

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU NODAĻA

**METODISKĀ DARBA ORGANIZĒŠANA VISPĀRIZGLĪTOJOŠĀS
SKOLĀS**

MAGISTRA DARBS

Autore: **Inga Murāne**

Studentes apliecības Nr.:15034

Darba vadītājs: profesors Dr. oec. Andrejs Geske

RĪGA 2016

ANOTĀCIJA

Maģistra darbā „Metodiskā darba organizēšana vispārizglītojošās skolās” apskatīta iespēja organizēt skolotāju sadarbību tā, lai skolotāji gūtu ikdienas darbam nepieciešamo metodisko atbalstu un skola kā organizācija šo atbalstu organizētu savu mērķu sasniegšanai.

Pētījuma mērķis ir pētīt metodiskā darba organizēšanu Latvijas vispārizglītojošajās skolās un izstrādāt ieteikumus metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai. Tā mērķu sasniegšanai izmantotas tādas metodes kā izglītības zinātnes literatūras un vispārizglītojošās skolas dokumentu analīze, skolotāju anketapaujas un intervijas.

Pētījuma rezultāti sniedz ieskatu teorētisko nostādņu un esošās situācijas daļēju vienotību, kas ir, likumdošanā noteikto normu izpilde un izglītības zinātnes literatūrā noteikto skolotāju sadarbības ieguvumu apzināšanās.

Atslēgas vārdi: sadarbība, skolotāju sadarbība, metodiskais darbs, vispārizglītojošās skolas skolotāji, metodiskā komisija, kolektīvs darbs, organizācija.

ANNOTATION

This Masterwork is named „Methodological work organization in general education schools” it deals with the opportunity to organize teacher co-operation so that teachers get daily work necessary methodological support and the school as an organization arrange this support to achieve its objectives.

The study aims to explore the methodological organization of Latvian general education schools and to develop recommendations to improve the methodological work of the organization. To achieve its objectives was used techniques such as educational science literature and document analysis of general education schools, teachers question forms and interviews.

The research results provide insights into the theoretical framework and the current situation in the partial unity, which is the statutory provisions and execution of educational science literature for teacher cooperation in mining exploration.

Keywords: cooperation, collaboration with teachers, methodical work, general education schools teachers, methodical commission, collective work, organization.

SATURS

Apzīmējumu saraksts.....	6
Ievads.....	7
1. Sadarbība.....	9
1.1.Organizācijas vadības struktūras	11
1.2. Skolotāju sadarbības nepieciešamība	14
2. Metodiskais darbs.....	18
2.1.Methodiskā darba skaidrojums un izpratne	18
2.2.Methodiskā darba organizēšanas nosacījumi	19
2.3.Methodiskā darba sistēma Latvijā	20
2.4.Methodiskā darba modeļi	23
2.5.Methodiskā darba vadīšana	25
2.5.1.Skolas vadības darbība	25
2.5.2.Skolotāju iesaistīšana pārmaiņu procesā	27
3. Metodiskā darba organizēšana.....	30
3.1. Metodiskā darba organizēšanas izpēte	30
3.2. Metodiskā darba organizēšanas analīze.....	33
3.2.1. Izglītības iestādes vadītāja viedoklis par metodiskā darba aspektiem.....	34
3.2.2. Izglītības iestādes Metodisko komisiju vadītāju viedokļi par metodiskā darba organizēšanu	35
3.2.3. Skolotāju viedokļi par metodiskā darba organizēšanu	36
Rezultāti un diskusija	40
Ieteikumi metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai	42
Izmantotā literatūra un avoti.....	47
Pielikumi.....	51
1.pielikums.Methodiskās komisijas vadītāja funkcijas.	52
2.pielikums. Metodiskās komisijas vadītāja lomas.	53
3.pielikums. Rīgas pamatskolas struktūrshēma.	54
4.pielikums. Anketaptaujas paraugs.	55
5.pielikums. RD IKSD pārstāvja pārbaudes akts.	57
6.pielikums. Intervija ar MK vadītāju nr. 1.	59
7.pielikums.Intervija ar MK vadītāju nr. 2.	60
8.pielikums.Intervija ar MK vadītāju nr. 3.	61

9.pielikums.Intervija ar MK vadītāju nr. 4.....	62
10. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 1.....	63
11. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 2.....	64
12. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 3.....	65
13. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 4.....	66
14. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 5.....	67
15. pielikums. Intervija ar skolotāju nr. 5.....	68

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

IKT – informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

IZM – Izglītības un zinātnes ministrija

LR – Latvijas Republika

MA – Metodiskā apvienība

MK – Metodiskā komisija

OECD TALIS – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas Starptautiskais mācību vides pētījums (angļu val. *Teaching and Learning International Survey*)

RIIMC – Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs

UNESCO – Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija (angļu val. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*)

VISC – Valsts izglītības satura centrs

IEVADS

Arvien biežāk dzirdami viedokļi, ka skolotājam jāmainās līdzī laikam. Nenoliedzami, ka mainoties un bagātinoties materiāli tehniskajam nodrošinājumam skolās, skolotājam jābūt spējīgam to prasmīgi pielietot, lai viņa skolēni prastu dzīvot 21.gadsimta pasaulē.

Rodas jautājums, kā skolotāji šīs prasmes apgūs. Vai ikvienas skolas dzīves mācību darba situācijas labākais palīgs nav tuvākais kolēģis? Tā tam vajadzētu būt. Kā tiek organizēts pedagogu atbalsts, kad runa ir par jaunas tehnikas izmantošanu, mācību metožu efektīvu pielietošanu, u.tml. metodisko jautājumu risināšanu?

Allaž nozīmīgs ir komandas darbs un kolēģu sadarbība. Skolotāju savstarpējais atbalsts ir metodiskās komisijas vienas izglītības iestādes ietvaros. Kā metodisko darbu veiksmīgi organizēt ir nenoliedzami aktuāls jautājums ik dienu.

Ir svarīgi un lietderīgi šo jautājumu plašāk pētīt un analizēt, lai strādājot skolas kolektīvā un darbojoties kādā no komisijām būtu iespējams aktīvi iesaistīties šo komisiju darbā.

Līdz ar to pētīšanai izvēlēts šāds **maģistra darba temats**. Metodiskā darba organizēšana vispārizglītojošās skolās.

Pētījuma objekts. Skolotāju sadarbība vispārizglītojošās skolas ietvaros.

Pētījuma mērķis. Pētīt metodiskā darba organizēšanu Latvijas vispārizglītojošajās skolās un izstrādāt ieteikumus metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai.

Pētnieciskais jautājums. Kā tiek organizēts metodiskais darbs vispārizglītojošajās skolās Latvijā un kādi ir iespējamie metodiskā darba organizēšanas uzlabojumi?

Pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzītie **uzdevumi:**

1. Analizēt izglītības zinātnes literatūru par skolotāju sadarbību metodiskā darba ietvaros.
2. Pētīt skolotāju sadarbību vispārizglītojošās skolās.

Pētījuma metodes:

1. Teorētiskā – literatūras analīze;
2. Empīriskās – dokumentu kvantitatīva analīze, anketapaujas, intervijas.

Pētījuma bāze. Izmantoti 37 informācijas avoti, kas iekļauti izmantotās literatūras un avotu sarakstā, pilotpētījuma anketapaujā piedalījušies 14 respondenti, veiktas intervijas ar 1 vispārīzglītojošās skolas direktoru, 4 skolu metodisko komisiju vadītājiem, 6 skolotājiem, analizēti vispārīzglītojošās skolas dokumenti un Latvijas Republikas Izglītības likums.

Pētījuma struktūra. Maģistra darbā apskatīts teorētiskais pamatojums, kam seko Latvijas Republikas normatīvo dokumentu prasības saistībā ar tematu, pieredzes apkopojums un interviju rezultātu analīze. Pētījumam nepieciešamā informācija strukturēta un vizualizēta 2 tabulās un 3 attēlos. Nobeigumā apkopotas idejas sadarbības organizēšanas uzlabojumiem ieteikumu formā un secinājumi, kuros uzsvērtas būtiskākās pētīšanas laikā gūtās atziņas. Darba noslēgumā norādīts izmantoto informācijas avotu saraksts un 15 pielikumos pievienoti pētījuma laikā iegūtie papildmateriāli.

1. SADARBĪBA

Demokrātiskā sabiedrībā cilvēks tiek uzskatīts par unikālu vērtību, kas dzīvo, mācās un strādā citu cilvēku vidū. Tādejādi tiek izvirzīti jauni uzdevumi izglītības attīstībai, kas nav realizējami bez cilvēku mijiedarbības sadarbībā. Izglītības sistēmā ir iespējamās un pastāv daudz un dažādas sadarbības puses, šoreiz tiks apskatīta skolotāju savstarpējā sadarbība.

Tā ir kopīga, savstarpēji saskaņota darbība, vajadzības gadījumā cits citam palīdzot, atbalstot. Sadarbības partneriem ir kopīgi mērķi un uzdevumi, kurus cilvēks apgūst un mācās visu mūžu (Rone, 2012).

Likumsakarīgi, ka vienas izglītības iestādes pedagogiem ir kopīgi mērķi un uzdevumi, skatot tos no mācību procesa viedokļa. Tāpat šos mērķus un uzdevumus nepieciešams pārdomāt un pielāgot tā, lai ikviens skolotājs savā ikdienas darbā justos ērti un skolēni iegūtu no mācību procesa arvien vairāk.

Izmēģinot sadarbības veicināšanu kā grupu darbu, ieguvumi prasmju ziņā ir spēja un prasme kopīgi risināt problēmas ātrāk, tādejādi iegūstot iespēju sasniegt vienotu mērķi. Šis veids veicina spēju ietekmēt citus vienota mērķa sasniegšanai un tā jau ir prasme, kas tiek iegūta, ne tikai vienas reizes iespēja (Binkley, Erstad, Herman, Rai, Ripley, Rumble, 2010).

Pirms grupu darba iemācīšanas skolēniem, skolotājam pašam jābūt šādā veidā darboties. Tāpat nepieciešams apzināties šī sadarbības veida iespējas un ieguvumus, minētā piemēra gadījumā, kas ir, vienotu mērķu sasniegšana ātrāk, neapšaubāmi ir nepieciešami ilgtspējīgai skolas attīstībai.

Lai izvēlētos mērķtiecīgu, skolēnu prasmju attīstošu saturu un metodiku, skolotājam ir jābūt informētiem par to kā mācās skolēni. Mācību procesā skolēnam ir svarīgi palielināt savu mācīšanās potenciālu. Iepazīstot mācīšanās prasmes, mācību process kļūst efektīvāks gan skolēnam, gan skolotājam, tas nodrošina nākotnes sasniegumus (Sheila, 1999). Mācīšanās potenciāla palielināšana ir nepieciešamība šajā laikā, kad visi sabiedrības procesi norit tik strauji, skolotāju izglītībai un pilnveidei arīdzan tā būtu jānorit.

Arī skolotājiem jāattīsta sava lietpratība un jāizmanto arvien plašāk pieejamo materiālu klāsts (Motiejunaite, Noorani, Monseur, 2013; Stanovitch P., Stanovitch K., 2003). Skolotājiem „jāiet līdzī laikam” un jāizmanto mūsdienās pieejamie materiāli, prasmīgi jābūt ar tiem rīkoties.

Projektu un grupu darbu ietvaros iespējams attīstīt sociālās prasmes, prasmi sadarboties, uzklaut, nebaidīties būt radošiem grupu darbos (Ruokonen, Ruismäki, 2015). Gadījumos, kad skolotāji mācēs sadarboties un nebaidīties uzdrīkstēties būt kreatīvi, arī skolēniem ar šo prasmju apgūšanu veiksies labāk.

Laika gaitā mainās skolotāja loma, šobrīd tā ir radikāli mainījusies, tas ir, no informācijas devēja, novērtētāja uz konsultantu, palīgu, rosinātāju un atbalstītāju. Šī loma ir mainījusies uz profesionāli, kurš nepārtraukti pilnveidojas arī savas darbības procesā, to vērtējot un analizējot, mācoties no saviem skolēniem. Šādā pārmaiņu procesā skolotājiem ir nepieciešams atbalsts un uzmanība (Zgaga, 2008). Saprotošs atbalsts iespējams no kolēģu puses, kuri jūtas līdzīgi, piedzīvo analogas situācijas un spēj rast atbilstošus risinājumus, savukārt uzmanība ir vadības personāla uzdevums - veltīt laiku skolotāju izpratnei un pievērst uzmanību, lai palīdzētu pārvarēt jauno situāciju pārmaiņu sarežģītākos posmus.

Skolotāju profesionālisma izmaiņas jaunajā situācijā nozīmē:

- demokrātiskas pilsonības un savu pienākumu apzināšanos, sabiedrisko aktivitāšu īstenošanu, jaunu vērtību orientāciju;
- atvērtību pārmaiņām, gatavību jauno ieviest savā ikdienas darbā;
- profesionāli pedagoģisku virzību – vēlmi strādāt ar cilvēkiem, mērķtiecību, prasmi organizēt veicamo un analizēt paveikto;
- gatavību nepārtrauktai, paša iniciētai profesionālai pilnveidei (Blūma, 2016).

Skolotāju profesionālās identitātes galvenās iezīmes ir nosvērtība, nepārtraukta attīstība un analīze, kuru pilnveides un praktizēšanas prasme jāattīsta nemitīgi.

Profesionālam skolotājam piemīt pedagoģiskās, profesionālās un komunikācijas prasmes, kuras nepieciešamas plānojot, izstrādājot un novērtējot jauna veida izglītības darbu” (Virkkula, Nissilä, 2014) .

Skolotājiem jābūt vienotiem, jo vienotas prasības pret darbu un skolēniem veicina izglītības iestādes ilgtspējīgu attīstību, veido vienotu izglītības iestādes tēlu, kas virzīts uz skolas misijas izpildi un vīzijas sasniegšanu, kura neapšaubāmi ir veidota tā, lai skolotāji darbā justos labi un skolēni iegūtu daudz. Lai nodrošinātu šādu vienotību ir nepieciešama izglītības iestādes skolotāju sadarbība.

Skolotāja loma tiek īpaši akcentēta, jo skolotāja profesijas mērķi un uzdevumi ietekmē visas sabiedrības attīstības stratēģiju un tās īstenošanu (Reding, 2010). Skolotāju lomas virzība ir specifiska, nepieciešama pieredze, lai spētu analizēt veiksmes un neizdošanās, lai sabiedrības attīstību virzītu korektu vērtību orientēti skolotāji.

Ieviešot sadarbības kultūru skolās tiek rastas iespējas, lai skolotāji varētu izveidot vērtīborientētu mācību vidi, lai dalītos pieredzē par mācību darbu, veiktu tūlītēju notiekošo procesu analīzi. Šāda sadarbība kalpo par lielisku palīgu, lai emocionālā vide skolotājiem būtu patīkama, tas ir, empātija mācību darbā nezustu (Kelly, Cherkowski, 2015).

Sadarbības kultūras ieviešana skolā ir palīgs skolotājiem, kas veicina skolas vērtību „iedzīvināšanu” ikdienas darbā. Skolotājs, kurš jūt pozitīvu kolēģu atbalstu ir drošs un pārliecināts paraugs skolēniem un atbalstošs sadarbības partneris skolas vadības personālam.

Sadarbība ir rīcība, kuras rezultātā situācijas dalībnieki nonāk pie alternatīvas, kas pilnībā apmierina abas puses. (Pļavniece, Škuškovnika, 2002, 192.lpp.)

Lai arī cik optimistiski skanētu „pilnībā apmierina abas puses” tam ir jābūt sadarbības mērķim un rezultātam, jo tikai sadarbībā apmierināti skolotāji spēj izglītības iestādei sniegt labāko ieguldījumu.

Kopš bērnības cilvēki mācās iekļauties sociālā vidē, prasmes reaģēt uz citu sabiedrības locekļu izturēšanos un prasmes pielāgoties attīstāmas un pilnveidojamas visa mūža garumā (Giles, 2002).

Mēģinot panākt labāko no izglītības iestādes darbiniekiem, tās vadītājam ir jāprot organizēt darbinieku struktūra tā, lai visas izglītības iestādes darbību nodrošinošās puses darbotos maksimāli efektīvi. Turpinājumā analizētas izglītības iestādei piemērotākie vadības veidi jeb organizācijas vadības struktūras.

1.1. Organizācijas vadības struktūras

Ņemot vērā straujās starptautiskās sabiedrības un izglītības attīstības pārmaiņas, pieaug nepieciešamība nemitīgai skolotāju profesionālai pilnveidei kā ilgtspējīgam mācīšanās procesam. Iespēja šādu apstākļu radīšanai ir visas izglītības iestādes veidošanās par

organizāciju, kura mācās un pilnveidojas (Goba, 2014). Neviena izglītības iestāde nevar būt laikmetam neatbilstoša, tādēļ nepieciešams rast pārmaiņu virzošus spēkus no pašas skolas resursiem. Neapšaubāmi ietekmīgākais būtu visa kolektīva vienotība. Situācijās, kurās iestādes top par vienotu mērķu organizācijām, tiek radītas iespējas mācīšanās procesa izmaiņām, kurā pieaugušie maina savus uzskatus un paradumus kā savas pieredzes rezultātu (Kabakci, Odabasi, Kilicer, 2010). Turpinājumā skaidrots organizācijas termins un tās iespējamās vadības struktūras veiksmīgāku pārmaiņu ieviešanai.

No menedžmenta zinātnes viedokļa raugoties organizācija ir cilvēku grupa, kas sadarbojas kopīga mērķa sasniegšanai. Lai sasniegtu mērķi organizācija ir arī resursu koncentrēšana un sadale, noteiktu plānu realizācijai, kas paredzēti organizācijas mērķu sasniegšanai (Burceva, 2012).

Savukārt, pēc Pedagoģijas terminu skaidrojošās vārdnīcas organizācija ir cilvēku vai institūciju apvienība ar vienotu rīcības programmu, mērķi, uzdevumu (Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 114.lpp.).

Tiek secināts, ka izglītības iestāde ir organizācija, kurā darbinieki rīkojas vienotu mērķu, kas ir izglītības iestādes mērķi, vīzija un misija, izpildes virzienā.

Lai visi izglītības iestādes darbinieki strādātu maksimāli efektīvi, nepieciešams pārdomāti veidot izglītības iestādes vadības struktūru.

Organizācijas struktūra ir atsevišķu uzņēmuma vienību un darbinieku funkciju sakārtošana, lai efektīvi savstarpēji sadarbojoties un kontaktējoties ar ārējo vidi, mērķtiecīgi sasniegtu organizācijas mērķus (Abizāre, 2003).

Izglītības iestāde ir organizācija, kuras visām iesaistītajām pusēm jābūt vienotiem mērķiem, lai sasniegtu šos mērķus jāapzinās organizācijai nepieciešamais, ko iespējams izdarīt, izvēloties atbilstošāko organizācijas struktūras veidu.

Organizācijas struktūras noteikšana:

- dod iespēju katram darbiniekam saprast savu vietu, pakļautību, pienākumus, tiesības, atbildību;
- nodrošina kārtību un objektivitāti darbinieku attiecībās;
- palīdz plānot, organizēt, koordinēt un kontrolēt organizācijas darbību;
- nodrošina iespēju regulēt attiecības starp dažādu līmeņu darbiniekiem uzņēmumā;
- izslēdz funkciju dublēšanās iespēju;

- nodrošina iespējas kontrolēt organizācijas izmaksas un resursus (Abizāre, 2003).

Lai izglītības iestādes darbība noritētu piemēroti konkrētās izglītības iestādes mērķiem nepieciešams izvēlēties adekvātu organizācijas vadības struktūru. Atbilstoši organizācijas struktūras veidam, organizācijas darbinieki tiek grupēti nodaļās vai darba grupās, lai kopīgi veiktu darbus un sasniegtu organizācijas mērķus.

Pēc *W.Haney* tiek noteiktas četras darba kultūras formas, kas nosaka organizācijas struktūras veidu:

1. Lomu kultūra jeb birokrātijas kultūra, kurā galvenais autoritātes avots ir ieņemamā amata spēks, kas parasti tiek attēlots kā piramīda.

2. Izpildes kultūra, kurā svarīgākā ir darba izpildes kvalitāte, t.i. ekspertam ir lielāks spēks nekā amatam, kas izpaužas darbiniekiem strādājot grupās un organizācijas struktūra ir tīklveida matrica.

3. Varas kultūra ir situācijās, kad vara tiek koncentrēta atsevišķu cilvēku rokās, tiek akcentēta rezultātu sasniegšana. Šīs darba organizācijas kultūru var attēlot kā zirnekļa tīklu.

