilvēku atbalstītāja – kompetences

stiprināšana, lai nodrošinātu, ka izglītības tehnoloģiju mentors prot tehnoloģiju lietošanā iedrošināt, apmācīt un atbalstīt savas skolas kolēģus.

Mācības norisinās pārsvarā tiešsaistē un patstāvīgi www.skola.lv vidē, izmantojot Moodle un MS Teams platformas. Plānots, ka reizi semestrī kursu dalībnieki tiek klātienē.

Augusta beigās plānojam izsludināt iespēju pieteikties kursu otrajam iesaukumam, kas mācības uzsāks oktobrī. Aicinām pieteikties vismaz vienu pārstāvi no katras Latvijas izglītības iestādes un pašvaldības. Uzņemsim arī dalībniekus no tām izglītības iestādēm, no kurām jau ir kāds pārstāvis.

Izglītības tehnoloģiju mentors ir metodiķis – pieaugušo izglītotājs, kurš plāno un īsteno mācības savas izglītības iestādes pedagogiem, pats eksperimentē ar tehnoloģiju lietojumu mācību procesā un atbalsta labās prakses pārņemšanu izglītības iestādē, lai atbalstītu pedagogus izglītības iestādes digitalizācijas procesā.

Piesakiet Skola2030 ekspertu līdzdalību pasākumos

Arī šogad turpinām piedāvāt Skola2030 ekspertu iesaisti un konsultācijas skolotāju, izglītības iestāžu (pirmskolu un skolu) vadītāju interešu grupu, profesionālo organizāciju, pašvaldību apvienību organizētos pasākumos.

Prioritāri atsauksimies uzaicinājumiem, kur mērķtiecīgi organizētās kopienās apvienojušies vismaz divu vai vairāku izglītības iestāžu vai pašvaldību pārstāvji – skolotāji, izglītības iestāžu vadītāji, metodiķi. Piedāvājam konsultatīvu atbalstu un praktiskus soļus ideju īstenošanā, īstenojot domu un pieredzes apmaiņu pilnveidotā mācību satura un pieejas ieviešanā un/vai profesionālai pilnveidei.

Pieteikumu Skola2030 ekspertu iesaistei, lūdzu, aizpildiet tiešsaistē šeit: https://bit.ly/pieteikties_iesaistei. Papildinformācija: rasa.dirvena@skola2030.lv.

Skolotāju mācīšanās kopienas

Skola2030 veidotā skolotāju mācīšanās kopiena, kurā grupās iespēja dalīties ar savu profesionālo veiksmju un izaicinājumu pieredzi, ir guvusi lielu atsaucību skolu un pirmsskolu vadītāju un skolotāju vidū. Arī šajā mācību gadā tiks veidotas jaunas skolotāju mācīšanās kopienas gan skolas, gan pirmsskolas skolotājiem, kā arī vadītājiem. Tāpat turpināsies darbs ar tiem skolotājiem, kas uzsāka dalību Skolotāju mācīšanās kopienā 2020./2021. m.g. un vēlēties to turpināt arī šajā mācību gadā.



Skolotāju mācīšanās kopienas grupu plāns. Informācijai par pieteikšanos aicinām sekot skola2030.lv un facebook.com/Skola2030/

Pieredzes apmaiņas grupas – tagad arī izglītības pārvalžu vadītājiem un metodiķiem

Šajā mācību gadā aicinām arī pašvaldību izglītības pārvalžu vadītājus un metodiķus pieteikties pieredzes kopienai. Tās mērķis ir rosināt savstarpēju pieredzes apmaiņu un atbalstīt citam citu pilnveidotā mācību satura īstenošanā. Īpaši pievērsīsimies profesionālā atbalsta sistēmu veidošanai izglītības iestādēs. Dalība mācīšanās kopienā paredz regulāras klātienē un tiešsaistē tikšanās visa mācību gada garumā, kas ietver sarunas mazās grupās un atsevišķas grupas atbilstoši vajadzībām vadītājiem un metodiķiem.

Informāciju nosūtīsim pašvaldībām. Pieteikšanās paredzēta septembrī.

Pasākumi PIRMSSKOLĀM un SĀKUMSKOLĀM

Septembrī notiks semināru cikls pirmsskolu vadības komandām. Informācija tiks nosūtīta visām pirmsskolas iestādēm.

