

Atklāta konkursa uz Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas direktora amata vietu pretendenta atbilstības vērtēšanas kritēriji

I. kārtas atlases kritēriji

1. Atbilstība Izglītības likumā un Bērnu tiesību aizsardzības likumā noteiktajām prasībām; apliecina ar pretendenta pieteikuma anketu:

Atbilstība Izglītības un Bērnu tiesību aizsardzības likumā noteiktajām prasībām	jā/nē
---	-------

2. Augstākā pedagoģiskā izglītība vai augstākā un pedagoģiskā izglītība saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 11.septembra noteikumos Nr.569 „Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību” noteiktajām prasībām; apliecina ar izglītību apliecinošā dokumenta kopiju (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 2):

Maģistra grāds pedagoģijā vai izglītībā vai otra līmeņa profesionālā augstākā izglītība pedagoģijā (maģistrs), vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (maģistrs) un B programma pedagoģijā (vismaz 72 stundu apjomā)	2 punkti
Bakalaura grāds pedagoģijā vai izglītībā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība pedagoģijā (bakalaura), vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (bakalaura) un B programma pedagoģijā (vismaz 72 stundu apjomā)	1 punkts
Nav iegūta izglītība atbilstoši Ministru kabineta 2018.gada 11.septembra noteikumos Nr.569 „Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību” noteiktajām prasībām	0 punkti

3. Vismaz 3 (trīs) gadu pedagoģiskā darba pieredze izglītības jomā vai izglītības vadības darbā; apliecina ar dzīvesgājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 2):

Vairāk kā trīs gadu pedagoģiskā darba pieredze izglītības jomā vai izglītības vadības darbā	2 punkti
Trīs gadu pedagoģiskā darba pieredze izglītības jomā vai izglītības vadības darbā	1 punkts
Nav trīs gadu pedagoģiskā darba pieredzes izglītības jomā vai izglītības vadības darbā	0 punkti

4. Vismaz 3 (trīs) gadu darba pieredze vadošā administratīvajā darbā izglītības vai kultūras institūcijā; apliecina ar dzīvesgājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 2):

Vairāk kā trīs gadu darba pieredze iestādes vadītāja vai vietnieka amatā administratīvajā darbā izglītības vai kultūras institūcijā	2 punkti
Trīs gadu darba pieredze struktūrvienības vadītāja, iestādes vadītāja vai vietnieka amatā administratīvajā darbā izglītības vai kultūras institūcijā	1 punkts

Nav trīs gadu darba pieredzes vadošā administratīvajā darbā izglītības vai kultūras institūcijā	0 punkti
---	----------

5. Teicamas latviešu valodas un labas vismaz 2 (divu) svešvalodu (tai skaitā angļu valodas) zināšanas (vismaz C1 līmenis valodai, vismaz B1 līmenis mutvārdu saziņas prasmēs svešvalodām atbilstoši *Europass* valodu pases pašnovērtējuma tabulai); apliecina ar dzīvesgājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu, Valsts izglītības satura centra izsniegtu valsts valodas prasmes apliecību (ja persona nav ieguvusi pamata, vidējo vai augstāko izglītību akreditētās programmās latviešu valodā) (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 3):

Latviešu valoda – C1, C2 līmenis, angļu valoda – C1, C2 līmenis, cita/-as svešvaloda/-as – B2, C1, C2 līmenis	3 punkti
Latviešu valoda – C1, C2 līmenis, angļu valoda – B2 līmenis, cita/-as svešvaloda/-as – B1, B2, C1, C2 līmenis	2 punkti
Latviešu valoda – C1, C2 līmenis, angļu valoda – B1 līmenis, cita/-as svešvaloda/-as – B1, B2, C1, C2 līmenis	1 punkts

6. Vēlama darba pieredze projektu vadībā; apliecina ar dzīvesgājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu (iegūstamais min. punktu skaits – 0, max. punktu skaits – 1):

Darba pieredze projektu vadībā	1 punkts
Nav darba pieredzes projektu vadībā	0 punkti

II. kārtas atlases kritēriji

7. Zināšanas par izglītības iestādes darbību reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem, profesionālās izglītības jomu un tās attīstības tendencēm; nosaka pamatojoties uz pretendenta sniegumu zināšanu pārbaudes testā (iegūstamais min. punktu skaits – 2, max. punktu skaits – 3):

Uz visiem jautājumiem atbild pareizi	3 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild nepilnīgi vai pareizi uz lielāko daļu jautājumiem	2 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild daļēji pareizi	1 punkts
Uz visiem pārbaudes jautājumiem atbild nepareizi	0 punkti