4. Personības kultūra atbalsta situācijas, kad katrs darbinieks dara to, ko prot veikt vislabāk. Organizācija pastāv, lai atbalstītu darbiniekus, nevis otrādi. Šo mēdz attēlot kā zvaigžņu kopu. (Silva, Gomes, 2015).

Var secināt, ka vairākumā Latvijas izglītības iestāžu no organizācijas vadības veida viedokļa pastāv birokrātiskā kultūra, kad izglītības iestādes vadītājs nosaka visus izglītības iestādē notiekošos procesus, deleģējot atbildīgos, kas nosaka procesu izpildi mazākās grupās. Šāds vadības stils ir hierarhisks, maz iespēju jaunām radošām inovācijām izpausties.

Izpildes kultūra izglītības iestādei ir piemērotāka, jo izglītības iestādei jāvar mainīties un pielāgoties dažādiem apkārtējās vides mainīgajiem apstākļiem. Speciālisti, kuri koordinētu izglītības iestādes izaugsmes procesu, atbilstoši katra speciālista prasmēm, būtu patiens ieguvums ikvienai izglītības iestādei. Speciālistiem vai kopīgu ideju piekritējiem, apvienojoties komandās vai domubiedru grupās, savas idejas īstenot kopīgiem spēkiem būtu vienkāršāk un ērtāk. Šādu organizācijas vadības veidu izvēloties, nepieciešams uzticēties izglītības iestādes darbinieku spējām un kopīgu interešu komandu darbs noritēs veiksmīgāk kā dalot darbiniekus hierarhiski.

Mūsdienu izglītības iestādē varas kultūra nevar tikt īstenota, jo akcentētā orientēšanās uz rezultātu nevar būt galvenais. Izglītības iestādes mērķu, vīzijas un misijas centrā jābūt skolēnu un skolotāju potenciāla maksimālai attīstīšanai, kas ir process, ne rezultāts. Šo

darbību nevar vērtēt tikai pēc rezultāta tādēļ arī organizācijas vadības veids nevar būt tikai rezultātu orientēts.

Izglītības iestādes darbinieki nav vienīgais mainīgais, lai pastāvētu izglītības iestāde, tāpēc personības organizācijas vadības kultūra nav atbilstoša izglītības iestādes vadības veidam.

Secinājums - izglītības iestādēs pastāv organizācijas vadības kultūru komplekss modelis, kas atsevišķās situācijās tiek pielāgots. Piemēram, situācijās, kurās pasākumu organizēšanu vada komanda ne tikai izglītības iestādes vadītājs u.tml. Uzticēšanās un varas izpausmju mija ir tā, kura nosaka procesu virzību izglītības iestādēs.

1.2. Skolotāju sadarbības nepieciešamība

2014.gada apkopojumā par *Neviena skolēna neatstāšanu novārtā (No Children Left Behind)* sistematizēti ieteikumi skolotājiem, lai visus skolēnus iesaistītu mācību darbā. Kopsavilkumā atzīts, ka skolotāju savstarpējā sadarbība ir viens no nepieciešamākajiem veiksmīgas skolotāju darbības nodrošinātājiem, kam seko sadarbība ar vecākiem un izglītības iestādes administrāciju (Grissom, Nicholson-Crotty, Harrington, 2014).

Vienam skolotājam neapšaubāmi ir grūti rast pieejas visiem skolēniem, bet, konsultējoties ar citiem kolēģiem, ir iespējams rast dažādu pieeju variantus.

Pētot sadarbības iespējamus veidus, tiek nosauktas trīs sadarbības formas. Pirmkārt, skolotāji var sadarboties tikai datu vākšanas līmenī. Otrkārt, iespējams sadarboties aktīvāk, kopīgas mācīšanās un zināšanu darbības. Treškārt, protams, ir kopīgs darbs (Robertson, Thomson, 2015).

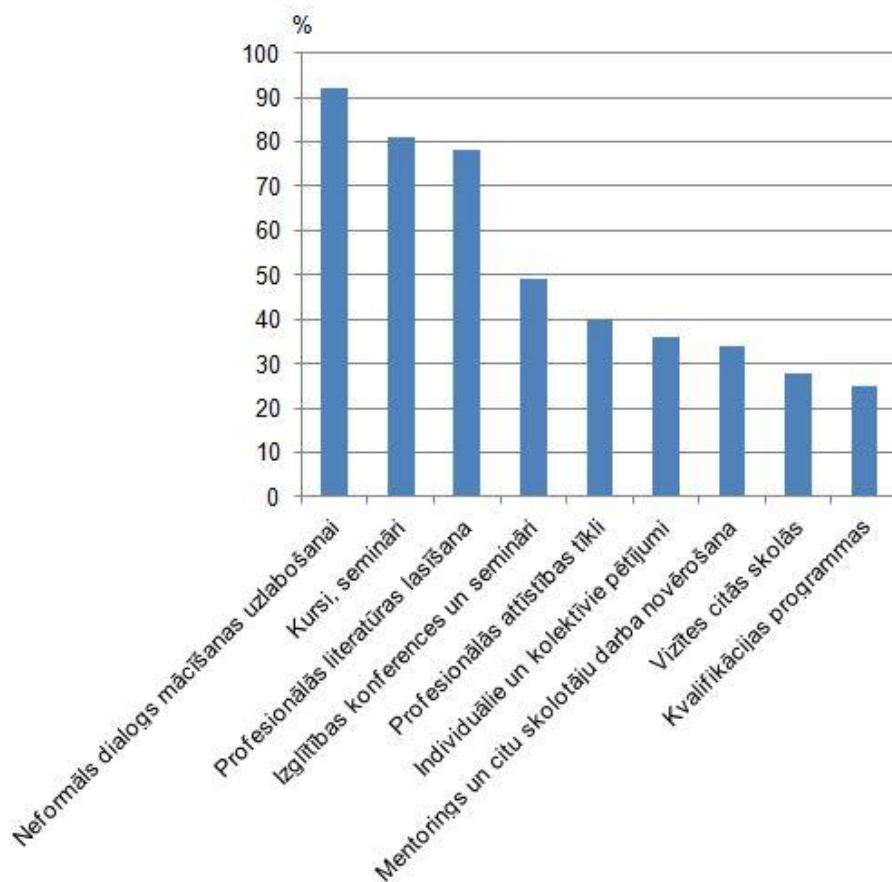
Nenoliedzami lielisks variants ir skolotāju vienota darbība, iespējams, pat kopīga mācību stundu vadīšana, bet jāatceras, ka visas sadarbības formas nav piemērotas visiem. Iespējams skolotāji var sākt ar kopīgu risinājumu meklēšanu un laika gaitā „izaugt” jeb profesionāli pilnveidoties līdz pilnīgi vienotam darbam.

P.Izadi pētījumā uzsver, ka skolotāju mācīšanas metodes atbalstīja arhaisku domāšanas veidu un zināšanu krāšanu, kas nav mūsdienu darba tirgum atbilstoši un tas nenoliedzami ietekmē skolotāju izglītības kvalitāti (Izadi, 2003). Skolotājiem kopīgi jāseko līdzī darba tirgus aktualitātēm un skolotāju pašu izglītošanai jāatbilst esošajam darba tirgum.

TALIS nosauktā definīcija *skolotāju profesionālajai attīstībai* ir: “Profesionālā attīstība tiek definēta kā darbības, kuras papildina individuālās prasmes, zināšanas, kompetences, kā arī attīsta citas skolotājam nepieciešamās īpašības.” (OECD, 2013).

Definīcijā uzskatāmi tiek parādīts, ka skolotāju profesionālā attīstība var tikt nodrošināta daudzveidīgi, kas ir gan formāla, gan neformāla. Piemēram, tā var tikt pilnveidotaursos, darba grupās u.tml.

Tāpat, aktuālā skolotāju sadarbības forma, kas norit, piemēram, savstarpējās vizītes ar mācību stundu apmeklēšanu. Arīrdzan tiek uzsvēta skolotāju-mentoru nozīme, lai labie piemēri tieši skolotāju savstarpējā sadarbībā tiek nodoti un pārņemti.



1.1.att. Skolotāju dalība tālākizglītības formās (OECD TALIS 2013)

1.1.attēlā demonstrētas tālākizglītības formas un skolotāju dalība tajās. Visbiežāk skolotāji min neformālu dialogu mācīšanas uzlabošanai, kam seko kursi un semināri, profesionālā literatūras lasīšana, izglītības konferences un semināri, profesionālās attīstības tīkli, individuālie un kolektīvie pētījumi, mentoringi un citu skolotāju darba novērošana, vizītes citās skolās un kvalifikācijas programmas (OECD TALIS 2013).

Skolotāji atzīst, ka kopā neformāli strādā un šis veids tiek izmantots visbiežāk ikdienā. Tas jāsekmē, pilnveidojot metodiskā darba sistēmu.

Skolēni jā sagatavo tā, lai viņi būtu gatavi dzīvot strauji mainīgā pasaulē. Tam ir nepieciešama kompetence ilgtspējīgai nākotnei, kas pieprasa starpdisciplināritāti kā pamatu prasmju un kompetenču veidošanai, kritisko domāšanu, uzņēmīgumu, spēju izvirzīt mērķus un plānot to sasniegšanas stratēģijas, elastīgumu un atvērtību pārmaiņām (Klaniņa, 2014). Starpdisciplināritāte nav iedomājama bez skolotāju savstarpējas sadarbības, kamēr katrs skolotājs pārsvarā pārstāv vienu zināšanu, prasmju un iemaņu jomu, skolēnam jāprot tās visas, kuras ir skolas izglītības programmā paredzētas, saistīt. Par vienu no problēmām skolotāju izglītības programmu veidošanā tiek atzīta starppriekšmetu saiknes formalitāte. Ir jāspēj šīs formālās starppriekšmetu saiknes vietā īstenot interdisciplināritāti. (Sahlberg, 2011). Skolotājiem jāprot un jāorientējas visos skolēniem nepieciešamajos aspektos, lai sniegtu maksimālu palīdzību skolēniem. Veiksmīgāk tas izdarāms, ja skolotāji savstarpēji dalās pieredzē un zināšanās.

Mūsdienās skolotāju darbība nav vairs tikai asociēta ar domu kā skolotāju darbs ar skolēniem vai vecākiem, tagad tā ir cieši saistīta ar skolotāju līdzdalību skolas kā institūcijas attīstībā un skolas kā izglītības iestādes kultūras veidošanā un pilnveidē (Kraģe, 2013). Neapšaubāmi skolotāji ir tie, kuri veido skolas kopējo tēlu. Tas ir vēl viens iemesls, kādēļ jā rūpējas par veiksmīgu un lietderīgu skolotāju sadarbību metodiskā darba ietvaros.

Secinājumi

Analizējot teorētisko literatūru par skolotāju sadarbību gūti šādi secinājumi.

- Skolām jābūt vērtīborientētām, lai sasniegtu mērķus, pildītu savu misiju un vīziju, tādejādi esot neatkārtojami pārējo skolu vidū.
- Sadarbība ir darba organizācijas forma veiksmīgai kopīgu un vienotu skolas mērķu sasniegšanai.
- 21.gadsimtam raksturīga skolotāja lomu maiņa, vairs nav skolotājs noteicējs, bet gan skolotājs palīgs un virzītājs. Tas arvien jāmācās izmantot un pilnveidot skolotājiem.
- Organizācijas vadības birokrātiskā kultūra ir izglītības iestādes vadītāja noteikta procesu norise, kas ne visās skolas dzīves situācijās ir efektīvākā.
- Izpildes organizācijas vadības kultūra savukārt ir alternatīva, kas skolas ikdienas procesu norisi pavada ar uzticēšanos un atbildības dalīšanu skolas personāla ietvaros.
- Skolotāju profesionālā attīstība ir daudzveidīga arī organizācijas ietvaros. Tā var būt gan formāla, gan neformāla, tikai izglītības iestādes vadības personālam jārod skolai atbilstošākais vadības veids, lai panāktu vēlamos rezultātus.

2. METODISKAIS DARBS

2.1. Metodiskā darba skaidrojums un izpratne

Pēc Pedagoģijas terminu skaidrojošās vārdnīcas skaidrojuma *metodikas komisija* ir pilnvarotu metodikas speciālistu grupa, kas apspriež un risina dažādu mācību priekšmetu metodikas problēmas, izstrādā priekšmeta mācīšanas metodikas ieteikumus (rekomendācijas), palīdz skolotājiem metodikas jautājumos (Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 102. lpp.).

Tātad tā ir kolēģu pieredzes apmaiņa tieši mācību metodikas ziņā, kuras rezultātā tiek gūti kolēģu/speciālistu ieteikumi mācību darba organizēšanai.

Autore A.Šmite *metodiskā darba* skaidrojumā uzsver, ka tas ir pedagoģu sistemātisks grupu, kolektīva un individuāls darbs, kas virzīts uz pedagoģu zinātnisko, teorētisko, psiholoģiski pedagoģisko pilnveidi, uz pedagoģu kultūras un profesionālās meistarības pilnveidi (Šmite, 2004).

No kā visvairāk jāņem vērā fakts, ka metodiskajam darbam ir jābūt sistemātiskam un regulāram, lai pedagoģi būtu arvien meistarīgāki savā jomā. Nevar aizmirst, ka arī metodiskajiem procesiem, jaunu metožu izmantošanai nepieciešama refleksija. Pedagoģs var būt prasmīgs metodiski, ja netiek zaudēta daudzpusīga personības pilnveidošana. Metodiskais darbs jāorganizē tā, lai pedagoģs veidotos un arvien attīstītos par profesionāli savā jomā, gan mācību satura ziņā, gan ikdienas kultūras jomā.

Tātad kā viennozīmīgs fakts tiek pieņemta skolotāju nemitīgā izglītošanās, mūsdienu piemērs būtu tālākizglītības kursi, un šo jauno zināšanu ieviešana praksē. Ar jebkuru pieredzi būtu jādalās ar kolēģiem, lai izglītības iestādes darbs noritētu arvien efektīvāk. Pieredzes apmaiņa un jauninājumu ieviešana praksē nodrošina arvien laicam un situācijai atbilstošāku izglītības darba vadību, kas sekmē arvien pozitīvākus ieguvumus izglītības iestādei kopumā.

Tā rezultātā var secināt, ka metodiskais darbs vienmēr būs kolektīvs un individuāls darbs vienlaicīgi. Būs idejas, pie kurām jānonāk kolēģu kopīgiem spēkiem, kuras jāsaprot un jāmēģina pieņemt vai vismaz izmēģināt individuāli un vēlāk atkārtoti kopīgiem spēkiem jārada secinājumi par izmēģināto, jādalās pieredzē.

Arī nesenāk autore A.Šmite atgādina par sistemātiskumu un kopveselu pedagoģu pilnveidi kā metodiskā darba mērķi: „Metodiskā darba mērķis ir savlaicīgas, apzinātas, sistēmiskas, zinātniskas un mūsdienīgas, kopveselas pedagoģu profesionālās meistarības pilnveide. Metodiskais darbs ir mērķtiecīgs, nepārtraukts, sistēmisks un kopvesels process” (Šmite, 2004).

Salīdzinoši pavisam nesen UNESCO starptautiskā komisija par vienu no 21. gadsimta izglītības galvenajiem mērķiem apgalvojusi, ka tam vajadzētu skanēt „mācīties dzīvot kopā, mācīties dzīvot ar citiem” (Niculescu, Percec, 2015).

Nenoliedzami, ka mācības attiecināmas arī uz pedagoģiem un pedagoģu metodisko darbu. Tādejādi atkārtoti tiek uzsvēra pedagoģu kopīgās sadarbības un individuālā darba vienotība.

2.2. Metodiskā darba organizēšanas nosacījumi

Ir pierādīts, ja skolā ir pareizi organizēts šo komisiju darbs, var daudz vairāk panākt pedagoģiskā darba organizēšanā un vadīšanā. Viens no svarīgākajiem aspektiem ir izvēlēties ērtāko metodiskā darba organizēšanas formu. Izstrādāt pamatnoteikumus un pielāgot tos savas izglītības iestādes metodisko komisiju vajadzībām.

Metodiskais darbs ietver:

- metodiskā darba sistēmas pamatelementus skolā;
- mācīšanas un mācīšanās aktuālajās teorijas un to saistību ar darbu skolā;
- direktora vietnieku un viņa lomu metodiskā darba organizēšanā skolā;
- situāciju analīzes (Ozols, 2016).

Metodiskā darba ietverošie elementi norāda, ka skolotājam jāorientējas dažādās jomās, vienlaicīgi ikdienas darbā jāņem vērā daudz aspektu un tādejādi prasmīgi organizētam metodiskajam darbam ir atbalsta funkcija.

Lai katra metodiskā komisija varētu pilnvērtīgi darboties ir jāizstrādā metodiskā darba pamatelementi. **Metodiskā darba pamatelementi** ir:

- mācību saturs;
- metodes un metodiskie paņēmieni;
- vērtēšana;
- zināšanas, prasmes, attieksmes, iemaņas, kompetences;
- mācību stunda un tās galvenie pamatelementi;
- skolotāju formālās/neformālās interešu grupas;
- metodiskā komisija;
- metodiskā padome;
- pedagoģiskās padomes sēde;
- direktora vietnieks izglītības jomā, izglītības metodiķis, mentors u.c. (Ozols, 2016)

Jaunajiem pedagogiem, ienākot izglītības sistēmā, sākot strādāt skolā, kurā ir spēcīgs mentors, aktīvs un darboties gribošs izglītības metodiķis, jauno speciālistu atbalstoša skolas vadība, trūkst vienīgi 21.gadsimta zināšanas un tā ir pieredze.

2.3. Metodiskā darba sistēma Latvijā

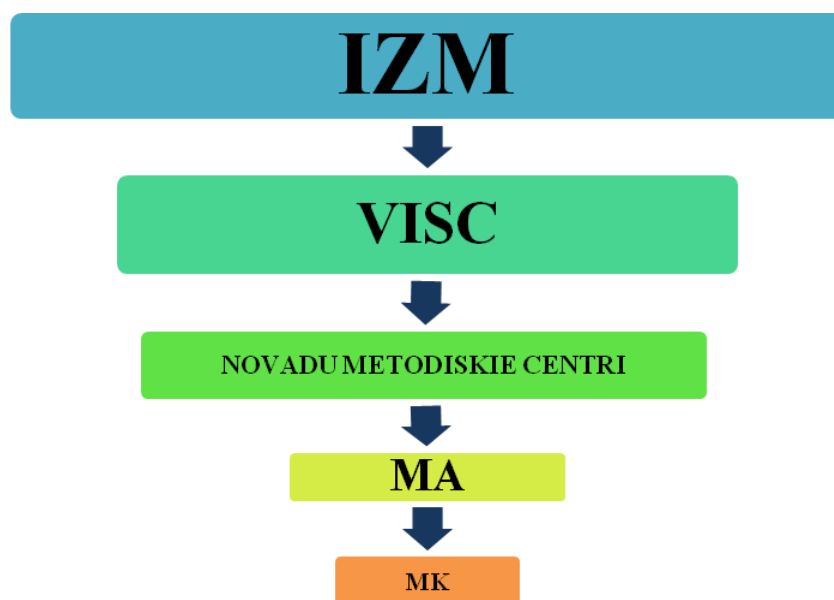
Lai izprastu metodiskā darba organizēšanas iespējamus uzlabojumus, jāizprot pastāvošā sistēma. Latvijas Izglītības likuma 15.panta 6.apakšpunkts nosaka, ka „Izglītības un zinātnes ministrija organizē pedagogu izglītošanas un profesionālās meistarības pilnveides darbu, koordinē pētnieciski metodisko darbu”. Tātad pirmkārt par metodisko darbu Latvijas valsts līmenī atbildīga ir Izglītības un zinātnes ministrija (IZM). Kopš 2009.gada 1.jūlija ir izveidota Izglītības un zinātnes ministrijas pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde Valsts Izglītības un satura centrs (VISC).

Valsts Izglītības un satura centra viena no funkcijām ir koordinēt un īstenot pedagogu profesionālo pilnveidi. Valsts izglītības un satura centrs šajā jomā nodarbojas ar pedagogu profesionālās pilnveides programmu apstiprināšanu, semināru organizēšanu u.tml.

Izglītības likuma 17.panta 24.apakšpunkts nosaka, ka „pašvaldību kompetence ir organizēt pedagogu profesionālās meistarības pilnveidi, koordinēt un nodrošina metodisko darbu”.

Cik zināms, tematisko nozaru speciālisti apvienojas metodiskajās apvienībās (MA), kas iespējamās pašvaldību robežās un, lai katram skolotājam individuāli nebūtu jāmeklē visi risinājumi, bet tiktu saņemts kolēģu atbalsts, parasti izglītības iestādēs pedagogi apvienojas metodiskajās komisijās (MK), kas vieno līdzīgu nozaru pedagogus vienas izglītības iestādes ietvaros.

Attēlā shematiski demonstrēta metodiskā darba hierarhija, sākot ar valsts līmeni līdz individuālam izglītības iestādes līmenim (skatīt 2.1.attēlu).



2.1.att. Metodiskā darba hierarhija (Autores izstrādāts modelis)

Pēc Izglītības likuma 19.panta tiek noteikts, ka „1.Izglītības atbalsta iestāde ir valsts, pašvaldību, kā arī citu juridisko un fizisko personu dibināta iestāde, kuras mērķis ir nodrošināt metodisko, zinātnisko, informatīvo un citāda veida intelektuālo atbalstu izglītojamajiem, pedagogiem, izglītojamo vecākiem un izglītības iestādēm. 2. Izglītības atbalstu var nodrošināt arī tādas juridiskās personas, kuru nolikumā (statūtos) izglītības atbalsta nodrošināšana paredzēta kā viens no darbības veidiem”. Ar to tiek saprasts, ka izglītības atbalsta iestādes palīdz nodrošināt metodisko atbalstu arī pedagogiem.

Apskatot metodiskā darba organizēšanu plašāk tiks pētīta izglītība metodiskā darba organizēšana Rīgā. Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs ir izglītības atbalsta iestāde. Šim centram ir trīs darbības jomas:

- metodiskā darba vadības nodaļa,
- metodiskā bibliotēka,
- profesionālās pilnveides nodaļa.

Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centra nolikuma 9.4. punktā teikts, ka „Rīgā Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs vada un organizē vispārējās izglītības iestāžu metodisko apvienību darbu, apzina labāko pedagogu pieredzi un popularizē to”.

Tātad Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centra galvenie uzdevumi ir dalīties ar Rīgas un citu pašvaldību pedagogiem metodiskajā informācijā, kas aktuāla gan skolotājiem, gan metodisko komisiju vadītājiem.

Lai šo uzdevumu veiksmīgāk īstenotu Rīgā metodisko apvienību darbu vada Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centra vadības nodaļas galvenie speciālisti, un šo apvienību veidi atšķiras un katru gadu no jauna tiek apstiprināti sakarā ar mācību priekšmetu satura un nosaukumu maiņu.

Metodisko apvienību uzdevumos ietilpst iesaistīto pedagogu profesionālās izaugsmes veicināšana, informēšana par jaunumiem izglītības politikā, mācību olimpiāžu organizēšana u.tml.

Lai profesionālāk palīdzētu organizēt metodisko apvienību darbu, kopš 2009./2010. mācību gada sākuma Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskā centra atbalstīšanai tiek organizētas konsultatīvās padomes, kas konsultē RIIMC metodiskos jautājumos.

RIIMC konsultatīvai padomei ir sekojoši uzdevumi:

1. Prognozēt vajadzības mācību metodiskajos un pedagogu profesionālās pilnveides jautājumos;
2. Veidot ieteikumus metodisko pasākumu, mācību olimpiāžu un pedagogu profesionālās pilnveides organizēšanai attiecīgajā mācību jomā;
3. Ieteikt un piesaistīt speciālistus metodiskā darba veikšanai;
4. Sadarboties un veicināt informācijas apriti starp Rīgas Izglītības un informatīvi metodisko centru, Valsts izglītības satura centru (VISC) un Rīgas vispārīzglītojošo skolu pedagogiem.¹

¹ RIIMC nolikums http://riimc.lv/media/2015_KP%20Nolikums.pdf

Katras izglītības iestādes izvēles brīvība metodiskā darba organizēšanā un vadīšanā ir pozitīvie aspekti, piemēram, katra izglītības iestāde var izvēlēties sev ērtāko darba organizēšanas formu, pielāgoties savām vajadzībām.

Kā būtiskāko mīnusu šai izvēles brīvībai uzskatu atgriezeniskās saiknes trūkumu. Ir noteikti tiesiskie regulējumi, piemēram, Izglītības likumā, par metodiskā darba organizēšanu, bet ne tā novērtēšanu.

Metodiskajam darbam jebkurā izglītības iestādē jāpievērš arvien lielāka uzmanība, jo tikai kopīgiem profesionāla kolektīva spēkiem iespējams rast mācību darba metodiskos risinājumus, izvēlēties piemērotu mācību resursus, novērtēt mācību procesa gaitu, palīdzēt un atbalstīt jaunos pedagogus. Kā rezultātā ikviena izglītības iestāde būs arvien labāka vieta skolotāju profesionālās izaugsmes pilnveidei un skolēnu izaugsmes attīstībai.

2.4. Metodiskā darba modeļi

Izglītības iestādēs ir sastopami trīs metodiskā darba modeļi. Tie tiek apzināti veidoti un katra izglītības iestāde brīvi izvēlas, kuru metodiskā darba modeli izmantot savas skolas attīstības vajadzībām.

2.1.tabula

Metodiskā darba modeļi (autores izstrādāta tabula pēc Ozola parauga)

Metodiskā darba modeļi		
kopīgs metodiskā darba temats	problēmorientēts metodiskais darbs	inovāciju orientēts metodiskais darbs
Skolotāji komisijās vienoti, lai nodrošinātu starppriekšmetu saiti (var tikt vienoti skolotāji pa priekšmetu grupām un tad kopīgi tiek apspriestas temata interpretācijas).	Skolotāji vienoti pēc nepieciešamības (piemēram, ja problēma vienai klasei – apvienojas šie skolotāji).	Sadarbības grupu skolotāji brīvi izvēlas.

Pirmais variants no metodiskā darba modeļiem ir kopīgs metodiskā darba temats, kas tiek veidots, lai nodrošinātu starppriekšmetu saiti.

Skolotāju darbs tiek apkopots pa metodiskajām komisijām, ir metodiskā diena, ir/nav pieejami kursi par metodiskā darba tematu, atklātās stundas kolēģiem/stundu vērošanas, apkopots/nav apkopots materiāls par paveikto, pedagoģiskās padomes sēde par metodiskā darba tematu utt. Šis modelis tiek izvēlēts arī autores pētāmajā skolā (skatīt 3.nodaļu).

Nākamais variants ir **problēmorientēts metodiskais darbs**. Tās ir mazās pedagoģiskās padomes sēdes vai vienkārši sanāksmes, kuru uzdevums rast konkrētu risinājumu konkrētai metodiskai vai audzināšanas problēmai vienai klasei, konkrētiem skolēniem, vienai problēmai utt.

Skolotāji komandā strādā metodisko problēmu risināšanai, ir noteikti tikšanās laiki, stundu vērošanas, noslēgumā - apkopots/nav apkopots materiāls, pedagoģiskās padomes sēde par metodiskā darba tematu utt.

Pēdējais no variantiem ir uz **inovācijām orientēts metodiskais darbs**. Kuru raksturo šādi faktori:

- 1) galvenie principi kopīgajam darbam (mācību saturs, metodes, vērtēšana) un brīva izvēle dalībniekiem;
- 2) kopīgs mācību process skolotājiem ar kopīgu atgriezenisko saiti par paveikto;
- 3) atvērto durvju princips skolā, kura laikā notiek dalīšanās ar citiem interesentiem.

Skolotāji strādā individuāli vai arī var apvienoties interešu grupās neatkarīgi no mācību priekšmeta, kopīgi noteikti tikšanās/mācību laiki, ir/nav stundu vērošanas, pieejami/nav pieejami kolēģu vai arī ārējie mentoru pakalpojumi, noslēgumā – pieredzes apkopojums var būt pasākums un/vai materiāls, iekšējā izvērtēšana pēc noteiktiem principiem - pedagoģiskās padomes sēde, individuālās sarunas utt.

2.5. Metodiskā darba vadīšana

Neatkarīgi no izglītības iestādē izvēlētajā metodiskā darba modeļa ir nepieciešama metodiskā darba organizēšana. Tiek secināts, ka šis ir viens no direktora vietnieka izglītības jomā uzdevumiem. **Direktora vietnieka** izglītības jomā pārziņā varētu būt:

- piedāvāt savu skatījumu par skolas metodiskā darba ceļu, par ko vienoties ar direktoru un kolēģiem;
- metodiskā darba īstenošanas sistēmas izveide/pilnveide, plānošana un attīstība;
- metodiskā padomes kā metodiskā darba ietvara izveide un pārzināšana kopā ar metodisko komisiju vadītājiem;
- krīzes situāciju risināšana metodiskajos jautājumos, tai skaitā stundu vērošana;
- esošo kolēģu interešu apzināšana un to ielikšana kopējā skolas metodiskā darba ietvarā;
- mentordarbība;
- pastāvīgas radošās darbnīcas uzturēšana skolā metodiskajos jautājumos, visu vispirms izmēģinot un saprotot pašam (Ozols, 2016).

Direktora vietnieks izglītības jomā varētu būt lielisks paraugs ikvienam kolēģim, lai demonstrētu jēgpilnu metodisko darbu, savus ikdienas pienākumus pildot.

2.5.1. Skolas vadības darbība

Latvijas vispārīzglītojošās skolas darbojas, pamatojoties uz Latvijas Vispārējās izglītības likumu, Izglītības likumu, kā arī attiecīgās iestādes nolikumu. Izglītības iestādes vadītājs atbild par izglītības iestādes darbību un tās rezultātiem. Izglītības iestādes vadītāja pienākumos ietilpst nodrošināt izglītības iestādes pašpārvaldes izveidošanu. Analizējot efektīvu vadītāja darbību skolā, pētnieki B. Everards un G. Morris ir uzsvēruši, ka vadītājs ir skolas darbinieks ar lielu atbildību, kurš:

- zina, kādu mērķi grib sasniegt, un to aplicina ar savu darbību;
- kontrolē resursus un racionāli tos izlieto;
- savā darbā ir novators;
- uzņemas atbildību par paveikto;
- rada motivāciju, lai panāktu augstāku rezultātu. (Celma, 2006, 97)

Vērtējot un analizējot izglītības iestādes vadītāja darbību, noteikti liela vērība jāpievērš tai situācijai, kad skolā tiek ieviesti dažādi jauninājumi un reformas, kas visvairāk skar jaunos pedagogus, bet tajā pat laikā kā pret tiem izturas skolas vadītājs. Mūsu valstī izglītības sistēma tomēr pamatā ir konservatīva. Veids, kā tiek sagatavoti jaunie pedagogi, kā skolās tiek organizēts pedagoģiskais process, kā valstī darbojas izglītības vadības sistēma, kā politiķi attiecas pret izglītību, noved pie domas, ka drīzāk neviens neko negrib mainīt, jo tāpat jau ir labi.

Skolu prakses un pieredzes iespaidā ierastā pieeja šim jautājumam šķiet vieglāk realizējama, turpretī pārmaiņas jau nozīmē riskēt, eksperimentēt un pat kļūdīties. Tādejādi cīņā starp jauno un labi zināmo parasti uzvar otrs. Domājot par mācīšanās kvalitātes uzlabošanu, jaunas pieredzes iegūšanu, individuālu pieeju, pedagogs tiek atbalstīts līdz tam brīdim, kad viņa idejas sastopas ar noteiktajām normām – likumiem, standartiem, vērtēšanas sistēmu kā valsts tā arī skolas līmenī. Risinājums ir rodams tikai tad, ja skolā valda demokrātisks klimats, pedagogi cenšas un viņu vadība iesaistās lēmumu pieņemšanas procesā. Sadarbojoties un apmainoties ar pieredzi visos līmeņos var panākt būtiskus uzlabojumus skolas darbībā. Pēc M.Fulana uzskatiem, katras skolas vadībai ir jārada tādi priekšnosacījumi un iespējas katram pedagogam kļūt par vadītāju.

Katram izglītības iestādes vadītājam būtu jāuzņemas trīs svarīgas lomas – plānotāja, stūrmaņa un skolotāja. Vadītājs kā plānotājs – tā ir viena no svarīgākajām lomām. Būtībā vadītāja uzdevums ir plānot mācību procesu, lai kolektīvs varētu veiksmīgi pārvarēt tās problēmas, ar kurām tiem jāsaskaras. Kā stūrmanis vadītājs nemitīgi meklē un pārrauga organizācijas mērķi un virzienus, bet kā skolotājs viņš rosina mācīties, taču nevajag aizmirst, ka katrs cilvēks mācās tikai to, kas viņam vajadzīgs, nevis to, ko citi viņam uzspiež, domādami, ka dara pareizi.

Kopumā, tas viss reālajā dzīvē no vadītāja prasa izpratni par demokrātisku skolas vadīšanu, kas liek:

- izveidot jaunu izpratni par kontroli;

- izplānot varas izmantošanas veidus;
- izveidot pašorganizējošās mācīšanās grupas;
- attīstīt daudzveidīgas tradīcijas;
- uzlabot grupu mācīšanās prasmes;
- sagādāt pietiekami daudz resursu (Celma,2006, 100.).

Minētās prasības norāda, ka skolās pārmaiņu procesa īstenošanā ir vajadzīgs vadītājs līderis ar galveno līdervadības prasmi „iesaistīt darbiniekus tā, lai organizācijas mērķu sasniegšanā viņi dotu pēc iespējas lielāku ieguldījumu” (Tafinders, 2004).

Skolas vadītājs, kā vadīšanas procesa īstenošanas, ir pilnvarots vadīt, pēc jaunākajām galveno uzmanību pievēršot vadīšanas stilam, kam ir izšķiroša loma vadītāja un darbinieku attiecību veidošanā. Katrs skolas direktors darbā ar personālu realizē kādu no vadīšanas stiliem, kurā atklājas vadītāja darbības orientācija uz rezultātu sasniegšanu un cilvēku savstarpējām attiecībām (Celma, 2006).

Vara ir resurss, kurš ir vadītāja rīcībā, ar to viņš var panākt, lai darbinieki pilda viņa gribu, Taču varu var izmantot arī padotie, kuriem noteiktā situācijā ir vara pār vadītāju. Vadītājam ar varu jārikojas piesardzīgi, jo iegūstot varu vadītājs automātiski iegūst autoritāti – varas avotu, kas padara to likumīgu, tas ir dod tiesības manipulēt ar citiem.

2.5.2. Skolotāju iesaistīšana pārmaiņu procesā

Pedagogu nozīme divdesmit pirmajā gadsimtā tiek uzskatīta, par izglītības pārmaiņu galveno ieguldījumu, kuru dod skolotāji, tad valsts pārvalde un sabiedrība. Ja kāds no šiem partneriem nav iesaistīts rodas problēmas pārmaiņu realizācijā.

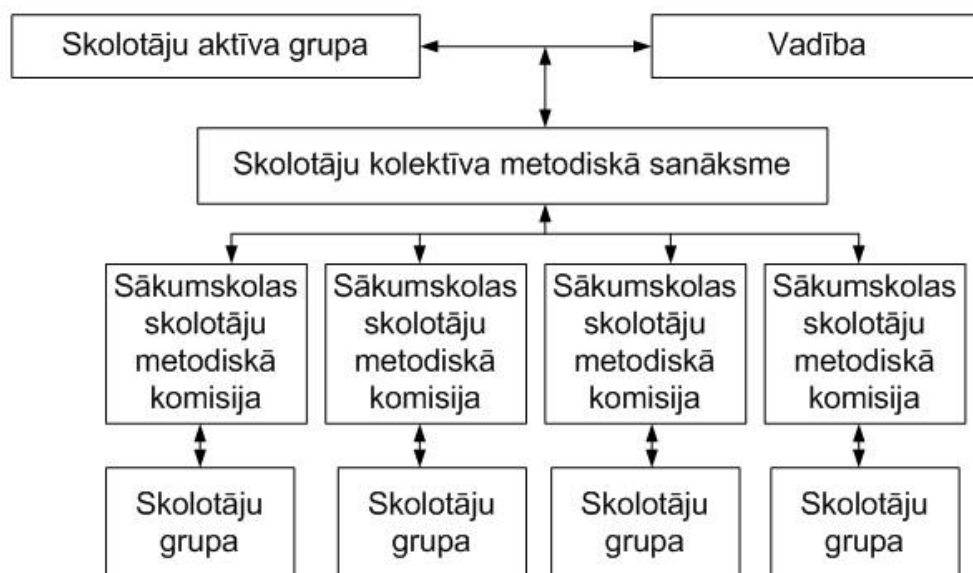
Labs skolas direktors ir nevis tas, kurš pats visu vada, bet gan tas, kurš izveido labus vadītājus – skolotājus. Skolas nevar panākt uzlabojumus, ja tās darbinieki savā starpā nesadarbojas. Ir jābūt gan skolotāju savstarpējai sadarbībai, gan administrācijas sadarbībai ar skolotājiem (Celma, 2006, 127.).

Vadītāja darbībai ir tikai ieteikuma raksturs. Vadītājs var stimulēt, virzīt skolotājus meklēt personisko redzējumu par pārmaiņu nepieciešamību. To var darīt izmantojot pozitīvas stimulēšanas metodes – atklājot skolotājam citādu pieredzi, kā arī iespējas iegūt jaunas zināšanas un prasmes, radot drošu vidi inovācijām, materiāli un morāli atbalstot skolotājus.

Redzējumi ātri beidz pastāvēt, ja tie paliek tikai uz papīra, ja tie ir statistiski vai nepareizi un ja tie mēģina uzspiest neīstu vienprātību, kas drīzāk apspiež, nekā veicina personisko redzējumu. Tādēļ vadītājam jā mēģina radīt apstākļus, kas ļauj un arī piespiež analizēt savu un kopīgo redzējumu, veidot jauno risinājumu dziļāku izpratni. Iekšējo pārlicību un personīgo izpratni vislabāk veidot, iesaistot darbiniekus skolas vīzijas un prioritāro mērķu noteikšanā. Tos kopīgi veidojot, var vieglāk saskatīt katra darbinieka individuālo ieguldījumu. (Celma, 2006, 129).

Skolu modeļos pēdējos gados arvien lielāka nozīme tiek ierādīta pašpārvaldes institūcijām: vecāku kopsapulcēm, skolas padomēm, skolēnu pašpārvaldēm jeb parlamentiem. Liela vērtība tiek pievērsta arī skolu darbības izvērtēšanai ar mērķi uzlabot darbības kvalitāti. Iespējams skolotāju brīvi izvēlētas metodiskās komisijas būtu viens no veidiem, kā kvalitātes uzraudzību un pilnveidi nodrošināt.

Daudzas skolas strādā pēc sava izveidota darbības modeļa. Vienu no skolas vadīšanas paraugiem skatīt 2.2.attēlā.



2.2.att. Skolas vadīšanas modelis (Celma,2006)

Secinājumi

Pētot metodiskā darba normatīvo regulējumu gūti šādi secinājumi.

- Metodiskais darbs ir pieredzes apmaiņa, kas tāpat kā skolotāju profesionālā attīstība ir nepārtraukts un nemitīgi pilnveidojams process.
- Metodiskajam darbam ir tādi aspekti kā skolotāju individuāls un kopīgs darbs, kurā bez sadarbības prasmēm neiztikt.
- Latvijas Republikas normatīvajos aktos metodiskā darba nepieciešamība ir noteikta, bet tā saturs nav atklāts.
- Metodiskajam darbam ir 3 modeļi, kas ir: vienots metodiskā darba temats, problēmorientēts vai inovāciju orientēts metodiskais darbs.
- Līdervadība metodiskā darba organizēšanā un vadīšanā ir nepieciešama, lai panāktu no skolas personāla maksimālu ieguldījumu skolas interesēs.

3. METODISKĀ DARBA ORGANIZĒŠANA

3.1. Metodiskā darba organizēšanas izpēte

Empīriskās daļas pētījuma mērķis ir pētīt metodiskā darba organizēšanu Latvijas vispārizglītojošajās skolās, kas sevī ietver vispārizglītojošās skolas dokumentu analīzi, skolotāju aptaujas un intervijas ar skolotājiem par metodiskā darba norisi un tā organizēšanas iespējamajiem uzlabojumiem.

Par pilotpētījumu izveidota anketaptauja, skolotājiem tā tika nosūtīta elektroniski, tādejādi nodrošinot viņu anonimitāti un atbilžu patiesumu. Pēc anketaptaujas rezultātu apkopošanas secināts, ka pilnīgāks un precīzāks skolotāju viedoklis par sadarbības un metodiskā darba norisi iegūstams individuālās intervijās. Intervēti metodisko komisiju vadītāji un skolotāji, lai iegūtu viedokli no dažādiem skatupunktiem un pieredzes leņķiem. Šo pašu iemeslu dēļ intervēts vispārizglītojošās skolas direktors, lai pamanītu un analizētu metodisko komisiju pārvaldības, organizēšanas, un vadības iezīmes. Skolotāju viedokļi pretstatīti metodisko komisiju vadītāju viedokļiem, lai pilnīgāk izprastu kā visas metodiskajā darbā iesaistītās puses jūtas un lai izstrādātu ieteikumus, kas noderīgi visiem.

Pēc vispārizglītojošo skolu skolotāju, metodisko komisiju vadītāju un vadības personāla viedokļu iepazīšanas par sadarbības norisi un metodiskā darba organizēšanu skolā, izstrādāti teorijā un skolotāju praktiskajā pieredzē balstīti ieteikumi metodiskā darba organizēšanai.

Maģistra prakses ietvaros veikta Rīgas X pamatskolas **dokumentu kvalitatīvā analīze**. Metodiskās padomes un Metodiskās komisijas Reglaments atklāj šo struktūrvienību darbību, kas ir:

- vispārīgie noteikumi,
- mērķi,
- uzdevumi,
- darba saturs,
- pienākumi un tiesības,
- pamatfunkcijas,

- darba formas:
 - sanāksmes,
 - pieredzes apmaiņa,
 - semināri, diskusijas
 - lekcijas,
 - projekti,
 - metodisko dokumentu izstrāde,
 - izstādes.
- darbības organizēšana,
- dokumentācija.

Rīgas X pamatskolā ir 5 metodiskās komisijas, kas ir:

- Dabaszinātņu un sociālo zinību metodiska komisija, kurā darbojas matemātikas, fizikas, ķīmijas, fizikas, ģeogrāfijas, bioloģijas, sociālās zinības, vēstures un informātikas skolotāji.
- Valodu metodiskā komisija, kurā darbojas latviešu, krievu, angļu, vācu valodas un literatūras skolotāji.
- Sākumskolas metodiskā komisija, kurā darbojas visi sākumskolas skolotāji.
- Sporta un kultūras metodiskā komisija, kurā darbojas sporta, mūzikas, vizuālās mākslas un mājturības un tehnoloģiju skolotāji.
- Klašu audzinātāju metodiskā komisija, kurā darbojas visi klašu audzinātāji.

Obligātā dokumentācija ir:

- Metodiskās komisijas darba plāns vienam mācību gadam.
- Sanāksmju protokoli (sanāksmes notiek pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi 2 mēnešos).

Sanāksmju protokolos (MP un MK) tiek atspoguļota šāda informācija:

- sanāksmes protokola numurs,
- sanāksmes norises datums,
- sanāksmes vadītājs, dalībnieku un protokolists,
- darba kārtība,
- sanāksmes gaita, pieņemtie lēmumi.

Metodisko sanāksmju protokolu skaits pa mācību gadiem

mācību gads	2011./2012.	2012./2013.	2013./2014.	2014./2015.
protokolu skaits	4	5	6	4

Metodisko komisiju darba plānā tiek atspoguļota MK darbība pa jomām:

- 1.Mācību saturs.
- 2.Mācīšana un mācīšanās.
- 3.Skolēnu sasniegumi.
- 4.Atbalsts izglītojamajiem.
- 5.Skolas vide.
- 6.Resursi.
- 7.Skolas darba organizācija, vadība un kvalitātes nodrošinājums.

Metodisko komisiju darba atskaite tiek noformēta līdzīgi kā darba plāns, tikai klāt pievienota veikto darbu atskaite, tiek salīdzināts plānotais ar paveikto.

Atsevišķos gadījumos MK dalībnieki tiek aicināti izteikt priekšlikumus par:

- iespējām uzlabot skolas tēlu,
- skolas vides sakārtošanu,
- atbalsta sniegšanu skolēniem,
- mācību satura un mācību pilnveidi,
- skolēnu sasniegumu uzlabošanu,
- skolas darba vadības nodrošinājumu.

Šāda atskaite bijusi tikai vienu mācību gadu, to iesniegusi katra MK.

Pēc izglītības iestādes dokumentu analīzes veidots metodiskā darba organizēšanas raksturojums.

Rīgas pamatskolas darbs tiek organizēts precīzi strukturēti un dokumentācija ir sakārtota. Skolotāju viedokļi tiek uzklauti un visi tiek informēti par jauninājumiem, lēmumi tiek pieņemti kopīgā demokrātiskā ceļā. Skolas vērtība ir izglītoti, kvalificēti un profesionāli pilnveidoti pedagogi, to vadītāji.

Metodiskās komisijas vadītāja funkcijas skatīt 1.pielikumā.

Tā kā MK vadītājs nodrošina tik daudz funkciju izpildi, tad iespējams uzskaitīt MK vadītāja lomas, ko skatīt 2.pielikumā.

Rīgas pamatskolas struktūrshēma skatāma 3.pielikumā, visu procesu saistība ir nenoliedzama, bet būtiskāko jautājumu risināšanā direktoram palīdz metodiskā padome, ko veido MK vadītāji, kas pārstāv visus MK dalībniekus. Konkrētās izglītības iestādes spēks ir skolotāju demokrātiskā sadarbība ikdienas darba organizācijā, ko nodrošina strukturētais metodiskais darbs.

3.2. Metodiskā darba organizēšanas analīze

Veikts pilotpētījums aptaujas formā, lai veiksmīgāk izprastu nepieciešamās pētījuma metodes.

Aptaujā (skatīt 4.pielikumu) piedalījušies 14 respondenti, kuri snieguši atbildes uz 8 jautājumiem. Aptaujas atbildes snieguši Rīgas pamatskolas pedagogi individuāli un elektroniski.

Pieredze skolā vairākumam anketēto ir vairāk par 20 gadiem vai 3-10 gadus, tātad pedagogi ir pieredzējuši profesionāļi un MK darbu ir iepazinusi.

Izglītības iestādē ir pedagogi, kuri ir dalībnieki vairākās MK, tātad arī daudzpusīgāks ir viņu skatījums.

Uz jautājumu „Kas tiek darīts MK sanāsmēs?” lielākais atbilžu skaits, kuru nosaucis gandrīz ikviens anketas iesniedzējs ir „ikdienas darbu ietekmējošu lēmumu pieņemšana” un „olimpiāžu u.tml. konkursu plānošana, organizēšana”. Var secināt, ka izglītības iestādes darbinieki lietderīgi izmanto kolektīva spēku un kopīgiem spēkiem organizē to, ko vieniem būtu ievērojami grūtāk vai pat neiespējami paveikt.

MK sanāksmes ir iespēja uzzināt jaunāko informāciju par izglītības iestādē notiekošo un plānoto. Izglītības iestādes darbinieki kaut arī uzskata daļību MK sanāksmē par pienākumu, vairums darbinieku aktīvi izsaka viedokli un dalās jauniegūtā pieredzē.

Pēc pilotpētījuma aptaujas veikšanas secināts, ka lietderīgāki pētījuma rezultāti tiks iegūti interviju laikā, tādēļ par pētījuma pamatmetodi izmantota intervija, kuru rezultāti skatāmi maģistra darba 3.2.1., 3.2.2. un 3.2.3. apakšnodaļās. Pēc aptaujas rezultātu

apkopošanas precizēti interviju jautājumi, MK vadītāju un skolotāju viedokļu precīzākai izpratnei.

3.2.1. Izglītības iestādes vadītāja viedoklis par metodiskā darba aspektiem

Atziņas, kas gūtas pēc sarunas ar skolas direktoru par metodiskā darba organizēšanu pamatizglītības iestādē.

- Metodisko padomi veido MK vadītāji, direktora vietnieki izglītības jomā un direktors.
- Katras MP sanāksmes norise tiek protokolēta, tāpat arī MK sanāksmēs notiek.
- Izglītības iestādē ir 5 metodiskās komisijas, to precīzu dalījumu nosaka MK reglaments.
- MP un MK reglamenti nosaka MP un MK darbības galvenos virzienus, uzdevumus u.tml. jautājumus.
- Visa izglītības iestādes metodiskā darbība ir balstīta uz skolas attīstības plāna noteiktajām prioritātēm, tās savukārt tiek izvēlētas, iepazīstot VISC u.tml. valsts mēroga iestāžu aktualitātes.
- Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs un Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments 2014./2015.mācību gadā īstenoja izglītības attīstības projektu „*Izglītība izaugsmei*”. Tā mērķis bija veicināt izpratni par izglītības procesu attīstību un mērķtiecīgu inovāciju ieviešanu. Izglītības iestāde pieteica savu veiksmes stāstu par *pozitīvo reorganizācijas pieredzi* un tās laikā Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta Izglītības pārvaldes Vispārējās izglītības skolu nodaļas vadītāja veica pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas komisijas dokumentācijas pārbaudi Rīgas pamatskolā. Novērtējumā iekļauta informācija par metodiskā darba organizēšanu (skatīt 5.pielikumu).

3.2.2. Izglītības iestādes Metodisko komisiju vadītāju viedokļi par metodiskā darba organizēšanu

Intervijas veiktas personīgi un individuāli, nepieciešamības gadījumos, lai precīzi izprastu respondenta viedokli, uzdoti papildus brīvie jautājumi klāt 12 esošajiem jautājumiem (skatīt 6.-9. pielikumu).

Veiktas 4 intervijas, lai noskaidrotu visu Rīgas pamatskolas MK vadītāju viedokli par metodisko darbu konkrētajā izglītības iestādē. Šajā Rīgas pamatskolā ir 5 MK, bet divas no tām vada viens cilvēks, tādēļ intervijas ir četras.

Metodisko darbu izglītības iestādē MK vadītāji sauc par neatņemamu ikdienas darba sastāvdaļu, palīdzību un atbalstu, kopīgu mērķu sasniegšanas līdzekli. No tā iespējams secināt, ka MK vadītāji neapšauba metodiskā darba nepieciešamību un lietderību.

Jautājot par personīgajiem iespaidiem vadot MK arīdzan viedokļi daudz neatšķiras, tas viennozīmīgi ir laikietilpīgs pienākums un pieprasa profesionālu viedokļu apmaiņas organizēšanu.

Uzzinot par MK vadītāju saistībām ārpus skolas rezultāti vairs nav tik viennozīmīgi. Katras MK vadītājs šo saprot ar cita veida kursiem, tātad aktīvu semināru, kuros būtu iesaistīti visu nozaru speciālisti nav. Arī interviju laikā līdzīgs secinājums izskanēja, ka trūkst operatīvas informācijas no ārējiem avotiem un darbība ārpus savas skolas ir pašiniciatīva.

Pozitīvi vērtējams, ka nav atšķirīgu viedokļu par konkrētajā izglītības iestādē nepieciešamo dokumentāciju, kas saistīta ar MK darbības vadīšanu. Parasti tiek organizētas sanāksmes pēc vajadzības, kas atbilst izglītības iestādes reglamentā noteiktajām prasībām. Arīdzan viedokļu apmaiņa katras MK dalībnieku vidū norit, kad jāpieņem lēmumi, jāveido dokumentācija. Tiesa pilnīgs tās noformējums un atbildība par precizitāti dokumentos paliekot MK vadītājam. Šī ir arī viena no gaidām, ko no MK gaida vadības un administrācija personāls un MK dalībnieki.

Personīgā izaugsme, iespēja radoši izpausties un ieviest inovācijas, gūt jaunu pieredzi u.c. ir pozitīvie aspekti, ko MK vadītāji pauž. Tāpat atbalsts no kolēģu puses un uzticība ir daļas respondentu atbildēs.

MK vadītāji šo pienākumu neveic materiālu ieguvumu dēļ, tos iespējams nopelnīt citādos veidos. Tā ir cieņa, ko izrāda kolēģi gadu no gada, ievēlot konkrēto izglītības iestādes

darbinieku par MK vadītāju, un iespēja tikt uzklausītam, pilnveidot sevi, viest pārmaiņas konkrētajā Rīgas pamatskolā.

Viens no šī darba negatīvākajiem aspektiem ir laika resursu trūkums, darbs ir ļoti darbietilpīgs un ne vienmēr ir viegli izbrīvēt laiku šim pienākuma, kas nepārtraukti norit paralēli pamatdarbam.

Visi Rīgas pamatskolas Metodisko komisiju vadītāji MK vadīšanas darbu definējot min atgriezenisko saikni vai starpposmu starp administrāciju un pedagogiem, ko neapšaubāmi uztver ar atbildības izjūtu. Atbildības izjūta, savstarpējs godīgums un precizitāte dokumentu ziņā ir tie aspekti, ko no MK vadītājiem, pēc metodisko komisiju vadītāju domām, gaida kolēģi un izglītības iestādes vadības personāls.

Vienbalsīgs „nē” atskanētu uz jautājumu „Vai bez metodiskās komisijas darba var iztikt?”, ja intervija tiktu realizēta grupā. Ja būtu jāievieš pārmaiņas, pēc vairākuma domām, tik un tā izveidotos līdzīga struktūra. Jo ir nepieciešamība uz klausīt visu kolēģu viedokļus, censties vienoties par kopīgiem mērķiem un kopīgi tos sasniegt. Grūta būtu informācijas apmaiņa bez MK darba, tāpēc tam ir jābūt.

Tāpat MK darbs netiek uzskatīts par formalitāti, bet gan par reāli funkcionējošu darba formu, kas sasniedz mērķus un virza izglītības iestādes attīstību.

Galvenie secinājumi:

- Metodiskās komisijas vadīšanas darbs ir laikietilpīgs process.
- No metodiskās komisijas vadītāja tiek gaidīta precizitāte dokumentos.
- Metodiskās komisijas sanāksme ir ikdienas metodikas pieredzes apmaiņa, jaunu zināšanu ieguve un ikviena personīgā pilnveide.
- Bez metodisko komisiju darba nevarētu iztikt, tas ir vajadzīgs informācijas apmaiņas nodrošināšanai.

3.2.3. Skolotāju viedokļi par metodiskā darba organizēšanu

Intervijas veiktas personīgi un individuāli. Intervija sastāv no 8 pamatjautājumiem, kuriem pievienoti papildjautājumi, lai precīzāk saprastu respondenta viedokli un pieredzi

konkrētajā jomā, kā arī, lai rastu metodiskā darba organizēšanas uzlabojumu idejas tieši no skolotāju skatupunkta (skatīt 10.-15. pielikumu).

Izglītības iestādē maz strādājuši skolotāji, t.i. jaunie pedagogi atzīst, ka metodiskās komisijas sanāksmes ir vieta atbalstam. Mazāk pieredzējušajiem skolotājiem metodiskās komisijas sanāksmes saistās ar dalīšanos pieredzē, iespēju gūt jaunas idejas, mācīties no citu kļūdām un rast profesionālu, pieredzējušu kolēģu atbalstu, lai ikdienas darbs ritētu veiksmīgāk gan skolotājam, gan skolēniem. Atbalstu no kolēģu puses metodiskā darba ietvaros novērtē visi skolotāji, ne tikai maz pieredzējušie.

Metodiskā darba viens no populārākajiem raksturotājspārdiem, kurš atklāts skolotāju interviju laikā, ir idejas. Skolotāji neapšaubāmi MK sanāksmes saista ar ideju apmaiņu, kas var būt praktiski padomi mācību stundu organizēšanā vai apmaiņa ar mācību materiāliem. Idejām seko pieredze, skolotāji grib dalīties pieredzē un dzirdēt, redzēt, just kolēģu veiksmes vai ne tik pozitīvo pieredzi, no kuras mācīties.

Skolotāji neapšaubāmi metodiskā darba nepieciešamību, it īpaši, uzsverot tā sistemātiskuma vajadzību. Pārdomājot atbildes uz jautājumiem secināts, ka metodiskajam darbam ne vien skolā vai novados jābūt vienotam, bet arī valsts mērogā. Nepieciešams ieviest sistēmu, kas šo darbu koordinētu un arī vērtētu, lai metodiskais darbs tiktu vienoti un saskaņoti organizēts visā valstī, tādejādi attīstot un pilnveidojot valsts izglītības sistēmai nepieciešamo.

Vērojama viedokļu sakritība, ka metodisko komisiju sanāksmes ir vieta aktuālās informācijas ieguvei, taču tā vērtēta ne tik viennozīmīgi. Ir skolotāji, kuri uzskata, ka metodiskais darbs ar aktuālās informācijas nodošanu no MK vadītāja puses un aktuālās informācijas uzklauššanu no metodiskajā komisijā esošo skolotāju puses aprobežojas. Metodiskajā komisijā esošo skolotāju uzdevums nav tikai saņemt informāciju, skolotāji gaida aktīvas darbības pieprasījumu, iespējamu risinājumu rašanu un viņu līdzdalības nepieciešamību izglītības iestādes mēroga jautājumu risināšanā. Ir skolotāji, kuri jūtas nesadzirdēti, no kuriem netiekot prasīts viedoklis vai darbība, ko viņi labprāt piedāvātu.

Tomēr demokrātija, kurā visiem ir iespējams paust savu viedokli un piedāvāt savu risinājumu nereti kļūst traucējoša, lai sasniegtu vienotu izglītības iestādes mērķi. Katrs skolotājs ir spējīgs piedāvāt savu risinājumu, vairums to arī dara un nonākt pie vienota kopsaucēja ir sarežģīti. Skolotāji atzīst, ka piekāpties vienotam risinājumam joprojām ir jābūt ikvienam no kolektīvā esošajiem aktīvajiem dalībniekiem.

Pilnīga demokrātija MK darba organizēšanā nav vērojama. Ir skolotāji, kuri atzīst, ka tiekas ar kolēģiem neformālās sanāksmēs, dalās pieredzē, pauž savu viedokli un kopīgi risina problēmas, kamēr citi jūt formālu un kontrolētu MK darbības organizēšanu. Neapšaubāmi pirmie skolotāji jūtas brīvi, izjūt uzticību no izglītības iestādes vadības kolektīva, kamēr otrie cer uz nekontrolētu iespēju brīvi strādāt, gaida uzticēšanos un paļaušanos uz skolotāja spēkiem un prasmēm.

Jautājumi, kuru būtība iespējams bija viena, palīdz atklāt respondenta nostāju konkrētajā jomā. Atklātas situācijas, kurās respondenti atbildējuši „kā jau minēju”, „nākas atkārtot iepriekš sacīto” u.tml., kuras palīdz saprast respondenta nostāju, intervētajam skolotājam tā ir iespēja būt konkrētam, ļaut viedokli pilnībā izprast. Tāpat atklātas situācijas, kurās respondents novēro pretrunu paša sacītajā un konkretizē iepriekš pateikto, lai atkal viedoklis netiktu pārprasts.

Jautājums, kurā skolotāji aicināti formulēt, kas ir metodiskais darbs, vai kā Jūs to saprotiet, iespējams atklāt atšķirīgo metodiskā darba organizēšanu izglītības iestādēs. Tāpat šis jautājums palīdz saprast skolotāja izpratni par metodisko darbu, kas turpmāko interviju padara produktīvāku.

Secināts, ka ārpus Rīgas esošās izglītības iestādes aktīvāk iesaistās novadu MA darbībā. Viens no skaidrojumiem ir skolotāju skaita īpatsvars, proti, lielākās Rīgas skolās svešvalodu pedagogi ir tik cilvēku, cik var noorganizēt pieredzes apmaiņas braucienus, apmācības u.tml., savukārt, mazākās skolās nepieciešams novada vai rajona skolotāju atbalsts, lai viedokļu apmaiņa notiktu.

Galvenie secinājumi:

- metodisko darbu saista ar dalību formālās MK sanāksmēs;
- metodiskais darbs ikdienā tiek saprasts kā pieredzes apmaiņa un atbalsts no tuvāko kolēģu-domubiedru puses;
- kā kvalitatīvs metodiskais darbs tiek uzskatīts mācību materiālu izstrāde, skolotāju inovatīvas apmācības u.tml., kas ir laikietilpīgs process, kuram ne viesiem skolotājiem ikdienā pietiek šī laika resursa;
- jāpievērš uzmanība, lai aktuālās informācijas nodošana nav vienīgais MK tikšanās iemesls.

Secinājumi

- Pēc vispārīzglītojošās skolas dokumentu kvantitatīvas analīzes noskaidrots:
 - metodiskā darba organizēšanu raksturo precizitāte un strukturētība dokumentācijas sakārtotības ziņā;
 - skolotāju viedokļi tiek uzklauti un lēmumi šādos gadījumos tiek pieņemti kopīgā demokrātiskā ceļā;
 - skolas vērtība ir izglītoti, kvalificēti un profesionāli pilnveidoti skolotāji.
- Pēc pilotpētījuma anketaptaujas atklāts:
 - MK sanāksmes ir iespēja uzzināt jaunāko informāciju;
 - skolotāji uzskata dalību MK sanāksmē par pienākumu;
 - vairums skolotāju MK sanāksmēs aktīvi izsaka viedokli un dalās pieredzē.
- Izglītības iestādes vadītājs pārzina darba organizēšanas hierarhiju un akcentē tās pozitīvo novērtējumu arī no ārpus skolas ekspertu novērtējuma puses.
- Pēc intervijām ar MK vadītājiem un skolotājiem secināts:
 - MK vadīšanas darbs ir laikietilpīgs process;
 - no MK vadītāja tiek gaidīta precizitāte un sakārtotība dokumentos netiek noliegta sanāksmju un protokolu formālā puse;
 - MK sanāksmes ir vieta pieredzes apmaiņai, jaunu zināšanu ieguvei un personīgajai pilnveidei un kolēģu savstarpējam atbalstam;
 - ir vajadzīga informācijas apmaiņas nodrošināšana, ja tas nebūtu MK darbs, būtu nepieciešama alternatīva organizācijas forma šīs funkcijas izpildei;
 - kā kvalitatīvs metodiskais darbs tiek uzskatīts mācību materiālu izstrāde, skolotāju inovatīvas apmācības u.tml., kuru laika trūkuma dēļ mēdz neīstenot ikdienas darbā.
- Autore izstrādājusi ieteikumus metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai, balstoties uz skolas vadītāja, MK vadītāju un skolotāju viedokļiem par praktisko metodiskā darba organizēšanu ikdienas darba laikā.

REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Autore atklājusi LR normatīvajos aktos noteikto metodiskā darba nepieciešamību, bet neatklāto saturu, kas rosinājis noskaidrot metodiskā darba būtību, kas ir, skolotāju sadarbība un tā veiksmīgāku organizēšanu, kas ir, profesionāls skolas vadības personāla darbs un attieksme un vērtībotrientēta organizācijas kultūra.

Pētījuma laikā iepazīsti citi pētījumi un atklāts tiem kopīgais un atšķirīgais no autores veiktā pētījuma un tajā iegūtajiem rezultātiem.

S.Jakubovska savā darbā „Metodiskā darba organizēšana un izvērtēšana skolā.” akcentē, ka lielāks metodiskās komisijas vadītāja atbalsts nepieciešams tiem pedagogiem, kuriem nav izstrādāts detalizēts tematiskais plānojums. Savukārt maģistra darba autore nepiekrīt šim apgalvojuma, jo darbā „Metodiskā darba organizēšana vispārizglītojošās skolās” akcentēta metodiskā darba ieteikumu rakstura puse, katrs skolotājs pats var brīvi izvēlēties kā strādāt, tas iespējams arī bez tematiskā plānojuma, ja skolas iekšējie normatīvie akti to nepieprasa.

Nevar nepiekrīt S.Jakubovskas darbā „Metodiskā darba organizēšana un izvērtēšana skolā.” minētajam, ka jāvelta laiks mācību metožu izvērtēšanai, lai skolotāji precīzāk izvēlētos mācību stundai atbilstošas metodes. Autores darbs tieši šo skolotāju savstarpējās sadarbības faktu cenšas akcentēt, ka skolotāju darbības kopīgas izvērtēšanas laikā tiek iegūta informācija par atbilstošāko un piemērotāko mācību metožu un metodisko paņēmienienu izmantošanas iespējām, kas skolas mācību procesu padara efektīvāku.

Savukārt, A.Žigalova savā darbā „Klašu audzinātāju metodiskās komisijas pārvaldības specifika pamatskolā.” izsaka un apstiprina hipotēzi, ka „klašu audzinātāju MK pārvaldība ir efektīva, ja tās vadītājs izprot vērtīborientētas organizācijas būtību un nozīmi skolas attīstībā”. Tas pats tiek akcentēts arī maģistra darbā „Metodiskā darba organizēšana vispārizglītojošās skolās”, jo skolai tiek pielīdzinātas organizācijas vadības struktūra un viens no kopīga metodiskā darba balsta punktiem ir vienota skolas vērtību sistēma, gadījumos, kad par metodiskā darba virzītāju kļūst vērtīborientēta pieeja.

Pētījumam noteiktais pētnieciskais jautājums „Kā tiek organizēts metodiskais darbs vispārizglītojošajās skolās Latvijā un kādi ir iespējamie metodiskā darba organizēšanas uzlabojumi?” noskaidrots daļēji. Atklāts kā tiek organizēts metodiskais darbs

vispārīzglītošajās skolās Latvijā un izveidoti iespējamie metodiskā darba organizēšanas uzlabojumi ieteikumu formā, bet pilnīgākai pārliecībai būtu nepieciešams izstrādāt sadarbības organizēšanas plānu un mēģināt to praktiski pielietot, lai noteiktā laika posmā noskaidrotu, vai sadarbības organizēšanas izmaiņas sniedz pozitīvu ilgtermiņa ieguvumu skolas ietvaros.

Likumsakarīgi, ka nemitīgi tiek akcentēta skolotāju lomu maiņa un līdz ar to nepieciešama arī darba organizācijas maiņa, kurā bez skolotāju savstarpējas sadarbības, kuru pavada atbalsts, informācijas un pieredzes apmaiņa neiztikt.

Ieteikumi metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai

Pēc teorētiskās literatūras izpētes, skolotāju aptauju un interviju analīzes gūts priekšstats ne vien par sadarbības nepieciešamību un vadīšanu, metodiskā darba būtību un tā organizēšanu vispārīzglītojošajās skolās, bet arī par nepieciešamajiem uzlabojumiem. Atziņas gūtas apkopojot teorētiskos un praktiskos skolotāju sadarbības aspektus.

Ieteikumi strukturēti atbilstoši to realizēšanas iespējai, tas ir, ieteikumi, ko valsts mērogā var mainīt un kas ir skolas personāla spēkos.

Ieteikumi augstākajam līmenim jeb iespējas uzlabojumiem valsts mērogā pamanītas divas.

Pirmkārt, ikvienam cilvēkam ir nepieciešama motivācija. Situācijās, kurās finansiālo atbalgojumu nav iespējams ietekmēt, nevajadzētu aizmirst par cita veida materiāliem ieguvumiem. Skolotāji intervijās (skatīt 10., 11., 12., 14. pielikumu) pauduši viedokli par ieguvumiem ne tikai algas vai piemaksu formā. Metodiskā darba ietvaros šie ieguvumi varētu būt metodiskie materiāli, mācību līdzekļi, skolotāju tālākizglītības iespējas.

Otrkārt, ar skolotājiem runājot par iespējamajiem metodiskā darba uzlabojumiem, atklāta nepieciešamība pēc atsevišķa amata „Metodiskā darba vadītājs” (skatīt 12.pielikumu), kurš organizētu metodisko darbu vienas izglītības iestādes ietvaros. Piemēram, analizētu nepieciešamības, izvērtētu metodiskā darba norisi, rastu jaunus konkrētajai izglītības iestādei raksturīgo problēmu risinājumus, organizētu apmācības un pieredzes apmaiņas nodarbības.

Abas idejas iespējams realizēt arī apņēmīgam skolas vadības personālam, lai skolā panāktu motivētu un mērķtiecīgu metodiskā darba norisi.

Ieteikumi skolas personālam paredzēti gan skolas vadības komandai, gan metodisko komisiju vadītājiem, gan skolotājiem, jo neapšaubāmi, ka iniciatīvas ir jāatbalsta skolas vadībai, lai tās noritētu plašāk skolas mērogā, bet skolotājiem ir nepieciešama iedvesma uzlabojumu veikšanai, lai jeb kas skolas mērogā notiktu. Konkretizējot, skolotāji nevar bez vadības atbalsta un skolas vadības personālam neiztikt bez skolotāju līdzdalības, lai metodiskais darbs noritētu efektīvāk.

Metodiskā darba organizēšanai jānovērš formālā puse, sanāksmju protokolu un darba plānu sistēma jāmaina. Par formālo pusi intervijās negatīvi izteikušies gandrīz visi intervētie

skolotāji un metodisko komisiju vadītāji (skatīt 6.-15.pielikumu). Skolas reglaments nosaka metodiskā darba plāna un metodisko sanāksmju protokolu skaitu (skatīt 3.1. Metodiskā darba organizēšanas izpētes daļu par dokumentu kvalitatīvo analīzi). Uzlabojums varētu būt, ka darba plānu veido pieciem gadiem, līdzīgi kā interešu izglītības programmu.

Metodiskās komisijas ietvaros jābūt mentoram, kurš uzņemas atbildību par jauniem skolotājiem konkrētajā skolā. Atbalsta trūkumu atzinuši skolā maz pieredzējušie pedagogi (skatīt 10.pielikumu), metodisko komisiju vadītāji norādījuši, ka mēdz pildīt mentoru funkcijas tā, kā paši saprot (skatīt 8.pielikumu). Atbalsta nepieciešamību norādījuši arī TALIS eksperti (skatīt 1.2. Skolotāju sadarbības nepieciešamība). Varianti, kā varētu organizēt skolotāju atbalstu:

- mentoru izraudzīšanās pēc sadarbības laika, kurā jaunais un pieredzējušais pedagogs radis kopīgu valodu;
- izglītības iestādes vadības personāla atlase - kolektīvā rast atsaucīgākos, izpalīdzīgākos un zinošākos skolotājus, kuri spēj būt jauno skolotāju atbalsts.

Metodiskajam darbam ir jābūt metodiskam – jārisina problēmas, jārod līdzekļi mācībām, jārealizē mūsdienīgas idejas. Vēl viens no veidiem, kā praktiski uzlabot metodisko darbu skolās ir ekspertu piesaistīšana. Skolotāji intervijās ierosinājuši ārpus skolas ekspertu iesaistīšanu skolas darbā (skatīt 13. pielikumu). Skolā iespējams organizēt:

- apmācības kursus par jaunākajām mācīšanas metodēm, piemēram, IKT lietderīga izmantošana mācību procesā;
- tikšanās ar rakstniekiem, mākslas darbiniekiem, mūziķiem, zinātniekiem u.tml. radošām personībām, lai iedvesmotu jaunam skatījumam uz ikdienas lietām;
- pieredzes apmaiņu ar citu izglītības iestāžu darbiniekiem, ekspertiem, lai dalītos lietpratībā par līdzīgu problēmu risināšanu, rastu iespējas izglītības nozares aktualitātes ieviest ikdienā u.tml.;
- metodiskā mācību darba pieredzes apmaiņas pēcpusdienas, kurās skolas skolotāji dalās ar pašu izmēģinātām mācību metodēm, metodiskajiem paņēmieniem un līdzekļiem.

Izglītības iestādes ikdiena ir mainīga, normatīvie regulējumi valstī mainās, skolēnu un skolēnu vecāku prasības nav pastāvīgas, skolai ir jābūt tai, kuras personāls spēj pielāgoties

šim mainīgumam, skolotāju sadarbība un atbalsts ir viens no veidiem kā ātrāk, efektīvāk un veiksmīgāk pārvarēt ikdienas darba šķēršļus.

NOBEIGUMS

Maģistra darbam tika izvirzīts mērķis pētīt metodiskā darba organizēšanu Latvijas vispārīzglītojošajās skolās un izstrādāt ieteikumus metodiskā darba organizēšanas uzlabošanai. Pildot maģistra darba uzdevumus, tika analizēta literatūra par skolotāju sadarbību, par tās iespējām skolas un valsts ietvaros, tāpat tika pētīta vispārīzglītojošo skolu skolotāju sadarbība metodiskā darba ietvaros un, balstoties uz pētījuma rezultātiem, izstrādāti ieteikumi skolotāju sadarbības organizēšanas uzlabošanai.

Pēc pētījuma izstrādes iegūti šādi secinājumi.

- Metodiskais darbs vienmēr būs kolektīvs un individuāls darbs vienlaicīgi. Skolotāju sadarbības prasme, atbalsta saņemšanas un pieredzes pārņemšanas prasmi ir nepieciešams attīstīt un pilnveidot ikdienas darba laikā.
- Metodiskā darba nepieciešamība Latvijas Republikas Izglītības likumā ir uzsvērtā, bet tā saturs nav atklāts. Katra vispārīzglītojošā skola var brīvi izvēlēties kā metodisko darbu organizēt, formāli tas tiek atklāts izglītības iestādes reglamentā.
- Izglītības iestādes vadības komandai jādefinē metodiskā darba mērķi, lai izprastu metodiskā darba jēgu konkrētajā vispārīzglītojošajā skolā, tādejādi metodiskais darbs būs konkrētajai skolai atbilstoši organizēts.
- Metodiskā darba organizēšanā un norisē neiztikt bez precizitātes dokumentos un aktuālās informācijas nodošanas, taču nedrīkst aizmirst par skolotāju darba radošo specifiku, nepieciešama arī neformāla pieredzes apmaiņa un brīvas sadarbības iespējas, lai kolēģu atbalsts noritētu skolotājiem tuvā un saprotamā veidā.
- Skolotāji ir skolas galvenais spēks, kuru nemitīgi jāstiprina. Skolotāju profesionālā pilnveide, inovāciju atbalstīšana un kopīgas darbības iespējas vispārīzglītojošās skolas vadības personālam jāorganizē tā, lai maksimāli efektīvi sasniegtu skolas mērķus.

Atbildot uz pētniecisko jautājumu „Kā tiek organizēts metodiskais darbs vispārīzglītojošajās skolās Latvijā un kādi ir iespējamie metodiskā darba organizēšanas uzlabojumi?”, jāmin, ka Latvijā metodiskais darbs tiek organizēts valsts, novadu un izglītības iestādes līmeņos. Valstī to nosaka Izglītības likums un izglītības iestādēs – reglaments. Vispārīzglītojošās skolas salīdzinoši brīvi var izvēlēties skolotāju sadarbības organizēšanu un metodiskā darba norisi, taču metodiskā darba nepieciešamība netiek apšaubīta ne no

skolotāju, ne skolas vadītāju puses. Lai gūtu pārliecinošāku atbildi, vai autores izstrādātie ieteikumi patiesi uzlabo vispārizglītojošās skolas skolotāju sadarbību un metodiskā darba organizēšanu, nepieciešams tos pilnveidot līdz sistēmas vai plāna formai, ko jāaprobē. Pēc noteiktā laika posmā izmēģināta piedāvātā metodiskā darba organizēšanas plāna vai sistēmas būtu iespējams vērot un analizēt vispārizglītojošās skolas skolotāju un skolas kā organizācijas ieguvumus.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Abizāre, V. (2003). *Uzņēmējdarbības pamati*.
http://pt.edu.lv/pt/inf/uznemejdarbibas_pamati.pdf (skatīts 28.09.2016.)
2. Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Rai, S., Ripley, M., Rumble, M. (2010) *Defining 21st century skills*. The University of Melbourne, from
<http://cms.education.gov.au/NR/rdonlyres/19B97225-84B1-4259-B423-4698E1E8171A/115804/defining21stcenturyskills.pdf> (skatīts 3.06.2016.)
3. Blūma, D. (2016). Skolotāju izglītība Latvijā paradigmu maiņas kontekstā (1991-2000). Monogrāfiju sērija Izglītības pētniecība Latvijā Nr.9. Rīga: LU PPMF Izglītības Pētniecības institūts.
4. Burceva, I. (2012). *Menedžments*. Mācību materiāls.
www.pikc.lv/lv/macibu_materiali/menedzments/menedzmenta_teorijas_pamati.ppsx (skatīts 23.09.2016.)
5. Celma, D. (2006). *Vadītājs un vadīšana izglītībā*. Rīga: RaKa.
6. Fulans, M. (1999). *Pārmaiņu spēki*. Rīga : Zvaigzne ABC.
7. Geske, A., Grīnfelds, A., Kangro, A., Kiseļova, R., Mihno, L. *OECD Starptautiskie izglītības vides un skolēnu novērtēšanas pētījumi*
http://www.ipi.lu.lv/fileadmin/_migrated/content_uploads/OECD_starptautiskie_izglitiba_vides_un_skolenu_novertesanas_petijumi.pdf (skatīts 19.05.2016.)
8. Giles, B. (2005). *Introducing Psychology. Developmental Psychology*. Kingsnorth Industrial Estate Hoo: Grange Books Plc.
9. Goba, L. (2014). Inovatīvas skolotāju mācīšanās kultūras veidošanās. *Pedagoģija un skolotāju izglītība*: LU Raksti, 802. sēj., Rīga: Latvijas Universitāte 54.-64.lpp.
10. Grissom, J.A., Nicholson-Crotty, S., Harrington, J.R. (2014). *Estimating the Effects of No Child Left Behind on Teachers' Work Environments and Job Attitudes* Educational Evaluation and Policy Analysis December 2014 vol. 36 no. 4 417-436.
<http://datubazes.lanet.lv:2720/content/36/4/417.full> (skatīts 2.06.2016.)

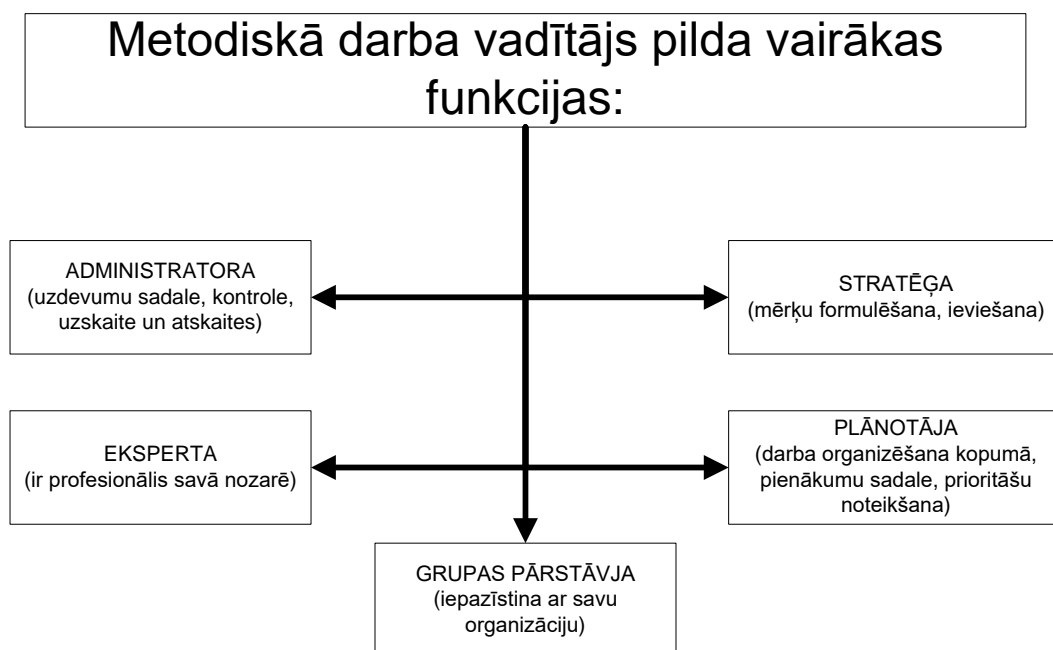
11. Izadi, P. (2003). In Quest of the Science of Education: From Reductionist Discourse to Systemic Theory. *Acta Universitatis Lapponiensis*, 53. Finland: University of Lapland.
12. *Izglītības likums* www.likumi.lv/doc.php?id=50759 (skatīts 20.11.2015.)
13. Jakubovska, S. (2010). *Metodiskā darba organizēšana un izvērtēšana skolā*. Maģistra darbs. Vadītāja R.Kiseļova. Latvijas Universitāte.
14. Kabakci, I., Odabasi, H. F., Kilicer, K. (2010). Transformative Learning – Based Mentoring for Professional Development of Teacher Educators in ICT. *Professional Development in Education*, Vol. 36, 1-2, pp.263-273.
15. Kalniņa, D. (2014). Skolēnu kompetences attīstība ilgspējīgai nākotnei. *LU Raksti*, 802. sēj., Rīga: Latvijas Universitāte. 64.-73.lpp.
16. Kelly, J., Cherkowski, S. (2015). *Collaboration, collegiality, and collective reflection: A case study of Professional development for teachers*. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, Issue #169, May 4, 2015.
17. Kraģe, G. (2013). *Augstskolas kultūras ietekme uz topošo pedagogu profesionālo motivāciju*. Promocijas darbs. Vadītājs: A.Grīnfelds. Latvijas Universitāte.
18. Motiejunaite, A., Noorani, S., Monseur, C.(2013). Patterns in national policies for support of low achievers in reading across Europe. *British Educational Research Journal*, 6(40), 970-985.
19. Niculescu, M., Percec, D. (2015). *Intercultural Education in the Pre-service and In-service Teacher Training and Development* Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 180, 5 May 2015, Pages 892–898. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815015839> (skatīts 17.11.2015.)
20. Ozols, R. (2016) *Efektīvas atbalsta sistēmas izveide skolā metodiskajā darbā*. Prezentācija. Ideju darbnīca skolu direktoru vietniekiem izglītības jomā. Rīga: Mūžizglītības un kultūras institūts „Vitae”.
21. *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca* (2000). Sast. autoru kol. V.Skujiņas vadībā. Rīga: Zvaigzne ABC.

22. Pļaviņa, V. (2010) Izglītība un kultūra. Raksts. *Kāds ir efektīvs metodiskais darbs?* <http://www.izglitiba-kultura.lv/raksti/kads-ir-efektivs-metodiskais-darbs> (skatīts 20.11.2015.)
23. Pļavniece, M., Škuškoviča, D. (2002). *Sociālā psiholoģija pedagogiem*. Rīga: RaKa.
24. Reding, V. (2010). *The Teaching Profession In Europe: Profile, Trends and Concerns*. Keeping Teaching Attractive for the 21th Century. European Commission, Eurydice.
25. RIIMC nolikums (2015) http://riimc.lv/media/2015_KP%20Nolikums.pdf (skatīts 21.11.2015.)
26. Robertson, L., Thomson, D. (2015). *Moving from research on preservice teachers to co-learning with preservice teachers: Employing website design for knowledge mobilization*. Computing for Human Learning, Behavior and Collaboration in the Social and Mobile Networks Era. Volume 51, Part B, October 2015, Pages 1185–1190 <http://datubazes.lanet.lv:2074/science/article/pii/S074756321500045X?np=y> (skatīts 2.06.2016.)
27. Rone, S. (2012). Diena. Raksts. *Būtiskākais - apgūt sadarbības prasmes*. <http://www.diena.lv/skolas-diena/butiskakais-apgut-sadarbibas-prasmes-13927233> (skatīts 3.06.2016.)
28. Ruokonen, I., Ruismäki, H. (2015). *Artists at school—Developing pupils' social interaction through artist-teacher co-operation* Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.171, 16 January 2015, 590-595
29. Sahlberg, P. (2011). *Finnish Lessons*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
30. Sheila, C. (1999). *The business student's handbook. Developing transferable skills*. London: Pitman Publishin.
31. Silva, M. C., Gomes, C. F. S. (2015) *Practices in Project Management According to Charles Handy's Organizational Culture Typologies*, 3rd International Conference on Information Technology and Quantitative Management, Procedia Computer Science 55 (2015), 678 – 687. DOI: 10.1016/j.procs.2015.07.074 <http://ac.els-cdn.com/S1877050915015495/1-s2.0-S1877050915015495->

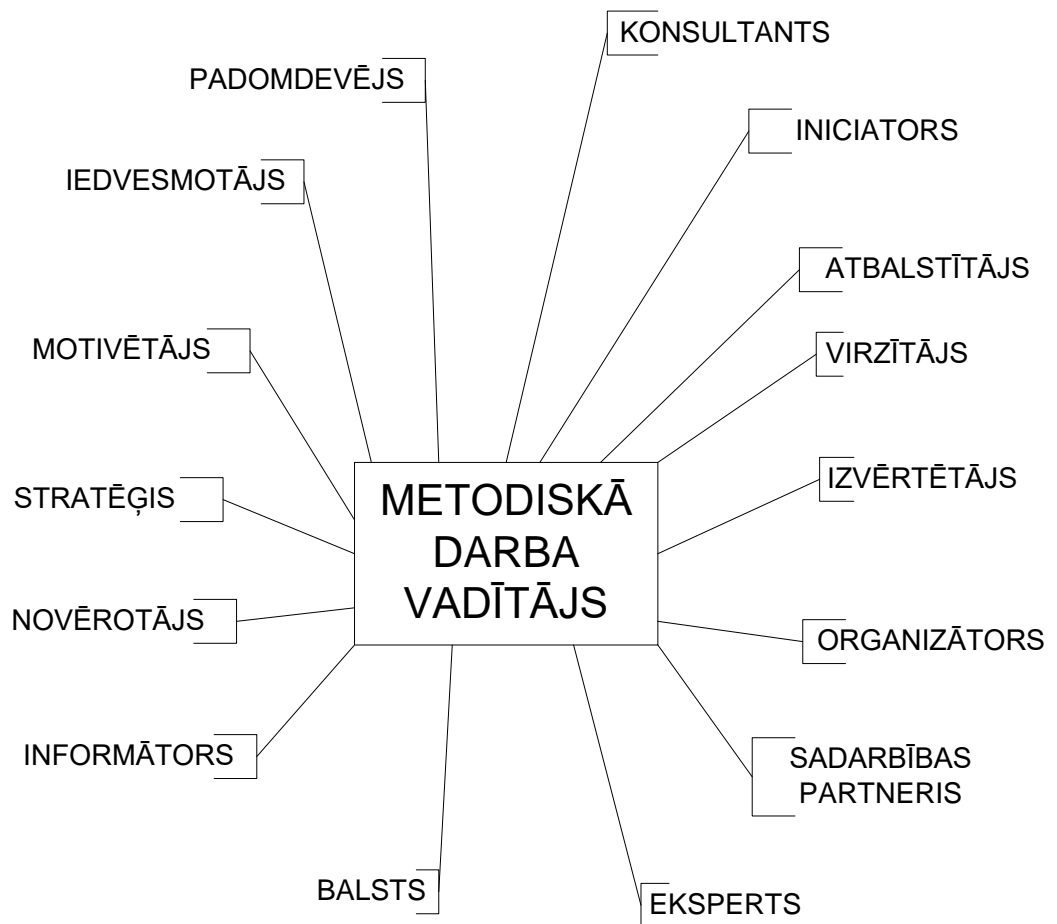
[main.pdf?_tid=8548184e-8707-11e6-841a-00000aacb35f&acdnat=1475237885_ecf98c065a8abb475222fb2cf2379c47](https://lincs.ed.gov/publications/pdf/Stanovich_Color.pdf)

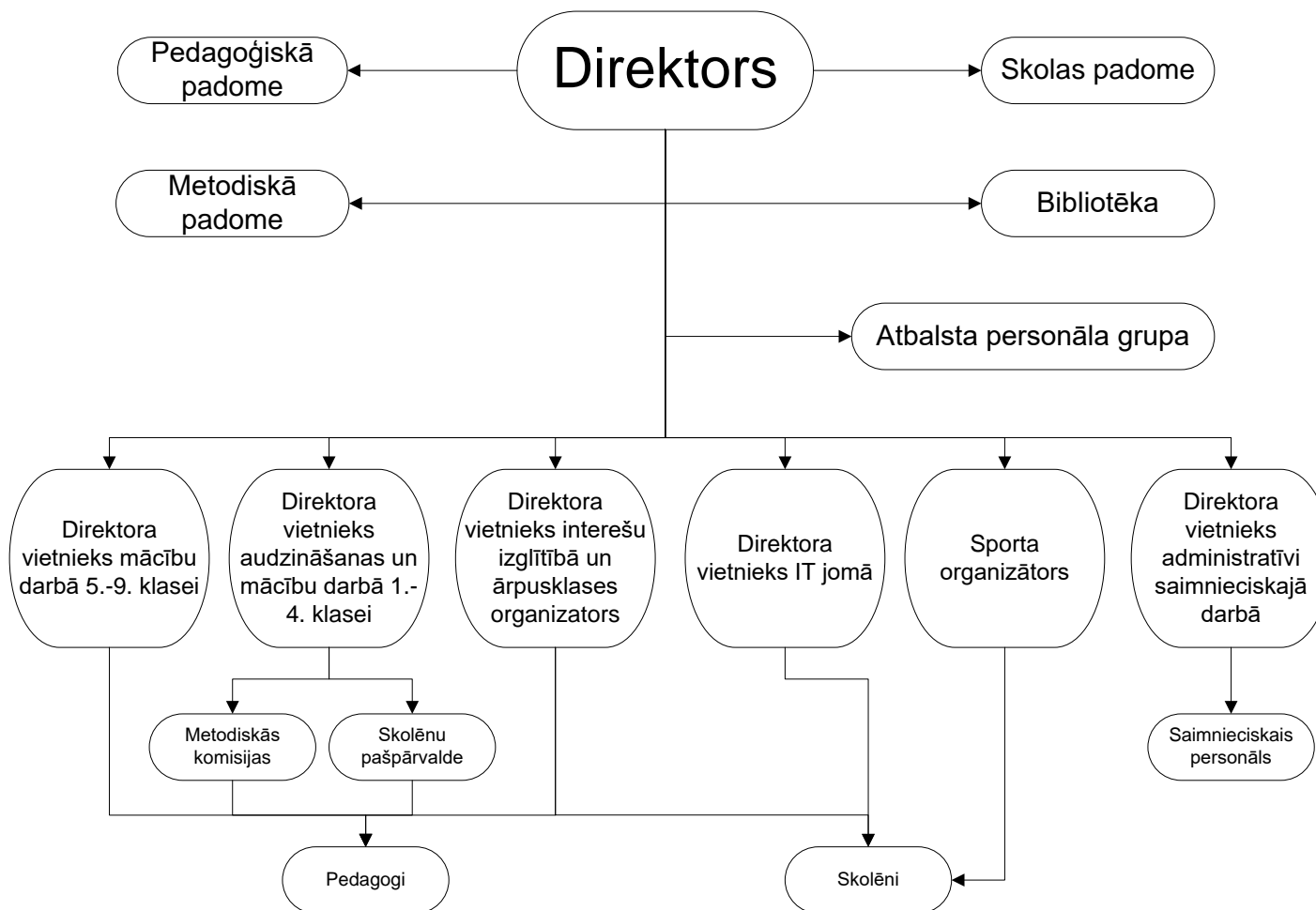
32. Stanovitch, P., Stanovitch, K. (2003). *Using research and reason in education: How teachers can use scientifically based research to make curricular instructional decisions*. Jessup, MD: EdPubs, from:
https://lincs.ed.gov/publications/pdf/Stanovich_Color.pdf (skatīts 3.06.2016.)
33. Šmite, A. (2004) *Izglītības iestādes vadība III daļa. Pedagoģiskā padome. Metodiskais darbs. Pieredze*. Rīga : Raka.
34. Tafinders, P., (2004). *Intensīvais līdervadības kurss*. Rīga: Pētergailis.
35. Virkkula, E., Nissilä S.P. (2014). *In-Service Teachers' Learning Through Integrating Theory and Practice* Sage Publications - October 7, 2014.
<http://datubazes.lanet.lv:2167/content/4/4/2158244014553399.full> (skatīts 27.05.2016.)
36. Zgaga, P. (2008). *Teacher Education Policy in Europe: a Voice of Higher Education Institutions*. Mobility and the European Dimension in Teacher Education, pp.17-42, Umeå: University of Umeå, Faculty of Teacher Education.
37. Žigalova, A. (2009). *Klašu audzinātāju metodiskās komisijas pārvaldības specifika pamatskolā*. Maģistra darbs. Vadītāja I.Kristovska. Latvijas Universitāte.

PIELIKUMI



2.pielikums. Metodiskās komisijas vadītāja lomas.





Aptauja Metodisko komisiju darbība pamatizglītības iestādēs

Studējot LU, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādēs.

Aicinu arī Jūs iesaistīties manā pētījumā. Anketa ir anonīma un tajā iegūtie dati tiks izmantoti tikai konkrētajā pētījumā.

1. Jūsu vecums:

- līdz 25 gadiem
- 25 - 35 gadi
- 36 - 50 gadi
- > 50 gadiem

2. Jūsu darba stāžs izglītības iestādē:

- līdz 2 gadiem
- 3 - 10 gadi
- 11 - 20 gadi
- > 20 gadiem

3. Jūs ikdienā strādājat ar:

- sākumskolas skolēniem
- pamatskolas skolēniem
- vidusskolas skolēniem

4. Kurā Metodiskajā komisijā (MK) Jūs esat dalībniece/dalībnieks? (vairākas atbildes iespējamās)

- Dabaszinātņu un sociālo zinību MK
- Valodu MK
- Sākumskolas MK
- Sporta un kultūras MK
- Klašu audzinātāju MK

5. Cik bieži notiek Metodiskās komisijas sanāksmes?

- 1 reizi mēnesī
- 1 reizi divos mēnešos
- 1 reizi semestrī
- pēc vajadzības
- cits _____

6. Kas tiek darīts Metodisko komisiju sanāksmēs u.tml. darba formās?

(vairākas atbildes iespējamas)

- Vienojas par mācību priekšmetos izmantojamām izglītības programmām.
- Veido atbalsta pasākumu ieteikumus.
- Izstrādā mācību priekšmetu tematiskos plānus.
- Izstrādā MK gada darba plānu.
- Veido MK gada darba plāna analīzi.
- Pieņem lēmumus, kas ietekmē ikdienas darbu.
- Plāno un organizē olimpiādes, konkursus.
- Nosaka projektu un referātu prasības, pilnveido esošās prasības.
- Analizē izmantojamās mācību metodes, metodiskos paņēmienus.
- Vērtē skolēnu sasniegumus.
- Cits _____

7. Kāpēc Jūs piedalāties Metodisko komisiju sanāksmēs u.tml. darba formās? (vairākas atbildes iespējamas)

- Tas ir pienākums.
- Ir interesanti.
- Uzzinu jaunāko informāciju par skolā notiekošo un plānoto.
- Tas ir profesionālai izaugsmei noderīgi.
- Cits _____

8. Ko Jūs dariet Metodisko komisiju sanāksmēs u.tml. darba formās?

(vairākas atbildes iespējamas)

- Dalos ar ieteikumiem par mācību procesa organizēšanas uzlabojumiem.
- Dalos pieredzē, kas gūta apmeklējot tālākizglītības kursus.
- Piedalos savstarpējā stundu hospitēšanā, veidoju ieteikumus kolēģu darbam.
- Aktīvi izsaku viedokli par pārrunātajiem tematiem.
- Izrādu iniciatīvu organizēt kādu pasākumu.
- Daru visu, ko MK vadītājs lūdz paveikt.
- Nepiedalos sanāksmēs.
- Cits _____

5.pielikums. RD IKSD pārstāvja pārbaudes akts (vērtējums arī par metodisko darbu).

Pārbaudes akts par pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanu 2014./2015.mācību gadā

Izglītības iestāde Rīgas (..) pamatskola

Apmeklējuma datums (..)

RD IKSD pārstāvis (..)

1. Pedagogi, kuri ir piedalījušies pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanā (turpmāk – novērtēšana) un ir ieguvuši kvalitātes pakāpi:

Pakāpe	1.pakāpe	2.pakāpe	3.pakāpe	4.pakāpe	5.pakāpe
Pedagogu skaits	2	9	29	1	1

2. Pedagogu, kuri novērtēšanā piedalījās pārejas periodā (2012./2013.m.g., 2013./2014.m.g.) un ieguva 1., 2. vai 3.kvalitātes pakāpi, apliecības: (..)

3. Pedagogu, kuri ir ieguvuši kvalitātes pakāpi, iesaiste izglītības iestādes metodiskajā darbā.

3.1. Izglītības iestādes metodiskā darba prioritāte (-es) un tēma (-as) 2014./2015.m.g.

Metodiskā darba prioritāte „Draudzīga un vienota kolektīva izveide optimizācijas apstākļos”;

Uzdevumi:

1. Jaunas mācību programmas īstenošana;
2. Atbalsts skolēniem karjeras izglītībā;
3. Prasmes mācīties patstāvīgi attīstīšana skolēnos;
4. Dalība projektā „Izglītība izaugsmei”.

Kritērijs	Ir	Nav	Dalēji	Piezīmes (Lūdzu norādīt piemērus)
Pedagogu līdzdalība izglītības iestādes ikgadējās darbības plānošanas un pašvērtēšanas procesā	x			Rīgas (..) pamatskolas pedagogi reizi mācību gadā iesniedz metodiskās komisijas vadītājiem sava darba pašvērtējumus, izsakot priekšlikumus pedagoģiskajai padomei sava darba uzlabošanai un izglītības iestādes attīstības plānošanai. Pedagogi pedagoģiskā padomē iesniedz rakstiski priekšlikumus par skolas attīstības turpmākām plānotām prioritātēm, mērķiem, novērtēšanas kritērijiem. Pedagogi diskutē par aktuālajām prioritātēm. Metodiskās komisijas vadītāji apkopo un reizi gadā pedagoģiskās padomes sēdē atskaitās par MK dalībnieku paveikto, izanalizē mācību sasniegumus, audzināšanas aktualitātes un sasniegumus, izsaka priekšlikumus tālākai skolas darbības plānošanai. Izvirza nākamo trīs gadu prioritātes skolas attīstības plānam. Skolas administrācija apkopo pedagogu iesniegtās pašvērtējuma atskaites un sagatavo Skolas pašvērtējuma ziņojumu par konkrēto mācību gadu.
Pedagogu līdzdalība pedagoģiskās padomes un mācību priekšmeta/izglītības jomas metodiskās komisijas darbā	x			Rīgas (..) pamatskolas pedagogi aktīvi iesaistās skolas 5 metodisko komisiju darbā: 1.-4.kl. metodiskās mācību sanāksmēs pedagogi pārskata un izsaka viedokli, pilnveido mācību priekšmetu programmas. Aktualizēts jautājums par vērtēšanas metodēm, lai skolēni labāk apzinātos savu ieguldījumu nozīmību mācību procesā un pozitīva rezultātu sasniegšanai. Pedagogi metodiskajās komisijās, pedagoģiskajās sēdēs, skolas organizētajos semināros dalās pieredzē ar iegūtām atziņām profesionālās pilnveidesursos. Skolā ir izveidoti MK mēneši, kuru ietvaros notiek dažādas aktivitātes skolā (konkursi, pēcpusdienas, olimpiādes un mācību priekšmetu nedēļas u.c.). Skolā tiek veidots sākumskolas metodiskais kabinets.
Mācību un audzināšanas darba plānošana un				Sadarbojoties ar skolas administrāciju, Metodiskajām komisijām, bibliotekāri un skolas atbalsta personālu, skolas izglītības psihologu un skolas medmāsu notiek mācību un audzināšanas darba plānošana un

vadīšana	x		vadīšana.
Pedagoģiskās pieredzes nodošana attiecīgā mācību priekšmeta pedagogiem vai metodisko konsultāciju sniegšana jauniešiem pedagogiem	x		Pedagogi brīvprātīgi piesakās un vada atklātās stundas saviem kolēģiem. Labprāt dalās ar savu pieredzi arī Rīgas pilsētā. Piemērs, dalība projektā „Izglītība izaugsmei” ar tēmu „Pozitīvie aspekti un pieredze skolu tīkla optimizācijas apstākļos”. Tiek sniegts atbalsts arī jauniešiem pedagogiem gan metodiskās komisijas, gan administrācijas līmenī. Skolā ir noticis Metodiskais seminārs par mācību metožu dažādošanu ģeogrāfijas stundās Valmieras un Pierīgas ģeogrāfijas skolotājiem (..), metodiskais atbalsts IT izmantošanā, skolotāju kursu vadīšana (..) - „Darbs ar lietotni „Microsoft Office 2010” (..) regulāra jaunākās informācijas apmaiņa no VISC, direktoru vietnieku semināriem, konferencēm (..), regulāra jaunākās informācijas apmaiņa kursiem, semināriem, konferencēm (visi pedagogi), regulāra sadarbība ar skolas atbalsta personālu (visi pedagogi).
Pedagogu ieguldījums izglītojamo individuālo spēju attīstībā un iespēju izmantošana izglītojamo vajadzību nodrošināšanā	x		Izglītojamo sagatavošana dalībai mācību priekšmetu olimpiādēm. Izglītojamo sagatavošana dalībai konkursiem. Skolā tiek organizētas olimpiskās dienas. Skolā tiek organizēts talantu konkurss „Zvaigžņu aleja ” trijās kārtās. Bērni tiek motivēti iesaistīties interešu izglītības pulciņos, kuros katru gadu – tautas deju kolektīvā un muzikālajos kolektīvos ir teicami rezultāti kolektīvu skatēs. Tāpat arī panākumi ir skolas basketbola komandām- iegūstot godalgotas vietas Latgales priekšpilsētā un godam aizstāvēt sevi Rīgas pilsētā. Tāpat arī minētās skolotājas katru gadu uzņem PII audzēkņus atvērto durvju dienās, organizējot nodarbības un aktivitātes sportā, mūzikā, tautu dejās. Konkursi „Pieskati uguni”, „Kājāmģejis”, „ZZ čempionāts”. Matemātikas olimpiādes „MERIDIAN” , „Matemātikas daudzciņa”, projekts Mammadaba”, starptautisks projekts „Mēs darām tā...Kā dariet Jūs?” (sadarbība ar Lietuvu) u.c. Skolā sadarbībā ar atbalsta personālu notiek regulārs darbs ar izglītojamiem, kuriem ir mācību grūtības.
Darba (mācību) vides pilnveide	x		Mācību priekšmetu kabinetos nodrošināts interneta pieslēgums, datori. Pedagogi pilnveido darba vidi, izstrādājot un sagatavojot patstāvīgos darbus, diagnostikas, pārbaudes darbus. Atbilstoši svētkiem tiek noformēta skolas vide. Pedagogi sagatavo arī darba lapas un mācību stundu izstrādes, izmantojot pieejamos IT risinājumus 1.- 9.klasēs. Pedagogi iesniedz priekšlikumus telpu iekārtošanai mācību gada sākumā un tās skolas administrācija cenšas īstenot. Skolā regulāri tiek organizētas skolēnu darbu izstādes.
Izglītojamo izaugsmes dinamika (vērtēšana, apkopošana, analīze)	x		Pārbaudes darbu analīze, mācību sasniegumu apkopojums, salīdzināšana, katra mācību gada beigās, E-klasē, kā arī Metodiskajā apvienībā apspriežot ar kolēģiem. Regulāra skolēnu sasniegumu statistiskā un kvalitatīvā analīze, datu apkopošana skolēnu <i>portfolio</i> . Izglītojamo prasmju un sasniegumu vērtēšana ievērojot Rīgas (..) pamatskolas mācību sasniegumu vērtēšanas kārtību. Katru mācību gadu tiek veikta diagnostikas darbu rezultātu analīze, tiek veikta eksāmenu darbu rezultātu analīze. Metodiskajās komisijās regulāri analizēta skolēnu zināšanu dinamika. Pedagoģiskās padomes sēdēs tiek analizēti valsts pārbaudes darbu rezultāti, izglītojamo izaugsmes dinamika. Klašu audzinātāji sagatavo klases izglītojamo sekmju izrakstus ik mēnesi, akcentējot nepieciešamos uzlabojumus. Mācību procesa un pedagoģiskā darba pašnovērtējumā tiek veikta izglītojamo mācību sasniegumu izvērtēšana mācību priekšmetos.

Piezīmes: Sarunā piedalījās skolas direktors (..) un direktores vietnieces izglītības jomā. Metodisko darbu skolā vērtēju kā ļoti labu, pārdomātu un mērķtiecīgi virzītu.

RD IKSD pārstāvis _____ (..)

Skolas vadības pārstāvis _____ (..)

Intervija ar metodiskās komisijas vadītāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra prakses pētījumā.

1. Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Skolotāju palīg līdzeklis ikdienas darbā. Visiem ir kopīgs mērķis un vienotas prasības, noteikumi. Piemēram, kopīgi vienojamies par to, ar kādiem līdzekļiem panākt kopīgo mērķi, konkrētāk, kurus metodiskos paņēmienus izmantot, lai attīstītu skolēnu lasītprasmi u.tml.

2. Ko Jums nozīmē vadīt MK?

Kad es sāku vadīt metodisko komisiju (šis laikam sanāk piektais gads, kad vadu) uztvēru kā avantūru šo darbu, bet ar ļoti nopietni. Apmeklēju līderības kursus, profesionāli pilnveidojos. Tā ir liela atbildība. Esmu ziņnesis un starpnieks starp kolēģiem un administrāciju, metodisko padomi. Tāpat jāsniedz atgriezeniskā saite par paveikto, par vairākuma viedokli u.tml. Arīdzan tā ir iespēja radoši izpausties, demonstrēt savas idejas, piemēram, mācību priekšmetu olimpiādes organizējot.

3. Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas?

Jā.

4. Vai Jūs esat iesaistīta ārpus skolas?

Atsevišķi vai papildus noteiktajam nē, bet tajā daļā, kas ir noteikta visiem metodisko komisiju vadītājiem - jā. Aptuveni reizi mācību gadā dodos uz semināru, kas tiek organizēts metodisko komisiju vadītājiem, to parasti organizē VISC un informāciju par semināriem saņem visi, kas ir metodisko komisiju vadītāji.

5. Kādi ir dokumenti? Vai MK norisei/vadībai ir noteikti/nepieciešami dokumenti?

- Protokoli (ik sanākumi tiek rakstīti, parasti vienu reizi mācību mēnesī).
- Darba plāns (1 reizi gadā tiek rakstīts un mācību gadam paredzēts).
Šos dokumentus reglamentē normatīvie dokumenti skolā, tāpat skolas attīstības darba plāns.

6. Ko personīgi iegūst?

Prasmes organizēt savu darbu (plānot savu laiku, sekot līdz izglītības aktualitātēm u.tml.). Laika menedžmentu noteikti apgūstu.

Otra lieta būtu augt līdz un mācīties no citiem – gūt zināšanas no kolēģu pieredzes.

7. Vai ir materiāli ieguvumi?

Valsī noteiktais, tas iekļauts tarifkācijā un summa tiek saņemta ikmēneša algā.

8. Kas pozitīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Zināšanas, kas tiek iegūtas. Zināt, jo nezināt ir kauns. Iespējas ieviest un izmēģināt jaunākās mācību metodes.

Tāpat prasme vadīt komandu, uzticēties kolēģiem, cienīt vienam otru un saņemt un sniegt atbalstu, kad tas nepieciešams .

Tāpat jābūt veiksmīgai sadarbībai ar mācību daļu (domāts direktora vietniekiem mācību darbā sākumskolā). Un mana pieredze šajā sadarbībā ir tikai pozitīva, sastrādājos ar šiem kolēģiem laika gaitā *kā cimds ar roku*.

9. Kas negatīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Ne vienmēr izdodas visu sasniegt un visu paveikt. Ja ir kādas neizdošanās un neprecizitātes, es būšu pirmā, kurai par to būs jāuzņemas atbildība.

Tāpat jāprot rast vidusceļš, lai visiem ir labi. Ikdienas diskusijas jāorganizē tā, lai nebūtu pārmetumu un pārpratumu.

Laiks. Gatavot un organizēt sanāksmes u.c. metodiskās komisijas pasākumus prasa ievērojamus laika resursus.

10. Ko sagaida – kolēģi, vadība?

No kolēģu puses, noteikti, ka es ņemšu vērā ikviena viedokli.

Vēlēšies, lai tiek organizēta informācijas uzklauššana un nodošana (gan MK kolēģi, gan skolas vadības personāls).

Izdarīts darbs, kvalitatīvs un laikā nodots – viss kārtībā, kam jābūt padarītam (arīdzan abas puses šo sagaida).

Cieņa un uzticēšanās jau atkal, ka var jautāt un palauties uz mani un kolēģiem.

11. Vai MK darbs ir formāls?

Nē! Sākumskolas metodiskā komisija reāli strādā.

12. Vai bez MK var iztikt?

Metodiskā komisija ir vajadzīga. Mācību daļa šo procesu vada, bet vajag skatu no malas, lai būtu demokrātija, lai vairākuma viedoklis tiktu uzklaušīts, sadzirdēts.

Manā komisijā ir daudz skolotāju, tas ir liels spēks konkrētās skolas mērogā.

Intervija ar metodiskās komisijas vadītāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra prakses pētījumā.

1. Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Tā ir savstarpēja palīdzība. Metodikas paņēmieni pieredzes apmaiņa.

2. Ko Jums nozīmē vadīt MK?

Savstarpēji pamudināt vienu otru, prasīt palīdzēt un palīdzību arī saņemt. Būt kompetentai un zinošai savā jomā.

Kā Jums šķiet, vai tas ir iemesls (zināšanas un kompetence) kādēļ vadiet MK?

Visticamāk, ka zināšanu un manas personīgās kompetences dēļ, tiku aicināta vadīt savu metodisko komisiju.

3. Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas?

Jā. Interesu izglītībā izglītošanās iespējas tiek organizētas. Tāpat Mūzikas skolotāju konferencēs, ko organizē Mūzikas skolotāju Apvienība regulāri piedalos, tas parasti ir vienu reizi semestrī.

Pēc tam ar iegūto informāciju dalos ar savas metodiskās komisijas kolēģiem u.c. interesentiem. Mani kolēģi un metodiskajā komisijā iesaistītie pedagogi rīkojas tāpat. Esam informēti par aktualitātēm, kas norit ārpus skolas.

4. Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Tā ir pašiniciatīva, vēlos būt informēta par novitātēm un piedalos, nav obligāti, bet pašai ir interese.

5. Kādi ir dokumenti? Vai MK norisei/vadībai ir noteikti/nepieciešami dokumenti?

- Darba plāns mācību gadam.
- Gada atskaite, kas pakārtots darba plānam.
- Īsā atskaite, ar kuru tiek iepazīstināti visi kolēģi Pedagoģiskās padomes sēdē. Tajā atklāti panākumi, mācību gada laikā paveiktais, izdošanās un ko vēl plānots paveikt.
- Obligātās sapulces un to protokoli (parasti 2 mācību pusgadā).

Šie dokumenti ir pakārtoti skolas noteiktiem dokumentiem, konkrētāk, skolas attīstības plānam.

6. Ko personīgi iegūst?

Iespēju realizēt savas idejas un mainīt skolā notiekošo, iedvesmot kolēģus uz jauniem mērķiem uz to sasniegšanu. Ļoti novērtēju kolēģu idejas un iniciatīvu, mans viedoklis tiek uzklauts, idejas kopīgi ar MK kolēģiem, pārējiem skolas kolēģiem lielākoties tiek realizētas.

7. Vai ir materiāli ieguvumi?

Es šo darbu neveicu naudas dēļ. Ja tā būtu nepieciešamība, atrastu citus veidus, kā materiālo situāciju personīgi uzlabot.

8. Kas pozitīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Kā jau teicu par personīgiem ieguvumiem, manas idejas sadzird. Arī metodiskajā padomē ir iespēja ieviest izmaiņas, skolas mērogā jaunas ieceres realizēt. Nodrošināt attīstību.

Šī mācību gada mans prieks un pozitīvais sasniegums ir mājturības un tehnoloģiju olimpiādes noorganizēšana, ko pozitīvi novērtējuši gan kolēģi, gan skolniekiem vērojams liels prieks.

9. Kas negatīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Kolēģu ikdienas darbs ir papildīts, metodiskā komisija reizēm tiek uzskatīta par papildu pienākumu, darbu, kas jāpaspēj pamatdarbam paralēli un reizēm tam pietrūkst laika, jo laika patēriņš ir liels metodiskajam darbam.

Tāpat kolēģu ikdienas ir atšķirīgas, brīvie laiki visiem nav vienmēr savienojami, reizēm nākas vienu sanāksmi vadīt atkārtoti, lai visi būtu informēti, lai visu kolēģu viedokļus varētu uzklaut.

10. Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Lai visa dokumentācija būtu kārtīga, iesniegta laikā u.tml.

Metodisko komisiju vadu 2 gadus, atspoguļoju savu šī brīža pieredzi.

11. Vai MK darbs ir formāls?

Iespējams. Tas viss ir kolēģu sadarbības nopelns vai zaudējums, jo *viens vadītājs nav cīnītājs.*

Kas nosaka vai regulē Metodiskās komisijas darba norisi ikdienā?

Kā jau teicu, skolas attīstības plāna prioritātes, tad konkrētās metodiskās komisijas mācību gada plāns un, protams, skolas ikdienas aktualitātes.

12. Vai bez MK var iztikt?

Nē. *Cilvēkiem vajag priekšniekus.* Kolēģi ir jāpaskubina, lai viedokļi tiktu pausti un idejas realizētas. Vadībai, piemēram, direktoru vietniekiem, jau tā ir daudz darbu.

Vai ieteiktu kā mainīt metodisko komisiju sadalījumu, struktūru?

Par smalku arī nevar dalīt. Piemēram, tikai mūzikas pedagogi vai tikai angļu valodas, laikam šāds ir pareizs sadalījums.

Intervija ar metodiskās komisijas vadītāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra prakses pētījumā.

1. **Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?**
Metodiskais darbs skolā ir visa mācību procesa pamatā. Tas nepieciešams lai plānotu mācību metodisko darbību, piemērotu metodiku u.tml.
Man tas nozīmē būt starpniekam starp skolotājiem un administrāciju.
2. **Ko Jums nozīmē vadīt MK?**
Būt informācijas saiknei starp skolotājiem un administrāciju. Šī saikne ir abpusēja, jāsniedz arī atgriezeniskā saikne.
3. **Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas?**
Jā. Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsēta organizē sanāksmes vai kursus aptuveni 3-4 reizes mācību gadā, tās parasti notiek pēcpusdienās, vakaros un to var apvienot ar ikdienas darbu skolā.
4. **Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?**
Nē.
5. **Kādi ir dokumenti? Vai MK norisei/vadībai ir noteikti/nepieciešami dokumenti?**
 - Darba plāns un tā izvērtējums.
 - Sanāksmju protokoli.
 - Priekšmetu izvērtējums (sekmju izdrukas tiek apkopotas).
 - Mācību metodiskie materiāli (metožu vērtējumi, sastādītie pārbaudes darbi u.tml.)
6. **Ko personīgi iegūst?**
Mācot citus, iemācos pati, piemēram ar „jaunajiem” kolēģiem runājot, tos konsultējot.
Apmeklēju kursus pēc nepieciešamības, lai uzzinātu un varētu kolēģus informēt par aktualitātēm.
Cik daudz kursi tiek apmeklēti?
Noteikti vairāk par tām noteiktajām stundām. Man tie ir aptuveni 2 kursi vienā mācību gada semestrī un, kā jau teicu, var apvienot ar ikdienas darbu.
7. **Vai ir materiāli ieguvumi?**
Patiesībā ir, bet es nezinu cik.
Tātad Jūs to nedariet naudas dēļ?
Nē, noteikti ne naudas dēļ.
8. **Kas pozitīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?**
Pirmkārt, viedokļu apmaiņa. Idejas un diskusijas par mācību procesu.
Otrkārt, tā ir atgriezeniskā saikne. Informēt mācību daļu par paveikto.
Treškārt, pieredzes apmaiņa. Manas jau nosauktās idejas, to ir patiesi daudz.
9. **Kas negatīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?**
No sākuma bija grūti, kad esam apvienoti dažādi priekšmeti, bet tagad jau pielāgojos.
Katram ir savs darba laiks un ritms, grūti noorganizēt sanāksmes tā, lai visi tiktu. Skolēnu brīvlaikos gan strādājam pilnvērtīgi.
10. **Ko sagaida – kolēģi, vadība?**
Abas puses sagaida jaunas idejas. Tāpat precīzu dokumentāciju. Un attīstības plānošanu.
11. **Vai MK darbs ir formāls?**
Nē! Metodiskās komisijas sanāksmes ir vienu reizi mēnesī, kad tiekamies un aktīvi strādājam.
12. **Vai bez MK var iztikt?**
Nē. Tad būtu jāveido cita institūcija, kas visticamāk sanāktu, kas ļoti līdzīga jau esošajai sistēmai.

Intervija ar metodiskās komisijas vadītāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra prakses pētījumā.

1. Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Starposms. Starposms starp administrāciju un skolotājiem. Metodiskā Padomē informē mani un tad es informēju skolotājus.

2. Ko Jums nozīmē vadīt MK?

Tas ir papildus darbs un laiks. Ir jāplāno metodiskās komisijas darbs, jāveido darba plāns, tas gada beigās jāanalizē un jāveido vīzija nākamajam mācību gadam.

3. Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas?

Nē, nekas tāds īpašs nav.

4. Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Agrāk bija projekts tieši par metodiskā darba organizēšanu, bet pēc šo kursu apmeklēšanas, biju gaidījusi, ka vairāk informēs, bet nācās daudz meklēt un saprast pašai. Vēl, protams, nozares organizētie kursi, piemēram, par latviešu valodas eksāmenu rezultātiem, to izvērtējums u.tml.

5. Kādi ir dokumenti? Vai MK norisei/vadībai ir noteikti/nepieciešami dokumenti?

- Protokoli.
- Darba plāns un tā atskaite.

6. Ko personīgi iegūst?

Tas ir papildu darbs.

7. Vai ir materiāli ieguvumi?

Nav noteikti. Ja ir kāda rezerve, tad skola izmaksā papildus, bet cik man zinām, citādi nav.

8. Kas pozitīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Jaunievedumi. Iespēja par tiem uzzināt, ieviest praksē.

9. Kas negatīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Būt atbalstam kolēģiem, kopīgi risināt konfliktus. Kādas ārkārtas situācijas, kad ir jārisina, piemēram, eksāmenu rezultātu apelācija, kad ir notikusi, tad kopīgi jāpieņem lēmums. Bet tas nepārslogo un šāda apmēra jautājumi ir reti.

10. Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Izdarītus darbus.

11. Vai MK darbs ir formāls?

Reizēm, ja skatās uz to no papīru viedokļa.

12. Vai bez MK var iztikt?

Nē. Struktūra ir nepieciešama, citādi būtu pašplūsma.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādēs.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Darbību kopums un praktiski uzdevumi, lai sasniegtu skolas mērķi. Mūsu skolā ir divas metodiskās komisijas – sākumskolas un pamatskolas. Varbūt pamatskola ir vairāk dalīta valodas pedagogi un eksakto zinātņu pedagogi atsevišķās komisijās, bet precīzi nepateikšu, jo darbojos sākumskolas metodiskajā komisijā. Skolas MK sanāksmes obligāti notiek vismaz 1 reizi semestrī, tātad 2 reizes mācību gada laikā. Sākumskolas MK esam kopā apmēram 10 pedagogi.

Novada angļu valodas metodiskās komisijas sanāksmēs, angļu valodas skolotāji no 5 pilsētām tiekamies, lai noritētu pieredzes apmaiņa. Novada MK sanāksmes notiek skolēnu brīvlaikos vai pēcpusdienās, aptuveni reizi 2-3 mēnešos.

Ko Jums nozīmē piedalīties skolas un novada MK darbā?

Atnākt un būt klāt. Man tas ir noderīgi, jo daudz uzzinu.

Piemēram, novada MK sanāksmēs tiekamies ar izdevniecību pārstāvjiem, uzzinām par jaunajiem mācību materiāliem, par kuriem pēc tam varam izstāstīt skolā, ja nepieciešams mainīt skolas mācību materiālus uz piedāvātajiem. Tāpat novada MK sanāksmēs pārrunājam olimpiāžu norisi, izvērtējam to, kas noder arvien produktīvākam darbam.

Novada MK sanāksmēs tiekamies, lai pārrunātu aktualitātes, risinātu kādu samilzušu problēmu un skolas MK darbības ideja un norise ir tāda pati.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas/novada metodiskā darba?

Komunikācijas iespēju, tas ir iespēju dalīties pieredzē un dzirdēt idejas no citiem skolotājiem, citu skolu pieredzi iepazīt.

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai materiālie ieguvumi mainītu metodiskā darba norisi?

Reizēm ir bijuši informatīvi bukleti, kādas pierakstu klades, pildspalvas, tādas prezentāciju dāvanas no izdevniecībām pārsvarā.

Vai materiālie ieguvumi ko dotu? Es būtu priecīgāka, ka man nav jātērē savi resursi, piemēram, ceļa izdevumiem, bet būtiski mana metodiskā darba kvalitāti, manuprāt, tas nemainītu. Es būtu apmierinātāka, justos novērtētāka, ja tiktu pamanīti mani resursu zaudējumi un tie novērsti.

Tāpat es saprotu, ka skolai nav iespēju rast papildus materiālos resursus, tam tad būtu jābūt no pašvaldības finansēm.

Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Manuprāt, kvalitatīvi veiktu darbu, iegūtu jaunu pieredzi, ko izmantoju savā darbā. Profesionālu darbību, kas atbilst konkrētā laika un situācijas aktualitātēm.

Vai MK darbs ir formāls?

Nē. Tā ir pieredze. Es esmu salīdzinoši „zaļš” skolotājs un šādiem maz pieredzējušiem skolotājiem metodiskā darba sanāksmes ir vieta atbalstam.

Kas pozitīvs metodiskā darba norisē?

- Iespēja satīties ar kolēģiem;
- pieredzes apmaiņa;
- informācija par aktualitātēm.

Kas negatīvs MK darbībā/ MK darba vadīšanā?

Manu resursu patēriņš – jau minētie transporta izdevumi un laiks. Bet es negribētu, ka sanāksmes notiek manu stundu laikā, jo tad atkal mācību darbs jāpārplāno, kas rada sarežģījumus, sanāk tikai patērētie materiālie līdzekļi.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Tās ir lietas, ko dara, lai nonāktu pie labāka rezultāta. Nodrošināt labākos, jēgpilnākos mācību risinājumus.

Ko Jums nozīmē piedalīties metodiskajā darbā/ MK darbībā?

Satīkties ar kolēģiem, kuri strādā ar tām pašām problēmām, precīzāk, darbā saskaras ar tām pašām problēmām, kurām es savā skolas darba ikdienā. Šī mums ir iespēja dalīties ar pieredzi, saņemt un sniegt palīdzību (abpusēja palīdzēšana, lai risinātu problēmas).

Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas? Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Nē, nezinu, nemācēšu atbildēt, jo metodiskajā darbā ārpus skolas nepiedalos.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas metodiskā darba?

1. Atbalstu.
2. Iespēju palīdzībai, problēmas risinājumiem.
3. Jaunas idejas (katrs kolēģis dara „pa savam”, varam mainīties idejām un es varu iegūt jaunas, līdz ar to).

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai tie mainītu situāciju, veicinātu metodiskā darba labāku norisi? Kur rast šos resursus?

Metodisko komisiju vadītājiem ir piemaksa. Kolēģi savstarpēji dalās ar materiāliem, piemēram, pašu veidotiem stundu plāniem/konspекtiem.

Jā, materiālais novērtējums motivē cilvēkus, citādi, dalās tikai dāsnie kolēģi, tā būtu sistēma un visi iesaistītos pieminēto materiālu apmaiņā. Kaut gan šādā situācijā paliks atvērts jautājums, kā vērtēt šo darbu, kā noteikt materiālo vērtību, diez vai par vienu konspекtu tagad tiks nosaukta cena, neizvērtējot tā kvalitāti. Turpinot, kuri kolēģi tad būs soģi, lai novērtētu kvalitāti, kvantumu un daļītu resursus. Sarežģīts jautājums, bet materiālu stimulu vajag, un alga ir viens no stimula veidiem.

Metodiskais darbs dod labumu un pozitīvus ieguvumus visiem, tādēļ tam jābūt valsts mērogā novērtētam. Jābūt novērtēšanas sistēmai, lai šis darbs būtu jēgpilns, lai netrūktu sistēmas.

Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Atbalstu. Noteikti ierosinājumus skolas dzīves uzlabošanai. Arī iniciatīvu, ka iešu un darīšu. Problēmu atrisināšanu, piemēram, ka sākumskolas MK radīs risinājumu kādai tikai šai MK raksturīgai problēmai, ka tās risināšana nebūs skolas mēroga pasākums, netiks traucēts direktora darbs u.tml., īsāk – katrs darīs savu darbu profesionāli.

Vai MK darbs ir formāls?

Jā. Ir noteikts, cik sēdēm jābūt (šajā skolā tā ir 1 reize mēnesī), ir situācijas, kad viss ir pārrunāts skolas kopsapulcē (tās šajā skolā ir 1 reizi nedēļā) un MK sanāksme tiešām ir formāla informācijas atkārtošana.

Vai bez MK var iztikt?

Teorētiski gan jau, ka jā. Lai skola būtu vienota, lai noritētu tās izaugsme, viennozīmīgi – nē.

Kas pozitīvs MK darbībā?

- Atšķirīgo kolēģu dažādā pieredze, ko iespējams pārņemt.
- Viedokļu dažādība.

Kas negatīvs MK darbībā?

Atbildības trūkums (ne visi kolēģi piedalās metodiskajā darbā). Šī nevēlēšanās iesaistīties, frāzes „kā Jūs izlēmāt, tā darīsim” man traucē, vajag kopā, lai būtu demokrātija, bet tas noteikti nav viegli izdarāms, šī viss atbildīga un aktīva līdzdalība.

Tāpat man trūkst vienotības komisiju starpā, mērķis ir skolas izaugsme, bet katra komisija cīnās par savu, aizstāv savas intereses un reizēm, lēmumi ir ļoti atšķirīgi, ko katra komisija pieņem.

Ja būtu iespējams sistēmu mainīt, ko metodiskā darba norisē Jūs uzlabotu?

Metodisko komisiju dalījums mani apmierina, viss ir tematiski vienoti, labi.

Vajadzētu atrast kaut kādu veidu, kā visus iesaistīt, tā varētu būt motivācijas un stimulēšanas sistēma, lai vismaz lielākā daļā aktīvi iesaistās MK darbā. Iespējams tie materiālie ieguvumi, bet atkal, kurš vērtēs. Rūpīgi jāpārdomā, kādu motivāciju izvēlēties.

Mūsu skolā no nākamā mācību gada plānots sākumskolas komisiju paplašināt, proti, iesaistās 1.-6.klašu skolotāji, līdzšinējo 1.-4.klašu skolotāju vietā. Daudzi skolotāji ir saņēmuši atbilstošu izglītības dokumentu (kvalifikācijas celšanas sertifikātu u.tml.) un visi skolotāji tad tiešām arī strādā šajā klašu grupā.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Sadarbība. Visu skolotāju, visas skolas vienotas idejas, paņēmieni un vēlme iemācīt labāk. Kādus paņēmienus, metodes izmantot, ko jaunu iepazīt, lai mācības noritētu labāk. Lai vienam skolotājam nav jācīnās.

Ko Jums nozīmē piedalīties metodiskajā darbā/ MK darbībā?

Organizēt šīs tikšanās, sniegt jaunu informāciju, šī brīža aktualitātes iepazīt. Man katastrofāli trūkst laika šim darbam, laika nepieciešamība ir viens no raksturotājvārdiem metodiskajam darbam. Tāpat arī patriotisms un pašiniciatīva, nekādi citādi metodiskais darbs man neasociējas, kā vienīgi pašu skolotāju (arī mana) iniciatīva.

Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas? Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Jā, mums apvienojas Ķeguma un Lielvārdes novadi, lai 1reizi mācību gadā (parasti skolēnu pavasara brīvlaikā) tiktos. Šajās tikšanās reizēs ir kāda lekcija par aktuālu tēmu vai problēmu un tad ir darba grupās tādas kā seminārnodarbības. Reizēm ir bijušas atklātās stundas, pieredzes braucieni, kad visa šo novadu apvienība brauc uz vienu skolu, kura ir sagatavojusi un rāda atklātās stundas, demonstrējot savu pozitīvo pieredzi. Parasti šis tiek no novada puses finansēts.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas metodiskā darba?

Ja atbildu pavisam godīgi – neko nepaspēju, jo ikdienas darbi ir tik daudz, ka kvalitatīvi veikt metodisko darbu nesanāk.

Nav arī tik slikti, gadu gaitā ir redzētas jaunas idejas, tās redzam joprojām un šī citu ideju redzēšana novērš rutīnu, lai mācību darbs, ko es organizēju nebūtu vienveidīgs.

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai tie mainītu situāciju, veicinātu metodiskā darba labāku norisi? Kur rast šos resursus?

Man nav materiālu ieguvumi, bet, ja metodiskajam darbam tiktu piešķirts papildu finansējums, šis darbs kļūtu bagātīgāks. Resursi noderētu mācību līdzekļiem, lektoriem u.tml. metodiskā darba bagātināšanai.

Kur rast resursus? Paredzot gan jau. Pēc jaunajiem noteikumiem skolas direktors var piešķirt, piemēram, piemaksu MK vadītājam, to tarifējot kā „papildus darbs”.

Ko sagaida – kolēģi?

Arvien jaunas idejas un aktivitātes. Nesen skolā vienojāmies, ka vadīsim „atklātās stundas”, kuru laikā kolēģi varēs mācīties viens no otra pieredzes.

Vai MK darbs ir formāls?

Nē! Vienīgi no MK sanāksmju protokolu viedokļa un fakts, ka piedalās jau vieni un tie paši cilvēki. Darba plāns, bet tas katram gadam ir cits. Arīdzan metodiskā darba tēma ir atbilstoša katra mācību gada aktualitātēm, piemēram, šogad mūsu skolā ir četras mācību programmas un metodiskā tēma ir atbilstoša mācību procesa diferenciacijai un individualizācijai.

Vai bez MK var iztikt?

Nevar. Vienalga kā to nosauc, bet tāpat skolotājiem ir jābūt informētiem, jaunais jāuzzina. Tāpat tiekamies vienā metodiskajā komisijā dažādi, citi kūtrāki, citi aktīvāki, bet katram ir iespēja vienam no otra mācīties, ļauties pieredzes apmaiņai. Cilvēki ir dažādi, citiem vajag vairāk „pabakstīt”, lai noritētu darbs bez rutīnas.

Kas pozitīvs MK darbībā?

- Jaunu ideju iegūšana.
- Dažādi pasākumi un aktivitātes.

Kas negatīvs MK darbībā?

Finansiālo resursu trūkums, kā jau minēju, lai varam lektorus nolīgt, lai varam plašākus mācību līdzekļus piedāvāt (piemēram, interaktīvās darba lapas u.tml.).

Ja būtu iespējams sistēmu mainīt, ko metodiskā darba norisē Jūs uzlabotu?

Ieviestu amatu „Metodiskā darba vadītājs”, kurš organizētu šīs tikšanās, pētītu situāciju un piemeklētu atbilstošus risinājumus (piemēram, atklāta problēma meklē lektorus, kuri var dalīties pieredzē, palīdzēt risināt). Viņš ģenerētu jaunas idejas, rīkotu apmācības, iesaistītu kolēģus darbā.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Paņēmienu un zināšanu kopums kā iemācīt labāk un panākt vēlamo mācību mērķi.

Ko Jums nozīmē piedalīties metodiskajā darbā/ MK darbībā?

Neko, jo nerunājam par to, ko vajadzētu. Tikai saņemam aktuālo informāciju.

Šobrīd jūtos pašpietiekama savā ikdienas darbā (stundās), ja citur man neprasa, savas ambīcijas vairs neizrādu.

Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas? Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Tagad es vairs nepiedalos, agrāk sanācām kopā veidojām un analizējām, piemēram, 12.klasū latviešu valodas eksāmena uzdevumus.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas metodiskā darba?

1.Saņemu informāciju.

2. Izdarām tā lietas, kuras skolas vadība likusi kā pienākumus.

Šobrīd man šķiet, ka ieguvumu nav, jo metodiskais darbs nenotiek tā, kā tam vajadzētu noritēt.

Katrs pats uzskata, ka ir pietiekami gudrs, lai nepārrunātu savas mācību darba problēmas.

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai tie mainītu situāciju, veicinātu metodiskā darba labāku norisi? Kur rast šos resursus?

Nav materiālu ieguvumu, bet esmu pilnīgi pārliecināta, ka situāciju tas mainītu.

Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Izdarīt to, kas tiek prasīts. Savu iniciatīvu izrādīt neviens neprasa.

Vai MK darbs ir formāls?

Jā, visas sanāksmes, paraksti protokolos ir „ķeksītim”, lai no ārpuses izskatītos labi un pareizi, būtībā neiedziļinoties.

Vai bez MK var iztikt?

Esmu tāds cilvēks, kuram vajag emocijas, sadarbību un komunikāciju un parunāties jau var vienmēr. Bet šobrīd katastrofāli trūkst šīs sajūtas un izjūtas, ka metodiskais darbs vispār notiktu. Liekas, ka jau tagad mēs iztiekam bez īsta metodiskā darba.

Kas pozitīvs MK darbībā?

Agrāk varētu nosaukt daudz lietas, kas notika, piemēram, Valodu MK organizēts pasākums, ko atceras visu gadu un citu komisiju metodiskajos mēnešos tas pats, t.i. ik mēnesi bija pasākums, kurš izskanēja pa visu skolu un darbs noritēja radoši.

Tagad tā ir pašiniciatīva un tas pozitīvi, bet tā kā to neviens ļoti uzstājīgi neprasa, vara arī nedarīt.

Kas negatīvs MK darbībā?

Trūkst tās „pastumšanas” no augšas (vadības) vai kolēģu puses, rodas vēlme nedarīt, ja citi nedara, jo kā jau teicu, šobrīd esmu gana pašpietiekama, lai savas ambīcijas skaļi neizrādītu.

Ja būtu iespējams sistēmu mainīt, ko metodiskā darba norisē Jūs uzlabotu?

Šo stagnāciju mainītu, risinātu lietas un problēmas būtību, nedomātu, lai tikai skaisti no ārpuses izskatās.

Man ideju netrūkst, piemēram, aicinātu rakstniekus, organizētu to tikšanos ar skolēniem, lai paplašinātu skolēnu redzesloku. Tāpat dažādi mazi darbiņi, skolas gaitiņos izliktu mīklas, šarādes, lai skolēni min un norit pozitīva sacensība un starpbrīžos mazāk varam satraukties par skolēnu nelietderīgu laika pavadīšanu.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

- Skolotāju sagrupēšana par specializācijā/priekšmetiem, kurus māca, lai varētu organizēt dažādus pasākumus.
- Vadlīniju nodošana no augšas, informācijas sniegšana par pieņemtajiem lēmumiem.
- Pieredzes apmaiņai tai vajadzētu būt, bet, vai tā notiek, manuprāt, nē.

Ko Jums nozīmē piedalīties metodiskajā darbā/ MK darbībā?

Labi pat jautri pavadīt laiku, pozitīva attieksme, jo bieži nav šīs sapulces, netiek kavēts mans laiks. Lielu jēgu šīm sanāksmēm gan neredzu.

Šajā skolā katra MK vada kādu mēnesi, piemēram, septembris ir valodu mēnesis, kura laikā Valodu MK organizē dažādus pasākumus, piemēram, izteiksmīgās runas konkursu. Man šķiet, ka šos mēnešus maz jūt, vajadzētu apjomīgākus pasākumus.

Tāpat man trūkst skolas atbalsta, piemēram, skolēnu necieņas gadījumā, nejūtu, ka uzklausītu manu viedokli par nepieciešamas sodu sistēmas ieviešanu.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas metodiskā darba?

1. Pozitīvas emocijas.
2. Idejas.
3. Projektu īstenošanu, iespēju tajos piedalīties.

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai tie mainītu situāciju, veicinātu metodiskā darba labāku norisi? Kur rast šos resursus?

Vienmēr pozitīvi ietekmē materiālie labumi, kur rast, skolai vajadzētu rast iespēju stimulēt šo darbu. Finansiāli resursi noderētu, piemēram, organizētajos pasākumos skolēniem balvas par piedalīšanos sagādāt.

Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Šobrīd šķiet bezierunu pakļaušanos. Man ļoti trūkst atbalsta. Tāpat novēroju, ka jaunažiem skolotājiem nav atbalsts, bet jūtama kontrole.

Sagaida problēmu risināšanu, bet šķiet, ka vadība formāli palīdz risināt problēmas, tam būtu jānotiek aktīvāk, es pat teiktu agresīvāk, piemēram, jau minētā sodu sistēma.

Vai MK darbs ir formāls?

Nē. Vajag šīs tikšanās, jo tuvākajiem kolēģiem sarunājoties tiek gūts psiholoģisks atbalsts.

Vai bez MK var iztikt?

Jā. Agrāk nebija šādu „grupējumu” un tāpat visi zināja, kas jādara. Varbūt bija lielākas uzticēšanās izjūta no vadības puses.

Kas pozitīvs MK darbībā?

- Pozitīvais psiholoģiskais atbalsts no kolēģiem,
- iespēja „smelties” idejas.

Kas negatīvs MK darbībā?

Es izjūtu un man traucē šis kontrolējošais stils no vadības puse, par ko tad tiekam informēti MK sanāksmēs.

Ja būtu iespējams sistēmu mainīt, ko metodiskā darba norisē Jūs uzlabotu?

Atklātās stundas ne kolēģiem, ne vecākiem nevēlos rādīt, vēlos, lai man uzticas un ļauj strādāt. Uzskatu, ka sistēmu uzlabotu sadarbība ar citu skolu MK, redzesloka paplašināšanas nolūkos.

Intervija ar skolotāju

Studējot Latvijas Universitātes Izglītības vadības profesionālās maģistra studiju programmā, veicu pētījumu par Metodisko komisiju darbību pamatizglītības iestādē.

Lūdzu atbildēt uz jautājumiem godīgi, paužot savu personīgo viedokli un pieredzi. Intervijā iegūtie dati tiks izmantoti tikai Maģistra darba pētījumā.

Kas ir MK darbs skolā? Kā notiek metodiskais darbs skolā? Kā Jūs to definētu?

Tam vajadzētu būt mērķtiecīgam problēmu risināšanas līdzeklim, bet tā nenotiek, jo skolotāji savā ikdienas darbā ir pārslogoti un metodiskais darbs ir „atrakstīšanās”.

Ko Jums nozīmē piedalīties metodiskajā darbā/ MK darbībā?

Mēs tiekamies „dzīvē”. Sanākam, piemēram, pirmo klašu skolotāji kopā pie tējas tases un pārrunājam, ko darīt labāk, kopīgi veidojam pārbaudes darbus, lai arī pēc tam optimālāk izvērtētu.

Vai MK darbs tiek organizēts arī ārpus skolas? Vai Jūs esat MK darbā iesaistīta ārpus skolas?

Siguldas novads organizē seminārus un darbnīcas, kurus skolotāji apmeklē. Tā ir pašu atbildība iesaistīties, zināt par aktualitātēm, tas ir darba laikā un obligāti, bet kontroles un sodu sistēmas neapmeklējot nav.

Ko Jūs personīgi iegūstiet no skolas metodiskā darba?

- Vērtīgus veiksmes stāstus, kas citiem izdevies, ko varu izmēģināt.
- Un iespēju dalīties ar savas veiksmes stāstiem.

Vai ir materiāli ieguvumi? Vai tie mainītu situāciju, veicinātu metodiskā darba labāku norisi? Kur rast šos resursus?

Tā ir pašiniciatīva – metodiskais darbs, tāpēc man nešķiet, ka materiālie ieguvumi kaut ko mainītu. Personīgi es jau tagad strādāju savu maksimālo potenciālu, iespējām vairāk es nespēju pat ja man par to vairāk maksātu.

Ko sagaida – kolēģi, vadība?

Kvalitāti, lai ir interesants, inovatīvs process un labs rezultāts.

Man personīgi ir svarīgi, lai man ir interesanti, tad arī skolēnus „aizraut” ir vieglāk.

Vai MK darbs ir formāls?

Jā, sanāksmju protokoli un visi tie papīri.

Vai bez MK var iztikt?

Man traucē šī iepriekš minētā birokrātija, piemēram, pirms skolas akreditācijas. Citādi man tiek dota brīvība, bez kontroles un tuvākie skolotāji interešu ziņā tāpat sanākam kopā, izvērtējam padarīto, plānojam nākamus darbus.

Neformāli šis darbs notiek un bez tā es nevarētu iztikt.

Kas pozitīvs MK darbībā?

- Paralēlklāšu skolotāju sadarbība, kas atvieglo darbu (darot kopā ir mazāk jādara).
- Izvērtējums savam darbā draudzīgā atmosfērā.
- Iespēja apmaiņai ar mācību materiāliem (dalīšanās ar darba lapām, pārbaudes darbiem).

Kas negatīvs MK darbībā?

- „Atrakstīšanās” darbs (par formālajiem papīriem).

Ja būtu iespējams sistēmu mainīt, ko metodiskā darba norisē Jūs uzlabotu?

Man pagaidām nav ideju.

Maģistra darbs „Metodiskā darba organizēšana vispārizglītošajās skolās” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: _____ Inga Murāne

_____ *personiskais paraksts*

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: profesors Dr. oec. Andrejs Geske

_____ *personiskais paraksts, datums*

Recenzents:

Darbs iesniegts Izglītības zinātņu nodaļā _____ (datums)

Dekāna pilnvarotā persona:

_____ *personiskais paraksts*

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

_____ gada _____, protokols nr. _____

vērtējums _____

Komisijas sekretāre:

_____ *personiskais paraksts*