Vebināri

Skola2030 organizē vebinārus pirmsskolas un sākumskolas skolotājiem kā atbalstu, uzsākot mācību gadu. Runāsim par to, kā veidot klasē mācīšanās kopienas, kā palīdzēt bērniem attīstīt un pilnveidot pašvadītas mācīšanās un sadarbības prasmes.

26. augustā plkst. 13.00 "Mācīsimies kopā" (PIRMSSKOLAI). Mācīšanās kopienas veidošana, uzsākot jauno mācību gadu. Pašvadītas mācīšanās un sadarbības

caurviju prasmes. Piedalās: Aiga Jankevica, *Skola2030* eksperte, Jelgavas PII "Kamolītis" un Ventpils "Varavīksne" skolotājas.

27. augustā plkst 15.00 "Mācīsimies kopā!" (1.–3. klašu skolotājiem).

Pedalās: Ginta Kārklīņa, *Skola2030* vecākā eksperte, Raimonda Belicka, Talsu 2. vidusskola, Aiga Felš–Milberga, Ventpils 4. vidusskola.

Konsultācijas:

24. septembrī – sākumskolai (par 26.08. vebinārā dzirdēto un praksē izmēģināto);

30. septembrī – pirmsskolai (par 27.08. vebinārā dzirdēto un praksē izmēģināto).

Informācija par notikušajiem vebināriem: <https://www.skola2030.lv/lv/atbalsts/atbalsts-istenosana/vebinari> (pirmsskola).

Atbalsta pasākumi un jaunumi SKOLĀM

Mācību priekšmetu programmu un mācību līdzekļu paraugi

Līdz ar jauno mācību gadu skolotājiem ir pieejami visi mācību līdzekļu paraugi klašu grupās, kurās būs sāks īstenot pilnveidoto mācību saturu. Vietnē mape.skola2030.lv publicēti šī mācību gada (2021./2022.) tematu mācību līdzekļu paraugi 1., 2., 4., 5., 7., 8. un gandrīz pilnībā – arī visām vidusskolas klašu grupām. Kopumā krātuvē publicēti mācību līdzekļu paraugi 483 tematiem pamatzglītībā, kā arī 169 no 170 tematiem vidusskolas klasēs pamatkursu apguvei.

Skola2030 ietvaros ir izstrādāti 11 mācību priekšmetu programmu paraugi, kā arī pakāpeniski ir pieejami 32 mācību līdzekļu paraugi pedagogu atbalstam darbā ar bērniem ar garīgās attīstības traucējumiem (GAT). Tos ir

iespējams izmantot gan speciālās izglītības kontekstā, gan iekļaujošai izglītībai vispārīgajās skolās. Informācija par visiem pieejamajiem mācību līdzekļiem speciālajā izglītībā: <https://www.skola2030.lv/lv/skolotajiem/speciala-izglitiba>.

Skola2030 mācību līdzekļu piemēri veidoti kā starta komplekts pilnveidotā mācību satura īstenošanai, tie neietver visus katra temata apguvei nepieciešamos mācību līdzekļus. Mācību līdzekļu paraugā jeb piemērā katrā temata komplektā iekļauts temata atsegums skolēnam, uzdevumi, atgādnis un citi uzskates līdzekļi, kā arī paraugi skolēnu mācību snieguma vērtēšanai. Katra temata komplektu veido skolotāja ceļvedis un mācību līdzekļi tūlītējai izmantošanai darbam ar skolēniem.

Skola2030 mācību resursu krātuvē ir publicēti arī programmu paraugi padziļinātajiem kursiem vidējās izglītības pakāpē augstākā līmeņa mācību satura apguvei. Lai skaidrotu padziļināto kursu paraugus, *Skola2030* piedāvā vebināru sēriju: <https://www.skola2030.lv/lv/atbalsts/atbalsts-istenosana/vebinari>. Vebināri pieejami arī attiecīgi pie katras programmas parauga *Mācību resursu krātuve* (skola2030.lv).

Pakāpeniski dažādu **padziļināto kursu skolotājiem** rudenī sāksies 72 stundu kursi. Informācija tiks izsūtīta skolām, aicinot pieteikties!