8. Zināšanas par valsts iestādes finanšu un budžeta vadības principiem; nosaka pamatojoties uz pretendenta sniegumu zināšanu pārbaudes testā (iegūstamais min. punktu skaits – 2, max. punktu skaits – 3):

Uz visiem jautājumiem atbild pareizi	3 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild nepilnīgi vai pareizi uz lielāko daļu jautājumiem	2 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild daļēji pareizi	1 punkts
Uz visiem pārbaudes jautājumiem atbild nepareizi	0 punkti

9. Zināšanas par kultūras nozari (īpaši par mūzikas nozari); nosaka pamatojoties uz pretendenta sniegumu zināšanu pārbaudes testā (iegūstamais min. punktu skaits – 2, max. punktu skaits – 3):

Uz visiem jautājumiem atbild pareizi	3 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild nepilnīgi vai pareizi uz lielāko daļu jautājumiem	2 punkti
Uz visiem jautājumiem atbild daļēji pareizi	1 punkts
Uz visiem pārbaudes jautājumiem atbild nepareizi	0 punkti

III. kārtas atlasē kritēriji

10. Izpratne par profesionālās izglītības iestādes vadīšanu; nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu strukturētajā intervijā (prezentācija un pārrunas) (iegūstamais min. punktu skaits – 3; max. punktu skaits – 5):

Teicama snieguma pakāpe	5 punkti
Ļoti laba snieguma pakāpe	4 punkti
Laba snieguma pakāpe	3 punkti
Vāja snieguma pakāpe	1 punkts
Pretdendentam nav izpratnes par profesionālās izglītības iestādes vadīšanu	0 punkti

11. Orientācija uz rezultātu sasniegšanu (vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas iestādes attīstībai un tās īstenot); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu strukturētajā intervijā (prezentācija un pārrunas) (iegūstamais min. punktu skaits – 3; max. punktu skaits – 5):

Izvirza izaicinošus mērķus sev un citiem. Izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus. Izrāda gatavību uzņemties papildu slodzi ilgākā laikposmā. Nosakot mērķus, izvērtē nepieciešamos ieguldījumus un ieguvumus, uzņemas saprātīgu risku, lai sasniegtu labākus rezultātus.	5 punkti
Nosaka personiskus mērķus, seko saviem standartiem, kas var būt augstāki par formāli noteiktajiem. Analizē sava darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti.	4 punkti
Uzticētos uzdevumus veic rūpīgi un pamatīgi. Seko citu izvirzītajiem mērķiem un iegulda pūles, lai sasniegtu rezultātus. Rezultatīvi veic uzdevumus bez citu kontroles.	3 punkti
Uzdevumus izpilda, ja ir stingri noteikti termiņi un skaidri definētas prasības. Nepieciešama vadības kontrole.	2 punkti
Nepievērš uzmanību struktūrvienības mērķiem un darbības rezultātu rādītājiem, nesaista savu rīcību ar struktūrvienības mērķu sasniegšanu.	1 punkts

12. Komandas vadīšana (vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu strukturētajā intervijā (prezentācija un pārrunas) (iegūstamais min. punktu skaits – 3, max. punktu skaits – 5).

Aktīvi un pēc paša iniciatīvas uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Vienmēr laikus atrisina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu rīcību iedvesmo citus kopīgam darbam. Uzņemas pilnu atbildību par komandas darba rezultātiem.	5 punkti
Pārstāv komandas intereses un reputāciju lielākas iestādes ietvaros. Veido komandas kopējo vīziju, veicina komandas dalībnieku savstarpējo sadarbību, atbalstu un attīstību. Darbojas sistemātiski un konsekventi, lai novērstu destruktīvu opozīciju vai nopietnus šķēršļus.	4 punkti
Informē un iesaista grupas dalībniekus kopīgo lēmumu pieņemšanā, izskaidro sarežģītas idejas un plānus vienkāršā veidā. Veicina grupas dalībnieku patstāvību un iniciatīvu. Izmanto dažādas metodes, lai paaugstinātu komandas produktivitāti un veidotu pozitīvu gaisotni (piemēram, kopīga pieredze, komandas simboli). Atrisina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu uzvedību rāda labu piemēru.	3 punkti

Pārsvārā virza un informē komandas dalībniekus, kā arī pārliecinās, vai komandai ir uzdevumu veikšanai nepieciešamie resursi, kontrolē komandas darba efektivitāti. Neiesaista komandas dalībniekus ideju ģenerēšanā vai lēmumu pieņemšanā, necenšas izvērtēt darbinieku atbilstību konkrēto uzdevumu veikšanai. Dažreiz izmanto formālo autoritāti, ja nevar vadīt citā veidā.	2 punkti
Neuzņemas komandas vadību, nevēlas uzņemties atbildību par citiem komandas dalībniekiem. Necenšas organizēt grupas darbu. Neuztic atbildību padotajiem, apslāpē citu iniciatīvu. Ja nepieciešams pieņem lēmumus, paļaujas uz sava amata autoritāti un uzspiež savu viedokli.	1 punkts

13. Stratēģiskais redzējums (spēja definēt un pārvērst darbībā iestādes vai nozares attīstības stratēģisko vīziju); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu strukturētajā intervijā (prezentācija un pārrunas) (iegūstamais min. punktu skaits – 3, max. punktu skaits – 5).

Vada iestādes attīstības vīzijas izstrādi. Definē un apzināti pauž vīziju un stratēģiju plašāku valsts attīstības mērķu kontekstā. Raksturo vīziju un vērtības saprotamā un viegli uztveramā veidā, lai panāktu darbinieku līdzdalību un iesaistīto personu uzticēšanos. Identificē, konceptualizē un sintezē jaunus virzienus vai saistības starp iestādes vērtībām un pārveido tās iestādes darbības prioritātēs.	5 punkti
Paredz šķēršļus un iespējas iestādei un atbilstoši pielāgo savu rīcību. Definē problēmas, izstrādā iespējas un izvēlas risinājumus atbilstoši iestādes stratēģijai un vīzijai. Enerģiski un pārliecinoši popularizē stratēģiskos mērķus kolēģiem un padotajiem.	4 punkti
Sadarbojas ar darbiniekiem, lai noteiktu darbības mērķus un plānus un nodrošinātu atbilstību stratēģiskajam virzienam. Skaidri definē un veicina darbinieku ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā. Seko līdzi komandas darbībai, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskajai virzībai un iestādes vērtībām. Regulāri popularizē iestādi, tās stratēģisko vīziju un vērtības klientiem, iesaistītajām personām un partneriem. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamo attīstības virzienu nākotnē un nosaka efektīvākos veidus, kā atšķirību mazināt.	3 punkti
Komunicē ar darbiniekiem un skaidro stratēģisko vīziju savas atbildības jomā, bet ir mazāk aktīvs jaunu stratēģiskās attīstības virzienu noteikšanā. Pārsvārā identificē iespējamus virzienus nākotnē atbilstoši esošajai stratēģijai. Pastāvīgi analizē savu virzību un atbilstību iestādes mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Pielāgo personīgos darba mērķus darba jomas attīstības mērķiem.	2 punkti
Trūkst stratēģiska redzējuma vai nevēlas apzināt jaunus stratēģiskos virzienus.	1 punkts

14. Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākās darbības attīstības piedāvājums 5 (pieciem) gadiem, kurā norādīti tā īstenošanas veidi un līdzekļi; nosaka, pamatojoties uz pretendenta iesniegto Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākās darbības attīstības piedāvājumu un pretendenta sniegumu strukturētajā intervijā (prezentācija un pārrunas) (maks. punktu skaits – 5):

Pretenents veicis padziļinātu analīzi par galvenajiem Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbības un attīstības jautājumiem; norādīti saturiski un ekonomiski pamatoti risinājumi; izvirzītas stratēģiskas prioritātes; izvirzīti detalizēti, pamatoti un radoši priekšlikumi; piedāvāti Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbības attīstības virzieni, kas veicina	5 punkti
---	----------

<p>izaugsmi, starptautisku atpazīstamību, ilgtspējīgu attīstību; atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi, kas ir argumentēti ar ieguvumiem un pieejamajiem resursiem Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs.</p>	
<p>Pretendents veicis analīzi par galvenajiem Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbības un attīstības jautājumiem; izvirzītas prioritātes un pamatoti priekšlikumi; atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi, kas ir pamatoti ar saturiskiem un ekonomiskiem ieguvumiem Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs.</p>	4 punkti
<p>Pretendents veicis analīzi par galvenajiem Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbības un attīstības jautājumiem; izvirzītas prioritātes un priekšlikumi; daļēji atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs, tomēr nepilnīgs.</p>	3 punkti
<p>Pretendents ir analizējis Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbību, ir izvirzījis priekšlikumus tālākajai darbībai daļā Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas darbības jomu, tomēr tie nav saturiski un ekonomiski pamatoti un ir nepietiekami izvērsti.</p>	2 punkti
<p>Pretendenta redzējums Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas turpmākajai darbībai ir vispārīgs vai fragmentārs, neaptverot Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskolas visas galvenās darbības jomas.</p>	1 punkts