Diagnosticējošie darbi un eksāmeni

Skolotāju atbalstam izveidoti 20 diagnosticējošie darbi: <https://www.skola2030.lv/lv/skolotajiem/diagnosticajosie-darbi>. Diagnosticējošie darbi netiek plānoti kā valsts pārbaudījumi, un tiem nav noteikts konkrēts norises laiks. Tie palīdz skolotājam pieņemt precīzākus lēmumus, lai labāk atbalstītu skolēnus mācībās.

Visi eksāmenu paraugi – 6 pamatzglītībā un 21 vidējā izglītībā – būs pieejami ne vēlāk kā gadu pirms pirmajiem eksāmeniem. Jau **septembrī gaidāma vidusskolas optimālā līmeņa valsts pārbaudes darbu programmu un paraugu publicēšana un vebināri:**

- 14. septembrī – matemātikā (optimālajam līmenim),
- 21. septembrī – svešvalodās,
- 23. septembrī – matemātikā (vispārīgajam līmenim, kuru var kārtot profesionālo izglītības iestāžu audzēkņi),
- 28. septembrī – latviešu valodā.

Informācija katram mācību priekšmeta skolotājam

Skolotājiem www.skola2030.lv sadaļā Skolotājiem (Mācību jomas) turpmāk ērti pieejami visi atbalsta materiāli konkrētā mācību priekšmetā – sasniedzamie rezultāti, mācību programmas, mācību līdzekļi, diagnosticējošie



darbi, vebināri, publikācijas, diskusijas utt. Ceram, ka šī informācijas palīdzēs orientēties *Skola2030* plašajā informācijas klāstā!

Tavaklase.lv jaunā sezona

Pašlaik *Tavaklase.lv* pieejami aptuveni 1700 mācību video galvenokārt 1., 4., 7. un vidusskolas klašu grupām un tiek strādāts pie jaunu video scenāriju izstrādes un filmēšanas visām pārējām klašu grupām (2., 3., 5., 6., 8., 9.) un mācību priekšmetiem, t. sk. mazākumtautības valodās – baltkrievu, lietuviešu, latgaļu. Notiek aktīvs darbs pie jaunu krievu mazākumtautības valodas un literatūras mācību video izveides, piesaistot jaunus mācību video autorus/skolotājus. Šobrīd *Tavaklase.lv* mācību video tiek pielāgoti mazākumtautības valodu skolēniem un skolotājiem, kā arī jau esošie video skatīšanai krievu valodā (ar krievu valodas subtitriem). Līdz šim *Tavaklase.lv* mācību video izveidē piedalījušies 170 dažādu mācību priekšmetu skolotāji no visas Latvijas.

***Tavaklase.lv* aicina pieteikties mācību video autorus** darbam šādos mācību priekšmetos: matemātika, latviešu valoda un literatūra vidusskolai, igauņu valoda, ukraiņu valoda, dizains un tehnoloģijas, datorika visās



klašu grupās, vēsture un sociālās zinības 7.–9. klasei un vidusskolai. Pieteikties, rakstot epastu uz adresi jolanta.mote@skola2030.lv. ☺

Sekoiet informācijai www.skola2030.lv un *Skola2030 Facebook* lapā <https://www.facebook.com/Skola2030/>.

Piesakieties jaunumiem un ziņu izdevuma saņemšanai e-pastā: <http://skola2030.lv/piesakies-jaunumiem>

KĀ JĒGPILNI IZMANTOT TEHNOLOĢIJAS SKOLĀ?

Saruna ar Kristapu Muižnieku
un Kārli Strautiņu

Klausies te



Starobrūdis!

Skola2030 – atbalsts mācību pieejas maiņai

Valsts izglītības satura centra (VISC) īstenotā projekta “Kompetenču pieeja mācību saturā” mērķis ir izstrādāt, aprobēt, pēctecīgi ieviest Latvijā tādu vispārējās izglītības saturu un pieeju mācīšanai vecumā no 1,5 gada līdz 12. klasei, kā rezultātā skolēni gūtu dzīvei 21. gadsimtā nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes.

DOMĀT. DARĪT. ZINĀT.

www.skola2030.lv

©Valsts izglītības satura centrs | Projekts Nr. 8.3.1.1/16/I/002 Kompetenču pieeja mācību saturā



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē